



































































































































































































































an, die nicht ihrer Qualifikation entsprechen, da diese besser mit ihren familiären Aufgaben zu vereinbaren sind.

*„Ich verdiene sehr wenig, aber dafür habe ich wirklich gute Arbeitsbedingungen und ein perfektes Arbeitsklima. Wenn das Kind krank ist, kann ich problemlos zu Hause bleiben.“ (Fokusgruppe Frauen unter 1000 Euro Einkommen)*

Ein weiteres wichtiges Thema in den Fokusgruppen war eine Verbesserung der Aufstiegschancen von Frauen, da Männer oft von männlichen ‚Seilschaften‘ profitieren. Aber auch die Notwendigkeit des Ausbaus der außerhäuslichen Kinderbetreuung, die Unterstützung von Alleinerzieherinnen, eine gerechtere Aufteilung der Versorgungsarbeit zwischen Frauen und Männern, bewusstseinsbildende Kampagnen zur Geschlechtergerechtigkeit sowie Informationskampagnen, die einen Überblick über Beratungs- und Förderungsmöglichkeiten für Frauen bieten, waren öfter genannte frauenpolitische Anliegen.

### 8.3 Zwischenfazit

- **Die Frauenabteilung der Stadt Wien, die Arbeiterkammer und das Frauenministerium werden am stärksten als Vertretung für Frauen bewertet.** Jene Institutionen, die im geringsten Ausmaß als Vertretung für Frauen wahrgenommen werden, sind politische Parteien und Industriellenvereinigung. In den Fokusgruppen wurde vor allem die Arbeiterkammer sehr positiv wahrgenommen, da diese in mehreren Fällen Hilfestellungen bei konkreten Problemen leisten konnte.
- **Bei den politischen Forderungen hat vor allem das Schließen der Einkommensschere oberste Priorität.** 89% der befragten Wienerinnen halten dieses Anliegen für sehr wichtig. Auch in den Fokusgruppen war vor allem die Problematik der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede ein Thema. Mehrmals wurde berichtet, dass Männer in der gleichen beruflichen Position ein höheres Einkommen haben. In diesem Zusammenhang wurde in einer Fokusgruppe Einkommenstransparenz als notwendige Voraussetzung für Einkommensgerechtigkeit genannt.
- Ein weiteres wichtiges Thema in den Fokusgruppen war eine **Verbesserung der Aufstiegschancen von Frauen**, da Männer oft von männlichen „Seilschaften“ profitieren. Aber auch die Notwendigkeit des Ausbaus der außerhäuslichen Kinderbetreuung, die Unterstützung von Alleinerzieherinnen, eine gerechtere Aufteilung der Versorgungsarbeit zwischen Frauen und Männern, bewusstseinsbildende Kampagnen zur Geschlechtergerechtigkeit sowie Informationskampagnen, die einen Überblick über Beratungs- und Förderungsmöglichkeiten für Frauen bieten, waren öfter genannte frauenpolitische Anliegen.
- Ausgewertet nach verschiedenen Subgruppen zeigt sich, dass vor allem das **Bildungsniveau, das Alter und das Vorhandensein von Kindern** einen Einfluss auf den Grad der Zustimmung zu bestimmten Forderungen haben. Bei den meisten Forderungen steigt die Zustimmung mit dem Bildungsabschluss, dem Alter oder mit Kindern.

## 9 Kurzfazit – das Frauenbarometer 2009

Das Frauenbarometer ist eine regelmäßig von der Frauenabteilung der Stadt Wien beauftragte "Bestandsaufnahme" der Ist-Situation von Frauen in Wien. Das Frauenbarometer 2009 steht unter dem Motto "Rahmenbedingungen damit Frauen sicher, selbstbestimmt und unabhängig in Wien leben können". Der Schwerpunkt liegt dabei auf dem Teilaspekt Arbeitsmarkt, da die Erwerbstätigkeit einen zentralen Bestandteil eines unabhängigen Lebens bildet. Das Frageinteresse ist dabei weitreichend und berührt unterschiedliche Lebensbereiche von berufstätigen Frauen in Wien.

Methodisch steht die telefonische Befragung von 800 Wienerinnen im Zentrum des Frauenbarometers 2009. Die Erhebung wurde in den Monaten August bis Oktober 2009 durchgeführt. Zusätzlich wurden Fokusgruppen mit unterschiedlichen Zielgruppen abgehalten, in deren Rahmen man sich den Themen in einem dialogischen Setting aus einem neuen Blickwinkel nähern konnte.

Zu den im vorliegenden Bericht ausführlich dargestellten Ergebnissen dieser Studie wird im Folgenden entlang der inhaltlichen Eckpunkte ein kurzes Fazit gegeben:

### Wahrnehmung von Geschlechterunterschieden am Arbeitsmarkt

- **Die wahrgenommene Benachteiligung von Frauen am Arbeitsplatz variiert stark zwischen den Branchen.** Die Ergebnisse hinsichtlich der subjektiv wahrgenommenen Schlechterstellung als Frau in ihrem Betrieb zeigen insgesamt einen starken Zusammenhang mit betriebsstrukturellen Merkmalen wie Branche und Betriebsgröße.
- **Erlebte Benachteiligung insbesondere in den „typischen Frauenbranchen“ wie Handel sowie Tourismus und Gastgewerbe.** In allgemeiner Hinsicht erleben sich Frauen in diesen Branchen schlechter gefördert als ihre männlichen Kollegen. Zudem wird gerade auch in diesen Branchen die geringste Unterstützung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie erlebt. Andererseits wird von Frauen in den „typischen Männerbranchen“ Industrie, Gewerbe, Bauwesen wiederum eine starke Schlechterstellung in Bezug auf Einkommens- und Aufstiegsfragen wahrgenommen.
- **Öffentlichkeitsnahe Branchen rangieren vor allem hinsichtlich Vereinbarungsfragen besser.** Hinsichtlich der Gestaltung der Elternkarenz und der Rückkehr in den Betrieb, der Förderung der Väterkarenz und der Rücksichtnahme auf Betreuungsaufgaben schneiden öffentlichkeitsnahe Branchen wie Unterricht, Gesundheit und Soziales und öffentliche Verwaltung eher positiv ab, hinsichtlich der wahrgenommenen Geschlechtergerechtigkeit bei Aufstiegsperspektiven ist weniger Unterschied zu anderen Branchen gegeben.
- **Soziostrukturelle Merkmale wie Bildung, Alter oder Einkommen spielen eine geringere Rolle, aber tendenziell lässt sich feststellen: je höher das Alter der Befragten und je höher die berufliche Tätigkeit, desto kritischer fallen die Einschätzungen aus.** Die zunehmend negative Einschätzung im Alter kann

Formatiert: Nummerierung und Aufzählungszeichen

damit im Zusammenhang stehen, dass ältere Frauen im Laufe ihrer Berufslaufbahn bereits auf negative Erfahrungen zurück blicken, während jüngere Frauen unbeschwerter urteilen. Der Einfluss des Tätigkeits- (bzw. Bildungs-)Niveaus verweist auf eine stärkere Thematisierung von Gleichstellungsfragen in höher qualifizierten Segmenten und spiegelt die Tatsache wider, dass sich viele Gleichstellungsstrategien auf höher qualifizierte Beschäftigungssegmente beschränken.

- **Allgemeine Ungleichheitsstrukturen am Arbeitsmarkt werden deutlich wahrgenommen.** Nur etwa ein Fünftel der Frauen ist der Meinung, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt (eher) erreicht sei, vier von fünf sehen das nicht so.
- **Breiteste Zustimmung zu Frauenförderung.** Das Anrecht auf eine eigene berufliche und finanzielle Existenz von Frauen erfährt eine fast 100%ige Zustimmung. Zu dessen Einlösung halten 96% die spezifische Förderung von Frauen für wichtig.
- **Deutliche Differenz zwischen der Wahrnehmung allgemeiner Geschlechterunterschiede am Arbeitsmarkt und der Wahrnehmung eigener Benachteiligung am Arbeitsplatz.** Im Vergleich des Antwortverhaltens zu den beiden Fragenkomplexen fällt die Wahrnehmung allgemeiner Ungleichheitsstrukturen deutlich stärker aus als die der eigenen Betroffenheit. Für die eigene Benachteiligung scheint eine geringere Sensibilität oder auch eine gewisse Verweigerungshaltung zu bestehen. Die wahrgenommene eigene Benachteiligung spiegelt sich dabei auch weniger auf Ebene allgemeiner Benachteiligung, sondern eher in spezifischen Aspekten wie Einkommensungleichheit oder ungleichen Aufstiegschancen wider.
- **Jede dritte Frau würde eine andere Berufswahl treffen.** Diese hohe Zustimmung ist ein Indikator dafür, dass die Zufriedenheit mit der beruflichen Situation bei vielen Frauen nicht sehr hoch ist. Besonders deutlich ausgeprägt ist dieser Wunsch bei Frauen mit Kindern und Migrantinnen: Von ihnen stimmt fast jede Zweite dieser Aussage zu.

## Unterstützungsstrukturen für Frauen am Arbeitsmarkt

- **Informiertheit über frauenspezifische Unterstützungsangebote nimmt mit dem Alter zu.** Insgesamt kennen 87% der Frauen zumindest ein frauenspezifisches Unterstützungsangebot. Die Bekanntheit und Nutzung hängt stark mit dem Alter zusammen. Je älter die Frauen, desto mehr Unterstützungsmöglichkeiten kennen sie, und mit umso mehr Angeboten waren sie auch schon selbst in Kontakt. In diesem Sinn ist Information auch als ein (Lern-)Prozess zu verstehen, der im Lauf des (Erwerbs-)Lebens voranschreitet.
- **Mutterschaft und betriebliche Entscheidungsfunktionen führen zu besserer Informiertheit.** Weitere spezifische Prozesse – die durchaus in Verbindung mit dem Alter stehen – führen zu einem größeren Erfahrungsreichtum und damit zu besserer Information über Unterstützungsmöglichkeiten: Mutterschaft, Karenz und Wiedereinstieg einerseits sowie die Übernahme betrieblicher Entscheidungsfunktionen (Leistungs-, Führungs- oder Betriebsratsfunktionen) andererseits. Dem gegenüber schränken die Strukturmerkmale der geringen Bildung und Migrationshintergrund den Zugang zu Informationen ein.

Formatiert: Nummerierung und Aufzählungszeichen



- **Informationskanäle differieren stark nach Einrichtung, aber auch nach Zielgruppe.** Die klassischen Medien Zeitung, Radio und Fernsehen haben insgesamt große Bedeutung, insbesondere die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist über diesen Weg im öffentlichen Bewusstsein stark verankert. Diese Medien erreichen tendenziell jüngere und Frauen mit Migrationshintergrund schlechter. Informationsmaterial der Einrichtungen dient relativ vielen Frauen als Quelle über die Angebote von Arbeiterkammer und Gewerkschaft. Das Internet als Informationsquelle spielt für höher Qualifizierte eine wichtigere Rolle als für Frauen mit niedrigen Bildungsniveaus.
- **Die Nutzung frauenspezifischer Angebote liegt etwa bei einem Viertel, variiert jedoch stark nach konkreter Einrichtung.** Die höchsten Nutzungsquoten weist der Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds (30%) auf, als Nutzungsmotive spielt das Weiterbildungsthema und die finanzielle Unterstützung von Weiterbildung eine wesentliche Rolle.
- **Von den Nicht-Nutzerinnen nimmt der weit überwiegende Teil keinen eigenen Bedarf für Unterstützungsleistungen wahr.** Nur 13% haben eine Nutzung bislang in Erwägung gezogen. Möglicherweise können in vielen Fällen auch andere, informelle innerbetriebliche Lösungen gefunden werden, eine Strategie, die von den Frauen tendenziell bevorzugt wird, bevor externe Hilfe zugezogen wird.
- **Wünsche für zusätzliche Unterstützungen beziehen sich vor allem auf Kinderbetreuung sowie auf eine bessere Information.** Eine ausgeweitete und flexible Kinderbetreuung wünschen sich Frauen für ihre berufliche Unabhängigkeit am stärksten. Das bestehende Unterstützungsangebot besser zu kommunizieren, würde ebenfalls vielen Befragten helfen.

## Vertretung von Fraueninteressen

- **Die Frauenabteilung der Stadt Wien, die Arbeiterkammer und das Frauenministerium werden am stärksten als Vertretung für Frauen bewertet.** Jene Institutionen, die im geringsten Ausmaß als Vertretung für Frauen wahrgenommen werden, sind politische Parteien und Industriellenvereinigung. In den Fokusgruppen wurde vor allem die Arbeiterkammer sehr positiv wahrgenommen, da diese in mehreren Fällen Hilfestellungen bei konkreten Problemen leisten konnte.
- **Bei den politischen Forderungen hat vor allem das Schließen der Einkommensschere oberste Priorität.** 89% der befragten Wienerinnen halten dieses Anliegen für sehr wichtig. Auch in den Fokusgruppen war vor allem die Problematik der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede ein Thema. Mehrmals wurde berichtet, dass Männer in der gleichen beruflichen Position ein höheres Einkommen haben. In diesem Zusammenhang wurde in einer Fokusgruppe Einkommenstransparenz als notwendige Voraussetzung für Einkommensgerechtigkeit genannt.
- Ein weiteres wichtiges Thema in den Fokusgruppen war eine **Verbesserung der Aufstiegschancen von Frauen**, da Männer oft von männlichen „Seilschaften“ profitieren. Aber auch die Notwendigkeit des Ausbaus der außerhäuslichen Kinderbetreuung, die Unterstützung von Alleinerzieherinnen, eine gerechtere Aufteilung der Versorgungsarbeit zwischen Frauen und Männern, bewusstseinsbildende Kampagnen zur Geschlechtergerechtigkeit sowie Informationskampagnen, die

einen Überblick über Beratungs- und Förderungsmöglichkeiten für Frauen bieten, waren öfter genannte frauenpolitische Anliegen.

- Ausgewertet nach verschiedenen Subgruppen zeigt sich, dass vor allem das **Bildungsniveau, das Alter und das Vorhandensein von Kindern** einen Einfluss auf den Grad der Zustimmung zu bestimmten Forderungen haben. Bei den meisten Forderungen steigt die Zustimmung mit dem Bildungsabschluss, dem Alter oder mit Kindern.

### **Subjektive Wahrnehmung von Sicherheit, Unabhängigkeit und Selbstbestimmtheit als Frau in Wien**

- **Der Sicherheitsbegriff wird stark mit Kontrolle im öffentlichen Raum assoziiert.** Die Präsenz der Polizei stellt hier die häufigste Assoziation mit Sicherheit dar, weiters spielt Sicherheit im öffentlichen Raum sowie bei Dunkelheit eine zentrale Rolle für das subjektive Sicherheitsempfinden. Ein breiterer Begriff von Sicherheit in Richtung finanzieller und sozialer Sicherheit findet sich verstärkt bei Frauen mit niedrigem Schulabschluss, mit Migrationshintergrund, mit Kind(ern) und mit unterdurchschnittlicher finanzieller Ausstattung.
- **Neben dieser dominanten Hauptthematik besteht ein breites Spektrum der subjektiven Vorstellung von Sicherheit.** Die Bandbreite reicht von Wohnsicherheit über Frauenparkplätze bis zum Vorhandensein von Unterstützungsstrukturen und spiegelt eine Vielfalt von Bedürfnissen und Positionen von Wienerinnen wider.
- **Selbstbestimmtheit und Unabhängigkeit werden vor allem durch die Teilhabe am Erwerbsleben erreicht.** Am häufigsten gehört ein eigenes und ausreichendes Einkommen sowie die eigene Berufstätigkeit zu einem selbstbestimmten und unabhängigen Leben.

### **Partizipation und Entscheidungspositionen**

- **Der höchste Anteil an Frauen in Führungs- und Leitungsfunktionen besteht bei den 35- bis 49-Jährigen.** In dieser Altersgruppe sind 37% nach eigener Angabe in Leitungsfunktionen und 25% in Führungsfunktionen. Interessant dabei war, dass vor allem der Begriff der Leitungsfunktion, aber auch jener der Führungsfunktion recht breit gefasst wurde und auch Frauen, die eigenverantwortliche Tätigkeitsbereiche innehaben, dies bereits als Leitungsfunktion definieren.
- **Der Hauptgrund für das Ausüben einer Führungs- oder Leitungsfunktion sind die vorhandene Kompetenz und Qualifikation.** An zweiter Stelle wurden bei den Leitungsfunktionen Antworten genannt, die unter dem Begriff Unabhängigkeit und Selbständigkeit zusammengefasst werden können.
- **Die berufliche Tätigkeit in einer Leitungs- und Führungsfunktion ist für viele mit ideellen Werten verbunden.** So wurden bei der telefonischen Befragung Spaß, Interesse an der Tätigkeit, Selbstverwirklichung und persönliche ideelle Bereicherung genannt. Auch in den Fokusgruppen war das Motiv der Freude an der Arbeit immer wieder ein Thema, wobei die Anerkennung in diesem Zusammenhang eine Rolle spielt.

- **Das Einkommen wurde nur von 12% der Befragten in Leitungsfunktionen und von 11% in Führungsfunktionen als Motiv genannt.** Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass das Einkommen eine eher untergeordnete Rolle bei der Entscheidung für eine Leitungs- und Führungstätigkeit spielt. Allerdings muss dabei berücksichtigt werden, dass es gesamtgesellschaftlich nicht dem Selbstbild und auch nicht der Wahrnehmung von Frauen entspricht, über die Höhe ihres Einkommens definiert zu werden. Eine Ungleichbehandlung in Bezug auf das Einkommen wird von den Frauen nämlich in sehr hohem Ausmaß wahrgenommen. In der Fokusgruppe der Führungskräfte wurden dazu persönliche Erfahrungen zur Bevorzugung von Männern in gleichwertigen Positionen eingebracht.
- **4% der befragten Wienerinnen üben eine Betriebsratsfunktion aus.** Die Motivation für das Ausüben dieser Tätigkeit liegt vor allem im Interesse an der Personalführung, der Teamarbeit und der Interessenvertretung.
- **Bezüglich des Interesses an Entscheidungspositionen in der Arbeitswelt zeigt sich, dass dieses insbesondere bei den jüngeren Altersgruppen besteht.** Dieses Ergebnis spiegelte sich auch in der Fokusgruppe der Lehrlinge und Berufseinsteigerinnen wieder, in der sich ein Teil der Teilnehmerinnen vorstellen konnte, sich an in der Berufswelt beispielsweise in der Position einer Betriebsrätin zu engagieren.
- **Bei der Beteiligung an politischen/gesellschaftlichen Entscheidungsprozessen war der große Unterschied zwischen dem Engagement in politischen Parteien und in politischen oder zivilgesellschaftlichen Vereinen auffällig.** Während 3% aller befragten Frauen in einer politischen Partei engagiert sind, sind immerhin 13% in einem politischen/ zivilgesellschaftlichen Verein aktiv.
- **Beim Interesse an einer politisch/gesellschaftlichen Entscheidungsfunktion verhält es sich ähnlich:** Während sich nur 11% der Befragten prinzipiell vorstellen können, in einer Partei aktiv zu werden, sind es beim zivilgesellschaftlichen Engagement 23%. Die zeitlichen Ressourcen spielen für Frauen auch bei dieser Frage eine entscheidende Rolle, und diejenigen, die sich prinzipiell engagieren würden, wünschen sich ‚mehr Zeit‘ und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

## 10 Anhang

### 10.1 Literatur

- Behringer, Friederike / Bolder, Axel / Klein, Rosemarie / Reutter, Gerhard / Seiverth, Andreas (Hg.) (2004): Diskontinuierliche Erwerbsbiographien. Zur gesellschaftlichen Konstruktion und Bearbeitung eines normalen Phänomens, Baltmannsweiler
- Bergmann, Nadja / Gutknecht-Gmeiner Maria / Wieser, Regine / Willsberger Barbara (2002): Berufsorientierung und -einstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt - Empirische Erhebungen zum Berufswahlprozess von Mädchen, Wien
- Bergmann Nadja, Prenner Peter, Schelepa Susanne, Sorger Claudia (2008): Situationsbericht zum Thema Einkommensunterschiede, Wien
- Bergmann, Nadja / Fink, Marcel / Graf, Nikolaus / Hermann, Christoph / Mairhuber, Ingrid / Sorger, Claudia / Willsberger, Barbara (2004): Qualifizierte Teilzeitbeschäftigung in Österreich. Bestandsaufnahme und Potentiale. Forschungsbericht im Rahmen der Evaluierung des NAP. Projekt Teilzeit und Beschäftigung. Hrsg von Bundesministerium für Gesundheit und Frauen. Wien
- Frauenabteilung der Stadt Wien (Hg.) (2005): Situationsbericht Frauen in Wien 2005, Wien
- Frauenabteilung der Stadt Wien (Hg.) (2009): Frauenbarometer 2008, Sicherheitsempfinden von Frauen in Wien, Wien
- Gregoritsch Petra, Kernbeiß Günter, Lehner Ursula, Prammer-Waldhör Michaela, Wagner-Pinter, Michaels (2007): Frauenerwerbstätigkeit: Einkommenseffekte von Kinderbetreuungspflichten. Wien
- Kreimer, Margareta (2006): Stillstand beim Einkommensunterschied zwischen den Geschlechtern. Zur Notwendigkeit des ökonomischen Diskriminierungsansatzes, in: Lemke Meike, Ruhe Cornelia, Woelki Marion, Ziegler Béatrice (Hg.innen): Genus oeconomicum. Ökonomie – Macht – Geschlechterverhältnisse, Konstanz, S.159-172.
- Statistik Austria (2008): Arbeitskräfteerhebung 2007, Ergebnisse des Mikrozensus, Wien
- Statistik Austria (2009): Arbeitsmarktstatistik Jahresergebnisse 2008 der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Schnellbericht, Wien

## 10.2 Methodische Ergänzungen

### Zur Lesart des Datenmaterials

Die Grundlage aller Auswertungen bilden 800 telefonisch geführte Interviews, durch die Gewichtung entspricht das 803 statistischen Fällen (zu Gewichtung s.u.). Bei den meisten Tabellen und Graphiken ist die als „n“ angegebene Zahl jedoch niedriger als 800 – wie kommt das?

Die im Rahmen dieses Berichts vorgenommenen Auswertungen sind Analysen von einzelnen Merkmalen in Abhängigkeit von anderen Merkmalen – es geht um das Verhältnis zwischen so genannten ‚abhängigen‘ und ‚unabhängigen‘ Variablen. Interessiert beispielsweise die Mutterschaft (als abhängige Variable) in Abhängigkeit vom Alter (unabhängige Variable), sieht die Auswertung für alle 803 (gewichteten) Fälle folgendermaßen aus:

**Tabelle 1: Mutterschaft, nach Altersgruppen, gewichtet**

	Alter gruppiert											
	15-24 Jahre		25-34 Jahre		35-49 Jahre		50-64 Jahre		keine Angabe		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
keine Kinder	84	88,7%	128	63,5%	117	32,5%	33	22,5%	1	100,0%	363	45,2%
Kind(er)	11	11,3%	73	36,1%	242	67,2%	111	75,7%			436	54,2%
keine Angabe			1	,5%	1	,3%	3	1,8%			5	,6%
<b>Gesamt</b>	95	100,0%	202	100,0%	359	100,0%	146	100,0%	1	100,0%	803	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe

Es zeigt sich an dieser Tabelle, dass nicht immer alle Respondentinnen vollständige und eindeutige Angaben machen. Fehlende Angaben auf Ebene der unabhängigen Variable (Altersgruppe) werden gleich ausgeschlossen: Jene Frau, die ihr Alter nicht bekannt gibt, ist bei Auswertungen nach Altersklassen nicht zuordenbar und nicht aussagekräftig und wird daher ausgeschlossen. So entsteht die folgende Tabelle:

**Tabelle 2: Mutterschaft, nach Altersgruppen, gewichtet**

	Alter gruppiert											
	15-24 Jahre		25-34 Jahre		35-49 Jahre		50-64 Jahre		Gesamt			
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
keine Kinder	84	88,7%	128	63,5%	117	32,5%	33	22,5%	362	45,1%		
Kind(er)	11	11,3%	73	36,1%	242	67,2%	111	75,7%	436	54,3%		
keine Angabe			1	,5%	1	,3%	3	1,8%	5	,6%		
<b>Gesamt</b>	95	100,0%	202	100,0%	359	100,0%	146	100,0%	802	100,0%		

Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe

Bei der Darstellung in Form von Tabellen und Graphiken werden schließlich auch jene Fälle herausgefiltert, die zur betreffenden abhängigen Variable keine Angabe machen, hier also zu ihrer Mutterschaft, denn auch über sie kann nichts ausgesagt werden.

**Tabelle 3: Mutterschaft, nach Altersgruppen, gewichtet**

	Alter gruppiert									
	15-24 Jahre		25-34 Jahre		35-49 Jahre		50-64 Jahre		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
keine Kinder	84	88,7%	128	63,8%	117	32,6%	33	22,9%	362	45,4%
Kind(er)	11	11,3%	73	36,2%	242	67,4%	111	77,1%	436	54,6%
<b>Gesamt</b>	<b>95</b>	<b>100,0%</b>	<b>201</b>	<b>100,0%</b>	<b>358</b>	<b>100,0%</b>	<b>143</b>	<b>100,0%</b>	<b>798</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe

Im Bericht schließlich werden nur die Anteile ausgewiesen. Um zu erfahren, auf wie vielen Interviews dieses Verteilungsergebnis beruht, werden die zugrunde liegenden Interviews (ungewichtet) in der Quellenangabe ausgewiesen. Die Angabe von „n = ...“ in der Quellenzeile meint also jene Menge von Interviews, die in der Auswertung einbezogen sind, resp. die Angaben zur unabhängigen Variable machten. Im hier dargestellten Beispiel der Auswertung von Mutterschaft nach Alter ist von einer Frau das Alter nicht bekannt, sie wird aus der Auswertung ausgeschlossen, als Basis wird in der Quellenangabe „Interviews n = 799“ ausgewiesen. Die Anzahl derer, die zu dieser Frage keine Angabe machen und daher als „n missing = ...“ aufscheinen, beträgt 4 hier Interviews (ungewichtet). Im Bericht wird daher die folgende Tabelle bzw. Abbildung mit entsprechender Quellenzeile verwendet:

**Tabelle 4: Mutterschaft, nach Altersgruppen**

	Alter gruppiert				
	15-24 Jahre	25-34 Jahre	35-49 Jahre	50-64 Jahre	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
keine Kinder	88,7%	63,8%	32,6%	22,9%	45,4%
Kind(er)	11,3%	36,2%	67,4%	77,1%	54,6%
<b>Gesamt</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Interviews n = 799, n missing = 4.

Bei manchen Fragen war es den Respondentinnen möglich, mehrere Antworten zu geben. Im folgenden Beispiel kann eine Frau ein oder mehrere Kind(er) in einer Altersklasse haben, oder aber auch zwei Kinder in zwei unterschiedlichen Altersklassen, bspw. ein 4- und ein 7-jähriges Kind.

**Tabelle 5: Alter des Kindes/der Kinder, Mehrfachantworten (möglich)**

	Anteil
Kind(er) unter 6 Jahren	24,0%
Kind(er) im Alter von 6 bis 14 Jahren	34,9%
Kind(er) über 14 Jahre	58,1%
<b>Gesamt</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe; Interviews n = 420, n missing = 4

Bei der Auswertung von Mehrfachantworten wird stets die Anzahl der antwortenden Personen, und nicht die Anzahl der Nennungen der Prozentwertberechnung zugrunde gelegt. Diese Tabelle basiert lt. Fußzeile also auf 416 Interviews. Von diesen 416 antwortenden Frauen haben 24% (mindestens) ein Kind in der jüngsten Altersklasse, 35% (mindestens) eines in der mittleren Altersgruppe und 58% (mindestens) ein Kind über 14 Jahre. Die Prozentwerte können nicht summiert werden, da einzelne Personen eben mehrere Antworten gegeben haben (können).

### Zu Quotierung und Gewichtung

In der Grundgesamtheit bestehende Verhältnisse sollen bei repräsentativen Erhebungen auch in der Stichprobe abgebildet werden. Zur Bestimmung der Grundgesamtheit dienten die Ergebnisse der Arbeitskräfteerhebung 2008 von Statistik Austria (vgl. Tabelle 6ff). Als Bezugsgruppe wurde die Gruppe der weiblichen Erwerbspersonen in Wien gewählt, da der Fokus auf dem Arbeitsmarkt liegen sollte. Mittels dieser Definition ist die Gruppe auf das erwerbsfähige Alter (15-64 Jahre) sowie auf den Status „Erwerbsperson“ beschränkt. Die Zahl der Erwerbspersonen ergibt sich gemäß dem Labour Force Konzept aus der Summe der Erwerbstätigen und der Arbeitslosen. Damit sind also alle jene Personen eingeschlossen, die am Erwerbsleben teilnehmen oder dies aktiv anstreben.

Hier wurden drei Merkmale herangezogen, deren Verteilung im Sample gleich ausfallen sollte wie in der Grundgesamtheit: das Alter, das Bildungsniveau sowie das Vorhandensein eines Migrationshintergrunds (Herkunftskonzept). Was das Alter und den Migrationshintergrund betrifft, wurde die Erhebung mit entsprechenden Quoten versehen, das heißt es wurde bereits bei der Interviewakquise auf die ‚passende‘ Ausprägung der Merkmale Wert gelegt und eine bestimmte Anzahl von Frauen aus jeder Altersgruppe sowie mit und ohne Migrationshintergrund einbezogen. Bezüglich des Bildungsniveaus wurde die Stichprobe gewichtet. Dabei werden in der Stichprobe leicht über- oder unterrepräsentierte Subgruppen (bspw. Frauen mit bestimmten Bildungsniveaus) entlang ihrer quantitativen Bedeutung in der Grundgesamtheit in der Auswertung etwas stärker oder schwächer berücksichtigt.

**Tabelle 6: Weibliche Erwerbspersonen in Wien nach der höchsten abgeschlossenen Ausbildung - Jahresdurchschnitt 2008, Anzahl in 1.000**

	Anzahl	Anteil
Pflichtschule	75,3	19%
Lehre	82,8	21%
BMS	49,2	12%
Höhere Schule	98,3	25%
AHS	52,8	13%
BHS	45,5	12%
Hochschulverw. Lehranst., Universität, Hochschule	89,3	23%
Hochschulverw. Lehranst.	14,6	4%
Universität, Hochschule	74,7	19%
Gesamt	394,9	100%

Quelle: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2008, Jahresdurchschnitt über alle Wochen. - Bevölkerung in Privathaushalten ohne Präsenz- und Zivildienstler

**Tabelle 7: Weibliche Erwerbspersonen in Wien nach Geburtsland - Jahresdurchschnitt 2008, Anzahl in 1.000**

	Anzahl	Anteil
Österreich	260,5	66%
Nicht-Österreich	134,4	34%
Gesamt	394,9	100%

Quelle: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2008, Jahresdurchschnitt über alle Wochen. - Bevölkerung in Privathaushalten ohne Präsenz- und Zivildienstler

**Tabelle 8: Weibliche Erwerbspersonen in Wien nach Alter - Jahresdurchschnitt 2008, Anzahl in 1.000**

	Anzahl	Anteil
15-24 Jahre	51,8	13,1%
25-34 Jahre	95,6	24,2%
35-49 Jahre	168,4	42,6%
50-64 Jahre	79,3	20,1%
Gesamt	395,1	100,0%

Quelle: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2008, Jahresdurchschnitt über alle Wochen. - Bevölkerung in Privathaushalten ohne Präsenz- und Zivildienstler

Die Gewichtung einer Stichprobe führt zu leichten Verschiebungen zwischen der Anzahl der tatsächlich geführten Interviews und den statistischen Fallzahlen. Um für die einzelnen Ausprägungen der zentralen Auswertungskategorien die Zahl der zugrunde liegenden Fragebögen transparent zu machen, werden in der folgenden Tabelle die Verteilungen dieser Ausprägungen in den Fragebögen und in der gewichteten Stichprobe gegenübergestellt und damit die Wirkungsrichtung der Gewichtung sichtbar gemacht. Gleichzeitig werden die jeweils fehlenden Angaben in diesen Kategorien ausgewiesen.

Abbildungen in diesem Bericht beinhalten immer die gewichteten Ergebnisse bzw. Anteile.



**Tabelle 9: Anzahl und Anteil verschiedener Kategorie-Ausprägungen in den Interviews und in der gewichteten Stichprobe**

	Interviews		Gewichtete Stichprobe	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>Altersgruppen</b>				
15-24 Jahre	88	11,0%	95	11,9%
25-34 Jahre	215	26,9%	202	25,1%
35-49 Jahre	358	44,8%	359	44,8%
50-64 Jahre	138	17,3%	146	18,2%
Gesamt	799	100,0%	802	100,0%
<i>n miss</i>	1		1	
<b>Migrationshintergrund</b>				
Migrationshintergrund	287	35,9%	297	37,0%
kein Migrationshintergrund	513	64,1%	506	63,0%
Gesamt	800	100,0%	803	100,0%
<i>n miss</i>	-		-	
<b>Mutterschaft</b>				
keine Kinder	376	47,2%	363	45,4%
Kind(er)	420	52,8%	436	54,6%
Gesamt	796	100,0%	798	100,0%
<i>n miss</i>	4		5	
<b>Höchste abgeschlossene Schulbildung</b>				
höchstens Pflichtschule	89	11,2%	153	19,1%
Lehre, mittlere Schule (BMS)	272	34,1%	267	33,4%
Matura (AHS, BHS)	238	29,9%	199	24,9%
Universität, Akademie, Fachhochschule	198	24,8%	181	22,6%
Gesamt	797	100,0%	800	100,0%
<i>n miss</i>	3		3	
<b>Tätigkeitsniveau</b>				
Hilfstätigkeit / angelernte Tätigkeit	170	21,7%	201	25,5%
Facharbeiterinnentätigkeit / mittlere Tätigkeit	357	45,5%	350	44,4%
Hoch qualifizierte / führende Tätigkeit	258	32,9%	237	30,1%
Gesamt	785	100,0%	787	100,0%
<i>n miss</i>	15		16	

Quelle: L&R Datafile 'Frauenbarometer 2009'; gewichtete Stichprobe

### Signifikanzprüfung

Sämtliche Auswertungen wurden konsequent zunächst nach all diesen Kategorien vorgenommen. Es zeigten sich zwischen manchen Variablen starke Zusammenhänge, zwischen anderen nur leichte oder auch gar keine Relationen. Einer genaueren Betrachtung und Analyse werden sodann aber nur ‚deutliche‘ Zusammenhänge unterzogen, also Ergebnisse, die auf einem Signifikanzniveau von 95% basieren, das heißt, deren Zusammenhang stark ausgeprägt und nicht zufällig ist.<sup>26</sup> Diese Befunde werden im Text thematisiert.

<sup>26</sup> Ein Signifikanzniveau von 95% bedeutet, dass der gefundene Zusammenhang zu 95% ein systematischer ist, oder anders formuliert: nur zu 5% zufällig in diesem Sample zustande gekommen ist. Die dafür herangezogenen Testverfahren hängen vom Skalenniveau der Daten ab.

### 10.3 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Altersverteilung in der Stichprobe	7
Abbildung 2: Höchste abgeschlossene Ausbildung, nach Altersgruppen	8
Abbildung 3: Migrationshintergrund, nach Altersgruppen	9
Abbildung 4: Stellung im Beruf, nach Altersgruppen	10
Abbildung 5: Arbeitszeit, nach Altersgruppen	11
Abbildung 6: Branchen und Arbeitszeit	12
Abbildung 7: Tätigkeitsniveau, nach Altersgruppen	13
Abbildung 8: Verteilung von persönlichem Erwerbseinkommen (nur Erwerbstätige) und Haushaltseinkommen, monatlich, netto	14
Abbildung 9: Konstellation im Haushalt, nach Altersgruppen	15
Abbildung 10: Was gehört auf jeden Fall dazu, um als Frau in Wien sicher zu leben?; Mehrfachantworten möglich	24
Abbildung 11: Was gehört auf jeden Fall dazu, um als Frau in Wien sicher zu leben? TOP 3 der Sicherheitsfaktoren nach verschiedenen Gruppen; Mehrfachantworten möglich	25
Abbildung 12: Was gehört auf jeden Fall dazu, um als Frau in Wien selbstbestimmt und unabhängig zu leben?; Mehrfachantworten möglich	28
Abbildung 13: Was gehört auf jeden Fall dazu, um als Frau in Wien selbstbestimmt und unabhängig zu leben? TOP 3 der Faktoren nach verschiedenen Gruppen; Mehrfachantworten möglich	28
Abbildung 14: „Gleiche Unterstützung durch ArbeitgeberInnen wie männliche Kollegen?“	33
Abbildung 15: „Einschätzung des Einkommens im Vergleich zu männlichen Kollegen in vergleichbarer Tätigkeit“	34
Abbildung 16: „Einstufung der beruflichen Aufstiegschancen zwischen Frauen und Männern im Betrieb“	36
Abbildung 17: „Gestaltung der Elternkarenz und Rückkehr in den Betrieb durch die ArbeitgeberInnen“	38
Abbildung 18: Unterstützung der Väterkarenz durch Betriebe	39
Abbildung 19: Rücksicht auf Betreuungspflichten durch den Betrieb	40
Abbildung 20: „Gibt es eine Ansprechperson für Frauen- und Gleichbehandlungsthemen?“	41
Abbildung 21: Welche weiteren spezifischen Maßnahmen zur Förderung der Frauen gibt es im Betrieb? (Mehrfachantworten möglich)	42
Abbildung 22: „Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt ist erreicht“	44
Abbildung 23: Einschätzung ungleicher Bedingungen von Frauen und Männern in der Arbeitswelt	47
Abbildung 24: Anzahl der bekannten AnbieterInnen frauenspezifischer Angebote, nach Altersgruppen	54
Abbildung 25: Anzahl der bekannten AnbieterInnen frauenspezifischer Angebote nach Mutterschaft, Ausübung betrieblicher Entscheidungsfunktionen, Migrationshintergrund und Bildungsniveau	56
Abbildung 26: Informationsquellen bezüglich frauenspezifischer Angebote, Gesamtebene (alle erfragten AnbieterInnen), Mehrfachantworten möglich	57
Abbildung 27: Nutzungsanteile frauenspezifischer Angebote in verschiedenen Subgruppen, Gesamtebene (bezogen auf alle erfragten AnbieterInnen)	59
Abbildung 28: Gründe für eigene Nutzung frauenspezifischer Angebote (Mehrfachantworten möglich)	60
Abbildung 29: Gründe für Nicht-Nutzung frauenspezifischer Angebote (Mehrfachantworten möglich)	61

Abbildung 30: Überblick Bekanntheit frauenspezifischer Angebote („Wissen Sie, dass es ... gibt?“)	63
Abbildung 31: Bekanntheitsanteile der Angebote der Frauenabteilung in verschiedenen Subgruppen, in %	64
Abbildung 32: Informationsquellen bezüglich Angeboten der Frauenabteilung der Stadt Wien	65
Abbildung 33: TOP 3 Gründe für die Nutzung von Angeboten der Frauenabteilung (Mehrfachantworten möglich)	65
Abbildung 34: Bekanntheitsanteile der frauenspezifischen Angebote der Arbeiterkammer in verschiedenen Subgruppen, in %	66
Abbildung 35: Informationsquellen bezüglich frauenspezifischer Angebote der Arbeiterkammer	66
Abbildung 36: TOP 3 Gründe für die Nutzung frauenspezifischer Angebote der Arbeiterkammer (Mehrfachantworten möglich)	67
Abbildung 37: Bekanntheitsanteile der frauenspezifischen Angebote des Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds in verschiedenen Subgruppen, in %	68
Abbildung 38: Informationsquellen bezüglich frauenspezifischer Angebote des Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds	68
Abbildung 39: TOP 3 Gründe für die Nutzung frauenspezifischer Angebote des Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds (Mehrfachantworten möglich)	68
Abbildung 40: Bekanntheitsanteile der Angebote von arbeitsmarktbezogenen Frauenberatungsstellen in verschiedenen Subgruppen, in %	69
Abbildung 41: Informationsquellen bezüglich Angeboten arbeitsmarktbezogener Frauenberatungsstellen	69
Abbildung 42: TOP 3 Gründe für die Nutzung von Angeboten arbeitsmarktbezogener Frauenberatungsstellen (Mehrfachantworten möglich)	70
Abbildung 43: Bekanntheitsanteile der Angebote der Gleichbehandlungsanwaltschaft in verschiedenen Subgruppen, in %	71
Abbildung 44: Informationsquellen bezüglich Angeboten der Gleichbehandlungsanwaltschaft	71
Abbildung 45: Bekanntheitsanteile der frauenspezifischen Angebote für Migrantinnen in verschiedenen Subgruppen, in %	72
Abbildung 46: Informationsquellen bezüglich frauenspezifischer Angebote für Migrantinnen	72
Abbildung 47: TOP 2 Gründe für die Nutzung frauenspezifischer Angebote für Migrantinnen (Mehrfachantworten möglich)	73
Abbildung 48: Bekanntheitsanteile der frauenspezifischen Angebote der Gewerkschaften in verschiedenen Subgruppen, in %	73
Abbildung 49: Informationsquellen bezüglich frauenspezifischer Angebote der Gewerkschaften	74
Abbildung 50: TOP 3 Gründe für die Nutzung frauenspezifischer Angebote der Gewerkschaften (Mehrfachantworten möglich)	74
Abbildung 51: Wünsche für zusätzliche Unterstützung von Frauen am Arbeitsmarkt (Mehrfachantworten möglich)	75
Abbildung 52: Ausübung von Leitungsfunktion(en), in verschiedenen Subgruppen, in %	79
Abbildung 53: Ausübung von Führungsfunktion(en), in verschiedenen Subgruppen, in %	80
Abbildung 54: Ausübung von Funktion(en) im Betriebsrat, in verschiedenen Subgruppen, in %	83
Abbildung 55: Interesse an der Ausübung von Entscheidungspositionen am Arbeitsplatz nach Alter	84
Abbildung 56: Unterstützung zur Ausübung einer Leitungsfunktion (Mehrfachantworten möglich)	85
Abbildung 57: Unterstützung zur Ausübung einer Führungsfunktion (Mehrfachantworten möglich)	86
Abbildung 58: Unterstützung zur Ausübung einer Betriebsratsfunktion (Mehrfachantworten möglich)	87

Abbildung 59: Ausübung von Funktion in politischer Partei oder politisch / zivilgesellschaftlichem Verein, NGO, etc. nach Alter	88
Abbildung 60: Ausübung von Funktion in politischer Partei, in verschiedenen Subgruppen, in %	89
Abbildung 61: Ausübung von Funktion in politisch / zivilgesellschaftlichem Verein, NGO, etc., in verschiedenen Subgruppen, in %	89
Abbildung 62: Interesse an einer Funktion in politischer Partei oder politisch / zivilgesellschaftlichem Verein, NGO, etc. nach Alter	91
Abbildung 63: Einschätzung der Vertretung von Fraueninteressen durch Institutionen	94
Abbildung 64: Vertretung von Fraueninteressen durch die Frauenabteilung der Stadt Wien	95
Abbildung 65: Vertretung von Fraueninteressen durch die Arbeiterkammer	96
Abbildung 66: Vertretung von Fraueninteressen durch das Frauenministerium	97
Abbildung 67: Bewertung von politischen Forderungen zu „Frauen und Arbeitswelt“	98