

# So leben wir heute ...

Wiener Industriearbeiterinnen  
berichten über ihr Leben

Auf den Spuren Käthe Leichters



Claudia Sorger  
Nadja Bergmann



# **So leben wir heute ...**

## **Wiener Industriearbeiterinnen berichten über ihr Leben**

**Auf den Spuren Käthe Leichters**

Datenerhebung:

Eva Zeglovits und Teresa Schaup

IFES – Institut für empirische Sozialforschung

**IFES**

Datenauswertung und Bericht:

Claudia Sorger, Nadja Bergmann und Lisa Danzer

L&R Sozialforschung

**LR**  
UND  
SOCIAL RESEARCH

### **Medieninhaberinnen und Herausgeberinnen:**

AK Wien, Abteilung Frauen und Familie  
MA 23 - Wirtschaft, Arbeit und Statistik, Stadt Wien  
MA 57 - Frauenservice Stadt Wien

Autorinnen: Claudia Sorger und Nadja Bergmann, L&R Sozialforschung

Bildstatistiken: Verena Grösel, [verena.groesel@icloud.com](mailto:verena.groesel@icloud.com)

Cover, Layout, Grafiken und Tabellen im Text:  
Petra Kohlmayr, [grafic.or.at](http://grafic.or.at) und Barbara Waldschütz, [kolkhos.net](http://kolkhos.net)

Lektorat: Antonia Barboric, [antoniabarboric.info](http://antoniabarboric.info)

Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

Coverfotos:

Fotoquelle des historischen Fotos: Stummfilm „Frauenleben – Frauenlos“ Drehbuch: Anna  
Boschek, Wilhelmine Moik; Aufnahme und Schnitt: Fritz Zvacek, Wien 1931  
Fotoquelle des zeitgenössischen Bildes: Stockfoto/Industrieblick

ISBN: 978-3-7063-0748-2  
Wien, Oktober 2018

## **Vorwort ... 7**

## **1 Einleitung ... 9**

## **Teil I: Historischer Kontext und Erhebungsdesign ... 11**

### **2 „So leben wir ... 1320 Industriearbeiterinnen berichten über ihr Leben“ ... 11**

### **3 Der Wandel der Industriearbeit ... 15**

3.1 Historisches Blitzlicht auf den Industriestandort Wien ... 16

3.2 Aktuelle Entwicklung des Industriestandorts Wien ... 19

### **4 Methodisches Design der Studie ... 21**

4.1 Allgemeine Datenquellen zu Industriearbeiterinnen in Wien ... 23

4.2 Beschreibung der Erhebung und Stichprobe ... 23

4.3 Auswertung der Fragebogenerhebung und der qualitativen Interviews ... 25

4.4 Kontext: Einbindung von Expertinnen ... 25

4.5 Die grafische Aufbereitung der Daten ... 26

## **Teil II: Ergebnisse der Erhebungen ... 27**

### **5 Die Arbeiterinnen ... 27**

Blick zurück ... So leben wir ... 28

5.1 Die Arbeiterin heute ... 29

5.2 Wie kommen die Frauen zu ihrem Arbeitsfeld? Einige Fallbeispiele ... 35

5.3 Berufliche Funktion und nähere Beschreibung der Arbeit ... 37

5.4 Einschnitte, Veränderungen und Bestand im Berufsleben ... 41

5.5 „Die Arbeiterin“ heute ... 46

Wandel und Kontinuität ... 47

### **6 Arbeitszeit ... 49**

Blick zurück ... So leben wir ... 50

6.1 Vorwiegend Vollzeit in den Industriebetrieben ... 51

6.2 Überstunden, Wochenendarbeit und Schichtarbeit ... 55

6.3 Arbeitspausen ... 59

6.4 Belastung durch Zeitdruck und Wunsch nach kürzerer Arbeitszeit ... 61

Wandel und Kontinuität ... 64

### **7 Löhne und Familieneinkommen ... 65**

Blick zurück ... So leben wir ... 66

7.1 Was verdienen die Wiener Arbeiterinnen insgesamt in den unterschiedlichen Industriesektoren? ... 67

7.2 Wie hoch sind die Einkommen der Arbeiterinnen in der Erhebung? ... 70

Wandel und Kontinuität ... 75

## **8 Belastungen und Verbesserungen am Arbeitsplatz ... 77**

Blick zurück ... So leben wir ... 78

8.1 Belastungen durch die Erwerbsarbeit heute: ein erster Überblick ... 79

8.2 Zeitdruck als große Belastung aus Sicht der Arbeiterinnen ... 82

8.3 Gesundheitsbedingungen am Arbeitsplatz sowie  
Rücksichtnahme auf gesundheitliche Probleme der Arbeiterinnen ... 84

8.4 Monotonie in manchen Bereichen Thema ... 87

8.5 (Sexuelle) Belästigung und Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ... 88

Wandel und Kontinuität ... 92

## **9 Arbeitsplatzzufriedenheit als neuer Aspekt der beruflichen Tätigkeit ... 93**

Blick zurück ... So leben wir ... 94

9.1 Merkmale der Arbeitszufriedenheit heute ... 95

9.2 Überwiegend große Zufriedenheit mit der Beziehung zu den KollegInnen ... 98

9.3 Relativ hohe Zufriedenheit mit der Art der Tätigkeit ... 99

9.4 Mäßige Zufriedenheit mit dem Führungsstil durch die/den Vorgesetzten sowie  
mit der sozialen Einstellung des Betriebes gegenüber den Beschäftigten ... 100

9.5 Wenig Zufriedenheit mit der betrieblichen Aus- und Weiterbildung sowie  
den Aufstiegsmöglichkeiten und der betrieblichen Mitbestimmung ... 102

Wandel und Kontinuität ... 104

## **10 Hausarbeit ... 105**

Blick zurück ... So leben wir ... 106

10.1 Der Haushaltsalltag ... 107

Wandel und Kontinuität ... 111

## **11 Kinderbetreuung ... 113**

Blick zurück ... So leben wir ... 114

11.1 Anzahl der Kinder ... 115

11.2 Vollzeitarbeit auch mit jungen Kindern ... 116

11.3 Wer betreut die Kinder? ... 118

11.4 Betreuungsbedarf während der Ferienzeit ... 122

11.5 Wunsch nach Ausruhen und Schlafen und nach mehr Zeit mit Kindern und Familie ... 123

Wandel und Kontinuität ... 126

## **12 Wohnen ... 127**

Blick zurück ... So leben wir ... 128

12.1 Wohnverhältnisse weitgehend zufriedenstellend ... 129

12.2 Wohnen als Zukunftsthema für Menschen mit niedrigem Einkommen ... 132

Wandel und Kontinuität ... 133

## **13 Freizeitgestaltung ... 135**

Blick zurück ... So leben wir ... 136

13.1 Schichtarbeit strukturiert die Freizeit ... 139

13.2 Medien/Zeitungen und Zeitschriften ... 140

13.3 Freizeitaktivitäten ... 141

13.4 Urlaub ... 142

Wandel und Kontinuität ... 143

## **Teil III: Zusammenfassung und Empfehlungen ... 145**

### **14 Zusammenfassung und Empfehlungen ... 145**

- 14.1 Die Wiener Industriearbeiterin heute: Trotz höherer Ausbildung zumeist un- oder angelernt beschäftigt ... 148
- 14.2 Arbeitszeiten der Arbeiterin heute: Die Norm der 40-Stunden-Vollzeitbeschäftigung ... 151
- 14.3 Löhne und Familieneinkommen: Niedere Einkommen vor allem in frauendominierten Branchen ... 153
- 14.4 Belastungen und Verbesserungen am heutigen Arbeitsplatz: Neue und alte Themen ... 155
- 14.5 Arbeitsplatzzufriedenheit als neues Thema:
  - KollegInnen und Art der Tätigkeit positiv – Weiterbildungsmöglichkeiten kritisch bewertet ... 157
- 14.6 Kinderbetreuung und Hausarbeit:
  - Ungleiche Verteilung zwischen den Geschlechtern hat sich wenig verändert ... 159
- 14.7 Wohnen: Finanzielles Problem der jüngeren Generation ... 161
- 14.8 Freizeitgestaltung ... 162

### **15 Literatur ... 163**



Im Jahr 1932 wurde die bahnbrechende Studie „So leben wir. 1.320 Industriearbeiterinnen berichten über ihr Leben“ von der Arbeiterkammer veröffentlicht. Käthe Leichter, eine der ersten Sozialwissenschaftlerinnen Österreichs und damalige Leiterin des Frauenreferats der Arbeiterkammer, hat sie in enger Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und BetriebsrätInnen durchgeführt und damit erstmals die Arbeits- und Lebensbedingungen von Arbeiterinnen erforscht.

75 Jahre später nun wurde die Studie in überarbeiteter Form erneut durchgeführt: Wie leben Arbeiterinnen heute? Wie gestaltet sich ihr Arbeitstag? Wie wirkt sich der rasante Wandel im industriellen Sektor auf ihre Arbeitsbedingungen aus? Wie bewältigen Frauen in der Industrie die tagtäglichen Anforderungen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie? Wie haben sich insbesondere durch wichtige sozialpolitische Errungenschaften, wie etwa 40-Stundenwoche, mehr Urlaubsanspruch, Ausbau der elementaren Bildungseinrichtungen oder auch geförderter Wohnbau, die Lebens- und Arbeitsbedingungen im Vergleich zu damals verändert? Und vor allem: Wo gibt es nach wie vor Handlungsbedarf? Denn Berufstätigkeit bedeutet für Frauen auch heute meistens eine Doppel- oder gar Dreifachbelastung, durch ihre hauptsächliche Zuständigkeit für die Hausarbeit und Kinderbetreuung.

Ziel ist es, auf Basis der Forschungsergebnisse, Vorschläge zur besseren Unterstützung dieser Berufsgruppe für Politik und Interessensvertretung zu identifizieren. So hat der dem industriellen Sektor immanente technologische Wandel – der heute unter dem Stichwort „Industrie 4.0“ firmiert - direkte Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen der Arbeiterinnen (und Arbeiter). Welche Maßnahmen, beispielsweise der Weiterbildung und der partizipativen Teilhabe etc. braucht es, da-

mit es zu positiven Entwicklungen kommt und Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen sowie Personalabbau weitgehend vermieden werden können?

Als 2016 die Stadt Wien (MA 57 - Frauenservice Stadt Wien, MA 23 - Abteilung für Wirtschaft, Arbeit und Statistik) an die Abteilung Frauen und Familie der Arbeiterkammer Wien herangetreten ist, diese historische Studie in zeitgemäßer, adaptierter Form gemeinsam erneut durchzuführen, war der mit 1. September 2018 von der Bundesregierung eingeführte 12-Stunden-Tag in der vorliegenden Form noch nicht absehbar und daher auch nicht expliziter Bestandteil der Befragung. Antworten auf die möglichen Auswirkungen dieser neuen Arbeitszeitregelungen lassen sich allerdings sehr wohl finden, wie diese Studie eindrucksvoll belegt.

Die erneute Durchführung dieser Studie wäre ohne die vielen Industriearbeiterinnen, die sich bereit erklärten, die Fragebögen auszufüllen, niemals zustande gekommen, weshalb wir uns bei Ihnen allen an dieser Stelle ganz herzlich bedanken möchten. Danke, dass Sie sich von den langen Fragebögen nicht abschrecken ließen und uns mit Ihrem wertvollen Wissen bei diesem Vorhaben unterstützt haben! Die aus den Interviews gewonnenen Erkenntnisse sind für uns ein wichtiger Kompass, um uns für Verbesserungen des beruflichen Alltags von Industriearbeiterinnen und für Entlastungen bei der Arbeit, die beim Verlassen des Arbeitsplatzes für die meisten noch nicht beendet sind, einzusetzen.

Unser besonderer Dank gilt allen Betriebsrätinnen, die uns bei der Verteilung der Fragebögen in den Betrieben unterstützten. Bedanken möchten wir uns auch bei der begleitenden Arbeitsgruppe, welche die Vorbereitung und Konzeption dieser Studie mit historischem, politischem

und praxisnahe Wissen unterstützten: Carina Altreiter (Universität Wien), Renate Blauensteiner (AK Vizepräsidentin und Betriebsrätin), Jörg Flecker (Universität Wien), Brigitte Giller (Betriebsrätin) Karin Heitzmann (Wirtschaftsuniversität Wien), Johanna Hofbauer (Wirtschaftsuniversität Wien), Käthe Knittler (Statistik Austria), Katharina Mader (Wirtschaftsuniversität Wien). Weiters bedanken wir uns bei Claudia Friebe und Helga Oberleitner von der Gewerkschaft PRO-GE.

Und last but not least möchten wir uns auch ganz herzlich bei den zwei auftragnehmenden Forschungsinstituten, erstens bei IFES – namentlich bei Eva Zeglovits (Projektleitung) und Teresa Schaub für die Erhebung der Daten und bei L+R Sozialforschung – namentlich bei Claudia Sorger (Projektleitung) und Nadja Bergmann und Lisa Danzer – für die Auswertung der Daten und Erstellung des Berichts bedanken.



Renate Anderl  
Präsidentin der Arbeiterkammer Wien



Kathrin Gaál  
Frauen- und Wohnbaustadträtin

## Einleitung

Die Studie „So leben wir ... 1320 Industriearbeiterinnen berichten über ihr Leben“ aus dem Jahr 1932 unter der Leitung von Käthe Leichter lieferte zur damaligen Zeit wertvolle und einzigartige Einblicke in das Leben der Industriearbeiterinnen in Wien und stellt bis heute ein wichtiges historisches Dokument dar, das die Lebenslagen dieser Gruppe von Frauen illustriert. Im Rahmen der Studie wurden weibliche Beschäftigte in Industriebetrieben in Wien nicht nur hinsichtlich ihrer Arbeitsbedingungen befragt, sondern auch zu Haushaltsführung und Mutterschaft, wodurch die Mehrfachbelastung der Frauen eindrucksvoll dokumentiert wurde.

Das Frauenservice Wien (MA 57), die Arbeiterkammer Wien – Abteilung Frauen und Familie und die Magistratsabteilung für Wirtschaft, Arbeit und Statistik (MA 23) haben sich der Aufgabe angenommen, eine Replikation dieser Studie zu initiieren und damit einen wesentlichen Beitrag zur Forschung zum Thema Industriearbeiterinnen zu leisten. Im Jahr 2016 wurde von IFES eine Fragebogenerhebung für das Projekt vorgenommen, und 2017 wurden von L&R Sozialforschung und IFES qualitative Interviews durchgeführt. Insgesamt liegen 337 Fragebögen und 20 qualitative Interviews vor, die Einblick in das Leben der Industriearbeiterinnen bieten.

Diese Interviews wurden von L&R Sozialforschung ausgewertet und unter Berücksichtigung des historischen und aktuellen Kontextes in Wien analysiert. Dazu wurden aktuelle Daten und entsprechende Literatur herangezogen sowie zahlreiche ExpertInnen befragt.

Die Analyse der aktuellen Situation der Wiener Industriearbeiterinnen vor diesem historischen Hintergrund ist ein komplexes und spannendes Unterfangen, welches in einigen Punkten die Kontinui-

tät des „Arbeiterinnenschicksals“, wie es Käthe Leichter nannte, sichtbar macht, aber auch große Änderungen aufzeigt, die in den vergangenen Jahrzehnten die Arbeitswelt prägten. Zudem handelt es sich bei den Arbeitsplätzen von Frauen in der industriellen Produktion um größtenteils „vergessene Frauen-Arbeitsbereiche“ (vgl. Lechner et al. 1991), was einerseits an der mittlerweile geringen Anzahl der Arbeitsplätze, andererseits an der Prekarität der Arbeitsbedingungen festgemacht werden kann. Vor allem in jenen Bereichen, in denen viele Frauen beschäftigt sind, also in der Textilindustrie, in den Wäschereien und in der Lebensmittelindustrie, dominieren schlecht bezahlte, ungelernete oder angelernte Tätigkeiten.

Im Folgenden findet sich nach einer Einbettung der Studie in den historischen Kontext sowie einer näheren Erläuterung des Erhebungsdesigns (Teil I) die Auswertung der aktuellen Fragebögen und Interviews (Teil II).

Bei der Auswertung haben wir uns an den Kapiteln der Studie von Käthe Leichter orientiert, diese aber in den aktuellen Kontext gestellt; darauf basierend wurden einige Themen zusammengezogen und neue Themen aufgenommen. Jedes Kapitel ist auf dieselbe Art aufgebaut: Zuerst findet sich ein Überblick über die Ergebnisse der Studie von Käthe Leichter, dann wird die aktuelle Situation ausführlich dargestellt, und am Ende jedes Kapitels werden die herausgearbeiteten Kontinuitäten und Veränderungen erläutert.

Im Rahmen dieser Studie greifen wir aber nicht nur die wissenschaftliche und textliche Arbeit der historischen Studie auf, sondern auch den damals ebenfalls neuen Zugang, wichtige Aussagen in ausdrucksstarke Bilder zu transformieren. Otto Neurath – unter anderem als Volks- und Arbeiterbildner bezeichnet – und sein

Team des Gesellschafts- und Wirtschaftsmuseums Wien, Marie Reidemeister und Gerd Arntz, entwickelten eine bildhafte Übersetzung wissenschaftlicher Aussagen. Für diese bildhafte Übersetzung steht das Akronym Isotype (International System of Typographic Picture Education). Damit sollten auch jene Menschen einen Zugang zu Bildung bekommen, denen bis dahin die bildungsbürgerlich geprägten Bildungsformen verwehrt waren, und die nicht oder nur begrenzt über die Schriftsprache verfügen<sup>1</sup> (vgl. Groß 2015). In Anlehnung an die bildhafte Darstellung zentraler Aussagen im damaligen Bericht wurden für diesen Bericht aus unserer

Sicht besonders wichtige Aussagen gemeinsam mit der Grafikerin Verena Grösel bildhaft umgesetzt (siehe Bildstatistiken 1 bis 8).

Teil III schließlich rundet die vorliegende Studie mit einer Zusammenfassung und Empfehlungen ab.

An dieser Stelle sei allen beteiligten Personen herzlich für ihre Zeit und ihre vielfältigen Anregungen gedankt. Einen besonderen Dank sprechen wir den Arbeiterinnen und Betriebsrätinnen aus, die uns Einblick in ihr Arbeits-, aber auch Privatleben gewährt haben!

<sup>1</sup> Kompakte Information auf:  
<https://de.wikipedia.org/wiki/Isotype>

**2 So leben wir heute ...  
1320 Industriearbeiterinnen  
berichten über ihr Leben**

Käthe Leichter hat ein umfangreiches wissenschaftliches und journalistisches, gesellschaftlich engagiertes Werk hinterlassen. Ihre Studie „So leben wir ... 1320 Industriearbeiterinnen berichten über ihr Leben“ aus dem Jahr 1932 ist eine von mehreren Publikationen, in denen sie das Leben und Arbeiten von Frauen sowie die ökonomischen und sozialen Bedingungen aus gleichstellungspolitischer Perspektive beleuchtete (vgl. Leichter 1923 und 1927, Institut für Gewerkschafts- und AK-Geschichte 2003, Hauch 1992, Lewis 2015). Die Erhebung, die Käthe Leichter mit der Unterstützung von zahlreichen Kolleginnen – die meisten waren Gewerkschaftsfunktionärinnen der unterschiedlichen Industriezweige – durchführte, gewährte zur damaligen Zeit wertvolle und einzigartige Einblicke in das Leben der Industriearbeiterinnen in Wien. Die Studie stellt bis heute ein wichtiges historisches Dokument dar, das die Lebenslagen dieser Gruppe von Frauen illustriert. In Rahmen der Studie wurden weibliche Beschäftigte in Industriebetrieben in Wien nicht nur nach ihren Arbeitsbedingungen befragt, sondern auch nach den Bedingungen von Haushaltsführung und Mutterschaft, wodurch die Mehrfachbelastung der Frauen auf eindrucksvolle Art belegt wurde. Mit dem Anspruch einer umfassenden Dokumentation wurde damals sehr viel

Aufwand betrieben, um aus den verschiedenen Industrien eine ausreichend große Zahl an Arbeiterinnen für die Erhebung zu gewinnen (siehe Tabelle 1). In der Erhebung, die Käthe Leichter und ihre Kolleginnen zu Beginn der 1930er-Jahre durchführten, spiegelt sich ein in Wien historisch gewachsener Branchenmix wider, während die Industrie in anderen Bundesländern von spezifischen Leitbranchen dominiert war. Zu der Zeit gab es in Wien neben der Lebensmittel- und Chemischen Industrie beispielsweise eine weiblich dominierte Textilindustrie und Staatsbetriebe wie die Tabakregie oder Fabriken, in denen Zigarettenhülsen erzeugt wurden (siehe auch Kapitel 3.2).

Zusätzlich zur Ausgabe und Beantwortung der Fragebögen wurden von den Arbeiterinnen „persönliche Mitteilungen“ gemacht, die in unveränderter Form als Zitate in die Studie eingefügt wurden. Mittels dieser Zitate kamen die Arbeiterinnen selbst zu Wort, und so wurde ein besonderes historisches Artefakt einer wenig beachteten Gruppe geschaffen. Nachstehend folgen einige Beispiele, die den harten Alltag der Arbeiterinnen illustrieren, als Letztere in Zeiten der steigenden Arbeitslosigkeit mit ihrem Einkommen oft die ganze Familie zu erhalten hatten:

Tabelle 1  
Anzahl der  
Arbeiterinnen nach  
Branche

Branche	Anzahl	Anteil
Lebensmittelindustrie	192	14,5%
Chemische Industrie	186	14,1%
Staatsbetriebe	139	10,5%
Textilindustrie	135	10,2%
Zigarettenhülsenerzeugung	135	10,2%
Hutindustrie	114	8,6%
Schneiderei	110	8,3%
Schuhindustrie	110	8,3%
Buchbinderei	76	5,8%
Holzindustrie	63	4,8%
Metallindustrie	60	4,5%
<b>Gesamt</b>	<b>1320</b>	<b>100%</b>

Quelle: „So Leben wir ... 1320 Industriearbeiterinnen berichten über ihr Leben“, 1932, eigene Darstellung

Das Sklaventum hat sich aufgehört. Aber die Fabrikarbeiterin ist die größte Sklavin. Ich bin noch eine von den Mehrverdienern, aber die Frauen, die schwere Mehrarbeit verrichten, und zwar die schweren Wagen schieben, haben doch nur 70 Groschen Stundenlohn (eine 52-jährige Holzarbeiterin, Leichter 1932, 51).

Ich habe das Leben schon bald satt (eine 40-jährige Schuharbeiterin, ebd., 51).

Ich möchte gerne den Siebenstundentag, damit man mehr Zeit hat. Denn manchmal

ist man todmüde und dann soll man noch zu Hause im Haushalt nachkommen (eine 29-jährige Buchbinderin, ebd., 107).

Ich bin die einzige Verdienerin, da der Vater arbeitslos, die Mutter im Haushalt ist, der eine Bruder studiert und der andere schulpflichtig ist (eine 19-jährige Arbeiterin der chemischen Industrie; ebd., 130).

Die inhaltliche Besonderheit der Studie entstand auch durch die damals bahnbrechende Einbindung der Reproduktionsebene in die Analyse der betrieblichen Rahmenbedingungen. So ist die Studie in die zentralen Bereiche „Im Betrieb“ und „Im Hause“ gegliedert (siehe Abbildung 1). Damit wurde der immer noch aktuellen feministischen Prämisse Rechnung getragen, die Erwerbs- und Reproduktionsarbeit gemeinsam zu betrachten.

Bahnbrechend war außerdem die Tatsache, dass Industriearbeiterinnen ins Zentrum der Aufmerksamkeit gerückt wurden, deren Interessen noch mehr als jenen anderer weiblicher Beschäftigter kaum Beachtung in der wissenschaftlichen und politischen Auseinandersetzung geschenkt wurde. Käthe Leichter beschreibt dies anhand des Vergleichs mit der Gruppe der weiblichen Angestellten:

So darf diese Untersuchung doch beanspruchen, die Sozialstatistik und Lebenslagenforschung der Gegenwart um die Darstellung einer Gruppe zu bereichern, die bisher noch wenig eingehend untersucht wurde. Die weibliche Angestellte hat als Angehörige einer sozial differenzierten Schicht in den sozialpsychologischen Darstellungen der letzten Jahre mehr Beachtung gefunden als die Arbeiterin, von deren dreifacher Belastung wohl viel gesprochen wird, ohne daß bisher das Ausmaß dieser körperlichen und seelischen Belastung an der Hand von Material eingehend und einwandfrei dargestellt worden wäre (Leichter 1932, 4f.).

Vorwort
I. Die Arbeiterinnen
1. Kapitel: Arbeitsgebiet, Alter, Stand
II. Im Betrieb
2. Kapitel: Berufsschicksal
3. Kapitel: Beschwerden und Gesundheitsschäden
4. Kapitel: Arbeitszeit
5. Kapitel: Löhne
6. Kapitel: Stellung zum Beruf
III. Im Hause
7. Kapitel: Die Wohnung
8. Kapitel: Hausarbeit
9. Kapitel: Die Mutter
10. Kapitel: Die Familienerhalterin
11. Kapitel: Freizeit
12. Kapitel: In der Arbeiterbewegung
IV. Charakteristische Einzelfälle
V. Schlussworte

Abbildung 1  
Gliederung der Studie  
„So leben wir... 1320  
Industriearbeiterinnen  
berichten über ihr  
Leben“

Quelle: Leichter 1932, eigene Darstellung

Käthe Leichter verfolgte mit ihren Studien (bspw. Leichter 1923 und 1927) nicht nur das Ziel der Dokumentation, es war ihr auch ein Anliegen, einen Beitrag zu Verbesserungen der Arbeitsbedingungen zu leisten. Thematisiert wurde unter anderem, dass weibliche Beschäftigte kaum eine Berufsausbildung erhielten, dass Frauen nur auf der untersten Stufe der Produktion beschäftigt wurden, dass Frauen neben außerberuflicher Arbeit noch Überstunden, Nacharbeit und Heimarbeit leisteten, dass Frauen für die gleiche Arbeitsleistung viel geringer entlohnt wurden als Männer, oder dass Mutterschaft zur täglichen Sorge der Arbeiterinnen zählte, da ihre Kinder während der Berufsarbeit unversorgt blieben (vgl. Göhring 2003: 81). Während die politische Perspektive und Haltung die Herangehensweise und Bearbeitung des Forschungsgegenstandes bestimmten, prägte Käthe Leichters Zugehörigkeit zum linken Flügel der Sozialdemokratie auch ihre Arbeit als Forscherin.

Durch die sozialistische Perspektive und ihre unbedingte Solidarität mit den Arbeiterinnen unterscheidet sich Leichters Studie stark von allen anderen empirischen Untersuchungen, die über Fabrikarbeiterinnen in deutschsprachigen Raum durchgeführt wurden, mit Ausnahme der Gewerkschaftsumfrage „Mein Arbeitstag – Mein Wochenende“, die jedoch fast nur aus der Dokumentation der Antwortbriefe besteht (Weyrather 2003, 135)<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Durch die Wiedergabe der Antwortbriefe wird ein sehr eindrückliches und erschütterndes Bild zur Situation der Textilarbeiterinnen vermittelt (vgl. Deutscher Textilarbeiterverband 1930).

Wie Weyrather ausführt, gab es im gesamten deutschsprachigen Raum keine andere Studie, die aus einer solidarischen Grundhaltung mit den Arbeiterinnen und dem Anspruch der Verbesserung der Lebensbedingungen dieser Gruppe von Frauen erstellt wurde.

Ihre Perspektive ist grundsätzlich solidarisch mit den Arbeiterinnen als Opfer der kapitalistischen Wirtschaftsordnung und ihr Engagement ist gegen diese Wirtschaftsordnung gerichtet. Eine solche Parteilichkeit ist allen bisherigen Studien fremd; sie ist für die Forschung über Frauenindustriearbeit auch für die nächsten Jahre noch einmalig und taucht

im deutschsprachigen Raum erst im Anschluss an die Zeit der Studentenbewegung, also in den siebziger Jahren, wieder auf (Weyrather 2003, 136).

Eine ähnliche Haltung gegenüber den Arbeiterinnen wird lediglich dem Fabrikstagebuch der Französin Simone Weil von 1934 zugeschrieben, das 1934 veröffentlicht wurde (vgl. Weil 1978). Weyrather klassifiziert Leichters Studie außerdem als „Kontrapunkt“ zu den Arbeiten von Wagner (1925), Kahle (1929) und Kelchner (1929), in deren Arbeiten sich rechtskonservative und völkische Ansichten widerspiegelten.

Auch aus heutiger Sicht stellt die Studie zur Situation der Industriearbeiterinnen in Wien ein besonderes historisches Werk dar. Viele der von Käthe Leichter und ihren Kolleginnen behandelten Themen sind heute nach wie vor aktuell, beispielsweise die Einkommensunterschiede aufgrund des Geschlechts und die hauptsächliche Zuständigkeit von Frauen für Kinderbetreuung und Hausarbeit.

## **3 Der Wandel der Industriearbeit**

„So leben wir“: Die Analyse der Situation der Industriearbeiterinnen – egal, ob zu Zeiten der Studie Käthe Leichters in den 1930er-Jahren oder 85 Jahre später – hat auch immer den jeweiligen gleichstellungs-, industrie-, wirtschafts- und sozialpolitischen Rahmen einzubeziehen. Welche Lebens-, Arbeits- und Geschlechterverhältnisse waren damals

vorherrschend? Welche Industriezweige boomten oder aber gingen zugrunde? Wo waren verhältnismäßig viele Arbeiterinnen beschäftigt? Vor welchen zentralen Herausforderungen stand die ArbeiterInnenschaft? Wie stellten sich die jeweiligen „Geschlechterverhältnisse“ dar? Fragen wie diese sind wichtig, um die Überlegung „Wie leben wir?“ damals wie heute einschätzen und vergleichen zu können.

### 3.1 Historisches Blitzlicht auf den Industriestandort Wien

Selbst wenn Wien nie als reine Industriestadt bezeichnet werden konnte, war und ist der Anteil der Industrie nicht unerheblich. Städtische Ballungszentren stellen zudem sowohl für die gewerkschaftliche Arbeit als auch für eine gleichstellungs- und arbeitnehmerInnenorientierte Politik wesentlich andere Bedingungen dar als ländliche Regionen.

Historisch betrachtet, ist der Industriestandort Wien durch einen relativen Branchenmix gekennzeichnet (es gibt nicht „die“ Leitbranchen wie in einigen anderen Bundesländern) und davon, dass es für unterschiedliche Qualifikationsstufen Arbeitsplätze gab (in erster Linie Hilfsarbeit sowie qualifizierte Facharbeit; Jetschgo et al. 2004).

Während die Metall-, Maschinen- und Elektroindustrie zwar auf relativ niedrigem Niveau, aber doch lange Zeit relativ stabil blieb, war die Textil- und Bekleidungsindustrie als wichtige Frauenbranche in Wien schon recht früh bedeutungslos. Die Nahrungs- und Futtermittelindustrie als weitere wichtige „Frauenbranchen“ spielten bereits sehr bald eine wesentliche Rolle, mit Wiener „Paradeunternehmen“ wie Anker, Meinl, Manner, Heller oder Inzersdorfer, die mit zunehmendem Massenkonsum eine Zeit lang prosperierten.

Trotz Krisen und Beschäftigungseinbußen arbeiten in diesen Bereichen heute nach wie vor noch relativ viele Frauen.

Auch die chemische bzw. die Pharmaindustrie waren und sind in Wien Sektoren, in denen relativ viele Frauen beschäftigt sind. Im Beschäftigungsfeld elektrische Ausrüstungen finden sich ebenfalls viele Frauen als Arbeiterinnen.

Die Zwischenkriegszeit – also in der Zeit, in welcher Käthe Leichter ihre Studie durchführte – war durch ganz unterschiedliche Entwicklungen geprägt:

- Einerseits stand die Zeit unter dem Eindruck der großen Weltwirtschaftskrise, die international zu einem starken Rückgang der Industrieproduktion sowie massenhafter Arbeitslosigkeit, großer Not und sozialem Elend auch in Österreich führte, wovon im Besonderen Wien und die Wiener IndustriearbeiterInnen betroffen waren (Jetschgo et al. 2004, Chaloupek 1992). Die Wiener Industrie war ohnehin bereits durch den Verlust der sogenannten angestammten Märkte des ehemaligen Hinterlands (Böhmen, Mähren, Ungarn) Wiens geschwächt, als aufgrund der Weltwirtschaftskrise und der dadurch bedingten Nachfrageausfälle vornehmlich die konsumgüterorientierten Sektoren der Wie-

ner Industrie zusätzlich in Notlagen gerieten (Butschek, 2011, Eder et al. 2003). Dies betraf Sektoren, die teilweise durch einen relativ hohen Anteil von Arbeiterinnen geprägt waren.

- Andererseits stand das Rote Wien kommunalpolitisch unter anderem für sozialen Wohnbau, Reformen in der Sozial-, Gesundheits- und Bildungspolitik sowie eine starke ArbeiterInnenschaft, und es wurde versucht, den schwierigen Bedingungen, mit denen insbesondere ArbeiterInnen, HilfsarbeiterInnen sowie Arbeitslose konfrontiert waren, entgegenzuwirken. Gewerkschafterinnen und Politikerinnen wie Rosa Jochmann, Amalie Riefler, Josefa Popp, Marie Scherl, Anna Boschek oder Amalie Seidel setzten sich insbesondere für bessere Bedingungen in frauendominierten Industriezweigen wie der chemischen sowie Nahrungsmittel- oder der noch in Bruchstücken vorhandenen Textilindustrie ein. Frauenarbeit wurde sichtbarer und breiter diskutiert. Käthe Leichter bezifferte den Anteil an Industriearbeiterinnen mit 36% an allen IndustriearbeiterInnen (vgl. Leichter 1932, 3). Die unbezahlte Reproduktionsarbeit sowie deren geschlechtsspezifische Verteilung wurden indes nur von wenigen Pionierinnen thematisiert (PROGE 2017).

Vor allem die Bedeutung der Weltwirtschaftskrise als Kontext für die Befragung wurde auch von Käthe Leichter betont. Ziel der Studie war es aus ihrer Sicht darzustellen, „was Arbeiterinnenleben in der Gegenwart bedeutet und wo Abhilfe not tut.

(...) Möge diese Untersuchung dazu beitragen, daß dem Problem der Frauenarbeit in

der Krise mit mehr Verständnis und Gerechtigkeit, der Schwere des Arbeiterinnenschicksals mit mehr Verpflichtung gegenübergestanden werde, als dies in der Gegenwart der Fall ist“ (Leichter 1932, 5).

Käthe Knittler (2013) geht in ihrer Analyse der Studien Käthe Leichters ebenfalls auf den Kontext der damaligen Wirtschaftskrise ein und analysiert, dass Leichter diese sogar noch unterschätzte.

Knittler führt aus, dass einige Änderungen aus damaliger Sicht noch stärker in den Kontext der Rationalisierungskrise eingebunden wurden und der konjunkturelle Rückgang als vorübergehend eingeschätzt wurde. Retrospektiv betrachtet – so Knittler –, stellte aber die Weltwirtschaftskrise der Jahre 1929 bis 1933 die wirtschaftlichen Entwicklungen des Nachkriegsjahrzehnts in den Schatten.

Deutlich sichtbar war für Leichter allerdings schon damals, dass Frauen ebenfalls sehr stark von den Auswirkungen der Krise betroffen waren, weil sie einerseits oft die Ersten waren, die entlassen wurden, und sie andererseits in Krisenzeiten als Konkurrentinnen um immer weniger Arbeitsplätze wahrgenommen wurden.

Folgende Zahlen aus dem Statistischen Jahrbuch der Stadt Wien 1932 verdeutlichen die dramatische Lage sowohl für Arbeiterinnen als auch Arbeiter.

Wurden 1930 noch 58.307 Arbeiterinnen als Unfallversicherte industrieller Betriebe gezählt, waren es 1931 noch 53.511 Arbeiterinnen, jedoch nur ein Jahr später lediglich 41.114 Arbeiterinnen.

Tabelle 2  
ArbeiterInnen  
als Unfallversicherte  
industrieller Betriebe

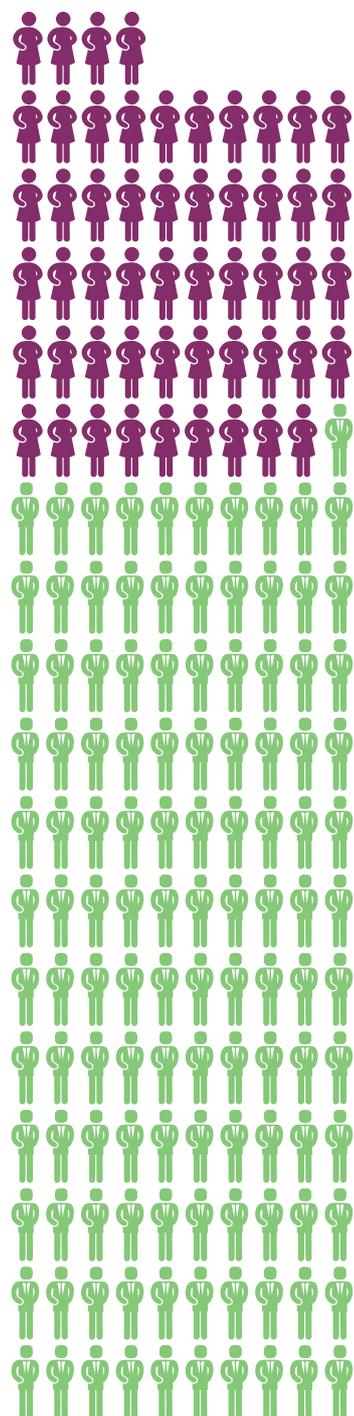
	Gesamt	Arbeiter	Arbeiterinnen	Frauenanteil in %
1930	193.360	135.053	58.307	30,2%
1931	174.778	121.267	55.511	31,8%
1932	137.244	96.130	41.114	30,0%

Quelle: Statistisches Jahrbuch der Stadt Wien 1932

Bildstatistik 1

Anzahl der Industriearbeiterinnen und -arbeiter in Wien 1931 und 2015

1931



2015



Eine Figur verkörpert 1.000 Arbeiter (■) bzw. Arbeiterinnen (■)

Statistisches Jahrbuch der Stadt Wien 1932, Statistik Austria - abgestimmte Erwerbsstatistik 2015

## 3.2 Aktuelle Entwicklung des Industriestandorts Wien

Im Gegensatz zu den dramatischen Entwicklungen in der Zwischenkriegszeit ist die derzeitige Befragung eher in evolutiv, dennoch ebenso beachtliche Änderungen eingebettet, die Einfluss auf die Situation der Wiener IndustriearbeiterInnen haben.

Aktuelle Studien verweisen darauf, dass in den vergangenen Jahrzehnten ein weiterer Rückgang der Wiener Industrie beobachtet werden konnte – beschleunigt während der Finanz- und Wirtschaftskrise 2009 –, der unter anderem zu einem stetigen Rückgang der Beschäftigten im Kernbereich der Industrie (bei gleichzeitiger Auslagerungsentwicklung von Nicht-Kernaktivitäten der Industrieunternehmen zu den Dienstleistungsbetrieben) führte (Lengauer et al. 2014, Mayerhofer et al. 2015). Damit verschwimmen auch die traditionellen Grenzen zwischen produzierendem und Dienstleistungssektor. Laut Analysen von Lengauer et al. (2014) setzt sich der produzierende Bereich Wiens aus über 8.000 Unternehmen mit insgesamt rund 137.000 Beschäftigten zusammen, 200 davon mit über 100 Beschäftigten.

Bezüglich des Anteils von ArbeiterInnen bzw. Arbeiterinnen, der ebenfalls stetig sinkt, verweisen aktuelle Zahlen der Statistik Austria (für 2016) darauf, dass rund 20% der ArbeiterInnen im Produktionssektor weiblich sind – deutlich weniger wie in manchen anderen Bundesländern, etwa Vorarlberg oder Tirol, und ebenso deutlich weniger als in den 1930er-Jahren, als der Frauenanteil bei rund 30% lag.

Noch stärker als im 20. Jahrhundert ist heute der Großteil des Wiener Industriesektors männlich geprägt. Für eine Kernschicht der im Industriesektor arbeiten-

den FacharbeiterInnen kann von einer relativen Beschäftigungsstabilität, einer geringen Ausprägung von Teilzeit sowie von atypischen Beschäftigungsverhältnissen, geringeren Einkommensunterschieden und einem höheren gewerkschaftlichen Organisationsgrad (im Vergleich zum Dienstleistungssektor) ausgegangen werden (vgl. Lang & Angelo 2013). Die auf männliche „Vollzeiterwerbsbiografien“ ausgerichteten Arbeitsnormen erschweren es aber, Beschäftigten mit Betreuungspflichten, vor allem also Arbeiterinnen und weiblichen Angestellten, in diesem Sektor Fuß zu fassen, insbesondere im Bereich der Facharbeiterinnen (Bergmann et al. 2017, Bergmann, Sorger & Willsberger 2017).

Zudem ist im Industriesektor die Zahl der LeiharbeiterInnen traditionell sehr hoch. Diese werden vor allem eingesetzt, um Nachfrageschwankungen auszugleichen, und sind somit – im Gegensatz zur Kernschicht – von instabilen Beschäftigungsverhältnissen betroffen. Insbesondere ab 2009 hat sich dieser Umstand während der jüngsten Finanz- und Wirtschaftskrise deutlich am Anstieg der Arbeitslosigkeit unter den LeiharbeiterInnen gezeigt. Während Leiharbeiter stärker im Facharbeitersegment zum Einsatz kommen, sind Leiharbeiterinnen vor allem als angeleitete oder Hilfsarbeiterinnen tätig (Riesenfelder & Wetzel 2009).

Auch die sozialen Merkmale der ArbeiterInnenschaft haben sich im Zeitverlauf deutlich verändert. So weisen ArbeiterInnen heute zu einem großen Teil Migrationshintergrund auf – eine Entwicklung, die vor allem in den 1960er- und 1970er-Jahren ihren Ursprung nahm, als damals sogenannte „GastarbeiterInnen“,

oft als un- oder angelernte ArbeiterInnen, den Arbeitskräftebedarf in häufig schlecht bezahlten und unattraktiven Jobs, u.a. in der Industrie, abdecken. Im Wirtschaftssektor Industrie und Gewerbe weisen in Wien heute drei Viertel aller ArbeiterInnen Migrationshintergrund auf. Unselbstständig Beschäftigte mit Migrationshintergrund in diesem Sektor sind zu fast 70% als ArbeiterInnen beschäftigt, während von jenen ohne Migrationshintergrund ein vergleichsweise geringer Anteil von 30% in dieser beruflichen Stellung tätig ist (siehe Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten 2016) – Anteile, die allerdings bei Frauen wie bei MigrantInnen der zweiten Generation geringer ausfallen.

Diese Kennzeichen des Industriesektors bilden ebenso einen Rahmen für die Analyse der rezenten Befragung wie die derzeit stattfindenden Auswirkungen der Digitalisierung auf den Sektor. Noch ist nicht ganz klar, welche Auswirkungen dies mittel- und langfristig auf die weitere Deindustrialisierung der Arbeitsmärkte haben wird. Im Detail offen sind außerdem Entwicklungen, was die im Industriebereich vorfindlichen Arbeitsbedingungen betrifft, oder Anforderungen, die auf die Beschäftigten im Zuge der Digitalisierung zukommen (s. bspw. Nagl et al. 2017, Berger/Frey 2016, Wolter et al. 2015, Vogler-Ludwig et al. 2016, Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2016, Ittermann et al. 2015).

Aus Sicht der meisten ExpertInnen ist jedoch klar, dass der Sektor einer weiteren

Änderung unterworfen ist, die derzeit unter dem Label „Industrie 4.0/Arbeit 4.0“ subsumiert wird. Die sogenannte digitale Evolution, die mittlerweile so gut wie alle Teile der industriellen Wertschöpfungskette erfasst hat, macht auch vor der Wiener Industrie nicht halt. Unsicherheiten, was diese Entwicklung für die verschiedenen Arbeitsplätze und Arbeitsbereiche bedeutet, spiegeln sich in der gefühlten wie erlebten Arbeitsplatzunsicherheit.

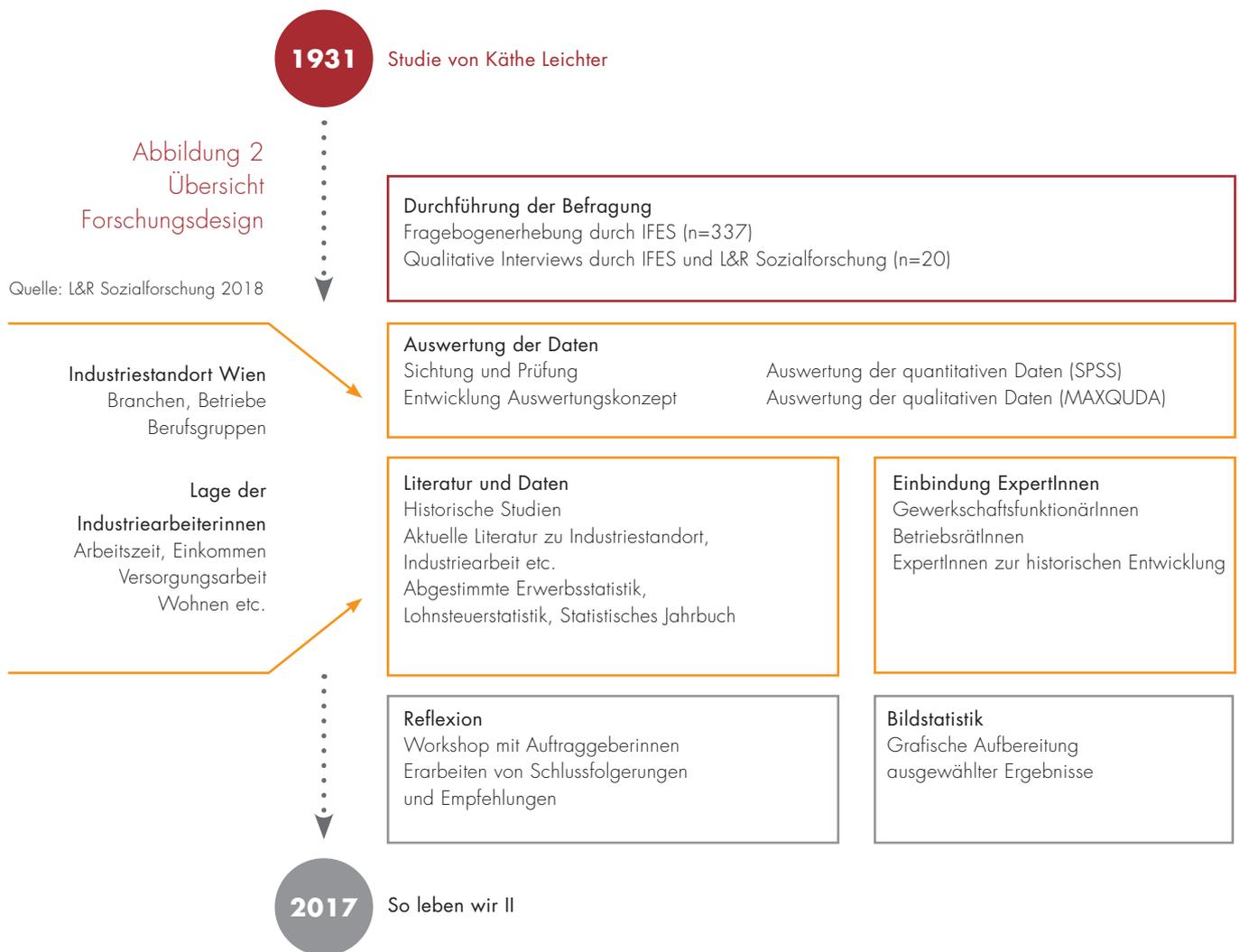
Zwar wird davon ausgegangen, dass mittelfristig einige Bereiche der Wiener Wirtschaft von dieser Entwicklung profitieren (IKT-Sektor, Elektro- und Elektronikindustrie; hier sowohl Forschung als auch Produktion) (Lengauer et al. 2014); welche Auswirkungen für Sektoren erwartet werden, die insbesondere Arbeiterinnen beschäftigen, wurde jedoch bislang kaum untersucht. Das medial verbreitete Gefühl der in naher Zukunft erwarteten Ablöse der ArbeiterInnen durch Roboter oder die Zunahme der Überwachungsmöglichkeiten sind aber jedenfalls Szenarien, welche die eigene Arbeitswahrnehmung prägen und daher auch schon jetzt Auswirkungen zeigen, die bei der Interpretation zu berücksichtigen sind.

Die Segmentation des Arbeitsmarktes generell wie ebenso innerhalb von Industriezweigen als auch die bestehende Aufteilung der unbezahlten Erwerbs- und Betreuungsarbeit führen zu nach wie vor sehr ungleichen Arbeitsbedingungen für Arbeiterinnen und Arbeiter und zwischen diesen, die bei der Analyse der Interviews zu berücksichtigen sind.

## **4 Methodisches Design der Studie**

Aufbauend auf der Studie von Käthe Leichter und ihren Kolleginnen, die 1932 veröffentlicht wurde, wurden zur Erstellung der vorliegenden Untersuchung ebenfalls eine Fragebogenerhebung und vertiefende Interviews durchgeführt. Zusätzlich zu den erhobenen Daten erfolgte eine Kontextualisierung mittels aktueller Daten, Literatur und ExpertInnen.

Die nachfolgende Grafik bietet einen Überblick über das Forschungsdesign der Studie gegliedert nach Datenerhebung, Datenauswertung, Kontextualisierung und Reflexion sowie Bildstatistik.



## 4.1 Allgemeine Datenquellen zu Industriearbeiterinnen in Wien<sup>3</sup>

Um eine Kontextualisierung der Erhebungsergebnisse mit aktuellen Referenzdaten zu ermöglichen, wurden unterschiedliche sekundärstatistische Datenquellen für bestimmte Themenbereiche herangezogen:

- die abgestimmte Erwerbsstatistik 2015,
- die Lohnsteuerstatistik 2014,
- Statistisches Jahrbuch Wien 1932.
- Einzelne statistische Kennzahlen fließen in die Auswertung der Befragung ein.

<sup>3</sup> Ein großer Teil der nachfolgend verwendeten Daten für Wien über den Abschnitt „Herstellung von Waren“ (Mehrsteller-Ebene) wurde uns von der MA 23 dankenswerterweise zur Verfügung gestellt.

## 4.2 Beschreibung der Erhebung und Stichprobe

Im Frühjahr 2016 erarbeitete eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe, bestehend aus ExpertInnen der MA 57, der AK Wien Frauen und Familie, der MA 23 sowie aus externen WissenschaftlerInnen und BetriebsrätInnen eine aktualisierte Version des Fragebogens, den Käthe Leichter 1931 für ihre Befragung verwendet hatte. Der Fokus lag auf der Vergleichbarkeit der Erhebung bei bestehenden thematischen Kontinuitäten sowie auf dem Erfassen von neuen und relevanten Fragestellungen im Bereich der Industriearbeit. Der Fragebogen wurde im Anschluss von IFES überarbeitet und in die finale Version gebracht. Mit Unterstützung etlicher BetriebsrätInnen wurden die Fragebögen an interessierte Industriearbeiterinnen verteilt und konnten Interviewpartnerinnen gewonnen werden.

Im Winter 2016/17 wurde von IFES die Erhebung für das Projekt vorgenommen. Insgesamt wurden 337 Fragebögen ausgefüllt und retourniert.

Vor allem in der Pharma-, der Elektro- sowie der Nahrungsmittelindustrie konnten Arbeiterinnen gewonnen werden, an der Erhebung teilzunehmen. Branchen, aus denen mehr als 20 Fragebögen retourniert wurden, waren die Spielwarenerzeugung,

Branche	Anzahl	Anteil
Pharmazeutische Industrie	97	28,8%
Elektroindustrie	58	17,2%
Nahrungsmittel	48	14,2%
Spielwarenerzeugung	27	8,0%
Papierindustrie	25	7,4%
Textilindustrie & Wäschereien	22	6,5%
Metallindustrie	18	5,3%
Kraftfahrzeuge	15	4,5%
keine Angabe	14	4,2%
Sonstiges	13	3,9%
<b>Gesamt</b>	<b>337</b>	<b>100,0%</b>

die Papierindustrie sowie die Textilindustrie und Wäschereien.

Zu den sonstigen Branchen zählen Schmuckerzeugung (neun Fragebögen), Maschinenbau (zwei Fragebögen) sowie Bau-Holz und Schuhindustrie, aus denen jeweils ein Fragebogen retourniert wurde. Um ebenso in einzelnen Branchen zu einer Fallanzahl zu kommen, anhand derer Aussagen abgeleitet werden können, wurden einige Bereiche zusammengezogen und gemeinsam ausgewertet. So wurden Kfz und Metallindustrie sowie Spielwaren und Schmuckerzeugung jeweils gemeinsam ausgewertet.

Zusätzlich zur Fragebogenerhebung wurden 20 qualitative Interviews mit Industriearbeiterinnen der genannten Branchen geführt.

Tabelle 3  
Anzahl der befragten Arbeiterinnen nach Branche

Quelle: I&R Datafile „Industriearbeiterinnen“, 2017, n = 337

**Bildstatistik 2**

Anteil der Befragten nach Industriezweigen – damals und heute

Befragung 1931	Befragung 2017
  <p>Lebensmittelindustrie</p>	  <p>Pharmazeutische Industrie</p>
  <p>Chemische Industrie</p>	  <p>Elektroindustrie</p>
  <p>Staatsbetriebe</p>	  <p>Nahrungsmittel</p>
  <p>Textilindustrie</p>	  <p>Spielwaren- und Schmuckerzeugung</p>
  <p>Zigarettenhülseenerzeugung</p>	  <p>Metallindustrie (inkl. KfZ)</p>
  <p>Hutindustrie</p>	  <p>Papierindustrie</p>
  <p>Schneiderei</p>	  <p>Textilindustrie und Wäschereien</p>
  <p>Schuhindustrie</p>	
  <p>Buchbinderei</p>	
  <p>Holzindustrie</p>	
  <p>Metallindustrie</p>	

Befragung 1931: „So Leben Wir ... 1320 Industriearbeiterinnen berichten über ihr Leben.“ 1932, Befragung 2017: L&R Datafile „Industriearbeiterinnen“, Basis: IFES-Erhebung 2017, \*Piktogramme 1932: Gesellschafts- und Wirtschaftsmuseum Wien, eine Figur verkörpert ca. 20 Befragte

### 4.3 Auswertung der Fragebogenerhebung und der qualitativen Interviews

In einem ersten Schritt wurden die Daten der Fragebogenerhebung entsprechend den konzeptionellen Auswertungsanforderungen aufbereitet. Neben der Kategorisierung von offenen Text- und Zahleneinträgen (bspw. Berufsangaben, Angaben zur Kategorie „Sonstiges“ oder Monats- und Jahresangaben) waren eine Validitäts- und Plausibilitätsüberprüfung der Daten inkludiert.

Die Aufbereitung und Analyse der Erhe-

bungsdaten erfolgten mittels SPSS entlang eines auf inhaltlichen Vorannahmen basierenden Auswertungskonzeptes. Die qualitativen Daten aus den insgesamt 20 Interviews wurden mit der Analysesoftware MAXQUDA ausgewertet, die sich für die systematische Auswertung und Interpretation von Textdaten eignet und damit eine gute Grundlage für die Kategorisierung und reflexive Bearbeitung des Textmaterials bietet.

### 4.4 Kontext: Einbindung von Expertinnen

Um die vorhandenen Erhebungsergebnisse und die Referenzdaten zu ergänzen, wurden zusätzlich externe Expertinnen eingebunden – zum einen zum historischen Kontext und zum anderen zur aktuellen Situation der Industriearbeiterinnen in Wien. Die Konsultation der Expertinnen erfolgte in Form von Interviews und Workshops.

#### Expertinnen zum historischen Kontext

Zur Unterstützung für die Erläuterung des historischen Kontexts stellten sich Gabriella Hauch, Professorin für Geschichte der Neuzeit mit dem Schwerpunkt Frauen- und Geschlechtergeschichte, die Historikerin Sabine Lichtenberger (AK Wien – Institut für Gewerkschafts- und AK-Geschichte, AK-Archiv) und die Historikerin Marliese Mendel (ÖGB) zur Verfügung. Für uns standen folgende Fragen im Zentrum:

- Welche wissenschaftlichen Herangehensweisen gibt es an das Thema Indus-

triearbeit und Industriearbeiterinnen im Speziellen?

- Welche großen Entwicklungen zum Thema Industriearbeit und IndustriearbeiterInnen können festgemacht werden?

- Wie hat sich die Situation der Industriearbeiterinnen gewandelt?

- Welche Publikationen sind zentral? Welche Themen wurden darin behandelt?

- Welche Forschungslücken existieren zur historischen Betrachtung der Industriearbeiterinnen?

- Wie sieht es mit der Forschung heute aus?

Die Hinweise der Historikerinnen boten einen wertvollen Hintergrund, um die heutige Situation mit dem historischen Kontext vergleichen zu können.

Wir möchten uns an dieser Stelle noch einmal herzlich für die Hilfe bedanken.

### **Expertinnen zum aktuellen Kontext: Betriebsrätinnen und Gewerkschaftsfunktionärinnen**

Als Expertinnen zum aktuellen Kontext, die Einblick in die Arbeitswelt der Industriearbeiterinnen in Wien haben, wurden Betriebsrätinnen und Gewerkschaftsfunktionärinnen in den Forschungsprozess einbezogen – sowohl in Form von Einzelinterviews und Gesprächen als auch im Rahmen einer eigenen Fokusgruppe.

In der Fokusgruppe wurden bereits erste Ergebnisse aus der Befragung der Arbeiterinnen vorgestellt. Gemeinsam mit den Teilnehmerinnen wurde analysiert, ob sich diese auch mit ihren Erfahrungen gleichen, wo sie branchenspezifische Unterschiede wahrnehmen, welche Bereiche gewerkschaftlich gut abgedeckt sind, und wo sich die gewerkschaftliche Vertretung schwieriger gestaltet.

Konkret standen folgende Fragestellungen im Zentrum:

- Wie schätzen Sie die Ergebnisse der Befragung vor dem Hintergrund Ihrer eigenen Erfahrungen als Betriebsrätin/Gewerkschaftsfunktionärin ein?
- Wo sehen Sie hinsichtlich der Betriebsrats-/Gewerkschaftsarbeit besonders große branchenspezifische Unterschiede?
- Mit welchen Fragen und Problemen sind Sie in Ihrer Betriebsratstätigkeit konfrontiert?
- Ist (sexuelle) Belästigung bei Ihnen Thema? Wie sind Ihre Erfahrungen?
- Worin besteht Ihre Tätigkeit als Betriebsrätin/Gewerkschaftsfunktionärin?
- In welche betrieblichen Abläufe sind Sie eingebunden?
- Was hat sich über die Jahre zur Situa-

tion der Arbeiterinnen und Arbeiter verändert? Wo sehen Sie Verschlechterungen, wo Verbesserungen?

- Wie funktioniert die Zusammenarbeit mit dem Angestellten-Betriebsrat?
- Was wünschen Sie sich für Ihre Tätigkeit als Betriebsrätin in Ihrem Betrieb?
- Was könnte Ihre Arbeit als Betriebsrat unterstützen?
- Was könnte insbesondere für eine Verbesserung der Situation der Arbeiterinnen wichtig sein – auch je nach unterschiedlichen Branchen?

Die Diskussion mit den Betriebsrätinnen und Gewerkschaftsfunktionärinnen und die Beispiele aus der Praxis stellten für unsere Interpretation der aktuellen Ergebnisse eine wichtige Grundlage dar. Wir möchten uns an dieser Stelle noch einmal sehr herzlich für die offenen Diskussionen und die Gesprächsbereitschaft bedanken!

## **4.5 Die grafische Aufbereitung der Daten**

Die Studie unter der Leitung von Käthe Leichter zeichnete sich nicht nur durch die innovative Gestaltung des Forschungsinhalts und -zugangs aus, sondern auch durch die Einbindung der innovativen Form der bildlichen Darstellung von wissenschaftlichen Inhalten. Otto Neurath und sein Team des Gesellschafts- und Wirtschaftsmuseums Wien, Marie Reidemeister und Gerd Arntz, setzten zentrale Ergebnisse der Studie in bildlicher Gestaltung um. In Anlehnung an diese Art der Darstellung wurden auch für diesen Bericht besonders wichtige Aussagen gemeinsam mit der Grafikerin Verena Grösel bildhaft umgesetzt (Bildstatistiken 1 bis 8).

## **5 Die Arbeiterinnen**

## Blick zurück... So leben wir 1932

In der Erhebung von Käthe Leichter konnten vor allem **Arbeiterinnen aus der Lebensmittelindustrie, der chemischen Industrie, aus Staatsbetrieben (Zeitung und Tabak), der Textilindustrie sowie der Zigarettenhülseherstellung** für eine Befragung gewonnen werden (vgl. Leichter 1932: 6ff). „Die Arbeiterin“ war damals eine deutlich größere Gruppe als heute und teilweise in Industriezweigen angesiedelt, die ihre Bedeutung inzwischen zur Gänze eingebüßt oder doch zumindest verloren haben. Technische Umwälzungen ermöglichten damals – Käthe Leichters Analysen folgend – in manchen Bereichen Frauenarbeit überhaupt erst, in manchen Bereichen brachten sie große Umwälzungen für die Frauenarbeit.

Käthe Leichter konnte dank großen persönlichen Einsatzes und unterstützt von einem guten Netzwerk aktiver Betriebsrätinnen eine groß angelegte Studie durchführen. **1.320 Arbeiterinnen** füllten den Fragebogen aus.

Die Studie hebt die **große Bandbreite der Tätigkeiten der befragten Frauen** hervor und zeigt, dass es kein einheitliches Bild „der Arbeiterin“ gibt. Zudem wird deutlich, dass das Phänomen „Arbeiterin“ damals nicht so neu war wie oft dargestellt. Viele Befragte waren schon älter und konnten auf eine längere Karriere als Arbeiterin zurückblicken. Hinsichtlich des Familienstandes wurde eruiert, dass sehr viele Frauen ledig waren; jene, die verheiratet waren, hatten zu einem relativ hohen Anteil Partner, die selbst arbeitslos waren. Aber auch die „Zwei-VerdienerInnen“-Haushalte fanden sich entgegen der damals vorherrschenden Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern sehr häufig.

Die meisten der befragten Arbeiterinnen waren **un- oder angelernte Arbeiterinnen**. „Die qualifizierte, disponierende, übergeordnete Arbeit ist in der Regel Sache des Mannes, die unqualifizierte, mechanisierte, rein ausführende, vorwiegend untergeordnete Arbeit Sache der Frau. (...) Rund vier Fünftel leisten also Hilfsarbeit“ (Leichter 1932, 14). Das breite Tätigkeitsspektrum, von der feinen genauen Arbeit in der Zigarettenhülseherstellung oder der Schokoladeherstellung, der Arbeit „am laufenden Band“ beispielsweise in der Wäscheherstellung oder den Brotfabriken bis zur körperlich schweren Arbeit in der Holzindustrie oder Werkzeugfabriken, wurde anschaulich beschrieben.

Neben der ausführlich dargestellten Vielfältigkeit der damaligen Aufgaben der Arbeiterinnen wurden auch einige Charakteristika hervorgehoben: der häufige Arbeitsplatzwechsel, eine **sehr hohe Betroffenheit von Arbeitslosigkeit** vor allem in manchen Bereichen (hier schrieb Leichter von einer fallweisen Unterbrechung der Arbeitslosigkeit durch kurze Beschäftigungsepisoden) und die große Angst vor Arbeitslosigkeit, bei jenen die Arbeit hatten.

Nach einem kurzen Blick zurück auf die 1930er-Jahre und die Ergebnisse von Käthe Leichters Studie wollen wir in diesem Kapitel anhand ausgewählter Zahlen einen ersten Überblick über „die Arbeiterin heute“ geben. In welchen Branchen arbeitet sie, in welchen Positionen, mit welchem Hintergrund? In diesem Kapitel haben wir einerseits statistische Zahlen

aufbereitet, andererseits findet sich ein Überblick über die befragten Frauen der aktuellen Erhebung.

Am Ende des Kapitels haben wir einen Vergleich der Arbeiterinnenschaft 1931 und 2016 gezogen: Welche Verschiebungen zwischen den Arbeiterinnengruppen sind sichtbar? Welche neuen und alten Themen können ausgemacht werden?

## 5.1 Die Arbeiterin heute

### Wie groß ist die Gruppe der Arbeiterinnen heute?

Aufgrund der schwierigen Bestimmung und vor allem Operationalisierung, welche Beschäftigtengruppen heute die Nachfolgerinnen von den Industriearbeiterinnen der 1930er-Jahre sind – wer also die „neuen“ Industriearbeiterinnen sind –, werden im folgenden Bericht die Arbeiterinnen aus dem Produktionssektor herangezogen.<sup>4</sup>

Die abgestimmte Erwerbsstatistik 2015 liefert für Wien folgende Zahlen: Im Sektor „Herstellung von Waren“<sup>5</sup> arbeiten in Wien 53.475 unselbstständig Beschäftigte, davon 37.344 Männer und 16.131 Frauen. Von den 16.131 unselbstständig beschäftigten Frauen arbeitet rund ein Drittel als Arbeiterinnen, der Rest als Angestellte. Insgesamt sind rund 5.480 Frauen im Wiener Produktionssektor als Arbeiterinnen beschäftigt.

Bei den Männern sind hingegen deutlich mehr Arbeiter zu finden: Fast die Hälfte der männlichen unselbstständig Beschäftigten arbeitet als Arbeiter, das sind insgesamt 15.956 Personen.

Insgesamt beträgt der Frauenanteil an allen ArbeiterInnen des Produktionssektors 25,6% und liegt damit sowohl anteilmäßig als auch numerisch deutlich unter den Zahlen von 1931. Damals lag der Frauenanteil an den IndustriearbeiterInnen bei über 30% (1931 knapp 32%), während die Gesamtzahl der IndustriearbeiterInnen 175.000 IndustriearbeiterInnen (davon fast 56.000 Arbeiterinnen) betrug (siehe auch Kapitel 3).

### In welchen Bereichen arbeiten die Arbeiterinnen in Wien?

In welchen Sektoren arbeiten die heutigen Industriearbeiterinnen in Wien im Wirtschaftszweig „Herstellung von Waren“? Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die Zahl der Frauen an den verschiedenen Produktionsbereichen:

- Die meisten Arbeiterinnen (2.300) arbeiten in der „Herstellung von Nahrungs- und Futtermittel“. Besonders die Produktion von Backwaren stellt ein wesentliches Segment dar – alleine in diesem sind 1.320 Arbeiterinnen beschäftigt. Andere wichtige Bereiche umfassen die Herstellung von Fertiggerichten sowie die Fleischverarbeitung.
- Das zweitgrößte Segment für die Arbeiterinnen betrifft die „Herstellung sonstiger Waren“ (666 Arbeiterinnen). In diesem Bereich arbeiten besonders viele Frauen in der „Herstellung von Münzen, Schmuck u.ä. Erzeugnissen“ und in der „Herstellung von medizinischen Apparaten“.
- Auch in der Herstellung von elektrischer Ausrüstung sind sehr viele Arbeiterinnen tätig (504 Arbeiterinnen); hier vor allem in der Produktion von Elektromotoren und Generatoren sowie Elektrizitätsverteilungseinrichtungen.
- Die Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen (476 Arbeiterinnen) ist der viertwichtigste Bereich für Arbeiterinnen im Produktionssektor.
- In der Herstellung von Metallerzeugnissen sowie Druckerzeugnissen sind 336 sowie 200 Arbeiterinnen zu finden.

„Ich bin nur angelernt. (...) Anfangen von händischer Bestückung, löten, Teile reparieren, Materialwirtschaft, Inventur ... ziemlich viel schon“ (I\_16).

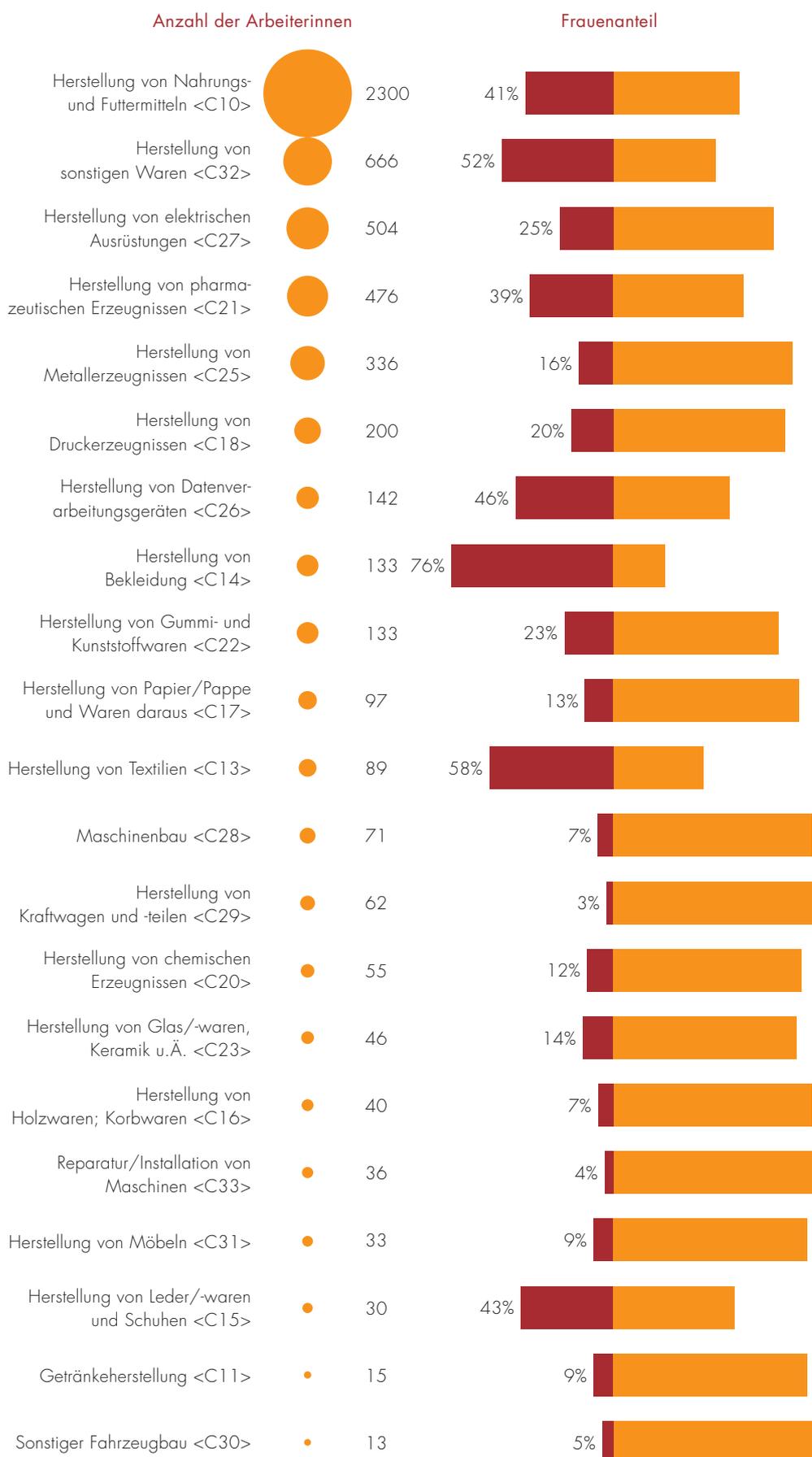
„Ich bin ein Hackler und ich bin stolz darauf. Und nichts anderes muss ich entscheiden“ (I\_2).

<sup>4</sup> Statistisch verortet ist die im Rahmen der Studie betrachtete Gruppe im Sektor „Herstellung von Waren“, auch wenn es quer über alle Wirtschaftszweige verteilt Arbeiterinnen (und Arbeiter) gibt. Diese werden aber in Anlehnung an die Studie von Käthe Leichter hier nicht einbezogen.

<sup>5</sup> Nach 2-Steller der ÖNACE 2008; die Statistiken zu Wien wurden uns dankenswerterweise von der MA 23 zur Verfügung gestellt.

Abbildung 3  
Anzahl an Arbeiterinnen  
und Frauenanteil nach  
Sektoren

Quelle: Statistik Austria –  
abgestimmte Erwerbsstatistik 2015,  
zur Verfügung gestellt durch die  
MA 23; aufgrund der sehr geringen  
Fallzahl wurden die Sektoren  
<C12> Tabakwaren, <C19>  
Kokerei und Mineralölverarbeitung  
sowie <C24> Metallerzeugung und  
-bearbeitung nicht aufgenommen



Die Statistik zeigt zudem, dass 929 Arbeitsstätten in der Wiener Sachgüterproduktion zumindest eine Arbeiterin beschäftigen; das ist ca. ein Viertel der Arbeitsstätten (insgesamt 3.832) in der Sachgüterproduktion in Wien. An 388 Arbeitsstätten wird eine Arbeiterin beschäftigt; nur an fünf Arbeitsstätten sind es jeweils über 100 Arbeiterinnen. Wirklich große Betriebe, welche viele Arbeiterinnen beschäftigen, bilden in Wien eher die Ausnahme.

### In welchen Bereichen arbeiten die Arbeiterinnen der aktuellen Befragung?

Im Rahmen der Fragebogenerhebung konnten aus folgenden Branchen Frauen für die Teilnahme gewonnen werden: aus der pharmazeutischen Industrie (97 Frauen), der Elektroindustrie (58 Frauen), der Nahrungsmittelindustrie (48 Frauen), der Spielwaren- und Schmuckerzeugung (36 Frauen) sowie der Metallindustrie (inkl. Kfz, 35 Frauen). Branchen, aus denen mehr als 20 Fragebögen retourniert wurden, waren zudem die Papier- (26 Frauen) sowie Textilindustrie und Wäschereien (23 Frauen).

Verglichen mit der Gesamtheit an Arbeiterinnen konnten also vor allem in der Pharmaindustrie überproportional viele Frauen motiviert werden, bei der Befragung mitzumachen. Fragebögen aus der Nahrungsmittelherstellung waren hingegen relativ zu deren Arbeiterinnenanteil deutlich weniger zu finden. Ein Grund dafür mag in der geringeren gewerkschaftlichen Organisiertheit des Bereichs liegen: Nicht in allen Betrieben gibt es BetriebsrätInnen, und die Anzahl der Gewerkschaftsmitglieder ist relativ gering. Da der Zugang zu den Arbeiterinnen vor allem über BetriebsrätInnen und die Gewerkschaft erfolgte, erklärt sich dadurch die geringere Beteiligung. Demgegenüber

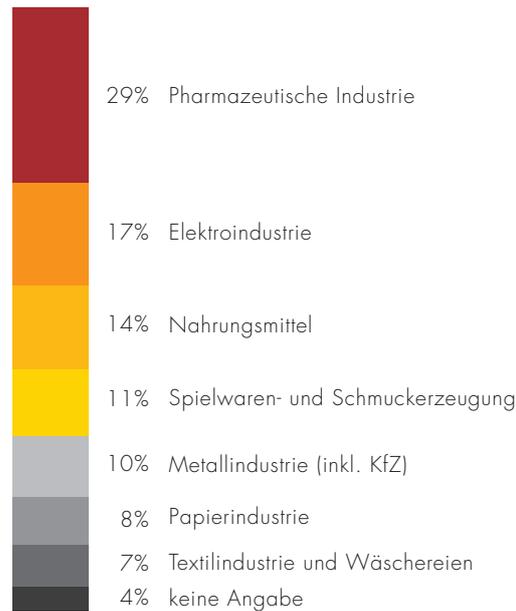


Abbildung 4  
Befragte Arbeiterinnen:  
Aufteilung nach  
Branchen

Quelle: L&R Datafile „Industriearbeiterinnen“, Basis: IFES-Erhebung 2017, n = 337

nahmen sehr viele Arbeiterinnen aus der gut organisierten Metall- und Elektroindustrie teil.

### Frauen- und Männerarbeitsplätze in der Industrie?

Bezogen auf den Anteil der Arbeiterinnen an den ArbeiterInnen insgesamt gibt es im Produktionssektor

- nur die Bekleidungs- und Textilindustrie als stark frauendominierte Branche (Frauenanteil rund drei Viertel),
- daneben einige relativ ausgeglichene Branchen, etwa die Nahrungs- und Futtermittelindustrie sowie pharmazeutische Erzeugnisse, und
- sehr viele männerdominierte Bereiche (weniger als ein Viertel Frauenanteil), beispielsweise die Herstellung von elektrischen Ausrüstungen, Druckerzeugnissen, Metallerzeugnissen, Maschinen, Kfz etc.

Ein Großteil der Arbeiterinnen (66%) ist in eher ausgeglichenen Branchen tätig, wie in der Nahrungs- und Futtermittelin-

dustrie, der Herstellung sonstiger Waren (Schmuck, Münzen) sowie pharmazeutischer Erzeugnisse.

### Welchen Ausbildungshintergrund haben die Arbeiterinnen im Produktionssektor?

Bezogen auf alle Arbeiterinnen (und Arbeiter) des Produktionssektors zeigt ein Blick auf deren Ausbildungshintergrund sehr deutliche Unterschiede: Während fast die Hälfte der Arbeiterinnen nur einen Pflichtschulabschluss aufweist, fällt die Zahl bei den Arbeitern deutlich geringer aus, nämlich rund ein Viertel. Hingegen hat über die Hälfte der Arbeiter einen Lehrabschluss, bei den Arbeiterinnen ist es rund ein Viertel. Eine mittlere oder höhere Schulbildung haben hingegen etwas mehr Arbeiterinnen (20%) als Arbeiter (16%). Vier Prozent der Arbeiterinnen und zwei Prozent der Arbeiter verfügen über einen Hochschul- oder Akademieabschluss.

Dabei zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Branchen: eher höhere Ausbildungen (Lehre, mittlere und höhere

Schulen) finden sich bei der Herstellung von Kraftwagen und -teilen sowie der Herstellung von Textilien, sonstigen Waren (z.B. Schmuck, Münzen) und pharmazeutischen Erzeugnissen. Die Nahrungsmittelbranche liegt ziemlich genau im Durchschnitt bei den Arbeiterinnen, die Arbeiter weisen im Vergleich zu ihren Kollegen aus den anderen Branchen eher seltener eine weiterführende Ausbildung auf. Auffallend ist, dass in einigen Branchen, in denen der Anteil von Arbeiterinnen mit höchstens Pflichtschulabschluss besonders hoch ist, vor allem viele Männer mit Lehrabschluss arbeiten. Beispielfhaft seien die Produktion von elektrischen Ausrüstungen, Metallernzeugnissen, Getränken oder der Maschinenbau zu nennen. In diesen Bereichen ist alleine aufgrund der Zusammensetzung der ArbeiterInnenschaft – der qualifizierte Facharbeiter versus die formal nicht qualifizierte Arbeiterin – von großen Unterschieden zwischen Frauen- und Männerarbeitsplätzen auszugehen.

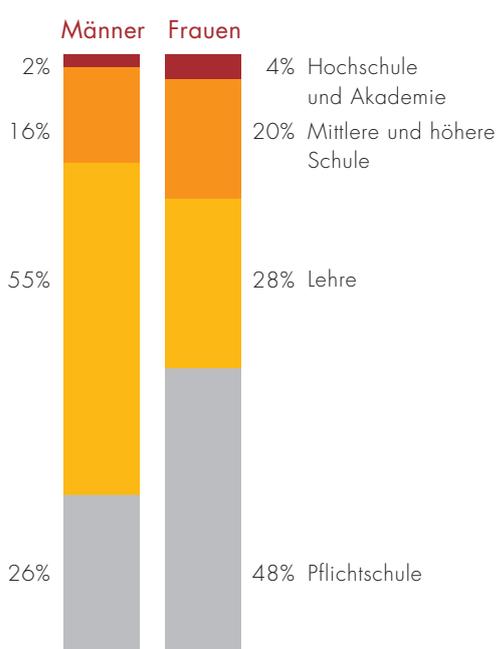
### Ein näherer Blick auf den Ausbildungshintergrund der Arbeiterinnen

Von jenen Frauen, die einen Fragebogen ausgefüllt haben, kann ein genaueres Bild hinsichtlich ihrer Ausbildung gezeichnet werden. Hier haben rund 40% maximal einen Pflichtschulabschluss, 30% haben eine Lehre absolviert, fast zehn Prozent eine berufsbildende mittlere Schule, und knapp über 20% verfügen über eine Matura. Der Ausbildungshintergrund der befragten Arbeiterinnen ist also höher als in der Arbeiterinnenschaft insgesamt.

Der relativ hohe Anteil an Arbeiterinnen mit Lehrabschluss oder höheren Ausbildungen kann durch verschiedene Faktoren begründet werden. Einerseits ist davon auszugehen, dass Frauen mit höherem Abschluss eher einen Fragebogen ausfüll-

Abbildung 5  
Ausbildungshintergrund nach Geschlecht

Quelle: Statistik Austria – abgestimmte Erwerbsstatistik 2015, zur Verfügung gestellt durch die MA 23



len und in dem Fall eine größere Gruppe an Frauen mit höheren Abschlüssen erreicht wurde. Andererseits wurde nicht nur nach Abschlüssen gefragt, die in Österreich erworben wurden und daher offiziell zählen, sondern auch nach Abschlüssen, die in anderen Ländern erworben wurden. Frauen weisen also oft eine höhere Ausbildung auf – müssen aber trotz Abschluss als an- oder ungelernte Arbeiterin tätig sein.

Zudem ist der Ausbildungshintergrund der befragten Frauen sehr vielfältig und hat nicht immer etwas mit der Tätigkeit im Betrieb zu tun. So kommt ein relativ großer Anteil der Arbeiterinnen ursprünglich aus anderen Ausbildungsberufen: vor allem aus dem Verkauf/Einzelhandel, dem Bereich Friseurin/Kosmetikerin sowie dem Bereich Bürokauffrau. Auch aus Gesundheitsberufen (Zahnarztassistentin oder Krankenschwester) sowie aus der Gastronomie (Kellnerin, Köchin) stammen einige Frauen. Die ursprüngliche Quali-

fikation kann im Rahmen der Arbeit zu meist nicht direkt verwertet werden, wie sie auch nicht angerechnet wird, und die Frauen kommen als unqualifizierte oder angelernte Arbeiterinnen zum Einsatz.

Zwischen den Branchen gibt es deutliche Unterschiede: In der Nahrungsmittelindustrie sowie bei der Spielwaren- und Schmuckerzeugung hat rund die Hälfte der Befragten maximal Pflichtschulabschluss; ein sehr hoher Anteil von Frauen mit Lehrabschluss findet sich in der Pharma-, der Metall- und Papierindustrie, aber auch der Textilindustrie und Wäscherei (jeweils rund 40%). Auffallend hoch ist der Anteil an Frauen mit Matura oder einer höheren Ausbildung in der Elektroindustrie (50% der Befragten).

Im Vergleich zu ihren Eltern gab über die Hälfte der Arbeiterinnen eine höhere Ausbildung an, 40% verfügen über eine etwa gleiche und rund sechs Prozent über eine niedrigere.

**Tabelle 4**  
**Befragte Arbeiterinnen:**  
Höchste abgeschlossene  
Ausbildung (in beliebigem  
Land) nach Branche

	max. Pflichtschule		Lehre*		Berufsbildende mittlere Schule**		Matura***		Gesamt	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Pharmazeutische Industrie	32	34,4%	36	38,7%	5	5,4%	20	21,5%	93	100,0%
Elektroindustrie	19	33,3%	7	12,3%	3	5,3%	28	49,1%	57	100,0%
Nahrungsmittel	23	48,9%	14	29,8%	4	8,5%	6	12,8%	47	100,0%
Textilindustrie und Wäschereien	8	36,4%	9	40,9%	3	13,6%	2	9,1%	22	100,0%
Metallindustrie (inkl. KfZ)	12	35,3%	15	44,1%	2	5,9%	5	14,7%	34	100,0%
Papierindustrie	10	38,5%	11	42,3%	3	11,5%	2	7,7%	26	100,0%
Spielwaren- und Schmuckerzeugung	18	50,0%	8	22,2%	6	16,7%	4	11,1%	36	100,0%
<b>Gesamt</b>	<b>122</b>	<b>38,7%</b>	<b>100</b>	<b>31,7%</b>	<b>26</b>	<b>8,3%</b>	<b>67</b>	<b>21,3%</b>	<b>315</b>	<b>100,0%</b>

\*Berufsschule inkl. Meister, Werkmeisterausbildung    \*\*z.B. HASCH    \*\*\*oder höhere Ausbildung

Quelle: I&R Datafile „Industrie-  
arbeiterinnen“, Basis: IFES-Erhebung  
2017, n = 337, n miss = 22

### Wie gestalten sich der Migrations-, Sprach- und Staatsbürgerschaftshintergrund?

Auf Basis der Daten der Statistik Austria zeigt sich, dass ein Viertel der Arbei-

ter und rund ein Drittel der Arbeiterinnen über eine andere Staatsbürgerschaft als die österreichische verfügen, wobei sich gewisse branchenspezifische Unterschiede festmachen lassen: So ist der Anteil an Frauen mit nicht österreichischer Staats-

bürgerschaft im Bekleidungsbereich sowie bei den Nahrungs- und Futtermitteln eher hoch, in den Bereichen Herstellung von Kraftwagen und -teilen und ähnlichen Bereichen sehr niedrig, ebenso eher niedrig bei der Herstellung pharmazeutischer Erzeugnisse.

Die Befragungsdaten ergeben folgendes Bild: Rund 57% der befragten Frauen sind in Österreich geboren, wobei sich große Unterschiede zwischen den Branchen zeigen. Während in der Papierindustrie 92% und in der Elektroindustrie 78% in Österreich geboren sind, ist der Anteil dieser Personengruppe in der Textilindustrie und in der Spielwarenerzeugung deutlich niedriger. Ausgeglichen erscheint die Verteilung in der Pharmaindustrie, in der Nahrungsmittelbranche und in der Metallindustrie.

Bosnien-Herzegowina, Serbien und Kosovo stellen die am häufigsten genannten Herkunftsländer der befragten Arbeiterinnen dar, gefolgt von der Türkei. Bei der Hälfte der Befragten sind bereits die Eltern in Österreich geboren. Etwas mehr als die Hälfte der Befragten (54%) geben als Muttersprache Deutsch an, drei Viertel nennen Deutsch als Alltagssprache, ein Viertel bezeichnet sich als mehrsprachig (Deutsch und eine weitere Sprache).

### **Familienstand und Kinder der befragten Arbeiterinnen**

Das Alter der Befragten ist relativ hoch und liegt bei durchschnittlich 46 Jahren, 40% sind schon über 50 Jahre alt. In der Elektroindustrie fällt der Anteil der unter 30-Jährigen mit 21% am höchsten aus.

62% der befragten Beschäftigten sind verheiratet oder leben in einer Lebensgemeinschaft, 18% sind ohne PartnerIn, 15% sind geschieden und knapp fünf Prozent verwitwet.

Von jenen, die in einer Partnerschaft leben, sind die meisten PartnerInnen in Beschäftigung:

- 78% der PartnerInnen sind in Beschäftigung
- zehn Prozent arbeitslos
- acht Prozent in Pension
- vier Prozent gaben „Sonstiges“ an.

61% der befragten Frauen haben Kinder, die meisten ein oder zwei Kinder, nur sehr wenige haben drei oder mehr Kinder. Aufgrund des doch schon etwas höheren Durchschnittsalters der Befragten überwiegt insgesamt der Anteil jener, die ohne Kinder unter 15 Jahren im gemeinsamen Haushalt leben (insgesamt 80% der Befragten). Bei 20% der Befragten leben ein oder mehrere Kinder unter 15 Jahre im gemeinsamen Haushalt.

Insgesamt wird der Diskurs „verheiratete Frau und Berufstätigkeit“ – welcher zu Zeiten der Studie Käthe Leichters und ihrer Kolleginnen noch nicht ganz selbstverständlich und im Fall der ArbeiterInnen oft einer wirtschaftlichen Not denn einer beruflichen Selbstverwirklichung geschuldet war – heute doch ganz anders geführt. Berufstätigkeit hat kaum mehr etwas mit Ehestand oder Partnerschaften zu tun (allerdings noch sehr viel mit der Frage, ob (kleinere) Kinder zu betreuen sind), sondern wird generell als erstrebenswerte Möglichkeit gesehen, ein individuell ausreichendes Einkommen zu lukrieren und im Idealfall einer interessanten Tätigkeit nachgehen zu können. Der Zusammenhang zwischen Ehestand und Erwerbsarbeit wirkt heute weniger zeitgemäß.

## 5.2 Wie kommen die Frauen zu ihrem Arbeitsfeld? Einige Fallbeispiele

Anhand der längeren Gespräche mit Fabrikarbeiterinnen können unterschiedliche Wege nachgezeichnet werden, wie die Frauen zu ihrer aktuellen Tätigkeit und generell zur Fabrikarbeit kamen.

Einige Frauen entschieden schon sehr jung, gleich arbeiten und Geld verdienen zu wollen oder dies aufgrund finanzieller Gründe zu müssen, und gelangten direkt nach der Pflichtschule zu un- oder angelernten Jobs in- und außerhalb der Fabrik:

Dann war ich in einer Kunststofffabrik, und zuletzt war ich bei [Name einer Fabrik], hauptsächlich in Fabriken und Gastgewerbe. Ich habe als Kellnerin gearbeitet, also Hilfsarbeiterjobs, nichts Ausgelerntes. Da ich schon etwas älter bin ... also du hast mehr verdient [in Fabriken]. Früher war der Beruf [Arbeiterin] nicht so abwertend, wie es heute ist. Man hat mehr verdient, schneller Geld bekommen, und man wurde noch geschätzt für seine Arbeit (I\_18).

Ich habe überhaupt keine Ausbildung gemacht. Ich habe einfach Volksschule, Hauptschule und polytechnischen Lehrgang gemacht. Meine Mutter wollte immer, dass ich Krankenschwester werde. (...) Aber ich habe gesehen, dass meine Schwester in Wien arbeitet und einiges an Geld verdient hat, und habe von einer Minute auf die andere den Job abgesagt und gesagt: „Ich will auch in die Fabrik gehen!“ (I\_5).

Andere hatten ursprünglich andere Berufe erlernt und kamen aus unterschiedlichen Gründen zur Arbeit in der Fabrik: Manche hatten im ursprünglichen Beruf keine Arbeitsstelle gefunden, mussten in gänzlich anderen Bereichen suchen und kamen dann zumeist über Bekannte oder Verwandte, zufällig und in seltenen Fällen

über das Arbeitsmarktservice zum jeweiligen Arbeitsplatz.

Einige schilderten, dass sie aufgrund einer Scheidung und/oder der Notwendigkeit, rasch Geld für die Kinder und ihr Leben verdienen zu müssen, es sich nicht hatten leisten können, eine bereits begonnene Ausbildung abzuschließen oder zu lange nach einem Arbeitsplatz in ihrem Ausbildungsfeld zu suchen.

Der Weg von einem anderen Berufsfeld in eine an- oder ungelernete Hilfsarbeit wurde meist ambivalent beschrieben: Einerseits waren die Frauen froh, überhaupt eine Arbeit gefunden zu haben, andererseits verdeutlichten die Interviews, dass sie sich die Arbeit nicht immer aussuchen konnten.

Also, ich war fast zehn Jahre in dem Betrieb, wo ich gelernt habe. Ein kleiner Privatbetrieb und die Bedingungen sind immer schlechter geworden. Ein Bekannter hat hier gearbeitet und hat gemeint, ich soll mich bewerben, sie nehmen Leute auf. Das war einfach eine glückliche Fügung (...). Dadurch dass ich nur Gärtnerin gelernt habe, habe ich mir nicht wirklich aussuchen können [was ich arbeite]. Ich bin von Anfang an in die Montage gekommen (I\_10).

... weil ich allein mit zwei Kindern und geschieden bin, dann musste ich so einen Job finden. (...) Für mich ist es ja natürlich ein Job. Ja, also, Geld, ohne Geld geht es auch nicht (I\_7).

Ich war lange Zeit im Gastgewerbe, danach war ich in einer Fabrik (...), und dann bin ich zu meiner jetzigen Stelle gekommen. (...) durch eine Bekannte (I\_3).

Also, ich habe mit 15 Jahren eine Lehre als Kellnerin in der Gastronomie angefangen, diese habe ich drei Jahre gemacht, abgeschlossen und bin dann als Kellnerin eine Saison nach [...] gegangen. Dann bin ich wieder zurück nach Wien und habe mir wieder eine neue Arbeitsstelle gesucht, war dann (...) als Kellnerin beschäftigt und habe dort auch schon gut verdient. Dann bin ich schwanger geworden, habe meine Tochter bekommen und war 18 Monate zu Hause. Dann habe ich angefangen, in der Industrie zu arbeiten. Mein Beweggrund war, dass meine Mama da (...) arbeitet, und dann hat sie mir quasi einen Arbeitsplatz verschafft, weil es ansonsten schwierig ist, in diese Tätigkeit reinzukommen. Ich habe angefangen als Tagelöhnerin, das heißt, du wurdest dann immer eingeteilt, wenn es von der Firma aus nötig war, was für mich willkommen war, da ich das Baby gehabt habe. Das heißt, ich habe dann zwei- bis dreimal die Woche, manchmal mehr, manchmal weniger, zu einem ganz guten Lohn gearbeitet (I\_2).

Vor allem jene, die aus der Gastronomie kommen (aber auch aus anderen Bereichen wie Büroarbeiten), berichteten, dass sie die ursprünglichen Felder aufgrund der dortigen Arbeitsbedingungen sowie der geringen Entlohnung hatten verlassen wollen. Andere übten in ihren Herkunftsländern andere Berufe aus, die sie hier – unter anderem aufgrund nicht anerkannter Ausbildungen oder mangelnder Sprachkenntnisse – nicht mehr ausüben können.

Manche hatten aus privaten Gründen in ein anderes Berufsfeld (des/der Partners/ Partnerin) gewechselt und schilderten den erfolgten Wechsel oft sehr positiv:

Gelernt hab ich Bürokauffrau (...). Dann hab ich meinen Lebenspartner kennengelernt, und dann war die Frage – er war in (...), und es hat keine Arbeit gegeben. Dann hat er in Wien den sicheren Job gehabt. In meiner Gutgläubigkeit hab ich gesagt – ja [die Marke], die kenn ich. Wennst mich unterbringst, komme ich. (lacht) Das ist 26 Jahre her, und ich hab mich immer toll und wohl gefühlt in dieser Männerwelt (I\_13).

In manchen Fällen konnte nach einem ersten Abschluss in einem anderen Feld auch noch ein zweiter im neuen Berufsfeld erzielt werden. In diesen Fällen arbeiten die Frauen dann als Facharbeiterin in dem neuen Feld.

Also, ich habe angefangen mit drei Jahren Bürokauffrau. Normal gelernt, normal abgeschlossen. Nach einem halben Jahr Berufssuche, die erfolglos war, bin ich dann per Zufall durch das AMS auf ein Jobinseerat gekommen. Da wurde ein Lehrling zur Posamentiererin gesucht. Dort habe ich mich beworben, habe dann drei Jahre Posamentiererin gelernt und arbeite jetzt noch in der Firma (I\_6).

Hinsichtlich der einsetzbaren Lehrabschlüsse sind vor allem technische Ausbildungen wie Elektromechanikerin oder Technikerin zu nennen, die ein Teil der Frauen mitbringen, oder Ausbildungen im Bereich Textil/Schneiderei. In diesen Bereichen arbeiten die meisten Frauen unserer Befragung als qualifizierte Facharbeiterinnen, während sie sonst zumeist als ungelernete Arbeiterinnen tätig sind.

Auffallend ist zudem, dass doch einige Frauen schilderten, über Leiharbeit zu ihrer aktuellen Tätigkeit gekommen zu sein, vor allem jene in eher männerdominierten Tätigkeitsbereichen (siehe weiter unten).

### 5.3 Berufliche Funktion und nähere Beschreibung der Arbeit

Obwohl also relativ viele Frauen einen Lehr- oder weiterführenden Schulabschluss haben, arbeiten zwei Drittel der befragten Arbeiterinnen (68%) als ungelernnte und/oder angelernte Hilfsarbeiterinnen. Nur etwa ein Fünftel arbeitet als Facharbeiterin (18%) und knapp jede zehnte als Vorarbeiterin, Meisterin und/oder Teamleiterin (zwölf Prozent) (siehe Bildstatistik 3).

Vor allem im Bereich Nahrungsmittel sowie Papierindustrie ist der Anteil an den ungelertennten sowie angelernten Hilfsarbeiterinnen besonders groß, bei der Elektroindustrie sowie Textilindustrie relativ gering.

Ein Großteil der befragten Frauen arbeitet direkt im Betrieb, immerhin acht Prozent sind aber auch über Leiharbeit tätig, vor allem in der pharmazeutischen Industrie (19% der dort arbeitenden Befragten) und der Elektroindustrie (13%).

Für einen Teil der befragten Frauen war Leiharbeit eine Möglichkeit, auf lange Sicht Arbeit zu haben. Von einigen Arbeiterinnen in den längeren Gesprächen wird beschrieben, dass der Einstieg vor allem in eher männlich dominierten Produktionsbereichen fast nur mehr über Leiharbeit erfolgt:

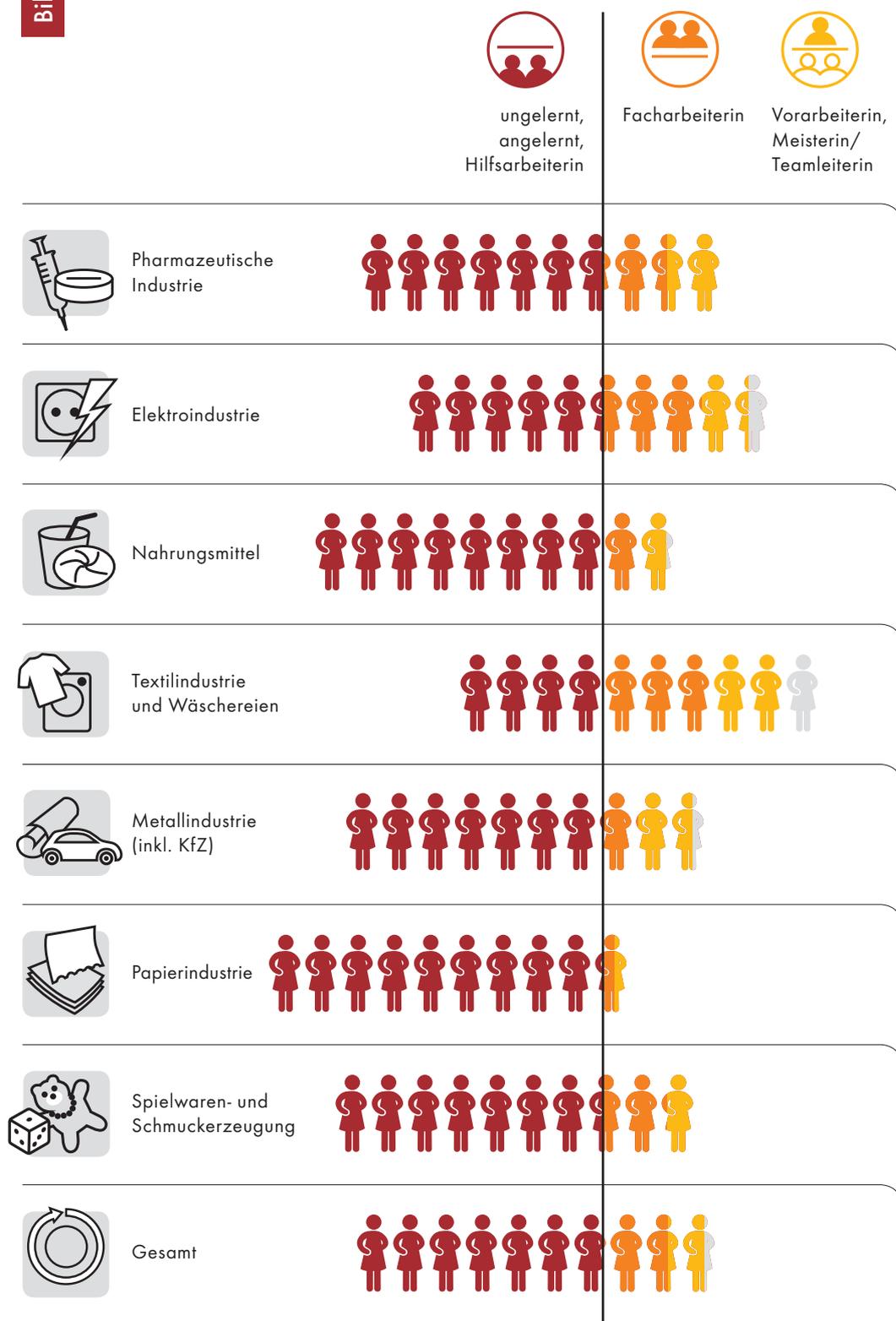
*Zu meinem jetzigen? Über eine Leihfirma. Es ist ... es ist ja leider Gottes nur mehr über Leihfirmen möglich, in eine Arbeit zu kommen (I\_1).*

*Über eine Leihfirma. Das ist auch das Nächste – man kommt ja in eine Firma gar nicht mehr normal rein, das geht nur noch über Leihfirmen. Bei mir hat es vier Jahre gedauert, dass ich übernommen worden bin. Ok ... du verdienst fast dasselbe wie ein Normaler, aber du bist trotzdem immer unsicherer. Ich mein, ok, es kann dir immer passieren, dass du gekündigt wirst, aber als Leiharbeiter hast du einfach ein schlechtes Gefühl (I\_18).*

**Bildstatistik 3**

**Befragungsergebnis: Berufliche Funktion**

Von je 10 Industriearbeiterinnen sind ...



Quelle: L&R Datafile „Industriearbeiterinnen“, Basis: IFES-Erhebung 2017, n=337, n miss=48

● Sonstiges

## Art der beruflichen Tätigkeit

Die Art der Tätigkeiten ist – je nach Branche und Ausbildungshintergrund – sehr unterschiedlich. Im Gegensatz zu Fachberufen – Elektrikerin, Friseurin, Verkäuferin etc. – ist es vor allem im Bereich der angelernten oder ungelernten Arbeit nicht ganz eindeutig, wie die befragten Arbeiterinnen selbst ihre Tätigkeiten bezeichnen, da oft eine genaue berufliche Bezeichnung fehlt. Rund 30% der Befragten konnten keine konkrete Angabe machen, wie sie ihre berufliche Tätigkeit beschreiben. Dies trifft zu einem besonders hohen Anteil für Arbeiterinnen der Elektroindustrie zu, in welcher rund zwei Drittel der Befragten keine Bezeichnung ihrer beruflichen Tätigkeit kannten.

Anders sieht es in der Metallindustrie oder der Textilindustrie und Wäscherei aus: In Ersterer finden sich viele Montagearbeiterinnen, Produktionsmitarbeiterinnen und Maschinenarbeiterinnen, in Zweiterer Büglerinnen, Wäschereiarbeiterinnen und Weberinnen.

In der Nahrungsmittelindustrie sind es in erster Linie Tätigkeiten rund um Verpacken/Verpackung, die von vielen Befragten genannt wurden, ebenso wie in der Pharmaindustrie. In diesen Bereichen gaben viele Befragte an, Produktionsmitarbeiterinnen zu sein. Expedient-Arbeiterinnen sind vor allem in der Papierindustrie zu finden, in der Spielwaren- und Schmuckindustrie bezeichnen sich die meisten als Produktionsmitarbeiterinnen oder Maschinenarbeiterinnen; Einzelnennungen sind hier zudem die Modeschmuckerzeugung.

Da der Anteil der Frauen, die als Facharbeiterinnen in der Metallindustrie arbeiten, relativ hoch ist, finden sich viele konkrete Berufszuordnungen (als Einzel-

meldungen): Mechatronikerin, Zerspannungstechnikerin oder Werkzeugmacherin können hier gelistet werden.

Vor allem im Bereich der Hilfsarbeit erscheint es nicht so einfach, die konkrete berufliche Tätigkeit mit (ein paar) Worten zu bezeichnen, und es fällt auf, dass fassbare Berufsbezeichnungen fehlen. „Hilfsarbeit“ als Begriff erlaubt eine geringe Vorstellung dessen, was die Frauen genau arbeiten, und lässt die vielfach geleistete Frauenarbeit in den Betrieben unbenannt und wenig sichtbar.

Etwas anschaulicher werden die Beschreibungen der beruflichen Tätigkeit in den qualitativen Interviews.

Da habe ich auf der Linie gearbeitet. (...) Ich klebe zwei kleine Polster, und zwei Schrauben montiere ich, und dann geht das Gerät weiter (...) Jetzt arbeite ich etwas anderes. Jetzt arbeite ich im Lager in der Verpackung. Wenn die Geräte fertig sind, dann lese ich sie zuerst ein, und dann gebe ich sie in Schachteln – Pickerl drauf und verschicken (I\_16).

Einspritzdüsen, Benzinpumpen, Ventile ... Ich war aber nie in der Fertigung, sondern immer nur in der Produktion (I\_14).

Da sind zwei kleine Maschinen drinnen, da werden Sachen bedruckt, Beipackzettel gefalzt. Die verwende ich auch, mit denen arbeite ich. Nebenbei sitz ich am Computer und mache die Aufträge, schließe Aufträge ab und mache die Buchung und kümmere mich um die Buchung (I\_17).

Ich bin Verpackerin. (...) Ich hab schon etwas einen Rang, aber zum Reden habe ich nichts. Ich kann zwar ein bisschen anschaffen, aber im Großen und Ganzen muss ich genauso mitarbeiten (I\_18).

Ich stell die Möbelborten her und die ganzen Quasten mithilfe von den Maschinen (I\_6).

Ganz normale Produktion. Direkt auf der Linie (Int\_11).

Ich fertige die Getriebe vom Rohteil bis zum fertigen Teil, bis dieser in die Montage kommt (I\_13).

Ich bin nur angelernt. (...) Anfängen von händischer Bestückung, Löten, Teile reparieren, Materialwirtschaft, Inventur ... ziemlich viel schon (I\_16).

Ein Großteil der Frauen berichtete von manuellen Tätigkeiten, die von der Verpackung über die Arbeit an bestimmten Produktionsschritten, die Herstellung konkreter Produkte oder Produktteile bis

zu weitergreifenden logistischen Tätigkeiten reichen. Die meisten arbeiten an oder mit Maschinen, manche zusätzlich mit Computern.

Manche erzählten, dass ihnen die Maschine den Arbeitstakt vorgibt und bestimmte Stückzahlen pro Stunde zu erreichen sind; bei anderen spielen diese Vorgaben weniger eine Rolle oder werden nicht extra erwähnt. Wirklich detailliert schilderten wenige ihre Tätigkeit. Vielen erscheint es vielleicht nicht erwähnenswert oder zu selbstverständlich, was sie tun – die „ganz normale Produktion“ schrumpft allerdings immer mehr und ist immer weniger Menschen geläufig.

## 5.4 Einschnitte, Veränderungen und Bestand im Berufsleben

### Teilweise häufiger Arbeitsplatzwechsel, teilweise große Verbundenheit mit dem Betrieb

Abhängig von vor allem dem Alter, aber auch der konkreten Branche sowie dem Arbeitsfeld, sind die Betriebszugehörigkeit, der Arbeitsplatz- und Tätigkeitswechsel sowie die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit zu sehen. Einerseits sind sehr viele der befragten Frauen durchaus lange in einem Betrieb tätig und haben eine teilweise sehr gute Beziehung zu den KollegInnen, teilweise auch Vorgesetzten (dies wird vor allem in den qualitativen Interviews deutlich); andererseits gibt es auch sehr viele Frauen, die schon (sehr) häufig den Arbeitsplatz wechselten (wechseln mussten) und bereits Perioden von Arbeitslosigkeit erlebten.

Zu den Zahlen:

- Ein Viertel der Frauen hatte bislang nur einen oder maximal zwei DienstgeberInnen (28%), war also mehr oder weniger kontinuierlich bei einer/einem ArbeitgeberIn beschäftigt,

	Anzahl	Anteil
1-2 DienstgeberInnen	87	27,5%
3-4 DienstgeberInnen	114	36,1%
5-6 DienstgeberInnen	75	23,7%
7 und mehr DienstgeberInnen	40	12,7%
<b>Gesamt</b>	<b>316</b>	<b>100,0%</b>

- rund ein Drittel hatte bislang drei bis vier DienstgeberInnen (36%),
- der Rest mehr als fünf DienstgeberInnen (36%). Manche Frauen erzählen, schon über 20 verschiedene DienstgeberInnen gehabt, also sehr häufig den Job gewechselt zu haben und jeweils nur relativ kurz bei einer/einem DienstgeberIn beschäftigt gewesen zu sein.

Von Arbeitslosigkeit betroffen waren bereits 43% der befragten Frauen, zwei Drittel davon unter einem Jahr. Sowohl die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit als auch die Frage, ob eher ein/e kontinuierliche/r DienstgeberIn genannt werden kann, hängt stark mit der Branche zusammen.

	nein		ja		Gesamt	
	n	%	n	%	n	%
Pharmaindustrie	42	43,3%	55	56,7%	97	100,0%
Elektroindustrie	43	74,1%	15	25,9%	58	100,0%
Nahrungsmittel	22	45,8%	26	54,2%	48	100,0%
Textilindustrie und Wäschereien	16	69,6%	7	30,4%	23	100,0%
Metallindustrie (inkl. Kfz)	19	54,3%	16	45,7%	35	100,0%
Papierindustrie	17	65,4%	9	34,6%	26	100,0%
Spielwaren- und Schmuckerzeugung	26	72,2%	10	27,8%	36	100,0%
<b>Gesamt</b>	<b>185</b>	<b>57,3%</b>	<b>138</b>	<b>42,7%</b>	<b>323</b>	<b>100,0%</b>

Tabelle 5  
Befragte Arbeiterinnen:  
Anzahl der DienstgeberInnen insgesamt

Quelle: L&R Datafile „Industriearbeiterinnen“, Basis: IFES-Erhebung 2017, n = 337, n miss = 21

Tabelle 6  
Befragte Arbeiterinnen:  
Zumindest bereits eine einmalige Erwerbsunterbrechung durch Arbeitslosigkeit nach Branche

Quelle: L&R Datafile „Industriearbeiterinnen“, Basis: IFES-Erhebung 2017, n = 337, n miss = 14

Vor allem im Bereich der Pharmaindustrie wurde ein häufiger Wechsel der DienstgeberInnen genannt und auch vermehrt von Arbeitslosigkeit berichtet. Die Nahrungsmittelerzeugung sowie die Metallindustrie sind ebenfalls Branchen mit überdurchschnittlich häufiger Nennung von Arbeitslosigkeit.

Umgekehrt stellt sich die Situation in der Schmuck- und Spielwarenerzeugung, der Elektroindustrie sowie Textilindustrie und Wäscherei dar: In diesen wurden seltener mehrere DienstgeberInnen genannt, genauso wie deutlich weniger Perioden von Arbeitslosigkeit geschildert wurden.

In den qualitativen Interviews hoben vor allem jene Frauen, die schon länger in den Bereichen arbeiteten, hervor, dass sie bereits die Schließung ihres Betriebs miterlebt hatten und sich neue Arbeit suchen mussten, oder dass früher mehr KollegInnen im jeweiligen Bereich arbeiteten, als dies jetzt der Fall ist. Das Zusperrern des früheren Betriebes oder Einsparungen im aktuellen Betrieb werden relativ emotional beschrieben und die besseren früheren Bedingungen hervorgehoben.

Es war wirklich eine tolle Zeit. Jetzt sind wir wirklich wenig Leute, immer weniger Arbeit (I\_16).

Ich war sechs bis sieben Jahre bei [Betriebsname], dann sind dort auch schon langsam die Leute abgebaut worden. Dann bin ich rübergekommen in [Betriebsname]. Das war eine schwierige Zeit (I\_14).

Dort hat es mir sehr gefallen, und es tut mir sehr leid, dass sie jetzt zusperren mussten, sie waren für mich wie eine zweite Familie mit den Kollegen und den Chefs, und ich habe sehr viel dort gelernt (I\_7).

Da habe ich 14 Jahre bei einem Elektrotechnik-Unternehmen gearbeitet, der ist aber leider in Konkurs gegangen, und jetzt bin ich seit 15 Jahren in dieser Firma“ (I\_5).

Von manchen wurde berichtet, dass sie – beispielsweise wenn sie in Karenz oder arbeitslos waren – von ihrem alten Arbeitsplatz kontaktiert worden waren, ob sie wiederkommen wollten, wenn es nach Zeiten der „Flaute“ erneut Arbeit gab.

Insgesamt verdeutlichen vor allem die qualitativen Interviews eine große Verbundenheit der Frauen mit ihrer Arbeit und dem jeweiligen Betrieb. Aspekte wie ein gutes Miteinander der KollegInnen und ein Zusammengehörigkeitsgefühl werden von vielen betont – trotz der ebenfalls geäußerten Kritik (siehe dazu Kapitel Gesundheit/Zufriedenheit).

Insgesamt ist der Wunsch nach Kontinuität des Arbeitsplatzes relativ groß, und Veränderungen werden nicht unbedingt positiv gesehen. 56% möchten am selben Arbeitsplatz bleiben, weitere 17% in derselben Firma andere Aufgaben übernehmen. Ganz etwas anderes arbeiten oder Firma wechseln wollen insgesamt nur 18%.

**Tabelle 7**  
**Befragte Arbeiterinnen:**  
**Arbeitswunsch in Zukunft**  
**(Mehrfachnennung**  
**möglich)**

Quelle: L&R Datafile  
„Industriearbeiterinnen“, Basis:  
IFES-Erhebung 2017, n = 337

	Anzahl	Anteil
Ich möchte bleiben, wo ich bin.	188	55,8%
Ich möchte andere Aufgaben in der Firma übernehmen.	58	17,2%
Ich möchte etwas ganz anderes arbeiten.	40	11,9%
Ich möchte am liebsten gar nicht mehr arbeiten.	39	11,6%
Ich möchte zu einer anderen Firma wechseln.	21	6,2%
keine Angabe/nichts davon	17	5,0%
<b>Gesamt</b>	<b>337</b>	<b>100,0%</b>

Vor allem in der Metallindustrie sowie der Textilindustrie und Wäscherei möchte ein Großteil der Befragten möglichst am selben Arbeitsplatz bleiben.

Eine große Angst vor Arbeitslosigkeit oder die existenzielle Bedrohung durch diese, wie sie bei der Studie von Käthe Leichter präsent war, war im Rahmen der Interviews nicht feststellbar. Wenn es auch manchmal mühsam ist, wird dennoch davon ausgegangen, dass ein Arbeitsplatz gefunden wird: über Leihfirmen, in weniger qualifizierten Bereichen, in anderen Tätigkeitsfeldern als zuvor. Auch Arbeiterinnen in eher instabilen oder krisengeschüttelten Branchen – beispielsweise in männerdominierten Produktionsbereichen oder Bereichen, wo Arbeitsschwankungen auf der Tagesordnung stehen – wirken eher zuversichtlich hinsichtlich der Möglichkeit, Arbeit zu finden. Ob ihre Situation dann besser oder schlechter wird für die Frau, ist eine andere Frage, aber dass es „immer irgendwie gegangen ist und weitergehen wird“, kann aus den Aussagen als Grundtenor abgeleitet werden.

Selbst die Zeit der Wirtschaftskrise um 2009 wurde nur in einem Interview thematisiert: nämlich dass damals viele ihre Arbeit verloren und es doch schwieriger war, wieder eine zu finden. Aktuell war von der damaligen Betroffenheit durch das Thema nun aber wenig zu spüren.

### Technischer Wandel, Digitalisierung und Industrie 4.0?

Inwiefern in den vergangenen Jahren ein technologisch getriebener Wandel der Tätigkeiten erlebt wurde, ist stark altersabhängig: Bei den unter 30-jährigen Befragten hat sich aufgrund ihres kürzeren Arbeitslebens aus ihrer Sicht noch nicht so viel geändert wie bei älteren Befragten. Die subjektiv größten Veränderungen artikuliert die Altersgruppe der 30- bis 39-Jährigen: Ein Drittel gab an, große Veränderungen erlebt zu haben (bei den unter 30-Jährigen liegt dieser Anteil bei vier Prozent, bei den über 40-Jährigen bei unter 20%; von Letzteren wurden vor allem „einige Änderungen“ festgestellt).

Die Art der Änderungen, die wahrgenommen wird, kann aufgrund der qualitativen Gespräche in folgende Bereiche unterteilt werden:

- Einerseits wird eine stärkere Überwachung der Arbeitszeiten – beispielsweise mittels genauer elektronischer Überwachung der Beginn- und Endzeiten, inklusive kurzer (Zigaretten-)Pausen – sowie der Arbeitsschritte thematisiert,
- andererseits wird eine Änderung des Tätigkeitsspektrums beobachtet. Hier wird in erster Linie der Aspekt der Ersetzung von Arbeitsplätzen angesprochen, auf Nachfrage oder als „Nebenaspekt“

Änderungen	bis 30 Jahre		31 bis 39 Jahre		40 bis 49 Jahre		50 Jahre & älter		Gesamt	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
sehr große	1	4,0%	12	32,4%	21	17,6%	24	19,4%	58	19,0%
einige	9	36,0%	13	35,1%	68	57,1%	77	62,1%	167	54,8%
kaum	15	60,0%	12	32,4%	30	25,2%	23	18,5%	80	26,2%
<b>Gesamt</b>	<b>25</b>	<b>100,0%</b>	<b>37</b>	<b>100,0%</b>	<b>119</b>	<b>100,0%</b>	<b>124</b>	<b>100,0%</b>	<b>305</b>	<b>100,0%</b>

Tabelle 8  
**Befragte Arbeiterinnen:**  
 Technologische Veränderungen in den vergangenen Jahren in Tätigkeit nach Alter

Quelle: I&R Datafile „Industriearbeiterinnen“, Basis: IFES-Erhebung 2017, n = 337, n miss = 32

aber auch eine Erleichterung der Tätigkeit (z.B. von körperlicher Arbeit) sowie einer Änderung der Tätigkeiten.

Vor allem aus Bereichen der „klassischen“ Produktion wurde berichtet, dass Maschinen oder Roboter nach und nach eingesetzt wurden und diese nun Arbeiten verrichten, die früher von Menschen ausgeübt wurden. Die sogenannte Industrie 4.0 ist in manchen Tätigkeitsfeldern der Arbeiterinnen bereits angekommen, manche erzählten von Robotern direkt neben ihnen oder in ihrem Arbeitsumfeld:

Also, wenn man schaut, wenn Vollproduktion ist, und wie sich das von der Leutezahl vermindert, wie überall, und Roboter doch immer mehr kommen (I\_12).

Da hat sich schon was geändert. Entweder es werden weniger Teile aufgebaut, oder es ist ein Roboter dazugekommen (...), da tun sie dann was einsparen (I\_14).

Andere sprechen nicht von Robotern, sondern Maschinen, die ihr Arbeitsumfeld sehr veränderten und viele Tätigkeiten ersetzten:

Ich habe schon einige Arbeitsplätze früher gehabt, die nicht mehr da sind. (...) da wurde manuell verschraubt von einem Mitarbeiter, und jetzt macht das alles eine Maschine. Ist halt vieles zusammengeschrumpft worden (I\_10).

Alles, was ich früher gemacht habe, ist weg (I\_16).

Arbeiterinnen in eher klassisch frauen-dominierten Branchen beobachten das Gegenteil:

Die Maschinen sind teilweise uralte. Man hat schon Angst, dass sie zerbröseln. Technologie? Ich wüsste nicht, wo. (...) Die Computer

sind auch von – weiß ich nicht, ganz am Anfang der Computerära (I\_6).

Ob die Änderungen – so welche stattgefunden haben – eher positiv oder negativ wahrgenommen werden, wird relativ unterschiedlich beurteilt und von den meisten ambivalent gesehen.

Momentan war es nie einfach. Man ist es gewohnt, wie man etwas arbeitet, und plötzlich muss man etwas anders machen. Das wird bei uns sehr genau genommen, dass die Arbeitsschritte immer gleich gemacht werden, damit kein Fehler entsteht. Und na ja ... wenn man etwas zehn Jahre gemacht hat, und plötzlich muss man anders greifen – aber irgendwann ist es genauso Routine (I\_10).

Teilweise auch eine Entlastung für den Körper, das muss man schon sagen. Also bei wirklich schweren Arbeiten, wo man sich abgewechselt hat, was jetzt ein Roboter macht. Man muss ehrlich sagen, da ist auch eine körperliche Erleichterung dabei.

(...) Der Hintergrund ist immer – wo kommen die Jobs dann hin? So unsere Generation zwischen 40 und 60, da ist es schwer dann, woanders reinzukommen (I\_12).

Wie ich angefangen habe, da waren wir auf jeder Maschine ein Mann. Heute bediene ich acht Maschinen alleine. Also, man hat das schon alles miterlebt, immer neuer ... ist ja toll, es geht aber leider auf die Arbeitsplätze (I\_13).

Eher selten wird vor allem ein positives Resümee gezogen:

Jetzt ist alles neu und sehr interessant (I\_16).

Auch die Auswertung der Fragebögen unterstreicht die vorherrschende ambivalente Meinung gegenüber Einführung neuer

Technologien: Ein Großteil der Befragten, die eine technologische Veränderungen in den vergangenen Jahren wahrnahmen, sieht sowohl erleichternde als auch erschwerende Aspekte durch diese gegeben (69% der Befragten). Rund 18% erkennen eher eine Erleichterung, 13% eher eine Erschwernis in ihrem Bereich.

Ähnlich verhält es sich mit der Frage, ob und wie eine Änderung der eigenen Tätigkeit durch die Einführung neuer Technologien wahrgenommen wird. 72% sehen diese sowohl auf- als auch abgewertet, immerhin 19% eher aufgewertet und nur zehn Prozent eher abgewertet.

In den qualitativen Interviews kommt diese ambivalente Einschätzung ebenso sehr gut zum Ausdruck. Es wird deutlich, dass sich die Arbeiterinnen den Änderungen oft ausgesetzt und sich wenig direkt oder zumindest viel weniger als andere Beschäftigtengruppen in die Veränderungen eingebunden fühlen. Dies wird beispielsweise punkto Einschulung auf den Punkt gebracht:

Also, wir werden schon intern eingeschult auf gewisse Maschinen, wenn wir diese händisch betätigen. Da stehen wir dann mal dort, und es wird erklärt. Das passiert schon, aber jetzt nicht in der Dimension, wie die [Nennung einer bestimmten Facharbeitergruppe] das gelernt haben (I\_12).

Die großen Änderungen im Produktionsbereich, die stattgefunden haben und auch weiter stattfinden, werden in vielen Bereichen wahr- und auch hingenommen. So wird die eigene Rolle wenig gestaltend erlebt, während stattdessen auf von außen kommende Veränderungen reagiert wird: Weil wir müssen damit umgehen, also gehen wir damit um (I\_4).

	Anzahl	Anteil
eher Erleichterungen	40	17,8%
teils, teils	155	68,9%
eher Erschwernisse	30	13,3%
<b>Gesamt</b>	<b>225</b>	<b>100,0%</b>

Tabelle 9

**Befragte Arbeiterinnen:** Nutzen der technologischen Veränderungen in den vergangenen Jahren

Quelle: L&R Datafile „Industriearbeiterinnen“, Basis: IFES-Erhebung 2017, n = 232, n miss = 7

	Anzahl	Anteil
eher aufgewertet	42	18,9%
teils, teils	159	71,6%
eher abgewertet	21	9,5%
<b>Gesamt</b>	<b>222</b>	<b>100,0%</b>

Tabelle 10

**Befragte Arbeiterinnen:** Wurde Ihre Tätigkeit durch die technologischen Veränderungen ...

Quelle: L&R Datafile „Industriearbeiterinnen“, Basis: IFES-Erhebung 2017, n = 232, n miss = 10

## 5.5 „Die Arbeiterin“ heute

### „Nur Arbeiterin“ sein?

Ein nicht direkt im Fragebogen abgefragtes Thema, aber ein aus den Interviews mit den Arbeiterinnen und auch mit den Betriebsrätinnen gewonnenes ist die Frage des Status, den das „Arbeiterinnen-Sein“ hat. Überall dort, wo ArbeiterInnen und Angestellte nahe beisammen arbeiten – wenn auch meist räumlich getrennt –, erzählten Arbeiterinnen davon, dass sie sich nicht gleichwertig wahrgenommen und behandelt fühlen.

Ja, sehr abwertend. In den Konzernen siehst du sehr wohl, also Büro ist höher angesehen als unten. Es gibt schon verschiedene Kluftensysteme dieser Zweiklassensysteme (I\_5).

Das wahrgenommene Zweiklassensystem schlägt sich auch in praktischen, alltäglich wichtigen Dingen nieder:

• in unterschiedlichen Essensangeboten: die Kantine für die Angestellten und der „Würstelstand“ für die ArbeiterInnen,

• in der Möglichkeit, selbstbestimmt auf Pause zu gehen bei den Angestellten, und das Ein-/Ausstempeln bei jeder kurzen Rauchpause bei den ArbeiterInnen,

• in der unterschiedlichen Wahrnehmung des ArbeiterInnen-/Angestelltenbetriebsrates als ernst zu nehmendes, gleichwertiges Gegenüber seitens der Geschäftsführung etc.

Gleichzeitig ist – vor allem seitens Arbeiterinnen aus klassischen Produktionsbetrieben – ein großer Stolz bemerkbar, (Fach-)Arbeiterin zu sein, sich gewisse Positionen selbst erarbeitet zu haben – beispielsweise TeamleiterIn – und sichtbare, angreifbare Produkte herzustellen.

Ich bin ein Hackler und ich bin stolz darauf. Und nichts anderes muss ich entscheiden (I\_2).

Eine gewisse Abgrenzung zu jenen im Büro, die nichts „Echtes“ produzieren, ist aus manchen Interviews herauslesbar; vor allem aber sind ein gewisser Ärger über die Privilegien, welche die Angestellten gegenüber den ArbeiterInnen aus Sicht der Arbeiterinnen noch immer genießen, sowie die abwertende Haltung ihnen gegenüber zu erkennen.

## Wandel und Kontinuität

Der Blick auf die Zahlen – Wie viele Arbeiterinnen sind in der Wiener Industrie beschäftigt? Wo sind die Frauen beschäftigt? – verdeutlicht die großen Umwälzungen, die es gegeben hat. Ganze Industriezweige, die damals vielen Frauen Arbeitsplätze boten, verschwanden oder schrumpften – die Tabak- und die Textilindustrie beispielsweise. Einige rückten zwar nach, etwa die Pharmaindustrie, aber nicht in dem quantitativ großen Ausmaß, dass damit die fehlenden Arbeitsplätze wettgemacht wurden.

Waren zu Käthe Leichters Zeiten viele Frauen Alleinverdienerinnen, weil ihr Partner arbeitslos war, fällt nun die hohe Zahl der „Zwei-VerdienerInnen“-Haushalte auf. Kaum ein Partner ist arbeitslos. Allerdings finden sich viele Alleinerzieherinnen unter den heutigen Arbeiterinnen, die – vor allem (ohne in Österreich anerkannte) Ausbildung – eine Hilfsarbeit in einem Industriebetrieb annehmen mussten.

Während ein doch recht großer Anteil der Frauen unserer Befragung eine Berufs- oder höhere Schulausbildung absolvierte – die allerdings nicht immer bei der aktuellen Tätigkeit verwertbar scheint –, war der Anteil der Frauen mit Berufsausbildung in der Studie Käthe Leichters doch sehr klein. Nichtsdestoweniger arbeiten die meisten der befragten Arbeiterinnen damals wie heute als un- oder angelernte Arbeiterinnen, und zwar im Gegensatz zu den Arbeitern, die damals wie heute in weitaus größerem Maß als Facharbeiter eingesetzt waren und noch sind. Während nun viele Frauen aus anderen Berufsfeldern – beispielsweise aus dem Gastgewerbe oder Friseurbereich – zur un-/angelernten Hilfsarbeit werden, kamen damals viele direkt von der Schule in die Fabriken oder erst später von keiner anderen Berufstätigkeit in die Fabrik. Themen wie in Österreich nicht anerkannte Ausbildungen, die in anderen Ländern absolviert wurden, oder das Aufnehmen einer ungelerten Tätigkeit aufgrund nicht ausreichender Deutschkenntnisse, da im erlernten Beruf keine Arbeit gefunden wird, spielen bei der aktuellen Studie, nicht aber in jener von Käthe Leichter eine Rolle. Generell ist die Frage des Migrations- und Sprachhintergrundes als eher neues Thema anzusehen, welches wenig Beachtung in der alten Studie fand.

Zudem fällt auf, dass das breite Tätigkeitsspektrum der Arbeiterinnen, das von Käthe Leichter beschrieben wurde, im Rahmen dieser Studie nicht annähernd fein erhoben werden konnte und von den befragten Frauen nicht zu diesem Grad thematisiert wurde. Körperlich schwere Arbeiten, repetitive Tätigkeiten, eine genaue Beschreibung des Tätigkeitsspektrums der unterschiedlichen Arbeiterinnen, die in Käthe Leichters Studie zentral waren, wurden in dieser Unterscheidung im Rahmen der aktuellen Erhebung nicht wahrgenommen. Die konkrete Tätigkeit wird von den befragten Frauen quer durch alle Bereiche relativ kurz und ähnlich beschrieben.

Auffällig war außerdem, dass doch ein großer Anteil der befragten Frauen der aktuellen Erhebung sich schon relativ lange in ihrem Betrieb oder in ihrem Beruf befindet. Heute sind nach wie vor eine gewisse Fluktuation in manchen Branchen und eine größere Betroffenheit von Arbeitslosigkeit erkennbar. Daneben bestehen aber ebenso schon lange Betriebszugehörigkeiten und eine große Bindung an den Betrieb, an die Arbeit und an die KollegInnen. Der technologische Wandel – damals wie heute ein Thema, wenn auch unter unterschiedlichen Schlagworten – wird je nach Branche sehr unterschiedlich erlebt und durchaus ambivalent gesehen (wie auch schon von Käthe Leichter): als Arbeitsplatzvernichtung, stärkere Überwachung, aber auch als positive Änderung des Tätigkeitsspektrums und Erleichterung körperlicher Arbeit. Als gestaltbar wird der Wandel jedoch nicht gesehen, und Arbeiterinnen werden kaum in den Prozess eingebunden.



## **6 Arbeitszeit**

## Blick zurück... So leben wir 1932

„Arbeitsweg, Arbeitszeit, Arbeitspause – sie machen zusammen die Zeit aus, in der die Frau ihrem Haus entzogen ist, jene Zeit, die oft von 6 Uhr früh bis 5 oder 6 Uhr abends dauert, nicht 8, sondern 11 und 12 Stunden lang die Arbeiterin von ihrem Hause fernhält. Die Klagen über diese lange Arbeitszeit sind häufig, insbesondere dort, wo noch Überarbeit besteht“ (Leichter 1932, 44).

In der Erhebung von Käthe Leichter erscheint die Belastung durch die Arbeit nicht nur durch die Art der Tätigkeit größer als heute, sondern auch aufgrund des zeitlichen Ausmaßes. Im Sommer des Jahres 1931 – als die Erhebung erfolgte – arbeiteten die meisten Arbeiterinnen noch **48 Stunden in der Woche** und nur einige wenige Berufsgruppen 44 Stunden oder weniger. In den Jahren darauf wurde aufgrund der wirtschaftlichen Krise Kurzarbeit in der Metallindustrie und in der Textilindustrie eingeführt. Vor der Krise war eine 44-Stunden-Woche kollektivvertraglich nur in der Tabakindustrie, bei den Modistinnen und den Federnschmückerinnen festgelegt.

**Saisonarbeit** gehörte für die Hälfte der Arbeiterinnen zur Arbeitsrealität, wobei die Schwankungen in der Beschäftigung am häufigsten auf Schneiderinnen und Modistinnen zutrafen, die vor allem vor Weihnachten und vor Ostern beschäftigt und den Rest des Jahres arbeitslos waren. Krisenbedingt wurde zur damaligen Zeit nur ein geringes Ausmaß an Überstunden geleistet, nämlich von rund 18% aller Arbeiterinnen. Regelmäßige **Überstundenarbeit** gab es bei den Lebensmittelarbeiterinnen und sehr vereinzelt in der chemischen und in der Schuhindustrie. Nur ein geringer Prozentsatz (drei Prozent) aller Arbeiterinnen, die Überstunden machten, bemängelten unbezahlte Überstundenarbeit.

Drei Viertel der damals befragten Arbeiterinnen arbeiteten ebenso am **Samstag**. Die Fünftagewoche mit freiem Samstag und Sonntag wurde allerdings nur von jenen Arbeiterinnen positiv gesehen, bei denen diese nicht mit einer Lohnkürzung durch Kurzarbeit verbunden war. Die Fabrikarbeit begann für die meisten Arbeiterinnen gegen 7 Uhr früh und endete nach 16 Uhr, für die meisten erst um 17 Uhr oder später. Der Arbeitstag verlängerte sich für mehr als die Hälfte der Arbeiterinnen noch um ein halbe bis eine Dreiviertelstunde. Die Schneiderinnen, die ungelernten Arbeiterinnen und all jene, die häufig den Betrieb wechselten, mussten oft sehr lange Wege in Kauf nehmen.

Mehr als die Hälfte der Arbeiterinnen legte den **Arbeitsweg** zu Fuß zurück, also auch jene Frauen, die einen Arbeitsweg von mehr als einer halben Stunde hatten, meist um das Fahrgeld zu sparen, aber auch um an der frischen Luft zu sein (im Gegensatz zur schlechten Luft in der überfüllten Straßenbahn). Nur ein Viertel der Arbeiterinnen wohnte in unmittelbarer Nähe zur Arbeitsstätte, wobei dies zum Großteil auf jene zutraf, die über stabile Arbeitsplätze verfügten und die ihren Wohnort an den Arbeitsort angepasst hatten.

Die **Arbeitspause** war den Arbeiterinnen wichtig, um einen langen, ermüdenden Arbeitstag durchzustehen. Am häufigsten kam eine einstündige Pause vor, wobei mehr als zwei Drittel der befragten Arbeiterinnen eine längere Pause bevorzugten, auch wenn sich dadurch der Arbeitstag verlängerte. „Hier zeigt sich besonders deutlich der Unterschied zwischen den körperliche Arbeit leistenden Arbeiterinnen und den weiblichen Angestellten, die fast durchweg sich in ähnlichen Erhebungen für die durchgehende Arbeitszeit ausgesprochen haben“ (ebd., 43).

Der **Wunsch nach einer Verkürzung der Arbeitszeit** wurde in der Erhebung häufig geäußert, insbesondere bei eintöniger, ermüdender Arbeit wie zum Beispiel bei den Zigarettenhülsenarbeiterinnen. Aber nicht nur die eigene Überarbeitung war ausschlaggebend für den Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung, sondern auch das Bestreben, dadurch die Arbeitslosigkeit einzudämmen.

## 6.1 Vorwiegend Vollzeit in den Industriebetrieben

85 Jahre später beträgt die Normalarbeitszeit der meisten Beschäftigten in den Industriebetrieben zwischen 38 und 40 Stunden. Obwohl in anderen Bereichen sehr viele Frauen Teilzeit arbeiten (in Wien beträgt die Teilzeitquote unter den erwerbstätigen Frauen 41%), dominiert heute in den Industriebranchen auch bei den weiblichen Beschäftigten die Vollzeitarbeit. So arbeiten unter den Befragten 84% Vollzeit, und lediglich 16% befinden sich in einer Teilzeitbeschäftigung, wobei sich große Unterschiede zwischen den Branchen finden lassen: Während in der Pharmaindustrie und in der Nahrungsmittelerzeugung weniger als zehn Prozent Teilzeit arbeiten, gibt es in der Elektroindustrie unter den Befragten einen Teilzeitanteil von immerhin 34%<sup>6</sup> (siehe Abbildung 6).

Die Erwerbsstatistik für 2015 weist für die Sachgüterproduktion (Abschnitt C) insgesamt einen etwas höheren Teilzeitanteil bei den Frauen von 21% aus, wobei auch hier große Unterschiede zwischen den Branchen bestehen (siehe Abbildung 7):

- In der Herstellung von Bekleidung beträgt der Teilzeitanteil bei den Frauen 52,6%,
- in der Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln arbeiten 23,7% Teilzeit,
- in der Herstellung von Metallerezeugnissen 16,7% und
- in der Herstellung von elektrischen Ausrüstungen 12,5%.

Der Teilzeitanteil fällt unter den befragten Frauen mit mindestens einem Kind unter 15 Jahren mit über 30% etwas höher aus, ist aber immer noch wesentlich niedriger

<sup>6</sup> Das Ergebnis der Papierindustrie mit einer sehr hohen Teilzeitquote von 61% ist aufgrund der geringen Fallzahl stark zufallsbehaftet und nicht repräsentativ.

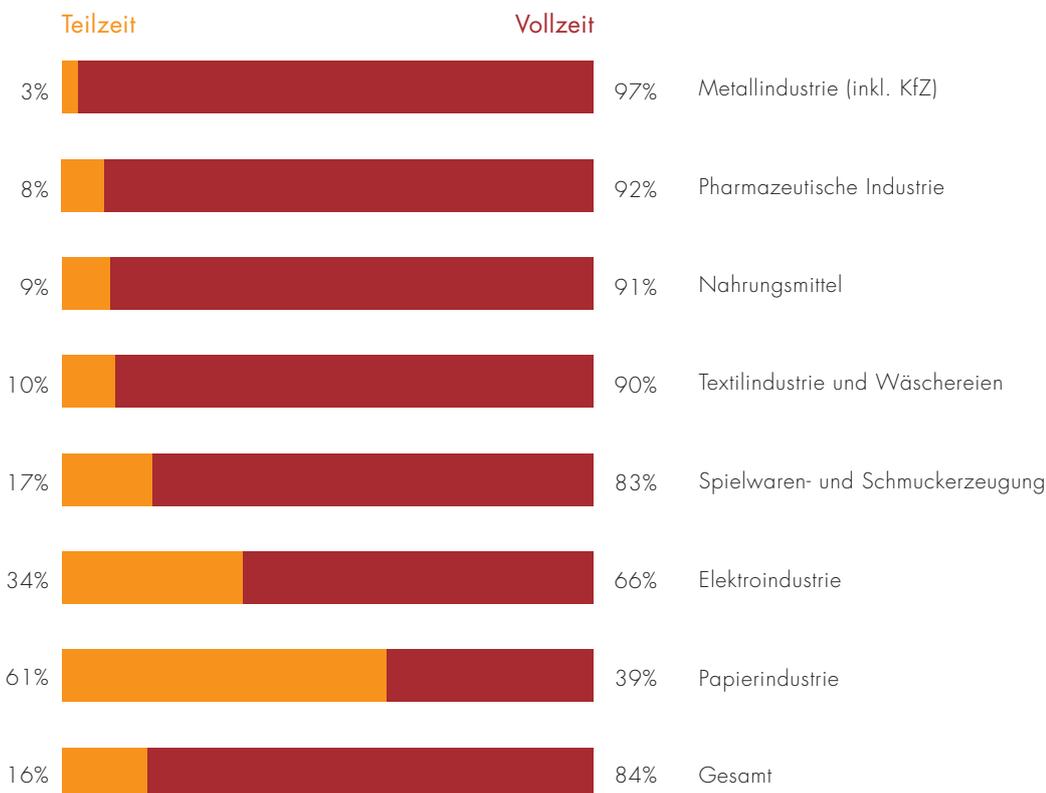
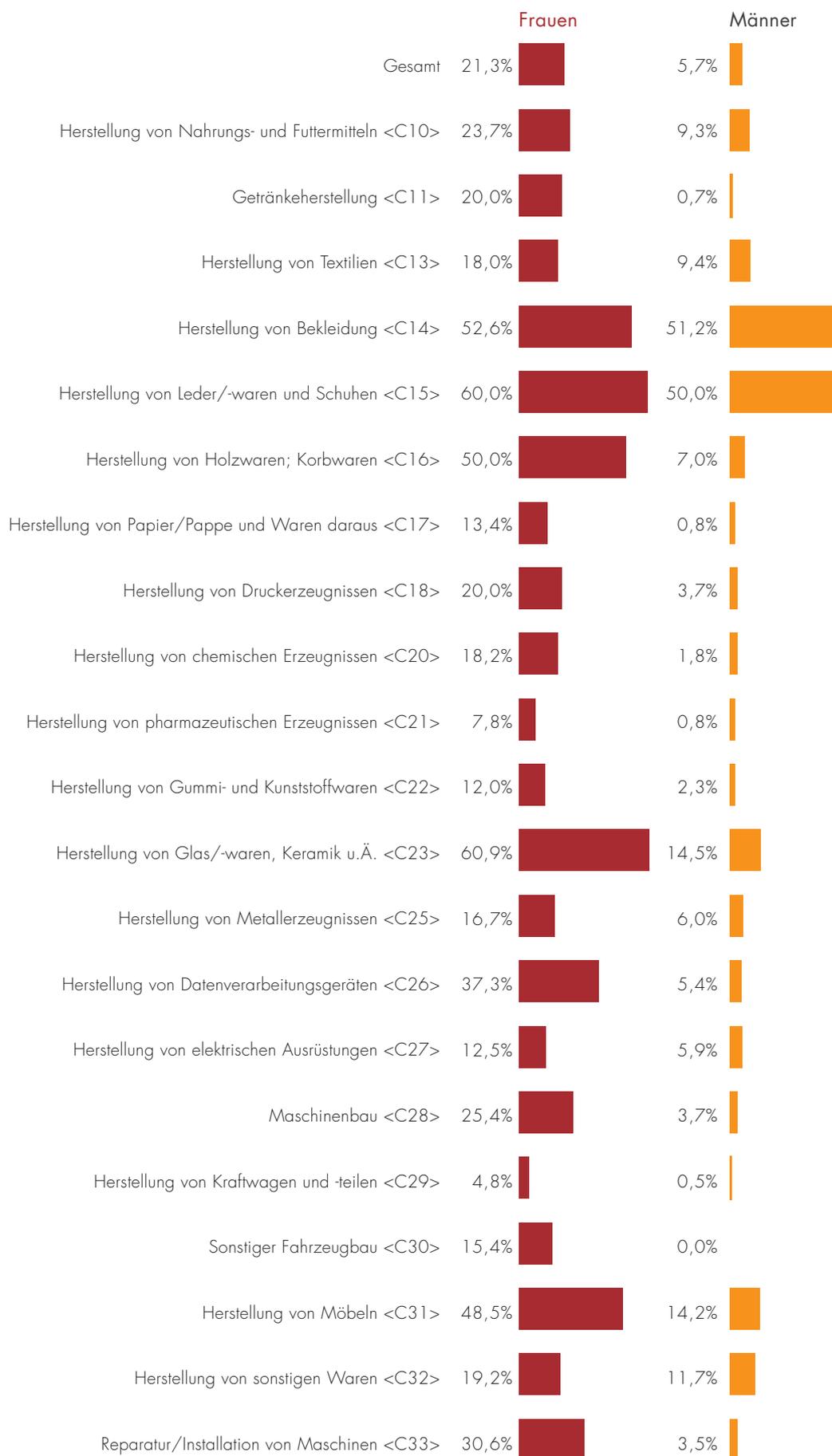


Abbildung 6  
**Befragte Arbeiterinnen:**  
Vollzeit/Teilzeit nach  
Branchen

Quelle: Statistik Austria – abgestimmte Erwerbsstatistik 2015, zur Verfügung gestellt durch die MA 23

Abbildung 7  
Teilzeitquoten  
nach Branchen

Quelle:  
Statistik Austria –  
abgestimmte  
Erwerbsstatistik 2015;  
aufgrund der sehr geringen  
Fallzahl wurden die Sektoren  
<C12> Tabakwaren,  
<C19> Kokerei und  
Mineralölverarbeitung sowie  
<C24> Metallerzeugung und -bear-  
beitung nicht aufgenommen



als im Durchschnitt aller weiblichen Beschäftigten mit Kindern unter 15 Jahren (österreichweit 67%, Statistik Austria, Mikrozensus 2015).

Auch in den persönlichen Interviews mit Beschäftigten erscheint Teilzeitbeschäftigung als Ausnahme und wird nur im Zusammenhang mit Elternteilzeit thematisiert.<sup>7</sup> So hatten sich einige Befragte selbst in Elternteilzeit befunden und beschrieben diesen gesetzlichen Anspruch als einzige Möglichkeit, die Arbeitszeit zu reduzieren. Insofern war die Einführung des gesetzlichen Anspruchs auf Elternteilzeit speziell für die Beschäftigten in Industriebetrieben von enormer Bedeutung, um ihren Arbeitsplatz nach der Elternkarenz nicht aufgeben zu müssen.

Hier zeigt sich auch ein wesentlicher Unterschied zu den Angestellten, bei denen Teilzeit eine selbstverständlichere Arbeitszeitform darstellt. Eine Beschäftigte berichtete von ihrer Erfahrung mit der Reduktion der Arbeitszeit im Rahmen der Elternteilzeit und dem herausfordernden Jonglieren mit der Schichtarbeit. Die Interviewpartnerin erzählte, dass die Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Kinderbetreuung bei ihr dazu führten, dass sie kein zweites Kind bekam (siehe dazu auch Kapitel Vereinbarkeit von Beruf und Familie).

Dann habe ich vier Jahre lang bis zum siebten Geburtstag 20 Stunden gearbeitet, aber nicht wirklich geteilt, sondern ich habe eine Woche Montag, Mittwoch und Freitag und die Woche darauf nur Montag und Mittwoch gearbeitet. Das hat ganz gut funktioniert, aber ohne Omas hätte ich auch das nicht gekonnt. Mit dem Kindergarten war um 14.30 Uhr am Nachmittag Schluss, und ich bin um 15.30 Uhr heimgekommen. Und in der Früh muss ich um 4.45 Uhr weg, da ist noch kein Kindergarten offen. Aber das hat halt mit meinem Mann funktioniert, er hat das Kind

in den Kindergarten gebracht, und die Omas haben es abgeholt. Ich habe deswegen kein zweites Kind bekommen, es wäre nicht möglich gewesen. Mein Kind ist dann in die erste Klasse Volksschule gegangen, und dann, wie er sieben Jahre war, habe ich wieder Vollzeit arbeiten gehen müssen. Da war die Schule spätestens um 13 Uhr aus (I\_10).

Eine weitere Möglichkeit, die sich durch das Recht auf Elternteilzeit ergibt, ist die Veränderung der Lage der Arbeitszeit. Einige Interviewpartnerinnen berichteten, dass sie nach der Elternkarenz wieder Vollzeit arbeiteten und die Vereinbarkeit mit der Kinderbetreuung über die Lage der Arbeitszeit arrangierten.

Ich hatte das Glück, da habe ich bis zum Schulbeginn nur den Frühdienst machen können. Also meine Kollegin ... die Möglichkeit haben wir ja jetzt. Bis zum siebten Lebensjahr kann sie ihre Arbeitszeit verlegen. So wie sie hat die erste Zeit um 9 Uhr angefangen, weil da der Zweite noch nicht im Kindergarten war, und jetzt mittlerweile hat sie aufgestockt auf 35 Stunden, aber mit Gleitzeit. Da geht man rauf und macht sich das aus. Aber das ist natürlich vermindert, weil der Altersdurchschnitt bei uns schon ziemlich hoch wird (I\_12).

Bei mir hat das super funktioniert, das muss ich wirklich sagen. Ich hab dann auch nur noch Frühschicht gemacht von 6 bis 14 Uhr, die damalige Arbeitszeit. Weil in der Früh brachte mein Mann den Kleinen in den Kindergarten und jetzt in die Schule, und ich kann ihn dafür am Nachmittag abholen. Dafür muss mein Mann natürlich länger arbeiten (I\_17).

Insgesamt fällt auf, dass die Vollzeitarbeit für die Arbeiterinnen in der Industrie eine Selbstverständlichkeit darstellt, während Teilzeitarbeit abgesehen von der Elternteilzeit eher die Ausnahme bildet.

<sup>7</sup> Zur Regelung der Elternteilzeit siehe <https://www.arbeiterkammer.at/beratung/berufundfamilie/Elternteilzeit/Elternteilzeit.html>

Zusätzlich zur Vollzeitarbeit müssen manche Beschäftigte auch lange Arbeitswege in Kauf nehmen: So benötigen 17% zwischen 45 und 59 Minuten zur Arbeit und immerhin 13% der Befragten mehr als eine Stunde von zu Hause zur Arbeit wie beispielsweise folgende Befragte:

*Wenn ich selber fahren würde, dann so in einer Stunde, aber mit der Fahrgemeinschaft bin ich etwas länger unterwegs. Ich und drei Männer (I\_10).*

Im Vergleich zur Studie von Käthe Leichter ist die Zeit, die Frauen für den Arbeitsweg benötigen, heute deutlich höher, was einerseits auf das geringere Angebot an Arbeitsplätzen in der Industrie und andererseits auf den höheren Anteil an Pendlerinnen zurückgeführt werden kann.

Andere Frauen befinden sich in einer besseren Situation und benötigen weniger Zeit für ihren täglichen Arbeitsweg:

*Mit dem Auto fünf Minuten, zu Fuß 15 Minuten. Also das ist ein großer Vorteil. Ich habe Glück gehabt in puncto Arbeitsweg (I\_18).*

Da der Arbeitsbeginn bei den meisten zwischen 6 und 7 Uhr früh ist, fängt der Tag schon sehr zeitig für die Arbeiterinnen an. So stehen 56% vor und 44% nach 5 Uhr früh auf. In Kombination mit einem langen Arbeitsweg dauern die Tage einiger Frauen naturgemäß sehr lang:

*Ich stehe um 4.20 auf, gehe um 4.50 außer Haus und steige um 5.01 in die Straßenbahn. Um 5.18 steige ich in die Schnellbahn, und um fünf vor sechs stemple ich. Davor muss ich mich natürlich umziehen. Um 6 Uhr wird begonnen zu arbeiten. Um 9 Uhr haben wir Frühstückspause für eine Viertelstunde, um 12 Uhr eine halbe Stunde. Zwischen vier und halb fünf gehe ich nach Hause, und zwischen halb und dreiviertel sechs bin ich dann am Abend zu Hause. Und das Tag für Tag (lacht) (I\_5).*

*Also, wir müssen um fünf schon im Geschäft sein, aber wir müssen schon früher da sein, uns umziehen und dann um fast fünf im Geschäft sein. Um vier stehe ich auf, vier weil ich jetzt in der Nähe bin, also war, in der Nähe meines Arbeitsplatzes. Wenn ich weiter weg bin, dann bin ich auch schon oft um 3.30 Uhr aufgestanden, wenn ich in einem anderen Bezirk gewohnt habe (I\_7).*

## 6.2 Überstunden, Wochenendarbeit und Schichtarbeit

Industriearbeit ist in vielen Bereichen durch atypische Arbeitszeiten gekennzeichnet, sei es durch Überstundenarbeit aufgrund von Auftragschwankungen, durch Arbeit am Samstag oder Sonntag oder Nachtarbeit bei durchgehender Produktion. Um den laufenden Betrieb zu gewährleisten, wird in vielen Fällen in Schichtsystemen gearbeitet.

Wie die Übersichtsgrafik in Abbildung 8 verdeutlicht, werden von sehr vielen befragten Beschäftigten Überstunden geleistet. Zusätzlich zu ihrer regulären Arbeitszeit leisten 58% gelegentlich und 17% häufig Überstunden. 42% haben gelegentlich oder häufig eine saisonal schwankende Arbeitsauslastung, 38% arbeiten gelegentlich oder häufig am Samstag, 20% gelegentlich oder häufig in der Nacht (also zwischen 22 und 6 Uhr), 14% arbeiten sonntags, und sieben Prozent haben oder hatten Kurzarbeitsregelungen.

Werden die Überstundenleistungen nach beruflicher Funktion betrachtet, dann zeigt sich, dass Vorarbeiterinnen, Meisterinnen oder Teamleiterinnen in wesentlich höherem Ausmaß mehr Stunden als die vereinbarte Normalarbeitszeit leisten. 64% können sich die Überstunden auszahlen lassen, bei 62% besteht die Möglichkeit, diese als Zeitausgleich zu nehmen. Im Branchenvergleich ist auffällig, dass in der Elektroindustrie und in der Textilindustrie (inkl. Wäschereien) nur jeweils etwa ein Drittel ausgezahlte Überstunden angab. Hingegen besteht in der Nahrungsmittelindustrie nur für ein Drittel der Befragten sowie in der Textilindustrie (inkl. Wäschereien) nur für die Hälfte die Möglichkeit, Zeitausgleich zu nehmen. Für fünf Prozent der befragten Arbeiterinnen besteht weder die Möglichkeit, sich Überstunden auszahlen zu lassen, noch Zeitausgleich zu nehmen, dies trifft insbesondere für die Elektroindustrie zu.

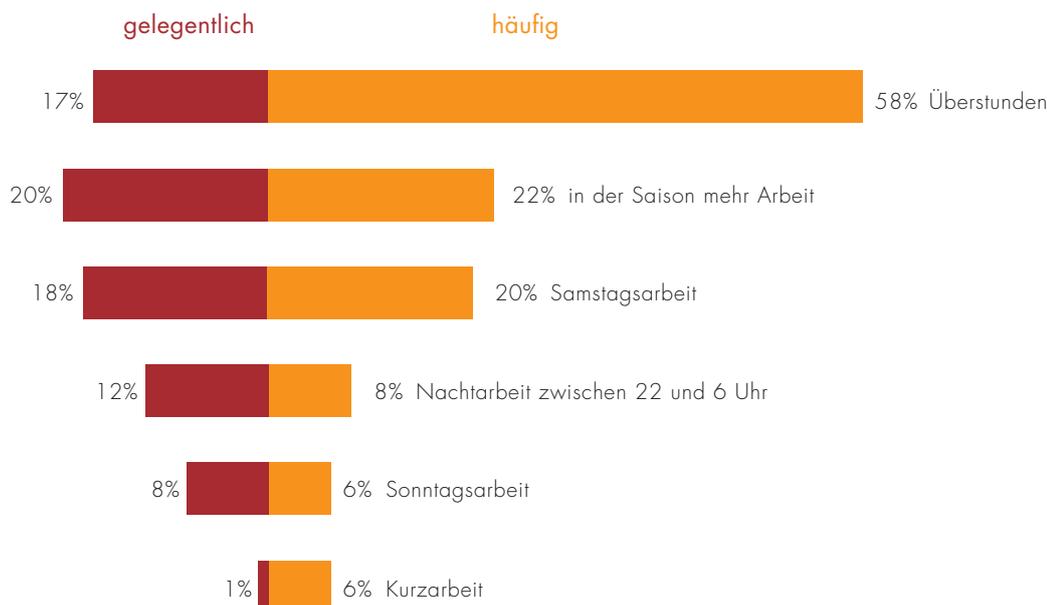


Abbildung 8  
**Befragte Arbeiterinnen:**  
 Arbeitszeitformen  
 (gelegentlich oder  
 häufig)

L&R Datafile „Industriearbeiterinnen“, Basis: IFES-Erhebung 2017, n = 337

Mehr als die Hälfte der Befragten hat fixe Arbeitszeiten, 34% arbeiten in Schicht, und immerhin 18% verfügen über eine Gleitzeitregelung.

**Tabelle 11**  
**Befragte Arbeiterinnen:**  
 Arbeitszeitregelungen  
 (Mehrfachnennung  
 möglich)

	Anzahl	Anteil
fixe Arbeitszeiten	178	54,3%
Schichtarbeit, Turnusarbeit	110	33,5%
Gleitzeit	59	18,0%
unregelmäßige Arbeitszeit	27	8,2%
Elternteilzeit	12	3,7%
Arbeit auf Abruf	11	3,4%
Altersteilzeit	9	2,7%
Modelle zur Arbeitszeitverkürzung, z.B. Freizeitoption	4	1,2%
<b>Gesamt</b>	<b>328</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile „Industriearbeiterinnen“, Basis: IFES-Erhebung 2017, n = 337, n miss = 9

Die erste ist um 6 Uhr in der Früh bis 14 Uhr. Die zweite von 14 bis 22 Uhr und die dritte von 22 bis 6 Uhr in der Früh (I\_3).

Nachtarbeit wird von 15% der Befragten häufig und von zehn Prozent zumindest gelegentlich geleistet, wobei die Papierindustrie und die Metallindustrie (inkl. Kfz) die höchsten Anteile aufweisen.

Belastungen aufgrund von Schichtarbeit, insbesondere durch Nachtschichten, sind durch zahlreiche Studien belegt (vgl. Karazmann 2002, Blasche et al. 2017); vor allem für ältere ArbeitnehmerInnen sind diese Arbeitszeitformen sehr mühsam (vgl. Haluza/Blasche 2016). Entsprechend klagten die Arbeiterinnen in den persönlichen Interviews über Probleme wie Stress und Schlafmangel.

### Schichtarbeit und Nachtarbeit

34% der Befragten arbeiten in Schichtbetrieben mit zwei oder drei Schichten<sup>8</sup>, wobei ein Teil auch in Nachtschichten arbeitet. Besonders ausgeprägt ist die Schichtarbeit unter den Befragten der Metallindustrie (inkl. Kfz), in der 66% im Schichtbetrieb arbeiten, sowie in der Pharmaindustrie mit einem Anteil von 49%.

Frühsschicht war ganz ok, aber Nachmittag ist für mich furchtbar gewesen, weil du stehst trotzdem in der Früh auf und musst dann deinen Haushalt bis Mittag machen, dann hetzt du in die Arbeit und bist hier Stunden, also furchtbar. Da habe ich auch gesundheitliche Probleme bekommen, weil eben der Schlafmangel da war (I\_15).

Wir haben normalerweise immer die gleichen Schichten. Von 6.15 bis 14.15 und dann die Nachmittagschicht von 14.15 bis 22.15. Wenn man einarbeitet, dann arbeiten wir bis 00.15, und hin und wieder ist ein Samstag zusätzlich auch noch dabei. Es ist schon hart (I\_1).

Ein Beispiel für einen Schichtbetrieb mit Nachtschicht:

Ich arbeite in einem Schichtbetrieb, also drei Schichten, jede Woche eine andere Schicht.

8 Im Zweischichtbetrieb laufen im Normalfall zwei Schichten hintereinander: die Frühsschicht und die Nachmittagschicht. Im Dreischichtbetrieb wird zusätzlich noch in der Nachtschicht gearbeitet.

**Tabelle 12**  
**Befragte Arbeiterinnen:**  
 Schichtarbeit, Turnusarbeit nach Branche

	nein		ja		Gesamt	
	n	%	n	%	n	%
Pharmaindustrie	50	51,5%	47	48,5%	97	100,0%
Elektroindustrie	51	87,9%	7	12,1%	58	100,0%
Nahrungsmittel	43	89,6%	5	10,4%	48	100,0%
Textilindustrie und Wäschereien	20	87,0%	3	13,0%	23	100,0%
Metallindustrie (inkl. Kfz)	12	34,3%	23	65,7%	35	100,0%
Papierindustrie	13	50,0%	13	50,0%	26	100,0%
Spielwaren- und Schmuckerzeugung	26	72,2%	10	27,8%	36	100,0%
<b>Gesamt</b>	<b>215</b>	<b>66,6%</b>	<b>108</b>	<b>33,4%</b>	<b>323</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile „Industriearbeiterinnen“, Basis: IFES-Erhebung 2017, n = 337, n miss = 14

	(fast) nie		gelegentlich		häufig		Gesamt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Pharmaindustrie	63	77,8%	4	4,9%	14	17,3%	81	100,0%
Elektroindustrie	44	88,0%	5	10,0%	1	2,0%	50	100,0%
Nahrungsmittel	38	88,4%	1	2,3%	4	9,3%	43	100,0%
Textilindustrie und Wäschereien	20	95,2%	1	4,8%			21	100,0%
Metallindustrie (inkl. Kfz)	21	65,6%	7	21,9%	4	12,5%	32	100,0%
Papierindustrie	4	17,4%	1	4,3%	18	78,3%	23	100,0%
Spielwaren- und Schmuckerzeugung	15	68,2%	7	31,8%			22	100,0%
<b>Gesamt</b>	<b>205</b>	<b>75,4%</b>	<b>26</b>	<b>9,6%</b>	<b>41</b>	<b>15,1%</b>	<b>272</b>	<b>100,0%</b>

Tabelle 13  
**Befragte Arbeiterinnen:**  
 Nachtarbeit nach  
 Branche

Quelle: L&R Datafile „Industriearbeiterinnen“, Basis: IFES-Erhebung 2017, n = 337, n miss = 14

Von jenen, die Schichtarbeit machen, würden 66% lieber keine Schichtarbeit machen. Es gibt aber auch einige Arbeiterinnen, die sich mit der Schichtarbeit arrangieren und das Privatleben rund um die Arbeitszeiten organisieren. So erzählten sie von den Vorteilen der „Zwischenzeiten“:

Ich habe mich schon an die Schichtarbeit gewöhnt. Somit habe ich meine ganzen Privatzeiten daran angepasst. Das passt ganz genau. Zum Beispiel den ganzen Tag oder Gleitzeit oder so, das kann ich mir nicht vorstellen. Dann hätte ich nicht mehr diese Zwischenzeiten. Oder auch wenn ich wichtige Termine habe. Jetzt kann ich es so machen, dass ich nicht von der Arbeit weggehen muss (I\_11).

Gleitzeit hat mittlerweile auch in den Industriebetrieben Einzug gehalten, und so arbeiten immerhin 18% der Befragten mit einer Gleitzeitregelung.<sup>9</sup> Eine der Befragten betonte, dass ihr diese flexiblere Gestaltung der Arbeitszeit sehr viel bedeutet:

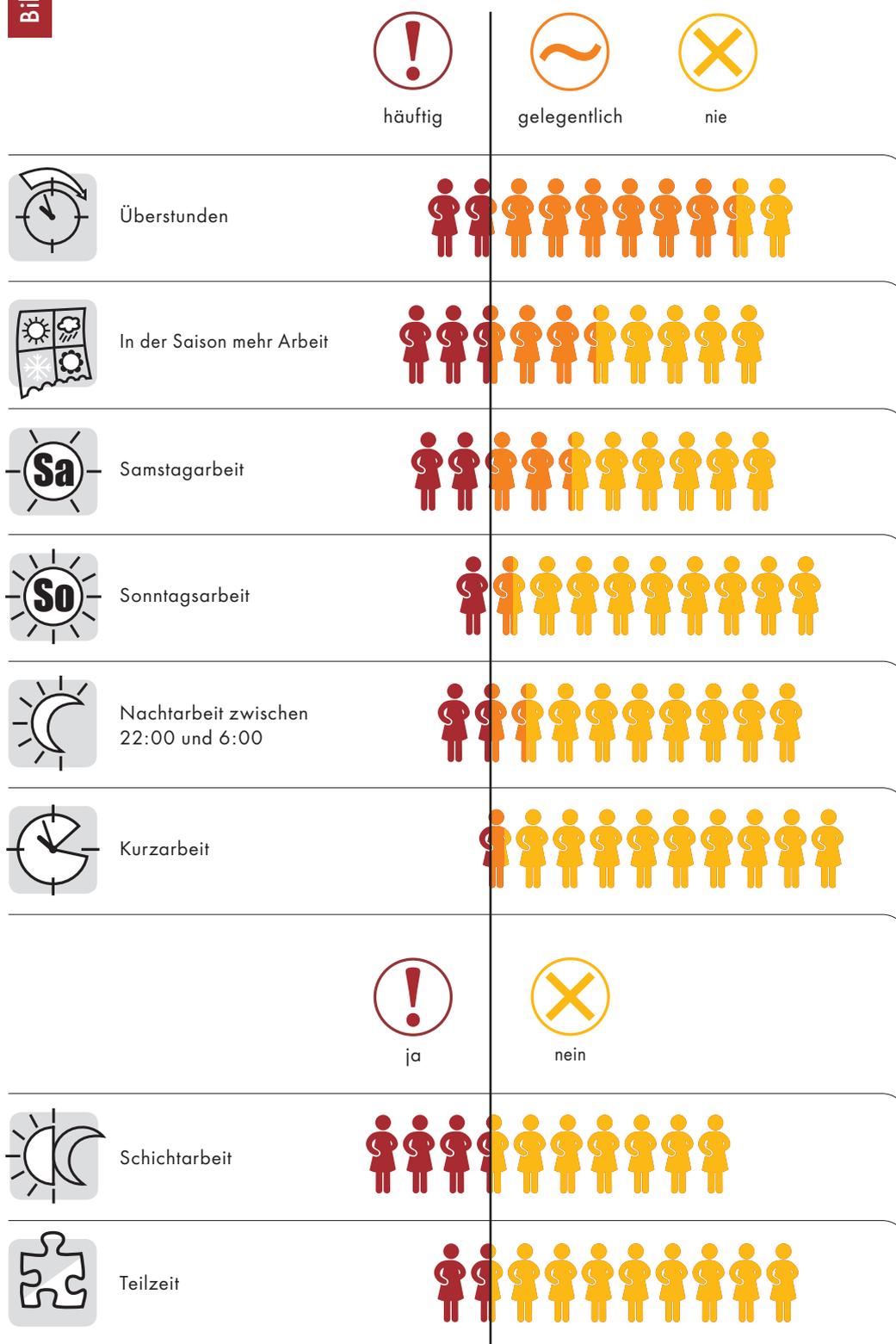
Ja, für mich passt das. Wie gesagt, ich habe Gleitzeit, das heißt, ich muss nicht jeden Tag um 4.20 Uhr in der Arbeit sein. Aber ich stehe schon seit 30 Jahren um vier Uhr auf, und ich werde das weiterbehalten. Und wenn ich am Freitag nicht will, dann gehe ich um elf nach Hause, und niemand sagt etwas. Das ist für mich phänomenal. Ich will gar nicht daran denken, irgendetwas anderes zu suchen (I\_5).

<sup>9</sup> Laut MZ Sondermodul zu Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung (2004) nehmen 17,8% der unselbstständig Erwerbstätigen Gleitzeit in Anspruch, Männer in etwas größerem Ausmaß als Frauen (19,6% vs. 15,7%).

**Bildstatistik 4**

**Befragungsergebnis: Formen der Arbeitszeit**

Von je 10 Industriearbeiterinnen leisten ...



Quelle: L&R Datafile „Industriearbeiterinnen“, 2017, Basis: IFES-Erhebung 2017, n=337, n miss zwischen 35 und 68

## 6.3 Arbeitspausen

Bei den meisten Befragten gibt es im Betrieb sowohl eine Frühstückspause als auch eine Mittagspause oder zumindest eine der zwei Pausenarten. Immerhin acht Prozent gaben jedoch an, dass gar keine Pausen vorhanden seien. Die Frühstückspausen dauern meist zwischen zehn und 15 Minuten (72%), bei 14% der Befragten 20 Minuten und bei 15% der Befragten 25 Minuten oder länger.

Die Mittagspause dauert bei den meisten Befragten (67%) etwa 30 Minuten, bei 18% weniger, während 15% eine längere Mittagspause von mehr als einer halben Stunde machen.

Je nachdem, wie lang die Pause dauert oder wie die Arbeitszeit gelagert ist, wird das Essen am Arbeitsplatz gestaltet. In vielen Fällen erzählten die Arbeiterinnen, dass sie nicht zu Mittag essen gehen, auch wenn die Möglichkeit dazu bestünde.

IP: Wir haben eine Mittagspause, die ist von zwölf bis halb eins, und das war's dann.

I: Und wie machen Sie das mit dem Mittagessen? Essen Sie in der Arbeit?

IP: Ich esse gar nichts. Es ist zwar so, wir haben keine wirkliche Küche. Jeder hat seine Sachen selber mitgebracht. Also es steht ein Kühlschrank, der wurde selber mitgebracht, von der Handarbeit zum Beispiel. Mikrowelle oder so etwas wurde auch selber mitgebracht. Also man muss sich alles selber mitbringen. Wasserkocher, was man braucht. Für mich rentiert sich das alles nicht. Ich esse dann den ganzen Tag nichts oder nehme mir Reiswaffeln mit und esse die, und das erfüllt seinen Zweck (I\_6).

Oft wird in den kurzen Pausen ein mitgebrachtes Essen oder eine Kleinigkeit, die es im Betrieb zu kaufen gibt, gegessen.

I: Aber das heißt, Sie haben pro Tag zehn Minuten und 15 Minuten. Also man hätte gar keine Zeit, Mittagessen zu gehen.

IP: Nein, nicht wirklich. Wir haben so eine Art Würstelstand, der macht extra bei uns im Bereich auf. Kleinigkeiten wie Gulaschsuppe gibt's, und die Viertelstunde habe ich Zeit, das muss ich mir einteilen.

I: Aber in die Kantine gehen würde sich gar nicht ausgehen.

IP: Also für mich nicht. Die Kantine ist eigentlich aufgebaut, schon ab 12 Uhr, aber für den Angestelltenbereich und schichtüberschneidend, also von 13.30 bis 15 Uhr. Entweder isst man vor der Schicht oder eben nach der Schicht in der Freizeit. Es gibt schon Mitarbeiter, die Gleitzeit haben. Die müssen sich quasi eine halbe Stunde ausstempeln (I\_10).

Ein weiterer Aspekt, der die fehlenden Möglichkeiten für kürzere Pausen während der Arbeitszeit illustriert, wurde von einer Beschäftigten in einem persönlichen Interview erläutert: Früher konnten die Arbeiterinnen während der Arbeitszeit rauchen, doch seit einiger Zeit müssen sie sich für die Rauchpausen ausstempeln. Diese fehlende Zeit wird am Ende des Monats auf ihrem Zeitzettel ausgewiesen, was bei starken Raucherinnen zu einer beträchtlichen Stundenzahl pro Monat führt.

Und natürlich wird das Rauchen abgezogen. Du musst rausgehen rauchen, musst abstempeln, und am Ende des Monats bekommst du den Zeitzettel, und da steht drauf, wie viele Stunden du verbracht hast. Natürlich musst du das auch noch reinbringen. (...) Es gibt genug Frauen, die bei uns sehr starke Raucher sind, so zwischen acht und zehn Stunden im Monat, das ist schon mächtig. Aber man kann nichts ändern (I\_5).

Ein Punkt, der bei der Auswertung der Befragung zum Thema Arbeitszeit weiter auffällt, betrifft die Urlaubsgestaltung. Sieben Prozent gaben an, dass sie ihren Urlaub fast nie oder nie zur gewünschten Zeit und im gewünschten Ausmaß in Anspruch nehmen können, und 34% berichteten, dass es gelegentlich vorkommt, ihren Urlaub nicht nach Wunsch konsumieren zu können.

## 6.4 Belastung durch Zeitdruck und Wunsch nach kürzerer Arbeitszeit

Einer der Aspekte, die bei der Frage nach Belastungen durch die berufliche Tätigkeit besonders hervorsteicht, betrifft den Zeitdruck während der Arbeit. 28% der befragten Arbeiterinnen fühlen sich in dieser Hinsicht „sehr belastet“, 21% belastet, und nur zwölf Prozent fühlen sich gar nicht belastet. Auf die Frage nach dem „ständigen Arbeitsdruck ohne Zeit zu verschnaufen“ gaben 17% an, dass sie sich dadurch „sehr belastet“ fühlen, während sich zwölf Prozent „belastet“ fühlen.

Der Zeitdruck während der Arbeit ist besonders belastend für die Beschäftigten in der Nahrungsmittelindustrie: Hier sagten 65% der Befragten, dass sie durch den Zeitdruck sehr belastet seien. Auch die Möglichkeit, Pausen zu machen, dürfte in der Nahrungsmittelbranche nur eingeschränkt möglich sein, da mehr als die Hälfte der Befragten (52%) angab, dass sie der „ständige Arbeitsdruck ohne Zeit zu verschnaufen“ sehr belaste.

Eine der befragten Beschäftigten beschrieb ihren Arbeitsbeginn in der Nachtschicht folgendermaßen:

*Also, meine hauptsächliche Schicht ist von 21 Uhr 30 bis ungefähr 3 Uhr, das ist bei uns eine Schicht. Da beginnt man, kommt in die Arbeit, loggt sich mit einer Karte ein, und dann schaut man am Dienstplan, wo man eingeteilt ist. Dann erkundige ich mich kurz, was für ein Produkt ich heute bekomme, und was ich zu tun habe. Ich weiß dann schon, zu welcher Uhrzeit dieses Produkt kommt, und wir haben ein bisschen einen Zeitdruck, weil die müssen hinaus, die müssen in der Nacht aufgeliefert werden. Der normale Ablauf ist, dass du den fixen Arbeitsplatz hast, und jeder weiß, was er auf diesem Platz zu tun hat (I\_2).*

Durch die Vollzeitarbeit, oft im Schichtbetrieb, sind die Beschäftigten häufig einem starren Zeitplan ausgesetzt, der nur wenig Spielraum zur Änderung bietet. Unbezahlte Pausen führen zu einem höheren Zeitdruck, weil die Pause von der Arbeitszeit abgezogen wird.

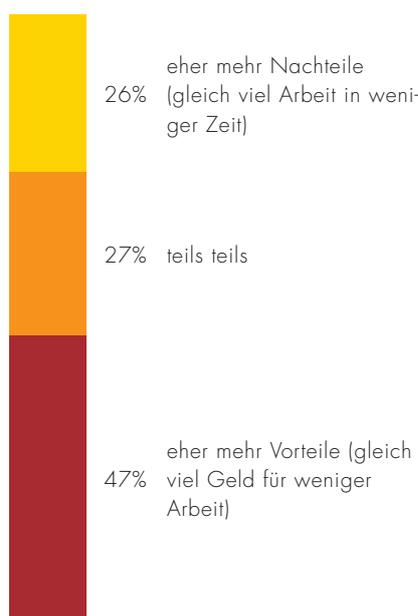
*Du hast einen Vertrag ohne Pause, weil wir nur 5,5 Stunden arbeiten, und da geht es um den Verdienst, weil früher, wenn man eine Pausenverschiebung gehabt hat, hat man eine halbe Stunde länger bezahlt bekommen, aber die wurde auch weggenommen, und jetzt hat man eigentlich keine Pause, und sie müssen dir in den 5,5 Stunden auch keine Pause geben. Es ist aber sehr wohl so, dass du dich niedersetzen kannst auf einen Kaffee oder so; sie sehen das auch nicht gerne, wenn man ununterbrochen steht, obwohl die Arbeit läuft, das ist jetzt natürlich auch nicht erwünscht. Man muss eben den gesunden Menschenverstand dafür haben, und man kann natürlich auch seine Jause dazwischen essen, aber eine reguläre Pause gibt es keine (I\_2).*

Da die Arbeitszeit von einem Großteil der Beschäftigten als belastend empfunden wird, ist es auch nicht verwunderlich, dass die Frage nach einer Arbeitszeitverkürzung von einem erheblichen Teil der Befragten positiv beantwortet wurde und sich fast 30% ein niedrigeres Arbeitszeitausmaß als das derzeitige wünschen.

Die **Auswirkung einer Arbeitszeitverkürzung** mit Lohnausgleich wird von 47% der Befragten positiv eingeschätzt, 27% erwarten sich sowohl Vorteile als auch Nachteile, während sechs Prozent von mehr Nachteilen ausgehen. Immerhin 23% befürworten sogar eine Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich.

Abbildung 9  
**Befragte Arbeiterinnen:**  
 Stellen Sie sich vor, die  
 Arbeitszeit wird auf 35  
 Stunden verkürzt, und  
 der Lohn bleibt gleich  
 – glauben Sie, bringt  
 Ihnen das ...?

L&R Datafile  
 „Industriearbeiterinnen“  
 Basis: IFES-Erhebung 2017  
 n = 337, n miss = 18



Die Frage nach der Arbeitszeitverkürzung korrespondiert auch mit der Frage nach der Differenz zwischen tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit, auf die 29% antworteten, dass das tatsächliche Arbeitsausmaß höher sei als gewünscht. Nur drei Prozent äußerten, dass das Arbeitszeitausmaß geringer als gewünscht sei. Wird die berufliche Funktion in die Analyse einbezogen, dann wird deutlich, dass in dem Bereich, in dem die meisten Überstunden geleistet werden – also bei den Vorarbeiterinnen, Meisterinnen und Teamleiterinnen –, der Wunsch nach einer Reduktion der Arbeitszeit am größten ist. Beim konkreten Arbeitszeitausmaß erstreben rund 30% eine Teilzeitbeschäftigung. Im Branchenvergleich sticht die Elektroindustrie besonders hervor, in der sich mehr als die Hälfte der Befragten eine Teilzeitbeschäftigung wünscht.

Also, die Arbeitszeit ist mir zu viel. Wenn Sie mich diesbezüglich fragen, muss ich sagen, dass ich 40 Stunden, die wir haben, da wir die Pause mit einarbeiten müssen, weil diese nicht von der Firma bezahlt wird, zu viel finde. Wir sollten diesbezüglich zwar zehn Tage mehr Urlaub bekommen, aber von de-

nen haben sie uns fünf weggenommen für ein Projekt, das finde ich auch nicht richtig (I\_1).

Zwei der befragten Beschäftigten beziferten die ideale Wochenarbeitszeit mit 30 bis 35 Stunden, und auch ein höherer Urlaubsanspruch für ältere ArbeitnehmerInnen wurde angesprochen.

Weil wenn du um 14 Uhr aushast, hast du noch was vom Tag. Wenn du um 15.30 Uhr rauskommst, kannst du dir z.B. Arzttermine nur in der Arbeitszeit nehmen. Vorher hast du das nach der Arbeit machen können, das geht jetzt nicht mehr. Bis du zu Hause bist, einkaufen, kochen etc., dann ist es 19 Uhr abends, und bist eigentlich hundemüde und kannst eigentlich schon wieder ins Bett gehen, weil um 4.30 Uhr läutet wieder der Wecker (I\_18).

Wenn ich mir das aussuchen könnte, und wenn ich das entscheiden könnte, wäre ich für höchstens 35 Stunden in der Woche und zumindest eine Woche länger Urlaub ab 50. Denn welche Frau, die Kinder hat, in meinem Alter, vielleicht wird es später noch weniger – ich weiß ja nicht, wie es bei Ihnen ist. (lacht) Wenn man eine Familie gründen möchte, das fehlt einem dann, und ich finde, dass das mit eingerechnet gehört. Ich finde fünf Wochen viel zu wenig zum Entspannen. Solange man jung ist, macht das einem vielleicht weniger aus, aber ab einem gewissen Alter ist man schon erledigt. Mir geht es so (I\_1).

Meiner Meinung nach sollten die Stunden reduziert werden, und ab 50 sollte man eine Woche länger Urlaub bekommen, 20 oder 25 Jahre Arbeit hin oder her. Man sollte trotzdem eine zusätzliche Urlaubswoche bekommen, weil die braucht man einfach, man hat viel zu wenig Freizeit (I\_1).

Auffallend bei der Beantwortung der Frage nach der Arbeitszeit war, dass die Jüngeren eher mit der Arbeitszeit zufrieden

sind als die Älteren. Von den älteren Beschäftigten wurde öfter festgehalten, dass die Arbeitszeit und der Arbeitsdruck als belastend wahrgenommen werden – vor allem von jenen, die noch einige Jahre bis zu ihrer Pensionierung vor sich haben. Insbesondere in den Bereichen, in denen die Löhne niedriger sind, etwa in der Lebensmittelbranche, wurde betont, dass eine Verkürzung der Arbeitszeit für sie nur mit einem Lohnausgleich praktikabel wäre:

Na ja, verkürzen – selber Lohn, ja, verkürzen, weniger verdienen – nein (I\_3).

## **Wandel und Kontinuität**

Die Länge der Arbeitszeit ist noch immer einer der zentralen Aspekte, wenn es um die Gestaltung der Arbeit und die damit einhergehenden Belastungen geht. Zur Zeit der Studie von Käthe Leichter bewegte sich die geleistete Arbeitszeit bei den meisten Arbeiterinnen um die 48 Stunden pro Woche, und erst im Zuge der Wirtschaftskrise verringerte sich die Arbeitszeit in einigen Bereich im Rahmen von Kurzarbeit. Die meisten Industriearbeiterinnen – das zeigen sowohl die Ergebnisse der Erhebung als auch die Erwerbsstatistik – arbeiten Vollzeit im Rahmen einer 40-, 38- oder 35,5-Stunden-Woche. Im Vergleich zu anderen weiblichen Beschäftigtengruppen, die einen hohen Teilzeitanteil aufweisen, arbeiten die Industriearbeiterinnen also sehr lange – selbst dann, wenn sie Kinder zu betreuen haben.

Krisenbedingt wurde zur Zeit der Erhebung 1931 ein geringes Ausmaß an Überstunden geleistet, nämlich von rund 18% aller Arbeiterinnen. In der aktuellen Erhebung leisten drei Viertel der befragten Arbeiterinnen gelegentlich oder häufig Überstunden.

Die Arbeitswege stellen auch heute noch für einen Teil der Industriearbeiterinnen eine zusätzliche zeitliche Belastung dar: 30% der befragten Frauen legen einen Arbeitsweg von mehr als 45 Minuten pro Strecke zurück, was die Arbeitswege im Vergleich zur historischen Studie sogar noch etwas erhöht.

Während längere Arbeitspausen in der Studie von Käthe Leichter einen hohen Stellenwert für die befragten Industriearbeiterinnen hatten, versuchen die Arbeiterinnen der aktuellen Erhebung die Mittagspause eher kurz zu halten, um den Arbeitstag nicht unnötig zu verlängern.

Der Wunsch nach einer Verkürzung der Arbeitszeit wurde damals wie heute von einem großen Teil der Befragten geäußert. Da die Arbeitszeit von vielen Beschäftigten als belastend empfunden wird, ist es nicht verwunderlich, dass die Frage nach einer Arbeitszeitverkürzung von einem erheblichen Teil der Befragten positiv beantwortet wurde und sich fast 30% ein niedrigeres Arbeitszeitausmaß als das derzeitige wünschen.

## **7 Löhne und Familieneinkommen**

## **Blick zurück... So leben wir 1932**

„Das Lohnproblem ist das zentrale Problem der Frauenarbeit“ (Leichter 1932, 46).

Die Höhe des Arbeiterinnenlohns ist – auch heute noch – ganz entscheidend für die Bewertung der Arbeit und für die Gestaltung des Lebens.

Unter der Zwischenüberschrift „Löhne einer Elite“ wird angemerkt, dass die Löhne der Arbeiterinnen der Erhebung über dem durchschnittlichen Lohnniveau der Wiener Arbeiterinnen damals liegen. Das ist zum einen der Art der Erhebung geschuldet, in der die bereits länger beschäftigten, gewerkschaftlich organisierten Arbeiterinnen in überproportionalem Ausmaß vertreten waren. Zum anderen zählten die Beschäftigtengruppen, etwa die Tabakarbeiterinnen, die Staatsarbeiterinnen generell, die grafischen Arbeiterinnen und bestimmte Gruppen der Metall- und Lebensmittelindustrie zu den höher entlohten Berufsgruppen, welche überproportional in der Erhebung vertreten waren.

Und trotzdem waren die Arbeiterinnen der damaligen Erhebung nur „relativ gut bezahlt“, denn auch von diesen hatten fast drei Viertel Wochenlöhne von weniger als 40 Schilling, was auf 87% der weiblichen, aber nur auf 14% der männlichen Arbeiter zutraf.

Die bestbezahlten Arbeiterinnen der Erhebung waren die Staatsarbeiterinnen; dazu zählten die Tabakarbeiterinnen, die grafischen Arbeiterinnen der Staatsdruckerei und der „Wiener Zeitung“, unter welchen sich auch die wenigen „Spitzenverdienerinnen“ befanden. In der nächsten Kategorie fanden sich die grafischen Arbeiterinnen (abseits der Staatdruckerei) und die Metallarbeiterinnen.

Am schlechtesten entlohnt waren die chemischen Arbeiterinnen und die Textilarbeiterinnen. Der allgemeine Durchschnittslohn der Erhebung von 35,60 Schilling setzte sich aus wenigen höheren und vielen niedrigen Löhnen zusammen. Allerdings wird angemerkt, dass viele dieser Löhne nur Saisonlöhne waren und der durchschnittliche Jahreslohn demzufolge noch viel niedriger war. Etwas mehr als ein Drittel der Arbeiterinnen der Erhebung arbeitete im Akkordlohn, während 66% im Zeitlohn tätig waren. Vor allem die Metallarbeiterinnen arbeiteten im Akkord (73%), gefolgt von den Schuhtarbeiterinnen (71%) und den Zigarettenhülsenarbeiterinnen (62%). Bei den Textilarbeiterinnen machte der Anteil ein Viertel, bei den Arbeiterinnen der Hutindustrie im maschinellen Bereich und bei den chemischen Arbeiterinnen je ein Drittel aus. Bei den anderen Industrien und Berufsgruppen spielte das Akkordsystem kaum eine Rolle. Die Zeitentlohnung wurde von der Mehrheit der befragten Arbeiterinnen (knapp 80%) dem Akkordlohn vorgezogen, da den meisten die damit verbundene Anspannung und das erhöhte Tempo zu viel waren. Wo nach Akkordlohn bezahlt wurde, waren allerdings im Normalfall die Löhne höher, weshalb in diesen Bereichen eher der Akkordlohn präferiert wurde.

### **Gleicher Lohn für gleiche Arbeit**

Für viele schienen die niedrigen Arbeiterinnenlöhne selbstverständlich zu sein, die meisten hatten resigniert. Doch ein Teil beschwerte sich darüber und forderte „gleichen Lohn für gleiche Arbeit“. Eine Holzarbeiterin schrieb: „Das Sklaventum hat sich aufgehört, aber die Fabrikarbeiterin ist die größte Sklavin. Ich bin noch eine von den Mehrverdienern, aber die Frauen, die schwere Männerarbeit verrichten, und zwar die schweren Wagen schieben, haben doch nur 70 Groschen Stundenlohn.“

## 7.1 Was verdienen die Wiener Arbeiterinnen insgesamt in den unterschiedlichen Industriesektoren?

Arbeiterinnen in den Industriebetrieben können auch heute noch gewissermaßen zur Elite der Arbeiterinnen gezählt werden. Dies resultiert allerdings nicht aus der Tatsache, dass die Einkommen der Industriearbeiterinnen so hoch sind, wie unten näher ausgeführt wird, sondern weil die Einkommen der Arbeiterinnen insgesamt sehr niedrig ausfallen. Zur Verortung der Arbeiterinnen und Arbeiter im Ranking unterschiedlicher Beschäftigtengruppe ist zu sagen, dass die Arbeiterinnen das Schlusslicht bilden, gefolgt von den weiblichen Angestellten. Die männlichen Arbeiter verdienen am drittwenigsten. An nächster Stelle liegen die weiblichen Vertragsbediensteten, weit abgeschlagen hinter den männlichen Vertragsbediensteten, männlichen Angestellten und männlichen Beamten.

Eine Analyse des Lohnniveaus innerhalb der ArbeiterInnenschaft des Wiener Produktionssektors zeigt enorme Unterschiede zwischen den einzelnen Zweigen<sup>10</sup> und jeweils zwischen Frauen und Männern. Diese Unterschiede sind besonders ausgeprägt, wenn das Bruttojahresgehalt quer über alle Wiener ArbeiterInnen in den jeweiligen Zweigen betrachtet wird, und schwächt sich etwas ab, wenn das Einkommen der ganzjährig beschäftigten VollzeitarbeiterInnen sowie die Nettojahresgehälter betrachtet werden. Zieht man das Bruttojahresgehalt der ganzjährig beschäftigten VollzeitarbeiterInnen heran, zeigen sich bereits interessante Muster:

- Manche Zweige bieten innerhalb des Produktionssektors überdurchschnittliche Einkommen für die ArbeiterInnen: Zu nennen sind die Herstellung von Kraftwagen und -teilen, der sonstige Fahrzeugbau, die Reparatur/Installation von Ma-

schinen, die Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten, die Getränkeherstellung sowie die Herstellung pharmazeutischer Erzeugnisse.

- Die lukrativsten Zweige – Kraftwagen und Fahrzeugbau (41.340 Euro sowie 44.410 Euro jährliches Bruttoeinkommen für ganzjährig beschäftigte VollzeitarbeiterInnen) – stellen für Männer nennenswerte ganzjährige Vollzeit Arbeitsplätze zur Verfügung (gemeinsam 1.150), während Frauen in diesem Bereich kaum zu finden sind, wiewohl auch Arbeiterinnen in diesen Zweigen am besten verdienen.

- In der Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten sind zu einem Drittel Arbeiterinnen zu finden, allerdings mit bedeutsamen Einkommensunterschieden.

- Die Herstellung pharmazeutischer Erzeugnisse ist jene Branche, in der Frauen überdurchschnittlich gut verdienen (das Bruttojahreseinkommen liegt durchschnittlich bei rund 32.560 Euro) und auch relativ viele Frauen als Arbeiterinnen arbeiten; die Einkommensunterschiede sind relativ gering (18%).

- Etwas weniger günstig, aber durchaus noch im oberen Bereich liegt die Herstellung von elektrischen Ausrüstungen, in der relativ viele Arbeiterinnen tätig sind, das Einkommen bis knapp 30.340 Euro liegt, die Einkommensunterschiede aber schon ausgeprägter sind (23%).

- Die Mehrzahl der Arbeiterinnen ist in der Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln tätig – einem Zweig, der die drittgeringsten Einkommen für ganzjährig vollzeitbeschäftigte Arbeiterinnen bietet (rund 23.990 Euro). Sogar Arbeiter

<sup>10</sup> Wiederum 2-Steller der ÖNACE 2008

erhalten in diesem Zweig relativ gesehen unterdurchschnittliche Einkommen (rund 30.650 Euro).

- Die zweitgrößte Arbeiterinnengruppe findet sich in der Herstellung sonstiger Waren: Frauen wie Männer verdienen hier unterdurchschnittlich viel (Frauen 25.840 Euro, Männer 29.430 Euro) bei relativ geringem Unterschied von zwölf Prozent.
- Die relativ gesehen geringste Entlohnung findet sich im Bereich Herstellung von Bekleidung/Lederwaren und Textilien für beide Geschlechter – einem Bereich, der insgesamt betrachtet eine relativ kleine Rolle spielt (auch für beide Geschlechter).

Durchweg verweisen die Unterschiede zwischen den Zweigen und hier wiederum zwischen den Arbeiterinnen und Arbeitern darauf, dass die Zweige und Arbeitsbereiche sehr unterschiedlich bewertet werden und auch gewerkschaftlich organisiert und vertreten sind. Mit Ausnahme der Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen, in der auch Frauen relativ stark zu finden sind, sowie der Herstellung von elektrischen Ausrüstungen finden sich Frauen in nennenswerten Zahlen in unterdurchschnittlich entlohnerten Bereichen.

Zudem beziehen sich die genannten Zahlen auf ganzjährig beschäftigte VollzeitarbeiterInnen. Berechnet auf die Nettobezüge der ArbeiterInnen insgesamt, ergeben sich weitere eklatante Differenzierungen und teils sehr niedrige Einkommensniveaus, insbesondere für die Arbeiterinnen.



Abbildung 10  
Bruttojahreseinkommen  
der ArbeiterInnen (Vollzeit  
und ganzjährige Bezüge)  
in Wien in der Sachgüter-  
produktion 2014

Quelle: Statistik Austria – Lohnsteuer-  
statistik 2014; aufgrund der sehr geringen  
Fallzahl wurden die Sektoren  
<C12> Tabakwaren, <C15> H v.  
Leder/-waren und Schuhen, <C19>  
Kokerei und Mineralölverarbeitung  
sowie <C24> Metallerzeugung und  
-bearbeitung nicht aufgenommen

Frauen Männer

## 7.2 Wie hoch sind die Einkommen der Arbeiterinnen in der Erhebung?

Die Arbeiterinnen unserer Befragung wurden nach ihrem eigenen Netto-Einkommen befragt sowie nach dem Haushalts-Netto-Einkommen; dabei wurden unterschiedliche Einkommenskategorien als Antwortmöglichkeit zur Verfügung gestellt.

### Wie stellt sich die individuelle Einkommenssituation der Arbeiterinnen dar?

Rund ein Viertel der befragten Arbeiterinnen verdient netto unter 1.250 Euro monatlich. In diese niedrigste Einkommenskategorie fallen nicht nur Teilzeitkräfte (rund 50% der Teilzeitarbeiterinnen verdienen unter 1.250 Euro), sondern auch Vollzeitkräfte: Rund ein Viertel der Vollzeitarbeiterinnen gab an, weniger als 1.250 Euro netto zu verdienen.

Ein weiteres Viertel der Befragten verdient zwischen 1.250 Euro und 1.500 Euro netto (bei den Vollzeitarbeiterinnen 30%), ein weiteres Viertel bis 2.000 Euro und zehn Prozent mehr als 2.000 Euro.

Dabei hängt die Entlohnung – wie schon die statistischen Daten quer über alle Arbeitnehmerinnen zeigten – sehr stark von der Branche ab.

Die Niedriglohnbranchen sind die Nahrungsmittel-, Textilindustrie und Wäscherei sowie die Spielzeug- und Schmuckherstellung. Hier verdienen – teilweise weit – über die Hälfte der Befragten unter 1.250 Euro. Deutlich besser fallen die Einkommen in der Pharma- und Metallindustrie aus, in denen rund die Hälfte zwischen 1.500 und 2.000 Euro verdient. Am höchsten sind die Löhne in der Elektro- und Papierindustrie: Hier verdient rund ein Drittel der Arbeiterinnen über 2.000 Euro.

Bezogen auf das Geburtsland der Arbeiterinnen zeigt sich, dass es vor allem punkto des höchsten sowie des zweitniedrigsten Einkommenssegments deutliche Unterschiede gibt: Während immerhin 18% aller gebürtigen Österreicherinnen 2.000 Euro und mehr netto verdienen, sind es bei jenen, die nicht in Österreich geboren sind, knapp fünf Prozent. Umgekehrt verdienen fast 70% der nicht in Österreich Gebürtigen weniger als 1.500 Euro netto, während bei jenen, die in Österreich geboren sind, der Anteil bei 45% liegt.

Tabelle 14  
Befragte  
Arbeiterinnen: Höhe  
des eigenen Netto-Einkommens der befragten  
Arbeiterinnen nach  
tatsächlicher Arbeitszeit

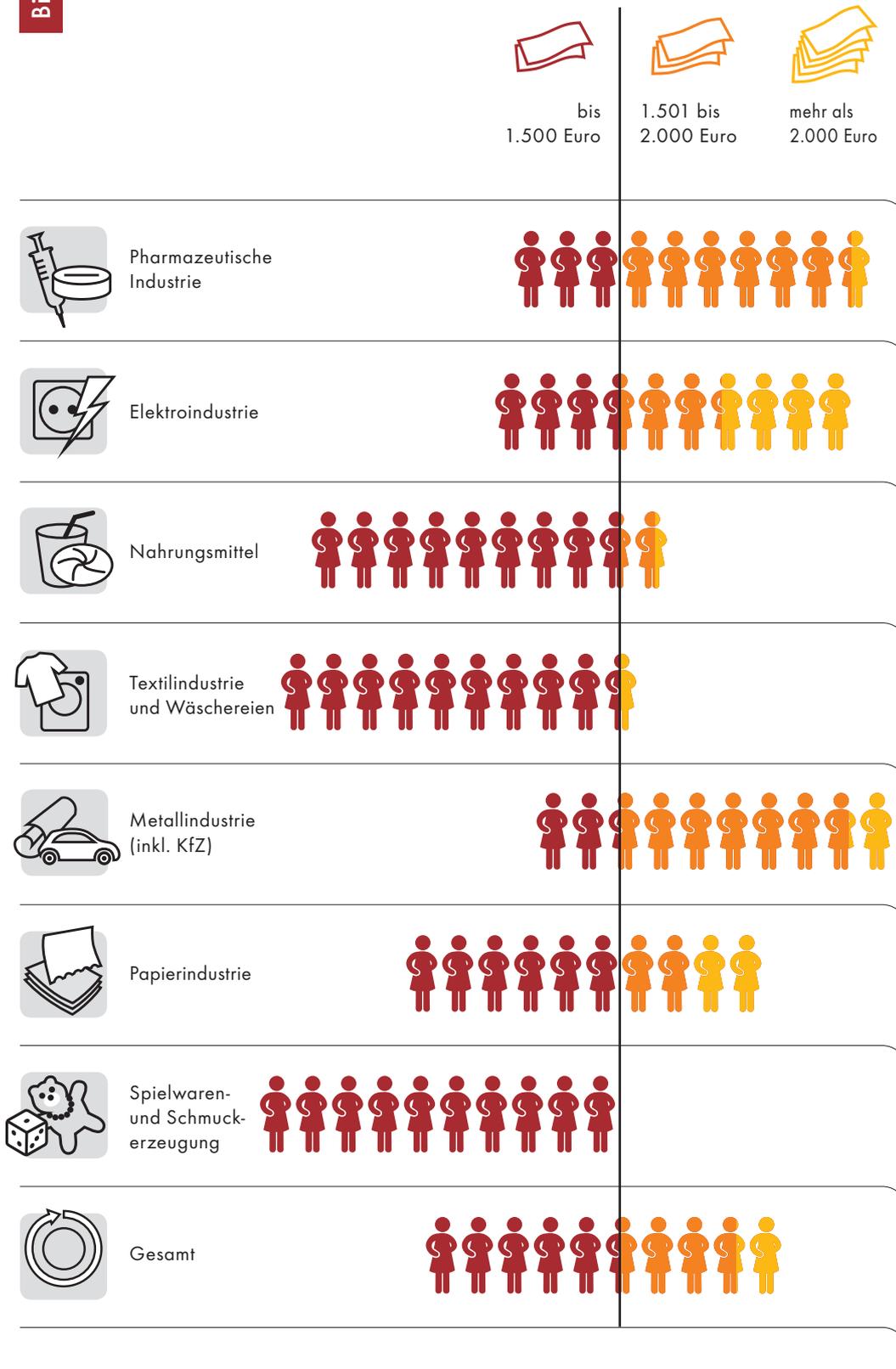
	Vollzeit (38h und mehr)		Teilzeit		Gesamt	
	n	%	n	%	n	%
bis 1.250 Euro	52	24,9%	19	46,3%	71	28,4%
1.250 bis 1.500 Euro	63	30,1%	4	9,8%	67	26,8%
1.500 bis 1.750 Euro	45	21,5%	7	17,1%	52	20,8%
1.750 bis 2.000 Euro	26	12,4%	7	17,1%	33	13,2%
2.000 Euro und mehr	23	11,0%	4	9,8%	27	10,8%
<b>Gesamt</b>	<b>209</b>	<b>100,0%</b>	<b>41</b>	<b>100,0%</b>	<b>250</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile „Industriearbeiterinnen“, Basis: IFES-Erhebung 2017, n = 337, n miss = 87

**Bildstatistik 5**

**Befragungsergebnis: Höhe des eigenen Netto-Einkommens**

Von je 10 Industriearbeiterinnen, die Vollzeit arbeiten verdienen ...



Quelle: L&R Datafile „Industriearbeiterinnen“, Basis: IFES-Erhebung 2017, n=222, n miss=23

Tabelle 15  
**Befragte Arbeiterinnen:** Höhe des eigenen Netto-Einkommens der befragten Arbeiterinnen nach Geburtsland

	Österreich		Nicht-Österreich		Gesamt	
	n	%	n	%	n	%
bis 1.250 Euro	44	26,7%	42	33,3%	86	29,6%
1.250 bis 1.500 Euro	29	17,6%	46	36,5%	75	25,8%
1.500 bis 1.750 Euro	36	21,8%	20	15,9%	56	19,2%
1.750 bis 2.000 Euro	26	15,8%	12	9,5%	38	13,1%
2.000 Euro und mehr	30	18,2%	6	4,8%	36	12,4%
<b>Gesamt</b>	<b>165</b>	<b>100,0%</b>	<b>126</b>	<b>100,0%</b>	<b>291</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: I&R Datafile „Industriearbeiterinnen“, Basis: IFES-Erhebung 2017, n = 337, n miss = 46

Am relativ besten verdienen zudem Arbeiterinnen zwischen 31 bis 39 Jahren, Arbeiterinnen mit zumindest Maturaniveau sowie Vorarbeiterinnen oder Meisterinnen. Zwar bekommen fast alle befragten Arbeiterinnen einen fixen Stundenlohn, immerhin knapp sieben Prozent aber einen leistungsabhängigen Lohn (Akkord oder Prämie).

In den offenen Interviews verglichen einige Befragte ihr aktuelles Einkommen mit ihrem früheren (z.B. Kosmetik, Verkauf, Friseurin) und stellten im Vergleich eine gewisse Zufriedenheit mit ihrem Einkommen fest – vor allem jene Frauen, die in den besser bezahlten männerdominierten Produktionsbereichen arbeiten.

Also, es gibt ein Für und ein Wider, aber das Wider ist eben, glaub ich, eben auch in vielen anderen Firmen genauso. So gesehen, bin ich wiederum froh, denn in dieser Firma passt wenigstens das Gehalt für eine Frau, was nicht überall so ist. (...) Mich hat früher immer Friseurin interessiert, das würde mir gefallen, aber die verdienen gar nichts (I\_1).

Ja ... also ich glaube, heutzutage, wenn du Mutter bist, berufstätig bist und eine Familie hast, dann ist dir das auch wichtig, weil du willst deinem Kind was leisten können. Das ist mir schon wichtig. Wenn ich an früher denke, wenn man anfängt als Kosmetikerin, wo man nicht viel verdient, und dann im Verkauf, wo man auch 40 Stunden arbeitet und auch nicht viel verdient, finde ich, dass ich hier als Frau sehr gut bezahlt werde (I\_17).

Insgesamt müssen aber schon sehr viele rechnen, wie sie ihr Leben mit dem vorhandenen wenigen Gehalt bestreiten. Ein Aufbegehren gegen die Bezahlung ist aus den Interviews nicht herauszulesen – eher ein Abfinden mit dem Einkommen und Träume, was mit höherem Einkommen möglich wäre.

Es ist halt so, ich habe mich bei Wiener Wohnen für eine Wohnung angemeldet, aber die Mieten liegen bei 500 bis 600 Euro, und ich verdiene 1.000 bis 1.100; ich bekomme Stundenlohn. Das heißt, jeder Monat ist anders. Das heißt, der Februar zum Beispiel ist der kürzeste, da habe ich am wenigsten Geld. Das sind halt die Dinge. Ich möchte eine Wohnung haben, aber alleine finanzieren kann ich sie mir nicht, weil 500 Euro Miete, und ich brauche noch Strom, Heizung, Wasser, Versicherung, Essen, ganz banale Sachen auch noch, wo ich mir dann denke, alleine wird das anstrengend. Wenn man da nicht Mietbeihilfe oder so etwas beantragt, alleine geht das nicht. Das ist schon schwer (I\_6).

Manche betonten auch, dass sie einen vergleichsweise guten Kollektivvertrag und durch den Betriebsrat gewisse Vergünstigungen haben und beispielsweise für das Essen in der Kantine Zuschüsse erhalten. Unser Kollektivvertrag ist höher als beispielsweise in der Gewürzproduktion, da verdienst du nicht so gut (I\_18).

	1 Person		2 Personen		3 Personen		4 Personen*		Gesamt	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
bis 1.250 Euro	13	39,4%	6	7,5%	4	7,0%	7	14,6%	30	13,8%
1.500 bis 2.000 Euro	14	42,4%	12	15,0%	8	14,0%	8	16,7%	42	19,3%
2.000 bis 3.000 Euro	4	12,1%	33	41,3%	25	43,9%	13	27,1%	75	34,4%
3.000 Euro und mehr	2	6,1%	29	36,3%	20	35,1%	20	41,7%	71	32,6%
<b>Gesamt</b>	<b>33</b>	<b>100,0%</b>	<b>80</b>	<b>100,0%</b>	<b>57</b>	<b>100,0%</b>	<b>48</b>	<b>100,0%</b>	<b>218</b>	<b>100,0%</b>

\*und mehr

Tabelle 16  
**Befragte Arbeiterinnen:**  
 Höhe des Haushalts-  
 Netto-Einkommens nach  
 Personen, die davon  
 leben müssen

Quelle: I&R Datafile „Industriearbeiterinnen“, Basis: IFES-Erhebung 2017, n = 337, n miss = 119

Was gut ist: Wir bekommen pro Tag für Essen 4,40 Euro dazu, den Rest müssen wir zahlen. (...) Dann gibt es auch noch sehr viele andere Vergünstigungen über unseren Betriebsrat, das ist eigentlich ziemlich gut (I\_9).

**Wie stellt sich das Haushalts-Netto-Einkommen dar?**

Das Haushalts-Netto-Einkommen hängt stark davon ab, wie viele Personen zu diesem beitragen (dies wurde nicht erhoben), und wie viele Personen von diesem leben müssen.

Insgesamt leben 14% der Befragten von einem Haushalts-Netto-Einkommen unter 1.500 Euro, rund 20% von unter 2.000 Euro und jeweils rund ein Drittel von 2.000 bis 3.000 Euro sowie über 3.000 Euro.

Zwar leben von den unteren Haushalts-Netto-Einkommen überwiegend nur eine oder zwei Personen, aber es sind doch auch einige Drei- sowie Vierpersonenhaushalte und mehr dabei, die von dem sehr niedrigen Haushaltseinkommen

leben müssen. Dies betrifft zudem verstärkt Alleinerzieherinnen mit Kindern.

Immerhin 60% der Haushalte (= Befragten) haben Schulden oder müssen Ratenzahlungen leisten. Dabei fällt auf, dass dies verstärkt Haushalte sind, in welchen Kindern leben. Während beispielsweise 44% der Befragten ohne Kinder Schulden oder Ratenzahlungen zu leisten haben, sind es bei den Befragten mit Kindern 68%.

Trotz zumeist Vollzeitarbeit kann in manchen Fällen kein ausreichendes Einkommen lukriert werden.

Aufgrund der oft sehr niedrigen Haushalts-Netto-Einkommen oder Netto-Einkommen der Arbeiterinnen generell verwundert es nicht, dass für mehr als die Hälfte das Einkommen gerade ausreicht. Für weitere zehn Prozent reicht es dagegen nicht aus. Sehr gut oder gut kommen lediglich 15% sowie 23% aus. Generell können die jüngeren Befragten häufiger sehr gut vom Lohn leben – jene also, die noch keine familiären Pflichten haben.

	kein Kind		mind. 1 Kind		Gesamt	
	n	%	n	%	n	%
ja, Schulden oder Ratenzahlung	54	44,3%	138	68,0%	192	59,1%
nein	68	55,7%	65	32,0%	133	40,9%
<b>Gesamt</b>	<b>122</b>	<b>100,0%</b>	<b>203</b>	<b>100,0%</b>	<b>325</b>	<b>100,0%</b>

Tabelle 17  
**Befragte Arbeiterinnen:**  
 Schulden oder laufende  
 Ratenzahlungen nach  
 Kind/ern

Quelle: I&R Datafile „Industriearbeiterinnen“, Basis: IFES-Erhebung 2017, n = 337, n miss = 12

**Tabelle 18**  
**Befragte Arbeiterinnen:**  
 Auskommen mit  
 aktuellem Einkommen

	Anzahl	Anteil
Ich kann sehr gut davon leben.	48	15,0%
Es reicht vollkommen aus.	73	22,8%
Es reicht gerade.	166	51,9%
Es reicht nicht aus.	33	10,3%
<b>Gesamt</b>	<b>320</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile „Industriearbeiterinnen“, Basis: IFES-Erhebung 2017, n = 337, n miss = 17

Zusätzlich gibt es bezogen auf die Branche und die damit in Verbindung stehenden Verdienstmöglichkeiten Unterschiede wie hinsichtlich des Migrationsstatus (auch aufgrund von Verbindungen zwischen diesen Variablen). Aufgrund der besseren Verdienstmöglichkeiten in den Männerbranchen können auch Arbeiterinnen in diesen Branchen häufiger von dem Einkommen leben als jene Arbeiterinnen, die in Frauenbranchen arbeiten.

Umgekehrt ist sparen – oft eher kleinere Beträge – für rund 40% der befragten Arbeiterinnen möglich; viele sparen bis zu 100 Euro monatlich.

Besonders wenn die Befragten Kinder haben, wird der Druck groß, ein gutes Einkommen zu erzielen. Im Rahmen der Interviews wird deutlich, dass es sich – nicht zuletzt aufgrund der relativ niedrigen Löhne, aber auch der Arbeitszeitnorm – bei den DoppelverdienerInnen-Haushalten selten um die sonst oft üblichen Ein-einhalb-VerdienerInnen-Haushalte (er Vollzeit, sie Teilzeit) handelt, sondern um Zwei-Vollzeit-VerdienerInnen-Haushalte. Trotzdem ist das Haushaltseinkommen oft zu gering, um gut und schuldenfrei leben zu können.

**Tabelle 19**  
**Befragte Arbeiterinnen:**  
 Auskommen mit  
 aktuellem Einkommen  
 nach Frauenanteil  
 im Betrieb

	weniger Frauen als Männer/sehr wenige Frauen		etwa gleich viele Frauen wie Männer		mehr Frauen als Männer/sehr viele Frauen		Gesamt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Ich kann sehr gut davon leben.	19	20,9%	18	21,2%	11	7,7%	48	15,1%
Es reicht vollkommen aus.	24	26,4%	23	27,1%	25	17,6%	72	22,6%
Es reicht gerade.	45	49,5%	42	49,4%	78	54,9%	165	51,9%
Es reicht nicht aus.	3	3,3%	2	2,4%	28	19,7%	33	10,4%
<b>Gesamt</b>	<b>91</b>	<b>100,0%</b>	<b>85</b>	<b>100,0%</b>	<b>142</b>	<b>100,0%</b>	<b>318</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile „Industriearbeiterinnen“, Basis: IFES-Erhebung 2017, n = 337, n miss = 19

## Wandel und Kontinuität

Auch wenn die große Not, welche die Zeit Käthe Leichters prägte, die insbesondere ArbeiterInnen-Haushalte betraf, aus den heutigen Interviews nicht herausgelesen werden kann, zeigen sich insgesamt doch das häufig sehr geringe Einkommen und die prekäre finanziellen Situation – gleichwohl besonders unsichere Einkommensverhältnisse und von der Leistung abhängige Akkordlöhne und eine TagelöhnerInnenstruktur kaum mehr eine Rolle spielen.

Zwar ist die Gruppe der Arbeiterinnen insgesamt in der niedrigsten Einkommensgruppe angesiedelt, innerhalb dieser gibt es aber enorme Unterschiede, genauso wie sogar in der kleinen Subgruppe der Industriearbeiterinnenschaft. Dabei hängt die Entlohnung – wie schon die statistischen Daten quer über alle Arbeitnehmerinnen zeigten – sehr stark von der Branche ab: Frauen in männerdominierten Industriezweigen verdienen deutlich mehr als Frauen in frauendominierten.

Niedriglohnbranchen sind die Nahrungsmittel-, Textilindustrie und Wäscherei sowie die Spielzeug- und Schmuckerzeugung. In diesen verdient – teilweise weit – über die Hälfte der Befragten unter 1.250 Euro. Deutlich besser fallen die Einkommen in der Pharma- und Metallindustrie aus, in denen rund die Hälfte zwischen 1.500 und 2.000 Euro verdient. Am höchsten sind die Verdienste in der Elektro- und Papierindustrie: Hier verdient rund ein Drittel der Arbeiterinnen über 2.000 Euro.

Die zu Käthe Leichters Zeiten besonders schlecht entlohten chemischen Arbeiterinnen und Textilarbeiterinnen spielen heute kaum mehr eine Rolle, ebenso wenig wie die damals relativ gut entlohten Staatsarbeiterinnen.

Während damals aufgrund der hohen Arbeitslosigkeit der Männer die Frauen oft das einzige Haushaltseinkommen beisteuerten, sind die meisten befragten Paare DoppelverdienerInnen. Das Haushaltseinkommen fällt dennoch in vielen Fällen recht bescheiden aus und reicht nicht oder kaum aus, besonders wenn Kinder im selben Haushalt leben und die Frauen in den niedriger bezahlten Frauenbranchen der Industrie arbeiten.

Aus den Interviews lässt sich aber kaum Widerstand dagegen festmachen – eher ein Akzeptieren der bestehenden Verhältnisse, auch punkto Einkommen. Dieser letzte Befund deckt sich mit dem Befund von Käthe Leichter.



## **8 Belastungen und Verbesserungen am Arbeitsplatz**

## Blick zurück... So leben wir 1932

Ein eigenes Kapitel ist der Frage gewidmet: „Wie wirkt die Berufsarbeit auf die Arbeiterin?“ In diesem Kapitel sind vor allem Beschwerden und Gesundheitsbelastungen der Arbeiterinnen erfasst.

„Müdigkeit“ war das große Thema und wurde als häufigste Beschwerde seitens der Arbeiterinnen (von 44% der Befragten) genannt. Käthe Leichter räumte diesem Thema im Kapitel Beschwerden und Gesundheitsschäden entsprechend viel Platz ein. „Müdigkeit ist der Zustand, der die von früh bis spät mit Arbeit überlastete Arbeiterin beherrscht“ (Leichter 1932, 27). Die Überinanspruchnahme war bei allen Gruppen groß, besonders ausgeprägt bei den Schwerarbeiterinnen, also den Holz- und Textilarbeiterinnen, aber auch bei den Arbeiterinnen der Lebensmittelbranche.

Neben der Müdigkeit war die „Inanspruchnahme der Nerven“ die am zweithäufigsten genannte Belastung. Die Inanspruchnahme der Nerven wurde von den Schneiderinnen anschaulich beschrieben: Sie waren einem immensen Arbeitsdruck, einer ständigen Kontrolle durch die Meisterin sowie den Launen der Kunden ausgesetzt. Die nervlichen Strapazen bezogen sich aber auch auf jene Arbeiterinnen, die einem ständigen Wechsel von angespannter Überarbeitung und Arbeitslosigkeit ausgesetzt waren – ein Wechselzustand, von dem sehr viele Arbeiterinnen damals berichteten.

Das Arbeitstempo und die Einförmigkeit der Arbeit wurden ebenfalls von vielen als belastend beschrieben. Von Ersterem waren vor allem die Schneiderinnen sowie Arbeiterinnen in Lebensmittel- und Holzbetrieben, von Zweiterem vor allem die Tabak- und Zigarettenhülensarbeiterinnen betroffen.

Als großes Negativum wurden die Arbeitsräume beschrieben: teils sehr enge, schlecht gelüftete Werkstätten, große Hitze im Sommer und bei vielen Arbeiterinnen eine starke Belastung durch Staub: „Ein Drittel der Arbeiterinnen klagt über den Staub, der den Arbeitsaal erfüllt, die Lungen beengt, das Atmen erschwert“ (Leichter 1932, 19) – Holz- und Bronzestaub bei den Holzarbeiterinnen, Filz- und Wollstaub bei den Textilarbeiterinnen, Papierstaub bei den Buchbinderinnen, Asbeststaub gar bei den chemischen Arbeiterinnen.

Bezogen auf das Alter, waren es vor allem die Arbeiterinnen zwischen 26 und 30 Jahren sowie zwischen 41 und 45 Jahren, die über besonders viele Belastungen berichteten. Das führte Käthe Leichter darauf zurück, dass diese Altersgruppe einerseits durch zusätzliche Beanspruchungen aufgrund von Mutterschaft, andererseits durch ein besonders hohes Ausmaß außerberuflicher Arbeit gekennzeichnet war. Von den Berufsgruppen waren vor allem die Holz- und Textilarbeiterinnen sowie Buchbinderinnen negativ von Belastungen betroffen, eher weniger die Arbeiterinnen der Chemieindustrie, Metall- und Staatsarbeiterinnen

Gesundheitliche Schäden fanden sich besonders in Hinblick auf Nerven- und Lungenerkrankungen, Rheumatismus sowie Ischias und Magen- und Darmerkrankungen. Auch wenn – wie Käthe Leichter betonte – nicht alle gesundheitlichen Schäden nur auf den Beruf zurückgeführt werden konnten, konnte „wohl gesagt werden, daß die Berufsarbeit, die ungünstige Dispositionen vorfindet, sie zu gesundheitlichen Schäden steigert“ (Leichter 1932, 32).

Auf Basis einer relativ detaillierten Beschreibung der gesundheitlichen Einschränkungen je nach Berufsgruppe stellte sie fest, „dass aber gerade die Berufe, die als leicht oder als selbstverständliches Gebiet der Frauenarbeit gelten, dem weiblichen Organismus oft mehr Schäden bringen als die sogenannten schweren Arbeiten“ (Leichter 1932, 36). Eine Erklärung dafür sah sie darin, dass der typischen Frauenarbeit punkto Arbeitsbedingungen, Hygiene oder Modernisierung wenig Beachtung geschenkt wurde.

## 8.1 Belastungen durch die Erwerbsarbeit heute: ein erster Überblick

Vieles hat sich seit den 1930er-Jahren punkto Arbeitsplatzsicherheit und -gesundheit, genereller Gesundheitsversorgung sowie eines gesteigerten Gesundheitsbewusstseins geändert. Vor dem Hintergrund dieser allgemeinen Entwicklungen interessiert uns die Einschätzung der heutigen Arbeiterinnen hinsichtlich ihrer Belastungen, die sie am Arbeitsplatz wahrnehmen.

Angepasst an die heutigen Arbeitsplatzbedingungen, wurden verglichen mit der Befragung von Käthe Leichter modifizierte Fragen gestellt, die ein breiteres Spektrum möglicher Belastungen umfassen.

Ein erster Überblick über die aus Sicht der Arbeiterinnen besonders belastenden Faktoren zeigt, dass vor allem der Zeitdruck an erster Stelle der Belastungen steht, gefolgt von schlechten Gesundheitsbedingungen (Lärm, Staub, Schmutz etc.) am Arbeitsplatz. Diese beiden Bereiche nannte fast die Hälfte aller Befragten als sehr oder eher belastend.

Um einen Überblick über die Branchen und die Frage zu bekommen, welche aus Sicht der Arbeiterinnen eher belastende Arbeitsbedingungen quer über alle Themen aufweisen und welche eher weniger, haben wir ausgewertet, in welchen

Also, wenn ein bisschen weniger Stress wäre und man nicht immer das Letzte aus sich herausholen müsste. (...) Das finde ich nicht richtig (I\_1).

Wenn ich den ganzen Tag unterwegs bin, von einer Maschine zur anderen ... gestern hab ich 13 km gehabt. Fantastisch. Ich bin immer in Bewegung (I\_13).

Tabelle 20

**Befragte Arbeiterinnen:** Sehr/eher starke Belastetheit\* der beruflichen Tätigkeit nach ausgewählten Branchen

Quelle: I&R Datafile „Industriearbeiterinnen“, Basis: IFES-Erhebung 2017, n = 337, n miss = 13 bis 25; \* differenziert nach der Anzahl der Faktoren, die als Belastung erlebt werden

	kein Aspekt sehr/eher belastend		1-2 Aspekte		Sehr/eher stark belastet				Gesamt	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<b>Branche</b>										
Pharmaindustrie	25	25,8%	21	21,6%	35	36,1%	16	16,5%	97	100%
Elektroindustrie	20	34,5%	21	36,2%	16	27,6%	1	1,7%	58	100%
Nahrungsmittel	7	14,6%	7	14,6%	26	54,2%	8	16,7%	48	100%
Textilindustrie /Wäschereien	4	17,4%	7	30,4%	8	34,8%	4	17,4%	23	100%
Metallindustrie (inkl. Kfz)	13	37,1%	13	37,1%	6	17,1%	3	8,6%	35	100%
Papierindustrie	7	26,9%	9	34,6%	8	30,8%	2	7,7%	26	100%
Spielwaren-/Schmuckerzeug.	6	16,7%	10	27,8%	14	38,9%	6	16,7%	36	100%
<b>Gesamt</b>	<b>82</b>	<b>25,4%</b>	<b>88</b>	<b>27,2%</b>	<b>113</b>	<b>35,0%</b>	<b>40</b>	<b>12,4%</b>	<b>323</b>	<b>100%</b>
<b>Geburtsland</b>										
Österreich	43	24,9%	49	28,3%	68	39,3%	13	7,5%	173	100%
Nicht-Österreich	37	26,6%	33	23,7%	42	30,2%	27	19,4%	139	100%
<b>Gesamt</b>	<b>80</b>	<b>25,6%</b>	<b>82</b>	<b>26,3%</b>	<b>110</b>	<b>35,3%</b>	<b>40</b>	<b>12,8%</b>	<b>312</b>	<b>100%</b>
<b>Alter</b>										
bis 30 Jahre	12	46,2%	7	26,9%	5	19,2%	2	7,7%	26	100%
31 bis 39 Jahre	8	20,0%	14	35,0%	15	37,5%	3	7,5%	40	100%
40 bis 49 Jahre	37	29,1%	33	26,0%	39	30,7%	18	14,2%	127	100%
50 Jahre und älter	22	16,8%	37	28,2%	52	39,7%	20	15,3%	131	100%
<b>Gesamt</b>	<b>79</b>	<b>24,4%</b>	<b>91</b>	<b>28,1%</b>	<b>111</b>	<b>34,3%</b>	<b>43</b>	<b>13,3%</b>	<b>324</b>	<b>100%</b>

Branchen viele und in welchen wenige belastende Faktoren vorliegen.

Der Vergleich weist dabei aus Sicht der befragten Arbeiterinnen drei Arbeitsbereiche als besonders belastend aus: die Nahrungsmittelindustrie, die Spielwaren- und Schmuckerzeugung sowie die Pharmaindustrie. Am anderen Ende des Spektrums finden sich die Elektroindustrie und die Metallindustrie (inklusive Kfz), in denen vergleichsweise wenige belastende Faktoren genannt werden.

Bezogen auf mögliche Unterschiede zwischen den Arbeiterinnen (Migrationshintergrund, Alter etc.) gibt es vor allem

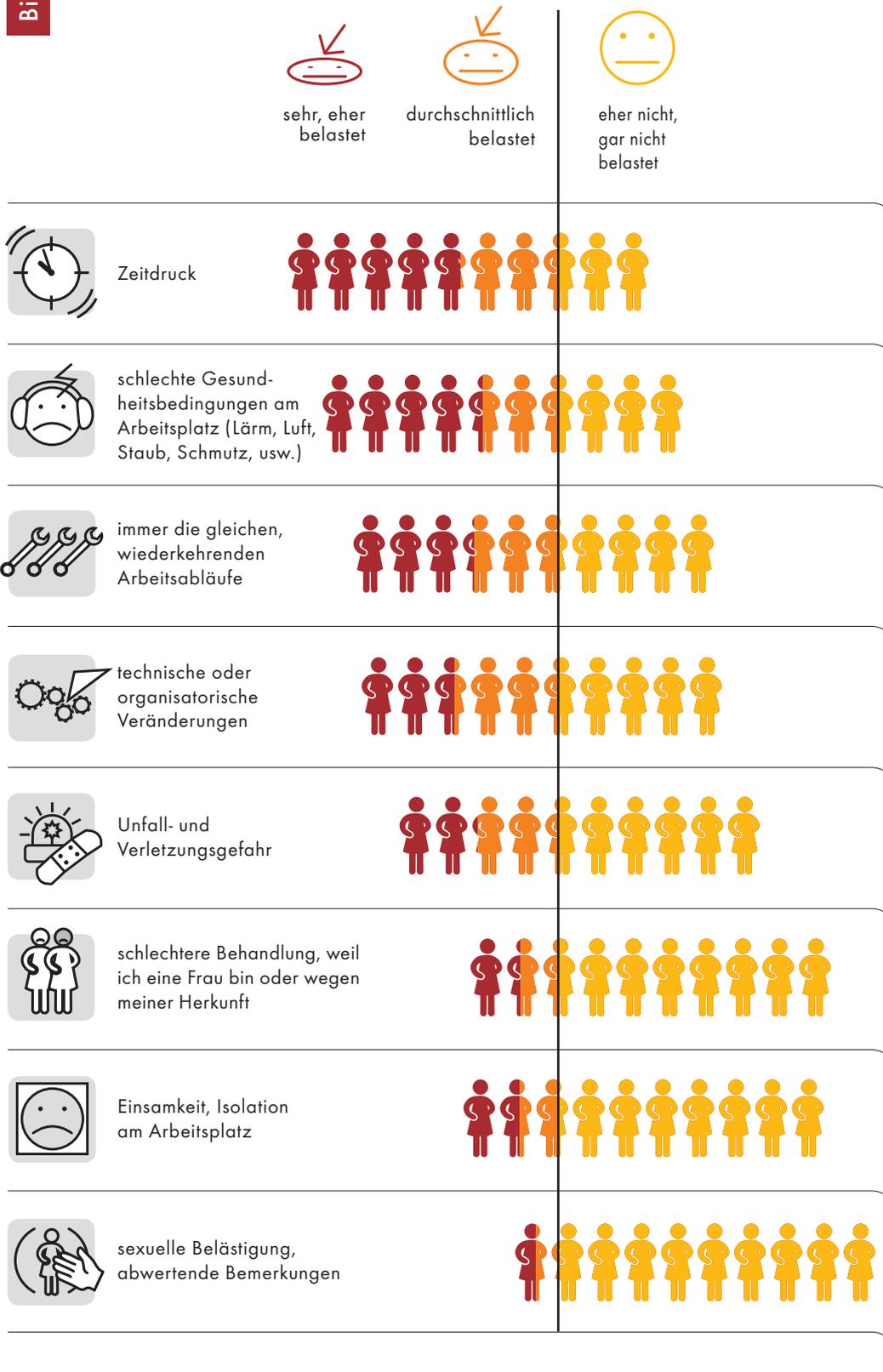
hinsichtlich des Alters nennenswerte Unterschiede: Je jünger die Frauen, desto weniger belastende Faktoren nehmen sie wahr; je älter, desto mehr. Beispielsweise nannte rund die Hälfte der befragten Frauen unter 30 Jahren gar keine belastenden Faktoren, in der Altersgruppe ab 50 Jahren liegt der entsprechende Anteil dagegen bei 17%.

Im Folgenden haben wir die verschiedenen Fragen zu vier großen Themen zusammengefasst und analysieren ausführlicher, für welche Berufsgruppen diese besonders belastend sind. Außerdem werden Auskünfte aus den ausführlicheren Gesprächen vermittelt.

**Bildstatistik 6**

**Befragungsergebnis:  
Belastende Aspekte der beruflichen Tätigkeit**

Von je 10 Industriearbeiterinnen sind ...



Quelle: L&R Datafile „Industriearbeiterinnen“, Basis: IFES-Erhebung 2017, n=337, n miss zwischen 18 und 33

## 8.2 Zeitdruck als große Belastung aus Sicht der Arbeiterinnen

In der aktuellen Erhebung steht an erster Stelle der Belastungen der Faktor „Zeitdruck“. Fast die Hälfte der Befragten gab an, durch Zeitdruck sehr oder eher belastet zu sein, während nur zwölf Prozent gar keine Belastung durch Zeitdruck verspüren.

Dabei sind große branchenspezifische Unterschiede erkennbar: Vor allem Arbeiterinnen aus der Nahrungsmittelindustrie weisen einen sehr hohen Grad an Belastung auf, nämlich zwei Drittel, rund 65%. Ebenfalls überdurchschnittlich hoch fielen die Nennungen in der Spielwaren- und Schmuckerzeugung sowie in der Pharmaindustrie aus. Als am wenigsten belastet bezeichneten sich Befragte aus der Papierindustrie, aber auch der Metallindustrie.

Zeitdruck wird dabei je nach Industriebranche und Einsatzbereich ganz unterschiedlich erlebt, vermittelt und weitergegeben: von direkten Vorgesetzten etwa, „indirekter“ über Maschinen oder das Fließband, welche die Arbeitsgeschwindigkeit vorgeben, oder von einer bestimmten Stückzahl, die pro Tag oder Stunde zu erreichen ist.

Im Gegensatz zum Dienstleistungsbereich stehen die Arbeiterinnen selten in direktem Kontakt mit KundInnen, die Qualität und Quantität der Arbeit wird zumeist über maschinelle Kontrolle oder Kontrolle durch die/den Vorgesetzte/n bestimmt. Die Interviews verdeutlichten, in welchem Ausmaß die Frauen den zu erfüllenden Vorgaben ausgesetzt sind.

So stehen die Arbeiterinnen der Nahrungsmittelindustrie unter großem Druck,

bestimmte Mengenvorgaben unter bestimmten Zeitvorgaben zu leisten. Die industrielle Fertigung von genau normierten Endprodukten macht eine Berechenbarkeit und Überwachung der Arbeitsleistung pro Arbeiterin möglich. Beispielsweise müssen bestimmte Mengen unter hohem Zeitdruck aufgrund nicht zu unterbrechender Kühlketten geschaffen werden. Genau portionierte Ausgangsprodukte machen ein Errechnen und Vorgaben bezüglich der zu erreichenden Anzahl des Endprodukts möglich und damit zugleich eine genaue Durchtaktung der Arbeitszeit und -leistung anstelle etwa einer eigenständigeren Einteilung der Arbeitszeit.

Besonders dort, wo Maschinen nicht verlassen werden dürfen – auch nicht für kurze WC-Pausen –, ohne Ersatz bei der/dem VorarbeiterIn anzufordern, oder wenn sich aufgrund von Hygienevorschriften jede Pause als sehr kompliziert gestaltet, erscheint es sehr schwierig, sich einer ständigen Überwachung der Arbeitsleistung zu entziehen.

Mich muss jemand ablösen, das muss ja weiterlaufen. Selbst wenn ich auf die Toilette gehe, kommt wer her, der statt mir arbeitet (I\_5).

Die Nahrungsmittelindustrie erweist sich hinsichtlich der Belastungsfragen rund um Arbeits- und Zeitdruck als besonders belastend, jedoch auch Arbeiterinnen in der Pharmaindustrie leiden unter Letzterem. Zusätzlich zu einem erhöhten Zeitdruck wurde aus der Spielwaren- und Schmuckerzeugung von (seelisch) belastender Arbeit seitens auffallend vieler Arbeiterinnen berichtet – deutlich mehr als aus anderen Industriebereichen.

Das am Eingang des Kapitels stehende Zitat:

Also wenn ein bisschen weniger Stress wäre und man nicht immer das Letzte aus sich herausholen müsste. (...) Das finde ich nicht richtig (I\_1)

setzt sich folgendermaßen fort:

Wenn das ein bisschen gemütlicher wäre ... Es muss ja nicht so sein, dass man sagt, dass man nur faulenzen will, so mein ich das nicht, aber ein bisschen hinunterschrauben könnte man das schon. Es sind, wie gesagt, eben diese acht Stunden, und das fünfmal in der Woche, und dann noch zusätzlich die Tage, an denen eingearbeitet wird (I\_1).

Aus Ausführungen wie dieser wird deutlich, welchen Druck viele Frauen verspüren, vor allem wenn von Maschinen die zu leistende Arbeitsgeschwindigkeit vorgegeben, der Druck „im System“ verortet und den Arbeiterinnen vermittelt wird, dass sie für „das Ganze“ verantwortlich sind.

Der konstante Stress. Und es geht ja wirklich um Reaktionszeiten bei uns. Und wenn irgendein System steht, dann machen die auch alle Druck. Das ist das, was mich am meisten ärgert in meinem Job (I\_2).

Arbeiterinnen, die schon längere Zeit im selben Betrieb oder zumindest Industriebereich tätig sind, berichteten auch darüber, dass

die Schrauben ständig mehr angezogen werden (I\_18),

oder

mit der Zeit ist es halt immer ... zu Beginn war es einfacher, leichter, mehr Personal, und mit der Zeit ist es dann immer weniger,

mehr Verantwortung, weniger Leute, mehr Aufgaben“ (I\_1).

Auflehnungen gegen enge Vorgaben wurden kaum geschildert – auch nicht seitens der BetriebsrätInnen. Einerseits wird die Arbeitskraft als sehr „austauschbar“ erlebt:

Es wird auch mit ähnlichen Worten gesagt – ja kannst ja gehen, dort ist die Tür, zehn Leute warten draußen. Und das ist auch wirklich so (I\_17).

Andererseits weisen viele Industriebereiche, in denen Frauen tätig sind, einen niedrigen gewerkschaftlichen Organisationsgrad auf.

Umgekehrt muss an dieser Stelle betont werden, dass manche der befragten Arbeiterinnen erzählten, lieber zu viel zu tun zu haben als zu wenig, da sonst die Zeit gar nicht vergehe.

## 8.3 Gesundheitsbedingungen am Arbeitsplatz sowie Rücksichtnahme auf gesundheitliche Probleme der Arbeiterinnen

Das Thema gesundheitliche Bedingungen am Arbeitsplatz nahm in der Studie von Käthe Leichter einen großen Stellenwert ein. Auch die aktuelle Befragung zeigt, dass gesundheitliche Belastungen an zweiter Stelle hinsichtlich der Belastungen insgesamt stehen. Dabei zeigen sich sehr große branchenspezifische Unterschiede.

Während rund die Hälfte der Befragten in der Nahrungsmittel-, Papier- sowie Spielwaren- und Schmuckerzeugung die Gesundheitsbedingungen am Arbeitsplatz sehr belastend und jeweils rund 15% diese eher belastend finden, gaben insbesondere die Arbeiterinnen der Elektroindustrie überwiegend an, gar nicht belastet zu sein.

Hinsichtlich der Unfall- und Verletzungsgefahr – die insgesamt von den meisten Befragten als relativ gering eingestuft wurde – sind es vor allem Arbeiterinnen aus der Textil- und Lebensmittelindustrie wie auch der Spielwaren- und Schmuckerzeugung, die relativ häufig angaben, durch diese sehr oder eher belastet zu sein.

Die qualitativen Interviews zeigten die konkreten gesundheitlichen Belastungen auf, wobei folgende Beeinträchtigungen genannt wurden:

- Auswirkungen körperlich einseitiger Belastungen
- Körperlich anstrengende Arbeit durch schweres Heben
- Große und häufige Temperaturunterschiede, Hitze, Kälte
- Staub- und Feinstaubbelastung
- Körperlich einseitige Belastung

Am häufigsten wurde das Thema der Auswirkungen körperlich einseitiger Belastungen angesprochen. Vor allem den ganzen Tag stehende Tätigkeiten wurden als sehr belastend beschrieben.

*Man muss immer stehen. Und leider habe ich Rückenschmerzen bekommen, sehr, sehr starke. Ich weiß nicht, ich habe große Angst, dass ich nicht weiter in diesem Beruf arbeiten kann. Jetzt bin ich vor kurzer Zeit wegen meinen Rückenschmerzen vom Krankenstand zurückgekommen. Ich bin mir nicht sicher, ob ich es weiter schaffen kann (I\_7).*

*Wenn man in der Montage arbeitet, hat man nicht viel Bewegung. Man steht eigentlich auf dem Arbeitsplatz sehr still. Ich habe deshalb mit den Venen Probleme (I\_13).*

*Nur stehen und nicht bewegen ist schlecht. Der ganze Nackenbereich ... ich gehe 14-tägig zur Massage (I\_10).*

Auch nur sitzende Tätigkeiten werden als belastend erlebt, aber seltener genannt wie die stehenden Tätigkeiten.

*Und natürlich die Schultern, Nackenprobleme von dem ewigen Sitzen (I\_15).*

In den größeren Produktionsbetrieben wird probiert, die Tätigkeit abwechslungsreich zu gestalten:

*Bei Vollbelastung schauen wir, dass eine Abwechslung da ist. Also dass der Körper mal sitzt, mal steht, dass der Körper immer wieder andere Bewegungen macht. Ich gebe ehrlich zu, dass das leider nicht immer so klappt, aber wenn es geht, dann probieren wir es (I\_5).*

### Körperlich anstrengende Arbeit

Andere Befragte schilderten ihre körperlich sehr anstrengende Arbeit, vor allem aufgrund des zu hebenden oder zu tragenden Gewichts.

Na ja, anstrengend ... es ist ein körperlich schwerer Beruf. Die Teile haben doch einiges an Gewicht. (...) Es ist alles aus Metall. Aber es ist reine Gewohnheitssache (I\_10).

Neben Branchen wie jenen, in denen mit Maschinen und schweren Materialien hantiert wird, fällt in dem Zusammenhang die Lebensmittelindustrie auf, in der von eher unauffälligeren körperlich schweren Tätigkeiten berichtet wurde. Beispielsweise wenn die (oft eingefrorenen) Bestandteile von A nach B gebracht werden müssen, erfolgt dies zumeist ohne maschinelle Unterstützung, und so kommen über den Tag gerechnet sehr große Gewichtsmengen zusammen.

### Hitze, Kälte, Temperaturunterschiede

Extreme Temperaturen und vor allem ständige Temperaturunterschiede werden ebenfalls als gesundheitlich belastend erlebt – vor allem in Verbindung mit sehr kalten Arbeitsplätzen, die beispielsweise in der Lebensmittel- sowie der Pharmaindustrie vorzufinden sind, oder sehr warmen Arbeitsplätzen in der Lebensmittel- sowie der Textilindustrie und in Wäschereien.

Ich merke, dass ich sehr oft krank werde. Weil wir haben verschiedene Räume mit vier verschiedenen Temperaturen, wobei ein Raum Außentemperatur hat. Das heißt, wenn es draußen Minusgrade hat, hat es dort auch Minusgrade, und das heißt quasi, ich wandere oft zwischen 23 Grad und dann Minusgraden (I\_6).

Die Lebensmittelindustrie ist ebenso teilweise von großen Temperaturunterschieden gekennzeichnet und weist einen ständigen Wechsel zwischen der Arbeit in Kühlkammern, normalen Arbeitsbereichen und teilweise auch sehr heißen Arbeitsbereichen bei Backstationen auf. Gesetzlich gibt es zwar Vorschriften für Schutzkleidung in sehr kalten Arbeitsbereichen – beispielsweise für Baustellenarbeit im Winter –, adäquater Schutz bei ständig wechselnden Temperaturen ist aber schwieriger zu organisieren.

Arbeiterinnen in Kältebereichen klagen über Hautprobleme, während es manche mit Humor zu nehmen probieren, wenn sie beschreiben, dass sich ihre Haut dadurch länger frisch hält.

### Staub- und Feinstaubbelastung

Auch in der aktuellen Befragung spielt das Thema der Staub- und Feinstaubbelastung eine Rolle. Im Folgenden ein etwas längeres Interviewzitat, das sehr anschaulich auf das Problem aufmerksam macht und dabei aufzeigt, dass das aus Sicht der Arbeiterinnen wahrgenommene Problem seitens der Politik bzw. der Betriebe aus ihrer Sicht nicht aufgenommen wird:

... jetzt bin ich dem Staub ausgesetzt, und bei uns ist es eben so, dass die Lebenserwartungen unter Anführungszeichen durch diese Umgebung verkürzt wird. Denn sehr viele Mitarbeiter sterben schon kurz nach 60 oder 70 Jahren, es gibt ganz wenige, die wirklich alt werden. Und wenn dann einmal ein Parteizettel hängt, wo jemand 87 Jahre alt geworden ist, dann ist das sehr außergewöhnlich. (...) Bei uns ist es einfach die Luft, diese Feinstoffbelastung, was uns aber bewusst ist. (...) Wir haben zum Beispiel eine Seite bekommen und das unterschreiben müssen, dass es uns bewusst ist, dass das gesundheitsschädigend ist. (...) Es gibt jetzt Arbeiterinnen, die kämpfen jetzt um die Schwerarbeit, und

das ist aber sehr schwierig. Schwerarbeit bedeutet ja, dass man eineinhalb oder zwei Jahre kürzer zu arbeiten hat, das geht aber ganz schwer durch, weil das in der Politik einfach nicht anerkannt wird, dass unser Job in Wirklichkeit lebensverkürzend ist. Es klingt brutal, aber es ist so (I\_2).

### Maßnahmen in den Betrieben

Bis auf jene Bereiche, aus denen über hohe Staubbelastungen und stark wechselnde Temperaturbelastungen berichtet wurde, erzählten Arbeiterinnen im Rahmen der qualitativen Befragung davon, dass sie verschiedene Bemühungen seitens des Betriebes erleben, etwaige gesundheitliche Belastungen zu verbessern. Vor allem in größeren klassischen Produktionsbetrieben wurden einerseits Schutzmaßnahmen genannt, andererseits Gesundheitsvorsorgeprogramme:

Gesundheitlich wird bei uns wirklich geschaut, dass alles funktioniert. Wir haben ärztliche Untersuchungen, wir haben hohe Standards. Da wird schon darauf geachtet. Man kann jetzt nicht sagen, dass sie dich ins Bergwerk schicken. Masken, Handschuhe etc. Da haben wir schon den neuesten Standard mit Lüftungen... (I\_18).

Früher mit Chemikalien war das nicht so. Keine Schutzbrillen oder Mundschutz, aber da hat sich in den letzten Jahren schon sehr viel getan. Wir gehen auch immer mit der Betriebsärztin durch, das nennt sich Arbeitsevaluierung. Da wird auf alles Mögliche geschaut. Wenn es stehende Plätze sind, wird geschaut was die Leute für Schuhe haben etc. Unsere Firma investiert auch sehr viel in Gesundheit. Bei uns ist es normal, aber eigentlich ist es nicht normal. Sie machen alle zwei Jahre in der Firma Gesundheitsuntersuchung inklusive Blutabnahme. Das wird alles organisiert und machst hier in deiner Arbeitszeit (I\_15).

Speziell wenn es um abwechslungsreichere Tätigkeiten und das Vermeiden einseitiger körperlicher Belastungen geht, wurden positive Beispiele genannt.

Immerhin sieben Prozent der Befragten waren jedoch bereits gezwungen, ihre berufliche Tätigkeit wegen Krankheit zu unterbrechen. In diesem Zusammenhang berichteten einige Befragte in den qualitativen Interviews davon, dass sie bei gesundheitlichen Schwierigkeiten ein großes Entgegenkommen des Betriebs erleben und im Falle längerer Unterbrechungen sowie nach ihrer Rückkehr Rücksicht auf sie genommen wurde. Als besonders positives Beispiel gilt das einer Arbeiterin: Ihr wurde nach einer schweren Operation gemeinsam mit einem extra zurate gezogenen Orthopäden ein neuer Arbeitsplatz eingerichtet, und seither werde ihr immer wieder versichert, sich bei Bedarf ausruhen oder problemlos Krankenstand nehmen zu können. Sie meinte:

Wo sieht man das denn heute noch? Das muss ich sagen, das ist wirklich super. (...) Unsere Firma ist sehr sozial. Das muss man schon im Vordergrund halten. Die Firma ist ein Wahnsinn, sehr sozial (I\_5).

Aus einem anderen Betrieb wurde ebenso sehr positiv vermeldet:

Auch wenn Menschen Probleme haben, was mich nicht betrifft, wenn diese irgendeinen Schicksalsschlag haben, dann können die sofort zu Hause bleiben, ohne dass gleich irgendetwas passiert, weil er das versteht. Also das gefällt mir wirklich sehr, sehr gut! (I\_2).

Diese Beispiele finden sich vor allem in größeren, eher männerdominierten, klassischen Produktionsbetrieben.

## 8.4 Monotonie in manchen Bereichen Thema

Inwiefern die Arbeit abwechslungsreich oder eher monoton erlebt wird, ist ebenfalls nach Branche sehr unterschiedlich. Diese Faktoren werden aber in keiner Branche als so negativ belastend bewertet, wie es beispielsweise bei Belastung durch Zeitdruck der Fall ist. Am weitesten häufigsten wurde aus der Nahrungsmittelindustrie von immer gleichen, wiederkehrenden Arbeitsabläufen berichtet, knapp gefolgt von den Wäschereien und der Textilindustrie.

Umgekehrt verdeutlichen vor allem die Interviews mit Frauen aus beispielsweise der Elektro- und Metallindustrie die sehr abwechslungsreichen Tätigkeiten, welche als sehr positiv bewertet werden. Insbesondere Frauen, die als Facharbeiterinnen tätig sind, schilderten begeistert ihre abwechslungsreiche Aufgabe:

Ja, was gefällt mir? Ja, dass es abwechslungsreich ist (I\_1).

Hunderttausende verschiedene [...] zu erschaffen. Weil man muss Ketten wechseln, muss die ganze Maschine umbauen, man hat immer verschiedene Sachen zu erledigen und kann variieren. Man steht nicht nur in einer Produktionsfirma beim Förderband und schraubt den ganzen Tag den Deckel wo drauf, sondern ich habe wirklich eine Abwechslung. Das ist das, was mir so gut gefällt (I\_6.)

Die Interviews spiegelten jedenfalls deutlich wider, dass eher Monotonie im Gegensatz zu Abwechslung als schwierig erlebt wird.

## 8.5 (Sexuelle) Belästigung und Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

Die Frage, ob sexuelle Belästigung oder abwertende Bemerkungen für die Arbeiterinnen ein belastendes Thema darstellen, wurde von 90% der Befragten verneint. Sechs Prozent meinten allerdings, dass (sexuelle) Belästigung und schlechtere Behandlung sehr oder eher belastend sei.

Demgegenüber zeichneten die qualitativen Interviews ein deutlich differenzierteres Bild:

- Die meisten der Befragten erlebten entweder selbst oder in ihrem Arbeitsumfeld (Kolleginnen) schon, dass Frauen aufgrund des Geschlechts weniger ernst genommen werden, sich erst beweisen müssen, weniger verdienen, weniger aufsteigen können, und
- überraschend viele berichteten zudem von sexueller Belästigung, Übergriffen und Mobbing.

Dass diese Themen jetzt so deutlich angesprochen werden – im Gegensatz zur Befragung Käthe Leichters –, kann auch daran liegen, dass es historisch betrachtet gar nicht so lange her ist, seit ein gesetzlicher Rahmen gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz geschaffen wurde. In Österreich traten erst 1979 erste einfachgesetzliche Bestimmungen zur Gleichbehandlung in Österreich in Kraft, die 2004 deutlich reformiert und ausgeweitet wurden.<sup>11</sup> Sexuelle Belästigung wurde damit unter Strafe gestellt und die/der ArbeitgeberIn nicht nur explizit als jene Person genannt, die ebenfalls in diesen Tatbestand fallen kann, sondern es wurde ebenso die „schuldhaftige Unterlassung“ von Abhilfe bei sexueller Belästigung durch Dritte durch

die/den ArbeitgeberIn als Tatbestand angeführt (§ 6 GIBG Sexuelle Belästigung). Wenngleich den einzelnen Befragten diese Bestimmungen nicht im Detail bekannt sein müssen, kann das prinzipielle Wissen über derartige Bestimmungen doch eine Unterstützung bieten, explizite Erfahrungen anzusprechen – sowohl im Rahmen der Interviews als auch in den Betrieben – und sich gegen erlebte Diskriminierungen zur Wehr zu setzen.

### **Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts – vor allem an den Maschinen**

Ein Gutteil der Arbeiterinnen, der längere qualitative Interviews gab, berichtete von negativen Erfahrungen, und zwar nur aufgrund ihres Daseins als Frau. Viele derartiger Vorfälle ereigneten sich in männerdominierten oder zumindest gemischten Arbeitsbereichen, doch auch Frauen in stark frauendominierten Betrieben haben negative Erfahrungen gemacht, wenn beispielsweise ein junger Kollege Vorarbeiter wurde, während der Großteil der besser qualifizierten, zudem schon länger im Betrieb arbeitenden Frauen übergangen wurde. Dennoch ereignete sich ein Großteil der negativen Vorfälle in männerdominierten Betrieben, in denen sich Frauen noch immer ihren Platz an der Maschine erkämpfen müssen.

Die Diskrepanz zwischen den qualitativen Interviews und der quantitativen Erhebung, die sich bei diesem Thema ergibt, kann unter anderem darauf zurückgeführt werden, dass erst auf konkrete Nachfrage von manchen Befragten reflektiert wurde, ob bestimmte Erlebnisse eine Benachteiligung darstellen. Besonders deutlich wur-

<sup>11</sup> Nähere Informationen siehe auf der Website der Gleichbehandlungsanwaltschaft: <https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/gleichbehandlungsrecht-in-osterreich>

de dies bei nachfolgender Interviewpassage, welche daher – obwohl sie recht lang ist – wiedergegeben wird:

Jetzt so ad hoc muss ich sagen, ich weiß nicht, was die anderen verdienen, das weiß ich einfach nicht, ähm – aber als Frau benachteiligt? In der Sparte, in der ich bin, sind sowieso relativ wenig Frauen, deshalb kann ich nicht sagen, dass ich da jetzt von Haus aus benachteiligt wäre. Das nicht, nein. Das ist halt immer noch manchmal so ein Gefühl von, ja ... ich weiß nicht, ich kann es nicht so genau sagen. Aber fühl ich mich benachteiligt als Frau? Nein, ich fühl mich manchmal als Mensch benachteiligt. Aber als Frau? ... Wie soll ich das sagen? Das ist schon was Wichtiges, wenn ich mir denke, dass es etwas Alltägliches ist, das halt einfach ist. Und dann geht man halt so rein und denkt sich, damit muss ich klarkommen, damit muss ich klarkommen, und damit muss ich klarkommen. Also dumme Witze und, ähm, die Wahrnehmung der Leute, dass ich halt eine Frau bin in der ganzen Sache und als Technikerin und ... so etwas. Klar, das ist nicht ganz gleich, sagen wir mal so. Aber ich muss damit irgendwie durchkommen, auskommen (I\_4).

Es wird deutlich, dass Benachteiligungen spürbar sind, aber es als in der Selbstverantwortung liegend gesehen wird, mit diesen zurechtzukommen.

Manche Arbeiterinnen sprachen wahrgenommene Benachteiligungen aber durchaus deutlich an:

Das ist halt immer noch wie in den früheren Zeiten, wo Frauen immer noch zurückgestellt werden. Egal, ob es das Geld ist. Ich habe das jetzt gesehen, als der Junior, der Junge, gekommen ist. (...) Das Interessante an der ganzen Geschichte ist, dass es nicht nur bei den älteren Generationen so ist, sondern auch die Jungen das nicht akzeptieren wol-

len. Die sagen, dass eine Frau keine Maschine zu bedienen hat, eine Maschine vielleicht, aber eine Waschmaschine, ein Bügeleisen, einen Geschirrspüler, solche Geschichten (I\_2).

Wenn der Großteil dieser Erlebnisse auch aus männerdominierten Bereichen berichtet wird, gibt es in frauendominierten Bereichen ebenso Benachteiligungen:

Wir haben einen männlichen Arbeitskollegen gehabt, und sonst waren wir halt nur Frauen, und sein Wort hat immer mehr gezählt als unseres. (...) Da haben wir schon das Gefühl gehabt, dass er als Mann ... Erstens hat er mehr verdient, zweitens ist ihm mehr geglaubt worden, und die schlechteren Arbeiten haben wir dann, wir Frauen erledigt (I\_3).

Viele Frauen erklärten außerdem, seit jeher gewohnt zu sein und gelernt zu haben, um ihre Rechte und ihr Ansehen zu kämpfen und sich nichts gefallen zu lassen. Diese individuellen Strategien gegen Abwertung zeigen, dass sich manche Frauen besser als der Kollege fühlen, wie aus einigen Interviews deutlich herauskam:

Dadurch, dass ich nur Kollegen habe ... mein Meister hat damals zu mir gesagt: Du musst besser werden als die Männer, dann kannst du auch den Mund aufmachen. Ich muss sagen: zu Recht, weil ich habe wirklich gelernt und gelernt, dass ich keine Hilfe brauche. Somit war das schon da (I\_13).

### **Mobbing und sexuelle Belästigung**

Teilweise berichteten die Frauen sogar von sehr schlimmen Fällen direkten Mobbing, Beschimpfungen, sexuellen Übergriffen und von Ausnutzung von Machtverhältnissen, denen sie ausgesetzt waren. Unterstützung erhielten sie wenig.

Die Mitarbeiter, die männlichen Kollegen, können wirklich sehr grausam sein, die haben es mir schon ordentlich gezeigt, aber ich habe es denen dann auch zurückgezeigt (I\_2).

Eine Arbeiterin schilderte drastische Erlebnisse an ihrer vorherigen Arbeitsstätte, die sie dann auch verlassen musste:

Das hat ein jüngerer Mann übernommen, und da waren wirklich ganz krasse Aussagen. Von wegen: Du kannst mit mir auf einen Kaffee gehen, dann hast du es besser. Also das Tiefste vom Tiefsten. Wenn man sich dann wehrt, kommt es dann so raus, dass man eigentlich abserviert wird. Ich war dann eigentlich eh nicht mehr glücklich, aber natürlich tut es einem nach acht Jahren weh, wenn du gehen musst, weil du dich wehrst. Ich weiß von vielen Kolleginnen, die sich bei mir beschwert haben, dass Vorarbeiter sie „unabsichtlich“ mit der Hand auf der Brust berühren, und keiner hat was gesagt. Ich finde, das sind solche Missstände (I\_18).

Diese zwei Schilderungen verdeutlichen, wie präsent die Themen Mobbing und sexuelle Belästigung sind und dass Frauen kaum auf Unterstützung hoffen können – vor allem dann nicht, wenn der Beschuldigte der Vorgesetzte ist und andere Kollegen sich gemeinsam gegen eine Person stellen. In Fällen wie diesen müssen Frauen sehr hart um ihre Rechte kämpfen oder sitzen auf dem kürzeren Ast – sie sind es auch meistens, die den Betrieb verlassen müssen.

Die befragten BetriebsrätInnen haben ebenfalls alle bereits Erfahrungen mit Fällen sexueller Belästigung und Mobbing in ihren Betrieben gemacht.

### **Wer hilft wie weiter?**

Sowohl die befragten Frauen als auch BetriebsrätInnen erzählten, dass in Unter-

nehmen mit BetriebsrätInnen Letztere gute Anlaufstellen bieten (in einem Fall war jedoch auch die Betriebsrätin keine Hilfe). Es wird insgesamt eine größere Sensibilisierung hinsichtlich des Themas wahrgenommen, und vor allem wenn es weibliche Betriebsrätinnen gibt, wird betont, dass diese Anlaufstellen für Frauen im Fall von (sexueller) Belästigung (bei Witzen, obszönen Bemerkungen) sind.

Die befragten BetriebsrätInnen betonten aber auch, dass es nicht immer ganz einfach sei, die Grenze zu erkennen, ab wann ein Verhalten tatsächlich Belästigung darstellt, bis wohin normales Flirtverhalten geht, und was bloß unerwiderte Avancen von einem tatsächlich verliebten Arbeitskollegen widerspiegelt. Aus ihrer Sicht werden die an sie herangetragenen Beschwerden immer gleich aufgegriffen und mit den Betroffenen, in schlimmeren Fällen auch mit den Vorgesetzten oder der Geschäftsführung, besprochen. Es hätte deshalb auch schon einige Entlassungen gegeben, die sie als wichtiges Zeichen sahen, da ein regelwidriges Verhalten in ihrem Betrieb nicht akzeptabel sei.

Einige der befragten Arbeiterinnen berichteten zudem von sehr hilfreichen Vorgesetzten, die sogleich mit den betroffenen Kollegen gesprochen und diesen klargemacht hätten, dass solch ein Verhalten zu unterbinden sei:

Die Firma schaut schon sehr, also wenn Probleme sind, dann setzen sie sich schon ein und schauen nicht einfach zu (I\_14).

Wie ein solcher Fall in Betrieben ohne Betriebsrätinnen und unterstützende Vorgesetzte aussieht, ist eine Frage, die sich auf Basis der Interviews nicht beantworten lässt. Insgesamt fällt jedoch auf, dass das Thema nicht einfach zu besprechen ist und Antworten erst nach einigem Nachfragen gegeben werden.

Vor allem in sehr männerdominierten Kulturen und in einem männerdominierten Umfeld scheint es von den Arbeiterinnen erwartet zu werden sich anzupassen, bei vermeintlichen Scherzen mitzumachen und nicht zu zimperlich zu sein. So meinte eine Arbeiterin: „Ich bin selbst eine, die gerne einen Witz erzählt“ (I\_10). Gleichzeitig muss gesagt werden, dass aus den Interviews sehr häufig eine große Kollegialität seitens der Frauen mit den Männern und ein gewisser Stolz herauszuhören waren, in einem Männerteam gut Fuß gefasst zu haben.

## Wandel und Kontinuität

Ein Vergleich zwischen den für die Arbeiterinnen belastenden Faktoren am Arbeitsplatz damals wie heute zeigt, dass sich viele große Themen fortsetzen, wenn auch mit ganz unterschiedlicher Bedeutung und Deutlichkeit.

Aufgrund unterschiedlicher Fragestellungen kann zwar kein ganz einfacher Vergleich gezogen, es können aber einige Tendenzen aufgezeigt werden.

Das damals dominierende Thema „Müdigkeit“ durch Dauerbelastung aufgrund von Fabrik- und Hausarbeit und vor allem sehr schwerer körperlicher Arbeit in manchen Branchen hat den Themen Zeitdruck und Stress als „modernen“ Belastungsthemen Platz gemacht. Zwar wird das Arbeitstempo oder die nervliche Belastung bereits in der Studie 1932 thematisiert, damals wurde Letztere aber sehr stark auf den Wechsel zwischen angespannter Überarbeit und Arbeitslosigkeit zurückgeführt sowie auf eine direkte Kontrolle durch beispielsweise die Meisterin.

In der aktuellen Befragung wird hingegen vor allem der ständige und laufende Arbeitsdruck thematisiert, der quer durch alle Branchen spürbar ist, insbesondere aber in der Nahrungsmittelindustrie als sehr belastend eingestuft wird; an zweiter Stelle liegt die Spielwaren- und Schmuckerzeugung. An die Stelle der direkten Kontrolle durch Vorgesetzte ist die Kontrolle durch Vorgaben oder die Maschinen gerückt, die durch die normierte Produktion genaue Stückzahlen in der Nahrungsmittelbranche und deren Überwachung ermöglichen. Freie Zeiteinteilung ist kaum möglich, der Takt und die Menge werden vorgegeben.

Das zu Käthe Leichters Zeiten große Problem der gesundheitsbelastenden Fabrikarbeit – durch Staub, Hitze, Kälte – ist in stark abgeschwächter Form auch heute noch Thema. Angesprochen werden vor allem negative Auswirkungen aufgrund einseitiger körperlicher Belastungen, etwa bei stehenden Tätigkeiten. Rückenschmerzen und Venenprobleme sind eine Folge. Auch die Themen körperlich anstrengende Arbeiten, Temperaturunterschiede, Hitze, Kälte sowie (Fein-)Staubbelastung werden angesprochen. Punkto gesundheitlicher Einschränkungen besonders belastet sind die Arbeiterinnen der Nahrungsmittel-, Spielwaren- und Schmuckerzeugung sowie Papierindustrie. Im Gegensatz zur früheren Studie wird von vielen Befragten ebenso von den Bemühungen seitens der Betriebe berichtet, entsprechend Abhilfe zu schaffen, und zwar mittels Schutzmaßnahmen und Gesundheitsvorsorgeprogrammen – vor allem in größeren Betrieben.

Die Themen Benachteiligung aufgrund der Tatsache, eine Frau zu sein, und sexuelle Belästigung werden zwar in der Fragebogenbefragung selten als sehr belastende bezeichnet, kommen allerdings in den qualitativen Interviews mit den Arbeiterinnen doch relativ häufig und deutlich zur Sprache. Vor allem, aber nicht nur in männerdominierten Bereichen erleben die Arbeiterinnen, dass sie gegen Vorurteile ankämpfen müssen und Kollegen und Vorgesetzte ihnen nicht so einfach die entsprechenden Kompetenzen zutrauen oder diese gewürdigt werden – insbesondere im Umfeld von Maschinen und Technik. Zudem berichten die Arbeiterinnen und BetriebsrätInnen von teilweise sehr drastischen sexuellen Übergriffen und Mobbing. Zwar scheinen in Unternehmen mit BetriebsrätInnen diese zumeist eine wichtige Anlaufstelle zu sein, aber auch in solchen Fällen ist eine gewisse Überforderung aufgrund des Themas erkennbar. Teilweise werden die Vorgesetzten als sehr hilfreich erlebt, wenn sie verdeutlichen, dass ungebührliches Verhalten bei ihnen nicht akzeptiert wird.

Die früheren Schwerarbeiterinnen-Industrien wie Holzarbeit sind nicht mehr aktuell – besonders belastet fühlen sich heute jedoch Arbeiterinnen der Nahrungsmittelindustrie, Spielwaren- und Schmuckerzeugung sowie der Pharmaindustrie. Großteils männerdominierte Arbeitsbereiche wie Elektro- oder Metallindustrie werden als eher wenig belastend bezeichnet. Dieses Phänomen wurde schon von Käthe Leichter festgehalten: ihre damalige Diagnose, dass der typischen Frauendarbeit punkto Arbeitsbedingungen, Hygiene oder Modernisierung wenig Beachtung geschenkt wurde, trifft heute noch zu.

## **9 Arbeitsplatzzufriedenheit als neuer Aspekt der beruflichen Tätigkeit**

## **Blick zurück... So leben wir 1932**

Im letzten Kapitel, welches sich mit der Arbeit im Betrieb auseinandersetzt, widmete sich Käthe Leichter unter der Überschrift „Stellung zum Beruf“ vielen unterschiedlichen, davor noch nicht angesprochenen Aspekten der Berufsarbeit: der Arbeitsfreude, hemmenden Momenten, dem Weg zur konkreten Tätigkeit und der Frage, ob Frauen lieber zu Hause blieben, wenn es die finanziellen Umstände erlaubten. Auch in diesem Kapitel wurden die verschiedenen Bedingungen in den Branchen ins Zentrum der Betrachtung gerückt.

„85 Prozent der Arbeiterinnen empfinden ihre Berufsarbeit als lästigen Zwang“ (Leichter 1932, 54).

Die Frage, wie die Frauen zu ihrem Beruf gekommen waren – per Neigung, Zufall oder Zwang –, wurde nur von einem relativ kleinen Teil – 22% – mit Neigung beantwortet. Im geringsten Ausmaß folgten Holz- (null Prozent), Zigarettenhülsen- (zehnt Prozent), Chemie- (elf Prozent) und Lebensmittelindustrie-Arbeiterinnen (16%) einer Neigung, am weitaus häufigsten Schneiderinnen (65%). Hingegen gab die Mehrheit der Befragten an, aus (ökonomischem) Zwang zu ihrem Beruf gekommen zu sein, in dem Sinn auch zufällig zur erstbesten Stelle ohne vorherige Berufsberatung.

Aus den Ergebnissen leitete Käthe Leichter ab, dass es für viele Frauen eine Notwendigkeit, aber nicht die Erfüllung persönlicher Wünsche war, überhaupt im Berufsleben zu stehen oder stehen zu müssen. Das zeigte sich auch daran, dass ein Großteil der Frauen – nämlich 85% – lieber zu Hause blieb, als im Beruf tätig zu sein: 95% von den verheirateten Frauen, von den ledigen 68%. Auch hier stachen die Schneiderinnen hervor, von welchen immerhin knapp die Hälfte im Beruf tätig sein wollte.

Käthe Leichter setzte sich in dem Kapitel vor allem damit auseinander, was prinzipiell freudvolle Seiten der Fabrikarbeit sein könnten, und welche Vorteile sie haben könnte – um dann festzustellen, dass die kapitalistische Gesellschaft alles zusammenführe, „um der Arbeiterin die Freude an ihrer Berufsarbeit zu erschweren“ (Leichter 1932, 71). Nur ein Fünftel empfand immerhin – trotzdem – Freude an der Arbeit, an der größeren Unabhängigkeit, dem Selbstgefühl, der sozialen Gemeinschaft, die damit einhergingen. Dies betraf jedoch eher gelernte, qualifizierte sowie jüngere Arbeiterinnen.

## 9.1 Merkmale der Arbeitszufriedenheit heute

Der aktuelle Fragebogen hat gegenüber der Befragung von 1931 einen starken Fokus auf die „Arbeitsplatzzufriedenheit“. Dies spiegelt ein gewandeltes Verständnis von Erwerbsarbeit wider, zumindest wie diese – relativ branchen- und schichtunabhängig – idealtypisch „funktionieren“

soll. Erwerbsarbeit soll nicht nur die Existenz sichern, sondern auch möglichst sinnstiftend und erfüllend sein. Der Arbeitsklimaindex – um ein Beispiel herauszugreifen – stellt stark auf die Frage ab, wie die Arbeitszufriedenheit unterschiedlicher Beschäftigtengruppen aus deren

Ja, ich mag meine Tätigkeit eigentlich schon (I\_2).

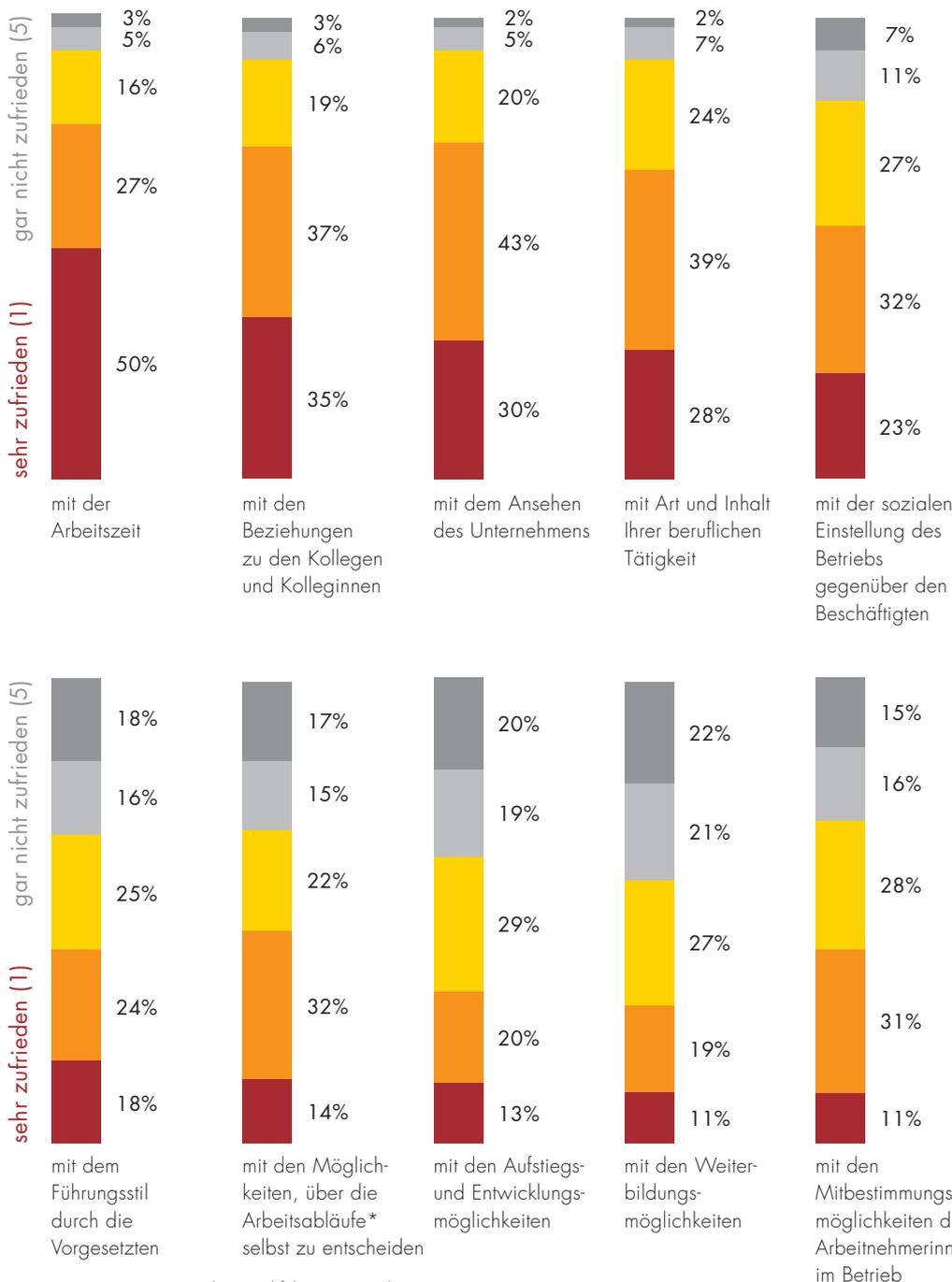


Abbildung 11  
Befragte Arbeiterinnen:  
Zufriedenheit mit  
folgenden Aspekten der  
beruflichen Tätigkeit

Quelle: L&R Datafile „Industriearbeiterinnen“, Basis: IFES-Erhebung 2017, n = 337, n miss = 10 bis 28

<sup>12</sup> Nähere Informationen siehe <https://ooe.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundgesundheit/arbeitsklima/index.html>

Sicht bewertet wird.<sup>12</sup> Dieses Instrument wurde 1996 entwickelt und zeigt, wie sich die Beurteilung der Arbeitsplätze wandelte, und welche Bezugsgrößen hierfür von Bedeutung sind, die 1931 teilweise noch wenig bedacht wurden. Beispielsweise stellt die Frage der Möglichkeit der Aus- und Weiterbildung heute einen wichtigen Bestandteil der Diskussion dar – ein Thema, welches 1931 noch keine Rolle spielte. Ein erster Überblick über die aus Sicht der Arbeiterinnen besonders positiven Faktoren zeigt, dass es bei manchen Aspekten eine sehr hohe Zufriedenheit gibt, bei anderen ein relativ geringe:

- Die höchste Zufriedenheit wird bei der betrieblichen Arbeitszeit angegeben: Knapp über drei Viertel der Befragten sind sehr (50%) oder eher (27%) zufrieden.
- Auch die Beziehung zu den KollegInnen sowie das Ansehen des Betriebes erhält eine hohe Zustimmung.
- Die geringste Zustimmung erhalten die Fragen nach Mitbestimmungsmöglichkeiten, Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung sowie Aufstiegsmöglichkeiten. Nur etwas über ein Drittel ist damit (sehr) zufrieden.

<sup>13</sup> Der besonders positiv bewertete Aspekt Arbeitszeit wird hier nicht näher behandelt, da dieses Thema in Kapitel 8 ausführlich behandelt wurde.

Um einen Überblick über die Branchen zu bekommen, welche hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit insgesamt eher positiv oder eher negativ bewertet werden, haben

wir ausgewertet, in welchen Branchen es sehr viele und in welchen es wenige Zustimmungen zu den verschiedenen Aspekten rund um die Arbeitszufriedenheit gibt.

Der Vergleich zeigt, dass insbesondere in der Elektroindustrie sehr viele Arbeiterinnen mit zahlreichen Aspekten sehr zufrieden sind, nämlich fast zwei Drittel der Befragten. Auch in der Textilindustrie und Wäscherei sowie der Metallindustrie ist mehr als die Hälfte der Frauen mit vielen Aspekten sehr zufrieden. Am geringsten fällt die Zufriedenheit in der Nahrungsmittelindustrie sowie der Spielwaren- und Schmuckerzeugung aus.

Bezogen auf mögliche Unterschiede zwischen den Arbeiterinnen (Migrationshintergrund, Alter etc.), gibt es vor allem hinsichtlich des Alters nennenswerte Unterschiede: die jüngste Altersgruppe ist die zufriedenste, am wenigsten zufrieden sind die 31- bis 39-jährigen Frauen. Sonst lassen sich keine signifikanten Unterschiede feststellen.

Im Folgenden haben wir die verschiedenen Fragen zu vier großen Themen zusammengefasst und gehen in den folgenden Kapiteln näher auf die unterschiedlichen Aspekte ein.<sup>13</sup> Wie gestaltet sich die Situation in den verschiedenen Industriezweigen, und welche weiteren Informationen sind aus den ausführlicheren Gesprächen zu erfahren?

**Bildstatistik 7**

**Befragungsergebnis: Zufriedenheit mit dem Beruf**

Von je 10 Industriearbeiterinnen sind ...



höchstens  
mit 1 Aspekt sehr/  
eher zufrieden



zufrieden  
mit 2 bis 5  
Aspekten



zufrieden  
mit 6 Aspekten  
und mehr



Pharmazeutische  
Industrie



Elektroindustrie



Nahrungsmittel



Textilindustrie  
und Wäschereien



Metallindustrie  
(inkl. KfZ)



Papierindustrie



Spielwaren- und  
Schmuckerzeugung



Gesamt



Quelle: L&R Datafile „Industriearbeiterinnen“, 2017, Basis: IFES-Erhebung 2017, n=337, n miss zwischen 35 und 68

## 9.2 Überwiegend große Zufriedenheit mit der Beziehung zu den KollegInnen

Neben der überwiegend hohen Zufriedenheit mit der Arbeitszeit fällt vor allem auf, dass die Beziehung zu den KollegInnen als sehr positiv beurteilt wird. Je ein Drittel der Befragten zeigt sich mit der Beziehung zu den KollegInnen sehr oder eher zufrieden. Hervorzuheben sind hier vor allem die hohen Werte in der Nahrungsmittelindustrie – einem Industriezweig, der sonst eher wenig hinsichtlich Arbeitszufriedenheit punktet: Über die Hälfte der Arbeiterinnen ist mit der Beziehung zu den KollegInnen sehr zufrieden, ein weiteres Viertel eher zufrieden. Ähnlich hohe Werte finden sich nur in der Metallindustrie.

Auch in den offenen Interviews hoben viele der Befragten auf die Frage, was ihnen am Beruf am allermeisten gefällt, die sozialen Kontakte hervor:

*Ich verstehe mich fantastisch mit meinen Arbeitskollegen. Das ist schon sehr viel wert (I\_5).*

*Wir haben eine sehr gute Kollegialität (I\_10). Mit den Leuten zusammenzuarbeiten, die sind alle lieb und nett. Natürlich gibt es auch Reibereien (I\_14).*

Die gemeinsame Arbeit in den Betrieben und Werkshallen wird von vielen als sehr positiv erlebt – selbst wenn in fast allen Interviews auch vorübergehende Streitig-

keiten geschildert wurden. Dennoch wird es als sehr wertvoll empfunden, nicht abgeschottete Arbeitsplätze zu haben, sondern sich mit KollegInnen austauschen zu können, zu lachen und fallweise auch zu streiten. Manche berichteten vom Betrieb als Ersatzfamilie sowie einem sehr familiären Umgang untereinander.

In frauendominierten Branchen wurde allerdings fallweise angesprochen, dass es auch schwierig sein kann:

*Sie wissen eh, wenn einmal zehn Frauen auf einem Pflaster sitzen, da brauchen wir gar nicht darüber reden. Dem einen passt das nicht, dem anderen das nicht. (...) Aber mit meiner unmittelbaren Kollegin verstehe ich mich wahnsinnig gut (I\_5).*

*Man kann sich das unter einem Hühnerstall mit lauter Frauen vorstellen (I\_6).*

Im Großen und Ganzen werden aber doch der Zusammenhalt und die gute Kommunikationskultur betont.

Seitens der BetriebsrätInnen wurde ebenfalls betont, dass großer Wert auf das Gemeinsame gelegt wird, Ausflüge, Feste etc. Aus männerdominierten Bereichen wurde berichtet, dass es fallweise eigene Treffen für die „paar Arbeiterinnen“ gibt, dass sie sich nur untereinander austauschen und etwas gemeinsam unternehmen.

### 9.3 Relativ hohe Zufriedenheit mit der Art der Tätigkeit

Hinsichtlich der Art der Tätigkeit ist – zumindest in manchen Branchen – eine relativ hohe Zufriedenheit erkennbar. Vor allem Arbeiterinnen aus der Textilindustrie und Wäscherei zeigen sich sehr zufrieden. Generell gibt es quer durch alle Branchen relativ wenige Arbeiterinnen, die eher oder gar nicht mit ihrer Tätigkeit zufrieden sind.

In den qualitativen Interviews wurden ganz unterschiedliche Aspekte hervorgehoben, welche die Arbeiterinnen an ihrer Arbeit sehr positiv sehen:

- Die Tätigkeit ist nicht abstrakt, sondern sie arbeiten daran mit, dass ein Produkt entsteht,
- die Arbeit wird als sehr abwechslungsreich erlebt,

- es wird direkt an oder mit Maschinen gearbeitet und hervorgehoben, was alles möglich ist; die Arbeit macht Spaß.

Selbst wenn die Frauen hinsichtlich der Mitgestaltungsmöglichkeit der Arbeitsabläufe nicht unbedingt sehr zufrieden sind, können doch viele ihrer konkreten Arbeit im Rahmen der vorgegebenen Möglichkeiten einiges abgewinnen.

Im Bereich der Nahrungsmittel- und der Pharmaindustrie sowie der Spielwaren- und Schmuckerzeugung werden diese Möglichkeiten kritischer gesehen. Nicht zuletzt durch die starke Normierung und engen Vorgaben wurde die Art der Tätigkeit seltener als zufriedenstellend eingestuft als in den anderen Bereichen, wie auch die Mitgestaltungsmöglichkeiten besonders geringe Zustimmungswerte erhalten.

## 9.4 Mäßige Zufriedenheit mit dem Führungsstil durch die/den Vorgesetzten sowie mit der sozialen Einstellung des Betriebes gegenüber den Beschäftigten

Die Zufriedenheit mit dem Führungsstil durch die/den Vorgesetzten sowie mit der sozialen Einstellung des Betriebes gegenüber den Beschäftigten liegt im Mittelfeld der Zufriedenheit hinsichtlich der unterschiedlichen Aspekte der Arbeit. Hier gehen die Meinungen der Befragten oft diametral auseinander: Ob sie sich im Zweifelsfall in ihrem Betrieb gut aufgehoben fühlen, und wie sie die/den direkte/n Vorgesetzten sowie die Unternehmensspitze erleben.

Besonders wenig Zufriedenheit herrscht diesbezüglich in der Nahrungsmittel- und der Pharmaindustrie sowie der Spielwaren- und Schmuckerzeugung. Am besten schneiden die Elektro- und Metallindustrie sowie die Textilindustrie und Wäschereien ab.

In den Interviews wird das breite Meinungsspektrum bezüglich der Vorgesetzten deutlich. Während manche von der sozialen Einstellung der direkten Vorgesetzten berichteten, sprachen andere von abschätzigem Verhalten derselben – vor allem in frauendominierten Bereichen.

In männerdominierten Betrieben scheint es auf der einen Seite Vorgesetzte zu geben, welche besonders auf die Frauen schauen, sie unterstützen und motivieren, aber auch solche, die „mit uns nicht können“ und sich „noch immer nicht daran gewöhnt haben, dass auch Frauen an Maschinen stehen“ (I\_9).

Auffallend ist, dass kaum konkrete Kritiken an die Vorgesetzten herangetragen oder Überlegungen angestellt werden, wie die Situation besser aussehen könnte. Eine Ausnahme stellt folgende Interviewpassage dar: Eine Arbeiterin beschrieb konkret, dass sie MitarbeiterInnen-Treffen und Austausch mit den Vorgesetzten gut fände:

Ich will nur sagen, dass in den Betrieben die Leiter ihren Mitarbeitern eine Chance geben sollen, z.B. alle zwei, drei Monate ein Mitarbeitertreffen machen. Und die Mitarbeiter sollen auch vor dem Chef sprechen und nicht sprechen, wenn der Chef nicht da ist. Dann wächst irgendwie ein Hass oder Komplexe zwischen KollegInnen, und jeder glaubt, er ist der beste vor dem Chef. Das könnte man alles vermeiden, wenn jeder alle zwei Monate eine Chance bekommt zu sprechen, also was wichtig ist für die Firma oder was wichtig ist für den Betrieb, damit man gut zusammenarbeiten kann (I\_19).

Die in dem Interview formulierte fehlende geregelte Austauschmöglichkeit zwischen den ArbeiterInnen, aber auch zwischen diesen und den Vorgesetzten kann sicher als symptomatisch für viele Arbeitsbereiche gelten, wurde aber in den Interviews selten explizit angesprochen. Es wurden eher die menschlichen oder eben nicht so menschlichen Eigenschaften der Vorgesetzten angeführt.

Auf den Führungsstil oder die Art, das Team zu führen, auf Probleme einzugehen etc., wurde wenig eingegangen, und

die Weise, wie die Führungsarbeit funktioniert, wird eher hingenommen. Ausnahmen bilden jene Führungskräfte, die sich beispielsweise direkt erkundigen, wie es den MitarbeiterInnen geht, sie zwischen-durch ermutigen, zu Hause zu bleiben, wenn sie sich nicht so gut fühlen, die Arbeit wertschätzen, loben und präsent sind – und sich auch selbst fachlich auskennen. In solchen Fällen wurde nett vom „Big Boss“, „Chefe“, „Meister“ gesprochen, der „sein Herz am rechten Fleck hat“ (I\_5).

Während in den Interviews die direkten Vorgesetzten zumindest fallweise positiv beurteilt wurden, wurde vor allem an der Unternehmensleitung und Konzernspitze Kritik geübt.

Angesprochen wurden das völlige Desinteresse an der eigentlichen Arbeit im Betrieb sowie eine Geringschätzung dieser (auch im Gegensatz zur nicht produktiven Büroarbeit der Angestellten), das nicht vorhandene Bescheidwissen über die Vorgänge im Betrieb – wenn beispielsweise Schulungen nötig sind –, ihre Absenz, die Entscheidungen über Standorte, die „irgendwo“ getroffen werden, selbst wenn

es zu ständigen Leistungsverbesserungen der Produktion kommt etc.

Von einer konkreten Auseinandersetzung mit Arbeitsstil und Leistungsvorgaben sprachen vor allem die BetriebsrätInnen, die in direktem Kontakt mit den Vorgesetzten stehen und gewisse Forderungen einzubringen versuchen. So sehen sie sich zumeist auf Augenhöhe mit den direkten Vorgesetzten und betonten die gemeinsame Sprache sowie oft gemeinsamen Ziele trotz Auseinandersetzungen bezüglich gewisser Ungerechtigkeiten, fehlender Zulagen oder nicht gesetzlich konformer Entlassungen beispielsweise von älteren ArbeiterInnen. Bei den Leitungsebenen weiter oben wurde die Auseinandersetzung schwieriger eingeschätzt, da diese probieren, den BetriebsrätInnen zu vermitteln, dass sie als ArbeiterInnenbetriebsrätInnen ohnehin wenig verstehen, eine andere Sprache gesprochen wird und es um Gesamtunternehmensziele geht, die über allen Überlegungen stehen. So wurde auch die Arbeit der BetriebsrätInnen als immer schwieriger eingeschätzt – es müsste viel mehr gewusst werden, um mitreden zu können und ernst genommen zu werden.

## 9.5 Wenig Zufriedenheit mit der betrieblichen Aus- und Weiterbildung sowie den Aufstiegsmöglichkeiten und der betrieblichen Mitbestimmung

Sechs Prozent der Befragten gaben an, dass sie ihre Arbeit wegen einer Aus- und Weiterbildung unterbrochen haben. Insgesamt fällt aber auf, dass hinsichtlich der betrieblichen Aus- und Weiterbildung sehr große Unzufriedenheit aufgrund der fehlenden Möglichkeiten und Unterstützung durch die Betriebe herrscht.

Auch wenn quer über alle Industriezweige die Unzufriedenheit relativ hoch ist, sticht erneut insbesondere die Nahrungsmittelindustrie hervor, gefolgt von der Papierindustrie. Etwas besser wird die Situation für die Elektro- sowie Metallindustrie eingeschätzt.

Insgesamt erzählten sehr wenige Arbeiterinnen von betrieblicher Aus- und Weiterbildung – die wenigen stammen aus den soeben genannten Zweigen (Elektro- und Metallindustrie inklusive Kfz) sowie aus technischen Bereichen quer durch alle Branchen.

Um mit den positiven Beispielen zu beginnen: Auffallend ist, dass fast ausschließlich Befragte aus einigen (vor allem männerdominierten) Betrieben von Entwicklungs- und Ausbildungsmöglichkeiten berichteten, die sie – zumeist begeistert – in Anspruch genommen hatten:

Man kann sich weiterbilden, wenn man möchte, da gibt es einige Sachen, das ist hier super. Wenn man sagt, dass man irgendetwas dazu machen will, oder wenn eine offene Stelle frei ist, dann kann man das auf alle Fälle tun (I\_1).

Das ist so ein Aspekt in dieser Firma, dass ich sage, okay, Weiterbildungen werden an-

geboten. Zwar sehr produktspezifisch oft, die ich nirgends anders verwenden kann, aber ich habe schon auch wirkliche Computerkurse gemacht (I\_4).

Vor allem Maschinenführerinnen erzählten über Aufstiege, Beförderungen und Chancen, die ihnen geboten worden waren und die sie genutzt hatten. Auch von der Möglichkeit, sich zur Meisterin ausbilden zu lassen, wurde von einer technischen Facharbeiterin erzählt.

Vor allem im technischen Bereich wurden also Ausbildungen und Chancen sowie Beförderungen erwähnt, etwa zur Teamsprecherin, oder von einem Aufstieg von der Hilfs- zur Fachkraft.

Diesen Ausnahmen steht jedoch der Großteil der Befragten gegenüber, die beschrieben, dass ihnen zumeist nur vor Ort gezeigt wird, was zu tun ist, oder welche Veränderungen es bei Produktumstellungen etc. gibt. Eine Aus- oder Weiterbildung im eigentlichen Sinn wird nicht angeboten.

Wir haben automatisch, wenn irgendwas wäre, gewisse Schulungen. Aber das hat jetzt weniger mit dem zu tun, das sind mehr die [andere Facharbeitergruppe], die haben wirklich gute Kurse. Die haben eigene Kurse, die bezahlt werden. (...) Da wird schon weiterentwickelt, was auch ganz wichtig ist und ich gut finde. (...) Wir werden intern eingeschult auf gewisse Maschinen, wenn wir diese händisch betätigen. Da stehen wir dann mal dort, und es wird erklärt, das passiert schon, aber jetzt nicht in der Dimension wie die [andere Facharbeitergruppe], die das gelernt haben (I\_12).

Die Interviews verdeutlichten, dass dort, wo es relativ umfassende Umwälzungen im Produktionsprozess gegeben hat oder nach wie vor gibt, den Arbeiterinnen oft nur gezeigt wird, „wie die neuen Knöpfe funktionieren“, weiterführende Schulungen aber nicht geboten werden. Generell wurden aber die eigenen Aufstiegsmöglichkeiten als sehr gering eingeschätzt.

Für einen Großteil der Befragten erscheinen diese als nicht vorhanden und Aus- und Weiterbildungen als etwas, was andere, aber nicht sie angeboten bekommen.

Aus den anderen Bereichen wurde selten von Aus- und Weiterbildungen erzählt und zumeist lapidar festgestellt, dass es „nichts gibt“ oder zumindest

nichts angeboten wird. Auch hinsichtlich der Aufstiegs- oder Weiterentwicklungsmöglichkeiten wurden keine Perspektiven gesehen. Diese beiden Aspekte fallen in den qualitativen Interviews als „Nicht-Thema“ auf; in der quantitativen Befragung wurden diese Bereiche als nicht zufriedenstellend eingestuft.

Nur Betriebsrätinnen berichteten von Schulungen, die sie im Rahmen ihrer Betriebsrätinentätigkeit in Anspruch nehmen können, doch seitens der Betriebe scheint es wenige Angebote zu geben. Aufgrund der formulierten Unzufriedenheit sollte diesem Bereich mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden.

## Wandel und Kontinuität

Arbeitsplatzzufriedenheit ist heute ein wichtiges Thema – die Erwerbsarbeit soll nicht nur die materielle Existenz absichern, sondern auch möglichst erfüllend und sinnstiftend sein. Die von Käthe Leichter festgestellte große durchgängige Unzufriedenheit mit den meisten Aspekten des Arbeitslebens kann in dieser Form im Rahmen der aktuellen Untersuchung nicht bestätigt werden.

Das kollegiale Klima und die gute Zusammenarbeit mit den KollegInnen werden von vielen Arbeiterinnen sehr geschätzt – etwas überraschend vor allem in der Nahrungsmittelindustrie, einer Branche, die bei den meisten Fragen sonst weniger gut abschnitt –, aber auch hinsichtlich der Art der Tätigkeit herrscht überwiegend Zufriedenheit. So wurden beispielsweise die Sichtbarkeit des Produktes wie auch die abwechslungsreiche Tätigkeit hervorgehoben.

Hinsichtlich des Führungsstils der Vorgesetzten sowie der sozialen Einstellung des Betriebes erweist sich die Arbeitszufriedenheit als deutlich niedriger. Während in den qualitativen Interviews die direkten Vorgesetzten meist etwas besser wegkamen, sind es bei großen Konzernen und Unternehmen insbesondere die obere Leitung, die kritisch betrachtet wurde. Hier fehlen ein wertschätzender Umgang mit den Arbeiterinnen und das Er- und Anerkennen der konkreten Leistung. Entscheidungen werden aus Sicht der Arbeiterinnen unabhängig von ihrer Tätigkeit getroffen. Auffallend ist, dass hinsichtlich der Wahrnehmung der Führungsfunktion durch die Vorgesetzten wenig zu erfahren ist – dies eher kein Thema ist –, sondern nur festgestellt wird, ob es „gute“ Vorgesetzte mit dem „Herz am rechten Fleck“ sind.

Besonders kritisch werden die Themen Weiterbildung sowie Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten gesehen. Vor allem die betriebliche Aus- und Weiterbildung kann als relativ neues Thema erachtet werden, welches in Käthe Leichters Studie gar keine Rolle spielt. Welches sind hier die Erfahrungen und Wünsche der Arbeiterinnen?

Es fällt auf, dass bis auf den Elektro- und Metallbereich sowie technische Arbeitskräfte und Maschinenbedienerinnen eigentlich niemand von Aus- und Weiterbildungen berichtete. In den anderen Bereichen werden Weiterentwicklungsoptionen wahrgenommen und diese sehr positiv erlebt und derart beschrieben. In den meisten anderen Bereichen wurde von keinerlei Aktivitäten, Angeboten, Entwicklungsmöglichkeiten erzählt, und es wurde sehr kritisch gesehen, dass gar keine Möglichkeiten geboten werden.

Insgesamt gibt es zwischen den Industriezweigen auch bei der Frage der Arbeitsplatzzufriedenheit große Unterschiede: Der Vergleich zeigt, dass insbesondere in der Elektroindustrie sehr viele Arbeiterinnen mit zahlreichen Aspekten sehr zufrieden sind, nämlich fast zwei Drittel der Befragten. Auch in der Textilindustrie und Wäscherei sowie der Metallindustrie ist mehr als die Hälfte der Frauen mit vielen Punkten sehr zufrieden. Am geringsten fällt die Zufriedenheit in der Nahrungsmittelindustrie sowie der Spielwaren- und Schmuckerzeugung aus.

## **10 Hausarbeit**

## Blick zurück... So leben wir 1932

„Für die Frauen ist zu Hause nur Schichtwechsel“  
(Leichter 1932, 78)!

Mit dieser Aussage einer Arbeiterin beginnt das Kapitel zur Hausarbeit, bevor beschrieben wird, wie sich der „zweite Arbeitstag“ der Arbeiterinnen gestaltete, und wie sich die Arbeit durch die zahlreichen Tätigkeiten im Haushalt verdoppelte und verdreifachte.

14 Vgl. Hochschild & Machung 1990

Der Arbeitstag fing für die meisten schon früh an – zwei Drittel der Arbeiterinnen standen vor 6 Uhr auf. 20% der unverheirateten und 40% der verheirateten Frauen mussten sogar um 5 Uhr oder noch früher aus dem Bett steigen. Für drei Viertel der Arbeiterinnen endete der Tag trotzdem erst zwischen 22 und 23 Uhr. In der Studie wurde der Schluss gezogen, dass der Arbeitstag im Normalfall 16,5 Stunden umfasste, für viele verheiratete Frauen aber 17 oder sogar 18 Stunden dauerte. In diesem Zusammenhang wurde darauf hingewiesen, dass der lange Arbeitstag nur zu einem geringen Teil von Ruhepausen und Erholung unterbrochen wurde.

Die Arbeit begann früh am Morgen für fast drei Viertel der Befragten, die vor Arbeitsbeginn in der Fabrik Aufgaben im Haushalt verrichteten: „Das Frühstück bereiten, für Mittag vorkochen, Schuhe und Kleider putzen, die Wohnung aufräumen, eines davon oder gar alles sind für die große Mehrzahl der verheirateten Frauen die selbstverständliche Morgenbeschäftigung schon vor der Fabrikarbeit. Kinder werden versorgt, am Weg wird noch eingekauft, gerechnet, eingeteilt – so kommt die Arbeiterin in die Fabrik“ (ebd., 79)!

Die tatsächliche Hausarbeit wurde erst nach der Berufsarbeit geleistet. Zwischen 16 und 17 Uhr, manchmal auch erst um 18 Uhr kamen die Arbeiterinnen nach Hause, und dann begann die „zweite Schicht“<sup>14</sup> für sie. Halbehalbe im Haushalt war zur damaligen Zeit noch lange kein Thema, und so lastete auf fast der Hälfte der Arbeiterinnen – 61% der verheirateten und 32% der ledigen Arbeiterinnen – die gesamte Haushaltsarbeit. Von denjenigen, die Unterstützung bekamen, stammte diese vor allem von den Müttern oder Schwiegermüttern (52%) und nur zu einem geringen Teil vom Mann (14%), den Kindern (14%), Geschwistern (15%) oder anderen wie etwa Nachbarinnen (fünf Prozent). Obwohl 211 Ehemänner arbeitslos waren, halfen nur 80 Männer im Haushalt.

Die Belastung durch die Arbeit in der Fabrik und im Haushalt führte dazu, dass nur ein ganz geringer Teil der Frauen während des Tages Zeit fand, um sich auszuruhen – nämlich lediglich 14% der ledigen und sieben Prozent der verheirateten Frauen. So verwundert es nicht, dass die Frage nach einer Möglichkeit zum Ausruhen während des Tages nicht wenig Befremden bei den befragten Arbeiterinnen hervorgerufen hat.

Die Last der Haushaltsführung wurde durch die Umstände erschwert, dass es in vielen Wohnungen an den einfachsten Erleichterungen fehlte. So hatten nur 18% in der Wohnung Gas, elektrisches Licht und eine Wasserleitung, und ebenso viele hatten nichts davon. Im Roten Wien war die Zentralisierung der Hausarbeit ein Thema – etwa das Einküchenhaus oder Zentralwaschküchen –, und so wurden Fragen dazu in der Erhebung gestellt. Allerdings wurde die Frage nach der Zentralisierung der Hausarbeit nur von einem Drittel der Befragten beantwortet, da für die meisten die zusätzliche Hausarbeit zu einer Selbstverständlichkeit zu zählen schien, die nicht infrage gestellt wurde. Von jenen, die die Frage beantworteten, sprachen sich 82% der verheirateten Arbeiterinnen und 92% der ledigen Arbeiterinnen für eine Zentralisierung der Hausarbeit aus. Die Wünsche in Bezug auf die Haushaltsführung richteten sich meist danach, was im Haushalt fehlte, also häufig Gas, elektrisches Licht, Wasserleitung, Klosett, Waschküche, Keller oder Parkettboden. Zentralisierung wie das Einküchenhaus wurden hauptsächlich von jenen genannt, die bereits über die einfachsten Haushaltserleichterungen verfügten. Außerdem wurden Vorbehalte gegen zentrale Einrichtungen geäußert, wie beispielsweise der Kostenpunkt oder die Präferenz von Selbstgekochem oder die fehlende zeitliche Verfügbarkeit.

Hier zeigten sich Unterschiede zwischen den Generationen: Vor allem die jüngeren, unverheirateten Frauen, die geprägt waren von der Überlastung ihrer eigenen Mütter, wünschten sich eine Veränderung, um die individuelle Belastung durch Haushaltstätigkeiten zu schmälern.

## 10.1 Der Haushaltsalltag

Das zeitige Aufstehen gehört für Industrierarbeiterinnen heute noch zur Normalität. So fängt der Tag der im Rahmen der aktuellen Studie befragten Arbeiterinnen nach wie vor sehr früh an, da Arbeitsbeginn bei den meisten zwischen 6 und 7 Uhr früh ist: 56% der befragten Arbeiterinnen stehen vor 5 Uhr früh auf, 44% nach 5 Uhr. In Kombination mit einem langen Arbeitsweg dauern so die Tage einiger Arbeiterinnen sehr lang:

*Ich stehe um 4:20 auf, gehe um 4:50 außer Haus und steige um 5:01 in die Straßenbahn. Um 5:18 steige ich in die Schnellbahn und um fünf vor sechs stemple ich. Davor muss ich mich natürlich umziehen. Um sechs Uhr wird begonnen zu arbeiten. Um neun Uhr haben wir Frühstückspause für eine Viertelstunde, um 12 Uhr eine halbe Stunde. Zwischen Vier und halb Fünf gehe ich nach Hause und zwischen halb- und dreiviertel Sechs bin ich dann am Abend zu Hause. Und das Tag für Tag (lacht) (I\_5).*

Bei einigen startet der Arbeitstag sogar noch früher, so wie bei einer Arbeiterin, die bereits um 5 Uhr zu arbeiten beginnt und daher um 4 Uhr früh aufsteht. Bei einer früheren Arbeitsstelle musste sie aufgrund ihres längeren Anfahrtsweges sogar schon um halb vier aus dem Bett.

*Also wir müssen um 5 schon im Geschäft sein, aber wir müssen schon früher da sein, uns umziehen und dann um fast 5 im Geschäft sein, um 4 stehe ich auf, 4 weil ich jetzt in der Nähe bin, also war, in der Nähe meines Arbeitsplatzes, wenn ich weiter weg bin dann bin ich auch schon oft um 3:30 Uhr aufgestanden wenn ich in einem anderen Bezirk gewohnt habe (I\_7).*

Bedingt durch das frühe Aufstehen, gehen einige der befragten Frauen schon relativ früh ins Bett: etwa 20% bereits um 21 Uhr,

28% um 22 Uhr und 16% um 23 Uhr oder später. Jene, die später schlafen gehen kommen auf kurze Schlafzeiten zwischen sechs und sieben Stunden.

### Hilfe bei der Hausarbeit

Auch im Jahr 2017 beginnt für viele Arbeiterinnen erst noch die „zweite Schicht“, wenn sie nach Hause kommen (vgl. Hochschild/Machung 1990). 78% der Befragten gaben an, das sie überwiegend zuständig für die Hausarbeit sind, bei 21% ist es der Partner/die Partnerin und bei sechs Prozent andere Personen wie etwa ihre Kinder. Obwohl die Hauptzuständigkeit für den Haushalt bei den Frauen liegt, antworten auf die Frage nach Unterstützung bei Kinderbetreuung und Hausarbeit nur zehn Prozent an, dass sie sich „mehr Unterstützung durch Partner bzw. anderer Haushaltsmitglieder“ wünschen. Dass hier ein sehr hoher Anteil gar nicht antwortete (61%), könnte ein Hinweis darauf sein, dass die geschlechtsspezifische Aufteilung der Hausarbeit als Selbstverständlichkeit angesehen und gar nicht infrage gestellt wird.

Während also sehr viele Frauen die Frage nach Unterstützung bei Kinderbetreuung und Hausarbeit nicht beantworteten, gibt es bei der Frage nach dem Wunsch nach mehr Zeitaufwendung eine eindeutige Tendenz in Richtung Ausruhen und Schlafen: 52% der Befragten wünschten dafür sich mehr Zeit. An zweiter Stelle steht der Wunsch, mehr Zeit mit Kindern und Familie zu verbringen (siehe auch Kapitel Arbeitszeit und Kapitel Kinderbetreuung).

Ebenso kam in den persönlichen Interviews zum Ausdruck, dass die Arbeiterinnen in der heutigen Zeit, von denen die meisten Vollzeit arbeiten, immer noch die hauptsächlich Zuständigen für die Hausarbeit sind. So antwortete etwa eine Befragte auf

15 Statistik Austria.  
Generations and Gender Survey  
(GGS), 1. Welle 2008/2009

die Frage, ob ihr Mann auch einen Teil der Hausarbeit übernimmt, dass dieser durch seine Arbeit sehr belastet sei und sie daher die gesamte Hausarbeit erledigt.

Na ja (lacht) ... eher wenig. Ich verdonnere ihn, dass er sich um die Autos kümmern muss, aber Wäsche, Geschirr, einkaufen ... alles meins. Aber mein Mann muss sich die Arbeit auch mit nach Hause nehmen. Er ist technischer Zeichner, und sie haben Aufträge für Pläne zeichnen, und die werden immer so angesetzt, dass es ohne Freizeitopferung nicht ausgeht, dass das fertig wird (I\_10).

Der zwölfjährige Sohn geht um 6.30 Uhr aus dem Haus und kommt nicht vor 15 Uhr, an manchen Tagen gar erst um 17 Uhr nach Hause. Da er dann oft auch noch lernen muss, ist die Befragte froh, wenn sie ihn dazu bewegen kann, wenigstens das Notwendigste im Haushalt und seine Schulaufgaben zu erledigen.

Ich hab's so im Griff, dass ich sage – schau, dass dein Bett in Ordnung ist, trage die Schmutzwäsche weg, und häng dein Badetuch auf, und halte die Schulsachen in Ordnung, aber sonst ... was soll man viel verlangen? Aber er kann sich selbst was zum Essen machen. Er hat schon früh gelernt, wie ein Toast geht oder Pizza (I\_10).

Eine andere Befragte antwortete auf die Frage nach der Aufteilung der Hausarbeit und die Frage, welche die Aufgaben der anderen Familienmitglieder sind, in aller Kürze: „Ich mach alles allein.“ Und auf die Frage, was die Hausarbeit erleichtern würde, gab sie auch nur eine kurze Antwort: „Gar nichts“ (I\_3). Immer wieder war von befragten Frauen zu hören, dass sie die täglich anfallenden Haushaltstätigkeiten selbst übernehmen, während die Männer „mithelfen“ und bestimmte Tätigkeiten abnehmen. Ähnliche Antworten gab es auch auf allgemeine Fragen zum Thema: Tätigkeiten wie Essen einkaufen, Ge-

schirrspülen oder Geschirrspüler ein- und ausräumen oder das Kochen der täglichen Mahlzeiten werden in vielen Haushalten in erster Linie von Frauen übernommen, während Aufgaben wie kleinere Reparaturen, das Bezahlen von Rechnungen oder das Kümmern um finanzielle Angelegenheiten zu einem höheren Anteil von Männern übernommen werden.<sup>15</sup> Die mithelfenden Männer kamen immer wieder in den Erzählungen der Arbeiterinnen vor:

Ja schon, mein Mann hilft schon mit (I\_1).  
Ja ... also, er kann auch staubsaugen, aber eher weniger (I\_17).

Also, Fenster putzen mag ich nicht, das hat immer er gemacht. Aber Garten, Gemüsegarten, das ist seins, oder die Beerensträucher – ist sein. Ich bin mehr für das Innenleben zuständig (I\_13).

Nur in einem Interview wurde erwähnt, dass die ungleiche Aufteilung der Hausarbeit zeitweise zu Konflikten führt. Eine Befragte erzählte, dass sie die gesamte Hausarbeit übernimmt und auch die Küche putzt, wenn sie nach Hause kommt, nachdem ihr Mann für sich selbst gekocht hat. Gleichzeitig wird die Schiefelage in der häuslichen Aufteilung in ihrer Erzählung relativiert, indem sie hervorhob, dass ihr Mann „die großen Sachen“ erledigt, wie etwa Reifen am Auto wechseln.

IP: Außer für sich selber kochen macht er nichts. Hundefutter muss ich kochen.

I: Und sind Sie damit zufrieden, oder hätten Sie das gerne anders?

IP: Wenn er mir auf die Nerven geht, dann streiten wir ein bisschen, aber er macht auch große Sachen für mich. Er ist für das Auto zuständig. Reifen wechseln, wenn ich irgendein Problem mit dem Auto habe – ist er zuständig. Also, er macht seinen Teil und ich einen Teil. Die starken Dinge macht mein

Mann, also finde ich es ok, wenn ich Wäsche wasche (I\_19).

Eine befragte Arbeiterin meinte, dass die Hausarbeit „eigentlich sehr gut“ aufgeteilt sei, um anschließend zu beschreiben, dass sie das Putzen, das Wäschewaschen und das Bügeln erledigt, während ihr Mann eher dann übernimmt, „wenn etwas Schwierigeres“ zu erledigen ist, wobei sie diese Tätigkeiten nicht näher spezifizierte.

Wir teilen uns den Haushalt eigentlich sehr gut auf, aber ich würde sagen, dass ich das meiste mache. Er macht dann eher das, wenn etwas Schwierigeres zu machen ist, aber vom Putzen her, vom Wäschewaschen und vom Bügeln her mach das meiste ich. Wenn mir jemand hilft, dann ist das meine Mutter, die kommt einmal in der Woche und unterstützt mich ein bisschen beim Bügeln und so was, weil sie das gerne macht (I\_2).

Mit kleineren Kindern ist einerseits die zeitliche Belastung durch Hausarbeit höher, und andererseits bleibt aufgrund der Beschäftigung mit den Kindern auch weniger Zeit für die Hausarbeit. An Arbeitstagen bleibt neben den notwendigen Tätigkeiten wie Einkaufen, Kochen und den wichtigsten Reinigungsarbeiten keine Zeit für anderes. So berichtete etwa eine Arbeiterin, dass sie die meiste Putzarbeit am Freitagnachmittag erledigt, weil sie dann einen kürzeren Arbeitstag hat, während an den anderen Tagen wenig Zeit bleibt.

Das ist sehr schwierig. Also ich muss sagen, unter der Woche komme ich nicht zum viel machen. Weil mein Kind geht nebenbei noch in den Fußballverein. D.h., er muss dreimal die Woche nach der Schule zum Training gebracht werden. Der muss dann vom Training abgeholt werden. Training ist oft bis 19 oder 19.30 Uhr am Abend. D.h., er muss dann heim, und ich muss ihn noch duschen oder noch schnell was zum Essen machen. Oder ich muss an anderen Tagen nach der

Arbeit noch einkaufen gehen. Bis ich dann einkaufen war, das Kind geholt habe und nach Hause gekommen bin, das ist sehr anstrengend, und der Tag vorbei. Unter der Woche ist es meistens nur Wäschewaschen, Staubsaugen und Geschirrspülen, solche Kleinigkeiten, und am Freitag ist eigentlich mein großer Putztag. Am Freitag habe ich früher aus von der Arbeit, und da habe ich mehr Energie (I\_17).

Für eine Alleinerzieherin mit zwei Kindern gestaltet sich der Arbeitstag besonders hart, weil sie zu Hause alles alleine macht und keinerlei Unterstützung hat.

Ja, alles alleine. Zum Beispiel jeden Tag nach der Arbeit gehe ich einkaufen, wenn ich etwas für die Kinder kochen will, und hole dann meinen Sohn um 16 Uhr ab. Wenn ich bis 16 Uhr arbeite, dann bin ich um 16.45 Uhr im Kindergarten, weil Stau ist, das ist eine Katastrophe. Dann frage ich immer, was wir essen. Da muss ich immer fragen, weil mein Kleiner isst kein Fleisch, und der Große will nur Fleisch. Dann bereite ich das Essen vor, und dann die Wäsche. Dann muss ich jeden Tag wegen der Katze staubsaugen (I\_16).

Die Hausarbeit wird hauptsächlich dann erledigt, wenn die Frau nach Hause kehrt:

Immer, weil in der Früh schaffe ich es nicht, da ist es eh noch schön. Wenn der Große von der Schule kommt, dann schlägt die Bombe ein. Ich mache alles alleine (I\_16).

Die spezielle Situation der Schichtarbeiterinnen kam auch in der Organisation der Haushaltsführung zum Ausdruck, da diese an die Arbeitszeiten angepasst wird. Das bedeutet: Wann die Hausarbeit erledigt wird, hängt auch davon ab, wie die Arbeitszeit gelagert ist.

Also, jeden Tag selber kochen ... das muss sein, und auch Hausarbeit. Natürlich, bei

der Spätschicht hat man mehr Zeit, da macht man am Vormittag wesentlich mehr. Bei der Frühschicht ist man ein bissl geschlaucht, wenn man nach Hause kommt. Da muss man ein Nickerchen machen, aber es wird jeden Tag alles erledigt (I\_13).

Kinder werden kaum in die Hausarbeit eingebunden. In diesem Zusammenhang wurde von mehreren Müttern hervorgehoben, dass die zeitliche Belastung der Kinder durch die Schule bereits groß genug und ihnen in erster Linie wichtig ist, dass die Kinder ihre Hausaufgaben erledigen.

Die Kinder haben ihre Hausaufgaben, immer, die kommen um drei nach Hause, essen, dann ausruhen und dann essen, Hausaufgaben, und sonst will ich nichts von den Kindern. Mir ist wichtig, dass sie lernen (I\_7).

Während die einen Arbeiterinnen also die gesamte Belastung der Hausarbeit zusätzlich zu ihrem meist anstrengenden Arbeitstag stemmen müssen, haben andere einen Partner/eine Partnerin, der/die zumindest **einen Teil davon übernimmt**. Eine Arbeiterin beschwerte sich etwa scherzend darüber, dass ihr Partner seit Kurzem in Pension ist und er daher sowohl die Grundreinigung als auch das Kochen und Einkaufen übernimmt; sie erledigt dann am Wochenende nur noch das Wäschewaschen.

Also, seit März ist mein Partner in Pension, und der Kerl nimmt mir leider alles ab. Also, jede Frau würde mich wahrscheinlich beneiden, nur es fehlt mir nachher etwas. Mein Partner macht jetzt sehr viel (I\_13).

Auch eine andere Befragte betonte, dass ihr Mann „urbrav“ sei und die Hausarbeit aufgeteilt wird:

„Also, Wäschewaschen, das macht er nicht, aber Saugen, Aufwaschen, Gartenarbeit ... das machen wir gemeinsam“ (I\_14).

Eine Arbeiterin, die mit ihrem Partner in getrennten Haushalten lebt, erzählte, dass ihr Partner die Tätigkeiten übernimmt, die sie nicht gerne macht, wie das Staubsaugen. Sie verglich ihre Lebenssituation in Bezug auf die Aufteilung der Hausarbeit mit der ihrer Eltern und zeigte sich froh, dass sich seither einiges verändert hat.

Also, er tut schon mithelfen. Also, Staubsaugen mag ich nicht, und das tut er schon. Wenn ich aufs Kochen warten müsste, würden wir verhungern. (lacht) Aber in dieser Weise habe ich Glück, wenn ich denke, was meine Mama mit meinem Papa mitgemacht hat. Aber jetzt, wo mein Papa in Pension ist, tut er sogar kochen und backen. Die waren jetzt 52 Jahre verheiratet, ich hätte das nicht ausgehalten (I\_15).

Bei jenen Frauen, die **alleine leben**, stellt sich die Frage der Aufteilung der Hausarbeit nicht, und es ist klar, dass sie alleine dafür zuständig sind. Andererseits ist der Aufwand für die Haushaltsführung auch überschaubarer, als wenn mehrere Familienmitglieder im Haushalt leben, vor allem Kinder. Eine allein lebende Interviewpartnerin sprach auch an, dass es im Vergleich zu früher „viel leichter“ geworden sei hinsichtlich ihrer veränderten Lebenssituation, aber auch technischer Erleichterungen im Haushalt:

„Ja, Geschirrspüler, Mikrowelle ... heute ist eh schon alles viel leichter als früher“ (I\_12).

Schließlich sprach auch eine andere Interviewpartnerin die technischen Neuerungen an, die in manchen Haushalt Einzug gehalten haben:

Aber so unter der Woche, jeden zweiten Tag, muss staubgesaugt werden. Da habe ich mir schon einen Roboter zugelegt, damit ich nicht so viel machen muss. Also, der ist toll, aber man muss trotzdem ein bisschen, weil der kommt nicht überall hin (I\_13).

## Wandel und Kontinuität

Die Hausarbeit heute findet unter anderen Voraussetzungen statt als zur Zeit der Erhebung von Käthe Leichter und ihren Kolleginnen. Zum einen ist heute der Arbeitstag etwas kürzer und die Arbeit weniger körperlich anstrengend, zum anderen ist die Ausstattung der Haushalte eine gänzlich andere als damals. Fehlte es früher in den meisten Haushalten an Gas, elektrischem Licht und Wasseranschlüssen, gehören diese Dinge im Normalfall heute zur Grundausstattung einer Wohnung. Auch elektrische Haushaltsgeräte wie Waschmaschine, Staubsauger, Geschirrspüler und elektrischer Herd verkürzen die Hausarbeit um viele Stunden pro Woche.

Trotzdem beginnt der Arbeitstag für die Frauen auch in unserer Erhebung sehr früh, was aber weniger daran liegt, dass schon vor dem Weg in die Arbeit vieles an Hausarbeiten erledigt wird, sondern eher daran, dass die Arbeit in den Industriebetrieben sehr früh beginnt und viele einen längeren Arbeitsweg zurückzulegen haben.

An der hauptsächlichen Zuständigkeit der Frauen für die Hausarbeit hat sich auch in der heutigen Zeit wenig geändert. So gaben 78% der Befragten an, dass sie überwiegend zuständig für die Hausarbeit sind, bei 21% ist es der Partner/die Partnerin, und bei sechs Prozent sind es andere Personen wie etwa die Kinder. Etwas höher dürfte der Anteil derer sein, deren PartnerIn einen Teil der Hausarbeit übernimmt, obwohl von halbe-halbe in der Aufteilung der Hausarbeit noch lange keine Rede sein kann. Hier kommt eine eindeutige Kontinuität der geschlechtsspezifischen Rollenaufteilung zum Vorschein, die selbst heute noch dazu führt, dass die Reproduktionsarbeit im Haushalt und in der Kinderbetreuung in erster Linie den Frauen zugeordnet wird.

Auch in den persönlichen Interviews kam zum Ausdruck, dass die Arbeiterinnen in der heutigen Zeit, von denen die meisten Vollzeit arbeiten, immer noch die hauptsächlich Zuständigen für die Hausarbeit sind. Zwar helfen Männer oft mit, doch werden die täglichen Haushaltstätigkeiten wie Putzen, Waschen, Geschirrspülen oder Einkaufen von den Frauen erledigt.

Obwohl die Hauptzuständigkeit für den Haushalt bei den Frauen liegt, gaben auf die Frage nach der Unterstützung bei Kinderbetreuung und Hausarbeit nur zehn Prozent an, dass sie sich „mehr Unterstützung durch Partner bzw. andere Haushaltsmitglieder“ wünschen. Dass hierauf ein sehr hoher Anteil gar nicht antwortete (61%), könnte ein Hinweis dafür sein, dass die geschlechtsspezifische Aufteilung der Hausarbeit als Selbstverständlichkeit angesehen und gar nicht infrage gestellt wird.

Während also sehr viele Frauen die Frage nach Unterstützung bei Kinderbetreuung und Hausarbeit nicht beantworteten, gibt es bei der Frage nach dem Wunsch nach mehr Zeitaufwendung eine eindeutige Tendenz in Richtung Ausruhen und Schlafen. Die meisten der Befragten wünschen sich mehr Zeit für Regenerationsphasen sowie mehr Zeit mit Kindern und mit Familie.



## **11 Kinderbetreuung**

## Blick zurück... So leben wir 1932

„In der Zeit knapper Verdienste, ständiger Existenzunsicherheit, nervenzermürenden Kampfes um das Dasein wird es der Arbeiterin unmöglich gemacht, Mutter zu werden“ (Leichter 1932, 88)

16 Schwangerschaftsabbrüche wurden gemäß Paragraph 144 des Strafgesetzbuchs mit mehrjährigen Haftstrafen bestraft.

Im Kapitel „Die Mutter“ wird zu Beginn eindrücklich geschildert, dass sich viele Frauen aufgrund der schwierigen finanziellen Situation entschieden, keine Kinder zu bekommen. So war die Anzahl der Geburten – bei fast gleicher Zahl der Eheschließungen – in Wien im Jahr 1913 noch fast doppelt so hoch wie 1931, und auch in der aktuellen Erhebung sind nur rund 57% der verheirateten Frauen Mütter.

Bei der Altersstruktur der Arbeiterinnen nach Kindern zeigt sich einerseits das steigende Alter der Erstgebärenden und andererseits, dass bei den jüngeren Frauen generell die Mutterschaft seltener geworden ist. Dies betrifft vor allem die Nachkriegsgeneration, deren Leben durch materielle Not aufgrund von gestiegener Arbeitslosigkeit und Wohnungsnot gekennzeichnet war. „Das bescheidene Arbeiterinneneinkommen ermöglicht nicht die Einstellung einer häuslichen Hilfskraft, an kollektiven Einrichtungen fehlt es noch“ (ebd.: 90). Die wirtschaftliche Not zwang also viele Frauen zu ungewollter Kinderlosigkeit. Angesichts dieser Tatsache empfanden es viele Frauen als besonders ungerecht, dass sie mit „Paragraphen und Kerker“ zur Mutterschaft gezwungen werden sollten, weshalb sie sich für die Abschaffung des Paragraphen 144<sup>16</sup> aussprachen.

Aufgrund der wirtschaftlichen Notlage entschieden sich viele Frauen ebenso für nur ein Kind, was auf mehr als zwei Drittel der befragten Arbeiterinnen zutraf. Im Vergleich dazu hatten von den 50- bis 60-Jährigen nicht einmal 40% nur ein Kind, sondern viele sogar zwei, drei, vier oder mehr Kinder.

Als bezeichnend für diese Entwicklung wird die Situation der 31- bis 35-jährigen Mütter beschrieben, von denen 84% nur ein Kind und 16% zwei Kinder hatten. Mehr als zwei Kinder kamen in dieser Altersgruppe überhaupt nicht vor.

Öffentliche Kinderbetreuungseinrichtungen wurden im Roten Wien zwar bereits errichtet, waren aber nicht in ausreichender Anzahl vorhanden oder wurden wegen unterschiedlicher Vorbehalte noch verhältnismäßig wenig genutzt. Von den 106 Kindern unter sechs Jahren, die in der Erhebung genannt wurden, gingen knapp 22% in den Kindergarten, und 18% der Schulkinder besuchten einen Hort.

In erster Linie wurden die Kinder also zu Hause beaufsichtigt, hauptsächlich von den Großeltern (47%), vom Vater (24%) oder von sonstigen Verwandten (elf Prozent). Zwei Tendenzen in Bezug auf Kinderbetreuung wurden beschrieben: „die einen, die Gemeinschaftseinrichtungen für die Kinder ersehnen, die anderen, die sie ablehnen oder ihnen noch zögernd und mit Vorurteilen gegenüberstehen“ (ebd.: 95). Die befragten Arbeiterinnen berichteten von Problemen mit den Kindergärten und Horten, wie unzureichenden Öffnungszeiten, häufigen Sperrungen während der Ferien, keinem angebotenen Essen oder fehlenden Plätzen, die vor allem Kinder im vierten Lebensjahr betrafen.

Ein beträchtlicher Anteil an Kindern unter 14 Jahren, nämlich 17%, hatte weder zu Hause eine Betreuung, noch besuchten diese Kinder Hort oder Kindergarten. Demnach waren sie untertags auf sich alleine gestellt.

## 11.1 Anzahl der Kinder

	kein Kind		mind. 1 Kind		Gesamt	
	n	%	n	%	n	%
bis 30 Jahre	22	84,6%	4	15,4%	26	100,0%
31 bis 39 Jahre	15	37,5%	25	62,5%	40	100,0%
40 bis 49 Jahre	44	34,6%	83	65,4%	127	100,0%
50 Jahre und älter	43	32,8%	88	67,2%	131	100,0%
<b>Gesamt</b>	<b>124</b>	<b>38,3%</b>	<b>200</b>	<b>61,7%</b>	<b>324</b>	<b>100,0%</b>

Tabelle 21  
Befragte Arbeiterinnen:  
Kind nach Alter der  
Befragten

Quelle: L&R Datafile „Industriearbeiterinnen“, Basis: IFES-Erhebung 2017, n = 337, n miss = 13, Alter auf 2017 berechnet

39% der Frauen in der Fragebogenerhebung im Jahr 2017 hatten keine Kinder, bei den über 40-jährigen betrug der Anteil der Kinderlosen 34%. Das bedeutet, dass der befragte Anteil der Kinderlosen etwa dem Anteil der Kinderlosen innerhalb der weiblichen Bevölkerung Wiens entspricht.

So hatten laut Statistik Austria (2017) in der Gruppe der 35- bis 44-jährigen Frauen in Wien 35% keine Kinder im Haushalt, während 21% der Befragten ein Kind unter 15 Jahren im Haushalt (n = 69) hatten. Sechs Prozent der Befragten, das sind 21 Personen, hatten ein Kind mit besonderen Bedürfnissen.

61% der Befragten hatten mindestens ein Kind, wozu auch Pflege- und Adoptivkinder gezählt wurden. Bei jenen, die Kinder hatten, überwiegt der Anteil derer mit zwei Kindern (46%), gefolgt von einem Kind (40%). Rund 15% hatten drei oder mehr Kinder.

Mehr als die Hälfte der Befragten mit Kind(ern) hatten Kinder, die bereits 20 Jahre oder älter sind, was auf den hohen Anteil an älteren Frauen zurückzuführen ist. Rund elf Prozent waren Mütter eines oder mehrerer Kinder zwischen null und sechs Jahren; von 24% war das jüngste Kind zwischen sieben und 14 Jahre alt, 14% hatten ein jüngstes Kind zwischen 15 und 19 Jahren.

	Anzahl	Anteil
jüngstes Kind zwischen null und sechs Jahren	17	10,6%
jüngstes Kind zwischen sieben und 14 Jahren	39	24,4%
jüngstes Kind zwischen 15 und 19 Jahren	22	13,8%
alle Kinder 20 Jahre oder älter	82	51,3%
<b>Gesamt</b>	<b>160</b>	<b>100,0%</b>

Tabelle 22  
Befragte Arbeiterinnen:  
Alter des jüngsten  
Kindes

Quelle: L&R Datafile „Industriearbeiterinnen“, Basis: IFES-Erhebung 2017, n = 206, n miss = 46

## 11.2 Vollzeitarbeit auch mit jungen Kindern

17 Die Teilzeitquote von 25- bis 49-jährigen Frauen mit Kindern unter 15 Jahren betrug im Jahr 2016 bereits 75% (Statistik Austria, Mikrozensus).

Wird die Arbeitszeit – also Vollzeit oder Teilzeit – nach dem Alter der Kinder bzw. nach dem Vorhandensein von Kindern betrachtet, zeigt sich, dass der Teilzeitanteil im Vergleich zu anderen Beschäftigtengruppen<sup>17</sup> wesentlich geringer ausfällt – bei den Arbeiterinnen ohne Kinder 15%, nach dem Alter des jüngsten Kindes:

- 47% bei jenen, deren jüngstes Kind bis sechs Jahre alt ist,
- 26% bei Arbeiterinnen mit einem Kind zwischen sieben und 14 Jahren,
- 14% bei Arbeiterinnen mit einem Kind zwischen 18 und 19 Jahren und
- sieben Prozent bei Arbeiterinnen, deren jüngstes Kind bereits 20 Jahre oder älter ist.

Die Situation der Kinderbetreuung und damit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind also durch die Tatsache gekennzeichnet, dass auch jene mit kleinen oder kleineren Kindern häufiger als andere weibliche Beschäftigtengruppen einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen.

Teilzeitbeschäftigung wird im Bereich der Arbeiterinnen (im Gegensatz zu den Angestellten) meist nur im Rahmen des gesetzlichen Anspruchs auf Elternteilzeit ermöglicht. Nach dieser Zeit stellt sich die Frage der Nachmittagsbetreuung nach Schulschluss.

Dann habe ich vier Jahre lang bis zum siebten Geburtstag 20 Stunden gearbeitet, aber nicht wirklich geteilt, sondern ich habe eine Woche Montag, Mittwoch und Freitag und die Woche darauf nur Montag und Mittwoch gearbeitet. Das hat ganz gut funktioniert, aber ohne Omas hätte ich auch das nicht ge-

konnt. Mit dem Kindergarten war um 14.30 Uhr am Nachmittag Schluss, und ich bin um 15.30 Uhr heimgekommen. Und in der Früh muss ich um 4.45 Uhr weg, da ist noch kein Kindergarten offen. Aber das hat halt mit meinem Mann funktioniert, er hat das Kind in den Kindergarten gebracht, und die Omas haben es abgeholt. Ich habe deswegen kein zweites Kind bekommen, es wäre nicht möglich gewesen. Mein Kind ist dann in die erste Klasse Volksschule gegangen, und dann, wie er sieben Jahre war, habe ich wieder Vollzeit arbeiten gehen müssen. Da war die Schule spätestens um 13 Uhr aus (I\_10).

Da die Elternteilzeit für Kinder bis zum siebten Lebensjahr möglich ist, wird die Frage bezüglich Kinderbetreuung für viele Frauen in der Produktion mit dem siebten Geburtstag des Kindes aktuell – also in einer Zeit, in der die Kinder in die Volksschule gehen.

Wenn jedoch – wie es das Beispiel einer Pendlerin aus Niederösterreich zeigt – keine Nachmittagsbetreuung vorhanden ist, gestaltet sich die Vereinbarkeit sehr schwierig:

Hat es nichts bei uns am Land gegeben. Ich wohne in [Region anonymisiert]. Mittlerweile gibt es für die Volksschüler eine Nachmittagsbetreuung mit Mittagessen und Hausaufgabenmachen. In dieser Zeit war ich halt in [Arbeitsbereich anonymisiert] und habe alles Mögliche gemacht. Dann musste ich gezwungenermaßen wieder 40 Stunden arbeiten und stand vor der Herausforderung, wie ich das mit dem Kind mache. Dann habe ich drei Jahre lang Nachtschicht gearbeitet: um 7.30 Uhr in der Früh nach Hause und zu Mittag auf und Essen machen, Kind von der Schule holen, Hausaufgaben. Am Nachmittag, wenn der Mann nach Hause gekommen ist, habe ich noch mal schnell zwei Stunden geschlafen, und dann wieder arbeiten (I\_10).

Auf die Frage, wie es ihr in dieser anstrengenden Zeit ergangen ist, antwortete die Frau:

Man gewöhnt sich daran. Das Wochenende nutzt man zum Ausschlafen. Was man sich gesundheitlich antut, das merkt man ja nicht gleich (I\_10).

Entgegenkommen seitens des Betriebes gab es mit dem Ende ihres Anspruchs auf Elternteilzeit keines, und so war nur Vollzeitarbeit für sie möglich. Die Befragte meinte, dass es für Beschäftigte aus Wien etwas leichter sei, da diese dank Hort die Möglichkeiten haben, Kinder bis 17.30 Uhr betreuen zu lassen. In ihrem Fall handelt es sich um einen männlich dominierten Betrieb, in dem nur wenige Frauen

arbeiten, was bedeutet, dass das Problem Vereinbarkeit von Beruf und Familie nur einen geringen Teil der Belegschaft als Hauptzuständige betrifft.

Es wäre ja nicht nur der Betriebskindergarten die Lösung. Man müsste schauen, dass die Frauen nur tagsüber arbeiten. Weil was mache ich um 22.15 Uhr mit einem Kind, das ich vom Kindergarten mitnehme? Jetzt kämpfe ich halt so, dass mein Mann manchmal beruflich nach Deutschland muss. Ganz sicher ist es eine Spätschichtwoche. Ich kämpfe mit jedem Urlaubstag. Ich habe mir diese Urlaubswoche gekauft, statt der kollektiven Erhöhung, damit ich durchkomme, weil, wenn alle Stricke reißen, ich mein Kind nicht am Nachmittag alleine lassen kann (I\_10).

## 11.3 Wer betreut die Kinder?

Da sich in der Befragung nur ein geringer Anteil an Frauen mit jüngeren Kindern unter 15 Jahren befand (69 Frauen oder 21% hatten ein Kind unter 15 Jahren, das zumindest tageweise bei ihnen lebte), konnten die Fragen zur Kinderbetreuung nur von einem kleinen Teil der Befragten beantwortet werden. Dadurch waren detailliertere Auswertungen nicht möglich.

Die befragten Frauen sind in der Mehrheit die Hauptzuständigen für die Betreuung der Kinder. Befragt danach, wer die Kinder beaufsichtigt, wenn sie nicht da sind, gaben nur 25% den Partner/die Partnerin oder den Vater des Kindes an. Nur elf Prozent können auf Großeltern und etwa zehn Prozent auf andere Personen zur Unterstützung hinsichtlich der Kinderbetreuung zurückgreifen.

Euro pro Monat für Kinderbetreuung aus: 45% unter 200 Euro, 55% 200 Euro oder mehr.

Gefragt nach den Wünschen zur Unterstützung der Kinderbetreuung, Pflege und Hausarbeit, dominierten die Nennungen zum Angebot an Kinderbetreuung: 32% wünschten sich längere oder flexiblere Öffnungszeiten von Kindergärten, Horten und Ganztagschulen, und entsprechend votierten 30% für einen Ausbau des Angebots von Ganztagesplätzen in Kindergärten und Schulen. Für rund 28% wäre ein garantierter Anspruch auf einen Kinderbetreuungsplatz wichtig, und rund ein Viertel der Befragten hätte gern Unterstützung bei der Betreuung der Kinder in den Schul- oder Kindergartenferien. Die Unterstützung durch den Partner/die Partnerin oder durch andere Familienmitglieder fällt mit einem Anteil von 16% der Antworten gering aus (siehe Tabelle 24).

Der stressige Alltag eines erwerbstätigen Paares mit kleinem Kind, das sich die Kinderbetreuung teilt, wurde auch immer wieder anschaulich von den befragten Arbeiterinnen geschildert. Der Schichtdienst ermöglicht zwar auf der einen Seite die Aufteilung der Kinderbetreuung mit dem Partner/der Partnerin, aber auf der anderen Seite wird das Leben mit Kindern getaktet, damit sich die Erwerbsarbeit mit der Betreuung der Kinder arrangieren lässt. Eine Beschäftigte erzählte, dass sie und ihr Mann über eineinhalb Jahre lang ihre Dienste entgegengesetzt eingeteilt hatten, um sich die Kinderbetreuung aufzuteilen: Sie ging zwei- oder dreimal die Woche abends in den Dienst, nachdem ihr Mann nach Hause gekommen war. Da ihre Tochter damals immer lange schlief und die Frau ebenso später aufstand, nachdem sie erst um drei oder vier Uhr früh ins Bett

**Tabelle 23**  
**Befragte Arbeiterinnen:**  
**Betreuungspersonen von**  
**Kindern unter 15 Jahren:**  
**Wenn ich nicht da bin**  
**... (Mehrfachnennung**  
**möglich)**

	n	%
keine Angabe/nichts davon	44	60,3%
mein Partner/ der Vater der Kinder	18	24,7%
Großeltern	8	11,0%
niemand, Kinder sind alleine	5	6,8%
Andere, nicht verwandte Person	4	5,5%
die älteren Geschwister	2	2,7%
andere verwandte Person	1	1,4%
<b>Gesamt</b>	<b>73</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile „Industriearbeiterinnen“, Basis: IFES-Erhebung 2017, n = 73 <sup>18</sup>

<sup>18</sup> Insgesamt 73 Personen haben mind. ein Kind unter 15 Jahren, vier von diesen leben aber in einem anderen Haushalt.

Sogar wenn die Kinder krank sind, scheinen die meisten Frauen meist auf sich selbst gestellt zu sein. So werden nur 14% in diesem Fall von der Partnerin/vom Partner oder dem Vater des Kindes betreut, bei elf Prozent springen die Großeltern ein oder vereinzelt andere Personen. Selbige Aufteilung gilt für den Weg in den Kindergarten oder zur Schule.

Durchschnittlich geben die Befragten, deren Kinder in Kinderbetreuung sind, 200

	Anzahl	Anteil
längere und flexiblere Öffnungszeiten von Kindergärten, Horten, Ganztagschulen	22	31,9%
Ausbau des Angebots von Ganztagesplätzen in Kindergärten und Schulen	21	30,4%
garantierter Anspruch auf einen Kinderbetreuungsplatz	19	27,5%
keine Angabe/nichts gewählt	19	27,5%
Betreuung der Kinder auch in den Schul- oder Kindergartenferien	17	24,6%
Ausbau eines Netzes von Anlaufstellen für Notfälle in der Kinderbetreuung	16	23,2%
mehr Unterstützung durch Partner oder andere Haushaltsmitglieder	11	15,9%
Haushaltshilfe	7	10,1%
flexiblere Arbeitszeiten	7	10,1%
Unterstützung bei der Betreuung/Pflege von Pflegebedürftigen	1	1,4%
Sonstiges	1	1,4%
<b>Gesamt</b>	<b>69</b>	<b>100,0%</b>

Tabelle 24

**Befragte Arbeiterinnen:**  
Wenn das Kind unter 15 Jahren zumindest tageweise im Haushalt lebt: Wunsch nach Unterstützungen (Mehrfachnennung möglich)

Quelle: I&R Datafile „Industriearbeiterinnen“, Basis: IFES-Erhebung 2017, n = 69

gekommen war, konnte sie den darauffolgenden Tag mit ihrer Tochter verbringen.

Wir haben das irgendwie eineinhalb Jahre lang durchgedrückt, trotz Schlafmangel. Ich habe mich dann auch am Nachmittag mit ihr hingelegt und habe nebenbei den Haushalt gemacht. Mein Mann hat zu dieser Zeit sehr viel gearbeitet und konnte mich auch nicht viel unterstützen. Meine Mama hat damals noch gearbeitet, die hat mich ein bisschen unterstützt, wie sie es eben konnte, und wie sie [die Tochter] dann drei Jahre alt geworden ist, haben wir sie in den Kindergarten gegeben. Das heißt, ich bin dann schlafen gegangen um vier in der Früh, um sieben aufgestanden, habe dann das Kind angezogen, das ist natürlich nicht wie am Schnürchen gelaufen (lacht), und hat dann eine Stunde gedauert. Dann habe ich sie in den Kindergarten gebracht, bin wieder nach Hause gefahren und habe meinen Schlaf bis ungefähr zwölf Uhr nachgeholt. Meine Tochter hat im Kindergarten gegessen, dann war sie wenigstens erledigt, und ich musste nicht kochen. Aber dieser Schlaf auf Raten ist damals leicht auf die Psyche gegangen, weil du warst dann praktisch dauermüde durch den Schichtdienst, man war einfach dauermüde. Aber dadurch, dass man dort relativ gut verdient hat mit zwei- bis dreimal in der Woche, habe ich auch nicht aufgehört, dort zu arbeiten. Ich hätte vielleicht die Möglich-

keit gehabt, tagsüber woanders zu arbeiten, aber dann hätte ich wahrscheinlich in einer Fünftageweche das verdient, was man bei uns in zwei bis drei Tagen verdient (I\_2).

Auch rückblickend wird von Frauen, deren Kinder schon erwachsen sind, die alleinige Zuständigkeit für die Kinderbetreuung als Belastung wahrgenommen:

Die Kinder sind eben groß, sie sind außer Haus, ich war alleine die ganze Zeit und irgendwie, ja. Der Älteste ist 33, der Zweite 31 und die Tochter 27. (...) Ja, na sicher, es war sehr schwierig (I\_3).

Eine andere ältere Beschäftigte berichtete, dass sie zehn Jahre zu Hause, also ohne auswärtige Arbeit beschäftigt, gewesen war, weil ihr Mann ein ausreichend hohes Einkommen hatte. Sie verglich die Situation mit der ihrer Tochter, die ebenfalls in einem Industriebetrieb beschäftigt ist, und für die es sich ihrer Ansicht nach sehr schwierig gestaltet, Berufstätigkeit und Familie zu vereinbaren. Wenn kleine Kinder öfter krank sind, reicht der Anspruch auf Pflage tage oft nicht aus, und es werden Urlaubstage aufgebraucht. Da die Frau selbst noch berufstätig ist, kann sie als Großmutter nicht einspringen, wenn das Kind krank ist oder wenn es in der Ferienzeit Betreuung benötigt.

Ich sehe es, wie meine Tochter kämpft. Du hast neun Wochen Ferien, und kein Mensch hat neun Wochen Urlaub. Wie soll das gehen? Und die Betreuung kostet so viel Geld, und die Kinder wollen ja nicht hingehen. Ich verstehe das einfach nicht. Ich glaube, es würde den Kindern gut tun, wenn Großeltern da wären. Die heutige Generation wird relativ schnell in den Hort und Kinderbetreuung abgeschoben, und die Kinder fühlen sich dann nicht geliebt. Ich glaube, das ist ein Fehler. Früher haben sich die Familien das leisten können, dass der Mann so viel verdient hat, dass die Frau zu Hause war, und heute müssen beide arbeiten gehen und kämpfen beide, dass sie überhaupt über die Runden kommen (I\_18).

Eine andere Beschäftigte mit zwei erwachsenen Kindern erzählte, dass sie nach der Geburt der ersten Tochter nach zwei Jahren wieder arbeiten ging, mit dem zweiten Kind aber sechseinhalb Jahre zu Hause war. Sie begründete die lange Kindererziehungszeit damit, dass sie die Kosten für die Kinderbetreuung mit dem erzielten Einkommen gegengerechnet hatte und ihr nur weniger als die Hälfte geblieben wäre.

Also, ich finde, dass der Kindergarten damals sehr teuer war. Ich hätte damals fast 6000 Schilling dafür bezahlt, 10.000 hätte ich verdient, und davon wären mir 4000 übrig geblieben. Da habe ich gesagt, da bleibe ich zu Hause. Das bringt nichts (I\_1).

Aufgrund der langen Erwerbsunterbrechung ergeben sich finanzielle Einbußen für Frauen, denen sie sich oft erst nach Jahren bewusst werden – wenn sie überlegen, wie hoch ihre Pension ausfallen werden.

Dann muss man irgendwann doch anfangen zu arbeiten – jetzt werden wir sehen, wie lange ich arbeiten muss. (lacht) Das finde ich auch irgendwie unfair, das ist alles so

unfair! Die Politiker wollen, dass man Kinder bekommt, aber im Endeffekt muss man dann die Arbeitszeit noch hinten dranhängen (I\_1).

Obwohl die Frauen größtenteils von den Anstrengungen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie berichteten und davon, wie sie jonglieren müssen, damit sich alles ausgeht, fällt auf, dass kaum über Wünsche oder über Vorstellungen gesprochen wurde, wie ihre Situation erleichtert werden könnte.

Nur eine Arbeiterin mit Kindern beteuerte im Interview, dass für sie die Kombination aus Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung keine Belastung darstellt:

„Nein. Das macht mir sehr viel Spaß, und ich mach das gerne“ (I\_7).

Die Situation von Alleinerzieherinnen gestaltet sich noch etwas schwieriger, vor allem wenn diese keine Unterstützung durch andere Familienmitglieder erhalten, wie das Beispiel einer alleinerziehenden Arbeiterin zeigt, die keine Familienmitglieder vor Ort hat. Ihr Ex-Mann zahlt Alimente und hat die Kinder jedes zweite Wochenende bei sich. Aufgrund ihres Arbeitsbeginns vor 7 Uhr hatte sie bis vor einiger Zeit eine Babysitterin, die unter der Woche jeden Tag in der Früh eine halbe Stunde auf die Kinder aufpasste und für die halbe Stunde 15 Euro bekam. Seit die Betreuerin einen Job fand, hat die Arbeiterin für den fünfjährigen Sohn in der Früh keine Unterstützung mehr. Da ihr normaler Arbeitsbeginn schon vor 7 Uhr ist, hätte die Frau nun nicht mehr rechtzeitig in den Dienst fahren können, da der Kindergarten erst ab 6.30 Uhr geöffnet hat. Gemeinsam mit ihrer Vorgesetzten konnte jedoch eine Lösung gefunden werden, sodass sie nun zehn Minuten später anfangen kann. Ohne dieses Entgegenkommen des Betriebes hätte die Frau ihren Arbeitsplatz aufgeben müssen.

Dann habe ich meiner Chefin gesagt, dass ich kündigen muss, weil ich keine anderen Möglichkeiten habe. Also, ich brauche nur zehn Minuten in der Früh – und wenn ich um 7 Uhr anfangen kann, gibt es kein Problem, weil der Kindergarten schon um 6.30 Uhr offen hat. Meine Chefin hat gesagt, das ist überhaupt kein Problem. Jetzt bin ich wirklich froh. Abholen ist kein Problem. Wenn meine Kinder krank sind und ich nicht kommen kann, hat meine Chefin Verständnis, weil sie weiß, dass ich keinen habe (I\_16).

Obwohl in diesem Fall eine Lösung gefunden werden konnte, zeigt das Beispiel, unter welchem Druck Beschäftigte mit Betreuungspflichten stehen, vor allem dann, wenn sie auf sich alleine gestellt sind. So stellt wie in diesem Fall oft schon ein für zehn Minuten später angesetzter Arbeitsbeginn nicht nur eine grundlegende und notwendige Erleichterung dar, sondern wird die Erwerbstätigkeit der Frau überhaupt erst ermöglicht. Insgesamt spiegelt das Beispiel eine sehr anstrengende Lebensphase einer Familie wider, alleine durch den frühen Arbeitsbeginn und die dadurch notwendige Kinderbetreuung früh am Morgen.

In Betrieben, in denen der Frauenanteil höher ist, wird noch eher auf den Bedarf von Beschäftigten eingegangen, wenn die Arbeitszeiten mit der Kinderbetreuung abzustimmen sind. Eine Interviewpartnerin nahm nach der Elternkarenz, nach dem zweiten Geburtstag des Kindes, eine Vollzeitstelle an, da sie die Arbeitszeit entsprechend einer Kinderbetreuung vereinbaren konnte.

Ich habe damals, als ich bei der Firma begonnen habe, gleich mit offenen Karten – ich habe gesagt, die Nachmittagschicht kann ich nicht machen, es ist ja ein Schichtbetrieb. Ich konnte es nicht machen, weil ich einfach keine Betreuung am Nachmittag habe. Die Nachmittagschicht wäre von 14

bis 22 Uhr am Abend. Das geht mit einem Kind nicht. Damals hat sich die Firma für mich entschieden und gemeint, ob ich aber die Nachtschicht machen könnte, die geht von 22 bis 6 Uhr. Da habe ich dann eingewilligt, dass ich das machen kann, weil da mein Mann schon zu Hause wäre. Das heißt, ich bin ihnen entgegengekommen und habe die Frühschicht von 6 bis 14 Uhr gemacht, und die Nachtschicht habe ich eine Zeit lang gemacht (I\_17).

Mittlerweile übernimmt diese Beschäftigte keine Nachtschicht mehr, sondern nur noch die Frühschicht. Die Zeiten für Beginn und Ende konnte sie dank Hilfestellung des Betriebsrats individuell vereinbaren; diese Abmachung gilt, bis ihr Kind die Volksschule abgeschlossen hat.

Das haben sie jetzt auch geändert, die ist normalerweise für andere Leute von 6 Uhr 50 bis 15 Uhr 30. Das konnte ich aber nicht ausüben, weil mein Kind genau um 15 Uhr 30 von der Schule aus hat. Da habe ich mich natürlich mit dem Betriebsrat zusammengesetzt, und mir wurde dann eingewilligt, dass ich von 6 Uhr 30 bis 15 Uhr arbeiten darf (I\_17).

## 11.4 Betreuungsbedarf während der Ferienzeit

Zusätzlich zur schwierigen Organisation der Kinderbetreuung unterm Jahr wird von einigen Frauen das Problem des Betreuungsbedarfs während der Ferienzeit angesprochen:

Es sind acht bis neun Wochen Ferien im Sommer, Weihnachten und Energieferien. Ich jongliere mit meinen Geschwistern, wenn die im Urlaub sind. Wenn dann meine kleine Schwester wieder arbeiten geht, habe ich dann ihre Kinder, wenn ich zu Hause bin. Irgendwie schaffen wir es. Voriges Jahr war mein Kind eine Woche im Englischcamp in Salzburg. Er war zwar zu Beginn nicht begeistert, aber jetzt will er unbedingt wieder hin. Dieses Jahr fährt er wieder (I\_10).

Eine Befragte erzählte, dass ihr Betrieb in der Ferienzeit eine Woche Kinderbetreuung anbietet, die sie schon das zweite Jahr gerne in Anspruch genommen hat.

Die Sommerferienzeit zu überbrücken ist für sie sehr schwierig, auch wenn ihr Ex-Mann zwei bis drei Wochen übernimmt und sie dann gemeinsam mit den Kindern Urlaub macht. So bleibt ihr nichts anderes übrig, als den älteren Sohn, der elf Jahre alt ist, alleine zu Hause zu lassen.

Da muss ich mich immer mit meinem Ex-Mann absprechen. Er hat auch so zwei bis drei Wochen Urlaub, und dann ich. Wir haben auch zwei Wochen Betriebsurlaub, und dann muss ich noch eine dritte nehmen. Und dann habe ich es so gemacht, dass der Große leider alleine zu Hause ist den ganzen Tag, weil Sommer ist, aber er hat Freunde, und der Kleine ist im Kindergarten (I\_16).

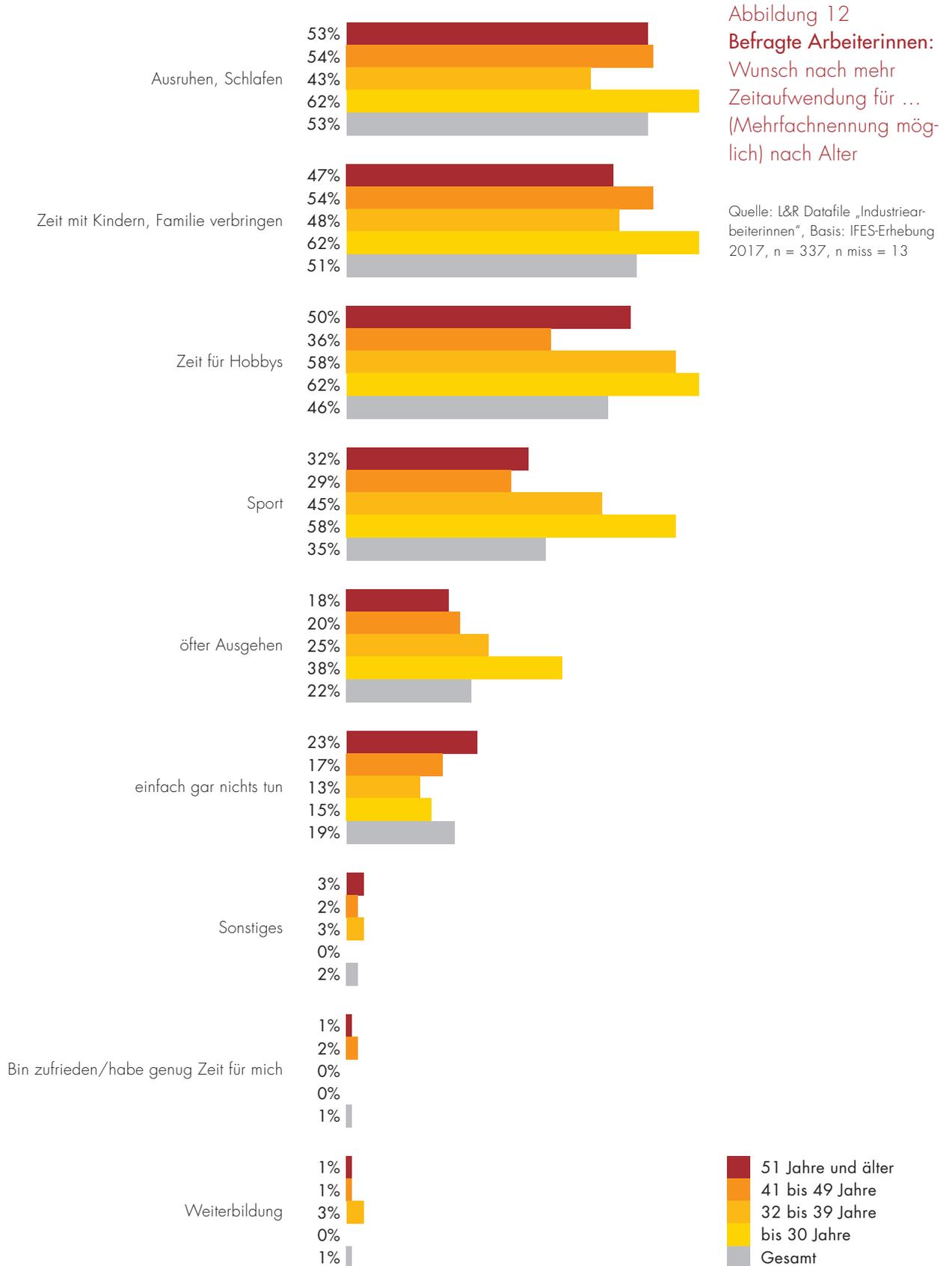
Ferienzeiten stellen auch für diese Familie eine besondere Herausforderung hinsichtlich Koordination und finanzieller Belastung dar. Auch eine andere Befragte

berichtet von der schwierigen Koordination, vor allem in den Ferien:

Es ist ziemlich schwer als Mutter, weil du hast nur fünf Wochen Urlaub, und die Kinder haben neun Wochen Ferien, und das sind nur die Sommerferien, dazu kommen noch Semesterferien, Osterferien. Es ist immer sehr schwer. Ich zahle im Prinzip ... also, es gibt Ferienbetreuung, was du bei der Schule beantragen kannst ... das zahle ich jedes Mal privat. Da zahlst ungefähr für eine Ferienwoche 100 Euro. D.h., normalerweise, Osterferien und Semesterferien, ist er immer in Betreuung, weil du nur fünf Wochen Urlaub hast. Zu Weihnachten gibt es z.B. überhaupt keine Ferienbetreuung. D.h., du musst die zwei Wochen zu Weihnachten zu Hause sein. Ich mache das so, dass ich drei Wochen im Sommer und zwei Wochen zu Weihnachten auf Urlaub gehe. So teile ich mir das auf. Und den Rest muss mein Kind leider in Betreuung gehen. Die Großeltern vom Kind sind alle noch berufstätig, ich habe keinen in Pension. Meine Schwester wohnt im Waldviertel, da habe ich leider auch keine Unterstützung. Es geht leider nicht anders (I\_17).

Aufgrund der zeitlich starken Belastung der in den Industriebetrieben arbeitenden Frauen wird vor allem ihr Wunsch nach Ausruhen und Schlafen deutlich: 52% wünschen sich auf die Frage, wofür sie gerne mehr Zeit hätten, dafür mehr Zeit, was als eindeutiges Zeichen für Überlastung interpretiert werden kann. Die Hälfte der Befragten wünscht sich mehr Zeit für Kinder und Familie. „Zeit für Hobbys“ nimmt mit 46% der Antworten bei dieser Fragestellung den dritten Platz ein, gefolgt von Sport (34%), öfter Zeit zum Ausgehen (21%) und „einfach gar nichts tun“ (18%). Nur vier Befragte (ein Prozent) sind zufrieden mit ihrer zeitlichen Einteilung und

## 11.5 Wunsch nach Ausruhen und Schlafen und nach mehr Zeit mit Kindern und Familie



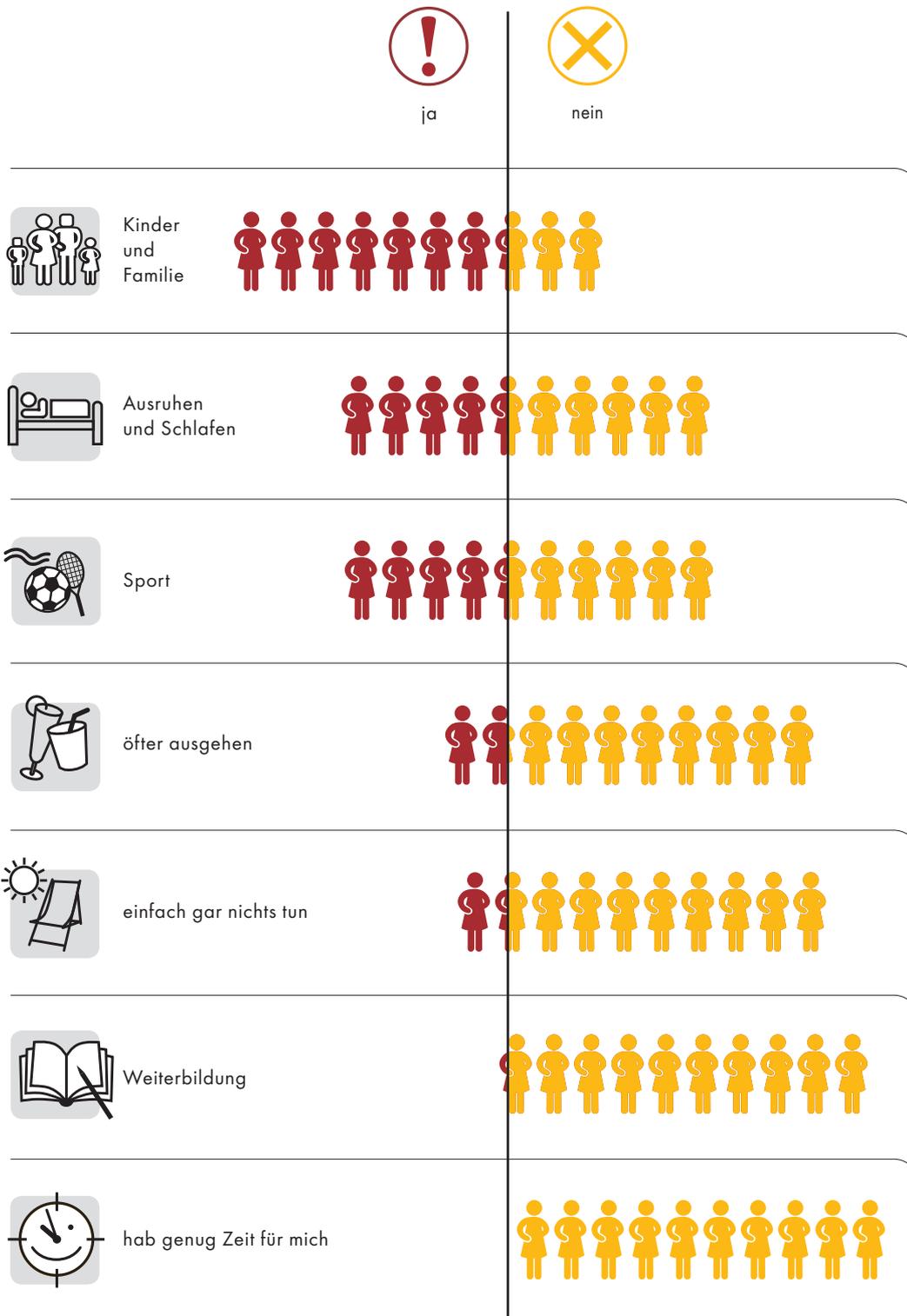
bestätigten, genug Zeit für sich zu haben. Wie die Aufteilung nach Altersgruppen zeigt, haben vor allem die jüngeren Frauen (bis 30-Jährige) einen besonders hohen Bedarf an Ruhe und Schlaf, aber auch der Wunsch hinsichtlich mehr Zeit für Kinder und Familie ist in dieser Altersgruppe stark ausgeprägt (siehe Abbildung 12).

Das Dilemma zwischen der Belastung durch die Erwerbsarbeit, der zusätzlichen Belastung durch Hausarbeit und Kinderbetreuung, kommt auch in dem Wunsch nach mehr Zeit für Kinder und Familie zum Ausdruck. 72% der Befragten mit Kindern unter 15 Jahren äußerten den Wunsch danach (siehe Bildstatistik 8).

**Bildstatistik 8**

Befragungsergebnis: Wunsch nach mehr Zeit für ...

Von je 10 Industriearbeiterinnen mit Kind(ern) wünschen sich ... mehr Zeit für:



Quelle: L&R Datafile „Industriearbeiterinnen“, Basis: IFES-Erhebung 2017, n=69, mit mindestens einem Kind unter 15 Jahren

## **Wandel und Kontinuität**

Eines wird deutlich, wenn die Situation damals mit heute verglichen wird: Der Alltag von Industriearbeiterinnen mit Betreuungspflichten erscheint nach wie vor herausfordernd und wird von vielen als anstrengend erlebt.

Die schwierige Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Gruppe der Industriearbeiterinnen wird vor allem dadurch sichtbar, dass die Beschäftigten mit Kindern weitaus häufiger als andere weibliche Beschäftigtengruppen einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen. Teilzeitbeschäftigung ist im Arbeiterinnenbereich meist nur im Rahmen des gesetzlichen Anspruchs auf Elternteilzeit möglich.

Frauen sind nach wie vor die Hauptzuständigen für die Kinderbetreuung. So wünschen sich 32% längere und flexiblere Öffnungszeiten von Kindergärten, Horten und Ganztagschulen, während 30% eine Ausdehnung des Angebots von Ganztagesplätzen in Kindergärten und Schulen begrüßen würden. Der Betreuungsbedarf während der Ferienzeit wird ebenso als Problem von jenen mit jüngeren Kindern angeführt.

Die Schilderungen der interviewten Arbeiterinnen illustrierten eine komplizierte Einteilung hinsichtlich der eigenen Arbeitszeit – oft mit Schichtdienst – mit der Arbeitszeit des Partners/der Partnerin und teilweise der Unterstützung durch andere Familienmitglieder. Die Situation von Alleinerzieherinnen ist sogar noch schwieriger, da diese ganz alleine für die Betreuung der Kinder zuständig sind. Besonders in diesen Fällen ist ein gewisses Entgegenkommen des Betriebes, etwa die Arbeitszeit betreffend, wichtig.

Die meisten der in den Industriebetrieben arbeitenden Frauen wünschen sich vor allem Zeit für Ausruhen und Schlafen, nämlich 52%. Dies kann als deutliches Zeichen für Überlastung interpretiert werden. Die Hälfte der Befragten wünscht sich mehr Zeit für Kinder und Familie.

Als wesentlich besser als zur Zeit der Studie von Käthe Leichter und ihren Kolleginnen kann die Situation der Kinderbetreuungseinrichtungen positiv hervorgehoben werden, da heute Kinderbetreuungseinrichtungen auch für jüngere Kinder in wesentlich größerem Ausmaß verfügbar sind und zugleich die gesellschaftliche Akzeptanz höher ist, diese auch zu nutzen.

## **12 Wohnen**

## **Blick zurück... So leben wir 1932**

„Die enge, überfüllte Wohnung, in der Menschensorgen und Menschenschicksale aneinanderstoßen, die Haushaltsführung übermäßig erschwert wird, ist heute noch das Heim der Arbeiterin“  
(Leichter 1932, 72).

Die Wohnungsfrage nahm im Jahr 1932 einen ganz besonderen Stellenwert für die Lebensqualität ein, da die Arbeiterinnen vor allem von Wohnungsnot betroffen waren. Fast die Hälfte der Arbeiterinnen besaß keine eigene Wohnung, wobei das eigene Heim vor allem für die verheirateten Arbeiterinnen eine große Rolle spielte, von denen mehr als ein Viertel keine eigene Wohnung hatte. So wohnten verheiratete Arbeiterinnen oft bei den Eltern oder den Schwiegereltern, manchmal mit dem Mann gemeinsam, oft aber auch getrennt, was oft zu Spannungen und Konflikten führte. Doch ebenso die ledigen Arbeiterinnen, von denen zwei Drittel bei den Eltern wohnten, litten unter der fehlenden Selbstständigkeit und verspürten das Bedürfnis nach eigener Lebensgestaltung.

Generell waren die Wohnungen eng, Wohn- und Schlafräum befanden sich oft in einem Zimmer, und mehrere Familienmitglieder schliefen in einem Raum: So teilte mehr als die Hälfte aller Arbeiterinnen den Schlafräum mit zwei oder mehr Personen, mehr als ein Drittel sogar mit drei und mehr Personen.

Die überfüllte Wohnung war ein Kennzeichen der ArbeiterInnenwohnungen der damaligen Zeit, denn die Anzahl der zusammenwohnenden Familienmitglieder war hoch, und die Wohnungen waren klein. Mehr als zwei Drittel der Arbeiterinnen wohnten in Kleinstwohnungen, in Wohnungen, die nur aus einem Kabinett, nur aus einem Zimmer, bestenfalls aus Zimmer oder Kabinett mit Küche bestanden. 37% der Arbeiterinnen lebten in diesen Wohnungen mit mehr als drei erwachsenen Personen zusammen. Von den damals befragten Arbeiterinnen wohnten rund elf Prozent in den neuen Wohnhausbauten der Gemeinde Wien, die einen höheren Wohnstandard boten als der allgemeine Durchschnitt an verfügbaren Wohnungen.

Wie im Kapitel „Hausarbeit“ beschrieben wird, hatten außerdem nur rund 18% der Arbeiterinnen in ihren Wohnungen elektrisches Licht, Gas und eine Wasserleitung zur Verfügung (siehe auch Kapitel 10) – also wichtige Voraussetzungen, die zur höheren Wohnqualität erheblich beitragen.

## 12.1 Wohnverhältnisse weitgehend zufriedenstellend

26% der Industriearbeiterinnen, die in der aktuellen Fragebogenerhebung befragt wurden, wohnen in einer Gemeindeförderung.

Fast 23% der Befragten leben in Eigentum, wobei hier die älteren Arbeiterinnen überwiegen und davon auszugehen ist, dass viele von ihnen von außerhalb Wiens an den Arbeitsplatz pendeln. 22% wohnen in einer geförderten Mietwohnung, ebenfalls wie 22% in einer privaten Mietwohnung, wobei etwa zwei Drittel einen unbefristeten Mietvertrag und etwas weniger als ein Drittel einen befristeten Mietvertrag haben. Ein kleiner Anteil wohnt in Untermiete oder in einer anderen Wohnform (z.B. bei den Eltern).

Die durchschnittliche Wohnungsgröße beträgt rund 77 Quadratmeter, wobei 23% in einer Wohnung bis 50 Quadratmeter wohnen, 63% in einer Wohnung von 51 bis 100 Quadratmetern und 14% in einer Wohnung mit über 100 Quadratmetern.

33% der Befragten sind sehr zufrieden mit ihrer Wohnung, 27% sind zufrieden. Wenig oder gar nicht zufrieden sind insgesamt zwölf Prozent. Die Zufriedenheit mit der Wohnung hängt vor allem mit der Wohnungsgröße zusammen: Jene, die mit mehreren Personen in kleineren Woh-

nungen zusammen wohnen, sind – wenig überraschend – am wenigsten zufrieden. So sind 67% der Personen, deren Wohnungsgröße 100 Quadratmeter übersteigt, sehr zufrieden mit ihrer Wohnsituation, während dieser Anteil bei jenen in kleinen Wohnungen (bis 50 Quadratmeter) nur knapp 15% beträgt. Unter jenen Befragten, die im Ausland geboren sind, fällt der Anteil jener, die mit der Wohnung gar nicht zufrieden sind, mit einem Anteil von 13% wesentlich höher aus als bei jenen, die in Österreich geboren sind.

	n	%
Gemeindeförderung	86	25,9%
Eigentum	75	22,6%
geförderte Hauptmiete*	74	22,3%
nicht geförderte Hauptmiete**	74	22,3%
Untermiete	12	3,6%
Sonstiges	11	3,3%
<b>Gesamt</b>	<b>332</b>	<b>100,0%</b>

\* z.B. Genossenschaft \*\* z.B. private Miete

Als belastend in Bezug auf die Wohnsituation wurde in erster Linie Lärm genannt: 22% der Befragten fühlen sich durch Straßenlärm oder Fluglärm gestört, 18% beklagen sich über Lärm durch Nachbarn. Überdies wurden die fehlenden Freiflächen (18%), die Größe der Wohnung (15%) und der Preis (15%) beanstandet

Eigentlich bin ich da sehr zufrieden. Es ist hier ruhig, im Sommer ist es schön, weil ich mich auf meine Terrasse hinaussetzen kann. Also da bin ich, wo ich jetzt wohne, sehr, sehr glücklich; ich bin sehr zufrieden (I\_1).

Tabelle 25  
Befragte Arbeiterinnen:  
Wohnform

Quelle: L&R Datafile „Industriearbeiterinnen“, Basis: IFES-Erhebung 2017, n = 337, n miss = 5

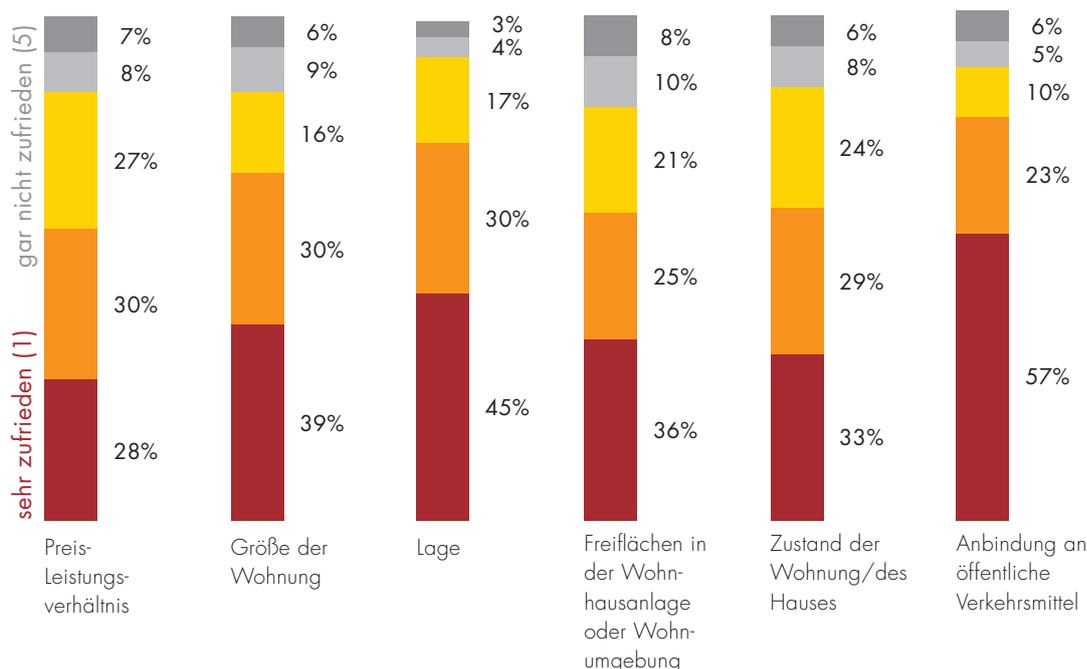
	zu 50 m <sup>2</sup>		bis zu 100 m <sup>2</sup>		über 100 m <sup>2</sup>		Gesamt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
(1) sehr zufrieden	10	14,5%	61	31,3%	30	66,7%	101	32,7%
(2)	14	20,3%	63	32,3%	9	20,0%	86	27,8%
(3)	25	36,2%	55	28,2%	5	11,1%	85	27,5%
(4)	8	11,6%	7	3,6%			15	4,9%
(5) gar nicht zufrieden	12	17,4%	9	4,6%	1	2,2%	22	7,1%
<b>Gesamt</b>	<b>69</b>	<b>100,0%</b>	<b>195</b>	<b>100,0%</b>	<b>45</b>	<b>100,0%</b>	<b>309</b>	<b>100,0%</b>

Tabelle 26  
Befragte Arbeiterinnen:  
Zufriedenheit mit  
Wohnung nach  
Wohngröße

Quelle: L&R Datafile „Industriearbeiterinnen“, Basis: IFES-Erhebung 2017, n = 337, n miss = 28

Abbildung 13  
**Befragte Arbeiterinnen:**  
 Zufriedenheit mit  
 Wohnungsaspekten

Quelle: L&R Datafile „Industriearbeiterinnen“, Basis: IFES-Erhebung 2017, n = 337, n miss = 26 bis 46



(siehe Abbildung 13). Knapp zehn Prozent leiden unter Kälte und neun Prozent unter Hitze in der Wohnung. Schließlich wurden von sechs Prozent der Befragten Schimmelbildung, von vier Prozent Dunkelheit, von rund vier Prozent WC auf dem Gang und von ca. drei Prozent Geruchsbelästigung (z.B. durch Gewerbebetriebe) bemängelt.

Dennoch erweist sich insgesamt die Zufriedenheit mit der Wohnsituation als recht hoch.

In den persönlichen Interviews war das Thema Wohnen im Vergleich zu anderen Themen nur von geringer Relevanz. Das kann insofern interpretiert werden, als die Wohnsituation für die überwiegende Mehrheit kein Problem darstellt, während über andere Themen wesentlich ausführlicher gesprochen wurde.

Lediglich vier der insgesamt 20 Interviewpartnerinnen gaben mehr Informationen über ihre Wohnsituation.

Eine Arbeiterin wohnt in einer ländlichen Gegend in einem Einfamilienhaus am Waldrand und fühlt sich dort sehr wohl:

*Ich habe ein Einfamilienhaus, hinter mir ist der Wald ... Es ist zwar in dieser Siedlung schon eingebrochen worden, aber eigentlich eine sehr gute Siedlung und Gemeinschaft. Wir machen einmal im Sommer eine Siedlungsparty. Eigentlich super. Jetzt haben wir bald die A5 bis ganz raus, wird mir zwar nicht so schnell was bringen, aber ja ... ich möchte nicht dort weg (L\_10).*

Eine andere Interviewpartnerin, die 23 Jahre alt ist, wohnt mit ihrem Vater zusammen und ist derzeit auf Wohnungssuche, da sie gerne in einer eigenen Wohnung leben möchte.

*Wer möchte nicht eine eigene Wohnung haben? Ich möchte eine Familie haben. Wir schlafen in einem Zimmer, das ist noch eine Spur kleiner als das Wohnzimmer hier. Das muss man halt mal alles unter einen Hut bringen. Das ist ja nicht so leicht. Und dann will*

man seine Freizeit haben, seinen Freiraum. Man hat einen Freund. Ich kann jeden Monat ein Wochenende bei ihm schlafen, wenn es gut geht. Und ich finde, das ist nicht Sinn einer Beziehung! Also, ich möchte schon einmal mit ihm zusammenleben (I\_6).

Sie hofft auf eine geförderte Wohnung, eine sogenannte Smart-Wohnung, und spart derzeit die erforderlichen Eigenmittel von mindestens 3.500 Euro. Mit ihrem Einkommen von derzeit 1.000 bis 1.100 Euro ist es schwierig, Geld auf die Seite zu legen.

Ich möchte eine Wohnung haben, aber alleine finanzieren kann ich sie mir nicht, weil 500 Euro Miete, und ich brauche noch Strom, Heizung, Wasser, Versicherung, Es-

sen, ganz banale Sachen auch noch, wo ich mir dann denke, alleine wird das anstrengend. Wenn man da nicht Mietbeihilfe oder so etwas beantragt – alleine geht das nicht. Das ist schon schwer (I\_6).

Auch eine andere Interviewpartnerin setzt ihren Lohn mit den Wohnkosten in Relation und ist – da sie derzeit nichts für das Wohnen bezahlen muss – mit ihrem Einkommen zufrieden.

Für mich als Person, die keine Miete zahlt, weil mein Mann hat ein Haus, dann ist es ok. Aber für jemanden, der in Wien wohnt und, sagen wir, 600 Euro fürs Wohnen zahlt, dann ist es ein bisschen zu wenig. Ich zahle keine Miete, und am Ende des Monats frage ich mich, wo mein Geld ist (I\_19).

## 12.2 Wohnen als Zukunftsthema für Menschen mit niedrigem Einkommen

Da kann die Arbeiterkammer nichts machen, aber da wäre mal die Regierung gefordert, dass die Mieten gestoppt werden. Es kann nicht sein, dass es immer mehr in die Höhe geht, und der Lohn nicht im Verhältnis. Wollen sie uns alle in ein Ghetto führen, dass sich die Arbeiter nichts mehr leisten können? (I\_18).

<sup>19</sup> Siehe <https://mietervereinigung.at/News/841/40127/Die-Mieten-explodieren>

Besonders für Menschen mit niedrigem Einkommen – und das trifft auf die Gruppe der Industriearbeiterinnen in jedem Fall zu – werden die steigenden Mietpreise in Wien<sup>19</sup> bald zu einem großen Problem werden. Dieses betrifft vor allem die Jungen, aber auch jene, die befristete Mietverträge haben oder aus weiteren Gründen in eine andere Wohnung umziehen müssen. Vor allem wenn sich die Einkommenssituation noch weiter verschlechtert, etwa im Fall von Arbeitslosigkeit, bei Trennung oder Tod des Partners/der Partnerin oder in der Pension, kann die Leistbarkeit der Wohnung bei niedrigem Einkommen nicht mehr gewährleistet sein.

Eine ältere Befragte sprach das Problem der Wohnkosten im Verhältnis zu niedrigen Löhnen in Zusammenhang mit der Arbeitslosigkeit ihres Mannes an, der erst

nach über einem Jahr einen Job bei einer Reinigungsfirma fand und dort nun 1.300 Euro verdient. In diesem Zusammenhang stellte sie die Frage, warum es so große Unterschiede beim Verdienst gibt, und sie erwähnte auch ihre Angst, sich die Wohnung alleine nicht leisten zu können.

Wie kann heute noch einer um 1.200 Euro arbeiten gehen? Alleine kann der nicht leben. Nur mein Beispiel: Ich zahle über 600 Euro Miete für meine Wohnung, und da ist noch kein Strom oder Heizung dabei. Das kann sich einer alleine nicht leisten. Das sind immer wieder Ängste: Wenn meinem Mann was passiert, was mach ich dann? Ich kann mir die Wohnung nicht leisten, umgekehrt genauso (I\_18).

## **Wandel und Kontinuität**

Zur Zeit der Erhebung von Käthe Leichter und ihren Kolleginnen war die Wohnungssituation der Arbeiterinnen vor allem durch Wohnungsnot und damit durch enge, überfüllte Wohnungen gekennzeichnet. Mehr als zwei Drittel der Arbeiterinnen wohnten in Kleinstwohnungen, 37% der Arbeiterinnen lebten in Kleinstwohnungen (Wohnungen, die nur aus einem Kabinett, nur aus einem Zimmer, bestenfalls aus Zimmer oder Kabinett mit Küche bestanden) mit mehr als drei erwachsenen Personen zusammen.

Im Vergleich dazu hat sich die Wohnsituation der heutigen Arbeiterinnen deutlich verbessert, und so ist auch die Zufriedenheit mit der Wohnsituation als insgesamt sehr hoch zu bewerten. Probleme werden vor allem von jenen angesprochen, deren Wohnungen zu klein sind. Außerdem werden am ehesten die fehlenden Freiflächen, die Größe der Wohnung und der Preis bemängelt.

Trotz der hohen Zufriedenheit ist das Thema der steigenden Mietpreise in Wien eine große Herausforderung für die Zukunft, da vornehmlich Menschen mit niedrigem Einkommen davon betroffen sind.



## **13 Freizeitgestaltung**

## Blick zurück... So leben wir 1932

„Der Grundsatz, der seit Jahrzehnten von der Arbeiterschaft aufgestellt war, dessen Sieg die Nachkriegszeit zu bringen schien: acht Stunden Arbeit – acht Stunden Ruhe und Erholung – acht Stunden Schlaf – für die Arbeiterin gilt er nicht“ (Leichter 1932, 108).

Die Freizeit der Arbeiterinnen war vom Erledigen der notwendigen Hausarbeit geprägt, und so verbrachten 69% der ledigen und 87% der verheirateten Arbeiterinnen den Abend nach der Berufsarbeit mit häuslichen Arbeiten. Obwohl die Befragung im Sommer durchgeführt wurde, konnten nur wenige den Abend „nach einem Tag, der in der Hitze der Fabrik, in der Enge der häuslichen Wohnung zugebracht wurde“ im Freien genießen (ebd., 109). Und auch der Samstagnachmittag war bei drei Viertel der Arbeiterinnen und vier Fünftel der verheirateten Frauen mit Hausarbeit belegt. An dem Tag wurde vor allem die „gründliche Arbeit“ erledigt, für die unter der Woche keine Zeit blieb. Am ehesten war noch der Sonntagnachmittag frei.

Im Sommer wurde die Zeit in den Parks der Stadt oder auf den Wiesen und in den Wäldern der Umgebung Wiens verbracht. „Es sind doch schon 43% der verheirateten Arbeiterinnen, die an den heißen Sommertagen mit Mann und Kind hinausziehen, in den Wiener Wald, an die Strandbäder der Donau, in Schrebergärten. Viele dieser Arbeiterinnen arbeiten noch Samstag bis in die Nacht hinein – aber der Sonntag wenigstens soll ihnen gehören“ (ebd. 111). Die jungen Arbeiterinnen verbrachten in noch größerem Ausmaß den Sonntag in der Natur, bei Wanderungen, auf Sportwiesen, auf den Kletterbergen und in den Bergen.

Anspruch auf Urlaub war nicht für alle selbstverständlich. So hatten 12,5% der Arbeiterinnen in der Erhebung aufgrund der Saisonarbeit gar keinen Anspruch auf Urlaub. Drei Viertel der damals befragten Arbeiterinnen hatten Anspruch auf Urlaub: 33% eine Woche lang, 44% zwei Wochen, in vereinzelt Fällen waren es drei Wochen. Mehr als die Hälfte der Arbeiterinnen verbrachte diese Zeit zu Hause, 33% hielten sich viel im Freien, im Bad oder auf dem Sportplatz und rund zwölf Prozent auf dem Land auf. Für die meisten waren die Kosten für einen Landaufenthalt zu hoch.

Während Sport als Betätigung in der Freizeit in vielfältiger Form (wie Turnen, Rudern oder Wintersport) von immerhin einem Fünftel der Arbeiterinnen ausgeübt wurde, wurden kulturelle Veranstaltungen wie Kino, Theater oder Konzert aufgrund der Kosten weniger oft besucht. Für 36% der Arbeiterinnen bot das Radio eine willkommene Unterhaltung. Immerhin 14% der (vorwiegend jüngeren) Arbeiterinnen besuchten einen Volkshochschulkurs oder eine Arbeiterbildungsveranstaltung.

Gelesen wurde von den meisten Arbeiterinnen: Zeitungen, Wochenschriften und Bücher aus der Leihbibliothek. In der Erhebung am häufigsten genannt wurden: „Kleines Blatt“, „Arbeiter-Zeitung“, „Die Unzufriedene“ und „Romane“. In der Studie wurde hervorgehoben, dass sich darunter ein hoher Anteil an „revolutionären Romanen“ – Büchern mit sozialistischer und sozialer Tendenz – sowie wissenschaftlichen Büchern befand.

Mit dem Aufkommen der Industriearbeit entwickelte sich die Freizeit als Gegenstück zur Arbeit. Heute werden beiden Teilen des Alltags spezifische Funktionen zugeschrieben: der Arbeit die Produktion von Gütern und der Freizeit die Reproduktion der Lebens- und Arbeitskraft. Die Trennung von Arbeit und Freizeit stellt dabei aus Sicht unterschiedlicher AutorInnen (vgl. etwa Stojanov 1986) einen zeitlichen Ausdruck der Entfremdung der Erwerbsarbeit dar und ist mit dem Bewusstsein verbunden, dass das wahre, das selbstbestimmte Leben außerhalb der Erwerbsarbeit stattfindet, nämlich in der Freizeit. Dass allerdings die Selbstbestimmtheit der Frauen sogar in der Freizeit sehr begrenzt ist, wurde schon in Leichters Studie sehr deutlich, da nach der Arbeit meist die Hausarbeit beginnt, die oft selbst Anteile des Wochenendes dominiert.

Wie wir in der Beschreibung der Hausarbeit der heutigen Industriearbeiterinnen (Kapitel 11) sehen konnten, sind Frauen auch heute noch die Hauptzuständigen für die Versorgungsarbeit und übernehmen meist den Großteil des täglichen Einkaufs, Putzens, Waschens und der Kinderbetreuung. Damit ist ein Teil der Freizeit der Frauen – vor allem an den Arbeitstagen – durch diese Tätigkeiten bestimmt.

Wie die restliche Zeit des Tages, das Wochenende und die Urlaube verbracht werden, unterscheidet sich jedoch ganz wesentlich von der Freizeitgestaltung zur Zeit der Studie von Käthe Leichter und ihren Kolleginnen. Freizeit und aktive Freizeitgestaltung als Massenkultur sind in der heutigen Gesellschaft fest verankert. So hat sich eine Fülle an Angeboten entwickelt, und vor allem das Fernsehen und das Internet bestimmen nun den Alltag.

In der **Fragebogenerhebung des Jahres 2017** nahm die Freizeitgestaltung nur sehr

wenig Raum ein, und es wurden lediglich zwei Fragen gestellt, die mit der Freizeitgestaltung in Verbindung stehen: Die eine Frage bezog sich darauf, welche Medien konsumiert werden, während es bei der zweiten Frage um den Internetzugang ging.

Hinsichtlich Medienkonsum stellt das Fernsehen die eindeutige Nummer eins dar: 81% schauen fern, Zeitungen und Zeitschriften werden von 64% der befragten Frauen gelesen, und Radio wird von 52% gehört (Tabelle 27). Einen Internetzugang haben fast 97%, wobei die Jüngeren hier überwiegen.

	n	%
TV	272	80,7%
Zeitungen/Zeitschriften	215	63,8%
Radio	174	51,6%
Nachrichtenseiten im Internet	133	39,5%
Social-Media-Seiten wie Facebook	110	32,6%
keine Angabe/nichts davon	13	3,9%
Sonstiges	6	1,8%
<b>Gesamt</b>	<b>337</b>	<b>100,0%</b>

Tabelle 27  
**Befragte Arbeiterinnen:**  
Medien  
(Mehrfachnennung  
möglich)

Quelle: L&R Datafile „Industriearbeiterinnen“, Basis: IFES-Erhebung 2017, n = 337

In den **persönlichen Interviews mit den Industriearbeiterinnen** wurde oft sehr ausführlich über die Freizeitgestaltung erzählt: über sportliche Aktivitäten wie den Besuch im Fitnesscenter, über Kino- und Theaterbesuche und über Urlaube. Bei jenen Frauen mit Kindern ist die Zeit unter der Woche vor allem mit Hausarbeit und Kinderbetreuung ausgefüllt.

**Nein, also selten, dass mein Mann und ich etwas gemeinsam machen. Das ginge nur am Wochenende, unter der Woche gar nicht. Und am Wochenende gibt es das hin und wieder, dass die Mama den Kleinen nimmt, und dass ich mal mit meinem Mann ins Kino gehe. Unter der Woche sind wir alle drei zusammen. Der Kleine hat Schule und muss um 9 Uhr spätestens im Bett liegen (I\_17).**

Ich habe nur Zeit am Wochenende. Z.B. jetzt ist es auch dunkel, und die Kinder sind eh müde. Nach dem Kindergarten ist der Kleine eine Stunde wach und geht schon schlafen. Wenn die Kinder am Freitag nicht bei mir sind, dann putze ich die ganze Wohnung komplett. Ich gehe jeden Samstag einkaufen, aber so Kleinigkeiten kaufe ich jeden Tag bei ‚Penny‘, ansonsten keine Zeit. Nur jedes zweites Wochenende, dann kann ich etwas mit meinem Freund machen. Jetzt haben wir auch über den Urlaub geredet. Manche fangen schon am 2. Jänner an, aber ich kann erst ab 8. Jänner, weil die Kinder zu Hause sind (I\_16).

**Der Wunsch nach Ruhe und Erholung** nach einem anstrengenden Arbeitstag kommt auch in der Art nach der Freizeitgestaltung zum Ausdruck:

Wenn ich nach Hause komm, dann entweder bin ich müde, leg mich hin, oder, ja keine Ahnung, und ja, fehlt mir irgendwie so richtig die Lust und Zeit, mich noch drei oder vier Stunden noch irgendwo hinzuquälen. Aber das würde ich gerne machen, wenn ich Zeit hätte, Zeit, hm, ja (I\_3).

Unter der Woche eigentlich nur fernsehen, weil ich wirklich müde bin. Das kommt mit dem Alter. Früher sind wir noch fortgegan-

gen, das kann ich nicht mehr. Am Wochenende tue ich natürlich die sozialen Kontakte pflegen. Entweder Kinder, Enkelkinder oder eben noch Freunde besuchen, die du das ganze Jahr vernachlässigst (I\_18).

Ja, ich lege mich immer nieder, es bleibt dafür die Arbeit stehen. (lacht) Ich bin so müde, dass ich wirklich nach Hause komme von der Arbeit, koche, esse, räume weg, und davon schon genug habe. Ich bin so müde, dass ich erst einmal zwei bis drei Stunden schlafen muss (I\_1).

Vor allem für Frauen mit kleineren Kindern kommt es einem Luxus gleich, ein paar Stunden alleine zu Hause zu verbringen und – wie es eine Interviewpartnerin beschrieb – in Ruhe ein Buch zu lesen oder ein heißes Bad zu nehmen:

Ja, es gibt schon Momente, wo ich zu meinem Mann sage, er soll ihn von zu Hause abholen, und ich den Kleinen nicht zum Fußballplatz bringe und ich zu Hause bleibe. Das sind so Momente, wo zwei Stunden Training sind, wo ich dann alleine bin. Und dann genieße ich, dass ich wirklich nur auf der Couch ein Buch lese. Da bin ich dann wirklich faul und lies [sic] ein Buch oder nimm [sic] ein heißes Bad in Ruhe, ohne dass ein Kind ‚Mama‘ schreit (I\_17).

## 13.1 Schichtarbeit strukturiert die Freizeit

Die Schichtarbeit strukturiert das Leben in einer Weise, die oft vom sozialen Umfeld abweicht und dadurch die Planung von Freizeitaktivitäten mit anderen verkompliziert. So schilderte etwa eine Interviewpartnerin, dass sie ihre freien Abende gerne zu Hause verbringt, und dass soziale Kontakte darunter leiden, wenn die Teilnahme an Aktivitäten zu Zeiten, wenn andere frei haben, nicht möglich ist.

*Meistens zu Hause eigentlich, also eigentlich meistens zu Hause. Weil du möchtest einfach nur zu Hause sein, denn du bist immer weg am Abend, und das heißt, du möchtest einfach gemütlich zu Hause sein. Durch diese Dienstzeiten verändert sich der ganze Freundeskreis, weil der schrumpft, und du hast dann ganz wenige soziale Kontakte, das ist nun mal so. Das sind die Nachteile von diesen Schichtdiensten, wenn alle anderen sich auf einen Glühwein am Christkindlmarkt treffen – nein, das geht schwierig (I\_2).*

Besonders die Abende vor den Frühschichten fallen meist für gemeinsame Unternehmungen weg, da sonst die Nachtruhe zu kurz wird, wenn die Frau beispielsweise um vier Uhr früh aufstehen muss.

*Mittwoch und Freitag ist okay, da treffen wir uns alle zusammen, aber den Rest der Woche will ich meine Ruhe haben. Das kann ich auch nicht, weil ich muss ja in der Früh aufstehen. Das geht auch nicht. Wenn ich um acht, neun anfangen, okay, aber ich stehe um vier Uhr in der Früh auf, das ist dann schon etwas anderes (I\_5).*

Andererseits wird die Ansicht vertreten, dass durch die Schichtarbeit „mehr Zeit“ vorhanden ist:

*„Ja, darum mag ich diese Schichtarbeit, weil irgendwie habe ich mehr Zeit. Ich habe mehr Zeit für den Haushalt, für mich, für Weggehen ...“ (I\_11).*

Eine Arbeiterin macht ihre Präferenz für Früh- oder Spätschicht von der Jahreszeit abhängig: Die Spätschicht ist ihr im Winter lieber, um in der Früh noch die Hausarbeit zu erledigen, und im Sommer kommt ihr die Frühschicht entgegen, weil ihr danach noch „mehr vom Tag übrig bleibt“ (I\_14).

Die meisten befragten Frauen betonten jedoch, dass die Schichtarbeit die Organisation der Freizeit erschwert.

*Also, so wie vorige Woche war ich auf einem Musical, oder mal Theater. So viel es geht beim Frühdienst. Das ist halt wieder der Nachteil bei der Spätschicht. Ich habe das Glück, dass meine Eltern beide zu Hause sind, da hat man doch soziale Kontakte. Aber so ist es schon schwerer mit der Spätschicht, wenn keiner zu Hause ist, und die anderen sind arbeiten. Das ist sicher für manche schwerer (I\_12).*

Wenn der Partner/die Partnerin ebenso im Schichtdienst arbeitet, stellt das für die Partnerschaft eine Belastung dar, weil wenig gemeinsame Freizeit übrig bleibt:

*„Mein Mann geht auch Schicht arbeiten. Den sehe ich nicht oft. Da haben wir oft Gegenschicht“ (I\_14).*

## 13.2 Medien/Zeitungen und Zeitschriften

20  
[http://baustelle4178.dossier.at/  
index.php?id=114](http://baustelle4178.dossier.at/index.php?id=114)

Die Omnipräsenz der Zeitungen „Heute“ und „Österreich“, die der Medienwissenschaftler Michael Haller mit der Aussage „Gratistageszeitungen wirken wie Heuschreckenschwärme“<sup>20</sup> auf den Punkt brachte, kam auch in den persönlichen Interviews mit den Industriearbeiterinnen zum Ausdruck. Fast alle Arbeiterinnen lesen „Heute“ und „Österreich“, die zudem sehr oft in den Betrieben aufliegen.

Also, Zeitungen lese ich fast jeden Tag. Da lese ich die „Kronen Zeitung“, die „Heute“ und „Österreich“ – diese geben sie uns jeden Tag in der U-Bahn. Aber ich lese nicht alles. Und ich lese auch Bücher in meiner Sprache (I\_19).

Wir kriegen gratis die „Österreich“ und die „Heute“, die werden schon geschmökert. Dann habe ich den Niederösterreich-Anzeiger abonniert (I\_10).

Bücher lese ich verschiedene, aber genauso die „Heute“ (lacht), die liegt halt überall. Aber auch die „AK-Zeitschrift“, die finde ich sehr interessant, oder auch Gewerkschaftszeitungen und Bücher habe ich einige zu Hause (I\_12).

Das, was in der Firma am Tisch liegt, „Österreich“ und „Heute“, aber das ist, na ja ... Ich schaue mir zu Hause die Nachrichten

an, auch auf mehreren Sendern, u.a. CNN, weil da kriegst auch von die [sic] anderen was mit, was sie bei uns nicht so zeigen. Das habe ich mir damals angewöhnt, wie meine Mama zum ersten Mal auf Kur in Israel war (I\_15).

In der Firma lese ich die „Krone“ und „Österreich“. Zu Hause, wenn ich etwas Interessantes im Internet finde, aber sonst (I\_16).

Die „Heute“ lese ich schon fast jeden Tag, die „Krone“ bekommen wir auch nach Hause, aber Bücher eigentlich nicht, keine Zeit (I\_14).

In der „Heute“. Politik interessiert mich nicht so, kenn ich mich auch nicht so wirklich aus. Lügen tun sie eh alle miteinander (I\_14).

Neben „Heute“ und „Österreich“ wurden vor allem die „Kronen Zeitung“ als gelesene Printmedien genannt. Über das aktuelle Geschehen ebenso wie über Politik informieren sich die meisten durch die genannten Zeitungen und über Internet, Radio und Fernsehen.

Auch Bücher werden von einigen regelmäßig gelesen, von anderen hauptsächlich im Urlaub: Diesbezüglich wurden Romane genannt, Geschichtsbücher oder Thriller (z.B. John Grisham).

### 13.3 Freizeitaktivitäten

Freizeitaktivitäten, die sehr oft von den Arbeiterinnen in den persönlichen Interviews genannt wurden, umfassen den Besuch von Kino, Kabarett, Musical und Theater:

Ja ... also, Musicals sind ein Wahnsinn. Da gönn ich mir die erste Reihe, das muss sein (I\_13).

Was ich auch sehr gerne mache, ist, ins Kabarett zu gehen, Musicals, Theater (I\_15).

Ja, wir sind sehr gerne im Musical (I\_5).

Theater, zum Beispiel das Raimund Theater. Da habe ich „Mamma Mia“ und die „Rocky Horror Show“ gesehen. Also ab und zu, wenn es etwas gibt“ (I\_19).

Die regionalen Laienbühnen schauen wir uns gerne an, diese lustigen Heimattheaterbühnen (I\_10).

Ja, ja, das machen wir ... natürlich je nachdem, was uns gerade gefällt. Entweder Kino, Theater, Konzerte ... meistens Konzerte (I\_11).

Sport wurde ebenso häufig als Freizeitaktivität angeführt, wenngleich einige betonten, gerne mehr Sport zu machen, aber oft zu müde dazu sind.

Ich würde gerne mehr Sport machen, aber das liegt an mir. (lacht) Man nimmt es sich immer wieder vor, aber wenn du dann einmal zu Hause bist ... ich bin so müde, dass ich mich nicht mehr bewegen kann (I\_18).

Zu den sportlichen Aktivitäten zählen der regelmäßige Besuch im Fitnesscenter,

Turnen, Fahrradfahren, Schwimmen, Skifahren, Inlineskaten, Langlaufen, Nordic Walking.

Ich habe eine Jahreskarte im Club Danube ... unter der Woche geht es sich seltener aus, aber immer Samstag und Sonntag (I\_12).

Ja, jetzt im Winter kommt wieder das Skifahren, und im Sommer tue ich inlineskaten mit meine [sic] Enkerl und Rad fahren, schwimmen ... so wird mir nicht langweilig. Also, man kann schon sagen regelmäßig (I\_13).

Ja, langlaufen, hie und da Rad fahren, und wohne im dritten Stock in einem Altbau ohne Lift. Manchmal Nordic Walken, ein bissl was halt (I\_16).

**Soziales oder politisches Engagement** findet sich nur sehr vereinzelt, am ehesten wurde solches in den Interviews mit den Betriebsrätinnen genannt. Die meisten antworteten auf die Frage nach sozialem oder politischem Engagement, dass ihnen die Zeit dafür fehle.

Ich war mal Obfrau von den Kinderfreunden, aber durch die 40 Stunden Arbeitszeit habe ich das zurückgelegt. Aber da bin ich schon noch engagiert. Teig machen und backen, irgendwas besorgen, oder wenn ich etwas für die Tombola finde, dann nehme ich es mit (I\_10).

Die beiden Betriebsrätinnen, die interviewt wurden, berichteten, dass sie an Gewerkschaftssitzungen, an Veranstaltungen zu sozial- und gewerkschaftspolitischen Themen oder karitativen Veranstaltungen teilnehmen, die von BetriebsrätInnen verschiedener Firmen organisiert werden.

## 13.4 Urlaub

Die heute gegebene Häufigkeit der Urlaube sowie die Vielfalt an Urlaubsdestinationen im Ausland unterscheiden sich deutlich von der Situation der Industriearbeiterinnen in den 1920er-Jahren.

Während es damals ein Luxus war, im Urlaub aufs Land zu fahren, hat sich der Urlaub in Österreich oder im Ausland zu einem Massenphänomen entwickelt. Allerdings zeigte sich auch bei diesem Thema, dass die Einkommenssituation das Urlaubsziel bestimmt. Fernreisen kommen kaum vor, und ein Urlaub fällt auch einmal aus, wenn andere finanzielle Belastungen vorhanden sind.

Urlaube, na ja ... heuer war ich mit Tochter und Schwiegersohn und Enkerl in der Türkei, oder ich gehe gerne mal wellnessen. Oder einfach meine Cousine in Oberösterreich besuchen, dort spazieren und einfach mal die Natur genießen, also schon mal eine Auszeit und runterkommen und genießen (I\_13).

Ich reise gerne. Im Sommer bin ich mit den Kindern nach Kroatien und Bosnien gefah-

ren, da habe ich noch einen Opa. Dann habe ich die Kinder zurückgebracht und bin alleine wieder nach Kroatien und Bosnien gefahren (I\_16).

Es kommt immer darauf an, wie man sich das auch leisten kann. Letztes Jahr waren wir gar nicht. Da haben wir die Küche renoviert, und dieses Jahr haben wir Kroatien gebucht (I\_17).

Eine der Arbeiterinnen beschwerte sich im Interview darüber, dass fünf Wochen Urlaub zu wenig seien, da sie mit zunehmendem Alter die Arbeit als anstrengend empfindet und einen größeren Erholungsbedarf habe.

Ich finde fünf Wochen wirklich zu wenig. Ab einem gewissen Alter braucht man das irgendwie. Ich bin oft so geschlaucht, obwohl mir die Arbeit gefällt und ich im Großen und Ganzen zufrieden mit meinem Arbeitsplatz bin, kann ich nichts sagen. (...) Ab 50 sollte man eine Woche länger Urlaub bekommen, 20 oder 25 Jahre Arbeit hin oder her (I\_1).

## Wandel und Kontinuität

Damals wie heute verkürzt sich die Freizeit der Frauen durch das Erledigen der notwendigen Haus- und Versorgungsarbeit, da Frauen auch heute noch die Hauptzuständigen für die Versorgungsarbeit sind.

Die Art, wie die restliche Zeit des Tages, das Wochenende und die Urlaube verbracht werden, unterscheidet sich jedoch ganz wesentlich von der Freizeitgestaltung zur Zeit der Studie von Käthe Leichter und ihren Kolleginnen. Freizeit und aktive Freizeitgestaltung als Massenkultur sind in der heutigen Gesellschaft fest verankert, eine Fülle an Angeboten ist entstanden. Vor allem das Fernsehen und das Internet bestimmen den Alltag.

Für die meist Vollzeit arbeitenden Frauen hat das Bedürfnis nach Erholung nach einem anstrengenden Arbeitstag einen besonderen Stellenwert, und so sind viele Frauen froh, den Abend einfach einmal zu Hause verbringen zu können. Bei Frauen mit Kindern ist vor allem die Zeit unter der Woche mit Hausarbeit und Kinderbetreuung ausgefüllt.

Neben dem hohen Stellenwert, dem Erholung eingeräumt wurde, wurde über eine Reihe von Freizeitaktivitäten berichtet, die Besuche im Fitnesscenter sowie von Kino, Kabarett, Musical und Theater umfassen.

Die Häufigkeit der Urlaube sowie unterschiedliche Urlaubsdestinationen im In- und Ausland unterscheiden sich deutlich von der Situation der Industriearbeiterinnen zur Zeit der historischen Studie. Mittlerweile haben sich Urlaubsreisen zu einem Massenphänomen entwickelt. Aber auch diesbezüglich bestimmt die finanzielle Situation die Ausgestaltung und Häufigkeit der Urlaube.

Im Vergleich zu den Arbeiterinnen, die in der Studie von Käthe Leichter befragt wurden, dürfte Lesen heute einen geringeren Stellenwert einnehmen, was angesichts der Omnipräsenz von Internet und Fernsehen nicht verwunderlich ist. Während früher eine Vielfalt an Tageszeitungen, Wochenzeitungen und Büchern genannt wurde, beschränkt sich die tägliche Lektüre der befragten Arbeiterinnen meist auf die Gratiszeitungen „Heute“ und „Österreich“, die nicht nur in den öffentlichen Verkehrsmitteln zu finden sind, sondern oft auch in den Betrieben aufliegen.



## **14 Zusammenfassung und Empfehlungen**

Ich bin nur Arbeiterin (I\_16).  
Ich bin ein Hackler, und ich  
bin stolz darauf (I\_2).

Industriearbeiterinnen waren in den 1930er-Jahren – zur Zeit der Studie „So leben wir“ von Käthe Leichter und ihren Kolleginnen – eine bedeutsame, aber wenig beachtete Gruppe, deren Lebens- und Arbeitsbedingungen erstmals umfassend durch diese Studie beleuchtet wurden. Von den über 55.000 Industriearbeiterinnen, die es im Jahr 1931 in Wien gab, wurden damals 1.320 Frauen befragt. Mehr als die Hälfte der Arbeiterinnen arbeitete in der Nahrungs- und Genussmittel- sowie in der Textilindustrie, aber auch in der chemischen Industrie, in der Eisen- und Metallindustrie sowie in der Papierindustrie waren sehr viele Arbeiterinnen beschäftigt.

Der Blick auf die Zahlen heute – Wie viele Arbeiterinnen sind in der Wiener Industrie beschäftigt? Wo sind die Frauen beschäftigt? – verdeutlicht die großen Umwälzungen, die in diesem Sektor stattgefunden haben. Ganze Industriezweige, die damals viele Frauenarbeitsplätze boten, sind verschwunden oder geschrumpft – die Tabak- und die Textilindustrie beispielsweise –, während andere nachrückten – etwa die Pharmaindustrie –, aber nicht im entsprechend quantitativ großen Ausmaß. Insgesamt sind heute deutlich weniger Arbeiterinnen im Industriebereich beschäftigt.

Von den aktuell vorhandenen Wiener Arbeiterinnen im Bereich der Sachgüterproduktion – rund 5.500 (2015) – konnten 337 Frauen für die aktuelle Befragung gewonnen werden, das sind etwas über sechs Prozent aller Wiener Industriearbeiterinnen. Die Befragten arbeiten in der Pharma-, der Elektro-, der Nahrungsmittelindustrie, der Wäscherei und Textil-, der Metall-, Kfz-, der Papier- und der Spielwaren- sowie Schmuckindustrie.

Bei der Befragung standen – damals wie heute – die Arbeits- und Lebenssituation der Frauen im Mittelpunkt:

- In welchen Sektoren und Positionen und mit welchem Ausbildungshintergrund arbeiten die Frauen?
- Wie ist ihre ökonomische Situation, wie ihre Arbeitsplatzsicherheit?
- In welchen privaten Konstellationen/ Beziehungen leben sie, mit wie vielen Kindern?
- Wie sieht ihre Berufsperspektive aus? Was gefällt ihnen an ihrem Beruf, was stellt eine Belastung dar?
- Wie gestalten sie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben? Der Begriff der „Vereinbarkeit“ wurde in den 1930er-Jahren zwar noch nicht verwendet, aber Erwerbs- und Reproduktionsarbeit als Form von Doppelbelastung der arbeitenden Frauen wurden bereits von Käthe Leichter aufgezeigt.
- Was machen sie in ihrer Freizeit?

Einiges hat sich geändert seit damals. Sozialpolitische und gewerkschaftliche Errungenschaften – der Kampf um bessere, stabilere und gesündere Arbeitsplätze (Arbeitszufriedenheit, Gesundheitsschutz, kein TagelöhnerInnentum), eine bessere Wohnsituation durch den kommunalen Wohnbau, öffentliche Kinderbetreuungseinrichtungen, um nur einige Beispiele zu nennen – haben bis heute einen wesentlichen Einfluss darauf, dass die Situation der Arbeiterinnen heute in vielen Aspekten wesentlich besser gestaltet ist als damals.

Auch die wirtschaftlich stabilere Lage im Vergleich zu den 1930er-Jahren trägt dazu bei, dass die Arbeitsplatzsituation seltener prekär und die Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit nicht so groß ist wie zur damaligen Zeit.

Bei anderen Themen lässt sich hingegen erstaunlich wenig Bewegung feststellen.

Noch immer wird ein Großteil der Haushalts- und Betreuungsarbeiten von Frauen geleistet, ist der Zeitdruck durch Vollzeitbeschäftigung und Reproduktionsarbeit enorm; Erschöpfung und Zeitnot sind ein Kennzeichen der Arbeiterinnen damals wie heute.

Auch die relativ geringe Anerkennung, die vermeintlich typischen Frauenarbeitsberufen zukommt, setzt sich bis heute fort. Wenig war und ist beispielsweise über die Arbeitsbedingungen der Frauen in der Nahrungsmittelindustrie bekannt, die damals wie heute einen wichtigen Industriesektor für die Wiener Frauen darstellt. Errungenschaften und Einkommensniveaus in männerdominierten Industrien (beispielsweise im metallergezeugenden Bereich) finden nach wie vor keine Entsprechung in frauendominierten Zweigen. Gewerkschaftlich gut organisierte Bereichen stehen wenig gut organisierten, fast vergessenen Bereichen gegenüber.

Insgesamt erscheint die Arbeiterin im Industriesektor als Teil einer unbeachteten Gruppe, die kaum Wertschätzung – materiell wie ideell – erfährt: „Ich bin nur Ar-

beiterin“ – wie es eine der Interviewpartnerinnen ausdrückte.

Nicht zuletzt aus diesem Grund beschlossen die Auftraggeberinnen der Studie – das Frauenservice Wien (MA 57), die Arbeiterkammer Wien, Abteilung Frauen und Familie, und die Magistratsabteilung für Wirtschaft, Arbeit und Statistik (MA 23) –, die Lebens- und Arbeitswelt dieser vergessenen Frauengruppe in den Mittelpunkt zu rücken und eine Ausgangsbasis zu schaffen, den Arbeiterinnen eine Stimme zu geben und dadurch ihre Situation zu verbessern.

Mit diesem zusammenfassenden Resümee wollen wir auf Basis der Interviews einige Besonderheiten der Lebens- und Arbeitssituation der Wiener Arbeiterinnen aufzeigen und anhand verschiedener Themen kurz und prägnant ihre Situation darstellen – auch im Vergleich zu den Arbeiterinnen der 1930er-Jahre. Zudem werden zu einigen Themen Empfehlungen der Projektarbeitsgruppe angeführt. Die Projektarbeitsgruppe setzte sich aus Vertreterinnen der oben genannten AuftraggeberInnen zusammen.

## 14.1 Die Wiener Industriearbeiterin heute: Trotz höherer Ausbildung zumeist un- oder angelernt beschäftigt

Gut die Hälfte der Wiener Industriearbeiterinnen arbeitet im Bereich der Nahrungs- und Futtermittelindustrie (2.300), andere wichtige Zweige bilden die Herstellung sonstiger Waren (beispielsweise Schmuck und Münzen) sowie die Herstellung von elektrischen und pharmazeutischen Erzeugnissen. In den genannten Bereichen arbeiten insgesamt rund 1.500 Arbeiterinnen, in der Herstellung von Metallernzeugnissen weitere rund 350 Arbeiterinnen (alle Angaben laut „Abgestimmter Erwerbsstatistik 2015“). Diese Branchen zusammengenommen sind die aktuell für die Wiener Industriearbeiterinnen besonders wichtigen Branchen, die teilweise relativ durchgemischt sind hinsichtlich ihres Frauen- und Männeranteils; teilweise sind sie eher männerdominiert. Diese Bereiche wurden durch die Befragung – wenngleich in etwas unterschiedlicher Gewichtung – abgedeckt.

### Was kennzeichnet die Industriearbeiterin heute auf Basis der Befragungsergebnisse?

Der Großteil der Arbeiterinnen – fast 70% – ist (wie auch zu Käthe Leichters Zeiten) als un- oder angelernte Arbeiterinnen tätig. Zwar verfügt eine recht große Zahl der Frauen unserer Befragung über eine Berufsausbildung oder höhere Schulausbildung – über 60% –, doch scheint diese bei deren aktuellen Tätigkeit nicht immer verwendbar zu sein. Viele Frauen kommen aus anderen Berufsfeldern – beispielsweise aus dem Gast- oder Friseurgewerbe – zur un-/angelernten Hilfsarbeit. Themen wie in Österreich nicht anerkannte Ausbildungen, die in anderen Ländern absolviert wurden, oder das Aufnehmen einer

ungelernten Tätigkeit aufgrund von nicht ausreichender Deutschkenntnis, da im erlernten Beruf keine Arbeit verfügbar ist, spielen bei der aktuellen Studie ebenso eine Rolle. Generell ist die Frage des Migrations- und Sprachhintergrundes als neues und wichtiges Thema zu verstehen, das wenig Beachtung in der historischen Studie fand: In der aktuellen Studie gaben etwas mehr als die Hälfte der Befragten Deutsch als Muttersprache an, drei Viertel Deutsch als Alltagssprache, und ein Viertel bezeichnete sich als mehrsprachig.

Rund 60% der Frauen haben Kinder; viele davon schon ältere Kinder, die nicht mehr im gemeinsamen Haushalt leben. 62% der Befragten leben in einer Partnerschaft, und die meisten PartnerInnen stehen ebenfalls in Beschäftigung. DoppelverdienerInnenhaushalte sind also weit verbreitet. Aber auch Alleinerzieherinnen sind in der Befragung zahlreich vertreten. Im Vergleich zur früheren Erhebung fällt auf, dass damals deutlich weniger Befragte in einer Partnerschaft lebten; wenn dies doch der Fall war, waren die Partner sehr häufig arbeitslos, weshalb das Einkommen der Arbeiterin das einzige Familieneinkommen darstellte.

### Wahrnehmung als Arbeiterin: Konkrete Tätigkeit schwierig zu benennen

Hinsichtlich der konkreten beruflichen Tätigkeiten der Arbeiterinnen ist erwähnenswert, dass diese im Rahmen der vorliegenden Studie nicht detailliert erhoben werden konnten oder von den befragten Frauen nicht im selben Ausmaß thematisiert wurden wie in der Befragung Käthe

Leichters. Die konkreten Tätigkeiten werden von den befragten Frauen aus jeglichen Bereichen relativ kurz und auf ähnliche Weise beschrieben – vor allem im Bereich Hilfsarbeit fällt auf, dass konkrete Berufsbezeichnungen sowie die Beschreibungen der Tätigkeit fehlen.

Im Vergleich zu damals ist ein Großteil der befragten Frauen der aktuellen Erhebung schon relativ lange in ihrem Betrieb oder ihrem Beruf tätig. Auch heute sind eine gewisse Fluktuation in manchen Branchen und eine größere Betroffenheit von Arbeitslosigkeit erkennbar, gleichzeitig aber auch lange anhaltende Betriebszugehörigkeiten und eine starke Bindung an den Betrieb, die Arbeit und die KollegInnen. Die Arbeit nimmt einen wichtigen Stellenwert im Leben der befragten Frauen ein – und zwar nicht nur aus reiner ökonomischer Notwendigkeit, wie es bei der früheren Befragung auffiel. Viele Arbeiterinnen heute betonten aber, dass ihre Arbeit aus ihrer Sicht nicht die entsprechende Anerkennung erhält, vor allem im Vergleich mit beispielsweise den Angestellten im selben Betrieb. Entsprechend wird eine gewisse Ungleichbehandlung wahrgenommen.

### **Technologische Änderungen: Aktuell unter dem Schlagwort Digitalisierung**

Der technologische Wandel – damals wie heute ein Thema, wenn auch unter unterschiedlichen Schlagworten; heute werden vor allem die Schlagworte Digitalisierung und Industrie 4.0 diskutiert – wird von den befragten Arbeiterinnen je nach Branche sehr unterschiedlich erlebt und durchaus ambivalent gesehen: als Arbeitsplatzvernichtung und Möglichkeit der stärkeren Überwachung auf der einen Seite, auf der anderen Seite werden aber auch positive Änderung des Tätigkeitsspektrums und Erleichterung der körperlichen

Arbeit wahrgenommen. Generell kann festgehalten werden, dass der industrielle Bereich von Beginn an von mehr oder weniger großen technischen Veränderungen und Revolutionen geprägt war und es noch immer ist; die Anpassung an diese technologischen Veränderungen gehört dementsprechend zum Alltagsgeschäft der Industriearbeiterinnen. So wird auch die aktuelle Entwicklung teilweise ambivalent, aber eher positiv wahrgenommen.

Kritisch wurde vor allem vermerkt, dass der Wandel aus Sicht der Arbeiterinnen nicht gestaltbar erscheint, Arbeiterinnen kaum eingebunden und auch nicht anhand von entsprechenden Weiterbildungen auf Änderungen vorbereitet werden.

## Generelle Empfehlungen der Arbeitsgruppe

- Als Baustein zur Verbesserung der Arbeits- und Einkommenssituation der Wiener Industriearbeiterinnen könnte sich anbieten, **Qualifikationen und Ausbildungen stärker anzuerkennen und zu berücksichtigen**, beispielsweise bei Einstufungen in den Kollektivverträgen mittels
  - Förderung der Anerkennung im Ausland erworbener Ausbildungen,
  - Erfassung und Anerkennung von praktischen Qualifikationen im Betrieb,
  - bessere Berücksichtigung von Ausbildungen in ähnlichen Berufsfeldern als gleichwertig in den Kollektivverträgen.
- Zudem sind – wie die Ergebnisse zeigen – Arbeiterinnen ebenso wie andere Beschäftigtengruppen von technologischen Veränderungen (**Schlagwort Digitalisierung und Industrie 4.0**) betroffen. Diese werden aber weder in die Entwicklung der Prozesse, Änderungen der Arbeitsfelder, Interaktionen Mensch–Maschine etc. eingebunden, noch erfolgt eine betriebliche Weiterbildung in jenen Bereichen; hier wäre es wichtig, Initiativen zu starten, die **auch die Arbeiterinnen für die Veränderungsprozesse berücksichtigen**, und ihnen entsprechende betriebliche **Weiterbildungen** zu ermöglichen.
- Insgesamt ist die fehlende Wertschätzung der Industriearbeit sowie der Arbeiterinnen ein Thema, das sich in den verschiedenen Interviews widerspiegelt – vor allem im Vergleich zu den Angestellten. Initiativen zur **Aufwertung und Sichtbarmachung dieser Arbeit** sowie zur **Abschaffung bestehender Ungleichbehandlungen** (andere Möglichkeiten für Mittagessen, weniger Mitsprache bei Pausen- und Zeitgestaltung, Stechuhr vs. freie Zeiteinteilung, fehlende Einbindung in betriebliche Entwicklungsprozesse etc.) böten in dem Fall mögliche Ansatzpunkte.

## 14.2 Arbeitszeiten der Arbeiterin heute: Die Norm der 40-Stunden-Vollzeitbeschäftigung

Das hervorstechendste Merkmal hinsichtlich der Arbeitszeit der Wiener Industriearbeiterinnen ist der hohe Anteil an Vollzeitbeschäftigten. Die meisten Industriearbeiterinnen – das zeigen sowohl die Ergebnisse der Erhebung als auch die Erwerbsstatistik – arbeiten Vollzeit im Rahmen einer 40- oder 38-Stunden-Woche. Unter den Befragten arbeiten 84% Vollzeit, während lediglich 16% einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Zum Vergleich: In Wien beträgt die Teilzeitquote unter den erwerbstätigen Frauen 41% (2016). Auch in den persönlichen Interviews mit den Beschäftigten bildet Teilzeitbeschäftigung eine Ausnahme und wird nur im Zusammenhang mit Elternteilzeit thematisiert – ein gesetzlicher Anspruch, der für diese Beschäftigten die einzige Möglichkeit darstellt, um die Arbeitszeit zu reduzieren. Insofern war die Einführung des gesetzlichen Anspruchs auf Elternteilzeit speziell für die Beschäftigten in Industriebetrieben von enormer Bedeutung, um deren Arbeitsplatz nach der Elternkarenz nicht aufgeben zu müssen. Die langen Arbeitszeiten – oft in Form von Schichtarbeit – stellen für Beschäftigte mit Kinderbetreuungspflichten eine besondere Herausforderung dar. Das Thema Altersteilzeit wurde in keinem Interview erwähnt.

34% der Befragten arbeiten in Schichtbetrieben mit Zweier- oder Dreierschichten, von denen ein Teil auch in Nachtschichten arbeitet. Besonders stark vorherrschend ist die Schichtarbeit sowohl in der Metall- als auch der Kfz-Industrie, in denen insgesamt 66% im Schichtbetrieb arbeiten, sowie in der Pharmaindustrie mit einem Anteil von 49%. Nachtarbeit wird von 15% der Befragten häufig und von zehn Prozent zumindest gelegentlich geleistet; dabei weisen die

Papier- und die Metallindustrie (inkl. Kfz) die höchsten Anteile auf.

Belastungen durch Schichtarbeit, insbesondere durch Nachtschichten, wurden auch in den persönlichen Interviews mit den Arbeiterinnen geschildert. So wurde insbesondere von Stress und Schlafmangel, der zu gesundheitlichen Problemen führt, berichtet. Dementsprechend würden 66% derjenigen, die in Schichten arbeiten, eine andere Arbeitsform bevorzugen. Es gibt aber auch einige Arbeiterinnen, die sich mit der Schichtarbeit arrangieren und ihr Privatleben entsprechend den Arbeitszeiten organisieren.

Der Wunsch nach Verkürzung der Arbeitszeit wurde von einem großen Teil der Befragten geäußert. Da die Arbeitszeit von der Mehrzahl der Beschäftigten als belastend empfunden wird, ist es nicht verwunderlich, dass die Frage nach einer Arbeitszeitverkürzung von einem erheblichen Teil der Befragten positiv beantwortet wurde und sich fast 30% der Befragten ein niedrigeres Arbeitszeitausmaß als das derzeitige wünschen. Die Auswirkung einer Arbeitszeitverkürzung mit Lohnausgleich wurde von 47% der Befragten positiv eingeschätzt, während sich 27% sowohl Vorteile als auch Nachteile und sechs Prozent mehr Nachteile erwarten. Immerhin 23% würden sogar ohne Lohnausgleich eine Arbeitszeitverkürzung befürworten. In diesem Bereich zeigt sich besonders eindrücklich, welche Belastung lange Arbeitszeiten darstellen. Vor dem Hintergrund erscheint die aktuell in Kraft getretene gesetzliche Regelung, mit der Zwölf-Stunden-Arbeitstage ermöglicht werden, besonders kontraproduktiv im Sinne der Leistungsfähigkeit über einen längeren Zeitraum und im Sinne der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

## Empfehlungen der Arbeitsgruppe zum Thema Arbeitszeit

Die starren und sehr langen Arbeitszeiten, oft in Kombination mit schwierigen Arbeitszeitlagen (Schicht-, Nachtarbeit), treffen alle ArbeiterInnen – jene mit Betreuungspflichten aber überproportional.

- Eine **Arbeitszeitverkürzung** (mit Lohnausgleich) käme dieser Beschäftigtengruppe unbedingt zugute, da sie von langen Arbeitszeiten, weniger Mitbestimmung bei der Arbeitszeitlage und dem Fehlen der Möglichkeit einer kürzeren Arbeitszeit besonders stark betroffen ist.
- Weitere wichtige Instrumente stellt die **Förderung bestimmter Teilzeitmodelle** wie Elternteilzeit sowie Altersteilzeit dar (generelle Teilzeitarbeit erscheint aufgrund des niedrigen Einkommens auch aus Sicht der Arbeiterinnen meist schwierig oder nicht möglich).
- **Mehr Möglichkeiten zur selbstbestimmten Gestaltung** bezahlter Pausen, Gleitzeit, Mitbestimmung bei Schichtarbeit und Anpassung von Schichtmodellen an die Bedürfnisse der Arbeiterinnen und Arbeiter wären wichtige Ansatzpunkte für diese Beschäftigtengruppe – Modelle, die im Angestelltenbereich fest verankert sind, aber im Bereich der ArbeiterInnen oft vorschnell als „nicht möglich“ bezeichnet werden.
- Dazu wäre eine Bewusstseinsbildung in Personalabteilungen zur Ermöglichung von Vereinbarkeitsmaßnahmen sowie Modellen wie Gleitzeit und Elternteilzeit wichtig (in Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und BetriebsrätInnen).

### 14.3 Löhne und Familieneinkommen: Niedere Einkommen vor allem in frauendominierten Branchen

Die Situation in den 1930er-Jahren war durch große Not, unsichere Einkommensverhältnisse und teilweise von der Leistung abhängigen Akkordlöhnen und einer TagelöhnerInnenstruktur geprägt. Nicht zuletzt aufgrund einer besseren sozialpolitischen Absicherung und von gewerkschaftlichen Errungenschaften stehen ArbeiterInnen heute nicht mehr unter dem finanziellen Druck, dem sie zu Käthe Leichters Zeiten ausgesetzt waren.

Dennoch verdeutlichen die Befragungsergebnisse wie auch die Lohnsteuerstatistik die häufig sehr geringen Einkommen der Arbeiterinnen: Die Gruppe der Arbeiterinnen findet sich von allen Beschäftigtengruppen am untersten Ende der Einkommensverteilung (sowohl im Vergleich zu männlichen und weiblichen Angestellten als auch zu den Arbeitern). Innerhalb der Gruppe der Arbeiterinnen gibt es ebenso enorme Unterschiede: Arbeiterinnen in männerdominierten Industriezweigen verdienen deutlich mehr als jene in frauendominierten. Die Niedriglohnbranchen der Industriearbeiterinnen umfassen die Nahrungsmittel-, Textilindustrie und Wäscherei sowie die Spielzeug- und Schuckerzeugung. In diesen Branchen verdient – teilweise weit – über die Hälfte der Befragten unter 1.250 Euro netto monatlich

– selbst die Vollzeitbeschäftigten. Deutlich besser fallen die Einkommen in der Pharma- und Metallindustrie aus, in denen rund die Hälfte der Befragten zwischen 1.500 und 2.000 Euro verdienen. Am höchsten sind die Verdienste in der Elektro- und Papierindustrie: In diesen Branchen verdient rund ein Drittel der Arbeiterinnen über 2.000 Euro netto monatlich.

Besonders frappierend erscheint zudem die Tatsache, dass selbst bei Vollzeitarbeit die Einkommen größtenteils sehr niedrig ausfallen: 25% der Frauen in Vollzeitbeschäftigung verdienen unter 1.250 Euro, weitere 30% unter 1.500 Euro (netto). Das heißt, dass trotz Vollzeit über die Hälfte der befragten Arbeiterinnen unter 1.500 Euro verdient.

Während zur Zeit der Studie von Käthe Leichter aufgrund der hohen Arbeitslosigkeit der Männer die Frauen oft das einzige Haushaltseinkommen aufwiesen, sind die meisten jüngst befragten Paare DoppelverdienerInnen. Das Haushaltseinkommen ist dennoch in vielen Fällen recht bescheiden und reicht nicht oder kaum aus, besonders wenn Kinder im selben Haushalt leben und die Frauen in diesen niedriger bezahlten Industriebranchen arbeiten.

## Empfehlungen der Arbeitsgruppe zum Thema Einkommen

- Wie gezeigt wurde, sind die Frauenbranchen innerhalb der Industriezweige besonders schlecht bezahlt. Aus diesem Grund sollte ein stärkeres Gewicht auf die Fortsetzung der **Mindestlohnpolitik durch Kollektivverträge** gelegt werden, mit einem **Fokus auf besonders schlecht bezahlte Frauenbranchen der Industrie**: etwa die Nahrungsmittel-, Textilindustrie und Wäscherei, Spielwaren- und Schmuckerzeugung.
- Die **Gewährleistung einer innerbetrieblichen Lohn- und Einkommenstransparenz** könnte auch Unterschiede zwischen Arbeitern und Arbeiterinnen als auch zwischen Angestellten und ArbeiterInnen sichtbar machen, um entsprechende Ansatzpunkte zur Veränderung zu finden. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass insgesamt Systeme der **Arbeitsbewertung** hinzugezogen werden, um der Gefahr entgegenzuwirken, dass Tätigkeiten, die vor allem von Frauen ausgeübt werden, in niedrigere Bewertungskategorien fallen oder bei einer Arbeitsplatzbewertung nicht einbezogen werden.

## 14.4 Belastungen und Verbesserungen am heutigen Arbeitsplatz: Neue und alte Themen

Ein Vergleich zwischen den für die Arbeiterinnen belastenden Faktoren am Arbeitsplatz damals wie heute zeigt, dass viele große Themen nach wie vor aktuell sind, gleichwohl mit ganz unterschiedlicher Bedeutung und Ausprägung.

### Stress und Arbeitsdruck als große Belastungsthemen

Das damals dominierende Thema „Müdigkeit“ aufgrund von Dauerbelastung durch Fabrik- und Hausarbeit und vor allem sehr schwerer körperlicher Arbeit in manchen Branchen hat den Stichworten Zeitdruck und Stress als „modernen“ Belastungsthemen Platz gemacht. Aber auch heute verweist der große Wunsch der Arbeiterinnen nach mehr Zeit für Ausruhen und Ausschlafen (von mehr als die Hälfte der Befragten) auf eine große Erschöpfung.

Während in der Studie 1932 die „Inanspruchnahme der Nerven“ sehr stark auf den Wechsel zwischen angespannter Überarbeit und Arbeitslosigkeit sowie eine direkte Kontrolle durch beispielsweise die Meisterin zurückgeführt werden konnte, wurde in der aktuellen Befragung vor allem der ständige und laufende Arbeitsdruck thematisiert. Dieser ist quer durch alle Branchen spürbar, wird aber insbesondere in der Nahrungsmittelindustrie als sehr belastend eingestuft, an zweiter Stelle liegt die Spielwaren- und Schmuckerzeugung.

An die Stelle der direkten Kontrolle durch Vorgesetzte ist inzwischen die Kontrollmöglichkeit durch Vorgaben oder Maschinen gerückt, da aufgrund der normierten Produktion genaue Stückzahlen auch in der Nahrungsmittelbranche vorgeschrie-

ben sind. Freie Zeiteinteilung ist daher kaum möglich, wenn Takt und Menge vorgegeben werden.

### Gesundheitliche Belastungen – in abgeschwächter Form – noch immer Thema

Das zu Käthe Leichters Zeiten große Problem der gesundheitsbelastenden Fabrikarbeit – durch Staub, Hitze, Kälte – ist in stark abgeschwächter Form auch heute noch Thema. Angesprochen wurden vor allem negative Auswirkungen aufgrund einseitiger körperlicher Belastungen, etwa bei stehenden Tätigkeiten. Rückenschmerzen und Venenprobleme sind hier eine Folge. Die Schlagworte körperlich anstrengende Arbeiten, Temperaturunterschiede, Hitze, Kälte sowie (Fein-) Staubbelastung wurden ebenso konkret genannt. Punkto gesundheitlicher Einschränkungen besonders belastet sind Arbeiterinnen der Nahrungsmittel-, Spielwaren- und Schmuckerzeugung sowie Papierindustrie. Im Gegensatz zur früheren Studie wurde von vielen Befragten ebenso von den Bemühungen seitens der Betriebe berichtet, Abhilfe zu schaffen, beispielsweise durch Schutzmaßnahmen und Gesundheitsvorsorgeprogramme – vor allem in größeren Betrieben.

### Diskriminierung und sexuelle Belästigung

Die Themen Benachteiligung aufgrund der Tatsache, eine Frau zu sein, sowie sexuelle Belästigung wurden in der Fragebogenbefragung von rund 13% sowie sieben Prozent als eher oder sehr belastende Themen bezeichnet. In den qualitativen Interviews mit den Arbeiterinnen wurden

diese Themen noch deutlicher zur Sprache gebracht. Insbesondere, aber nicht nur in männerdominierten Bereichen erleben die Arbeiterinnen, dass sie gegen Vorurteile ankämpfen müssen, Kollegen und Vorgesetzte ihnen nicht ohne Vorbehalt die entsprechenden Kompetenzen zutrauen oder dieselben gewürdigt werden – vor allem in jenen Bereichen mit Maschinen und Technik. Zudem schilderten die Arbeiterinnen und BetriebsrätInnen teilweise sehr drastische sexuelle Übergriffe und Fälle von Mobbing. Die Gesprächspartnerinnen wiesen darauf hin, dass Betriebsrätinnen, so diese vorhanden sind, wichtige Anlaufstellen für die Frauen bilden. Seitens der Betriebsrätinnen wurde berichtet, dass diese sich in einer wichtigen Funktion sehen, die aber teilweise als fordernd und im Konfliktfall manchmal sogar überfordernd wahrgenommen wird. Vorgesetzte werden nach Meinung der Frauen dann als hilfreich erlebt, wenn sie sofort signa-

lisieren, dass herabwürdigendes Verhalten unakzeptabel ist.

### **Frauendominierte Industriezweige besonders belastend und wenig beachtet**

Die damaligen Schwerarbeiterinnen-Industrien wie die Holzarbeit gibt es zwar heute nicht mehr – besonders belastet erscheinen heute dafür die Arbeiterinnen der Nahrungsmittelindustrie, Spielwaren- und Schmuckerzeugung sowie der Pharmaindustrie. Eher männerdominierte Arbeitsbereiche wie Elektro- oder Metallindustrie werden als weniger belastend bezeichnet. Dieses Phänomen wurde schon von Käthe Leichter festgestellt, und auch ihre Einschätzung, dass der typischen Frauenarbeit punkto Arbeitsbedingungen, Hygiene oder Modernisierung weniger Beachtung geschenkt wird, trifft heute noch zu.

## **Empfehlungen der Arbeitsgruppe zum Thema Arbeitsplatzbelastungen**

- Die zahlreichen Verbesserungen, die in vielen Bereichen erkämpft wurden – bezogen auf Arbeitsbedingungen, Gesundheitsförderungen etc. – zeigten in frauendominierten Industriezweigen nicht immer den gewünschten positiven Erfolg. So sind Belastungen nun oft weniger sichtbar, insbesondere beispielsweise Hitze, Kälte, wechselnde Temperaturen in der Nahrungs- oder Textilindustrie, schwere Hebetätigkeiten ebenfalls in der Nahrungsmittelindustrie etc. Ein **stärkerer Fokus auf diese Frauenbereiche hinsichtlich weiterer Verbesserungen** der Arbeitsbedingungen wäre daher wichtig.
- Mobbing, Diskriminierung und (sexuelle) Belästigung finden auch in Industriebetrieben statt. Folglich wären eine punktgenaue **Informationskampagne zum rechtlichen Schutz gegen sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz**, bessere Schulung und **Stärkung weiblicher Betriebsrätinnen** als Vertrauens- und Ansprechpersonen, aber auch eine wirksamere Sensibilisierung von BetriebsrätInnen generell mögliche Ansatzpunkte.
- Seitens der Betriebe/Leitung sollte es **ein klares Bekenntnis** gegen sexistische Darstellungen (Wandkalender u.a.) und bei Bekanntwerden von sexistischen/homophoben Übergriffen geben.

## 14.5 Arbeitsplatzzufriedenheit als neues Thema: KollegInnen und Art der Tätigkeit positiv – Weiterbildungsmöglichkeiten kritisch bewertet

Arbeitsplatzzufriedenheit bildet heute ein wichtiges Thema: Die Erwerbsarbeit soll nicht nur die materielle Existenz absichern, sondern auch möglichst erfüllend und sinnstiftend sein. Die von Käthe Leichter festgestellte große durchgängige Unzufriedenheit mit den meisten Aspekten des Arbeitslebens konnte in dieser Form im Rahmen der aktuellen Untersuchung erfreulicherweise nicht bestätigt werden.

### Kollegiales Klima und Zusammenarbeit mit KollegInnen

Das kollegiale Klima und die Zusammenarbeit mit KollegInnen werden von vielen Arbeiterinnen sehr geschätzt. Es überrascht, dass dies vor allem in der Nahungsmittelindustrie der Fall ist, einer Branche, die bei den meisten Fragen sonst weniger gut dasteht. Außerdem herrscht bezüglich der Art der Tätigkeit überwiegend Zufriedenheit. So wurden beispielsweise die Sichtbarkeit des Produktes wie auch die abwechslungsreiche Tätigkeit hervorgehoben.

### Wenig wertschätzende Führungs- und Betriebskultur

Hinsichtlich des Führungsstils des Vorgesetzten sowie der sozialen Einstellung des Betriebes ist die Arbeitszufriedenheit schon deutlich geringer.

Während in den qualitativen Interviews die direkten Vorgesetzten meist höher bewertet wurden, ist es bei großen Konzernen und Unternehmen insbesondere die obere Leitung, die kritisch betrachtet wird. Es fehlen ein wertschätzender Um-

gang mit den Arbeiterinnen ebenso wie das Er- und Anerkennen ihrer konkreten Leistung. Auffallend ist, dass hinsichtlich der Wahrnehmung der Führungsfunktion durch die Vorgesetzten wenig von den Arbeiterinnen zu erfahren war. Stattdessen wird von den Frauen allgemein nur festgestellt, ob es gute, menschliche Vorgesetzte sind.

### Betriebliche Weiterbildung wird für Industriearbeiterinnen so gut wie nicht angeboten

Besonders kritisch werden die Themen Weiterbildung sowie Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten gesehen. Vor allem die betriebliche Aus- und Weiterbildung kann als relativ neues Thema betrachtet werden, das in Käthe Leichters Studie gar keine Rolle spielte. Welche sind hier die Erfahrungen und Wünsche der Arbeiterinnen?

Es fiel auf, dass bis auf den Elektro- und Metallbereich sowie technische Arbeitskräfte und Maschinenbedienerinnen keine Frau von Aus- und Weiterbildungen berichtete. Jene wenigen Arbeiterinnen – beispielsweise aus der Elektro- und Metallindustrie –, die Weiterbildungen in Anspruch nehmen konnten, hatten diese als sehr positiv erlebt und ebenso beschrieben.

In den meisten Branchen der Befragung wurden keinerlei Aktivitäten, Angebote oder Entwicklungsmöglichkeiten aufgezählt, und es wurde auch als sehr kritisch eingestuft, dass in den Bereichen gar keine Möglichkeiten angeboten oder gesehen werden.

### **Arbeitszufriedenheit in männerdominierten Industriezweigen höher**

Insgesamt gibt es zwischen den Industriezweigen auch bei der Frage der Arbeitsplatzzufriedenheit große Unterschiede: Der Vergleich zeigt, dass insbesondere in der Elektroindustrie sehr viele Arbeiterinnen mit zahlreichen Aspekten sehr zufrieden sind, nämlich fast zwei Drittel der Befragten. Ebenso in der Textilindustrie und Wäscherei sowie der Metallindustrie erweist sich mehr als die Hälfte der Frauen mit vielen Aspekten als sehr zufrieden. Am geringsten fällt die Zufriedenheit in der Nahrungsmittelindustrie sowie der Spielwaren- und Schmuckerzeugung aus.

## 14.6 Kinderbetreuung und Hausarbeit: Ungleiche Verteilung zwischen den Geschlechtern hat sich wenig verändert

Auch im Jahr 2017 beginnt für viele Arbeiterinnen eine zweite Arbeitsschicht, wenn sie nach Hause kommen (vgl. Hochschild & Machung 1990). So gaben 78% der Befragten an, überwiegend zuständig für die Hausarbeit zu sein, bei 21% ist es der Partner/die Partnerin und bei sechs Prozent andere Personen wie etwa die Kinder. Etwas höher dürfte der Anteil der Frauen ausfallen, deren PartnerIn zumindest einen kleineren Teil der Hausarbeit übernimmt, obwohl von halbe-halbe in der Aufteilung der Aufgaben noch lange keine Rede sein kann.

### Hauptzuständigkeit für Hausarbeit trotz Vollzeitarbeit

In den persönlichen Interviews kam ebenfalls deutlich zum Ausdruck, dass die Arbeiterinnen von denen doch die meisten Vollzeit arbeiten, immer noch die hauptsächlich Zuständigen für die Hausarbeit sind. Männer helfen zwar oft mit, aber die täglichen Haushaltstätigkeiten wie Putzen, Waschen, Geschirrspülen oder Einkaufen werden von den Frauen erledigt.

Obwohl die Hauptzuständigkeit für den Haushalt bei den Frauen liegt, gaben bei der Frage nach der Unterstützung bei Kinderbetreuung und Hausarbeit nur zehn Prozent an, sich „mehr Unterstützung durch Partner bzw. andere Haushaltsmitglieder“ zu wünschen. Da darauf ein sehr hoher Anteil gar nicht antwortete (61%), könnte das ein Hinweis sein, dass die geschlechtsspezifische Aufteilung der Hausarbeit als Selbstverständlichkeit nicht hinterfragt wird.

### Hauptzuständigkeit für Kinderbetreuung trotz Vollzeitarbeit

Die Situation von Industriearbeiterinnen mit Betreuungspflichten gestaltet sich deutlich herausfordernder und wird von vielen als sehr anstrengend erlebt. Die Situation der Kinderbetreuung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Gruppe der Industriearbeiterinnen ist vor allem dadurch gekennzeichnet, dass auch die Beschäftigten mit Kindern weitaus häufiger als andere weibliche Beschäftigtengruppen einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen und die Aufteilung der Betreuungsarbeit zwischen den PartnerInnen trotzdem kaum Thema ist. Teilzeitbeschäftigung wird Arbeiterinnen meist nur im Rahmen des gesetzlichen Anspruchs auf Elternzeit ermöglicht.

Frauen sind nach wie vor die Hauptzuständigen für die Kinderbetreuung. 32% wünschen sich längere oder flexiblere Öffnungszeiten von Kindergärten, Horten und Ganztagschulen. 30% sprechen sich für einen Ausbau des Angebots von Ganztagesplätzen in Kindergärten und Schulen aus. Der Betreuungsbedarf während der Ferienzeit wurde ebenfalls als Problem von jenen mit jüngeren Kindern angesprochen.

Die Schilderungen der interviewten Arbeiterinnen illustrieren eine anstrengende Vereinbarung der eigenen Arbeitszeit – oft im Schichtdienst – mit der Arbeitszeit des Partners/der Partnerin und teilweise mit der Unterstützung durch ande-

re Familienmitglieder. Die Situation von Alleinerzieherinnen erweist sich als noch schwieriger, da diese ganz alleine für die Betreuung der Kinder zuständig sind. Besonders in diesen Fällen ist ein gewisses Entgegenkommen des Betriebes, etwa die Arbeitszeit betreffend, wichtig.

Aufgrund der zeitlichen Belastung wünschen sich 52% der in den Industriebetrieben tätigen Frauen mehr Möglichkeit zum Ausruhen und Schlafen, was als deutliches Zeichen für Überlastung interpretiert werden kann. Die Hälfte der Be-

fragten wünscht sich zudem mehr Zeit für Kinder und Familie.

Als wesentlich besser als zur Zeit der Studie von Käthe Leichter und ihren Kolleginnen kann die Situation der außerhäuslichen Kinderbetreuung eingestuft werden. Kinderbetreuungseinrichtungen auch für jüngere Kinder sind in wesentlich höherem Ausmaß verfügbar, und die gesellschaftliche Akzeptanz ist – zumindest in Wien – inzwischen höher, diese zu nutzen.

## Empfehlungen der Arbeitsgruppe zum Thema Vereinbarkeit

- Kritische Bewusstseinsbildung und das Aufbrechen von Rollenklischees und -zuschreibungen stellen weiterhin zentrale gesellschaftspolitische Herausforderungen dar.

Impulse und Rahmenbedingungen hierfür müssen von allen Seiten gegeben sein:

in der Erziehung und (Aus-)Bildung, in der Kultur, aber auch in Wirtschaft und Politik.

Vornehmlich in **Industriebetrieben zeigt sich ein großes Potenzial, die Vereinbarkeit von Hausarbeit und Kinderbetreuung Arbeiterinnen wie Arbeitern zu ermöglichen,**

beispielsweise mittels:

- o Vereinbarkeitsfreundlichen Arbeitszeitmodellen (auch im Schichtbetrieb)
- o Bewerbung/Ermöglichung des Vatermonats in den Betrieben
- o Stärkung von (männlichen) Role Models
- o Bewusstseinsbildung in den Personalabteilungen zur Ermöglichung/Unterstützung von Vereinbarkeitsmaßnahmen und Förderung der Vereinbarkeit auch für Väter

## 14.7 Wohnen: Finanzielles Problem der jüngeren Generation

Im Vergleich zur Zeit der Studie von Käthe Leichter und ihren Kolleginnen hat sich die Wohnsituation der Arbeiterinnen heute deutlich verbessert, weshalb die Zufriedenheit mit der Wohnsituation insgesamt sehr hoch ausfällt.

26% der Industriearbeiterinnen, die in der Fragebogenerhebung befragt wurden, wohnen in einer Gemeindewohnung. Fast 23% der Befragten leben im Eigentum, wobei die Älteren überwiegen und davon auszugehen ist, dass viele von außerhalb Wiens an den Arbeitsplatz pendeln. 22% wohnen in einer geförderten Mietwohnung und ebenfalls 22% in einer privaten Mietwohnung; etwa zwei Drittel haben

einen unbefristeten Mietvertrag und etwas weniger als ein Drittel einen befristeten Mietvertrag. Ein kleiner Anteil lebt in Untermiete oder in einer anderen Wohnform (z.B. bei den Eltern).

Probleme wurden vor allem von jenen angesprochen, deren Wohnungen zu klein sind. Bemängelt wurden am ehesten die fehlenden Freiflächen, die Größe und der Preis der Wohnung.

Trotz der hohen Zufriedenheit stellen die steigenden Mietpreise in Wien eine große Herausforderung für die Zukunft dar, da diese vornehmlich für Menschen mit niedrigem Einkommen zum Problem werden.

## Empfehlungen der Arbeitsgruppe zum Thema Wohnen

- Erhaltung und Ausbau des **geförderten Wohnbaus** in Wien
- Umsetzung von nachhaltigen Maßnahmen, die den Anteil des leistbaren Wohnens in Wien sichern. Schwerpunktsetzung soll im leistbaren Segment (im Gegensatz zum gehobenen Eigentumssektor) erfolgen, wie auch der Bedarf an Klein- und Kleinstwohnungen, der stetig zunimmt, berücksichtigt werden soll.
- Strengere gesetzliche Bestimmungen gegen Spekulationen und Gebäudeabbruch
- Insbesondere die Bedürfnisse von Frauen und Alleinerzieherinnen sollen verstärkt in der Planung von neuem Wohnraum berücksichtigt werden.
- Gemeinnützigkeit und die Interessen der MieterInnen sollen an erster Stelle stehen.

## 14.8 Freizeitgestaltung

Wie früher wird die Freizeit der Frauen durch das Erledigen der notwendigen Haus- und Versorgungsarbeit verkürzt, da Frauen auch heute noch die Hauptzuständigen für die Versorgungsarbeit sind.

Wie die restliche Zeit des Tages, das Wochenende und die Urlaube verbracht werden, unterscheidet sich jedoch ganz wesentlich von der Freizeitgestaltung zur Zeit der Studie von Käthe Leichter und ihren Kolleginnen. Freizeit und aktive Freizeitgestaltung sind in der heutigen Gesellschaft fest verankert, und es gibt eine Fülle an Angeboten; dazu bestimmen vor allem das Fernsehen und das Internet den Alltag.

Im Vergleich zu den Arbeiterinnen aus Käthe Leichters Studie scheint Lesen heute einen geringeren Stellenwert einzunehmen, was angesichts der Möglichkeiten von Internet und Fernsehen nicht verwunderlich ist. Während früher eine Vielfalt an konsumierten Tageszeitungen, Wochenzeitungen und Büchern genannt wurde, beschränkt sich die tägliche Lektüre der befragten Arbeiterinnen aktuell meist auf Gratiszeitungen wie „Heute“

und „Österreich“, die nicht nur in den öffentlichen Verkehrsmitteln, sondern oft auch in den Betrieben verfügbar sind.

Von den Befragten wurde über diverse Freizeitaktivitäten berichtet, die von sportlicher Betätigung wie Besuchen des Fitnesscenter zu kulturellen Veranstaltungen wie Kabarett, Musical und Theater sowie Kino reichen.

Die Häufigkeit der Urlaube und die Vielfalt an Urlaubsdestinationen unterscheiden sich deutlich von der Situation der Industriearbeiterinnen zur Zeit der historischen Studie. Mittlerweile bilden Urlaubsreisen ein Massenphänomen. Doch auch bei diesem Punkt bestimmt die finanzielle Situation die Ausgestaltung und Frequenz der Urlaube.

Für die meist Vollzeit arbeitenden Frauen hat das Bedürfnis nach Erholung nach einem anstrengenden Arbeitstag einen besonderen Stellenwert, daher freuen sich viele Frauen, den Abend in Ruhe zu Hause verbringen zu können. Bei jenen mit Kindern ist die Zeit unter der Woche vor allem durch Hausarbeit und Kinderbetreuung ausgefüllt.

## **15 Literatur**

- Arbeiterkammer Wien (1995):**  
*Käthe Leichter zum 100. Geburtstag Texte zur Frauenpolitik.*  
Wien: AK Wien
- Baum, Josef (2014):**  
*Was ist „Industrie“? 7 Industriedefinitionen für Österreich.*  
URL: <http://blog.arbeit-wirtschaft.at/industriedefinitionen-fuer-oesterreich/>
- Bacher, Johann, Kannonier-Finster, Waltraud & Ziegler, Meinrad (2017):**  
*Marie Jahoda. Lebensgeschichtliche Protokolle der arbeitenden Klassen 1850–1930.*  
Dissertation 1932. Innsbruck: StudienVerlag
- Bergmann, Nadja, Danzer, Lisa, Willsberger, Barbara & Wieser, Regine (2017):**  
*Ausbildungssituation von jungen Frauen in handwerklich-technischen Berufen.*  
Wien: Studie im Auftrag des Sozialministeriums
- Bergmann, Nadja, Sorger, Claudia & Willsberger, Barbara (2017):**  
*Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Österreich: Wege zur gerechten Verteilung von  
Karenz-, Betreuungs- und Erwerbsarbeitszeiten. Betriebliche Fallbeispiele.*  
Wien: Bericht im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und  
Konsumentenschutz im Rahmen eines PROGRESS-Projektes
- Briken, Kendra & Kurz, Constanze (2008):**  
*Under pressure? Die Zukunft der IndustriearbeiterInnen,*  
*In: Gesellschaftliche Perspektiven: Arbeit und Gerechtigkeit/Ralf Zwengel (Hrsg.),*  
Essen, 179-198
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016).**  
*Weissbuch Arbeiten 4.0.,* Stand März 2017,  
Berlin, [http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a883-weissbuch.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a883-weissbuch.pdf?__blob=publicationFile&v=4)
- Butschek, Felix (2011):**  
*Österreichische Wirtschaftsgeschichte – von der Antike bis zur Gegenwart.*  
Wien: Böhlau
- Chaloupek, Günther (1992):**  
*Wirtschaftsgeschichte der Stadt Wien 1740–1938,*  
in: *Wirtschaft und Gesellschaft* 18 (1992), 375–378
- Deutscher Textilarbeiterverband (Hg.) (1930):**  
*„Mein Arbeitstag – mein Wochenende“ Arbeiterinnen berichten von ihrem Alltag.*  
Neu herausgegeben von Alf Lüdtkke, Hamburg
- Eder, Franz X., Eigner, Peter, Resch, Andreas & Weigl, Andreas (2003):**  
*Wien im 20. Jahrhundert. Wirtschaft, Bevölkerung, Konsum (= Querschnitte 12).*  
Innsbruck: StudienVerlag
- Fleck, Christian (1990):**  
*Rund um „Marienthal“ Von den Anfängen der Soziologie in Österreich bis zu ihrer Vertreibung.*  
*Österreichische Texte zur Gesellschaftskritik, Band 51,*  
hrsg. vom Verein Kritische Sozialwissenschaft und Politische Bildung, Wien
- Göhring, Walter (2003):**  
*Käthe Leichter und die Freie Gewerkschaftsbewegung.*  
*In: „Man ist ja schon zufrieden, wenn man arbeiten kann“*  
/hrsg. vom Institut für Gewerkschafts- und AK-Geschichte, Wien
- Göhring, Walter (Hrsg.) (1996):**  
*Käthe Leichter: Gewerkschaftliche Frauenpolitik. Historische Dimension und politische Aktualität.*  
Schriftenreihe des Instituts zur Erforschung der Geschichte der Gewerkschaften  
und Arbeiterkammern, Nr. 3, Wien
- Groß, Angélique (2015):**  
*Die Bildpädagogik Otto Neuraths. Methodische Prinzipien der Darstellung von Wissen.*  
Heidelberg: Springer
- Hauch, Gabriella (1992):**  
*Käthe Leichter, geb. Pick: Spuren eines Frauenlebens.*  
In: Archiv. Verein für Geschichte der Arbeiterbewegung: Jahrbuch des Vereins für  
Geschichte der Arbeiterbewegung. Wien, 1961. 8 (1992), 97–122
- Hochschild, Arlie & Machung, Anne (1990):**  
*Der 48-Stunden-Tag. Wege aus dem Dilemma berufstätiger Eltern.*  
Wien: Paul Zsolnay Verlag

- Institut für Gewerkschafts- und AK-Geschichte (Hrsg.) (2003):**  
*Man ist ja schon zufrieden, wenn man arbeiten kann. Käthe Leichter und ihre politische Aktualität.*  
Wien: Mandelbaum Verlag
- Ittermann, Peter, Niehaus, Jonathan & Hirsch-Kreinsen, Hartmut (2015).**  
*Arbeiten in der Industrie 4.0. Trendbestimmungen und arbeitspolitische Handlungsfelder.*  
Düsseldorf: Hans-Boeckler-Stiftung, [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_study\\_hbs\\_308.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_308.pdf)
- Jahoda, M. (1986).**  
*Wieviel Arbeit braucht der Mensch? Arbeit und Arbeitslosigkeit im 20. Jahrhundert (3. Aufl.).*  
Weinheim/Basel: Beltz
- Jahoda, Marie; Lazarsfeld, Paul F.; Zeisel, Hans (1975, im Original: 1933).**  
*Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziographischer Versuch.*  
Allensbach, Bonn: Suhrkamp Verlag.
- Jetschgo, Johannes, Lacina, Ferdinand, Pammer, Michael/Sandgruber, Roman (2004):**  
*Österreichische Industriegeschichte. 1848 bis 1955. Die verpasste Chance.*  
Wien: Verlag Carl Ueberreuter
- Janik, Wilhelm & Zeidler, Silvia (2001):**  
*Freizeitaktivitäten. Ergebnisse des Mikrozensus September 1998.*  
Wien: Statistik Austria
- Kahle, Maria (1929):**  
*Akkordarbeiterin. Aus meinem Tagebuch.*  
Warendorf
- Kelchner, Mathilde (1929):**  
*Kummer und Trost der jugendlichen Arbeiterinnen.*  
*Eine sozialpsychologische Untersuchung an Aufsätzen von Schülerinnen der Berufsschule.*  
Forschungen zur Völkerpsychologie und Soziologie, Band VI, Leipzig
- Knittler, Käthe (2013):**  
*Käthe Leichter und die Wirtschaftskrise.*  
Kurswechsel 4/2013: 74–81
- Lang, Roland & Angelo, Silvia (2013):**  
*Industriepolitik reloaded – Wie sieht eine zeitgemäße Industriepolitik aus?*  
URL: <http://blog.arbeit-wirtschaft.at/>
- Lechner, Ferdinand, Papouschek, Ulrike, Steinhardt, Gerald, Volst, Angelika & Wagner, Ina (1991):**  
*Vergessene Frauen-Arbeitsbereiche. Berufsverläufe, Arbeitsbedingungen, Lebensperspektiven.*  
Gießen: Focus Verlag
- Leichter, Käthe (1923):**  
*Wie leben die Wiener Heimarbeiter?*  
*Eine Erhebung über die Arbeits- und Lebensverhältnisse von tausend Wiener Heimarbeitern.*  
Kammer für Arbeiter und Angestellte in Wien. Wien: Arbeit und Wirtschaft
- Leichter, Käthe (1927):**  
*Frauenarbeit und Arbeiterinnenschutz in Österreich.*  
Kammer für Arbeiter und Angestellte in Wien. Wien: Arbeit und Wirtschaft
- Leichter, Käthe (1932):**  
*„So leben wir ... 1320 Industriearbeiterinnen berichten über ihr Leben“. Eine Erhebung von Käthe Leichter.*  
Wien: Arbeit und Wirtschaft
- Lengauer, Sandra D., Luptáček, Peter, Dorfmayr, Roman & Ramharter, Christina (2014):**  
*Umfang und Struktur der Industrie Wiens.*  
Wien: Studie im Auftrag der Industriellenvereinigung Wien
- Lewis, Jill (2015):**  
*Mobilising Working Women in Red Vienna: Käthe Leichter and the Vienna Arbeiterkammer.*  
In: L'Homme. Europäische Zeitschrift für feministische Geschichtswissenschaft 26, 2 (2015), 151–159
- Mayerhofer, Peter, Firgo, Matthias & Schönfelder, Stefan (2015):**  
*Vierter Bericht zur internationalen Wettbewerbsfähigkeit Wiens.*  
Wien
- Nagl, Wolfgang, Titelbach, Gerlinde, Valkova, Katarina (2017):**  
*Digitalisierung der Arbeit: Substituierbarkeit von Berufen im Zuge der Automatisierung durch Industrie 4.0.*  
Studie im Auftrag des BMASK, Wien
- Österreichisches Statistisches Zentralamt (Hrsg.) (1984):**  
*Tagesablauf. Ergebnisse des Mikrozensus September 1981.*  
Beiträge zur österreichischen Statistik 707. Heft, Wien

- Österreichisches Statistisches Zentralamt (Hrsg.) (1995):**  
*Zeiterwendung 1992/1981. Ergebnisse des Mikrozensus März/September 1992 und September 1981.*  
Beiträge zur österreichischen Statistik 1.171. Heft, Wien
- Österreichisches Statistisches Zentralamt (Hrsg.) (1996):**  
*Tagesablauf – rund um die Uhr Vergleich 1992/1981. Ergebnisse des Mikrozensus März/September 1992 und September 1981.*  
Beiträge zur österreichischen Statistik 1.215. Heft, Wien
- PROGE (Hrsg.) (2017):**  
*WIR. Die Frauen der Produktionsgewerkschaft.*  
Wien
- Psick, Christian & Zach, Sabine (2016):**  
*Leistungs- und Strukturstatistik. Produktion & Dienstleistungen.*  
Wien: Statistik Austria
- Riesenfelder, Andreas & Wetzl, Petra (2009):**  
*Die Leiharbeit in der Krise?*  
Wien
- Ruhland, Sascha, Gavac, Karin, Hölzl, Kerstin, Kaufmann, Joachim, Prem, Erich & Miedzinski Pawel (2017):**  
*IKT Standort im Vergleich II.*  
Wien: im Auftrag der Magistratsabteilung 23
- Sorger, Claudia (2014):**  
*Wer dreht an der Uhr? Geschlechtergerechtigkeit und gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik.*  
Münster: Westfälisches Dampfboot
- Sorger, Claudia (2017):**  
*Gleichstellungspolitische Strategien österreichischer Gewerkschaften: Auf dem Weg zur Geschlechtergerechtigkeit?*  
In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, 42(2), 167–182
- Stojanov, Christo & Hermann-Stojanov, Irmgard (1986):**  
*Zeit als Ordnungsprinzip des individuellen gesellschaftlichen Lebensprozesses.*  
In: Fürstenberg, Friedrich & Mörth, Ingo: *Zeit als Strukturelement von Lebenswelt und Gesellschaft.* Linz: Trauner
- Thien, Hans-Günther (2018):**  
*Die verlorene Klasse. ArbeiterInnen in Deutschland.*  
Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot
- Vogler-Ludwig, Kurt, Düll, Nicola & Kriechel, Ben (2016):**  
*Arbeitsmarkt 2030. Wirtschaft und Arbeitsmarkt im digitalen Zeitalter. Prognose 2016.*  
Bielefeld: wbv
- Wagner, Emmy (1925):**  
*Zur Typologie der unverheirateten Arbeiterin.*  
Dissertation Universität Berlin
- Weil, Simone (1978):**  
*Fabrikstagebuch und andere Schriften zum Industriesystem.*  
Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag
- Wellner, Gabriele (1981):**  
*Industriearbeiterinnen in der Weimarer Republik: Arbeitsmarkt, Arbeit und Privatleben 1919–1933,*  
In: *Frauen in der Geschichte des 19. und 20. Jahrhunderts*, 7 (1981) 3/4, 534–554, Göttingen
- Weyrather, Irmgard (2003):**  
*Die Frau am Fließband. Das Bild der Fabrikarbeiterin in der Sozialforschung. 1870–1985.*  
Frankfurt: Campus Verlag
- Wolter, Mark Ingo, Mönnig, Anke, Hummel Markus, Schneemann, Christian, Weber, Enzo, Zika, Gerd, Helmrich, Robert, Maier, Tobias & Neuber-Pohl, Caroline (2015):**  
*Industrie 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Wirtschaft. Szenario-Rechnungen im Rahmen der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen,*  
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg.  
<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2015/fb0815.pdf>
- Zmugg, Hemma, Lamei, Nadja, Glaser, Thomas, Göttliger, Susanne, Heuberger, Richard, Riegler, Romana & Skina-Tabue Fotso, Magdalena (2017):**  
*Tabellenband EU-SILC 2016. Einkommen, Armut und Lebensbedingungen.*  
Wien: Statistik Austria



Frauen<sup>MA57</sup>  
StadT Wien

MA23  
  
Wirtschaft, Arbeit Statistik

