

# **FRAUEN 50+**

## **Gestalterinnen ihres Lebens**

**Bildungsaufstieg, Berufswege, Lebenssituation  
und Zukunftsperspektiven von Akademikerinnen 50+**

**Autorinnen**

**Kerstin Witt-Löw**

**Marion Breiter**

Wien, Dezember 2017



Institut Sofia, [www.institut-sofia.at](http://www.institut-sofia.at)

PROJEKTTRÄGERIN

© Verein Sofia – Institut für ganzheitliche Sozialforschung & ihre Anwendung  
www.institut-sofia.at

PROJEKTLEITERIN und Studienautorin:

Dr.<sup>in</sup> Kerstin WITT-LÖW

KONSULENTIN und Co-Autorin:

Dr.<sup>in</sup> Marion BREITER

LEKTORIN:

Mag.<sup>a</sup> Claudia Kuschinski-Wallach

LAYOUT:

Andrea Rückert

ISBN: 978-3-7063-0717-8

Im Auftrag von:



Gefördert von:



Durchgeführt von:



# Inhalt

1.	Einleitung.....	7
1.1.	Ausgangsposition und Ziele .....	7
1.2.	Statistik - allgemeine Situation .....	7
1.3.	Theoretischer Ansatz .....	9
1.4.	Methoden .....	11
1.5.	Fokusgruppen .....	12
1.6.	Interviews .....	14
1.7.	Aufbau der Studie .....	15
2.	Herkunftsfamilie und Bildungsaufstieg .....	17
2.1.	Elternhaus, Herkunft und Unterstützung .....	17
2.2.	Politische Rahmenbedingungen: Bildungsreformen der „Kreisky-Jahre“ .....	23
2.3.	Persönlichkeitsmerkmale .....	27
2.4.	Zusammenfassung „Bildungsaufstieg“ .....	28
2.5.	Studium.....	30
2.6.	Zusammenfassung: Auswirkungen der Herkunft und des Frau-Seins auf das Studium .....	35
3.	Berufslaufbahnen und Lebenswege: Einstieg, Hindernisse, Ressourcen, Kompetenzen, Strategien und Gestaltung.....	36
3.1.	Berufseinstieg .....	37
3.2.	Bedeutung des Berufs.....	40
3.3.	Wendepunkte im Berufsleben.....	43
3.4.	Care-Arbeit: Kinder und Pflege .....	48
3.4.1.	Kinder und Beruf.....	48
3.4.2.	Pflege und Betreuung von Angehörigen.....	54
3.5.	Einflussfaktoren: Mobilität/Migration, Herkunft, Frau-Sein - Barrieren und Strategien .....	59
3.5.1.	Migration und Mobilität .....	59
3.5.2.	Einfluss der Herkunft .....	63
3.5.3.	Einfluss des Frau-Seins - Benachteiligungen und Strategien .....	64
3.6.	Zusammenfassung: Gestalten der Berufswege .....	69
4.	Aktuelle Situation .....	71
4.1.	50+ - Golden Years - Zeit der Ernte?.....	71
4.1.1.	Kompetenzen aus dem Beruf und aus der Lebenserfahrung .....	75
4.1.2.	Gesundheitliche Situation.....	76

4.1.3.	Finanzielle Ressourcen .....	77
4.1.4.	Zeitliche Ressourcen .....	78
4.2.	Zivilgesellschaftliches Engagement.....	79
4.3.	Lebensformen .....	84
4.4.	Pensionsphase .....	87
4.4.1.	Vorbereitung und Übergang in die Pension.....	87
4.4.2.	Gestaltung der Pension .....	90
4.4.3.	Finanzielle Situation .....	92
4.4.4.	Zusammenfassung „Pensionsphase“ .....	94
4.5.	Doing Age und Gender: Ansätze für die Neugestaltung der Lebensphase 50+ .....	95
5.	Zusammenfassung und Empfehlungen .....	100
6.	Literatur und Quellen .....	105
7.	Anhang.....	107
7.1.	Zentrale Themen und Anliegen von Fokusgruppen-Teilnehmerinnen.....	107
7.2.	Interviewleitfaden und Basisdatenblatt .....	113
7.3.	Statistische Übersicht: Interviewpartnerinnen.....	119

## Vorwort

Durch die Bildungsreform der 1970er Jahre und danach fanden Frauen, erstmalig auch aus nicht-akademischen Elternhäusern, verstärkt Zugang zu tertiärer Ausbildung – ein Trend, der sich in den letzten Jahrzehnten erfolgreich kontinuierlich fortgesetzt hat. So stellen Frauen jetzt bereits die Mehrzahl der AbsolventInnen von Hochschulen und Fachhochschulen.

Die erste Generation der Frauen mit einem innerfamiliären Bildungsaufstieg zu Akademikerinnen ist bereits in der Pensionsphase oder befindet sich in den letzten Berufsjahren. In dieser Studie kommen diese Frauen zu Wort. Rückblickend beschreiben sie eindrucksvoll, was für ihren Bildungserfolg entscheidend war. Es sind Faktoren, die auch richtungsweisend für aktuelle Diskussionen im Bildungsbereich sind. Für den Bildungsaufstieg eines Kindes und die Entfaltung seiner Begabungen sind ein Zusammenspiel von durchlässigen und unterstützenden Schulstrukturen, die Unterstützung durch die Familie, von LehrerInnen oder auch anderen Personen, sowie eine positive Haltung zum Lernen und Durchhaltevermögen erforderlich.

Die Zunahme von tertiären Bildungsabschlüssen von Frauen sollte längerfristig zu wirtschaftlicher Gleichstellung am Arbeitsmarkt und bei den Einkommen führen. Die Gründe dafür, dass diese Gleichstellung noch nicht erreicht ist und Frauen immer noch einkommensmäßig benachteiligt sind, sind hinlänglich bekannt: Rollenbilder, ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit, Diskriminierungen, mangelnde Aufstiegschancen oder prekäre Beschäftigung. Viele Frauen ab dem Jahrgang 1955 erlebten daher 2015 mit der Zuschrift der „Erstgutschrift“ einen „Pensionskonto-Schock“. Mit dem Pensionskonto wird jetzt für viele Frauen konkret, mit wie viel oder wenig Pension sie in Zukunft rechnen können. Die frauenspezifischen Lebensentwürfe mit langem Studium, Kinderbetreuung, Teilzeit, ehrenamtlichem Engagement und Pflege von Angehörigen können zu finanziellen Problemen im Alter führen oder in die finanzielle Abhängigkeit von einem Lebenspartner. Wie erleben die gut ausgebildeten Frauen 50+ diese Situation, welche Gestaltungsmöglichkeiten sehen sie, welche Ressourcen haben sie? Das sind die Fragen, denen die vorliegende Studie nachgeht.

Es gibt heute in der Altersgruppe 50+ viele Frauen mit hohem Bildungsniveau, welche in verschiedensten Organisationen und auch im familiären Bereich als „Systemerhalterinnen“ tätig sind. Viele Frauen konnten beruflich in diversen Einrichtungen, häufig im mittleren Management, gut Fuß fassen, wobei Karrieren in Top-Positionen für Frauen nach wie vor schwierig sind. Durch die lange Berufsausbildung und den späten Berufseinstieg wurde oft auch Kinderlosigkeit, zum Teil bewusst, gewählt, weil Karriere und Familie schwer vereinbar waren.

Die Lebensentwürfe und Lebenssituationen der Interviewpartnerinnen und der Teilnehmerinnen in den Fokusgruppen dieser Studie sind sehr vielfältig. In der öffentlichen Wahrnehmung sind Frauen 50+ jedoch mit Frauenbildern konfrontiert, die diese Vielfältigkeit nur begrenzt abbilden. Wir befinden uns mitten in einem Prozess, die „Altersbilder“ von Frauen zu erweitern und zu verändern. Diese Studie soll dazu einen Beitrag liefern.

## **Rund 120 Frauen waren an dieser Studie beteiligt:**

- 55 Teilnehmerinnen in 9 Fokusgruppen
- 40 Interviewpartnerinnen

Wir danken diesen Frauen, dass sie uns ihre Zeit geschenkt und mit großer Offenheit und Vertrauen über ihren Werdegang und ihre Anliegen gesprochen haben! Die Lebensgeschichten und Gedanken der Interviewpartnerinnen haben uns beeindruckt. Sie zeigen die Vielfalt und das Potential von Frauen der Zielgruppe und die Kraft, mit der sie ihren Weg gegangen sind.

- 14 Expertinnen:

Univ.-Prof. Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Gudrun Biffl (Leiterin des Departments für Migration und Globalisierung der Donau-Universität Krems), Dr.<sup>in</sup> Susanne Feigl (Journalistin und Autorin), Mag.<sup>a</sup> Angelika Flatz (Leiterin Sektion III Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation im Bundeskanzleramt), Sandra Frauenberger (Wiener Stadträtin für Soziales, Gesundheit und Frauen), Ingrid Korosec (Präsidentin des Öst. Seniorenbundes), Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Roberta Maierhofer (Leiterin Zentrum für Inter-Amerikanische Studien, Universität Graz), Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Ingrid Mairhuber (Politikwissenschaftlerin, Institut FORBA), Birgit Meinhard-Schiebel (Präsidentin der Interessengemeinschaft pflegender Angehöriger und Grüne Gemeinderätin Wien), Dr.<sup>in</sup> Ingrid Nikolay-Leitner (Leiterin der Gleichbehandlungsanwaltschaft GLAW), Mag.<sup>a</sup> Sandra Konstatzky (stellvertretende Leiterin GLAW) und MMag.<sup>a</sup> Eva Lang (GLAW), Maria Rauch-Kallat (ehemalige Frauenministerin, Präsidentin von Club Alpha), Dr.<sup>in</sup> Brigitte Ratzer, (Abteilung Genderkompetenz, TU Wien), Mag.<sup>a</sup> Nicole Sonnleitner (Leitung ULF - Unabhängiges Landesfreiwilligenzentrum Linz), Ingrid Streibel-Zarfl (Zentralbetriebsratsvorsitzende BAWAG P.S.K.), Mag.<sup>a</sup> Manuela Vollmann (Geschäftsführerin von ABZ\* Austria).

Die Gespräche mit diesen engagierten Expertinnen, die sich gerne und unkompliziert für Interviews bereit erklärt haben, waren für uns sehr inspirierend. Sie haben uns das große Bild und die vielen Aspekte vermittelt, die mit dem Thema der Studie verbunden sind, aber auch weit darüber hinausgehen. Wir möchten uns an dieser Stelle herzlich dafür bedanken!

Weiters gilt unser Dank den 5 Interviewerinnen - Mag.<sup>a</sup> Claudia Kuschinski Wallach, Mag.<sup>a</sup> Christa Hirt-Steiner, Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Bettina Zehetner, Mag.<sup>a</sup> Karin Macke und Mag.<sup>a</sup> Ursula Moser-Zobernig - die mit hoher Professionalität und Einfühlsamkeit die Interviews durchgeführt haben sowie den beiden kompetenten und verlässlichen Mitarbeiterinnen des Institut Sofia Andrea Rückert (EDV) und Jana Löw, MA (Projektassistentin).

Besonders bedanken möchten wir uns an dieser Stelle sowohl bei den Mitgliedern der Projektsteuergruppe, Mag.<sup>a</sup> Ingrid Moritz und Mag.<sup>a</sup> Gerlinde Hauer (AK Wien) sowie Lore Hostasch und Dr.<sup>in</sup> Eva Wilhelm als Senior Experts, die das Projekt initiiert, teilweise finanziert und durchgängig tatkräftig unterstützt haben, als auch beim Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz für die finanzielle Förderung.

Die Thematik dieser Studie und die vielen interessanten Frauen, mit denen wir dabei in Kontakt gekommen sind, haben uns sowohl professionell als auch persönlich bereichert. Die Diskussionen, die Interviews und der ganze Prozess dieses Projektes waren für uns spannend und mitreißend und haben uns gezeigt, wieviel Potential in Frauen 50+ steckt!

Kerstin Witt-Löw und Marion Breiter  
Institut Sofia

Wien, Dezember 2017

# 1. Einleitung

## 1.1. Ausgangsposition und Ziele

Diese Studie soll die Lebens- und Berufssituation von Frauen im Alter zwischen 50 und 70 Jahren mit akademischer Ausbildung erkunden. Es handelt sich dabei um eine Gruppe, die durch ihre Ausbildung über relativ viele Ressourcen und Kompetenzen verfügt. Mit der Bildungsreform der 1970er Jahre fanden Frauen, erstmalig auch aus nicht-akademischen Elternhäusern, verstärkt Zugang zu Hochschulbildung.

Fokus der Studie ist diese Generation von Akademikerinnen, die die neuen Bildungschancen nutzte und einen innerfamiliären Bildungsaufstieg realisierte. Damit haben sich Lebensentwürfe und Möglichkeiten ergeben, die sich vom Leben ihrer Mütter unterschieden. In dieser Studie behandeln wir folgende Fragen: Wie konnten diese Frauen die Chancen beruflich nutzen und umsetzen? Was haben sie als positiv und hilfreich erlebt, was war besonders hinderlich? Haben sich ihre Erwartungen erfüllt? Wo stehen diese Frauen mit ihren beruflichen und zivilgesellschaftlichen Tätigkeiten heute? Welche Entwicklungsmöglichkeiten, Wünsche, Bedürfnisse und Ressourcen haben sie? Welches Potential steckt in dieser Gruppe der gut ausgebildeten Frauen?

### Projektdesign:

- Informationsgespräche mit Expertinnen
- 9 Fokusgruppen aus unterschiedlichen Netzwerken
- 40 Interviews mit Frauen der Zielgruppe unter Berücksichtigung der Vielfalt von Lebensformen und (beruflichen) Tätigkeiten

Die **Steuergruppe**, bestehend aus den beiden Studienautorinnen, den Auftraggeberinnen der AK Wien sowie den zwei Senior Experts, Lore Hostasch und Eva Wilhelm, traf sich während des Projektzeitraums von Juli 2016 bis Dezember 2017 regelmäßig. Gemeinsam wurde geplant, Zwischenergebnisse wurden präsentiert und diskutiert und erste Hypothesen wurden gebildet.

Als **Projektziele** wurden von der Steuergruppe definiert:

- Die Lebenssituationen von Frauen über 50 Jahren mit tertiärer Ausbildung, die einen innerfamiliären Bildungsaufstieg realisiert haben, sollen erhoben werden.
- Aus der Erhebung von Wünschen, Anliegen und Ressourcen sollen Zukunftsperspektiven und Visionen abgeleitet werden, welche auch in politische Forderungen münden können.
- Die öffentliche Wahrnehmung dieser Zielgruppe soll erhöht werden.

## 1.2. Statistik - allgemeine Situation

In Österreich leben mehr als 1,17 Millionen Frauen im Alter zwischen 50 und 70 Jahren<sup>1</sup>. In der Altersstufe 50-64 Jahre gibt es rund 115.700 Akademikerinnen (Hochschule und Akademie). Rund 38.900 Akademikerinnen sind über 65 Jahren alt.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Statistik Austria 2015, Bevölkerung nach Alter und Geschlecht, eigene Berechnungen

<sup>2</sup> Statistik Austria: Bevölkerung nach der höchsten abgeschlossenen Ausbildung, Geschlecht und Altersgruppen 2015, eigene Berechnungen

Der Erfolg der Bildungsreformen in den 1970er Jahren für Frauen zeigt sich in den enorm und kontinuierlich gestiegenen Zahlen der Studierenden und der Studienabschlüsse. Waren im Studienjahr 1971/71 nur 27% der Studierenden weiblich, so hatte sich 40 Jahre später (2014/15) nicht nur die Zahl der Studentinnen mehr als verzehnfacht (auf 181.196), Frauen stellen inzwischen 53% der Studierenden und machen 56% der Studienabschlüsse aus.<sup>3</sup> Der große Sprung in der Zunahme an weiblichen Studierenden betrifft genau die Altersgruppen, die wir in dieser Studie untersuchen: von den 50-54jährigen haben knapp 48.000 einen akademischen Abschluss, von den 55-59jährigen rund 40.000 und von den 60-64jährigen 27.700.<sup>4</sup> Die große Zunahme der weiblichen Akademikerinnen setzte ab Ende der 1970er und in den 1980ern ein, beginnend mit der Altersgruppe der heute 65-70jährigen. Die Zahl der Akademikerinnen hatte sich dann bei den 10 Jahren jüngeren Frauen bereits mehr als verdoppelt.<sup>5</sup> Damit kommt jetzt erstmals eine große Gruppe von Akademikerinnen in die Phase des Älterwerdens und in Pension.

Die erfolgreiche Gleichstellung von Frauen und Männern bei den Bildungsabschlüssen hat sich (noch) nicht in diesem Ausmaß im Beruf fortgesetzt. So üben 22,6% der Männer aber nur 8,4% der Frauen mit Studienabschluss eine führende (nicht-manuelle) Tätigkeit aus, oder anders ausgedrückt: lediglich 29% dieser führenden Tätigkeiten werden von Frauen ausgeübt.<sup>6</sup>

Bei der Altersgruppe 50+ zeigt sich eine sehr hohe Erwerbsorientierung der Frauen mit akademischem Abschluss:

- **Akademikerinnen sind in einem größeren Ausmaß erwerbstätig** als der Durchschnitt der Frauen. Die Erwerbstätigenquote (bezogen auf 15-64jährige) ist bei Akademikerinnen wesentlich höher als beim Durchschnitt der Frauen, nämlich 81,8% zu 67,1%.<sup>7</sup> 88% der Akademikerinnen im Alter von 50-59 Jahren sind „Erwerbspersonen“. Im Alter von 60-64 Jahre sind 40% „Erwerbspersonen“ und über 65 Jahre immer noch 8,3%, bezogen auf die Gesamtheit der Akademikerinnen in dieser Altersstufe.<sup>8</sup>
- **Akademikerinnen sind länger berufstätig** als der Durchschnitt der Frauen. So stellen Akademikerinnen in der Altersgruppe 55-59 Jahre nur 13,3% der weiblichen Gesamtbevölkerung, aber 20,1% der erwerbstätigen Frauen. Bei den 60-64jährigen Frauen ist das Verhältnis vom Anteil an der Gesamtheit der Frauen zum Anteil an den erwerbstätigen Frauen 9,7% zu 19,7% und bei den 65-69jährigen Frauen 6,3% zu 11,5%.<sup>9</sup>
- **Akademikerinnen sind häufiger in der Pension erwerbstätig** als der Durchschnitt der Frauen. Dabei wählen viele Personen, die im Pensionsalter einer Tätigkeit nachgehen, atypische Beschäftigungsformen, mit flexiblen Einsatz und reduzierten Arbeitsstunden.

---

<sup>3</sup> Statistik Austria: Bildung in Zahlen 2014/15

<sup>4</sup> Statistik Austria: abgestimmte Erwerbsstatistik 2015, Alter in Jahren und höchste abgeschlossene Ausbildung Frauen

<sup>5</sup> Statistik Austria: Volkszählungen 1971 bis 2011. Frauen im Alter von 15 und mehr Jahren nach Altersgruppen und der höchsten abgeschlossenen Ausbildung

<sup>6</sup> Statistik Austria: Arbeitskräfteerhebung 2015, bezogen auf unselbständig Erwerbstätige)

<sup>7</sup> Statistik Austria: Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung 2015

<sup>8</sup> Statistik Austria: abgestimmte Erwerbsstatistik 2015, Alter in Jahren und höchste abgeschlossene Ausbildung Frauen, eigene Berechnungen

<sup>9</sup> Statistik Austria: Registerbasierte Statistiken Erwerbstätigkeit Kalenderjahr 2015. Schnellbericht 1024, Blauensteiner, Sophie/Stadtler, Bettina. Abgestimmte Erwerbsstatistik 2013, S.7

Selbständige bleiben tendenziell länger im Erwerbsleben als Unselbständige und vormals Unselbständige arbeiten im Alter als Selbständige weiter.<sup>10</sup>

- **Akademikerinnen bleiben häufiger kinderlos als der Durchschnitt der Frauen.** Fast ¼ (22,5%) von ihnen hat keine Kinder im Vergleich zu 13,3% aller Frauen, die kinderlos geblieben sind. Auch die durchschnittliche Kinderzahl ist bei Akademikerinnen geringer, nämlich 1,56 Kinder im Vergleich zu 1,99 Kindern bezogen auf alle Frauen.<sup>11</sup>

### 1.3. Theoretischer Ansatz

In der Gender-Forschung wird zwischen dem biologischen und dem sozialen Geschlecht, zwischen Sex und Gender unterschieden, also zwischen biologischen Gegebenheiten und den sozialen Zuschreibungen. Im Prozess des „doing gender“ werden Geschlechterrollen in alltäglichen Handlungen, in Diskursen und in der Kommunikation ständig reproduziert und verfestigt. Dieses ist ein aktiver Prozess. Daher können in der Interaktion die Geschlechterrollen auch verändert und erweitert werden.

Analog kann zwischen dem chronologischem Alter - der gelebten Zeit - und den kulturellen Altersbildern unterschieden werden, also zwischen einer Altersangabe, z.B. 65 Jahre, und den Erwartungen und Vorstellungen, die gesellschaftlich und kulturell mit diesem Alter verbunden sind. Wie auch beim „doing gender“ beschreibt „doing age“ oder auch „doing aging“ den Prozess, wie die soziale Konstruktion des Alterns in sozialen Interaktionen aktualisiert und aufrechterhalten wird. Dieses zeigt sich etwa in Formulierungen wie: „Jemand schaut jünger aus, als er oder sie ist“ oder „Ich fühle mich aber viel jünger“. Dieses „kulturelle Altern“ betrifft Frauen anders als Männer.

Ein Beispiel dafür ist die auch in der Forschung beleuchtete „soziale und alltäglich erfahrene Unsichtbarkeit von Frauen, die von vielen bereits im sechsten Lebensjahrzehnt wahrgenommen wird“ (van Dyk, S.28)<sup>12</sup>. Eine von der deutschen Schauspielerin Maria Furtwängler initiierte Studie der Universität Rostock bestätigt, wie krass ältere Frauen medial unterrepräsentiert sind. Analysiert wurden 3000 TV-Programme aus dem Jahr 2016 und 800 Kinofilme der letzten 6 Jahre. Das Ergebnis: Bei Nachrichten kommen zu 72% Männer zu Wort, in Expertenrunden sind sie mit 79% vertreten. Bei TV-Filmen beträgt der Frauenanteil nur 1/3, und das sind vor allem junge Frauen. Besonders selten kommen Frauen ab 50 Jahren vor.<sup>13</sup>

Dabei sind Frauen zwischen 50 und 70 Jahren demographisch eine große Gruppe. Es sind Frauen, die als „älter“ gelten, bestenfalls als „alterslos“ beschrieben werden und die erst langsam mit ihrer ganzen Vielfältigkeit und ihrem Potential in den Fokus geraten. Bereits in den 1970er Jahren hat die amerikanische Schriftstellerin Susan Sontag in ihrem Essay „The Double Standard of Aging“<sup>14</sup> beschrieben, dass das Alter bei Männern und Frauen

---

<sup>10</sup> S.o., S. 4

<sup>11</sup> Statistik Austria. Zusatzfrage zur Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung 4.Quartal 2012. Erhoben wurden Frauen ab 45 Jahren.

<sup>12</sup> Van Dyk, Silke (2017): Zur Interdependenz und Analyse von Alter(n) und Geschlecht. In: Denninger, Tina/Schütze, Lea (Hg.): Alter(n) und Geschlecht. Westfälisches Dampfboot: Münster

<sup>13</sup> Prommer, Elisabeth (Universität Rostock) (2017): Studie „Audiovisuelle Diversität? Geschlechterdarstellung in Film und Fernsehen in Deutschland“. Im Auftrag der MaLisa-Stiftung, Dr. Maria Furtwängler.

<sup>14</sup> In: Saturday Review of The Society, October 1972, S. 29-38

gesellschaftlich unterschiedlich wahrgenommen und bewertet wird. Frauen, so schreibt sie, erleben das Älterwerden als individuelle Verlust-Erfahrung, vor allem von körperlicher Attraktivität, und erfahren gesellschaftliche Missachtung. Die deutsche Publizistin Bascha Mika greift dieses Thema 40 Jahre später auf, und konstatiert: „Frauen in den mittleren Jahren sind einer perfiden sozialen Geringschätzung ausgesetzt, die Unbehagen, Angst und Leid hervorrufen kann“. (2015, S.9)<sup>15</sup> Die österreichische Wissenschaftlerin Roberta Maierhofer hält fest: „Aufgrund der zugewiesenen Geschlechterrollen wird Alter traditionell in Bezug auf Frauen als das Fehlen von etwas („nicht mehr jung“) definiert, während Männer durchaus im Alter Prestigegewinn erfahren können.“ (2007, S.112 zit. In Van Dyk, S.28)<sup>16</sup>

Diese negativen Zuschreibungen korrespondieren jedoch nur begrenzt mit dem subjektiven Erleben der von uns interviewten Frauen. In vielen Aspekten sind es „gute Jahre“, wie in dieser Studie herausgearbeitet wird. (Siehe Kapitel 4. Aktuelle Situation). Der Fokus der Studie liegt auf diesen subjektiven Erfahrungen der befragten Frauen. Dabei beziehen wir uns auf den „anokritischen Zugang“ von Roberta Maierhofer. „Anokritizismus“, so definiert sie, ist „ein interpretatorischer Ansatz, der vor allem die Autorität der individuellen weiblichen Erfahrung im Alter(n) als Widerstand versteht, die Erfahrung beliebiger Einzelner zur Norm zu erheben und zu generalisieren.“ (2015, S. 115)<sup>17</sup> Aus individuellen Lebenserfahrungen ergeben sich eine Vielzahl von Lebenswegen und eine Vielzahl von Anliegen. Diese Vielfalt soll hier abgebildet werden.

Die Zielgruppe der Frauen, die einen innerfamiliären Bildungsaufstieg erfolgreich geschafft haben, wurde bewusst gewählt. Diese Frauen sind Pionierinnen. Sie haben durch den Bildungsaufstieg bereits normative Zuschreibungen und Beschränkungen aufgrund der Herkunft und des Geschlechts überwunden. Sie haben die Erfahrung von Veränderbarkeit scheinbar vorgezeichneter Lebenswege gemacht und sich aus vorgegebenen Erwartungen herausbewegt. Sie hatten noch keine oder kaum Rollenvorbilder. Dadurch haben sich unkonventionelle Lebensläufe ergeben. Viele der interviewten Frauen haben sich auch in gesellschaftsverändernden Bewegungen engagiert und tun es noch immer (68er, Frauenbewegung, Umweltschutz).

All das sind Erfahrungen, an die jetzt in einem Alter von 50+ angeknüpft wird. Diese Frauen befinden sich jetzt in einem Lebensalter, in dem sie durch ihre Art zu leben und zu arbeiten, die herkömmlichen Altersbilder verändern – das ist „doing aging and gender“ auf innovative Art.

---

<sup>15</sup> Mika, Bascha (2015): Mutprobe. Frauen und das höllische Spiel mit dem Älterwerden.

<sup>16</sup> Maierhofer, Roberta (2007): Der gefährliche Aufbruch zum Selbst: Frauen, Altern und Identität in der amerikanischen Kultur. In: Ursula Pasero/Gertrud M.Backes/Klaus R. Schroeter (Hg.) Altern in Gesellschaft.

<sup>17</sup> R. Maierhofer (2015): Aging Studies als Kulturtheorie und -methode. In: Hülsen-Esch (Hg.): Alter(n) neu denken.

## 1.4. Methoden

Um die Lebenssituationen und Anliegen der Zielgruppe zu erfassen, haben wir zwei Zugänge gewählt:

- Moderierte Diskussionen mit insgesamt 55 Frauen in 9 Fokusgruppen, meist aus bestehenden Netzwerken zu ausgewählten Themen der Studie. Teilnehmerinnen waren größtenteils aus der Zielgruppe Frauen 50+.
- 40 biografische Interviews mit Frauen der Zielgruppe  
Der Leitfaden umfasste Fragen zur Schulbildung und zum Studium, zur Berufslaufbahn sowie zur aktuellen Situation, den Anliegen und Perspektiven. (Siehe „Interviewleitfaden“ im Anhang)

Vorbereitend und ergänzend wurden Gespräche mit Expertinnen geführt.

Im Zentrum der Auswertung stehen die biographischen Interviews, die einen Bogen zwischen der Vergangenheit, der Gegenwart und Anliegen, Wünschen und Visionen für die Zukunft spannen. Die Aussagen der Frauen aus den Fokusgruppen fließen in die Formulierung der Anliegen mit ein.

Die aktuelle, gegenwärtige Lebenssituation bestimmt den Blick auf die Vergangenheit. Die Erinnerung verändert sich, und damit verändern sich auch die Bedeutung und die Interpretation von Vergangenem.

So hat zum Beispiel eine Interviewpartnerin ihre Berufslaufbahn im NGO-Bereich mit vielen als sinnvoll erlebten Tätigkeiten und selbstbestimmten Arbeitsformen lange positiv gesehen. Durch gesundheitliche Einschränkungen kam es allerdings zu einer vorzeitigen Beendigung der beruflichen Tätigkeiten. Diese Interviewpartnerin befindet sich gegenwärtig in einer finanziell angespannten Lage ohne Perspektive zur Verbesserung. Dadurch rückt die fehlende finanzielle Absicherung der früher so positiv empfundenen Beschäftigungsverhältnisse ins Zentrum der Erinnerung.

Genau diese „Gegenwärtigkeit“ interessiert uns in dieser Studie, denn im Interview wird in einem kreativen Prozess Vergangenheit geordnet und formuliert, um in einem sinnvollen und kohärenten System das Selbst zu verstehen (siehe auch Maierhofer 2015). In den Interviews werden die Bedingungen und Entscheidungen benannt, die zur gegenwärtigen Situation geführt haben. Formulierten Anliegen und Forderungen reflektieren zum Teil eigene Erfahrungen, etwa wenn es um die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit geht. Sie entstehen aber auch aus der aktuellen Situation und sie können sich auf die Zukunft beziehen, etwa beim Thema der geringen Pensionsbezüge oder den Vorstellungen zum eigenen Leben und Engagement in der Pension.

Bei der Auswertung sollen durch Zitate aus den Interviews die Frauen selbst zu Wort kommen. Auf diese Weise wollen wir ihren eindrucksvollen Lebensbeschreibungen gerecht werden.

## 1.5. Fokusgruppen

Die Fokusgruppen dienten der Vertiefung von einzelnen Themenfeldern der Studie und zur ersten Hypothesenbildung. Diese flossen in den Interviewleitfaden ein. Die Diskussionen in den Fokusgruppen wurden von den Studienautorinnen moderiert und anonymisiert dokumentiert. Jede Fokusgruppensitzung dauerte insgesamt rund 2,5 Stunden. Die Ergebnisse der Diskussionen wurden in den regelmäßigen Treffen der Projektsteuergruppe besprochen. Zusätzlich zu den ursprünglich geplanten 6 Fokusgruppen führten die Studienautorinnen noch 3 weitere Diskussionsrunden durch.

Für einige Fokusgruppen wurden bereits existierende Netzwerke genutzt. Hier kannten sich die Frauen und gemeinsam wurde über die von den Studienautorinnen vorgeschlagenen Themen diskutiert (Buchklub, Historikerinnen, Beraterinnen, Medien, Frauen in Führungspositionen, Alterskompetenzen). Andere Fokusgruppen organisierten sich um ein bestimmtes Thema, die Frauen kannten sich vorher kaum oder gar nicht (Zivilgesellschaftliches Engagement, EPU-Ein-Personen-Unternehmen, Frauen in Naturwissenschaft und Technik).

### **In chronologischer Abfolge folgt eine kurze Beschreibung der Fokusgruppen und der diskutierten Themen:**

1. **Fokusgruppe „Buchklub“:** 6 Frauen, alle zwischen 56 und 59 Jahren alt, die sich seit 10 Jahren regelmäßig zu gemeinsamen Buchbesprechungen treffen. Fast alle sind Akademikerinnen, alle sind berufstätig, alle haben Kinder.  
Thema der Diskussion waren die Bedeutung der Berufstätigkeit, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit der innerfamiliären Arbeitsteilung sowie das Spezielle an der jetzigen Lebensphase 50+.
2. **Fokusgruppe „Beraterinnen“:** 4 Frauen, alle arbeiten in der Frauenberatungsstelle „Frauen beraten Frauen“ in Wien, 3 sind aus der Altersgruppe 50+.  
Themen der Diskussion waren die Probleme und Anliegen von Klientinnen der Altersgruppe 50+, die eigene Lebenssituation und Zukunftsvisionen.
3. **Fokusgruppe „EPU – Ein-Personen-Unternehmen“:** 6 Frauen in einer niederösterreichischen Kleinstadt, im Alter zwischen 33 und 71 Jahren. Alle sind Akademikerinnen und arbeiten im Dienstleistungsbereich als Kleinunternehmerinnen.  
Themen der Diskussion waren die eigene Motivation für die aktuelle Berufstätigkeit und die Vor- und Nachteile der selbständigen Arbeit.
4. **Fokusgruppe „Medien“:** 6 Frauen, die im Medienbereich arbeiten, 5 davon sind im Alter 50+. Alle haben studiert, 5 haben damit einen innerfamiliären Bildungsaufstieg realisiert.  
Themen der Diskussion waren die Darstellung von Frauen 50+ in der medialen Öffentlichkeit sowie die eigenen Zukunftsvisionen.
5. **Fokusgruppe „Zivilgesellschaftliches Engagement“:** 4 Frauen, alle im Alter 50+. Alle sind Akademikerinnen. Zwei Frauen sind bereits in Pension, die zwei anderen berufstätig. Alle Frauen haben im zivilgesellschaftlichen Engagement viel Erfahrung. Sie haben mehrere NGOs und Vereine gegründet sowie Aktionen und Veranstaltungen

organisiert, in den Bereichen Kultur, Umweltschutz, Soziales, Wissenschaft und Gesellschaftspolitik.

Themen der Diskussion waren die eigenen Motivationen für das zivilgesellschaftliche Engagement, Kompetenzen, die diese Tätigkeiten erfordern und die durch das Engagement erworben werden, sowie Anliegen und Visionen.

Eine kurze Zusammenfassung der Anliegen ist im Kapitel 4.2. „Zivilgesellschaftliches Engagement“ zu finden.

6. **Fokusgruppe „Frauen in Naturwissenschaft und Technik“:** 5 Frauen, alle im Alter 50+. Sie sind im naturwissenschaftlichen und technischen Bereich in der Forschung tätig. 3 Frauen sind aus dem Ausland als bereits qualifizierte Wissenschaftlerinnen nach Österreich gekommen und leben jetzt schon seit vielen Jahren hier. Alle haben Kinder. Themen der Diskussion waren die speziellen Bedingungen, Hindernisse und Chancen, die diese Frauen in ihren Arbeitsbereichen erlebt haben.
7. **Fokusgruppe „Frauen in Führungspositionen“:** Genutzt wurde für diese Diskussion ein „Jour fixe“ des „International Women’s Forum Austria“, um das Projekt vorzustellen. Das „International Women’s Forum“ ist eine weltweite Vernetzung, um weibliche Führungskräfte in allen Teilen der Gesellschaft zu fördern. Anwesend waren 13 Frauen, im Alter von ca. 30 bis über 70 Jahren. Themen der Diskussion waren eigene Wahrnehmungen der Lebenssituation von Frauen 50+ und die entscheidenden Faktoren, die die Diskussionsteilnehmerinnen in ihre jeweilige einflussreiche berufliche Position gebracht haben. Eine kurze Zusammenfassung dieser entscheidenden Faktoren für die Führungsposition ist im Kapitel 3.5.3 „Einfluss des Frau-Seins“ zu lesen.
8. **Fokusgruppe „Historikerinnen“:** 5 Frauen, eine Studiengeneration, mit Abschluss in den frühen 1990er Jahren. Alle kommen aus den Bundesländern außerhalb Wiens, alle schafften einen innerfamiliären Bildungsaufstieg. 4 Frauen haben Kinder. Themen der Diskussion waren die Reflexion der eigenen Bildungsaufstiege und Berufswege sowie Zukunftsperspektiven.
9. **Fokusgruppe „Alterskompetenzen“:** 6 Frauen zwischen 55 und 66 Jahren, 2 sind berufstätig, 2 in Pension und 2 sind arbeitslos. Alle haben studiert, meist als erste der Herkunftsfamilie. Es ist ein Netzwerk, in dem sich Frauen in der Lebensphase des Alterswerdens organisieren, gemeinsam reflektieren und über Visionen nachdenken. Themen waren der eigene Bildungsaufstieg, die jetzigen Lebenssituationen und die Anliegen und Visionen für ein erfülltes Leben.

Zentrale Themen und Anliegen der Fokusgruppen werden im Anhang ausführlicher beschrieben. (Kapitel 7.1.)

Insgesamt nahmen 55 Frauen an den von November 2016 bis Juni 2017 durchgeführten Fokusgruppen teil, überwiegend aus der Altersgruppe 50+.

## Altersverteilung

<50 Jahre	50-54 Jahre	55-59 Jahre	60-64 Jahre	65-70 Jahre	>70 Jahre	Keine Angabe
6	12	18	9	4	2	4

## Beruf

Berufstätig	Pension	Pension +Erwerbsarbeit	Arbeitslos	Keine Angabe
43	5	4	2	1

Fast alle Frauen sind Akademikerinnen, viele haben einen innerfamiliären Bildungsaufstieg erreicht und die meisten sind noch berufstätig. Die Altersgruppe 50-59 Jahre ist um vieles zahlreicher vertreten als Frauen 60+.

Aus drei Fokusgruppen wurde jeweils eine Frau zusätzlich in einem Einzelinterview vertiefend befragt.

## 1.6. Interviews

Zwischen Februar und Juni 2017 wurden von 5 Interviewerinnen Gespräche mit 40 Frauen geführt. Fast alle Interviews fanden in Wien statt, die meisten Frauen wohnen auch in Wien. Aufgewachsen sind sie und ihre Schulbildung erworben haben sie allerdings in ganz Österreich, einige wenige haben auch im Ausland die Schule abgeschlossen. Das ist bereits ein Hinweis auf die enorme Binnenmigration der Bildungsaufsteigerinnen der 70er und 80er Jahre, die bereits zum Studium in die Städte, besonders nach Wien, zogen und hier auch berufstätig wurden.

Die Bereitschaft, in einem Interview das eigene Leben zu beschreiben und sich persönlich zu öffnen, erfordert Vertrauen. Daher hat sich als der erfolgreichste Weg zur Gewinnung von Interviewpartnerinnen die direkte Anfrage durch die Studienautorinnen, durch die „Senior Experts“ oder durch die Auftraggeberinnen und Interviewerinnen erwiesen. Einige Interviewpartnerinnen sind auch durch Weiterempfehlungen dazugekommen. Die Auswahl ist für die Gesamtheit der Zielgruppe nicht repräsentativ, gezielt sind aber Frauen angesprochen worden, die eine Vielfalt von Lebenssituationen und damit eine große Bandbreite von Themen repräsentieren.

Auffällig aber nicht zufällig ist, dass viele Interviewpartnerinnen trotz aller Schwierigkeiten und Hindernisse eine grundsätzliche Zufriedenheit mit dem eigenen Lebensweg und der jetzigen Lebenssituation äußern. Mit einer solchen Einschätzung ist es leichter, über das eigene Leben zu sprechen. Ebenso beschreiben fast alle Interviewpartnerinnen ihre gesundheitliche Situation als gut oder sehr gut. Schwierige Lebenssituationen und Anliegen, die sich aus gesundheitlichen Beeinträchtigungen ergeben, sind daher möglicherweise unterrepräsentiert.

Hier ein Überblick über die statistische Verteilung der 40 Interviewpartnerinnen:

### Altersverteilung

50-54 Jahre	55-59 Jahre	60-64 Jahre	65-70 Jahre	>70 Jahre
7	14	11	7	1

Rund die Hälfte der Interviewpartnerinnen ist zwischen 50 und 59 Jahre alt, knapp die Hälfte ist über 60 Jahre. 25 Frauen, also fast zwei Drittel aller Interviewten, sind aus der Altersgruppe 55-64 Jahre. In dieser Altersgruppe ist der Übergang in die nachberufliche Phase ein wichtiges Thema.

### Beruf

Berufstätig	Pension	Pension +Erwerbsarbeit	Studium
23	6	10	1

Eine Mehrheit der Frauen ist berufstätig. Diejenigen, die sich bereits in der Pension befinden, sind häufig noch weiter erwerbstätig, meist in reduzierter Form. Auch wenn statistisch betrachtet Akademikerinnen länger erwerbstätig sind als der Durchschnitt der Frauen, so befinden sich diese interviewten Frauen in überproportional großer Zahl noch im Berufsleben. Diese Auswahl entspricht der Intention der Studie: befragt sollten Frauen werden, die „tätig“ sind, entweder berufstätig oder aktiv im zivilgesellschaftlichen Engagement.

### Kinder

Ja	Nein
25	15

Akademikerinnen haben weniger Kinder als der statistische Durchschnitt der Frauen, knapp ein Viertel von ihnen ist in dieser Altersgruppe kinderlos geblieben. Verglichen mit diesen statistischen Aussagen sind die kinderlosen Frauen in dieser Studie überdurchschnittlich vertreten. Ein Zusammenhang zwischen einer starken Berufsorientierung und der Entscheidung gegen Kinder wird auch von den Interviewpartnerinnen ausgedrückt. Weitere statistische Aufschlüsselungen der 40 Interviewpartnerinnen sind im Text den jeweiligen Themen zugeordnet. Sie sind zusammengefasst nochmals im Anhang zu finden.

## 1.7. Aufbau der Studie

Die Studie folgt im Aufbau den Themen des Interviewleitfadens: (Interviewleitfaden siehe Anhang)

- **Kapitel 2** beschreibt die **Bildungswege** der Interviewpartnerinnen bis zum Hochschulabschluss. Herausgearbeitet werden die entscheidenden Faktoren, die den

innerfamiliären Bildungsaufstieg ermöglichten: die politischen Rahmenbedingungen, Unterstützung, persönliche Eigenschaften und Leistung.

- **Kapitel 3** folgt den **Berufswegen** der 40 Frauen mit dem Berufseinstieg, den verschiedenen Berufsverläufe und Wendepunkten. Beschrieben werden Hindernisse aber auch Strategien des Umgangs mit schwierigen Situationen, sowie die Auswirkungen von unbezahlter Care-Arbeit. Verdeutlicht wird auch der Stellenwert des Berufs für die interviewten Frauen.
- **Kapitel 4** schildert die **aktuelle Situation** dieser 40 Frauen im Alter 50+: Wo befinden sie sich beruflich oder wie gestalten sie ihre Pension? Formen des zivilgesellschaftlichen Engagements und die gesundheitliche, zeitliche und finanzielle Situation werden zusammengefasst. Herausgearbeitet wird, was aus Sicht der Interviewpartnerinnen diese Lebensphase kennzeichnet.
- Der Fokus der Gespräche lag auf Themen und Erinnerungen, denen die Interviewpartnerinnen eine Bedeutung für ihre Jetzt-Situation geben. Zu vielen der angesprochenen Themengebiete wurden **Anliegen und Wünsche** geäußert. Diese sind im Text den passenden Kapiteln zugeordnet.
- Eine **Zusammenfassung** schließt jedes Themengebiet ab. Im **Schlusskapitel 5** werden alle Themen und Anliegen gebündelt und münden in **Empfehlungen**.

In dieser Studie geht es um Vielfalt, nicht um Repräsentativität. Auch die aufgegriffenen Themen und Anliegen gelten nicht unbedingt für alle interviewten Frauen. Um die Vielfalt der interviewten Frauen zu verdeutlichen, lassen wir die Frauen mit vielen Zitaten zu Wort kommen.

## 2. Herkunftsfamilie und Bildungsaufstieg

Die für diese Studie interviewten Frauen waren erfolgreich, alle haben den Bildungsaufstieg geschafft - ein Weg, den nur wenige Interviewpartnerinnen als einen selbstverständlichen beschreiben. Die Bildung der Eltern und ihr beruflicher Hintergrund, der Wohnort und auch die Rollenvorstellungen für Töchter hatten noch in den 1970er Jahren wesentlichen Einfluss auf die Bildungschancen der Mädchen.<sup>18</sup> Die Herkunft und das weibliche Geschlecht mit traditionellen Rollenvorstellungen sind Hürden, die in den Interviews auch benannt werden. Der Bildungsaufstieg findet in einem Zusammenspiel von drei Faktoren statt: erstens die veränderten bildungspolitischen Maßnahmen, also die Bildungsreformen der Kreisky-Regierung in den 1970er Jahren mit finanzieller Entlastung und durchlässigeren Bildungswegen, zweitens die familiäre und sonstige Unterstützung sowie drittens die eigene Haltung und Leistung.<sup>19</sup> Individuell wird in den Interviews der Schwerpunkt für die jeweils entscheidenden Faktoren unterschiedlich gesetzt.

### 2.1. Elternhaus, Herkunft und Unterstützung

#### Eigendefinition des Milieus:

Die folgende Aufstellung berücksichtigt die Beschreibungen der Interviewpartnerinnen. Die meisten Frauen kommen aus dem Arbeitermilieu, aus gewerbetreibenden und aus bäuerlichen Familien. Insgesamt zeigt sich hier aber auch schon eine große Breite von Gesellschaftsschichten, in denen die Interviewpartnerinnen aufgewachsen sind. Von unterschiedlichen Ausgangspositionen aus haben diese Frauen eine höhere Bildung als ihre nicht-akademischen Eltern erworben.

Arbeiterfamilie	13
Arbeiterfamilie mit Landbesitz	1
Selbständige Gewerbetreibende, teils eigener Betrieb	9
(Berg-) Bauernfamilie	3
Unverheiratete besitzlose Magd	1
Kleine Angestellte	2
Kleinbürgerliches Milieu	2
Mittlere Angestellte	2
Beamte	1
„Bohemiens“	1
„Zwischen den Schichten“	3
Flüchtlingsfamilie mit großbürgerlichem Hintergrund	2

<sup>18</sup> „Was sich aber in diesen Jahren zeigte, war, daß (...) eine unerhörte Ungerechtigkeit im Zugang zu der höheren Bildung feststellbar war. Es waren die Mädchen unterprivilegiert, vor allem Kinder aus entlegenen Gebieten, Kinder aus Arbeiterschichten.“ (Schnell, S.71).

<sup>19</sup> Auch in der der bildungswissenschaftlichen Literatur werden ähnliche Faktoren für Bildungserfolge herausgearbeitet. Bei Müller Benedict etwa sind häufig genannte unterschiedliche Einflussfaktoren auf Schülerleistungen: Persönliche Schülerfähigkeit und Begabung, Schul- und Unterrichtsformen sowie Familie.

Als „zwischen den Schichten“ beschreiben sich Frauen, in deren familiärer Sozialisation Einflusspersonen aus verschiedenen Milieus präsent waren.

*„Wir haben nie wirklich irgendwo hineingepasst, ich glaub das ist ein Grund, warum ich Soziologin geworden bin. Ich war immer so zwischen den Schichten, zwischen reich und arm, das hat so meine Kindheit geprägt.“*

22 Mütter waren erwerbstätig, also mehr als die Hälfte der Mütter der Interviewpartnerinnen, 8 davon im bäuerlichen oder gewerblichen Familienbetrieb. Zwei Mütter waren Alleinerzieherinnen – einmal wegen des Todes des Kindesvaters, einmal als ledige Mutter.

Ein innerfamiliärer Bildungsaufstieg der interviewten Frauen bedeutet nicht zwingend, dass die Herkunftsfamilie bildungsfern war. Die Elterngeneration der interviewten Frauen war durch Krieg und teilweise auch Vertreibung geprägt. Dadurch konnten Eltern der Interviewten in einigen Fällen ihre eigenen Bildungswünsche nicht realisieren. Bei anderen Eltern verhinderten die Schichtzugehörigkeit oder bei Müttern deren Geschlecht eine weitere Bildung.

**Bildungswünsche der Eltern konnten nicht erfüllt werden:**

wegen Krieg und/oder erzwungener Migration	8
wegen familiärer Hindernisse oder Verbote	2
wegen nicht deutscher Muttersprache bzw. Diskriminierung als Minderheit	1
wegen Italienisierungspolitik in Südtirol	1
aus unbekanntem Gründen	1

13 Frauen geben an, dass ihre Eltern ihre formalen Bildungswünsche nicht realisieren konnten. Oft werden aber Wege des Lernens und der Wissensaneignungen beschrieben, die die Bedeutung von Bildung verdeutlichen. Hier exemplarisch zwei Schilderungen:

*„Meine Mutter wollte eigentlich gerne Lehrerin werden, und mein Vater hatte auch nur fünf Jahre Volksschule besucht. Aber er war immer interessiert an vielen Dingen, moderne Technik, Photographie, ja wissenshungrig war mein Vater.“*

*„Mein Vater ist 1917 geboren, meine Mutter 1925. Beiden haben also den Zweiten Weltkrieg miterlebt. Mein Vater war auch in Gefangenschaft. Aus diesem Grunde konnten beide ihre Bildungshoffnungen nicht erfüllen. Meine Mutter hat oft gesagt, sie wär so gerne Lehrerin geworden, das war halt nicht. Aus diesem Grunde war es ihr wichtig, dass wir Kinder Bildung erlangen. Sie hatte sehr viel Geduld mit uns.“*

Die meisten Frauen, die die unerfüllten Bildungswünsche der Eltern, hier besonders der Mütter, wahrgenommen haben, beschreiben auch, dass ihre Eltern den Bildungsweg von ihnen, den Töchtern, unterstützt haben.

## **Einstellung der Eltern zu Bildung:**

Viele der interviewten Frauen erinnern sich an Aussagen der Eltern zum Thema Bildung, nämlich

- **Bildung als Mittel zum sozialen Aufstieg:** „Es soll euch einmal besser gehen“ – wobei dieser Wunsch sich für die Töchter nicht selbstverständlich auf Matura und Studium bezogen hat, wohl aber auf eine Berufsausbildung.

*„Meine Mutter war eine wahnsinnig ehrgeizige Person und sehr tüchtig, mit einem gesunden Hausverstand. Heute würde man sagen bildungsfern, aber sehr gescheit. Und sie wollte unbedingt, dass wir Kinder in die Schule gehen und es besser haben. Dafür haben sie wirklich gearbeitet wie die Blöden.“*

*„Meine Eltern hatten keine hohe Bildung, sie waren aber enorm bildungsbewusst. Was sie mir mitgegeben haben von klein auf, war der Wert der Bildung, die Wichtigkeit des Lernens, des Weiterbildens, des Etwas-Werdens, das war so eine Grundhaltung, eine Einstellung, die ich mitbekommen habe. Meine Eltern haben mich immer unterstützt im Sinne von ‚Lern was, tu was, mach was aus dir, werd was. Es soll dir einmal besser gehen als uns‘.“*

*„Meine Mutter hat davon geträumt, dass ich Pharmazie studiere“.*

*„Den Eltern war wichtig, dass ich einen ordentlichen Beruf erlerne, also einen Lehrberuf.“*

*„Es war ganz klar, ich muss aufs Gymnasium. Bildung hatte hohen Stellenwert. Es war ganz wichtig, aus dem Kind soll mal was ganz Tolles werden. Ehrgeiz für ihr Kind.“*

- **Bildung als stabiler Wert:** „Was du gelernt hast, kann dir niemand wegnehmen“ – gerade bei Familien, die Flucht und Vertreibung erlebt hatten.

*„Kinder, alles können´s euch nehmen, aber die Ausbildung, die können´s euch nicht nehmen“.*

*„Du weißt nie, was passiert und Bildung kann man dir nicht wegnehmen“.*

- **Bildung als Privileg,** das vom Lernerfolg abhängt und nur einer selbständigen, guten Schülerin zugestanden wird.

*„Wir dürfen alle ins Gymnasium, aber wenn wir durchfallen, müssen wir eine Lehre machen.“*

*„ Entweder du kämpfst dich da alleine durch, helfen tut dir niemand, sonst ist es aus.“*

*„Wir leisten uns das, dass du ins Gymnasium gehen kannst, und wenn du das nicht schaffst, dann ist es vorbei. Nachhilfestunden gibt es nicht. Das war eine Vorgabe für ein Aufsteigerkind.“*

*„Meine Eltern haben mir gesagt, dass sie mir den Lebensunterhalt zahlen, und meine Leistung dafür ist, zu lernen. Sie haben mich aber auch immer wissen lassen: „Du musst nicht, wenn das an der Schule nicht klappt, musst du halt in die Fabrik arbeiten gehen.“*

8 Frauen gaben an, dass der Besuch einer Höheren Schule für ihre Familie selbstverständlich war, 7 von ihnen waren Stadtkinder, eine Frau stammte aus einem Dorf, das Gymnasium war zwar für ihre Familie selbstverständlich, aber nicht für das dörfliche Umfeld. Bei sechs dieser Frauen galt es als selbstverständlich, dass sie weiterführend studieren - alle 6 waren Stadtkinder. Dies korrespondiert mit statistischen Erhebungen, dass Bildungschancen vor der Bildungsreform der 70er Jahre im städtischen und ländlichen Raum sehr ungleich verteilt waren.<sup>20</sup>

## Unterstützung

Interviewpartnerinnen, die betonen, dass die Eltern, und hier insbesondere die Mütter, den Bildungsweg der Tochter unterstützt oder zumindest nicht verhindert haben, erinnern sich an eine grundsätzlich positive Haltung zur Bildung in der Familie. Einige sehen auch einen Zusammenhang zwischen der selbst erlebten Unterstützung und den Bildungschancen, die den Eltern oder Müttern noch verschlossen waren.

Die Interviewpartnerinnen beschreiben **Unterstützung durch:**

Eltern	14
Vor allem Mütter	10
Andere Verwandte	2
Andere soziale Beziehungen (2xNachbarin, Gemeinschaft, Freund, Fürsorgerin)	5
LehrerInnen	9
Bücher	4

Mehr als die Hälfte der Interviewpartnerinnen, fast zwei Drittel fühlten sich in der Schulzeit von den Eltern unterstützt. Wenn zwischen den Elternteilen differenziert wird, dann wird die **Mutter als treibende Kraft** genannt. Die wichtige Rolle der Mutter bei der Bildung der Töchter wird auch in der Literatur immer wieder erwähnt<sup>21</sup>. Auch als Rollenvorbild wird die Mutter mehrfach erwähnt, weil sie

- kämpferisch war,
- gerne berufstätig war,
- gerne gelesen, sich weitergebildet und immer wieder verändert hat,
- den Wert der ökonomischen Selbständigkeit vermittelt hat,
- neugierig auf die Welt war.

Die eigenen Mütter werden von vielen Interviewpartnerinnen positiv beschrieben, es sind meist die, die sich in späteren Lebensphasen dann auch um ihre alten Mütter kümmern.

Auch eine berufstätige Tante (im Gegensatz zur ausschließlich im Haushalt tätigen Mutter) und Lehrerinnen werden als Rollenvorbild bezeichnet.

<sup>20</sup> Siehe Frauenbericht 1975 für das Schuljahr 1973/74: „Während in Wien zwei Drittel aller 15-19jährigen Mädchen eine Schule besuchen (gemeint sind: AHS, BHS und BMS), liegt dieser Anteil in einer Reihe von Bundesländern nur halb so hoch.“ S.97

<sup>21</sup> Siehe Baier&Hadjar, 2004, S.159, oder Rodax,A./Rodax,K., 1996, S.264

Die Unterstützung der Eltern bezieht sich auf die grundsätzliche Befürwortung der Bildung der Töchter und ihre finanzielle Unterstützung während der Schulzeit, nicht jedoch auf praktische Hilfe beim Lernen – da waren fast alle Schülerinnen auf sich allein gestellt. Nicht zufällig beschreiben sich fast alle Interviewpartnerinnen als „gute Schülerinnen“. Nachhilfe hatten nur 3 Frauen im Laufe ihrer Schullaufbahn. Eine dieser Frauen beschreibt, dass sie für eine entscheidende Nachprüfung eine Nachhilfelehrerin hatte, *„die hat mich geprägt für mein Leben.“*

Dass es für Mütter aus einem bildungsfernen Milieu nicht einfach war, ihre Töchter zu unterstützen, beschreiben diese zwei Schilderungen:

*„Die Kinder, die Akademikereltern hatten, wenn so ein Kind Probleme in der Schule hatte, da ist die Mutter mit dem entsprechenden Auftreten in die Schule gegangen und hat versucht mit den Lehrern zu reden, und dann sind die doch durchgekommen. Wenn meine Mutter in die Schule gekommen ist und die Lehrerin hat was Böses über mich gesagt, da hat meine Mutter sofort zum Heulen angefangen. Wenn du gut bist und ein totales Streberkind, dann war es leichter, aber das war ich nicht.“*

*„Mein Bruder war noch in einer richtigen Nazi-Schule mit grauenhaften Lehrern, zu ihm wurde regelmäßig gesagt: ‚Du Trottel bleib daheim, dein Vater ist Schuster, hast nie davon gehört, Schuster bleib bei deinem Leisten‘... Die Mama ist dann in die Schule gelaufen und hat dem Klassenvorstand die Leviten gelesen, ihr Kind hat genau das gleiche Recht, auf die Schule zu gehen, wie andere. Dieser Klassenvorstand hat dann meinen Bruder bis zur Matura unterstützt, er war so beeindruckt von meiner Mutter, die noch nicht einmal richtig schreiben konnte.“*

Auffällig ist, dass von den Interviewpartnerinnen, die keine Unterstützung von den Eltern erhalten haben, andere Personen als wichtige Unterstützung genannt werden. Das zeigt auch die Offenheit für Impulse von anderen Menschen, die in entscheidenden Situationen bei der Weichenstellung helfen. Eine wichtige Rolle kam dabei **LehrerInnen** zu, die die Bildung der Kinder unterstützten und die skeptische, desinteressierte oder sogar ablehnende Eltern überzeugten. Rund jede 4. Frau erwähnt die wichtige Intervention einer Lehrperson, die dann den Ausschlag dafür gegeben hat, dass sie nach der Hauptschule weiterführende Schulen besuchen durften: Gymnasium, HBLA (Höhere Bundesanstalt für wirtschaftliche Berufe) oder Handelsakademie (HAK).

Hier zwei besonders eindrückliche Beschreibungen für die geglückte Unterstützung und Intervention durch LehrerInnen:

*„Ich bin ab meinem neunten Lebensjahr bei Zieheltern gewesen. Ich war anscheinend begabt, weil ich in dieser vierklassigen Volksschule schon Bücher vom Direktor von der Hauptschule und vom Gymnasium bekommen habe. Er hat mich gefördert. Mein Leben ist gekennzeichnet durch Menschen, denen ich begegnet bin und die mich gefördert haben. Das ist das Um und Auf bei mir. Nach der Volksschule bin ich in diesen polytechnischen Lehrgang gekommen. Da haben sie wieder gesehen, dass ich anscheinend was kann, und da hat mich wieder jemand unterstützt, der Direktor, eine Fürsorgerin gab es auch. Sie hat Maschine schreiben unterrichtet und hat dafür gesorgt, dass ich ins Gymnasium gehen kann.“*

*„Ich bin zu meiner Religionslehrerin in der Volksschule gegangen, sie hatte so feine Hände, wie ein Engel und nicht so derbe Arbeiterhände. Diese Lehrerin hab ich gefragt, ob sie die*

*Unterschrift für meinen Vater machen kann, damit ich ins Gymnasium gehen kann. Sie hat das tatsächlich gemacht, und nach einem Jahr Hauptschule bin ich dann ins Gymnasium gegangen, davor eine Prüfung, die ich bestanden habe. Nachdem das wirklich der ganz gleiche Schulweg war, ist das niemandem aufgefallen, dass ich in eine andere Schule gehe. Mein Klassenvorstand im Gymnasium hat sich gewundert, dass meine Eltern nie gekommen sind. Die Eltern hatten eh keine Zeit, sich um mich zu kümmern. Die Brüder mussten jeden Tag ihre Hefte auflegen, wenn was falsch war, wurden sie geschlagen. Ich als Mädchen war zu unwichtig, das war mein Glück. So sind sie einfach nicht drauf gekommen, dass ich in eine andere Schule gehe. Und nachdem niemand aus unserer Nachbarschaft ins Gymnasium gegangen ist, haben meine Eltern auch nichts erfahren. - Wie ich fünfzehn Jahre alt war, hat mein Vater gesagt, ich darf mir jetzt aussuchen, welche Lehre ich jetzt machen will. Ich war todunglücklich, und dachte, er erschlägt mich, wenn er hört, dass ich aufs Gymnasium gehe. Ich habe mich dann meinem Klassenvorstand anvertraut, und hab ihm gesagt, ich würde so gerne am Gymnasium bleiben, muss aber eine Lehre machen. Tatsächlich sind dann die Religionslehrerin und dieser Klassenvorstand beide zu meinem Vater gegangen. Mein Vater war dann ganz verwirrt von diesen Autoritäten, die in unser Haus gekommen sind. Ich hab dann wirklich keine Schläge bekommen und durfte weiter aufs Gymnasium gehen, die Sache ist gut ausgegangen.“*

Auch **Bücher** werden von 4 Frauen als Unterstützung genannt, als eine Gegenwelt und als mögliche Vision für das eigene Leben, gerade wenn sie keine oder wenig Unterstützung von konkreten Personen bekamen.

*„Der einzig versperrbare Raum bei uns in der Wohnung war die Toilette. Ich hab all meine Bücher auf der Toilette gelesen, ich hab vorgeschoben, Bauchweh zu haben. Die Bibliothekarin hat mir jede Woche zwei Bücher gegeben, die habe ich versteckt. Das hat mich sehr geprägt. Da hab ich gesehen, was es für eine Welt gibt“.*

Bei 5 Frauen leisteten die Eltern Widerstand gegen den Wunsch der Tochter nach höherer Bildung, eine von ihnen kam aus einem gewalttätigen Milieu, für sie bedeutete die Schule einen Schutzraum vor dem Vater. Lesen, Lernen und die Schule werden gerade bei schwierigen familiären Verhältnissen als positiver Gegenpol gesehen. 7 Frauen mussten schon während der Schulzeit nebenbei arbeiten, teils im Familienbetrieb, teils um sich den Schulbesuch zu finanzieren.

*„Für mich war das Lernen eine Entspannung, denn ich habe zu Hause sehr viel arbeiten müssen. Für mich war das Lernen ein bisschen eine Flucht.“*

Eltern, die dem Bildungserfolg ihrer Töchter indifferent oder ablehnend gegenüber standen und diesen nicht anerkannten, waren für die Frauen eine schwere Belastung. Der Widerstand des Elternhauses gegen den eigenen Bildungsweg prägte auch das weitere Verhältnis zu den Eltern.

*„Ich war unglaublich gekränkt von der Haltung meiner Eltern, das hat auch nie aufgehört, meine Eltern haben es auch nie geschafft, mir Anerkennung für das, was ich gemacht habe, zu geben, bis zu ihrem Todestag haben sie das verachtet.“*

**Die Rolle von LehrerInnen** ist vielfältig. Wie beschrieben spielten sie gerade bei Familien, die bildungsfern waren, eine wichtige Rolle, um Kinder auf ihrem Bildungsweg zu unterstützen und auch Eltern davon zu überzeugen. Einige Interviewpartnerinnen nennen Lehrerinnen als

Vorbild. Sie repräsentierten ein greifbares und anschauliches Berufsbild und Lebensmodell für Mädchen, zudem hatten schon einige ihrer Mütter diesen Berufswunsch, wenige konnten ihn auch umsetzen. Auch für die Eltern der Mädchen war „Lehrerin“ oft der einzige vorstellbare weibliche Beruf mit höherer Bildung. Interviewpartnerinnen erwähnen aber auch Bemerkungen von LehrerInnen, die herabsetzend, kränkend und potentiell behindernd waren und sich besonders auf die Herkunft bezogen:

*„Ich hatte damals eine Schulfreundin, die auch aus dem Arbeitermilieu kam. Wir beide hatten das Gefühl, dass unser Klassenvorstand uns das schon spüren ließ. Ein Beispiel, das mich bis heute sehr beschäftigt: Meine Eltern haben ein Haus mit sehr viel Mühe gebaut, 1000 m<sup>2</sup> Grund, aber es war kein Nobelviertel. Ich bin dann zu dieser Lehrerin gegangen und habe ganz stolz erzählt, ich hab jetzt eine neue Adresse. Die schaut mich an und sagt: „In dem Slumviertel wohnst du jetzt?“ - und das ganz laut vor allen Kindern. Das tut einer Zwölfjährigen weh.“* Diese Interviewpartnerin wohnt noch heute in dem Haus, es dient auch als ihre Arztpraxis.

*„In meiner Klasse war es ganz typisch: Die Mädchen waren die Töchter von Ärzten und ähnlichem. Bei einem Sprechtag sagte die Lehrerin zu meiner Mutter: „Auch ihre Tochter gehört eigentlich nicht hierher. Ihre Kinder sind ja Arbeiterkinder.“*

Auch wenn die Eltern nicht unterstützen konnten oder wollten, waren sie dann meistens doch stolz auf die Tochter, wenn sie Matura und Studium geschafft hat. Der **Stolz der Eltern** wird insgesamt häufig genannt und scheint eine wichtige Bedeutung auch für das eigene Erleben des Bildungserfolgs zu haben.

*„Meine Eltern waren wahnsinnig stolz auf mich, unendlich stolz. Und das war ganz toll.“*

*„Sie waren stolz auf mich! Sie sind vom Land gekommen, und hatten durch die Umstände von Krieg und Vertreibung nicht die Möglichkeit, sich hier zu entfalten. Sie waren so stolz, dass ich die erste in der Familie war, die Matura gemacht hat. Auch die erste, die ein Doktorat hat.“*

## **2.2. Politische Rahmenbedingungen: Bildungsreformen der „Kreisky-Jahre“<sup>22</sup>**

*„Ich bin dem Herrn Kreisky schon ewig dankbar. Den Bildungszugang zu öffnen, die Gratisschulbücher, das Selbstverständnis, dass das auch für Frauen gewünscht und möglich ist. Das ist mir in der Ära Kreisky schon vermittelt worden.“*

*„Wenn es Kreisky und die damaligen Bildungsreformen mit gratis Schulbüchern nicht gegeben hätte, dann hätte ich es sicherlich nicht geschafft.“*

### **Bildungspolitik in der Ära Kreisky<sup>23</sup>**

Ende der 60er/Anfang der 70er Jahre kam es zu einer Bildungsexplosion. Das Unterrichtsbudget erhöhte sich von 1970 bis 1980 um 410 Prozent. 1970 wurde unter Unterrichtsminister Gratz das Schulaufbauprogramm begonnen, das sich besonders auf die berufsbildenden

<sup>22</sup> Die Phase der Bildungsreformen der 1970er-Jahre wurde von den Interviewpartnerinnen meist als „Kreisky-Jahre“ bezeichnet.

<sup>23</sup> Schnell (1993): Bildungspolitik der Zweiten Republik.

höheren Schulen konzentrierte. Das Verhältnis AHS-BHS (Allgemeinbildende höhere Schule - Berufsbildende höhere Schule) änderte sich von vorher 80:20 auf 60:40.

Zwischen 1970 und 1979 wurden insgesamt 206 Bundesschulen errichtet. Die Gesamtzahl der Lehrenden an allen Schulen stieg von 1970 bis 1980 um 43%.

Zusätzlich wurden 1971/72 eingeführt:

- Freie Schulfahrt, mit Schulfahrtsbeihilfe - damit Fahrten in entfernter gelegene BHS möglich waren
- Kostenlose Schulbücher
- Schüler- und Heimbeihilfe (an das Einkommen der Eltern gekoppelt). Anspruch auf Schulbeihilfen haben Schüler mit österreichischer Staatsbürgerschaft, die ab der 10. Schulstufe eine mittlere oder höhere Schule besuchten. Heimbeihilfen werden gewährt, damit ab der 9. Schulstufe eine weiterführende Schule außerhalb des Wohnortes der Eltern besucht werden kann.

*„In den folgenden Jahren zeigte sich deutlich, daß die Schulfahrtsbeihilfen und Schülerfreifahrten wesentlich zur Beseitigung der regionalen Bildungsschranken beitrugen.“*

(Schnell 1993, S.231)

1982 wurde die Aufnahmeprüfung zur AHS völlig abgeschafft.

12 Frauen nennen diese flankierenden Bildungs-Maßnahmen der „Kreisky-Jahre“, wie Schülerbeihilfe, Schulbücher, Freifahrt und Stipendien, als wichtige Faktoren für ihren Bildungserfolg.<sup>24</sup>

Hier eine Schilderung, wie sich diese Maßnahmen konkret auswirkten:

*„Für meine Eltern war völlig klar, dass ich nach der Schule, mit 15, in die Fabrik gehen soll. Ich hatte aber keine Lust, in die Fabrik zu gehen, mein Ziel war: Chef werden und studieren. Ich bin tatsächlich nur über die geänderte Bildungspolitik hineingekommen, das wäre sonst ein Ding der Unmöglichkeit gewesen. Meine Eltern haben mir Steine in den Weg gelegt, was nur gegangen ist. Das Angebot war da: Es hat eine Schule für mich gegeben. Die Langform vom Gymnasium in der Stadt war ja nichts für mich, da gehen keine Mädchen hin, zumindest aus unserem Dorf gehen da keine Mädchen hin, auch der Volksschuldirektor war dagegen. Dann wurde ein BORG (Bundesoberstufenrealgymnasium) installiert, da war ich schon in der Hauptschule, das war wie für mich gemacht. Dann hat es Stipendium gegeben, das war notwendig, weil ich kein Taschengeld mehr bekommen habe, meine Eltern haben gesagt, du brauchst nicht glauben, dass du mehr als Essen und Wohnen von uns bekommst. Und dann Schulbücher: In der letzten Klasse der Hauptschule haben wir erstmals kostenlose Schulbücher bekommen. Vorher haben wir immer die alten gekauft und wieder zurückverkauft, wir haben wirklich sehr wenig Geld gehabt.“*

Auffällig ist, dass diese Maßnahmen vor allem von den Frauen aus ländlichen Gegenden genannt werden (9 Frauen). Für sie wurden ihre Bildungskarrieren erst durch die materielle Unterstützung des Schulbesuchs möglich. Hingegen waren für zwei Frauen aus der Stadt, die die Kreiskyschen Bildungsreformen erwähnen, der gymnasiale Weg und das Studium auch unabhängig davon selbstverständlich.

---

<sup>24</sup> Im Frauenbericht 1985 wird festgehalten, dass besonders Mädchen von dieser Bildungspolitik profitiert haben. (S.28) Das Bildungsniveau der Geschlechter der jüngeren Generation hatte sich 1981 bereits angeglichen: so gab es bei den jüngeren Altersgruppen schon gleich viele Frauen und Männer mit Maturaabschluss. (S.30)

Besonders sichtbar wird die positive Auswirkung der Bildungsreformen beim Vergleich mit dem Lebensweg älterer Geschwister, die diese Möglichkeiten noch nicht hatten.

*„Meine Eltern sind Bergbauern auf einem Einschichthof. Ich bin das vierte Kind, also das letzte und bin 1960 geboren. Das war die Kreisky-Ära und diese Mittelschule vom Bund in Wien hat freie Plätze vergeben, für Kinder aus entlegenen Gegenden. Nach der Volksschule gab es in unserem Dorf nur noch ein Jahr Hauptschule. Dort hatten wir einen Lehrer, der hat meinen Eltern von dieser Möglichkeit erzählt, es gäbe einen kostenlosen Schulplatz für mich in diesem Internat in Wien. Es kamen mit mir auch noch zwei andere Mädchen mit. Wir mussten dann in Wien die Aufnahmeprüfung fürs Gymnasium machen, die dauerte 3 Tage. Ich kann mich noch erinnern, dass ich mir gedacht habe, ich weiß nicht, soll ich jetzt durchfallen bei dieser Prüfung? Ich wusste nicht, was ich mir wünschen soll. Es war für meine Eltern auch eine schwere Entscheidung, nicht leicht, mich nach Wien ins Internat zu schicken, aber sie dachten, dadurch werde ich viel mehr Möglichkeiten haben. Für meine Geschwister war das noch nicht möglich.“*

Diese Interviewpartnerin bezeichnet sich auch selbst als „frühzeitig aus dem Nest gefallen“ – das war der Preis für den aber letztlich sehr positiven Bildungsaufstieg.

### **Zwei wichtige Auswirkungen der Bildungsreformen der 70er-Jahre werden in den geschilderten Bildungsverläufen sichtbar:**

1. Durch die finanziellen Unterstützungsleistungen, die Schulfahrten und neue Schulen war eine **neue Mobilität** für SchülerInnen aus ländlichen Gegenden möglich.
  - Fünf Interviewpartnerinnen haben noch während ihrer Schulzeit nicht mehr bei den Eltern gewohnt. Zwei wohnten in einem Internat, drei weitere wohnten selbständig in Untermiete an ihrem Schulort.
  - Vier Interviewpartnerinnen hatten einen langen Anfahrtsweg zu ihrem Schulort.
  
2. Neue Schulformen und Schulen ermöglichen **durchlässige Wege zur Matura**.
  - 8 Frauen besuchten nach der Hauptschule bzw. 8-klassiger Volksschule eine weiterführende Schule, also eine gymnasiale Oberstufe, ein Realgymnasium oder eine berufsbildende höhere Schule, davon schlossen 7 Frauen mit Matura ab, eine interviewte Frau bestand später die Externistenmatura.
  - 5 Frauen wechselten in der Oberstufe vom Gymnasium auf ein Oberstufengymnasium oder eine berufsbildende Schule.
  - 2 Frauen besuchten nach der Hauptschule eine berufsbildende Schule (Handelsschule, Kindergärtnerinnen-Ausbildung) und bestanden später die Berufsreifeprüfung bzw. Externistenmatura.<sup>25</sup>

Speziell der Wechsel vom Gymnasium in einen anderen Schultyp wird auch mit der Herkunft und der fehlenden Akzeptanz durch das schulische Umfeld begründet:

---

<sup>25</sup> Laut Frauenbericht 1985 hatte im zurückliegenden Jahrzehnt der „zweite Bildungsweg“ mit Externistenreifeprüfungen, Berufsreifeprüfung und Studienberechtigung enorm an Bedeutung gewonnen. Besonders der Frauenanteil ist gestiegen: von insgesamt 20% im Jahr 1973 auf 40% bei den Externistenprüfungen und 44% bei Berufsreifeprüfungen 1983/84.(S.32)

Eine Interviewpartnerin empfand sich in einem Gymnasium am niederösterreichischen Stadtrand von Wien unter den „*verzopften Mädchen*“ als Außenseiterin und organisierte sich nach Schulschwierigkeiten einen Platz in einem Wiener Oberstufenrealgymnasium. Dort gab es auch andere Kinder aus Arbeiterfamilien, ein anderes Milieu und engagierte, aufgeschlossene LehrerInnen.

Eine andere Frau wechselte vom Gymnasium in die Handelsakademie, weil sie „*gespürt (hat), dass es für Eisenbahnerkinder nicht normal ist*“, ins Gymnasium zu gehen, sie nennt als Merkmale etwa die Kleidung und die Jause.

Die 7 Interviewpartnerinnen, die ihre Schulbildung außerhalb Österreichs abgeschlossen haben, sind hier nicht berücksichtigt. Eine Interviewpartnerin aus Südtirol beschreibt allerdings die Gesamtschule, in die sie bis zum Alter von 14 Jahren gegangen ist, als sehr positiv, mit „*maximaler Förderung und Forderung*“, wie sie sagt.

### **Der Faktor „Glück“ und Zufall**

Die Bildungsreformen der „*Kreisky-Jahre*“ haben vielen unserer Interviewpartnerinnen den Bildungsaufstieg ermöglicht. Nichtsdestotrotz scheinen auch Glück und Zufall eine Rolle gespielt zu haben.

*„Ich hatte eine Volksschulfreundin, meine beste Freundin, die hatte lauter Einser, da hat aber die Mutter gesagt, sie heiratet eh und braucht deshalb nur in die Hauptschule zu gehen. Dann hat es eine Aufnahmeprüfung gegeben, die ich dann geschafft habe, und so bin ich ins Gymnasium gegangen. Und meine Freundin, die eigentlich die besseren Noten hatte, musste in die Hauptschule. Tatsächlich war sie mit 18 verheiratet.“*

*„Es gab dann noch so ein Schlüsselerlebnis: in der siebenten Klasse Gymnasium, da hab ich wieder eine Nachprüfung gehabt, in Mathematik, und meine beste Freundin, wir waren unzertrennlich, die hatte auch die Nachprüfung in Mathe. Ich bin durchgekommen und sie ist durchgefallen, das war dramatisch. Und da hat auch ihr Vater gesagt: ‚Okay, dann hörst du mit der Schule auf.‘ Tatsächlich war sie zwei Jahre später verheiratet. Und ich hab studiert ... Dabei war das so hauchdünn...“*

*„Wir hatten auch keine weiterführenden Schulen im Ort, ich bin dann zwei Jahre ins Gymnasium gegangen, in den nächsten Ort, das hat bedeutet, dass ich jeden Morgen um ½ 7 wegfahren musste. Dann hab ich mir den Fuß gebrochen und mein Vater hat mich aus dem Gymnasium herausgenommen. Von einem Moment auf den anderen hab ich mich vom Gymnasium in der Hauptschule wiedergefunden. Und das nur, weil ich drei Wochen lang einen Liegegips hatte, er hat sich einfach Sorgen gemacht, dass ich deshalb eine Klasse wiederholen muss.“*

Diese Interviewpartnerin hat dann erst später nach anderen Bildungsstationen und Berufstätigkeit über die Berufsreifeprüfung die Studienberechtigung erhalten.

### 2.3. Persönlichkeitsmerkmale

Kinder reagieren auf Rahmenbedingungen und Möglichkeiten sowie auf Erwartungen und Unterstützung aus dem familiären oder weiteren Umfeld. Aber gerade wenn diese Grundbedingungen nicht selbstverständlich und fördernd sind, wie bei vielen unserer Interviewpartnerinnen, werden Persönlichkeitsfaktoren entscheidend, die auch in der Resilienzforschung<sup>26</sup> benannt werden.

Gefragt nach eigenen Haltungen, die den Bildungsaufstieg ermöglicht oder unterstützt haben, werden folgende förderliche **Eigenschaften und Haltungen** genannt:

*„Haltung: starke Beharrlichkeit, Konzentration auf sich selbst – zusammen mit Kontaktabbruch zur Familie.“*

*„Ehrgeiz, Neugierde, man will mehr vom Leben, man will da raus, das eigene Milieu überwinden. Konkurrenz mit dem Bruder.“*

*„Zielorientiert und pflichtbewusst, durchhalten, auch wenn es nicht gefallen hat. Geholfen durchzuhalten haben mir soziale Beziehungen.“*

*„Durchhaltevermögen war wichtig, Dinge abschließen“.*

*„Haltung: Ehrgeiz, Leistungsbereitschaft, Fleiß, Zielorientierung, positive Haltung zum Lernen und Weiterbildung.“*

*„Nötig waren Einsatz, Eigeninitiative, Selbstbewusstsein, Klarheit, was ich machen will, Hartnäckigkeit.“*

*„Gesundes Selbstvertrauen, Urvertrauen - das Beste was einem die Eltern mitgeben können. Optimismus: ‚Das kannst du!‘ Neugierde, Aufgeschlossenheit, Flexibilität- sich auch schnell umorientieren können, wenn etwas nicht passt. Kontaktfreudigkeit.“*

*„Kampfgeist und Unerschrockenheit“.*

*„Flexibilität und Hartnäckigkeit. Haltung: ‚Einfach genug lernen! Einfach gut genug sein in dem, was man macht‘. Gutes Grundvertrauen von den Eltern. Gutes Zeitmanagement- Wichtiges von Unwichtigem trennen“.*

Oft genannt werden auch im Sinne eines mächtigen „Wollens“ die Motivation des Ausbruchs aus scheinbar vorgegebenen Lebenswegen und eine Distanzierung zum Leben der Eltern:

*„Ab 14,15 war nichts im Kopf als weg von da, mich befreien von dort.“*

Diese Eigenschaften und Haltungen, die von den Interviewpartnerinnen als positiv und unterstützend genannt werden, also **Zielorientiertheit, Durchhaltevermögen, Ausdauer,**

---

<sup>26</sup> Die Resilienzforschung untersucht personale und soziale Schutzfaktoren sowie Bewältigungsressourcen von Personen mit schweren Ausgangsbedingungen. Resilienz wird als seelische Widerstandsfähigkeit gegenüber Ereignissen und Umständen verstanden. In der Resilienzforschung werden einige wichtige Persönlichkeitsmerkmale genannt: Selbstverantwortlichkeit, die zu einer aktiven, selbstbestimmten Haltung führen kann, Anpassungsfähigkeit, um sich an gegebene Umstände anzupassen, Disziplin und Ehrgeiz, sowie eine optimistische Grundhaltung und Zuversicht. Die „Überzeugung, dass sie ihr Schicksal und ihre Lebenswelt durch ihre Handlungen positiv beeinflussen können“ (Werner, 1999, p. 28) gilt als ein zentraler Resilienzfaktor.

**Beharrlichkeit, Hartnäckigkeit, Leistungsorientierung und Fleiß, Kampfgeist und Widerspruchsgeist, Neugierde, Aufgeschlossenheit, und eine positive Haltung zum Lernen und Weiterbildung,** beeinflussen auch die Berufstätigkeit und den weiteren Lebensweg. Sie werden zu lebenslangen Ressourcen.

Eigenschaften, die sich im Bildungsaufstieg als förderlich erwiesen haben, können sich in späteren Lebensphasen jedoch mitunter als gesundheitsgefährdend erweisen. Eine Interviewpartnerin beschreibt, dass sich ihre Leistungsorientierung und ihr Perfektionismus in einer späteren Lebensphase auch negativ, nämlich selbstschädigend auswirkte und zu einer Überforderung bis zum Burn-out geführt hat.

### **Auswirkungen des Bildungsaufstiegs**

Einige Interviewpartnerinnen beschreiben die Ambivalenzen, die mit dem Bildungsaufstieg einhergingen. Sie erlebten eine Entfremdung vom Herkunftsmilieu und spürten zugleich eigene Defizite im neuen gesellschaftlichen Umfeld:

*„Durch Bildungsaufstieg entfremdet man sich von der eigenen Klasse, man verliert die besten Freunde, sie wollen nicht mehr, dass du mit ihnen spielst, weil du bist jetzt eine ‚Bessere‘. Du wirst dann abgelehnt und ausgeschlossen.“*

*„Gesellschaftlich hab ich schon einen Preis bezahlt. Zum einen der Wechsel vom Dialekt auf Hochsprache, das war schon eine Anpassungsleistung. Ich wusste ich darf ned so reden, wie i wü. Was andere Kinder von zu Haus aus mitbekommen, wie man sich in der Gesellschaft verhält, da hab ich auch nix mitbekommen und darunter hab ich sehr gelitten, dass ich des ned hob. I hob ned gwusst, wie ich mich präsentieren soll und bin mir immer sehr schüchtern und zurückgezogen vorgekommen, das war schwierig.“*

Eine Interviewpartnerin benennt diese Ambivalenz zugleich als Stärke und Ressource. Sie sieht sich als Brückenbauerin zwischen Kulturen und hat das auch zum zentralen Inhalt ihrer Berufstätigkeit als Ethnologin gemacht.

## **2.4. Zusammenfassung „Bildungsaufstieg“**

*„ Ohne Bildung wäre ich heute Verkäuferin bei BILLA.“*

Die erfolgreiche Bildungslaufbahn wirkt bis in die Gegenwart und das jetzige Leben der Interviewpartnerinnen:

1. Bildung und Lernen sind positiv besetzt.
2. Kontinuierliches Lernen zieht sich durch die Berufslaufbahn bis heute.
3. Auch in Phasen, in denen eine Berufstätigkeit nicht möglich ist, kann auf das Lernen zurückgegriffen werden. Das gilt für die Pensionsphase aber auch bei Erwerbsunfähigkeit und bei längeren Auslandsaufenthalten ohne die Möglichkeit der Erwerbstätigkeit.
4. Wertschätzung und Dankbarkeit für die Bildungschancen drücken sich vielfältig aus:
  - Innerfamiliär und im eigenen sozialen Umfeld
    - in der Unterstützung der Bildungswege der eigenen oder anderer Kinder

- in der Unterstützung der eigenen alten Eltern
  - in einer Loyalität denen gegenüber, die die Interviewpartnerinnen einstmals unterstützt haben
  - in einer Berufswahl, die gesellschaftspolitische Anliegen unterstützt
  - im zivilgesellschaftlichen Engagement.
5. Die Erfahrungen, wie schwer dieser Bildungsaufstieg war und welche Faktoren sich als hinderlich erwiesen haben, beeinflussen die gegenwärtigen Einstellungen und das Engagement der interviewten Frauen im Bildungsbereich.

**Anliegen , die von Interviewpartnerinnen zum Thema der Schulbildung geäußert werden:**

- **Gegen die Trennung der Schüler mit 10 Jahren**  
*„Es ist so schlimm, wenn man die Kinder mit zehn Jahren trennt. Ich hab das bei mir gesehen, du kannst dich dagegen nicht wehren, wenn die Eltern das für dich entscheiden. Du hast als Kind mit zehn Jahren in einer bildungsfernen Familie keine Ahnung, was es für Schulen gibt. Du weißt nur, du gehörst ins schlechtere Töpfchen. Du wirst aussondert. Kinder wissen das seit der ersten Volksschule und haben seitdem Angst davor. Das ist ganz schlimm, dass man den Kindern so etwas antut.“*
- **Selbstbewusstseinsstärkung von Kindern, besonders Mädchen aus benachteiligten Milieus**  
*„Ich möchte dabei helfen, den Selbstwert der Kinder aufzubauen. Den hatte ich auch nicht, wir waren als Kinder nix wert. Ich merk's auch bei den Mädels aus dem türkischen Milieu, die haben ein ganz schlechtes Selbstbewusstsein. Ich weiß, dass es für diese Kinder so wichtig ist, ein bisschen Selbstbewusstsein aufzubauen, und das kann ich ihnen schon vermitteln. Das mache ich, indem ich ihnen Dinge sage, die sie gut können. Außerdem hab ich zwei Kinder, eines aus Bangladesch und eine aus der Slowakei, unterstützt. Beide wären in die Hauptschule gekommen. Ich habe wirklich erkämpft, dass sie ins Gymnasium kommen.“*
- **Einbeziehung der Eltern**  
*„Ich glaube, dass alles staatliche und gesellschaftliche Tun für Leute aus bildungsfernen Schichten so lange ohne Wirkung ist, so lange man nicht die Eltern mit einfängt. Ich bin der vollen Überzeugung, dass man über die Eltern die Kinder bekommt. Die Eltern müssen Werte vermitteln, das Lernen-wollen unterstützen.“*
- **Freier Studienzugang und Stipendien**  
*„Für mich war ganz zentral, dass dann in der Kreisky-Ära die Stipendien eingeführt wurden. Ohne dem hätte ich keine Chance gehabt zu studieren. Aus diesem Grunde trete ich bis heute für einen freien Studienzugang ein, ohne Hochschulgebühren und für lebensdeckende Stipendien.“*
- **Durchlässigkeit im Bildungssystem**  
*„Meine Eltern und Kreisky waren wirklich die zwei treibenden Elemente, die meinen Bildungsaufstieg möglich gemacht haben! Ich hatte wahrscheinlich eine durchschnittliche Bildungsbegabung, die hatten aber viele, nur muss man auch die Möglichkeiten und die Chancen bekommen, Zugang zu Bildung zu bekommen.“*

## 2.5. Studium

*„Die Universität selbst war dann zuerst ein Schock für mich, ich war überwältigt, die ganzen Prozesse auf der Uni waren völlig neu für mich. Der Schock war vor allem: Was tu ich in den Vorlesungen? Der Sprung von der Schule auf die Uni war damals gewaltig. Ich hab mich immer gefragt: Was hat das mit mir zu tun?“*

Alle 40 Interviewpartnerinnen haben mindestens ein Studium abgeschlossen, einige sogar mehrere. Acht Frauen haben angegeben, als einzige unter ihren Geschwistern studiert zu haben, 8 Frauen waren Einzelkinder – fast die Hälfte der Frauen war somit auch in ihrer Generation innerfamiliär in einer Einzel- oder Pionierinnen-Rolle bei Studienbeginn.

### Studienabschluss

Studienrichtung	
Medizin	4
Jus	3
Wirtschaft und Volkswirtschaft	9
Lehramt	4
Geisteswissenschaften (Pädagogik, Psychologie, Germanistik, Politikwissenschaft, Theaterwissenschaft, Ethnologie, Kunstgeschichte, Sportwissenschaft, Publizistik, Soziologie...)	16
Naturwissenschaften	3
Theologie	1

Ort des Universitätsabschlusses	
Wien	29
Graz	3
Linz	2
Salzburg	1
Deutschland	3
Bosnien	1
Australien	1

Postgradualer Abschluss	5
-------------------------	---

### Studienwahl:

*„Wenn man aus bildungsfernen Schichten kommt, hat man das Bedürfnis, etwas zu erfahren, sich Wissen anzueignen auf einer breiten Basis, da ist kein berufliches Ziel dahinter.“*

*„Ich finde es wichtig, mit den Kindern in der Schule schon vorzubereiten, was es an Studien gibt und was das eigentlich bedeutet. Mir hat man damals auch gesagt: ‚Kind, denk doch nicht dran, nach Wien zu gehen, geh doch auf die Pädak (Pädagogische Akademie) und werd’ Lehrerin. Eine Frau wird Lehrerin und geht nicht studieren‘. Informationen, was es überhaupt zu*

*studieren gibt, hat es nur sehr zögerlich gegeben. Ich finde diese Vorbereitung in der Schule sehr wichtig, das können Eltern nicht wissen, das muss über die Schule gehen.“*

*„In meiner Familie war ja nie die Rede von anderen Berufsfeldern, dass man Ärztin, Anwältin werden konnte oder Wirtschaft studieren konnte. Unglaublich war eine Nachricht später von einem Bekannten, der hat Welthandel in Wien studiert – das hätte ich mir nie zugetraut. Da hat gefehlt, dass jemand kommt und sagt: ‚Es gibt das und das und das und du kannst alles machen – du musst nur schauen, was dir gefällt.‘ Das hat sehr gefehlt.“*

Die meisten Interviewpartnerinnen hatten nur ein begrenztes Wissen über Studienmöglichkeiten und somit spätere Arbeitsfelder. Vorstellbare Berufe waren: Lehrerin, Ärztin, Journalistin. Einige Studienrichtungen versprachen viele Möglichkeiten, beispielsweise Jus oder Ökonomie. Die Eltern konnten ihren Töchtern wenig Anregung geben. Taten sie es, dann handelte es sich um Berufsvorstellungen, die mit einer ökonomischen Sicherheit verbunden waren. Zwei Interviewpartnerinnen entscheiden sich auf Rat ihrer Väter gegen ein geisteswissenschaftliches Studium und stattdessen für Ökonomie bzw. Jus.

Einige Interviewpartnerinnen erwähnen, dass ihre Eltern es gerne gesehen hätten, wenn sie Lehrerinnen geworden wären<sup>27</sup>, betonen dann aber ihre eigene Wahl für ein anderes Fach. Wie dominant dennoch die Berufsvorstellung „Lehrerin“ war, zeigt sich bei mehreren Interviewpartnerinnen. Fast  $\frac{1}{4}$  von ihnen, neun Frauen, haben tatsächlich mit dem Lehramtsstudium begonnen, 7 haben es abgeschlossen, 4 haben eine Zeitlang unterrichtet und nur 3 haben den Lehrberuf dann auf Dauer ausgeübt.

Vier Frauen geben an, dass sie gerne Medizin studiert hätten, sich aber dagegen entschieden, weil es „zu aufwändig war“ und nicht finanzierbar. Zwei Frauen entschieden sich stattdessen für Jus, eine andere für Ökonomie und eine für das Lehramt.

Wenige Interviewpartnerinnen nennen entscheidende Anregungen aus der Schule und dem Umfeld für ein Studium mit einem Berufsziel:

- Zwei Frauen engagierten sich während der Schulzeit in Bereichen, die dann bestimmend für ihren Berufswunsch wurden (Religionslehrerin und Journalistin).
- Zwei Interviewpartnerinnen erwähnen ausdrücklich die Bedeutung eines Berufseignungstests in der Schule, aufgrund dessen sie dann ihr Studium gewählt haben (Naturwissenschaft und Management).

Nur eine Frau (aus städtischem Angestelltenmilieu) beschreibt einen systematischen Entscheidungsprozess: sie wollte finanziell auf eigenen Beinen stehen und es war ihr immer klar, dass sie studieren wollte. Sie schildert, wie sie sich während der ganzen Oberstufe auf die Studienwahl vorbereitet hat: *„Ich hab mit vielen Menschen gesprochen, viele Zeitungen und Fachliteratur gelesen und die Entscheidung ist dann richtig gereift.“*

---

<sup>27</sup> Im Frauenbericht 1975 wird für das Studienjahr 1971 festgehalten, dass nur 25% der (insgesamt geringen Zahl an) Studentinnen an wissenschaftlichen Hochschulen einen Vater hatten, der nur einen Pflichtschulabschluss aufwies, an den Pädagogischen Akademien war das immerhin bei 57% der Studentinnen der Fall. *„Die Pädagogischen Akademien rekrutieren sich also in wesentlich höherem Ausmaß als die Hochschulen aus bildungsfernen Schichten.“* S.60

17 Frauen geben an, bei Studienbeginn einen Plan gehabt zu haben.

*„Mit 15 wusste ich, dass ich Medizin studieren möchte. Das war das richtige Studium, ich hab's in der kürzesten Zeit abgeschlossen.“*

16 Frauen begannen ein Studium aus Interesse, ohne spezielle Berufsvorstellung. Das sind vor allem die Frauen, die Sozial- und Geisteswissenschaften studierten. Die Ausnahme bilden hier die 3 Frauen, die Journalistin werden wollten, sie haben dafür Germanistik, Kunstgeschichte und Wirtschaftswissenschaften studiert.

*„Das Studium hat mir wahnsinnig Spaß gemacht: Dinge zu erforschen, zu entdecken...Ich hatte gar keinen Plan, eines hat sich nach dem anderen ergeben.“*

Auch im Studium selbst waren mögliche Berufsfelder kein Thema, wie eine Interviewpartnerin schildert:

*„Das Studium ist mir damals belanglos und lebensfern vorgekommen. Ich bin dann Studentinnenvertreterin geworden, um mit dieser Fremdheit umzugehen. Ich wollte wissen, was tut man eigentlich mit diesen Vorlesungen? Das hat aber dort niemanden interessiert, ‚man studiert halt‘. (...) Unser Professor hat mir gesagt: ‚So was bespricht man nicht auf der Universität, da lernt man, was danach passiert ist ganz etwas anderes, das hat uns nicht zu interessieren‘. Ich hab dann im Vorlesungsverzeichnis geblättert und mich für Volkswirtschaft entschieden, die hat mir wirklich gut gefallen. Das war eine neue Welt, die gepasst hat, das war nix Fremdes. Es war nichts Abgehobenes, es hat mit echtem Leben zu tun gehabt. Und das konnte ich auch sehr gut umsetzen in der Berufstätigkeit.“*

### **Studienverlauf:**

33 der 40 Interviewpartnerinnen begannen direkt und kurze Zeit nach der Matura mit dem Studium und schlossen es vor dem 30. Lebensjahr ab: 4 von ihnen wechselten einmal das Studium, 2 Frauen hatten vor Studienbeginn längere Aufenthalte im Ausland.

Insgesamt 7 Frauen hatten jedoch einen langen Bildungsweg, gekennzeichnet durch einen späteren Studienbeginn oder lange Unterbrechungen. 3 Frauen erwarben erst nach Jahren der Berufstätigkeit die Studienberechtigung durch die Berufsreifeprüfung (1mal) oder Externistenmatura (2mal) und studierten danach. Drei Frauen begannen erst nach mehreren Berufs- oder Kindererziehungsjahren das Studium. Zwei Frauen unterbrachen wegen eigener Kinder und anderer Arbeitstätigkeiten das Studium und schlossen es erst spät, mit fast 40 Jahren ab. Gerade diese 7 Frauen betonen, wie wichtig die flexiblen Möglichkeiten für ihren Bildungsweg waren. Einige erhielten das Selbsterhalterstipendium, das überhaupt die finanzielle Grundlage für die Aufnahme und den Abschluss des Studiums bot.

Sechs Frauen hatten bereits eigene Kinder während sie studierten. Ihre Lebenssituationen waren allerdings unterschiedlich. Bei zwei Frauen führten die „Kinderjahre“ zu einer langjährigen Unterbrechung und das Studium wurde erst abgeschlossen, als es zu einer Trennung vom Partner kam. Zwei Frauen studierten, als ihre Kinder noch klein waren. Eine Frau hatte sich bewusst entschieden noch während des Studiums ein Kind zu bekommen, weil sie ihre Studienzeit als flexible Lebensphase einschätzte. Zwei weitere Frauen studierten nach

Abschluss der Externistenmatura, mit etwa 30 Jahren, während der Kleinkinderphase. Auch hier betont eine Interviewpartnerin, dass Mutterschaft und Studium gut zu vereinbaren waren.

### **Mobilität:**

*„Die Matura war meine Karte raus aus Vorarlberg, raus in die Welt.“*

Nur sieben Frauen haben in Österreich am gleichen Ort studiert, an dem auch ihre Herkunftsfamilie wohnte, nämlich in Wien. Vier weitere Frauen stammten aus dem niederösterreichischen Wiener Umfeld und haben während des Studiums teilweise zuhause gewohnt, zwei weitere Frauen sind in deutschen Großstädten aufgewachsen und haben dort auch studiert.

Für fast 2/3 der Interviewten, 26 Frauen, waren für den Bildungserwerb selbständige Mobilitätserfahrungen erforderlich. Für 5 Frauen begann die Trennung vom Elternhaus bereits während der Schulzeit, mit einem Internatsaufenthalt oder einem Leben in Untermiete. Alle weiteren übersiedelten zu Beginn des Studiums in eine Universitätsstadt. Im Rückblick wurde der Ortswechsel von den Interviewpartnerinnen durchwegs positiv erlebt, ja der Umzug war zum Teil eine zusätzliche Motivation für das Studium (*„Graz war exotisch“, „Ich wollte möglichst weit weg“, „Ich habe ein Studium gewählt, das nur in Wien möglich war“*).

Aber nicht nur die österreichische Binnen-Migration war prägend. 11 Frauen erwähnen auch wichtige Auslandsaufenthalte in jungen Jahren: als Austauschschülerin während der Schulzeit, als Au-pair, bei Auslandsstipendien während der Studienzeit und bei längeren Auslandsaufenthalten.

Schaut man sich die weiteren Berufsbiografien an, so könnte durchaus ein Zusammenhang zwischen früh erlebter, oft auch selbständig gestalteter, positiv erlebter Mobilität und späteren beruflich bedingten Auslandsaufenthalten bestehen. Vier Frauen, die international tätig waren, stellen diesen Zusammenhang zwischen späterer Tätigkeit im Ausland und der Mobilität in der Jugend her, wie es eine Frau formuliert:

*„Es gibt für mich 2 Dinge, wenn man das einmal gemacht hat, dann will man da immer weiter – das eine ist Bildung, das andere ist Umherziehen, sich in andere Gesellschaften einfinden“.*

### **Bedeutung des Studiums**

Neben der Ausbildung für einen Beruf und dem Ziel der ökonomischen Unabhängigkeit werden zusätzliche wichtige Bedeutungen der Studienzeit genannt, die Auswirkungen auf das weitere Leben hatten:

#### **Freiraum, um zu denken und sich zu entwickeln**

*„Ich möchte Welthandel studieren, ich möchte die Welt verstehen“.*

*„Die Uni war ja Freude, Seminare und Vorlesungen das war ja nichts im Vergleich zu dem, was am Hof passiert ist- nichts.“*

*„Ins Nichts hinein studieren war ein Luxus.“*

*„Im Studium bin ich draufgekommen, was mich wirklich interessiert, und was ich beruflich machen will, und was meinem politischen Selbstverständnis entspricht.“*

## Werteverstärkung und gesellschaftliche Aufbruchsstimmung

*„Das Studium war eine Befreiung meiner ganzen Lebenseinstellung. Meine Idee war damals noch klassisch Muttersein und Haushaltführen. Das hat sich dann verändert, nicht zuletzt weil meine Ehe leider bald in die Brüche gegangen ist...aber in den 60ern und in den 70ern war ja auch gesellschaftlich eine Aufbruchsstimmung, es war nicht mehr unbedingt nötig für eine Frau, Kinder zu kriegen.“*

Diese Interviewpartnerin ist damit nicht allein: drei weitere berichten von Entfremdung und folgender Trennung von ihrem Ehemann in der Studienphase.

*„Der Post-68-Geist an unserem Institut hat bei mir zu einem Umdenken geführt, das war ein radikaler Bruch, der mich auch persönlich aus den Angeln gehoben hat, aber auch zu etwas neuem geführt hat, es war wie einen jeden Stein umdrehen, den ich schon fest gefügt glaubte.“*

## Politisierung und politische Aktivitäten

*„Ich als Mädels vom Land mit keinem großen Horizont, ich wusste zum Beispiel gar nichts von den Parteien... dass mir die Türen zum Studium geöffnet wurden, war großartig, aber vor allem das, was daneben gelaufen ist, das war politische Bildung pur. Für diese Kombination bin ich sehr dankbar: dass ich politisch zu denken gelernt habe, dass ich einen schwierigen Text lesen kann, ihn verstehen und einordnen kann, dass ich urteilen kann.“*

*„Ich hab das Studium schon zur Selbstverwirklichung genutzt. Dort bin ich das erste Mal mit politischen Ideen in Kontakt gekommen, ich war in einer Dritte Welt-Gruppe, ich war in einer Frauengruppe, ich hab in einer Wohngemeinschaft gewohnt, hab andere Ideen und Menschen kennengelernt, das war für mich so eine Persönlichkeitsentwicklung. Das Studium lief eher so nebenbei.“*

## Finanzierung des Studiums

Viele Interviewpartnerinnen bekamen Stipendien, aber häufig reichte dieses Geld nicht zur Deckung des Lebensunterhalts.

Rund die Hälfte der Interviewpartnerinnen gibt an, während des Studiums, teils kontinuierlich und teils saisonal, auf Nebenjobs angewiesen gewesen zu sein.

Jobs während des Studiums wurden grundsätzlich aus finanzieller Notwendigkeit angenommen, manche Interviewpartnerinnen beschreiben noch genauer einen **Zusammenhang zwischen ihren Nebenjobs und der späteren Berufslaufbahn:**

- Studentenjobs waren wichtig für die **Kontakte**, die zum **Berufseinstieg** führten - genannt von zwei Interviewpartnerinnen im Bereich Journalismus.
- Als **Lern- und Lebenserfahrung** - dadurch wurden Kommunikation und Umgang mit verschiedenen Menschen und Situationen gelernt.
- Als **Abschreckung** - weil dadurch klar wurde, dass man diese Tätigkeit nicht ein ganzes Leben ausüben will.
- Als **alternative Möglichkeit** - falls das Studium nicht abgeschlossen werden kann.

Als nachteilige Auswirkung wird auch beschrieben, dass sich lange Studienjahre verbunden mit Nebenjobs, in denen **keine Pensionszeiten** gesammelt wurden, auf die Pensionshöhe auswirkten.

*„Das bereue ich heute sehr, niemand hat mich darauf hingewiesen, welche Konsequenzen das hat.“*

## **2.6. Zusammenfassung: Auswirkungen der Herkunft und des Frau-Seins auf das Studium**

**Über bekannte Berufsbilder wie das der Lehrerin oder der Ärztin hinaus gab es kaum Vorstellungen zu möglichen akademischen Berufsfeldern. Reale weibliche Vorbilder fehlten. Nur wenige Interviewpartnerinnen erhielten eine richtungsweisende Berufs- oder Studieninformation in der Schule.**

Umso wichtiger war eine flexible Gestaltung des Studiums, mit Möglichkeiten zum Wechseln der Studienrichtung und der Zeit, um ein Berufsziel entwickeln können.

Mehrere Interviewpartnerinnen begannen daher zunächst mit dem Lehramtsstudium, nur ein Drittel von ihnen übte den Beruf dann aber später auch aus.

Voraussetzungen für die erfolgreiche Beendigung des Studiums waren bei einigen Interviewpartnerinnen

- die Möglichkeit einer später, nach der regulären Schulzeit erworbenen Studienberechtigung,
- die Vereinbarkeit von Studium und Kindern und
- der Wiedereinstieg ins Studium nach kindererziehungsbedingten Unterbrechungen.

Die innerösterreichische Migration von ländlichen Gegenden in eine Universitätsstadt wird zwar subjektiv sehr positiv bewertet. Wie grundsätzlich beim sozialen Aufstieg bedeutet das Leben als Studentin vom Land in der fremden Stadt aber auch, dass es zunächst keine unterstützenden Netzwerke gab. Insbesondere fehlten Netzwerke, die Kontakte in mögliche Berufsfelder herstellen konnten.

Die Finanzierung des Studiums war trotz Stipendien oft nicht ausreichend. Dadurch mussten Jobs angenommen werden, die parallel zum Studium oft die Studienzeit verlängerten. Da wir nur Akademikerinnen interviewt haben, wurde nicht erfasst, inwieweit die Nebentätigkeiten auch zu einem Abbruch des Studiums geführt haben.

### 3. Berufslaufbahnen und Lebenswege: Einstieg, Hindernisse, Ressourcen, Kompetenzen, Strategien und Gestaltung

Aktuelle Berufstätigkeit	
Erwerbstätig	23
Studentin	1
Pension	16

davon 10 noch zusätzlich erwerbstätig

#### Arbeitsbereich/ArbeitsgeberIn – Aktuell oder letzte Berufstätigkeit vor der Pension

Öffentlicher Dienst	Staatsnahe Institutionen	Privatwirtschaft	NGO	Selbständig	
5	3	2	4	9	aktuell berufstätig
7	3	1	4	2	in Pension/ Studentin

#### Berufsfelder - Aktuell oder letzte Berufstätigkeit vor der Pension

Medien Kunst Kultur	Forschung Bildung Schule	Medizin Gesundheit Pflege	Soziales Beratung	Umwelt Natur	Recht Wirtschaft	
4	5	4	4	1	5	aktuell berufstätig
3	2	4	5	1	2	in Pension/ Studentin

Alle interviewten Frauen waren oder sind berufstätig. Für die allermeisten war oder ist der Beruf ein zentraler Lebensinhalt (siehe Bedeutung des Berufs). Die Motivation zur **Berufswahl** beeinflusst meist ein ganzes Berufsleben, wird jedoch aus der gegenwärtigen Perspektive der Frauen 50+ teilweise auch ambivalent gesehen, speziell wenn der Beruf zu prekären finanziellen Situationen geführt hat.

*„Meinen Beruf habe ich eigentlich nur aus idealistischen Motiven gewählt, im Vordergrund stand für mich, dass meine Tätigkeit einen Sinn haben und gesellschaftliche Verhältnisse verbessern sollte. Ich habe mich nie für die finanzielle Seite interessiert, was man eigentlich in diesem Beruf verdient. Das sehe ich rückblickend als einen Fehler an. Ich würde jungen Frauen dringend raten, sich beim Berufswunsch auch für die finanzielle Seite zu interessieren!“*

*„Ich habe kein konkretes Bild gehabt, wie ich mit dem, was ich studiere, Geld verdiene. Ich hatte deshalb auch keine Karriereabsichten, im Sinn von Geld verdienen.“*

*„Ich wollte die Welt verändern und habe daher Sozial- und Wirtschaftswissenschaften studiert. Ich habe nie daran gedacht, Karriere zu machen.“<sup>28</sup>*

<sup>28</sup> Die IFES-Studie „Junge Frauen in Wien – Telefonbefragung“ vom Mai 2015 für die Arbeiterkammer Wien kommt bei den jetzt jungen Frauen zu einem ähnlichen Ergebnis: Die Ausbildungs- und Berufswahl erfolgt aufgrund „intrinsischer Motivatoren“, wie Freude an der Arbeit, besonders bei Frauen, die ein Studium machen oder absolviert haben. Es ist auch ein „Einkommen, mit dem man auskommen kann“ sehr wichtig, nicht aber ein hohes Einkommen. Speziell zu „Aufstiegs- und Entwicklungschancen“ in den Berufsbereichen besteht ein Informationsmangel, besonders bei Migrantinnen der 2. Generation.

### 3.1. Berufseinstieg

Wie der Berufseinstieg erfolgte, hing wesentlich von der Studienrichtung aber auch von der Alterskohorte ab. So ist der Arbeitsmarkt für Jungakademikerinnen in den 80er Jahren zunehmend schwieriger geworden. Die älteste Interviewpartnerin beschreibt ihren Berufseinstieg als Ökonomin in den 70er Jahren noch so:

*„Nachdem ich mit dem Studium fertig war, bin ich mich bewerben gegangen und ich habe zwei Fragen gestellt: was man verdient und was man hier werden kann. Ich hab mit diesen Fragen ein gewisses Erstaunen erregt und hab mich gewundert, warum sich die wundern.(...) Es gab viele Stellenangebote für mich zur Auswahl.“*

Bei vielen der jüngeren Interviewpartnerinnen oder denjenigen, die erst später ihr Studium abschlossen, war dieser Einstieg ins (akademische) Berufsleben oft nicht mit der sofortigen Aufnahme eines regulären und langfristigen Arbeitsverhältnisses verbunden. Dies bezieht sich vor allem auf die Frauen, deren Studium kein klar definiertes Berufsbild bot. Diese Frauen beschreiben die Wichtigkeit von Akademikertraining sowie von Projektarbeit, Netzwerk-Kontakten und politischem und zivilgesellschaftlichem Engagement als Einstiegshilfen in die Berufstätigkeit.

- 8 Frauen absolvierten ein Akademikerinnentraining als ersten Schritt in die Berufslaufbahn, 2 Frauen hatten eine Aktion 8000-Anstellung (Fördermaßnahme des Arbeitsmarktservice für Langzeitarbeitslose).
- Bei einer Frau führte ein Praktikum noch während der Studienzeit zu bezahlter Tätigkeit als freiberufliche Journalistin.
- 3 Frauen beschreiben eine postgraduale Ausbildung als Sprungbrett in die Forschung.
- Durch Projektarbeit, teils noch während des Studiums, stiegen 6 Frauen in eine bezahlte Tätigkeit ein.

Das **Jungakademikertraining** war eine Maßnahme des Arbeitsmarktservice (AMS), gedacht als Einstiegshilfe ins Berufsleben. Sie sollte nach Abschluss des Studiums die notwendige Praxis vermitteln und Beschäftigungsfelder eröffnen sollte. Gefördert wurden häufig AbsolventInnen von Studienrichtungen mit Schwierigkeiten bei der Berufsfindung und dem Berufseinstieg.

Eine Evaluation des Jungakademikertrainings aus dem Jahr 1997, mit 235 „Förderfällen“ schlüsselt auf: die Mehrzahl der Akademikertrainings fand in Wien (65%) statt, dauerte meist (87%) nicht mehr als 6 Monate, 68% der Teilnehmenden waren Frauen und 92% zwischen 25-34 Jahren alt. Die Ergebnisse waren positiv: 57% der TeilnehmerInnen wurden in reguläre Dienstverhältnisse übernommen und 82% der Teilnehmenden sagen aus, dass sich das Training im Großen und Ganzen gelohnt hat.<sup>29</sup>

Dazu eine Erinnerung eines AMS-Beraters: *„Zu meiner Zeit (1988 bis 1990) hatten wir pro Jahr bis zu 600 Leute im Akademikertraining. Das Akademikertraining war eine Chance, denn der Akademikerarbeitsmarkt war wesentlich eingeschränkter als jetzt. Gleichzeitig sind die geburtenstarken Jahrgänge auf den Arbeitsmarkt gekommen. Die Mediziner mussten beispielsweise bis zu einem Jahr auf einen Turnusplatz warten, in Wien oft noch länger.“*

<sup>29</sup> L&R Sozialforschung, Andreas Riesenfelder (1999): Evaluation von Trainingsmaßnahmen. Siehe auch AMS Info 26: Andreas Riesenfelder: Evaluierung von Trainingsmaßnahmen des AMS. 1999

*Dazu gab es eine "Lehrerschwemme" (Gymnasiallehrer, mit vielen Fächerkombinationen wartete man jahrelang auf einen Job) und auch bei den Juristen hat es nicht viel besser ausgeschaut. Das waren mit den WUlern (Absolventen der Wirtschaftsuniversität) und den Geistes- und Sozialwissenschaftler die Hauptgruppen, die bei uns gelandet sind. Insgesamt war es damals sicher nicht leichter als jetzt einen adäquaten Job zu finden.“*

Als sehr wichtig für den Berufseinstieg aber auch für die weitere berufliche Karriere werden immer wieder **Netzwerke und Kontakte** beschrieben, das Bemerk-, Angesprochen- ,und Empfohlen- werden. Eine Naturwissenschaftlerin etwa beschreibt, wie ihr Dissertationsvater sie dem Leiter eines Forschungsinstituts empfahl. Der Kontakt führte zu ihrem ersten Job. Bei einer anderen Frau half die politische Vernetzung, die durch ihr Engagement in der StudentInnenvertretung entstanden war. Wieder eine andere Interviewpartnerin betont, dass sie sich nie um eine Stelle beworben hat. Dank ihres Netzwerkes, das sie ganz aktiv pflegt, führte eine Tätigkeit zur nächsten. Eine Interviewpartnerin wurde von einem Job zum nächsten immer wieder „angefragt“, und beschreibt diesen Weg als eine Mischung aus Glück und Zufall und eigenem Können.

Da die Interviewpartnerinnen familiär und meist auch örtlich nicht akademisch vernetzt waren, mussten sie sich diese Kontakte erst selbst aufbauen. Dabei stießen sie auch an Grenzen: *„Die wenigen Planstellen haben andere bekommen, da musste man einen anderen Hintergrund haben- Seilschaften und Vernetzungen.“*

#### **Frauen, die sich aktiv beworben haben, berichten auch über Schwierigkeiten:**

- Eine Ökonomin erwähnt, dass die Suche schwer war. Es dauerte lange, bis sie eine Stelle bei einer Bank bekam. Dort war sie als eine der wenigen Akademikerinnen unterbezahlt und, wie sie sagt, zu wenig wertgeschätzt.
- Eine Juristin beschreibt den Bewerbungsprozess bei Banken und ähnlichen Institutionen:  
*„Bei den Banken war das Thema Frau ein Problem... Der Personalchef schaut mich an und sagt: Ach, Sie sind eine Frau? Sie müssen schon verstehen, solange ich einen Mann kriegen kann, werd ich einen Mann nehmen.“*
- Eine Frau kämpfte um einen frei gewordenen Posten an der Universität, obwohl ihr nahegelegt wurde, die Bewerbung zurückzuziehen, weil der Professor jemand anderen bevorzugte. Sie bekam den Posten trotzdem.

#### **Weitere Schwierigkeiten, die beim Berufseinstieg genannt wurden:**

- 3 Jahre Wartezeit auf einen Turnusplatz als Medizinerin
- Später Berufseinstieg:  
*„Als über 40ährige Frau mit 2 Kindern anzufangen, war verrückt. Da kann man nicht mehr Karriere machen. Ich wurde als eine Art Sozialfall betrachtet. Der Chef hat sich sehr um mich bemüht. Die ersten 2 Jahre waren aber Mobbing pur. Ich habs durchgestanden, weil ich musste und keinen anderen Job hatte.“*
- Das Hineinrutschen von Nebenjobs in größere Jobs, und dann die Schwierigkeit in ein reguläres, der Qualifikation entsprechendes und adäquat bezahltes Beschäftigungsverhältnis zu kommen.

- Drei Frauen mussten erst ihre Staatsangehörigkeit wechseln und Österreicherinnen werden: für den Turnusplatz als Medizinerin, als Lehrerin und für die Mitarbeit in einem Bundesarchiv.

**Klare und planbare Berufseinstiege** und -wege werden von einer Juristin genannt (Abfolge Gerichtsjahr, Konzipientin, Anwältin), von den Medizinerinnen (Turnus, z.T. Facharztausbildung) und von den Frauen im öffentlichen Dienst, also Lehrerinnen oder bei Tätigkeiten im Ministerium oder an der Universität.

Einige Interviewpartnerinnen schildern, dass sie einen sicheren, in eine feste Struktur eingebundenen Arbeitsplatz in einer Institution zu Beginn ihres Berufslebens auch nicht angestrebt haben:

*„Damals hätte man schon auf Institute kommen können, aber wir wollten Projekte und frei und selbstbestimmt arbeiten.“*

*„Der öffentliche Dienst war mühsam für eine Frau. Ich wollte nicht ‚zugerichtet‘ werden, meine Kündigung war ein ‚Befreiungsschlag‘ – vom öffentlichen Dienst zur Projektarbeit. Für mich galt damals: ‚Geld ist nicht wichtig, Inhalt ist alles‘.“*

*„Wie ich in Wien studiert hab, hätte es Assistentenstellen gegeben, und Freundinnen aus meinem Kreis sind überall Assistentinnen geworden. Aber dann hat man gesagt, möchte man in diese konservative Unistruktur hineingehen? Das war die Haltung. Später hab ich mir gedacht, eigentlich wär es nicht so schlecht, dann war es aber zu spät, mit Aufnahmestopp, da hat sich das Fenster geschlossen.“*

Die Ambivalenz zwischen einerseits dem Bedürfnis nach ökonomischer Sicherheit und andererseits dem Wunsch nach Freiheit der inhaltlichen Gestaltung und der Gestaltung der Rahmenbedingungen zieht sich auch durch viele weitere Berufswege unserer Interviewpartnerinnen.

## **Zusammenfassung „Berufseinstieg“**

**Der Übergang vom Studium zum Beruf wird von vielen Interviewpartnerinnen als schwierig (lange Suche), fließend (mit befristeten Projektarbeiten) und von Zufällen bestimmt beschrieben. Da es wenig Berufsorientierung in Studiengängen ohne klares Berufsziel gab, waren Berufseinstiege durch Kontakte und mit Hilfe von Netzwerken entscheidend.** Einige Interviewpartnerinnen blieben daher lange im Nahebereich der Universitäten, mit freiberuflichen Projektaktivitäten.

Gerade bei den Interviewpartnerinnen aus nichtakademischem Elternhaus und mit einem fehlenden intergenerationellen und örtlich verankerten Netzwerk war der Horizont der Berufsmöglichkeiten zumeist beschränkt. Es fehlten die entsprechenden „Seilschaften“. Befristete freiberufliche Tätigkeiten sowie erste Jobs dienten daher oft zur Orientierung. Auch Maßnahmen wie das Akademikertraining unterstützten den Berufseinstieg.

Kontakte und die Unterstützung von Personen, die den Berufseinstieg oder den weiteren Berufsverlauf beeinflussten, werden oft als bedeutsam beschrieben. Einige Interviewpartnerinnen berichten, dass sie später in ihrem eigenen Berufsleben bewusst Mentorinnen für jüngere Frauen waren, um diese zu unterstützen.<sup>30</sup>

### 3.2. Bedeutung des Berufs

*„Abgesehen von einer kurzen Zeit als Kindergärtnerin war der Beruf mein zentraler Lebensinhalt. Ich habe zwar jetzt eine kleine Pension, aber ich habe mich nie verbiegen müssen, ich hatte immer Inhalte, zu denen ich stehen konnte. Ich habe es immer geschafft, viele Gestaltungsmöglichkeiten und wenig Hierarchie zu haben - zentrale Werte für mich. Ich habe es auch geschafft, immer wieder mit Freundinnen zu arbeiten. Das war mir sehr wichtig, ist nicht selbstverständlich.“*

*„Ganz wichtig war bei mir im Berufsleben, dass meine Tätigkeiten 1. einen Sinn haben und 2. es muss mir ökonomische Unabhängigkeit bieten, das ist mir inzwischen sehr wichtig.“*

Die Interviewpartnerinnen blicken auf jahrzehntelange Berufstätigkeit zurück. Sie befinden sich im letzten Drittel des Berufslebens oder bereits in der Pension. Aus dieser Perspektive beschreiben fast alle Interviewpartnerinnen ihren **Beruf oder ihre Berufstätigkeit als wichtig oder sogar sehr wichtig. Als positive Aspekte werden genannt:**

- Ökonomische Absicherung und Unabhängigkeit
- Inhalte, mit denen man sich identifizieren kann, die „Sinn machen“
- Gestaltungsmöglichkeiten
- Einfluss
- Soziale Einbindung
- Erlebte Anerkennung und Wertschätzung
- Abwechslung und Herausforderung
- Lernen und Sich-weiterentwickeln
- Spaß und Freude

Diese Komponenten werden unterschiedlich bedeutsam erlebt. Dabei verschiebt sich aber auch die Gewichtung oft im Laufe des Berufslebens:

*„Für mich war immer klar so zu arbeiten und zu forschen, dass da ein Bewusstsein weitergegeben wird, und dass ich an diese Gesellschaft etwas zurückgeben kann.“*

*„Der Beruf der Journalistin hat mir ermöglicht, Anliegen zu verfolgen, Menschen und Themen Gehör zu verschaffen, Öffentlichkeit erzeugen. Dinge zu verstehen und Erkenntnisse zu gewinnen spielt für mich eine ganz zentrale Rolle im Leben. Dafür war mein Beruf ideal. Ich konnte eigene Interessen quasi professionell verfolgen, und dies mit kompetenten*

---

<sup>30</sup> Die Bedeutung von Netzwerken wird auch von Dr.<sup>in</sup> Brigitte Ratzer, (Abteilung Genderkompetenz, TU Wien) betont: „Nach dem Doktorat entscheidet sich, ob die Studierenden aktive MentorInnen haben- für Publikationen, Präsentationen bei Konferenzen, Einladungen, Netzwerke etc. Diese Art der Förderung haben Männer sehr viel öfter. Die volle Förderung bekommen Frauen fast nie, aber das braucht man, um weiterzukommen.“ Mentoringprojekte - wie sie etwa auch im Wiener Club Alpha und vom „International Women’s Forum“ angeboten werden - sind daher eine sinnvolle Maßnahme der Frauenförderung.

*Gesprächspartnern, meinen Interviewpartnern. Klingt pathetisch, aber dies hat mir immer wieder die Welt neu eröffnet.“*

*„Ich kann mir des nicht vorstellen, ohne Arbeit. Die Arbeit macht einfach Spaß, und natürlich geht's auch ums Geld. Es macht Spaß zu sehen, dass du anerkannt bist, dass du gefragt bist. Mich rufen die Leute aus ganz Österreich an. (...) Die halten sich wirklich daran, was ich ihnen rate und machen das auch. Das freut mich einfach. Ich hab das Gefühl, ich kann was bewegen, auch wirklich was weitergeben, und ich bekomme das auch zurück. Das macht Spaß!“*

*„Bin sehr arbeitsbezogen, mache fast nichts, was nicht mit meiner Arbeit in Zusammenhang steht.“*

*„Ich behaupte, dass ich das Privileg hatte, 80 % der Tätigkeiten, die ich je in meinem Leben gemacht habe, gerne gemacht habe, und weil ich sie machen wollte, und das mit vollem Einsatz, 150 %. Ich glaube an die Dinge, die ich mache und setzte deshalb all meine Energie, die ich habe, da rein.“*

*„Der Job war immer super, aber schlecht bezahlt, zum Glück bin ich angenehm verheiratet und es ist gegangen so. Es hat einfach Spaß gemacht, wirklich das arbeiten zu können, was man möchte.“*

Insgesamt beschreiben die Interviewpartnerinnen eine große Leistungsbereitschaft, hohen Arbeitseinsatz und viel Engagement im beruflichen Bereich. Emotional wird von Freude, sogar „Glück“ oder „Beglückung“, „Berufung“ und „Identifikation mit dem Beruf“ gesprochen. Diese oft zentrale Rolle der beruflichen Tätigkeit wird in der Auseinandersetzung mit der Pension nochmals deutlich (s.u.).

Auf Grund dieser geschilderten Bedeutungsaspekte lässt sich folgende **Typologie** aufstellen: (Alle 40 Frauen sind hier aufgeführt, auch wenn sie sich bereits in der Pension befinden)

Zum **Typus A** rechnen wir **13 Frauen**: Diese sind in Behörden und meist staatsnahen Unternehmen tätig, oft als Beamtinnen. In ihren Arbeitsbereichen haben sie teilweise inhaltliche Nischen, eigene Schwerpunkte und Gestaltungsmöglichkeiten. Sie verfügen über ein gutes Einkommen und sind durch ihren festen Arbeitsplatz gut abgesichert.

Beispiel: Frau A. hat nach Jahren der freiberuflichen Tätigkeit eine feste Anstellung als Wissenschaftlerin an der Universität bekommen. Das Unterrichten und der Kontakt mit den Studierenden bereiten ihr Freude. Das Eingebundensein in die Institutshierarchie, der Druck zu publizieren und so manche als unsinnig erlebte Tätigkeit weniger. Mit den Jahren hat sich Frau A. eigene inhaltliche Schwerpunkte aufbauen können, ihre Netzwerke mit KollegInnen gepflegt und auch in Kommissionen Entscheidungen beeinflussen können. Ihr Gehalt ist gut, der Arbeitsplatz sicher und auch die Höhe der Pension wird ausreichend sein. Das Datum ihres Pensionsantritts ist vorgegeben.

Zum **Typus B** gehören **7 Frauen**: Sie sind in einer NGO oder in einem befristeten Projekt angestellt. Sie empfinden ihre Tätigkeit als grundsätzlich sinnvoll. Es gibt jedoch auch Vorgaben, eine nur mäßige Bezahlung und die Unsicherheit, ob der Arbeitsplatz auch in Zukunft gesichert ist.

Beispiel: Frau B. ist seit Jahren in einer NGO angestellt, deren Ziele sie als sinnvoll und wichtig ansieht. Sie arbeitet in einem Team, das sie und ihre Arbeit wertschätzt. Die Gelder für die laufenden Projekte müssen jährlich wieder neu bewilligt werden. Die Konkurrenz ist größer geworden, die Vorgaben auch, dadurch haben sich die inhaltlichen Gestaltungsmöglichkeiten etwas eingeschränkt. Sie ist inzwischen durch die jahrelange Mitarbeit eine „teure“ Angestellte geworden, aber die NGO ist loyal gegenüber den langjährigen Mitarbeiterinnen. Frau B geht davon aus, dass sie bis zum Pensionsalter dort weiterarbeiten kann, wenn die Finanzierung der Projekte gesichert ist.

**Zum Typus C** zählen wir **6 Frauen**: Sie haben eine gut bezahlte Führungsposition im Angestelltenverhältnis, die sie mit der hohen Gestaltungsmöglichkeit als befriedigend erleben.

Beispiel: Frau C. leitet mehrere Institute, sie trägt die finanzielle, personelle und inhaltliche Verantwortung. Vorgaben und Controlling kommen vom Aufsichtsrat. In diesem Rahmen kann sie vieles gestalten und beeinflussen. Ihr Arbeitspensum ist hoch, das Gehalt ausgezeichnet.

**Zum Typus D** ordnen wir **6 Frauen** zu: Sie beschreiben ihre Arbeit als inhaltlich selbst bestimmt, und sie legen auch viele Rahmenbedingungen selbst fest. Die Bezahlung ist gut. Sie arbeiten teilweise selbständig, etwa als Unternehmensberaterin oder Ärztin.

Beispiel: Frau D. hat eine eigene Ordination aufgebaut, mit einem stabilen PatientInnenkreis. Ihre Ordinationszeiten hat sie auch in Abstimmung mit Familienzeiten festgelegt. Sie bestimmt, wieviel Zeit sie mit einzelnen PatientInnen verbringt, das erlebt sie als Freiheit, auch wenn es Auswirkungen auf ihr Einkommen hat. Sie entscheidet, wann sie in Pension gehen möchte. Vielleicht wird sie ihren Arbeitseinsatz auch nur reduzieren.

**Zum Typus E** zählen **3 Frauen**: Sie sind „Neue Selbständige“. Sie beschreiben sich als sehr selbst bestimmt, mit großen inhaltlichen Gestaltungsmöglichkeiten und der Beeinflussung der Rahmenbedingungen. Negativ wird die teils prekäre finanzielle Situation erlebt.

Beispiel: Frau E ist freie Autorin. Sie sucht sich ihre Themen selbst, muss die Finanzierung aufstellen, ihre Bücher schreiben und dann die Vermarktung ihres Werkes betreiben. Ihren Arbeitsort und ihre Arbeitszeiten bestimmt sie selbst. Als Selbständige muss sie dabei eine gute Balance finden, um gesund und produktiv zu bleiben, sie achtet daher auf ausreichende Ruhephasen. Finanziell ist es knapp, manchmal sogar prekär. Grundsätzlich erlebt sie sich *„überqualifiziert und unterbezahlt - aber selbst gewählt“*. Sie wird auch in der Pension weiterarbeiten.

**Zum Typus F** gehören 4 Frauen: Sie sind aus verschiedenen Gründen (eigene Krankheit, Krankheit des Mannes, Auslandsarbeit des Mannes) früher aus dem Beruf ausgeschieden bzw. haben sie die Erwerbsarbeit sehr stark reduziert, mit unterschiedlichen finanziellen Konsequenzen. 3 Frauen sind über das Einkommen ihres Ehemannes oder die Witwenpension finanziell abgesichert. Eine Frau lebt von der Berufsunfähigkeitspension.

Nicht alle diese beschriebenen Berufswege sind von unseren Interviewpartnerinnen bewusst und gezielt so gewählt worden. Vieles hat sich ergeben, einiges war die Reaktion auf veränderte Lebensbedingungen, wie Arbeitslosigkeit, Kinder, Krankheiten, Flucht und Mobilität. (Siehe Kapitel 3.3. „Wendepunkte“)

Auffällig ist jedoch, dass einige der Frauen, die mit sehr viel Engagement in befristeten Projektanstellungen im NGO-Bereich oder als freie Mitarbeiterin tätig waren, heute aufgrund der finanziellen Konsequenzen einen kritischeren Blick auf diese Jahre haben:

*„Ich hab in dem Rahmen (meiner Arbeit in Beratungsstellen) was bewegt. Aber es waren auch Jahre der Selbstausschöpfung, mit nicht genug auf sich selber schauen. Wenn ich so viel Energie hinein stecke und sehe wie wenig für mich selber persönlich überbleibt, das ist schon erschreckend.“*

### **Zusammenfassung „Bedeutung des Berufs“**

**Die eigene Berufstätigkeit wird als wichtig oder sogar sehr wichtig erlebt und ist bei allen Frauen emotional positiv besetzt. Neben der ökonomischen Unabhängigkeit wird besonders die Sinnhaftigkeit des Tuns betont, zudem das soziale Eingebundensein, Gestaltungsmöglichkeiten und die Weiterentwicklung durch kontinuierliches Lernen.** Diese Komponenten werden von den Interviewpartnerinnen je nach Lebenssituation unterschiedlich gewichtet. Sind die Frauen von der Sinnhaftigkeit ihrer Tätigkeit überzeugt, dann sind sie auch bereit, finanziell Abstriche zu machen, solange sie es sich leisten können. Mit dem Blick auf die ökonomische Absicherung in der Pension wird diese Entscheidung dann aber problematisch: einige Frauen äußern Empörung und Bitterkeit über die Perspektive möglicher Altersarmut nach einem arbeitsreichen, engagierten Berufsleben.

### **3.3. Wendepunkte im Berufsleben**

Die interviewten Frauen beschreiben häufig sehr wechselvolle Berufswege mit vielen Kreuzungen. Diese Nicht-Geradlinigkeit wird meist positiv gesehen, da sich die Frauen als Gestalterinnen ihres Lebens beschreiben. In den Interviews wurden die Interviewpartnerinnen nach Wendepunkten in ihrem Leben befragt. In den Antworten zeigt sich ein vielfältiger und kreativer Umgang mit Veränderungen. Diese wurden teils selbst herbeigeführt, teils sind es Reaktionen auf äußere Umstände. Geschildert werden sowohl berufliche Meilensteine wie Karrieresprünge, aber auch sehr häufig private Veränderungen, die dann wiederum Auswirkungen auf das Berufsleben hatten:

Frau F. schildert, dass ein erster entscheidender Wendepunkt die Kündigung aus einer unbefriedigenden Bürotätigkeit und die Aufnahme eines Studiums war. Die Entfremdung von ihrem Ehemann führte zu einer Scheidung, und das wiederum zu einer Krise mit den Eltern. Für diese war die Scheidung *„ein Schock. Die Mama hat sich auch gesorgt, sie konnte sich nicht vorstellen, wie man ohne einen Mann durchkommt, und dann noch studieren. Obwohl später hat sie mir dann gesagt ‚Du hast recht gehabt, dass du dich aus einer unglücklichen Ehe und einem unglücklichen Job raus katapultiert hast.‘“* Nach dem Studium war sie zunächst als „Gründerin“ in einer NGO

tätig, wechselte dann, als auch diese Arbeit nicht mehr als zufriedenstellend erlebt wurde, in den Bundesdienst. Wieder durch eine Krise ausgelöst folgte der nächste Karrieresprung in eine internationale Organisation im Ausland. Frau F. sagt: *„Herausforderung und Wechsel waren für mich bei der Arbeit ganz wichtig.“* Bei jeder ihrer beruflichen Veränderungen hatte sie die Unterstützung von Personen, die sie ermutigten, ihr neue Perspektiven aufzeigten und sie protegieren. Jetzt in der Pension engagiert sie sich zivilgesellschaftlich für Anliegen, mit denen sie früher beruflich beschäftigt war.

Bei Frau G. wird das Ineinandergreifen von Reaktion auf äußere Notwendigkeiten und eigenen Aktionen sehr deutlich:

Frau G. arbeitete nach der Matura zunächst als Sekretärin, kündigte aber nach einem Jahr, denn *„ich hatte immer deutlicher das Gefühl, da kann ich nicht bleiben“*. Sie begann in einer Bank zu arbeiten, eine Tätigkeit, die ihr gut gefiel. Sie heiratete und kündigte, um ihren Mann, der eine Stelle in Deutschland annahm, zu begleiten: *„Das war ein großer Wendepunkt, alles hinter mir zu lassen hier in Österreich“*. Nach zwei Jahren kam sie zurück, um ihre kranke Schwester zu pflegen. Der Mann kehrte ebenfalls zurück, sie begann eine Ausbildung als Lehrerin und unterrichtete mehrere Jahre bis zu einer Kinderpause. Unerwartet starb ihr Mann, wodurch sie zur Alleinerzieherin von drei kleinen Kindern wurde. In dieser Zeit unterrichtete sie stundenweise und machte Ausbildungen. *„Aber irgendwann nach dem Tod meines Mannes habe ich gemerkt, ich muss mehr und vor allem fix Geld verdienen. Zurück an die Schule gehen war ein großer Wendepunkt für mich.“* Geholfen hatte ihr *„der Zufall“*, wie sie sagt, nämlich die Begegnung mit einem Kollegen, der von einer freien Stelle an einer Schule berichtete und ihr dann *„alle Wege ebnet. Keiner hat mir Vorwürfe gemacht, dass ich so lange mit meinen Kindern zu Hause war“*. Bis zu ihrer Pensionierung unterrichtete sie noch 15 Jahre. Während dieser Zeit lebte sie mit ihren Kindern und nahm zusätzlich ihre pflegebedürftige Mutter zu sich, die sie gemeinsam mit einer Pflegerin betreute. Nach ihrer Pensionierung machte Frau G. eine Ausbildung zur Yogalehrerin. Inzwischen arbeitet sie in diesem Beruf täglich ein paar Stunden. Sie beschreibt ihr jetziges Leben als *„ein freies Lehrerdasein, wo sich Leute freuen über das, was ich ihnen zeige und was mich nicht anstrengt“*.

**Als Anlass für Wendepunkte im Leben der Interviewpartnerinnen werden beschrieben:**

### **1. Örtliche Veränderungen**

Die innerösterreichische Mobilität für die Aufnahme des Studiums wird meist als wichtiger Wendepunkt beschrieben. Sie schafft eine Distanz zur Herkunftsfamilie und zum Herkunftsmilieu und macht offen für neue Erfahrungen.

- Internationale Mobilität und Auslandsaufenthalte werden von 10 Frauen genannt. Hier werden neue Sichtweisen, ein erweiterter Horizont und die Erfahrung, sich in einer anderen Sprache und einer anderen Kultur zurechtzufinden, als entscheidend hervorgehoben.

*„In Paris hat mich dieses Auf-mich-gestellt-sein, das Allein-sein in dieser Umgebung sehr sehr geprägt. Diese Herausforderung in der Art der Kommunikation, nicht nur*

*sprachlich, sondern in der Auseinandersetzung mit aktuellen Themen, Kultur, die ganze Welt kommt zusammen in Paris.“*

- Migration aufgrund von Krieg und Flucht und den schrittweisen Wiederaufbau einer beruflichen Existenz in Österreich schildert eine Interviewpartnerin.  
*„Wendepunkte sind nicht durch mich gekommen, sondern durch die Umstände.“*
- Die Übersiedlung nach Österreich wegen der Heirat mit einem Österreicher bedeutete für 2 Frauen einen wichtigen Wendepunkt.

## **2. Werteverchiebungen**

- Ein studentisches oder städtisches Milieu, der Bruch mit einer traditionellen Frauenrolle und dem Milieu des Elternhauses bewirkten bei mehreren Interviewpartnerinnen eine Verschiebung der Werte. Dadurch wurden vielfältige Lebensentwürfe denkbar, auch ohne eine traditionelle Ehe mit Kindern. Die eigene Berufstätigkeit erhielt damit einen zentralen Stellenwert.
- Die 68er-Bewegung, die Frauenbewegung, die Ökologie-Bewegung bewirkten eine Politisierung. Themen wie Menschenrechte, Minderheitenrechte und Gerechtigkeit führten zu einem Engagement, das oft im Beruf oder auch im zivilgesellschaftlichen Bereich umgesetzt wurde.
- Die Beschäftigung mit der eigenen Person und mit positiven und unterstützenden Faktoren eröffneten bei drei Interviewpartnerinnen neue Berufsfelder im Coaching-Bereich.

## **3. Mutterschaft**

Die Geburt eines Kindes führte häufig zu einer neuen Priorität und veränderte die Life-work-balance:

- Der Aspekt der Absicherung durch den Beruf wurde wichtiger. Eine Interviewpartnerin schildert, wie sie zunächst mit ihrer Tätigkeit als Lehrerin unzufrieden war. Nachdem sie Alleinerzieherin wurde verschob sich ihre Perspektive. Nun wurde der Beruf zur wichtigen ökonomischen Basis.
- Das Interesse und Engagement erweiterte sich: Mehrere Frauen schildern, wie sie sich mit Themen rund um ihr Kind beschäftigten, bei denen sie Handlungsbedarf orteten, z.B. die Gestaltung der Geburt, die Organisation von Kindergruppen und Alternativschulen.
- Die Karenzzeit oder berufliche Pause wurde zu einer Neuorientierung genutzt. Der berufliche Wiedereinstieg erfolgte dann in einen anderen Bereich oder sogar einen neuen Beruf. *„Karenz war ein eleganter Abgang von diesem ersten unbefriedigenden Posten.“*
- Die Mutterschaft führte zu einer Unterbrechung der Berufslaufbahn. Einer Interviewpartnerin wurde nach der Karenzzeit gekündigt, andere arbeiteten Teilzeit.

## **4. Eigene Krankheit, Scheidung oder Tod des Partners**

- Eine Interviewpartnerin war nach einem Verkehrsunfall körperlich so beeinträchtigt, dass sie ihren fordernden Beruf in einem internationalen Bereich nicht mehr ausüben konnte. Sie begann wieder zu studieren und fallweise Projekte zu betreuen.

*„Mit der Bildung ist der Selbstwert zurückgekommen. Berufstätigkeit hilft einem, den Selbstwert zu definieren. Aber das sollte nicht das einzige sein.“*

- Eine weitere Interviewpartnerin mit chronischer Beeinträchtigung erhielt mit der Berufsunfähigkeitspension eine Grundsicherung. Sie engagiert sich zivilgesellschaftlich weiter in dem Bereich, in dem sie vorher gearbeitet hat.
- 4 Interviewpartnerinnen wurden rund um ihr 40. Lebensjahr unerwartet Alleinerzieherinnen, zwei Frauen durch Scheidung und zwei durch den Tod des Partners. Von da an mussten sie für sich und die Kinder die finanzielle Basis schaffen. Dadurch kam es zu einer veränderten und verstärkten Berufsorientierung.
- Krankheiten, Erschöpfung, Zusammenbruch und Burn-out führten zu einer mehrjährigen Unterbrechung der Berufstätigkeit, zu einer beruflichen Neuausrichtung oder zur Verringerung des Arbeitspensums.

## 5. Karrierestationen

Die folgende Aufzählung fasst zusammen, was die Interviewpartnerinnen als entscheidende Wendungen in ihrem Berufsleben beschreiben. Einzelne Frauen nennen mehrere wichtige Wendepunkte.

- 5 Frauen beschreiben den Übergang von der Projektarbeit zur festen Anstellung als einen wichtigen Schritt.
- Insgesamt 10 Frauen wurden im Lauf ihrer Berufstätigkeit pragmatisiert. Das betrifft Lehrerinnen und Angestellte in Ministerien, an der Uni und in öffentlichen Spitälern.<sup>31</sup>
- Gerade im öffentlichen Dienst aber auch in staatsnahen Institutionen werden Karrieresprünge geschildert, z.B. durch Beförderungen in Führungspositionen, durch den universitären Aufstieg (Dissertation, Habilitation, Professur) und durch den Wechsel in internationale Organisationen in Europa.<sup>32</sup>
- Die Etablierung als Expertin wird genannt.
- 12 Frauen wechseln im Laufe ihres Berufslebens in neue Bereiche und Berufe, 7 davon in eine Führungsposition.
- 12 Frauen schaffen sich ihren eigenen Arbeitsplatz: durch Selbständigkeit oder die Gründung einer NGO<sup>33</sup>.

---

<sup>31</sup> Laut Frauenbericht 1995 ist in der Dekade 1981/91 der öffentliche Dienst ein zunehmend wichtiger Arbeitgeber für Frauen geworden. (S.232) Das betrifft die in dieser Studie interviewten Frauen 50+. Ab 1999 kam es jedoch zu personellen Einsparungen bei Aufnahmen. Ab 1997 begannen Maßnahmen, um die Beamtinnenzahl nicht weiter anwachsen zu lassen, ab 2003 setzte der Pragmatisierungsstopp im Verwaltungsdienst, bei LehrerInnen und im Krankenpflagedienst ein. (Das Personal der Bundes 2016, S. 48)

<sup>32</sup> Den mühsamen Prozess der Berufskarrieren für Frauen bezeichnet der Frauenbericht 1995 als „Berufslaufbahnen von Frauen: geprägt durch die ‚Nicht-Karriere‘.“ (S. 242) Nur knapp ein Viertel der Universitäts- und Hochschulabsolventinnen waren in hochqualifizierten, führenden Tätigkeiten eingesetzt, sie begannen bei gleicher formaler Qualifikation ihre Berufslaufbahnen auf einer niedrigeren beruflichen Position als Männer. Der öffentliche Dienst bot Frauen allerdings eine bessere Startposition, hier begannen 43% der Frauen mit Universitätsabschluss mit einer höheren oder leitenden Position. (S.242). Maßnahmen wie Frauenquoten, gesetzliche Vorgaben und Gendercontrolling haben geholfen, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu heben. „Seit 2006 sind die Anteile von Frauen in Führungspositionen auf allen Ebenen angestiegen.“ (Das Personal des Bundes 2016, S. 59)

<sup>33</sup> Der Frauenbericht 1995 beschreibt bereits den Trend zur Freiberuflichkeit bei Frauen mit Hochschulabschluss, überwiegend in der Rechtsform einer Einzelfirma. „Frauen haben dabei in den letzten Jahren neue und oft auch untypische Berufsbereiche erschlossen und häufiger begonnen, sich durch Existenzgründungen individuelle

## 6. Unzufriedenheit mit der Berufssituation und der Wunsch nach Veränderung

- 5 Frauen verließen ihren Job und begannen ein Studium, das perspektivisch neue berufliche Möglichkeiten eröffnete:  
*„Der Wunsch, weniger fremdbestimmt arbeiten zu müssen, hat mich angetrieben.“*
- 8 Frauen kündigten, besonders häufig am Beginn ihrer Berufslaufbahn, und suchten sich etwas für sie besser Passendes. Das politische Engagement führte bei einer Frau zur Kündigung. Drei Frauen berichten von längeren Perioden der Arbeitslosigkeit.
- 4 Frauen wechselten in andere Einheiten beim gleichen Arbeitgeber (ein anderes Ministerium, andere Schule, andere Abteilung).
- Andere Frauen schildern, dass sie sich neben der Berufstätigkeit andere Betätigungsfelder suchten. Nachdem ihre Bewerbung für den Posten als Direktorin nicht erfolgreich war, begann eine Lehrerin an der Universität Lehrveranstaltungen abzuhalten.
- Weiterbildung war für 5 Frauen ein Wendepunkt. Es war ein erster Schritt, um sich eine neue berufliche Existenz aufzubauen. Eine Frau fühlte sich durch ihren Arbeitgeber, eine kirchliche Institution, in ihrem Privatleben eingeschränkt. Sie begann Ausbildungen, die zu einer sehr befriedigenden Tätigkeit als Beraterin führten. Eine Psychotherapie-Ausbildung schaffte für eine andere Frau die Möglichkeit einer Anstellung in Kombination mit freiberuflicher Tätigkeit.

## 7. Glück und Zufall

Viele Interviewpartnerinnen betonen, dass ihre Berufslaufbahnen nicht geplant waren, sondern auch von **Glück und Zufall** geprägt waren. Tatsächlich belegen die Selbstaussagen der Frauen jedoch, dass ein Zusammenspiel von verschiedenen Faktoren dafür notwendig war. Kontakte und Netzwerke sind wichtig, damit „Zufälle“ passieren können. Von einer geplanten Karriere berichtet keine Frau, überhaupt wird der Begriff „Karriere“ für die Beschreibung des eigenen erfolgreichen Berufswegs nur selten verwendet. Wohl aber werden „Chancen“ geschildert, die teils aktiv herbeigeführt wurden, sich teils auftaten, die jedenfalls aber aufgegriffen und umgesetzt wurden.

*„Es hat viele Zufälle in meinem Leben gegeben, und die, die mir interessant vorgekommen sind, hab ich aufgegriffen. Ich hab auch schon mitgesteuert. Ich habe genug Selbstbewusstsein, um zu sagen, dass ich gut bin in dem, was ich mache. Anscheinend war ich in einem Segment so gut, dass Menschen immer wieder an mich gedacht haben oder sich an mich erinnern haben.“*

*„Für meinen beruflichen Erfolg hat viel Zufall und Glück beigetragen, z.B. dass ich das Stipendium in die USA bekommen habe. Ja, man muss schon was tun dafür, ich hab immer gleich die richtigen Leute getroffen und die Situationen richtig erkannt und gefragt, ob ich da hin kann. Und der Professor hat mich gleich unterstützt. Und was ich dort gelernt habe, war natürlich die Voraussetzung für die Laborleitung“.*

---

*Arbeitsplätze zu schaffen, die auf ihre Fähigkeiten und persönliche Lebenssituation abgestimmt sind. Sie verfolgen damit eigene Motive und positive Ziele mit dem Wunsch, kreativ unter besseren Bedingungen zu arbeiten, eigene Ideen umzusetzen sowie wirtschaftliche und finanzielle Unabhängigkeit zu erlangen.“ (S. 234) Der Frauenbericht weist aber auch darauf hin, dass sich in diesem Bereich der „Selbständigkeit“ neue Formen der Abhängigkeit und Ausbeutung etablieren. (S. 235)*

*„Mein ganzer Lebenslauf ist Schritt für Schritt passiert, nicht geplant. Viele Umwege und Abweichungen, bis ich in der Medizin gelandet bin“.*

*„Das Ganze war ein abenteuerlicher Weg, getragen von einem Netzwerk.“*

*„Glück und Zufall plus die Möglichkeit, zeigen zu können, was man draufhat, das war am Anfang meiner Biographie.“*

## 8. Pensionsantritt

Die Pensionierung wurde von vielen Interviewpartnerinnen als wichtige Veränderung erlebt oder wird als eine solche antizipiert. (Siehe Kapitel 4.4. „Pension“)

### Zusammenfassung „Wendepunkte im Berufsleben“

Geschildert wird eine Vielzahl von Wendepunkten. Diese werden von den Frauen in den Interviews retrospektiv geschildert. Die Interviewpartnerinnen reflektieren, ordnen und geben Lebensereignissen eine Bedeutung für ihre Weiterentwicklung und die Jetzt-Situation. Bei den Wendepunkten handelte es sich teils um die Herausforderung, auf eine neue Situation reagieren zu müssen, teils waren es Veränderungen, die aktiv betrieben wurden. Dadurch haben die interviewten Frauen während ihres (Berufs-)lebens Kompetenzen im Umgang mit Veränderungen gewonnen. Dies wurde zu einer **Kontinuität** im Leben vieler Frauen.

*„Ich hatte schon meine Tiefs, was meine berufliche Entwicklung betrifft. Ich war dann aber trotzdem immer stolz, dass ich es immer aufgrund meiner Fähigkeiten doch geschafft habe, etwas anderes zu machen.“*

**Gemeinsam ist den interviewten Frauen eine aktive, kreative und tatkräftige Grundhaltung, mit der sie auf die Veränderung reagieren oder die Veränderung selbst herbeiführen. Die Erfahrung, neue und veränderte Situationen für sich selbst gut gestaltet zu haben, stellt eine Ressource für weitere und spätere „Wendepunkte“ dar, etwa den Eintritt in die Pensionsphase.**

## 3.4. Care-Arbeit: Kinder und Pflege

### 3.4.1. Kinder und Beruf

*„Ich bin: Universalmanager und Alleinverantwortliche - wenn etwas schief gelaufen ist - für Haushalt und Kinder. Teilzeitmanager für meinen Mann, Koordinator und Zeitverantwortliche von Haushaltsmitgliedern, Handwerkern und Putzfrau sowie Freizeit-Timing.“*

Kinder	
Nein	15
Ja	25
davon erwachsene Kinder	19
Kinder unter 19 Jahren	7

Kinderzahl	1	2	3	4	5
Frauen	10	11	2	1	1

25 der 40 interviewten Frauen sind Mütter. Die intensive Phase der Mutterschaft ist bei den Frauen 50+ bereits vorbei, die meisten Kinder sind erwachsen, nur 7 Frauen leben noch mit Kindern unter 19 Jahren zusammen. Die Anstrengungen der Vereinbarkeit von Mutterschaft und Beruf werden also vorwiegend aus der Erinnerung geschildert. Die beruflichen und finanziellen Konsequenzen wirken aber sehr wohl in die aktuelle Situation.

Die Lebenssituationen sind unterschiedlich: Von den 25 Müttern befinden bzw. befanden sich 15 in einer Partnerschaft mit dem Kindesvater, meist leb(t)en sie auch mit ihm zusammen, 12 Frauen waren oder sind zumindest phasenweise Alleinerzieherinnen gewesen (2 Frauen haben Kinder aus zwei Verbindungen und werden daher zu beiden Kategorien gezählt). Alleinerzieherin zu sein bedeutete, dass der eigene Beruf und das eigene Einkommen eine ausreichende Grundlage für das Großziehen der Kinder bieten musste. Speziell unerwartete Veränderungen durch den Tod des Partners oder Scheidung stellten die Frauen vor große Herausforderungen. Als „Alleinerzieherinnen in aufrechter Ehe“ beschreiben sich 3 Interviewpartnerinnen. Hier wird zwar die ökonomische Basis geteilt, nicht jedoch die tägliche Verantwortung und die Care-Arbeit.

Grundsätzlich werden Kinder als große Bereicherung, als Glück und als wichtiger Lebensinhalt beschrieben:

*„Was das Kind betrifft: Es ist überhaupt das Schönste im Leben, ein Kind zu haben!“*

*„Das Kind gibt dir irgendwie eine zweite Seite dazu im Leben, eine sozialere Seite, eine emotionalere, es rundet einen irgendwie ab.“*

Nicht die Kinder selbst werden als Problem beschrieben, sondern vielmehr belastende Rahmenbedingungen und Lebenssituationen. Erinnert werden Zeiten großer Anstrengung, teilweise Zerrissenheit und Überforderung, sowie individuelle Kraftakte, um den beruflichen und familiären Anforderungen gerecht zu werden.

*„Zwischen 30 und 40, wenn du Kinder hast und einen Beruf, da bist du wirklich im Eimer, da hast du null Zeit für dich. Ich glaub, ich schau jetzt besser aus als damals“.*

#### **Probleme, die im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf genannt werden:**

- **Ungleiche Arbeitsteilung** mit dem Partner:  
*„Mein zweiter Mann wollte sehr gern ein Kind und ich hab nicht nachgefragt, ich Trottel, wie wir uns die Arbeit aufteilen wollen. Ich war dann sehr allein mit diesem Kind.“*
- **Kündigung** des Arbeitsverhältnisses nach Karenz:  
*„Wie ich dann zurückgekommen bin nach der Karenz von meinem zweiten Sohn, das war nicht gut! Gar nicht gut. Ich bin wieder mit 20 Stunden zurückgekommen und mit Arbeit eingedeckt worden. Da hats dann von der neuen Chefin geheißen: ‚Wir behalten*

*dich noch die sechs oder acht Wochen, das was man halt muss und dann bist du gekündigt. Weil zwei Karenzen, des is scho a bisserl heftig.‘ Sie meinte zwei Kinder und die können auch noch krank werden, nein, das geht nicht. Dann bin ich entlassen worden.“*

- **Ausufernde Arbeitszeiten**, die nicht kompatibel mit einem Familienleben sind – für Mütter wie Väter:

*„Leidtragende war meine spätgeborene Tochter (mit einer Beeinträchtigung, Anmerkung der Autorin), nützlich wars für sie nicht, eine Mutter zu haben, die 12 Stunden am Tag arbeitet. Mein Ex-Mann hat sich nicht sehr viel gekümmert.“*

- Öffentliche **Diffamierung** von berufstätigen Frauen **als Rabenmütter**
- **Bei Bewerbungen Zweifel**, ob die berufliche Position mit Kindern ausgeübt werden kann:

*„Dann gab es die Vorstellungsgespräche und ich hatte bereits zwei Kinder. Die anderen Kandidaten waren alle Männer. Ich war die Einzige, die gefragt wurde, wie ich diesen Job mit zwei Kindern machen könnte.“*

*„Ich hab dann die Stelle bekomme, obwohl der Chef einen anderen Kandidaten bevorzugt hätte. Er lässt mich dann unterschreiben, dass meine Kinder keinen Einfluss auf meine Arbeit haben werden.“*

Als problematisch werden Themen beschrieben, die bis heute ihre Gültigkeit haben:

- die innerfamiliäre Arbeitsteilung,
- die Struktur der Arbeitswelt, die Vereinbarkeit nicht unterstützt und
- Rollenklischees, in denen verantwortungsvoll berufstätige Mütter keine Selbstverständlichkeit sind.

**Gesellschaftliche Modelle für eine selbstverständliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf fehlten. Die Frauen schildern daher ihre individuellen Strategien für eine gelebte Vereinbarkeit.**

### **1. Gestaltung der Kinderbetreuung**

- **Faire und gleichgewichtige Arbeitsteilung** mit dem Partner und Kindesvater. Diesen Wunsch oder Anspruch äußern mehrere Mütter. Drei Paaren gelang dies in der Anfangszeit mit kleinem Kind (teils vor der beruflichen Karriere des Mannes), bei zwei Paaren übernahm der Kindesvater später einen gleichen oder größeren Teil der Familienarbeit.
- **Bezahlte Hilfe** bei der Kinderbetreuung durch Nannies, Kinderfrauen, Babysitter werden von 5 Frauen beschrieben. Diese Frauen waren alle in gut bezahlten und zeitlich intensiven Arbeitsverhältnissen tätig.
- Gründung von **Kindergruppen** mit ausreichender Betreuungszeit schildern 5 Frauen.  
*„Vieles ist durch die Kindergruppe abgefangen worden, das war wie eine Großfamilie. Die Kindergruppe bei der jüngeren Tochter ist über zehn Jahre gegangen, das war also dann auch während der Volksschule der Hort. Die Kinder waren wie Geschwister, die haben heute noch viel Kontakt und wir Eltern auch.“*

- **Familiennetzwerk:** 7 Frauen erwähnen die wichtige Rolle der Großeltern bei der Kinderbetreuung. Eine Frau beschreibt, dass ihre Eltern 10 Jahre lang 14tägig für jeweils zwei Wochen als Unterstützung mit in ihrem Haushalt wohnten. Eine andere Frau schildert das gemeinsame Wohnen in einem Haus mit den Eltern. Sie zahlte ihrer Mutter, die sich um die Enkel und den Haushalt kümmerte, für mehrere Jahre die Beiträge in die Pensionskasse.
- **Andere Wohn- und Lebensformen:** Drei Frauen engagierten sich bei der Gründung von Wohnprojekten.

## 2. Gestaltung der Berufstätigkeit

- Reduzierung der Arbeitszeit,
- Tele-Arbeit,
- Kompromisse beim Gehalt im Tausch für relative Zeitsouveränität:  
*„Ich habe auf Verdienst verzichtet, teilweise auch weniger verlangt, damit ich pünktlich gehen kann, damit ich doch um 5 oder 6 so zuhause sein kann. Dann hab ich mir oft die Akten mit heim genommen. Hab dann auch während meine Tochter geschlafen hat, so um 10 Uhr zu arbeiten begonnen bis 2 in der Früh. Also das war sicher anstrengend.“*
- Arbeitsplatz, der die Möglichkeit bot, die Kinder zeitweise mitzunehmen,
- neue Berufsfelder oder Themen, die sich aus der Beschäftigung mit den eigenen Kindern ergaben, z.B. Gründung einer Schule, Publikation zum Thema „Geburt“,
- Freiberuflichkeit und Selbständigkeit,
- Mutterschaft während der Studienphase, in einer Wartephase oder während eines Auslandsaufenthalts der Familie.

Meist bestand die individuelle Lösung aus einer Kombination der aufgezählten Gestaltungsmöglichkeiten.

*„Also bei den Kindern hab ich aus meiner persönlichen Erfahrung ein Riesenglück. Ich hab einen Mann, der damals schon sehr unterstützt hat. Also was er halt konnte. Dadurch, dass wir relativ gut verdient haben, ist halt mein Geld von der Teilzeitanstellung völlig draufgegangen für die Kinder. Aber wurscht, ich wär daheim gestorben, wenn ich nur daheim hätt sein müssen, ja bei aller Liebe. Und die Kinder waren immer relativ gesund, also da bin ich ganz gut durchgekommen mit dem Netzwerk.“*

In der Reflexion werden die **beruflichen Kompromisse** benannt, die gemacht worden sind:

- Angebote für Führungspositionen wurden abgelehnt.
- Auf mögliche Karrieren wurde verzichtet.
- Teilzeitarbeit führt bei vielen Frauen zu einer geringeren Pension
- Weitere Kompromisse waren die Aufnahme von oder auch das Verharren in sicheren Arbeitsverhältnissen, die eine Vereinbarkeit ermöglichten, selbst wenn diese Berufe schlecht bezahlt waren oder wenig Herausforderungen boten.

Trotzdem bedauern die interviewten Frauen ihre Entscheidung und Prioritätensetzung nicht. Sie betonen die Bereicherung ihres Lebens durch Kinder. Sehr wohl aber hadern einige Interviewpartnerinnen mit den finanziellen Konsequenzen. Selten erwähnen die Frauen, dass

ihre Partner Kompromisse zugunsten der Kinderbetreuung eingegangen sind. In einigen Schilderungen wird davon ausgegangen, dass es das Einkommen der Frau ist, das für Kinderbetreuung „draufgeht“. Vereinbarkeit wird vorwiegend als Frauen-Thema wahrgenommen.

Es werden jedoch auch **positive Beispiele für eine gelungene Vereinbarkeit** von Familie und Beruf beschrieben. In ihnen werden Arbeitsstrukturen beschrieben, die richtungsweisend sind.

*„Sehr spät hab ich dann ein Kind bekommen. Das war super. Ich bin als Abteilungsleiterin in Karenz gegangen und nach anderthalb Jahre in Karenz als Abteilungsleiterin zurückgekommen. Wiedereingestiegen bin ich mit 30 Stunden, ich hatte Freitag frei, das ging acht Jahre so. Meine Mutterschaft war also überhaupt nicht schwierig, ich hab danach wieder meinen alten Job bekommen. Es gab keine negativen Auswirkungen.“*

*„Ich muss sagen, dass unsere Firma ein tolles Umfeld für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist. Wir haben keinen Mindestumsatz, den wir erfüllen müssen, das können wir selbst entscheiden. Beim zweiten Kind hab ich mir dann ein ganzes Jahr Auszeit gegeben. Aber auch in den insgesamt 1,5 Jahren Auszeit bin ich zu Arbeitstreffen gefahren, hab Kontakt gehalten, mit dem zu stillenden Baby.“*

15 Frauen sind **kinderlos** geblieben. Hier zwei von ihnen, die ihre Kinderlosigkeit thematisieren und begründen:

*„Ich hab jetzt nicht keine Kinder, weil ich mich irgendwann dagegen entschieden hätte, sondern weil es sich nie ergeben hat. Warum hat es sich nicht ergeben? Nicht weil mir meine Karriere so wichtig war, sondern weil ich nicht in meinem Arbeitsleben zurückgesteckt habe, nur um mir eine Familie zu ermöglichen. Ich bin total mit mir im Reinen, dass ich keine Kinder habe, ich hätte aber auch welche haben können, ich war diesbezüglich ganz aufgeschlossen. Ich gehe mal davon aus, dass ich nie signalisiert habe, dass ich die Frau bin, mit der man gut als Mann Kinder haben kann, weil ich mich dann eh schon kümmern werde, wenn sie mal da sind... und das hätte ich auch nicht machen wollen. Die politische Aussage, dass Kinder für Frauen zu einem Armutsrisiko werden können, zum Beispiel wenn sie zu Alleinerzieherinnen werden, oder weil sie lebenslanglich Teilzeit arbeiten und in der Pension niemanden haben, teile ich. Solange die Arbeitswelt so strukturiert ist, dass Care-Arbeit und Kinderversorgung nicht paritätisch aufgeteilt werden können, ist es zu viel verlangt und ich hätte es als eine Zumutung empfunden. Ein Au-Pair oder eine Nanny zu haben, ist meiner Meinung nach auch keine Lösung, weil dann machen wieder andere Frauen für mich diese Arbeit. Ich kenn nur ganz wenige Männer, die wirklich gleichberechtigt auch ihren Part übernehmen.“*

*„Eine energiegeladene Frau, das war ich nie. Deswegen hab ich immer geschaut, dass ich auf meine Energien aufpasse. Also was ich mir nicht vorstellen hätte können, wäre diese Doppelbelastung, was ja viele machen. Voll Familie, voll Haushalt und das tip top und im Beruf auch noch. Das hätte ich nicht geschafft, na.“*

## **Zusammenfassung „Kinder und Beruf“**

**Die von uns interviewten Frauen haben, oft mit großer Anstrengung und teils auch mit Glück, einen Bildungsaufstieg geschafft. Ihre Berufstätigkeit und die damit verbundene**

**ökonomische Selbständigkeit sind ihnen sehr wichtig. Für die wenigsten war es daher attraktiv oder eine Option, sich als Mutter ausschließlich um die Familie zu kümmern.**

Auch hier waren sie wieder Pionierinnen, sowohl in der Entscheidung für als auch gegen Kinder, denn gesellschaftlich gab es nur wenig Angebote, wie eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf gut lebbar ist. Die von uns interviewten Mütter haben das Spannungsfeld individuell gelöst, auf vielfältige Art und Weise, für viele war dies ein Kraftakt. Sie gehören aber auch zu der Generation, die durch ihr Beispiel und ihr Engagement zu einer allgemeinen Verbesserung etwa der Kinderbetreuungsangebote beigetragen haben.

Die grundsätzlichen Themen sind jedoch nach wie vor nicht gelöst. Das beobachten unsere Interviewpartnerinnen bei den jüngeren Frauen und Männern. **Daher bleiben die Anliegen aktuell: eine gerechte Arbeitsteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit, eine Arbeitswelt, die Vereinbarkeit unterstützt, gesellschaftliche Angebote einer ausreichenden, leistbaren und pädagogisch wertvollen Kinderbetreuung und eine Politik, die die unbezahlte Care-Arbeit (finanziell) anerkennt.**

**Anliegen der Interviewpartnerinnen zum Thema „Kinder und Beruf“ :**

- **Ganztagschulen:** *„Das Wichtigste wäre für mich das Schulsystem und die Kinderbetreuung, das ist für mich eine Katastrophe, nicht die Inhalte, sondern die Struktur und die Organisation. Dass Schulen und Kindergärten zwei Monate zusperren, finde ich schlecht. Ich möchte, dass es Ganztagschulen gibt. Ich habe auch diese Nachmittagsbetreuung so negativ in Erinnerung. Es müsste der Unterricht auf den ganzen Tag verteilt werden. Bei der Nachmittagsbetreuung sind oft Personen im Einsatz, die haben von Pädagogik keine Ahnung. Dass man als Elternteil dann gezwungen ist, mit den Kindern am Abend oder am Wochenende zu lernen, das ist eine Zumutung. Das ist familienschädigend.“*
- **Gegen Teilzeit nur für Mütter:** *„Was ist für die Frauen daran gut, bei diesen Teilzeit-Arbeitsangeboten? Das schafft Abhängigkeiten, es hebt sich dadurch auch nicht die Lebensqualität, es werden die Männer ja nicht respektvoller, wenn die Frauen mehr Haushalt übernehmen und sie jeden Tag eine Torte bekommen. Und du bist ja keine bessere Mutter, nur weil du länger bei den Kindern warst. Das stimmt einfach nicht, das ist ein Ammenmärchen. Es geht ja noch weiter, wenn die Mütter zu Hause bleiben, die versäumen Entwicklungen am Arbeitsplatz, die sind auch langsamer, wenn sie zurückkommen. Und eine existenzsichernde Pension bekommen sie auch keine. Das wären meine Wünsche an die Politik: die Gleichstellung im Hirn!“*
- **Teilzeit für Mütter und Väter:** *„Konkret glaube ich, dass es notwendig wäre, die Männer mehr hinein zu nehmen. Mich macht es sehr zornig, dass Teilzeit so negativ gesehen wird. Natürlich sind die Frauen in Teilzeit, es bleibt Ihnen ja nichts anderes übrig. Es ärgert mich immer wieder, wenn ich höre, nein, ein Mann, der kann keine Auszeit nehmen, keine Kinderzeit, in dem Job ist das unmöglich. Wieso ist das dem Mann nicht zuzumuten? Wir Frauen wollen ja auch weiter arbeiten, wir bleiben ja auch nicht aus Jux zu Hause. Es sollte Teilzeit für alle möglich sein, das wäre so wichtig.“*
- **Arbeitsteilung – aktive Väter:** *„Ich glaube ja, in unseren Köpfen ist das Bewusstsein, dass Väter sich auch um die Kinder kümmern sollen, schon selbstverständlich. Aber die*

*Realität ist oft noch immer eine andere: Dass die Männer es dann nicht tun und die Frauen es nicht durchsetzen können – das ist nicht mehr politisch regelbar.“*

- **Angemessene Anerkennung der Familienarbeit bei Pensionszahlungen:** „*Ich dachte ja, dass die Kinderversorgung für die Pension angerechnet wird. Ich, mit meinem Alter, falle auch schon in die massive Verschlechterung, wo sich der Durchrechnungszeitraum verändert, und die Pension jetzt viel geringer ist, als wenn die besten Jahre gerechnet worden wären. (...) Die Familienarbeit sollte auch für die Pension ganz anders, besser bewertet werden, sodass der Wert dieser Arbeit sichtbar wird. (...) Mich macht das wütend, wenn Frauen in die Altersarmut schlittern, weil sie die ganze Familienarbeit geleistet haben und deshalb Teilzeit gearbeitet haben.*“
- **Flexible Arbeitszeitgestaltung,** die die verschiedenen Lebensphasen berücksichtigt. Diejenigen, die die Möglichkeit dazu haben, nutzen dies auch. Trotz Phasen unterschiedlicher Arbeitsintensität wird eine klare Berufslaufbahn gewünscht, die Karrieremöglichkeiten und ein berufliches Eingebundensein bietet.

### 3.4.2. Pflege und Betreuung von Angehörigen

<b>Pflege-Erfahrung (meistens "Sich kümmern, Organisieren, Begleiten")</b>	
Nein	13
Ja	27

Folgende Personen wurden betreut oder gepflegt (4 mehrfache Nennungen):

Partner	4	
Mutter	8	davon 3x im eigenen Haushalt
Vater	3	davon 1x im eigenen Haushalt
beide Eltern	11	
Oma	1	
Schwiegermutter	1	
Schwester	1	
Tochter	1	
Freundeskreis	1	

Während die Betreuung der Kinder bei den Frauen 50+ zum größten Teil bereits abgeschlossen ist, stellt sich das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in meist späteren Jahren noch einmal anders: zwei Drittel der befragten Frauen geben an, die Betreuung und Pflege naher Familienangehörigen, meist der Eltern oder der Partner, übernommen zu haben oder es noch zu tun. Für 8 Frauen ist dies aktuell ein Teil ihres Lebens, in unterschiedlicher Intensität. „Pflege“ wird hier sehr weit verstanden. Es bedeutet die Übernahme von der Verantwortung,

sich um nahestehende Personen, meist Familienangehörige, zu kümmern, sie zu begleiten und ihren Alltag mit zu organisieren.

*„2002 habe ich Bildungskarenz genommen, das war die Krebsphase meines Vaters. Ich habe geholfen, die Rahmenbedingungen zu organisieren, am Ende auch ein Hospiz. 2004 ist mein Vater gestorben. Meine Mutter hat dann noch 7 Jahre gelebt. Am Freitag nach der Arbeit fuhr ich zu meiner Mutter, habe dort übernachtet, dann Samstag Vormittag Wege für sie erledigt, 7 Jahre lang hat also mein Wochenende erst Samstagmittag begonnen. Es war keine Pflege, aber Unterstützung. Ich hab dann gegen ihren Willen 2-3x pro Woche 2 Stunden Heimhilfe organisiert, für Duschen und Medikamente verabreichen. Sie war ja weit weg. Manchmal kamen Anrufe der Nachbarin in der Arbeit, die Mama ist jetzt im Spital in Mödling. Ich habe immer versucht, sie ins Wilhelminenspital zu bringen, da konnte ich sie leichter besuchen. Im Grunde hat sie nur die letzten 5 Wochen im Spital verbracht, war sonst immer zu Hause. Aber all das waren Gründe, warum ich nicht Vollzeit gearbeitet habe.“*

*„Bei meinem Vater waren es viele Jahre, wo er auch eine Pflegerin hatte. Aber bis zu seinem Tod vor 4 Jahren war ich da täglich involviert, aus dem Ausland ungefähr eine Stunde am Telefon, oft mehrmals am Tag, morgens, mittags und abends, auch zur Absicherung. Und besonders intensiv war es, wenn ich hier war, 2-3mal im Jahr, und als ich wieder in Wien gewohnt habe, da waren es ungefähr 15-20 Stunden in der Woche. So ist das, da muss man sich kümmern. Das hat die technische Betreuung umfasst, dass er skype konnte, dann dass der Haushalt funktioniert, also zusätzlich zu der Dame, die eh da war und gekocht hat. Aber alle anderen Bereiche der Care-Arbeit habe ich abgedeckt. Auch das Finanzielle, wir haben das Leben meines Vater finanziert seit er 63 Jahre alt war. Wenn man im Ausland ist, ist es besonders schwierig, wenn man alte Eltern hat und man ist weit weg. Was macht man dann?“*

*„Ich glaub, alle Menschen, die mit Pflege zu tun haben, wissen, selbst wenn die Angehörigen im Heim sind, heißt das noch lange nicht, dass man nichts mehr zu tun hat. Wir sind ziemlich eingespannt, trotzdem. Diesen intensiven Bedarf an Betreuung, Pflege und Organisation, für den wir uns zuständig fühlen, gibt es jetzt seit 6 oder 7 Jahren.“*

#### **Aspekte, die zum Thema „Care-Arbeit und Pflege“ genannt werden:**

- Die Zeiten der Betreuung und Pflege sind meist lang. Oft kommt es zu kontinuierlichen Verschlechterungen, die eine ständige Adaptierung an neue Situationen erforderlich machen. Dafür ist es notwendig, einen regelmäßigen Kontakt mit der zu betreuenden Person zu halten, um die Situation gut einschätzen zu können.
- Oft gibt es Notsituationen, auf die schnell reagiert werden muss.
- Gerade wenn man nicht zusammenlebt - unsere Interviewpartnerinnen haben großteils eine innerösterreichische Migration hinter sich - ist ein lokales Netzwerk von Familienangehörigen, Nachbarschaft, Pflegerin, Heimhilfen notwendig. Oft wird dieses von den Töchtern organisiert. Regelmäßige Fahrten an den Wochenenden zum Wohnort der Eltern oder des Elternteils sind eine zusätzliche zeitliche Belastung.
- “Sich kümmern“ kann vieles bedeuten: emotionale Ansprechpartnerin sein, organisieren, im Notfall da sein, bei Arztbesuchen begleiten, im Haushalt unterstützen, Trauerprozesse begleiten...
- Die Erwartung, sich um die alten Eltern zu kümmern, ist hoch. Zum einen von den Eltern selbst, vom Umfeld und nicht zuletzt im eigenen Verständnis. Die Erwartungen

an Töchter sind dabei höher als die an Söhne. Während die Vorstellung einer „guten Mutter“ inzwischen durch gesellschaftliche Diskurse relativiert und erweitert wurde, ist das bei den Erwartungen an eine „gute Tochter“ weniger passiert.

- Je nach Ausmaß der Betreuungsarbeit können es anstrengende Zeiten sein, in denen Zeit für sich selbst „auf der Strecke bleibt“.
- Kompetenzen aus der Berufstätigkeit und durch den eigenen Bildungshintergrund helfen auch bei der Pflege. Dies betrifft den Umgang mit Behörden, die Recherche von Informationen, die Organisation von Hilfe, eigene soziale Kompetenzen und den Aufbau von Netzwerken.

Keine der interviewten Frauen hat für die Pflege ihre Berufstätigkeit aufgegeben, einige haben sie aber reduziert oder begrenzte Karenzzeiten genommen. Berufstätigkeit bietet auch ein Gegengewicht und eine Abgrenzung zu den Anforderungen der Care-Arbeit. Positiv wird erlebt, wenn es am Arbeitsplatz Unterstützung und mehr Flexibilität gibt, um beidem gerecht zu werden.

*„Da hatte ich viel Unterstützung vom Institut, meine Chefin hat zu mir gesagt: ‚Verbring mit deiner Mutter Qualitätszeit und organisiere ihr die anderen Dinge‘. Das habe ich dann gemacht, zum Glück hat die Mutter es akzeptieren können, sie hat ja dann noch neun Jahre gelebt.“*

Zwei Interviewpartnerinnen schildern, wie schwierig, aber auch wie notwendig die **Vereinbarkeit von Beruf und Begleitung des Partners** in schwerer und langer Krankheit ist:

*„Bei der Erkrankung meines Mannes hat geholfen, dass ich als leitende Angestellte eine große Freiheit und keine fixe Arbeitszeit hatte. Ich konnte zwischendurch einmal weggehen oder auch bei ihm bleiben. Ein eindeutiges Privileg, ich konnte das einfach selber entscheiden. Ich brauchte keine größere Auszeit, ich konnte das auch dank der Großzügigkeit meiner Vorgesetzten, gut regeln. Ich konnte sehr viel von hier aus organisieren, ins Krankenhaus fahren. Es war eher hilfreich für mich, hier zu arbeiten als eine Belastung! Es haben natürlich alle gewusst, was mit mir los ist. Des wär nicht für mich zum Auszuhalten gewesen, ich hätt nicht daheim bleiben können. Wenns ganz schlimm war, war die Arbeit, finde ich, eher ein Anker, dass ich eine Distanz zwischen ihm und mir bringen konnte. Und ich glaub, für ihn war das auch gut, dass ich nicht immer um ihn umadumgehupft bin. Er mochte das ständige Kümmern überhaupt nicht.“*

*„Mit zunehmender Pflegebedürftigkeit meines Mannes wurde die Berufstätigkeit besonders wichtig, es war eine Art Gegenwelt, um nicht völlig in der Pflege zu versinken. Zugleich wurden meine Kräfte, berufstätig zu sein, aber immer geringer. Ich hatte nur mehr ca. 30% Kraft für Berufstätigkeit.“* Als freiberuflich Tätige konnte diese Interviewpartnerin ihre Arbeitszeit entsprechend reduzieren. In seinen letzten Lebensjahren erkrankte ihr Mann an Demenz. *„Das Leben war nicht mehr planbar, es gab nur einen Kalender für seine Arzttermine, ich selber hatte keinen mehr. Die ausschließliche Konzentration auf meinen Mann und meine ständige Anspannung über viele viele Jahre sehe ich heute kritisch. Mit der Zeit hab ich mich selber gar nicht mehr gespürt. Das war kaum förderlich für meine Gesundheit, im Laufe der 16 Jahre, die ich meinen Mann begleitet und gepflegt habe, bin ich selber immer kränker geworden... Zusammengefasst: als pflegende Angehörige läuft man ganz schnell Gefahr, in der Isolation zu landen. Geholfen hat mir die Angehörigenberatung der Caritas.“*

Keine der Interviewten beklagt sich über die Zuständigkeit für die Betreuung und Pflege. Belastungen werden beschrieben, aber oft auch eine emotionale Verbundenheit.

*„Es war viele Jahre lang sehr belastend, ich wollte das aber für meine Mutter tun.“*

Teils wird die Care-Arbeit für die Eltern als Teil eines selbstverständlichen generationsübergreifenden Gebens und Nehmens von Unterstützung beschrieben.

*„Meine Eltern haben sehr viel für mich getan und ermöglicht, und es war dann meine Pflicht, meinen Beitrag zu leisten, so simpel hab ich das gesehen. Es ist gegangen, aber es war viel.“*

Einige Interviewpartnerinnen beschreiben, dass sie durch die Pflegearbeit **neue Kompetenzen** erworben haben, zum Beispiel: *„Menschlichkeit und Kampfgeist!“*

Andere haben durch die Pflege **Bereiche** kennengelernt, in denen sie dringenden gesellschaftlichen Handlungs- und Veränderungsbedarf orten. Einige wenige Frauen engagieren sich deshalb in diesem Umfeld.

*„Ich mache mir Gedanken über das Altwerden in unserer Gesellschaft. Da gibt es keine passenden Modelle und eben viel zu wenig Personal und viel zu wenig Wertschätzung für diese Arbeit. Das wär auch ein Bereich, wo ich mir vorstellen könnte, mich zu engagieren und zu schauen, wo gibt es Modelle, die für alte Menschen besser passen, für den letzten Lebensabschnitt. Von dem, was ich erlebt habe mit meiner Mutter, aber auch was ich höre von anderen, die davon betroffen sind, da gibt es überall die Überlastung und auch das engagierte Personal ist völlig überfordert.“*

*„Zu erleben wie im Krankenhaus mit Patienten umgegangen wird, das hat wehgetan. Ich hab's bei meinen Eltern massiv erlebt. Alte Menschen im Krankenhaus sollten unbedingt begleitet werden!“*

*„Meine Eltern haben auch jetzt total wenig Geld, ich frage mich, wie sie das überhaupt schaffen. Mein Vater ist inzwischen ein Pflegefall und wenn man meine Mutter nicht hin und wieder entlastet, wird sie auch krank. Jetzt schicke ich sie jedes Jahr eine Woche auf Urlaub. Sie protestiert zwar immer dagegen, aber dann fährt sie doch und ich schaue auf den Papa. Und das muss man dann alles organisieren. Es hat mir auch gezeigt, dass am Land die Versorgung von pflegebedürftigen Menschen, die abgelegen wohnen, ganz schwierig ist. Es gibt keine Tageszentren, es gibt zwar Heimhilfe, aber die müssen weite Strecken zurücklegen und das muss auch erst einmal bewilligt werden. Die Mama sagt sie braucht keine Hilfe und die könnte sie sich auch nicht leisten, meine Mutter hat nicht einmal eine eigene Pension.“*

## **Zusammenfassung „Betreuung und Pflege von Angehörigen“**

Das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt sich bei vielen Frauen in der Lebensphase 50+ oft noch einmal anders und neu, wenn die eigenen Eltern oder der Partner Unterstützung und Pflege benötigen<sup>34</sup>. Viele der interviewten Frauen übernehmen hier Verantwortung, eher selten bei den umfassenden, alltäglichen und im engen Sinne pflegerischen Tätigkeiten, aber im weiteren Bereich von Betreuung und „Sich-Kümmern“.

---

<sup>34</sup> Nach Schätzungen sind 65-80% der pflegenden Angehörigen Frauen. Zu Belastungsfaktoren und Verbesserungsbedarf siehe Mairhuber (2017).

Das sind vielfältige, zeitintensive und auch emotional und physisch belastende Tätigkeiten des Organisierens, Begleitens und des Krisenmanagements. Hier wird gesellschaftlich wichtige und notwendige Care-Arbeit geleistet. Keine der interviewten Frauen wollte oder will wegen der Pflegetätigkeiten jedoch den Beruf aufgeben. Die Berufstätigkeit und die soziale Einbindung am Arbeitsplatz werden sogar oft als positiver Gegenpol gerade in belastenden Situationen beschrieben. Was jedoch wohltuend oder sogar notwendig erscheint, ist eine Flexibilität der Arbeitszeiten und der Arbeitsorganisation. In Phasen der intensiven Pflege haben einige Frauen Karenzzeiten, ein Sabbatical oder Altersteilzeit in Anspruch genommen oder sie haben ihre Arbeitszeit reduziert.

Die Pflege von Angehörigen und die Auseinandersetzung sowohl mit den Bedürfnissen im hohen Alter und bei schwerer Krankheit als auch mit den vorhandenen Angeboten, führen bei einigen Frauen zu Überlegungen zum eigenen Altern. Diese könnten ein Potential für neue und kreative Ansätze darstellen.

#### **Anliegen, die von den interviewpartnerinnen zum Thema „Pflege“ geäußert werden:**

- **Finanzielle Absicherung und Unterstützung durch Beratung**
  - *„Die Pensionsversicherung für pflegende Angehörige war für mich sehr wichtig. Ich wurde von der PVA mit einem Gehalt eingestuft, das ich davor in Österreich nie erreicht habe, da konnte ich auch die notwendigen 16 Jahre für einen Pensionsanspruch zusammenbekommen. Inzwischen gibt es schon sehr viel Unterstützung auf verschiedensten Ebenen für pflegende Angehörige. Trotzdem gestaltet sich diese Situation oft prekär, finanziell wie seelisch. Es ist einfach traurig und auch bedrückend, den körperlichen Abbau eines Menschen zu begleiten. Wenn dazu noch finanzielle Sorgen kommen, wird es schlimm. Und an meine Kämpfe um die Erhöhung des Pflegegeldes möchte ich gar nicht mehr denken... Ich war oft tief verzweifelt und wusste nicht, wie es künftig weitergehen soll.“*
- **Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, Professionalisierung, gerechtere Verteilung von unbezahlter Care-Arbeit und höhere Wertschätzung der bezahlten Care-Arbeit**
  - Care-Arbeit muss ins Leben integrierbar sein und sollte nicht zu einer Entscheidung für Beruf oder Pflege führen. Dazu benötigt es die Möglichkeit flexiblerer oder phasenweise reduzierter Arbeitszeiten mit finanzieller Absicherung und andere flexiblere Arbeitsorganisationen. Gesellschaftlich sind ausreichende, qualitativ gute und bezahlbare Angebote professioneller Pflege notwendig. Die professionell im bezahlten Care-Bereich Tätigen sollten eine höhere Wertschätzung erhalten, die sich auch in der Bezahlung und den Arbeitsbedingungen ausdrückt. Und dieser Bereich der unbezahlten „Care“-Arbeit sollte gleichermaßen von Frauen und Männern, Söhnen und Töchtern, Freundinnen und Freunden übernommen werden.

### 3.5. Einflussfaktoren: Mobilität/Migration, Herkunft, Frau-Sein Barrieren und Strategien

#### 3.5.1. Migration und Mobilität

Das Leben an verschiedenen Orten - Mobilität und Migration - ist bei vielen der Interviewpartnerinnen ein Thema. Zusätzlich zu den Erfahrungen des Frau-Seins in patriarchalischen Verhältnissen sowie des Bildungsaufstiegs und damit dem Wechsel des Milieus kommt mit der Migration noch eine weitere Erfahrung des Anders-Seins hinzu. Beschrieben werden von den Frauen die Mühen der Integration aber auch die Bereicherung eigener Perspektiven.

Im Folgenden beziehen wir uns nur auf die internationale Mobilität, also das zeitweise Leben im Ausland beziehungsweise den Zuzug aus dem Ausland nach Österreich. Damit verbunden sind Themen der Staatsbürgerschaft, der Sprache und Kultur, sowie Möglichkeiten der Berufsausübung. Die Mobilitätserfahrungen unterscheiden sich dabei erheblich.

**Mehr als ein Viertel der interviewten Frauen haben einen Migrationshintergrund, entweder durch die Migration der Eltern oder durch die eigene.**

<b>Migrationshintergrund (selbst oder beide Eltern)</b>	11
davon : Selbst	9
Eltern	2
Migriert aus:	Südtirol, Ungarn, Australien, Brasilien, Bosnien, 4x Deutschland, davon haben 2 Frauen die deutsche Staatsbürgerschaft behalten

Eine Interviewpartnerin, Tochter jüdischer Eltern, wurde in der Emigration in Brasilien geboren. Als Neunjährige übersiedelte sie nach Österreich. Der Verlust der vertrauten Kindheitsumgebung und der portugiesischen Sprache ist eine Erfahrung, die sie sehr geprägt hat. In der Pension möchte sie längere Zeit wieder in das Land ihrer Kindheit zurückreisen.

Eine andere Frau ist mit ihren Eltern, Flüchtlingen aus der ehemaligen Tschechoslowakei, in der Kindheit nach Australien ausgewandert. Sie hat dort studiert und viele Berufsjahre verbracht. Wegen der Betreuung einer nahen Verwandten zog sie nach Österreich zurück und arbeitet seit Jahren hier. Auch sie hat den Wunsch, das Land ihrer Jugend, des Studiums und der ersten Berufserfahrungen intensiv zu bereisen.

Thema dieser beiden Frauen ist der persönliche Brückenbau zwischen den Ländern, denen sie sich emotional verbunden fühlen. Mit der Pensionsphase erhoffen sie sich die Zeit und den Freiraum, die Kontakte mit der ursprünglichen Heimat wieder zu intensivieren.

Die Biographien zweier weiterer Frauen sind durch Flüchtlingserfahrung und Wiederaufbau geprägt. Die ungarischen Eltern einer Interviewpartnerin mussten sich in einem anderen Land eine neue Existenz aufbauen. Sie selbst, als Kind bereits in der neuen Heimat geboren, erlebt ihre Zweisprachigkeit und das Kennen zweier Kulturen als Ressource.

*„Meine nicht ganz leichten Lebensumstände als Kind von Flüchtlingen betrachte ich im Nachhinein als Bereicherung. (...) Man hat einfach ein Gespür dafür, wie es Menschen geht, die nicht von hier stammen.“*

Eine Medizinerin hat im Bosnienkrieg ihre Heimat mit Mann und Kind verlassen müssen. Diese Interviewpartnerin musste sich mühsam über viele Jahre in Österreich ihre berufliche Existenz als Ärztin wiederaufbauen. Stationen dabei waren: Hilfspflegerin, Krankenschwester, Nostrifizierungen und zahlreiche Zusatzprüfungen und die Annahme der österreichischen Staatsbürgerschaft. Nach abgelegtem Turnus wurde sie zunächst Stationsärztin bis sie eine eigene Ordination eröffnen konnte. Parallel zu ihrer fordernden Berufstätigkeit lernte sie Deutsch. Die Familie hat nach wie vor eine intensive Beziehung zu den in Bosnien lebenden Angehörigen. Ausnahmslos alle Urlaube werden dort verbracht. Ihre Strategie im Umgang mit widrigen Umständen beschreibt diese Interviewpartnerin folgendermaßen:

*„Wenn dir das Leben Zitronen gibt, mach daraus Limonade. (...) Jeden Morgen wenn ich in meiner Wohnung in meinem Bett aufwache, denke ich mir: ‚Braucht man noch mehr zum Glück?‘ Wenn ich jetzt an diese Länder denke, die zerbombt und zerstört sind, und an diese Menschen, die nicht wissen, wo sie am nächsten Tag sind. Wir als Bosnier hatten Glück, hier in Österreich mit offenen Armen aufgenommen zu werden, Bosnien hat einmal zu Altösterreich gehört. In dieser damals schlimmen Situation ist uns der neue Anfang hier in Österreich sehr erleichtert worden.“*

Zwei Frauen sind wegen der Heirat mit einem österreichischen Mann nach dem Studium von Deutschland nach Österreich gezogen. Die Auswirkungen dieses Ortswechsels auf die Berufstätigkeit waren unterschiedlich. Eine Frau konnte zwar als Journalistin freiberuflich inhaltlich sehr befriedigend arbeiten. Als freie Journalistin wurde sie jedoch schlecht bezahlt, wodurch sie die nächsten Jahre finanziell von ihrem Mann abhängig war. Die andere Interviewpartnerin musste, um als Lehrerin arbeiten zu dürfen, ihren Abschluss nostrifizieren lassen, Zusatzprüfungen ablegen und die Staatsbürgerschaft wechseln.

Eine andere Frau mit deutscher Staatsbürgerschaft kam wegen eines Jobangebots nach Wien. Auch sie lebt schon seit vielen Jahren in Österreich, nach mehreren beruflichen Wechseln ist sie jetzt in einer Führungsposition.

#### **Trotz der unterschiedlichen Lebensgeschichten gibt es jedoch einige Gemeinsamkeiten:**

- Unabhängig vom Grund der Migration ist der Aufbau einer beruflichen Existenz in einer anderen Kultur, manchmal in einer anderen Sprache, anstrengend. Das Leben in einer anderen Kultur kann zwar individuell als bereichernd erlebt werden, bringt jedoch auch Probleme und Herausforderungen mit sich: Abschlüsse sind nicht kompatibel, Anpassung ist erforderlich und persönliche Netzwerke fehlen zunächst.
- Politische Mitbestimmung und einige Berufsfelder erfordern den Wechsel der Staatsbürgerschaft. Die beiden deutschen Interviewpartnerinnen, die seit vielen Jahren in Österreich leben und arbeiten, beschreiben es so:

*„Ich bin sehr dankbar, hier in Wien leben zu können. Aber ich lebe jetzt fast 28 Jahre hier und darf hier nach wie vor nicht wählen, das finde ich schlimm, hat mich gerade wieder jüngst bei der Bundespräsidentenwahl geärgert.“*

*„Ja, ich bin Deutsche. In Paris hab ich auch gelebt. Diese Erfahrung, dass ich seit 1992 nur einmal die Regierung des Landes, in dem ich lebe, wählen durfte, nervt mich! Liebe EU: Schön, dass es Arbeitnehmerfreizügigkeit gibt, ich bin die, die weidlich davon profitiert hat, ich frage mich aber, warum es keine Wählerfreizügigkeit gibt. Ich habe nicht vor, die Nationalität zu wechseln, das hätte ich schon öfter tun müssen. Also, entweder meint man es ernst in der EU, und dann müsste man uns aber auch die Bürgerrechte zuerkennen, oder... Also das Wahlrecht ist für mich ein wirklich wichtiges Thema.“*

- Der Wunsch der Frauen mit Migrationshintergrund ist, dass Integration nicht bedeutet, durch Anpassung einen Teil der Identität aufgeben zu müssen, sondern Länder und Kulturen verbinden zu können.

**Auslandserfahrungen**, also das Leben im Ausland für einen längeren Zeitraum, wird von einigen Interviewpartnerinnen als Wendepunkt im eigenen Lebensweg beschreiben. (Siehe Kapitel 3.3 „Wendepunkte“)

Was subjektiv als Bereicherung erlebt wird, erweist sich für die Berufslaufbahn aber mitunter als ambivalent.

Für 7 Frauen waren die Auslandsaufenthalte - in der EU-Verwaltung, in internationalen Organisationen, im Kulturbereich, im internationalen Beratungsbereich und in der naturwissenschaftlichen Forschung - wichtige Karrierestationen. Ein Arbeitsplatz oder ein Stipendium waren die Auslöser für die Übersiedlung.

Nur eine dieser Frauen berichtet in den Interviews allerdings von einem Partner, der sie ins Ausland begleitete. In den folgenden Jahren tauschte dieses Paar bei verschiedenen Auslandsstationen immer wieder die Rolle als HauptverdienerIn: *„Da haben wir uns gegenseitig unterstützt, dass wir in verschiedenen Ländern arbeiten konnten, was glaube ich nicht selbstverständlich ist“.*

Eine andere Frau war während der Zeit im Ausland alleinerziehende Mutter und beschreibt die Situation als durchaus positiv: internationale Schulen und bezahlte Kinder- und Haushaltsbetreuung erleichterten die Vereinbarkeit.

Eine Interviewpartnerin war zwischen ihrem 30. und 40. Lebensjahr rund 10 Jahre im Ausland im geisteswissenschaftlichen Forschungsbereich tätig. Sie erlebte ihre Rückkehr nach Österreich beruflich als schwierig: *„Dann bin ich zurückgekommen und niemand hat auf mich gewartet. In Österreich ist der Karriereweg nicht so klar, du bist so abhängig von den einzelnen Personen und den wenigen Institutionen, die Geld geben. Das war ein großer Wendepunkt.“* Diese Frau wechselte in ein völlig neues Berufsfeld.

Sechs Frauen begleiteten ihren jeweiligen Partner bei längeren Auslandsaufenthalten, zumeist anfangs mit Kindern. Dieses Leben im Ausland wurde unterschiedlich erlebt. Einerseits war die Konzentration auf die Familienarbeit mit der Freiheit zum Lernen und Entdecken verbunden und dies finanziell abgesichert. Andererseits waren viele dieser Frauen beruflich nicht tätig und damit finanziell vom Partner abhängig. Dieses Konzept passte für einige Frauen gut in Warte- oder Karenzzeiten.

Eine Lehrerin nimmt sich immer wieder „Auszeiten“, Karenzierungen, um ihren Mann bei seinen Auslandstätigkeiten zu begleiten und beschreibt das Leben im Ausland als sehr positiv.

Wie auch eine andere interviewte Frau genießt sie das internationale Leben, nutzt es zum Lernen und engagiert sich vielfältig.

Bei einer anderen Frau wurde aus einem zunächst nur begrenzt geplantem Aufenthalt „ein ganzes Leben“. Ihre Vorstellungen, sich eine eigenständige berufliche Existenz aufbauen zu können, erfüllten sich nur zum Teil: *„In dem neuen Land musste ich mich beruflich immer neu erfinden. Da ich kein Arbeitsvisum hatte, konnte ich nicht eigenständig arbeiten, sondern nur in gewissen Feldern. Ich habe dann noch einmal studiert und diverseste Ausbildungen gemacht. Aber das war nie eine Fulltime-Beschäftigung, mehr als 20 Stunden in der Woche waren es nie. Und der Rest war Kind und Mann und die Verwaltung unseres gesamten Lebens. Wir hatten ein sehr gutes Leben, aber das hat auch darauf beruht, dass ich zurückgesteckt habe. Das war eine Häufung von Hindernissen bürokratischer Art, die diese Rolle ergeben haben, die habe ich mir nicht gesucht. Als ich hingekommen bin, habe ich es mir ganz anders gedacht, da ich eine Frau der Tat bin, habe ich gedacht, dass ich was finden werde.“*

Diese Re-Traditionalisierung der Geschlechterrollen führte zu einer Abhängigkeit, die die Frauen aufgrund ihrer Ausbildung und Berufstätigkeit im Inland nicht hatten. Das Gelingen dieses Lebensentwurfs hängt hier sehr stark von der Qualität der Partnerschaft ab.

## **Zusammenfassung „Mobilität und Migration“**

**Mobilität und Migration sind die Lebensrealität vieler Menschen. Auch die Hälfte der von uns interviewten Frauen hat entweder einen Migrationshintergrund oder sie haben selbst viele Jahre im Ausland gelebt. Die Auslandserfahrung kann sowohl eine Karrierestation oder ein beruflicher Meilenstein sein, sie kann aber auch zu Abhängigkeiten und der Schwierigkeit des (Wieder)einstiegs in Österreich führen.**

**Individuell wird das Leben in einem anderen Land oft als bereichernd beschrieben, als Horizonterweiterung und Kennenlernen anderer Kulturen, ja die internationale Mobilität kann sogar zum zentralen Lebensthema werden, wie eine Interviewpartnerin ausdrückt:**

*„Es gibt für mich zwei Dinge, wenn man das einmal gemacht hat, da einmal einen großen Schritt gemacht hat, will man weiterschreiten: das eine ist Bildung und das andere ist umherziehen, sich in andere Gesellschaften einfinden – wenn man das einmal gemacht hat, dann will man da immer weiter.“*

Speziell wenn man tiefer in eine andere Kultur eingetaucht ist oder eine andere Kultur in das neue Land mitbringt, besteht der Wunsch nach der Verbindung dieser verschiedenen Welten.

Das Aufbauen von neuen sozialen Netzwerken und einer beruflichen Existenz wird allerdings oft auch als mühsam erlebt, speziell, wenn es bürokratische Hürden gibt. Sowohl die Integration als auch die Re-Integration können sich anstrengend gestalten.

Der Wunsch nach politischer Teilhabe, als ein Element von Integration, wurde von zwei deutschen, seit langem in Österreich lebenden Interviewpartnerinnen benannt. Das fehlende Wahlrecht trägt zu einem Gefühl des nicht vollständigen Eingebundenseins bei.

### 3.5.2. Einfluss der Herkunft

Einige Frauen beschreiben die Auswirkungen der Herkunft auf ihr Berufsleben im akademischen Umfeld. Benachteiligungen und die Erfahrung des „Andersseins“ werden von den Interviewpartnerinnen häufiger mit der Prägung durch das Herkunftsmilieu begründet als mit ihrer Situation als Frau. Genannt werden:

- Das Fehlen beruflicher Seilschaften,
- eine andere Sprache als bei Personen aus arrivierten, bürgerlichen Familien und die fehlenden „Codes“,
- ein geringeres Selbstbewusstsein.

*„Mich zu vernetzen, ich bin das nie bewusst angegangen, da bin ich schon noch das Arbeiterkind, da gibt's eine Hürde – und außerdem hab ich immer zu viel gearbeitet, um mich zu vernetzen (lacht). Es gab zum Beispiel immer das gemeinsame Mittagessen der Aufsichtsräte – da bin ich nie mitgegangen, ich hab immer am Computer gegessen. Das war ganz schlecht, das hätte ich tun sollen. Aber ich hab mir immer gedacht, die werden doch sehen, dass ich gut arbeite.“*

*„Ich unterrichte sehr viel, halte viele Vorträge, das hat mir sicher geholfen beim Selbstbewusstsein. Teilweise auch die Rückmeldungen, dass ich meine eigenen Leistungen besser einschätze, nicht immer denke: ‚Na i bin eh so schlecht.‘ Ich mein, das begleitet einen natürlich schon sehr lange Zeit. Also wenn man so aus einer Arbeiterschicht kommt und denkt: ‚Hab ich mich jetzt richtig ausgedrückt, hab ich mich richtig benommen, wie gehe ich auf dem glatten Parkett herum, wie benehme ich mich nicht daneben?‘ Also das ist schon am Anfang sehr stark. Jetzt ist es mir egal. Und ich sage, was ich mir denke, und auch wenn ich mich nicht so benehme, wie es sich gehört, ist es mir egal. Das ist der Unterschied zu dem, als ich noch jünger war.“*

*„Natürlich ist es schwieriger, wenn man aus einer Schicht kommt, die jetzt nicht normal ist für meinen Beruf, weil es ja doch sehr viel auf Seilschaften ankommt. Weil ich hab natürlich keine Netzwerke, auch wenn ich politisch sehr engagiert war. Wenn i Leut kenn, dann ist es leichter irgendetwas zu machen als wenn i niemanden kenn oder Leut aus dem Gemeindebau.“*

*„Ich habe mir nie Führungspositionen zugetraut. Ich hätte dieses Projekt übernehmen sollen, aber ich habe es mir nicht zugetraut. Heute würde ich das anders entscheiden. Aber sowas hat es bei mir auch gegeben, ich war immer mit wenig auch zufrieden.“*

**Einige Frauen schildern erfolgreiche Strategien im Umgang mit diesen wahrgenommenen Unterschieden und wie sich daraus sogar Ressourcen entwickelten:**

- Das Bilden von eigenen Netzwerken, auch fachübergreifend, nicht hierarchisch sondern horizontal
- Unkonventionalität in Auftreten und Inhalten – und den unkonventionellen Stil auch als Stärke und Freiraum begreifen
- Unterstützende Personen finden
- Verständnis und Engagement für die Anliegen und Rechte unterprivilegierter Personen(gruppen) entwickeln
- Politisches und zivilgesellschaftliches Engagement, das zu weiterer Vernetzung führt

- Selbst andere Personen fördern und Mentorin sein
- Gute Anpassungsfähigkeit an verschiedene Situationen und Personengruppen, sich als Brückenbauerin zwischen Kulturen erleben.

Mehrere Frauen betonen auch, dass das reifere Alter positive Auswirkungen hat:

*„Mein zunehmendes Alter hatte eher mich bestärkende, positive Folgen gehabt, dass ich mich einfach nicht mehr so von außen hab bestimmen lassen.“*

### 3.5.3. Einfluss des Frau-Seins - Benachteiligungen und Strategien<sup>35</sup>

*„Hindernisse als Frau: Es gibt Wichtigeres, depperte Männer gibt's überall, in Mengen, da darf man sich nicht beirren lassen.“*

*„Hindernisse als Frau im Beruf hab ich nicht erlebt, vielleicht war ich dafür nicht hoch oben genug in der Hierarchie (lacht). Meine Vorgesetzten waren schon immer Männer.“*

Die meisten der interviewten Frauen sagen, dass sie sich nicht persönlich als Frau diskriminiert gefühlt haben. Einige schildern, dass ihre Position oder ihr akademischer Titel aber auch eine kämpferische resolute Haltung und ein hoher Leistungseinsatz Schutz vor persönlichen Diskriminierungen waren. Gleichzeitig schildern Interviewpartnerinnen strukturelle Bedingungen, die indirekt diskriminieren und die ungleiche familiäre Arbeitsteilung, die dazu führte, dass sie beruflich zurücksteckten. (Siehe Kapitel 3.4.1. „Kinder und Beruf“).

Diskriminierungserfahrungen oder **Ungerechtigkeiten**, die im Beruf erlebt wurden:

- Mehr und unqualifiziertere Arbeit:  
*„(Ich habe) keine manifeste Diskriminierung als Frau (erlebt), aber teils viele Ungerechtigkeiten, z.b. vom Arbeitsvolumen her- Frauen müssen mehr machen.“*  
*„Die ersten zehn Jahre war ich in einer Fachorganisation, es war okay, aber befriedigt hat es mich nicht. Wahrscheinlich bin ich auf diesen Posten nur gekommen, weil ich eine Frau bin, ein Mann hätte das so nicht gemacht. Am Anfang musste ich schon recht viel zuarbeiten, selbstständige Entfaltungsmöglichkeiten gab es kaum, ein Mann hätte das kaum lange ausgehalten... Ich hab das einfach damals gemacht, weils so war. Aus der heutigen Sicht tät ich das nimma so machen.“*
- Männer wurden mehr gefördert.
- Männer mit der gleichen Ausbildung verdienen viel mehr, bekommen viel höhere Pension.
- Frauen werden gedrängt, (vor-)zeitig in Pension zu gehen.  
*„Von meinem Unternehmen bin ich mit 58 Jahren gegangen. Ich wollte eigentlich gar nicht unbedingt gehen, aber ein jüngerer hat zu mir gesagt: ‚Wenn du jetzt nicht gehst, verlieren wir unsere Jobs.‘ Also, es war schon ein gewisser Druck da.“*

<sup>35</sup> Laut Expertinnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft sind Frauen 50+ vor allem von Beförderungsdiskriminierung und von Pensionsantritts-Diskriminierung betroffen. Für gut ausgebildete Frauen insgesamt wirkt sich der Rückgang der Möglichkeiten, im öffentlichen Dienst und in staatsnahen Unternehmen zu arbeiten, also in stärker geregelten Bereichen, negativ aus.

## Grundsätzliche Barrieren:

- **Wenig Förderung:**  
*"Eine Barriere war aber vielleicht schon, dass ich nicht gefördert wurde. Mein Professor hat mir nie gesagt, fahren Sie mal auf diese Tagung. Richtige Hemmnisse in den Weg gelegt bekommen hab ich aber auch nicht. Ich musste mir meinen Weg selbst zimmern. Und diese Freiräume habe ich immer sehr geschätzt und auch verteidigt."*
- **Keine weiblichen Vorbilder**
- **Förderung durch einzelne Männer** und nicht durch eine der wenigen in dem Bereich präsenten Frauen
- **Weniger Seilschaften:**  
*„Um hinaufzukommen, dafür musste man sehr geschickt sein und sich Seilschaften als Frau suchen, dafür war ich nicht geeignet.“*
- **Innere Barrieren**, sich wenig zutrauen, hinterfragen, *„ob ich gut genug bin“:*  
*„Es lag auch am „sich zutrauen“. Das geht bis heute so, diese innere Frage: „Ach, kann ich das jetzt, bin ich gut genug?“ Das war bei Vorträgen zum Beispiel so, da hab ich einen irrsinnigen Aufwand betrieben.“*
- **Einzelposition**, „bunter Hund“:  
*„Eine Führungskraft hat einmal zu mir gesagt: ‚Wenn Sie gesprochen haben, haben Sie die Zuhörenden angeschaut wie einen bunten Hund‘. Das finde ich ein sehr passendes Bild. Insofern bin ich immer wieder auf das Gefühl der Fremdheit gestoßen und hab immer zurückbekommen, irgendwas ist komisch an mir, aber mir war das ja eh geläufig und ich hab mich auf dem Weg der Qualität bewährt. Die Akzeptanz für Frauen ist inzwischen eine ganz andere geworden, da hat sich sehr viel zum Positiven verändert. Als die eigenen Töchter studiert haben, hat sich diese Haltung (der Männer in Führungspositionen) geändert. Ich glaube das ist auch der beste Weg, weil die Töchter den Vätern noch näher stehen als die Ehefrauen. Die Diskriminierung der eigenen Tochter trifft einen Nerv, das darf nicht sein.“*
- **Später Berufseinstieg als Karrierehindernis:**  
*„Ein Mann fängt nicht mit 40 zu arbeiten an, so wie ich. Damals war eine Frauenkarriere an der Uni undenkbar. Aber in meinem Fach gibt es relativ viele Frauen, weil der Bereich nicht angesehen ist und weil man da weniger verdient, keine Nachtdienste und keine Privatpraxis.“*
- **Stereotype Männlichkeit als Norm:**  
*„Fürsorglichkeit, Empathie, Solidarität... – wenn du diese weiblichen Eigenschaften hast, dann kannst nicht Karriere machen, hast keine Zeit für die Wissenschaft.“*
- **Widerstand gegen Frauen in Führungspositionen:**<sup>36</sup>  
*„Meine Erfahrung ist, dass es für viele Frauen schwer ist, eine Frau als Chefin zu haben.“*  
*„ Es gibt ein totales Vorurteil vor allem in Führungspositionen. Du kannst machen was du willst, du kannst dich als Mann gebärden, kommst nicht an, kannst Frau bleiben, kommst nicht an. Meine Erfahrung ist in einer sehr männerdominierten Branche, da gibt es so alte und junge Männer, die überhaupt nicht klar kommen mit einer Frau, die ihre Chefin ist, die kann machen was sie will. Und da geht es wirklich um ganz uralte*

---

<sup>36</sup> Laut Arbeitskräfteerhebung 2015 üben 22,6% der Männer, aber nur 8,4% der Frauen mit Studienabschluss eine führende Tätigkeit aus.

*Ressentiments. Bei den alten Herren, die haben halt zu Hause oft Sklavinnen, ihr ganzes Leben lang, die lassen ihre Kleider fallen, ja das gibt's leider.“*

Zusammenfassung der Aussagen in der Fokusgruppe „Frauen in Führungspositionen“ zu der Frage:

**Was waren aus Ihrer Erfahrung die entscheidenden Faktoren für die eigene Führungsposition?**

*„Fordern und kämpfen, damit man nach Leistung beurteilt wird. Frauen müssen Kriegerinnen sein, besonders im technischen Bereich. Man steht immer wieder einer Phalanx von Männern gegenüber. Das muss man wirklich wollen. Viele junge Frauen wollen sich das nicht antun. Aber wenn man es einmal geschafft hat, wird man selbstbewusster, wird routinierter, nimmt manches nicht so persönlich.“*

*„Lange Zeit gute Arbeit zu machen ist eine gute Basis. Man muss auch den Mut haben, aus dem System auszuscheren, nicht brav als ‚Arbeitsameise‘ warten, bis etwas angeboten wird.“*

*„Man muss die Bereitschaft haben, den Beruf vor alles andere zu stellen und auch ins Ausland zu gehen.“*

*„Frauen wollen Macht zur Gestaltung, nicht um der Macht willen.“*

In den Jahrzehnten der Berufstätigkeit hat sich einiges verändert. Frauen, die selbst noch Pionierinnen waren, beschreiben, dass es jetzt mehr Frauen in entscheidenden Positionen gibt. Viele der interviewten Frauen haben durch ihr Engagement in ihrem Berufsfeld, ihr Vorbild und durch aktive Förderung dazu beigetragen, dass Karrieren für Frauen selbstverständlicher geworden sind. Andere haben sich engagiert, sodass Frauen mit ihren Anliegen sichtbarer geworden sind. Flexiblere Arbeitszeitvarianten, gesetzliche Vorgaben, eine größere Infrastruktur von Netzwerken sind ebenfalls Erleichterungen für den beruflichen Aufstieg von Frauen.

Dennoch gibt es noch viel Handlungsbedarf. **Aus dem Erlebten und wahrgenommenen Ungleichheiten und Ungerechtigkeiten formulieren einige Interviewpartnerinnen frauenpolitische Anliegen:**

*„Ganz wichtig ist, **Frauen zu ermuntern** und zwar auf allen Ebenen. Das Beste ist, wenn es von unten nachwächst, damit sich das Problem mit der Quote erledigt. Ich hab immer wieder den Vorwurf gehört, ich wäre viel zu optimistisch, aber ich finde, die Zeit hat mir Recht gegeben und es hat sich sehr viel zum Positiven verändert. Die jüngere Generation hat ein völlig anderes Auftreten, das Maushafte ist weg. Ich glaube Gleichstellung oder ‚Genderkultur‘ wird zur Selbstverständlichkeit, die Voraussetzung dafür sind allerdings **gute Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie**. Wir könnten uns an Frankreich und Skandinavien orientieren. Französinnen haben überdurchschnittlich viele Kinder und sind oft in hohen Positionen. Es müssen die Institutionen dafür da sein. Bei der Bildung sieht es schon sehr gut aus, aber bei Berufseinstieg und Familiengründung gibt es noch starke Ungleichheiten.“*

*„Eine weitere Forderung: Bitte unbedingt **Frauen in Führungspositionen!** Ich finde es unerträglich, dass es immer noch Unternehmen gibt, wo nur Männer an der Spitze sind. Mit Quote. Es geht offensichtlich nur über diesen Weg. Jetzt debattieren wir schon über 40 Jahre darüber, dass es ohne **Quote** geht, und es geht nicht ohne, weil es natürlich diese männlichen Zirkel gibt. Das funktioniert ganz subtil. Die stellen sich nicht hin und sagen: ‚Wir wollen keine Frauen dazu nehmen.‘ Das ist meistens nicht der Fall. Es fällt ihnen überhaupt nicht auf. Oder*

sie denken nicht an Frauen, weil sie in ihrem Umfeld nur Männer haben. Die sehen die Frauen überhaupt nicht, die das können. Von der Frauenseite kommt dann noch dazu, dass sie sich oft fragen: ‚Trau ich mich das überhaupt?‘ Das ist auch wieder nicht hilfreich. Für mich ist die Quote notwendig, bedeutet aber nur einen Übergang, bei dem ich hoffe, dass es dann bald anders wird. Aber diese alten Männerbünde, da leben wir ja wirklich wie im letzten Mittelalter. Und da geht nichts weiter, gar nichts. Das ist für mich schon ein wichtiges Anliegen, da mehr zu investieren, politisch gesehen.“

„Ich habe mich nie als Quotenfrau verstanden, weil ich davon überzeugt bin, dass ich immer aufgrund meiner Qualitäten gewählt worden bin. Mein Leitspruch ist: ‚**Gleichberechtigung ist erst dann erreicht, wenn Frauen so durchschnittlich sein dürfen, wie die Männer.**‘ Mir kann niemand erzählen, dass all die Männer, die in Führungspositionen sind, die Top-Wunderwuzzis sind. Das ist einfach die männliche Gesellschaft und da sagt niemand etwas, wenn der durchschnittlich ist. Warum darf man von uns Frauen immer erwarten, dass wir die Besseren und die Guten sind? Gleichberechtigung bedeutet, dass wir Frauen genauso sind wie die Durchschnittsmenschen.“

„Und dann wünsche ich mir, dass Frauen, die in höheren Positionen sind, mehr ‚**Räuberleitern**‘ bauen. Frauen vernetzen sich eher horizontal, Männer haben aber auch die Vertikale, und das schaffen Frauen zu wenig. Es braucht mehr **Mentoring-Programme**, es braucht mehr **Empowerment**. Auch in den Schulen müssten Mädchen auch in dieser Hinsicht viel mehr unterstützt werden, insbesondere die Migrantinnenmädchen. Sie müssten viel mehr einbezogen werden und ihnen muss klar gemacht werden, ihr könntes des, ihr mochtet des. Wir verlieren sie.“

„Das Thema **Mädchen und traditionelle Berufe**, das ist ein Dauerbrenner. Ich hab jetzt eine Statistik gesehen, die hat nicht viel anders ausgesehen als diejenige von 1994. Da ist nicht viel weitergegangen und es ist ganz ganz wichtig, da dran zu bleiben, nicht locker zu lassen.“

**Die Strategien des individuellen Umgangs in einer Arbeitswelt, die für Frauen tendenziell schwieriger ist, waren und sind unter den befragten Frauen vielfältig. Sie beziehen sich**

- auf die Gestaltung der Arbeitsstrukturen,
- auf die Bildung von Allianzen und Netzwerken,
- auf die Gestaltung der Inhalte,
- auf die eigene Haltung und Verhaltensweisen sowie
- auf persönliche Lebensentscheidungen.

#### **1. Strategie: Gestaltung der Arbeitsstrukturen**

- Durch die **eigene Präsenz** und das selbstverständliche kompetente Mitarbeiten von Frauen als Expertin oder Führungskraft verschieben sich Wahrnehmungen und Rollenbilder in einer männlich geprägten Arbeitsumgebung.
- Sich **nicht in männlich dominierte Arbeitswelten** hineinbewegen: durch Berufe im frauendominierten Feld der Erziehung, Gesundheit und dem Sozialen, durch Projektarbeit, durch den Aufbau eigener Strukturen im NGO-Bereich oder in der Selbständigkeit.

„Persönlich habe ich aufgrund des Frau-Seins eigentlich keine negativen Erfahrungen gemacht, vielleicht auch deswegen, weil ich nie im **Mainstream-Bereich** gearbeitet habe.“

- Fachliche und berufliche **Nischen** und Auswege suchen:  
*„Was die Karriere betrifft: Mir hat es eigentlich immer gereicht, dass mich die Inhalte interessieren, dass ich meine Freiheit haben kann.“*
- Arbeitsbereiche finden, in denen die **fachliche Kompetenz im Vordergrund** steht und das Frau-Sein positiv wahrgenommen wird:  
*„Ich habe neulich einen Workshop mit 30 Führungskräften gehalten, eine einzige Frau darunter, und ich hab das Gefühl gehabt, die brauchen das, was ich als Frau einbringen kann. Ob ich das jetzt als Frau einbringen kann oder aufgrund meiner ganzen Erfahrung und meinen Arbeitskonzepten kann ich nicht unterscheiden.“*

## 2. Strategie: Bildung von Netzwerken und Allianzen

- **Allianzen und stützende freundschaftliche Arbeitsbeziehungen** aufbauen:  
*„Ich habe mit einer Kollegin eine sehr enge Frauenfreundschaft begonnen, die eine hat den Satz begonnen und die andere hat ihn beendet. - Das war wirklich eine tolle Freundschaft. Das war für mich unglaublich wichtig, jemanden zu haben, mit der das Denken so gut geht, mit der die Ziele gleich sind“.*  
*„Ich hab Unterstützung von einer Kollegin bekommen. Wir haben dann so ein Frauengrätzeln gebildet. Es gab auch rundherum eifersüchtige männliche Kollegen, aber es gab für alle genug zu tun. Wir waren insgesamt vier Frauen, die bis heute befreundet sind.“*
- **Frauennetzwerke**, formelle und informelle, interne und externe, auch institutions- und fachübergreifend, bilden und nutzen:  
*„Was ich mir auf alle Fälle mitnehmen kann und was mich auch heute noch stärkt und prägt: Ich habe erlebt und gelernt und gesehen was Frauen alles bewegen können. Ich hab sehr viel Solidarität erlebt“.*
- **Bewusste Frauenförderung**:  
*„Ich hab mich total eingesetzt, wenn man Männer nehmen wollte, obwohl es gleichqualifizierte Frauen gab. Da bin ich sehr weit gegangen und hab mich sehr weit hinausgelehnt.“*  
*„Ich hab den amerikanischen Slogan ‘Sisterhood is powerful’ sehr wichtig gefunden und hab auch immer wieder Frauen in Abteilungsleiterpositionen gebracht, sie auch emotional unterstützt, sie aufmerksam gemacht, wenn ihnen jemand übel mitspielen will. Mittlerweile hab ich eine ziemliche Mama-Rolle für viele Frauen. Diese gelebte Frauenförderung geht auch noch weiter. Frauen zu fördern ist mir leicht gefallen.“*

## 3. Strategie: Inhaltliche Gestaltung

- Einige Frauen machen frauenpolitische Anliegen auch zum Inhalt ihrer Arbeit: als Gleichstellungsbeauftragte in einer Institution, als Forschungsgebiet, als Aufgabe von NGOs, als Anwältin oder Politikerin.

#### 4. Strategie: Haltung und Verhaltensweisen

- **Durchhaltevermögen**
- **Fachliche Kompetenz**
- **Kämpferische Haltung**  
*„Ich habe auch nie Frauenfeindlichkeiten erlebt. Versuche habe ich schon erlebt, oft genug, aber die sind nicht weit gekommen. Ich hab mir in der Firma eine Position verschafft, da kommt mir keiner mit der Breitseite oder mit Untergriffen.“*
- Betonung der **eigenen Entscheidung**:  
*„Ich hatte ja die Freiheit, meinen Arbeitgeber zu wählen.“*
- **Zufriedenheit mit dem Erreichten**:  
*„Mit 38 hatte ich, was ich schon immer wollte: Eine kleine Chefposition, eine kleine überschaubare, nicht zu viel Personal, eine größere hätte ich nicht wollen. Drei Mitarbeiter hab ich dann gehabt. Da hat man dann noch persönliche Bezüge. - Es war mir immer wichtig, beruflich das zu erreichen, was ich will, aber nicht zu viel, so dass es auch noch eine gute Lebensqualität ist.“*

#### 5. Strategie: Persönliche Lebensentscheidungen

- **(Mit)Absicherung durch den Ehemann/ Lebensgefährten**: 15 Frauen haben angegeben, dass sie zumindest phasenweise ihre Berufstätigkeit reduzieren oder unterbrechen konnten (besonders wegen Kindern) oder auch das Risiko einer selbständigen Tätigkeit aufnehmen konnten, weil sie finanziell durch einen Partner mitabgesichert waren. Für zwei Frauen war und ist auch nach dem Tod des Partners die Witwenpension ein wesentlicher Teil der Grundsicherung.
- **Unabhängigkeit** von vorgegebenen Strukturen durch **genügsamen und alternativen Lebensstil**:  
*„Ich habe viermal Stelle gewechselt im Erwerbsleben. Mit der Leitung eines Bildungszentrums habe ich bald wieder aufgehört, ich war nicht bereit mich so anzupassen, wie es dort erwartet gewesen wäre. Mir war es immer wichtig, zu meinen Werten stehen zu können, mich immer in den Spiegel sehen zu können.“*

### 3.6. Zusammenfassung: Gestalten der Berufswege

*„Wenn ich nicht gestalten kann, da würde ich depressiv werden.“*

**Für die interviewten Frauen hat ihr Beruf eine hohe Bedeutung, für die ökonomische Unabhängigkeit, als inhaltlich sinnvolle Tätigkeit, für die soziale Einbindung und zur persönlichen Weiterentwicklung.**

Die Berufswege sind dabei oft nicht gradlinig sondern vielförmig. Sie entwickeln sich durch Zufälle, Chancen, Herausforderungen und die eigene Fähigkeit zur Gestaltung und zum Ergreifen der Chancen.

Die Frauen treffen ihre Entscheidungen innerhalb von Strukturen, in denen sie oft Pionierinnen sind: als Akademikerinnen in Berufen mit etablierten männlichen Seilschaften, in der gelebten Vereinbarkeit von Beruf und Kindern, im Gründen von Arbeitszusammenhängen mit einem

unhierarchischen und kooperativen Anspruch und beim Aufgreifen und Vorantreiben von Themen.

Durch ihr Vorbild im Tun, durch die Bildung von eigenen Netzwerken, die aktive Förderung von Frauen oder durch ihr politisches und zivilgesellschaftliches Engagement haben sie auch dazu beigetragen, die Berufsmöglichkeiten für eine jüngere Generation von Frauen zu erweitern.

Viele Frauen beschreiben Formen, wie sie im Laufe ihres Berufslebens Einfluss nehmen konnten:

- Als Führungskraft - im Einfluss auf MitarbeiterInnen und Inhalte,
- im direkten Kontakt zu KlientInnen, PatientInnen, SchülerInnen, StudentInnen,
- durch die Inhalte der Arbeit,
- als Expertin,
- durch eine politische Funktion aber auch durch außerparlamentarisches Engagement,
- durch das Schaffen von neuen Strukturen in NGOs und Vernetzungen und
- als Mentorin und durch Förderung und Empowerment von Frauen

Einige Berufsverläufe entwickelten sich zu Karrieren, andere Frauen sind stolz auf ihre Flexibilität und ihren Mut für Berufswechsel, wieder andere betonen die Wichtigkeit des Umsetzens von Werten im Berufsleben. Einige Frauen gehören zu einer innovativen Avantgarde, die durch ihren Anspruch anders zu leben und zu arbeiten (mit dem Slogan „das Private ist politisch“) auch Strukturen verändert haben, etwa bei der Kinderbetreuung (durch Kindergruppen und alternative Pädagogik), beim Wohnen (etwa bei Hausprojekten) oder im Bereich Ökologie. Von diesen Frauen sind sicher auch Impulse für eine Neugestaltung des Lebens im Alter zu erwarten.

Einige Berufsverläufe der Interviewpartnerinnen wirken sehr „modern“, weil diese Frauen Beschäftigungsverhältnisse gelebt haben und leben, die zunehmend auch für viele junge Menschen Berufsrealität sind: atypische Beschäftigung, Projektarbeit, befristete Anstellungen sowie die Vermischung von bezahlter, ehrenamtlicher und Care-Arbeit. In dieser Studie kann beobachtet werden, wie sich der Blickwinkel auf diese Arbeitsformen im Alter von 50+ verschiebt: in der letzten Phase der Berufslaufbahn gerät die ökonomische Absicherung in den Fokus. Damit verbunden sind Gefühle der Enttäuschung, dass die eigene Leistung ökonomisch zu wenig Anerkennung findet.

Bei der Care-Arbeit steht die Vereinbarkeit von Beruf mit Kindern oder Pflege im Vordergrund. Hindernisse bei der Vereinbarkeit von Beruf und Kindern sind hinlänglich bekannt und verändern sich auch nur zögerlich – gerade die Pionier-Akademikerinnen haben sich deshalb oft gegen eigene Kinder entschieden. Im „Pflege“-Bereich, breit gefasst als ein „Sich-Kümmern“, wird viel unsichtbare, unbezahlte, gesellschaftlich wichtige Arbeit geleistet, die erst langsam thematisiert wird. Für beide Bereiche der Care-Arbeit gilt aber, dass die interviewten Frauen weiter im Beruf bleiben möchten, mit Flexibilität aber auch mit klaren Berufswegen.

## 4. Aktuelle Situation

### 4.1. 50+ - Golden Years - Zeit der Ernte?

*„Mit 50 hab ich ein großes Fest gefeiert, mit dem Alter hab ich gar kein Problem gehabt. Ich hatte eher das Gefühl, jetzt fängt das saftige Leben an.“*

*„Ich bemerke, dass bei vielen Frauen mit 50 ein Umbruch losgeht.“*

*„Das Besondere an der Lebensphase 50+ ist für mich, einerseits Begrenzungen wahrzunehmen: ich werde keine Kinder mehr bekommen und auch beruflich vieles nicht mehr erreichen können, zugleich bedeuten diese Begrenzungen - auch die, als Frau in Sachen äußerlicher Attraktivität nicht mehr mithalten zu können - für mich auch Freiheiten: Es wird mir immer mehr egal, was andere über mich denken, ich muss nicht mehr beweisen, was ich zu leisten im Stande bin. Das sich Definieren über äußere Rollen, bei mir war das die erfolgreiche Journalistin oder die hingebungsvoll pflegende Angehörige, löst sich langsam auf. Ich habe lebenslang ein sehr strenges Leistungsprinzip verfolgt. Das hat gesundheitlich nicht gut getan, wie ich jetzt leider feststellen musste. Auch wenn's abgedroschen klinkt: ich finde es so kostbar in diesem Lebensabschnitt herausfinden zu dürfen, wer ich bin und wie ich tatsächlich leben möchte, und, das ist das Wichtigste, dazu dann auch zu stehen, wie gering auch immer die Leistung von außen eingeschätzt wird. Ja, das zu sich zu stehen, das ist das Besondere für mich an diesem Lebensalter, berührt mich sehr und bedeutet einen Schritt in echte Freiheit.“*

*„Positiv empfinde ich sehr stark, dass man weiß, was man will, auch wenn es noch viel Offenheit in meinem Leben gibt, die will ich behalten, um nicht zu verkrusten. Aber mich schmeißt so bald nichts um. Dieses In-sich-ruhen. Ich würde es noch nicht Altersweisheit nennen, so alt bin ich noch nicht, aber ich finde schon, dass ich ein wesentlich runderer Mensch bin, als in Phasen, wo ich noch ausprobiert habe, zum Beispiel Ende 20. Ich bin überlegter, besonnener, um viele viele Erfahrungen reifer, aber Gott sei Dank nicht durch diese Erfahrungen bitter.“*

Grundsätzlich wird die Lebensphase 50+ von unseren Interviewpartnerinnen positiv gesehen, wenn auch mit einigen Ambivalenzen. Viele äußern eine innere Zufriedenheit.

Immer wieder werden als **positive Merkmale dieser Lebensphase** genannt:

- **Stärkere Gelassenheit, gewachsenes Selbstbewusstsein, weniger Orientierung an äußeren Vorgaben, größere innere Unabhängigkeit, eine klare Einschätzung der eigenen Leistung**

*„50 war mein schönster Geburtstag. Da hatte ich wirklich das Gefühl, ich brauch niemandem mehr etwas zu beweisen. Ich weiß wer ich bin.“*

*„Ich muss nichts mehr erreichen. Muss mich nicht mehr selbst beweisen. Weniger Perfektionismus. Ich muss nicht mehr funktionieren. Ich bin manchmal gut und manchmal nicht und damit kann ich leben.“*

## **Ambivalenzen und Probleme, die geäußert werden, beziehen sich auf:**

- **Zunehmende Unsichtbarkeit als Frau im öffentlichen Raum**  
*„Als Frau im öffentlichen Raum erlebe ich, dass Frauen in meinem Alter in ihrer Identität als Frau, die von anderen begehrt wird, in eine Art Schattendasein abgleiten und mein Mann beispielsweise diese Verminderung der Sichtbarkeit nicht erlebt - das sehe ich auch bei gleichaltrigen Freundinnen und deren Partnern. Männer bleiben interessanterweise attraktiv und begehrenswert auch für jüngere Frauen und nehmen sich auch heraus, weiter begehrenswert zu sein. Das finde ich sehr spannend, wie diese Ungleichheit im Alter zunimmt. Für die Männer ändert sich in dieser Hinsicht im Wechsel viel weniger als für Frauen.“*
- **Schwindende sexuelle Attraktivität**  
*„Was mir schmerzhaft auffällt ist die schwindende Attraktivität für Männer. Ich kann mir nicht vorstellen, dass ich jetzt noch für irgendjemanden attraktiv bin. Das ist schleichend gegangen.“*  
*„Einen Mann kennenlernen, das ist schwierig geworden! Ich bemühe mich so um Kontakt, aber es geht einfach nicht. Für die alten Männer bin ich selber zu alt, und die jungen haben sich noch nicht eingestellt...“*
- **Wehmut über „das, was vorbei ist“**  
*„Ich erlebe diese Phase sehr ambivalent. Ich für mich hab festgestellt, du musst in diese Trauer hineingehen. Gewisse Sachen sind einfach unwiederbringlich weg. Und außerdem werden wir unsichtbar auf der Straße. Da gibt's ganz viel, von dem man Abschied nehmen muss.“*
- **Erleben der Endlichkeit, Erfahrungen mit Krankheit und Tod**  
*„Gegen das Älterwerden ist auch nichts einzuwenden, wenn man vom äußeren Verfall absieht. Aber es ist schon ein Schritt in den letzten Lebensabschnitt - jetzt sterben schon links und rechts die Leute.“*

## **Entscheidend für das positive Erleben dieser Lebensphase sind folgende Faktoren:**

1. **Die eigenen Erfahrungen und Kompetenzen können gelebt und eingesetzt werden und erhalten Anerkennung. Dann werden diese (Berufs-)jahre zu „Golden Years“, einer Zeit der Ernte.**

*„Ich merke, ich werde immer erfahrener und der Werkzeugkoffer, aus dem ich situativ ziehen kann, wird immer größer und dadurch werde ich auch immer sicherer in der Beratung. Es ist jetzt eine Zeit der Ernte. Ich möchte nicht pathetisch werden, aber es ist beglückend.“*

*„Ja, ab 50. Ich hab meinen Einfluss und meine Macht, mir redet keiner drein. Mir sagt auch keiner, was ich machen soll. - Natürlich hab ich mit jedem Jahr etwas mehr Einfluss gewonnen. Man wird routinierter, der Erfahrungsfaktor spielt mit.“*

*„Im Beruf sehe ich einfach den großen Vorteil, dass ich einfach geschätzt werde, wegen meiner Erfahrung. Da hab ich es sicher leichter nach diesen weit über 30 Jahren an der Schule. Auch dieses ein bissl Führen von jüngeren Kollegen. Beruflich finde ich das alles relativ angenehm jetzt in dieser Phase.“*

*„Ich glaube Burn-Out hat ziemlich viel damit zu tun, ob man wertgeschätzt wird. Ich habe z.B. jetzt eine ganz junge Kollegin im Unterricht, sie arbeitet bei uns an der Schule und wird eine Klasse allein übernehmen und bittet mich sehr um meine Unterstützung. Da denke ich mir: ‚Super, das tut gut.‘ Es kommen so kleine Lobs, da merke ich, wie gut mir das tut und dass ich wertgeschätzt werde.“*

Es gibt jedoch auch berufliche Situationen, in denen das Alter 50+ defizitär erlebt wird:  
*„Ich bin im Schnitt 15 Jahre älter als die anderen im Team, das hat in dieser Gesellschaft keinen Wert. Meine Kompetenzen und Erfahrung sind nichts wert in meinem beruflichen Umfeld.“*

Differenziert sieht es eine Interviewpartnerin:

*„Ich bin weniger angepasst, vieles bringt mich auch nicht mehr so raus. Dafür hab ich natürlich nicht mehr die Begeisterung für alles Neue. Bei technischen Neuerungen sage ich zum Beispiel zu meinen jungen Kolleginnen und Kollegen: ‚Das ist eurer Part.‘ Es ist einfach eine andere Qualität: mehr Gelassenheit, mehr Überblick. An neuen Ausbildungen bin ich trotzdem noch sehr interessiert. Ich bin mehr zielgerichtet. Ich finds sehr fein, hier mit jungen Kolleginnen und Kollegen noch so viel zu tun zu haben, welchen Drang die noch haben. Da denke ich mir: ‚Super, machts das. Ich war auch einmal genauso, aber jetzt brauche ich das nicht mehr.‘ - Und wenn ich an meine Kunden denke: Für manche bin ich zu alt! Meine Expertise wird sicherlich noch sehr geschätzt. Und da ist es spannend, dass meine Kunden schon mit mir mitwachsen im Alter. Aber gerade im Start-Up-Bereich hat man heute 25-Jährige CEOs. Da kann ich schon noch Spezialthemen anbieten, aber da brauch ich mir keine Illusionen machen, die brauchen eine Generation, die maximal 40 ist und nicht 54 wie ich es bin.“*

## **2. Die eigene gesundheitliche Situation ist gut oder mögliche körperliche Schwächen sind in den Beruf gut integrierbar.**

Mehrere Interviewpartnerinnen berichten, dass ihre Kräfte etwas geringer werden und die Regenerationsphasen länger – und wie wichtig es ist, darauf Rücksicht nehmen zu können. Die eigenen Kräfte werden aber auch mit einer größeren Effizienz eingesetzt, unterstützt durch Routine und Erfahrung.

*„Ich fühl mich auch noch nicht kaputt. Ich spüre die langen Tage natürlich mehr. Ich hab dienstags einen 9-Stunden-Tag, selbstverständlich stecke ich den nicht mehr weg, wie ich ihn weggesteckt hätte mit 40. Aber es ist durchaus zu machen. Ich hab nicht das Gefühl, dass ich am Rande meiner Kräfte bin, ich mach das gut, aber ich sag dazu, ich unterrichte nicht voll. Ich habe reduziert.“*

*„Bei mir ist mehr Gesundheitsbewusstsein. Ich muss zum Beispiel mehr Rücksicht darauf nehmen, mehr Schlaf zu bekommen, mehr Erholungsphasen, mehr Gelassenheit und mehr Bewusstheit in der Lebensgestaltung.“*

Eine Rücksichtnahme auf eigene körperliche Bedürfnisse und Grenzen ist jedoch nicht immer mit den beruflichen Anforderungen kompatibel:

*„Die Belastungen sind schon auch körperlich spürbar. Die Verausgabung ergibt eine große Erschöpfung. Und einfach weniger machen, das geht ja nicht, weil die Konkurrenz ist groß. Weil das Team so klein ist, gibt es auch kaum Möglichkeiten zu*

*delegieren. Ich habe eine Freundin, die mal auf Kur war, da habe ich mir gedacht, das wäre auch ganz gut für mich, aber dann dachte ich, das bleibt alles liegen, die ganze Arbeit, das muss ich hinterher alles wieder aufholen und abarbeiten.“*

### **3. Zeitsouveränität ist gegeben.**

Nach teils Jahren der anstrengenden Vereinbarkeit von Kindern und Beruf kann diese Lebensphase Zeit für sich selbst und für Neuorientierungen bieten.

*„Im Alltag bin ich durch die Selbständigkeit der Kinder viel freier geworden.“*

Für manche Frauen ist es aber auch eine Phase, in der sie sich intensiv auf den Beruf konzentrieren. Manchmal entstehen jedoch durch Pflegesituationen neue zeitliche Anforderungen. (Siehe Kapitel 3.4.2. „Pflege“) Hier wird der große Wunsch nach einer flexiblen Gestaltung der Arbeitsorganisation und eventuell Arbeitszeit geäußert, um die Vereinbarkeit von Beruf und Care-Arbeit zu erleichtern.

Eine Interviewpartnerin beschreibt, dass sie sich als Selbständige jetzt regelmäßig arbeitsfreie Zeiten nimmt. Dazu gehören monatliche Auszeiten und lange Urlaube im Sommer. Eine andere Interviewpartnerin schildert, dass sie sich immer wieder karenzieren lässt, um ihren Mann für mehrere Monate im Ausland zu besuchen. Einige Interviewpartnerinnen haben das Modell der Altersteilzeit angenommen. Zwei Interviewpartnerinnen haben sich in dieser Lebensphase selbständig gemacht, und beschreiben einen neuen „Zeitreichtum“.

### **4. Die finanzielle Situation ist ausreichend.**

Dieses betrifft sowohl die aktuelle Situation als auch die Aussicht auf eine ausreichende Pension.

*„Das Schöne ist, wenn man finanziell halbwegs abgesichert ist, da fällt ein großer Druck weg. Auch der Druck, noch etwas beweisen zu müssen oder etwas schaffen zu müssen. Es geht eher darum, was kann ich noch tun, was möchte ich noch tun, wo möchte ich meine Kapazitäten einbringen. Das ist was Feines am Älterwerden.“*

*„Ja, bei unserer Arbeit braucht es sehr viel Engagement und sie ist mit sehr viel Unsicherheit verbunden, auch im Hinblick auf die Pension. Das macht mich ärgerlich, manchmal hab ich auch Wut und denk mir, ich muss was dran ändern. Ich bin jetzt 53 Jahre alt und zu tun hätte ich sicher genug, aber einen neuen Arbeitsplatz zu kriegen, die Chancen sind nicht gut. Das ist ernüchternd, wenn man sein ganzes Leben sehr viel Einsatz für die Themen gegeben hat und es bis jetzt immer noch keine finanzielle Sicherheit gibt und was dann rauskommt, bei der Pension.“*

### **5. Die soziale Eingebundenheit ist vorhanden.**

Das soziale Eingebundensein kann durch eine Partnerschaft erfolgen, die Familie oder Wahlfamilie, ArbeitskollegInnen, Freundinnen oder die Eingebundenheit in ein Wohnprojekt. Hier stellt die Phase der Pension eine neue Herausforderung dar, weil die Selbstverständlichkeit der beruflichen Kontakte nicht mehr gegeben ist.

## **6. Die Offenheit für Neues, Neugierde, Lernen und Weiterentwicklung bestehen (weiter).**

*„Natürlich schöpfe ich aus meinen Erfahrungen, ich entwickle aber auch immer wieder Neues.“*

Im Folgenden gehen wir auf die einzelnen Bereiche näher ein, um die Ressourcen der interviewten Frauen 50+ sichtbar zu machen. Dazu gehören die eigenen Kompetenzen sowie die gesundheitliche, die finanzielle und die zeitliche Situation.

### **4.1.1. Kompetenzen aus dem Beruf und aus der Lebenserfahrung**

Das bewusste Wahrnehmen der eigenen Person zeigt sich auch in der klaren Benennung der eigenen Kompetenzen als Ressource:

*„Zu meinen Ressourcen: Zielorientiertheit, Klarheit, Reflexionsfähigkeit, Dialogbereitschaft, Durchsetzungsvermögen, Hartnäckigkeit, auch ein gewisses Machtbewusstsein, im positiven Sinne. Religion und Spiritualität spielen auch immer noch eine Rolle für mich, aber mehr im privaten Leben.“*

*„Eine Ressource ist für mich auch das Erkennen von Möglichkeiten, offen und neugierig sein. Von der Haltung her hab ich noch immer meine einstige Begeisterungsfähigkeit.“*

*„Ich hab gelernt, wie man Dinge und Gruppen organisiert und worauf es wichtig ist zu schauen. Ich kann mein Wissen, mein Durchhaltevermögen, mein Engagement und meine Neugier einbringen.“*

*„Durch die vielen Bereiche, in denen ich tätig war, habe ich gelernt, meine Intuition zu schärfen, mich gut in Gruppen zu bewegen, wie man sich dort geschickt verhält, wie man dort etwas erreicht, und wie man mit wem umgeht... Diese Fähigkeit, mit unterschiedlichsten Menschen aus verschiedensten Institutionen umzugehen, hat mir auch hier beim Wohnprojekt, in dem ich jetzt lebe, sehr geholfen. Ich bin nicht von ungefähr Obfrau, das kann ich wirklich gut.“*

*„Belastbarkeit, Krisenmanagement und Kreativität.“*

Vergleicht man diese Aussagen mit den genannten Persönlichkeitsmerkmalen, die den Bildungsaufstieg ermöglicht haben (siehe Kapitel 2.3. „Persönlichkeitsmerkmale“) und die die Berufserfolge unterstützt haben, so sieht man, dass sich einiges wiederholt.

**Einige Haltungen und Fähigkeiten werden im Leben der Frauen als „roter Faden“ beschrieben: Zielstrebigkeit, Beharrlichkeit, Engagement, Offenheit und Neugierde, soziale Kompetenzen und Flexibilität.**

**Diese Kompetenzen stellen eine Ressource auch für die nachberufliche Phase dar.**

#### 4.1.2. Gesundheitliche Situation

39 Interviewte haben die Frage nach ihrem **Gesundheitszustand** beantwortet. Mehrheitlich wird die eigene Gesundheit als „gut“ oder sogar „sehr gut“ beschrieben.

Interviewte	Antwort
15	(1) sehr gut
20	(2) gut
2	(3) zufriedenstellend
2	(4) wenig zufriedenstellend

Eine zweite Frage bezog sich auf gesundheitliche Einschränkungen. 26 der Interviewten haben diese Frage beantwortet. 12 dieser Befragten gaben an, keine Einschränkungen zu haben, 14 benannten Einschränkungen. Stellt man einen Zusammenhang zwischen der subjektiven Einschätzung des Gesundheitszustands und dem Vorhandensein von Einschränkungen her, so ergibt sich folgendes Bild:

#### Einschränkungen + subjektive Einschätzung

Interviewte mit Einschränkungen	Subjektive Einschätzung
4	(1) sehr gut
7	(2) gut
2	(3) zufriedenstellend
2	(4) wenig zufriedenstellend

Auffällig ist, dass trotz bestehender Einschränkungen die eigene Gesundheit mehrheitlich subjektiv als positiv beschrieben wird. Einschränkungen, die benannt werden, beziehen sich vor allem auf den Bewegungsapparat, die Gelenke, den Rücken, die Hüften sowie auf die Sinnesorgane. Es ist zu vermuten, dass diese Einschränkungen als „Alterserscheinungen“ gesehen werden, und das eigene subjektive Gesundheitsempfinden im Vergleich zur eigenen Altersgruppe erlebt wird.

Aber der momentane Gesundheitszustand wird auch in Bezug zu vergangenen Erlebnissen gesetzt. Mehrere Frauen berichten von eigenen Krankheiten. Eine Interviewpartnerin hat eine schwere Krebserkrankung überstanden, eine andere eine lebensbedrohliche Infektion, wieder eine andere jahrelange extreme Schmerzen. Mehrere Frauen hatten Überlastungssituationen, Zusammenbrüche oder Burn-out, die zu einer Lebensveränderung führten. Sechs Frauen haben Krankheit und Tod des Partners erlebt.

Zwei Frauen sind aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig aus dem Berufsleben ausgeschieden (und bezeichnen ihren jetzigen Gesundheitszustand als „sehr gut“ beziehungsweise „gut“). Eine dieser Frauen bezieht Berufsunfähigkeitspension und engagiert sich zivilgesellschaftlich: *„Ich habe abgewogen und überlegt und wusste, ich kann keinen Vollzeitjob mehr machen, das geht nicht mit den Augen. Und von einer Teilzeitarbeit, wenn ich überhaupt etwas finde, kann ich nicht leben.“*

### Die Anliegen dieser Interviewpartnerin:

- Möglichkeit einer „**Teilpension**“  
*„Ich würde gerne noch irgendwo regulär eingebunden sein, so mit 10 bis 15 Stunden wäre das machbar, aber finanziell geht das nicht. Es müsste möglich sein, Teilpensionssysteme zu schaffen.“*
- Weiterhin Möglichkeiten zur **geförderten Weiterbildung**  
*„Was ich ungeheuerlich finde: wenn man in die Arbeitsunfähigkeit geschickt wird, fällt man aus allen Programmen raus, man kann bei nichts mehr teilnehmen. Keine Weiterbildung machen, kein EU-Austauschprogramm, keinen Arbeiterkammerkurs, keine Waff-Förderung (Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfond) bekommt man für Fortbildungen. Wenn man keinen Job hat, braucht man sich nicht bei EU-Programmen bewerben. Ich empfinde das als diskriminierend.“*

Die Wichtigkeit der Weiterbildung beschreibt auch die andere Frau, die nicht mehr in ihrem Beruf arbeiten konnte, weil sie nach einem Unfall mit chronischen Schmerzen und einer bleibenden Behinderung zu kämpfen hat. Sie hat wieder studiert, mehrere Studien abgeschlossen, und mit der Bildung kam auch der Selbstwert zurück.

### 4.1.3. Finanzielle Ressourcen

Alle Interviewten haben die Frage nach der subjektiven Beschreibung ihrer finanziellen Situation beantwortet:

Interviewte	Antwort
13	(1) sehr gut (ich habe mehr als ich eigentlich brauche)
21	(2) ausreichend ( ich kann mir meine wichtigsten Bedürfnisse erfüllen)
6	(3) knapp (ich kann mir nicht immer meine wichtigsten Bedürfnisse erfüllen)
0	(4) prekär ( ich kann mir kaum meine wichtigsten Bedürfnisse erfüllen)

Nur 16 Frauen haben die Höhe des Haushaltseinkommens angegeben, wobei dieses zusätzlich zum eigenen Einkommen auch ein eventuelles Partnereinkommen, sowie Einkommen aus Vermietung oder andere Quellen umfasst. Interessant ist hier die Einordnung in die Kategorie „ausreichend“ („Ich kann mir meine wichtigsten Bedürfnisse erfüllen“), mit der 10 der 16 Frauen ihre finanzielle Situation beschrieben haben: sie umfasst die große Bandbreite eines monatlichen Einkommens von 1000,- bis über 5000,- Euro.

Die sechs Frauen, die ihre finanzielle Situation als „knapp“ einschätzen, sind alle Mitte bis Ende 50 Jahre alt und arbeiten als Selbständige (Ein-Personen-Unternehmen) oder im NGO-Bereich, im sozialen und künstlerischen Feld. Für sie alle stellt sich das Faktum der zukünftigen geringen Pension.

Ihr Einkommen verwenden die interviewten Frauen aber nicht nur für sich selbst. Einige Frauen beschreiben, dass sie andere Personen finanziell unterstützen:

- Drei Frauen schildern, dass ihr Einkommen ihren Partner während langer Krankheitsphasen abgesichert hat.
- Neun Frauen unterstützen erwachsene, nicht mehr bei ihnen wohnende Kinder, mehrheitlich während deren Studienphase.
- Zwei Frauen sind zur Zeit noch Alleinerzieherinnen von minderjährigen Kindern.
- Einige Frauen beschreiben, dass sie die Pflege ihrer alten Eltern finanziell unterstützt haben.
- Fünf Frauen unterstützen regelmäßig andere Verwandte finanziell: Nichten, Neffen oder Geschwister.

Viele Frauen geben an, regelmäßig zu spenden. (siehe auch Kapitel 4.2. „Zivilgesellschaftliches Engagement“)

#### 4.1.4. Zeitliche Ressourcen

36 Interviewte haben die Frage nach ihren zeitlichen Ressourcen beantwortet.

Interviewte	Antwort
9	(1) Ich hätte noch Zeit und/oder Energie für etwas, das mir wichtig und sinnvoll erscheint.
22	(2) Ich bin ausgelastet.
5	(3) Ich habe zu wenig Zeit und/oder Energie für die Dinge, die mir wichtig und sinnvoll erscheinen.
4	Unklar

Wenig überraschend gibt es einen klaren Zusammenhang zwischen den Zeitressourcen und der Berufstätigkeit. Diejenigen, die in der subjektiven Einschätzung nicht genug Zeit und/oder Energie für die Dinge haben, die ihnen wichtig und sinnvoll erscheinen, arbeiten alle Vollzeit.

Sieben der neun Frauen, die noch Zeit für etwas Sinnvolles und Wichtiges hätten, sind in Pension. Einige suchen sogar nach einem Bereich, in dem sie sich engagieren könnten.

Viele der interviewten Frauen engagieren sich bereits zivilgesellschaftlich.

#### Zusammenfassung „Frauen 50+ - Ressourcen und Kompetenzen“

**Die Lebensphase des Alters über 50 Jahren wird von den interviewten Frauen mehrheitlich als eine positive beschrieben. Besonders die eigene Haltung von mehr Gelassenheit, einer inneren Unabhängigkeit und einem größeren Selbstbewusstsein über das, was man kann und ist, wird von vielen Frauen als ein positives Merkmal dieses Lebensabschnitts genannt. Einige Frauen beschreiben aber auch negativ oder ambivalent erlebte Aspekte: eine zunehmende Unsichtbarkeit im öffentlichen Raum, abnehmende Energien und Attraktivität, die Erfahrung von Krankheit und Tod nahestehender Menschen und die Endlichkeit des eigenen Seins.**

Um das Potential dieser Lebensphase ausschöpfen zu können, benötigen die Frauen:

- die Anwendung und Anerkennung der eigenen Kompetenzen und Erfahrungen, die vielfältig und umfangreich sind,
- ausreichende finanzielle Absicherung, wobei die finanzielle Situation individuell sehr unterschiedlich interpretiert wird,
- einen guten Gesundheitszustand, der meist altersentsprechend gesehen wird,
- Arbeitssituationen, die entsprechend der eigenen Energien und Bedürfnisse gestaltbar sind,
- Möglichkeiten, sich weiterzuentwickeln
- sowie Sichtbarkeit von Frauen 50+ im öffentlichen Raum und in Medien.<sup>37</sup>

## 4.2. Zivilgesellschaftliches Engagement

Zivilgesellschaftliches Engagement	
Nein	6
ja (teils im Rahmen der Berufstätigkeit)	34

Zivilgesellschaftliches Engagement wird definiert als ein Beitrag zum gesellschaftlichen Zusammenleben und zum Gemeinwohl, der freiwillig, außerhalb der Familie und unbezahlt geleistet wird.

Der Großteil der interviewten Frauen beschreibt sich als zivilgesellschaftlich aktiv.<sup>38</sup> Oft sind die Frauen in mehreren Vereinen und zu verschiedenen Anliegen tätig. Besonders häufig werden soziale, politische und ökologische Aktivitäten genannt.

Hier ein Überblick über die genannten **Themen des Engagements**:

- Frauenvernetzung und Frauenpolitik: 7 Frauen
- Flüchtlingsbetreuung, Deutschkurse: 5 Frauen
- Psychosoziales und Gesundheitliches: Hospizarbeit, Palliative Care und Telefonseelsorge: 4 Frauen
- Spirituelles: Kirche, Buddhismus : 4 Frauen
- Umwelt und Ökologie: 3 Frauen
- Kultur und Musik: 3 Frauen
- Schule und Bildung: 3 Frauen
- Medien: 2 Frauen
- Ökonomie: 2 Frauen
- Rechtsbereich: Minderheitenrechte, Menschenrechte, Frauenrechte: 2 Frauen
- (Kommunal)politik: 2 Frauen
- Regionale Aktivitäten, z.B. Dorferneuerung, Bürgerinitiativen: 2 Frauen

<sup>37</sup> Ein positives Beispiel ist Wien, wo es Gender-Mainstream-Regelungen in Bezug auf Bildsprache gibt und ebenso für die Verleihung von Ehrenzeichen der Stadt Wien.

<sup>38</sup> Das bestätigt die im 2. Freiwilligenbericht des Sozialministeriums (2015) aufgeschlüsselte Beteiligung am freiwilligen Engagement: überdurchschnittlich aktiv sind Personen zwischen 50-70 Jahren und Personen mit Hochschul- bzw. Akademieabschluss.

Die **Art des Engagements** ist dabei vielfältig: Übernahme von Vorstandsfunktionen und Rechnungsprüfung in NGOs, politische Aktivitäten und Aktionen, das Organisieren von Vernetzungen und Gruppen (etwa „Salons“), das Aufbereiten von Argumentationshilfen, Unterrichten, Beraten, Hilfe bei alltäglichen Tätigkeiten (etwa Behördengänge, Arztbesuche), Mentoring, Blogs und Facebook, Wikipedia-Einträge, Geldspenden.

Das beschriebene Engagement ist zumeist regelmäßig und auch langjährig.

### **Warum engagieren sich die befragten Frauen und was muss zivilgesellschaftliches Engagement bieten?**<sup>39</sup>

- **Die befragten Frauen schildern ein großes Anliegen, das sie emotional und intellektuell beschäftigt.** Das Anliegen kann aus der persönlichen Lebensgeschichte entstehen: so begründet eine Frau etwa ihr großes Engagement im Bildungsbereich mit den Schwierigkeiten, die sie selbst überwinden musste. Andere Anliegen entstehen aus der Erfahrung von Verbesserungsbedarf im medizinischen Bereich und in der Pflege. Anliegen können aber auch aus der Beobachtung aktueller Situationen entstehen: *„Mich bedrückt die aktuelle gesellschaftspolitische Situation sehr. Ich weiß nicht, wie wir die Globalisierung, Armut und Arbeitslosigkeit sowie Rechtspopulismus in den Griff bekommen sollen. Ich will hier auch meinen Beitrag leisten, in meinen wirtschaftspolitischen Kreisen bringe ich diese Themen ein, wir diskutieren das, einer bloggt.“*
- **Das Engagement muss als sinnvoll empfunden werden.** Die interviewten Frauen haben einen kritischen Blick, wie und wofür sie ihre Ressourcen einsetzen: *„Ich schaue mir nun genau an, wo und in welcher Form ich mich engagiere, privat oder beruflich. Im Zentrum steht für mich, dass diese Inhalte für mich einen Sinn ergeben müssen und dass sie mich nicht noch zusätzlich gesundheitlich schädigen.“*  
*„Ich hätte gerne in Dakar oder Jakarta ehrenamtliche Arbeit gemacht, im Rahmen einer NGO, aber die Dinge, die ich mir angeschaut habe, die tun denen, die sie machen gut, nicht den Betroffenen vor Ort. Da war vieles sehr paternalistisch. Bevor ich jemandem erkläre, wie er leben soll, setz ich mich lieber hin und les was oder geh eben auf die Uni. (...) Ich würde gern etwas machen, aber nur dann, wenn ich das Gefühl habe, es hat Sinn.“*
- **Bei einer aktuellen Herausforderung wird tatkräftig unterstützt.** Mehrere Frauen beschreiben ihr Engagement im Bereich der Flüchtlingshilfe. Dabei ist die Art der Unterstützung sehr unterschiedlich: Lernhilfen für Kinder, Begleitung bei Behördengängen und gemeinsame Unternehmungen oder auch das Bereitstellen von Wohnraum: *„Ich habe zwei Flüchtlingsfamilien bei mir untergebracht. Eine in der Wohnung meiner verstorbenen Mutter, die andere auf meinem Landsitz. Ich habe durch diese Kontakte sehr viel gelernt, was die Probleme von Flüchtlingen sind und über*

---

<sup>39</sup> Siehe dazu auch die Studie „Freiwilligenengagement – Bevölkerungsbefragung 2016“ im Auftrag des Sozialministeriums

[http://www.nachhaltigkeit.steiermark.at/cms/dokumente/12621817\\_99560887/07cb248a/bericht\\_freiwillegene\\_engagement\\_2016.pdf](http://www.nachhaltigkeit.steiermark.at/cms/dokumente/12621817_99560887/07cb248a/bericht_freiwillegene_engagement_2016.pdf)

die politischen Zusammenhänge. Das ist mein Beitrag zum Weltfrieden. Das Ganze ist auch sehr fordernd.“

- **Die Strukturen müssen wertschätzend und unterstützend sein, den Austausch und die soziale Zugehörigkeit fördern.** „Was meine ehrenamtlichen Tätigkeiten betrifft: Wesentlich war für mich, mir dort andere Strukturen erwarten zu können. Dort wollte ich nicht kämpfen, und das ist mir auch gut gelungen. Bei meiner ehrenamtlichen Arbeit war mir auch immer wichtig, dass es eine Infrastruktur gibt. Protokoll schreiben oder mich um Räume kümmern, wollte ich nicht. Wenn ich aus meinem Arbeitsalltag komme, muss es bei meinen ehrenamtlichen Tätigkeiten eine Infrastruktur geben. Es müssen auch Freiheiten vorhanden sein, um mitgestalten zu können.“

Nur wenige Frauen engagieren sich nicht zivilgesellschaftlich. Ihre **Gründe, warum** sie sich zur Zeit **nicht** oder nur wenig engagieren:

- Die berufliche Tätigkeit ist zu zeitintensiv. Einige der Frauen können sich aber in der Pensionsphase ein verstärktes Engagement vorstellen.
- Sie haben keine Zeit, weil sie mit Beruf und Care-Arbeit oder auch eigenen gesundheitlichen Einschränkungen ausgefüllt sind.
- Das Engagement erfolgt innerhalb der bezahlten Arbeit.
- Sie möchten keine regelmäßige Verpflichtung eingehen.
- Sie sind noch auf der Suche nach einem Engagement:  
„Ich habe Kapazitäten, aber noch nichts gefunden, was mir sinnvoll erscheint und Freude macht.“

**Der Zusammenhang vom Beruf und zivilgesellschaftlichem Engagement ist vielschichtig:**

- **Viele, nämlich 17 Interviewpartnerinnen, begreifen (oder begriffen) ihren Beruf als Teil ihres zivilgesellschaftlichen Engagements.**  
„Der rote Faden ist jene zu stärken, die eigentlich zu wenig Macht haben, um das selbst zu tun. Hilfe zur Selbsthilfe zu geben, darum geht es mir eigentlich in meinem Beruf.(...) Das Empowerment von anderen gibt mir selber Kraft.(...) Da ich in dem Bereich schon beruflich tätig bin, oft sogar am Sonntag, will ich mich in meiner wenigen Freizeit in diesem Bereich nicht noch zusätzlich engagieren. Vieles von dem, was mir am Herzen liegt, tu ich eh schon während meiner Berufstätigkeit!“
- **Gerade wenn die eigene Berufsarbeit bereits viel Engagement erfordert, wird die Frage nach dem zivilgesellschaftlichen Engagement zum Teil abgewehrt.**  
„Genug mit Kindern, und genug Soziales. Ich kämpfe gegen so viele soziale Missstände in meiner Schule, da brauche ich jetzt einfach Distanz. Wenn ich in der Pension bin, wird sich sicher etwas ergeben.“

Eine Interviewpartnerin erlebt diesen Bereich als einen weiteren, in dem Frauen unbezahlt Care-Arbeit, diesmal für das Gesamtwohl, leisten:

„Ich bin für zivilgesellschaftliches Engagement, aber ich seh' nicht ein, dass es zum Großteil auf den Rücken der Frauen erbracht wird, die dafür gar nichts kriegen.“

- **Das zivilgesellschaftliche Engagement kann eine Weiterführung der beruflichen Inhalte sein.**

So schildert etwa eine Interviewpartnerin, dass sie in drei Vereinen bzw. Vernetzungen tätig ist, einmal auch im Vorstand, insgesamt im Ausmaß etwa eines halben Tages in der Woche. Die freiwilligen Tätigkeiten sind alle thematisch eng mit ihrer Arbeit als Wissenschaftlerin verknüpft, deren Inhalte sie weit verbreiten und auch außerhalb der universitären Lehre zur Verfügung stellen möchte.

- **Im NGO-Bereich wechseln unbezahlte und bezahlte Tätigkeiten,** oft in der gleichen Organisation. Einige Frauen hatten sich am Beginn ihrer Berufslaufbahn durch ehrenamtliche Arbeit ihren Arbeitsplatz selbst geschaffen, besonders im sozialen, pädagogischen und künstlerischen Bereich.

*„Mein frühes Engagement als Minderheitenaktivistin war ehrenamtlich über viele Jahre, das hat sich erst viel später in berufliche Möglichkeiten umgesetzt. Meine klassischen Themen, Minderheitenrechte, Menschenrechte und Frauenrechte spiegeln sich in meinem Engagement für verschiedene Vereine.“*

Einige Frauen schildern, dass sie sich in der Pension in der gleichen Organisation, in der sie bezahlt gearbeitet haben, ehrenamtlich weiter engagieren und etwa Vorstands- oder repräsentative Funktionen übernehmen. Sie können ihr Wissen und ihre Erfahrung einbringen, bleiben der Organisation verbunden und sozial eingebunden.

- **Ehrenamtliche Arbeit kann statt Berufstätigkeit erfolgen.** Die Übernahme unbezahlter Freiwilligenaufgaben kann, falls andere finanzielle Absicherungen nicht greifen, auch negative Auswirkungen haben.

*„Ja, ich würde sagen zeitweise war ich hauptberufliche Ehrenamtliche und ich war damit sehr beschäftigt. Jetzt würde ich das nicht mehr machen, ich kann es mir auch nicht mehr leisten.“*

- **Für Frauen in Pension bedeutet das zivilgesellschaftliche Engagement, dass sie ihre im Beruf erworbenen Kompetenzen und Kontakte einbringen können.** Eine Interviewpartnerin betreibt ein Projekt für jüngere Kolleginnen in ihrem Berufsbereich. Bei dieser Tätigkeit kann sie ihre Fachkenntnisse und ihre fundierte Erfahrung mit weiterer Vernetzung verbinden.

Ein ehrenamtliches Engagement in der Pensionsphase liegt nahe: die Zeitressourcen sind vorhanden, Kompetenzen und Erfahrungen können eingebracht und wertgeschätzt werden, die soziale Einbindung bleibt oder entsteht neu. Andererseits schätzen die Frauen, die bereits in der Pensionsphase sind, die neuen zeitlichen Freiheiten als Möglichkeit für mehr Spontaneität. Sie zögern daher zum Teil, sich wieder verbindlich und einplanbar zu verpflichten.

#### **Anliegen, die die Interviewpartnerinnen für den Bereich des zivilgesellschaftlichen Engagements nennen:**

- die Anerkennung dieser gesamtgesellschaftlich wichtigen und notwendigen Arbeit,
- auf einer individuellen Ebene eine Niederschwelligkeit des Einstiegs und ein gutes „Matching“ von eigenen Kompetenzen und dem Einsatz für ein Anliegen,
- gesamtökonomische Modelle des Zusammenwirkens von informeller und formeller Ökonomie,

- das Ehrenamt breiter denken, nämlich als eine verantwortungsvolle Tätigkeit, in der auch die eigenen (Fach)Kompetenzen gut und sinnvoll eingebracht werden können,
- die Vermittlung zivilgesellschaftlicher Qualifikationen, um Initiativen und Projekte zu unterstützen.

„Ehrenamtliche Arbeit von Frauen **sollte in der Öffentlichkeit stärker gewürdigt** werden. Es sollte Frauen, die nicht so organisiert sind, **leichter gemacht werden**, sich für ein Anliegen einzusetzen und sich einer Initiative anzuschließen, in der sie ihre Kompetenzen gut einbringen können.“

„Die **informelle Wirtschaft** ist noch überhaupt nicht erforscht. Es liegt ein **unglaubliches Potenzial** brach an Menschen, die in Pension gehen oder die schon Teilzeit arbeiten und im Übergang zur Pension sind. Hier ließe sich mit geringen Mitteln ein großes Potenzial unbezahlter Arbeit finden und ließe sich für die Dinge, die derzeit unterfinanziert sind, sinnvoll verwenden. Mein Eindruck ist, es besteht eine **große Bereitschaft zum sinnvollen Engagement** von denen, die in Pension gehen. Wie kann die informelle Ökonomie mit der formellen in Einklang gebracht werden, wie greifen diese beiden Systeme ineinander, das ist wichtig zu beforschen.“

„Wir müssen sicher die Frage des **Ehrenamtes verantwortungsvoller definieren**. Ehrenamt kann nicht nur Lesepatin für leseschwache Kinder, der ehrenamtliche Notfallsanitäter oder die Sterbebegleiterin sein, dazwischen ist noch sehr viel Platz. Ehrenamt ist schon etwas mit Verantwortung. Wenn ich sage, ich bin eine Ökonomin, dann schau ich, dass das für meinen Verein auch mit Verantwortung gemacht wird, dann schau ich, dass da eine Steuerberaterin pro bono das Rechenwerk begleitet, ehrenamtlich, und ich schau, dass das pünktlich abgeliefert wird. Ich betone ‚verantwortungsvoll‘ nicht irgendwie fakultativ ein bisschen. Da glaube ich, sollte man noch viel drüber nachdenken, da braucht es noch Impulse und Ideen.“

„Ich bin auch im Beirat der Volkshochschulen im **Bereich zivilgesellschaftliche Qualifikation**, wo wir versuchen, Angebote zu machen, damit die Leute nicht Projekte ins Leben rufen, mit denen sie dann irgendwann ausrutschen, weil sie nicht andocken können oder weil sie nicht wissen, wie man sowas abwickelt.“

Anliegen, die in der Fokusgruppe „Zivilgesellschaftliches Engagement“ genannt wurden:

- Durch Vernetzung mit anderen Personen Themen und Anliegen in der Öffentlichkeit positionieren, z.B. Ansätze einer solidarischen Ökonomie, Verbesserung des Gewaltschutzes für Frauen.
- Öffentliche Gelder und Unterstützung für Kulturinitiativen älterer Menschen.
- Initiativen unterstützen, die sich um benachteiligte Gruppen kümmern, z.B. Kinder aus bildungsfernen Familien, Flüchtlinge etc.
- Weiterbildungen anbieten für zivilgesellschaftliches Engagement. Gerade Menschen, die nicht aus der Sozialarbeit kommen, brauchen Ausbildung und Betreuung, wenn sie mit Menschen arbeiten, die in schwierigen Situationen sind.
- Personen, die als Freiwillige arbeiten, sollten automatisch unfall- und haftpflichtversichert sein.
- Es sollte für Menschen mit Ideen dezentrale Anlaufstellen geben, wo sie vereinsrechtlich beraten werden und auch eine Art Supervision bekommen.

## Zusammenfassung „Zivilgesellschaftliches Engagement“<sup>40</sup>

Das zivilgesellschaftliche Engagement ist ein unentgeltlicher und freiwilliger Beitrag zum Gemeinwohl einer Gesellschaft. Es stellt einen wichtigen Teil der geleisteten Gesamtarbeit und ein wichtiges Element für unser Zusammenleben dar. Die von uns interviewten gut ausgebildeten Frauen beschreiben sich als zivilgesellschaftlich sehr engagiert. Viele sind sich der Chancen bewusst, die sie als eine erste Generation akademisch gebildeter Frauen umsetzen konnten.

Einige Interviewte beschreiben ihre Dankbarkeit der Gesellschaft gegenüber, viele fühlen sich daher mitverantwortlich für die Gesellschaft. Die Erfahrung, gestalten zu können, bringen sie auch in die zivilgesellschaftlichen Aktivitäten ein.

Um zivilgesellschaftlich tätig zu werden, braucht man ein starkes Anliegen und muss von der Sinnhaftigkeit des eigenen Tuns überzeugt sein. Die Interviewpartnerinnen wollen nicht einfach beschäftigt werden und auch nicht selbstverständlich in die Care-Arbeit der Gesellschaft eingespannt werden.

Einige Frauen sehen das zivilgesellschaftliche Engagement als Teil ihrer beruflichen Tätigkeit.

Wer vor der Pension zivilgesellschaftlich aktiv war, bleibt es auch danach. Einige Frauen, die aus Zeitgründen bisher wenige Möglichkeiten für ein zivilgesellschaftliches Engagement haben, kündigen an, dies in der Pension intensivieren zu wollen.

Die Ansprüche an ehrenamtliche Arbeit sind: Wertschätzung, Zugehörigkeit und dass die eigenen Kompetenzen eingebracht werden können.

### 4.3. Lebensformen

Familienstand	
Ledig	11
Verheiratet	18
Geschieden	8
Verwitwet	3

---

<sup>40</sup> Beispiele für Freiwilligen-Tätigkeiten siehe [www.freiwilligenweb.at](http://www.freiwilligenweb.at), [www.ulf-ooe.at](http://www.ulf-ooe.at), [www.ehrenamtsboerse.at](http://www.ehrenamtsboerse.at).  
Ein weiteres positives Beispiel: BürgerInnenbeteiligung an der Wiener Stadtentwicklung, hier wurde darauf geachtet, dass Frauen 50+ gut vertreten sind:  
<https://www.wien.gv.at/stadtentwicklung/studien/pdf/b008326e.pdf>

Wohnform	
allein lebend	8
allein lebend in Wohnprojekt od. Hausgemeinschaft	5
mit PartnerIn (verheiratet od. LebensgefährtIn)	9
mit PartnerIn und Kindern	6
mit PartnerIn (verheiratet od. LebensgefährtIn) in Wohnprojekt	3
Partnerschaft mit unterschiedlichen Wohnsitzen (3 verheiratet, 3 Lebensgemeinschaft)	6
mit Kindern (Alter egal)	3

Gemeinsam ist vielen Interviewpartnerinnen die Erfahrung, dass sich die Lebens- und Wohnformen im Laufe des Lebens oft mehrfach ändern können, beziehungsweise, dass sie selbst ihre Situation verändern und gestalten konnten.

Der Familienstand ist ein juristischer Begriff, der jedoch nur begrenzt etwas über die Lebensformen und Lebenserfahrungen aussagt, die bereits ein langes Erwachsenenleben umfassen. Wohnformen und Familienstand sind daher zwei verschiedene Kategorien, die die alltägliche soziale Eingebundenheit beschreiben.

Die mangelnde Aussagekraft einer lediglich juristischen Einordnung verdeutlicht sich an der Biografie dieser Interviewpartnerin: ihre kurze Ehe in ihren 20er Jahren wurde geschieden. Danach wohnte sie 30 Jahre lang mit ihrem neuen Lebensgefährten zusammen. Jetzt, einige Jahre nach seinem Tod, ist sie wieder eine Partnerschaft eingegangen. Sie ist also im juristischen Sinn geschieden, betrachtet sich als verwitwet und lebt aktuell allein, aber in einer Partnerschaft mit unterschiedlichen Wohnsitzen.

Von den 18 verheirateten Frauen haben 13 auch gemeinsame Kinder mit ihrem Ehemann. Sieben Frauen waren oder sind mit dem Vater ihrer Kinder nicht verheiratet. Von den 6 Frauen, die den Tod ihres Partners erlebt haben, waren drei nicht verheiratet und gelten somit nicht als „verwitwet“.

**Aktuell lebt fast die Hälfte der Frauen alleine, einige von ihnen bereits seit vielen Jahren. Gerade in den Jahren ab 50 veränderten sich bei vielen Befragten die Lebensformen. Kinder ziehen aus dem gemeinsamen Haushalt aus, einige Frauen beschreiben den Verlust des Partners. Frauen sind vermehrt „Single“ – wie 16 der von uns interviewten Frauen.**

*„Mein Alleinleben hier in meiner Wohnung ist mir kein Problem. Oder auch am Wochenende, wenn mich niemand anruft, das ist für mich kein Problem. Ich glaube auch nicht, dass ich sehr einsam lebe, auch wenn mir das manches Mal ein bisschen so vorkommt. Aber Urlaube alleine, das freut mich überhaupt nicht!“*

Im Gegensatz dazu formuliert eine andere Interviewpartnerin ein Bedürfnis nach sicherheitsgebenden Strukturen, das vermutlich auch von anderen alleinlebenden Frauen geteilt wird, bei denen der Rückhalt durch eine Familie oder Dorf-/Hausgemeinschaft nicht gegeben ist. Nach ihrer Pensionierung ist es dieser Frau wichtig, den Service sicherheitsgebender Strukturen an eine offizielle Organisation zu delegieren.

*„Ich denk mir, das erste Mal kommen so viele einigermaßen gesicherte Frauen in Pension, die auch eine Bildung haben, und wo viele alleine leben. Und in dieser Hinsicht möchte ich Vorkehrungen treffen. Ich möchte eine Stelle finden, die ich auch bezahle, wo ich einmal am Tag entweder anrufe oder eine SMS schicke, dass man weiß, ich bin noch am Leben. Bis jetzt war das durch meine Arbeit möglich. Also ich suche eine Stelle, wo man dem auch nachgeht, wenn ich mich einmal nicht melde, um zu schauen, was da los ist. Das würde mir Sicherheit geben, so eine Verbindung werde ich mir suchen, bevor ich hier den letzten Arbeitstag habe.“*

Einige Frauen beschäftigt die Frage, ob ihre Mietwohnung in der Pension noch leistbar ist. Andere beschreiben, wie die Pensionsphase das Zusammenleben verändert:

*„Mein Lebensgefährte ist auch in Pension, er wohnt seit 4 Jahren bei mir. Damals hab ich noch gearbeitet, er hat abends gekocht. Jetzt sind wir ständig zusammen, da muss man sich auch erst dran gewöhnen. Wir sind so nebeneinander. Beide haben wir Arbeitszimmer, wir halten uns also nicht ständig im selben Raum auf. Ein Raum, wo mir niemand was dreinredet, ist wichtig.“*

Acht Frauen beschreiben, dass sie in einem Hausprojekt oder einer Hausgemeinschaft wohnen. Fünf Frauen leben dort allein, in ihren eigenen Wohneinheiten. Das Zusammenleben kann unterschiedlich organisiert sein: Zwei Frauen etwa leben mit ihren erwachsenen Kindern und Enkelkindern im gleichen Haus, aber in getrennten Wohnungen, einige Frauen wohnen in selbstorganisierten Gemeinschaftsprojekten.<sup>41</sup>

*„ Mit meiner Wohnsituation, dem Wohnprojekt, bin ich sehr zufrieden. Vom dreijährigen Kind bis zum 76jährigen gibt es hier alles. Das ist wirklich ein Erfolgsprojekt für mich, wo ich all meine Kompetenzen einbringen konnte: ich konnte mit dem Bauträger genauso gut reden wie mit den Mitbewohnern oder dem Architekten. Die Leute wollen auch, dass ich Obfrau bleibe, obwohl ich das schon seit acht Jahren bin. Ich vertrete uns auch sehr gut nach außen.- Und isoliert bin ich gar nicht durch dieses Wohnprojekt, in dem ich lebe. Wir sind hier 28 Leute, seit viereinhalb Jahren lebe ich jetzt hier.“*

Einige Frauen beschäftigt auch die Frage, wie ein eventueller Pflegebedarf zu organisieren wäre:

*„Ich denke, man sollte mehr verschiedene Wohnformen fördern, und der Staat sollte auch steuerrechtlich entsprechend bestimmte Reize bieten, um von diesen Pflegeheimen wegzukommen. Wir haben ja ein großes Haus, da könnte man bestimmte medizinische Leistungen anbieten, oder Pflege, für die, die dort wohnen, um die Nachbarschaft zu betreuen. Ich fürchte nur, dass die Leute hier in meiner Nachbarschaft zu konservativ dafür sind. Man müsste auf diesem Gebiet viel kreativer sein, und dies, wie gesagt, mit steuerlichen Reizen fördern. Da fehlt uns bis jetzt die Fantasie. Mit jungen Leute muss ich nicht unbedingt im Alter zusammenleben, mir geht's mehr darum, dass ich bis zum Schluss zu Hause bleiben kann.“*

---

<sup>41</sup> Beispiele für Wohnprojekte: Initiative für gemeinschaftliches Bauen und Wohnen, <http://www.inigbw.org/>  
Frauenwohnprojekte in Wien: [www.frauenwohnprojekt.info](http://www.frauenwohnprojekt.info). Siehe dazu auch Dorette Deutsch (2007):  
Lebensträume kennen kein Alter- Neue Ideen für das Zusammenwohnen in der Zukunft.

## Zusammenfassung „Lebensformen“

Die Lebens- und Wohnformen der Interviewpartnerinnen sind sehr vielfältig: Sie leben allein, gemeinsam mit PartnerIn, mit Kindern, mit Partnern und Kindern, mit Partnern in unterschiedlichen Wohnsitzen, in eigenen Wohnungen und in gemeinschaftlichen Hausprojekten. Gerade in der Phase 50+ ändern sich oft Lebens- und Wohnsituation, wenn etwa erwachsene Kinder ausziehen, Lebenspartner in Pension gehen und sich daher mehr zu Hause aufhalten oder wenn Lebenspartner sterben, Frauen mit dem Allein-leben zurechtkommen müssen oder auch neue PartnerInnenschaften eingehen.

Viele Interviewpartnerinnen haben Erfahrungen mit Mobilität und mit der Gestaltung von Veränderungen. Durch ihre finanziellen Möglichkeiten und ihre Kompetenzen ist diese Gruppe der gut ausgebildeten Frauen auch aktiv in der Suche und Gestaltung von vielfältigen Formen des Zusammenlebens. **Einige Befragte äußern Überlegungen für eine spätere Lebensphase, in der sie selbst Betreuung oder Pflege benötigen könnten.**

**Anliegen beziehen sich auf Serviceleistungen zur Verbesserung des eigenen Sicherheitsgefühls und die Förderung gemeinschaftlicher Wohnprojekte, um sozial gut eingebunden zu sein und auch bei etwaigem späteren Pflegebedarf das Verbleiben in der eigenen Wohnung zu erleichtern.**

### 4.4. Pensionsphase

15 unserer Interviewpartnerinnen sind bereits in Alters-Pension, wobei 10 von ihnen in reduzierter Form weiter berufstätig sind. Eine Frau bezieht eine Berufsunfähigkeitspension und kann daher nicht erwerbstätig sein.

Alterspension:	15
Berufsunfähigkeitspension:	1
Davon erwerbstätig:	10

#### 4.4.1. Vorbereitung und Übergang in die Pension

*„Der Übergang zwischen 50 und 60 ist ein massiver, da häufen sich viel mehr Übergänge als in anderen Lebensphasen“.*

23 Interviewpartnerinnen sind noch berufstätig. Für einige von ihnen liegt der Übergang zur Pension gedanklich noch in der weiteren Zukunft. Insbesondere wenn die aktuelle Tätigkeit als erfüllend erlebt wird, steht im Vordergrund, wie diese weiter ausgeübt werden kann.

*„Wenn mir das Geschenk gegeben ist, dass ich gesund bleibe, will ich unbedingt weiterarbeiten, weil es beglückend ist.“*

*„Ich freue mich nicht auf die Pension, weil die jetzige Arbeit sehr meinem Willen entspricht, sehr viel Sinn macht“.*

Geäußerte **Ängste und Sorgen** beziehen sich auf den Wegfall befriedigender Tätigkeiten, auf finanzielle Einbußen bzw. die geringe Pensionshöhe, auf den Verlust sozialer Kontakte und damit einhergehende Einsamkeit, aber auch auf das Fehlen einer Struktur:

*„Ich habe Angst vor der Pension! Angst vor der zu vielen Zeit.“*

*„ Mir graust vor der Pension. Ich denke auch, man muss bestimmte Ziele finden, die einen erfüllen und sicher muss man darüber nachdenken, wo bin ich mit meinen Kompetenzen gefragt. Wo macht es Sinn sich zu engagieren.“*

Einige haben **keine Pläne für die Pensionsphase** und wollen die Situation auf sich zukommen lassen.

*„Vornehmen tu ich mir mal gar nichts.“*

*„Weder freu ich mich, noch fürcht ich mich. Ich hab Dinge in meinem Leben immer an mich herankommen lassen, das hat sich dann einfach ergeben. (...) Ich werde irgendetwas immer tun, auch wenn ich vermutlich in zweieinhalb Jahren in Pension gehe. Ich werde wahrscheinlich manche Teile weiter unterrichten können, ich kann mir nicht vorstellen, dass ich zu Hause sitze, dann würde ich eingehen.“*

*„Entweder gleich weiter machen wie bisher oder ehrenamtlich oder nur mehr Haus und Garten: Ich darf mich also zur Ruhe setzen und nur mehr mit einer Blüte treffen. Hängt davon ab, wie die politische Situation sein wird. Wenn nötig, würde ich mich politisch engagieren.“*

Einige Interviewpartnerinnen bereiten sich auf die Pensionszeit vor, indem sie jetzt Ausbildungen machen für Bereiche und Tätigkeiten, die sie dann weiter ausüben können, z.B. Pilates-Training, Psychotherapie oder Beratung für altersgerechte Betriebsgestaltung.

**Auffällig ist, dass die meisten Frauen sich entweder ganz allein auf den Übergang in die Pensionsphase vorbereiten oder gar nicht. Angebote und Strukturen, um diesen Übergang für gebildete Frauen zu erleichtern, sind offenbar kaum vorhanden. Es fehlen den Frauen möglicherweise die entsprechenden Netzwerke, um gemeinsam neue Perspektiven für die nachberufliche Phase zu entwickeln.**

Nur eine Frau beschreibt, dass sie sich auf die Pension gemeinsam mit anderen vorbereitet und formuliert ihre Vorstellungen:

*„Ich bin in einer Gruppe, in der wir uns überlegen, wie wir unser Altwerden selbst organisieren wollen. Interessanterweise sind da auch viele aus der Alternativpädagogik. Mir ist es wichtig da hinzuschauen, auf das Altwerden, viele Leute in meinem Alter wollen das nicht. Ich frage mich schon, ob es mir etwas von spielerischer Freiheit nimmt, versuche auch Verpflichtungen nicht einzugehen, mich auf Spontaneität einzulassen. Ich war sonst immer strukturiert und freue mich auf den Zeitpunkt, zu dem ich in der Früh entscheiden kann, was ich heute machen möchte: mit dem Zug durch Europa reisen, Freunde besuchen, aber der Umweltgedanke ist wichtig dabei, von Musikmachen bis Tanzen, Dinge für mich zu machen, aber in gutem Gleichgewicht mit gesellschaftspolitischem Engagement. Was ich sicher nicht will, ist nur auf mich zu schauen, es ist mir ganz wichtig, in dieser Gesellschaft ein wertvoller Teil zu sein.“*

Während einige Interviewpartnerinnen die Aussicht auf das Ende der Berufstätigkeit ängstigt, **blicken zugleich viele der Pensionszeit positiv entgegen**, auch wenn sie sich noch nicht über die Gestaltung dieser Phase im Klaren sind.

**Vor allem erhoffen sie sich:**

- **Zeitliche Freiheit für selbst gewählte Tätigkeiten:** 14 Interviewpartnerinnen würden gerne sowohl eine sinnvolle **Berufstätigkeit** in reduzierter Form weiterführen oder neu starten als auch **ehrenamtliche Arbeit** ausbauen oder neu beginnen. Gedacht wird an Sprachunterricht, Arbeit mit Kindern, Tätigkeiten im sozialen, ökologischen oder Bildungs-Bereich, Vorstandstätigkeiten bei NGOs oder politisches Engagement. Fünf weitere Interviewpartnerinnen planen ebenfalls, über das Pensionsantrittsalter hinaus zu arbeiten, jedoch nicht nur aus Interesse, sondern auch aufgrund finanzieller Notwendigkeit. Eine Befragte möchte die Pensionszeit nützen, um mehr Zeit mit ihrem Mann zu verbringen, der im Ausland arbeitet. Mehrere Frauen beabsichtigen zu reisen. Viele wollen sich öfters mit Freundinnen treffen, wandern, mehr Angebote im Kulturbereich nützen, nicht mehr nur Fachliteratur lesen, Sport machen und mehr auf die eigene Gesundheit achten.
- **Finanzielle Grundsicherung:**  
*„Ich erhoffe mir eine Pension, mit der ich nicht jeden Euro dreimal umdrehen muss. Was ich mir von der Zeit der Pension erhoffe, ist **ökonomische Unabhängigkeit**. Mein ganzes Leben habe ich mit dem Druck verbracht, wo krieg ich Einkommen her. Das ist schlimm zu sehen, was das aus Menschen macht, was sie alles schlucken müssen in Arbeitsbeziehungen. Pension bedeutet für mich die Beruhigung, erstmalig im Leben ein Grundeinkommen zu haben!“*  
Eine Frau, die kurz vor ihrem Pensionsantritt steht und eine niedrige Pension erwartet, sieht diese Phase trotzdem positiv:  
*„Ich werd zwar sicher weiter arbeiten, aber kann mir aussuchen, was ich tun werde. Es geht jetzt um meine **Freiheit**. Ich kann selbst entscheiden, ohne finanziellen Druck. Meine Pension wird niedrig sein, aber ich brauche nicht viel, das habe ich von meiner Mutter gelernt.“*

Frauen, die bereits in Pension sind, beschreiben, wie sie die Übergangsphase erlebt haben:

*„Jetzt bin ich seit 2 Jahren in Pension, hatte zunächst einen Pensionsschock. Es war extrem spürbar, dass ich viele mir sehr wichtige und liebe Menschen verliere, den nahen Kontakt zu ihnen in der Arbeit verliere, das vermisse ich immer noch. Ich habe eine sinnvolle Arbeit gemacht, bin meist mit einem guten Gefühl heimgefahren. Jetzt ist alles so beliebig, es ist egal was ich tu. - Ich bin mir bewusst, das ist jetzt der letzte Lebensabschnitt, was kommt da noch auf mich zu, vielleicht Krankheiten. - Ich denke zu viel über mich nach. Es fehlt mir die tägliche Herausforderung.“*

*„Direkt nach der Pension habe ich viele Angebote bekommen, ich hab auch viel moderiert. (...) Aber jetzt im Alter - ich bin jetzt einfach nicht mehr so interessant. Ich möchte die mir verbleibende Lebenszeit auch nicht mehr mit hundert Jobs zupflastern.“*

*„Einen Pensionsschock gabs bei mir nicht, weil ich gleich danach eine Yogaausbildung gemacht habe.“*

*„Richtig vorbereitet habe ich mich nicht auf meine Pension, ich habe mich eher darauf gefreut, was ich dann alles tun kann. Und es war ein nahtloser Übergang bei meinem Arbeitgeber, einer NGO, in die ehrenamtliche Tätigkeit.“*

#### **4.4.2. Gestaltung der Pension**

*„Ich habe mehr Gelassenheit, meine Existenz ist gesichert, durch die Pension habe ich mehr Spielraum. Ich mache jetzt mehr Dinge, die ich gerne mache.“*

##### **Tätigkeiten in der Pension**

15 Interviewpartnerinnen sind bereits in Alterspension. Viele, nämlich 10 von ihnen, arbeiten in reduzierter Form weiter. Dies wird von allen grundsätzlich positiv erlebt. Diese Frauen sind in geringerem Ausmaß weiterhin erwerbstätig, oft nur bis zur Geringfügigkeitsgrenze, die Hälfte von ihnen teils aus finanzieller Notwendigkeit, die andere Hälfte hauptsächlich aus Interesse und Freude an der Arbeit.

Frauen, die in Pension aus Interesse weiterhin berufstätig sind, beschreiben ihre Tätigkeit besonders positiv, z.B. *„als eine der besten Phasen meines Lebens, wenn nicht die beste“*. Die meisten von ihnen üben Tätigkeiten aus, die ihren Qualifikationen entsprechen und bei denen sie ihre Erfahrung einbringen können, z.B. Moderation bei Konferenzen, Lehraufträge, Seminarleitung, Mitarbeit in Gremien und Ausschüssen oder Forschungstätigkeiten. Besonders positiv wird die **Kombination von Freiheit und Sicherheit** erlebt.

Eine Interviewpartnerin hat in der Pensionsphase einen ganz neuen Job angenommen, lernt viel Neues, macht Dienstreisen - aber **trägt nicht mehr wie früher die Hauptverantwortung**, was sie sehr genießt.

Eine weitere Interviewte wurde aus dem Ruhestand zurückgerufen und kann nun **zu ihren Bedingungen** weiterarbeiten - nämlich mit nur 30 Wochenstunden und in einem Forschungsbereich, der sie besonders interessiert und für den sie früher nicht viel Zeit hatte.

Eine Interviewpartnerin betont den Aspekt der Freiheit:

*„Für mich ist es schon so, es ist das erste Mal im Erwachsenenleben, dass ich frei bin. Ich bin jung Mutter geworden und war eigentlich nie frei. Ich konnte nie entscheiden morgen Nachmittag gehe ich dort- oder dahin. Oder ich fahre mal allein auf Urlaub, ohne dass ich es mit der Familie koordineiere. Ich musste ja immer die Anderen versorgen und mit den Anderen mitdenken. Das ist jetzt schon eine neue Qualität, ich würde nicht mehr zurückgehen wollen zur Vollzeitarbeit, nur im Notfall.“*

Sie beschreibt auch, dass sie weiterhin Fortbildungen besucht, teils mit ambivalenten Gefühlen: *„Das sind dann die Gelegenheiten, wo man andere trifft und einen Austausch haben kann und erfährt, was gibt es Neues. Wobei, wenn man längere Fortbildungen macht, manchmal 2-3 Tage, da sind dann lauter Kolleginnen, die noch arbeiten und wenn man dann*

*sagt: Ich bin in Pension – dann spürt man schon, dass man nicht mehr so interessant ist für die anderen, weil auch das Netzwerk nicht mehr da ist.“*

Diese **Ambivalenz** einer reduzierten Berufstätigkeit als Pensionistin in einem Umfeld mit jüngeren vollberuflichen KollegInnen drückt eine Wissenschaftlerin folgendermaßen aus:

*„Ich möchte den Anschluss an die Wissenschaft nicht verlieren, aber nicht auf Konferenzen fahren, weil da der Altersabstand zwischen mir und den KollegInnen immer größer wird. Ich frage mich oft, wo gehen die hin, die alten WissenschaftlerInnen?“*

Zwei andere Frauen sind auf der Suche nach einer passenden bezahlten Tätigkeit, vor allem um ihre Pension aufzubessern, haben aber noch keinen Job gefunden. Eine von ihnen meint dazu: *„Wenn man einmal mit der Arbeit aufhört, kommt man nicht mehr so leicht wieder hinein. Ich hätte gerne reduziert bei meinem Projekt weitergearbeitet. In einem neuen Bereich eine Arbeit beginnen, das wollte ich nicht.“*

Es scheint von Vorteil zu sein, bereits bei Pensionsantritt eine oder mehrere befriedigende Tätigkeiten zu haben, die nahtlos oder nach einer kurzen Pause (weiter) ausgeübt werden können.

Viele Frauen engagieren sich ehrenamtlich, vor allem im sozialen Bereich. (Siehe Kapitel 4.2. „Zivilgesellschaftliches Engagement“). In den Interviews wurden zudem viele gesellschafts-politische Problemfelder angesprochen, die die Frauen bewegen.

Eine der wenigen Interviewpartnerinnen, die in der Pensionszeit weder berufstätig ist noch ehrenamtlich arbeitet, genießt ihre Lebensweise ebenfalls: *„Ich empfinde es als die absolute Freiheit, kann tun und lassen was ich will. Eine der schönsten Zeiten im Leben. Keine finanziellen Sorgen, keine Verantwortung mehr tragen.“* Sie würde gerne mehr reisen, hat aber noch keine ReisepartnerInnen gefunden, die ähnliche Interessen und Zeitressourcen haben.

Drei Interviewpartnerinnen nennen die Betreuung von Enkelkindern und die Unterstützung der eigenen Kinder als wichtige Tätigkeiten in der Pensionsphase.

### **Probleme und Verluste**

Einige interviewte Frauen schildern Probleme mit Alterungsprozessen, die sich verstärken - z.B. das Nachlassen sexueller Attraktivität für Männer, verändertes Aussehen, Reduktion der Spannkraft, Sorgen wegen etwaiger künftiger Krankheiten. Sie erwähnen, was „nicht mehr geht“. Aber fast alle beschreiben sich als gesund.

Für einige Frauen ist Einsamkeit ein Problem, insbesondere wenn Partner gestorben oder schwer krank sind und das Thema Endlichkeit spürbar wird:

*„Das Bewusstsein, dass die Zeit knapper wird, wächst und es gibt so vieles, was mich interessiert, das muss man auch schnell machen, weil dann vielleicht keine Zeit mehr ist. Rundherum werden Leute in meinem Alter krank, einige sind schon gestorben.“*

#### 4.4.3. Finanzielle Situation

*„Das Thema der Pension für Frauen ist wirklich ein Problem. Das soll man nicht verniedlichen, das ist total wichtig!“*

Bei mehreren Interviewpartnerinnen, die noch nicht im Pensionsalter sind, hat die Ankündigung ihrer künftigen Pensionshöhe durch das **Pensionskonto Empörung oder Ängste ausgelöst**. Diese Frauen haben eine niedrige Pension zu erwarten, wenn sie so weiterarbeiten wie bisher. Die finanzielle Situation ist auch für einige Frauen zu einem zentralen Thema geworden, für die Geld viele Jahre nicht von großer Bedeutung war, weil es ihnen bei ihrer Berufstätigkeit hauptsächlich um Sinnhaftigkeit ging. 10 Frauen rechnen mit Pensionen unter oder rund um 1000,- Euro.

**Dass ihre Pension nur knapp oder gar nicht existenzsichernd ist, empfinden vor allem diejenigen Frauen bitter, die Kinder aufgezogen haben, sich um pflegebedürftige Eltern gekümmert haben und die trotzdem viele Jahre erwerbstätig waren. Karenz-Zeiten, phasenweise Teilzeitarbeit und jahrelange freiberufliche Projektarbeit haben zu niedrigen Pensionen geführt.**

*„Früher war das Geld für mich kein Thema, aber wenn ich an die Pension denke, denke ich heute, du warst ganz schön blöd, weil du nicht drauf geschaut hast. (...) Ich in meinem Alter falle in die massive Verschlechterung, wo sich der Durchrechnungszeitraum verändert und die Pension jetzt viel geringer ist, als wenn die besten Jahre gerechnet worden wären. (...) Altersarmut, so hab ich mir das nicht vorgestellt. Ich denke, dass ich relativ viel zur Gesellschaft beigetragen habe, 3 Kinder großgezogen, aber auch mit den Projekten im Kulturbereich, das war ja nie gut bezahlt und mit viel Unsicherheit verbunden. (...) Mich macht das wütend, wenn Frauen in die Altersarmut schlittern, weil sie die ganze Familienarbeit geleistet haben und deshalb Teilzeit gearbeitet haben.“*

**Die Interviewpartnerinnen beschreiben verschiedene Strategien im Umgang mit der zu erwartenden geringen Pension:**

- **Weiterarbeit** auch nach dem regulären Pensionsalter, wenn dieses beim gleichen Arbeitgeber oder im eigenen Berufsbereich möglich ist.  
*„Ein Anliegen ist mir wirklich, dass ich solange arbeiten kann, wie ich möchte. Wenn ich mit 61 in Pension gehen würde, wäre meine Pension relativ gering, weil ich lange ‚freelance‘ gearbeitet habe.“*
- Eine Interviewpartnerin, deren Pension wegen zeitweiser Tätigkeit als Selbständige mit geringem Einkommen niedrig sein wird, hat sich nun für einen ihrer Qualifikation entsprechenden **Vollzeit-Job** beworben, um noch einige Jahre höhere Pensionsbeiträge erwerben können.
- **Ausbildungen**, die eine selbständige Erwerbsarbeit auch nach Antritt der Pension ermöglichen:  
*„Ich habe mich für die Ausbildung zur Psychotherapeutin entschieden, weil es eine Tätigkeit ist, die ich auch im höheren Alter ausüben kann.“*
- Absicherung durch das **Partnereinkommen** bzw. die Pension des Ehemanns. Eine Frau beschreibt auch einen **finanziellen Ausgleich** mit dem Partner für die Jahre einer ungleichen Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit:

*„Ich bin dabei, mit meinem Mann etwas auszuhandeln als Entschädigung für meine Kinderbetreuungsjahre zuhause.“*

- **Ersparnisse** sind für einige Frauen, die gut verdienen oder geerbt haben, ein Ausgleich für geringe Pensionen
- Einstellung auf einen bescheideneren und **genügsameren Lebensstil**.

Einigen Interviewpartnerinnen fehlen offenbar konkrete Informationen, wie hoch ihre Pension tatsächlich sein wird und wie sie dies noch beeinflussen könnten. Informationslücken und Unsicherheiten gibt es auch bei der Anrechnung von Kindererziehungszeiten. Die Ausgleichszulage bei niedriger Pension wird manchmal als „Mindestpension“ bezeichnet. Die Ausgleichszulage ist jedoch im Gegensatz zu einer etwaigen, in Österreich nicht existierenden Mindestpension, mit verschiedenen Nachteilen verbunden, z.B. der Anrechnung von Partnereinkommen und Zuverdienst. Hier besteht offensichtlich **Informationsbedarf**.

Einige Frauen äußern als gesellschaftliche Forderung die Einführung einer echten Mindestpension, die sie Grundpension nennen.

Nur 4 der 15 Interviewpartnerinnen, die in Alterspension sind, geben an, dass sie finanziell mehr haben, als sie brauchen. Die Hälfte von ihnen ist zusätzlich durch das Einkommen ihres Partners und/oder eine Immobilie abgesichert. Eine weitere Frau hat neben einer guten Eigenpension eine Erbschaft gemacht. Eine sehr hohe Eigenpension hat nur eine einzige Interviewpartnerin, die durchgängig Vollzeit erwerbstätig war und viele Jahre lang eine Führungsposition im öffentlichen Dienst ausübte.

Auffällig ist, dass die Interviewpartnerinnen, die noch nicht in der nachberuflichen Phase sind, aber vermutlich eine höhere Pension als der Durchschnitt haben werden, dies nicht selbstbewusst benennen und über die Höhe ihrer künftigen Pension oft keine konkreten Angaben machen.

#### **Anliegen der Interviewpartnerinnen für die Pensionsphase:**

- Eingebunden sein in soziale Netze
- Angebote, um das Potential und die Bereitschaft zum sinnvollen Engagement von Menschen in der Pensionsphase besser nutzen zu können
- Möglichkeit (aber nicht Notwendigkeit), weiterarbeiten und verdienen zu können
- Angebote für die Gestaltung des Überganges zur nachberuflichen Phase sowie zu deren Gestaltung
- Neue Modelle und „Role Models“ für die Pensionsphase
- Bessere Pensionen für Frauen, u.a. auch durch Anerkennung von Care-Arbeit sowie durch Maßnahmen zur Verringerung der Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männer
- Für Menschen mit Berufsunfähigkeitspension: Teilpension mit der Möglichkeit von Teilzeit-Arbeit über der Geringfügigkeitsgrenze sowie Weiterbildungsförderung
- Sichtbarkeit von älteren Frauen in den Medien und im öffentlichen Raum verstärken
- Angebote für ältere Frauen mit intellektuellen Ansprüchen - über die üblichen Angebote der Pensionistenklubs hinausgehend
- Treffpunkte mit Gleichaltrigen, um eigenständig gemeinsam etwas weiterentwickeln zu können.

Stellvertretend für mehrere Frauen formuliert eine Interviewpartnerin die Anliegen für die Pensionsphase:

*„Es sollte Frauen in der Pensionsphase leichter gemacht werden, sich für ein Anliegen einzusetzen und sich einer Initiative anzuschließen, wo sie ihre Kompetenzen gut einbringen können. Vor allem wir 68er-Feministinnen haben ja eigentlich gelernt, uns zu organisieren. Wir sind noch weit entfernt von Gebrechlichkeit, interessieren uns nicht vorrangig fürs Kartenspielen in Pensionistenklubs, haben Potential, Kompetenzen und Energie. Wir gehören zur ErblInnen-Generation. Und wir sind nicht so wenige. Da braucht es neue Organisationsformen und neue Ideen. Vielleicht braucht es wieder wie in der Frauenbewegung der 70er-Jahre auch eine Phase, wo sich Frauengruppen bilden und wo wir gemeinsam Ideen entwickeln, wie wir Politik beeinflussen können, damit sie zu mehr sozialer Gerechtigkeit führt und damit auch die nachfolgenden Generationen ein gutes Leben haben. In Gruppen können wir einander besser inspirieren.“*

Die Anliegen der Interviewpartnerinnen decken sich weitgehend mit den Empfehlungen des Bundesplans für Seniorinnen und Senioren (2012), S.44:

„1. Bekämpfung der Armutsgefährdung durch Erhöhung des verfügbaren Einkommens und andere wirksame Maßnahmen

2. Förderung der verstärkten Teilhabe an der Gesellschaft durch Maßnahmen zur Entwicklung sozialer Netzwerke für ältere Frauen und ihre Einbindung in gesellschaftliche Prozesse

3. Förderung der Teilhabe älterer Frauen in Vertretungsorganisationen

4. Sicherung des Zugangs älterer Frauen zu Angeboten des lebensbegleitenden Lernens insbesondere auch im Bereich der neuen Informationstechnologien

5. Unterstützung von Gruppen und niederschweligen Initiativen, die soziale Netzwerke für ältere Frauen schaffen“

#### **4.4.4. Zusammenfassung „Pensionsphase“**

**Der Übergang zur Pensionsphase ist für die Interviewpartnerinnen eine wichtige Lebensveränderung, auf die sich einige wenige vorbereiten, etwa indem sie Ausbildungen für Tätigkeiten, die sie dann in dieser Phase ausüben können, machen. Die meisten sind sich allerdings nicht im Klaren darüber, wie sie den Übergang gestalten und ihr Potential sinnvoll einbringen können. Viele Interviewpartnerinnen sind Suchende, die Zeit, Raum und Strukturen brauchen, um neue Perspektiven in der nachberuflichen Phase entwickeln zu können.**

Einige der befragten Frauen blicken der Pensionsphase eher besorgt entgegen, teils wegen finanzieller Probleme und niedriger Pension, teils wegen des Verlustes von sozialen Kontakten.

Viele jedoch freuen sich auch auf diese Zeit. Sie erhoffen sich vor allem zeitliche Freiheit für selbst gewählte Tätigkeiten und planen sowohl weiterführende berufliche Arbeit in reduzierter Form als auch ehrenamtliche zivilgesellschaftliche Arbeit. Einige Interviewte wollen reisen oder sich lang gehegte Wünsche erfüllen. Die Pension bedeutet für sie eine finanzielle Grundsicherung, die Unabhängigkeit ermöglicht.

Die meisten Interviewpartnerinnen, die sich bereits in der Pensionsphase befinden, sind weiterhin berufstätig, allerdings in geringerem Ausmaß als davor - teils aus Interesse, teils aus finanzieller Notwendigkeit - oder sie sind ehrenamtlich engagiert. Vor allem diejenigen Frauen, die hauptsächlich aus Interesse weiter erwerbstätig sind, beschreiben die Kombination von Freiheit und Sicherheit, Genuss und Engagement als positiv.

Einige Befragte nennen aber auch Probleme aufgrund eines plötzlichen, nicht ganz freiwilligen Pensionsantritts, den Verlust von wichtigen Kontakten, gesundheitliche Probleme, Einschränkung durch die Berufsunfähigkeitspension oder finanzielle Engpässe.

Mehrere Frauen sind empört über die angekündigte oder ausbezahlte niedrige Pension, deren Höhe sie nach einem arbeitsreichen Leben mit viel Care-Arbeit, ehrenamtlicher Arbeit und langjähriger engagierter Erwerbsarbeit nicht fair finden.<sup>42</sup>

Bezüglich Pensionsregelungen und Möglichkeiten der Beeinflussung der Pensionshöhe besteht auch bei mehreren dieser hochqualifizierten Frauen Informationsbedarf.

Hilfreich für das positive Erleben der Pensionsphase sind vor allem gute soziale Kontakte, als sinnvoll empfundene Tätigkeiten, eine ausreichende finanzielle Absicherung und ein stabiler Gesundheitszustand.

Insgesamt kann von einem großen Potential der Zielgruppe dieser Studie gesprochen werden. Frauen, die sich als Gestalterinnen ihres Lebens empfinden, wollen nun auch die Pensionsphase für sich selbst und für die Gesellschaft sinnvoll und befriedigend erleben.<sup>43</sup>

#### **4.5. Doing Age und Gender: Ansätze für die Neugestaltung der Lebensphase 50+**

*„Ich glaube nicht an das Alter! Diese Grenzen stehen nur in unseren Köpfen.“*

*„Heute wurde mir ein Platz in der Straßenbahn angeboten.“*

*„Es fehlen uns ‚Role Models‘, für unsere Generation gibt’s die nicht. Das gehört wirklich aufgeweckt und aufgemischt. Da sind wir schon selber gefordert, etwas Neues zu entwickeln.“*

Der Soziologe Franz Kolland<sup>44</sup> beschreibt in „Neue Kultur des Alterns“ zahlreiche Forschungsergebnisse, die zeigen, dass sozio-demographische Veränderungen der letzten beiden Jahrzehnte die Entwicklung neuer und alternativer Konzepte zum Leben im Alter zur Folge haben. Dabei werden sowohl das Defizitmodell als auch die Homogenität dieser Lebensphase hinterfragt und stattdessen der Fokus auf Differenzierung gelegt.

U.a. wird das Modell von Miwako Kidahashi und Ronald Manheimer (2009) dargestellt, die anstelle des bisherigen Ruhestandes nach langer Erwerbsphase 5 Cluster von Lebensstilen

<sup>42</sup> Statistik Austria: Bezogen auf die Daten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger liegen die Alterspensionen der Frauen im Jahr 2015 je nach Art der Berechnung um rund 40% bis 50% unter den Pensionen der Männer. Siehe auch: Steiner (2015)

<sup>43</sup> In Expertinnen-Gesprächen wurde festgestellt, dass Frauen in den Pensionsjahren weiterhin das soziale Gefüge erhalten, durch Familienarbeit und Freiwilligenarbeit, jedoch zu wenig Machtanspruch erheben und in den Interessensvertretungen von SeniorInnen nicht adäquat vertreten sind.

<sup>44</sup> Kolland (2015), Kap. Die neuen Lebensphasen im Alter, S. 43.

setzen: Traditional Golden Years (Fokus auf Freizeit und Erholung, entspricht am ehesten dem alten Ruhestandsmodell), Neo Golden Years (Zeit für Selbstentfaltung, Lernen und Selbsterfahrung), Portfolio Life (Balance zwischen bezahlter Erwerbsarbeit, Zeit für Familie und Freundschaften, Reisen und ehrenamtlicher Tätigkeit), Second Career (neue bezahlte Erwerbsarbeit), Extension of Midlife Career (meist Selbständige, die ihre Tätigkeit möglichst lange fortsetzen wollen).

Rund die Hälfte unserer 16 Interviewpartnerinnen, die sich aktuell in der Pensionsphase befinden, können zum Cluster „Portfolio Life“ gezählt werden, eine zu „Traditional Golden Years“, jeweils 3 zu „Neo Golden Years“ und „Second Career“ sowie 2 zu „Extension of Midlife Career“.

Viele der interviewten Frauen schildern ein Spannungsfeld zwischen dem eigenen Erleben der Lebensphase 50+ und kulturell vorgegebenen Bildern. Sie wollen eigene Vorstellungen verwirklichen statt von außen definiert zu werden. Viele äußern den Wunsch nach einer Neugestaltung dieser Lebensphase.

**Dieser Prozess der Neugestaltung zeichnet ein neues, vielfältiges und facettenreiches Bild von älteren Frauen. Folgende Beobachtungen und Überlegungen haben die Interviewpartnerinnen zu ihrem Alter und dem „Älter werden“ vorgebracht:**

### **1. Alter neu definieren - Veränderungen zur vorhergehenden Generation**

Die Veränderung der Altersbilder wird im Vergleich zu vorhergegangenen Generationen beschrieben. Dabei orten die Interviewpartnerinnen bei sich selbst und anderen heute älteren Frauen mehr Energie, mehr Möglichkeiten und eine größere Gestaltungskraft als es frühere Frauen-Generationen hatten.

*„Wir haben eine ganze Lebensphase gewonnen durch die höhere Lebenserwartung. Und wir sind alle irrsinnig agil. Der heutige 60er ist wie damals 45.“*

*„Heuer werd ich 60 und mir ist aufgefallen, dass ganz viele nur noch über die Pension reden. (...) Wenn i mi an meine Oma erinner mit 60, da war sie wirklich sehr oid. Meine Mutter schon etwas weniger. Wir sind jetzt sehr froh, als Frauen mit 60 eigentlich alles noch machen zu können.“*

*„Wir sind immer mehr und ich sag, die 60jährigen von heute sind nicht mehr wie die 60jährigen vor über 30 Jahren. Das heißt, man muss sich auch überlegen, wie sinnvoll man die Kraft dieser Menschen einsetzt. (...) Zu sagen, geht's ihr alle aufs Bankl, sonnts euch oder geht's ihr alle nach Mallorca oder machts ständig Reisen, is a Blödsinn, weil des kann kein Mensch sich leisten. Aber ich glaube, dass meine Generation in der Lage sein wird, neue Wege zu finden. Die sagen, wir lassen mit uns sicher nicht so umspringen. Wir finden schon was.“*

### **2. Die Vielfalt sichtbar machen**

Aufgrund der vielen individuellen Erfahrungen wächst mit zunehmendem Alter die Unterschiedlichkeit von Menschen. Genau mit dieser Vielfalt wollen ältere Frauen sichtbar werden.

*„Das Thema Sichtbarkeit von Frauen im Alter finde ich wichtig. (...) Mit der Vielfalt zu arbeiten, sie bewusst zu machen. Ich beschäftige mich gerade mit meiner Herkunft und*

*finde es sehr spannend, wenn ich mit 5 Freundinnen zusammensitze, wie viele Länder da plötzlich in einem Raum versammelt sind, wenn wir uns unterhalten über unsere Herkunft. Wieviel Vielfalt gibt es und welche Ressourcen Vielfalt auch bedeutet, finde ich wichtig, bewusst zu machen.“*

*„Ja, also zum Thema Frauen sichtbar machen denke ich mir, die sollten sich selber sichtbar machen, ganz egal in welcher Form. Nicht der Norm entsprechend, sondern authentisch, hinein ins Spritzig Witzige, - jede Falte erzählt eine Geschichte.“*

### **3. Die Freiheiten des Alters nutzen**

Die Phase 50+ wird von vielen interviewten Frauen positiv beschrieben. Sie erleben, dass sie über größere Selbstsicherheit verfügen und sie fühlen sich unabhängiger von den Erwartungen der Umwelt. (Siehe Kapitel 4.1. „50+ -Golden Years – Zeit der Ernte?“) In der nachberuflichen Phase fallen bestimmte Verpflichtungen weg. Meist ist in dieser Phase eine finanzielle Grundsicherung gegeben, oft gibt es sogar finanzielle Gestaltungs- und Einflussmöglichkeiten, z.B. aufgrund einer Erbschaft. Damit ergeben sich neue Möglichkeiten, unkonventioneller zu leben.

*„Absolute Freiheit ohne Verantwortung, kann tun und lassen was ich will.“*

*„Ich habe dann irgendwann die skurrile alte Pathologin gegeben. Das ist eine Außenseiterinnen-Position, die Freiheiten schafft und wo das Alter das noch verstärkt.“*

*„Erst mit 60 hab ich den Tod des Partners bewältigt und mir seither ein neues Leben aufgebaut, das nun zu meiner Überraschung sehr glücklich und bunt ist, auch reich an Herausforderungen. Die Long-distance-Beziehung zu meinem Freund ist äußerst positiv, als junge Frau hätte ich mich darauf vermutlich nicht eingelassen, aber jetzt denke ich, ich muss ja nicht mein Leben aufbauen, ich kann es einfach nur genießen. Vielleicht ist das das Besondere an 60+ - einerseits Ernte - andererseits Lust auf neue Erfahrungen. Eine Art ‚weiser Leichtsinn‘, wie es die Schriftstellerin Aliti genannt hat.“*

*„Ich hab mir vorgenommen, ziemlich alt zu werden und noch einiges anzustellen. Möchte eventuell noch eine Schule gründen, um ökologisches Bewusstsein zu fördern.“*

*„Ich betrachte mich selber als zugehörig zu dieser Babyboomer-Generation, und für uns gab es von allem ganz viel. Es hat uns nie an irgendetwas gemangelt. Selbst beim Studieren war das so, wir konnten alles tun. Wir haben das Einkommen unserer Nachkriegsaufbauer und die Sozialpolitik der Sozialdemokratie. Unsere Generation wäre jetzt die, die den Ruhestand in neuer Form erleben könnte, weil wir wirklich viel weniger Existenzprobleme haben. Und weil wir wirklich gut ausgebildet sind.“*

### **4. Das Wesentliche erkennen – innere Unabhängigkeit**

Einige Interviewpartnerinnen schildern philosophische Überlegungen zum Leben, die sich mit einer neuen Dringlichkeit und auch Radikalität im Alter stellen. Es geht um die existentiellen Fragen, was wirklich wichtig ist und wie man diese Werte und Prioritäten auch im eigenen Leben umsetzen kann.

*„Ab 50 kann man sagen, zwei Drittel des Lebens hat man hinter sich, also ist es wichtig zu überlegen, was ist jetzt das Wesentliche.“*

*„Früher habe ich im ‚Außen‘ gesucht, jetzt kann ich meistens in meinem ‚Inneren‘ schöpfen.“*

*„Natürlich ist das Ökonomische sehr wichtig, aber ich frag mich immer mehr, wozu ich das brauche? Um ein neues Auto zu kaufen und auf die Malediven zu fliegen? Worum geht's eigentlich, was ist wirklich wichtig? Ich bin also immer mehr in dieser buddhistischen Orientierung, bei der es um innere Entwicklung geht, und persönliche Freiheit. Dass ich lerne, wie kann ich mit Vergänglichkeit gut umgehen. Und wenn das bei mir gut geht, kann ich das auch meiner Umwelt gut mitgeben. Insofern kann man schon sagen, dass ich angekommen bin! Das ist ein Prozess, und in dem bin ich angekommen. - Das Alter wird immer schwieriger, dabei werden innere Werte immer wichtiger. Der Geist kann unendlich wachsen, trotz äußerer Begrenzungen. Ich bin jetzt so viel glücklicher, als ich es mit 27 war!“*

##### **5. Das „Hier und Jetzt“ wertschätzen - Leben in der Gegenwart**

Einige Interviewpartnerinnen beschreiben ein neues Bewusstsein der Vergänglichkeit und Endlichkeit (ausgelöst z.B. durch eigene Erkrankungen und durch den Tod nahestehender Menschen). Durch die Fähigkeit, bewusst im „Jetzt“ zu leben - durch Gegenwärtigkeit - verliert die Ziel- und Zukunftsorientierung an Bedeutung. Diese Interviewpartnerinnen beobachten bei sich selbst eine Haltung der bewussten Wertschätzung der Gegenwart.

*„Solange man selbst und die FreundInnen gesund sind, geht es uns gut. Ich schätze es, wenn der Tag schön zu Ende geht.“*

*„Ich bin jetzt 68 Jahre alt. Für mich ist das Einverstanden-Sein mit dem, was ist, sehr wichtig. Schlichtweg aus dem das Beste machen, was ist. Für mich war immer das Glas halbvoll.“*

*„Es ist ein Privileg und keineswegs selbstverständlich, dass man älter wird! Älter werden und gesund bleiben ist ein Privileg.“*

##### **6. Für neue Entwicklungen offen bleiben - Nutzung der technologischen Möglichkeiten**

Lernen und die Offenheit für neue Impulse waren auf dem Bildungsweg und im Berufsleben der interviewten Frauen immer wesentlich. Im Bereich der neuen Technologien und neuen Medien halten sich neben Genderstereotypen auch hartnäckige Altersstereotypen. Wenn Frauen 50+ jedoch von den Anwendungsmöglichkeiten der Technologien überzeugt sind, dann werden sie auch lernen, was sie benötigen, und damit auch diese Vorurteile relativieren.

*„Das Altersbild ist: blöd und hilflos, besonders im Zusammenhang mit Computer, man wird nicht ernstgenommen“.*

*„Digitale Kompetenzen kann aber jeder lernen. Das ist keine Hexerei. Nur brauchen wir ein anderes Tempo. Und da brauchen vielleicht ältere Menschen, die jahrzehntelang anders gearbeitet, anders gedacht haben, bisschen mehr Hilfe, in das neue Denken zu kommen. Das hab ich bei mir selber gesehen. Früher war ich die Chefin, aber die letzten drei Jahre hab ich dann selber alles gemacht, da hab ich gesehen, dass ich das nicht so schnell lerne, na gut, dann schreib ich mir das halt auf. Lies ich es halt 10 Mal, und irgendwo hab ich es dann. Ich bin trotzdem kein technisches Genie. Aber ich kann mittlerweile auch mit den neuen Medien relativ selbstständig umgehen. Die Digitalisierung ist ein Trend, der ist da, und wir stolpern alle irgendwie hinein. Und man glaubt irrtümlich, dass die Jungen das alle können.“*

## 7. Das Große und Ganze wahrnehmen - Panoramablick als Ressource

Viele Interviewpartnerinnen zeigen sich besorgt über gesamtgesellschaftliche Entwicklungen und reden mit großem Engagement über Themen wie Gerechtigkeit, demokratische Werte, Ökologie oder Menschenrechte. Sie sind in der Lage, gleichzeitig sowohl das eigene Leben und das unmittelbare soziale Umfeld als auch „die größere Welt“ wahrzunehmen, sich mitverantwortlich zu fühlen und sich aktiv zu engagieren.

*„Ich nehme in jedem Alter die Realität, die mich umgibt, anders wahr. Und da mir zu erlauben, nicht das gängige Altersbild, das auch die Medien transportieren, zu leben, sondern ein eigenes meinem Alter gemäßes Leben auch zu formen. Und mich mit Gleichaltrigen zu vernetzen. (...) Aufgabe unserer Generation könnte sein, auch in unserer Lebensphase, auf Grundlegenderes hinzuweisen. (...) Ein Panoramablick, sich einsetzen nicht nur für die eigenen Interessen.“*

## 8. Gemeinsamkeit herstellen und miteinander Neues entwickeln

In der nachberuflichen Phase fällt für viele Frauen neben den beruflichen Inhalten auch das selbstverständliche und alltägliche Eingebundensein weg. Daher wurde vielfach der Wunsch geäußert, in dieser Phase zusammen mit anderen gleichgesinnten Menschen etwas zu entwickeln und gemeinsame Ziele zu finden. Dafür benötigen diese Frauen Angebote und Rahmenbedingungen, etwa Treffpunkte mit dem Freiraum zur Selbstorganisation.

*„Ich habe den Wunsch nach sozialer Vernetzung, habe aber noch kein Format dafür. Schon auf der Uni hab ich mir wichtige Frauen kennengelernt. Man braucht aber mehr als sich mögen, man braucht ein gemeinsames Ziel, miteinander etwas tun, sonst geht die Intensität der Beziehung verloren. Meine Theorie stimmt. Und jetzt merk ich, wie wichtig mir das wirklich ist, weil ich es vermisse. Kaffee-Plauder-Treffen sind mir zu wenig. Ich möchte Gedankenaustausch.“*

*„Wir haben eine gewaltige Lücke an Angeboten für die, die in Pension gehen und noch fit und frisch sind. Das werden immer mehr und da gibt es unbändige Ressourcen. Die können noch ganz viel und würden auch ganz viel wollen, aber vielleicht nicht immer im Ausmaß der Berufstätigkeit. (...) Für diesen Personenkreis braucht man sicher mehr Angebote, wo man auch sicher auf die Selbstorganisation setzen kann.“*

*„Und das ist ein Punkt auch für Ihre Studie. Was gibt es für Angebote für uns über den Pensionistenklub hinaus, für diese spezifische Gruppe von älteren, gesunden und allein lebenden akademischen Frauen? Was wären da Angebote, die man uns machen könnte oder Punkte, wo man sich treffen könnte? Einfach Treffpunkte, wo sich irgendetwas ergeben könnte. Durch meine einfache Herkunft kann ich mich überall gut einfügen. Aber ich such Orte und Personen, mit denen ich mich auch wohlfühle.“<sup>45</sup>*

---

<sup>45</sup> Dafür sind Frauenberatungsstellen (siehe [www.netzwerk-frauenberatung.at](http://www.netzwerk-frauenberatung.at)), Frauenzentren und Frauenclubs (wie etwa Club Alpha in Wien) wichtig, auch im Sinne der Empfehlungen des Bundesplans für Seniorinnen und Senioren (2012).

## 5. Zusammenfassung und Empfehlungen

Die vorliegende Arbeit ist eine Erkundungsstudie, die das Ziel verfolgt, Themen zu bündeln, Vielfalt darzustellen und Muster herauszukristallisieren.

**Im Forschungsprozess selbst wurde ein wichtiges Anliegen für die Generation Frauen 50+ verdeutlicht: sie brauchen Räume, Zeit und Gemeinsamkeit, um ihr Sein und ihr Geworden-sein zu erfassen und ihre Wünsche und Visionen auszutauschen und umzusetzen. Denn Visionen brauchen ein Gegenüber, um aus den privaten Vorstellungen und Begrenzungen hervorzutreten und diese Lebensphase neu zu gestalten.**

Die Lebensgeschichten der 40 interviewten Frauen sind reichhaltig und vielfältig. Mit zunehmendem Alter nimmt auch die Unterschiedlichkeit der Lebenswelten zu. Jede einzelne Frau, jede Lebensgeschichte ist spannend und facettenreich. Wir als Studienautorinnen haben daher viel Zeit darauf verwendet, uns über diese Geschichten auszutauschen, Muster zu erkennen, Zusammenhänge herzustellen und Anliegen herauszufiltern.

Viel Energie und Engagement erlebten wir in den Fokusgruppen, in der Projektsteuergruppe, in der Gruppe der Interviewerinnen und in den Interviews selbst – kurz, immer dann, wenn es um kommunikative Prozesse, Reflexion und Erkenntnisgewinn ging.

**Folgende Rückmeldungen illustrieren, wie einige Interviewpartnerinnen das Gespräch mit der Interviewerin über ihr Leben empfunden haben:**

- *„Ich staune über meine unfassbare Berufsbiographie.“*
- *„Jetzt nach dem Gespräch denke ich mir, ich habe eh was zusammengebracht, was geleistet, gute Sachen gemacht, mit anderen und für andere.“*
- *„Es war schön für mich, über mein Leben nachzudenken und zu reden, dass sich jemand dafür interessiert. Fühlt sich gut an, viel Aufmerksamkeit zu bekommen.“*
- *„Das ist jetzt ein sehr freudiges Gefühl, ich fühle so viel Dankbarkeit, und es ist so nett, mit Ihnen sprechen zu können, das war wie mit einer Freundin, der ich mein ganzes Leben erzähle. Und da ist vor allem diese Erkenntnis, wie sehr ich gesegnet bin in meinem Leben. Das merke ich dann schon. Das ist eine sehr, sehr schöne Erfahrung dieses Interview, sehr bereichernd“.*
- *„Es war interessant, weil es einem Dinge bewusst macht, es hat mir Ursachen klar gemacht, wieso es so gekommen ist, wie es ist. Es zeigt mir auch, dass ich in Summe eigentlich ganz zufrieden bin. Ich sehe, dass ich viel gegeben habe, dafür auch Einschränkungen in Kauf genommen habe, die habe ich akzeptiert, weil es mir wert war. Das muss man halt sagen, es war mir wert, es war mir wichtig.“*
- *„Da ist schon eine Zufriedenheit. Ich hatte ganz große Chancen, bin sehr dankbar dafür. Es ist wirklich ein Privileg, dass ich Dinge machen kann, bei denen ich mich wohl fühle. Ich hatte auch die Chance, etwas millimeterweit zu bewirken, in diesem kleinen Rahmen.“*
- *„Es war eine ausgezeichnete Möglichkeit der Reflexion in einem Alter, wo Reflexion sinnvoll und meiner Meinung nach notwendig ist. Es ist ein Geschenk, wenn einem jemand interessiert zuhört und intelligent nachfragt. Ich habe einige Erkenntnisse aus diesem Gespräch gewonnen.“*

Pionierinnen und Gestalterinnen haben wir die Interviewpartnerinnen in der Beschreibung ihrer Lebenswege genannt. Sie sind Pionierinnen, weil sie den innerfamiliären Bildungsaufstieg geschafft haben und sich dadurch in ihrem Leben, insbesondere im Vergleich zu ihren Müttern, viel umfangreichere Möglichkeiten ergeben haben. Sie gehören zu der Generation, in der sich Frauen in akademischen Berufen erst durchsetzen mussten, eine Generation, die wesentlich zu einer Veränderung der Arbeitswelt für Frauen beigetragen hat. Das abgeschlossene Studium hat jedoch nur bei einigen Frauen zu einer Berufskarriere geführt, nicht alle haben trotz eines hohen Stellenwerts der Berufstätigkeit ein durchgängig gutes Einkommen erreicht. Die Frauen beschreiben dennoch ihre Lebenswege als großteils selbstbestimmt und selbst gewählt. Die meisten sehen sich als Gestalterinnen ihres Lebens.

**Die einzelnen Bildungsaufstiege sind Erfolgsgeschichten. Die familiäre oder sonstige persönliche Unterstützung, veränderte und unterstützende Rahmenbedingungen durch die Bildungsreformen der 70er-Jahre sowie Persönlichkeitsmerkmale wie Zielstrebigkeit und Beharrlichkeit werden als entscheidende Faktoren für den Bildungserfolg genannt.**

Aus dem gegenwärtigen Blick der Frauen bedeutet das: Lernen und Bildung sind positiv besetzt und werden als kontinuierlicher Teil des Lebens und Arbeitens gesehen. In der Reflexion der eigenen Bildungsgeschichte, deren Erfolg für die meisten Frauen aufgrund des familiären Hintergrunds nicht selbstverständlich war, werden Gefühle der Dankbarkeit ausgedrückt. Diese beziehen sich auf Personen (oft Eltern, insbesondere Mütter) aber auch auf die politischen Rahmenbedingungen, die die Bildungschancen erst eröffnet hatten. Einige Frauen erklären ihr jetziges Engagement für Bildung und im weiteren Sinne für „Gerechtigkeit“ aus ihrer eigenen Biographie und formulieren aktuelle (bildungs)politische Forderungen und Anliegen.

**Die Übergänge zwischen Schule und Studium sowie zwischen Studium und Berufseinstieg sind von „Zufällen“ und Informationsmangel über berufliche Möglichkeiten geprägt.**

Betont wird die **Bedeutung von förderlichen Kontakten und Netzwerken**. Diese Übergangsphasen benötigen unterstützende Angebote, damit sich das Potential einer Personengruppe entfalten kann, die keine vorgezeichneten Berufswege vorfindet sondern sich diese erst erschließen muss – wie bei der Gruppe der weiblichen Bildungsaufsteigerinnen.

Ein weiterer Übergang, der noch vor den Interviewpartnerinnen liegt oder bei einigen bereits vollzogen ist, befindet sich zwischen Berufstätigkeit und Pension. Es wiederholen sich im Zusammenhang mit der Pensionierung die Themen „Zufall“, „Informationsdefizite“ und „Wichtigkeit der Kontakte und Netzwerke“. Auch hier wären unterstützende Angebote sinnvoll.

**Die eigene Berufstätigkeit wird als wichtig oder sogar sehr wichtig gesehen, sie ist bei allen Frauen emotional positiv besetzt.**

Neben der ökonomischen Unabhängigkeit wird besonders die Sinnhaftigkeit der Arbeitsinhalte betont, zudem die soziale Eingebundenheit, Gestaltungsmöglichkeiten und die Weiterentwicklung durch kontinuierliches Lernen. Die Gewichtung der verschiedenen Komponenten ist individuell und nach Lebenssituation unterschiedlich. Sind die Frauen von der Sinnhaftigkeit ihrer Tätigkeiten überzeugt, dann sind sie auch bereit, finanziell Abstriche zu machen - wenn sie es sich leisten können. Mit dem Blick auf die ökonomische Absicherung in der Pension wird diese Entscheidung aber manchmal problematisch: einige Frauen äußern Empörung und Bitterkeit über die Perspektive möglicher Altersarmut nach einem

arbeitsreichen, engagierten Leben. Über die eigenen Pensionsleistungen und allgemeine Pensionsregelungen sind einige Frauen nicht ausreichend oder falsch informiert.

**Durch Kinder, Care-Arbeit, Krankheit oder auch Mobilität verschieben sich Wertigkeiten. Die interviewten Frauen möchten familiäres Engagement jedoch mit der Berufstätigkeit vereinbaren und kein Entweder-oder.**

Wichtig sind daher flexible Gestaltungsmöglichkeiten. Strukturelle Defizite in Bezug auf die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Eltern wurden bzw. werden durch individuelle Strategien und Kraftakte kompensiert. Ein starkes Anliegen ist eine gerechtere Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Männern und Frauen. Auch die gesellschaftliche Bewertung von unbezahlter Arbeit muss sich verändern. Unbezahlte Care-Arbeit wird überproportional von Frauen, speziell Müttern, geleistet, die deshalb häufig nicht in Vollzeit berufstätig sind. In Verbindung mit anderen Ursachen des Gender Pay Gap und einem stark auf Erwerbsarbeit basierenden Pensionssystem führt dies zu niedrigeren Pensionsleistungen und einem großen Gender Pension Gap. Hier muss gegengesteuert werden, um Altersarmut von Frauen zu verhindern.

**Der Wunsch nach flexibler Gestaltung der Lebensbereiche gilt auch für die Pensionsphase: viele der Pensionistinnen sind noch (berufs-)tätig, teils im gleichen Bereich, teils in neuen Berufen.**

Ist die ökonomische Grundsicherung gegeben, werden in der Pension die **neuen Freiheiten** geschätzt: die **Befreiung von** institutionellen Zwängen und die Unabhängigkeit von einer engen Zeitstruktur. Geschätzt werden auch die Befreiung von Verantwortung und die **Freiheit für** sinnvoll empfundenes Engagement und für teils nötige, teils selbstbestimmte Care-Arbeit, wie etwa Betreuung der Eltern oder Kontakt zu Enkelkindern. Dazu kommt der Freiraum für Reisen oder zum Lernen. Vermehrt wird der Fokus auf die eigene Gesundheit gerichtet, sowohl aus Notwendigkeit als auch zur Prävention.

Die Planung und Organisation der Pensionsphase erfolgt auf individueller Ebene. Für viele Frauen stellt sich die Frage, wie sie weiter sozial eingebunden sein können und ob sie ihre Kompetenzen befriedigend einbringen können. Hier geht es um die Gestaltung des Übergangs. Frauenberatungsstellen können dabei wertvolle Unterstützung leisten und sollten entsprechend ausgebaut werden.<sup>46</sup>

**Zivilgesellschaftliches Engagement wird von fast allen Interviewpartnerinnen betrieben.**

Einige Frauen sehen dieses Engagement als integrierten Teil der eigenen Berufstätigkeit, besonders im NGO-Bereich. Diese Frauen haben sich für einen von ihnen als sinnvoll empfundenen Berufsbereich entschieden und mussten häufig eine geringere Entlohnung akzeptieren.

Zivilgesellschaftliches Engagement zieht sich oft durch das ganze Leben der Frauen, es wird selten erst in der Pensionsphase aufgenommen.

Zivilgesellschaftliches Engagement braucht ein Anliegen. Dieses kann sich aus der eigenen Biographie ergeben (etwa im Bildungsbereich), es kann sich im sozialen Nahebereich abspielen (Nachbarschaft, Grätzel, Familie), oder es kann sich auf größere politische Zusammenhänge beziehen (Umwelt, Menschenrechte, Gerechtigkeit).

---

<sup>46</sup> siehe etwa [www.netzwerk-frauenberatung.at](http://www.netzwerk-frauenberatung.at)

## Empfehlungen

1. Insgesamt haben die Interviews und Expertinnen-Gespräche deutlich gemacht, dass Frauen von den Bildungsreformen der 70er-Jahre stark profitiert haben. Diese beeinflussten ihre Persönlichkeitsentwicklung positiv und eröffneten ihnen berufliche Möglichkeiten. Die gute Ausbildung von Frauen hat aber nicht in gleichem Ausmaß zu adäquaten Führungspositionen, zu einem höheren Einkommen, zur Verringerung der Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern sowie zu einer veränderten Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern geführt. Ein gutes Lebenseinkommen und eine gute Pension werden derzeit nur bei durchgängiger Vollzeit-Erwerbsarbeit erzielt.  
**Um in diesen Bereichen - Verringerung der Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern, Beteiligung von Männern an der Care-Arbeit und Verstärkung der Gestaltungsmacht von Frauen auf allen gesellschaftlichen Ebenen - wirkungsvolle Veränderungen zu schaffen und das Potential von Frauen zur Entfaltung zu bringen, bedarf es noch zahlreicher politischer Maßnahmen.**
2. Das Thema der Situation von Frauen 50+, ihre Anliegen und ihre Visionen sind bei allen Gesprächspartnerinnen auf großes Interesse gestoßen. Dabei sind Anliegen, die die eigene Gegenwart oder auch Zukunft betreffen, oft noch nicht konkret. Diese Generation der Pionierinnen hat gute Voraussetzungen, um neue Altersbilder von Frauen mit Leben zu füllen. Dafür bringen sie ihre Kompetenzen mit, ihre Kreativität und die Erfahrung, Veränderungen selbst gestalten zu können. Hilfreich für die Entwicklung von Alternativen, Aktivitäten und Visionen ist ein kommunikativer Prozess.  
**Frauen 50+ brauchen „Räume“ und Organisationsformen, die einen offenen Austausch fördern und die Umsetzungen von Ideen und Zielen unterstützen.**
3. Solange die Frauen noch beruflich integriert sind, verfügen sie über entsprechende Netzwerke und Ressourcen, Gestaltungs- und Einflussmöglichkeiten. Mit der Pensionsphase bricht diese Einbettung oft plötzlich und radikal weg. Das Engagement von Frauen 50+ sollte daher bereits geplant werden, solange sie noch über die Zugangsmöglichkeiten zu Ressourcen verfügen.  
**Der Übergang vom Beruf zur Pension sollte auf verschiedenen Ebenen neu überlegt und gestaltet werden: individuell, im beruflichen Kontext (ArbeitgeberIn, Netzwerke) und auch auf der frauenpolitischen Ebene.** Engagierte Frauen mit frauenpolitischem Wissen und Kompetenzen sollten weiterhin aktiv und sichtbar die Gesellschaft mitgestalten können.
4. Bei vielen Frauen besteht der Wunsch, sich in der Pension weiterhin mit ihren Kompetenzen einzubringen und zu engagieren, wenn vielleicht auch in geringerem Ausmaß und mit mehr Freiheiten. Das Engagement von Frauen 50+ kann im Rahmen ihres vormaligen Arbeitsverhältnisses, in neuer selbständiger Tätigkeit oder im zivilgesellschaftlichen Engagement erfolgen. „Sinnhaftigkeit“ war schon im Berufsleben ein wichtiger Wert. Fast ein Viertel der 40 interviewten Frauen hätte derzeit Kapazitäten für ein Engagement, das ihnen wichtig und sinnvoll erscheint. Viele betonen ihr Interesse an zivilgesellschaftlichem Engagement in der Zeit nach ihrer Berufstätigkeit.

**Vielfältige Initiativen und Möglichkeiten des zivilgesellschaftlichen Engagements sollten sichtbar gemacht und unterstützt werden. Wichtig ist dabei ein passendes „Matching“ von Tätigkeit und Person, damit Frauen sich mit den eigenen Kompetenzen gut einbringen können.**

5. Die Altersbilder von Frauen befinden sich derzeit in einem Veränderungsprozess. Gleichzeitig sind ältere und alte Frauen medial unterrepräsentiert. Werden sie dargestellt, dann häufig mit stereotypen Rollenbildern.

**Die Sichtbarkeit von Frauen 50+ muss erhöht werden. In den Medien, in der Politik, im gesellschaftlichen Leben.**

**Ziel ist es, der Vielfältigkeit von Frauen 50+ gerecht zu werden - eine Vielfalt, die in dieser Studie bei den Diskussionen, in den Fokusgruppen und in den Lebensgeschichten der Interviewpartnerinnen auf beeindruckende Weise deutlich wurde.**

## 6. Literatur und Quellen

**Baier, Dirk/ Hadjar, Andreas** (2004): Wie wird Leistungsorientierung von den Eltern auf die Kinder übertragen? Ergebnisse einer Längsschnittstudie. Zeitschrift für Familienforschung, 16(2), S. 156-177.

**Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz** (2015). Bericht zur Lage und den Perspektiven des Freiwilligen Engagements in Österreich (2. Freiwilligenbericht)

**Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz** (2015). **Kolland, Franz**: Neue Kultur des Alterns. Forschungsergebnisse, Konzepte und kritischer Ausblick.  
[https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/9/0/2/CH3434/CMS1451941555001/soziale-themen\\_seniorinnenpolitik\\_neue-kultur-des-alterns-forschungsergebnisse.pdf](https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/9/0/2/CH3434/CMS1451941555001/soziale-themen_seniorinnenpolitik_neue-kultur-des-alterns-forschungsergebnisse.pdf)

**Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz** (2012). Altern und Zukunft. Bundesplan für Seniorinnen und Senioren. Alter- und Genderfragen.  
[https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/7/1/5/CH3434/CMS1451919739939/soziale-themen\\_seniorinnen\\_bundesseniorinnenplan\\_alters-genderfragen.pdf](https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/7/1/5/CH3434/CMS1451919739939/soziale-themen_seniorinnen_bundesseniorinnenplan_alters-genderfragen.pdf)

**Bundeskanzleramt** (1975): Bericht über die Situation der Frau in Österreich. Frauenbericht 1975. Wien

**Bundeskanzleramt** (2016): Das Personal des Bundes 2016. Daten und Fakten. Wien

**Feigl, Susanne** (1985): Frauen in Österreich 1975-1985. Wien (Frauenbericht 1985)

**Bundesministerin für Frauenangelegenheiten** (1995): Bericht über die Frauen in Österreich. Frauenbericht 1995. Wien

**Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt Österreich** (2010): Frauenbericht 2010. Bericht betreffend die Situation von Frauen in Österreich im Zeitraum 1998 bis 2008. Wien

**Deutsch, Dorette** (2007): Lebensträume kennen kein Alter- Neue Ideen für das Zusammenwohnen in der Zukunft. Frankfurt: Krüger Verlag

**Gerhartz-Reiter, Sabine** (2017): Erklärungsmuster für Bildungsaufstieg und Bildungsausstieg: Wie Bildungskarrieren gelingen. Innsbruck: Springer VS.

**IFES – Institut für Empirische Sozialforschung GmbH** (2015): Junge Frauen in Wien – Telefonbefragung. Für die Arbeiterkammer Wien. Archivnummer: 21917063

**L&R Sozialforschung (Andreas Riesenfelder)** (1999): Evaluierung von Trainingsmaßnahmen. Wien. <http://www.lrsocialresearch.at/sozialforschung/archiv-de/148-Evaluierung+von+Trainingsma%C3%9Fnahmen>

**Maierhofer, Roberta** (2015): Aging Studies als Kulturtheorie und –methode. Eine anokritische Betrachtung. In: Hülsen-Esch, Andrea von (Hg.): Alter(n) neu denken. Konzepte für eine neue Alter(n)kultur. Bielefeld: transcript Verlag

**Maierhofer, Roberta** (2007): Der gefährliche Aufbruch zum Selbst: Frauen, Altern und Identität in der amerikanischen Kultur. In: Ursula Pasero/ Gertrud M.Backes/ Klaus R. Schroeter (Hg.) Altern in Gesellschaft. S. 111-128. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

**Mairhuber, Ingrid** (2017): Erwerbstätige pflegende Angehörige in Österreich.  
[http://www.forba.at/data/downloads/file/1234-FB\\_01\\_2017.pdf](http://www.forba.at/data/downloads/file/1234-FB_01_2017.pdf)

**Mika, Bascha** (2015): Mutprobe. Frauen und das höllische Spiel mit dem Älterwerden. München: Btb Verlag

**Prommer, Elisabeth** (Universität Rostock) (2017): Audiovisuelle Diversität? Geschlechterdarstellung in Film und Fernsehen in Deutschland. Studie im Auftrag der Malisa-Stiftung von Dr. Maria Furtwängler.

**Müller-Benedict, Volker**, 2006. Intendierte und nicht intendierte Folgen von Bildungspolitik : eine Simulationsstudie über die sozialstrukturellen Grenzen politischer Einflussnahme. In: K. Rehberg (Hrsg.) Soziale Ungleichheit, kulturelle Unterschiede: Verhandlungen des 32. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in München. Teilbd. 1 und 2. Frankfurt am Main: Campus Verlag, pp. 2200-2232.

**Rodax, Annelie/Rodax, Klaus** (1996): Bildungschancen und Bildungswege von Frauen. Eine bildungswissenschaftliche Untersuchung über den Zusammenhang von sozialer Herkunft und Bildungsbeteiligung. Sozialwissenschaftliche Schriften Heft 33. Berlin:Drucker und Humblot

**Schnell, Hermann**(1997): Bildungspolitik in der „Ära Kreisky“. In: Gatty, Werner, Schmid, Gerhard, Steiner, Margit, Wiesinger, Doris (Hrsg.): Die Ära Kreisky. Österreich im Wandel 1970 bis 1983. Studien Verlag Ges.m.b.H

#### **Statistik Austria:**

- [https://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/soziales/gender-statistik/index.html](https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/index.html)
- Bevölkerung nach Alter und Geschlecht 2015:  
[http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/bevoelkerung/volkszaehlungen\\_registerzaehlungen\\_abgestimmte\\_erwerbsstatistik/bevoelkerung\\_nach\\_demographischen\\_merkmalen/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/volkszaehlungen_registerzaehlungen_abgestimmte_erwerbsstatistik/bevoelkerung_nach_demographischen_merkmalen/index.html)
- Bevölkerung nach der höchsten abgeschlossenen Ausbildung, Geschlecht und Altersgruppen 2015:  
[http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/bevoelkerung/volkszaehlungen\\_registerzaehlungen\\_abgestimmte\\_erwerbsstatistik/bevoelkerung\\_nach\\_dem\\_bildungsstand/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/volkszaehlungen_registerzaehlungen_abgestimmte_erwerbsstatistik/bevoelkerung_nach_dem_bildungsstand/index.html)
- Bildung in Zahlen 2014/15
- Abgestimmte Erwerbsstatistik 2015, Alter in Jahren und höchste abgeschlossene Ausbildung Frauen
- Volkszählungen 1971 bis 2011. Frauen im Alter von 15 und mehr Jahren nach Altersgruppen und der höchsten abgeschlossenen Ausbildung
- Arbeitskräfteerhebung 2015

**Steiner, Hannah** (2015): Der Gender Pay Gap und seine Auswirkung auf die Alterssicherung von Frauen und Männern in Österreich. [http://www.netzwerk-frauenberatung.at/dokumente/genderpaygap\\_alterssicherung\\_aug15.pdf](http://www.netzwerk-frauenberatung.at/dokumente/genderpaygap_alterssicherung_aug15.pdf)

**Van Dyk, Silke** (2017): Zur Interdependenz und Analyse von Alter(n) und Geschlecht. In: Denninger, Tina/Schütze, Lea (Hg.): Alter(n) und Geschlecht. Forum Frauen- und Geschlechterforschung Band 47. Münster: Westfälisches Dampfboot

**Werner, E. E.**, 1999. Entwicklung zwischen Risiko und Resilienz. In: G. Opp, M. Fingerle & A. Freytag, Hrsg. Was Kinder stärkt- Erziehung zwischen Risiko und Resilienz. München: Ernst Reinhardt GmbH & Co KG Verlag, pp. 25-36.

## 7. Anhang

### 7.1. Zentrale Themen und Anliegen von Fokusgruppen-Teilnehmerinnen

Die Durchführung von Fokusgruppen stand am Beginn der Studie. Die ersten dienten zunächst der Sammlung von Themen, die für die Zielgruppe der Akademikerinnen 50+ von Bedeutung sind und in den Interviewleitfaden eingebracht werden sollten. In anderen Fokusgruppen wurden einzelne Aspekte wichtiger Themenfelder vertieft behandelt. Die zentralen Themen und Anliegen, die dabei zur Sprache kamen, werden hier zusammengefasst:

1. **Fokusgruppe „Buchklub“:** 6 Frauen, alle zwischen 56 und 59 Jahren alt, die sich seit 10 Jahren regelmäßig zu gemeinsamen Buchbesprechungen treffen. Fast alle sind Akademikerinnen, alle sind berufstätig, alle haben Kinder.
  - Finanzielle Unabhängigkeit hatte für diese Frauen von Anfang an einen hohen Stellenwert, für sich selbst und auch um Kinder im Notfall alleine großziehen zu können.
  - Die unbezahlte Care-Arbeit war bei den meisten sehr ungleich zwischen den Partnern verteilt und diese Arbeitsteilung wurde oft unbefriedigend erlebt. Sie wandten individuell verschiedene Strategien an, um mit der Situation zurechtzukommen. Diejenigen, die die Berufstätigkeit nur kurz unterbrochen haben, beschrieben die Jahre der Kindererziehung, besonders die Schuljahre, als „zähe“ Zeit, voll Erschöpfung trotz Kinderfrauen und teilweiser Unterstützung durch Großeltern. Die Teilnehmerinnen dieser Fokusgruppe betonen die Wichtigkeit von Ganztagschulen und von der Möglichkeit zur Ausübung beruflicher Führungspositionen auch in Teilzeit. Eine Teilnehmerin, die jahrelang komplett aus dem Beruf ausstieg, würde dies aus heutiger Sicht nicht mehr tun.
  - Selbständige Tätigkeiten ließen sich oft besser mit Kinderbetreuung kombinieren und können auch in der Pensionszeit weitergeführt werden.
  - Wenn auf die Phase der Kindererziehung nicht intensive Jahre der Betreuung und Pflege der Eltern folgen, werden gerade die 50+-Jahre als Zeit neuer Freiheiten geschätzt.
  - Für die Pensionsphase werden Herausforderungen und sinnvolle Tätigkeiten gewünscht.
  
2. **Fokusgruppe „Beraterinnen“:** 4 Frauen, alle arbeiten in der Wiener Frauenberatungsstelle „Frauen beraten Frauen“, 3 von ihnen gehören der Altersgruppe 50+ an. Die Teilnehmerinnen dieser Gruppe berichten über Klientinnen der Beratungsstelle.
  - Viele Frauen kommen wegen Beziehungsproblemen, Trennung oder Scheidung in die Beratungsstelle. Diejenigen, die lange wegen Kinderbetreuung zu Hause geblieben sind und beruflich wieder einsteigen wollen oder Teilzeit arbeiten, haben im Scheidungsfall besonders große Probleme und ein hohes Armutsrisiko- auch wenn sie Akademikerinnen sind. Besonders Frauen 50+ brauchen in diesem Fall spezielle juristische und psycho-soziale Unterstützung.

- Es sollte flexiblere Kinderbetreuungseinrichtungen geben, die vereinbar sind mit den Vollzeit- und Überstunden-Jobs in bestimmten Berufsfeldern, etwa im Wissenschaftsbereich.
- Das Bild der „älteren Frau“ sollte positiv besetzt und die Leistungen von Frauen sichtbarer gemacht werden.
- Viele Frauen fürchten die Phase, wenn ihr Mann in Pension gehen und dann viel Zeit zu Hause verbringen wird.
- Frauen 50+ sind oft gut ausgebildet, sie wollen sich engagieren, haben viele Kompetenzen und Energie, aber dennoch kaum Chancen am Arbeitsmarkt und wenig Geld.

**3. Fokusgruppe „EPUs - Ein-Personen-Unternehmen“<sup>47</sup>:** 6 Frauen in einer niederösterreichischen Kleinstadt, im Alter zwischen 33 und 71 Jahren. Alle sind Akademikerinnen und arbeiten im Dienstleistungsbereich als Kleinunternehmerinnen.

- Freiberufliche Arbeit bedeutet für diese Frauen die Fokussierung auf Tätigkeiten, die Freude machen und freie Zeiteinteilung zulassen. Dadurch war diese Art der Erwerbsarbeit auch besser mit Kinderbetreuung kombinierbar. Ebenso kann sie besser an gesundheitliche Veränderungen angepasst und in reduzierter Form in der Pensionsphase ausgeübt werden.
- Andererseits ist die freiberufliche Arbeit oft mit finanzieller Unsicherheit verbunden und mit „grenzenlosen“ Arbeitszeiten, weil Privatleben und Berufsleben ineinander übergehen.
- Problematisch ist der Verwaltungsaufwand, der besonders für EPUs unverhältnismäßig hoch ausfällt.
- EPUs werden vor allem von Frauen betrieben. Ein Grund dafür ist auch die Einstellung, kein Risiko eingehen zu wollen, das mit einer Vergrößerung und der Verantwortung für weitere MitarbeiterInnen verbunden wäre.
- Ein-Personen-Unternehmerinnen wünschen sich organisierten Erfahrungsaustausch und Vernetzung.

**4. Fokusgruppe „Medien“<sup>48</sup>:** 6 Frauen, die im Medienbereich arbeiten, 5 davon sind im Alter 50+. Alle haben studiert, 5 haben damit einen innerfamiliären Bildungsaufstieg realisiert.

- Die Teilnehmerinnen stellen übereinstimmend fest, dass Rundfunk- und Fernsehsendungen von männlichen Experten dominiert werden.
- Zum Bild von Frauen in der Gesellschaft: zwischen 50 und 60 sind Frauen noch sichtbar, wenn sie Funktionsträgerinnen sind. Danach verschwinden sie von der „Bildfläche“. Sie erscheinen medial dann wieder als hochaltriges, armutsgefährdetes „Mutterl auf der Parkbank“.
- Frauen in den 50ern werden von den Medien vor allem dann wahrgenommen, wenn sie in Macht- und Führungspositionen sind, die „gläserne Decke“ durchstoßen haben. Aber auch Frauen, die keine Führungspositionen innehaben, sollten in

---

<sup>47</sup> Diese Gruppe wurde von einer Kleinunternehmerin in einer niederösterreichischen Kleinstadt zusammengestellt.

<sup>48</sup> Die Teilnehmerinnen sind im Frauennetzwerk Medien organisiert.

Berichterstattung und Reportagen öfter vorkommen, und zwar nicht nur als Mütter oder Partnerinnen von Männern. Das Potential von Frauen 50+ und positive Rollenbilder sollten öffentlich sichtbar gemacht werden.

- Ebenso sollten Frauen 60+ in den Medien und in der Öffentlichkeit weiter präsent sein, als Expertinnen ebenso wie als engagierte Bürgerinnen. Ihr Denken und Wissen ist wichtig und sollte mehr geschätzt werden.
- Frauen sollten die neuen Technologien, z.B. Blogs, Websites oder Podcasts, nutzen und mit ihren Inhalten füllen.

**5. Fokusgruppe „Zivilgesellschaftliches Engagement“<sup>49</sup>:** 4 Frauen im Alter 50+. Alle sind Akademikerinnen. Zwei Frauen sind bereits in Pension, die zwei anderen berufstätig. Alle Frauen haben im zivilgesellschaftlichen Engagement viel Erfahrung. Sie haben mehrere NGOs und Vereine gegründet sowie Aktionen und Veranstaltungen organisiert, und zwar in den Bereichen Kultur, Umweltschutz, Soziales, Wissenschaft und Gesellschaftspolitik.

- Durch Vernetzung mit anderen Personen und Gruppen können Themen und Anliegen, die für den gesellschaftlichen Zusammenhalt wichtig sind, in der Öffentlichkeit positioniert werden, z.B. Ansätze einer solidarischen Ökonomie oder Verbesserung des Gewaltschutzes für Frauen.
- Kulturinitiativen älterer Menschen sollten mit öffentlichen Geldern unterstützt werden, ebenso Initiativen, die sich um benachteiligte Gruppen kümmern, z.B. Kinder aus bildungsfernen Familien, Flüchtlinge etc.
- Auch für zivilgesellschaftliches Engagement ist Weiterbildung notwendig. Gerade Menschen, die nicht aus der Sozialarbeit kommen, brauchen Ausbildung und Betreuung, wenn sie mit Menschen arbeiten, die in schwierigen Situationen sind.
- Personen, die als Freiwillige arbeiten, sollten automatisch unfall- und haftpflicht-versichert sein.
- Für Menschen mit Ideen für zivilgesellschaftliche Initiativen sollte es dezentrale Anlaufstellen geben, wo sie inhaltlich und vereinsrechtlich beraten werden und Supervision bekommen.
- Die Frauen dieser Gruppe betonen, dass durch zivilgesellschaftliches Engagement der Gesellschaft etwas zurückgegeben werden kann, was man bekommen hat.
- Es ist wichtig, sich schon in jungen Jahren in sozialen Initiativen engagieren zu können, z.B. nach dem 4-Säulen-Modell von Frigga Haug: Zeit für Erwerbsarbeit, Care-Arbeit, politische zivilgesellschaftliche Arbeit und Selbstfürsorge.<sup>50</sup> Dafür ist Arbeitszeitverkürzung nötig.

**6. Fokusgruppe „Frauen in Naturwissenschaft und Technik“<sup>51</sup>:** 5 Frauen, alle im Alter 50+. Sie sind im naturwissenschaftlichen und technischen Bereich in der Forschung tätig. 3 Frauen sind aus dem Ausland als bereits qualifizierte Wissenschaftlerinnen nach Österreich gekommen und leben jetzt schon seit vielen Jahren hier. Alle haben Kinder.

---

<sup>49</sup> Diese Gruppe wurde von den Studienautorinnen zusammengestellt.

<sup>50</sup> Frigga Haug: Die 4-in-einem-Perspektive. Hamburg 2008

<sup>51</sup> Diese Gruppe wurde mit Unterstützung der Projektsteuergruppe zusammengestellt.

- Die Sichtbarkeit von Frauen im Wissenschaftsbetrieb sollte stärker gefördert werden.
- Große strategische Ausrichtungen und Entwicklungspläne, Leistungsvereinbarungen etc. werden hauptsächlich von Männern gemacht. Männernetzwerke steuern im Hintergrund. Gefördert werden in erster Linie die Frauen, die nicht unbequem sind. Es braucht mehr Frauensolidarität, um Männerseilschaften aufzubrechen,
- Bei der Benennung von naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen sollte darauf geachtet werden, was speziell Frauen anspricht, um ihre Beteiligung zu fördern. Denn die Situation von Frauen in stark männerdominierten Bereichen ist nach wie vor schwierig.
- Das Programm FIT (Frauen in die Technik) ist sehr erfolgreich und sollte ausgebaut werden.
- Vernetzung und Austausch von Ideen sind für Wissenschaftlerinnen sehr wichtig und sollten gefördert werden.
- Bei Evaluierungen und Bewertung von Karrieren sollten neue Indikatoren entwickelt werden, etwa auch der Einsatz für Gendergerechtigkeit.
- Maßnahmen zur Verringerung der Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern und für Equal Pay sind auch im Bereich Naturwissenschaft und Technik notwendig. Finanzielle Absicherung und Wiedereinstieg nach Kindererziehungszeiten erweisen sich gerade in diesem Bereich aufgrund der häufigen Projektarbeit als schwierig.

**7. Fokusgruppe „Frauen in Führungspositionen“:** Genutzt wurde für diese Diskussion ein „Jour fixe“ des „International Women’s Forum“, um das Projekt vorzustellen sowie Probleme und Anliegen zu diskutieren. Das „International Women’s Forum“ ist eine weltweite Vernetzung, um weibliche Führungskräfte in allen Teilen der Gesellschaft zu fördern. Anwesend waren 13 Frauen, im Alter von ca. 30 bis über 70 Jahren.

- Frauen wollen Macht zur Gestaltung, nicht um der Macht willen.
- Frauen brauchen Coaching, um sich auf Verhandlungen vorzubereiten, den eigenen Wert und die eigenen Leistungen besser darzustellen. Denn Karriere zu machen ist besonders für Frauen oft ein durchgehender Kampf. Dafür braucht es sowohl Diplomatie als auch Selbstbewusstsein und die Fähigkeit, im richtigen Augenblick gegenzusteuern.
- Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen sind notwendig, z.B. Quoten für Aufsichtsräte und Vorstände.
- Entscheidend für die Qualität von Alter ist das Altersbild in den Köpfen. Besonders für Frauen fehlen neue positive Bilder. Heute lebt die Generation der 50-70jährigen Frauen länger, wird anders alt und will Alter anders definieren.
- Als große Ressource wird die Freundschaft und Solidarität von Frauen 50+ benannt.
- Es braucht mehr Begegnungsorte für Frauen, auch für Frauen verschiedener Generationen. In diesem Zusammenhang wird auch der Wunsch nach neuen Wohnformen geäußert, etwa Wohnprojekte, in denen mehrere Generationen zusammenleben.
- Die Vorbereitung auf die Pensionsphase wird als wichtig eingeschätzt und sollte unterstützt werden. Neue Ziele und Lernerfahrungen sind für diese Phase wichtig.

Vielleicht braucht es auch eine neue Bezeichnung für Menschen, die nach dem Pensionsantrittsalter weiterhin berufstätig sind. Die häufig niedrigen Pensionen von Frauen werden als Problem gesehen.

**8. Fokusgruppe „Historikerinnen“<sup>52</sup>:** 5 Frauen, eine Studiengeneration, mit Abschluss in den frühen 1990er Jahren. Alle kommen aus verschiedenen Bundesländern außerhalb Wiens und schafften einen innerfamiliären Bildungsaufstieg. 4 von ihnen haben Kinder.

- Die Bildungsreformen der 70er-jahre ermöglichten vielen Mädchen vom Land, Matura zu machen und zu studieren. Wichtig waren für diese Frauen Stipendien, höhere Berufsschulen, die zur Matura führten, Unterstützung vor allem durch Lehrerinnen und Mütter sowie Au-pair-Aufenthalte im Ausland, die den Horizont erweiterten.
- Studiert wurde von den Fokusgruppenteilnehmerinnen zunächst Geschichte/ Germanistik als Lehramt, danach Geschichte vor allem aus Interesse, ohne konkretes Berufsbild und weiterführende Strategie. Das Studium und die flexible Gestaltung wurden als Befreiung empfunden, auch wenn einzelne Lehrveranstaltungen zunächst einschüchternd erlebt wurden. Studieren bedeutete jedoch eine Entfremdung von der Herkunftsfamilie, erst später kam es wieder zu einer Annäherung - aufgrund von eigenen Kindern oder auch speziellen Forschungsprojekten zu den Orten der Herkunftsfamilie.
- Der Berufseinstieg verlief oft über Mitarbeit an Forschungsprojekten. Das Studium führte bei den meisten über Umwege und befristete Stellen schließlich zu einem qualifizierten befriedigenden Arbeitsplatz. Es war jedoch bereits in den 80er-Jahren nicht leicht, einen unbefristeten Job im Wissenschaftsbereich zu bekommen, besonders Frauen wurden oft diskriminiert. Die eigene Haltung zur Institution der Universität war gespalten.
- Die herannahende Pensionsphase wird ambivalent gesehen: einige haben Angst vor einem deutlichen finanziellen Abstieg, weil sie oft zwischen Projekten arbeitslos oder wegen Care-Arbeit in Teilzeit erwerbstätig waren. Andere betonen den Aspekt der Freiheit und der Möglichkeit zu sinnvollem zivilgesellschaftlichem Engagement.

**9. Fokusgruppe „Alterskompetenzen“:** Dabei handelt es sich um ein bestehendes Netzwerk, das „Institut für Alterskompetenzen“, in dem sich Frauen in der Lebensphase des Älterwerdens organisieren, gemeinsam reflektieren und über Visionen nachdenken. Teilgenommen haben 6 Frauen zwischen 55 und 66 Jahren, 2 sind berufstätig, 2 in Pension und 2 sind arbeitslos. Alle haben studiert, meist als erste der Herkunftsfamilie.

- Die meisten Frauen dieser Gruppe haben keine eigenen Kinder, aber Wahlfamilien, auch mit Stief-Kindern und „Wahl-Enkelinnen“. Selbst gewählte nicht traditionelle Lebensformen sind ihnen wichtig.
- Ein großes Anliegen ist eine existenzsichernde Grundpension, um Altersarmut von Frauen zu vermeiden und zivilgesellschaftliches Engagement zu ermöglichen. Unbezahlte Arbeit sollte aufgewertet werden: Care-Arbeit und Freiwilligentätigkeit

---

<sup>52</sup> Diese Gruppe wurde mit Unterstützung der Projektsteuergruppe zusammengestellt.

in gesellschaftlich wichtigen Bereichen. Dafür wäre auch ein bedingungsloses Grundeinkommen günstig.

- Die Aufhebung von Vereinzelung durch Förderung gemeinschaftlicher Wohnformen sind ein weiteres Anliegen. Ebenso sollten nachbarschaftliche Verbindungen gestärkt werden, etwa auch durch städtisch organisierte dezentrale Stützpunkte und persönliche AnsprechpartnerInnen im Grätzler, z.B. Menschen, die in Pension sind und dafür Zeit haben.
- Einschränkende Klischees - „in dem Alter kannst du das nicht mehr...“ - werden ebenso als Problem gesehen wie die Forderung nach völliger Fitness und dass man in jedem Lebensalter alles tun kann und soll.

## 7.2. Interviewleitfaden und Basisdatenblatt

### 1. Ausbildung und beruflicher Werdegang

Herkunftsfamilie: Status und Beruf der Eltern

Aufgewachsen und Schulzeit wo?

- Warum eine höhere Bildung?
- Bedeutung der Ausbildung, des innerfamiliären Bildungsaufstiegs?
- Reaktion von Mutter/Vater auf bessere Bildung?
- Universitätsstudium: warum Studienwahl und -ort? Finanzierung des Studiums?
- Was an individueller Haltung, Eigenschaften, Verhalten war notwendig, damit der schulische und akademische Erfolg möglich wurde?
- Berufseinstieg: wie und wo?
- Entscheidende Wendepunkte im Berufsleben? Warum?
- Bedeutung der Berufstätigkeit?
- Haben sich die Erwartungen an das Berufsleben erfüllt?
- Gab oder gibt es Hindernisse und Barrieren?
  - Welche aufgrund des Frau-Seins?
  - Auswirkung von Kindern auf berufliche Entwicklung
    - Berufsunterbrechungen? Wie lange? Wiedereinstieg? TZ?
    - Gab es auch positive Auswirkungen? Welche?
  - Alter (als Frau über 50 – Beförderungen, Wahrnehmung/Sichtbarkeit..)?
  - Erfahrungen mit Pflege? Auswirkungen auf Beruf?
  - Krankheit – gesundheitliche Einschränkungen?
  - Anderes: Mobilität, Migrationserfahrungen... ?
  - Anliegen, Wünsche und Forderungen bei jedem dieser Punkte?
- Kompetenzen und Ressourcen aus der Berufstätigkeit? Was hat Ihnen die Berufstätigkeit an Positivem gebracht? Wie können/konnten Sie Einfluss nehmen (z.B. Förderung von Frauen, Mentorinnen, politischer Einfluss)?
- Wünsche, Anliegen und Forderungen?

### 2. Die jetzige Lebenssituation:

Was ist das Besondere an Frauen 50+? Wie unterscheidet sich diese Lebensphase von anderen? Was ist für Sie anders?

- Alltag. Was tun Sie, in welchem Ausmaß? Zufrieden? Warum, bzw. warum nicht?
- Berufsarbeit/ Versorgungsarbeit?
- Zeitliche Situation, Ressourcen?
- Finanzielle Situation, Ressourcen?
- Gesundheitliche Situation, Ressourcen?
- Gibt es etwas, was Sie gerne anders hätten? Was hindert Sie daran?

### **3. Zivilgesellschaftliches Engagement – sozial, politisch, Vereinsarbeit, Petitionen, Spenden u.ä.:**

- Ehrenamtliches Engagement? In Verein, Kirche, Partei, Initiativen? Oder selbstorganisiert? Motivation? Warum gerade das, wie ist es dazu gekommen?
- Welche Kompetenzen und Fähigkeiten können Sie dort einbringen?
- Wenn nein, warum nicht? Welche Rahmenbedingungen müssten da sein, damit es interessant ist?
- Wünsche und Forderungen?
- Für welche (gesellschafts-)politischen Anliegen engagieren Sie sich? Mit welchen Erfahrungen? Gab es Erfolge oder Misserfolge?
- Für welche (gesellschafts-)politischen Anliegen würden Sie sich engagieren? Was bräuchten Sie, um das zu tun? Welche Hindernisse sehen Sie?
- Frauenpolitische Forderungen?

### **4. Pension:**

- Falls bereits in Pension: was hat sich geändert? Phasen? Erwartungen, Wünsche, Forderungen?
- Falls davor: was erwarten Sie sich? Was erhoffen Sie sich?
- Wie hoch wird Pension sein? Reaktion auf Pensionskonto?
- Bereiten Sie sich vor? Wenn ja, wie?
- Wünsche und Forderungen

### **5. Visionen und Pläne:**

- persönlich und (gesellschafts-)politisch?

## Basisdaten Frauen 50+

### BASISDATEN

Alter:

---

Aktuelle Tätigkeit: wenn Pension, auch Angabe früherer Beruf,  
wenn berufstätig: Vollzeit, Teilzeit, geringfügig, selbständig  
erwerbslos,  
anderes

---

Kinder: Ja/Nein Anzahl und Alter

---

Lebens- und Wohnsituation: Familienstand, Wohnform

---

Staatsbürgerschaft: Staatsbürgerschaft/Migrationshintergrund Ja/Nein, wenn Ja, welcher?

---

Familiäre Herkunft: Ausbildung/Beruf der Eltern (Vater/Mutter)

---

### AUSBILDUNG

Schule: Wo?

---

Uniabschluss: Was? Wo?

### BERUFLICHER WERDEGANG – überblicksmäßig, nicht detailliert

Wie lange?	Was?

Wie lange?	Was?

**VERSORGUNGSARBEIT (Kinder, Familie)**

Ja/Nein

**Und zwar:** .....

.....

**PFLEGEERFAHRUNG – z.B. Eltern, PartnerIn**

Ja/Nein

**Und zwar:**

.....

.....

**ZIVILGESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT – z.B. sozial, politisch, Netzwerke, Nachbarschaftshilfe, BürgerInneninitiativen, Vereine, Spenden, Petitionen.....**

Ja/Nein

**Und zwar:**

.....

.....

## AKTUELLE LEBENSITUATION

### Zeitliche Situation

Subjektive Einschätzung:

- Ich hätte noch Zeit und/oder Energie für etwas, das mir wichtig und sinnvoll erscheint.
- Ich bin ausgelastet.
- Ich habe zu wenig Zeit und/oder Energie für die Dinge, die mir wichtig und sinnvoll erscheinen.

### Gesundheitliche Situation

---

Subjektives Gesundheitsgefühl:     Sehr gut     gut     zufriedenstellend     wenig zufriedenstellend

---

### Gesundheitliche Einschränkungen:

Ja/Nein

**Und zwar:**

.....

.....

### Finanzielle Situation

Subjektive Einschätzung

- Sehr gut (=ich habe mehr, als ich eigentlich brauche)
- Ausreichend (=ich kann mir meine wichtigsten Bedürfnisse erfüllen)
- Knapp (=ich kann mir nicht immer meine wichtigsten Bedürfnisse erfüllen)
- Prekär (=ich kann mir kaum meine wichtigsten Bedürfnisse erfüllen)

Zusammensetzung des Einkommens:

- eigenes Gehalt
- eigene Pension -
- Einkommen des Partners
- Witwenpension

Erbe

Vermietung

anderes

Eigentumswohnung/Haus: O ja O nein

Eigene finanzielle Unterstützung anderer Personen oder Organisationen

## **PENSION**

Ja/nein – wenn ja, seit wann

Wie hoch wird voraussichtlich die Pension sein? .....

### 7.3. Statistische Übersicht: Interviewpartnerinnen

#### Altersverteilung

50-54 Jahre	55-59 Jahre	60-64 Jahre	65-70 Jahre	>70 Jahre
7	14	11	7	1

#### Beruf

Berufstätig	Pension	Pension +Erwerbsarbeit	Studium
23	6	10	1

#### Kinder

Ja	Nein
25	15

#### Herkunft und Bildungswege

<b>Migrationshintergrund (selbst oder beide Eltern)</b>	11
davon : Selbst	9
Eltern	2
Migriert aus:	Südtirol, Ungarn, Australien, Brasilien, Bosnien, 4x Deutschland, davon haben 2 Frauen die deutsche Staatsbürgerschaft behalten

Herkunft, Schulabschluss wo?		
Ausland	7	Südtirol, Schweiz, Australien, Bosnien, 3x Deutschland
Wien	9	
Oberösterreich	8	
NÖ	5	
Steiermark	3	
Kärnten	3	
Vorarlberg	2	
Salzburg	1	

## Studienabschluss

Studienrichtung	
Medizin	4
Jus	3
Wirtschaft und Volkswirtschaft	9
Lehramt	4
Geisteswissenschaften (Pädagogik, Psychologie, Germanistik, Politikwissenschaft, Theaterwissenschaft, Ethnologie, Kunstgeschichte, Sportwissenschaft, Publizistik, Soziologie...)	16
Naturwissenschaften	3
Theologie	1

Universitätsabschluss, Ort	
Wien	29
Graz	3
Linz	2
Salzburg	1
Deutschland	3
Bosnien	1
Australien	1

<b>Postgradualer Abschluss</b>	5
--------------------------------	---

Aktuelle Berufstätigkeit		
<b>Erwerbstätig</b>	23	
Studentin	1	
<b>Pension</b>	16	davon 10 noch zusätzlich erwerbstätig

## Arbeitsbereich/ArbeitsgeberIn – Aktuell oder letzte Berufstätigkeit vor der Pension

Öffentlicher Dienst	Staatsnahe Institutionen	Privatwirtschaft	NGO	Selbständig	
5	3	2	4	9	aktuell berufstätig
7	3	1	4	2	in Pension/ Studentin

### Berufsfelder - Aktuell oder letzte Berufstätigkeit vor der Pension

Medien Kunst Kultur	Forschung Bildung Schule	Medizin Gesundheit Pflege	Soziales Beratung	Umwelt Natur	Recht Wirtschaft	
4	5	4	4	1	5	aktuell berufstätig
3	2	4	5	1	2	in Pension/ Studentin

### Pension

Alters-Pension:		15
Berufsunfähigkeitspension:		1
davon erwerbstätig		10

### Aktuelle Situation

Familienstand	
ledig	11
verheiratet	18
geschieden	8
verwitwet	3

Wohnform	
allein lebend	8
allein lebend in Wohnprojekt od. Hausgemeinschaft	5
mit PartnerIn (verheiratet od. LebensgefährtIn)	9
mit PartnerIn (verheiratet od. LebensgefährtIn) in Wohnprojekt	3
mit PartnerIn und Kindern	6
mit Kindern (Alter egal)	3
Partnerschaft mit unterschiedlichen Wohnsitzen (3 verheiratet, 3 Lebensgemeinschaft)	6

Kinder	
nein	15
ja	25
davon erwachsene Kinder	19
Kinder unter 19 Jahren	7

### Zivilgesellschaftliches Engagement

nein	6
ja (teils im Rahmen der Berufstätigkeit)	34