

## KARRIERETYPEN IM NATURWISSENSCHAFTLICH- TECHNISCHEN ARBEITSFELD

Eine Studie zu Dimensionen von (Dis-)Kontinuität in  
den Karrieren hochqualifizierter Frauen und Männer



Wirtschaftsimpulse für Frauen in Forschung und Technologie



## IMPRESSUM

VerfasserInnen: Dieser Bericht wurde von Andreas Riesenfelder, Susanne Schelepa, Petra Wetzel (L&R Sozialforschung) unter Mitarbeit von Stefanie Ettmann im Auftrag der FFG im Rahmen des Programms w-fORTE – ein Programm des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) – erstellt.

MedieninhaberIn:

L&R Sozialforschung, Liniengasse 2A, 1060 Wien

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Quellenangabe gestattet.

Wien, Dezember 2006



L&R SOZIALFORSCHUNG

Lechner, Reiter und Riesenfelder Sozialforschung OEG

A-1060 Wien, Liniengasse 2A/1

Tel.: +43 (1) 595 40 40 – 0

Fax: +43 (1) 595 40 40 – 9

E-Mail: [office@lrsocialresearch.at](mailto:office@lrsocialresearch.at)

<http://www.lrsocialresearch.at>

# Inhalt

<b>Tabellenverzeichnis</b>	<b>6</b>
<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>8</b>
<b>Vorwort</b>	<b>10</b>
<b>1 Ausgangssituation</b>	<b>11</b>
1.1 Aktuelle Veränderungen – zunehmende Diskontinuierung als Merkmal moderner Karriereverläufe?	11
1.2 Geschlecht als soziale Strukturierungskategorie	12
1.3 Exkurs: Literaturabriss – Forschungsschwerpunkte in der Auseinandersetzung mit dem Thema Frauen in (Natur-)Wissenschaft und Technik	18
1.4 Zwischenfazit	20
<b>2 Theoretische Konzeption des Untersuchungsgegenstandes</b>	<b>21</b>
2.1 Konzept der Habitusformen nach Bourdieu	21
2.2 Konzept Ressourcen/Kapitalien	24
2.3 Theoretisches Modell zur Strukturierung des Untersuchungsgegenstandes und Begriffsdefinitionen	27
2.3.1 Objektive Dimensionen von Karriere	29
2.3.2 Subjektive Dimensionen von Karriere	29
2.3.3 Kontinuität und Diskontinuität	30
2.3.4 Karrierefeld	33
2.4 Zwischenfazit	35
<b>3 Methodologie und Methoden</b>	<b>36</b>
3.1 Forschungsablauf	37
3.2 Quantitative Analyse zu (Dis-)Kontinuität – Längsschnittanalyse von HV-Datensätzen	38
3.2.1 Stichprobenziehung	38
3.2.2 Beschreibung der Stichprobe	40
3.2.3 Aufbereitungs- und Auswertungsmethodik	43
3.2.4 Wesentliche Auswertungselemente	45
3.2.5 Ergebnisqualität	47
3.3 Fallstudien zu (Dis-)Kontinuität: Befragung von Beschäftigten und ArbeitgeberInnen	48
3.3.1 Feldzugang	48
3.3.2 Beschreibung der Stichprobe	49
3.3.3 Erhebungs- und Auswertungsmethoden	51

3.3.4	Exkurs: Besonderheiten biographischen Datenmaterials	54
3.3.5	Ergebnisqualitäten	57
<b>TEILABSCHNITT A: DER BERUFLICHE BEREICH</b>		<b>59</b>
<b>4</b>	<b>Rahmenbedingungen des naturwissenschaftlich-technischen Karrierefeldes</b>	<b>59</b>
4.1	Genderbelange in der Forschungs- und Technologiepolitik in Österreich	60
4.2	Frauen in naturwissenschaftlich-technischen Berufen – „es bewerben sich halt kaum Frauen“	62
4.2.1	Thesen zur Unterrepräsentiertheit von Frauen im naturwissenschaftlich- technischen Feld und mögliche Gegenstrategien	65
4.3	Der Einstieg in die naturwissenschaftlich-technische Berufslaufbahn: universitäre Studien – Abgrenzung(-svarianten) und Quantität des Feldes	68
4.4	Der Einstieg in die naturwissenschaftlich-technische Berufslaufbahn aus subjektiver Sicht: Zugänge der befragten AkademikerInnen	69
<b>5</b>	<b>Beschäftigung in Naturwissenschaft und Technik</b>	<b>73</b>
5.1	Sekundärstatistische Informationen	73
5.2	Erwerbsverläufe in naturwissenschaftlich-technischen Berufen – Ergebnisse der Längsschnittdatenauswertung	77
5.2.1	(Dis-)Kontinuierliche Beschäftigung von NaturwissenschaftlerInnen und TechnikerInnen	77
5.2.1.1	(Dis-)Kontinuierliche Berufseinstiegserfahrungen	81
	Erlebte Diskontinuitäten	82
	Erlebte Kontinuitäten	83
	Personalrekrutierungsstrategien der Betriebe	84
5.2.2	Dauer von Erwerbsverhältnissen und Struktur von Wechselprozessen	85
5.2.2.1	Erwerbsdauer	85
5.2.2.2	Wechsel der Arbeitsplätze	88
5.2.2.3	Wechselprozesse zwischen den Sektoren	91
	Einschätzungen zur Anschlussfähigkeit der Sektoren	92
5.2.3	Beschäftigungsformen	94
5.2.3.1	Neue Erwerbsformen – Freie Dienstverhältnisse, geringfügige Beschäftigung	96
5.2.3.2	Selbstständige Erwerbstätigkeit	99
5.2.3.3	Teilzeitbeschäftigung	101
	Teilzeit bei Berufseinstieg	102
	Teilzeit zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	103
	Teilzeit und weitere (Neben-)Tätigkeiten	103
	Arbeitssuche und Teilzeitjobs	103
	(Un)teilbarkeit von Führungstätigkeiten	104
5.2.4	Arbeitslosigkeit	106
<b>6</b>	<b>Ausstiegswege aus dem Feld</b>	<b>109</b>
6.1	Thematisierung von Diskriminierungserfahrungen	110

<b>TEILABSCHNITT B: DER PRIVATE BEREICH</b>	<b>112</b>
<b>7 Privater Bereich</b>	<b>112</b>
7.1 Zum Verhältnis von Privat- und Berufssphäre	113
Segmentation	113
Integration	114
Entgrenzung	115
7.2 Partnerschaft	117
7.2.1 Elternschaft	119
7.2.2 Späte Elternschaft und Kinderlosigkeit	121
7.2.3 Rollenbilder	122
7.3 Kinder und Betreuungspflichten – Karenzen	124
7.3.1 Rechtliche Rahmenbedingungen	124
7.3.2 Frauen und Männer in Karenz	125
Dauer der Karenzepisoden	127
7.3.2.1 Randphänomen Männerkarenz	127
7.3.2.2 Kinderkarenz ist keine Bildungskarenz ...	129
7.3.3 Ausgestaltung der Karenz	130
7.3.4 Wiedereinstieg	132
7.3.4.1 Der Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung	133
7.3.4.2 Mehr Kontinuität durch Zuverdienst?	134
7.3.4.3 Nicht gelingender Wiedereinstieg – Karenz als Sollbruchstelle?	136
7.3.5 Außerhäusliche Kinderbetreuung	137
7.3.6 Bedeutung von Elternschaft für den Karriereverlauf	139
<b>TEILABSCHNITT C: RESSOURCEN KARRIEREORIENTIERTEN HANDELNS</b>	<b>145</b>
<b>8 Ressourcen des Karrierehandelns</b>	<b>145</b>
8.1 Ökonomische Ressourcen	145
8.1.1 Methodische Anmerkungen	147
8.1.2 Der Blick ins Feld – Arbeitseinkommen von NaturwissenschaftlerInnen und TechnikerInnen	147
8.1.2.1 Einkommensentwicklung 1997–2005	148
8.1.2.2 Berufsspezifische Einkommensunterschiede	148
8.1.2.3 Sektorspezifische Einkommensunterschiede	150
8.1.2.4 Erklärungsansätze?	151
8.1.3 Der Blick auf die Personen – Einkommensentwicklung bei ‚objektiven‘ Diskontinuitäten	153
8.1.3.1 Wechsel des Arbeitsplatzes	153
8.1.3.2 Arbeitslosigkeit	155
8.2 Soziale Ressourcen – Netzwerke	157
8.2.1 Wahrnehmung von Netzwerken im Feld	159
8.2.1.1 Die strategische Funktion von Netzwerken	159
8.2.1.2 Die fachliche Funktion von Netzwerken	164
8.2.1.3 Die soziale Funktion von Netzwerken	167

8.2.2	Zur Entstehung von Netzwerken	168
8.2.3	Schließungs- und Ausschlussmechanismen in Netzwerken	169
8.2.4	Frauennetzwerke	171
8.2.5	Mentoring und persönliche Förderung	173
8.2.6	Fazit – berufliche Netzwerke als Karriereressource	176
8.3	Kulturelle Ressourcen	177
8.3.1	Kompetenzprofile	178
8.3.1.1	Fachlich-methodische Kompetenzen	179
	Interdisziplinarität – oder: Vom Stellenwert der universitären Ausbildung	179
	SpezialistIn oder GeneralistIn?	181
	Berufserfahrung zählt	182
8.3.1.2	Personale Kompetenzen	182
8.3.1.3	Sozial-kommunikative Kompetenzen	183
8.3.1.4	Aktivitäts- und umsetzungsorientierte Kompetenzen	183
8.3.2	Weiterbildungsnotwendigkeiten und -möglichkeiten	187
8.3.2.1	Weiterbildungsmöglichkeiten in einer Kultur der Zeitknappheit	189
<b>TEILABSCHNITT D: KARRIERE</b>		<b>191</b>
<b>9</b>	<b>Karriere und Gender</b>	<b>191</b>
9.1	Karrierebegriffe und Karrieresysteme	191
9.2	Genderperspektiven	195
9.2.1	Frauen sind familien-, nicht karriereorientiert	196
9.2.2	Frauen finden Macht „nicht geil“	196
9.2.3	Frauen mangelt es an Selbstbewusstsein	197
9.2.4	Frauen müssen sich mehr durchsetzen, um als gleich anerkannt zu werden	198
9.3	Gleichstellungsmaßnahmen im naturwissenschaftlichen/technischen Arbeitsfeld – „Nächste Frage!“	200
9.3.1	Was zählt, ist die Leistung, nicht das Geschlecht!	201
9.3.2	Gleichstellungsmaßnahmen in den Betrieben	203
9.3.3	Kritische Stimmen	204
<b>10</b>	<b>(Dis-)Kontinuierliche Erwerbsverläufe: Verlaufstypen</b>	<b>206</b>
<b>11</b>	<b>Karriereorientierungstypen</b>	<b>209</b>
11.1	„Das Leben eines Chemikers“ ... die ExpertInnen	212
11.2	„Der Weg ist das Ziel“ ... die Self-RealizerInnen	214
11.3	„Eine Erfolgsstory“ ... die ManagerInnen	216
11.4	„Eine sehr zufällige Geschichte“ ... die Offenen	218
11.5	„Eine sinnvolle Tätigkeit“ ... die GestalterInnen	220
11.6	„Eine systematische Geschichte“ ... die Statischen	221
11.7	Fazit	223
<b>Literatur</b>		<b>226</b>

<b>Glossar Längsschnittdatenauswertung</b>	<b>237</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis</b>	<b>237</b>
<b>Tabellenanhang</b>	<b>239</b>

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Verteilung der Berufsbereiche Naturwissenschaft und Technik in der quantitativen Stichprobe, nach Geschlecht	41
Tabelle 2:	Erwerbssituation der Frauen 1997–2005	46
Tabelle 3:	Quotenplan qualitative Interviews, nach Sektor, Geschlecht und Verlaufstypus, Anzahl	50
Tabelle 4:	Wissenschaftliches Personal in Forschung und Experimenteller Entwicklung (F&E), 1993, 2002 und 2004, in Vollzeitäquivalenten	74
Tabelle 5:	Arbeitslosigkeit – Dauer der Episoden in Tagen nach Geschlecht, Beruf und Alter, Mittelwerte	108
Tabelle 6:	Elternschaft in der Stichprobe des qualitativen Untersuchungsteils, nach Sektoren und Geschlecht	120
Tabelle 7:	Karenzen – Dauer der Episode (in Tagen) nach Geschlecht und Alter, Mittelwerte	127
Tabelle 8:	Idealtypische Funktionen von Netzwerken aus der Sicht der AkademikerInnen	177
Tabelle 9:	Idealtypisches Kompetenzprofil	179
Tabelle 10:	Erläuterungen zur Typenbildung	206
Tabelle 11:	Berufsgruppen der Personen nach Geschlecht und Alter; Geschlecht männlich	239
Tabelle 12:	Berufsgruppen der Personen nach Geschlecht und Alter; Geschlecht weiblich	239
Tabelle 13:	Berufsgruppen der Personen nach Geschlecht und Alter; Geschlecht männlich	240
Tabelle 14:	Berufsgruppen der Personen nach Geschlecht und Alter; Geschlecht weiblich	241
Tabelle 15:	Wirtschaftsklasse 1997–2005 nach Geschlecht und Beruf (TechnikerInnen/NaturwissenschaftlerInnen); Geschlecht männlich	242
Tabelle 16:	Wirtschaftsklasse 1997–2005 nach Geschlecht und Beruf (TechnikerInnen/NaturwissenschaftlerInnen); Geschlecht weiblich	244
Tabelle 17:	Entwicklung der Erwerbssituation der Personen 1997–2005 nach Geschlecht und Alter; Geschlecht männlich	246
Tabelle 18:	Entwicklung der Erwerbssituation der Personen 1997–2005 nach Geschlecht und Alter; Geschlecht weiblich	248
Tabelle 19:	Entwicklung der Erwerbssituation der Personen 1997–2005 nach Geschlecht und Beruf; Geschlecht männlich	249
Tabelle 20:	Entwicklung der Erwerbssituation der Personen 1997–2005 nach Geschlecht und Beruf; Geschlecht weiblich	250
Tabelle 21:	Erwerbstätigkeit der Personen 1997–2005 nach Wirtschaftsklasse und Geschlecht	251
Tabelle 22:	Beschäftigungsdauer der Personen 1998–2004 nach Geschlecht und Alter, Mittelwerte; Geschlecht männlich	252
Tabelle 23:	Beschäftigungsdauer der Personen 1998–2004 nach Geschlecht und Alter, Mittelwerte; Geschlecht weiblich	252
Tabelle 24:	Beschäftigungsdauer der Personen 1998–2004 ohne Karenzen nach Geschlecht und Alter, Mittelwerte; Geschlecht männlich	252
Tabelle 25:	Beschäftigungsdauer der Personen 1998–2004 ohne Karenzen nach Geschlecht und Alter, Mittelwerte; Geschlecht weiblich	253
Tabelle 26:	Erwerbsdauer der Personen 1998–2004 nach Geschlecht, Alter und Betriebsgröße, Mittelwerte; Geschlecht männlich	253

Tabelle 27:	Erwerbsdauer der Personen 1998–2004 nach Geschlecht, Alter und Betriebsgröße, Mittelwerte; Geschlecht weiblich	254
Tabelle 28:	Anzahl der Arbeitsplätze 1997–2005 nach Geschlecht, Mittelwerte	254
Tabelle 29:	Anzahl der Arbeitsplätze 1997–2005 ohne Personen mit Karenzfällen nach Geschlecht und Alter, Mittelwerte; Geschlecht männlich	255
Tabelle 30:	Anzahl der Arbeitsplätze 1997–2005 ohne Personen mit Karenzfällen nach Geschlecht und Alter, Mittelwerte; Geschlecht weiblich	255
Tabelle 31:	Arbeitsplatzwechsel – Sektoren davor und danach im Vergleich nach Geschlecht, gruppierte Werte; Geschlecht männlich	255
Tabelle 32:	Arbeitsplatzwechsel – Sektoren davor und danach im Vergleich nach Geschlecht, gruppierte Werte; Geschlecht weiblich	256
Tabelle 33:	Arbeitsplatzwechsel – Sektoren davor und danach im Vergleich nach Geschlecht und Beruf, gruppierte Werte; Geschlecht männlich, Beruf: Technische Berufe	256
Tabelle 34:	Arbeitsplatzwechsel – Sektoren davor und danach im Vergleich nach Geschlecht und Beruf, gruppierte Werte; Geschlecht männlich, Beruf: Naturwissenschaftliche Berufe	257
Tabelle 35:	Arbeitsplatzwechsel – Sektoren davor und danach im Vergleich nach Geschlecht und Beruf, gruppierte Werte; Geschlecht männlich, Beruf: gesamt	257
Tabelle 36:	Arbeitsplatzwechsel – Sektoren davor und danach im Vergleich nach Geschlecht und Beruf, gruppierte Werte; Geschlecht weiblich, Beruf: Technische Berufe	258
Tabelle 37:	Arbeitsplatzwechsel – Sektoren davor und danach im Vergleich nach Geschlecht und Beruf, gruppierte Werte; Geschlecht weiblich, Beruf: Naturwissenschaftliche Berufe	258
Tabelle 38:	Arbeitsplatzwechsel – Sektoren davor und danach im Vergleich nach Geschlecht und Beruf, gruppierte Werte; Geschlecht weiblich, Beruf: gesamt	259
Tabelle 39:	Freie Dienstverhältnisse der Personen jährlich 1997–2005 nach Geschlecht und Alter; Geschlecht männlich	260
Tabelle 40:	Freie Dienstverhältnisse der Personen jährlich 1997–2005 nach Geschlecht und Alter; Geschlecht weiblich	261
Tabelle 41:	Entwicklung der Arbeitslosigkeit der Personen jährlich 1997–2005 nach Geschlecht und Alter; Geschlecht männlich	262
Tabelle 42:	Entwicklung der Arbeitslosigkeit der Personen jährlich 1997–2005 nach Geschlecht und Alter; Geschlecht weiblich	263
Tabelle 43:	Entwicklung des durchschnittlichen mtl. Arbeitseinkommens ohne SZ 1997–2004 nach Geschlecht und Alter, Medianwerte; Geschlecht männlich	264
Tabelle 44:	Entwicklung des durchschnittlichen mtl. Arbeitseinkommens ohne SZ 1997–2004 nach Geschlecht und Alter, Medianwerte; Geschlecht weiblich	264
Tabelle 45:	Entwicklung des durchschnittlichen mtl. Arbeitseinkommens ohne SZ 1997–2004 nach Geschlecht und Sektoren, Medianwerte; Geschlecht männlich	265
Tabelle 46:	Entwicklung des durchschnittlichen mtl. Arbeitseinkommens ohne SZ 1997–2004 nach Geschlecht und Sektoren, Medianwerte; Geschlecht weiblich	267
Tabelle 47:	Typisierung der Personen 1997–2005 nach Geschlecht und Alter; Geschlecht männlich	268
Tabelle 48:	Typisierung der Personen 1997–2005 nach Geschlecht und Alter; Geschlecht weiblich	269
Tabelle 49:	Anzahl Arbeitsplätze nach Typisierung der Personen 1997–2005 und Geschlecht, Anzahl; Geschlecht männlich	269
Tabelle 50:	Anzahl Arbeitsplätze nach Typisierung der Personen 1997–2005 und Geschlecht, Anzahl; Geschlecht weiblich	270

Tabelle 51:	Erwerbssituation nach Typisierung der Personen 1997–2005 und Geschlecht; Personen mit durchgehendem Erwerb und Einkommenszuwachs	270
Tabelle 52:	Erwerbssituation nach Typisierung der Personen 1997–2005 und Geschlecht; Personen mit durchgehendem Erwerb ohne Einkommenszuwachs	271
Tabelle 53:	Erwerbssituation nach Typisierung der Personen 1997–2005 und Geschlecht; Personen mit Karenz(-en) mit Nebenerwerb	272
Tabelle 54:	Erwerbssituation nach Typisierung der Personen 1997–2005 und Geschlecht; Personen mit Karenz(-en) nach dem Drei-Phasen-Modell	273
Tabelle 55:	Erwerbssituation nach Typisierung der befragten Personen 1997–2005 und Geschlecht; Personen mit häufigen Arbeitsplatzwechseln, aber Einkommenszuwachs	274
Tabelle 56:	Erwerbssituation nach Typisierung der Personen 1997–2005 und Geschlecht; Personen mit längerer Arbeitslosigkeit	275
Tabelle 57:	Erwerbssituation nach Typisierung der Personen 1997–2005 und Geschlecht; Personen mit längeren arbeitsmarktfernen Zeiten	276
Tabelle 58:	Erwerbssituation nach Typisierung der Personen 1997–2005 und Geschlecht; Personen mit sonstigen Charakteristika	277
Tabelle 59:	Erwerbssituation nach Typisierung der Personen 1997–2005 und Geschlecht, Gesamt	278

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Theoretische Konzeption: Karriere in ihrer objektiven und subjektiven Dimension	28
Abbildung 2:	Theoretische Konzeption: Karriere im Karrierefeld	33
Abbildung 3:	Theoretische Konzeption: Habitus als Vermittlungsprinzip zwischen Karrierestrategie und Karrierefeld	36
Abbildung 4:	Methode der Längsschnittdatenauswertung: Stichprobenziehung	39
Abbildung 5:	Altersstruktur in der quantitativen Stichprobe, nach Geschlecht	40
Abbildung 6:	Berufsbereiche in der quantitativen Stichprobe, nach Alter, nach Geschlecht	41
Abbildung 7:	Bedeutung der Sektoren in der quantitativen Stichprobe, nach Geschlecht, nach Berufsgruppe	43
Abbildung 8:	Beispiel für elektronisch aufgezeichnete Erwerbsdaten	44
Abbildung 9:	Beispiel für Erwerbsdaten, die einem Priorisierungsschema entsprechend hierarchisch aufbereitet wurden	45
Abbildung 10:	Frauenanteile in naturwissenschaftlichen und ingenieurwissenschaftlichen Studiengruppen und Studien gesamt, ordentliche Studierende im Wintersemester 2004, Erst- und Zweitabschlüsse im Studienjahr 2003/2004, in %	69
Abbildung 11:	Anteil der Frauen in der Wohnbevölkerung und in der Gruppe der Erwerbstätigen nach naturwissenschaftlicher und technischer Studienrichtung, in %	75
Abbildung 12:	Erwerbsquote und Arbeitslosenquote von TechnikerInnen, in %	76
Abbildung 13:	Erwerbsquote und Arbeitslosenquote von NaturwissenschaftlerInnen, in %	76
Abbildung 14:	Kontinuität der Beschäftigung von Frauen und Männern, mit und ohne Karenzfälle	78
Abbildung 15:	Kontinuität der Beschäftigung von Frauen und Männern in naturwissenschaftlichen und technischen Berufen	79

Abbildung 16:	Kontinuität der Beschäftigung nach Sektoren	80
Abbildung 17:	Kontinuität der Beschäftigung von Frauen und Männern	81
Abbildung 18:	Differenz der durchschnittlichen Beschäftigungsdauer der Frauen im Vergleich zu den Männern, 2004, in Tagen	86
Abbildung 19:	Durchschnittliche Beschäftigungsdauer (Mittelwerte) 2004 in Tagen nach Betriebsgröße	87
Abbildung 20:	Durchschnittliche Anzahl der Arbeitsplätze 1997–2005 nach Geschlecht, ohne Karenzfälle, Mittelwerte	88
Abbildung 21:	Sektoren ein Jahr vor und ein Jahr nach Arbeitsplatzwechsel, Wechselprozesse 1997–2005, in % nach Geschlecht	91
Abbildung 22:	Sektoren ein Jahr vor und ein Jahr nach Arbeitsplatzwechsel, Wechselprozesse im Detail, 1997–2005, in % nach Geschlecht	92
Abbildung 23:	Art der Beschäftigungsformen nach Geschlecht	96
Abbildung 24:	Art der Beschäftigungsformen nach Geschlecht und Berufsfeld (naturwissenschaftlich/technisch)	97
Abbildung 25:	Freie Dienstverträge nach Altersgruppen	98
Abbildung 26:	Geringfügige Beschäftigung nach Altersgruppen	98
Abbildung 27:	Selbstständige Beschäftigung nach Geschlecht und Berufsfeld (naturwissenschaftlich/technisch)	99
Abbildung 28:	Selbstständige Beschäftigung nach Altersgruppen	100
Abbildung 29:	Betroffenheit von Erwerbslosigkeit nach Geschlecht, 2005	107
Abbildung 30:	Durchschnittliche Dauer der Erwerbslosigkeit nach Geschlecht und Berufsgruppen	107
Abbildung 31:	Vorliegen von Karenzepisoden	126
Abbildung 32:	Anzahl von Karenzepisoden	126
Abbildung 33:	Karenzepisoden – überwiegender Zuverdienst	131
Abbildung 34:	Überwiegende Erwerbssituation während eines Jahres nach Karenz	132
Abbildung 35:	Beschäftigungsvolumen im Folgejahr nach Karenz in Abhängigkeit von vorangegangenem Zuverdienst	135
Abbildung 36:	Einkommensvorteile der Männer	148
Abbildung 37:	Einkommensvorteile der Technikerinnen und Techniker gegenüber Naturwissenschaftlerinnen und Naturwissenschaftlern	149
Abbildung 38:	Einkommensverhältnisse nach Sektoren	150
Abbildung 39:	Veränderung des Einkommens bei Arbeitsplatzwechsel nach Alter	154
Abbildung 40:	Veränderung des Einkommens bei Arbeitslosigkeit	156
Abbildung 41:	Typisierung der TechnikerInnen und NaturwissenschaftlerInnen für den Beobachtungszeitraum 1997–2005	208
Abbildung 42:	Verortung idealtypischer Karriereorientierungstypen in ihrer Motivations- und Aktivitätsdimension	211

## Vorwort

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit setzt mit seinem Programm ‚w-fORTE‘ neue Signale an die forschungs- und technologieintensive Wirtschaft in Österreich: der Schwerpunkt Humanpotenzial wird unter dem Blickwinkel hochqualifizierte Frauen in Naturwissenschaft und Technik analysiert und gefördert sowie durch strukturelle Maßnahmen unterstützt. Die Forschungsförderungsgesellschaft mbH (FFG) ist verantwortlich für das Programm-Management von w-fORTE und setzt die einzelnen Aktionslinien um.

Eine dieser Aktionslinien ist ‚Grundlagenarbeit & Daten‘. Die Durchführung von Studien im Rahmen dieser Aktionslinie dient der Generierung einer fundierten Informations- und Datenbasis, soll Informationslücken schließen und Verhältnisse verdeutlichen, um so neue Sichtweisen und Zugänge zur Situation von/zum Thema Frauen in Forschung und Technologie zu ermöglichen.

Der in diesem Rahmen entstandene und hier vorliegende Forschungsbericht **„Diskontinuitätenmanagement in naturwissenschaftlich-technischen Karriereverläufen“** nimmt auf das gesellschaftliche Phänomen Bezug, dass individuelle berufliche Verläufe mehr und mehr aus höchst unterschiedlichen Phasen bestehen, durch Brüche und Veränderungen gekennzeichnet sind und an biographischer Planbarkeit verlieren. Es sind nicht nur, aber in besonderem Maße Frauen, die sich durch Diskontinuitäten im Berufsleben der Herausforderung der Gestaltung eines befriedigenden Karriereverlaufes in besonderem Maße stellen müssen. Für die Arbeitsfelder Naturwissenschaft und Technik lag in Österreich bis dato nur wenig Information über Einstiegs-, Umstiegs-, Wiedereinstiegs- und Ausstiegsverhalten von Frauen und Männern vor, ebenso wie auch darüber, wie die ArbeitgeberInnen aus dem öffentlichen und privaten Sektor diesem Verhalten begegnen. Mit Hilfe eines Multimethodenansatzes wurden in der vorliegenden Studie Übergänge und Wechselprozesse aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet und konnten zu einem differenzierten Ergebnisbild verdichtet werden.

Wir möchten an dieser Stelle all jenen danken, die bei der Erstellung dieses Berichtes mitgewirkt haben – in erster Linie unseren GesprächspartnerInnen, die uns ihre wertvolle Zeit geschenkt haben und für Interviews zur Verfügung gestanden sind: den Führungskräften und Personalverantwortlichen in den privatwirtschaftlichen Unternehmen, Non-Profit-Einrichtungen, Universitäten und Fachhochschulen, die uns interessante Einblicke in die Organisationsstrukturen und -kulturen gewährt haben, den dort beschäftigten NaturwissenschaftlerInnen und TechnikerInnen, die uns ihre ganz persönliche Geschichte erzählt und sich auf die selbstreflexive Auseinandersetzung mit der eigenen Berufsbiographie eingelassen haben, und schließlich den ExpertInnen, deren Praxiswissen über das spezifische Feld uns sehr hilfreich war.

# 1 Ausgangssituation

Bei der Konzeption des Untersuchungsgegenstandes flossen Vorwissen und Annahmen über Charakteristika des Feldes ein. Diese beruhen in erster Linie auf der einschlägigen Literatur, aber auch auf den Ergebnissen der ExpertInnengespräche, die in der Anfangsphase dieser Studie geführt wurden, und nicht zuletzt auf den persönlichen Erfahrungen der AutorInnen im wissenschaftlichen Umfeld und im persönlichen Kontakt mit NaturwissenschaftlerInnen und TechnikerInnen. Diese Grundannahmen beziehen sich

- einerseits auf Veränderungsprozesse in der Arbeitswelt und der ‚Diskontinuierung‘ von Karriereverläufen (Kap. 1.1) und
- andererseits auf die Annahme einer zentralen Bedeutung der Kategorie Geschlecht als gesellschaftlich wirksame Strukturierungskategorie (Kap. 1.2).

Auf Basis dieser Voraussetzungen soll ein kurzer Literaturabfriss der Forschungszugänge und -schwerpunkte in der Auseinandersetzung mit dem Thema Frauen in (Natur-)Wissenschaft und Technik gegeben werden (Kap. 1.3).

## 1.1 Aktuelle Veränderungen – zunehmende Diskontinuierung als Merkmal moderner Karriereverläufe?

Der in den letzten Jahrzehnten beobachtbare sozioökonomische Wandel ist unter anderem durch eine zunehmende Individualisierung, steigende Deregulierungstendenzen und eine Erosion der Erwerbsarbeit markiert (vgl. zur Debatte u.a. Beck 1986, Kohli 1994, Döhl/Kratzer/Sauer 2000). Im Zuge dieses Wandels entstehen neue Formen der Beschäftigung in teils verschwimmenden Zonen zwischen abhängiger und selbstständiger Beschäftigung, die mehr oder weniger mit Prekarität belastet sind (Freie Dienstverträge, geringfügige Beschäftigungen oder zeitlich befristete Projektarbeit). Welche Rolle diese neuen Erwerbsformen im Feld der Naturwissenschaften und Technik in Österreich spielen und wie sie sich in den letzten Jahren entwickelt haben, wird auf Basis der quantitativen Erhebungsdaten zu beantworten sein (vgl. Kap. 5).

Mit dieser im einschlägigen wissenschaftlichen Diskurs konstatierten Pluralisierung von Erwerbsarbeit und Erwerbsverläufen geht eine Auflösung oder zumindest Aufweichung institutionalisierter Lebensläufe in ihrer traditionellen Dreiteilung in Vorbereitungs-, Aktivitäts- und Ruhephase einher. Arbeits- und Lebenssituationen addieren sich im zeitlichen Verlauf vermehrt zu Bastel- oder Patchworkbiographien und lassen neue, stärker **diskontinuierliche Typen von Biographieverläufen** entstehen.

Für individuelle Biographien bedeuten diese Veränderungen, dass Phasen von abhängiger Vollzeitarbeit mit anderen Formen der Erwerbsarbeit, aber auch mit Zeiten von Erwerbslosigkeit, Weiterbildung, Kindererziehung, Pflegekarenz etc. abwechseln. Ein-, Aus-, Um- und Wiedereinstiege werden für einen wachsenden Kreis von Erwerbspersonen zur Realität. Diese Tendenzen gehen mit einer Auflösung normalbiographischer Muster der Kontinuität einher, womit die biographische Planungsperspektive sowohl für

Frauen als auch für Männer an Sicherheit und Vorhersagbarkeit verliert (vgl. Schaeper et al. 2000:84).

Die Vielzahl neuer Erwerbs- und Lebensformen stellt an ArbeitnehmerInnen wachsende Anforderungen hinsichtlich ihrer Verarbeitungsfähigkeit und Gestaltungskompetenz. Die Fähigkeit zur Herstellung der notwendigen biographischen Kontinuität angesichts beruflicher Brüche erfolgt auf Seiten der AkteurInnen in Abhängigkeit von verschiedenen Aspekten, die durch ArbeitgeberInnenstrategien und durch die (sozial-)staatlichen Gestaltungsmodi (mit-)determiniert werden: Zum einen begrenzen die verfügbaren ökonomischen, sozialen und kulturellen Ressourcen (vgl. Bourdieu 1983 bzw. Kap. 2.2 dieses Berichts) den Handlungsspielraum, zum anderen markieren individuelle Relevanzstrukturen und Handlungsoptionen zentrale Bereiche (vgl. weiterführend Struck-Möbbeck et al. 1996).

Dabei ist jedenfalls im Auge zu behalten, dass der Diskurs um zunehmende Diskontinuität auf ein männliches Norm-Modell referiert und die vermehrte Aufmerksamkeit für dieses Phänomen vermutlich der zunehmenden Betroffenheit von Männern geschuldet ist (vgl. die Überlegungen zu Kontinuität und Diskontinuität in Kap. 2.3.3 oder bspw. Klammer 2001). Weibliche Erwerbskarrieren sind – vor allem durch die Betreuung von Kindern sowie die Pflege älterer Angehöriger – traditionell deutlich stärker von Diskontinuität und Wechselprozessen geprägt.

Die Trends der Pluralisierung im Gesamtsystem Erwerbsarbeit fordern auch unterschiedlichste Anpassungsleistungen von Seiten der ArbeitgeberInnen. Auch die (sozial-)staatliche Gestaltung so genannter „Übergangsmärkte“ (Schmid 1993:47), d.h. der institutionellen Ausgestaltung des Wechsels zwischen verschiedenen Erwerbs- und Tätigkeitsformen, ist gefordert. Durch die Ausgestaltung dieser Übergänge bieten die Institutionen des Sozialstaates wesentliche Orientierung für die biographische Planung und den Umgang mit Risiken im Lebenslauf (vgl. dazu bspw. Leisering 2001). Die Frage nach einem nicht individuellen, sondern strukturellen Diskontinuitätenmanagement könnte sich bald in zunehmender Dringlichkeit stellen. Aus diesem Grund wurden in dieser Studie auch die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen berücksichtigt und sind als übergeordnete Struktur der Ermöglichung bzw. Verhinderung verschiedener Formen von Karriereverläufen mitzudenken.

Wie die Diskontinuierung der Karriereverläufe im gegenständlichen Feld der Naturwissenschaften und Technik in objektiver Hinsicht aussieht, soll auf Basis der Typen von Verlaufsformen gezeigt werden, die aus der quantitativen Längsschnittanalyse entwickelt wurden (vgl. Kap. 10).

## **1.2 Geschlecht als soziale Strukturierungskategorie**

Das Unterscheiden zwischen Frauen und Männern ist ein im und für das alltägliche Leben fundamentaler Prozess – Geschlecht fungiert als zentrale Strukturierungskategorie des Alltags. Die Differenzierung der Geschlechter, die Zuordnung von Menschen zu einem der beiden Geschlechter wird dabei als natürlich, eindeutig und unveränderlich empfunden (vgl. Kessler/McKenna 1978, nach Hagemann-White 1984:81).

## Zugänge zur Geschlechterdifferenz

In der feministischen Theorie sind zunächst zwei grundlegend verschieden ausgerichtete Ansätze etabliert, die sich dem Geschlechterverhältnis von unterschiedlichen Seiten annähern. Auf der einen Seite des Spektrums ist die Position der **GleichheitstheoretikerInnen** zu nennen, die in der neuen Frauenbewegung der 1970er Jahre fußt, sich auf die grundsätzliche Gleichheit von Frauen und Männern beruft und daher deren soziale Gleichstellung fordert. Geschlecht wird hier als Ergebnis unterschiedlicher Behandlung von Frauen und Männern verstanden. Männer und Frauen sind oder sollten grundsätzlich austauschbar sein – bestehende Unterschiede können daher durch die Förderung und Unterstützung der gesellschaftlich benachteiligten Frauen, resp. den Ausgleich ihrer Defizite, behoben werden.

Mit Blick auf die in dieser Studie interessierenden Lebensverläufe wird in dieser Position von einer gleichen Motivlage und gleichen beruflichen Zielen von Frauen und Männern ausgegangen. Die Gründe für die Be- und Verhinderung weiblicher Karrieren sind in den gesetzlichen, sozialen und politischen Barrieren zu suchen, die mehr oder weniger formalisiert sind und der Karriere von Frauen entgegenstehen. Zu versuchen, die bestehenden Unterschiede zu überwinden, heißt, die ‚defizitären‘ Frauen bei der Integration in die bestehenden Strukturen zu unterstützen.

Demgegenüber nehmen **differenztheoretische Positionen** einen essenziellen, gegebenen Unterschied zwischen Frauen und Männern an. Diese vorhandenen Unterschiede werden in den unterschiedlichen theoretischen Ausprägungen in unterschiedliche Begründungszusammenhänge gesetzt (z.B. biologisch-ontologisch argumentierender Feminismus, Besonderheiten weiblicher Lebenszusammenhänge, psychoanalytische Ansätze; vgl. Nissen 1998:70ff). Die Aufhebung gesellschaftlicher Geschlechterdifferenzen hat dieser Argumentation zufolge durch eine Umbewertung der als weiblich und männlich konnotierten Symboliken zu erfolgen.

Karrieren werden in diesem Zugang als bei Frauen und Männern mit unterschiedlichen Zielen und Prioritätensetzungen verbunden verstanden. Die Hindernisse in den Karrieren von Frauen sind hier in sozialisationsbedingten Unterschieden (wie mangelnder Ermutigung u.Ä.) zu suchen bzw. in ihrem sich daraus ergebenden Karriereverhalten. Diese Argumentation – und das ist auch der häufigste Kritikpunkt an dieser Position – kommt mitunter biologistischen Positionen nahe, wenn beispielsweise von männlichen und weiblichen Denkmustern die Rede ist, die sich sozialen Bedingungen zu entziehen scheinen.

Diese beiden Argumentationsstränge stoßen mit ihrer statischen Sichtweise in der Komplexität sozialer Wirklichkeit bald an ihre Grenzen. „Man kommt nicht als Frau zu Welt, man wird es“ formulierte Simone de Beauvoir 1949 und stellte damit andere als vermeintlich biologische Grundlagen der Geschlechterdifferenz zur Diskussion. Die Wirkungsmächtigkeit von Geschlecht als Strukturierungskategorie ergibt sich nämlich

nicht aus der biologischen Ausstattung eines Menschen, sondern aus deren weit reichenden sozialen Implikationen – der sozialen Bedeutsamkeit von Geschlecht.<sup>1</sup>

**Konstruktivistische Zugänge** zur Geschlechterdifferenz verstehen Geschlecht dabei als einen sozialen Konstruktionsprozess, d.h. die relevante – soziale – Dimension von Geschlecht ist keine statische oder gegebene, sondern eine, die in der alltäglichen sozialen Praxis konstruiert und rekonstruiert wird. West/Zimmermann (1987) prägten dafür den Begriff des „**doing gender**“ und bringen damit zum Ausdruck, dass Geschlecht nicht etwas ist, das man ‚hat‘, sondern etwas, das man ‚tut‘. Durch diese ständige Re-Produktion wird die Kategorie Geschlecht zu einem Bestandteil sozialer Wirklichkeit.

Der Mechanismus der Geschlechterkonstruktion in sozialer Interaktion hat eine weiter gehende, strukturelle Dimension. Denn die Konstruktion des Geschlechterdualismus geht in alle sozialen Praxen ein – auch auf institutioneller oder organisationaler Ebene. Organisationen sind demzufolge keine geschlechtsneutralen Gebilde, sondern in sie geht die Praxis der agierenden AkteurInnen ein. Der Begriff der „**gendered organizations**“ (Acker 1990) bzw. der „**geschlechtlichen Substruktur von Organisationen**“ nimmt diesen Aspekt auf und lenkt den Blick auf die institutionalisierten Prozesse der Geschlechterkonstruktion, die gleichsam ‚unterhalb‘ der offiziellen Organisationsstrukturen verlaufen (vgl. bspw. auch Deppe 2004, von Stebut 2003)

Für die vorliegende Studie ist diese Sichtweise der geschlechtlichen Substruktur von Organisationen interessant, da von diversen Ausschließungsmechanismen gegenüber Frauen ausgegangen werden kann. Aus der Organisationssoziologie ist in diesem Zusammenhang der Begriff der „**homosozialen Kooptation**“ (Fine 1987) von Bedeutung, also der Bevorzugung ‚homosozialer‘, d.h. derselben sozialen Gruppe angehöriger Personen bei der Aufnahme neuer Mitglieder. Begreift man Männer und Frauen als jeweils homosoziale Gruppen, liegt es auf der Hand, wie in einem männlich dominierten Arbeitsfeld wie den Naturwissenschaften und der Technik diese (subtilen und unbewussten, aber nichtsdestotrotz wirksamen) Mechanismen auf Ebene der geschlechtlichen Substruktur zu einer strukturellen Ausschließung von Frauen führen. Wollen Frauen zu Mitgliedern werden, stehen sie unter dem enormen Anpassungsdruck, ‚*one of the boys*‘ zu werden, zumal in solchen Settings von einer männerbündischen Prägung der Arbeitskultur und einem hohen Stellenwert bzw. einer großen Einflusskraft der ‚*old boys networks*‘ ausgegangen werden kann (vgl. Meuser 2006).

Die Einstellungen der AkteurInnen im Feld sind dabei aber einerseits von einer Tendenz zur Leugnung solcher Chancenungleichheiten geprägt, andererseits werden die Gründe für Benachteiligungen von Frauen häufig auf Faktoren außerhalb der Organisation geschoben. Als Begründungen werden die geringeren Karrieremotivationen von Frauen, ihr Gefangensein in sozialisationsbedingten geschlechtsspezifischen Rollenmustern oder das Problem der Unvereinbarkeit hoch qualifizierter Tätigkeit mit familiärer Verantwortung ins Rennen geführt (vgl. Lind 2004:55). Dieser ‚**Mythos der Chan-**

---

<sup>1</sup> Die deutsche Sprache verfügt nur über den einen Begriff ‚Geschlecht‘, der für alle Konstellationen des Verhältnisses von Männern und Frauen angewandt wird. Im Englischen existieren hierfür zwei Worte: ‚sex‘ bezeichnet dabei die biologisch-körperliche, ‚gender‘ die soziale Dimension von Geschlecht.

**cengleichheit'** (vgl. auch Kap. 9.2) ist ein Produkt eines differenztheoretischen Zugangs zur Thematik, der Frauen und Männern differente Wesenszüge zuschreibt und der in seiner subtilen Wirkungsmächtigkeit das Entlarven organisationsimmanenter geschlechtlicher Substrukturen schwierig macht.

Denkt man die soziale Konstruktion von Geschlecht konsequent weiter und über die Ebene von Organisationen hinaus, ist auch die ‚hinter‘ Organisationen liegende Ebene von Wissenschaft und Technik (als soziales Feld) ebenfalls kein geschlechtsneutrales Gebilde, sondern ebenso durch die Konstruktion von Geschlecht in der interaktiven Praxis geprägt. Verschiedene AutorInnen zeigen auf, dass **wissenschaftliche Erkenntnisproduktion und technologische Innovation soziale Prozesse** sind, in die neben theoretischen bzw. inhaltlichen Vorannahmen auch der „jeweilige soziale Kontext, Gewohnheiten und Verfasstheiten der *scientific community* und historisch gebundene Denkstile eingehen“ (Krais 2000c:32) – Interaktionen und Kommunikationen also, die alle durch die Kategorie Geschlecht bestimmt sind.

*Die Richtung, in die sich Wissenschaft entwickelt, und die Formen, die sie dabei annimmt, sind von den in diesen Wissenschaftlergemeinschaften stattfindenden sozialen Prozessen beeinflusst. Damit rückt das ‚soziale Leben‘ der WissenschaftlerInnen innerhalb der institutionellen Strukturen ins Zentrum der Analyse. (Felt et al. 1995:57)*

Auch auf dieser Ebene stellt sich für diese Studie die Frage nach der Eingebundenheit bzw. den Zugangschancen von Frauen – in einem Kontext also, der seit seiner Entstehung das „Ergebnis der Berufsarbeit von Männern“ (Hausen/Nowotny 1986:9) ist. Die männliche Prägung von Wissenschaft und Technik ist allen Prozessen und Strukturen des Systems eingelagert und bringt Mechanismen hervor, die zu einem Ausschluss von Frauen führen (sollen).

Über die Ausschlussmechanismen auf dieser Ebene liegen zahlreiche Ergebnisse (zumindest für den universitär-akademischen Bereich, der als geschlossene Institution der sozialwissenschaftlichen Forschung als relativ homogenes Feld gut zugänglich ist) vor, die sich aber für die Karriereverläufe der in dieser Studie interviewten AkademikerInnen als nur peripher relevant erwiesen haben und deshalb hier nicht näher vorgestellt werden sollen (für einen kurzen Abriss zum Literaturstand vgl. Kap. 1.3).

Von Bedeutung bei der Reflexion gesellschaftlicher Ebenen der sozialen Konstruktion von Geschlecht sind schließlich auch noch die in unserem kulturellen Kontext gültigen **allgemeinen sozialen Rollenbilder** – vor allem in Hinblick auf ihre Ausprägungen in Bezug auf Naturwissenschaft und Technik. Hier soll zunächst ein Blick auf die kompromisslose, gesellschaftlich durchgängige Polarisierung der Geschlechter geworfen werden. Hausen (1976) spricht von einer „**Polarisierung der Geschlechtscharaktere**“ als einer europäischen Institution und führt deren Entstehen auf die umfassenden gesellschaftlichen Wandlungsprozesse im 18. Jahrhundert zurück.

Die mit der Veränderung der Produktionsweisen einhergehende Trennung einer Familien- von einer Erwerbssphäre führte zu einer polarisierten Zuschreibung von ‚männlichem‘ und ‚weiblichem‘ Arbeitsvermögen. Diese geschlechtsspezifische Arbeitsteilung – die Zuweisung von Männern an die außerhäusliche Erwerbsarbeit einerseits und die „Ver-Heimlichung“ (Dietzinger 1991:36) der Frauen andererseits – wurde durch eine bipolare Geschlechterkonstruktion abgesichert, die seither quer durch die gesamte Gesellschaftsordnung verläuft. Sie konstruiert eine Polarität zwischen ‚dem Männli-

chen' und ‚dem Weiblichen' als eine unüberwindbare antagonistische Differenz mit einer weit reichenden symbolischen Mächtigkeit. Geschlecht in seiner sozialen Dimension bedeutet strenge Zweigeschlechtlichkeit.

Die Differenz zwischen den beiden sozialen Geschlechtern ist aus dem Grund so wirkmächtig, da sie weit mehr als die Zuordnung der Produktionsarbeit an Männer und der Reproduktionsarbeit an Frauen umfasst. Die beiden Geschlechter werden vielmehr zu dichotomen Merkmalsgruppen ausgestaltet – Begriffe bzw. Charakteristika wie Aktivität/Passivität, Kraft/Schwäche, Öffentlichkeit/Privatheit, Selbstständigkeit/Abhängigkeit, Ratio/Emotio, ... werden dem sozial ‚Männlichen' bzw. ‚Weiblichen' zugeordnet und mehr noch, als Charaktereigenschaft einverleibt. Die gesellschaftliche Konstruktion von zwei polarisierten Geschlechtercharakteren wird „als eine Kombination von Biologie und Bestimmung aus der Natur abgeleitet und zugleich als Wesensmerkmal in das Innere des Menschen verlegt“ (Hausen 1976:369). Hagemann-White (1984:78ff) bezeichnet diese Zweigeschlechtlichkeit als kulturelles System.

Diese biologistischen bipolaren Charakterzuschreibungen sind im Rahmen dieser Studie vor allem hinsichtlich der damit verbundenen **männlichen Konnotation von Technik und Wissenschaft** interessant. Denn über die internalisierten Geschlechtscharaktere vermittelt sich eine Verbindung von ‚männlich' mit Themen wie Rationalität, geistige Kraft, Verstand, Logik, Einsicht, produktive Leistungsfähigkeit, Urteilsklarheit etc., die gewissermaßen die ‚wissenschaftlichen' Qualitäten darstellen; ziemlich analog existiert die Verbindung von ‚männlich' und ‚technischen' Qualitäten mit Begriffen von Ordnung, Sachlichkeit, Nüchternheit, Funktionalität, Kraft, Symmetrie, Maß etc. (vgl. Hausen 1986, Mooraj 2002). Diese Konstellationen werden über *Doing-gender*-Prozesse beständig reproduziert – Mädchen wird durch diese Zuordnungen sehr schnell deutlich, wofür sie qua ihrer Geschlechtsidentität *keine* Qualifikation besitzen und auch nicht besitzen dürfen, wollen sie der ‚weiblichen' Seite angehören.

Das Funktionieren dieser Wirkmechanismen internalisierter Geschlechtercharaktere zeigt sich in zahlreichen Studien zur Selbst- und Fremdeinschätzung von Mädchen und Burschen bezüglich Technik. Relativ unabhängig von tatsächlichen Fähigkeiten und Wissen beurteilen Mädchen die eigenen technischen Fähigkeiten als weit geringer als die gleichaltrigen Burschen, und oft liegt ihre Selbsteinschätzung unterhalb ihres faktischen Wissens. Diese Geschlechterkonstruktion findet ihre Abstützung in der entsprechenden Überschätzung männlicher Technikkompetenzen, ebenfalls durch beide Geschlechter (vgl. bspw. Metz-Göckel et al. 1991).

Wächter (2003) spricht vom „**Mythos der weiblichen Technikferne**“ (ebd.:45ff). Der Begriff spricht die dem Mythos eigenen subtilen Wirkungsmechanismen an, die Widersprüche und Machtverhältnisse verschleiern und in den Status der Unhinterfragbarkeit heben. Für die Technik existiert in der Alltagswahrnehmung eine Art von „kulturellem Monopol“, das „nach wie vor und ohne wirkliche Alternative für alle Beteiligten mit Männlichkeit verknüpft ist“ (Mooraj 2002:111f). Der Ausschluss von Frauen aus dem Bereich der Technik auf der symbolischen Ebene wird gewissermaßen als ein natürlicher entworfen. Roloff (1996:44) beschreibt die Funktion solcher Ausgrenzungsmechanismen gegenüber Frauen mit dem Interesse der herrschenden Gruppe an der Sicherung bestehender Machtverhältnisse:

*Die Marginalität der Frauen in Technikgestaltungsbereichen ist nicht eine Frage des Verhältnisses der Frauen zur Technik, sondern eine Folge des hierarchischen Geschlechterverhältnisses. Technik hat die Funktion, dieses zu erhalten und zu rechtefertigen.*

In Hinblick auf die geringe Präsenz von Frauen in technischen Arbeitsfeldern ist hier festzustellen, dass gerade in der Lebensphase der Identitätsbildung das Herausbilden von Interessen, die der gesellschaftlich definierten Rolle widersprechen, besonders schwierig ist (Wächter 2003:47). Entscheidungen zu einer ‚mädchenuntypischen‘ Berufsausbildung stellen in der Phase der Pubertät eine schwer zu überwindende Hürde dar, hält Wächter fest.

Auch in Zusammenhang mit Wissenschaft wird in der Literatur von einer Mythifizierung gesprochen, wenngleich hier eine etwas andere Argumentation verfolgt wird. Der **„Mythos von der Unvereinbarkeit der Wissenschaft“** (Nowotny 1986:22) stellt die Betonung von Wissenschaft als einer höchst anspruchsvollen Tätigkeit ins Zentrum, die die völlige Hingabe der sie betreibenden Person verlangt. Um WissenschaftlerIn zu sein, bedarf es einer ‚höheren Berufung‘, der man dann mit absoluter Loyalität nachzugehen hat. Dieses idealisierte Bild eines ‚Wissenschaftlers‘ orientiert sich an der männlichen Normalitätsfolie und an männlichen, von Aufgaben der Reproduktion freigespielten Lebensmustern.

In der sozialwissenschaftlichen Auseinandersetzung mit dem Wissenschaftssystem als Berufsfeld wird weitgehend durchgängig mit konstruktivistischen Zugängen gearbeitet und versucht, die sozialen Konstruktionsmechanismen offenzulegen. Der aktuelle politische Diskurs reflektiert die Mechanismen der Reproduktion von Geschlecht und männlicher Dominanz hingegen kaum. In der derzeitigen Diskussion um ‚**wissenschaftliche Exzellenz**‘ wird beispielsweise auf die Bilder der ‚mythischen Wissenschaft‘ zurückgegriffen; Exzellenz gilt als der Begriff für die wissenschaftliche Leistung, die „erheblich über dem Durchschnitt“ (Tijssen 2003:o.S., zit. nach FWF 2006:19) liegt. Exzellenz hat in jüngeren technologie- und wirtschaftspolitischen Strategiepapieren an Gewicht gewonnen, und ihre Beförderung stellt ein Ziel europäischer und nationaler Forschungs- und Technologiepolitik dar. Dabei wird eine tugendhaft männliche Tätigkeit des Forschens inszeniert, die die Voraussetzung für die Produktion exzellenter Wissenschaft bildet. So wird als eine solche Voraussetzung etwa ein „attraktives wissenschaftliches Umfeld“ erachtet, das neben infrastrukturellen und sozialen Einrichtungen auch eine „weitestgehende Entlastung von außerwissenschaftlichen Verpflichtungen“ (FWF 2006:19) bieten soll – der (männliche) Wissenschaftler soll also forschen, forschen und nichts als forschen ...

Die Kategorie des sozialen Geschlechts ist also weit mehr als ein individuelles Personenmerkmal, sondern hat eine weit reichende strukturelle Bedeutung. Geschlecht ist eine zentrale gesellschaftliche Strukturierungskategorie. Diese ist auf der einen Seite den gesellschaftlichen Werteordnungen und Deutungsmustern gewissermaßen immanent, da sie von den AkteurInnen ständig in *Doing-gender*-Prozessen reproduziert und in ihrer dichotomen Differenz aufrechterhalten wird. Auf der anderen Seite wird sie durch ihre zentrale Strukturierungsfunktion von den Individuen internalisiert und zu einem Bestandteil der eigenen sozialen Identität.

Dieser Mechanismus der Vermittlung gesellschaftlicher und individueller Strukturen lässt sich mit dem Konzept des Habitus von Bourdieu beschreiben, worauf in Kap. 2.1 näher eingegangen wird. Zunächst wird noch ein kurzer Abriss der Literatur gegeben.

### **1.3 Exkurs: Literaturabriss – Forschungsschwerpunkte in der Auseinandersetzung mit dem Thema Frauen in (Natur-)Wissenschaft und Technik**

Die empirische Beobachtung der Unterrepräsentiertheit von Frauen in höheren – d.h. einflussreichen, prestigeträchtigen, gut bezahlten etc. – Positionen interessiert ForscherInnen seit geraumer Zeit.

Im **universitär-akademischen Bereich** ist – auch unter dem Aspekt des Verlustes wertvoller Humanressourcen – die Frage nach dem Grund für das Nicht-Aufsteigen bzw. Aussteigen von Frauen brisant. Das Schlagwort der „leaky pipeline“ (Berryman 1983) will das ‚Verlorengehen‘ von Frauen auf dem wissenschaftlichen Karriereweg ‚nach oben‘, der sich für Männer als vorgegebener Weg der Höherqualifizierung fast zwangsläufig zu ergeben scheint, zum Ausdruck bringen. Seit den 1950er Jahren ist hier ein Forschungsfeld entstanden, das von verschiedenen Disziplinen mit unterschiedlichen Zugängen und Methoden bearbeitet wurde und wird.<sup>2</sup>

Die **Themen und Schwerpunkte** haben sich dabei im Lauf der Zeit und der Disziplinenentwicklungen verändert. Lagen zu Beginn vor allem statistische Analysen zur Situation von Frauen an der Hochschule vor (vgl. bspw. Lorenz 1953, Vetter 1961), verschob sich die Frageperspektive später hin zur Sicht der ‚betroffenen‘ Wissenschaftlerinnen selbst. Berufliche Verläufe und Lebenshintergründe wurden thematisiert und konkrete Diskriminierungen sichtbar gemacht, so etwa der Vorgang, dass die mit Frauen assoziierte Hausfrauen- und Mutterrolle zu einer geringeren wissenschaftlichen Akzeptanz führt (vgl. bspw. Bimmer 1972). Die Frauenbewegung der 1980er Jahre trug maßgeblich zu einer Erstarkung frauenspezifischer Fragestellungen und zur wachsenden Akzeptanz von Frauenforschung bei. Vor allem qualitative Untersuchungen zur Situation von Wissenschaftlerinnen umrissen ein Bild von Hochschule und Wissenschaft, in dem Frauen trotz gleicher Qualifikation die niedrigeren Posten inne hatten, gegen negative Erwartungen hinsichtlich Engagement und Belastbarkeit zu kämpfen hatten und Schwierigkeiten in den Qualifikationsphasen ein frauenspezifisches Thema waren (vgl. bspw. Pfister et al. 1983, Hampe 1980). Neuere Erkenntnisse weisen uns beispielsweise auf einen vorfindbaren „*gender bias*“ durch Sexismus und Nepotismus bei Gutachtungsverfahren (Wennerås/Wold 2000), der Anwendung von „*double standards*“, also das Messen wissenschaftlicher Leistung mit zweierlei Maß (Foschi 2004) oder den „Matthäus-Effekt“ bei der Akkumulation wissenschaftlicher Reputation (Merton 1985b) hin.

---

<sup>2</sup> Einen umfassenden Überblick über die Entwicklung der Forschung zu Frauen als Wissenschaftlerinnen im deutschsprachigen Raum geben Lind 2004 und Seeg 2000.

Die Entwicklung der Biographieforschung in den 1980er Jahren fand auch in diesem Forschungsfeld ihren Niederschlag. Studien zur Berufsbiographie untersuchten die Aufstiegsbarrieren für Frauen im wissenschaftlichen System und verwiesen auf geschlechtsspezifische Unterschiede in den Laufbahnen. Dabei traten zunehmend auch die privaten Lebenssituationen und Unterstützungsstrukturen hervor; die Rolle der Herkunftsfamilie und Themen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurden zentral (vgl. Baus 1994).

Als **Zielgruppen der Studien** treten seit den 1990er Jahren zunehmend Wissenschaftlerinnen in Einrichtungen der **außeruniversitären Forschung** ins Blickfeld (vgl. Kraus/Krumpeter 1997 über die Max-Planck-Gesellschaft, Wimbauer 1999 über die Fraunhofer Gesellschaft oder FEMtech seit 2003 für die österreichische außeruniversitäre Forschung).

Andere Zielgruppen, zu denen der Zugang nicht über eine (wissenschaftliche Forschungs-)Einrichtung, sondern über ihre gemeinsame akademische Qualifikation erfolgte, wurden nach und nach in fachspezifischen Studien in den Blick genommen. Studien über Frauen in ‚frauenuntypischen‘ Wissenschaftsrichtungen beschäftigten sich auch mit dem **Berufserfolg außerhalb der universitären Laufbahn**. So wurden beispielsweise Studien zu Medizinerinnen (vgl. bspw. Mixa 2000, Hohner/Grote/Hoff/Dettmer 2003), Architektinnen (vgl. bspw. Wetterer 1994), Physikerinnen (vgl. bspw. Könekamp/Kraus 2001) oder Mathematikerinnen (vgl. bspw. Abele 2003) durchgeführt, die die besonderen Schwierigkeiten von Frauen in hoch qualifizierten, männlich besetzten Arbeitsfeldern in den Fokus nahmen. All diese Studien zeigen nach wie vor deutliche Nachteile der Frauen in den Feldern hoch qualifizierter Arbeit im naturwissenschaftlich-technischen Bereich auf.

Die vor allem seit Ende der 1990er Jahre stattfindende Perspektivenerweiterung der diesbezüglichen Forschung durch einen Blick auf *Doing-gender*-Prozesse und die geschlechtliche Verfasstheit von Organisationen und Professionen erlaubte neue Ergebnisse. Diese Diskussion wurde in theoretischer Hinsicht vor allem durch die Arbeiten von Hausen (1986) und Wetterer (1992, 2003) vorbereitet und setzt auf den Forschungen zu sozialen Konstruktion von Wissenschaft auf (zu einem Überblick der damit beschäftigten ‚Wissenschaftsforschung‘ vgl. Felt et al. 1995). Doch Kraus (2000b) verweist darauf, dass nach wie vor wenige Forschungsergebnisse über die Schnittstellen objektiver und subjektiver Prozesse vorliegen, und die Erklärungssuche nach den Gründen der Unterrepräsentiertheit von Frauen in ihren Sozialisationsprozessen die strukturellen Faktoren außer Acht lässt.

Das Konzept der ‚gendered organisations‘ – des *doinggender* auf Ebene von Organisationen – bietet dabei einen organisationstheoretischen, das Konzept des Gender Mainstreaming einen gesellschaftspolitischen Rahmen, um die geschlechtlich verfassten Strukturen und ihre Wirkung auf Frauen und Männer im naturwissenschaftlich-technischen Bereich zu beleuchten. Die Verbindung dieser Dimension mit der Ebene des subjektiven Karriereverlaufs bleibt jedoch häufig offen.

## 1.4 Zwischenfazit

Gerade im Feld der hier interessierenden Karriereverläufe von hoch qualifizierten Frauen und Männern bestehen **Forschungslücken** hinsichtlich der Verbindung einer subjektorientierten Perspektive mit strukturellen Analysen. Auf der einen Seite ist die quantitative Dimension des Ausschlusses von Frauen gut dokumentiert, auf der anderen Seite sind Analysen aus dem Blickwinkel der Frauen und/oder dem der Organisationen vorhanden – eine Zusammenführung dieser Perspektiven wird bis dato nur vereinzelt vorgenommen (vgl. bspw. Matthies 2005).

Hinzu kommt das Fehlen breiterer Stichproben. Die in den meisten Studien vorgenommene Fokussierung auf den kleinen Ausschnitt der an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen beschäftigten AkademikerInnen lässt die große Anzahl der NaturwissenschaftlerInnen und TechnikerInnen außer Acht, die in privatwirtschaftlichen Betrieben, Vereinen und anderen Non-profit-Einrichtungen oder in der öffentlichen Verwaltung arbeiten. Diejenigen, die eine universitäre Karriere einschlagen und in den universitären Einrichtungen zu finden sind, sind als die kleine Gruppe ‚derer, die’s geschafft haben‘ zu sehen, wodurch die Ergebnisse aus solchen Stichproben kaum auf größere Kollektive übertragen werden können.

Weiters ist zu sehen, dass innerhalb solch homogener Stichproben wenige weitere Differenzierungen, die über das Geschlecht hinausgehen, gemacht werden können. Eine breitere Streuung auf verschiedene Sektoren oder Verlaufsformen (Stichwort Diskontinuität) lässt differenziertere Analysen zu.

Für diese Studie wurde daher eine **breite, heterogene Zielgruppe** gewählt. Kriterium für die Aufnahme in die Stichprobe war lediglich der Abschluss eines naturwissenschaftlich-technischen Hochschul- oder Fachhochschulstudiums. Die Stichprobengröße von gut 70 Personen im qualitativen Studienteil eröffnete zahlreiche qualitative Analyseperspektiven innerhalb der Gruppe.

Hinsichtlich der **Verschränkung** subjektorientierter Perspektiven mit strukturellen Analysen wurde die Ebene der Personalverantwortlichen im qualitativen Studienteil einbezogen. Deren Sicht als ‚gatekeepers‘ im Sinne einer biographierelevanten Entscheidungsmacht über Arbeitsplätze lieferte wertvolle Informationen auf einer **Meso-Ebene**, die die Verbindung der strukturellen mit der individuellen Ebene erleichtern.

**Methodisch** liefert die längsschnittliche Analyseverfahren des quantitativen Studienteils neue Perspektiven auf das Thema. Gerade hinsichtlich der langen Dauer von Prozessen der Marginalisierung oder Ausgrenzung zeigen Querschnittanalysen stets nur eine Momentaufnahme und lassen eine Beurteilung der Entwicklung nicht zu.

Zur **theoretischen** Überwindung der oben beschriebenen Lücke zwischen der strukturellen von der subjektbezogenen Ebene stellt die soziologische Theorie mehrere Ansätze bereit<sup>3</sup>. Für diese Studie wurde der Zugang Pierre Bourdieus gewählt, der mit seinem Konzept des Habitus als dem zentralen Moment in einer „Theorie der Praxis“

---

<sup>3</sup> z.B. die Theorie des kommunikativen Handelns von Jürgen Habermas (1981) oder die der Dualität von Handlung und Struktur bei Giddens (1988)

(Bourdieu 1976, 1983, 1997) eine theoretische Grundlage eines Vermittlungsprinzips zwischen sozialem Feld und AkteurIn herstellt.

## **2 Theoretische Konzeption des Untersuchungsgegenstandes**

### **2.1 Konzept der Habitusformen nach Bourdieu**

Habitus ist ein zentraler Begriff im Werk des französischen Soziologen und Ethnologen Pierre Bourdieu, den er in zahlreichen Publikationen von den späten 1970er Jahren an nach und nach entwickelte. In jüngeren Studien im Feld der Frauen- und Geschlechterforschung im naturwissenschaftlich-technischen Bereich wird dieses Konzept zunehmend zentral, um die sozialen Praktiken der AkteurInnen in Zusammenhang mit den sie umgebenden sozialen Strukturen zu erfassen (vgl. bspw. Mooraj 2002, Vogel/Hinz 2004). Für die Forschungsfrage dieser Studie nach den Karriereverläufen von AkademikerInnen im naturwissenschaftlich-technischen Arbeitsfeld scheint dieser Zugang als der passende, da er es ermöglicht, die Mehrdimensionalität des interessierenden Phänomens zu beleuchten.

Das Konzept des Habitus entwickelte Bourdieu aus seiner Kritik an der Unzulänglichkeit sowohl der objektivistischen als auch der subjektivistischen soziologischen Theorie für seine Ansätze (vgl. Kap. 1.4). Es war sein Anliegen, diesen Dualismus zu überwinden, denn weder sind objektive Strukturen den Subjekten nur rein äußerlich, noch können Strukturen von den Subjekten abstrahiert werden, da sie nur durch das Handeln der Subjekte aufrechterhalten werden. Diese gegenseitige Bedingtheit und Abhängigkeit fasst das Konzept des Habitus.

Der Habitus einer Person ist demnach ein „System dauerhafter Dispositionen“ (Bourdieu 1979:165), das einen Angelpunkt zwischen dem Individuum und der Struktur darstellt, ein Bindeglied zwischen der gesellschaftlichen Eingebundenheit und ihrem konkreten Verhalten. Die Habitusformen bilden sich im Individuum im Lauf der Zeit innerhalb des sozialen Feldes mit seinen symbolischen Ordnungen aus, d.h. die Strukturen des Feldes und die gesellschaftlichen Verhältnisse gehen in sie ein und werden dadurch **verinnerlicht**. Habitusformen sind nicht angeboren, sondern beruhen auf Erfahrungen und der Geschichte des Individuums.

Gleichzeitig sind Habitusformen strukturierend wirksam – für das Individuum strukturieren sie die soziale Welt. Bourdieu unterscheidet hier drei Aspekte des Habitus, in Form derer sich der Habitus strukturierend im Individuum äußert: Habitusformen sind Wahrnehmungsschemata, d.h. sie strukturieren die alltäglichen Wahrnehmungen der sozialen Welt. Sie sind weiters Denkschemata, zu denen Alltagstheorien und Klassifikationsmuster, Beurteilungskriterien und Maßstäbe des ‚Richtigen‘ gehören. Daher sind

sie in weiterer Folge auch Handlungsschemata, indem sie das Handeln dem Habitus entsprechend strukturieren.

Habitusformen sind also die „Dispositionen“ des Individuums, „**strukturierte Strukturen**, die geeignet sind, als **strukturierende Strukturen** zu wirken“ (Bourdieu 1979:165). Sie ermöglichen es den AkteurInnen, sich in der sozialen Welt zu orientieren, sinnhaft zu agieren und im Feld zu ‚funktionieren‘. Sie sind selbst durch die spezifische Position des Individuums innerhalb der Sozialstruktur bestimmt.

Dabei spielt die **Dimension Geschlecht** eine wesentliche Rolle (vgl. Kap. 1.2). Geschlecht in seiner sozialen Aufladung und Bedeutsamkeit ist ein wesentlicher Bestandteil des sozialen Raumes, der in die Habitusform des Individuums einfließt. Die gesellschaftlichen Implikationen des Umstandes, ‚Frau‘ zu sein oder ‚Mann‘ zu sein werden ebenso verinnerlicht wie andere spezifische Elemente der (klassenbezogenen, milieubezogenen, gruppenbezogenen ...) gesellschaftlichen Verhältnisse. Habitusformen sind in diesem Sinn vergeschlechtlichte und vergeschlechtlichende Strukturen (Bourdieu 1997:167).

Diese Internalisierung gesellschaftlicher Strukturen über den Habitus – und das gilt nicht nur für die Geschlechterverhältnisse, sondern für Gesellschaftsstrukturen generell – macht die soziale Konstruiertheit dieser Verhältnisse für das Individuum unkenntlich. Sie werden dem eigenen Wesen einverleibt und erscheinen als ‚Natur der Dinge‘:

*Die Naturalisierung dieser gesellschaftlichen Geschlechterordnung und die damit verbundene geschlechtsspezifische Arbeitsteilung ist so persistent, als ob sie auf einem scheinbar natürlichen Unterschied beruhen würde. (Mooraj 2002:94)*

Die Internalisierung geschlechtsspezifischer Arbeitsteilungen und Arbeitsleistungen ist im hier gegenständlichen Feld von Naturwissenschaften und Technik ein wesentliches Kriterium. Denn zum einen folgt daraus, dass die Unterrepräsentiertheit von Frauen im Feld auf das ‚Weibliche‘ und das ‚Technische‘ als gesellschaftliche Konstruktionen und verinnerlichte Habitusformen zu beziehen ist. Solange diese Konstruktionen nämlich in der aktuellen kulturellen Symbolsprache nicht vereinbar sind, hat das weitreichende Folgen für die Ausstattung mit symbolischem Kapital (vgl. Kap. 2.2) und solange bleiben ‚technikkompetente Frauen‘ ein kultureller Widerspruch in sich (vgl. auch Kap. 1.2).

Zum anderen ist die Wahrnehmung der vermeintlichen Vereinbarkeitsproblematik von (hoch qualifizierter) Berufstätigkeit und Familie als ein Frauen-Thema aufzulösen. Die Wirkungsmacht gesellschaftlicher Rollenbilder hinsichtlich Verantwortlichkeiten, oder, anders ausgedrückt, die „Persistenz geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung“ (vgl. obiges Zitat) spielt in den Habitusformen der Akademiker und Akademikerinnen eine wesentliche Rolle und bleibt eine „unaufgelöste Mehrfachbelastung“ (MA41w:34), wenngleich mitunter Ansätze einer Aufweichung dieser vermeintlich ‚natürlichen‘ Aufgabenteilung sichtbar werden – dann nämlich, wenn die Vereinbarkeitsfrage nicht als eine Frage des Geschlechtes thematisiert wird, sondern sich unterschiedlich stellt für „Menschen ohne Verantwortung für Kinder und Menschen mit Verantwortung für Kinder“ (ebd:36).

Bourdieu arbeitet in seinem Konzept des Habitus mit dem Begriff des „**Feldes**“ als die relevante soziale Bezugsstruktur der AkteurInnen. Unter einem Feld sind die äußeren,

d.h. vom Bewusstsein und Willen der Personen unabhängigen Strukturen zu verstehen – die allerdings nur durch das habitusvermittelte Handeln aufrechterhalten werden, insofern also keineswegs unabhängig von den AkteurInnen sind. Das Feld konstituiert sich aus der Praxis der AkteurInnen und der Habitus stellt also die vermittelnde Ebene zwischen dem Feld und der Praxis dar.

Bourdieu verwendet für das Feld die Metapher des Spiels (oder auch des Kampfes<sup>4</sup>). Es funktioniert nach spezifischen Logiken, die wie Spielregeln zu verstehen sind und die einen gewissen Zwang auf die SpielerInnen ausüben. Die SpielerInnen halten sich an die feldspezifischen Spielregeln, die gewöhnlich nicht explizit definiert sind, sondern gelebt werden; sie sind vermittels des Habitus „in Fleisch und Blut“ (Krais 2000c:36) der AkteurInnen übergegangen. Dadurch entsteht das, was Bourdieu „illusio“ nennt, nämlich der Glaube ans Spiel, an die Ernsthaftigkeit und Wichtigkeit des Spiels, die die Voraussetzung dafür ist, überhaupt ‚mitzuspielen‘.

Das Feld ist dabei nicht als homogenes System zu verstehen, sondern als ein Kräftefeld, in dem die AkteurInnen um Macht und Einfluss kämpfen. Die Kräfteverhältnisse ergeben sich aus der sozialen Position der Personen im Feld, die wiederum von der Verfügung über symbolisches Kapital (vgl. Kap. 2.2) abhängt. Die SpielerInnen sind also prinzipiell als gleich im Feld anerkannt – sie spielen ja alle das gleiche Spiel –, aber keineswegs identisch. Aufgrund verschiedener Merkmale (und Geschlecht ist hier ein wesentliches solches) stehen sie an verschiedenen Positionen des Feldes, spielen verschiedene Rollen (bspw. *gatekeepers*, *troublemakers*, kreative SpinnerInnen etc.), die ihnen mehr oder weniger Chancen auf einen Sieg in diesem Spiel um Macht und Einfluss geben. Das soziale Feld definiert den Horizont des Möglichen.

Für das Feld der Naturwissenschaft und Technik lässt sich diese Metapher folgendermaßen übersetzen: Die AkteurInnen müssen zunächst an das Spiel glauben, sich damit identifizieren, d.h. also an den Sinn von Wissenschaft glauben, um in das Feld überhaupt einzusteigen und mitzuspielen. Schon im Studium lernen sie die Spielregeln des Spiels Wissenschaft; über die Aneignung eines bestimmten, eben ‚naturwissenschaftlich-technischen‘ Habitus werden sie im Lauf der Zeit verinnerlicht und intuitiv beherrscht und erscheinen letztlich als unhinterfragbare objektive Struktur. So kann beispielsweise die Notwendigkeit des Publizierens – also das Verfassen wissenschaftlicher Artikel – als eine solche Spielregel des universitären wissenschaftlichen Feldes verstanden werden, die zu kennen und zu befolgen die Voraussetzung für eine Teilnahme am im Feld stattfindenden Spiel ist. Viele detaillierte Spielregeln sind disziplinspezifisch – etwa das notwendige Wissen um den ‚*impact*‘ einzelner *journals*, den unterschiedlichen ‚Wert‘ von Monographien, Artikeln und HerausgeberInnenschaften etc.

---

<sup>4</sup> Mit der Terminologie des Kampfes setzt sich Bourdieu bewusst vom – den früheren Diskurs bestimmenden – harmonischen Bild der „Uneigennützigkeit, Kommunalismus oder Universalismus“ (Begriffe nach Merton (1985a)) von Wissenschaft ab. Denn Wissenschaft ist weniger als fairer, sportlicher Wettkampf zu begreifen als eine soziale Arena, in der die AkteurInnen strategisch um bestimmte Positionen, Machtverteilungen und Profite (also um die Akkumulation symbolischen Kapitals, siehe nächster Abschnitt) kämpfen, ihre sozialen und intellektuellen Interessen verfolgen und um Macht und Einfluss konkurrieren.

Erst über eine solche Verinnerlichung von Spielregeln durch die AkteurInnen werden soziale Felder oder Institutionen als Feld wirksam und wirkungsmächtig.

## 2.2 Konzept Ressourcen/Kapitalien

Die Position von AkteurInnen im sozialen Feld ist im Wesentlichen vom ihnen zur Verfügung stehenden Kapital abhängig, das sie in der sozialen Praxis in die verschiedenen Formen sozialen Austauschs einbringen können. Der Besitz von oder Zugang zu Kapital bestimmt die Handlungsspielräume im Feld. In der Metapher des Spiels handelt es sich dabei um die Einsätze, die, mehr oder weniger gewinnbringend eingesetzt, die Chancen auf Siege im Spiel um Position, Macht und Einfluss bestimmen.

Kapital ist als akkumulierte Arbeit zu charakterisieren und fungiert als (Handlungs-)Ressource im Feld. Es muss erworben oder erschlossen werden, wobei je nach Ausprägung des Kapitals in inkorporierter, objektivierter oder institutionalisierter Form verschiedene Wege des Erwerbs gegangen werden können.

Das im Allgemeinen unter dem Begriff Kapital verstandene ökonomische Kapital ist dabei nur eine von drei primär relevanten Ausprägungen von Kapital, die Bourdieu unterscheidet. Neben diesem ist soziales und kulturelles Kapital eine bestimmende Ressource für den individuellen Handlungsspielraum.

### ■ Ökonomisches Kapital

Unter ökonomischem Kapital ist Kapital im herkömmlichen Sinn zu verstehen. Materielles Besitz, Sachwerte, Vermögen und Gehalt sind leicht in Geld konvertierbare Ressourcen, die zweifelsfrei den Handlungsspielraum im sozialen Feld beeinflussen. Ökonomisches Kapital ist mitunter die Voraussetzung für den Erwerb anderer Kapitalsorten, wie beispielsweise einer Ausbildung – mittels derer die betreffende Person in weiterer Folge kulturelles bzw. symbolisches Kapital akkumulieren kann.

Der Besitz ökonomischen Kapitals bei AkademikerInnen, der in dieser Studie mittels quantitativer und qualitativer Verfahren erhoben wurde, wird in Kapitel 8.1 dargestellt.

### ■ Soziales Kapital

Als soziales Kapital bezeichnet Bourdieu

*„die Gesamtheit der aktuellen und potenziellen Ressourcen, die mit dem Besitz eines dauerhaften Netzes von mehr oder weniger institutionalisierten Beziehungen gegenseitigen Kennens oder Anerkennens verbunden sind; oder anders ausgedrückt, es handelt sich dabei um Ressourcen, die auf der Zugehörigkeit zu einer Gruppe beruhen.“ (Bourdieu 1983:190f)*

Diese Kapitalsorte funktioniert rein symbolisch und immateriell. Die Einbindung in Netzwerke, d.h. die Kontakte zu AkteurInnen des Feldes fungieren als Ressource bei der Reproduktion des eigenen kulturellen und ökonomischen Kapitals. Als Beispiele führt Bourdieu die Familie, die Ehemaligen von Elite-Schulen, Clubs, politische Parteien u.Ä. an. Im Fall der AkademikerInnen dieser Studie zählen hierzu die berufs- und

karriererelevanten Kontakte aller Art – AbsolventInnen-Verbände, fachspezifische Netzwerke, KooperationspartnerInnen, Veranstaltungen der *scientific community*, betriebsinterne Netzwerke etc.

Netzwerke können nach Bourdieu mehr oder weniger „institutionalisiert“ sein, d.h. einen mehr formellen oder mehr informellen Charakter haben. Der Wert und das Volumen des sozialen Kapitals der Beziehungsnetzwerke hängen dabei von der Anzahl und dem Umfang des Kapitals der BeziehungspartnerInnen ab.

In Kapitel 8.2 werden die Ergebnisse dieser Studie dahingehend aufbereitet, welche Relevanz die AkademikerInnen verschiedenen beruflichen und privaten Netzwerken im Sinne einer Handlungsressource für ihr Karrierehandeln zumessen.

### ■ Kulturelles Kapital

Die Form des kulturellen Kapitals bezieht sich schließlich auf die Ressourcen, die aus spezifischen kulturellen Leistungen erwachsen; kulturelles Kapital ist vor allem Bildungskapital. Dabei können drei verschiedene Zustände unterschieden werden: *inkorporiertes* kulturelles Kapital bezeichnet das verinnerlichte Potenzial, das aus familiären und schulischen Bildungs- bzw. Sozialisationsprozessen in einem Feld entsteht. Es zeigt sich als kulturelle Kompetenz auf einer kognitiven Ebene. Diese Ressource ist „individuelles Besitztum, das zum festen Bestandteil der Person, zum Habitus geworden ist“ (Bourdieu 1983:187) – also inkorporiert wurde.

Inkorporiertes kulturelles Kapital ist für die Nutzung und den Einsatz *objektivierten* kulturellen Kapitals notwendig. Zu diesem zählen Bücher, Gemälde, Instrumente, Maschinen etc., die zwar über ökonomisches Kapital zu erwerben sind, zu deren Gebrauch aber das entsprechende inkorporierte Wissen verfügbar sein muss.

Der *institutionalisierte* Zustand kulturellen Kapitals schließlich sind Bildungstitel. Sie belegen die Aneignung eines bestimmten kulturellen Wissens und stellen so die legitimierte – gesellschaftlich anerkannte – Form dieser Kapitalsorte dar. Diese kann bei günstigen Umständen im Erwerbssystem wieder in ökonomisches Kapital rücküberführt werden.

Legitimiertes kulturelles Kapital stellt im gegenständlichen Feld der Naturwissenschaften und Technik in Form des Hochschulabschlusses eine Kapitalform dar, über die alle Personen der quantitativen und qualitativen Stichprobe per definitionem verfügen – was aber keineswegs bedeutet, dass sie auch alle gleich viel symbolisches Kapital akkumuliert hätten. Mooraj (2002) macht hier auf einen Mechanismus der Diskriminierung von Frauen aufmerksam, der über die Geschlechtercharaktere vermittelte ‚Techniknähe‘ der Männer und der reziproken ‚Technikferne‘ von Frauen geschuldet ist.

Legitimes kulturelles Kapital in Form eines universitären Diploms ist im Feld der Naturwissenschaften und Technik ein bedeutsames symbolisches Kapital. Allerdings bringt man männlichen Ingenieuren einen Kredit an Anerkennung entgegen, der ihrem Geschlecht bzw. der dadurch angenommen ‚Techniknähe‘ zuzuschreiben ist; man nimmt an, dass sie die ausgewiesenen Qualifikationen tatsächlich besitzen, liegt diese Kom-

petenz doch in der ‚Natur‘ ihres Wesens. Frauen hingegen begegnet man mit einer Skepsis, die der Annahme entspringt, dass Frauen und Technik doch nicht zusammen gingen, und weist ihnen damit eine „Art negativen Kredit, ein Soll statt ein Haben, gleichsam eine Bringschuld“ (ebd.:118) zu – ihre Kompetenz müssen sie erst beweisen. Trotz des legitimierten kulturellen Kapitals eines Universitätsabschlusses ist der Wert des symbolischen Kapitals bei den beiden Geschlechtern unterschiedlich, also auch seine Funktion als Ressource eine andere, was unterschiedliche Handlungsspielräume bei der Karrierengestaltung mit sich bringt. Wie bei der Darstellung des Feldbegriffs von Bourdieu hingewiesen wurde, sind die SpielerInnen des Spiels zwar prinzipiell gleichberechtigt, aber keineswegs gleich (vgl. auch Kap. 1.2).

Die Ergebnisse dieser Studie zu verfügbaren bzw. im Feld geforderten kulturellen Ressourcen werden in (Kap. 8.3) vorgestellt.

### ■ **Symbolisches Kapital**

Als vierte Kapitalform führt Bourdieu das symbolische Kapital ein, das die jeweils feldspezifische Ausprägung von Kapital darstellt. Dieses ist in Kombination mit den anderen Arten von Kapital für die Position und Handlungsfähigkeit der Person (oder auch der Einrichtung/Organisation) im Feld der ausschlaggebende Faktor. Verfügung über ein großes Volumen an symbolischem Kapital ist mit einer machtvollen Position im Feld gleichzusetzen.

Symbolisches Kapital ist im Fall der Wissenschaft (im universitären/akademischen Bereich) vor allem die wissenschaftliche Reputation von WissenschaftlerInnen bzw. wissenschaftlichen Einrichtungen. Für das Bezugsfeld der TechnikerInnen bzw. NaturwissenschaftlerInnen außerhalb wissenschaftlicher Einrichtungen kommen Prestige, Anerkennung, das Innehaben entscheidungsrelevanter Positionen etc. zum Tragen.

Eine machtvolle Position im Feld aufgrund eines großen Volumens an symbolischem Kapital ermöglicht bzw. unterstützt die Anhäufung weiterer Kapitalien. So schafft beispielsweise die Reputation eines Wissenschaftlers/einer Wissenschaftlerin einen Vorteil in der Konkurrenzsituation mit den anderen AkteurInnen, so etwa um öffentliche Fördergelder. Symbolisches Kapital kann so – wieder ins Feld eingebracht – in andere Kapitalsorten umgesetzt werden: Die Leistungen renommierter AkteurInnen werden hoch geschätzt und anerkannt, diese erhöhte Wahrnehmung erleichtert den Zugang zu Forschungsfinanzierungen und Kooperationen, die wiederum zu einer Steigerung der Wissensproduktion führen, was wiederum als Zuwachs an symbolischem Kapital zu sehen ist usw.

Das Konzept der symbolischen Ressourcen als feldbezogene Kapitalart ermöglicht also, die Handlungsspielräume im spezifischen Feld zu beschreiben.

## 2.3 Theoretisches Modell zur Strukturierung des Untersuchungsgegenstandes und Begriffsdefinitionen

Im Zentrum dieser Studie steht die Karriere von NaturwissenschaftlerInnen und TechnikerInnen. **Karriere** ist der Ausgangspunkt für die Strukturierung des Untersuchungsfeldes und bildet den inhaltlichen Kern des hier zugrundeliegenden Modells.

Karriere ist ein vielschichtiger Begriff mit unterschiedlichen Bedeutungskontexten. In der soziologischen Theorie findet er keine breite Verankerung: Hitzler und Pfadenhauer (2003) halten in einem kursorischen Überblick über den soziologischen Literaturstand in Sachen Karriere fest, dass der Begriff „anscheinend *nicht* zum kanonischen Begriffsinventar der Disziplin zählt“ (ebd.:9). Zwar umfasst er generell sehr wohl Auf- und Abwärtsbewegungen im sozialen Raum (wie ‚Erfolgskarriere‘ auf der einen, ‚Krankenkariere‘ auf der anderen Seite), ist aber im Alltagsverständnis – vor allem in einem beruflichen Kontext – mit einem hierarchischen und sozialen Aufstieg gleichgesetzt, verbunden mit einem Zuwachs an Einkommen, Macht und Einfluss, Führungsaufgaben, Anzahl der unterstellten MitarbeiterInnen etc.

Der englische Begriff ‚**career**‘ erlaubt diesbezüglich eine größere inhaltliche Offenheit. Career bedeutet Super (1980:282) zufolge: „a sequence of positions occupied by a person during the course of a lifetime“, also eine Abfolge von (beruflichen) Positionen, die eine Person im Lauf ihres individuellen (Berufs-)Lebens innehat. In diesem angelsächsisch orientierten Verständnis von Karriere geht es neben einer Aufwärts- also stärker um Abwärts- und Seitwärtsbewegungen, was dem gegenständlichen Forschungsinteresse weit angemessener ist. Die Erfassung von Ein-, Um-, Wiederein- und Ausstiegen aus dem Berufsleben und dem Berufsfeld bedarf eines mehrdimensionalen Begriffs, der diese Bewegungen zulässt und aufgreift.

In der englischsprachigen Literatur sind in diesem Zusammenhang mehrere Schlagworte in Verwendung, die die Linearität und Abgrenzbarkeit von Karrierekonzepten weiter in Frage stellen und auf eine Auflösung einer klar definierbaren Entwicklungslinie in einer Karriere verweisen. Der Begriff der „boundaryless career“ (vgl. Arthur/Rousseau 1996) beispielsweise thematisiert die Auflösung von ‚boundaries‘, also von ‚Abgrenzungen‘, und bildet einen wesentlichen Referenzpunkt der diesbezüglichen Literatur.

Ein wesentlicher Charakterzug dieser ‚Entgrenzung‘ (vgl. Diskurs der reflexiven Moderne, Beck/Beck-Gernsheim 1994, in Zusammenhang mit der Arbeit von z.B. Voß 1998) ist die Auflösung überschaubarer Karrieresysteme zugunsten unterschiedlicher Phasen durch Veränderungen und Brüche gekennzeichnete Erwerbsverläufe. Flache Hierarchien gewinnen an Bedeutung, und individuelle Karrieren emanzipieren sich zusehends von Organisationen (vgl. bspw. Sturges 1999).

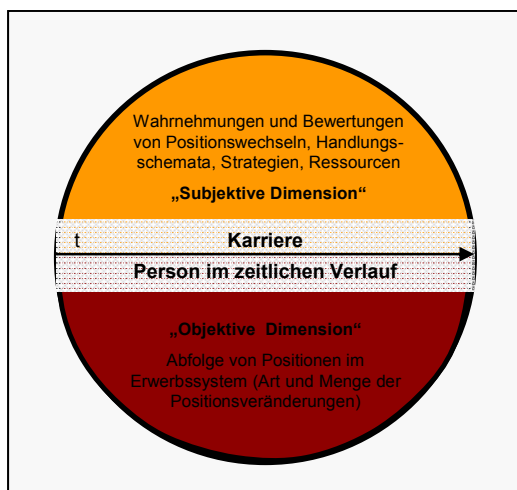
In dieser Studie wird ‚Karriere‘ in Anlehnung an den breiteren englischen Begriff ‚career‘ verstanden und bezeichnet – hierarchieneutral – die **wechselnden Positionen**

**von Personen im Erwerbssystem.**<sup>5</sup> Dabei steht der Moment der Bewegung im Vordergrund, also die Perspektive des Zeitverlaufs.

Karriere in diesem offenen Verständnis – als wechselnde Positionen einer Person im Erwerbssystem und damit als die Bewegung einer Person durch die Zeit – wird in der folgenden Grafik als ein Ganzes, als ein geschlossener Kreis dargestellt. Der wesentliche Moment innerhalb dieses verlaufsorientierten Zugangs ist zwar die Bewegung, also die Abfolge beruflicher Positionen, in deren Verlauf sich die inhaltliche Ausrichtung der Karriere, ihre innere Struktur, ihr Umfeld oder ihre Anbindung an das Umfeld, ihre Ziele und Ausrichtungen etc. verändern können, aber dennoch wird sie aus heutiger Perspektive thematisiert und stellt sich in retrospektiver Deutung als eine Gesamtheit dar – als die Gesamtheit eines individuellen, unverwechselbaren Lebens.

Auf der Suche nach den inneren Bestandteilen von Karriere ist zwischen objektiven und subjektiven Anteilen zu unterscheiden. Dieser Differenzierung entspricht die Unterscheidung der prioritären Forschungsgegenstände der Biographieforschung einerseits und der Lebenslauforschung andererseits (vgl. Lamnek 1995b:341ff). Letztere richtet ihr Interesse auf den Lebensverlauf in seinen objektiv beschreibbaren Merkmalen, also die Abfolge der faktischen Lebensereignisse und der objektiv dokumentierbaren Lebenslaufdaten wie Geburt, Ausbildung, Berufseintritt, berufliche Positionen, Heirat etc. Von nicht minderer Bedeutung für die Beurteilung einer Karriere hinsichtlich ihrer Kontinuität oder Diskontinuität ist die ‚subjektive Dimension von Karriere‘, die Wahrnehmung der eigenen Biographie also, als die subjektive Spiegelung dieses Verlaufs. Hierzu gehört dessen subjektive Bearbeitung und Integration zu einer Lebenserzählung aus der Sicht derjenigen Person, die dieses Leben führt.

**Abbildung 1: Theoretische Konzeption: Karriere in ihrer objektiven und subjektiven Dimension**



Quelle: L&R 2006

<sup>5</sup> In den Interviews wurde aufgrund dieser starken alltagssprachlichen Besetzung des Begriffs bewusst darauf geachtet, Karriere synonym mit ‚Berufsverlauf‘ zu verwenden und eher nach dem Erwerbsverlauf, Berufsverlauf, der Erwerbsbiographie u.Ä. zu fragen.

### 2.3.1 Objektive Dimensionen von Karriere

Im Falle dieser Studie beinhaltet die ‚objektive Dimension‘ einer Karriere – entsprechend obiger Definition des Begriffs – die Abfolge faktischer Positionen im Erwerbssystem und mit Blick auf die Frage nach Diskontinuität vor allem die Art und Menge der *Positionsveränderungen*.

Die zentralen Fragestellungen in diesem Forschungsbereich beziehen sich also auf die Erfassung des zeitlichen Prozesses der individuellen Bewegungen durch die Erwerbsstruktur in einem naturwissenschaftlich-technischen Arbeitsfeld. Welche Verläufe zeichnen sich hier typischerweise ab, welche Abfolge von Positionen oder Phasen oder besonderen Konstellationen sind hier kennzeichnend für die Erwerbskarrieren von Frauen und Männern – und welche Unterschiede zeigen sich zwischen den Geschlechtern?

Diesen Fragestellungen wurde vor allem im quantitativen Erhebungsteil nachgegangen. Auf der Basis von Erwerbsverlaufsdaten des Hauptverbandes (HV) der Sozialversicherungsträger wurden mittels einer Längsschnittanalyse (vgl. Kap. 3.2) Typen von Verlaufsformen hinsichtlich Kontinuität und Diskontinuität entwickelt.

Kontinuität und Diskontinuität sind dabei in Hinblick auf Art und Menge von Wechselprozessen zu thematisieren. Die HV-Daten geben etwa über den Indikator der Erwerbsdauer differenziert Aufschluss über die *Kontinuität von Beschäftigung*, also die Durchgängigkeit von Erwerbstätigkeit. So können bestimmte Phasen der Nicht-Beschäftigung (wie Phasen von Arbeitslosigkeit und Karenz als Zeiten des Ausstiegs aus dem Erwerbssystem) als objektive Dimension von Diskontinuität gedeutet werden.

Aber auch über die Menge von Wechselprozessen im Sinne einer *Kontinuität des Arbeitsplatzes* im Feld Naturwissenschaft/Technik liegen aus den HV-Datensätzen Informationen vor. Die Anzahl von arbeitgebenden Stellen im Beobachtungszeitraum umfasst daher eine andere Dimension von Diskontinuität.

Diese Merkmale werden mittels der Ergebnisse der Längsschnittanalyse umfassend beleuchtet und als Charakteristika in Zusammenhang mit der Typenbildung in Kapitel 10 in ihrer Bedeutung für die beiden Geschlechter dargestellt.

### 2.3.2 Subjektive Dimensionen von Karriere

Für die hier thematisierte, umfassende Frage nach dem Phänomen karrierebezogener Diskontinuität sind die subjektiven Wahrnehmungen und Bewertungen der AkteurInnen selbst ebenso wesentlich wie die objektiven Verlaufsdaten. Diese subjektive Dimension von Karriere hat wesentlich mit dem objektiven Karriereverlauf zu tun, ist aber keinesfalls mit diesem deckungsgleich.

Die subjektiven Anteile von Karriere beinhalten die Wahrnehmungen, Deutungen und Bewertungen objektiver Positionen und Positionsveränderungen einer Person im Erwerbssystem durch diese Person. Eine wesentliche Rolle spielen hierbei die persönli-

chen Ziele und Zielarchitekturen der Personen, also übergeordnete Orientierungs- und Handlungsschemata, die als Bestandteil des Habitus zu verstehen sind.

Ziele des (Karriere-)Handelns können auf verschiedenen Ebenen gefasst werden: von kleinen und auf das Alltagshandeln bezogenen Einzelzielen (wie bspw. Erledigung von Tagesaufgaben) über persönliche Projekte und Bestrebungen (wie bspw. einen bestimmten Beruf zu ergreifen oder erfolgreich zu sein) bis hin zu umfassenden Lebenszielen (wie bspw. Konzepte eines zufrieden stellenden Lebens) (vgl. Hoff 2006). Gerade in der hier gewählten biographischen Perspektive auf Karriere spielen über das Alltagsgeschehen hinausgehende Ziele eine tragende und erklärungsirksame Rolle.

Neben dieser Zielarchitektur in Form von Handlungsschemata zählen auch die beruflichen und privaten Ressourcen zur subjektiven Dimension. Die Verfügung über bzw. der Mangel an Kapitalien ökonomischer, sozialer und kultureller Natur (nach Bourdieu, vgl. Kap. 2.2) beeinflussen die Deutung(-smöglichkeiten) von Lebensereignissen und dem sie umgebenden Handlungsfeld.

In dieser Studie interessieren an der subjektiven Dimension von Karriere daher die Wahrnehmungen des spezifischen Karrierefeldes Naturwissenschaft und Technik und die Deutung der eigenen Karriere, beides vor dem Hintergrund subjektiver Karriereorientierungen im Sinne übergeordneter Handlungsschemata. Welche Erwartungen werden an einen wissenschaftlich/technischen Berufsverlauf gestellt und wie stellt sich das Feld für die AkademikerInnen dar? Welche Ziele werden verfolgt und wie (gut) lassen sie sich realisieren? Mit diesem Zugang lassen sich schließlich subjektive Elemente von Kontinuität und Diskontinuität in naturwissenschaftlich-technischen Karriereverläufen definieren.

### **2.3.3 Kontinuität und Diskontinuität**

Vor dem eben beschriebenen Hintergrund wird deutlich, dass die Definition von Kontinuität und Diskontinuität beide Dimensionen von Karriere – also die objektive **und** die subjektive – berücksichtigen muss.

Eine Definition von Diskontinuität ausschließlich anhand von objektiven Kriterien greift zu kurz und lässt möglicherweise gerade (post-)moderne Lebensrealitäten außer Acht. Eine große Anzahl von Wechselprozessen im Erwerbsverlauf muss nicht unbedingt eine Diskontinuität in der biographischen Deutung darstellen. Wechsel können gewollt und gewünscht sein, wenn sie Bestandteil einer subjektiven Karriereorientierung sind. Karriere kann als das Sammeln von verschiedenartigen Erfahrungen entworfen werden, und in diesem Sinne können Wechselprozesse als höchst kontinuierliche Entwicklung und als eine zielgerichtete Bewegung empfunden werden. Eine berufliche Pause durch die Betreuung eines Kindes mit der Perspektive auf eine weitere Anstellung oder auch einer willkommenen Neuausrichtung kann ebenso als stringente, kontinuierliche Verlaufsform gedeutet werden. Objektive Diskontinuität (i.S. vieler Wechsel) kann – abhängig von der subjektiv verfolgten Karrierestrategie – durchaus als innerlich stringente Entwicklung erlebt werden. Umgekehrt kann eine lange Beschäftigung an einem

Arbeitsplatz als diskontinuierliche Karriere empfunden werden, wenn sie sich nicht den eigenen Aspirationen nähert.

Eine Beurteilung eines beruflichen Verlaufs auf Basis nur der objektiven oder nur der subjektiven Dimension lässt also einen wesentlichen Anteil außer Acht – erhebungstechnisch lässt sich diese Zweiteilung jedoch nicht umgehen. Der Forschungsprozess im Rahmen dieser Studie enthielt daher einerseits einen quantitativen Erhebungsteil, der auf die objektive Dimension der Erwerbsverläufe der NaturwissenschaftlerInnen und TechnikerInnen gerichtet war; andererseits standen im qualitativen Erhebungsteil die subjektiven Dimensionen von Berufsverläufen im Zentrum.

In der Auswertung und in diesem Bericht wurde nun versucht, die beiden Dimensionen von Karriere und die methodisch unterschiedlich gewonnenen Daten entlang einer inhaltlichen Struktur zusammenzuführen und zu integrieren. Aus diesem Grund besteht der Bericht nicht aus einem quantitativen und einem qualitativen Ergebnisteil, sondern wurde entsprechend der inhaltlichen Struktur des Forschungsfeldes gegliedert und mit Ergebnissen aus jeweils beiden methodischen Arbeitsschritten befüllt.

### ■ Überlegungen zum Kontext von Kontinuität und Diskontinuität

Bevor eine Definition des zentralen Begriffs der Diskontinuität vorgenommen wird, scheint es notwendig, auch die dazugehörigen Assoziationen aus dem Alltagswissen zu thematisieren. Die Vorsilbe ‚dis‘ stammt aus dem Lateinischen und bedeutet ‚auseinander, weg‘, bezeichnet also eine Entfernung vom Bezugsbegriff: der Kontinuität. Die Kontinuität ist der Referenzwert des Begriffs ‚Diskontinuität‘, d.h. Diskontinuität definiert sich als die Verneinung, als Gegenteil von Kontinuität: als Nicht-Kontinuität.

‚Kontinuität‘ als Bezugsbegriff wird sozusagen mit-ausgesprochen – eine sprachliche Konstellation, die in der Wahrnehmung und Deutung nicht gleichgültig bleibt. Die ‚Kontinuität‘ erlangt durch ihre Referenzfunktion eine sprachliche, aber auch inhaltlich-logische Zentralität. Kontinuität wird durch den Diskurs über Diskontinuität zu einer stets referenzierten Normalität, einer idealen Normalität, von der sich Diskontinuität als Abweichung abhebt.

Ist Kontinuität aber mit Normalität gleichzusetzen? Die wissenschaftlichen Auseinandersetzungen mit arbeitsbezogener Normalität (vgl. bspw. Diskurs um die Normalbiographie – z.B. ausgehend von Kohli 1985, oder um das Normalarbeitsverhältnis – z.B. bei Osterland 1990) zeigt hier deutlich, dass diese ‚Normalität‘ eher als Konstrukt einer Normativität fungiert und weniger als gelebte Normalität. Und es ist herauszustreichen, dass damit ausschließlich auf einen – wenn auch idealtypischen – *männlichen* Erwerbsverlauf referiert wird, welcher erst durch die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und die Übernahme der häuslichen Reproduktionsarbeit durch (Ehe-)Frauen überhaupt denkbar wurde (vgl. bspw. Hinrichs 1996, Mairhuber 2001).

Als männliches Leitbild spielt Kontinuität für Erwerbskarrieren zweifellos eine wesentliche Rolle. Allerdings ist vor dem Hintergrund umfassender gesellschaftlicher Veränderungsprozesse und dem Phänomen zunehmender Individualisierung, steigender Deregulierung und einer Erosion der Erwerbsarbeit (vgl. Kap. 1.1) zu beobachten, dass die (Orientierungs-)Funktion normativer Leitbilder zunehmend zur Disposition steht und –

so eine gängige sozialwissenschaftliche These – ihre Wirkung als individuelle und institutionelle Handlungsorientierung verliert. Dieser Orientierungsverlust von Leitbildern wie jenem der Kontinuität wird im wissenschaftlichen Diskurs unterschiedlich weitreichend bewertet (vgl. zur Debatte bspw. die Beiträge in Behringer et al. 2004).

In Zusammenhang mit Karriere bleibt Kontinuität allerdings ein wesentlicher Faktor. Karriere und Kontinuität gehören zusammen – zumindest legen uns die Sprache und das Alltagsverständnis dieser Begriffe das nahe. Es empfiehlt sich, die Ratgeber-Abteilung einer Buchhandlung aufzusuchen, um einen Eindruck davon zu erlangen, was als ‚Karriere‘ kulturell denkbar ist und wie erstrebenswerte Verläufe von Karriere aussehen sollen. Ist eine diskontinuierliche Karriere denkbar oder ein Widerspruch in sich?<sup>6</sup>

Es ist jedenfalls im Bewusstsein zu behalten, dass die Verwendung des Begriffs ‚Diskontinuität‘ die Referenzfunktion von Kontinuität reproduziert. Kontinuität wird als normale oder vielmehr normative Referenzfolie angesprochen. Daher ist u.E. aufmerksam mit der Reproduktion von Kontinuität als Leitbild der Karrieregestaltung umzugehen, was vor allem bedeutet, die Bewertung eines diskontinuierlichen Verlaufs als zwangsläufig negative Fragmentierung beruflicher Karriere zu vermeiden. An dieser Stelle sei daher darauf verwiesen, dass in dieser Forschungsarbeit ein sensibler Umgang mit der Begrifflichkeit ‚Diskontinuität‘ angestrebt wurde. Es wurde versucht, möglichst keine Bewertungen im Sinne von positiv/negativ, erstrebenswert/abzulehnend etc. in Hinblick auf das Phänomen der Diskontinuität einfließen zu lassen oder – beispielsweise bei den InterviewpartnerInnen – zu provozieren.

### ■ Definition von Kontinuität und Diskontinuität

Auf Basis all dieser Überlegungen zu der objektiven und subjektiven Dimension von Karriere und den mit den Begriffen verbundenen Wertigkeiten ist im Sinne einer Definition des Begriffs festzuhalten:

- **Kontinuität** von Karriere bedeutet, dass Positionswechsel im Erwerbssystem i.S. motivierter zusammenhängender Wechsel zwischen verschiedenen Positionen vor sich gehen.
- **Diskontinuität** von Karriere bedeutet demzufolge, dass Positionswechsel im Erwerbssystem i.S. unfreiwilliger, zusammenhangloser Wechsel zwischen verschiedenen Positionen geschehen.

Kontinuität und Diskontinuität können in einer objektiven und einer subjektiven Dimension von Karriere betrachtet werden.

- Art und Menge der Positionswechsel sind hier die objektiven Grunddaten, die eine Beschreibung der Karriere-Bewegungen auf Ebene des Feldes Naturwis-

---

<sup>6</sup> Die Beschränktheit der gesellschaftlich verfügbaren Modelle von Karriere, der kulturellen Leitbilder, bzw. die Absenz von anderen Karrieremodellen, alternativ zu jenem des kontinuierlichen Aufstiegs und Zuwachses an Einkommen und Macht, wird auch in den Gesprächen mit MitarbeiterInnen von diesen mehrmals thematisiert (vgl. Kap. 9).

senschaft und Technik ermöglichen. Die typischen Karriereverlaufsformen auf Ebene von Einzelpersonen werden in Kapitel 10 als Verlaufstypen dargestellt.

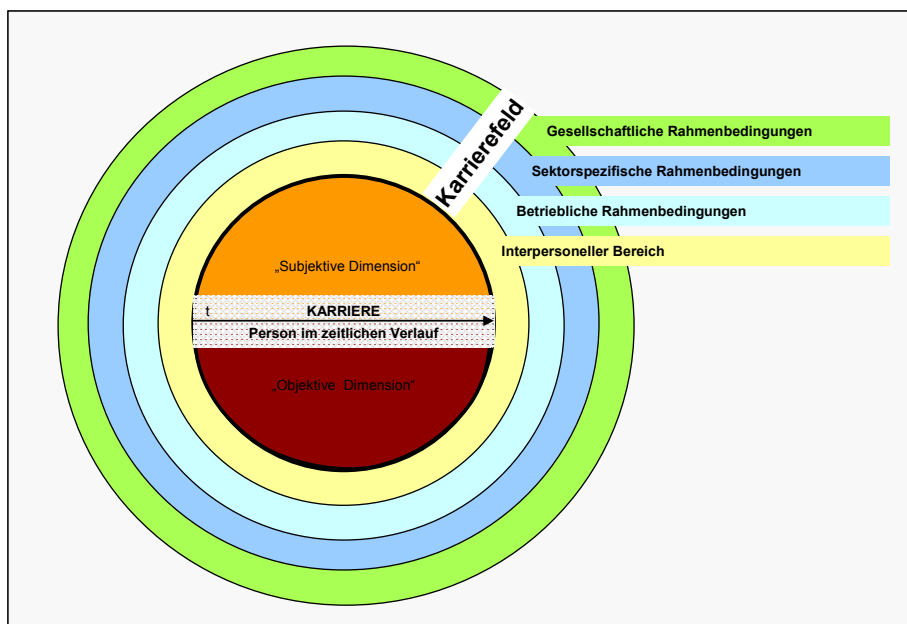
- Auf der subjektiven Ebene stellt sich bei der Beurteilung von Karriere als (dis-)kontinuierlich die Frage nach übergeordneten Handlungsschemata und Handlungsressourcen. Diese lassen sich in Form subjektiver Karriereorientierungen verdichten und typisieren und bilden das wesentliche Ergebnis des qualitativen Erhebungsteils, das eine inhaltliche Differenzierung der objektiven Verlaufsformen darstellt (vgl. Kap. 11).

### 2.3.4 Karrierefeld

Karriere ist kein Phänomen, das allein innerhalb einer Person stattfindet, sondern ist im Sinne Bourdieus in einem sozialen Feld lokalisiert – dem Karrierefeld. Das Karrierefeld besitzt spezifische Strukturen, Funktionsmechanismen und innere Logiken, auf die sich Karrieren via Habitus beziehen (müssen) und von denen sie geprägt werden. Das spezifische Feld Naturwissenschaft-Technik ist durch mehrere Faktoren beeinflusst und wird von verschiedenen Rahmenbedingungen determiniert.

In dem Modell zur Strukturierung des Untersuchungsfeldes wurde das Karrierefeld in Form konzentrischer Kreise um den Kern Karriere dargestellt. Es ist dies eine idealtypische, theoretische Konzeptionierung des Feldes, also eine analytische Trennung dessen, was in der Realität als hochkomplexe soziale Wirklichkeit funktioniert.<sup>7</sup>

**Abbildung 2: Theoretische Konzeption: Karriere im Karrierefeld**



Quelle: L&R 2006

<sup>7</sup> Es bildet diese theoretische Konzeption des Gegenstandes auch nicht die Grundlage für die Strukturierung der Ergebnisse.

Die karrierefelddimmanenten Faktoren sind als zentrale Rahmenbedingungen in der Analyse von Karrieren mit zu berücksichtigen und zu analysieren. Zu fragen ist nach wesentlichen Strukturen, nach institutionellen Normen wie auch Normen im Sinne verfestigter Erwartungshaltungen. Vermittelt über den Habitus, strukturieren und ermöglichen Strukturen Handlungen, und Handlungen generieren und reproduzieren Strukturen. In diesem Sinn sind bei der Untersuchung von *Karrierehandeln* der AkademikerInnen die *Strukturen* des relevanten Handlungsfeldes in den Blick zu nehmen – im Sinne handlungswirksamer Mechanismen und Abläufe, Logiken und Orientierungsschemata, Interessen und Normen.

Für die hier gegenständliche Forschungsfrage nach den Karriereverläufen wurde das Karrierefeld in mehrere Ebenen aufgegliedert, die als berufliches Feld eine Rahmenbedingung, aber auch eine Ressource für Karrierehandeln darstellen. Dabei sind zum einen strukturelle und/oder institutionelle Orientierungen wirksam, zum anderen spielen auch gesellschaftlich verfestigte, nicht explizierte aber nicht minder wirksame gesellschaftliche Erwartungshaltungen eine Rolle – in der Terminologie Bourdieus die Spielregeln des Feldes, die vor allem auch in ihrer geschlechtsspezifischen Wirksamkeit interessieren.

- **Der interpersonelle Bereich** als der dem einzelnen Individuum am nächsten stehende Bereich setzt sich zusammen aus den persönlichen sozialen Kontakten im individuellen Lebens- bzw. Berufsumfeld. Er besteht aus den direkten Interaktionsbeziehungen der NaturwissenschaftlerInnen/TechnikerInnen. In diesem Bereich spielen vor allem informelle, aber auch formelle Netzwerke eine zentrale Rolle,
- **Die betrieblichen Rahmenbedingungen** gehen über die unmittelbaren persönlichen Face-to-face-Beziehungen hinaus. In diesem Bereich spielen die Organisationskulturen der Betriebe die Hauptrolle, es geht hier um die Logiken der betrieblichen Ebene, die die Karrierebedingungen und -möglichkeiten maßgeblich bestimmen – also beispielsweise die betrieblichen Personalstrategien oder internen Karrieresysteme.
- **Sektorspezifische Rahmenbedingungen** sind oberhalb der betrieblichen Bedingungen gedacht, sie prägen diese mitunter stark mit und stellen ebenfalls eine wesentliche Referenz für die Anbindung der individuellen Karriere dar. In den Sektoren des öffentlichen bzw. des Hochschul-Bereichs, des privaten Profit-Bereichs und des Non-profit-Bereichs sind deutlich verschiedene Handlungsorientierungen wirksam. Die quantitative Bedeutung dieser drei Sektoren im Arbeitsfeld Naturwissenschaft/Technik ist verschieden.
- **Gesellschaftliche Rahmenbedingungen** liegen schließlich noch hinter den drei genannten Karrierefeldern. Hierbei sind vor allem die rechtlichen und strukturellen Bedingungen für Erwerbskarrieren in Österreich mitzudenken. Gesellschaftlich verfestigte Erwartungshaltungen wurden in den biographischen Interviews oftmals angesprochen, beispielsweise was das ‚korrekte‘ oder ‚wünschenswerte‘ Verhalten in Fragen der Kinderbetreuung oder der Vereinbarkeit von Familie und Beruf angeht.

Die Einbeziehung der unterschiedlichen Ebenen von Rahmenbedingungen in die Untersuchung von Karrieren von Frauen wurde in bisherigen Untersuchungen oft ver-

nachlässigt (vgl. Kap. 1.4). Zumeist wurde für die Analyse entweder der Blickwinkel der Frauen oder der Blickwinkel der Organisationen und Rahmenbedingungen gewählt; es fehlte oft die Zusammenführung beider Dimensionen. Eine solche Synthese wurde mit der Strukturierung des Untersuchungsfeldes in dieser Forschungsarbeit mittels des Habitus-Konzepts von Bourdieu angestrebt.

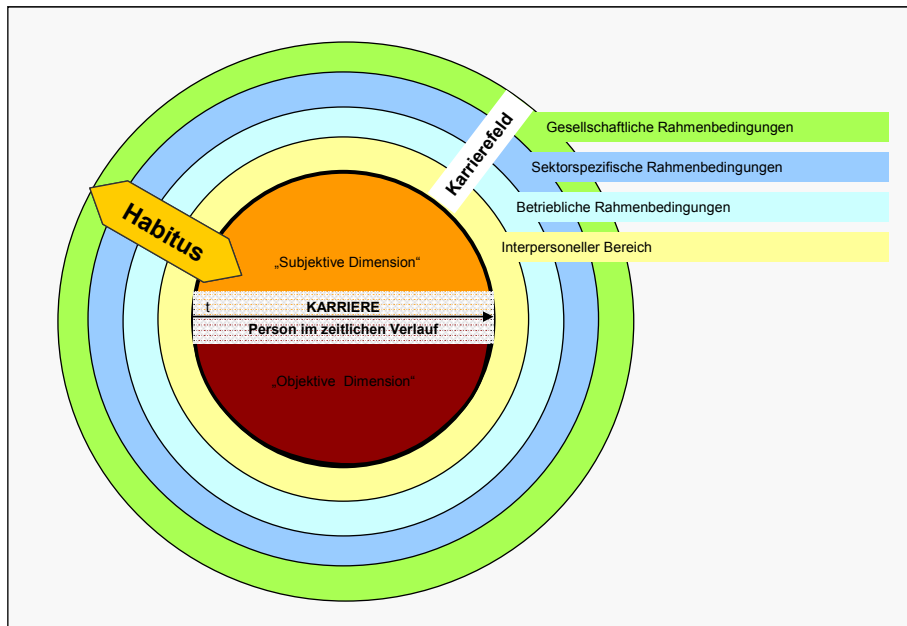
## **2.4 Zwischenfazit**

Aus forschungslogischer Sicht ist Habitus das, was an Individuen in ihrer Eigenschaft als soziale AkteurInnen soziologisch interessant ist. Aus diesem Grund ist die Theorie Bourdieus für die Fragestellungen nach dem Verhalten von sozialen AkteurInnen in einem spezifischen Feld sehr gut geeignet. Sie lenkt den Blick immer wieder auf die strukturellen Rahmungen von Handeln, die über Habitusformen verinnerlicht werden und in den Handlungen der AkteurInnen zum Ausdruck kommen – und gleichzeitig durch diese wieder reproduziert werden. Diese strukturellen Rahmungen des Feldes sind auf unterschiedlichen Ebenen zu thematisieren – als interpersonelle Beziehungen, auf einer betrieblichen und sektorspezifischen und schließlich auf einer gesellschaftlichen Ebene.

In dieser Untersuchung steht die Karriere in ihrer objektiven und subjektiven (Dis-)Kontinuität im Zentrum. Karriere wird dabei so konzipiert, dass sie im Spannungsfeld zwischen Karriereorientierungen einerseits und dem sie umgebenden Karrierefeld andererseits stattfindet. Unter Karriereorientierungen verstehen wir individuelle Deutungsmuster und Handlungsstrategien, die Teil der subjektiven Dimension von Karriere sind – also der subjektiven Sicht auf Positionen im Erwerbssystem bzw. den Wechsel von Positionen. Diese Orientierungen und das Karrierehandeln sind über den Habitus an das sie umgebende Karrierefeld rückgebunden; im Falle dieser Studie ist das Karrierefeld das naturwissenschaftlich-technische Arbeitsfeld. Bei der Gestaltung stehen den AkteurInnen ökonomische, soziale und kulturelle Kapitalien zur Verfügung, die als Ressourcen mit symbolischem Wert im Feld das karrierebezogene Handeln unterstützen bzw. restringieren.

Diese Konzeption ist in der folgenden Grafik dargestellt, die durch einen Pfeil erweitert wurde. Dieser stellt das Konzept des Habitus dar, der alle Ebenen des Feldes berührt.

**Abbildung 3: Theoretische Konzeption: Habitus als Vermittlungsprinzip zwischen Karrierestrategie und Karrierefeld**



Quelle: L&R 2006

### 3 Methodologie und Methoden

Der Anspruch dieser Studie ist es einerseits, einen repräsentativen Aufriss über Karriereverlaufstypen im Arbeitsfeld Naturwissenschaft-Technik zu geben, d.h. quantitative Daten über das Ein-, Um-, Wiederein- und Ausstiegsverhalten von hochqualifizierten Frauen und Männern in diesem Bereich vorzulegen. Andererseits interessieren qualitative Daten über naturwissenschaftlich-technische Karriereverläufe, also die wahrgenommenen Hintergründe und Motive, die Attraktoren und Hindernisse im Karriereverhalten der AkademikerInnen in diesen Arbeitsfeldern.

Aus diesem Grund werden in dieser Forschungsarbeit quantitative und qualitative empirischen Datenerhebungen mit einer wissenschaftlich-theoretischen Auseinandersetzung kombiniert. Durch diesen Multimethodenansatz kann ein mehrdimensionales Bild des interessierenden Phänomens erwerbsbiographischer Diskontinuität im Arbeitsfeld Naturwissenschaft und Technik generiert werden.

Der gesamte Forschungsprozess folgt dabei einem qualitativen Paradigma, da er sich durch inhaltliche Offenheit auszeichnet und die Ergebniskategorien aus den empirischen Daten abgeleitet sind (vgl. Lamnek 1995a:21ff): Nicht vorweg, sondern erst im Verlauf der Forschung wird die Konkretisierung und Fokussierung von Forschungsfragen vorgenommen – und zwar auf Basis der ersten Erhebungs- und Auswertungsergebnisse. Dieser Forschungszugang ist durch Interpretativität, Kommunikativität und Reflexivität gekennzeichnet – weshalb bei der Arbeit an dieser Studie stets Wert auf die Arbeit in einem Team von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen gelegt wurde.

Konkret wurde eine *Across-method*-Triangulation durchgeführt, d.h. verschiedene – einander ergänzende – Erhebungs- und Auswertungsmethoden wurden eingesetzt (vgl. Flick 1995), so dass das Phänomen aus unterschiedlichen Blickwinkeln betrachtet werden konnte. In der Zusammenführung dieser durch unterschiedliche Instrumente gewonnenen Ergebnisse entsteht ein Bild des interessierenden gesellschaftlichen Phänomens, das über eine Deskription nach einfachen Kriterien weit hinausgeht.

### 3.1 Forschungsablauf

Ausgehend von den Erkenntnisinteressen der AuftraggeberInnen standen, um einen Überblick über das interessierende Feld und den aktuellen Forschungsstand zu gewinnen, ausführliche **Recherche- und Analysearbeiten** am Anfang des Projekts. Aus den theoretischen und empirischen Befunden wurden Kernkategorien abgeleitet und darin die zu bearbeitenden Fragebereiche umrissen.

Im Rahmen von **ExpertInnen-Interviews** wurden die Sichtweisen ausgewählter ExpertInnen auf das Feld von naturwissenschaftlich-technischen Karriereverläufen und feldimmanenten Besonderheiten erhoben, um eine Sensibilität für die aktuelle Praxis des Feldes zu erhalten.

Auf diesen Vorarbeiten aufbauend folgten zwei Phasen umfassender Datenerhebung: in einem **quantitativen Erhebungsteil** wurde eine Längsschnittanalyse statistischer Massendaten vorgenommen (vgl. Kap. 3.2), mithilfe derer die objektiven Erwerbsverläufe von rund 7.200 AkademikerInnen des Feldes über neun Jahre hinweg ‚beobachtet‘, hinsichtlich verschiedener Kategorien (wie bspw. Kontinuität von Beschäftigung, Einkommensentwicklung ...) analysiert und schließlich zu Verlaufstypen verdichtet werden konnten (vgl. Kap. 10).

In einem **qualitativen Erhebungsteil** wurden offene Interviews mit AkteurInnen des Feldes (NaturwissenschaftlerInnen und TechnikerInnen sowie Personalverantwortliche) geführt (vgl. Kap. 3.3), um subjektive Wahrnehmungen der Personen hinsichtlich ihrer Karriereverläufe und des Feldes zu erheben. Diese Interviews wurden entlang relevanter Fragedimensionen und in Relation zu objektiven Verlaufselementen ausgewertet und mündeten in die Typisierung verschiedener im Feld anzutreffender ‚Karriereorientierungen‘ (vgl. Kap. 11).

Die Auswertungen dieser Erhebungsteile wurden aufeinander bezogen und entlang der aus den Daten selbst heraus entwickelten Themenbereiche inhaltlich strukturiert sowie an die theoretische Strukturierung des Gegenstandes (vgl. Kap. 2.4) rückgebunden. Das Ergebnis dieser Arbeit ist der vorliegende Bericht, der sich in folgende Themenblöcke untergliedert:

- der berufliche Bereich: das Feld Naturwissenschaft/Technik als Rahmenbedingung von Karriere für AkademikerInnen (Teilabschnitt A)
- der private Bereich: Partner- und Elternschaft der AkademikerInnen als Rahmenbedingung von Karriere für AkademikerInnen (Teilabschnitt B)

- (wahrgenommenene) ökonomische, soziale und kulturelle Ressourcen der AkademikerInnen bei der Gestaltung ihrer Karriere (Karrierehandeln – Teilabschnitt C)
- Karrierebilder (strukturell-symbolische Ebene), Karriereverläufe (individuell-objektive Ebene) und Karriereorientierungen (Ebene der Habitusformen) im Feld Naturwissenschaft/Technik (Teilabschnitt D)

### **3.2 Quantitative Analyse zu (Dis-)Kontinuität – Längsschnittanalyse von HV-Datensätzen**

Für eine repräsentative Beschreibung und Analyse des Ein-, Um-, Wiederein- und Ausstiegsverhaltens von hochqualifizierten Frauen und Männern in naturwissenschaftlich-technischen Bereichen wurden Längsschnittanalysen für eine Stichprobe von rund 7.200 Personen aus diesen Arbeitsfeldern durchgeführt. Dazu wurden die tagesaktuellen Datensätze des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger für die Personen der Stichprobe über einen Zeitraum von neun Jahren ausgewertet.

#### **3.2.1 Stichprobenziehung**

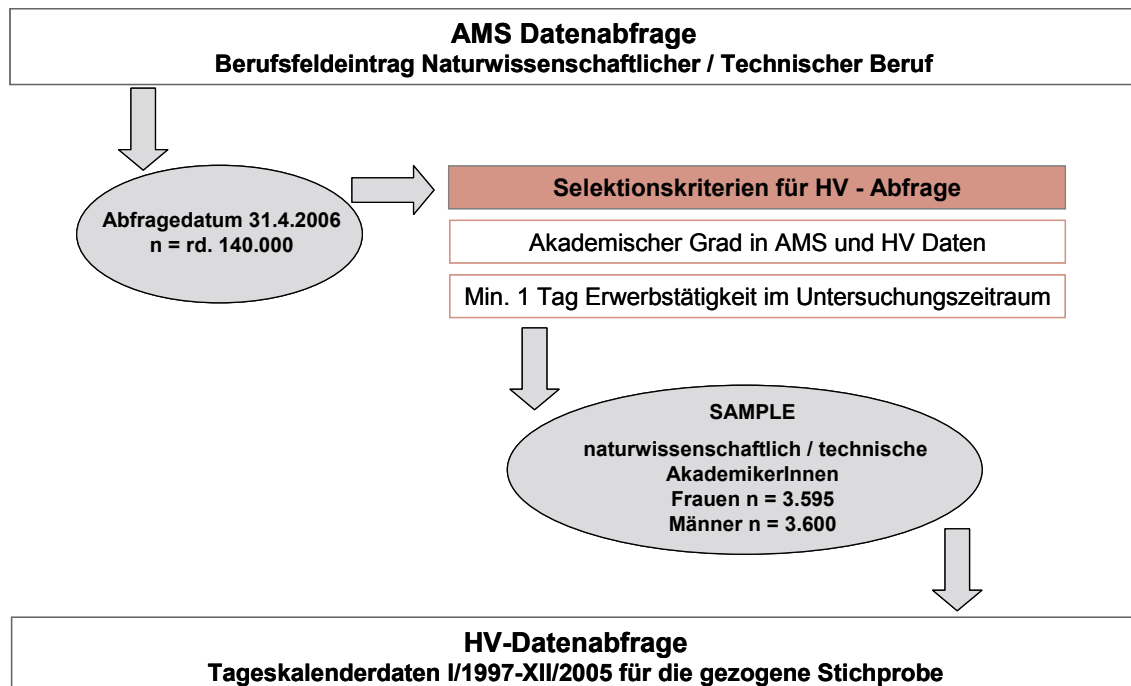
Gezogen wurde die Stichprobe der interessierenden Beschäftigtengruppe über ein mehrstufiges Ziehungsverfahren. Unter strenger Wahrung des Datenschutzes wurden zunächst Datenbestände des Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) nach Personen mit Einträgen in ausgewählten Berufsgruppen des naturwissenschaftlich-technischen Bereichs abgefragt – das AMS führt in seinen Individualdatensätzen nämlich eine sechsstellige Berufsbezeichnung, die es ermöglicht, zielgenau die Arbeitsfelder der Naturwissenschaft und Technik mittels definierter Suchcodes zu wählen<sup>8</sup>.

Diese Abfrage umfasste rund 140.000 Datensätze, von denen gut 30.000 auf Doppelzählungen oder unvollständige Einträge entfielen und daher nicht weiter verwendbar waren. Unter den verbleibenden 109.500 Personen ist bei knapp 10% (ca. 10.800 Personen) ein akademischer Grad vermerkt, und zwar sowohl im AMS-Datensatz als auch beim Hauptverband der Sozialversicherungsträger. Der Frauenanteil unter diesen 109.500 Personen liegt bei 17,3%.

---

8 Einschränkung muss darauf verwiesen werden, dass nur jene Personen in die Stichprobe gelangen konnten, für die ein Individualdatensatz beim AMS Österreich existiert; also jene, die mindestens einmal einen AIVG-Leistungsbezug aufweisen, als Arbeit suchend vorgemerkt waren, an arbeitsmarktpolitischen Fördermaßnahmen teilnahmen, Präsenzdienst absolvierten oder Karenzgeld bezogen. Es ist allerdings davon auszugehen, dass sich der Stichprobenfehler durch diese Vorgangsweise in Grenzen hält und durch die einzigartige Möglichkeit, exakte Arbeitsmarktkarrieredaten einer großen und scharf abgegrenzten Stichprobe (7.200 Personen) zu gewinnen, weitaus wettgemacht wird.

**Abbildung 4: Methode der Längsschnittdatenauswertung: Stichprobenziehung**



Quelle: L&R 2006

Von den 10.800 AkademikerInnen wurden alle Frauen mit mindestens einem Tag Erwerbstätigkeit im Untersuchungszeitraum in die Stichprobe aufgenommen (3.595 Frauen, entspricht ca. 33%). Erwerbstätigkeit umfasst dabei sowohl Standardbeschäftigung und geringfügige Beschäftigung als auch Freie DienstnehmerInnen und selbstständige Tätigkeit. Für die Gruppe der Männer wurde eine vergleichbar große Stichprobe in die Auswertung einbezogen (3.600 Personen).

Für diese 7.195 Personen aus dem naturwissenschaftlich-technischen Arbeitsfeld wurden in der Folge die Tageskalenderdaten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger der vergangenen neun Jahre ausgewertet. Mithilfe eines komplexen Aufbereitungs-, Auswertungs- und Darstellungsverfahrens zur Analyse und Typisierung von Arbeitsmarktkarrieren, das auf dem Längsschnittprinzip beruht, konnten individuelle Arbeitsmarktkarrieren für den besagten Zeitraum aufgearbeitet und typisiert werden.

Die Erwerbsdaten der beim Hauptverband der Sozialversicherungsträger registrierten rund 7.200 Personen beinhalten folgende (anonyme) wesentliche Informationen:

- **Personendaten:** Geburtsdatum, Geschlecht, Beruf, akademischer Titel, StaatsbürgerInnenenschaft
- **Tagesdaten:** DienstgeberInnen-Konten, Versicherungsqualifikationen vom 1.1.1997 bis zum Abfragedatum (30.4.2006)
- **Einkommensdaten:** von 1.1.1997–31.12.2004 (Einkommensdaten werden nachgetragen, d.h. waren für 2005 noch nicht verfügbar)
- **DienstgeberInnendaten:** Wirtschaftsklasse, Betriebsgröße

Das quantitative Datenmaterial, das dieser Studie zugrunde liegt, beruht also auf einer Stichprobe von 7.195 TechnikerInnen und NaturwissenschaftlerInnen, die zum Abfragezeitpunkt 30. April 2006 aus den Datensätzen des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger gezogen wurde. Für jede betroffene Person wurde die individuelle Arbeitsmarktkarriere seit dem 1.1.1997 bis zum 31.12.2005 aufgearbeitet und kategorisiert.

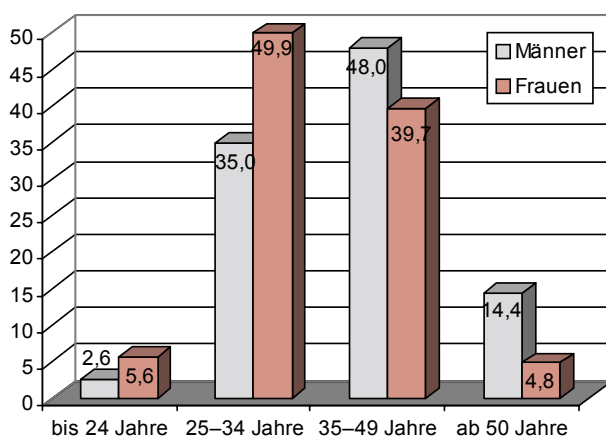
### 3.2.2 Beschreibung der Stichprobe

Im vorliegenden Sample sind Frauen (N = 3.595) und Männer (N = 3.600) in etwa gleicher Größenordnung vertreten. Dies entspricht freilich nicht der Geschlechterverteilung in der Grundgesamtheit der TechnikerInnen und NaturwissenschaftlerInnen. Da aber eines der Hauptziele der Längsschnittdatenauswertung die Erlangung von repräsentativen Ergebnissen zu den Erwerbskarrieren sowohl von Frauen als auch von Männern aus diesen Berufsbereichen ist, wurden Männer zu geringeren Anteilen in die Auswertung aufgenommen. Die personenbezogenen Merkmale werden im Folgenden dargestellt, um die Zusammensetzung der Stichprobe zu charakterisieren.

Hinsichtlich der **Altersstruktur** zeigt sich, dass sich die Hauptmenge des Samples im Haupteinwerbungsalter bewegt, wobei im jüngeren Haupteinwerbungsalter von 25 bis 34 Jahren die Frauen überwiegen: Fast 50% der Frauen fallen in diese Altersgruppe. In der Gruppe der 35- bis 49-Jährigen finden sich mehr Männer, ebenso wie in der Altersgruppe über 50 Jahre.

Diese Verteilung kann als Hinweis darauf gelesen werden, dass Frauen a) mit zunehmendem Alter aus der Erwerbstätigkeit ausscheiden oder b) dass Frauen erst in den letzten Jahren in den untersuchten Feldern Naturwissenschaft und Technik tätig wurden.

**Abbildung 5: Altersstruktur in der quantitativen Stichprobe, nach Geschlecht**



Verteilung der Personen auf Altersgruppen, in % der Genusgruppe  
Männer N = 3.600, Frauen N = 3.595

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

In dieser Studie interessieren die beiden **Berufsbereiche** Naturwissenschaft und Technik. Die Personen der Stichprobe arbeiten zu 22,3% im naturwissenschaftlichen und zu 77,7% im technischen Bereich.

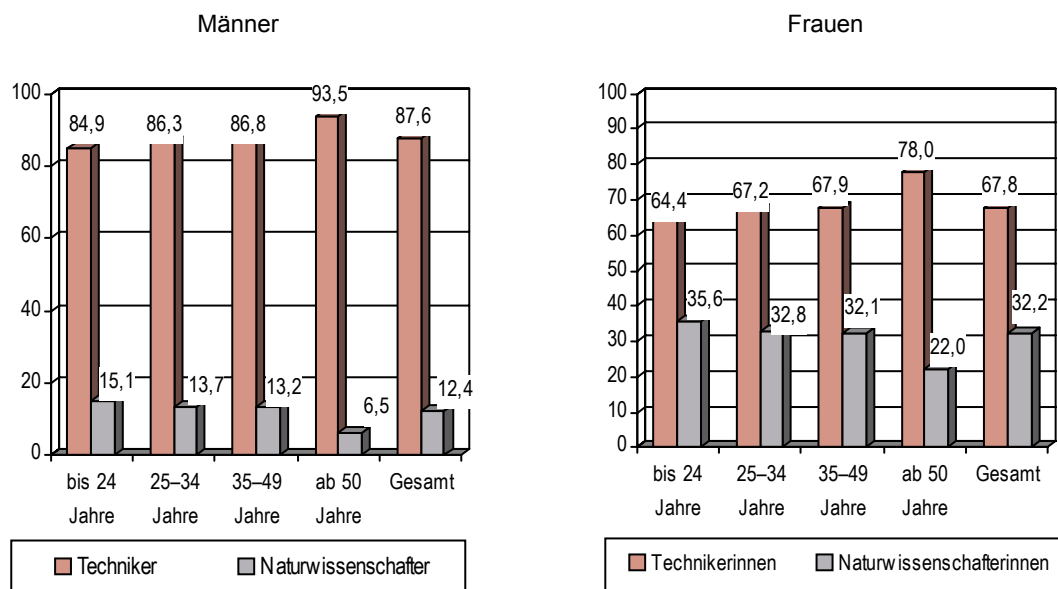
Innerhalb der beiden Bereiche zeigen sich unterschiedliche Geschlechterverhältnisse. Zwar ist das Verhältnis von Frauen und Männern im gesamten Sample 50:50, innerhalb der beiden Berufsbereiche bestehen aber Differenzen: Während in den Naturwissenschaften die Frauen mit über 70% überwiegen, stellen sie im technischen Bereich nur rund 44%. Die Männer-/Frauen-Verteilung der quantitativen Stichprobe lässt sich an folgender Tabelle ablesen

**Tabelle 1: Verteilung der Berufsbereiche Naturwissenschaft und Technik in der quantitativen Stichprobe, nach Geschlecht**

	Naturwissenschaft		Technik		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>Frauen</b>	1156	72,1	2439	43,6	3595	50,0
<b>Männer</b>	448	27,9	3152	56,4	3600	50,0
<b>Gesamt</b>	1604	100	5591	100	7195	100

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

**Abbildung 6: Berufsbereiche in der quantitativen Stichprobe, nach Alter, nach Geschlecht**



Techniker N = 3.152  
 Naturwissenschaftler N = 448  
 Männer gesamt N = 3.600  
 In % der Altersgruppe

Technikerinnen N = 2.439  
 Naturwissenschaftlerinnen N = 1.156  
 Frauen N = 3.595  
 In % der Altersgruppe

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

Nach Geschlecht und Altersgruppen differenziert zeigt sich (vgl. Abbildung 6), dass bei den Männern in allen Altersgruppen die technische Richtung überwiegt – nur zwischen 7 und 15% der Männer haben hier einen naturwissenschaftlichen Beruf. Bei den Frauen überwiegen ebenfalls die Technikerinnen; allerdings stellen die Naturwissenschaftlerinnen besonders in den jüngeren Altersgruppen einen weitaus höheren Anteil als die Naturwissenschaftler bei den Männern: etwa ein Drittel der Frauen in der jeweiligen Altersgruppe ist eine Naturwissenschaftlerin.

Bei Betrachtung nach gruppierten **Berufsgruppen** (vgl. Tabelle 13 und Tabelle 14) kommt bei Frauen der höchste Anteil den Biologinnen und Zoologinnen mit 26,7% zu, gefolgt von Architektinnen, Raumplanerinnen und Regionalwissenschaftlerinnen (25,5%). An dritter Stelle sind Chemikerinnen, Lebensmittel-, und Gärungstechnikerinnen sowie Umwelttechnikerinnen mit 16,8% Anteil zu reihen, gefolgt von Programmierinnen, Systembetreuerinnen und Administratorinnen (7,0% Anteil). Unter den Männern sind im vorliegenden Sample in dieser Betrachtungsweise die Berufskategorien breiter gestreut. So sind Techniker im Bereich Bau, Kulturbau und Vermessung mit 14,2% an erster Stelle zu reihen, gefolgt von Architekten, Raumplanern und Regionalwissenschaftlern mit 13,3% Anteil. An dritter Stelle stehen mit 10,9% Anteil Programmierer, Systembetreuer und Administratoren, an vierter Stelle finden sich Betriebs- und Maschinenbautechniker mit 11,7% Anteil.

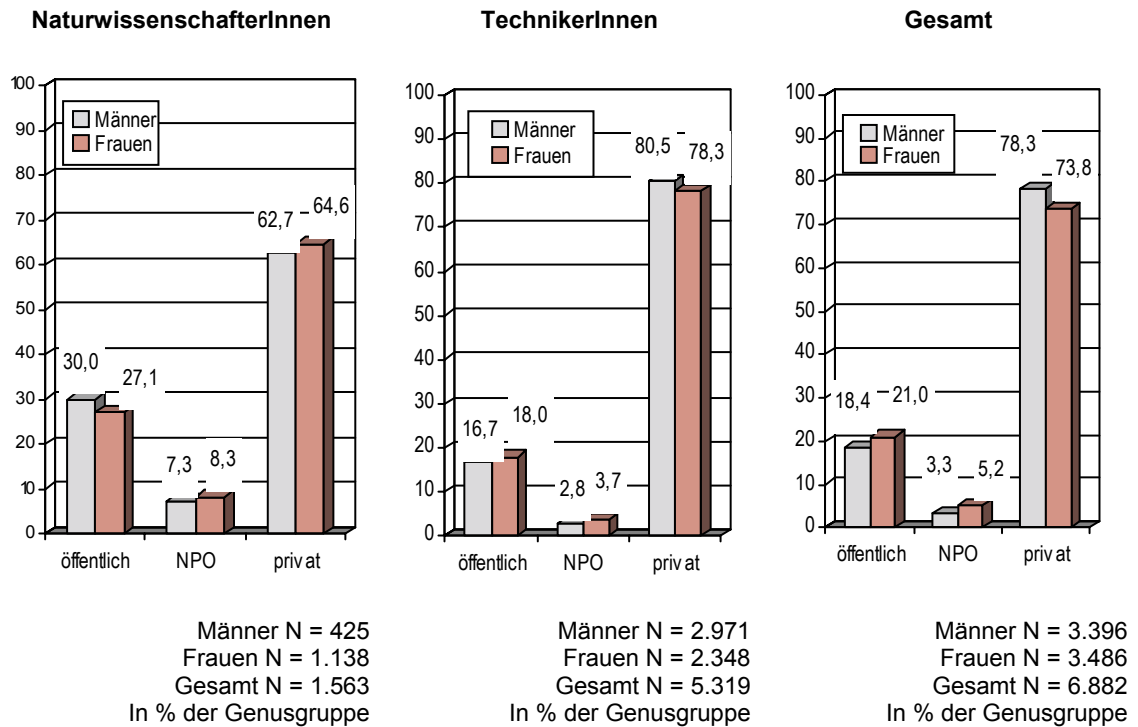
Die **Wirtschaftsfelder bzw. Branchen** (vgl. Tabelle 15 und Tabelle 16), in denen die TechnikerInnen und NaturwissenschaftlerInnen tätig sind, weisen je nach Berufsbereich unterschiedliche Ausprägungen auf, sodass eine getrennte Darstellung für einerseits TechnikerInnen und andererseits NaturwissenschaftlerInnen sinnvoll erscheint.

NaturwissenschaftlerInnen finden sich im vorliegenden Sample zu einem großen Teil im Bereich der Forschung und Entwicklung (Frauen: 19,2%, Männer: 16,5%), in der öffentlichen Verwaltung (Frauen: 16,9%, Männer: 19,5%) und im Bereich der unternehmensbezogenen Dienstleistungen (Frauen: 9,0%, Männer: 11,5%).

TechnikerInnen hingegen finden sich an erster Stelle im Bereich der unternehmensbezogenen Dienstleistungen mit den Subbereichen Technische und physikalische Untersuchungen (Frauen: 31,3%, Männer: 21,8%), im Bereich der öffentlichen Verwaltung (Frauen: 11,2%, Männer 9,8%), im Hochschulbereich (Frauen: 5,7%, Männer: 5,2%) und im Großhandel (Frauen: 4,9%, Männer: 5,3%).

Von Bedeutung auch für die Auswahl der InterviewpartnerInnen im qualitativen Studienteil war die Verteilung auf die drei **Sektoren** Öffentlicher Bereich (inkl. Hochschulen), Non-profit-Sektor (NPOs) und Privatwirtschaftlichen Sektor. Bei der Trennung nach den Berufsbereichen Naturwissenschaft und Technik zeigt sich, dass der öffentliche und der NPO-Sektor für NaturwissenschaftlerInnen größere Bedeutung haben als für TechnikerInnen. Diese sind überwiegend im Profit-Bereich verortet.

**Abbildung 7: Bedeutung der Sektoren in der quantitativen Stichprobe, nach Geschlecht, nach Berufsgruppe**



Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

### 3.2.3 Aufbereitungs- und Auswertungsmethodik

In einem ersten Schritt wurden die Daten in Episodenform dekodiert und eine Bereinigung dieser Daten durchgeführt. Das heißt, dass zunächst die rund 195 dem Hauptverband der Sozialversicherungsträger bekannten Erwerbsstati zu insgesamt zehn Erwerbsstati zusammengefasst wurden:

#### ■ Stati der Beschäftigung<sup>9</sup>:

- 1 Standardbeschäftigung; unselbstständig und vollversichert nach ASVG (STAND.BESCH.)
- 2 Geringfügige Beschäftigung (GERINGF. BESCH.)
- 3 Freier Dienstvertrag (FR. DIENSTV.)
- 4 Selbstständige Beschäftigung (SELBST. BESCH.)

#### ■ Stati der Arbeitslosigkeit:

- 5 Meldung von Arbeitslosigkeit (AL)
- 6 Arbeitslosigkeit mit Bezug des Arbeitslosengeldes (ALB)

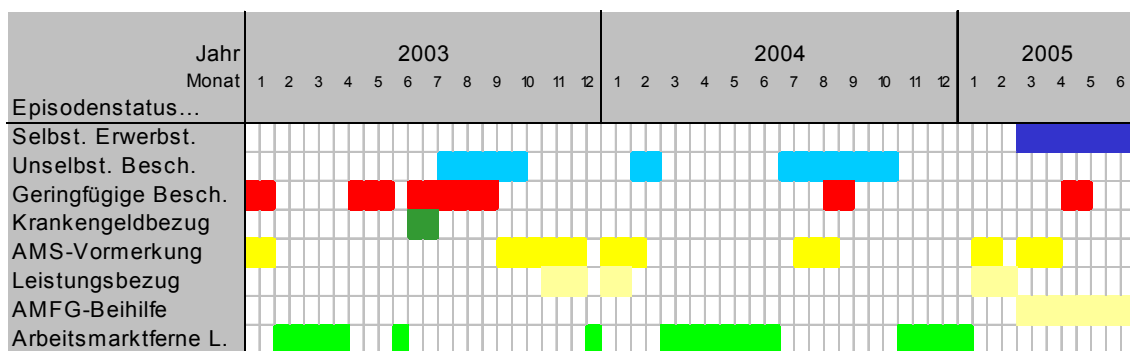
#### ■ Andere Stati

<sup>9</sup> Der Kennwert ‚Beschäftigung‘ bezieht sich stets auf all diese vier Beschäftigungsstati.

- 7 Arbeitsmarktferner Status – ‚out of labour force‘ (OLF)
- 8 Krankheit (KRANK)
- 9 Karenzzeit (KARENZ)
- 10 Präsenzdienst (PRÄSENZ)

In dieser Form wurden die elektronisch aufgezeichneten Erwerbsdaten des HV für jede Person in Episodenform dekodiert und nach einem hierarchischen Auswertungsverfahren bereinigt. Diese **Bereinigung und Hierarchisierung** dient dazu, **parallele Episoden** interpretierbar zu machen, wie sie bei gleichzeitigem Auftreten beispielsweise eines Neuen Freien Dienstverhältnisses und anderer unselbstständiger Beschäftigung oder bei Bezug von Transferleistungen parallel zu einer geringfügigen Beschäftigung vorliegen. Anhand der folgenden Abbildung 8, die eine fiktive Beschäftigungskarriere darstellt, soll das Vorgehen bei dieser Datenbereinigung erläutert werden.

**Abbildung 8: Beispiel für elektronisch aufgezeichnete Erwerbsdaten**



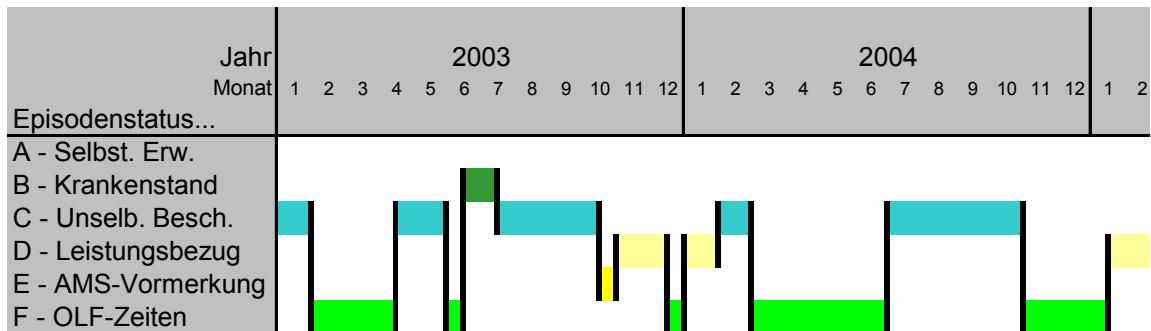
Quelle: L&R-‚Beispiel HV-Datenaufbereitung‘, 2006

Die einfachste Form der Auswertung würde darin bestehen, die Tagessummen aller Episoden desselben Status zu ermitteln und die Ergebnisse einander gegenüberzustellen. Beispielsweise wären die Beitragstage aller selbstständigen und unselbstständigen Beschäftigungen einer Person aufzusummieren. In dem Falle, dass von der beobachteten Person allerdings mehr als ein Dienstverhältnis zur gleichen Zeit ausgeübt wird (in Abbildung 8 ist dies im August 2003 der Fall), ergibt die einfache Aufsummierung der Beitragstage beider Dienstverhältnisse eine unverhältnismäßige Ausweitung der Beschäftigungstage, die in keinem vernünftigen Zusammenhang zum Ausmaß der tatsächlichen Tage an Beschäftigung steht und die Ergebnisse stark verzerren würde.

Um diese Unschärfen zu vermeiden, wurden für jede Person die gesamten Episodendaten gescannt und bereinigt, d.h. Episodeneintragen, welche in einem Konflikt mit anderen Episoden stehen, wurden einem hierarchischen System der Priorisierung ent-

sprechend zusammengefasst.<sup>10</sup> So wurden Mehrfachzählungen bei zeitlich parallel verlaufenden Episoden vermieden und Einkommensdaten während jener Tage mit gleichzeitigen Beschäftigungsverhältnissen im Sinne eines Gesamteinkommens darstellbar gemacht. Letzten Endes liegt im bereinigten Datensatz eine **Jahressumme von 365/366 Tagen** für jede Person vor (vgl. Abbildung 9).

**Abbildung 9: Beispiel für Erwerbsdaten, die einem Priorisierungsschema entsprechend hierarchisch aufbereitet wurden**



Quelle: L&R, 'Beispiel HV-Datenaufbereitung', 2006

### 3.2.4 Wesentliche Auswertungselemente

Längsschnittanalysen generieren Daten des Zeitverlaufs, die dem üblichen ‚Blick im Querschnitt‘ mitunter fremd und daher nicht einfach zu lesen sind. Der wesentliche Moment ist der, dass Längsschnittdatenauswertungen immer auf **Zeitabschnitte** Bezug nehmen. Das bedeutet, dass die interessierenden Kennzahlen (bspw. Beschäftigung) auf ihr **Ausmaß innerhalb eines definierten Zeitabschnitts** bezogen werden, Anteile also **Zeitanteile** sind. Diese Besonderheit von Längsschnittanalysen soll etwas näher erläutert werden.

Die individuellen Erwerbskarrieren wurden nach der Datenbereinigung in Zeitabschnitte unterteilt, die sog. ‚Beobachtungsfenster‘, die meist ein Jahr oder den gesamten Beobachtungszeitraum von neun Jahren umfassen. Die interessierenden Kennzahlen werden nun auf dieses Beobachtungsfenster bezogen und als **Zeitanteile (ZA) auf Volumenbasis** gebildet.

Wählt man als Beobachtungszeitraum bspw. ein Jahr und betrachtet das Beschäftigungsausmaß einer Person, ist ein Zeitanteil von 100% gleichbedeutend mit einer Beschäftigung an allen 365/366 Tagen. Ein Zeitanteil von 50% entspricht demnach einer Beschäftigung an etwa 182 Tagen dieses Jahres, ein ZA von 25% meint ein Aufkom-

<sup>10</sup> Die Informationen zu Doppelstadien wurden allerdings nicht verworfen, sondern für Sonderauswertungen erhalten, wie bspw. für die Erfassung von Zuverdiensten während der Karenz (vgl. Kap. 7.3). Üblicherweise wurde in den Auswertungen allerdings mit den aufbereiteten Datensätzen gearbeitet.

men von rund 91 Beschäftigungstagen im Jahr usw. Bezieht man dieses Beschäftigungsvolumen nicht auf eine Person, sondern auf eine Gruppe (bspw. die Frauen der Stichprobe), bedeutet eine durchschnittliche Beschäftigung von 70%, dass die Frauen im Durchschnitt 255 Tage dieses Jahres in Beschäftigung waren.

Das Volumen von Zeitanteilen gibt also Aufschluss über den Mittelwert an Zeit, den ein Erwerbsstatus in einem definierten Zeitabschnitt innerhalb einer Personengruppe einnimmt. Aufschlussreich für Aussagen über Personengruppen sind aber vor allem die **gruppierten Zeitanteile**. Dabei wird mit Klassen von Zeitanteilen gearbeitet; es werden die ZA von 1–10%, von 11–50%, von 51–90% und von 91–100% zu Zeitanteilsgruppen zusammengefasst. Alle Personen der interessierenden Gruppe (bspw. Frauen) können nun hinsichtlich einer Kennzahl (bspw. Beschäftigung) einer dieser Klassen zugeordnet werden, wodurch das Beschäftigungsniveau in dieser Gruppe sichtbar wird. Die Zeitanteile summieren sich für den Beobachtungszeitraum stets auf 100%.

Die folgende Tabelle 2 zeigt die Erwerbssituation der Frauen der Stichprobe (3.595 Personen) für den Beobachtungszeitraum 1997–2005 anhand der Kennzahl Beschäftigung. Sie zeigt etwa auf, dass keine Person einen Zeitanteil von 0% Beschäftigung aufweist<sup>11</sup>, dass 107 Frauen oder 3% 1–10% der Zeit in Beschäftigung waren etc.

**Tabelle 2: Erwerbssituation der Frauen 1997–2005**

		Anzahl	Anteil
<b>BESCH-ZA 97 – 05</b>	<b>0%</b>	0	,0%
	<b>1%–10%</b>	107	3,0%
	<b>11–50%</b>	825	22,9%
	<b>51–90%</b>	1603	44,6%
	<b>91–100%</b>	1060	29,5%
	<b>Gesamt</b>	3595	100,0%

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

Für die Zeitanteile von 91–100% wird der Begriff **‚überwiegend‘** verwendet. Anhand des obigen Beispiels lässt sich sagen, dass 29,5% der Frauen des Samples im Beobachtungszeitraum überwiegend in Beschäftigung waren.

Für Zeitanteile von über 50% findet der Begriff **‚längerfristig‘** Anwendung. Um das genannte Beispiel weiter zu führen: 74,1% der Frauen waren im Zeitraum 1997–2005 längerfristig in Beschäftigung.

Vor dem Hintergrund des interessierenden Phänomens der Diskontinuierung von Karriereverläufen ist der Blick auf die Dauer von Beschäftigungsverhältnissen aufschlussreich, weshalb der Indikator **‚Beschäftigungsdauer‘** berechnet wurde. Dieser Kennwert wurde bei Auftreten mehrerer paralleler Beschäftigungsverhältnisse desselben Typs, bei Auftreten mehrerer paralleler ArbeitgeberInnen und bei Arbeitsplatzwechselprozessen einem Bereinigungsprozess unterworfen, der somit **arbeitsplatzübergreifende Aussagen** zulässt.

<sup>11</sup> Zu den Kriterien für die Aufnahme in die Stichprobe s.o.

Als ‚**dauerhaft**‘ werden Erwerbsverhältnisse demnach definiert, wenn allfällige Beschäftigungslücken nicht mehr als sechs Tage ausmachen (bereinigt um Krankenstände). Dieser Indikator wurde bei jeder Person für unterschiedliche Beobachtungsfenster berechnet. Im Falle der Beobachtungsjahre 1997 und 2005 wurde von einer Berechnung abgesehen, da die Ergebnisse der Randjahre erfahrungsgemäß aufgrund fehlender Informationen systematische Verzerrungen aufweisen würden.

Das Instrument dieser Längsschnittdatenauswertungen gestattet es also, Karriereverläufe und Wechselprozesse im Detail zu erfassen und systematisch darzustellen. Dabei wurde der Auswertungsfokus auf nach verschiedenen Kriterien bestehende Unterschiede gelegt. In erster Linie interessierte stets der Unterschied zwischen Frauen und Männern, aber auch auf altersspezifische Differenzen wurde geachtet, nach Unterschieden zwischen Naturwissenschaften und Technik oder zwischen den Sektoren Öffentlich–Privat–Non-profit gesucht sowie die Entwicklungen nach größeren und kleineren Betrieben beobachtet.

### **3.2.5 Ergebnisqualitäten**

Die Ergebnisse der Längsschnittdatenauswertung stellen eine Strukturanalyse der Beschäftigten des Feldes dar und lassen Aussagen über die Kontinuität der Beschäftigung, die Kontinuität der Arbeitsplätze und über Wechselprozesse zu, ebenso wie über die Formen der Beschäftigung, Erwerbslosigkeit, über Karenzen und die Entwicklung der Arbeitseinkommen.

Mit dem Ziel, die Verlaufsformen von Karriere im untersuchten Sample zu verdichten, wurde jede Person aus dem Längsschnittdatenfile für jedes der Beobachtungsjahre klassifiziert und einem **Typ** zugeordnet. Diese typisierende Auswertung konnte als Ergebnis acht Verlaufstypen in der Stichprobe ausmachen, die in Kapitel 10 dargestellt werden. In Form von drei vereinfachten Typen bildeten sie die Grundlage der Gestaltung des Quotenplans für den qualitativen Studienteil. Diese Verdichtung war unter anderem deshalb notwendig, weil der Zugang zu den NaturwissenschaftlerInnen/TechnikerInnen über die ArbeitgeberInnenseite erfolgte und es hier schwerlich möglich gewesen wäre, den Betrieben Vorgaben betreffend des Erwerbsverlaufs der zu interviewenden MitarbeiterInnen zu machen. So müssen beispielsweise aktuelle ArbeitgeberInnen nicht über länger zurückliegende Phasen von Arbeitslosigkeit informiert sein.

In diesem abschließenden Projektbericht fließen die Ergebnisse der quantitativen Längsschnittdatenauswertung in die durch die qualitativen Erhebungen inhaltlich strukturierten Schwerpunktthemen ein.

### **3.3 Fallstudien zu (Dis-)Kontinuität: Befragung von Beschäftigten und ArbeitgeberInnen**

In einem qualitativen Forschungsteil wurden Fallstudien durchgeführt, um die Hintergründe der Karrieren von Frauen und Männern zu erfassen. Hier stand die subjektive Dimension von Karrieren von AkademikerInnen im naturwissenschaftlichen Arbeitsfeld im Zentrum, d.h. die Wahrnehmungen, Deutungen und Bewertungen des Karriereverlaufs, wobei die wahrgenommenen bzw. verfügbaren Ressourcen eine wesentliche Rolle bei der Karrieregestaltung spielen. Es geht hier also um die Motivstrukturen und Zielarchitekturen der Frauen und Männer, die erlebten Problembereiche und Erfolgsfaktoren beim karrierebezogenen Handeln in diesem Arbeitsfeld.

Dazu wurden offene Interviews mit Personen aus zweierlei ‚Zielgruppen‘ geführt: Einerseits interessierten natürlich die Erwerbskarrieren von AkademikerInnen mit naturwissenschaftlich-technischer Ausbildung aus deren persönlicher Sicht. Daher wurden erweiterte biographische Interviews mit gut 70 ArbeitnehmerInnen geführt. Auf der anderen Seite wurden betriebliche Rahmenbedingungen von naturwissenschaftlich-technischen Karrieren mittels Leitfadeninterviews mit Personalverantwortlichen in Betrieben dieses Arbeitsfeldes erhoben. Dieses Element eröffnet einen wichtigen, zusätzlichen Blick auf die Rahmenbedingungen der Gestaltung von Karriere auf einer Meso-Ebene, nämlich jener der betrieblichen Handlungsstrategien im Feld.

#### **3.3.1 Feldzugang**

Der Feldzugang wurde über Betriebe des naturwissenschaftlich-technischen Arbeitsfeldes organisiert. Unter Bezugnahme auf die Standards der qualitativen Sozialforschung (vgl. dazu Glaser/Strauss 1979 und Strauss/Corbin 1990) wurde die Datensuche prozesshaft angelegt und die Stichprobe nach der Methode des „theoretical sampling“ oder der „theoretischen Stichprobenbildung“ gezogen. Verfolgt wurde dabei ein Kontrastierungsprinzip: Um maximale strukturelle Variation zu erzielen, wurden die einzelnen Fälle (Betriebe) so gewählt, dass sie sich möglichst in zahlreichen Kriterien unterschieden und so die Breite und Vielschichtigkeit des Feldes widerspiegeln.<sup>12</sup>

Als Schlüsselkategorien, in denen eine möglichst hohe Variation erreicht werden sollte, fanden folgende Dimensionen bei der Stichprobenziehung Berücksichtigung: Sektorzugehörigkeit (Öffentlicher Sektor (Verwaltung/ Universität/ Fachhochschule)/ Unternehmenssektor/ Non-profit Sektor), Betriebsgröße (kleine/ mittlere/ große Einrichtungen), Standort (urban vs. ländlich), sowie das primäre Tätigkeitsfeld des Betriebs bzw. der MitarbeiterInnen (Naturwissenschaft oder Technik).

Die 31 Betriebe, die hier als Fallstudien behandelt werden, wurden entsprechend der Verteilung in der quantitativen Stichprobe entlang der Kriterien Sektorzugehörigkeit und

---

<sup>12</sup> Eine statistische Repräsentativität spielt bei einem solchen Zugang keine Rolle: die Auswahl der Fälle wird von ihrer Relevanz für die Forschungsfrage angeleitet, nicht von einer Repräsentativität für das Feld. (vgl. Flick 1995:56ff)

Tätigkeitsfeld quotiert. Die Kontaktaufnahme erfolgte telefonisch. Über die Personalverantwortlichen des Unternehmens oder, im Falle großer Unternehmen/Organisationen, über die Personalverantwortlichen von Abteilungen/Instituten gelang in der Folge die Kontaktaufnahme mit den in den Betrieben beschäftigten NaturwissenschaftlerInnen und TechnikerInnen.<sup>13</sup> Insgesamt wurden mit 31 Personalverantwortlichen und 74 ArbeitnehmerInnen großteils persönliche, zu einem geringen Teil auch telefonische Gespräche geführt.

### **3.3.2 Beschreibung der Stichprobe**

Die 31 Betriebe können zu knapp einem Drittel dem Öffentlichen Sektor und zu gut der Hälfte (52%) dem privatwirtschaftlichen Bereich zugerechnet werden. Die geringste Anzahl von Organisationen wurde aus dem Non-profit-Bereich gezogen, jenem Sektor, dem quantitativ das geringste Gewicht zukommt. Insgesamt werden in diese Organisationen von rund 10 bis zu über 1.000 Mitarbeiterinnen beschäftigt.<sup>14</sup> Der AkademikerInnenanteil liegt im Durchschnitt bei ca. einem Drittel. Der Anteil der Frauen unter den AkademikerInnen kann mit ca. einem Viertel beziffert werden, wobei hier eine starke Streuung (zwischen 0% und über 50%) vorliegt.

Auf Ebene der MitarbeiterInnen bildeten die Verlaufstypen des quantitativen Studienteils die Grundlage für die Auswahl der Betriebe (Sektorzugehörigkeit) bzw. der InterviewpartnerInnen (Verlaufstypus). Die acht Verlaufstypen wurden noch einmal zu folgenden drei Typen vereinfacht: Personen mit durchgehendem Erwerb, Personen mit Karenzphasen und Sonstige. Die Verteilung der Verlaufstypen der quantitativen Analyse auf diese drei vereinfachten Typen wurde dem Quotenplan für die qualitative Stichprobe zugrunde gelegt.

Darüber hinaus wurden auch gezielt ‚AussteigerInnen‘ aus dem naturwissenschaftlich-technischen Arbeitsfeld befragt – Personen also, die die Formalqualifikation des entsprechenden Hochschulabschlusses besitzen, aber (derzeit) nicht (mehr) in diesem Arbeitsfeld tätig sind.

Die folgende Tabelle 3 gibt einen Überblick über die Zusammensetzung des Samples für den qualitativen Studienteil.

---

<sup>13</sup> Begriffe wie Betrieb/Unternehmen/Organisation werden hier im Rahmen dieser Studie zur leichteren Lesbarkeit – ungeachtet der dahinter stehenden Differenzierungen – synonym verwendet.

<sup>14</sup> Diese Zahlen sind als ‚Richtschnur‘ zu sehen, da im Rahmen der Interviews keine detaillierte MitarbeiterInnenstatistiken erhoben wurden.

**Tabelle 3: Quotenplan qualitative Interviews, nach Sektor, Geschlecht und Verlaufstypus, Anzahl**

		Personen mit durchgehendem Erwerb	Personen mit Karenzphasen	Sonstige Verlaufstypen	Summe Personen	Anzahl Betriebe
Öffentlicher Sektor	Frauen	5	3	4	12	10
	Männer	1	0	3	4	
	Gesamt	6	3	7	16	
Profit-Sektor	Frauen	10	8	9	27	16
	Männer	7	3	8	18	
	Gesamt	17	11	17	45	
NPO-Sektor	Frauen	2	1	1	4	5
	Männer	2	0	0	2	
	Gesamt	4	1	1	6	
AussteigerInnen	Frauen				5	
	Männer				2	
	Gesamt				7	
Gesamt	Frauen	17	12	14	48	31
	Männer	10	3	11	26	
	Gesamt	27	15	25	74	

Quelle: L&R 2006

Das durchschnittliche **Alter** der weiblichen und männlichen NaturwissenschaftlerInnen/TechnikerInnen liegt bei rund 38 Jahren. Der überwiegende Teil der Befragten ist dem Haupterwerbsalter 25 bis 49 Jahre zuzurechnen. Personen bis 25 Jahre und Personen über 50 Jahre sind besonders interessant in Bezug auf Berufseinstiegs- bzw. Ausstiegsphänome. Gleichzeitig zeigt sich, dass die Studienphase meist über das 25. Lebensjahr hinausgeht, sodass Berufseinstiegsphänomene bis zum ca. 30. Lebensjahr bestehen (können). Insgesamt gab es jeweils fünf InterviewpartnerInnen unter 30 Jahre bzw. über 50 Jahre.

Betreffend die **Berufsbereiche** wurde versucht, eine möglichst breite Streuung über die Felder Naturwissenschaft und Technik zu erlangen und Betriebe mit unterschiedlichen Schwerpunkten auszuwählen.

Bei allen InterviewpartnerInnen wurde die abgeschlossene Studienrichtung erhoben<sup>15</sup>. Dabei finden sich bei den Frauen am häufigsten die Studienrichtungen Chemie (sechs Personen), Biologie (fünf Personen) und Architektur (vier Personen); das Spektrum ist aber weit größer – es gab Informatikerinnen, Kulturtechnikerinnen, (technische) Physikerinnen und Mathematikerinnen, Raumplanerinnen, Umwelttechnikerinnen und Agrarwissenschaftlerinnen. Weiters sind eine Bauingenieurin, eine Verfahrens- und eine Werkstoffwissenschaftlerin, eine Elektrotechnikerin, jeweils eine Umwelttechnikerin und Umweltsystemwissenschaftlerin, eine Metallurgin, eine Lebensmittel- und Biotechnolo-

<sup>15</sup> Hingewiesen sei darauf, dass sich die Selbstwahrnehmung der InterviewpartnerInnen und die formale Zuordnung häufig widersprechen (z. B.: Technische PhysikerInnen in der Informatikbranche verstehen sich zumeist als TechnikerInnen, sind entsprechend der internationalen ISCED-Klassifizierung jedoch NaturwissenschaftlerInnen). Auf die Schwierigkeiten bei der Ziehung einer eindeutigen Trennlinie zwischen den Bereichen wird in Kap. 4.3 eingegangen.

gin, je eine Wirtschaftsinformatikerin und Wirtschaftsingenieurin sowie eine Telematikerin in der Stichprobe enthalten.

Bei den Männern führt ebenfalls die Studienrichtungen Chemie (sechs Personen) die Häufigkeitsliste an, gefolgt von technischer Mathematik, technischer Physik und Biologie (jeweils drei Personen). Weiters sind Maschinenbauer, Agrarwissenschaftler und Informatiker in der qualitativen Stichprobe vertreten, ebenso wie ein Architekt, ein Elektrotechniker, ein Werkstoffwissenschaftler sowie ein Kulturtechniker.

### 3.3.3 Erhebungs- und Auswertungsmethoden

Alle Gespräche wurden als offene Interviews gestaltet, bei denen ein grundsätzlich weicher Interviewstil zum Einsatz kam. Dieser zielt darauf ab, die eigenen Strukturierungsleistungen des/der Interviewten zu unterstützen und möglichst wenig Vorstrukturierung durch den/die ForscherIn in das Gespräch einzubringen.

Mit den **AkademikerInnen** wurden erweiterte biographische Interviews geführt (vgl. Lamnek 1995:74ff). Nach einer kurzen Information zum Projekt begann der/die InterviewerIn das Interview mit einer offenen Frage, indem er/sie dazu einlud, den Erwerbsverlauf frei zu erzählen – mit all den Stationen und Wechseln, den Hintergründen und Motiven beruflicher Entwicklungen und Entscheidungen. Die Erzählungen über Erlebtes wurden durch Zurückhaltung des/der Interviewers/-in angeregt, um so einen Zugang zu einer retrospektiven Deutung des Erlebten zu schaffen.

In einem zweiten Teil des Nachfragens wurden von dem/der InterviewerIn jene Themenbereiche eingebracht oder nachgefragt, die uns aus den quantitativen Auswertungen und Literaturarbeiten bearbeitenswert schienen, wobei eventuelle Unterschiede zwischen den Geschlechtern in allen Fragebereichen von großer Relevanz waren. Auch hier wurde ein sehr offener, weicher Interviewstil eingesetzt, um die InterviewpartnerInnen auch hier eher zu Erzählungen anzuregen, anstatt konkrete Frage kurz zu beantworten.

In den Leitfragen des/der Interviewers/-in ging es um folgende Fragebereiche:

- **Berufsbiographie und Berufsstatus:** Bei Bedarf wurden zunächst Details zu den Stationen und Wechseln im Erwerbsverlauf nachgefragt.
- **Wechselprozesse:** Die Momente von Wechseln und Brüchen wurden extra in den Blick genommen: Welche Momente Ihrer Erwerbsbiographie waren für Sie aus heutiger Perspektive zentral? Welche Momente würden Sie als Brüche bezeichnen?
- **Handlungsschemata und Karrierestrategien:** Hier interessierte die Gesamteinschätzung des Berufsverlaufs: Welche Ziele und Strategien lagen ihrer beruflichen Entwicklung zugrunde? Haben sich diese im Lauf der Zeit verändert? Welche Pläne haben Sie für die Zukunft?
- **Verhältnis Beruf – Privat:** Es stellt sich die Frage, welche Rolle der private Bereich für den beruflichen Verlauf spielt: Welche Bedeutung hat(te) Partnerschaft in ihrer beruflichen Entwicklung? Welche Veränderungen haben sich in ihrem Berufsverlauf durch das Kind/die Kinder ergeben? Wie sehen Sie Elternschaft bzw. Kinderlosigkeit allgemein bei TechnikerInnen/NaturwissenschaftlerInnen?

- **Netzwerke und andere Ressourcen:** Die Rolle von Netzwerken bei der Gestaltung beruflicher Verläufe ist aus der Literatur bekannt – wie sieht Ihre Selbstwahrnehmung als NaturwissenschaftlerIn/TechnikerIn in dieser Hinsicht aus? Auch andere Ressourcen (wie Qualifikation und Weiterbildung) wurden hier angesprochen.
- **Rahmenbedingungen des Feldes:** Dieser Fragebereich zielte auf die Einschätzung des Arbeitsfeldes Naturwissenschaft bzw. Technik aus der Sicht der ArbeitnehmerInnen: Wie würden sie den naturwissenschaftlich-technischen Arbeitsbereich als Berufsfeld für Frauen und Männer charakterisieren? Welche beruflichen Strategien nehmen sie auch bei KollegInnen wahr?
- **Rahmenbedingungen im aktuellen Betrieb/in der aktuellen Einrichtung:** Dieser Fragekomplex war vor allem im Vergleich mit den in den Personalverantwortlichen-Interviews erhobenen Informationen interessant: Wie werden die Personalstrategien des Betriebs wahrgenommen und für die eigene biographische Planung übersetzt? Hier ging es um personalpolitische Strategien, um interne Karrieresysteme, Gleichstellungsmaßnahmen, um die Einschätzung der Anschlussfähigkeit der erworbenen Kompetenzen etc.

Die zweite Zielgruppe der qualitativen Interviews waren die **Personalverantwortlichen** der Betriebe. Die Einbeziehung dieser Ebene bildet ein wichtiges Bindeglied zwischen der subjektorientierten und der strukturellen Ebene. Gerade in Hinblick auf die interessierenden geschlechtsspezifischen Unterschiede im Feld stellt sich die Frage nach geschlechtlichen Substrukturen der Organisationen (vgl. Kap. 1.2). Betriebe fungieren mit ihrem auf das Personal bezogenen Handeln – von Recruiting-Strategien über MitarbeiterInnen-Führung und Gestaltung der Arbeitssettings bis zu den latent präsenten Haltungen und Einstellungen gegenüber Frauen und Männern als NaturwissenschaftlerInnen/TechnikerInnen – als wesentliche Rahmenbedingung für die Gestaltung der beruflichen Karriere. Welche – möglicherweise geschlechtsspezifisch differenten – Handlungsressourcen die AkademikerInnen von den arbeitgebenden Betriebe zur Verfügung gestellt bekommen, spielt eine wesentliche Rolle für deren subjektive und auch objektive Gestaltungsspielräume beim Karrierehandeln.

Um die Haltungen und Wahrnehmungen auf betrieblicher Ebene zugänglich zu machen, wurde auch hier ein offener Leitfaden zum Einsatz gebracht, der nicht zu stark vorstrukturierend eingesetzt wurde. Er diente als eine Hilfestellung zur Gesprächsführung, sollte aber auf keinen Fall die für die InterviewpartnerInnen relevanten Bereiche zu sehr einengen. In diesen Interviews wurde der Blick besonders auf mögliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern gerichtet, also ob und inwiefern sich Verhalten und Erwerbsverläufe von Frauen und Männern in der Wahrnehmung der Organisation unterscheiden bzw. welche geschlechtsspezifischen Wirkungen unternehmensstrategische Haltungen aus ihrer Sicht zeitigen. Die Fragebereiche dieses Leitfadens umfassten folgende Bereiche:

- **Strukturelles zum Unternehmen:** Zur Orientierung über Aufbau und Struktur des Unternehmens/der Einrichtung wurde zunächst der rechtliche Aufbau der Organisation abgefragt, die Gliederung in Einheiten und deren Tätigkeitsfelder, die Verteilung von männlichen und weiblichen MitarbeiterInnen bzw. AkademikerInnen im

Unternehmen sowie die spezifischen Handlungsorientierungen und Referenzsysteme des Unternehmens.

- **Erwerbsverläufe im Unternehmen:** Hier lag der Fokus auf den Erwerbsverläufen der MitarbeiterInnen aus der Sicht der Personalverantwortlichen. Es wurde auf eine ablauforientierte, zeitbezogene Perspektive abgezielt und die alltäglichen Beobachtungen der Personalverantwortlichen abgefragt:
  - Wie gestalten sich Erwerbsverläufe typischerweise im Unternehmen? Welche Rolle spielen Kinderbetreuungsphasen, welche Bindung von Erwerbsverläufen an die Organisation besteht?
  - Was bedeutet Karriere im Unternehmen, und welche Faktoren wirken karrierefördernd/-hemmend bzw. welche wirken diskontinuierend auf Erwerbsverläufe? Welche Entwicklungen sind zu erwarten und welche Handlungserfordernisse werden gesehen?
  - Wie ist das Unternehmen in individuellen Erwerbsverläufen verortet, d.h. woher kommen und wohin gehen MitarbeiterInnen?
- **Betriebliche Strategien – Personalmanagement:** Dieser Fragebereich zielte darauf ab, die Handlungsstrategien und Orientierungen der ArbeitgeberInnen in ihrer Relevanz für individuelle Erwerbsverläufe zu deuten, wobei hier besonders die möglicherweise unterschiedliche Wahrnehmung von und Wirkung auf Frauen und Männer interessierten.
  - Wie sieht der/die ideale MitarbeiterIn für das Unternehmen aus? Welche Kriterien sind bei der Rekrutierung wesentlich?
  - Welche Gestaltungsprinzipien der Arbeitsorganisation bestehen, d.h. welche Arbeitszeitmodelle oder Beschäftigungsformen sind möglich und wie sollen die MitarbeiterInnen idealerweise arbeiten?
  - Wie sieht die Verteilung der MitarbeiterInnen auf Arbeitsbereiche aus, welche Herausforderungen bestehen und welche Skills sind dafür erforderlich?
  - Was bedeutet Führung, welche Führungsstrukturen bestehen, und welche Formen der MitarbeiterInnen-Mitbestimmung werden umgesetzt?
  - Bestehen spezifische Gleichstellungsmaßnahmen, und wenn ja, wie sehen diese aus?

Alle Gespräche wurden auf Tonband fixiert und verschriftlicht, um so einer systematischen Auswertung zugeführt zu werden. Personen und Betriebe sowie Namensnennungen im Text wurden anonymisiert.<sup>16</sup> Danach wurden die Interviewtexte entlang der theoretischen Strukturierung des Feldes thematisch codiert. Auf Basis dieser gesetzten Codes wurde das umfangreiche Datenmaterial strukturiert.

---

<sup>16</sup> Den Betrieben wurden die Zahlen 1–31 zugewiesen, Aussagen von Personalverantwortlichen weisen die Quelle in der Form (PVBetriebsnummer:Absatznummer) aus. Die Gespräche mit den MitarbeiterInnen wurden von 1–74 durchnummeriert und werden analog zitiert. Der Buchstabe w (weiblich) oder m (männlich) erfasst in der Quellenangabe auch das Geschlecht der zitierten Person: MA1w:Absatznummer. Namen von Personen oder Betrieben im Text wurden durch [Name] ersetzt.

### 3.3.4 Exkurs: Besonderheiten biographischen Datenmaterials

Wie beschrieben, ist bei einem individuellen Verlauf zwischen einer objektiven und einer subjektiven Ebene zu unterscheiden. Die objektive Dimension bezieht sich dabei auf ‚objektive‘ Lebensdaten (wie Geburt, Studienabschluss, Dienstverhältnisse...), die aus Datenquellen wie den Aufzeichnungen des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger rekonstruiert werden können. Die subjektive Dimension besteht aus der individuellen Deutung und Strukturierung dieser objektiven Ereignisse, angereichert um eine Vielzahl von erinnerungsmöglichen Situationen, Erfahrungen, Bewertungen, Deutungen, Erklärungen, usw. der Person. Die beiden Dimensionen einer Karriere sind zwar insofern eng miteinander verwoben, als sich die subjektive Deutung auf objektive Elemente bezieht<sup>17</sup>, sie sind aber nicht zwingend deckungsgleich.

Die hier interessierenden beruflichen Lebensgeschichten wurden über biographische Erzählungen zugänglich gemacht. Die qualitative Biographieforschung versucht mittels biographischer Interviews, Zugang zu dem individuellen Leben der interessierenden Personen zu erlangen – InterviewpartnerInnen werden aufgefordert, ihr Leben oder Teile ihres Lebens zu **erzählen**.

Dabei entsteht eine ‚**Geschichte**‘, eben ‚Biographie‘. Es ist dabei im Auge zu behalten, dass Geschichten Konstruktionen sind – es existiert keine ‚wahre‘ Geschichte an sich. Soziale Realität ist vielschichtig, und schon die Wahrnehmung einer Situation ist mitunter bei zwei Personen höchst unterschiedlich – und dennoch für beide subjektiv wahr. Welche Elemente dann gespeichert und in der Situation der Erzählung wieder erinnert werden, unterliegt weiteren Selektionsmechanismen. Der letztlich in einer Interviewsituation generierte und der sozialwissenschaftlichen Forschung zugängliche Text ist also eine durch zahlreiche Selektionsstufen gefilterte sprachliche Re-Konstruktion dessen, was der/die ErzählerIn für die wesentlichen Entwicklungslinien seines/ihrer vergangenen Lebens hält – keinesfalls ist es das ‚objektive‘ Leben der Person.<sup>18</sup>

Die Konstruktion von Geschichten ist allerdings nicht willkürlich, sondern regelgeleitet. Sie folgt einer **subjektiven Logik**, der Logik der eigenen Lebensgeschichte, den subjektiven Orientierungsschemata. Diese sind als **Element des Habitus** (vgl. Kap. 2.1) zu verstehen, also als verinnerlichte sozial geprägte Strukturen, die das Handeln – das Karrierehandeln und eben auch das Erzählhandeln – anleiten und ausrichten. Es ist also davon auszugehen, dass die erzählten Texte eng mit dem Habitus der Person verbunden sind. Welche Themen für die Erzählung relevant gesetzt werden, welcher ‚Blick‘ auf Vergangenes geworfen wird, welche Beurteilungen vorgenommen werden, welcher ‚Titel‘ der Lebensgeschichte gegeben wird – in all dem kommt der Habitus der Person zum Ausdruck und wird so der Rekonstruktion in der Analyse zugänglich.

In einer Interviewsituation soll also nun die ‚berufliche Lebensgeschichte‘ erzählt werden. Es ist ein Charakteristikum von Geschichten, dass sie einen **Anfang und ein En-**

---

<sup>17</sup> Mitunter mit beträchtlichen Abweichungen, wenn objektive Elemente umgedeutet oder auch verdrängt werden. Dadurch werden sie für das Individuum allerdings nicht weniger ‚wahr‘, eher im Gegenteil.

<sup>18</sup> In erkenntnistheoretischer Hinsicht ist das Verhältnis von erlebtem, erinnertem und erzählttem Leben ein höchst vielschichtiges (Konzeptionen bspw. Schütze 1983, Rosenthal 1995).

de haben, und sich zwischen diesen beiden Endpunkten eine zusammenhängende Entwicklung entfaltet – dies ist durch das Format ‚Geschichte‘ vorgegeben. Der Endpunkt retrospektiver biographischer Erzählungen ist durch den aktuellen Status quo festgelegt. Die Erzählung muss ‚bis zum heutigen Tag herauf‘ reichen, unterliegt also einer „**retrospektiven Teleologie**“ (Brockmeier 1999) – das Ziel der Erzählung muss der heutige Tag sein. In biographische Erzählungen müssen daher Entwicklungstheorien eingewoben werden. Es muss, auf für den/die InterviewerIn nachvollziehbare Weise, klargemacht werden, wie es zu dem kam, was heute ist. Die Selektion von biographischen Elementen und die Konstruktion der Geschichte muss so geglättet und bereinigt werden, dass ihr Ergebnis plausibel wird, gewissermaßen zwangsläufig an den vorläufigen Endpunkt führt, und dadurch eine „naturgesetzliche Folgerichtigkeit“ erhält:

*In die retrospektive Sichtweise werden offenbar die darin stets enthaltenen jeweiligen subjektiven Begründungen (...) so integriert, daß die in die Gegenwart mündende Lebensgeschichte eine beinahe naturgesetzliche Folgerichtigkeit erhält. (Osterland 1978:272)*

Diese Tendenz zur **Glättung** in biographischen Erzählungen bedeutet in unserem Fall, dass die InterviewpartnerInnen die Elemente ihrer Geschichte so auswählen und erzählerisch in einen Zusammenhang bringen müssen, dass sie nachvollziehbar zur aktuellen Situation (in diesem Betrieb, in dieser Position) führen. Diese der Beschaffenheit lebensgeschichtlicher Erzählungen geschuldete ‚Kontinuierung‘ ist hinsichtlich des interessierenden Phänomens der Diskontinuität und des Erlebens von Brüchen zu reflektieren.

Es ist also davon auszugehen, dass der Glättungseffekt bei der Herstellung einer stringenten, subjektiv sinnvollen Geschichte mitunter das Thematisieren von Brucherfahrungen erschwert. Situationen, die zum aktuellen Zeitpunkt als deutliche Diskontinuierung – im Sinne einer unzusammenhängenden, unfreiwilligen Veränderung (vgl. Kap. 2.3.3) – erlebt wurden, müssen aus heutiger Perspektive dennoch so in die Erzählung eingewoben werden, dass sie insgesamt eine ‚sinnvolle‘ Rolle in der Gesamtgeschichte übernehmen können. Es ist naheliegend, dass zu diesem Zweck Umdeutungen vorgenommen werden, Situationen und Entwicklungen aus heutiger Sicht anders beurteilt werden als zum Zeitpunkt ihres Erlebens. Das explizite Thematisieren von bruchhaften Erfahrungen oder persönlich problematischen Situationen im Allgemeinen in der Erwerbsbiographie als ‚diskontinuierend‘ wird dabei umso eher gelingen, je höher der Reflexionsgrad der jeweiligen Person hinsichtlich ihrer eigenen Geschichte ist.

Hier ist wieder zu betonen, dass sozialwissenschaftliche Forschung sich nur auf den momentanen, den heutigen Zeitpunkt beziehen kann, weil allein die (mitunter umgedeuteten) Erzählungen dieses derzeitigen Zeitpunkts zugänglich sind. Es kann kein Anspruch darauf erhoben werden, das tatsächliche Brucherleben zu rekonstruieren, sondern es interessiert allein die Deutung aus heutiger Perspektive, und das in Zusammenhang mit den jeweiligen Habitusformen der Karriereorientierung.

Weiters wird bei biographischer Forschung von einer **prinzipielle Asymmetrie zwischen Vergangenheit und Zukunft** ausgegangen (vgl. Günther 1976, zit. nach Geenen 2000:84), was besonders hinsichtlich Barrieren und Schwierigkeiten im Karriereverlauf zu erwähnen ist. Prospektiv wird der eigene Lebensweg offen gesehen und neben den vielen Optionen werden auch zahlreiche mögliche Barrieren am Karriere-

weg antizipiert. Retrospektiv hingegen sind nur mehr jene Barrieren und Schwierigkeiten in der Wahrnehmung vorhanden, mit denen man selbst konfrontiert war. In der Wahrnehmung der im Feld ‚Erfolgreichen‘ verschwinden also mit zunehmender Zeit strukturelle Benachteiligungen oder Hindernisse, da sie im konkreten Fall überwunden wurden, und die Gründe für das ‚Scheitern‘ anderer werden tendenziell in individuellen Faktoren (wie Kinder) verortet.<sup>19</sup> Dieses Ausblenden externer Faktoren kann auch als ein Glättungseffekt zugunsten der eigenen Lebensgeschichte gesehen werden. So entsteht eine Asymmetrie in der Wahrnehmung struktureller Hemmnisse im Feld für den individuellen Karriereverlauf – je nachdem, ob sie prospektiv oder retrospektiv abgefragt werden.

Diese Tendenz steht in Zusammenhang mit einem weiteren wesentlichen Phänomen, das in der Literatur unter dem Begriff **Diskriminierungsparadoxon** diskutiert wird. Dies bezieht sich auf die Beobachtung, dass Frauen zwar häufig von Benachteiligungen gegenüber Frauen in ihrem Umfeld berichten, aber selbst nie welche erlebt haben.

*... immer dasselbe Phänomen: eine überwältigende Mehrheit ist überzeugt, dass Frauen an der Hochschule mehr Schwierigkeiten haben als Männer und dass sie mehr leisten müssen, um erfolgreich zu sein. Fast alle Frauen kennen das Phänomen der Diskriminierung von Frauen, aber: nicht von sich selber. (Mohr 1987:99, zit. nach Lind 2004:104)*

Das Herausstellen der eigenen Nicht-Diskriminierung kann dabei als Demonstration der Gruppenzugehörigkeit gedeutet werden und als Ausdruck des Widerwillens, sich selbst zu stigmatisieren und zu isolieren.

In einer Bourdieu'schen Deutung lässt sich argumentieren, dass eine Isolation der eigenen Person durch das Zugeben einer ‚Randstellung‘ im relevanten sozialen Feld eine Verminderung des symbolischen Kapitals mit sich bringt bzw. bringen würde. Ausgegrenzt zu sein, hieße außerhalb des referierten Zentrums des sozialen Feldes zu stehen, was in der Selbstdeutung und Selbstdarstellung ein dysfunktionales Element wäre – zumindest solange die ‚illusio‘ an das Feld besteht und man als AkteurIn entsprechend der Regeln mitspielen will.

In dieser Hinsicht ist in dieser Studie auffällig zutage getreten, dass die AussteigerInnen aus dem Feld Naturwissenschaft-Technik, jene also, die das Spielfeld verlassen haben, von Diskriminierungen im Feld berichten. Für die Akademikerinnen, die sich laufend innerhalb des Feldes bewegen, dürfte die Nicht-Thematisierung (bzw. auch Nicht-Wahrnehmung) eigener Diskriminierung dem Selbstschutz und der Aufrechterhaltung der eigenen Rolle als ‚MitspielerIn im Feld‘ dienen (vgl. Kap. 9.2).

---

<sup>19</sup> Für den Hochschulsektor stellt Geenen fest: „Je höher die Frau in der Hierarchie angesiedelt ist, desto weniger fach- bzw. hochschulinterne Barrieren für Frauen nimmt sie wahr und um so stärker wird die geringe bzw. fehlende Präsenz von Frauen im wissenschaftlichen Personal individuellen Faktoren oder traditionell der Frauenrolle verbundenen Aufgaben wie ‚Mutterschaft‘ (...) zugeschrieben“ (Geenen 2002:84f)

### 3.3.5 Ergebnisqualitäten

Aus dem qualitativen Datenmaterial wurden die inhaltlichen Schwerpunkte generiert, die nun die Struktur dieses Berichts bilden und in die die Detailergebnisse der Längsschnittdatenanalyse eingewoben werden. Die Methodologie gewährleistet, dass die inhaltlichen Schwerpunkte zu einem größtmöglichen Teil den im Feld wirksamen Wahrnehmungs-, Deutungs- und Handlungsschemata folgen.

Es interessiert der individuelle Karriereverlauf in Anbindung an das konkrete Feld der Naturwissenschaft/Technik, eine Anbindung, die über das Konzept des Habitus und der Ressourcen nach Bourdieu (vgl. Kap. 2.1) hergestellt werden kann.

Es werden zunächst die Rahmenbedingungen von Karriere herausgearbeitet, die die Quelle für die Ressourcen der AkteurInnen bei ihrem Karrieren handeln darstellen. Dabei sind die beiden Sphären des beruflichen und des privaten Lebensstranges interessant. Sie wirken auf struktureller und symbolischer Ebene als zentrale Rahmenbedingungen bei der Gestaltung und dem Verlauf von Karriere. Dabei interessieren neben quantitativen Charakterisierungen vor allem die Wahrnehmungen und Deutungsmuster der darin agierenden AkademikerInnen. Zunächst werfen wir einen Blick in die berufliche Sphäre, also auf das gegenständliche Arbeitsfeld Naturwissenschaft und Technik (TEILABSCHNITT A), im darauf folgenden TEILABSCHNITT B stehen die privaten Rahmenbedingungen für die Gestaltung einer kontinuierlichen oder diskontinuierlichen Karriere im Fokus.

Im TEILABSCHNITT C werden die beiden Felder nochmals mit dem besonderen Blick der darin wahrgenommenen Ressourcen im Sinne Bourdieus dargestellt – welche ökonomischen, sozialen und kulturellen Ressourcen stehen einem/einer also zur Verfügung, wenn man/frau sich als Akademiker oder Akademikerin in diesem Arbeitsfeld bewegt?

All diese Rahmenbedingungen des Feldes vermitteln sich über den Habitus auf die subjektive Handlungsebene. Denn die im Feld grundsätzlich vorhandenen bzw. konkret vorgefundenen Bedingungen und Ressourcen eröffnen den AkteurInnen bestimmte Möglichkeiten des Karrierenhandelns und verschließen andere – mitunter mit stark geschlechtsspezifischen Unterschieden.

Daher werden im abschließenden TEILABSCHNITT D die bislang dargestellten Ergebnisse in Form von subjektiven Karriereorientierungen verdichtet. **Diese Karriereorientierungen der NaturwissenschaftlerInnen und TechnikerInnen sind als Habitusformen zu verstehen.** Sie stellen eine Verbindung, einen Angelpunkt zwischen den strukturellen/symbolischen Mechanismen des spezifischen Arbeitsfeldes einerseits und den eigenen Zielarchitekturen andererseits dar, sie vermitteln zwischen objektiver und subjektiver Ebene: Die objektiven äußeren Strukturen werden im Karriereverlauf verinnerlicht, sie gehen vor allem als (verfügbare oder nicht verfügbare) Ressourcen in die subjektiven Karriereorientierungen ein. Gleichzeitig sind sie als Handlungsstrukturen wirksam, d.h. sie lenken das (Karriere-)Handeln der AkteurInnen und reproduzieren damit in der sozialen Praxis die objektiven Strukturen des Feldes.

Hinsichtlich der Reichweite der so generierten Ergebnisse ist anzumerken, dass die Arbeit mit qualitativen Methoden und Datenmaterial anderen Qualitätskriterien folgt, als sie in der quantitativen Forschung zum Einsatz kommen. Die Karriereorientierungstypen stellen Verdichtungen dar – sie sind weder scharf voneinander zu trennen, noch sind Quantifizierungen (hinsichtlich ihrer Verteilung bzw. der Verteilung von Merkmalen) angestrebt, da Repräsentativität im herkömmlichen Sinn nicht ihr Ziel ist. „Es geht nicht um die Reduktion von Komplexität durch Zerlegung in Variablen, sondern um die Verdichtung von Komplexität durch Einbeziehung von Kontext“ (Flick 1995:57). Eine qualitative Sättigung konnte durch die gegebene Größe der Stichprobe erzielt werden.

## **TEILABSCHNITT A: DER BERUFLICHE BEREICH**

Karriere findet – wie einleitend in Kapitel 2.3 beschrieben – im Spannungsfeld zwischen individuellen Handlungsstrategien einerseits und dem umgebenden Karrierefeld andererseits statt. Zunächst gilt es, diese ‚objektiven‘ Strukturen des interessierenden Feldes in den Blick zu nehmen. Das Arbeitsfeld Naturwissenschaft – Technik unterliegt, Bourdieu zufolge, spezifischen Spielregeln, die von den AkteurInnen verinnerlicht werden (müssen), um dem Feld anzugehören und ‚mitzuspielen‘ – sie werden zu habitualisierten Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsschemata. Als solche sind sie wiederum handlungswirksam und reproduzieren über das spezifische Handeln der AkteurInnen selbst die Strukturen des Feldes. Karrierefelder zeichnen sich dabei durch verschiedene – die Karriere(-möglichkeiten) rahmende – Bedingungen und durch die Bereitstellung handlungsrelevanter Ressourcen aus, welche wichtige und wirksame Referenzpunkte für individuelle Karriereorientierungen markieren. In diesem Abschnitt geht es um eben diese Strukturen und Bedingungen des spezifischen Arbeitsfeldes Naturwissenschaft/Technik.

### **4 Rahmenbedingungen des naturwissenschaftlich-technischen Karrierefeldes**

Zu den strukturellen Faktoren des Feldes zählt vor allem seine geschlechtliche Substruktur, die unterschiedliche Wirkungen auf Frauen und Männer hat. Hier bietet es sich an, auf der übergeordneten Steuerungsebene der expliziten geschlechterbezogenen Politik zu beginnen und einen Blick auf die Frage nach Gleichstellungs- und Genderthemen in der Forschungs- und Technologiepolitik zu werfen (Kap. 4.1). Im Anschluss daran wird den – strukturell auf einer gesellschaftlichen Meso-Ebene zu verortenden – betrieblichen Haltungen nachgegangen. Welche Haltungen und Wahrnehmungen von Frauen (und Männern) im naturwissenschaftlich-technischen Feld sind hier vorherrschend und wie positionieren sich die Betriebe dazu? (vgl. Kap. 4.2)

Einen wesentlichen Moment in einer beruflichen Karriere stellt der Einstieg in das Arbeitsfeld dar – in diesem Fall also die akademische Ausbildung. Daher werden in den Kapitel 4.3 und 4.4 die naturwissenschaftlich-technischen Studienrichtungen als Rahmenbedingung des Arbeitsfeldes dargestellt, in ihrer quantitativen und qualitativen Bedeutung. Dieser Überblick über (geschlechter-)relevante, strukturell und symbolisch wirksame Rahmenbedingungen bildet den Hintergrund der im dann folgenden Kapitel 5 ausführlich dargestellten Beschäftigungssituation im naturwissenschaftlich-technischen Arbeitsfeld, bei welcher der Fokus auf der Frage nach Elementen von objektiven und subjektiven (Dis-)Kontinuitäten in der Karriere liegt.

## 4.1 Genderbelange in der Forschungs- und Technologiepolitik in Österreich

Die Forschungs- und Technologiepolitik zählt europaweit zu den zentralen politischen Themen am Beginn des 21. Jahrhunderts. Zielsetzung auf Ebene der Europäischen Union ist es, Europa bis zum Jahr 2010 zur wettbewerbsfähigsten und wissensbasiertesten Region der Welt zu machen. Diese so genannte Lissabon-Strategie umfasst eine Reihe von politischen Bereichen, von der Beschäftigung über die Bildung bis hin zur Forschung und Innovation. Quantifiziert wurde die Zielsetzung im Bereich der Forschung durch den Europäischen Rat in Barcelona im Jahr 2002, bei dem eine F&E-Quote von 2,5% des BIP im Jahr 2006 und von 3% im Jahr 2010 beschlossen wurde.<sup>20</sup> Österreich hat hier in den letzten Jahren deutlich aufgeholt. Betrug die F&E-Aufwendungen im Jahr 1990 noch 1,36% des BIP bzw. 1.900 Mio. €, wird für das Jahr 2006 von einer Quote in der Höhe von 2,43% bzw. 6.240 Mio. € ausgegangen. Die Zielsetzung einer Quote von 2,5% des BIP wurde somit nur knapp verfehlt.

Der Fokus der österreichischen Forschungs- und Innovationspolitik liegt auf einer Verbesserung der Forschungs- und Innovationsperformance sowie der Steigerung der Effizienz des gesamten nationalen Forschungs- und Innovationssystems. Ziel der Bundesregierung ist es, die Forschungs- und Innovationsaktivitäten des universitären und außeruniversitären Forschungsbereiches und der Unternehmen zu steigern, Technologie- und Wissenstransfer auszubauen, nationale und internationale Forschungs-, Technologie- und Innovationskooperationen zu forcieren, die Anzahl von technologieorientierten Unternehmensneugründungen zu erhöhen, den Innovationsoutput zu verbessern und das Entwicklungs- und Wachstumspotenzial von Unternehmen auszuschöpfen.<sup>21</sup>

Diese Zielsetzungen wurden auch in den geführten Interviews von den NaturwissenschaftlerInnen und TechnikerInnen partiell thematisiert. Insgesamt wurde der Aspekt der nationalen Forschungs- und Technologiepolitik in Österreich als karrierebeeinflussender Faktor nur von wenigen InterviewpartnerInnen (vier Personen) angesprochen. Genannt werden dabei im Wesentlichen drei Punkte: Erstens besteht in Österreich ein traditionell geringes politisches Interesse an Forschung und Technologie – Forschung wird zu sehr als Kostenfaktor und viel zu wenig als Zukunftsinvestition betrachtet. Zweitens ist die Institutionenlandschaft markiert durch „zu viele Forschungsinstitutionen, die werden ununterbrochen gegründet, alle sind viel zu schlecht dotiert, jeder kämpft von Anfang an ums Überleben“ (MA52m:55f). Kontinuität ist so oft nicht gegeben, was auch in Hinblick auf die internationale Anschlussfähigkeit und Vernetzung als erschwerender Faktor thematisiert wird. Letztlich besteht auch keine Kontinuität der Forschungsthemen, was zumindest auf persönlicher Ebene als unbefriedigend erlebt wird, wie am Beispiel einer Chemikerin deutlich wird:

---

<sup>20</sup> vgl. detailliert bspw. die jährlich erscheinenden Österreichischen Forschungs- und Technologieberichte der Bundesregierung an den Nationalrat

<sup>21</sup> zitiert nach: [http://www.bmbwk.gv.at/europa/blp/lissabon\\_prozess.xml](http://www.bmbwk.gv.at/europa/blp/lissabon_prozess.xml); Download 22.10.2006

*Also, von der Arbeit her hat es mir eigentlich immer sehr gut gefallen, die Wissenschaft. Aber so vom System her, dass man sehr lange von Stipendien lebt, dass man eigentlich nie wirklich sagen kann, ich hab nächstes Monat mein Geld, dass das auch nicht so wirklich von einem selbst abhängt, sondern teilweise auch von der politischen Situation... Also, man macht da AIDS-Forschung, auf einmal ist BSE in, und dann gibt es halt kein Geld mehr für AIDS-Forschung. Da hab ich mir damals schon gedacht, vielleicht ist es nicht so ganz das Richtige, weil das einfach in gewisser Weise sehr unbefriedigend ist. (MA67w:48)*

Ein Ziel der Forschungs- und Technologiepolitik in Österreich ist es auch, Frauen in Wissenschaft, Forschung und Technologie zu unterstützen. Dies geschieht vor dem Hintergrund, dass Frauen national wie international in der Forschung – insbesondere im naturwissenschaftlich-technischen Bereich – deutlich unterrepräsentiert sind.<sup>22</sup> So liegt beispielsweise der Prozentanteil aller Forscherinnen in Österreich laut den jüngsten Daten von EUROSTAT<sup>23</sup>, basierend auf Vollzeitäquivalenten, im Jahr 2002 bei 15,8% und weist somit gemeinsam mit Deutschland (Frauenanteil 16,1%<sup>24</sup>) eine der niedrigsten Forscherinnenquoten im EU-Vergleich auf. An der Spitze stehen Lettland mit 53,2% und Litauen mit 47,2%. Im Durchschnitt der EU-25 schätzt EUROSTAT die Forscherinnenquote auf 25,1%. In Österreich liegt insbesondere der Anteil im Wirtschaftssektor mit 9,7% weit unter dem EU-25-Durchschnitt eines Frauenanteils von 15%. Getrennt nach Wissenschaftsdisziplinen bzw. fokussierend auf den Bereich Naturwissenschaft und Technik liegen nur eingeschränkt Daten im EU-Vergleich vor. Entsprechend EUROSTAT (vgl. Wilén 2006:3) lag im Jahr 2004 der Frauenanteil in der Gruppe der ‚Wissenschaftler und Ingenieure‘<sup>25</sup> in Österreich mit 29,4% im EU-Durchschnitt. Wiederum sind hier die baltischen Länder mit Frauenanteilen von über 50% an der Spitze. Die spezifische Situation in Österreich wird in Kapitel 5.1 noch näher skizziert.

Steuerungsmaßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Forschung und Technologie setzen sowohl bei der Frauenförderung als auch jüngst im Bereich des Gender Mainstreaming<sup>26</sup> an. Insgesamt ist in den letzten Jahren in Österreich eine Vielzahl an Initiativen und Programmen neu entstanden, die schon länger bestehende Maßnahmen vor allem auf universitärer Ebene – welche im Wesentlichen während der 90er Jahre des letzten Jahrhunderts implementiert wurden – erweitern und nun gezielt auch

---

<sup>22</sup> vgl. dazu bspw. die jährlich erscheinenden Österreichischen Forschungs- und Technologieberichte der Bundesregierung an den Nationalrat oder verschiedene Dokumente und Analysen der Europäischen Kommission und von EUROSTAT

<sup>23</sup> Vgl. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>, Download der Daten 22.10.2006. Es liegen nicht für alle EU-Mitgliedstaaten Vollzeitäquivalentdaten vor, und die verfügbaren Daten beziehen sich nicht für alle Länder auf dasselbe Referenzjahr. Da sich die letztverfügbaren Daten für Österreich auf das Jahr 2002 beziehen, wurde dies als allgemeiner Referenzpunkt gewählt. Bei Ländern mit fehlenden Angaben für das Jahr 2002 wurde das Jahr 2003 herangezogen.

<sup>24</sup> Wert für das Jahr 2003

<sup>25</sup> Umfasst Personen die als PhysikerInnen, MathematikerInnen oder IngenieurwissenschaftlerInnen (ISCO 88 COM Gruppe 21) oder als BiowissenschaftlerInnen oder MedizinerInnen (ISCO 88 COM Gruppe 22) tätig sind.

<sup>26</sup> Gender Mainstreaming bedeutet, soziale Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern („Gender“) in allen Bereichen und bei allen Planungs- und Entscheidungsschritten immer bewusst wahrzunehmen und zu berücksichtigen („Mainstreaming“).

den außeruniversitären und privatwirtschaftlichen Bereich ansprechen (vgl. Österreichischer Forschungs- und Technologiebericht 2006:54ff und 2005:101ff, Universitätsbericht 2005:134ff). So wurde beispielsweise auf Initiative des Rates für Forschung und Technologieentwicklung ([www.rat-fte.at](http://www.rat-fte.at)) im Jahr 2002 die ministerienübergreifende Initiative „fFORTE – Frauen in Forschung und Technologie“ installiert. Bestehend aus drei Programmen – fFORTE academic ([www.w-fforte.at](http://www.w-fforte.at)), w-fFORTE ([www.w-fforte.at](http://www.w-fforte.at)) und FEMtech ([www.femtech.at](http://www.femtech.at)) – zielt fFORTE auf eine umfassende Förderung von Mädchen und Frauen während aller Phasen des Bildungs- und Berufsweges. Die Initiativen umfassen ein vielseitiges Spektrum an Maßnahmen, von Sensibilisierungsansätzen über Individualförderungen bis hin zur Förderung von durch Frauen geleiteten Forschungseinrichtungen. Generell wird in den von uns geführten ExpertInnen-Gesprächen darauf hingewiesen, dass das Thema Gender im Forschungs- und Technologieförderungsbereich noch in den „Kinderschuhen“ steckt und eine Beurteilung der gesetzten Maßnahmen zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht möglich ist. Es ist verstärkt darauf zu achten, argumentiert beispielsweise eine unserer InterviewpartnerInnen, dass ein konsequentes Mainstreaming des Themas Gender erfolgt, d.h. eine Verankerung und Implementierung auf allen Ebenen, in allen Prozessen und Maßnahmen.

*Die Programme sind ja toll, aber sie wirken nur punktuell und nur kurzfristig. Wenn wir das Thema nachhaltig behandeln wollen, müssen die Gelder, die dafür freigegeben sind, gebündelt sein, und das Thema Gender Mainstreaming und Gleichstellung über alle Ministerien, über alle Programme laufen, und gemeinsam längerfristig was tun. Ich hab das Gefühl, die Strategie beim Thema Gender über Österreich fehlt. Da ein bissl, dort ein bissl. Man kann nicht einfach nix tun und warten, bis eine Generation ausstirbt und schauen, ob die nächste Männergeneration bügelt. Das kann es ja nicht sein. Aber oft kommt es mir so vor. (PV6:80)*

Eine Annäherung an das angestrebte Ziel, nämlich Gender Mainstreaming auf allen Ebenen und in allen Handlungsschritten zu implementieren, kann einen wichtigen Beitrag zur Aufhebung struktureller Benachteiligungen von Frauen leisten – das zeigen jedenfalls Erfahrungen aus anderen Bereichen wie bspw. der Arbeitsmarktpolitik. Gender Mainstreaming ist nicht zuletzt auch deshalb eine wichtige Strategie, da gegenüber Maßnahmen der reinen Frauenförderung zahlreiche Vorbehalte auch seitens der betroffenen AkteurInnen selbst bestehen, wie sich auch im Rahmen der hier vorliegenden qualitativen Befragung von Naturwissenschaftlerinnen und Technikerinnen zeigte (vgl. Kap. 9.3).

## **4.2 Frauen in naturwissenschaftlich-technischen Berufen – „es bewerben sich halt kaum Frauen“<sup>27</sup>**

Auf einer Meso-Ebene des Karrierefeldes, welches eine wichtige Rahmung individueller Karrierestrategien und -potenziale darstellt, rückt auch die Frage nach der Positionierung von ArbeitgeberInnen zur Beschäftigung von Frauen in den Fokus. Dabei geht es an dieser Stelle vorerst um die Frage der grundsätzlichen Haltung und Offenheit gegenüber weiblichen MitarbeiterInnen. Fragen nach Mechanismen der Segregation

---

<sup>27</sup> PV22:44

oder geschlechtsstereotypen Rollenbildern werden weiter hinten (vgl. Kap. 9.2) explizit aufgegriffen.

Die im Rahmen dieser Untersuchung einbezogenen Organisationen beschäftigten im Durchschnitt ca. ein Viertel Frauen<sup>28</sup> im hochqualifizierten naturwissenschaftlich-technischen Bereich. Allerdings besteht eine große Bandbreite: Betriebe, die über 50% Akademikerinnen beschäftigen, sind hier ebenso inkludiert wie solche, die keine einzige Frau im Team haben. Die Analyse der Interviews deutet darauf hin, dass hier nach naturwissenschaftlichem und technischem Feld wie auch nach Sektoren Unterschiede bestehen. Auffällig ist dabei zunächst, dass im Non-profit-Bereich tendenziell höhere Frauenanteile vorliegen. Vor dem Hintergrund, dass in der Stichprobe Organisationen mit vor allem im naturwissenschaftlichen Bereich angesiedelten breit ausgerichteten Aufgabenbereichen und entsprechenden Arbeitsanforderungen vertreten sind, entspricht dies zum einem dem Befund, dass Frauen verstärktes Interesse an interdisziplinär orientierten Aufgaben haben (vgl. bspw. Wächter 2003:63ff). Zum anderen wurde oben bereits gezeigt, dass schlichtweg mehr Frauen ein naturwissenschaftliches Studium als eine technische Ausbildung absolvieren. Das ‚Problem‘, weibliche Mitarbeiterinnen zu finden, stellt sich so in diesen Organisationen auch nicht – es wird von genügend Bewerbungen berichtet. Gleichzeitig weisen mehrere Naturwissenschaftlerinnen darauf hin, dass es für sie sehr schwierig ist, den gewünschten Arbeitsplatz zu finden:

*In die Naturwissenschaft schlitterst du wahrscheinlich durch dein Interesse an Wissenschaft hinein, und wenn du dann damit konfrontiert wirst, dass deine beruflichen Aussichten nicht im Entferntesten deinen Träumen entsprechen, dann kannst eh nimmer zurück. Dann musst du halt versuchen, irgendwie eine vernünftige Lösung zu finden, was schwer ist. (MA52m:64)*

In der überwiegenden Anzahl der Betriebe lautet der Tenor hingegen: **Wir würden Frauen einstellen, wenn sich denn welche bewerben würden.** Zahlreiche Organisationen berichten, dass sich keine oder so gut wie keine Frauen auf offene Stellen bewerben. Speziell für den technischen Bereich wird konstatiert, dass der Mangel an Frauen den generell bestehenden TechnikerInnenmangel noch verschärft:

*Es gibt zu wenig Damen in der Technik, generell, das möchte ich gerne überhaupt deponieren, das verstärkt auch den TechnikerInnenmangel. (PV27:65)*

Die Bereitschaft, Frauen aufzunehmen, besteht nach Aussagen der Personalverantwortlichen jedenfalls. Mehrere Betriebe erzählen, dass jede Frau, die sich bewirbt und deren fachliche Qualifikation passend ist, jedenfalls einen Vorstellungstermin erhält, weil:

*...ich einfach keine Bewerberinnen habe, ich bekomme, wenn ich eine Position ausschreibe, zwischen null und einer Bewerberin, im Verhältnis, sage ich jetzt mal, vielleicht... Auf 30 männliche Bewerber kommt vielleicht eine Frau. Und die halt auch noch eher in den Bereichen Informatik, Wirtschaftsinformatik, technische Mathematik, aber wenn ich sage, ich suche Maschinenbau, also null, Mechatronik null, diese klassischen Bereiche. Chemie ist auch noch halbwegs gut besetzt, Physik auch*

---

<sup>28</sup> Diese Zahl ist als Richtwert zu sehen, da im Rahmen der Interviews keine detaillierte MitarbeiterInnenstatistik erhoben wurde. Es hat sich gezeigt, dass viele Betriebe den exakten Anteil von NaturwissenschaftlerInnen/TechnikerInnen unter den AkademikerInnen nicht nennen können, sondern eine Einschätzung vornehmen.

*noch, also diese grundlagenorientierten noch eher, aber alles, was in Richtung Maschinenbau, Mechatronik, Elektrotechnik geht, null. (PV10:15)*

Ein anderes Unternehmen berichtet, dass bis dato alle Frauen, die sich beworben haben, auch aufgenommen wurden: „Wir haben nicht viel, aber wir haben, alle die sich beworben haben, genommen“ (PV5:5). Letztlich würden aber alle Bemühungen von Seiten der Betriebe nichts nützen, wenn sich die Zahl der weiblichen Studierenden in diesen Bereichen nicht erhöhe.

Bei der hohen Bereitschaft, die seitens der Betriebe betreffend die Einstellung von Frauen geäußert wird, drängt sich die Frage nach Begründungszusammenhängen auf. Dabei lassen sich – sieht man von der Frage eines möglichen Arbeitskräftemangels ab – im Wesentlichen zwei Motive finden.

### ■ **Frauen sind ‚kommunikativer und gut fürs Betriebsklima‘**

„Frauen sind gut für das Klima im Team, für das Betriebsklima und für das Klima bei KundInnen-Kontakten, sie bringen andere Sichtweisen ein, haben einen ganzheitlichen Zugang, der über den Tellerrand des isolierten Einzelproblems hinausreicht“ – so formuliert Christine Wächter (2003:196) ein Ergebnis ihrer Befragung von Betrieben des Micro Electronic Clusters in Villach, das sich eins zu eins mit den hier generierten Ergebnissen deckt. Auch hier werden sehr stark die kommunikativen Fähigkeiten der Frauen und die damit verbundenen positiven Auswirkungen betont:

*Der Grund, warum ich Frauen im Haus haben will, ist, dass ich das brauche, in einem Team, dass ich auch Emotionen anspreche, oder sage, OK, da läuft jetzt nichts fachlich schief, da läuft was anderes schief, schauen wir, wie wir das hinbringen. Das brauche ich, Fragen stellen – ich finde es oft so schrecklich bei uns im Haus: Es fragt keiner, warum – ich weiß genau, dass sie es nicht wissen, aber es traut sich keiner zu fragen. Es ist sehr männlich, ich habe das schon oft diskutiert. Und dann sitzt eine Frau daneben, und die fragt, und dann sagen sie ‚Ja, danke, dass du gefragt hast‘. (PV10:67)*

*Wir haben die Erfahrung gemacht, dass die Männer sehr froh sind, wenn sie Frauen in ihrer Abteilung haben. Sie sagen, das Klima ändert sich, der Umgang miteinander, die erleben das durchaus positiv. (PV15:17)*

*Meine Meinung ist, dass das Kommunikationsverhalten mir besser vorkommt [bei Frauen], das ist im Wesentlichen meine Einschätzung, die da zum Tragen kommt. Mir kommen die Frauen, die Bewerberinnen, sehr oft als diejenigen, die... Die fachliche Qualifikation ist meistens vergleichbar bei den Bewerbern, aber die Kommunikation bei den Frauen ist irgendwie glaubwürdiger, besser, einfacher, und das ist das Kerngeschäft bei uns. Wichtig ist, wie sie mit den Leuten reden, und das kommt bei den Frauen besser, die sich bei uns bewerben, und darum gibts bei uns diesen hohen Frauenanteil. (PV23:4)*

Ob damit für Frauen letztlich auch verbesserte Karriere- und Berufschancen in den naturwissenschaftlich-technischen Bereichen entstehen, wird sich zeigen. Aus den derzeitigen Daten zumindest lässt sich dies (noch) nicht ablesen (vgl. bspw. zur Frage der geschlechtsspezifischen Zusammensetzung der Teams auf verschiedenen Hierarchieebenen: FEMtech 2006). Genauso gut kann die Situation als eine Aufforderung an Männer gesehen werden, die Zeichen der Zeit zu erkennen und ihre ‚weiblichen‘ Anteile besser zu entwickeln (vgl. Müller 1999a:146).

## ■ Frauen sind fachlich gut

Frauen werden aber nicht nur hinsichtlich ‚typisch‘ weiblicher Fähigkeiten, sprich ihrer Kommunikationsfähigkeit u.ä. als ‚gut‘ beschrieben; einzelne Personalverantwortliche weisen auch explizit auf die bei Frauen vorhandenen fachlichen Qualifikationen hin. Zum einen wird betont, dass, wenn Frauen ein männerdominiertes Studium ‚durchgezogen‘ haben,

*...dann weiß sie, was sie will, und weiß, was sie tut, und ist dann meistens besser als die Männer – sag ich jetzt einfach mal so. (PV15:13)*

Insbesondere im Architektur- und Planungsbereich wird auch auf die gesellschaftspolitische Gestaltungsfunktion der Arbeit verwiesen und festgehalten, dass eine Arbeit, die

*...sehr präzise die gesellschaftlichen Gegebenheiten abdecken sollte, gar nicht denkbar ist, würde sie nicht auch von den Akteuren ausgewogen positioniert. Eine, fiktiv gedacht, rein männliche Arbeit müsste wahrscheinlich zwangsläufig in den Ergebnissen versagen. Vor dem Hintergrund war und ist das bei uns immer ein Thema. (PV13:4)*

## ■ International gibts mehr Frauen

Ein drittes Motiv für den Wunsch nach mehr Frauen, das von einem Personalverantwortlichen angeführt wird, bezieht sich auf den Vergleich mit Betrieben außerhalb Österreichs. International sei der hierzulande vorliegende geringe Frauenanteil nicht üblich:

*So extrem wie bei uns ist das nirgends. Und wir kommen uns ein bissl komisch vor, und in unserem Leaderteam, das besteht aus zwölf Leuten, da waren wir immer lauter Männer und waren jetzt froh, eine Frau hineinzubringen, und zwar als für Kommunikation zuständig, auch eine Akademikerin. Sie ist die jüngste, erst 30, wir haben gesagt, wie wollen unbedingt eine hinein haben, auch wenn sie vielleicht noch ein bissl zu unerfahren ist für den Job. Also, wir bemühen uns, es ist sehr, sehr schwer – ich glaub, das dauert wahrscheinlich noch fünf bis zehn Jahre, bis das ein bisschen ausgewogener wird. (PV26:17).*

### 4.2.1 Thesen zur Unterrepräsentiertheit von Frauen im naturwissenschaftlich-technischen Feld und mögliche Gegenstrategien

Wieso sich so wenige Frauen im naturwissenschaftlich-technischen Feld finden, wird von Seiten der Personalverantwortlichen im Wesentlichen im Kontext von zwei Aspekten diskutiert.

## ■ „Wir haben ein ‚Bild-Problem‘“ ...

...stellt eine Personalverantwortliche fest und spricht damit einen Punkt an, der in zahlreichen Interviews als einer von mehreren Gründen für den geringen Frauenanteil genannt wird. Bilder sowie auch Sprache stellen wichtige Verständigungsmittel dar und wirken stark bewusstseinsbildend. Sie reflektieren und (re-)produzieren gesellschaftliche Strukturen und bereits vorhandene Bilder. Die symbolische Konstruktion einer

Verbindung von Technik mit Männlichkeit und der ‚weiblichen Technikferne‘ (vgl. Kap. 1.2) wird über die kulturelle ‚Bildersprache‘ maßgeblich mitgetragen.

Inzwischen gibt es zahlreiche Initiativen und Maßnahmen mit dem Ziel, Frauen und Mädchen Technik ‚näher zu bringen‘.<sup>29</sup> Ungeachtet dieser Maßnahmen ist der jetzige Zeitpunkt wohl der Anfang und noch nicht das Ende des Weges der nachhaltigen Veränderung des Technikbildes. Nach wie vor, so einer unserer Interviewpartner, sei das Bild

*...von technischen Studien eines von gestern oder vorgestern, und das liegt dann doch an uns, dass wir das offensichtlich zu schlecht schaffen, vor allem Frauen zu kommunizieren, das Bild von Elektronik in der heutigen Zeit – als das das auch vielfach noch in den Medien transportiert wird... Weil, da sitzt wer mit einem dampfenden Lötkolben in der Ecke und baut Elektronik zusammen. Wenn Sie hier mit einem Lötkolben auf ein Gerät losgehen, das ist schlichtweg kaputt. (PV1:26)*

So ist beispielsweise auch bekannt, dass die sprachliche Benennung von Ausbildungsangeboten mit darüber entscheidet, wie hoch der Frauenanteil in dieser Ausbildung ist. Von entsprechenden Erfahrungen wird auch hier im Zusammenhang mit der Bezeichnung eines Studienganges an einer Fachhochschule berichtet:

*Und der [Anm.: Kollege] hat gesagt: Bitte sagt mir einen Namen, der nicht so technisch klingt, damit mehr Frauen das studieren. Wirklich! „Technologie“ oder so darf da schon gar nicht drin vorkommen. Und es gibt jetzt wirklich einen viel höheren Frauenanteil bei diesem neuen Studium. (MA33w:91)*

Ein Interviewpartner meint in diesem Kontext, dass eine Tendenz der Verökonomisierung der Forschung besteht, wirtschaftliche Verwertungskriterien das Denken zu sehr prägen und Forschung als schöpferischer Akt wieder mehr betont werden muss:

*Ein fehlgeleitetes Image. Fängt damit an, dass es nicht erkennbar wird, dass eine Schönheit und eine Spannung in der Forschung liegt, die nichts damit zu tun hat, dass ich jetzt ein Medikament oder eine Maschine herstellen will, sondern im Gedanklichen. Im Streben nach naturwissenschaftlicher Erkenntnis liegt eine große Schönheit. Das bringen ein paar Leute hervorragend hinüber, aber davon gibts zu wenig, von denen, die sagen können, „Mir ist das wurscht, was die Firma XY damit machen will“. Die schöpferische Schönheit wird nicht übergebracht. (PV21:34)*

## ■ Hardcore-Techniker und Softcore-Technikerinnen

Einen weiteren Grund für die Unterrepräsentiertheit von Frauen im Feld sehen InterviewpartnerInnen in deren Bevorzugung naturwissenschaftlich-technischer Studien mit gesellschaftswissenschaftlichen und ökologischen Schwerpunktsetzungen (vgl. auch 4.4). Dieses Bild geht fließend in die häufig beschriebenen Stärken der Frauen im Bereich der *social skills* ein. Gleichzeitig kommt hier aber auch das Bild der technikfernen Frauen zum Tragen. Die historisch gewachsene Bild der Unvereinbarkeit von Frau und Technik erfährt hier eine Form von ‚Modernisierung‘: Frauen können bzw. wollen ‚ein bisschen‘ Technik machen. Gleichzeitig wird – nach dem Zugestehen von technischen Randbereichen an Frauen – ein ‚innerer‘ Teil von Technik bewahrt, eine ‚pure‘ Technik, an der Frauen nach wie vor vermeintlich ein geringeres Interesse haben und vermittels

---

<sup>29</sup> Exemplarisch: ‚Arbeitsblicke‘, ein Projekt von w-fORTE, das Einblick in den Arbeitsalltag von NaturwissenschaftlerInnen/TechnikerInnen gibt; ‚FIT – Frauen in die Technik‘, ein Projekt im Rahmen der Initiative fORTE – Frauen in Forschung und Technologie, das für Mädchen Informations- und Schnupper-tage in technisch-naturwissenschaftlichen Studienrichtungen anbietet. Vgl. auch bm:bwk 2005

dieses Diskurses ausgegrenzt bleiben. Pointiert formuliert wird hier von „Hardcore-Technik“ (MA2m:7) gesprochen. Ein Personalverantwortlicher beobachtet in seinem Betrieb:

*Wir arbeiten sehr spezialisiert technisch, möglicherweise ist das dann ein Tick zu viel für die Frauen. Möglicherweise, wenn es um etwas globalere Dinge geht, dass da der Frauenanteil ein höherer ist, aber wenn es tief technisch ist, dann gibts einfach keine Frauen, die das machen wollen. (PV15:13)*

Vor dem Hintergrund dieser Aspekte setzen die vorgeschlagenen **Strategien zur Erhöhung des Frauenanteils** stark im schulischen Bereich und in der Öffentlichkeitsarbeit an: Der naturwissenschaftlich-technische Bereich bedürfe einer Imagekorrektur, die bereits an den Schulen ansetzen müsse. Ansatzpunkte sind in der Ausbildung der PädagogInnen ebenso zu finden wie in der Gestaltung der Lehrpläne. Letztere vermitteln nämlich ein verstaubtes Bild:

*Ich geh oft und gern in die Schule und red mit den Kindern, und der Lehrer sagt: „Super, was Sie erzählen, aber was glauben Sie, was wir im Lehrplan haben! Ich muss denen beibringen, wie viel C6 irgendwas!“ Das ist ein antiquierter Lehrplan. Da macht man was mit. Und die Schüler auch. Der Kernpunkt ist, den intellektuellen Reiz der Naturwissenschaft herauszustellen. Jeder glaubt, ein Physiker ist ein Grenzgenie. Überhaupt nicht. Sind ganz normale Leute. (PV21:39)*

Auch sind Maßnahmen nötig, die gezielt Mädchen ansprechen und ihnen naturwissenschaftlich-technische Berufsmöglichkeiten näher bringen. Damit sollten auch mehr Mädchen für die Absolvierung einer HTL begeistert werden, denn:

*...das fängt schon spätestens bei der HTL an, weil ich kann mir nicht vorstellen eigentlich, dass eine Dame HAK oder Gymnasium macht und dann die TU absolviert. Die Weiche wird im Gegensatz zu den Männern, denke ich, bei den Damen früher gestellt. (PV27:63)*

Das heißt: Der Ansatzpunkt für geschlechtssensible Arbeit ist bereits frühzeitig zu suchen. Idealerweise sollten bereits ab der Vorschulerziehung geschlechtssensible Ansätze zum Tragen kommen (vgl. Bergmann et al. 2002). Berufsorientierung im eigentlichen Sinn setzt derzeit oft erst bei den 13- bis 15-Jährigen an; allerdings besteht bei jüngeren Personen – etwa 11-Jährigen –, aufgrund der weniger gefestigten geschlechtsspezifischen Rollenbilder, mehr Chance auf eine echte – und ohne Zeitdruck mögliche – Orientierung und auf die Vermittlung eines weiten (auch nichttraditionellen) Berufsspektrums.

Letztlich wird zur ‚Entstaubung‘ des Images der Naturwissenschaft/Technik eine verstärkte und nachhaltige Öffentlichkeitsarbeit als wesentlich angesehen. So meint eine Interviewpartnerin:

*Was verknüpfe ich mit dem Wort „Wirtschaftsingenieur“? Mit „Arzt“ oder „Lehrer“ wird sofort ein Bild verknüpft. Das haben wir noch nicht griffig genug gemacht. Dort müssen wir in diese Richtung ansetzen. Wir brauchen groß angelegte Kampagnen: **Das ist nicht altmodisch, nicht öd, nicht nur männlich. Das muss vermittelt werden. Da muss man ansetzen. (PV6:76)***

### **4.3 Der Einstieg in die naturwissenschaftlich-technische Berufslaufbahn: universitäre Studien – Abgrenzung(-svarianten) und Quantität des Feldes**

Die im vorigen Kapitel angesprochene Tatsache, dass der Frauenanteil in Forschung und Technologie im Allgemeinen und in der Naturwissenschaft und Technik im Besonderen in Österreich im internationalen Vergleich relativ gering ist, spiegelt auch die Geschlechterverhältnisse in diesen Studiengängen wieder. Gleichwohl: Je nach herangezogenem Klassifikationssystem fällt oder steigt der Frauenanteil. Gerade bei Studienrichtungen mit vielen Studierenden sind unterschiedliche Zuordnungen zu Naturwissenschaft/Technik in den statistischen Kennzahlen folgenreich.

Betrachtet man jene Aufstellungen im Universitätsbericht des bm:bwk (vgl. bm:bwk: div. Jahre), die mit der international vergleichbaren Zuordnung von Studien zu Gruppen (ISCED) operieren, mit der nationalen Systematik oder der Hochschulstatistik der Statistik Austria, fällt ein deutlich niedrigerer Frauenanteil in den naturwissenschaftlichen Richtungen auf. Am Beispiel belegter Studien ordentlicher in- und ausländischer Studierender: der Frauenanteil in naturwissenschaftlichen Studien lag im Wintersemester 2004 nach der internationalen Systematik bei 34,4% und nach der nationalen Zuordnung bei 62,8%. Zum Tragen kommt hier, dass in letzterer Systematik traditionell frauenstarke Studienrichtungen wie Psychologie und Pharmazie der Kategorie Naturwissenschaft zugerechnet werden. Auf Ebene der technischen bzw. ingenieurwissenschaftlichen Studien ist die Zuordnung einheitlicher, und so beträgt hier in beiden Statistiken der Frauenanteil ca. 22%.

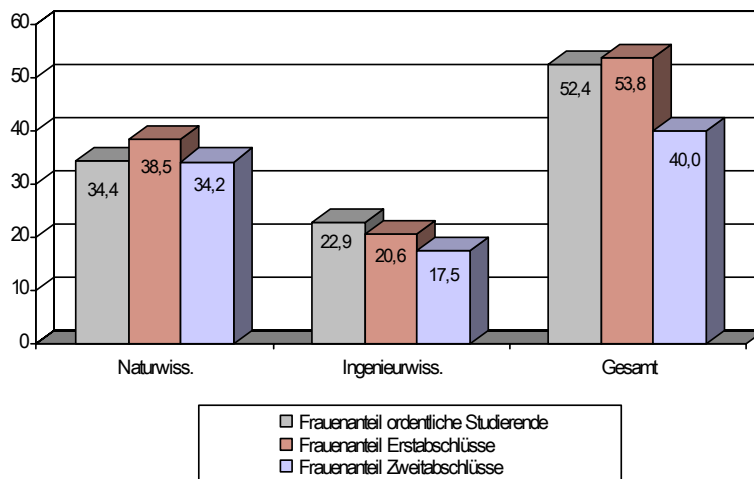
Ein anderes Beispiel für die Uneinheitlichkeit der in Verwendung befindlichen Klassifikationssysteme: Wasserwirtschaft ist entsprechend der österreichischen Systematik der Wissenschaftszweige inhaltlich als naturwissenschaftlicher Wissenschaftszweig zu sehen. Die Hochschulstatistik der Statistik Austria führt „Kulturtechnik und Wasserwirtschaft“ als Teil der Bodenkultur (die hier eine ganz eigene Richtung neben naturwissenschaftlichen und technischen Richtungen darstellt), der Universitätsbericht des Ministeriums versteht Wasserwirtschaft wiederum als ingenieurwissenschaftliches (also technisches) Studium.

Wir haben uns in der hier vorliegenden Studie im Wesentlichen an der international üblichen Klassifikation nach ISCED orientiert und haben somit keine PharmazeutInnen und PsychologInnen in der empirischen Analyse eingeschlossen.

An den aktuellen Studierendenzahlen entsprechend der ISCED-Zuordnung zeigt sich erstens, dass für den vorliegenden Vergleichszeitraum 2002–2004 keine nennenswerten Verschiebungen der Frauenanteile bemerkbar sind. Zweitens wird deutlich, dass zwar insgesamt bereits mehr Frauen als Männer an den österreichischen Universitäten studieren (52,4%), die korrespondierenden Anteile bei den hier interessierenden Studiengruppen jedoch deutlich geringer sind (34,4% im Bereich Naturwissenschaft und 22,9% in ingenieurwissenschaftlichen Studien). Erkennbar wird weiters im Bereich der ingenieurwissenschaftlichen Studien das Phänomen der „leaky pipeline“ (Berryman 1983) in der Höherqualifizierung, sinkt doch der Frauenanteil auf Ebene der (Erst- und Zweit-)Abschlüsse ab. Im Bereich der naturwissenschaftlichen Studien bleibt der Frau-

enanteil demgegenüber konstant, auf Ebene der Erstabschlüsse liegt er sogar über jenem in der Zahl der Studierenden.

**Abbildung 10: Frauenanteile in naturwissenschaftlichen und ingenieurwissenschaftlichen Studiengruppen und Studien gesamt, ordentliche Studierende im Wintersemester 2004, Erst- und Zweitabschlüsse im Studienjahr 2003/2004, in %**



Quelle: bm:bwk 2005, Studiengruppen nach ISCED

#### **4.4 Der Einstieg in die naturwissenschaftlich-technische Berufslaufbahn aus subjektiver Sicht: Zugänge der befragten AkademikerInnen**

Der Zugang zum Feld, also die Entscheidung für ein naturwissenschaftlich-technisches Studium ist, wie oben gezeigt wurde, bei Männern deutlich häufiger als bei Frauen gegeben. Im Rahmen der qualitativen Interviews, wo eine breite Streuung an naturwissenschaftlich-technischen Studien erreicht werden konnte (von Architektur über Informatik bis hin zu Verfahrenstechnik), wurden die GesprächspartnerInnen gebeten, ihre bisherige Berufsbiographie mit allen Stationen zu erzählen. Auf Basis dieser Erzählungen können die Beweggründe für die Wahl eines naturwissenschaftlich-technischen Studiums nachvollzogen werden. Zentrale Zugangsmotivation ist für Frauen wie auch die Männer – wenig überraschend – das **Interesse** an der Thematik. Sieht man näher hin, zeigen sich allerdings deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede in den Strategien zur Umsetzung dieses Interesses.

Die Studienwahl stellt bei den **Männern** oft eine quasi logische Fortführung der vorherigen Ausbildung dar. Zahlreiche Männer besuchten eine Höhere Technische Lehranstalt (HTL). In dieser Schulform besteht in Österreich traditionell eine deutliche Män-

nerdominanz. So waren lt. Schulstatistik 2003 gerade 11% der HTL-SchülerInnen Mädchen.

Junge Männer sind somit – sowohl in ihrer Selbst- als auch in der Fremdwahrnehmung durch gleichaltrige Frauen – schon von ihrer Grundausbildung ‚techniknäher‘, und es ist für sie daher ‚nahe liegend‘, ein technisches Studium aufzunehmen. Sie wechseln häufig inhaltlich linear von einer HTL in ein ähnlich gelagertes Studienfach, wie die folgenden Interviewausschnitte zeigen:

*HTL für Hochbau, daneben Ferialpraxis, zum Teil verpflichtend, zum Teil auf Baustellen oder in Planungsfirmen; dann Entscheidung, Architektur zu studieren, 1989, TU Graz, motiviert durch Architekten, die an der HTL unterrichtet haben. (MA60m:2)*

*Ich habe Elektrotechnik studiert. Ich habe schon immer als Kind alles gerne zerlegt, Technik war für mich was total Faszinierendes. Nach der Hauptschule habe ich sofort gewusst, ich will Elektrotechnik, HTL machen, in [Ort]. Die Matura ist recht gut gelaufen und ich habe mir gedacht, doch noch studieren, und so habe ich es dann auch gemacht. Ich habe in Wien an der TU Elektrotechnik studiert. Ich bin dem treu geblieben. (MA16m:3)*

*Die Technik hat einmal angefangen – HTL [Ort], ich bin ausgebildeter Ingenieur für Feinmesstechnik; hab ich '98 fertig gemacht, bin dann direkt auf die TU gegangen und hab technische Physik studiert. (MA20m:3)*

Auffällig ist aber auch, dass eine zweite, etwa gleich große Gruppe männlicher Gesprächspartner ihre Biographieerzählung erst direkt mit Antritt des Studiums beginnt. Die vorherige Schulbildung, mögliche Studien- oder Berufsalternativen, die Rolle der Eltern etc. werden nicht thematisiert. Auffällig ist dieser Umstand insofern, als dass die Mehrheit der Frauen ihre Studienwahl sehr wohl aus einer solchen Richtung herleitet und begründet. Wir schließen daraus, dass die Wahl eines naturwissenschaftlich-technischen Studiums bei Frauen mehr ‚Erklärungsbedarf‘ erzeugt und erzeugt und infolgedessen einen markanteren Punkt der beruflichen Biographie darstellt, als dies bei Männern der Fall ist.

Als beeinflussender Faktor muss hier der gesellschaftlich verankerte Mythos einer dem weiblichen Geschlecht vermeintlich naturgegebenen ‚Technikferne‘ angesprochen werden, mittels dessen die marginale Beteiligung von Frauen in technischen Feldern argumentiert und reproduziert wird (vgl. Kap. 1.2 und 4.2). Die männliche Dominanz schon in den techniknahen Ausbildungsstätten wie den Höheren Technischen Lehranstalten trägt maßgeblich zur symbolischen Konstruktion einer solchen ‚Techniknähe‘ der Männer (und der reziproken ‚Technikferne‘ der Frauen) bei. Diese macht es Mädchen überaus schwierig, eine Entscheidung für einen ‚mädchenuntypischen‘ Ausbildungsweg zu treffen (vgl. Wächter 2003), was wiederum die Chancen der Aufnahme einer akademischen Ausbildung im naturwissenschaftlich-technischen Bereich stark senkt.

Fokussiert man auf die weiblichen Biographieerzählungen, können mehrere zentrale Realisierungsaspekte der Interessen der befragten Frauen herausgearbeitet werden.

### ■ Realisierung eines Zieles

Die Wahl eines Studienfachs ist bei manchen Befragten mit dem Wunsch der Realisierung von allgemeinen – gesellschaftlichen und ökologischen – Zielsetzungen verbunden. So erzählt beispielsweise eine Umwelttechnikerin:

*Zuerst hab ich mir schwer getan, was ich eigentlich machen will, und hab dann durch Freunde und einfach durch Gespräche, die sich ergeben haben – ich bin jemand, der Natur... und ein Sinn in meiner Arbeit ist mir wichtig, auch einfach Umwelt und Umweltschutz... Dann ist die Idee gekommen, das mit der Technik, die ich auch machen wollte, zu kombinieren. Und dann ist die Umwelttechnik daraus geworden. (MA56w:3)*

Auch in der Literatur finden sich zahlreiche Hinweise, dass sich Frauen verstärkt für Studien mit gesellschaftswissenschaftlichen und ökologischen Schwerpunkten interessieren (vgl. z.B. Wächter 2003:63ff), was sich auch in der Statistik der Belegung von Studien widerspiegelt. So erreichen Studiengänge wie Architektur oder Biologie relativ hohe Frauenanteile.

### ■ Die Qual der Wahl – Kunst oder Physik?

Mehrere Frauen berichten, dass sie hinsichtlich ihrer Studienwahl lange überlegt und verschiedene Alternativen abgewogen haben. Sie interessieren sich für verschiedenste Bereiche, sehen ihre Begabungen ebenso im sprachlichen, künstlerischen oder eben naturwissenschaftlich-technischen Bereich. Die Entscheidung für den naturwissenschaftlich-technischen Bereich fällt letztlich in allen Fällen aus der Überlegung heraus, bessere Berufsmöglichkeiten vorzufinden:

*Nach langem Hin und Her, ob ich was Künstlerisches studieren möchte oder technische Physik, hab mich dann für technische Physik entschieden, weil ich mir gedacht habe, es gibt einfach Momente, wo ich nicht künstlerisch arbeiten will und kann, und mich da nicht darauf verlassen möchte, damit mein Einkommen zu bestreiten. Da schien mir die Physik letztlich solider. (MA17w:2)*

### ■ Auf Umwegen zum naturwissenschaftlich-technischen Studium

Nicht immer erfolgt ein geradliniger, direkter Übergang von der Schule an die Universität. Der Weg ins naturwissenschaftlich-technische Studium führt manchmal auch über Umwege. Manche Befragte begannen zunächst eine Ausbildung in einem nicht naturwissenschaftlich-technischen Bereich, merkten dann erst nach und nach, dass diese für sie nicht passend war und wechselten schließlich. Zwei Momente lassen sich hier als wesentlich benennen. Zum einen der Faktor ‚Mut‘ – Gesprächspartnerinnen erzählen, dass es eine gewisse Zeit gedauert hat, um den **Mut** für die Entscheidung ‚naturwissenschaftlich-technisches Studium‘ aufzubringen:

*Oberstufe BORG, hab dann angefangen... Zwei Jahre BWL studiert, was mir aber dann nicht mehr zugesagt hat, weil ich einfach dieses Berufsbild des Managers oder in der Betriebswirtschaft zu arbeiten... nicht mehr so zugesagt hat, und ich eigentlich immer schon eher naturwissenschaftlich begabt war. Ich hab es mir nur nicht von Anfang an ganz zugetraut, dass ich was Technisches studiere. Hab dann aber nach zwei Jahren gesehen, da war ich mit dem ersten Abschnitt schon fast fertig, dass das nix bringt, und bin nach Graz gezogen und hab halt gewechselt und hab angefangen, Telematik zu studieren. Das war von Anfang an das eigentlich, was mich interessiert hat. (MA33w:2)*

Zum anderen kann ‚der Umweg‘ aber auch durch soziale Beziehungen (Herkunftsfamilie, Freundeskreise) beeinflusst werden. Der Hinweis, dass Eltern eine wichtige Rolle sowohl in der Entscheidung für oder gegen ein Studium als auch in der Frage der Studienwahl einnehmen, findet sich auch in der Literatur (Lind 2004:60). In unserem Sample zeigt sich ebenfalls, dass ein naturwissenschaftlich-technisches Studium teils **gegen den Willen der Eltern** absolviert wurde, wie im folgenden Zitat einer technischen

Mathematikerin zum Ausdruck kommt, die nach der Matura in eine Pädagogische Akademie (PÄDAK) wechselte und auch einige Jahre an Schulen unterrichtete, bevor sie mit dem Studium begann:

*Weil meine Eltern haben gedacht, ich habe einen völligen Vogel – mit dem Hintergrund, ich wollte immer auf die Technik gehen, wollte Verfahrenstechnik studieren, wie mein Vater. Und ich bin von einem humanistischen Gymnasium gekommen und in der damaligen Berufsberatung hat man gesagt, wenn man von einem humanistischen oder sprachlichen Gymnasium kommt, eignet man sich nicht für die Technik, man hat kein Geometrisch Zeichnen als Grundlage, demzufolge ist die Einstiegshürde zu hoch. Das hat mich nebst dem Unverständnis meiner Eltern [dafür], so was tun zu wollen, eigentlich auf die PÄDAK gebracht. Mein damaliger Freund hat auch immer gesagt, das ist bequem, dann sind wir gleichzeitig mit dem Studium fertig, weil er älter war als ich. Eigentlich hat mich alles immer versucht vom Technikstudium abzubringen. (MA49w:2)*

### ■ Naturwissenschaftlich-technisches Studium aus politischen Gründen

Die Frage des Zugangs zum Studium kann auch durch externe Faktoren beeinflusst sein. So finden sich in unserem Sample auch Frauen, die nicht in Österreich geboren wurden und aus ehemaligen kommunistischen Staaten stammen. In zwei Fällen berichten sie, dass sie eigentlich keine Wahl hinsichtlich des Studienfaches hatten, da sie nicht politisch aktiv und interessiert waren. Sozial- und geisteswissenschaftliche Studien seien vor diesem Hintergrund nicht in Frage gekommen, und so sei die Wahl eben auf Chemie gefallen:

*...weil meine Eltern keine Kommunisten waren, deswegen hatte ich nur begrenzte Chance, auf irgendeine Uni überhaupt zu kommen. Und die größten Chancen hatte ich einfach bei der technischen Uni. Und dann Chemie hat mir eigentlich immer Spaß gemacht, dann habe ich halt Chemie studiert. So einfach war das bei mir. (MA11w:2)*

### ■ Vorbilder

Die Bedeutung von Vorbildern für die Wahl eines (technisch-naturwissenschaftlichen) Studiums bei Frauen wird in verschiedenen Studien nachgewiesen (vgl. bspw. Wächter 2002, Seeg 2000). Eine besondere Rolle kommt dabei den **Vätern** zu, bei Töchtern noch stärker als bei Söhnen. Seeg (2000:68) vermutet, dass dies schlicht auch auf traditionelle Rollenverteilungen zurückzuführen ist. Im Gegensatz zu oftmals vorwiegend für Reproduktionsarbeiten zuständigen Müttern können Väter ihren Töchtern ein berufsbezogenes Vorbild bieten. Dabei kann die Vorbildwirkung in zwei Richtungen gehen: Entweder wird dem Vater nachgeeeifert, oder der berufliche Weg wird als Trotzreaktion auf väterliche Erwartungshaltungen eingeschlagen. Beide Varianten finden sich auch in den hier vorliegenden Interviews. Auf der einen Seite steht die technische Mathematikerin, die wie ihr Vater Verfahrenstechnik studieren wollte und sich gegen das Unverständnis der Eltern für die Technik entscheidet, und auf der anderen Seite beispielsweise eine Architektin, die vom prägenden Einfluss des Vaters und der Faszination berichtet, die dessen Berufschon als Kind auf sie hatte:

*Ich bin Tochter eines Architekten. Das ist sicher ein Punkt gewesen, der mir den Beruf anschaulich gemacht hat (...) Ich bin als Kind, mit vier Jahren, neben diesem Betrieb aufgewachsen [Anm.: Betrieb, in dem der Vater als technischer Direktor tätig war], das waren sehr prägende zweieinhalb Jahre – in etwa, wo ich eins zu eins beim Entstehen von Dingen zuschauen konnte. (MA53w:2)*

Auffällig ist auch, dass insbesondere Frauen der gleichen Generation als Vorbilder genannt werden, was als Hinweis auf die Bedeutung von Vorbildern im Sinne eines **Peer-group-Prinzips** gesehen werden kann. So berichtet beispielsweise eine Chemikerin von der Cousine, die ihr großes Vorbild war oder eine Informatikerin vom Einfluss der Skilehrerin:

*Und in der siebten Klasse war am Skikurs eine Studentin als Skilehrerin mit, und die hat mir erzählt, sie studiert Informatik. Ich bin vom Skikurs heimgekommen, hab gesagt, „Mama, ich studiere Informatik“. Hab zwar keine Ahnung gehabt, was das ist... Ich wollte immer was in die Richtung Mathematik machen, und hab beschlossen, Informatik zu studieren. (MA29w:3)*

## 5 Beschäftigung in Naturwissenschaft und Technik

### 5.1 Sekundärstatistische Informationen

Die Herausforderung der bereits im vorigen Kapitel 4.3 skizzierten Systematisierung naturwissenschaftlicher und technischer Studienbereiche setzt sich auf Ebene der Beschäftigung weiter fort. Verschiedene statistische Quellen (Mikrozensus, Arbeitskräfteerhebung, F&E-Erhebung etc.) erlauben jeweils nur eine Annäherung an das hier interessierende Feld der Berufsverläufe von NaturwissenschaftlerInnen und TechnikerInnen. Zieht man beispielsweise die F&E-Statistik als Grundlage heran, so erhält man präzise Informationen über das wissenschaftliche Personal<sup>30</sup> nach inhaltlichen Fachrichtungen und F&E betreibenden Sektoren (vgl. Tabelle 4). Insgesamt werden für das Jahr 2004 4.375,7 Personen (Vollzeitäquivalente – VZÄ)<sup>31</sup> im naturwissenschaftlichen und technischen Bereich ausgewiesen, wovon der relativ größte Teil (92,6%) im Hochschulsektor beschäftigt ist. Dem staatlichen und privat gemeinnützigen Sektor kommt demgegenüber eine eher geringe Bedeutung zu. Der Frauenanteil in diesen drei Sektoren schwankt zwischen 14% (technische Wissenschaft an den Hochschulen) und 33% (technische Wissenschaften im privat gemeinnützigen Bereich, Wert für das Jahr 2002). Insgesamt über alle Sektoren betrachtet liegt der Frauenanteil bei 20,6% und ist somit deutlich höher als der Anteil des gesamten weiblichen wissenschaftlichen Personals im Unternehmenssektor. Dort erreichen Frauen, gemessen in VZÄ, quer über alle Bereiche eine Quote von gerade 11,5% (vgl. Schiefer 2006:1025).<sup>32</sup>

---

<sup>30</sup> AkademikerInnen und gleichwertiges Personal

<sup>31</sup> Entspricht 9.159 Personen (Kopfzahl).

<sup>32</sup> Eine Differenzierung nach Wissenschaftszweigen ist hier nicht möglich. Nähere Informationen zu naturwissenschaftlich-technischen Forschungseinrichtungen des kooperativen Bereichs (als Teilbereich des Unternehmenssektors) finden sich im Gender Booklet 2004 (FEMtech 2004). Hier wird eine Frauenquote in der Höhe von 20,3% ausgewiesen.

**Tabelle 4: Wissenschaftliches Personal in Forschung und Experimenteller Entwicklung (F&E), 1993, 2002 und 2004, in Vollzeitäquivalenten**

	Wissenschaftliches Personal in Vollzeitäquivalenten									
	1993			2002			2004			Frauenanteil
	männl.	weibl.	zus.	männl.	weibl.	zus.	männl.	weibl.	zus.	
<b>Hochschulsektor <sup>1)</sup></b>										
Naturwissenschaften	1.315,3	208,3	1.523,6	1.810,8	467,9	2.278,7	2.063,3	647,8	2.711,1	23,9
Technische Wissenschaften	616,4	28,7	645,1	974,3	116,5	1.090,8	1.159,8	181,1	1.340,9	13,5
<b>Sektor Staat <sup>2)</sup></b>										
Naturwissenschaften	86,1	24,9	111,0	162,5	44,9	207,4	158,2	43,1	201,3	21,4
Technische Wissenschaften	57,7	7,2	64,9	55,4	12,4	67,8	65,2	15,6	80,8	19,3
<b>Privater Gemeinnütziger Sektor <sup>3)</sup></b>										
Naturwissenschaften	4,0	2,7	6,7	18,6	4,8	23,3	G	G	G	20,6*
Technische Wissenschaften	7,8	3,2	11,0	27,4	8,3	35,8	27,9	13,7	41,6	32,9
<b>Summe</b>	<b>2.087,3</b>	<b>275,0</b>	<b>2.362,3</b>	<b>3.049,0</b>	<b>654,8</b>	<b>3.703,8</b>	<b>3.474,4</b>	<b>901,3</b>	<b>4.375,7</b>	<b>20,6</b>

<sup>1)</sup> Umfasst Universitäten einschließlich Kliniken, Universitäten der Künste, Österreichische Akademie der Wissenschaften, Versuchsanstalten an den Höheren Technischen Bundeslehranstalten, sowie seit 2002 auch Fachhochschulen, Privatuniversitäten und die Donau-Universität Krems.

<sup>2)</sup> Umfasst Bundesinstitutionen (unter Ausklammerung der im Hochschulsektor zusammengefassten), Landes-, Gemeinde- und Kammerinstitutionen, F&E-Einrichtungen der Sozialversicherungsträger, von der Öffentlichen Hand finanzierte und/oder kontrollierte private gemeinnützige Institutionen sowie F&E-Einrichtungen der Ludwig-Boltzmann-Gesellschaft. Die Landeskrankenanstalten wurden nicht mittels Fragebogenerhebung erfasst, sondern es erfolgte eine Schätzung der F&E-Ausgaben durch die Statistik Austria. Es liegen daher keine Daten über Beschäftigte in F&E vor.

<sup>3)</sup> Private Institutionen ohne Erwerbscharakter, deren Status ein vorwiegend privater oder privatrechtlicher, konfessioneller oder sonstiger nicht öffentlicher ist.

G) Geringe Gruppenbesetzung. Daten werden daher aus Geheimhaltungsgründung nicht freigegeben.

\* Wert für das Jahr 2002

Quelle: Statistik Austria, F&E-Erhebungen div. Jahre

Das mittels der F&E-Statistik gewonnene Bild fokussiert auf „wissenschaftliche Karrierefelder“, lenkt den Blick auf die forschungsintensive (High-tech-)Industrie und (außeruniversitäre) Forschung. Denkt man ‚Karriereverläufe von NaturwissenschaftlerInnen und TechnikerInnen‘ in der Gesamtheit des Begriffs, treten zahlreiche andere potenzielle AkteurlInnen hinzu. Exemplarisch genannt seien der öffentliche Verwaltungsbereich, kleine und mittlere Betriebe im produzierenden Bereich oder ideell orientierte Non-profit-Organisationen etwa im Umweltbereich.

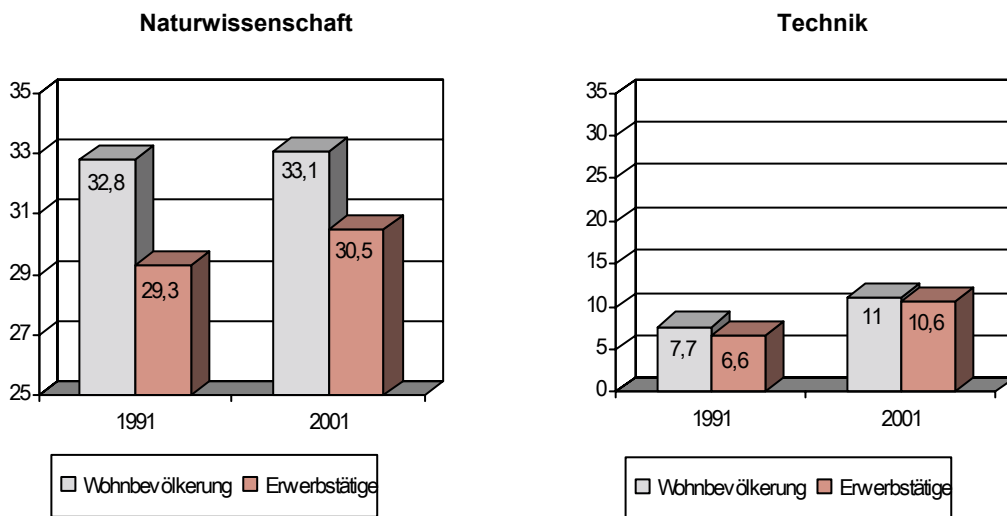
Um hiervon ein Bild zu gewinnen, liefert eine Spezialauszählung der Volkszählungsdaten im Auftrag des bm:bwk<sup>33</sup> vergleichsweise passgenauere Informationen. Hier wurde die Erwerbssituation von AkademikerInnen nach Studienrichtungen untersucht. Insgesamt (Wohnbevölkerung) werden hier für das Jahr 2001, dem Jahr der letzten Volkszählung, 44.852 NaturwissenschaftlerInnen und 43.981 TechnikerInnen ausgewiesen. Der Frauenanteil in der Gruppe der NaturwissenschaftlerInnen beträgt in der Wohnbevölkerung rund ein Drittel und ist somit deutlich höher als im technischen Bereich, wo

<sup>33</sup> Download unter: <http://www.bmbwk.gv.at/universitaeten/stats/uebersicht.xml> (abgerufen am 14.1.2006)

Frauen 11% stellen. Betrachtet man die Gruppe der Erwerbstätigen<sup>34</sup>, sinkt der Frauenanteil leicht ab: So sind nicht 33% der erwerbstätigen NaturwissenschaftlerInnen Frauen, sondern ‚nur‘ mehr 30,5%. Unter den erwerbstätigen TechnikerInnen liegt die Frauenquote bei 10,6%.

Im Zeitvergleich der Jahre 1991 und 2001 wird gleichzeitig deutlich, dass Frauen insbesondere im technischen Bereich etwas aufholen konnten, wenngleich das Niveau insgesamt niedrig bleibt.

**Abbildung 11: Anteil der Frauen in der Wohnbevölkerung und in der Gruppe der Erwerbstätigen nach naturwissenschaftlicher und technischer Studienrichtung, in %**

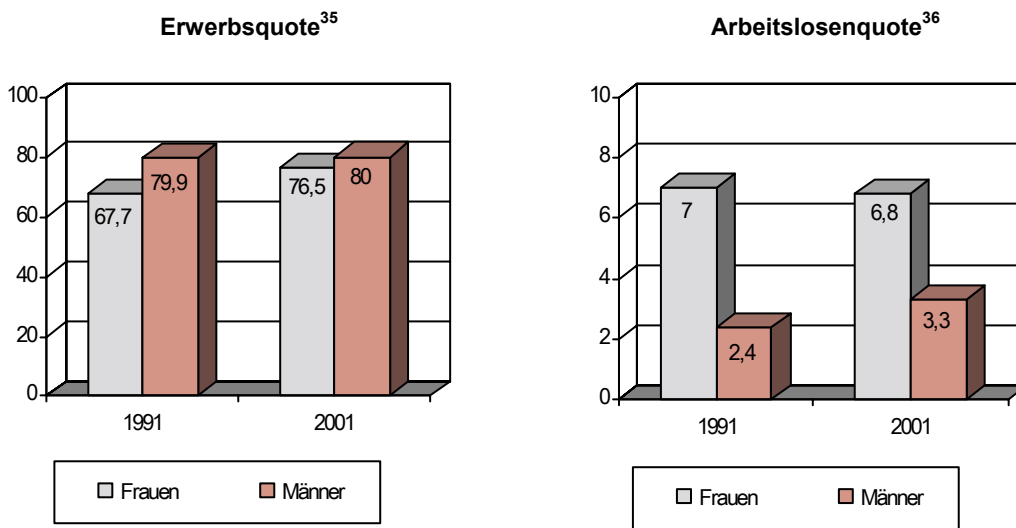


Quelle: bm:bwk-Spezialauszählung Volkszählungsdaten, eigene Berechnungen

Die Erwerbsquote der Männer ist sowohl im technischen wie auch im naturwissenschaftlichen Bereich höher als jene der Frauen. Interessanterweise dreht sich das Bild auf Ebene der Erwerbslosigkeit um: der Anteil arbeitsloser Frauen an den erwerbstätigen Frauen insgesamt ist deutlich höher als bei den Männern. Der Anteil arbeitsloser Technikerinnen belief sich im Jahr 2001 auf Basis dieser Daten auf 6,8%; demgegenüber betrug die korrespondierende Quote bei den Männern 3,3%. Nicht ganz so ausgeprägt ist dieser Unterschied bei NaturwissenschaftlerInnen: Hier lag die Arbeitslosenquote bei Frauen bei 3,8%, jene der Männer bei 2,3%.

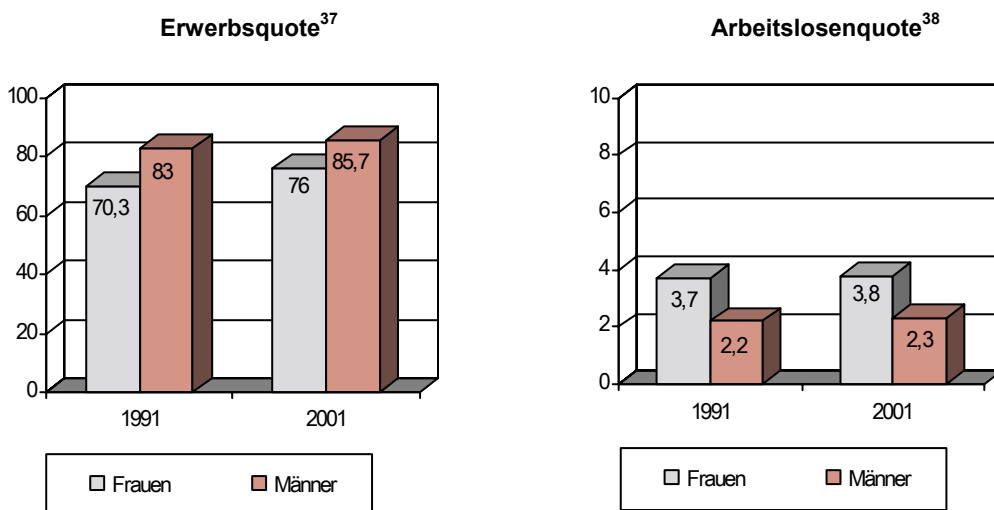
<sup>34</sup> Der Begriff ‚Erwerbstätige‘ umfasst Beschäftigte und Arbeitslose.

**Abbildung 12: Erwerbsquote und Arbeitslosenquote von TechnikerInnen, in %**



Quelle: bm:bwk-Spezialauszählung Volkszählungsdaten, eigene Berechnungen

**Abbildung 13: Erwerbsquote und Arbeitslosenquote von NaturwissenschaftlerInnen, in %**



Quelle: bm:bwk-Spezialauszählung Volkszählungsdaten, eigene Berechnungen

Insgesamt deuten diese Ergebnisse bereits darauf hin, dass eine geschlechtsuntypische Berufswahl von Frauen deren Arbeitsmarktchancen im Vergleich zu männlichen

<sup>35</sup> Erwerbsquote: Anteil Erwerbstätiger an Wohnbevölkerung insgesamt in Prozent

<sup>36</sup> Arbeitslosenquote: Anteil Arbeitsloser an Erwerbstätigen insgesamt in Prozent

<sup>37</sup> Erwerbsquote: Anteil Erwerbstätiger an Wohnbevölkerung insgesamt in Prozent

<sup>38</sup> Arbeitslosenquote: Anteil Arbeitsloser an Erwerbstätigen insgesamt in Prozent

Kollegen nicht unbedingt verbessert. Im Gegenteil, Frauen müssen eher mit Phasen von Erwerbslosigkeit, mithin Diskontinuitäten in ihrem Erwerbsverlauf, rechnen. In Kapitel 5.2.4 wird die Problematik der Erwerbslosigkeit nochmals aufgegriffen und näher beleuchtet.

## **5.2 Erwerbsverläufe in naturwissenschaftlich-technischen Berufen – Ergebnisse der Längsschnittdatenauswertung**

Die im Folgenden dargestellten Ergebnisse beruhen auf einer Längsschnittdatenauswertung von Tageskalenderdaten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger.<sup>39</sup> Diese Analyse basiert nicht wie die im vorherigen Kapitel dargestellten Daten auf der Erfassung von Bestandsdaten, sondern im Nachzeichnen von Beschäftigungsverläufen und damit verbundenen zentralen Merkmalen. Insgesamt konnte für 7.195 NaturwissenschaftlerInnen und TechnikerInnen eine Analyse in einem Beobachtungszeitraum von neun Jahren (1997–2005) durchgeführt werden.<sup>40</sup>

(Dis-)Kontinuität in dieser ‚objektiven Dimension‘ von Karriereverläufen, wie wir sie im Rahmen dieses Projektes konzeptionalisiert haben (vgl. Kap. 2.3), fragt nach der Abfolge faktischer Positionen im Erwerbssystem und richtet den Blick vor allem auf die Art und die Menge von Positionsveränderungen im Erwerbsverlauf. Die Art eines Positionswechsels beschreibt beispielsweise den Wechsel von einer Beschäftigungs- in eine Karenzphase. Die Menge der Positionsveränderungen kann wiederum etwa über die Anzahl der ArbeitgeberInnen betrachtet werden. Als zentrale Kennwerte werden hierbei die Beschäftigungsvolumina (Zeitanteile) und Beschäftigungsdauern herangezogen (für eine Erläuterung der Kennwerte vgl. Kap. 3.2.4).

Das folgende Kapitel gibt einen Einblick in die Frage der (Dis-)Kontinuität der Beschäftigung auf Ebene der objektiven Verlaufsdaten und ergänzt diese um Ergebnisse aus den qualitativen Gesprächen.

### **5.2.1 (Dis-)Kontinuierliche Beschäftigung von NaturwissenschaftlerInnen und TechnikerInnen**

Die Beschäftigungsdauer kann auf der objektiven Ebene als ein zentraler Indikator von (Dis-)Kontinuität der Beschäftigung definiert werden. Je mehr Unterbrechungen ein Erwerbsverlauf aufweist, je mehr Wechselprozesse stattfinden, als desto diskontinuierlicher können Erwerbsverläufe charakterisiert werden. Die Analyse zeigt dabei, dass Frauen im Vergleich zu Männern eine deutlich geringere Beschäftigungskontinuität

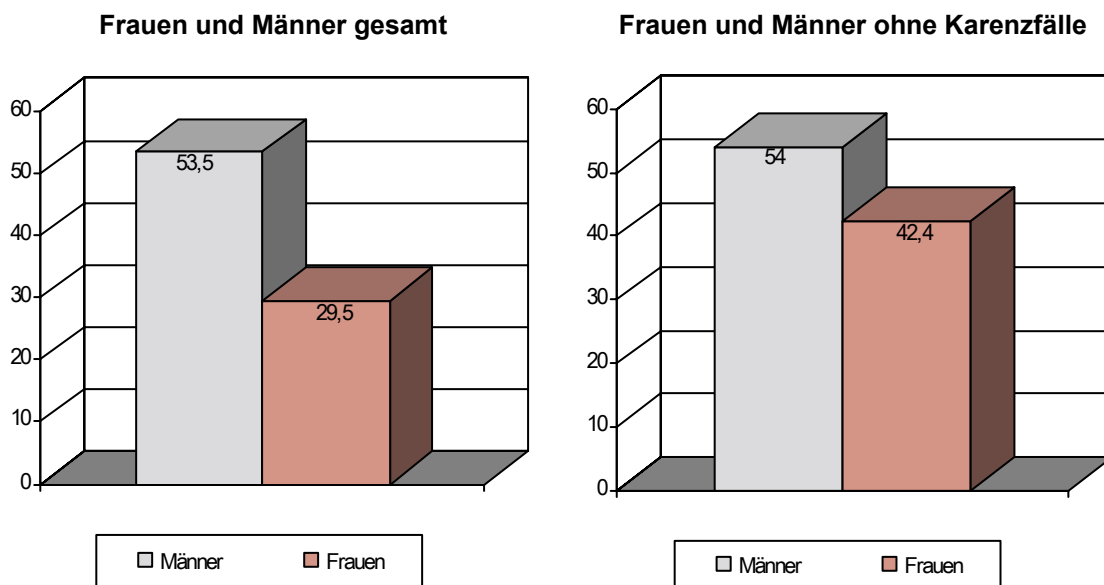
---

<sup>39</sup> Eine detaillierte Beschreibung des methodischen Vorgehens findet sich in Kap. 3.2.

<sup>40</sup> Im Sample vertreten sind 1.604 NaturwissenschaftlerInnen und 5.591 TechnikerInnen. Gemessen an den Daten der Volkszählung 2001 entspricht dieses Sample 3,6% der NaturwissenschaftlerInnen und 12,7% der TechnikerInnen. Daraus ergibt sich hinsichtlich der Repräsentativität der Daten für den naturwissenschaftlichen Bereich eine statistische Schwankungsbreite von +/- 2,4% und für den technischen Bereich eine solche von +/- 1,2%.

aufweisen. Der weitaus kleinere Anteil der weiblichen Technikerinnen und Naturwissenschaftlerinnen war im vorliegenden Beobachtungszeitraum von neun Jahren (1997–2005) **überwiegend in Erwerbsverhältnissen**<sup>41</sup> (Standardbeschäftigung, atypische Beschäftigung, selbstständiger Erwerb) zu finden (vgl. Tabelle 17 und Tabelle 18). So wiesen lediglich 29,5% der Frauen, hingegen aber 53,3% der Männer für den überwiegenden Teil der Beobachtungszeit einen aktiven Erwerbsstatus auf.

**Abbildung 14: Kontinuität der Beschäftigung von Frauen und Männern, mit und ohne Karenzfälle**



Anteil von Personen in überwiegender Beschäftigung (Beschäftigungszeitanteil 91–100%) im Beobachtungszeitraum 1997–2005, in %

Anteil von Personen in überwiegender Beschäftigung (Beschäftigungszeitanteil 91–100%) im Beobachtungszeitraum 1997–2005, in %, ohne Karenzfälle

Männer N = 3.600, Frauen N = 3.595, in % der Genusgruppe

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

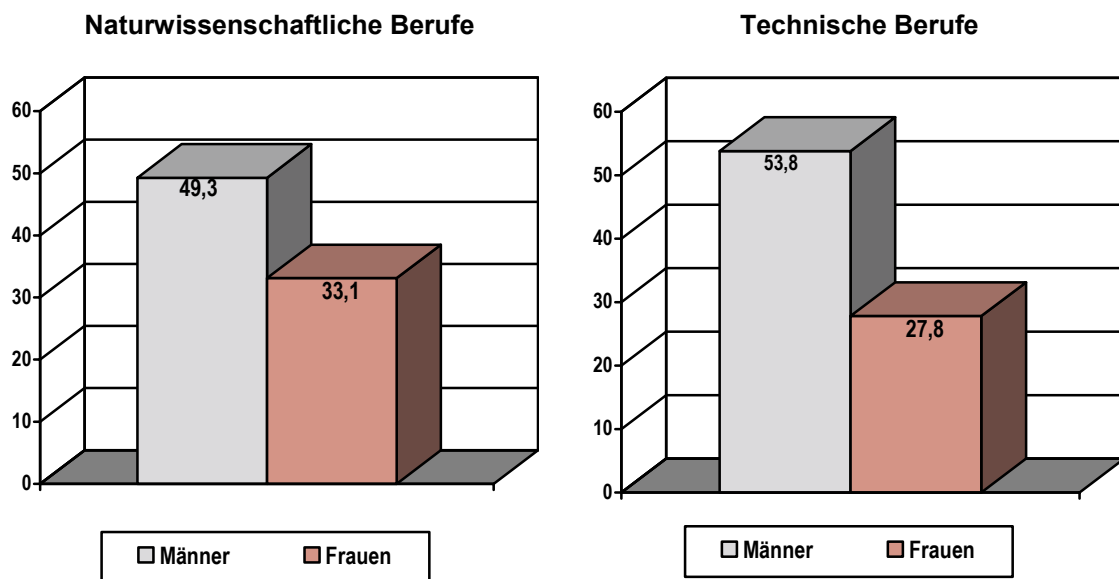
Diese deutlichen geschlechtsspezifischen Unterschiede im Hinblick auf die Beschäftigungskontinuität reduzieren sich allerdings etwas, wenn Personen mit Karenzen aus der Betrachtung ausgeschlossen werden. Bei dieser Betrachtungsweise steigt die Erwerbseinbindung der Frauen deutlich an (von 29,5% auf 42,4%), was auf die zentrale Bedeutung der Frage von Karenz und Kinderbetreuung verweist, worauf in Kapitel 7.3 detailliert eingegangen wird. Zentral ist aber auch, dass die Lücke nicht zur Gänze geschlossen werden kann. Der Befund, dass Frauen eine geringe Beschäftigungskontinuität aufweisen, bleibt weiterhin bestehen. Bei Männern zeigen sich durch die Herausnahme der Karenzfälle geringe Verschiebungen (von 53,5% auf 54%), da Karenzfälle bei Männern eine seltene Ausnahme darstellen, wie weiter unten noch im Detail (Kap.

<sup>41</sup> Als ‚überwiegend‘ werden Erwerbsstati mit einem Zeitanteil von 91%–100% definiert. DienstgeberInnenwechsel wurden bereinigt.

7.3.2) dargestellt wird. Insgesamt kann somit festgehalten werden, dass Karenzzeiten einen gewichtigen Einfluss auf die Beschäftigungskontinuität von Frauen haben, aber nicht alleine die Differenzen im Vergleich mit den Erwerbsverläufen von Männern erklären können. Die Frage nach der Rolle weiterer beeinflussender Faktoren wie Erwerbslosigkeit, Bildungskarenz oder auch Arbeitsplatzwechsel mit dazwischen entstehenden „Lücken“ wird in nachfolgenden Kapiteln aufgegriffen.

Bei einer Differenzierung der Erwerbskontinuität nach naturwissenschaftlichen und technischen Berufen werden ebenfalls Unterschiede ersichtlich.<sup>42</sup> So sind unter den Männern Techniker häufiger als ihre Kollegen aus den Naturwissenschaften überwiegend erwerbstätig, unter den Frauen sind es Naturwissenschaftlerinnen, die eine höhere Erwerbskontinuität aufweisen (Tabelle 19 und Tabelle 20). Den Daten zufolge sind Technikerinnen zu 27,8% überwiegend erwerbstätig, Naturwissenschaftlerinnen zu 33,1%. Unter den Männern mit technischen Berufen sind hingegen 53,8%, unter jenen mit naturwissenschaftlichen Berufen 49,3% als überwiegend erwerbstätig einzustufen.

**Abbildung 15: Kontinuität der Beschäftigung von Frauen und Männern in naturwissenschaftlichen und technischen Berufen**



Anteil von Personen in überwiegender Beschäftigung (Beschäftigungszeitanteil 91100%) im Beobachtungszeitraum 1997–2005, in % der Genusgruppe

Naturwissenschaftler N = 448  
Naturwissenschaftlerinnen N = 1.156

Anteil von Personen in überwiegender Beschäftigung (Beschäftigungszeitanteil 91100%) im Beobachtungszeitraum 1997–2005, in % der Genusgruppe

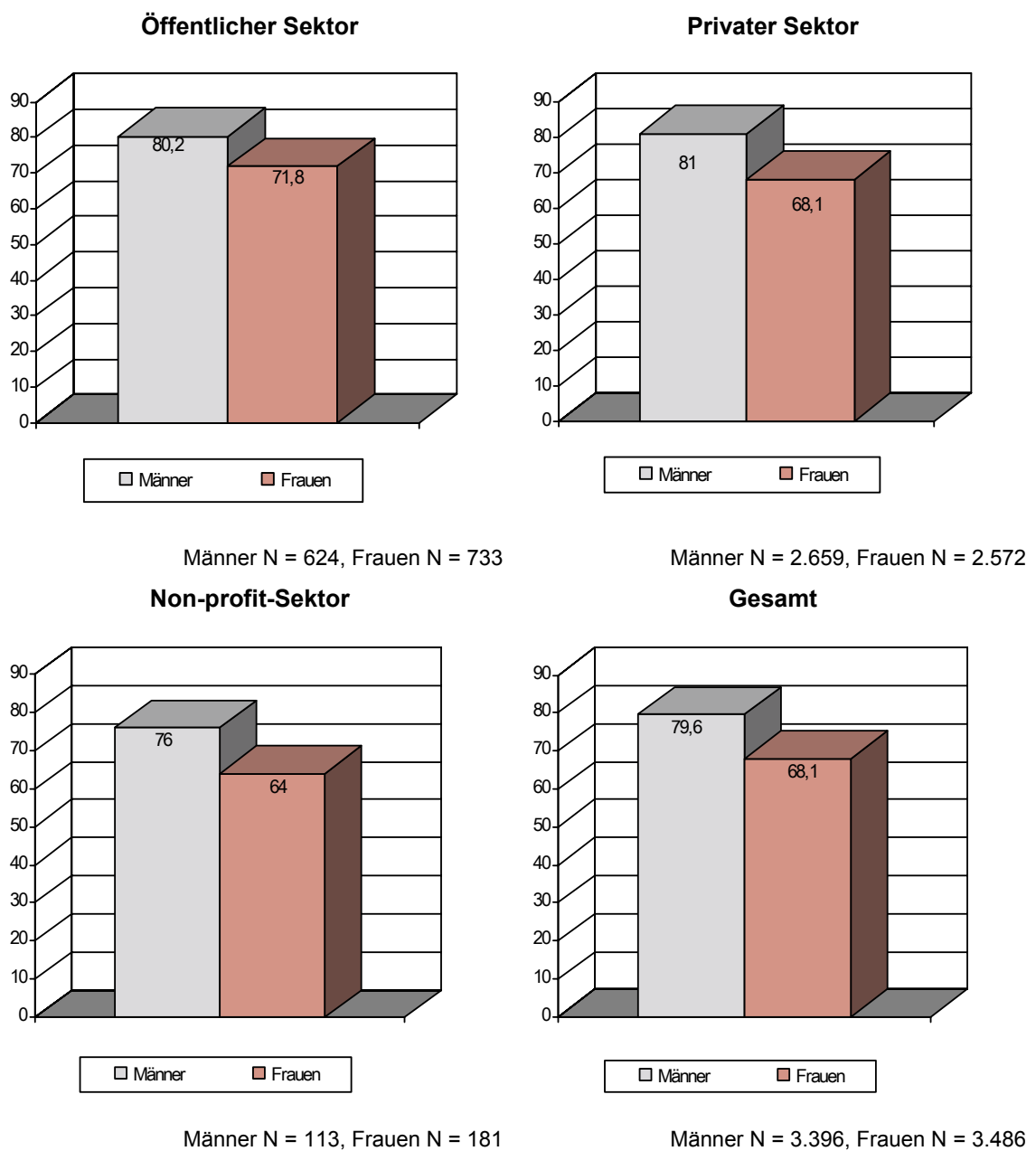
Technikerinnen N = 2.439  
Techniker N = 3.152

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

<sup>42</sup> Es liegen keine Verzerrungen aufgrund einer unterschiedlichen altersmäßigen Zusammensetzung in den beiden Bereichen vor.

Eine Analyse der Erwerbskontinuität nach einzelnen Wirtschaftssektoren zeigt, dass die relativ höchsten Beschäftigungszeitanteile bei Frauen im Öffentlichen Sektor erzielt werden (vgl. Tabelle 21). Der durchschnittliche Beschäftigungszeitanteil bei Frauen im öffentlichen Bereich betrug im neunjährigen Beobachtungszeitraum 71,8%. Bei Männern beträgt der korrespondierende Wert 80,2% und ist im privaten Sektor ca. gleich hoch. Hier besteht gleichzeitig, mit 12,9 Prozentpunkten Unterschied, die größte Geschlechterdifferenz. Beschäftigte des Non-profit-Sektors weisen im Vergleich für beide Geschlechter die relativ geringste Beschäftigungskontinuität auf.

**Abbildung 16: Kontinuität der Beschäftigung nach Sektoren**

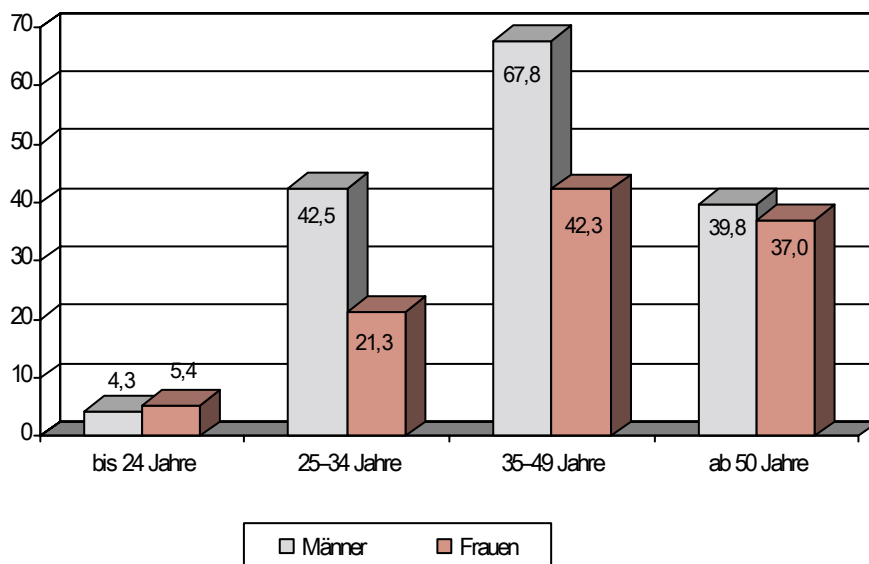


Durchschnittliche Beschäftigungszeitanteile 1997–2005, Mittelwerte in %, nach Sektoren

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

Einen wichtigen Faktor stellt letztlich auch das Alter der Beschäftigten dar. Für beide Geschlechter zeigt sich in Abhängigkeit vom Alter eine höchst unterschiedliche Beschäftigungskontinuität. Sowohl für Frauen als auch für Männer gilt, dass die Kontinuität der Beschäftigung mit steigendem Alter zunimmt. Im oberen Haupterwerbssalter von 35 bis 49 Jahren ist der relativ größte Anteil von Personen überwiegend beschäftigt. Frauen dieser Altersgruppe sind zu 42,3% überwiegend beschäftigt, Männer zu 67,8%. Gleichzeitig ist in dieser Altersgruppe, vor dem Hintergrund von Kinderbetreuungspflichten (vgl. Kap. 7.3), die Genderdifferenz mit 26 Prozentpunkten Unterschied am relativ stärksten ausgeprägt. In der Gruppe der über 50-Jährigen zeichnen sich bereits die Ausstiege aus dem Erwerbssystem ab, sodass vor allem bei Männern die Beschäftigungskontinuität wieder abnimmt.<sup>43</sup>

**Abbildung 17: Kontinuität der Beschäftigung von Frauen und Männern**



Anteil von Personen in überwiegender Beschäftigung (Beschäftigungszeitanteil 91100%) im Beobachtungszeitraum 1997–2005  
Männer N = 3.600, Frauen N = 3.595

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

### 5.2.1.1 (Dis-)Kontinuierliche Berufseinstiegserfahrungen

Die deutlich geringste Beschäftigungskontinuität weisen – erwartungsgemäß – jüngere Personen, die gerade ins Berufsfeld einsteigen, auf (vgl. Abbildung 17). Vorhandene Forschungsergebnisse zeigen, dass ein kontinuierlicher Übergang ins Berufsleben ohne Phasen von (Such-)arbeitslosigkeit (vgl. Kap. 5.2.4) – die dann teils durch ‚Jobben‘, teils durch weitere Ausbildungen überbrückt werden – für immer weniger HochschulabsolventInnen Realität ist. Diskontinuitäten am Beginn einer akademischen Be-

<sup>43</sup> Wie später, in Kapitel 5.2.4, gezeigt wird, ist diese Altersgruppe nicht stärker von Erwerbslosigkeit betroffen als die anderen Gruppen.

rufslaufbahn gewinnen somit an Normalität (vgl. z.B. Loudon 1989, Teichler/Buttgreit 1992, Briedis/Minks 2004).

## Erlebte Diskontinuitäten

Im Fall der im Rahmen dieser Studie befragten NaturwissenschaftlerInnen und TechnikerInnen thematisiert rund jede/r Vierte der 74 Befragten mehr oder minder stark erlebte bruchhafte Erfahrungen im Übergang von der Hochschule ins Arbeitsleben. Frauen und Männer sind dabei anteilmäßig gleichermaßen betroffen. Gleichzeitig sind Personen mit naturwissenschaftlichen Studien im Vergleich zum Gesamtsample leicht überproportional vertreten (68% im Vergleich zu 51%).

Für die meisten der Befragten dieser Gruppe mit bruchhaften Berufseinstiegserfahrungen lässt sich die Übergangsphase als ‚**das frühe Ende der Wissenschaftskarriere**‘ zusammenfassen. Der ursprüngliche bestehende Wunsch und das Ziel, eine Karriere im wissenschaftlichen – universitären oder außeruniversitären – Bereich zu beginnen, wird einerseits oft nach ersten konkreten Erfahrungen im Feld oder andererseits nach dem Abschluss der Diplomarbeit/Dissertation aus persönlichen Motiven heraus verworfen. So hält beispielsweise eine Biologin fest:

*So das wissenschaftliche Arbeiten, das war überhaupt nicht meines, ich hab mich überfordert gefühlt, weil das wirklich so in diesem kleinen Bereich war, wo es dann immer funktioniert hat, aber dann hab ich irgendwie versucht, das global irgendwie einzubauen, und dann war ich total überfordert. (MA25w:2)*

*Meine Vorstellung von meinem Weg war. Wissenschaft zu machen, Zellbiologie im Speziellen, das hat mir am meisten gefallen. (...) Und während der Dissertation ist mir bewusst worden, Wissenschaft ist doch nichts für mich, ist einfach für mich als Person nicht wirklich der Weg. Ich bin ein sehr perfektionistischer Mensch, und die Anforderungen waren für mich einfach sehr hoch. Ich hab müssen, wenn, dann die Beste sein, das ist natürlich dann auch viel anstrengender, und ich hab dann auch eine starke Neurodermitis entwickelt auf diese Chemikalien im Labor, und irgendwo hab ich das Gefühl gehabt, das passt nicht mehr für mich, ich muss das ändern. (MA36w:3)*

Zum anderen werden aber auch die vorfindbaren Rahmenbedingungen an den Universitäten als wenig chancenreich erlebt. Thematisiert werden prekäre Arbeitsbedingungen – unentgeltliche Arbeitsleistungen, befristete Verträge mit ungesicherten Zukunftsperspektiven – sowie das Arbeitsklima:

*Die Diplomarbeit war spannend, da war ich draußen am Feld. Aber wie das Studium abgeschlossen war, war das passé. Hab ich nicht angebissen, auch weil ich gesehen hab, wie das bei den anderen rennt. Also wie ein Kollege, der nach wie vor an der Diplomarbeit schreibt, da [er] an der Uni sehr viele Sachen macht, unbezahlterweise. Und andere Kollegen, die schon sehr, also erstens diesen Ehrgeiz gehabt haben, in diesem Feld weiterzumachen, und trotzdem mit Schwierigkeiten... (MA63m:8)*

*Ich wollte sehr gern im Bereich Toxikologie bleiben. Wobei das in Österreich etwas schwierig war, weil was ich mir vorgestellt habe war, zu einer Firma zu gehen und weniger auf der Uni zu bleiben. Weil wie ich abgeschlossen habe, kam gerade eine Unireform heraus, mit ausschließlich befristeten Verträgen – und ich mir gedacht hab: „Fünf Jahre, befristete Verträge – und was ist dann? Wird man verlängert?“ Das Hickhack auf der Uni war mich auch zuwider, man muss, glaub ich, sehr kämpfen, um in obere Positionen zu kommen. (MA46w:5)*

In zwei Fällen wurde auch die ‚Quotenregel‘ an den Hochschulen, d.h. dass bei Vorliegen gleicher Qualifikation Frauen der Vorzug vor Männern zu geben ist, als problematischer Aspekt diskutiert. Aus der Perspektive eines Mannes (MA64m) sind durch diese

Regelung universitäre Karrierewege für Männer deutlich erschwert, wenn nicht gar unwahrscheinlich geworden. Eine Bauingenieurin berichtet von ihrer Zeit als „Quotenfrau“ an der Universität und damit verbundenen Mobbingerfahrungen, was letztlich zum frühzeitigen Ausstieg aus dem Vertrag und dem Wissenschaftsbereich führte:

*IP: Da waren relativ viele Universitätsposten frei, in einer Fakultät, und da habe ich mich einfach beworben, und ich sage ganz ehrlich, ich war nur die Erfüllung der Frauenquote und nicht der Wunschkandidat.*

*I: Das haben Sie mitbekommen?*

*IP: Natürlich! Das war ein Freund von mir, der Wunschkandidat. (...) Dort habe ich sehr unter Mobbing gelitten, das war eine ganz komische Situation. (MA73w:44)*

Phasen der **Arbeitslosigkeit**, der **Überbrückungsjobs** werden von 9,5% der befragten AkademikerInnen (vier Frauen und drei Männer) thematisiert. Die Übergangsphase Studium – Arbeitsmarkt fand hier in den meisten Fällen in der zweiten Hälfte der neunziger Jahre des letzten Jahrhunderts statt und somit in jener Phase, in der es zu einer Anspannung am Arbeitsmarkt kam. Zum Ausdruck kommt in diesen Gesprächen die Divergenz zwischen der auch öffentlich regelmäßig thematisierten Erwartung, dass sich ‚Bildung lohnt – je höher die Qualifikation, desto besser die Arbeitsmarktchancen‘ und den real nicht vorfindbaren Möglichkeiten, wie im Fall eines Chemikers, der festhält:

*Das hat sich dann herausgestellt. Die Berufsaussichten, die uns damals gemacht worden sind: „Alles super und kein Problem, das ist der boomende Industriezweig, und es sind ein paar große Firmen gekommen, vor allem nach Wien"... Und als ich mit dem Studium fertig war und Arbeit gesucht habe, war auf einmal der Boom vorbei. Es war dann sehr schwer, Arbeit zu finden. Ich habe sicher über ein Jahr lang Arbeit gesucht und hab mich mit Zwischenjobs über Wasser gehalten. (MA4m:5)*

## **Erlebte Kontinuitäten**

Mehrheitlich wird die Phase des Übergangs vom Studium in den Arbeitsmarkt jedoch als kontinuierlicher Prozess des Hineinwachsens in die Arbeit thematisiert. Dies gilt gleichermaßen für jene, die ihr Erwerbsleben im wissenschaftlichen Bereich begannen, als auch für jene, die in anderen Sektoren eingestiegen sind. Gemeinsam ist ihnen die bereits während des Studiums gewonnene **Praxiserfahrung**. Praktika, einschlägige Nebenjobs zum Studium, Mitarbeit bei Forschungsprojekten, Tätigkeiten als WerkstudentIn oder das Verfassen der Diplomarbeit/Dissertation in Kooperation mit einem Betrieb oder im Kontext eines wissenschaftlichen Projektes bilden das Spektrum. Was zählt sind dabei nicht nur die erworbenen Praxiskompetenzen, sondern auch die **Kontakte**, die durch diese Tätigkeiten aufgebaut werden können. Klassische Jobsuche, im Sinne der Suche nach offenen Stellen mittels Erstellung von Bewerbungsunterlagen, Vorstellungsgesprächen etc. spielt so auch kaum eine Rolle. In vielen Fällen gehen ‚Nebenjobs‘ nahtlos in ‚Hauptjobs‘ über, wie die folgenden drei Zitate beispielhaft zeigen:

*Während ich Biologie studiert hab, hab ich hier schon Ferialpraxis gemacht. Und hab dann mehr begonnen, mich für Gewässerökologie und alles, was damit zu tun hat, [zu interessieren], auch im Rahmen des Studiums, hab auch eine Diplomarbeit in der Richtung gemacht, und hab dann eigentlich das riesengroße Glück gehabt, dass ich schon während des Studiumabschlusses hier einen Werkvertrag hatte, und nach ein paar Monaten einen Dienstposten bekommen hab. (MA48w:4)*

*Hab dann angefangen, da am Institut [Anm.: Forschungsinstitut] zu arbeiten, nachdem ich vom Auslandsaufenthalt zurückgekommen bin. Also, ich hab vorher schon,*

*da ein Projekt gemacht, daraufhin hat mich der Professor [Name] gefragt, ob ich arbeiten will da. Ich war aber mit dem Studium noch nicht fertig, und ich hab gesagt, ich geh jetzt einmal ein Jahr ins Ausland, und dann schauen wir weiter. Und gleich danach hab ich angefangen, da zu arbeiten, und hab dann im Zuge meiner Arbeit da auch meine Diplomarbeit geschrieben und hab dann nach eineinhalb Jahren mein Studium abgeschlossen. Und seitdem bin ich da am Institut beschäftigt. (MA33w:4)*

*Während meiner letzten zwei Studienjahre hab ich daneben auch schon gearbeitet, ein Jahr in Form eines Werkvertrages bei der Firma [Name1], wo ich die Ergebnisse auch für eine Praktikumsarbeit beim Studium nutzen konnte, hab auch intensiv Ferienjobs bei der Firma [Name2] gemacht, und hab dann im letzten Jahr schon begleitend angefangen, bei der Firma [Name3] zu arbeiten, halbtags. War vier Jahre dann insgesamt bei der dieser Firma. (MA28w:4)*

Hingewiesen sei an dieser Stelle auch auf die hohe Bedeutung von (FreundInnen)-Netzwerken und speziell im Wissenschaftsbereich auch von ‚väterlichen‘ Förderern bei der Jobsuche, worauf in Kapitel 8.2 noch detailliert eingegangen wird. Diese Netzwerke sind nicht nur für den Einstiegsjob in den Arbeitsmarkt zentral, können aber als in dieser Phase besonders bedeutsam gesehen werden, da am Beginn der beruflichen Laufbahn in der Regel weniger Kontakte zu potenziellen ArbeitgeberInnen vorhanden sind und ein Nachweis der Qualität des beruflichen Arbeitens erst erbracht werden muss:

*Netzwerke haben von dem her sicher eine Rolle gespielt, dass ich den Job da sicher nicht, also dass ich das nicht einmal gewusst hätte, dass ich da einen Job kriegen könnte, wenn ich nicht meine Studienkollegen gekannt hätte, die dann auch eben da schon gearbeitet haben. So bin ich da eben reingerutscht. (MA33w:93)*

*Netzwerke, also, Kontakte sind generell sehr wichtig, da bin ich recht schnell drauf gekommen. Der wichtigste Kontakt für mich war sicher der Professor XY, ja, wenn man einmal einen Kontakt hat, dann geht es eh schön in die Richtungen weiter, weil man zumindest auf ihn verweisen kann. (MA34:57)*

## **Personalrekrutierungsstrategien der Betriebe**

Diese eben skizzierte Form der Jobsuche bzw. des Jobfindens der AbsolventInnen entspricht auch den betrieblichen Präferenzen der Personalrekrutierung. Der **informelle Weg** wird als sehr vorteilhaft gesehen, denn man lernt die potenziellen MitarbeiterInnen über die oben genannten verschiedenen Tätigkeitsformen kennen, kann deren Fähigkeiten einschätzen, sieht, ob sie sich ins Team integrieren können etc. Dies gilt im Wesentlichen über alle Sektoren und Betriebsgrößen hinweg, wie die beiden nachfolgenden Zitate exemplarisch zeigen – in erstem Fall ein Profit-Unternehmen mit insgesamt unter 50 MitarbeiterInnen und im zweiten Fall eine außeruniversitäre Forschungseinrichtung mit mehreren hundert MitarbeiterInnen:

*90% unseres akademischen Personals kommt aus dem benachbarten Forschungszentrum. Wir haben sehr enge Forschungskooperationen, da haben wir dann Dissertanten, Diplomanden, die in den Projekten arbeiten, man kennt sich dann gegenseitig, und wenn bei uns Personalbedarf ist, ist es oft so, dass wir die Mitarbeiter aus den Projekten rausrekrutieren, oder wenn sie abgeschlossen sind, dann mit ihnen weiter arbeiten. Das ist so der Großteil. (PV4:14)*

*Es gibt einen breiten Block der Initiativbewerbungen, bei uns bewerben sich pro Jahr im Schnitt 3000 Leute. Dann haben wir die science community, und auch der Nachwuchs – wir beschäftigen pro Jahr durchschnittlich 100–120 Diplomanden, Dissertanten. Das ist natürlich ein Recruiting-Feld, aus dem sehr viele übernommen werden. Bei Initiativbewerbungen ist die Aufnahmequote sehr gering. Und die science community kennt sich untereinander. In einem speziellen Feld, wo entwickelt wird, gera-*

*de im naturwissenschaftlichen, technischen Bereich, kennen sich alle Leute in Österreich. Wenn es da einen Diplomanden/Dissertanten auf der Uni Innsbruck gibt, dann kennt der in [Einrichtung] und wo auch immer den auch. Daher geht sehr viel über gemeinsame Projekte, die man entwickelt – rekrutiert man auch, es geht sehr viel über persönliche Bekanntschaft. Das jetzt nicht als Freunderlwirtschaft falsch verstehen, sondern weil man halt weiß, der macht das, und wir machen ein Projekt, und der oder die passt zu uns. So funktioniert in dem Bereich 50% über diesen Weg, 40% über eigene Diplomanden/Dissertanten und 10% über Initiativbewerbungen. (PV11:13)*

Formelle Wege der Personalsuche, seien dies Stellenausschreibungen, Suche über das Arbeitsmarktservice, Jobdatenbanken etc. spielen demgegenüber eine deutlich untergeordnete Rolle. Zu berücksichtigen ist dabei aber natürlich, dass im öffentlichen Bereich offene Stellen in der Regel ausgeschrieben werden müssen. Hier kann davon ausgegangen werden, dass Ausschreibungen auf eine/n allenfalls vorhandenen präferierten Kandidaten/-in auch schon mal entsprechend ‚zugeschnitten‘ werden, auch wenn dies in den Interviews so direkt niemand formuliert.

Eine weitere spezifische Form der Personalrekrutierung besteht darüber hinaus in der öffentlichen Verwaltung, wo auch über die Verwaltungseinheit in ihrer Gesamtheit Personal gesucht wird, d.h. Wechsel zwischen verschiedenen Dienststellen stattfinden, und daher „der Regelfall ein Wechsel im Magistrat ist“ (PV16:34), wenngleich dies für spezialisierte naturwissenschaftlich-technische Qualifikationen in geringerem Umfang zutrifft als beispielsweise für JuristInnen.

## **5.2.2 Dauer von Erwerbsverhältnissen und Struktur von Wechselprozessen**

### **5.2.2.1 Erwerbsdauer**

Detaildaten zur Erwerbskontinuität bzw. Erwerbsdiskontinuität liefert ein Spezialindikator, die Erwerbsdauer, welcher arbeitsplatzübergreifende Daten liefert (vgl. Kap. 3.2). Dieser Indikator weist für jedes der Beobachtungsjahre<sup>44</sup> 1998–2004 große geschlechtsspezifische Differenzen auf (vgl. Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

Tabelle 22 und Tabelle 23). So belief sich die Erwerbsdauer im Jahre 2004 bei den weiblichen Technikerinnen und Naturwissenschaftlerinnen im Durchschnitt auf 1.229 Tage, bei den Männern hingegen auf 1.595 Tage, fiel also bei Frauen um durchschnittlich 22,9% bzw. 366 Tage kürzer aus als bei den Männern.

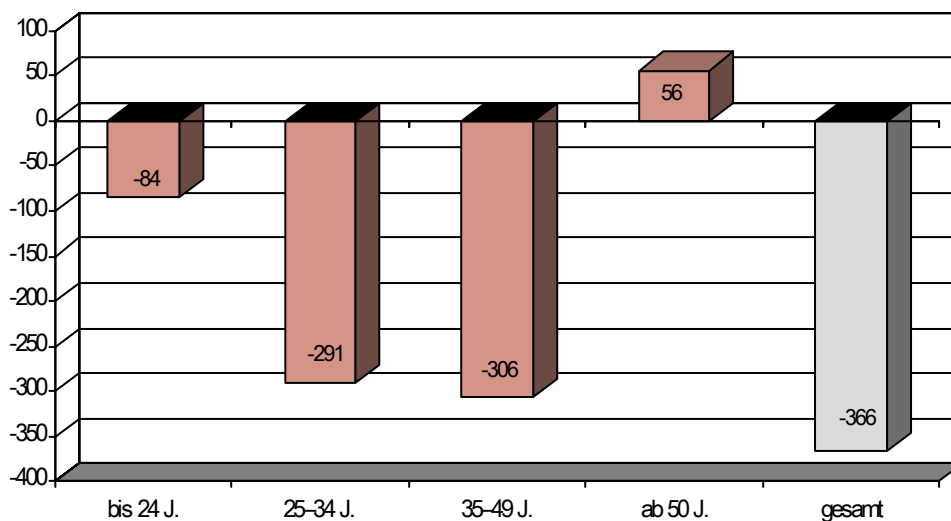
Wie bei der im vorigen Kapitel dargestellten Beschäftigungskontinuität können auch hier Karenzphasen nur einen Teil der geschlechtsspezifischen Unterschiede erklären. Im Zuge einer Sonderauswertung wurden bei beiden Geschlechtern wiederum alle Personen mit mindestens einem Karenzfall aus der Auswertung ausgeschlossen (vgl. Tabelle 24 und Tabelle 25). Bei dieser Berechnung steigt die durchschnittliche Erwerbsdauer bei Frauen um 104 Tage auf durchschnittlich 1.333 Tage, bei Männern

---

<sup>44</sup> Die Beobachtungsjahre 1997 und 2005 müssen bei dieser Berechnung ausgeschlossen werden, da Jahre in Randlage aufgrund des fehlenden Vor- bzw. Nachbeobachtungszeitraums stets eine Verzerrung der Erwerbsdauer in Richtung einer Unterschätzung aufweisen.

hingegen um nur zehn Tage auf durchschnittlich 1.605 Tage (Werte für 2004). Geschlechtsspezifische Differenzen sind demzufolge auch nach Ausschluss von Personen mit Karenzfällen beträchtlich. Es ist bestätigt sich somit auch hier, dass die kürzere Erwerbsdauer der Frauen nicht nur durch Karenzfälle bedingt ist. Vielmehr ist zu vermuten, dass noch andere Einflussvariablen vorliegen. Dies könnten beispielsweise häufigere Befristungen der Arbeitsverhältnisse oder vermehrte Wechsel der ArbeitgeberInnen sein (vgl. Kap. 5.2.2.2).

**Abbildung 18: Differenz der durchschnittlichen Beschäftigungsdauer der Frauen im Vergleich zu den Männern, 2004, in Tagen**



Männer N = 2.6200, Frauen N = 2.611

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

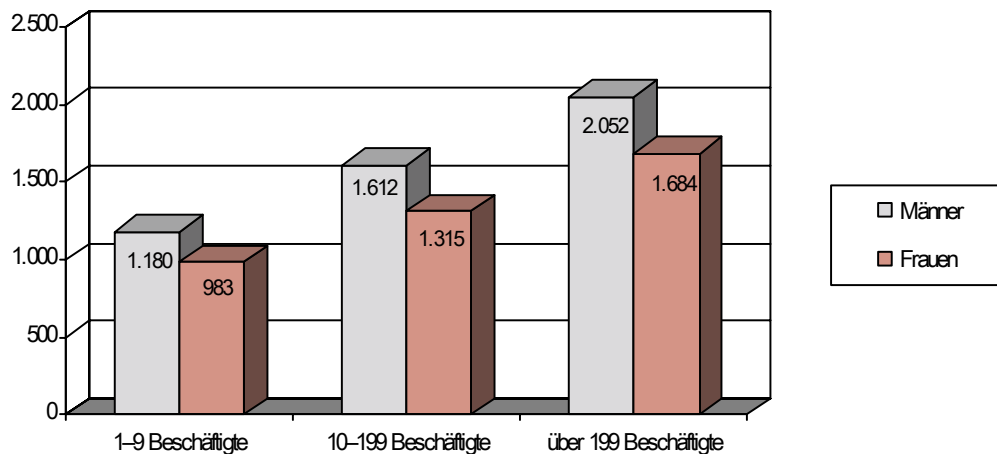
Geschlechterspezifische Differenzen sind hier auch wiederin den Altersgruppen sichtbar, wie in obiger Abbildung deutlich wird. Sind bei jüngeren (bis 24 Jahre) und älteren (ab 50 Jahre) ArbeitnehmerInnen nur geringe Unterschiede bemerkbar, zeigen sich für die mittleren Altersgruppen deutliche genderspezifische Abweichungen.

Bei den Frauen stellt die Gruppe der ab 50-Jährigen jenen Personenkreis mit der durchschnittlich längsten Erwerbsdauer (1.844 Tage); unter den Männern sind es hingegen die 35- bis 49-Jährigen, welche mit 1.855 Tagen die vergleichsweise längste Erwerbsdauer aufweisen (vgl. Tabelle 22 und Tabelle 23). Dieser Umstand wird dadurch zu begründen sein, dass bei Frauen im oberen Haupterwerbssalter Kinderbetreuung zu einer Reduktion der Erwerbsdauer führt.

Die These, die sich teils in der Literatur findet (vgl. z.B. Seeg 2000:91), dass kleinere Unternehmen den Frauen bessere Karrierechancen bieten und somit auch längerfristige innerbetriebliche Karrieren ermöglichen, kann auf Basis der hier vorliegenden Längsschnittdaten nicht verifiziert werden (vgl. Tabelle 26 und Tabelle 27). So ergibt

eine Auswertung der Beschäftigungsdauer mit der Betriebsgröße steigende Mittelwert-ergebnisse. Im Jahr 2004 belief sich die durchschnittliche Erwerbsdauer von Männern in Kleinbetrieben auf 1.180 Tage, in mittelgroßen Betrieben auf 1.612 Tage und in Großbetrieben auf 2.052 Tage. Dieser Effekt ist auch bei Frauen in ähnlichem Umfang festzustellen (983 Tage; 1.315 Tage; 1.684 Tage).

**Abbildung 19: Durchschnittliche Beschäftigungsdauer (Mittelwerte) 2004 in Tagen nach Betriebsgröße**



Männer N = 2.6200, Frauen N = 2.611

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

Den vorliegenden Daten zufolge ist daher eher vom gegenteiligen Effekt auszugehen: TechnikerInnen und NaturwissenschaftlerInnen haben die deutlich längste Beschäftigungsdauer in Großbetrieben, die deutlich geringste Beschäftigungsdauer hingegen in Kleinbetrieben. In den qualitativen Interviews wird in diesem Zusammenhang das Fehlen von hierarchischen Aufstiegs- und Veränderungsmöglichkeiten in kleinen Betrieben thematisiert. MitarbeiterInnen kleiner Betrieben wechseln, weil sie Entwicklungsmöglichkeiten und neue Herausforderungen suchen. Exemplarisch dazu eine Mitarbeiterin eines kleinen Non-profit-Unternehmens:

*Und ich bin eigentlich schon recht ständig auf der Suche nach was Neuem, auch nach Herausforderung. Also, im Moment tu ich auch was Sinnvolles, und es hält mich auch hier. Aber eigentlich auch nur, weil ich noch immer auch was dabei lernen kann. (MA23w:48).*

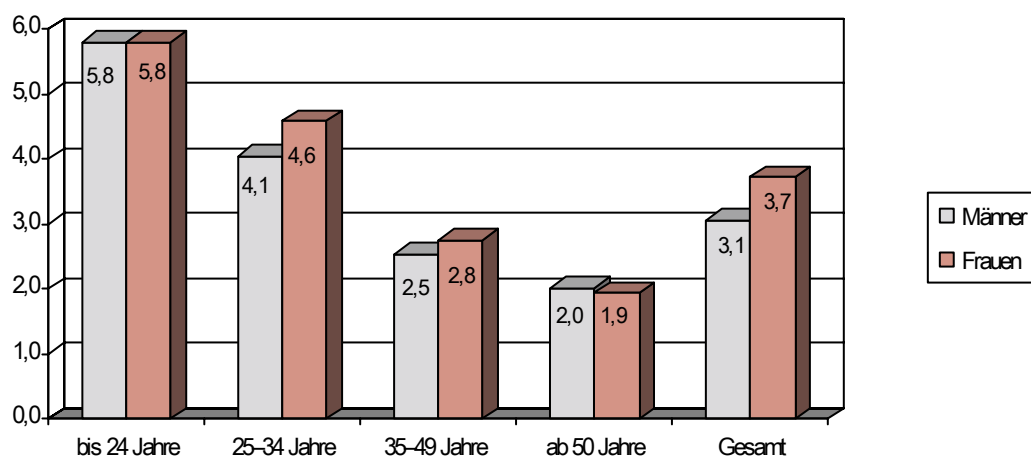
In größeren Betrieben bieten sich durch die Möglichkeit des Wechsels in andere Abteilungen diesbezüglich wesentlich mehr innerbetriebliche Chancen, sowohl den hierarchisch Aufstieg als auch die inhaltlichen Aufgabenfelder betreffend:

*Die Firma bietet die Möglichkeit – dadurch, dass sie groß ist und es mehrere Abteilungen gibt und Bereiche, bietet... Wenn man sich zum Beispiel innerhalb der Firma verändern will, dann kann man das auch machen. (MA42w:90)*

### 5.2.2.2 Wechsel der Arbeitsplätze

Über die Daten des Hauptverbandes lässt sich die (Dis-)Kontinuität der Dienstverhältnisse bzw. die Struktur der Wechselprozesse erfassen und somit die Frage nach der Menge der Positionswechsel in einem Erwerbsverlauf beantworten. Das Ergebnis zeigt, vor dem Hintergrund der bereits in den vorigen Kapiteln beschriebenen genderspezifischen Unterschiede, bei Frauen eine höhere Dynamik der Wechselprozesse als bei Männern. So hatten im neunjährigen Beobachtungszeitraum (1997–2005) Frauen durchschnittlich 3,61 ArbeitgeberInnen zu verzeichnen, Männer durchschnittlich 3,08 ArbeitgeberInnen (vgl. Tabelle 28). Der Faktor Kinderbetreuung bzw. Wechsel des Arbeitgebers nach einer Karenzphase spielt dabei keine Rolle: Werden nur die Personen ohne Karenzbezug in die Analyse einbezogen, so bleibt die Kennziffer für die Männer mit 3,07 relativ konstant; auf Seiten der Frauen ist eine leichte Erhöhung auf durchschnittlich 3,72 ArbeitgeberInnen zu beobachten (vgl. Tabelle 29 und Tabelle 30). Kinderbetreuung kann somit keineswegs als Hauptgrund für die größere Erwerbsdynamik der Frauen gesehen werden. Dies bestätigt sich auch in den qualitativen Interviews, in denen Frauen beispielsweise darauf hinweisen, dass es kaum möglich ist, eine qualifizierte Teilzeitstelle zu finden, die sich mit Kinderbetreuungspflichten vereinbaren lässt (vgl. näher auch Kap. 7.3.3). Ein erklärender Faktor, auf den später noch zurückgekommen wird, ist, dass Frauen öfter als Männer Aufstiegschancen nur durch Wechsel des/der Arbeitgebers/-in erreichen können und deshalb auch Erwerbslücken in Kauf genommen werden, welche sich auf diesen Indikator auswirken (vgl. Kap. 8.1).

**Abbildung 20: Durchschnittliche Anzahl der Arbeitsplätze 1997–2005 nach Geschlecht, ohne Karenzfälle, Mittelwerte**



Männer N = 3.500, Frauen N = 2.393

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

Sowohl bei Frauen als auch bei Männern sinkt die Zahl der Arbeitsplatzwechsel mit steigendem Alter deutlich (vgl. Tabelle 29 und Tabelle 30). Die relativ hohe Anzahl an

Arbeitsplatzwechseln bei Frauen und bei Männern bis 24 Jahre – sie liegt im Schnitt bei 5,8 (neunjähriger Beobachtungszeitraum, keine Personen mit Karenzen) – spiegelt den Berufseinstiegsprozess bzw. die Phase von Nebenjobs während des Studiums wider. In der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen sinkt dieser Indikator auf knapp 4, im mittleren Erwerbssalter auf rund 2,5 und im oberen Haupterwerbssalter auf 2. Bei Männern sind ähnliche Trends zu verzeichnen, wenngleich die Einzelwerte auf niedrigerem Niveau liegen.

Die InterviewpartnerInnen nehmen betreffend der Häufigkeit von Arbeitsplatzwechseln auf der einen Seite **Kontinuität** wahr, auf der anderen Seite aber auch **zusehends Dynamik**. Viele InterviewpartnerInnen berichten von einer grundsätzlich hohen Kontinuität der Belegschaft im eigenen Betrieb, insbesondere in der öffentlichen Verwaltung. Die öffentliche Verwaltung gilt als sicherer Arbeitsplatz, was auch ein zentrales Motiv für die Arbeit in diesem Bereich ist:

*Und dann nach wie vor das Wissen, schlicht und ergreifend, wenn man sich keine groben Schnitzer leistet, das nach wie vor ein sicherer Dienstgeber ist, berechenbarer Dienstgeber. Sozusagen, das, was gefallen ist – also, früher war es schon noch so, dass sich die Leute alles leisten konnten. Das ist nicht mehr so, das ist lang vorbei, aber die Komponente, die es in privaten Planungsbüros gibt – Ich krieg drei Monate kein Geld, und dann geht der in Konkurs –, das habe ich hier nicht, und das ist ein wesentlicher Unterschied. (PV13:14)*

*IP: Gerade bei den Akademikern – sind sicher Menschen hier, die gerne eine Kontinuität, eben auch noch beim Beruf, haben.*

*I: Also auch die Planbarkeit...*

*IP: Ja, ja. Auch so der Gedanke Hier hab ich einen Arbeitgeber, der nicht verschwindet. (MA3w:73ff)*

Thematisiert wird in diesem Kontext auch die später noch im Detail beschriebene Frage der Ausgestaltung von Karenzzeiten und des Wiedereinstiegs (vgl. Kap. 7.3.3f). Die Möglichkeit der Karenz bestünde für Frauen und Männer gleichermaßen, und das Rückkehrrecht nach einer Karenz würde niemandem streitig gemacht. Im Vergleich zur Privatwirtschaft läuft hier nichts „zwischen und neben den Zeilen“ (PV13.16).

Hohe Kontinuität wird auch im privatwirtschaftlichen Bereich gesehen und wird von Betriebsseite auch begrüßt und unterstützt, da das Know-how der MitarbeiterInnen einen zentralen Faktor der Wettbewerbsfähigkeit darstellt. Da die Entwicklung dieses Know-hows zudem mit mehr oder minder hohen Qualifizierungskosten verbunden ist, ist eine zu hohe Fluktuation auch aus wirtschaftlichen Gründen nicht erwünscht:

*Ich weiß von den Mitarbeitern, dass sie eigentlich schon lange bei uns sind, dass die eigentlich von der Uni weg bei uns sind. Das glaube ich schon, dass es einen hohen Level an Loyalität in diese Richtung gibt. So ein Job-hopper ist eigentlich das, was man als Unternehmen nicht sucht, weil bis jemand fertig eingeschult, eingelebt ist, ist er schon wieder auf der Reise. Also, unser Ziel ist schon, eine eher langfristige Zusammenarbeit zu suchen. (PV4:71)*

*Wir haben ein sehr komplexes Umfeld. Das dauert eine gewisse Zeit, bis man es verstanden hat. Das wird schon so ein Jahr dauern. Dann machen es häufige Wechsel schwierig, da kommen wir nicht mehr zsmmm. (PV15:55)*

Damit ist natürlich nicht gesagt, dass keinerlei Fluktuation stattfinden (soll), denn „Innovation passiert auch durch Fluktuation“ (PV11:35).

Zu berücksichtigen ist auch, dass in vielen Betrieben PraktikantInnen, WerkstudentInnen, DiplomandInnen etc. mitarbeiten, deren Verträge zeitlich befristet sind, die auf

Werkvertragsbasis etc.<sup>45</sup> arbeiten, und dass in solchen Fällen sehr wohl eine relativ hohe Fluktuation vorhanden ist. Dies ist ein erklärender Faktor für den vergleichsweise hohen Durchschnittswert der Arbeitsplatzwechsel gerade in der Gruppe der bis 24-Jährigen und der 25- bis 34-Jährigen. Bei der Frage nach der Kontinuität der Dienstverhältnisse der MitarbeiterInnen richtet sich somit in vielen Betrieben der Blick auf die ‚Kernbelegschaft‘. Dazu zählen auch nicht jene MitarbeiterInnen, die relativ bald nach Eintritt in den Betrieb wieder wechseln: so werden diese in mehreren Interviews bei der Einschätzung der Fluktuation explizit ausgeschlossen – „Wer nicht nach einem bis zwei Jahren freiwillig geht, bleibt ewig hier“ (PV3:56).

Gleichzeitig sehen mehrere GesprächspartnerInnen eine durchaus steigende Dynamik, teilweise bedingt durch einen Generationeneffekt. Jüngere würden ganz bewusst öfters wechseln, ArbeitgeberInnen würden dies aber auch erwarten, so die Einschätzung der befragten NaturwissenschaftlerInnen und TechnikerInnen:

*Ich glaube, dass heute sowohl von Seiten der Arbeitnehmer als auch von der Seite der Arbeitgeber eine Fluktuation höher ist, als es früher war, weil früher war es quasi so: Man tritt wo ein, und geht dann dort in Pension – das war eher das Übliche. Und heute gehört es zum Teil zum guten Ton, wenn man sich vieles anschaut, bis man sesshaft wird. (MA37w:138 – vgl. auch MA64m, MA11f, PV27, PV1)*

Neben dem Generationeneffekt entsteht, so der Tenor vieler Interviews, auch durch eine Bedeutungszunahme projektorientierten Arbeitens eine erhöhte MitarbeiterInnenfluktuation – ein Aspekt, der insbesondere im (außer-)universitären Forschungsbereich wesentlich ist: Kontinuität im Forschungsbereich bedeutet geradezu Arbeitsplatzwechsel. Zwei Faktoren werden hier thematisiert. Zum einen sind da die rechtlichen Rahmenbedingungen an den Universitäten, die derzeit wenig Möglichkeiten auf unbefristete Verträge bieten:

*Projektpersonal, also in den meisten Fällen das Drittmittelpersonal, und da wiederum die Dissertanten und Dissertantinnen. Und da ist es eigentlich mehr oder weniger gleich: dass wir sozusagen einen Dienstvertrag meistens für mindestens drei Jahre machen, und dass die aber dann nach Abschluss des Doktorats dann weggehen und sich anderweitig dann eine berufliche Position suchen. Das Problem ist natürlich auch generell: Durch die Änderung der rechtlichen Rahmenbedingungen im Personalbereich sind natürlich die Berufsaussichten an Universitäten, die Karriereverläufe extrem schlecht – also, gerade für den wissenschaftlichen Nachwuchs, für die Assistenten. (PV9:45)*

Zweitens verstehen sich sowohl universitäre als auch außeruniversitäre Forschungseinrichtungen ein Stück weit als Sprungbrett für die Karrieren ihrer MitarbeiterInnen. „Unsere Leistung wird auch an der Durchgangsleistung gemessen. Deswegen ist Diskontinuität, wenn Sie wollen, schon ‚Der hat den Zug verpasst‘“ (PV5:96). Der zeitliche Horizont der Beschäftigung wird dabei mit drei bis zehn Jahren beziffert (vgl. bspw. PV5, PV30, PV9, MA34w:83).

Auf die hier teils schon angesprochenen sektorspezifischen Besonderheiten wird im folgenden Kapitel näher eingegangen, indem die Wechselprozessdynamik zwischen den einzelnen Sektoren analysiert wird.

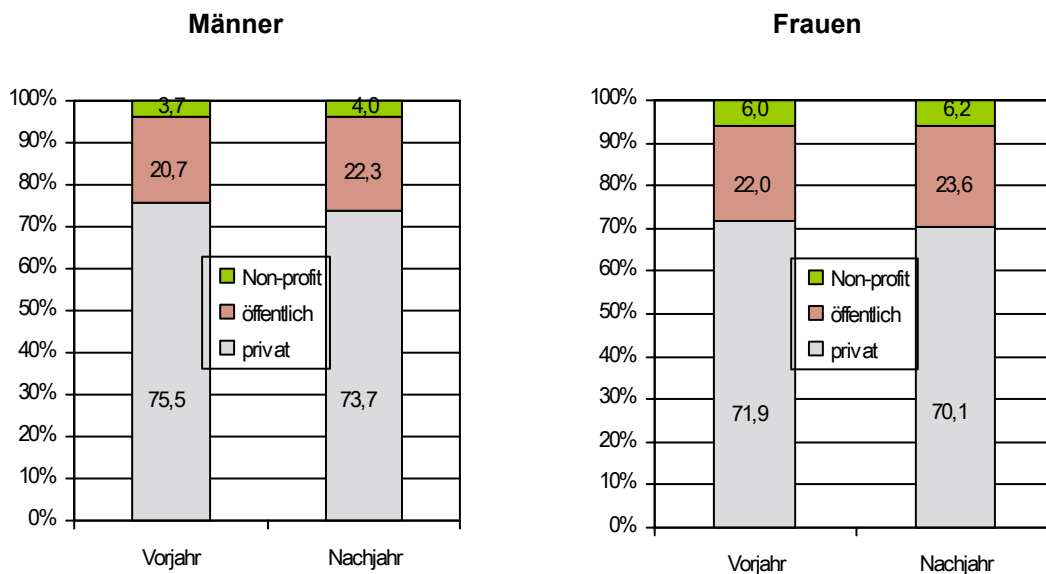
---

<sup>45</sup> zur Frage von WerkvertragnehmerInnen bzw. Neuen Selbstständigen vgl. Fink/Riesenfelder/Tálos/Wetzel 2006

### 5.2.2.3 Wechselprozesse zwischen den Sektoren

Eine Untersuchung der Wechselprozesse zwischen den Sektoren liefert Belege für relativ umfangreiche Übertritte (vgl. Tabelle 31 und Tabelle 32). Insgesamt gewinnt der **öffentliche Sektor** durch die Wechselprozesse leicht dazu. Sowohl bei Frauen als auch bei Männern ist dies vor allem auf den Hochschulbereich zurückzuführen. *Nach* einem Arbeitsplatzwechsel sind dem Sample zufolge mehr Frauen und Männer im Hochschulbereich beschäftigt als zuvor. Hier ist zu berücksichtigen, dass im Untersuchungszeitraum die Etablierung von Fachhochschulen in Österreich stattgefunden hat, womit neue Arbeitsplätze in diesem Bereich entstanden sind.<sup>46</sup> Der Non-profit-Sektor gewinnt ebenfalls leicht dazu, spielt aber letztlich aufgrund seiner Größe als Arbeitgeber weiterhin nur eine untergeordnete Rolle. ‚Verlierer‘ der Wechseldynamik ist der private Sektor. Sind im Vorjahr eines Wechsels 75,5% der Männer im privaten Sektor beschäftigt, gilt dies im Nachjahr des Wechsels nur mehr für 73,7%.

**Abbildung 21: Sektoren ein Jahr vor und ein Jahr nach Arbeitsplatzwechsel, Wechselprozesse 1997–2005, in % nach Geschlecht**



Männer N = 9.982, Frauen N = 12.397

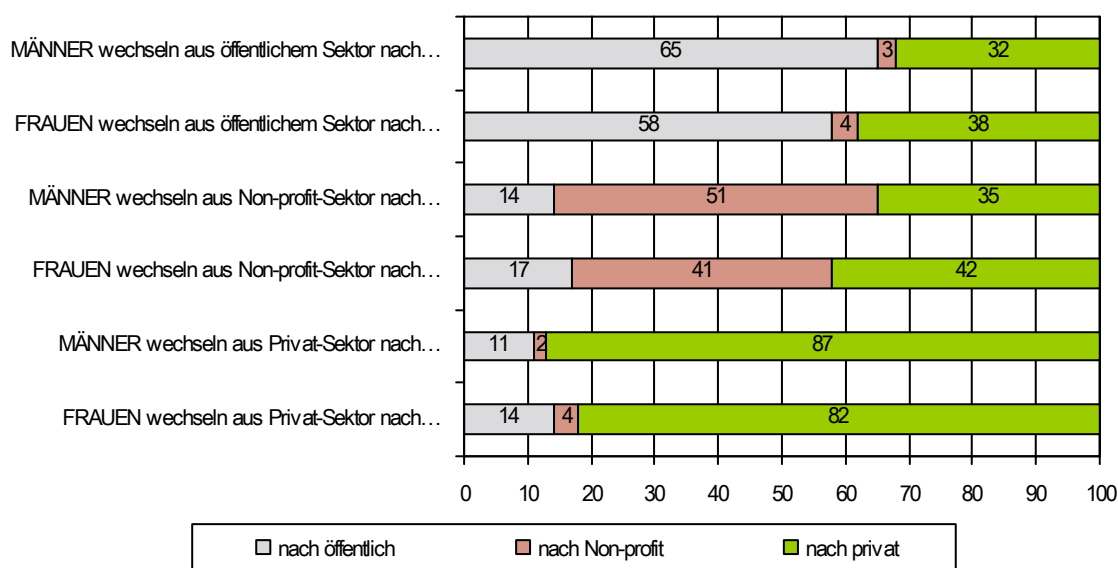
Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

Mittels einer Detailanalyse der Wechselprozesse kann ihre Dynamik verdeutlicht werden. Insgesamt gilt, dass der Großteil der Wechsel innerhalb eines Sektors vonstatten geht. Bei Frauen ist die Übertrittsdynamik etwas stärker ausgeprägt als bei Männern.

<sup>46</sup> Die Anzahl der hauptberuflich Lehrenden an den Fachhochschulen ist laut verfügbaren Jahresberichten des Fachhochschulrates von 108 Lehrenden im Jahr 1996/97 auf 958 im Jahr 2003/2004 gestiegen (vgl. Jahresberichte des Fachhochschulrates, div. Jahre, Download unter <http://www.fhr.ac.at>).

So bleiben nach einem Arbeitsplatzwechsel nur 58,1% der Frauen weiterhin im öffentlichen Sektor und nur 40,5% weiterhin im Non-profit-Sektor, aber immerhin 82,4% weiterhin im Privatsektor. Von den Männern verbleiben 64,8% weiterhin im öffentlichen Sektor, 51,3% weiterhin im Non-profit-Sektor und 87,0% weiterhin im Privatsektor. Die höchste Dynamik verzeichnet somit der NPO-Sektor, auch wenn es sich um den relativ kleinsten Sektor handelt und in Summe der Wechselprozesse ein leichtes Plus vorliegt.

**Abbildung 22: Sektoren ein Jahr vor und ein Jahr nach Arbeitsplatzwechsel, Wechselprozesse im Detail, 1997–2005, in % nach Geschlecht**



Männer N = 9.982, Frauen N = 12.397

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

### Einschätzungen zur Anschlussfähigkeit der Sektoren

Dass Wechsel meist innerhalb eines Sektors stattfinden, entspricht auch den Beobachtungen unserer InterviewpartnerInnen. Der **öffentliche Verwaltungsbereich** gilt hierbei als der Sektor mit einer besonders geringen Wechseldynamik. Wechsel aus dem öffentlichen Sektor hinaus sind äußerst selten. Dies betrifft aufgrund der je spezifischen dienstrechtlichen Vorschriften (Anrechnung von Vorverdienstzeiten, pensionsrechtliche Bestimmungen etc.) selbst Arbeitsplatzwechsel zwischen verschiedenen Kompetenzebenen (Länder, Bund):

*Wenn man jetzt mal ein paar Jahre, so zehn Jahre, im Magistrat, dienst- bis hin zu den pensionsrechtlichen Vorschriften, verbracht hat und man würde wechseln, auch nur in den Bundesdienst, sind das schon Unsicherheiten. Es ist schon so, dass man Ansprüche verlieren würde, und darum ist es schon so, dass man in dem System verbleibt, weil das einen Vorteil hat. Und es ist auch umgekehrt so, dass, wenn man vom Bundesdienst in den Landesdienst wechselt, da werden Vordienstzeiten vielleicht nicht so angerechnet, von der Privatwirtschaft sowieso, da gibt es durchaus Hinderungsgründe, die eine völlig freie Fluktuation (...) sicherzustellen. (PV16:37)*

In der qualitativen Befragung wurden in den Begriff ‚öffentlicher Sektor‘ auch **Universitäten** und **Fachhochschulen** inkludiert.<sup>47</sup> Es wurde ja bereits darauf hingewiesen, dass sich in den quantitativen Daten die Ausbaudynamik des Fachhochschulbereichs widerspiegelt (vgl. FN 46); außerdem wurde schon skizziert, dass Fluktuation und Wechselprozesse Teil der wissenschaftlichen Karriere sind, durchgängige Erwerbsverläufe an den österreichischen Universitäten auch aufgrund der rechtlichen Reformen deutlich erschwert wurden (vgl. weiter oben Kap. 5.2.2.2).<sup>48</sup> Die Möglichkeit, eine Forschungsstelle im Ausland anzutreten, wird vereinzelt thematisiert, auch von MitarbeiterInnen außeruniversitärer Forschungsstätten<sup>49</sup> – nicht zuletzt, weil in Österreich nicht allzu viele einschlägige Optionen bestehen. Je höher man fachlich spezialisiert ist, desto geringer sind die Chancen, in Österreich eine adäquate Alternative zu finden:

*Es gibt im Ausland natürlich ähnliche Forschungsinstitutionen, wo man in ähnlicher Weise tätig sein könnte. Unmittelbar in Österreich gibt es nicht so viele, wo ich eine ähnliche Tätigkeit ausüben könnte. (MA19w:87)*

*Wenn wer weggeht, geht er in den technischen Bereich wieder, zumindest ähnliche Branche. Ähnliche Betriebe gibts kaum, weil wir eine Nische bedienen, da gibt es weltweit nicht viele. (PV27:133)*

Häufiger wird jedoch von zeitlich befristeten Forschungsaufenthalten oder Auslandsaufenthalten im Zuge der Abfassung einer Diplomarbeit oder Dissertation berichtet. Die Alternative eines Wechsels in den privatwirtschaftlichen Bereich wird als relativ problemlos beschrieben. Hier werden insgesamt gute Anschlussmöglichkeiten gesehen, da der (außer-)universitäre Forschungsbereich im Allgemeinen über gute Kontakte in die Privatwirtschaft verfügt. Gemeinsame Projekte, die Abfassung von Diplomarbeiten, Dissertationen etc. stellen gute Voraussetzungen für einen Wechsel dar. Allerdings: Mit zunehmendem Alter werden Wechsel in die Privatwirtschaft schwieriger, auch weil das erworbene akademische Wissen nicht eins zu eins anwendbar und brauchbar ist. So hält eine 38-jährige Chemikerin fest:

*Aber es ist keine unbefristete Stelle, also, Zukunftsaussichten, das ist noch vage hier am Institut. Ja, und jetzt bin ich 38, also, kurzzeitig hab ich mir überlegt, ob ich vielleicht ein Zweitfach dazu mache und Lehramt, und dann hat sich das aber da so am Institut ergeben, dass ich eben doch noch länger bleiben kann und das Projekt jetzt beantrage, und jetzt schaut es schon so aus, als würde ich wahrscheinlich doch dann an der Uni bleiben eher. Für die Wirtschaft bin ich dann doch schon zu alt (...) Also, ab 40 wird es dann schon schwierig, da wird man dann schon gefragt, warum ist man nicht schon früher dazu gekommen, hat man sich nicht entscheiden können oder was, also, glaub ich schon. Ich denk mir, je länger ich jetzt da bin, desto fixer wird es dann, dass ich wirklich eine Karriere – oder irgendwann habilitieren werde und dann da bleibe. (MA39w:8ff).*

Der **Non-profit-Sektor** weist, wie oben beschrieben, die relativ höchste Fluktuation in allen Richtungen auf, was der Vielfältigkeit der Tätigkeiten dieses Sektors durchaus entspricht. Gleichzeitig kommt diesen Wechselprozessen vom quantitativen Gewicht her eine vergleichsweise geringe Bedeutung zu. In den vorliegenden qualitativen Inter-

---

<sup>47</sup> Nicht inkludiert wurde das Schul- und Unterrichtswesen.

<sup>48</sup> Es ist dabei darauf hinzuweisen, dass aktuell über die kollektivvertragliche Ebene Kontinuitäts- und Karriereperspektiven für MitarbeiterInnen geschaffen werden sollen (vgl. auch <http://www.goed.at/>).

<sup>49</sup> Die außeruniversitäre Forschung ist, wie auch im Rahmen der F&E-Statistik, dem privatwirtschaftlichen Sektor zugeordnet.

views werden öfters Wechselbewegungen in Richtung öffentliche Verwaltung beschrieben. Das Motiv der ‚Identifikation mit der Materie‘, des Wunsches, etwas zu verändern, stellt eine gewisse Gemeinsamkeit zwischen den beiden Sektoren dar. Gleichzeitig bestehen bei manchen NPOs gute Kontakte in den Verwaltungsbereich, da sie teils im Auftrag der Öffentlichen Hand tätig oder zumindest über finanziellen Förderungen eng an die Verwaltung gekoppelt sind.

Der **privatwirtschaftliche Sektor** wiederum zeichnet sich durch die höchsten Anteile an Wechseln innerhalb des eigenen Sektors aus. Anschlussfähigkeit wird hier von einigen InterviewpartnerInnen in Richtungen der Universitäten und der Fachhochschulen gesehen. Personen mit langjähriger Wirtschaftserfahrung sind im Forschungsbereich nicht zuletzt wegen ihrer Netzwerke und Kontakte gefragt, welche im Hinblick auf Projektakquisition und Forschungsk Kooperationen an Bedeutung gewinnen. Generell werden aber Wechsel meist innerhalb des Sektors vollzogen, so der Tenor in den Gesprächen.

Als Wechselprozesse spezifischer Art können Betriebsgründungen gesehen werden. Personalverantwortliche berichten, dass es selten, aber doch vorkommt, dass sich ehemalige MitarbeiterInnen selbstständig machen, worauf in Kapitel 5.2.3.2 nochmals näher eingegangen wird.

### 5.2.3 Beschäftigungsformen

Vorliegende Forschungsergebnisse zu Karriereverläufen in hochqualifizierten Bereichen weisen immer wieder darauf hin, dass das traditionelle vollzeitige Normalarbeitsverhältnis hier einen hohen Stellenwert innehat (vgl. Kap. 5.2.3.3). Gleichzeitig kann davon ausgegangen werden, dass die gesamtwirtschaftlich beobachtbare Dynamik zu einer größeren Vielfalt an Arbeitsverhältnissen innerhalb eines individuellen Erwerbsverlaufs auch hier ihren Niederschlag findet. In den qualitativen Interviews mit den Personalverantwortlichen präsentieren sich jedenfalls Betriebe, deren diesbezügliche Strategie grob in zwei Gruppen gefasst werden kann, die ca. gleich groß sind.<sup>50</sup> Erstens Betriebe mit einer Dominanz von Standardbeschäftigungsverhältnissen<sup>51</sup>, d.h. unbefristeten Voll- und/oder Teilzeitarbeitsverhältnissen (bspw. PV23, PV27, PV12, PV26, PV2, PV3, PV4), und zweitens Betriebe, in denen die Kernbelegschaft mit Standardbeschäftigungsverhältnissen durch einen mehr oder minder großen Pool einer flexiblen Randbelegschaft ergänzt wird – sei dies in Form von Freien Dienstverträgen oder in Form von Werkverträgen. Quer dazu gibt es hier auch mehr befristete Arbeitsverhältnisse als in ersterer Gruppe (bspw. PV11, PV6, PV8, PV18, PV5, PV7, PV9).

Die Analyse der Längsschnittdaten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger liefert ein differenziertes Bild der Beschäftigungsformen von NaturwissenschaftlerInnen

---

<sup>50</sup> Bei der Zuordnung der Betriebe wurde auf die Beschäftigungsformen hochqualifizierter NaturwissenschaftlerInnen/TechnikerInnen fokussiert.

<sup>51</sup> Unselbstständige vollversicherte Beschäftigung, d.h. alle Versicherungsverhältnisse nach dem ASVG ohne Freie Dienstverhältnisse und ohne geringfügige Beschäftigung.

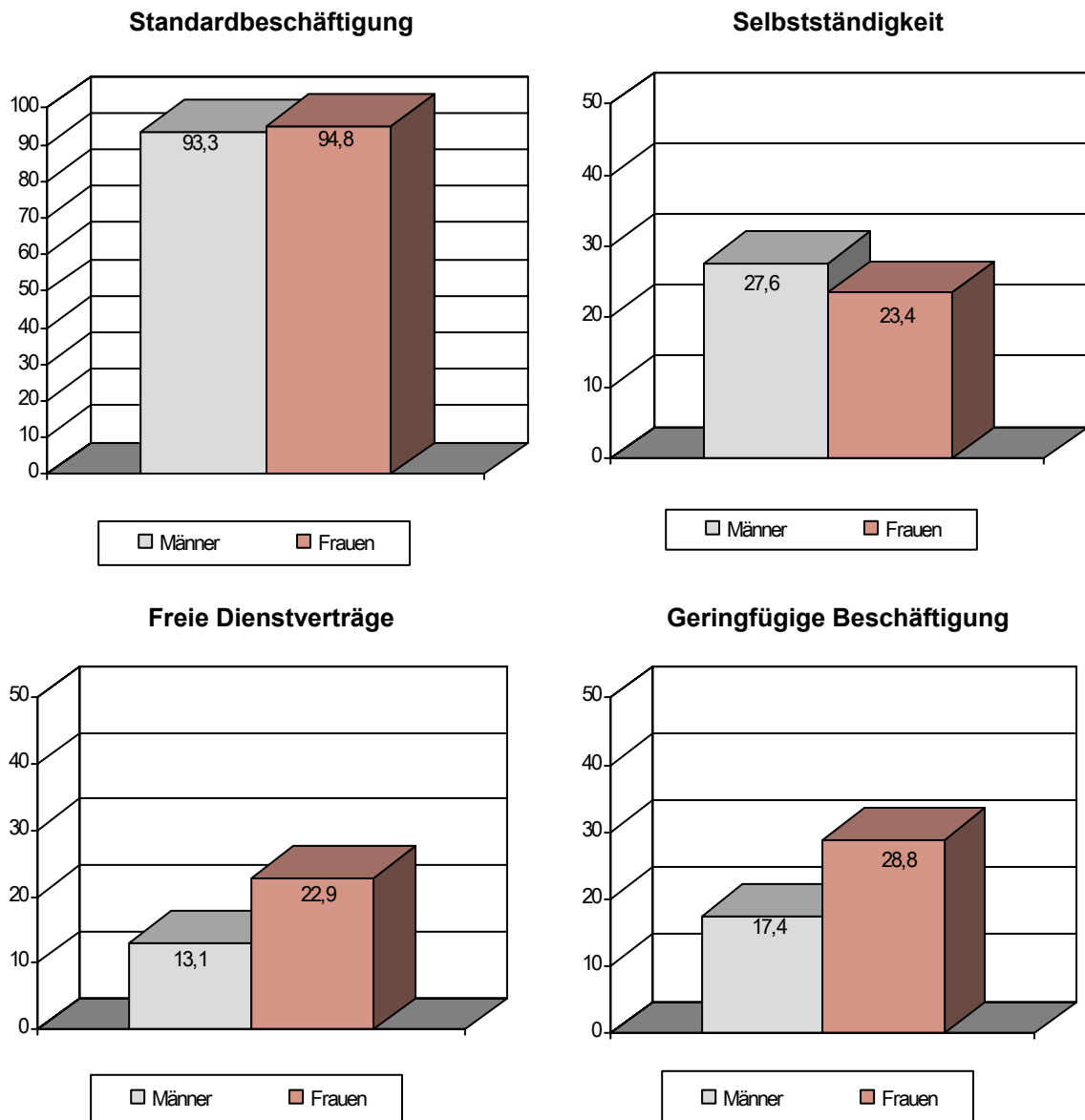
und TechnikerInnen. Mit Hilfe dieser Analyse kann sowohl die Betroffenheit durch verschiedene Beschäftigungsformen als auch das zeitliche Ausmaß der Ausübung dieser Beschäftigungsformen ermittelt werden. Die Ergebnisse zeigen, dass in den hier untersuchten neun Jahren das Standardarbeitsverhältnis weitgehend dominiert. Nachfolgende Abbildung stellt die Betroffenheit durch verschiedene Beschäftigungsformen von mindestens einem Tag im neunjährigen Beobachtungszeitraum dar. Dabei wird deutlich, dass nahezu alle Frauen und Männer in der Stichprobe mindestens einen Tag eine Standardbeschäftigung ausgeübt haben. Selbstständige Erwerbstätigkeit war bei ca. einem Viertel der Fall und spielt bei Männern eine etwas gewichtigere Rolle als bei Frauen. Demgegenüber gibt es mehr Frauen, die mindestens einen Tag lang eine geringfügige Beschäftigung<sup>52</sup> oder ein Freies Dienstverhältnis<sup>53</sup> ausgeübt haben. Die beiden letzten Beschäftigungsformen können als so genannte atypische – weil vom typischen Normalarbeitsverhältnis abweichende – Arbeitsformen gelten. Wie auf Ebene der gesamten Erwerbsbevölkerung zeigt sich somit auch hier für die Gruppe der NaturwissenschaftlerInnen und TechnikerInnen, dass Frauen häufiger von diesen neuen Beschäftigungsformen betroffen sind, die mitunter zu einer stärkeren Diskontinuität ihrer Karrieren führen.

---

<sup>52</sup> Geringfügige Beschäftigung definiert sich über ein monatliches Einkommen unter einer gewissen Grenze. Im Jahr 2006 betrug diese Einkommensgrenze 333,16 € brutto/Monat.

<sup>53</sup> Der Status der Freien DienstnehmerInnen wurde im Jahr 1996 im Rahmen der sog. Werkvertragsregelung realisiert. Gemäß §4 Abs. 4 ASVG unterliegen Freie Dienstverhältnisse der Pflichtversicherung nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG). Eine Einbeziehung in die Arbeitslosenversicherung besteht nicht. Freie DienstnehmerInnen sind in die Unfall-, Kranken- und Pensionsversicherung integriert, im Krankheitsfall wird jedoch keine Entgeltfortzahlung gewährt. Freie DienstnehmerInnen werden sozialversicherungsrechtlich wie ArbeitnehmerInnen behandelt (ASVG), steuerrechtlich sind sie ähnlich wie selbstständig Beschäftigte verpflichtet, selbst für die Versteuerung der Einkünfte beim Finanzamt zu sorgen. Gleichzeitig handelt es sich auch nicht um klassische Selbstständige. Der Rechtssprechung folgend, liegt ein Freier Dienstvertrag dann vor, wenn sich ein/e ArbeitnehmerIn gegen Entgelt verpflichtet, einem/r AuftraggeberIn für bestimmte oder unbestimmte Zeit seine/ihre Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen, ohne dass dabei eine enge persönliche Abhängigkeit begründet wird. Ist allerdings vertragsgemäß von überhaupt keiner persönlichen Arbeitspflicht auszugehen, so liegt kein Freies Dienstverhältnis vor, sondern eine selbstständige Tätigkeit. Wie bei einem „normalen“ Dienstvertrag besteht bei Freien Dienstverhältnissen ein Dauerschuldverhältnis, d.h. Freie DienstnehmerInnen schulden ein Bemühen und nicht ausschließlich einen Erfolg. Weitere Details zu Freien Dienstverhältnissen sind Fink/Riesenfelder/Tálos 2002 zu entnehmen.

**Abbildung 23: Art der Beschäftigungsformen nach Geschlecht**



Betroffenheit nach Beschäftigungsformen (Beschäftigungszeitanteil mind. 1%) im Beobachtungszeitraum 1997–2005, in % der Genusgruppe

Männer N = 3.600, Frauen N = 3.595

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

### **5.2.3.1 Neue Erwerbsformen – Freie Dienstverhältnisse, geringfügige Beschäftigung**

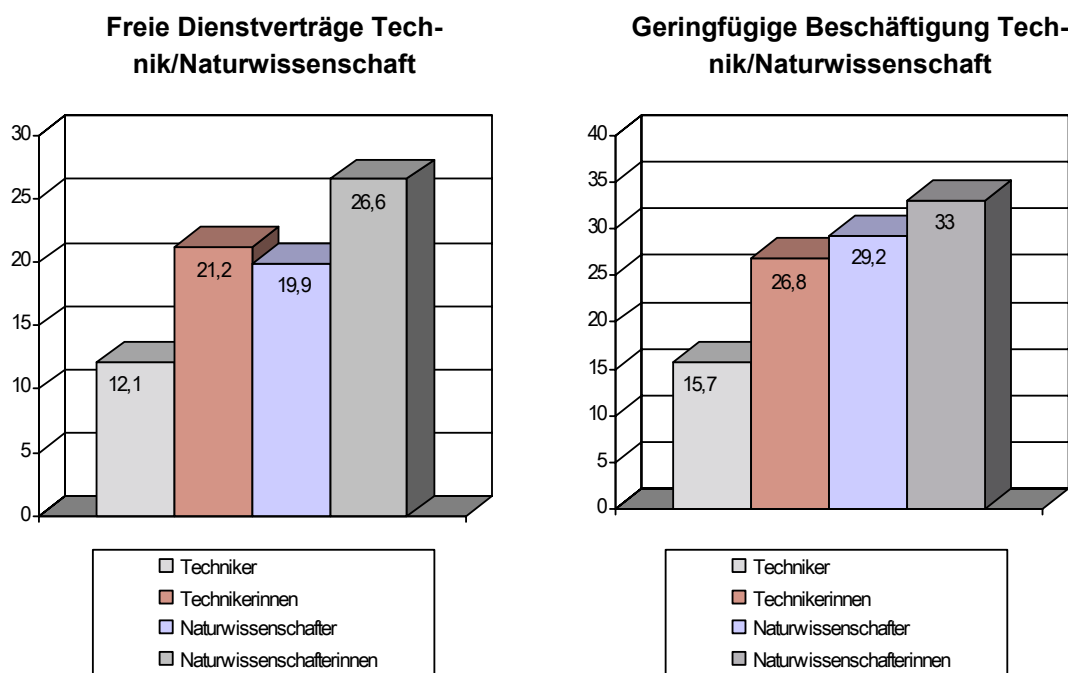
Eine nähere Betrachtung der Freien Dienstverhältnisse und geringfügigen Beschäftigungen lässt Unterschiede nach Berufsfeld (technisch vs. Naturwissenschaftlich) erkennen. Generell arbeiten NaturwissenschaftlerInnen häufiger in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen und in Freien Dienstverträgen als TechnikerInnen. Bei letz-

teren sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede deutlich ausgeprägter – oder anders formuliert: Waren beispielsweise 12,1% der Techniker in den letzten neun Jahren mindestens einen Tag in einem Freien Dienstvertrag, galt dies immerhin für rund jede Fünfte ihrer Kolleginnen.

Insgesamt ist die Betroffenheit von neuen Arbeitsformen in der Untersuchungsgruppe nicht unbeträchtlich. Beträgt beispielsweise im gesamten Bundesgebiet unter allen Berufsgruppen der Anteil von Personen mit Freien Dienstverhältnissen an Personen in Erwerbsverhältnissen insgesamt rund 0,8% (Frauen) bzw. 0,7% (Männer)<sup>54</sup>, so beläuft er sich im Jahr 2005 bei den Technikern und Naturwissenschaftlern auf 2,6%, unter den Technikerinnen und Naturwissenschaftlerinnen auf 4,8%. Demzufolge ist rund eine von 21 Frauen in diesen Berufsbereichen mit dieser neuen Erwerbsform konfrontiert.

Gleichzeitig sind dies jedoch in der Regel keine dauerhaften Beschäftigungsformen. Gerade mal 0,8% der Frauen und 0,7% der Männer haben in den neun Jahren des Untersuchungszeitraums längerfristig<sup>55</sup> als Freie DienstnehmerInnen gearbeitet. Bei geringfügiger Beschäftigung liegen die korrespondierenden Werte bei 0,5% bei Männern und 0,9% bei Frauen.

**Abbildung 24: Art der Beschäftigungsformen nach Geschlecht und Berufsfeld (naturwissenschaftlich/technisch)**



Betroffenheit nach Beschäftigungsformen (Beschäftigungszeitanteil mind. 1%) im Beobachtungszeitraum 1997–2005, in % der Genusgruppe  
Männer N = 3.600, Frauen N = 3.595

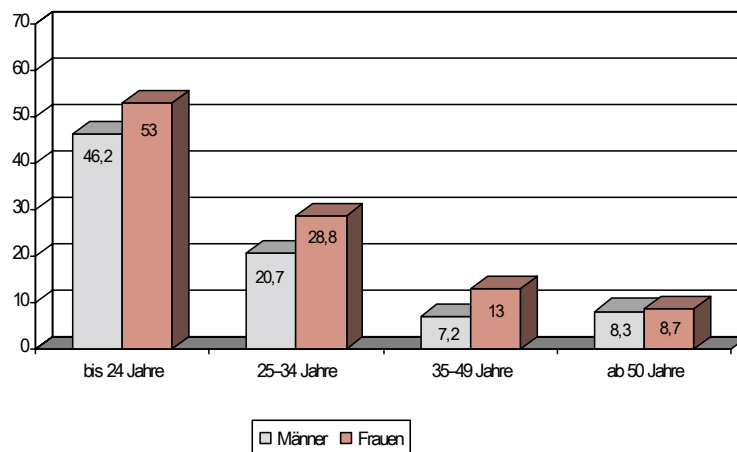
Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

<sup>54</sup> eigene Berechnungen

<sup>55</sup> ‚Längerfristig‘ umfasst einen Zeitanteil von 51–100% in den letzten neun Jahren, d.h. mindestens 1650 der letzten 3300 Tage.

Die Detailergebnisse für die Beschäftigungsformen ‚Freier Dienstvertrag‘ und ‚geringfügige Beschäftigung‘ verdeutlichen, dass es sich in vielen Fällen um vorübergehende Beschäftigungsformen handelt, die vor allem im jüngeren Erwerbsalter ausgeübt werden. Somit kommt Freien Dienstverträgen und der geringfügigen Beschäftigung ganz wesentlich die Funktion eines Nebenerwerbs zum Studium, eines Einstiegs in den Arbeitsmarkt zu, was sich auch in den qualitativen Interviews bestätigt. Geringfügige Arbeitsverhältnisse liegen darüber hinaus auch beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nach der Geburt eines Kindes vor.

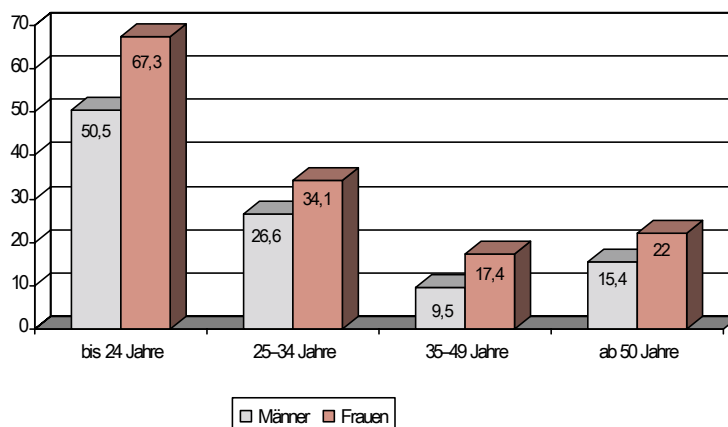
**Abbildung 25: Freie Dienstverträge nach Altersgruppen**



Betroffenheit nach Beschäftigungsformen (Beschäftigungszeitanteil mind. 1%) im Beobachtungszeitraum 1997–2005, in % der Genusgruppe  
Männer N = 3.600, Frauen N = 3.595

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

**Abbildung 26: Geringfügige Beschäftigung nach Altersgruppen**



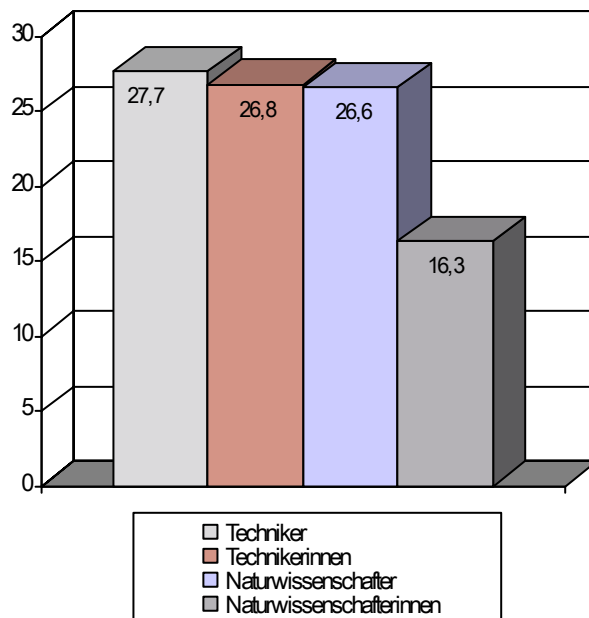
Betroffenheit nach Beschäftigungsformen (Beschäftigungszeitanteil mind. 1%) im Beobachtungszeitraum 1997–2005, in % der Genusgruppe  
Männer N = 3.600, Frauen N = 3.595

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

### 5.2.3.2 Selbstständige Erwerbstätigkeit

Insgesamt sind 27,6% der Männer und 23,4% der Frauen im hier vorliegenden Untersuchungszeitraum 1997–2005 von selbständiger Erwerbstätigkeit<sup>56</sup> betroffen. TechnikerInnen und Männer in naturwissenschaftlichen Berufen weisen in etwa dieselbe Betroffenheit von Selbständigkeit auf. Allerdings haben Männer höhere Zeitanteile: So sind 10,3% der Techniker längerfristig selbstständig, aber nur 7,4% der Technikerinnen. Naturwissenschaftler sind zu 8,2% längerfristig selbstständig erwerbstätig, Naturwissenschaftlerinnen sind demgegenüber deutlich seltener überhaupt selbstständig erwerbstätig und weisen, wenn sie es sind, auch geringere Zeitanteile auf (3,5% in der Zeitanteilsgruppe ‚längerfristig‘, also zwischen 51 und 100%) (vgl. Tabelle 18 und Tabelle 19).

**Abbildung 27: Selbstständige Beschäftigung nach Geschlecht und Berufsfeld (naturwissenschaftlich/technisch)**



Betroffenheit nach Beschäftigungsformen (Beschäftigungszeitanteil mind. 1%) im Beobachtungszeitraum 1997–2005, in % der Genusgruppe

Männer N = 3.600, Frauen N = 3.595

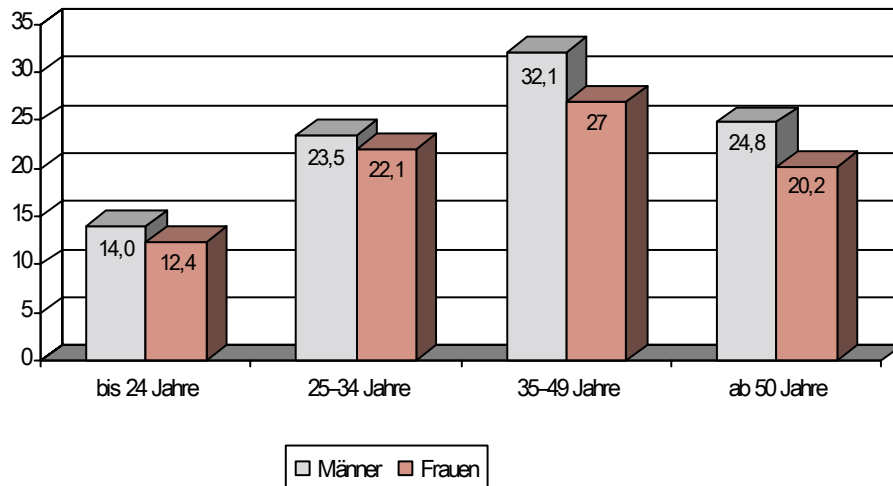
Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

Entgegengesetzt der altersmäßigen Verteilung im Bereich neuer Erwerbsformen präsentiert sich die Betroffenheit durch eine selbstständige Erwerbstätigkeit. Mit steigendem Alter nimmt die Betroffenheit von selbständiger Erwerbstätigkeit zu, wie

<sup>56</sup> Selbstständige Erwerbstätigkeit beinhaltet hier definitionsgemäß auch so genannte Neue Selbstständige, also Erwerbstätige, welche freie Berufe ausüben und seit 1.1.98 bei der SVA in die Sozialversicherung eingebunden sind.

Abbildung 28 zeigt. Aber auch die Zeitanteile in selbstständiger Beschäftigung steigen mit dem Alter. So sind in der Altersgruppe der 25- bis 34-jährigen Männer 3,5% längerfristig selbstständig erwerbstätig im oberen Haupterwerbssalter (35 bis 49 Jahre) 14,7%. Die entsprechenden Werte bei den Frauen liegen bei 3,5% (25 bis 34 Jahre) und 9,7% (35 bis 49 Jahre), zeigen aber auch eine Zunahme der Zeitanteile mit dem Alter.

**Abbildung 28: Selbstständige Beschäftigung nach Altersgruppen**



Betroffenheit von Selbstständigkeit (Beschäftigungszeitanteil mind. 1%) im Beobachtungszeitraum 1997–2005, in % der Altersgruppe

Männer N = 3.600, Frauen N = 3.595

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

Parallel zum Studium und am Beginn des Arbeitslebens tritt Selbstständigkeit vor allem in Form von Neuer Selbstständigkeit bzw. auf Werkvertragsbasis auf. Exemplarisch für viele eine 33-jährige technische Physikerin:

*Der Einstieg ist von der Art der Anstellung nicht mehr so, wie er früher war, es ist äußerst schwierig. Die meisten kommen entweder über Praktika rein oder werden über irgendwelche dubiosen Werkverträge angestellt. (MA71w:25)*

Insbesondere die interviewten ArchitektInnen berichten von „ausgedehnten Arbeitsphasen in Architekturbüros als Werkvertragsnehmer“ (MA60m:3), die auch nach beendetem Studium weiter bestehen, weil „Angestelltenverhältnisse gibt es kaum“ (MA44w:11). Die Rede ist von „elenden Jobs“ (MA60m:35), „keine Sicherheit, unterbezahlt, brutto 10 Euro so irgendwie“ (MA65w:4), von einer „jungen Architektenschaft [die] finanziell derartig ausgesaugt wird und in Wahrheit kaum genug zum Leben hat“ (MA59f:5). Auch die sozialrechtliche Absicherung wird in diesem Zusammenhang thematisiert, konkret die Problematik, dass Neue Selbstständige keinen Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung besitzen.

Die Gründung eines eigenen Unternehmens war in den zitierten Fällen eine Alternative zur schwierigen Arbeitsmarktsituation. In einem Fall, dem einer Migrantin, erfolgte die Betriebsgründung aufgrund von Schwierigkeiten mit der Beschäftigungsbewilligung.

Der Weg in die Selbstständigkeit aus Gründen wirtschaftlichen Drucks bzw. eingegrenzter Arbeitsmarktchancen markiert eine Facette von Gründungsmotiven. Gleichzeitig finden sich auch Zugänge zur Selbstständigkeit, die durch den Wunsch nach mehr Eigenständigkeit und Unabhängigkeit gekennzeichnet sind oder durch die Hoffnung, durch eine selbstständige Tätigkeit Beruf und Familie besser vereinbaren zu können. Insgesamt weisen 12,5% der weiblichen GesprächspartnerInnen und 15,4% der männlichen Interviewpartner mehr oder minder lange Phasen von selbstständiger Erwerbstätigkeit in ihrem Erwerbsleben auf.

Die Beurteilung der Selbstständigkeit fällt in den meisten Fällen differenziert aus – der Flexibilität und Unabhängigkeit stehen hohe Gründungskosten (Räumlichkeiten, technische Geräte, Absolvierung der Ziviltechnikerprüfung etc.), starke Arbeitsbelastungen und unsichere Arbeitsauslastungen gegenüber:

*Es ist einfach: Ein Auftrag kommt, oder soll kommen, und wird abgebrochen oder wird verzögert – Verzögerung allein ist schon ein Wahnsinn –, und inzwischen kommt nix Neues, das kann man einfach nicht absehen. Ich kann nicht wissen, was für Aufträge für mich reinkommen. Es müsste möglich sein, einen Polster zu schaffen, nur das gelingt nicht wirklich. Ich kann mich ja auch nicht arbeitslos melden. Das ist nicht kontinuierlich, also die Diskontinuitäten – ist genau das Thema eines Architekturbüros auch. (MA44w:18)*

*Das war auch falsche Vorstellung, eigene Firma zu haben, und dann kann ich mit meinen Kindern so viel Zeit verbringen wie ich will. Aber soviel Freiheit als Selbstständige hat man nicht, das war ein falscher Gedanke, und ich musste auch sehr viel Zeit in der Firma verbringen. Ich musste niemanden fragen, wenn ich nachhause gehe, aber trotzdem hat man Verpflichtungen gehabt, und daher war das nicht so eine gute Idee. Wenn ich bei der Firma [Name] weitergearbeitet hätte, hätte ich mehr Zeit für meine Kinder. Selbstständigkeit und Kinder ist nicht immer ganz vereinbar. (MA32w:58).*

Weiters wurden von den Interviewten auch die Kosten und die Verfügbarkeit von Kinderbetreuung und Beratungsangeboten in wirtschaftlichen und juristischen Fragen sowie (finanzielle) Unterstützung für Weiterbildungen in diesen Bereichen thematisiert.

### **5.2.3.3 Teilzeitbeschäftigung**

Die Daten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger erlauben leider keine Differenzierung der Standardbeschäftigung nach Arbeitszeitausmaß. Teilzeitbeschäftigung ist, den gesamten Arbeitsmarkt betrachtend, eine Beschäftigungsform, die insbesondere von Frauen ausgeübt wird. Laut Arbeitskräfteerhebung 2005 betrug die Teilzeitquote<sup>57</sup> der Frauen in Österreich in diesem Jahr 39,3%, jene der Männer 6,1% (vgl. Statistik Austria 2006). Dabei zeigen sich deutliche Unterschiede nach zentralen Merkmalen wie Qualifikationsniveau, berufliche Position etc. So sind Frauen mit Hochschulabschluss am vergleichsweise seltensten teilzeitbeschäftigt – die Teilzeitquote beträgt hier 29,4%. In allen anderen Qualifikationsstufen liegen die Teilzeitraten höher. Exemplarisch: Frauen mit einem Lehraabschluss arbeiten in 42% der Fälle auf Teilzeitbasis. Bei Männern hingegen kehrt sich dieses Bild um. Höher qualifizierte Männer

---

<sup>57</sup> Labour-Force-Konzept (LFK): Personen, die normalerweise weniger als 36 Stunden pro Woche erwerbstätig sind

sind eher teilzeitbeschäftigt als Kollegen mit geringerer Formalqualifikation: Die Teilzeitquote der Hochschulabsolventen liegt bei 7,6%, jene der Lehrabgänger bei 3,6%.

Deutlich zeigen diese Daten auch, dass mit steigender Berufsschicht der Anteil Teilzeitbeschäftigter abnimmt. Zieht man exemplarisch die Gruppe der Angestellten heran, die wohl die größte Übereinstimmung mit der hier untersuchten Gruppe der NaturwissenschaftlerInnen und TechnikerInnen aufweist, liegt die Teilzeitquote der Frauen im Schnitt aller Hierarchieebenen bei 36,5%. Auf Ebene führender Tätigkeiten sind demgegenüber ‚nur‘ mehr 18,4% teilzeitbeschäftigt. Bei Männern deuten<sup>58</sup> die Daten auf eine ähnliche Tendenz hin, wenngleich natürlich auf einem wesentlich niedrigerem Niveau. Insgesamt sind 6,5% der männlichen Angestellten teilzeitbeschäftigt, in führenden Positionen 2,8%. Eine Differenzierung nach Berufen ergibt für „Wissenschaftler“ bei Frauen eine Teilzeitquote von 27%, bei Männern von 8% (insgesamt: 16,5%). „Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete und Führungskräfte der Privatwirtschaft“ sind zu 7,8% teilzeitbeschäftigt. Auch hier zeigen sich wiederum große geschlechtsspezifische Unterschiede. So liegt die Teilzeitquote der Männer bei 4%, jene der Frauen bei 18%.

Insgesamt kann somit festgehalten werden, dass Teilzeitbeschäftigung in erster Linie von Frauen ausgeübt wird und dass Teilzeitbeschäftigung in der Gruppe der hochqualifizierten Frauen vergleichsweise an Stellenwert verliert. Bei Männern schließlich spielt Teilzeitarbeit insgesamt eine eher marginale Rolle.

Vor dem Hintergrund, dass die hier interessierende Berufsgruppe im hochqualifizierten Bereich angesiedelt ist, könnte die These formuliert werden, dass Teilzeitarbeit sich hier in einer Größenordnung von knapp 30% bewegt.<sup>59</sup> Für die außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschungseinrichtungen bestätigt sich dies. Laut den im GenderBooklet 2004 publizierten Daten liegt die Teilzeitquote der Wissenschaftlerinnen bei 30%, bei Wissenschaftlern bei 21%. Für die im Rahmen dieser Studie durchgeführten 74 qualitativen Interviews kann auf Basis der erzählten Berufsbiographien die Betroffenheit von Teilzeit quantifiziert werden. In dieser Längsschnittbetrachtung zeigt sich, dass 43% der befragten Frauen und 15% der Männer in ihrem Berufsleben zumindest eine Teilzeitphase hatten. Teilzeitarbeit ist somit bei hochqualifizierten NaturwissenschaftlerInnen und TechnikerInnen ein Thema. In den Interviews wird gleichzeitig deutlich, dass es sich meist um qualifizierte Teilzeit (25 Stunden und mehr) handelt. Offensichtlich wird aber auch, dass es sich in vielen Fällen um ein zeitlich befristetes Phänomen handelt. Im Wesentlichen können drei Phasen im Erwerbsverlauf festgehalten werden, in denen Teilzeit eine Rolle spielt: Teilzeit bei Berufseinstieg, Teilzeit zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Teilzeit und weitere (Neben-)Tätigkeiten.

### **Teilzeit bei Berufseinstieg**

Die ersten Erfahrungen am Arbeitsmarkt werden häufig parallel zum Studium oder zur Diplomarbeit/Dissertation gemacht, sei dies als WerkstudentIn oder über Teilzeitar-

---

<sup>58</sup> „Deuten“, da aufgrund kleiner Zellbesetzungen die Ergebnisse nur mit Vorsicht interpretierbar sind.

<sup>59</sup> Entspricht ca. der Teilzeitquote von WissenschaftlerInnen/HochschulabsolventInnen – s.o.

beitsverhältnisse, wobei hier auch den verschiedenen neuen Erwerbsformen (Freie Dienstverträge, Werkverträge) eine wesentliche Bedeutung zukommt (vgl. Kap. 5.2.3). Allerdings werden diese Formen der Teilzeittätigkeit von den InterviewpartnerInnen zwar angeführt, sind aber im Kontext einer als vorübergehend wahrgenommenen Nebentätigkeit zum Studium wenig Thema expliziter Auseinandersetzungen.

### **Teilzeit zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Ganz explizit kommt das Thema hingegen in allen Interviews im Kontext der Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zur Sprache (vgl. dazu detailliert Kap. 7). Unabhängig davon, ob die InterviewpartnerInnen eigene Kinder haben oder nicht: Das Thema bewegt und ist jedenfalls auf betrieblicher Ebene Gesprächsthema. In nahezu allen Fällen, in denen Kinder zu versorgen sind, reduzieren die Frauen für einen mehr oder minder langen Zeitraum ihre Arbeitszeit. Im Wesentlichen lassen sich hinsichtlich der Dauer zwei Gruppen unterscheiden: a) jene, die so rasch wie möglich im Anschluss an den Mutterschutzurlaub an den Arbeitsplatz zurückkehren wollen, wobei am Beginn meist wenige Wochenstunden stehen, die dann sukzessive erhöht werden, und b) jene, die längere Teilzeitphasen aufweisen, teils Elternkarenz in Anspruch nehmen. Aber auch hier dominieren im Wesentlichen qualifizierte Teilzeitformen, also 25 Wochenstunden und mehr. De facto ist die Teilzeittätigkeit, so mehrere GesprächspartnerInnen, oft eine formelle Festschreibung, handelt es sich mit anfallenden Überstunden realiter letztlich doch wieder um eine Vollzeittätigkeit. Hingewiesen wird in diesem Zusammenhang auch darauf, dass ein halber Arbeitstag nicht mit halber Arbeitszeit gleichzusetzen ist, da man wesentlich effizienter arbeiten muss, um den Anforderungen gerecht zu werden:

*Ja, also, wenn ich Teilzeit gearbeitet habe, ist es ja dann um die Hälfte weniger bezahlt worden. Das habe ich nie richtig gefunden, weil die Zeit, die ich da war, war ich voll intensiv da. Meine Kollegen haben Mittagspause gehabt und dann noch Kaffeeschi getrunken. (MA13w:149)*

### **Teilzeit und weitere (Neben-)Tätigkeiten**

In einem sehr geringen Umfang wird von Teilzeittätigkeiten neben anderen Arbeiten berichtet. Männer sind in dieser Gruppe etwas stärker vertreten als Frauen. Die ausgeübten Tätigkeiten umfassen ein Spektrum, das von Lehrtätigkeiten an Schulen über parallele selbstständige Erwerbsarbeit bis hin zur Führung eines landwirtschaftlichen Betriebes reicht.

### **Arbeitssuche und Teilzeitjobs**

Kritisch angemerkt wird in einzelnen Interviews – auch seitens der Männer –, dass es im Prinzip unmöglich ist, einen neuen Teilzeit-Arbeitsplatz zu finden:

*Und immer, wenn ich eine Stelle gesucht habe und gesagt habe, ich möchte maximal 30 Stunden arbeiten, haben sie mich ausgelacht und gesagt, ‚Sie arbeiten eh nicht 40 Stunden, sie arbeiten 60 Stunden‘. (MA61w:3)*

*Ja, es ist fast nicht möglich, als Akademiker einen Teilzeitjob, zumindest als Mann, einen Teilzeitjob zu kriegen. In der Firma ist das eh gut möglich, aber man sollte das nicht gleich zur Bedingung machen, wenn man anfängt. (MA57m:7)*

Diese Wahrnehmung entspricht dem Faktum, dass viele Personalverantwortliche – quer über die Sektoren hinweg – ihre Präferenz für Vollzeit-Arbeitsverhältnisse betonen. Teilzeitarbeit wird im Hinblick auf arbeitsorganisatorische Fragen als problematisch erlebt. Leitungs- und Führungsfunktionen, die Abwicklung von Projekten, Mobilitätsanforderungen, KundInnenerwartungen würden in vielen Fällen Vollzeit-Arbeitsverhältnisse erfordern. Auch betreffend der Personalplanung, (nicht immer ist die Ergänzung durch eine Teilzeiteratzarbeitskraft möglich), und der Personalkosten (doppelter Overhead) sind Teilzeitarbeitsverhältnisse nicht die präferierte Form der Beschäftigung. Teilzeitbeschäftigung wird somit im Wesentlichen auf Wunsch der MitarbeiterInnen – in der Regel vor dem Hintergrund von Kinderbetreuungsaufgaben – ermöglicht:

*Wir wollen eher jetzt Vollzeitstellen einmal haben, einfach aus strategischen Gründen, weil es sich herausgestellt hat, dass in bestimmten Funktionen, wie zum Beispiel Fachexperten, (...) die Teilzeitstellen sich nicht wirklich bewähren. Weil Anfragen kommen zu allen Tageszeiten, in der Regel machen die Leute sehr viel mehr Arbeitsstunden, die abzubauen dann relativ schwierig ist – also, wir haben gesagt, es ist eine strategische Entscheidung, darüber entscheidet aber die Charakteristik des Jobs. (PV25:29)*

*Es gibt auch Teilzeitmodelle, wobei die Anzahl der Teilzeitkräfte relativ niedrig ist. Ich würde sagen, unter 5%. Die Sache ist die: Teilzeitmodelle werden immer diskutiert. Nur, in der Abteilung, wo wir immer beim Endkunden sind – der Endkunde akzeptiert sehr selten Teilzeitkräfte. Das ist hier einfach ein schwieriger Bereich für Teilzeitkräfte. Es ist auch schwer umsetzbar. Der Endkunde sagt: Ich zahl die Firma [Name], und ich zahl die Mitarbeiterin [Name], das kann nicht sein, dass der um drei nach Hause geht, wir haben jetzt Produktivsetzung, dann muss das ganze Ding da sein. Und auch Auslandsprojekte – wenn ich Teilzeitmitarbeiter bin, wird es mir schwer fallen, auch nur einen Monat ins Ausland zu gehen, weil das hat ja einen Hintergrund, warum ich nicht die ganze Zeit weg sein will, oder zehn Stunden oder acht Stunden. (PV8: 39)*

*Wir haben etwa 10% Teilzeitbasis, das ist durchaus an der Obergrenze, weil erhöhter Kommunikations-, Organisationsaufwand, bis zu diesem Bereich erscheint es mir bewältigbar. Soweit ich das überblicke, ist hier überall die Kinderbetreuung im Vordergrund. Wir haben von zehn bis 35 Stunden alle Teilzeitvarianten, insoweit ist eine Flexibilität tatsächlich gegeben. Es muss halt im jeweiligen Arbeitsbereich möglich sein – das ist eine Aufgabe für die Führungskraft, da zu schauen, auch zu schauen, wer welche Aufgaben übernimmt. Rückmeldungen, die ich als Vorgesetzter bekomme – das Wichtigste ist diese Flexibilität, die man gibt, weil Kinder, die werden krank usw. Und wenn ich kurzfristig auch sagen [kann], ich komm jetzt nicht heute, sondern morgen oder in drei Tagen – das ist durchaus ein enormes Gut für den Mitarbeiter, die Mitarbeiterin, die Teilzeit. (PV16:31)*

## **(Un)teilbarkeit von Führungstätigkeiten**

Matthies (2005:104) weist in ihrer Untersuchung von Karriereverläufen in der industriellen Forschung auf das Konstrukt der Unteilbarkeit von Führungstätigkeiten hin. Teilzeitoptionen stehen Führungskräften und MitarbeiterInnen mit Ambitionen auf eine Managementlaufbahn nicht offen. Da deutlich mehr Frauen als Männer Teilzeit arbeiten, entsteht für Frauen eine ‚firewall‘ betrieblicher Aufstiegsstrategien. Dies bestätigt sich auch in der hier vorliegenden Untersuchung. Die meisten InterviewpartnerInnen, quer über alle Sektoren, berichten über ihren aktuellen Betriebsdass es im Prinzip kein Problem ist, von Vollzeit auf Teilzeit umzustellen – allerdings kann man sich die Übernahme von Leitungs- und Führungsfunktionen dann nicht erwarten. Dies wird von den Ge-

sprächspartnerinnen durchaus unter unterschiedlichen Gesichtspunkten diskutiert. Sehen die einen dies sehr kritisch und vertreten die Ansicht, dass es in erster Linie eine Frage des Wollens ist (vgl. exemplarisch die beiden ersten Zitate), weisen andere auf die organisatorischen Rahmenbedingungen, Anforderungen etc. hin und argumentieren, dass frau sich dieser Situation bewusst sein sollte und Prioritäten setzen muss (vgl. die letzten beiden Zitate):

*Was ich bei uns immer ganz arg finde: Es gibt Kolleginnen, die Kinder haben und zurückkommen, Teilzeit, und keine Projektleitung mehr kriegen. Argumentiert wird, man muss 40 Stunden arbeiten, dass man eine Projektleitung machen kann. Da stellt sich bei mir alles auf. Aber nein, man muss nachmittags verfügbar sein, und wenn man ein Kind hat, ist man nicht verfügbar. Was soll den das? Das Problem ist, wenn man Teilzeit arbeitet, arbeitet man meistens vormittags und ist nachmittags nicht verfügbar. Angeblich braucht man aber am Nachmittag Entscheidungen (...) Persönlich halte ich es für einen Quatsch, zu sagen, man muss Entscheidungen am Nachmittag treffen oder man muss Sitzungen am Nachmittag machen, weil, ich mein, die Leute sind ja auch unterwegs, sind eine Woche in Deutschland und so, und was ist dann mit den Entscheidungen? Also, ich verstehe nicht. Also, wenn wirklich was dringend ist, man ist ja telefonisch auch erreichbar, d.h. ja nicht, wenn ich daheim bin und dem Kind das Flascherl gib, dass ich mir am Telefon nichts anhorchen kann. Und so schnell werden Entscheidungen nicht getroffen. Meiner Meinung nach ist das eine Ausrede, dass wichtige Entscheidungen ganz schnell, innerhalb einer Stunde getroffen werden müssen. (MA61w:37)*

*Ich sage einmal, jeder, der halbwegs auf Projektleiterebene ist, kann das auch weiter tun – vielleicht nicht mehr, wenn es ein sehr großes Projekt ist, weil die Kapazität eine andere ist. Aber es spricht nix dagegen, dass man eine Projektleitertätigkeit hat, für ein kleineres Projekt, das halt nur mehr eine Teilzeitressource erforderlich macht. Also, das würde in jedem Büro gehen, vorausgesetzt, man lässt es zu! (MA59w:101)*

*I: Also, eine bewusste Auseinandersetzung von vornherein: Wenn du studierst und die und die Kriterien anstrebst, überleg dir genau, ob das mit Familie und Kindern vereinbar...*

*IP: ...ist oder nicht. Und sei dann nicht gekränkt, wenn dir auf einer Seite was abgeht! Oder mach nicht die Öffentlichkeit dafür verantwortlich, dass es so ist. Ich mein, es ist eine wunderschöne Sache, wenn man Kinder hat und zuhause ist, und da muss man sich nicht schlechter vorkommen. Nur kann ich nicht versuchen, zu organisieren, dass es sozusagen keinen Unterschied gibt. Es gibt einen Unterschied, und mit dem muss man leben. (MA48w:80ff)*

*Derjenige, der bereit ist, für den Job viel zu geben, ist dem immer überlegen, der nicht bereit ist, so viel zu geben. Der wird in der Karriere erfolgreicher sein, wenn man in diesen Maßstäben misst. Der ist überlegener, wenn er tut und Erfolge aufzuweisen hat, als der Teilzeit, der sagt: Ich muss nachhause gehen. Das erklärt schon einiges. (MA2m:85)*

Teilzeitarbeit kommt somit in vielen Fällen einem Verzicht auf Karriere, zumindest auf eine Karriere im herkömmlichen Sinne (Aufstieg, hohes Einkommen, Prestige etc.), gleich. Ursprünglich klassisch karriereambitionierte Frauen brechen oft mit der Geburt des ersten Kindes bzw. mit den Erfahrungen des Wiedereinstiegs in Form von Teilzeit mit diesem Ziel und geben sich mehr oder weniger zufrieden mit einer „sanften Karriere“ (MA39w:38), suchen einen Kompromiss zwischen beruflichen und privaten Aufgaben (vgl. auch Kap. 7.3.6).

Die Vorstellung der zeitlichen Teilung der Führungsarbeit wird nur in zwei Interviews aus der öffentlichen Verwaltung als denkmögliche Gestaltungsvariante formuliert:

*So Timesharing auch in Führungspositionen, das könnte ich mir sogar vorstellen. Zum Beispiel ich habe meine Stellvertreter ja so aufgebaut, dass ich sage, also, so eine kollegiale Führung könnte ich mir persönlich vorstellen. Ich glaube, dass es auch geht – keine Ahnung, wie es ankommt. Das könnte ich mir vorstellen – nur,*

*dass man genau die Intensität und genauso viel Arbeitsaufwand macht wie ohne Kinder, das, glaube ich, geht nicht, das würde ich auch nicht machen. (MA31w:22)*

*Meiner Meinung nach ist es schon ein Problem. Also, ein Abteilungsleiter von der Friedhofsverwaltung hat sicher einen anderen Arbeitsanfall oder Ärgernis, was halt so ist. Wir stehen in der Öffentlichkeit, es ist eine politische Dimension unserer Arbeit, stehen dauernd in der Zeitung – das heißt, es ist auch emotional ein ganz anderer Job, weil, wenn es Probleme gibt, die halt sehr öffentlich sind und öffentlichkeitswirksam sind, und dann auch schnell reagieren – das ist ganz was Anderes, und meiner Meinung nach geht das mit kleinen Kinder schwer. Außer man müsste es ganz umkrempeln, dass man die Führungstätigkeit aufsplittet, weil es wird so viel, den fachlichen Bereich plus den organisatorischen, Personalbereich – das ist schon teilweise so viel, dass das einer gar nicht mehr schaffen kann. Entweder kann man das dann aufteilen, dass das dann einfacher wäre, mit kleinen Kindern... (MA24w:63f)*

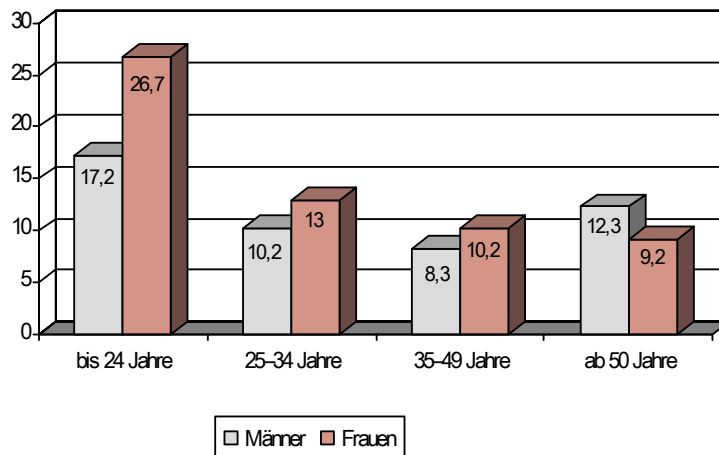
#### **5.2.4 Arbeitslosigkeit**

Arbeitslosigkeit kann als ein zentraler diskontinuierender Faktor in einem Berufsverlauf betrachtet werden. In Kapitel 5.1 wurde bereits festgehalten, dass entsprechend der Daten der Volkszählung 2001 Frauen eine höhere Arbeitslosenquote aufweisen als Männer. Auf Basis der hier vorliegenden Analyse der Hauptverbandsdaten kann die Betroffenheit durch Erwerbslosigkeit und die Dauer des Verbleibs in Erwerbslosigkeit näher beschrieben werden.

Die Ergebnisse für die Beobachtungsjahre 1997–2005 zeigen eine jährliche Betroffenheit der TechnikerInnen und NaturwissenschaftlerInnen von Arbeitslosigkeit auf einem relativ moderaten Niveau von 11–13% im Falle der Frauen und 10–12% im Falle der Männer (vgl. Tabelle 41 und Tabelle 42). Frauen sind somit auch in diesem Berufsfeld etwas stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Männer. Betroffenheitsquoten, die für das gesamte Arbeitskräftepotenzial Österreichs gelten, fallen fast doppelt so hoch aus (20–22% lt. Statistik des Arbeitsmarktservice). Insgesamt ist daher davon auszugehen, dass das Arbeitslosigkeitsrisiko in der untersuchten Zielgruppe deutlich geringer ist als für die gesamte Erwerbsbevölkerung.

Als weiteres zentrales Ergebnis ist besonders bei den Frauen ersichtlich, dass sie mit steigendem Alter weniger von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Weisen jüngere Frauen – bis 24 Jahre – eine Betroffenheitsquote von 26,7% auf, so sinkt dieser Indikator im unteren Haupterwerbssalter auf 13,0%, im oberen Haupterwerbssalter auf 10,2% und bei älteren Frauen auf 9,2% (Beobachtung: Jahr 2005). In der Altersgruppe der über 50-Jährigen ist die Betroffenheit bei Männern höher als bei Frauen.

**Abbildung 29: Betroffenheit von Erwerbslosigkeit nach Geschlecht, 2005**



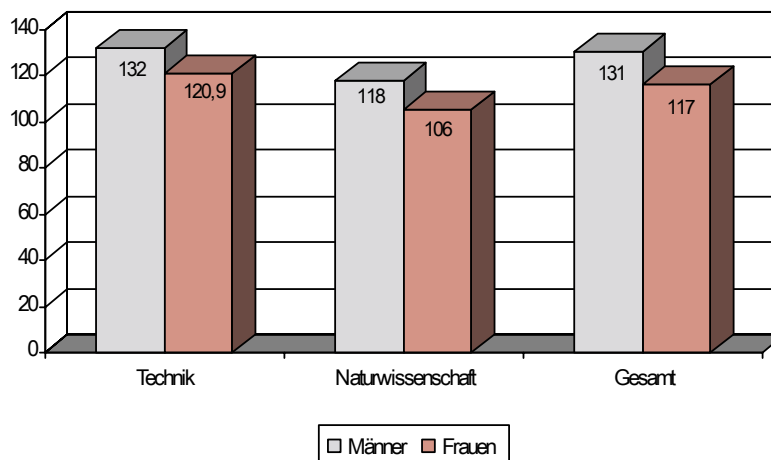
Betroffenheit von Erwerbslosigkeit (Zeitanteil mind. 1%) im Beobachtungszeitraum 2005, in % der Altersgruppe

Männer N = 3.600, Frauen N = 3.595

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

Gleichwohl Frauen eine höhere Betroffenheit als Männer aufweisen, ist ihre Verweildauer in der Arbeitslosigkeit durchschnittlich kürzer als jene der Männer. Die durchschnittliche Dauer einer Arbeitslosigkeitsepisode (Beobachtung: 1997–2005) fällt bei weiblichen TechnikerInnen und NaturwissenschaftlerInnen mit 116,6 Tagen deutlich kürzer aus als bei ihren männlichen Kollegen (130,6 Tage). Naturwissenschaftler und Naturwissenschaftlerinnen sind dabei kürzer in Erwerbslosigkeit als TechnikerInnen.

**Abbildung 30: Durchschnittliche Dauer der Erwerbslosigkeit nach Geschlecht und Berufsgruppen**



Arbeitslosigkeitsdauer in Tagen, Mittelwert, Beobachtungszeitraum 1997–2005

Männer N = 3.600, Frauen N = 3.595

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

Bei einer Altersaufgliederung wird sichtbar, dass im unteren Haupterwerbsalter von 25 bis 34 Jahren für beide Geschlechter gleichermaßen die Arbeitslosigkeit am schnellsten wieder beendet wird. Ältere, d.h. über 50-Jährige sind hingegen mit deutlich erhöhten Problemen des Wiedereinstiegs konfrontiert. Hier liegt die durchschnittliche Arbeitslosigkeitsdauer deutlich über den Mittelwerten der Genusgruppe.

**Tabelle 5: Arbeitslosigkeit – Dauer der Episoden in Tagen nach Geschlecht, Beruf und Alter, Mittelwerte**

					Geschlecht			
					Männlich		Weiblich	
					Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl
Beruf	Technische Berufe	Alter	Bis 24 J.	Ereignisdauer	173,4	25	88,9	8
			25–34 J.	Ereignisdauer	93,4	858	92,7	1108
			35–49 J.	Ereignisdauer	126,2	1107	142,9	951
			Ab 50 J.	Ereignisdauer	218,2	456	205,6	125
			Gesamt	Ereignisdauer	132,3	2446	120,9	2192
	Naturwissenschaftliche Berufe	Alter	Bis 24 J.	Ereignisdauer	43,0	1	88,0	6
			25–34 J.	Ereignisdauer	106,3	163	93,4	543
			35–49 J.	Ereignisdauer	127,8	138	123,5	295
			Ab 50 J.	Ereignisdauer	137,4	27	175,4	21
			Gesamt	Ereignisdauer	117,7	329	105,6	865
	Gesamt	Alter	Bis 24 J.	Ereignisdauer	168,4	26	88,5	14
			25–34 J.	Ereignisdauer	95,4	1021	92,9	1651
			35–49 J.	Ereignisdauer	126,4	1245	138,3	1246
Ab 50 J.			Ereignisdauer	213,7	483	201,3	146	
Gesamt			Ereignisdauer	130,6	2775	116,6	3057	

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

Wie bereits in Kapitel 5.2.1.1 festgehalten wurde, zeigen sich diese altersspezifischen Trends auch auf qualitativer Ebene. Arbeitslosigkeit ist ein diskontinuierender Faktor beim Übergang vom Studium in den Arbeitsmarkt.

Von Phasen der Arbeitslosigkeit im weiteren Erwerbsverlauf berichten 8,1% der Befragten (fünf Frauen, ein Mann)<sup>60</sup>. Dabei handelt es sich um Lücken, die im Zuge eines Jobwechsels entstanden sind. In einem Fall entstand diese Lücke im Zuge der Rückkehr nach Österreich nach einer Auslandsbeschäftigung. In zwei Fällen bestand Arbeitslosigkeit vor bzw. nach der Karenz. Eine Frau hatte zwei Phasen von Arbeitslosigkeit, einmal aufgrund der Schließung ihrer Arbeitgeberfirma, ein zweites Mal aufgrund der Schließung ihrer Abteilung. Auffällig ist, dass in der Thematisierung dieser Phasen meist in dieser Zeit parallel ausgeübte, alternative Tätigkeiten angeführt werden (Kinderbetreuung zu Hause, Beginn von Ausbildungen). Dies deutet darauf hin, dass das so genannte Alternativrollenkonzept (vgl. Offe/Hinrichs 1977) auch hier seine Wirkung entfaltet. Arbeitslosigkeit wird als gesellschaftliches Stigma gesehen, das zudem nur allzu rasch mit Arbeitsunwilligkeit in Verbindung gebracht wird. Verfügen jüngere Menschen über die Alternative (weiterer) Ausbildung, werden im Haupterwerbsalter im Wesentlichen die Alternativen Betreuungsarbeiten und Haushaltsführung gesehen. Vor dem Hintergrund der geschlechtsspezifisch gefestigten Rollenverteilungen ergeben sich somit Alternativen, die vor allem Frauen offen stehen – „Aber das seh ich nicht als

<sup>60</sup> Eine weitere Interviewpartnerin war zum Zeitpunkt des Gesprächs für diese Studie über ihre Kündigung mit Ende des Jahres 2006 informiert.

arbeitslos, ich bin halt einfach zuhause geblieben“ (MA70w:21f). So sieht bezeichnenderweise der einzige Mann, der Arbeitslosigkeit – abseits der Phase des Berufseinstieges – aus einer persönlichen Betroffenheit heraus thematisiert, die Alternative der Pensionierung für sich gegeben:

*Die Firma [Name] wollte die Firma zusperren, weil es ist nichts weitergegangen, die Shareholder sind unruhig geworden, weil's geheißen hat, es gibt einen Rückzug – die Banker verstehen ja nix vom Geschäft. Und da wollten die bei der EU, naja.... Ich hab denen auf jeden Fall dann gesagt: Na gut, also mich interessiert – ich bin jetzt ja mehr oder weniger sechzig, mittlerweile bin ich schon einundsechzig – na gut, dann geh ich ein Jahr in die Arbeitslose und gut, dann, wo ich weiß, dass ich auskommen kann damit, geh ich in die Pension. (MA37m:11)*

## 6 Ausstiegswege aus dem Feld

Frauen und Männer, die nach abgeschlossener Ausbildung und mehr oder weniger einschlägiger Berufstätigkeit dem naturwissenschaftlich-technischen Feld den Rücken kehren, werden in der diesbezüglichen Forschung kaum berücksichtigt.<sup>61</sup> Deren Beweggründe und Motive können jedoch wichtige Informationen zur Attraktivität des Feldes und auch zur Frage einer genderkompetenten Gestaltung desselben liefern. In der hier vorliegenden qualitativen Analyse wurde eine kleine Gruppe von fünf weiblichen und zwei männlichen BerufsaussteigerInnen inkludiert.<sup>62</sup> Die Ergebnisse lassen auf Grund dieser Größe keine abstrahierenden allgemeingültigen Befunde zu, hierzu bedürfte es einer gezielten Untersuchung dieser Gruppe, sie geben uns aber einen Einblick in Motive und Begründungszusammenhänge und zeigen, dass sich zwei zentrale Motive für den Wechsel finden lassen.

Zum einen liegt die Motivation in einer **Weiterentwicklungsorientierung** – quasi der „Ausstieg wegen des Einstiegs in was Neues“; die Begründung für den Wechsel findet sich hier weniger in einer bruchhaften Erfahrung. Betont werden die Neugierde und der Wunsch, etwas Neues zu probieren, sich persönlich und beruflich weiterzuentwickeln. So erzählt eine technische Mathematikerin:

*Also, ich bin sehr neugierig, immer suchend, nie wirklich bei etwas, habe nie etwas zu einer Marktreife gebracht, weil da interessieren mich schon wieder andere Dinge. (MA49w:9)*

Demgegenüber positioniert sich eine zweite Gruppe, die vor allem die gegenwärtigen **Rahmenbedingungen im Feld** als ausschlaggebend thematisiert, wobei hier die Problematik, einen passender Arbeitsplatz zu finden, ebenso thematisiert wird wie die Frage nach der Sinnhaftigkeit der Tätigkeiten und der Anforderungen und Arbeitsbedingungen im Feld:

*Als ich das Studium beendet hatte, hab ich mich unterschiedlich beworben, aber eher im technischen Bereich, auf die Immobilienprojektentwicklung abgestimmt – und*

---

<sup>61</sup> Eine der wenigen Studien zum Thema stammt von Christiane Erlemann (2002).

<sup>62</sup> Die befragten Personen sind zwischen 30 und 46 Jahre alt. Das Spektrum der absolvierten Studienrichtungen umfasst Biologie, Architektur, Raumplanung, technische Mathematik und Bauingenieurwesen.

war erstaunt, wie wenig Möglichkeiten man im Endeffekt hat. Es war nicht so einfach, einen Job zu finden. (MA62w:7)

*Ich glaube, ein Hauptgrund [das Feld verlassen] ist, dass von meinen persönlichen Interessen her – dass mir das zu eng ist, so wie ich es kennen gelernt habe: dass man sich sehr versteifen muss und sehr viel Arbeit vor dem PC alleine machen muss, und zu wenig mit Menschen zu tun, was jetzt mein großes Interesse ist. Die Angst vor der Festlegung irgendwie auch, vor der inhaltlichen Spezialisierung... Wenn ich dann ein Krebsforscher bin, kenne ich mich nur bei Krebsen aus. Die Angst, dass das nicht meinen Wünschen und Vorstellungen von Allgemeinbildung und allgemeinem Lebensentwurf gerecht wird... Vielleicht auch das Konkurrenzdenken, und die Skepsis, ob ich da wirklich was Gutes mache. Das mit dem Erdöl, das ist halt ein plakatives Beispiel, aber da bin ich mir jetzt bei dem Bereich sicher, und beim anderen wäre vielleicht immer so eine Ambivalenz da gewesen, ob ich da am richtigen Dampfer bin, so aus der Gesellschaftskritik raus. (MA63m:658ff)*

*Hab mich im Laufe von 2002 entschieden. Wollte zuerst wechseln, weil es mir überhaupt nicht mehr gefallen hat – beziehungsweise, ich war so, wie soll man sagen... Burn-out-Syndrom oder so. Es hat sich nicht abgezeichnet, dass sich was ändert. (MA61w:3)*

Der Prozess des Ausstiegs reicht von bewussten, durchaus auch karriereorientierten Entscheidungen, bis hin zur Nutzung von sich ergebenden Optionen, wie die folgenden beiden Beispiele belegen:

*Ich habe wieder das Gefühl gehabt, wie am Institut [Name], wenn man sehr viel Aufbauarbeit in was reinsteckt, möchte ich auch diejenige sein, die das bestimmt. Da geht es mir um Qualität, die nach außen geht, das gehts mir um interne Prozesse, und ich hab einfach gemerkt, da kommt sehr viel von mir, und ich hab aber keine Eingriffe, wenn die Leute nicht so arbeiten, wie ich das will, qualitativ. Deswegen habe ich selber anfangen müssen, als Selbstständige, sonst schaffst es nicht. (MA49w:3)*

*Hab auch die Firma [Name] als was Vorübergehendes gesehen. Jetzt bin ich halt immer noch dabei, und jetzt mich noch zu verändern... weiß ich nicht. Mir macht die Arbeit eigentlich Spaß. (MA64m:41)*

Zum Zeitpunkt des Interviews sind die GesprächspartnerInnen in den unterschiedlichsten Bereichen (Jugendarbeit, Shiatsu, Versicherungsgesellschaft, Personalmanagement etc.) tätig. In zwei Fällen befinden sich die InterviewpartnerInnen in Kinderbetreuungskarenz. Manche wollen in ihrem ‚neuen‘ Bereich auch weiter bleiben, für andere ist die Zukunft offen – „sehr vage, sehr offen, ich lasse es eigentlich eher an mich herantreiben und zukommen, als dass ich wirklich zu sehr konkret plane“ (MA73w:160) –, für dritte zeichnet sich schließlich eine Rückkehr ins Feld ab:

*Das war für mich jetzt so. Ich würde jetzt mit Kindern nicht irgendwo außerhalb eine Stelle suchen, das war für mich klar mit den Erlebnissen, die ich da gehabt habe [Anm.: Arbeitssuche]. Und mit der Uni, da weiß ich, da hab ich ein relativ gutes Gefühl, ich kann beliebig reduzieren und sie schmeißen mich nicht raus, im Endeffekt. Im Endeffekt habe ich einen unbefristeten Vertrag. Das würde ich jetzt einfach mit zwei Kindern nicht mehr riskieren. (MA61w:3)*

## **6.1 Thematisierung von Diskriminierungserfahrungen**

Frühere Studien zur Karriereverläufen und -chancen von Frauen zeigen auf, dass Frauen objektiv vorhandene Diskriminierungen häufig nicht als solche wahrnehmen oder thematisieren (können) (vgl. bspw. Lind 2004:104f, Geenen 1994). Dieses so genannte Diskriminierungsparadoxon (vgl. Kap. 3.3.4) zeigt sich im Wesentlichen auch im Rahmen dieser Untersuchung: AkademikerInnen des Feldes sprechen kaum Benach-

teiligungen an, müssen sie doch, um mit Bourdieu zu sprechen, die ‚illusio‘ an das Feld aufrechterhalten und sich die eigene Eingebundenheit im Feld sichern. Exemplarisch für zahlreiche Aussagen dieser Art eine Informatikerin:

*Ich fühle mich total gleichgestellt, also, ich fühle mich nicht benachteiligt. Auf keinen Fall. (MA26w:104)*

Gleichzeitig berichten jedoch alle AussteigerInnen, die längere Phasen im naturwissenschaftlich-technischen Feld berufstätig waren<sup>63</sup>, sehr wohl von Verhaltensmustern und Strukturen, die dem Bild der Chancengleichheit von Organisationen widersprechen. Geschlechtliche Substrukturen von Organisationen, die positiv oder negativ auf Karrieren wirken, werden hier thematisiert und sind oft in die Entscheidung, das Feld zu verlassen, miteingeflossen. Stereotype Wahrnehmung von Frauen und Männern wird hier ebenso thematisiert wie die betriebliche Orientierung an der klassischen männlichen Lebensführung als Normalitätsfolie betrieblicher Arbeitsweise. Insgesamt deutet dies auf eine Bestätigung der von uns in Kapitel 3.3.4 formulierte These hin, dass Diskriminierungen für das jeweils aktuelle Umfeld, durchaus aus Motiven des Selbstschutzes heraus, schwieriger artikulierbar sind.

Konkrete Aspekte, die von den ‚AussteigerInnen‘ genannt werden, umfassen die Infragestellung der fachlichen Qualifikation und der Einsatzbereitschaft der Frauen, fehlende Ermutigung oder Entmutigung betreffend der Bewerbung für höherwertige Positionen und das Konfrontiertsein mit klassischen Rollenzuschreibungen und Arbeitszuteilungen, die einer Vorstellung ‚klassisch weiblicher Kompetenzen‘ (Protokollieren, Vermitteln, Kommunizieren) entsprechen sowie die Erfahrung unfairen Konkurrenzverhaltens:

*Das einzige, was immer wieder... Ich glaub nicht das ich eine Veranlagung zum Machtmenschen habe – ich brauch keine Pfründe, ich brauche Sachen. Da sind Männer anders. Mir ist das mit einem Kollegen bei [Betrieb] passiert, ich habs aufgezogen. Er war einer der großen Gegner, hat dann aber bei seinem Job nicht Fuß gefasst und hat in Sitzungen meine Arbeit als seine dargestellt. Das hat mich schon geärgert, und es hat auch nichts genutzt, dass ich es ihm gesagt habe – es hat nur genutzt, dass ich weggegangen bin. Das war nicht OK. (MA49w:15)*

*Ich habe dort einen Chefprogrammierer gehabt, der hat ein eigenes System, Programm geschrieben, und der hat immer so Theorien gehabt – der hat witziger Weise nur Frauen unter sich gehabt, nur Programmiererinnen –, der hat mir immer groß und breit erklärt, dass Frauen nicht analytisch denken können. Der hat das wirklich in Sitzungen als Argument gebracht, wieso sein Programm nicht funktioniert, weil die Frauen das nicht können. Da bin ich dann immer da gesessen und hab mir gedacht, Wieso sagt der Chef nichts? Das war für mich so ein Erlebnis – ich hab gedacht, es gibt einfach keine Gerechtigkeit. Ich hab gedacht, es muss doch irgendwann jemand, zumindest der Chef, sagen, das geht so nicht, das sind gute Programmiererinnen, die machen ihre Arbeit, das liegt vielleicht woanders. Wieso sagt er [der Chef] nichts, wieso lässt er das als Argument überhaupt gelten? (MA61w:23)*

---

<sup>63</sup> In einem Fall erfolgte die Neuorientierung relativ rasch nach Studienende aufgrund der schwierigen Arbeitsmarktsituation.

## TEILABSCHNITT B: DER PRIVATE BEREICH

### 7 Privater Bereich

In der Strukturierung des Untersuchungsgegenstandes wurden die Rahmenbedingungen von Karriereverlauf als konzentrische Kreise rund um die im Zentrum stehende individuelle Karriere entworfen. Der innerste Kreis ist dabei der ‚interpersonelle Bereich‘, also jener Ausschnitt des Feldes, der aus direkten sozialen Kontakten besteht.

Dieser Bereich reicht am nächsten an das Individuum heran, er setzt sich aus den persönlichen Kontakten zusammen und umfasst das gesamte persönliche soziale Umfeld, in dem Kommunikation in unmittelbarer *Face-to-face* Situation stattfindet. Die direkten persönlichen Beziehungen einer Person zu anderen Menschen bauen diesen Bereich auf, er besteht aus einem Netzwerk von Bekanntschaften und Kontakten.

Diese sozialen Kontakte bilden eine Ressource, eine Art von Kapital im Sinne Bourdieus (vgl. Kap. 2.1). Die sozialen Ressourcen reichen auf der einen Seite in die berufliche Sphäre – berufliche Kontakte zu KollegInnen innerhalb der Abteilung und des Betriebes, zu anderen KollegInnen im Rahmen von Kooperationen und Geschäftsbeziehungen und zu KollegInnen des Arbeitsfeldes, auch international – und bilden ein Netzwerk an Beziehungen, innerhalb dessen sich die Person bewegt (auf den Aspekt von Netzwerken als soziale Ressource für die Gestaltung von Karriere wird in Kap. 8.2 eingegangen).

Auf der anderen Seite muss der interpersonelle Bereich als Rahmenbedingung für den Karriereverlauf ganz maßgeblich die privaten Beziehungen berücksichtigen, denn Karriere und berufliche Entwicklungen stehen auf Ebene des Individuums immer im Kontext der Gesamtheit des individuellen Lebens. Beruf/Karriere ist nur ein Teil des Lebens, und dieses besteht aus verschiedenen, synchronen Lebenssträngen und Entwicklungslinien, die einander kreuzen und beeinflussen.

Dieser Teilbereich des unmittelbaren sozialen Umfelds wird mit dem Begriff ‚privat‘ übertitelt und steht im Zentrum dieses Abschnitts. Die Konstellationen im privaten Bereich und die Veränderungen dieser Konstellationen – vor allem durch Partnerschaft oder Elternschaft – können den beruflichen Verlauf beeinflussen. Sie beschleunigen oder verhindern bestimmte Verlaufsformen, sie bewirken Veränderungen in den Handlungsschemata und Karrierestrategien der Personen, sie eröffnen Chancen oder verschließen sie etc.

Im qualitativen Studienteil wurde an die subjektive Dimension des Karriereverlaufs mittels (berufs-)biographischer Erzählungen herangegangen. Dabei brachten die InterviewpartnerInnen den privaten Bereich so weit in die Erzählung ein, als er für den Karriereverlauf ihrem Ermessen nach von Bedeutung war.

Auf Basis der Literaturstudien und der quantitativen Analysen interessierte der private Bereich als interpersonelle Rahmung des Karriereverlaufs aber auch explizit, und die

InterviewpartnerInnen wurden nach ihrer Wahrnehmung und Bewertung des Verhältnisses ihrer privaten und beruflichen Lebenssphäre gefragt. Vor allem der Aspekt der Elternschaft und damit verbunden die Frage der Bedeutung von Karenz und Kinderbetreuung für den Berufsverlauf wurden in den biographischen Interviews bearbeitet. Über Karenzen und ihre Bedeutung für die Kontinuität bzw. Diskontinuität von Karriere liefern auch die quantitativen Analysen wesentliche Ergebnisse.

## **7.1 Zum Verhältnis von Privat- und Berufssphäre**

Beruf und Privatleben stellen die zwei zentralen Lebenssphären dar. Ihr Verhältnis zueinander bzw. die Gestaltung dieses Verhältnisses hat sich in den letzten Jahrzehnten verändert bzw. verändern müssen – auch in Zusammenhang mit größeren sozioökonomischen Veränderungen, wie des Wandels von der Industriegesellschaft zu einer Dienstleistungs- oder Informationsgesellschaft und den damit verbundenen Veränderungen von Erwerbsarbeit oder der zunehmenden Erwerbsbeteiligung von Frauen. Für die Geschlechter haben sich diese Fragen des Verhältnisses auf durchaus unterschiedliche Weise gestellt bzw. wurden in der Forschung auf unterschiedliche Weise in den Blick genommen. In der Literatur werden im Wesentlichen drei Wege der Gestaltung dieses Verhältnisses unterschieden: der Segmentation der beiden Lebensbereiche, ihre Integration und Vereinbarung und schließlich ihre Entgrenzung (vgl. Hoff/Ewers 2003, Hoff 2005). Anhand dieser groben Unterscheidung werden die Strategien der InterviewpartnerInnen bei der Gestaltung dieser beiden Lebensstränge dargestellt.

Dabei ist festzuhalten, dass Personen nicht notwendigerweise nur eine einzige Strategie auf allen Ebenen ihrer Zielhierarchie verfolgen. InterviewpartnerInnen berichten beispielsweise davon, dass auf Ebene übergeordneter Lebensziele der Fokus auf der Familie liegt und berufliche Entscheidungen in diesen großen Entwurf integriert werden (bspw. keine Bereitschaft zu beruflicher Mobilität oder Standortwahl abhängig von den schulischen Angeboten für die Kinder). Auf der Ebene alltäglicher Entscheidungen wird jedoch eine starke Segmentation der Bereiche angestrebt und verfolgt (vgl. bspw. MA63m:41ff oder MA68m:47ff).

### **Segmentation**

Das Konzept einer Segmentation der Lebensbereiche gründet in der industriegesellschaftlichen Organisation von Arbeit. Der Sphäre der Arbeit (respektive männlicher Erwerbsarbeit) konnte und kann in diesem Konzept einer weniger restringierten und fremdbestimmten ‚Freizeit‘ gegenübergestellt werden. Diese Trennung wird raumzeitlich und inhaltlich vollzogen und die (berufliche) Arbeit allen anderen Aktivitäten und Tätigkeiten mit größerem Handlungsspielraum gegenübergestellt. Im Kontext heutiger Arbeitsformen bedeutet diese Strategie den Versuch einer Trennung im Sinne von: nach Arbeitsschluss die Tür schließen und aus dem einen Bereich in den anderen nichts mitnehmen. Es wird versucht, eine Grauzone möglichst zu vermeiden.

Die faktische Trennung der beiden Bereiche auf der Handlungsebene setzt eine subjektive Trennung in der Wahrnehmung voraus, die tendenziell Männern und Menschen mit einem klaren Fokus auf dem beruflichen Bereich bedeutend besser gelingt. Ein Interviewpartner erklärt seine Strategie der Segmentation so, dass er versucht, die beiden Bereiche...

*...100%ig zu trennen. Wenn ich nachhause gehe, dann ist die Firma passé. Ich schau sehr darauf, dass ich in meiner Freizeit nicht gestört werde, das ist mir auch sehr wichtig. (MA68m:49)*

Als Voraussetzung muss es im Gesamtzusammenhang der Persönlichkeit möglich sein, als ein und dasselbe Subjekt entweder ‚offiziell‘ oder ‚privat‘ zu sein, sich entweder in der Arbeit oder in der Freizeit zu befinden – ohne dabei die Anforderungen an sich selbst aus dem einen auf den anderen Bereich zu übertragen.

Dass diese Trennung der Lebenssphären zu einer Konkurrenz um Zeit und Aufmerksamkeit führen kann, erleben vor allem Frauen bei einem Zuwachs der Wichtigkeit oder auch der zeitlichen Anforderungen des privaten Bereichs – konkret durch Kinder. Die Einschränkung der eigenen beruflichen „Kapazitäten“ (MA59w:33) durch die Mutterschaft bedeutet eine Einschränkung der beruflichen Leistungsfähigkeit – im Fall derjenigen Akademikerin, die im Interview eben von „Kapazitäten“ gesprochen hat, führt diese Einschränkung dazu, sich „damit abzufinden, dass man nicht mehr in der ersten Reihe stehen kann“ (ebd.). Eine (noch kinderlose) Informatikerin, die bislang ihr berufliches und privates Leben gut voneinander trennen konnte, antizipiert die Herausforderungen, die Mutterschaft an sie stellen würde, als dramatisch:

*Und ich wüsste, wenn ich selber Kinder hätte, krieg ich ziemlichen Stress – weil ich nicht wüsste, wo ich eher hin soll. Ich hätte ein schlechtes Gewissen, wenn ich nicht genug beim Kind wär. Die Frage ist, was ist genug – hab aber das Gefühl, das und das und das möchte ich im Job machen... Und wo mach ich die Abstriche? Würde mich wahnsinnig stressen. (MA28w:39)*

Das Verfolgen klarer beruflicher Karrierestrategien wird durch eine solche Segmentation vereinfacht. Es sind in besonderem Ausmaß aufstiegsorientierte Männer, die ihre beiden Lebensstränge in dieser voneinander unabhängigen Weise entwerfen. Die Strategie der Segmentation gilt auch als gewissermaßen männliches Verhalten, die mit dem Wunsch nach Integration und Ausbalancierung der Sphären bei Frauen kontrastiert (vgl. auch Hoff 2005). In der gelebten Rollenaufteilung übernehmen Männer häufig weniger Verantwortung im familiären Kontext und können daher die Zeit abseits der Arbeit und mit ihrer Familie eher als persönliche ‚Freizeit‘ im Sinne wenig restringierter Zeit wahrnehmen.

## **Integration**

In der sozialwissenschaftlichen Forschung gibt es das theoretische Konzept der Integration der beiden Lebensbereiche in der Auseinandersetzung mit weiblichen Lebenslagen und einer ‚Doppelbelastung‘ durch Erwerbsarbeit und Familienarbeit oder auch einer „doppelten Vergesellschaftung von Frauen“ (Becker-Schmid 1987).

Integration stellt eine Lösungsstrategie dar, die über die Konkurrenz der beiden Lebenssphären mit ihren Zielrichtungen hinausgeht und die Gesamtheit des Lebens fokussiert. Es ist vor allem der Konflikt bei einem subjektiv erlebten Ungenügen in einem

der beiden Bereiche, der zu einer Relativierung oder Umformulierung von Zielen auf einer höheren Hierarchieebene führt: Integrationsziele stehen gewissermaßen über beruflichen und privaten Zielen und stellen die Balance der beiden Bereiche in den Vordergrund – die Integration der beiden Bereiche selbst wird zu einem Handlungsziel. Es soll ein Gleichgewicht in der subjektiven Gesamtheit hergestellt, Vereinbarkeit geschaffen werden. Wenn dabei Abstriche in einer der beiden Lebenssphären gemacht werden, bedeutet das keinen Einflussgewinn oder keine Dominanz der jeweils anderen Sphäre, sondern dient dem übergeordneten Ziel der Integration, der Balance.

Diese Strategie der Vereinbarkeit findet sich bei einer großen Zahl der interviewten AkademikerInnen beiderlei Geschlechts, bei Personen mit unterschiedlichen Karriereverläufen und auch mit unterschiedlichen Karriereorientierungen. Für sie alle hat der private Lebensbereich einen hohen Stellenwert, und die Ausbalancierung mit dem beruflichen Lebensstrang ist als übergeordnetes Ziel zu verstehen, ohne eines der beiden gänzlich aus den Augen zu verlieren: Karriere ja, „aber nicht um jeden Preis“ (Kuhlmann et al. 2000:41). Dieser hohe Stellenwert der privaten Sphäre ist dabei nicht unbedingt auf Partnerschaft oder Elternschaft zurückzuführen

Vereinbaren, koordinieren, abstimmen und einteilen sind hier zentrale Begriffe – durchwegs aktive Verben also. Denn die Integration von Berufs- und privater Sphäre entsteht nicht von selbst, sondern wird laufend und aktiv hergestellt, was mitunter „sehr viel Disziplin erfordert“ (MA67w:55). Die Lösungen sind stets zu adaptieren und bleiben daher immer ein „System auf wackeligen Beinen“ (MA59w:52). Denn auch wenn die Integration auf der übergeordneten Hierarchieebene funktioniert – oder „passt“, wie es eine Informatikerin nachfolgend formuliert –, im Detail und in der Umsetzung ist ständig aktive Herstellung erforderlich, was besonders im Fall von Schwierigkeiten spürbar wird:

*An sich – meistens sage ich, ja es passt, das ist so sehr, sehr gut. Es gibt aber schon Tage, wo gerade dieses Spiel Familie – Beruf, das unter einen Hut zu bringen, dieses Unzufriedensein mit sich selber, weil man glaubt, dass man dem einen oder dem anderen nicht so gerecht wird (...) Wenn alles gesund ist, dann läuft es eh super, aber sobald [es] irgendwo, sei es jetzt in der Familie oder im Betrieb, krankt, dann fängt das Ganze schon sehr zum Schwimmen an, und mit sehr großem Einsatz ist es nur möglich wieder zu schaffen. Da stellt man sich dann schon die Frage: Warum tut man sich das überhaupt an? (MA41w:62)*

Diese Dynamik an der Schnittstelle der beiden Bereiche und die stets geforderte und fordernde aktive Gestaltung eines Gleichgewichts bei dieser Strategie einer Integration findet sich daher stärker in offenen und auf Selbstverwirklichung ausgerichteten Karriereentwürfen als bei deutlich berufsfokussierten Strategien. Die Wichtigkeit des privaten Bereichs im übergeordneten Handlungsschema beeinflusst deutlich die Handlungsspielräume in der beruflichen Sphäre und im Verfolgen beruflicher Ziele.

## **Entgrenzung**

Die dritte Form der Gestaltung des Verhältnisses von beruflicher und privater Lebenssphäre wird Entgrenzung genannt. Im Zusammenhang mit verstärkter Individualisierung (Selbstverantwortung und Autonomie in der Lebensgestaltung, vgl. Beck 1986) und der zunehmenden Subjektivierung von Arbeit (vgl. Voß 1998) fließt dieser Begriff in den wissenschaftlichen Diskurs ein. Er bezieht sich auf die Auflösung von Grenzen

zwischen Lebenssphären aufgrund neuer Gestaltungsformen und Anforderungen von Arbeit in einer „innovation economy“<sup>64</sup>. Grenzen verflüssigen sich dabei in verschiedener Hinsicht – räumlich durch die technischen Mittel der Tele- und Heimarbeit; zeitlich mithilfe von Gleitzeit oder Arbeitszeitkonten; in der Sozialorganisation in Form wechselnder Teams und flacher werdender Hierarchien; oder auch arbeitsinhaltlich, was die Wichtigkeit außer- oder überfachlicher Qualifikationen betrifft (vgl. auch Kap. 8.3.1).

Die Forderung vor allem an innovative und kreative WissensarbeiterInnen lautet demnach, sich verstärkt als Mensch, mit der ganzen eigenen Persönlichkeit und Einzigartigkeit in die berufliche Tätigkeit einzubringen (Schlagwort Selbstrationalisierung). Dadurch verschwimmen die zeitlichen und räumlichen, aber auch die inhaltlichen, sozialen und motivationalen Grenzen zwischen Beruf und Arbeit. Für das Individuum entsteht dabei mitunter die Notwendigkeit individueller und autonomer Gestaltung von Grenzen/Grenzbereichen und aktiver Begrenzung.

Die Erfahrung der Entgrenzung machen Frauen im Arbeitsfeld der Naturwissenschaft/Technik häufiger als Männer. Für Frauen stellt sich das Verhältnis zwischen den Lebenssphären als ein gegenseitiges Beeinflussen dar, und das Ablegen der Naturwissenschaftlerin/Technikerin an der Haustür bzw. auch umgekehrt der Lebenspartnerin und Mutter an der Bürotür gelingt ihnen nicht einfach. Sie erzählen beispielsweise davon, dass „berufliche Probleme mitkommen“ (MA56w:43), sie dann „die ganze Nacht drüber grübeln“ (MA61w:9) und das „Abschalten“ durchaus „schwierig“ (MA25w:37) ist.

Die Männer der qualitativen Stichprobe erzählen nur in vier Fällen von einer gewissen Entgrenzung der beiden Sphären, die sich vor allem durch eine inhaltliche Überschneidung der beruflichen und privaten Interessen ergibt. Im subjektiven Erleben ist das aber eine durchaus „runde Geschichte“ (MA55m:34) oder „glückliche Verquickung“ (MA52m:97), und von der inhaltlichen Entgrenzung abgesehen fällt die Trennung der Bereiche nicht schwer oder wird nicht als belastend empfunden:

*Meine Philosophie ist: Privat ist privat und hat nichts mit der Firma zu tun. Natürlich, ich bin Informatiker, das ist mein Hobby auch – ich versuch natürlich das Ganze einzuschränken, weil ich in der Firma eh schon genug beschäftigt bin damit. So gesehen zieht es sich ein bissl ins Private auch, weil sich die Interessen überschneiden. Aber gerade das halte ich auch für positiv, weil das Schönste ist eh, wenn du Hobby und Beruf vereinen kannst. (MA21m:48)*

Frauen hingegen sehen diese Entgrenzung weniger auf einer rein inhaltlichen Ebene, sondern erleben Entgrenzung als ein Verschwimmen von Verantwortlichkeiten, und auf der direkten Handlungsebene entstehen Dilemmata. Es erscheint dabei die Segmentierung der Lebensbereiche als funktioneller Weg zur Reduktion der Komplexität des Lebens. Die von Männern vorgelebte Trennung der beiden Welten dient als Leitbild, als wünschenswerte Bearbeitungsform der komplexen Herausforderungen, die in der Gesamtheit des Subjekts zusammen fallen. Eine Biologin formuliert ihre Situation wie folgt:

*Dadurch, dass einfach so viele Dinge in meinem Kopf sind, eben genau gleichrangig – das ist das Problem. Ich wünsch mir manchmal, so einen männlichen Kopf zu haben, der mit scheuklappenmäßigem Blick so quasi nur auf diese Richtung konzentriert ist. Dadurch, dass ich so viele gleichrangige Dinge im Kopf hab, wie Cellounter-*

---

<sup>64</sup> vgl. Imke Keicher, Vortrag w-fORTE-Willkommensfest am 15.11.2006, <http://www.w-fforte.at>

*richt meiner Tochter mit Vorbereitungen für ein Event, bin ich oft ganz knapp dran. Und wenn ich das besser strukturieren könnte, täte es mir auch ein bisschen leichter fallen. (MA36w:60)*

Dass die Segmentation als Leitbild fungiert, wird auch in jenen Aussagen von InterviewpartnerInnen im oberen Haupterwerbsalter deutlich, die die ihnen mittlerweile gelingende Trennung von Beruf und Privatleben als einen Lernprozess oder auch einen Prozess der „Selbsterziehung“ (MA31w:28) beschreiben. Sie mussten lernen, die Arbeit am Abend nicht mehr dabei zu haben, um das Leben jetzt mit größerer „Gelassenheit“ und „Ruhe“ zu gestalten, darauf zu schauen, dass sie „nicht zu kurz kommen“ (ebd.). Ein 44-jähriger Kulturtechniker erzählt dazu:

*Das letzte Jahr [war] sehr anstrengend (...) und dann fragt man sich ein bisschen mehr, ob es das Ganze wert ist Und jetzt wäg ich schon ab – vielleicht habe ich auch das gewisse Alter schon erreicht, wo man sagt, jetzt ist man eigentlich recht zufrieden mit dem, was man hat, viel mehr muss es nicht sein (...) ist mir in letzter Zeit bewusster geworden, dass ich das auch sehr schätze, dass sich das Leben nicht nur um die Karriere dreht, und deshalb muss ich ein bisschen schmunzeln, wenn sie sagen ‚Karriereplanung‘ (...) (MA27m:17ff)*

Eine gelingende Gestaltung des Verhältnisses von beruflicher und privater Sphäre, also der raum-zeitlichen, inhaltlichen und auch sozialen Trennung von Beruf und Privatleben, hängt zu einem Teil sicherlich von den Anforderungen der konkreten Tätigkeit ab. Ganz wesentlich sind es aber die subjektiven Karriereorientierungen und, weiter noch, die übergeordneten Handlungsschemata (Berufs- und Lebensentwürfe) einer Person, die zu einem konkreten Abgrenzungshandeln führen.

Wie zufriedenstellend eine Segmentation, Integration oder Entgrenzung im Endeffekt ist, ist daher in Zusammenhang mit den persönlichen Handlungsorientierungen zu sehen. Hier ist mit Blick auf geschlechtsspezifische Unterschiede festzustellen, dass die Strategie der Segmentation eher von Männern bzw. stark auf den Beruf fokussierten AkademikerInnen angewandt wird – was mit einer geringeren Einbindung und Verantwortungsübernahme in privaten Kontexten einhergeht (vgl. auch Kap. 7.2.3). In diesen Fällen starker Einbindung stellt sich die Frage nach der Möglichkeit der Vereinbarung beruflicher und privater Ziele massiv.

Das Erleben von Entgrenzung der beiden Sphären im Sinne einer problematischen (Über-)Forderung bei der Lebensgestaltung kann – zumindest in der über das Instrument des Interviews zugänglichen Reflektiertheit – als Problem weiblicher Karriereverläufe bezeichnet werden.

## **7.2 Partnerschaft**

Die Partnerschaft oder Paarbeziehung als eigene relevante soziale Struktur bei der Verwirklichung von Zielen ist erst in jüngerer Zeit Gegenstand sozialwissenschaftlicher Forschung geworden (vgl. Hoff 2003). Zunächst fokussierte die Forschung auf den Typus des männlichen Erwerbstätigen, der durch die unbezahlte Reproduktionsarbeit einer Partnerin von häuslichen Bindungen freigespielt ist, und entwarf vor diesem Hintergrund das Gegensatzpaar von Arbeit und Freizeit.

Zur traditionellen Verbindung von Frauen mit familiären Kontexten trat durch die zunehmende Erwerbsbeteiligung und Höherqualifizierung auch eine Einbindung von Frauen in berufliche Kontexte hinzu. Diesbezüglich existente Problemlagen fanden erst durch die Frauenbewegung Eingang ins Themenspektrum der Forschung, und die These von der „doppelten Vergesellschaftung“ durch Erwerbs- und Familienarbeit ließ die Fragen von Vereinbarkeit und Integration der Lebensbereiche auf Ebene einer Einzelperson entstehen. Dieser Diskurs eröffnete den Blick auf die geschlechtsbezogene Segmentierung von Arbeit entlang der Grenze Beruf/Privatleben bzw. Erwerbs- und Reproduktionsarbeit.

Nach der Akzeptanz und wissenschaftlichen Bearbeitung der Beteiligung und Teilhabe von Frauen in System Erwerbsarbeit/Beruf stellt sich nun zunehmend die Frage nach der Beteiligung und Teilhabe von Männern im System Familie/Privatleben. Für die Forschung (und auch die Gesellschaftspolitik) rückt die Aufteilung von Haus- und Familienarbeit bei Paaren ins Blickfeld.

Vor diesem Hintergrund ist die Paarbeziehung als eine wesentliche Ressource zu begreifen – für den Entwurf und die Umsetzung einer kontinuierlichen Erwerbskarriere und auch für die Gestaltung von Biographie in ihrer Gesamtheit. Die Abstimmung und Übereinstimmung der beruflichen und privaten Ziele von BeziehungspartnerInnen bildet ein wesentliches Element der subjektiven Gestaltungsmöglichkeiten.

Bei den im Rahmen dieser Studie erhobenen biographischen Erzählungen fällt auf, dass Partnerschaft zumeist als stabile Instanz in der beruflichen Karriere-Erzählung erscheint. Es waren die privaten (Partnerschafts-)Biographien in den Interviews kein explizites Thema, sie können also für das Sample nicht systematisch nachvollzogen werden. Aber es sind lediglich drei Frauen und zwei Männer, die von einer Trennung bzw. Scheidung im Laufe ihres bisherigen Erwerbslebens erzählen und dieser dadurch eine Relevanz für berufliche Entscheidungen oder Entwicklungen einräumen.

Im Allgemeinen ist im Bereich hochqualifizierter AkademikerInnen die Beobachtung zu machen, dass Männer häufig Partnerinnen mit geringerer Qualifikation als sie selbst haben, die im Fall der Elternschaft die Reproduktionsarbeit übernehmen und auf ihre Berufstätigkeit – zumindest vorübergehend – verzichten (für einen Überblick vgl. Lind 2004:64ff). Auch in den qualitativen Interviews wurde von InterviewpartnerInnen angegeben, diese Beobachtung in ihrem Umfeld gemacht zu haben: Wenn die Kollegen aus der Naturwissenschaft und Technik zu Vätern werden, bleibt meist die Partnerin zuhause und übernimmt die Kinderbetreuung – wobei zumeist das Argument der finanziellen Absicherung der Familie im Vordergrund steht:

*Ja, ich seh schon einen Unterschied: dass zwar bei den jüngeren Kollegen die Bereitschaft [Kinderbetreuung zu übernehmen] schon größer ist als bei den älteren, da auch Kompromisse zu schließen, aber es ist doch meistens so, dass die Männer mehr verdienen und dann doch eher die Frauen zurückstecken. (MA38w:116)*

Umgekehrt leben hochqualifizierte Frauen meist mit statusgleichen oder statusähnlichen Lebensgefährten zusammen, wodurch das Argument des finanziellen Vorteils der Männer nicht mehr in dem Maße zum Tragen kommt (vgl. auch Kap. 7.3 zu Karenzen und Kinderbetreuung). Diese Konstellation von so genannten **dual career couples** oder Doppelkarrierepaaren wurde in jüngerer Zeit verstärkt zum Forschungsthema (vgl. Behnke/Meuser 2002 & 2003, Solga/Wimbauer 2005). In einer solchen Konstellation

stellt sich die Frage nach der Abstimmung beruflicher und privater Ziele und der Bestimmung des Verhältnisses der beiden Sphären in einer neuen Art und Weise; nämlich nicht nur intrasubjektiv, sondern auch intersubjektiv, also auf Ebene des Paares.

Die Akademikerinnen unserer Stichprobe erzählen teilweise – auch abhängig von ihrer jeweils subjektiven Karrierestrategie – von ihrer Bereitschaft, die eigene Karriere eher fraglos hinter die ihres Mannes oder die Bedürfnisse der Familie zu stellen. Das eigene berufliche Karrierehandeln steht in einer Abhängigkeit von der Karriere des Partners bzw. von seiner Integrierbarkeit in die Lebensziele des Paares. Hier kommt auch eine verinnerlichte Verantwortungsübernahme für den familiären Bereich (vgl. Kap. 7.2.3) zum Ausdruck. Eine Informatikerin erzählt diesbezüglich:

*Eine Zeit lang hab ich gesagt: Wenn mein Lebenspartner sagt, er hat einen Job irgendwo, ich geh jederzeit mit mit ihm. Also, ich hab meinen Job immer sekundär gesehen. (...) Es wäre für mich auch kein Thema – wenn irgendwas wäre, oder mein Kind betreuungsbedürftig wäre, wäre es klar, dass ich meinen Job an den Nagel hänge und ich zuhause bleibe. So wichtig ist der Job nicht. (MA29w:30ff)*

Für das Verfolgen der weiblichen Karriereaspirationen spielt die Akzeptanz, Unterstützung und Förderung durch den Partner eine wichtige Rolle. Eine Kulturtechnikerin erzählt von der Wichtigkeit, die die Unterstützung und Förderung durch ihren Mann für sie hatte, als sie nach der Karenz wieder ins Erwerbssystem einstieg. Dabei ist ihre hohe – akademische – Qualifikation das zentrale Argument für diese Unterstützung:

*Da war aber auch immer mein Mann derjenige, der immer gesagt hat: ‚OK, geh und mach das, das ist sicher besser, als du bist nur zuhause, du hast auch studiert.‘ Ich glaub schon, das ist wichtig – ich glaube, es klappt nicht, wenn man die Unterstützung nicht hat. Würde nicht funktionieren. (MA3w:39)*

Ein relevanter Aspekt in der Abstimmung zweier hochqualifizierter Karrieren ist die örtliche **Mobilität**. Einzig in diesem Zusammenhang kam auch eine umgekehrte Abhängigkeit des Karrierehandeln zur Sprache, dass also Männer ihre beruflichen Ambitionen nicht umsetzen, weil die örtliche Veränderung mit der Karriere der Partnerin nicht vereinbar ist oder gewesen wäre: „Ohne sie wäre ich nicht gegangen“ (MA52m:99).

Dabei spielen Kinder und die damit veränderte Wichtigkeit der privaten Sphäre eine weitere Rolle; es finden sich mehrere Männer im Sample, die aufgrund der familiären Bindung und des Standortes der Familie auf eine örtliche Mobilität in ihrer beruflichen Tätigkeit verzichten (bspw. MA16m).

Es ist aber wiederum eine Frau, die – hier im Fall des vollzogenen zeitweiligen Wechsels des Lebensorts aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit – den hohen Wert der Unterstützung durch den Lebenspartner explizit zum Ausdruck bringt.

*Ich wäre damals wahrscheinlich auch nicht nach Freiburg gegangen, wenn mein Partner nicht mitgekommen wäre. Ich hätte da zurückgesteckt. (...) Für ihn war es auch ein Kompromiss, nach Freiburg zu gehen, weil es war mein Job, ich wollte dort hin (...) Ich rechne ihm das auch sehr hoch an, dass er diese zwei Jahre mit mir mitgegangen ist. (MA46w:34ff)*

### **7.2.1 Elternschaft**

Zwischen AkademikerInnen und Nicht-AkademikerInnen besteht ein Unterschied hinsichtlich Elternschaft:

*Tendenziell ja – insoferne, dass Akademikerinnen ein bissl weniger Kinder kriegen und Karenz in Anspruch nehmen, weil einfach Karriere im Vordergrund ist. Das ist einfach bei Nichtakademikern nicht so ausgeprägt. Ich sage, bei einer Sekretärin ist es atypisch, wenn sie keine Kinder hat. (PV2:74)*

Diese Beobachtung eines Personalverantwortlichen findet eine Entsprechung in den Beobachtungen der interviewten AkademikerInnen, nicht jedoch im qualitativen Sample an sich. Die Stichprobe des qualitativen Studienteils umfasste 74 NaturwissenschaftlerInnen und TechnikerInnen, rund zwei Drittel davon waren Frauen (26 Personen). Der Anteil der Eltern unter den Befragten liegt mit knapp 60% höher als erwartet, und unter den Frauen sind mehr Mütter als unter den Männern Väter – auch das ist überraschend, denn in der einschlägigen Literatur wird ein geschlechtsspezifischer Unterschied in den Lebenssituationen von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen benannt. Frauen lebten demnach häufiger ohne Ehemann oder Lebenspartner und blieben auch häufiger kinderlos als ihre männlichen Kollegen (vgl. Lind 2004:64ff).

Über Elternschaft in der Stichprobe der Längsschnittanalyse können keinerlei Aussagen gemacht werden. Einzig über formal gemeldete Karenzierungen (mit Bezug von Karenzgeld/Kinderbetreuungsgeld) während des Beobachtungszeitraums liegen Zahlen vor (vgl. Kap. 7.3.2), nicht jedoch über Elternschaft. In der Stichprobe des qualitativen Studienteils stellt sich die Verteilung von Elternschaft bzw. Kinderlosigkeit unter den 74 NaturwissenschaftlerInnen/TechnikerInnen zum Zeitpunkt der Befragung dar wie folgt:

**Tabelle 6: Elternschaft in der Stichprobe des qualitativen Untersuchungsteils, nach Sektoren und Geschlecht**

		Frauen	Männer	Gesamt
<b>Öffentlicher Sektor</b>	Gesamt Personen	12	4	16
	Elternschaft	8	1	9
	<b>Elternschaft in %</b>	<b>66,6%</b>	<b>25,0%</b>	<b>56,3%</b>
<b>Profit-Sektor</b>	Gesamt Personen	27	18	45
	Elternschaft	17	10	27
	<b>Elternschaft in %</b>	<b>62,9%</b>	<b>55,6%</b>	<b>60,0%</b>
<b>Non-profit-Sektor</b>	Gesamt Personen	4	2	6
	Elternschaft	1	1	2
	<b>Elternschaft in %</b>	<b>25,0%</b>	<b>50,0%</b>	<b>33,3%</b>
<b>GESAMT (inkl. AussteigerInnen)</b>	Gesamt Personen	48	26	74
	Elternschaft	30	14	44
	<b>Elternschaft in %</b>	<b>62,5%</b>	<b>53,8%</b>	<b>59,5%</b>

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti – qualitative Befragung‘, 2006

Mit 62% liegt der Anteil der Mütter also höher als jener der Väter mit 53,8%. Im Vergleich der Sektoren zeigt der Non-profit-Bereich den niedrigsten Anteil an Elternschaften; dabei fallen aber die Zellenbesetzung sehr niedrig aus. Von einer auffällig hohen Kinderlosigkeit kann in dieser Stichprobe jedenfalls nicht gesprochen werden.

## 7.2.2 Späte Elternschaft und Kinderlosigkeit

Durch die im Vergleich zu einer nicht-akademischen Berufsvorbereitung lange Ausbildungszeit bei einem Universitäts- oder Fachhochschulstudium vollzieht sich für AkademikerInnen der Einstieg ins Erwerbssystem in einem höheren Lebensalter als im Bevölkerungsdurchschnitt. Nach der langen Zeit des Lernens ist die Möglichkeit zur Umsetzung des theoretischen Wissens in praktische berufliche Tätigkeit ein lang ersehnter Moment. Ein Informatiker, dessen Studiendauer sich bis zu seinem 30. Lebensjahr erstreckt hatte, schildert dieses Erleben der ersten – auch finanziellen – Anerkennung des universitären Abschlusses als einen zentralen Moment in seiner Karriere eindrücklich:

*Da haben sich die bis dahin 16 Jahre Schule zum ersten Mal gelohnt, und ich hab die Früchte tragen können von dem Ganzen. Das war schon ein relativ gutes Feeling, und das hat mich auch sehr motiviert. (...) Da war (...) das [Job-]Angebot von der TU – das war eigentlich der Motivationsfaktor schlechthin in meinem Berufsleben. (...) Grundsätzlich hab ich gewusst, OK, das hat einen Sinn, ich bin gut in dem, was ich tue, und das war die größte Motivation. Das wirkt sich bis heute noch aus. Das war genau, was ich gebraucht hab zu dem Zeitpunkt. (MA21m:23ff)*

So dieser Einstieg ins Erwerbssystem gelingt (vgl. zu (dis-)kontinuierlichen Berufseinstiegen Kap. 5.2.1.1), zielen die meisten Karrierestrategien darauf ab, sich zuerst beruflich zu festigen und eine sichere Position im Erwerbssystem zu erreichen, was mit hohen Zeit- und Energieinvestitionen verbunden ist. Erst aus dieser beruflichen Sicherheit heraus macht man sich an die Familiengründung. Eine 26-jährige Wirtschaftsinformatikerin schildert ihre privaten Lebenspläne folgendermaßen:

*Mit 20 hab ich mir gedacht, mit 28 fang ich überlegen an, und mit 30 kann ich dann Kinder haben. Nur, jetzt bin ich schon 26, und da ist 28 doch sehr nahe. Ich hab mir gedacht, ich geh nicht studieren, damit ich nach dem Studium dann Kinder kriege und nur mehr zuhause sitze. Das wollte ich nie machen. Ich hab gedacht, ich schau mal, dass ich mich beruflich festige, insofern, dass ich sage, es ist dann kein Problem, wenn ich mal zuhause bleibe oder reduziere oder wie auch immer. (MA9w:41)*

Auf das Thema später Elternschaft oder auch Kinderlosigkeit bei AkademikerInnen angesprochen, geben die meisten Frauen und Männer im unteren und teilweise auch oberen Haupterwerbssalter an, dass es in ihrem sozialen Umfeld bzw. bei ehemaligen StudienkollegInnen (noch) keine Kinder gibt und unterstreichen damit das diesen Abschnitt einleitende Zitat des Personalverantwortlichen.

Eine der interviewten Akademikerinnen thematisiert dabei die gesellschaftspolitische Bedeutung dieser Entwicklung, die sie als „traurig“ bewertet, denn „es geht auch viel verloren“ (MA46w:47), wenn AkademikerInnen-Familien kinderlos bleiben. Übersetzt in die Theorie-Sprache Bourdieus kann die hier beobachtete und beschriebene Kinderarmut unter AkademikerInnen als Verlust an kulturellem Kapital dimensioniert werden. Kulturelles Kapital in Form von Bildung und Wissen wird in der Familie weitergegeben und den Kindern gewissermaßen vererbt. Insofern bedeutet eine solche Entwicklung durchaus einen Verlust gesellschaftlichen Kapitals, dessen längerfristige Auswirkung im Zusammenhang der allgemeinen demographischen Entwicklungen zu sehen sein wird.

Jene Naturwissenschaftlerin jedenfalls, die zum Zeitpunkt des Interviews selbst schwanger war, schließt an diese Feststellung ihre persönliche Forderung an, die sich an die Rahmenbedingungen für hochqualifizierte Arbeit richtet:

*Es sollte auch für Akademiker möglich sein, Kinder zu haben. Es ist machbar, sicher in gewisser Weise eine Einschränkung, aber wenn man flexibel bleibt und es einem von der Firma ermöglicht wird, glaub ich, ist das kein Problem (ebd.).*

Was diese Interviewpartnerin mit der „Unmöglichkeit für Akademiker, Kinder zu haben“ anspricht, bezieht sich nicht nur auf eine betriebliche Ebene, sondern wirft auch die Frage nach den kulturell verfügbaren Rollenbildern und der gesellschaftlichen Akzeptanz der Kombination Mutterschaft/Erwerbstätigkeit auf. Die Rollenbilder einer ‚guten Mutter‘ werden von den Gesprächspartnerinnen mehrmals aufs Tableau gebracht und sollen auch hier thematisiert werden.

### **7.2.3 Rollenbilder**

In den Erzählungen der NaturwissenschaftlerInnen/TechnikerInnen kommen gesellschaftliche Rollenbilder zum Ausdruck, aus denen hier zwei Aspekte für Karriere im von uns definierten Sinne relevant erscheinen und näher betrachtet werden sollen.

#### **■ Die Verantwortlichkeit für den familialen Bereich liegt bei den Frauen**

Die traditionale Rollenteilung in männliche Erwerbsarbeit und weibliche Reproduktionsarbeit hat ein geschlechtsspezifisch verteiltes Verantwortungsbewusstsein für die beiden Sphären in Männern und Frauen verankert.

Auf Seiten der Erwerbsarbeit haben die Frauen bisher aber weit mehr Verantwortung (mit-)übernommen als die Männer auf Seiten der Haus- und Betreuungsarbeit. Ein Bewusstsein für die Wichtigkeit finanzieller Unabhängigkeit und der sicheren Verankerung im Erwerbssystem, um gegebenenfalls für sich und die Kinder allein aufkommen zu können, wird in vielen Erzählungen der interviewten Frauen deutlich. Es kommt ein verinnerlichtes Gefühl der Verantwortung für das Aufbringen eines Erwerbseinkommens zum Ausdruck.

Für die private Sphäre sehen die Rollenbilder jedoch ungleiche Verteilung der Verantwortlichkeit vor. Zwar übernehmen Männer im familialen Bereich zunehmend auch Verantwortung, die tatsächliche *Verantwortlichkeit* liegt jedoch deutlich in den Händen der Frauen. Sie sind es, die den Haushalt in seinen Grundstrukturen organisieren und sich um sein Funktionieren kümmern, dabei durchaus auch Aufgaben delegieren, zum überwiegenden Teil aber die Kinder auch selbst in den Kindergarten und in die Musikschule bringen und die Versorgung der Familie sicherstellen, wie eine Biologin schildert:

*Jetzt ist mein Mann ganztätig berufstätig und ich auch, aber wenn ein Kuchen zu backen oder ein Kindergeburtstag zu veranstalten [ist], diese Dinge, die einfach wichtig sind auch für Kinder, oder einen Ausflug mitgehen mit der Klasse, oder schauen, dass sie ihre Instrumente üben, am Abend Vokabel prüfen... Das ist immer meine Aufgabe. Es ist auch immer meine Aufgabe zu schauen, dass alle was zu essen haben und angezogen sind, das ist einfach so. (MA36w:42)*

Diese Verteilung der Verantwortlichkeit wird allzu gerne mit der biologischen Beschaffenheit von Frauen und Männern begründet, und Frauen selbst nehmen das mitunter auch so wahr. Mehrere Frauen erzählten in den Interviews, dass sie sehr bewusst die alleinige Verantwortung für das Kind/die Kinder übernehmen und wünschen, dass der Partner seinen Fokus in der beruflichen Sphäre belässt.

*Er wollte nicht in Karenz, und ich wollte auch nicht, dass er in Karenz geht, das war von uns beiden so. (... Ich behaupte) dass er als Hausmann schlechter ist. (MA26w:53)*

Mit Blick auf den Karriereverlauf und die karrierebezogenen Handlungsmöglichkeiten ist es aber weniger das biologische denn das soziale Geschlecht, das sich einschränkend auf die beruflichen Möglichkeiten auswirkt. Die geschlechtsspezifisch ungleich verteilte Verantwortlichkeit für die gemeinsame private Sphäre wirft Fragen der Vereinbarkeit für Frauen und Männer in einer ebenso ungleich verteilten Dringlichkeit auf.

Die Menschen, für die man verantwortlich ist, müssen ihren Platz haben, für sie muss man „immer eine Ecke im Gehirn haben“, meint eine Biologin (vgl. MA36w:41). Diese Verantwortlichkeit bildet zusammen mit den beruflichen Herausforderungen eine „un aufgelöste Mehrfachbelastung“ – so formuliert es eine Informatikerin und zweifache Mutter:

*Das ganze empfinde ich auf jeden Fall als eine Phase der Mehrfachbelastung, aber die hat sich bis jetzt auch noch nicht aufgelöst. Und das, finde ich, ist auch der große Unterschied. Also, ich habe es nie empfunden als die Frage, bin ich jetzt eine Frau oder Mann, sondern: Bin ich jetzt verantwortlich für Familie und Kinder oder bin ich es nicht? (MA41w:34)*

### ■ Als Frau und Mutter ...

Neben der Übernahme der Verantwortlichkeit für den familiären Bereich sind Eltern, und besonders Mütter, mit einer Reihe weiterer gesellschaftlicher Rollenbilder und Erwartungshaltungen konfrontiert. Vor allem Frauen beziehen sich mit ihren Bewertungen dessen, was ‚gut fürs Kind‘ sei, auch auf soziale Rollenbilder: ab welchem Alter eine Mutter wieder arbeiten dürfe/sollte, ab wann außerhäusliche Betreuung angemessen sei, in welchem zeitlichen Ausmaß sich das Kind in Fremdbetreuung wohlfühlen würde etc. In Form derartiger Normen spielen gesellschaftliche Erwartungen in die unmittelbare Wahrnehmung dessen hinein, was tatsächlich gut für das Wohlbefinden des konkreten Familienverbandes ist.

*Die Kinder – das stellt man sich so vor –, die müssen jetzt zuhause bleiben – aber wer sagt denn, dass es [Anm.: der Kontakt mit anderen Menschen] ihnen nicht taugt? Also, [meiner Tochter] taugt es nicht, wenn sie nicht rauskommt und unter die Leute kommt. Dann geht es voll los, dann ist sie voll lästig. (MA71w:157)*

Oft spüren die Eltern Vorbehalte gegen ihre Formen der Gestaltung bzw. der Integration der Lebensbereiche – manchmal kommen diese mehr ins Bewusstsein und zum Ausdruck, manchmal weniger. Stimmen aus dem sozialen Umfeld meinen vor den vermeintlich negativen Folgen des Normverstoßes zu warnen, doch die gelingende Lösung bleibt von der konkreten Situation und den konkreten, eigenen kindlichen und partnerschaftlichen Bedürfnissen abhängig.

*Und dann zu einem späteren Zeitpunkt hab ich [meine Tochter] zu einer Tagesmutter gegeben, das hat problemlos funktioniert – allen Unkenrufen zum Trotz. (MA7w:51)*

Für Frauen sind die verfestigten Rollenzuschreibungen einer ‚guten Mutter‘ bei der zufriedenstellenden Umsetzung eigener Lebens- und Karriereentwürfe selten zuträglich; eher erfordern sie energetischen Mehraufwand, um sich dagegen durchzusetzen und die gewünschten Verlaufsformen in die Realität umzusetzen.

### 7.3 Kinder und Betreuungspflichten – Karenzen

Die Geburt eines Kindes ist im Gesamtkontext eines individuellen Lebens ein wesentlicher und bedeutsamer Moment. Hinsichtlich des Karriereverlaufs ist der Moment von Elternschaft ebenfalls bedeutsam – jedenfalls für Frauen, wie die statistischen Daten zeigen. Diese übernehmen trotz des vermehrten öffentlichen Diskurses um eine gerechte Verteilung gesellschaftlicher Aufgaben und der zunehmenden Beteiligung von Vätern an der Kinderbetreuung den Großteil der Verantwortung und – was hinsichtlich der Karriereentwicklung wesentlich ist – auch der Karenz. Die Ergebnisse zu Ausmaß und Bedeutung von Karenzphasen in naturwissenschaftlich-technischen Karriereverläufen aus der quantitativen und qualitativen Analyse werden im folgenden Abschnitt diskutiert.

#### 7.3.1 Rechtliche Rahmenbedingungen<sup>65</sup>

Als Dienstnehmerinnen haben werdende und junge Mütter besondere Ansprüche und Rechte. Acht Wochen jeweils vor und nach dem Geburtstermin sieht das **Mutterschutzgesetz** ein völliges Beschäftigungsverbot vor, während dessen die Krankenkasse ein von der Höhe des vorangegangenen Einkommens abhängiges Wochengeld ausbezahlt.

Sodann besteht der Anspruch auf eine **Karenzierung** des Dienstverhältnisses, also auf eine zeitlich befristete Aussetzung der Beschäftigung, für deren Dauer ein Kündigungs- und Entlassungsschutz besteht. Diese **arbeitsrechtliche** Absicherung ist bis zum zweiten Geburtstag des Kindes vorgesehen; darüber hinaus kann in Vereinbarung mit dem/der DienstgeberIn eine Verlängerung vereinbart werden. Die Karenzierung zum Zweck der Kinderbetreuung kann zwischen Mutter und Vater aufgeteilt werden – es darf zweimal gewechselt werden, wobei die Karenzphase jeweils mindestens drei Monate dauern muss. Bei einem karenzierten Dienstverhältnis besteht (wie bei Arbeitslosigkeit) die Möglichkeit eines Zuverdienstes bis zur Höhe der Geringfügigkeitsgrenze lt. ASVG, die derzeit (im Jahr 2006) bei 333,16 € brutto/Monat liegt. Punktuell, aber für insgesamt nicht mehr als 13 Wochen im Kalenderjahr kann mit dem/der ArbeitgeberIn eine Beschäftigung über die Geringfügigkeitsgrenze hinaus vereinbart werden, wobei die arbeitsrechtliche Absicherung des karenzierten Dienstverhältnisses bestehen bleibt.

---

<sup>65</sup> Quelle (so nicht anders angegeben): Internetportal der Arbeiterkammer

In finanzieller Hinsicht wurde für seit Jänner 2002 geborene Kinder die bis dahin übliche Karenzurlaubsregelung, die eine begrenzte Ersatzleistung für entgangenes Einkommen darstellte und dementsprechend mit erwerbsbezogenen Anwartschaftsvoraussetzungen verknüpft war, durch das **Kinderbetreuungsgeld** (lt. Kinderbetreuungsgeldgesetz) ersetzt. Kindergeld stellt eine **Familienleistung** dar, auf die alle jungen Eltern von der Geburt des Kindes bis zum Alter von zweieinhalb Jahren unabhängig von vorangegangener Erwerbstätigkeit Anspruch haben. Diese Umgestaltung führte in Österreich zu einer Zunahme der LeistungsbezieherInnen aus dem Kreis der Selbstständigen sowie aus arbeitsmarktfernen Lagen (vgl. Riesenfelder et al. 2006).

Nimmt auch der Vater eine Zeit lang den das Kinderbetreuungsgeld in Anspruch, kann die Bezugsdauer auf drei Jahre verlängert werden. Es war unter anderem ein Ziel der neuen Regelung, den Anteil der Väter im Leistungsbezug zu erhöhen, was in Form einer Erhöhung um rund 1,5 Prozentpunkte gelang. Mit Stichtag Juli 2006 setzten sich die LeistungsbezieherInnen zu 96,5% aus weiblichen und zu 3,5% aus männlichen Personen zusammen (ebd.:7).

Die Höhe des Kinderbetreuungsgeldes beträgt etwa 436,- € im Monat (Stand: 2006). Für den Bezug dieser Leistung gilt eine Zuverdienstgrenze. Steuerpflichtige Einkünfte dürfen die Höhe von 14.600,- € im Jahr nicht übersteigen. Diese Summe entspricht einem monatlichen unselbstständigen Einkommen von etwa 1.140,- € (Richtwert 2005), der für die besser Verdienenden, wie in diesem Fall AkademikerInnen, mitunter ein Hemmnis für einen Wiedereinstieg herstellt.

Nach Beendigung der Karenzzeit besteht für Mütter und Väter der Anspruch auf eine Herabsetzung bzw. Änderung der Lage der bisherigen Arbeitszeit (**Elternteilzeit**). Dieser Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung besteht je nach Betriebsgröße und Zugehörigkeit zum Betrieb bis zum vierten oder siebten Lebensjahr des Kindes.

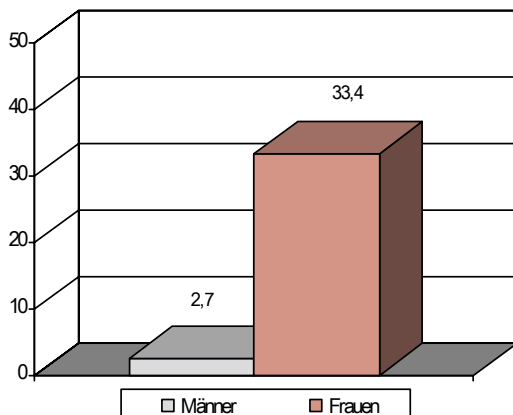
Darüber hinaus haben junge Mütter und Väter Anspruch auf zahlreiche weitere Förderungen und Beihilfen, wie beispielsweise die Familienbeihilfe (ebenfalls unabhängig von Beschäftigung und Einkommen), den Merkindzuschlag oder auch verschiedene Absetzmöglichkeiten (Kinder- und Unterhaltsabsetzbetrag, AlleinverdienerInnen-/AlleinerzieherInnenabsetzbetrag).

### **7.3.2 Frauen und Männer in Karenz**

In Hinblick auf die Geschlechterverteilung der Karenzfälle bildet die Berufsgruppe der TechnikerInnen und NaturwissenschaftlerInnen keine Ausnahme. Der weitaus größte Teil der Karenzen wird von Frauen in Anspruch genommen. Die Auswertungen der quantitativen Verlaufsdaten zeigen, dass innerhalb der neun Beobachtungsjahre 1997–2005 ein Anteil von 33,4% der Frauen mindestens eine Karenzepisode aufweist – d.h. etwa ein Drittel der beobachteten Naturwissenschaftlerinnen und Technikerinnen war während der letzten neun Jahre ein- oder mehrmals in Karenz.

Bei den Männern liegen für den gleichen Zeitraum lediglich für 2,7% eine oder mehrere Karenzepisoden vor. Väterkarenz ist ein Randphänomen, wenn auch mehrere InterviewpartnerInnen darauf verwiesen, dass hier Veränderungen im Gange seien.

**Abbildung 31: Vorliegen von Karenzepisoden**



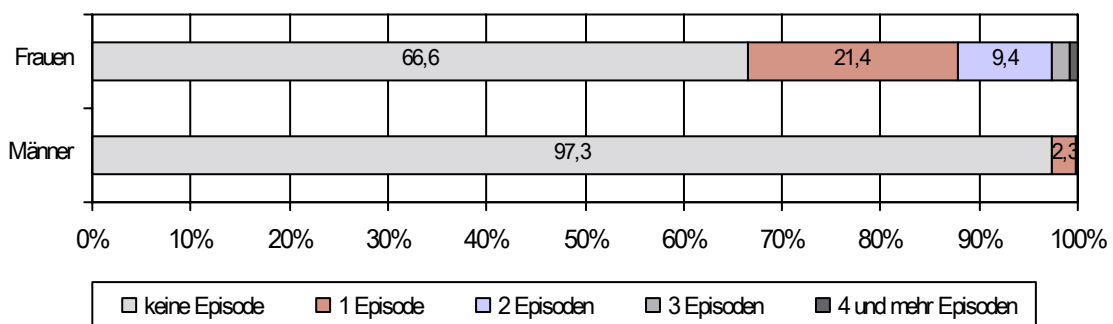
Vorliegen von Karenzepisoden, 1997–2005, in % der Personen, nach Geschlecht

Männer N = 3600, Frauen N = 3595

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

Hinsichtlich der Anzahl von Karenzphasen einer Person im beobachteten Zeitraum überwiegt bei beiden Geschlechtern der Fall einer einzigen Karenzepisode. So hatte rund jede fünfte Frau (21,4%) eine Karenz, weiters jede elfte Frau zwei Karenzen (9,4%) zu verzeichnen, in seltenen Fällen lagen bei Frauen auch mehr als zwei Karenzen vor.

**Abbildung 32: Anzahl von Karenzepisoden**



Anzahl der Karenzepisoden 1997–2005, in % der Personen, nach Geschlecht

Männer N = 3600, Frauen N = 3595

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

Bei der Auswahl der InterviewpartnerInnen im Rahmen des qualitativen Studienteils wurde darauf Wert gelegt, auch Männer mit Karenzepisoden zu befragen. Im Befragungssample ist daher der Anteil von Männern mit Karenzzeiten deutlich höher als im Gesamtschnitt der quantitativen Analyse. Von den 27 qualitativ interviewten Männern haben drei eine Karenzphase hinter sich, was einem Anteil von 11,1% entspricht; der

Anteil der Frauen mit Karenzphasen in ihrem Karriereverlauf liegt im Sample etwas unter dem Durchschnitt, nämlich bei 27,7%.

### Dauer der Karenzepisoden

Nicht nur die Verteilung der Karenzfälle geht eindeutig zu Lasten der Frauen, auch die Karenzdauer weist deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede auf. So beläuft sich die durchschnittliche Karenzdauer der Frauen auf 595,2 Tage, jene der Männer auf 293,0 Tage.

**Tabelle 7: Karenzen – Dauer der Episode (in Tagen) nach Geschlecht und Alter, Mittelwerte**

			Geschlecht			
			Männlich		Weiblich	
			Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl
Alter	bis 24 Jahre	Ereignisdauer	.	0	401,3	4
	25–34 Jahre	Ereignisdauer	282,1	28	622,4	1145
	35–49 Jahre	Ereignisdauer	297,5	89	550,1	667
	ab 50 Jahre	Ereignisdauer	193,0	1	288,0	1
	Gesamt	Ereignisdauer	293,0	118	595,2	1817

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

Bei der Frage nach Männerkarenzzeiten fällt vor allem die Anzahl der Fälle auf – es ist zu beobachten, wie wenige Männer in Karenz gehen und wie selten die Möglichkeit der Elternteilzeit von Vätern genutzt wird. Neben diesem Aspekt der Häufigkeit (vgl. Kap. 7.3.2.1) ist die Dauer ein weiterer Unterschied mit beträchtlicher Auswirkung auf den weiteren Karriereverlauf. Denn wenn Männer Kinderbetreuungszeiten in Anspruch nehmen, stellen diese einen wesentlich kürzeren Ausstieg aus dem Erwerbssystem dar als bei Frauen. Im Gesamtschnitt hat eine Karenz bei Männern eine rund halb so lange Laufzeit wie bei Frauen.

#### 7.3.2.1 Randphänomen Männerkarenz

Dass Männer ihr Dienstverhältnis zum Zweck der Kinderbetreuung karenzieren, ist in quantitativer Hinsicht ein Randphänomen – die Längsschnittanalyse weist für nur 2,3% der Männer eine Karenzepisode im Beobachtungszeitraum aus.

Ein wesentliches Argument gegen eine Karenzzeit des Vaters, das – von beiden Geschlechtern – angesprochen wird, sind die **Einkommensverhältnisse** in der Familie. Da im Allgemeinen Männer ein höheres Einkommen lukrieren als Frauen, bedeutet der Verzicht auf dieses Einkommen mitunter eine beträchtliche finanzielle Einbuße, und meist eine höhere als der Ausfall des Verdienstes der Mutter. In Bezug auf die befragten Frauen ist dieses Argument an sich nur bedingt geltend zu machen, da alle Befragten Akademikerinnen im naturwissenschaftlich-technischen Bereich sind. Manche Frauen thematisieren die Möglichkeit der Väterkarenz in Hinblick auf die Einkommenssituation, in wenigen Fällen ist dies hier aber das vorrangige Argument für die Karenzierung oder eben auch Nicht-Karenzierung des Mannes.

In der qualitativen Befragung wurden 48 Frauen befragt, unter ihnen 28 Mütter (bzw. zwei zum Interviewzeitpunkt werdende Mütter). In vier Fällen davon haben die jeweiligen Partner zur Kinderbetreuung zwischen sechs und 30 Monate Vollzeitkarenz in Anspruch genommen, das entspricht einem Anteil von 14,8% der Väter. Der Beruf bzw. die Beschäftigung des Vaters wurde in den Gesprächen nicht systematisch erhoben, aber über zwei dieser vier Väter erfahren wir, dass sie im Öffentlichen Dienst tätig sind.

In diesen Konstellationen treffen zwei Faktoren aufeinander – die gute Einkommenssituation der Naturwissenschaftlerinnen und Technikerinnen auf der einen und die Kontinuitätssichernde Beschäftigungsform der Männer auf der anderen Seite. Diese zwei Faktoren ermöglichen bzw. unterstützen hier offensichtlich Formen der Teilung der Karenzzeit, die zu einem überdurchschnittlich hohen Anteil von Väterkarenzen führen.

Bei der Auswahl der Männer für die Befragung wurden überdurchschnittlich viele Männer mit Karenz- bzw. Kinderbetreuungsepisoden ausgewählt. Deren Motivation war jeweils stark von individuellen bzw. biographischen Faktoren bestimmt und lässt auf Basis der geringen Fallzahl, eben drei, keine abstrahierenden Interpretationen zu. In zwei Fällen ist von keiner Karenzierung im eigentlichen Sinn zu sprechen, da der Kinderbetreuungszeit kein Beschäftigungsverhältnis vorausging. Dies war nur bei einer Person der Fall, die beim ersten Kind gezielt für sechs Monate (mit geringfügiger Beschäftigung als Zuverdienst) das Dienstverhältnis karenzierte. Beim zweiten Kind entschied sich dieser Mann dann für eine Teilzeitleistung.

Abgesehen vom Finanziellen wurden in den Interviews aber andere Argumente vorgebracht, die Väter davon abhalten, Kinderbetreuungszeiten in Anspruch zu nehmen. In diesen Argumenten kommen gesellschaftliche **Haltungen** zum Ausdruck, die sich im Feld der Naturwissenschaft und Technik als einem männlich dominierten Arbeitsfeld verdichten.

Besonders auffällig ist die sektorspezifische Wahrnehmung von Väterkarenz. Gerade der Non-profit-Bereich wird als besonders aufgeschlossene Umgebung mit einem dem Thema gegenüber offenen Klima dargestellt, und der öffentliche Bereich unterstützt mit seinen stabilen Rahmenbedingungen die Inanspruchnahme einer Kinderbetreuungszeit.

Der privatwirtschaftliche Sektor setzt die Rahmungen hier enger und erlaubt in dieser Hinsicht weniger Experimente. In zahlreichen Interviews kamen Beobachtungen zur Sprache, dass Männer, die eine Karenz anstrebten, „kein langes Leben in weiterer Folge“ (PV14:49) hätten, Männern also tendenziell „davon abgeraten“ (MA39w:42) wird oder auch „durch die Blume [gesagt wird], wenn er das tut, dann kann er gleich zuhause bleiben“ (MA5m:52). Für Männer wird eine Karenz als Karriere-Risiko thematisiert, für Frauen ist sie quasi unausweichlich.

Von betrieblicher Seite bestehen mal mehr, mal weniger Anstrengungen, die Kinderbetreuung durch die Väter zu befördern. Während man im Non-profit-Bereich stolz darauf ist, dass alle Männer, die in den letzten Jahren Väter wurden, auch in Karenz waren (vgl. PV25), bemerken Personalverantwortliche aus Wirtschaftsbetrieben, wie Karenz für beide Geschlechter in ihrer quantitativen Bedeutung massiv abnimmt (vgl. PV11).

Festzustellen ist jedenfalls, dass größere Betriebe – naturgemäß – flexibler agieren können und mehr Möglichkeiten für zufriedenstellende Kinderbetreuungsphasen bieten. Doch während auf der formalen Ebene die „Kinderfreundlichkeit“ eines Betriebs zwar zu einem Qualitätsmerkmal zu werden beginnt und Väterkarenz aktiv beworben wird (und das intensive Bemühen um gute Vereinbarkeitslösungen von Seiten des Betriebs auch deutlich Wertschätzung von den InterviewpartnerInnen erfährt), richten sich die informellen betrieblichen Mechanismen doch nach wie vor nach dem Leitbild einer kontinuierlichen Karriere auf Basis einer Vollzeitätigkeit (vgl. Kap. 5.2.3.3).

In einem weiteren Kontext ist nach der gesellschaftlichen Akzeptanz von Väterkarenz zu fragen, wobei gesellschaftlichen Werte und Rollenbilder ins Zentrum rücken. Es gehört wohl zur political correctness (auch in den Interviews), Männerkarenz gut zu finden, doch ein paar „schiefe Blicke und dumme Bemerkungen“ (MA6w:38) müsste sich ein Mann wohl gefallen lassen, wenn er in Karenz ginge, meint eine Mitarbeiterin über ihren Betrieb. Es bräuchte wohl erst ein paar „Eisbrecher“ (ebd.), um hier Akzeptanz zu schaffen, und auf längere Sicht ein grundlegendes Umdenken:

*Umdenken bei den Männern, weil offensichtlich ist das mit einem derartig starken Prestigeverlust verbunden, auch wenn dieselben Männer gerne mit ihren Kindern spielen und gerne sich um sie kümmern, aber wenn sie es so offiziell und dann vielleicht ihren Job zur Hälfte aufgeben, dann sieht es schon wieder ganz anders aus. Das ist auch eine große Sache, und auch die Gesellschaft reagiert recht negativ immer noch darauf, mit Ablehnung und Geringschätzung. Hab ich zumindest von den Männern, die es gemacht haben, oft gehört. (MA47w:95)*

### **7.3.2.2 Kinderkarenz ist keine Bildungskarenz ...**

Die Karenzierung von einem Dienstverhältnis mit dem Zweck und der Absicht der Kinderbetreuung wird – vermittelt über den öffentlichen Diskurs – als eine für die Karriere verlorene Zeit bewertet (vgl. Kap. 7.3.6). Ein Personalverantwortlicher staunt selbst über seine Ratlosigkeit bei der Frage nach dem Unterschied zwischen einer Kinder- und einer Bildungskarenz; beides bedeute doch letztlich nur eine befristete Abwesenheit vom Betrieb.

*Das ist sehr interessant, wenn man so sehr genau darauf angesprochen wird, (...) es erweckt ein anderes Gefühl, wenn jemand sagt, er geht in Bildungskarenz oder in Kinderkarenz. (PV14:55)*

Eine Perspektive für eine bessere Integration von Kindererziehungszeit und Karriereverlauf ist ein Umdenken in der Bewertung von Karenzphasen. Die in skandinavischen Ländern stärker verbreitete Sicht auf die in Kinderbetreuungsarbeit erworbenen (sozialen) Kompetenzen, findet sich in den Interviews mit den Personalverantwortlichen und MitarbeiterInnen kaum. Auf Seiten der MitarbeiterInnen sieht einzig der eine Vater im Sample, der über ein Jahr ausschließlich seine beiden Kinder betreut hat, seine berufsfernen Phasen als Kompetenzerweiterung mit Relevanz für den Karriereverlauf. Auf Seiten der Personalverantwortlichen weisen zwei Männer auf diesen Aspekt hin. Einer hält „plakativ“ fest:

*Ein irre guter Leitsatz, für eine komplexe Managementaufgabe: Wie sieht der ideale Mitarbeiter aus? Eine Frau über 30 und zwei Kinder, weil die hat gezeigt, dass sie komplexe Situationen erfolgreich bewältigen kann. Plakativer Leitsatz. (PV1:28)*

### 7.3.3 Ausgestaltung der Karenz

Die Karenz eines/einer Mitarbeiters/-in bedeutet aus ArbeitgeberInnen-Perspektive im Wesentlichen einen Verlust. In den Gesprächen mit den Personalverantwortlichen aus den unterschiedlichen Sektoren kam zum überwiegenden Teil der Wunsch zum Ausdruck, die MitarbeiterInnen längerfristig im Unternehmen zu halten (vgl. Kap. 5.2.2.2). Entsprechend stellt sich auf PersonalistInnen-Ebene die Frage, wie während einer Karenz die Bindung zwischen MitarbeiterIn und Betrieb aufrechterhalten werden kann, wie man die hochqualifizierten MitarbeiterInnen „an Bord halten“ (PV11:39) kann. Das Beibehalten eines Kontakts während der Karenzierung wird vom überwiegenden Teil der befragten Personalverantwortlichen als wesentlich und wichtig für die Kontinuität der Karriere erachtet.

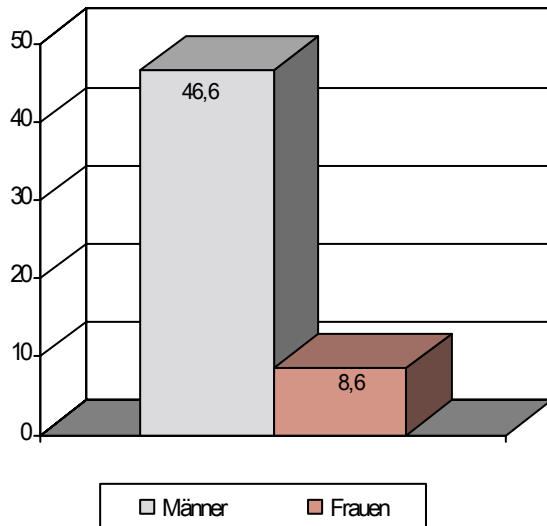
Dabei werden zwei Hauptargumentationen eingebracht. Auf der einen Seite geht es darum, die karenzierten MitarbeiterInnen in die betrieblichen Prozesse und Informationsflüsse eingebunden zu halten, sie am aktuellen Stand zu halten, um ihnen einen späteren Wiedereinstieg zu ermöglichen und auch um dem Veralten/Vergessen ihres Fachwissens entgegenzuwirken. Auf der anderen Seite ist es für den Betrieb auch wesentlich, sich das Wissen der MitarbeiterInnen abrufbar zu halten, um den Wissensverlust im Unternehmen zu entschärfen.

Die Gestaltung eines solchen **Kontakts** zur Firma während der Karenz hängt stark von den betrieblichen und vor allem von den aufgabenbezogenen (z.B. Labor- vs. Büroarbeit) Möglichkeiten ab, die entscheiden, wie hier hier produktive und sinnhafte Lösungen vereinbart werden können. Den neuen Medien kommt hier eine tragende Rolle zu; so werden beispielsweise Telearbeitsmöglichkeiten von ArbeitgeberInnen aus allen Sektoren angesprochen. Besonders, wenn keine Nachbesetzung der Stelle erfolgt (oder erfolgen kann, z.B. im Öffentlichen Dienst), bevorzugen ArbeitgeberInnen einen stärkeren Kontakt mit den karenzierten MitarbeiterInnen – im Sinn von: lieber ein ganzes Jahr Teilzeitkarenz als ein halbes Jahr Vollkarenz (vgl. PV2:35).

Aus Sicht der ArbeitnehmerInnen ist die Erwerbssituation während der Karenz – abgesehen von der aktuellen finanziellen Absicherung – auch insofern von hoher Bedeutung, als davon auszugehen ist, dass ein **Zuverdienst** während der Karenz den Wiedereinstieg in die Berufswelt nach Ende einer Karenzleistung deutlich unterstützt und erleichtert. Die quantitativen Analysen zeigen hinsichtlich des Zuverdienens deutliche Unterschiede in der gelebten Praxis zwischen Frauen und Männern. Männer weisen während der Karenz eine weitaus größere Nähe zum Erwerbssystem auf. So sind den Daten zufolge Männer während des Karenzbezugs zu 26,3% überwiegend auch in einer Standardbeschäftigung zu finden, zu weiteren 3,4% überwiegend in einer geringfügigen Beschäftigung und zu weiteren 16,9% in einer anderen Erwerbsform (Neue Selbstständigkeit, Freies Dienstverhältnis, gewerbliche Erwerbstätigkeit) (vgl. Abbildung 23). Frauen üben hingegen während der Karenz nur zu 3,8% überwiegend eine Standardbeschäftigung aus, zu weiteren 1,2% eine geringfügige Beschäftigung und zu weiteren 3,6% eine andere Erwerbsform. Werden diese unterschiedlichen Zuverdienststati zusammengezählt, so ergibt die Berechnung unter den Männern einen Anteil von 46,6% mit überwiegendem Zuverdienst, unter den Frauen dagegen nur

einen von 8,6%. Insofern können (kinder-)karenzierte Männer also als mehr als fünfmal stärker in das Erwerbssystem integriert bezeichnet werden als Frauen.

**Abbildung 33: Karenzepisoden – überwiegender Zuverdienst**



Überwiegender Zuverdienst (Beschäftigungszeitanteil über 90%) während Karenz, 1997–2005, in % der Karenzfälle, nach Geschlecht

Männer N = 118, Frauen N = 1.734

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

Ein Zuverdienst während der Karenz darf die **Geringfügigkeitsgrenze** nicht überschreiten, um bestimmte arbeits- und sozialrechtlichen Ansprüche nicht zu verlieren (vgl. Kap. 7.3.1). Diese Zuverdienstgrenze macht es für besser verdienende AkademikerInnen schwierig dazuzuverdienen, denn der Aufwand steht selten in einer vernünftigen Relation zum Nutzen. Im Fall der InterviewpartnerInnen bedeutet ein Zuverdienst zur Karenz zumeist ein Stundenausmaß von höchstens acht Wochenstunden. Diese geringe Bindung an das Unternehmen wird hinsichtlich ihrer Sinnhaftigkeit unterschiedlich eingeschätzt.

Die Grundhaltung dieser Konstellation gegenüber ist im Wesentlichen positiv. Neben den Personalverantwortlichen streichen vor allem die Männer mit Karenzepisoden in der eigenen Karriere die Wichtigkeit dieses Kontakts heraus und betonen die Sinnhaftigkeit und den Nutzen dieses Kontakts. Frauen erzählen von dieser Konstellation eher vereinzelt und beurteilen sie mitunter recht kritisch. Die Acht-Stunden-Variante wird von einer Chemikerin als „nicht Fisch nicht Fleisch“ (MA6w:24) charakterisiert: „Man verliert plötzlich, obwohl man immer für die Firma da war, plötzlich Zugänge und Informationen und wird sehr zum Assistenten abgestempelt, und das passt nicht mit dem zusammen, was bisher war“ (ebd.). Auf der einen Seite wird man im Betrieb nicht als vollwertig akzeptiert, auf der anderen Seite muss man aber Verantwortung übernehmen. Nach dieser ihrer konkreten Erfahrung resümiert sie, dass in ihrem Fall diese Lösung mehr Frust brachte als half.

### 7.3.4 Wiedereinstieg

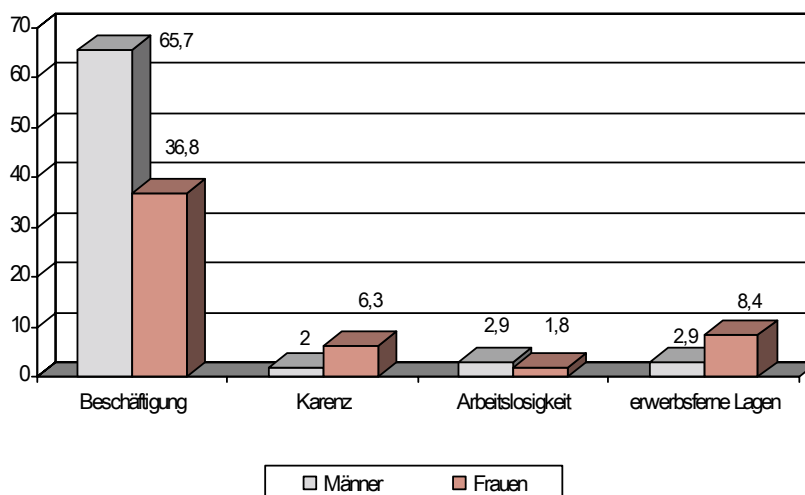
AkademikerInnen haben eine überdurchschnittlich lange Zeit der Qualifizierung hinter sich, und der Wunsch und Wille zur Anwendung der Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt (bzw., in der Terminologie Bourdieus, der Rückführung kulturellen in ökonomisches Kapital – vgl. Kap. 2.1) steht nur in seltenen Fällen in Frage.

Den quantitativen Analysen zufolge findet sich nach Ende einer Karenz ein wesentlich kleinerer Teil der Frauen überwiegend in einem Erwerbsverhältnis als in der Gruppe der Männer. Karenzen reduzieren primär die Beschäftigungskontinuität von Frauen. Männern gelingt der Wiedereinstieg nach einer Karenz deutlich besser als Frauen (vgl. Abbildung 34).

Die folgende Abbildung gibt anhand des Kriteriums der überwiegenden Erwerbssituation Aufschluss über die Beschäftigungssituation im Nachbeobachtungszeitraum von einem Jahr nach Beendigung der Karenz. Den Ergebnissen zufolge weisen in dieser Zeitspanne nur 36,8% der Frauen gegenüber 65,7% der Männer überwiegende Erwerbsverhältnisse auf (d.h. einen Beschäftigungszeitanteil von über 90% in diesem Jahr).

Als Alternative hierzu befinden sich von den Frauen 1,8% im Bezug von Transferleistungen aus der Arbeitslosenversicherung, 6,3% in weiterer Karenz und 8,4% in erwerbsfernen Lagen (OLF-Zeitanteile). Es ist daher davon auszugehen, dass eine Karenzepisode ein Ereignis darstellt, das Frauen stärker als Männer in erwerbsferne Lagen führt und somit diskontinuierend wirkt.

**Abbildung 34: Überwiegende Erwerbssituation während eines Jahres nach Karenz**



Überwiegende Erwerbssituation (Zeitanteil 91–100%) im Nachbeobachtungszeitraum ein Jahr nach Karenz, in % der Personen, nach Geschlecht

Männer N = 102, Frauen N = 1.431

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

**Aus betrieblicher Perspektive** liegt auf der Hand, dass mit zunehmender Größe des Unternehmens der Handlungsspielraum für den qualifikations- und ressourcengerechten Einsatz von WiedereinsteigerInnen wächst. Ein Konzern, in dessen Niederlassungen in Österreich mehrere tausend AkademikerInnen beschäftigt sind, kann mehr Tätigkeitsbereiche und Beschäftigungsformen zu einer für beide Seiten befriedigenden Gestaltung des Wiedereinstiegs bieten denn ein Kleinunternehmen. Auch öffentliche DienstgeberInnen werden von den Beschäftigten als flexibel erlebt, was individuelle Vereinbarungen der Elternteilzeit betrifft.

#### **7.3.4.1 Der Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung**

Als ein wesentliches Kriterium beim Wiedereinstieg ins Erwerbssystem nach einer Karenzpause thematisieren Frauen – aber auch Männer – in den Interviews ihren Wunsch nach einer Teilzeitbeschäftigung und erzählen von zahlreichen Schwierigkeiten, eine ihren naturwissenschaftlich-technischen Qualifikationen entsprechende Position im Ausmaß einer Teilzeitbeschäftigung zu finden (vgl. auch Kap. 5.2.3.3). Der Wunsch an sich trifft im Allgemeinen auf Verständnis, da die Betreuung kleiner Kinder als gesellschaftlich wertvolle Arbeit grundsätzlich Anerkennung findet. Diesem Verständnis für die Bedürfnisse junger Eltern und ihren Wunsch nach einer Teilzeitbeschäftigung stehen auf betrieblicher Seite mehrere ökonomische Abwägungen gegenüber. Verschiedene Personalverantwortliche beschreiben ihre Vorbehalte gegenüber Teilzeitlösungen und begründen ihre Präferenz für VollzeitmitarbeiterInnen (unabhängig vom Geschlecht) vor allem mit drei Aspekten: den Overheadkosten, dem Organisationsbedarf, der für die einzelnen MitarbeiterInnen entsteht (vgl. PV2:34, PV16:23, PV25:28, PV26:84), und dem Jobprofil bzw. den Anforderungen an die MitarbeiterInnen wie beispielsweise KundInnenkontakt oder Auslandsreisen (vgl. PV4:49, PV7:52, 56, PV8:43, PV18:56).

Die gesetzliche Verpflichtung des/der Arbeitgebers/-in zur Reduktion der Arbeitszeit bei Betreuungspflichten (Elternteilzeit) in Betrieben ab 20 MitarbeiterInnen fungiert als Sicherstellung einer Beschäftigung nach der Karenzzeit. Die inhaltlichen und auch strukturellen Veränderungen der Tätigkeit bei einem Wiedereinstieg in Form einer Teilzeitbeschäftigung – wie weniger Verantwortung, weniger Einbindung in innerbetriebliche Prozesse etc. (vgl. Kap. 5.2.3.3) – sind jedoch mitunter beträchtlich und werden von den jungen Müttern hinsichtlich ihres Karriereverlaufs wenn nicht als Bruch, so doch als Rückschritt bewertet und verlangen nach einer Adaption der Situation.

*Ich war in Mutterschutz. Dann hab ich begonnen, acht Stunden pro Woche wieder zu arbeiten. Das hab ich aber eigentlich nicht sehr lange gemacht – so drei, vier Monate, dann hat sich für mich herausgestellt, dass das nicht funktioniert in dem Bereich, wo ich arbeite. Weil ich mach sehr viel international, Projektstätigkeit und so Dinge, und das lässt sich halt einfach nicht mit acht Stunden pro Woche vereinbaren.  
(MA67w:32)*

Die baldige Erhöhung des Stundenausmaßes auf eine Vollzeitbeschäftigung mithilfe verschiedener Formen der Kinderbetreuung (vgl. Kap. 7.3.5) ist die eine Strategie, mit dieser vermeintlichen Unvereinbarkeit von hochqualifizierter Arbeit und Teilzeitbeschäftigung umzugehen.

Für Personen mit anderen strategischen Karriereorientierungen ist die Umsetzung von Teilzeit ein wesentlicher und grundlegender Anspruch an ihre Arbeit, um einen Ausgleich zwischen Beruf und Familie herzustellen. Mehrere InterviewpartnerInnen sprachen bei diesem Thema über die Möglichkeit, ihren Betrieb zu verlassen und anderswo eine interessantere Stelle aufzunehmen – bzw. sprachen sie vielmehr über die Unmöglichkeit dieser Option. Denn mit Kindern im Lebenslauf wird eine Bewerbung für eine Teilzeitstelle so gut wie gänzlich aussichtslos. Diese Konstellation der extrem eingeschränkten Seitwärtsmobilität bezeichnet eine Interviewpartnerin selbst als „**gläserne Wände**“.

Der Begriff der „gläsernen Decke“ als Beschränkung der hierarchischen Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen ist in der wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Literatur seit den 1980er Jahren verbreitet. Er bezieht sich auf die zumeist latenten Mechanismen und Strukturen, die Frauen in ihrer Aufwärtsmobilität einschränken und aus den Chefetagen ausschließen. Dass jedoch auch eine gewünschte Seitwärtsmobilität durch den Faktor FrauSein (respektive Frau-mit-kleinem-Kind-Sein) gehemmt wird, bringt eine Chemikerin deutlich zur Sprache:

*Ich habe versucht, jetzt [Anm.: während der Karenz] zu wechseln, und man kann zwar als Frau sehr viele Vorleistungen bringen (...) und auch während der Karenz Fortbildungen machen und man wird trotzdem nicht einmal eingeladen zu einem Vorstellungsgespräch. Obwohl meine Unterlagen mit Coach ausgearbeitet wurden und wirklich – also, es sind die Einstellungen. Das ist jetzt meine Erfahrung:: Sobald ein Kind im Lebenslauf steht und man so jung ist und nicht klar ist, ob es nicht ein zweites gibt, kann man sich am Kopf stellen, man ist abgekanzelt und aus. Das heißt, man muss sich, wenn man überhaupt ein Kind plant, vorher entscheiden, ob man sich in der Firma, wo man jetzt ist, noch fünf oder sieben oder mehr Jahre vorstellen kann. Weil – wechseln: unmöglich. (MA06w:28)*

*Ich habe die acht Monate Elternteilzeit eigentlich ausschließlich dazu genützt, jede Minute, die das Kind geschlafen hat, zu recherchieren, an der Bewerbung zu arbeiten, und trotzdem ist das wie die gläserne Wand. (ebd.:31)*

Die Geburt eines Kindes und die Inanspruchnahme einer Karenzzeit bei einem Betrieb bedeuten für mehrere der befragten Frauen eine Festlegung auf den jeweils aktuellen Betrieb. Die Erkenntnis der eingeschränkten Seitwärtsmobilität wurde von den betreffenden Müttern als ein Bruch in ihrer Karriere erlebt.

#### **7.3.4.2 Mehr Kontinuität durch Zuverdienst?**

In Hinblick auf einen gelingenden Wiedereinstieg ins Erwerbssystem nach einer Karenzphase hat sich in den quantitativen Analysen der Zuverdienst während der Karenz als wesentliches Kriterium herauskristallisiert. Wie in Kapitel 7.3.3 gezeigt, ist Erwerbstätigkeit während der Karenz deutlich stärker bei Männern zu finden als bei Frauen.

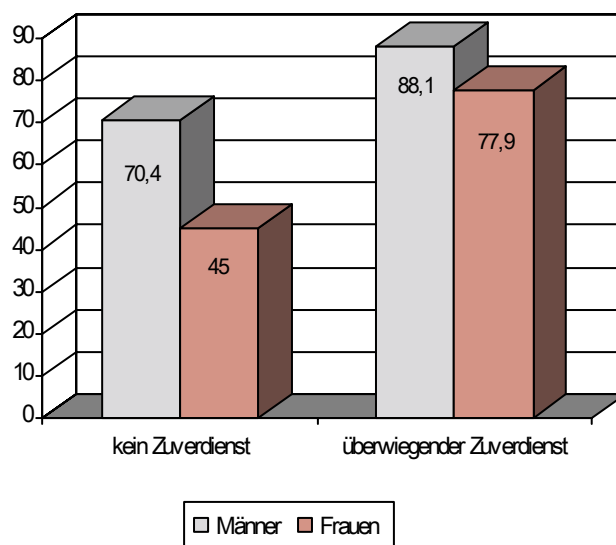
Betrachtet man das Beschäftigungsvolumen von karenzierten Frauen und Männern im Folgejahr nach Beendigung der Karenz in Abhängigkeit vom vorangegangenen Zuverdienst-Zeitanteil, zeigt sich ein deutlicher Vorteil der ZuverdienerInnen gegenüber denjenigen ohne Zuverdienst – sowohl bei Männern als auch bei Frauen. So ist bereits ab wenigen Tagen Zuverdienst während der Karenz ein deutlich gesteigertes Beschäftigungsvolumen nach Ende der Karenz nachzuweisen.

Das Beschäftigungsvolumen von Frauen, die während der Karenz keinen Zuverdienst hatten, belief sich im Folgejahr auf 45,0%; bereits bei einem Zuverdienst-Zeitanteil während der Karenz von bis 10% stieg dieses Beschäftigungsvolumen im Folgejahr auf 66,2%. Bei überwiegendem Zuverdienst während der Karenz (Zeitanteil 91%–100%) stieg das Volumen im Folgejahr auf 77,9%.

Die Erhöhung des Beschäftigungsvolumens im Folgejahr bei Zuverdienst während der Karenz zeigt sich auch bei Männern. Beträgt das Beschäftigungsvolumen von Männern ohne Zuverdienst im Folgejahr 70,4%, so steigt es auf 88,1% bei überwiegendem Zuverdienst während der Karenz.

Auf statistischer Ebene erhöht ein Zuverdienst während der Karenz jedenfalls die Chancen auf einen gelingenden Wiedereinstieg. Auf Ebene des einzelnen Karenzfalls hängt die Konstruktion einer zufriedenstellenden Lösung davon ab, welche Vereinbarungen die MitarbeiterInnen mit dem Betrieb und den betrieblichen Rahmenbedingungen finden können (vgl. Kap. 7.3.3).

**Abbildung 35: Beschäftigungsvolumen im Folgejahr nach Karenz in Abhängigkeit von vorangegangenem Zuverdienst**



Beschäftigungszeitanteile (Mittelwerte) nach Karenz in Abhängigkeit von vorangegangenem Zuverdienst-Zeitanteilen (0% Zuverdienst-ZA gegenüber > 90% Zuverdienst-ZA), Nachbeobachtungszeitraum ein Jahr

Männer N = 102, Frauen N = 1.351

Quelle: L&R-Datafile „Diskonti“, 2006

In der Wahrnehmung der InterviewpartnerInnen spielt neben dem Kontakt ins Unternehmen vor allem die Organisationsform ihrer Arbeit eine Rolle bei der Gestaltung bruchloser Übergänge am den Rändern einer Karenzzeit. In mehreren Interviews wird, sowohl von Frauen als auch von Männern, die **Projektarbeit** zum Grund oder der Rahmenbedingung für einen reibungslosen Aus- und Einstieg gemacht.

*Das hat sich ganz gut getroffen, weil als ich in Karenz gegangen bin, war mein Part in dem Projekt, das ich gerade gemacht habe, ziemlich am Ende, und das war dann abgeschlossen in dem Jahr, wo ich weg war, und das Nachfolgeprojekt hat ziemlich genau mit meinem Wiedereinstieg angefangen, und da bin ich wieder dabei. Also, das war nicht so, dass das so diskontinuierlich gewesen wäre, weil es eigentlich nicht viel ausgemacht hätte, ob ich das Jahr da gearbeitet hätte oder nicht. (MA33w:20)*

In einer projektförmig organisierten Arbeitsumgebung sind Momente des Beginns und des Endes vorgesehen, und das Ende und der Beginn einer einzelnen Beschäftigung, also das Aus- und Wiedereinsteigen einzelner MitarbeiterInnen, bewirkt keine Beeinträchtigung des Gesamtgefüges. Der Aus- und Wiedereinstieg lässt sich zum beidseitigen Vorteil gestalten, wenn betriebliche (Projekt-)Abläufe und private Phasen derart ineinander greifen – so die Wahrnehmung der MitarbeiterInnen.

### **7.3.4.3 Nicht gelingender Wiedereinstieg – Karenz als Sollbruchstelle?**

Die Karenzzeit, so zeigt sich an den quantitativen Analysen, ist ein biographischer Punkt, der für verhältnismäßig mehr Frauen als Männer in erwerbsferne Lagen führt. Personalverantwortliche wie MitarbeiterInnen erzählen auch von Beobachtungen, dass Kinderkarenzen zu einem teilweisen oder auch gänzlichen Berufsausstieg der Akademikerinnen führen (z.B. PV15:61). Auf Ebene der objektiven Karrieredimension stellt Karenz also einen diskontinuierenden Einschnitt dar.

Doch wird eine Karenzphase auch subjektiv als eine Diskontinuierung des Karriereverlaufs erlebt? Die subjektive Dimension von Karriere (vgl. Kap. 2.3.1) ist bei der Beurteilung von Diskontinuität einzubeziehen. Und hier zeigt sich in den biographischen Interviews mit den NaturwissenschaftlerInnen und TechnikerInnen, dass nur in erstaunlich wenigen Fällen die Karenz als ein ‚Bruch‘ in der eigenen Karriere erlebt und beschrieben wird.

In diesem Zusammenhang ist zur Relativierung noch einmal ein Blick auf die Zusammensetzung der Stichprobe der qualitativen Untersuchung zu werfen. Unter den befragten 74 MitarbeiterInnen selbst gab es nur einen einzigen Fall eines nicht gelungenen Wiedereinstiegs auf der objektiven Ebene. Der Weg dieser Technikerin führte nach einer Kinderbetreuungszeit über eine Umschulung in ein fachfremdes Gebiet, mittlerweile ist sie allerdings wieder im Fach ihrer akademischen Erstausbildung tätig. Von diesem Fall abgesehen finden sich in der qualitativen Stichprobe keine Frauen (oder Männer), die nach einer Karenzphase das Erwerbssystem und das Feld der Naturwissenschaft/Technik verlassen haben. Die bewusst in das Sample aufgenommenen ‚AussteigerInnen‘ haben zwar das Arbeitsfeld Naturwissenschaft – Technik verlassen, jedoch war bei keiner dieser sieben Personen eine Karenzphase der Zeitpunkt oder Anlass des Ausstiegs.

Die hier befragten InterviewpartnerInnen sind also mit Ausnahme der AussteigerInnen im Feld tätig, d.h. im Fall einer vergangenen Karenzepisode ist ihnen der Wiedereinstieg gelungen, und von den Befragten selbst werden Karenzen selten als diskontinuierende Phase ihrer Karrieren thematisiert, sind also auf Ebene des subjektiven Erlebens selten solche. Auf die Deutung und Bedeutung von Karenzepisoden auf der subjektiven Ebene von Karriere wird in Kapitel 7.3.6 weiter eingegangen. Diejenigen Mütter,

bei denen unter Umständen eine Kinderbetreuungskarenz zum Ausstieg aus dem Berufsfeld geführt hat, konnten unter anderem bedingt durch den Feldzugang im qualitativen Studienteil nicht erreicht werden.

### **7.3.5 Außerhäusliche Kinderbetreuung**

Bei der Wiederaufnahme einer Beschäftigung nach der Geburt eines Kindes bzw. einer mehr oder weniger langen Karenzepisode stellt sich die Frage nach einer geeigneten Kinderbetreuung. In dieser Hinsicht berichtet der weit überwiegende Teil der AkademikerInnen mit Kindern in den Interviews von massiven Schwierigkeiten: „Kinderbetreuung organisieren, das ist in Österreich eine riesen Krise“ (MA71:57) – ein Diskurs um Kinderbetreuungsangebote, der nicht neu ist.

Grundsätzlich gibt es in Österreich Krabbelstuben bzw. Kinderkrippen für Kinder vor dem Kindergarten-Eintrittsalter von drei Jahren – in ländlichen Gebieten allerdings kaum. Die Kosten für einen Platz in der Krippe sind vom Träger, der Dauer der Betreuung und mitunter vom Einkommen der Eltern abhängig. Für Kinder ab dem dritten Lebensjahr stehen Kindergärten zur Verfügung. Die Kompetenz für öffentliche Kindergärten liegt bei den Bundesländern, der Träger ist zumeist die Gemeinde, die Kosten sind mitunter sozial gestaffelt. Die Kosten für private Kindergärten sind einzig von der Trägereinrichtung abhängig. Als dritte Möglichkeit bieten manche größere Unternehmen Betriebskindergärten für ihre MitarbeiterInnen an.

Neben diesen Formen kann die Kinderbetreuung – bei entsprechenden ökonomischen Ressourcen – auch alternativ organisiert werden: über Tagesmütter/Tagesväter, in Kindergruppen, über Kinderbetreuung an Universitäten, mittels BabysitterInnen, Leihomas und Leihopas oder durch Au-pairs. Die Kosten sind wiederum jeweils abhängig von der Trägereinrichtung bzw. dem/der Dienstleistungsanbieter/-in. Für die Nachmittagsbetreuung schulpflichtiger Kinder stellen Horte, Ganztags- und offene Schulen oder private Kinderbetreuungseinrichtungen Lösungen dar.

Beklagt wird von den interviewten NaturwissenschaftlerInnen und TechnikerInnen einerseits die mangelnde Verfügbarkeit von Kinderbetreuungsplätzen, vor allem für Kinder unter 3 Jahren, also vor einem möglichen Eintritt in eine Kindergartengruppe. Die durchschnittliche Karenzdauer der Mütter der Stichprobe betrug etwa zwölf Monate, was die Betreuungslücke deutlich macht. Bezüglich der verfügbaren Krabbelstubenplätze erzählen die Interviewpartnerinnen von einem extremen Defizit; eine Befragte berichtet von einer Einrichtung, in der nur etwa 11% der Kinder, die sich bewerben, in Betreuung genommen werden (vgl. MA33w:47). Die Situation des Mangels an Plätzen verschärft sich noch außerhalb der Großstädte.

Die Verfügbarkeit wird auch in zeitlicher Hinsicht thematisiert und als beschränkend für die Gestaltung der beruflichen Tätigkeit bzw. der Vereinbarkeit erlebt. Die täglichen Öffnungszeiten machen das Abholen der Kinder zum zeitlichen „Spießrutenlauf“ quer durch die Stadt (MA35w:57), die langen Urlaubs- und Sperrzeiten erfordern das Organisieren von anderen Formen der Betreuung und erzeugen einen erheblichen (berufli-

chen) Abstimmungsbedarf zwischen den Eltern und Abhängigkeit von anderen sozialen Netzwerken (vgl. Kap. 8.2).

Betriebskindergärten bieten zumeist ausgedehntere Betreuungszeiten als öffentliche Einrichtungen an, stehen aber nur für Beschäftigte großer Unternehmen zur Verfügung. Von betrieblicher Seite wird auf die Schwierigkeit der Planung bei einer geringen Rate an Elternschaft verwiesen („Ich kann nicht einen Kindergarten für zwei Kinder machen“ – PV11:43, Interview mit dem Personalverantwortliche eines Betriebs mit über 1000 Beschäftigten) und MitarbeiterInnen nehmen eine Ablehnung der Verantwortung wahr: In einem Großunternehmen verfolgte eine Physikerin die Diskussion über eine Ausweitung der betrieblichen Kinderbetreuungsangebote, in der schließlich der Betrieb mit seiner nicht bestehenden offiziellen Verantwortung argumentierte: „Es ist nicht die Aufgabe [des Betriebs], sondern Aufgabe vom Staat“ (MA71w:77).

Als die größte Schwierigkeit bei der Kinderbetreuung wird aber die finanzielle Komponente gesehen. Um funktionierende Lösungen zu organisieren, ist für die NaturwissenschaftlerInnen und TechnikerInnen das Angebot öffentlicher Betreuungseinrichtungen nicht ausreichend, und es werden Privatkindergärten, Tagesmütter, Au-pairs oder Leihomas mit der Betreuung beauftragt – die allesamt mit einem wesentlich höheren finanziellen Aufwand verbunden sind.

Diesen Ausgaben stehen auf der anderen Seite Beschränkungen des Einkommens durch die Zuverdienstgrenzen im Rahmen des Kinderbetreuungsgeld-Bezugs gegenüber. Der Verdienst aus einer Teilzeitbeschäftigung fließt mitunter zur Hälfte in die Betreuung des/der Kinder. In der Praxis bedeutet das für die BesserverdienerInnen:

*ich gehe dafür arbeiten, dass ich eine Putzfrau habe und ein Au-pair Mädchen. Über bleibt mir quasi null, aber das [Anm.: arbeiten zu gehen] ist mir mein persönliches Anliegen. Und das kann ich mir leisten, weil ich einen Mann habe, der dazuverdient, und so rennt das. (MA13w:119)*

Dieses Bewusstsein für die zwar schwierige, aber immer noch privilegierte Situation kommt bei mehreren Frauen zum Ausdruck und äußert sich in großer Anerkennung für Alleinerzieherinnen, die schlechter bezahlte Tätigkeiten ausüben. Die hier benannten Schwierigkeiten können also in gewisser Weise als ein „Jammern auf hohem Niveau“ (MA59w:60) gesehen werden – zumindest was das tatsächliche wirtschaftliche Überleben der Familie betrifft.

Dennoch bewirken die zugrunde liegenden gesellschaftlichen Haltungen bzw. über die Institutionen verfestigten Leitbilder in Bezug auf außerhäusliche Kinderbetreuung wesentlich, ob eine befriedigende Vereinbarung von beruflicher und familiärer Arbeit gefunden werden kann. Die hochqualifizierten Frauen sehen in ihrem Wunsch nach Wiederaufnahme ihrer Berufstätigkeit manchmal einen Verstoß gegen Rollenbilder (vgl. auch 7.2.3), stellen sich die Frage, was ‚gut fürs Kind‘ sei und erzählen von einem schlechten Gewissen in jedem Fall: entweder dem Kind oder der Arbeit gegenüber. Sie wägen ab, wie viel elterliche Abwesenheit dem Kind zuzumuten ist, ab wann und unter welchen Umständen das Kind in eine fremde Umgebung gebracht werden kann etc.

Aufgrund der finanziellen Besserstellung von AkademikerInnen-Familien (häufig sind beide PartnerInnen gut verdienend) bleibt das Argument nicht aus, man könne „es sich ja leisten, bei den Kindern zuhause zu bleiben und sich ordentlich um die Kinder küm-

mern“ (MA7w:51). Dieser gesellschaftliche Vorwurf, der Arbeit einen zu hohen persönlichen Stellenwert einzuräumen, muss besonders vor dem Hintergrund der hohen Qualifikation frustrierend sein.

Die kulturelle Bedingtheit dieser Rollenbilder und -erwartungen ist jenen Frauen bewusst, die längere Zeit im Ausland gelebt haben und dort andere Vereinbarkeitsmodelle kennen gelernt haben (vgl. MA7w:62 oder MA14w:53).

Die daraus abgeleiteten Forderungen nach einem Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen sind ein Aspekt. In einem weiteren Kontext wird ein gesellschaftliches Umdenken hinsichtlich der gesellschaftlichen Bewertung von Kinderbetreuung als notwendig erachtet und von mehreren Frauen eingefordert. Nur wenn sich der gesellschaftliche Diskurs über Leitbilder der Karrierengestaltung und den Wert familiärer Zeit verändert, wird es möglich werden, zufriedenstellende Vereinbarkeitsmodelle zu gestalten. Eine Architektin bringt dies pointiert zum Ausdruck:

*Ich glaub, dass hier auch ein gesellschaftliches Umdenken passieren muss; ich glaub, man muss nicht den Ruf nach Ganztagsbetreuung verstärken, sondern verstärken, wie schön es ist, Zeit mit seinen Kindern zu verbringen. Erst, wenn man sagt, wie spannend, toll, schön das ist, wie erfüllend das ist, wird sich vielleicht auch die Männerschaft überlegen und Gedanken darüber machen und sagen, „Na hallo, wenn das so klass ist, dann will ich das aber auch“. Also, für mich ist die Diskussion viel zu negativ besetzt, so als wäre es eine Strafe, Zeit mit seinen Kindern zu verbringen, und als würden einem die Felle im Job davonschwimmen. Das finde ich schade und falsch. (MA59w:67)*

### **7.3.6 Bedeutung von Elternschaft für den Karriereverlauf**

Bei der Konzeption dieser Untersuchung zeigte sich die Schwierigkeit einer eindeutigen Definition von Diskontinuität in einem Karriereverlauf. Auf der objektiv-quantitativen (Verlaufs-)Ebene wurde eine Karenzepisode als ein Element von Diskontinuität der Karriere definiert. Dabei spielen drei Aspekte eine Rolle, die bei Männern und Frauen jeweils unterschiedlich ausgeprägt sind und die letztlich dazu führen, dass eine Karenzzeit bei Frauen häufiger zu einer Diskontinuierung ihrer Karriere und sie selbst in erwerbsfernere Erwerbslagen führt. So sind zum ersten Männer prinzipiell weitaus seltener als Frauen in Karenzepisoden anzutreffen; zum zweiten ist die Dauer der Karenz von Frauen im Durchschnitt doppelt so lang wie Karenzzeiten von Männern. Und zum dritten zeigen die Daten, dass sich Männer während der Karenz deutlich näher zum Erwerbssystem positionieren, indem sie weitaus häufiger Zuverdiensttätigkeiten nachgehen.

Diese objektiven Kriterien von Diskontinuität hinsichtlich Karenz sind auf der qualitativen (Biographie-)Ebene nicht so deutlich fest zu machen. Es zeigte sich, dass Karenzzeiten nur in einem sehr geringen Anteil der Fälle als Bruch in der Karriere erlebt und gedeutet werden.

#### **■ Karenz als Zeitfenster, als Pause, als zeitweilige Aussetzung der Karriere**

Eine von verschiedenen retrospektiven Sichtweisen auf und Deutungsweisen von einer Karenzepisode ist die einer schlicht unter- oder ungenutzten Phase in der Berufsbi-

graphie. Diese kann in einer als eine geschlossene (fachliche oder hierarchische) Entwicklung verstandenen Karriere ohne große Folgen integriert werden. Die Anschlussstellen an den Karriereverlauf an Beginn und Ende der Karenzphase werden keineswegs bruchhaft erlebt. Das wesentliche Charakteristikum ist hier die zeitweilige faktische Abwesenheit vom Feld – Karenzzeit ist dem Karriereverlauf gewissermaßen „verloren gegangene“ Zeit, die aus retrospektiver Sicht im Vergleich zu gleichaltrigen oder anfänglich ähnlich gestellten vornehmlich männlichen Kollegen fehlt. Diese Sichtweise bezieht sich vor allem auf Karrieren im Sinne eines hierarchischen Aufstiegs oder der Erlangung wissenschaftlicher Reputation.

*Ich sehe im Vergleich mit den Männern, die vor kurzem Väter geworden sind – dass die natürlich nicht oder kaum reduzieren müssen... – parallel zu mir, wenn wir an der gleichen Stelle begonnen haben, dass sich in der Zwischenzeit bei den Männern einiges getan hat in Richtung Weiterentwicklung. Bei mir ist es stehen geblieben. (MA01w:30)*

In dieser Zeit der Abwesenheit entwickelt sich das Feld und/oder der Betrieb weiter, es finden inhaltliche und strukturelle Veränderungen in der Organisation statt, Neuausrichtungen und Vertiefungen, in die der oder die Karenzierte nicht eingebunden ist und die er/sie nicht mitgestalten kann. Ein Personalverantwortlicher hat Karenz in dieser Sichtweise als ein „Zeitfenster“ (PV4:73) titulierte.

Auf die Kontinuität der Karriere wirkt sich Karenz in dieser Deutung nicht aus, jedoch aber auf die zu einem Zeitpunkt erreichbaren Karriereniveaus – Karenzzeiten führen zu einem Karriere-Rückstand.

Abhängig von ihren subjektiven Karrierestrategien deuten Frauen diese Pause unterschiedlich. Die Wahrnehmungen der Bedeutsamkeit dieser Zeit der Abwesenheit vom Feld decken das Spektrum von ‚nicht‘ bis ‚sehr bedeutungsvoll‘ ab. Eine Chemikerin meint, dass sich dieser Zeitverlust über längere Sicht „ausmittelt“ (MA14w:24), eine Agrarwirtschafterin sieht hingegen das „Fehlen dieser Zeit“ (MA23w:41) in den Karrieren von Frauen als unaufholbar.

### ■ Karenz als Verlust des Anschlusses

Die zweite dominante Deutungsvariante betont an der Karenzzeit vor allem die Gefahr, ‚den Anschluss zu verlieren‘. Die Naturwissenschaften und die Technik werden als ein dynamisches Arbeitsfeld wahrgenommen, und ein Aussteigen aus diesem Strom von Wissensproduktion, Innovation und Neuerung heißt, bei einem späteren Wiedereinstieg dieses Wissen nachholen zu müssen. Eine Informatikerin erzählt von ihrer Rückkehr aus der zweiten Karenz, die doppelt so lange wie ihre ersten Kinderbetreuungszeit gedauert hat, Folgendes:

*Nach dieser dreijährigen Pause, muss ich sagen, war der Einstieg um einiges schwieriger. Ich begründe das für mich damit, dass ich in meinem Bereich sehr viel geändert hatte. Da fühlte ich mich sehr aufgefordert, viel mehr Arbeit einzuleiten, um den Anschluss zu bekommen. Das ist schon wieder einige Jahre her, sechs Jahre, und da muss ich sagen: Das ist die Zeit – da merke ich die ganze Zeit, dass das sehr, sehr schwer geht und [dass] mir die drei Jahre weiterhin nicht fehlen, würde ich nicht so behaupten, aber es fordert schon viel Energie. (MA26w:3)*

Der empfundene Verlust des Anschlusses bezieht sich neben der fachlichen auch auf eine übergeordnete, strategische Ebene sowie die Netzwerkkontakte. Ein Biologe be-

schreibt sein Arbeitsfeld als ein verschiedenen „Modeströmungen“ (MA55m:50) ausgesetztes, in dem das Wissen um aktuelle Themen und Schwerpunkte in strategischer Hinsicht unentbehrlich ist. In stärker spezialisierten wissenschaftlichen Feldern, in denen man jahrelang hochspezialisiert forscht, verliert man seiner Wahrnehmung nach durch eine einjährige Kindererziehungszeit nicht die gesamten Entwicklungen des Feldes aus den Augen:

*Wir haben ja viele Bereiche, wo man nicht sagen kann, da ist man Spezialist, „und „Da mach ich jetzt und kann ich jahrelang machen“, sondern man muss sich dauernd ausrichten nach Modeströmungen, und dann ist die Frage: Wo mischt man mit? Und bei solchen Sachen ist man relativ schnell weg, wenn man nicht dauernd dabei ist (...) da, wenn ich bei irgendwelchen Netzwerken, Arbeitsgruppen, was immer da läuft, ein paar Mal nicht auftauche, kann man leicht weg sein. (MA55m:50)*

Auch der IT-Bereich wird als ein besonders dynamisches Feld wahrgenommen, in dem Themen „gehypt“ (MA21m:33) werden, um dann genauso schnell wieder zu verschwinden – „und da muss man sich darauf einstellen“ (ebd.), was mit einer längerfristigen Abwesenheit vom Feld sehr schwer vereinbar ist.

Bei einer aufstiegsorientierten Karriereorientierung kommt hier die Angst vor dem Ersetzt-Werden hinzu. Die hinterlassene Leerstelle im Team wird während der Abwesenheit nachbesetzt oder von den KollegInnen gefüllt, das Team verändert sich, sodass ein Chemiker, angesprochen auf die Möglichkeit, die Kinderbetreuungszeit mit seiner gerade in Karenz befindlichen Frau zu teilen, angstvoll feststellt:

*Die Frage auch dann: Brauchen wir den überhaupt, den Burschen, wenn das sechs Monate ohne ihn alleine auch läuft? Würde ich mich nicht trauen. Daher muss leider meine Frau die zwei Jahre durchstehen, sozusagen. (MA8m:41)*

### ■ **Karenz als wertvolle karriererelevante Zeit**

Karenz wird aber keineswegs immer negativ im Karrierezusammenhang gedeutet, also im Sinn eines Verlustes von Zeit oder Anschluss. Mehrere InterviewpartnerInnen verstehen ihre Karenzzeit durchaus als eine gewinnbringende, wertvolle Zeit für ihren beruflichen Werdegang.

Dabei fokussieren Frauen auf die während der Monate oder Jahre der Kinderbetreuung erlangten Formalqualifikationen, die für ihren weiteren Karriereverlauf wesentlich waren – Frauen, die ihr Studium abgeschlossen (vgl. MA38w) oder auch überhaupt erst begonnen haben (vgl. MA49w, MA35w), Dissertationen verfasst (vgl. MA13w), Papers publiziert (vgl. MA33w) oder weiterführende Lehrgänge besucht (vgl. MA7w) haben. Rückblickend meint die Agrarwissenschaftlerin, die ihre Dissertation schrieb, während ihr Dienstverhältnis karenziert war: „Wenn ich meine Tochter nicht bekommen hätte, weiß ich nicht, ob ich heute meine Dissertation fertig hätte“ (MA13w:98).

Diesem Fokus der Frauen auf eine Höherqualifizierung durch formale Abschlüsse stehen die Erfahrungen der Männer mit Karenzerfahrung gegenüber. Einer von ihnen, ein Chemiker, deutet die während der Karenzzeit erworbenen informellen Kompetenzen als berufsrelevante Entwicklungen – er bezeichnet seinen gesamten Karriereverlauf als einen heterogeneren:

*Heterogen würd ich deswegen sagen, weil ich nicht nur auf Ausbildung und Qualifikation geschaut hab, sondern immer um das Drumherum. Deswegen auch Frank-*

*reich, das war mir wichtig, weil ein großes Hobby von mir sind Fremdsprachen generell (...). Und bei Zivildienst und Karenz – ich hab mich da sehr bemüht, obwohl das natürlich keine fachliche Bereicherung (...) Also, mir ist es immer um die Zusatzqualifikationen irgendwie gegangen. Und es war hilfreich bei der Jobsuche, weil dass man irgendwas studiert hat und gern arbeiten möchte, das ist eh klar. Themenmäßig muss man sich sowieso anpassen, und wenn man herausstechen will, muss man irgendwelche anderen Qualifikationen aufweisen können, um interessant zu werden. (MA57m:12–13)*

*Es ist auch eine gewisse Mentalitätsgeschichte, weil man muss auch was Positives finden an der Zeit, wo man selber sagt, da komm ich weiter – und ich hab mir irrsinnig viel Sachen aneignen können in der Zeit mit den Kindern. (ebd.:45)*

Als eine persönlich sehr positive und dadurch auch für die beruflichen Anforderungen sehr gewinnbringende Zeit charakterisiert ein Physiker seine achtmonatige Teilzeitkarenz:

*Daher hab ich es auch sehr genossen, in Teilzeitkarenz zu gehen, weil ich habe gemerkt, bei mir ist die Kreativität wieder zurückgekommen. Ich hab das wirklich gemerkt, hab mit meiner Tochter wieder gelernt, Blödsinn zu verzapfen, bin im Kopf wieder frei geworden. (MA20m:111)*

### ■ Veränderung der Prioritäten, Ziele und Strategien

Die Geburt eines Kindes, eine intensive Familienzeit in der Karenz und die Betreuungspflichten gehen mitunter mit sehr persönlichen Veränderungen der Prioritäten und übergeordneten Handlungsschemata und Lebensentwürfe einher. Der Beruf verliert an Wichtigkeit, weil die Zeit mit den Kindern wertvoll wird. Die beruflichen Ziele und Strategien werden überdacht und gemäß der neuen Lebenssituation adaptiert. Teilweise stehen diese Veränderungen in den Erzählungen in einem Kontext zwingender Rahmenbedingungen, teilweise werden sie durch das Kind als quasi ‚natürliche‘ Veränderung im Leben herbeigeführt. In ihrer Lebensführung zielen die jungen Eltern dann häufig auf eine stärkere Segmentierung von beruflichem und privatem Leben (vgl. Kap. 7.1).

Für eine Architektin war die „emotionale Komponente“ ihrer Mutterschaft „überraschend stark“ und hat zu einer Verlangsamung ihrer beruflichen Karriereambitionen geführt. Sie hat akzeptiert, beruflich „nicht mehr in der ersten Reihe zu stehen“:

*Man [schafft] dieses Tempo halt einfach auch nicht. Man ist gewohnt, voll für den Job da zu sein, und das ist man dann halt einfach nicht mehr. Und man will – also, ich will es auch gar nicht mehr. Das ist auch eine wesentliche Änderung, die man an sich selbst erfährt: dass es nicht darum geht, dass man weiß, dass das Kind den ganzen Tag versorgt ist, sondern dass man eigentlich beim Kind sein will. Das hab ich mir vorher viel einfacher vorgestellt. Die emotionale Komponente ist überraschend stark. (MA59w:31)*

Die Veränderung im Stellenwert der beruflichen Tätigkeit führt bei mehreren Frauen zu einer Adaptierung ihrer Karrierestrategien, die als **resignative Zufriedenheit** charakterisiert werden kann. Frühere berufliche Ziele und Strategien werden entschärft und den Möglichkeiten und Handlungsspielräumen, die frau oder man als Mutter oder Vater eines kleinen Kindes zur Verfügung hat, angepasst. Frau/man muss zufrieden sein mit dem, was frau/man jetzt hat, will nicht mehr erreichen, was einer/m früher als wesentliches berufliches Ziel erschien. Eine Chemikerin, Mutter von Zwillingen, bezeichnet ihre beruflichen Aspirationen als „sanfte Karriere“ und findet sich in einem „Kompromiss“ wieder:

*Und ich hab auch nicht vor, die ganz wilde Karriere zu machen, und, das muss ich noch dazu sagen, es ist für mich nicht akzeptabel, jetzt jeden Tag bis neun Uhr zu arbeiten oder was, weil das einfach mit den Kindern nicht geht, und das will ich auch gar nicht. Also, der Kompromiss jetzt aus „sanfte Karriere“ und Familie ist für mich einfach das Ideale. (MA39w:28)*

Allein diese Änderung von Zielen und Strategien bedeutet an sich noch keinen Bruch in der Biographie. „Man muss es umgestalten“ (MA45w:42), erzählt eine Biologin, „das ist schon, wenn man es von außen betrachtet, ein Abstrich. Für mich war es aber damals einfach was anderes“ (ebd.). Auch ein Personalverantwortlicher bemerkt bei seinen MitarbeiterInnen mitunter eine Veränderung der Lebensschwerpunkte durch Elternschaft und kommentiert dazu: „Das hat nichts mit Diskontinuität zu tun, die Leute sind Vollzeit da, aber da gibt es andere Prioritäten auch, das ist auch gut so“ (PV4:78).

Bei einigen Eltern hat eine solche Neuorientierung allerdings den Charakter einer erzwungenen Veränderung, die zu einem Scheitern bisheriger Strategien und Aspirationen führt. Diese Konstellation wird dann deutlich als **Brucherfahrung** thematisiert.

Die oben beschriebene Einschränkung der Seitwärtsmobilität aufgrund „gläserner Wände“ (vgl. 7.3.4) beispielsweise wurde von zwei Akademikerinnen als „Bruch“ in ihrer Karriere bezeichnet. Sie stand ihren ursprünglichen Karrierestrategien entgegen und erzwang eine Neuausrichtung der Karriereorientierung, oder – wie eine Mathematikerin es beschrieb – eine Veränderung des Denkens:

*Aber die Karenz war sicher ein Bruch, wo das Denken im Kopf dann ein anderes wird, weil ich hab davor schon überlegt, [Anm.: den Betrieb] zu wechseln, bin dann ungeplant schwanger geworden, und dann überlegt man halt nicht mehr. (MA66w:23)*

Eine Chemikerin erlebte durch die karenzbedingte Abwesenheit im Betrieb eine massive Konfrontation mit den Grenzen ihrer Möglichkeiten. Sie „schmerzt“ es, „wenn man ein bissl das Gefühl [von Karriere] gerochen hat, dann damit aufzuhören“ und sieht diese Entwicklung „durchaus mit einer gewissen Wehmut“ (MA7w:26). Sie bringt diese Erfahrung auf den Punkt:

*Der größte Bruch war sicher die Geburt meiner ersten Tochter durch die Karenz und die Abwesenheit im Unternehmen. Weil, ich sage: **Davor hab ich eine Karriere gehabt, nachher einen Job.** (ebd.:25)*

Die Änderungen von Handlungsschemata müssen in der subjektiven Bewertung also nicht zwangsläufig als Bruch erfahren werden; umgekehrt erzählen aber all diejenigen AkademikerInnen, die von einem biographischen Bruch durch ihre Karenzzeit sprechen, von solchen Neuorientierungen. Das heißt: Das Erleben von Diskontinuität auf der subjektiven Ebene von Karriere ergibt sich nicht primär aus dem Umstand der Karenz – dem objektiven Wechsel von Positionen im Erwerbssystem, der Veränderung des Verlaufs der Karriere. Viel wesentlicher für das Entstehen von Diskontinuität in der subjektiven Biographie-Dimension ist die mit einem solchen Wechsel möglicherweise einhergehende Veränderung übergeordneter Orientierungs- und Handlungsschemata.

Das erzwungene Ende oder Scheitern bisheriger Strategien, wie beispielsweise die Einschränkung der Seitwärtsmobilität (so diese einen Bestandteil der subjektiven Karrierestrategie darstellte), die Infragestellung von Zielen und Relevanzsystemen oder die Veränderung von Prioritäten an den Schnittstellen zwischen Beruf und Privatleben

führen viel stärker zu biographischen Bruchereferenzen als das Vorliegen einer Karenzperiode an sich.

### ■ Langfristige Perspektiven – was kommt nach den Kindern?

Elternschaft spielt auch in einer prospektiven Dimension eine Rolle – wie wird sich das (Berufs-)Leben und die Karriere verändern, wenn die Kinder heranwachsen? Die Eltern, so ist anzunehmen, haben Entwürfe für den weiteren beruflichen Verlauf, wenn die Kinder älter sind und man sich in seinem Karrierehandeln wieder größere Spielräume eröffnen kann.

Keiner der befragten Männer thematisiert dabei einen biographischen Entwurf, der mit dem Älterwerden der Kinder zu tun hat. Von den Müttern bringen einzelne ihre langfristigen Perspektiven zur Sprache, wobei die Sichtweise einer Kulturtechnikerin das Konzept der durch Kinder „ausgesetzten“ beruflichen Entwicklung in die Zukunft verlängert. Zehn Jahre sind dabei ihr Zeithorizont, nach dem sie ihre Karriere wieder stärker selbst in die Hand nehmen möchte:

*Ich würde sagen, die nächsten zehn Jahre wird sich karrieremäßig nicht viel abspielen, aber für mich ist es so: Ich denke, der 50er wird dann schon wieder die nächste Entscheidungsphase sein für mich, und irgendwie ist das schon im Hinterkopf, dass ich mit 50 noch einmal durchstarten möchte, beruflich. Ich probier es, ob's klappt. Das ist sicher dann der Zeitpunkt der Veränderung, wo ich auch sag, dass ich vielleicht diesen Job (...) Ob ich das mit 60 noch will, weiß ich nicht, also muss man eh mit 50 was machen, um wegzukommen. (MA3w:37)*

In anderen Erzählungen von Müttern mit kleinen Kindern kommt der Blick einer gewissen Zufriedenheit mit dem Status quo zum Ausdruck.

*Auch von der realistischen Betrachtungsweise: Ich bin zweifache Mutter, habe kleine Kinder, hab einen Teilzeitjob, der wirklich spannend und interessant ist (...) Da, denk ich mir, muss man sehr, sehr zufrieden sein mit dem, was man hat, mittelfristig. (MA7w:40)*

Erst später wird der Planung von Karrierehandeln wieder mehr Bedeutung zugemessen. Später, „wenn die Kinder einmal größer sind, kann man irgendwas anderes machen“ (ebd.), führt die gerade zitierte Mutter weiter aus und bezieht sich damit auf eine andere Tätigkeit, auf etwas, „was mehr fordert“ bzw. „in einer anderen Weise fordert“ (ebd.:38).

Ob oder inwiefern die in der Kinderbetreuungs(teil)zeit der Karriere verloren gegangene Zeit zu späteren Zeitpunkten ins Gewicht fallen und die Handlungsoptionen der Karriere beeinflussen wird, ist aus heutiger Sicht nicht absehbar und wird von keinem Elternteil als prospektiver Entwurf thematisiert.

## **TEILABSCHNITT C: RESSOURCEN KARRIEREORIENTIERTEN HANDELNS**

### **8 Ressourcen des Karrierehandelns**

Das Handeln im sozialen Feld Naturwissenschaft – Technik ist in der Konzeption Bourdieus von der Position der Person im Feld abhängig, die wiederum von ihrer Verfügung über Kapital bestimmt ist (vgl. Kap. 2). Kapital ist dabei nicht nur als ökonomisches, sondern auch als soziales und kulturelles Kapital zu entwerfen, bzw. fungieren diese Kapitalsorten in ihrer Kombination als feldspezifisch symbolisches Kapital.

Für die Frage nach (dis-)kontinuierlichen Karriereverläufen von AkademikerInnen im naturwissenschaftlich-technischen Arbeitsfeld ist die Auseinandersetzung mit den verfügbaren Ressourcen zentral. Sie stellen die Rahmenbedingung dafür dar, welche Karrierepfade gegangen werden (können). In jeder seiner Ausprägungen stellt Kapital eine Ressource für individuelles Handeln dar. Der Zugang zu notwendigem symbolischem Kapital bestimmt den Handlungsspielraum der AkteurInnen: Er erweitert oder begrenzt ihn und ermöglicht oder verhindert die gewünschte Positionierung im sozialen Feld – respektive die Karriereschritte im Sinne der subjektiven Karriereorientierungen.

In diesem Abschnitt werden daher die ökonomischen, sozialen und kulturellen Ressourcen der AkademikerInnen im Feld in den Blick genommen. Dabei interessieren hinsichtlich jeder Kapitalsorte die beiden Bereiche der beruflichen und der privaten Sphäre. Denn jede der Kapitalsorten kann als Ressource sowohl aus dem beruflichen wie aus dem privaten Kontext geschöpft werden, und erst in ihrer Gesamtheit bilden sie die karrierebezogenen Handlungsmöglichkeiten.

Die Ergebnisse beider Erhebungsteile (quantitative Längsschnittanalyse von Erwerbsdaten des HV sowie qualitative, biographische Interviews) werden entlang dieser Blicklinie dargestellt und erlauben so einen Einblick in die verfügbaren bzw. wahrgenommenen Ressourcen des Karrierehandelns im naturwissenschaftlich-technischen Arbeitsfeld.

#### **8.1 Ökonomische Ressourcen**

Als ökonomische Ressourcen oder Kapitalien bezeichnet Bourdieu jene Kapitalsorte, die im herkömmlichen Sinn unter ‚Kapital‘ verstanden wird – die finanzielle Ausstattung und die Verfügung über Geld- und Sachwerte.

Die Bedeutung ökonomischer Ressourcen ist im Bereich des privaten Lebensstranges vor allem in Zusammenhang mit der Möglichkeit einer akademischen Ausbildung zu thematisieren. Grundsätzlich steht der Hochschulzugang in Österreich allen Personen mit Hochschulreife (Matura, Studienberechtigungsprüfung oder Berufsreifeprüfung)

offen und war bis 2001 nicht kostenpflichtig<sup>66</sup>. Dennoch ist die lange akademische Ausbildungsdauer mit Matura und Studium eine finanzielle Belastung für die Familie, die einen entsprechenden tragenden Hintergrund voraussetzt.

Zahlreiche Studien zum familiären sozioökonomischen Hintergrund von AkademikerInnen weisen auf die große Bedeutung der Herkunftsfamilie hin – mit geschlechtsspezifischen Unterschieden (für einen Überblick vgl. Lind 2004:55ff). Für die akademische Laufbahn einer Tochter erweisen sich dabei die Effekte des Bildungshintergrunds der Herkunftsfamilie als einflussreicher als bei den Söhnen. Deutlich mehr männliche Wissenschaftler stammen aus bildungsfernen Schichten, Wissenschaftlerinnen wuchsen zum überwiegenden Teil in einem akademischen Milieu auf. Vor allem die Erwerbstätigkeit und das Bildungsinteresse der Mutter spielen dabei eine statistisch signifikante Rolle.

Dieser Umstand wird von einer Gesprächspartnerin, selbst Mutter einer Tochter im schulpflichtigen Alter, aufgegriffen und als wesentlicher Faktor von Karriere thematisiert:

*Ich glaube, das wird immer entscheidender: Kann man die Studienkarriere einschlagen, wenn man aus einem Elternhaus kommt, das nur Arbeiter hat? (...) Weil wenn du die Kohle nicht im Hintergrund hast, wird es sehr schwierig. Ich komme aus einem Elternhaus, meine Mutter war Hausfrau, Vater Polizist, also ich hab auch keinen Vermögenshintergrund gehabt, bin aber vom deutschen Staat über BAföG<sup>67</sup> gefördert worden. Ich hab eine Studienförderung bekommen, aber zusätzlich hab ich immer arbeiten müssen während des Studiums. Das ist schon relativ schwierig und nicht für jedes Studium machbar. Und heute wird es immer schwieriger. (...)*

*Also ich glaube, Karrieren bilden sich relativ früh, die Weichen liegen da in der Schulzeit. Und auch Perspektiven: Wenn ich als Kind weiß, meine Eltern können mir eine höhere Schule nicht finanzieren, dann hab ich auch nicht die Perspektive zu sagen, „Ich will das jetzt aber, und ich will in die Forschung, ich will auf die Uni!“ (...) Es läuft letztendlich auf die finanziellen Mittel des Elternhauses hinaus. Also, eine Frau, die sich für Technik interessiert, braucht dafür Kohle. (MA45w:99-103)*

Zu Beginn der Karriere besteht die Notwendigkeit eines starken ökonomischen Hintergrunds aufgrund des zeitlich verzögerten Eintritts ins Erwerbssystem. Aber auch im weiteren Verlauf gewährleisten ausreichende finanzielle Ressourcen im privaten Bereich – auch über Herkunftsfamilie und/oder Einkommen des/der Partners-in – zunächst die Versorgung, spielen so die individuelle Karriereplanung von der Existenzsicherung frei und eröffnen größere Handlungsspielräume in der karrierestrategischen Ausrichtung.

Im Rahmen dieser Studie interessieren vor allem die ökonomischen Ressourcen, die aus dem Arbeitsfeld lukriert werden können, ob oder inwiefern sie sich nach den Kriterien Geschlecht, Berufsfeld oder Sektor unterscheiden und wie sie sich im Verlauf eines naturwissenschaftlichen-technischen Karriereverlaufs entwickeln.

---

<sup>66</sup> Die derzeit in Gang befindlichen Veränderungen im Zuge neuerer Universitätsgesetze (Studiengebühren, Zulassungsbeschränkungen, Studieneingangsphasen) betrafen die AkademikerInnen der quantitativen und qualitativen Stichprobe nicht.

<sup>67</sup> BAföG – Bundesausbildungsförderungsgesetz

### 8.1.1 Methodische Anmerkungen

Im quantitativen Studienteil wurden Längsschnittanalysen von Datensätzen des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger durchgeführt. Diese enthalten unter anderem Angaben zum Einkommen der Beschäftigten.

Dieses bezeichnet stets das **Arbeitseinkommen**, d.h. das Bruttoeinkommen für die geleistete Arbeit, und enthält daher keine Sonderzahlungen, Transferleistungen, Pensions- oder Karenzbezüge.

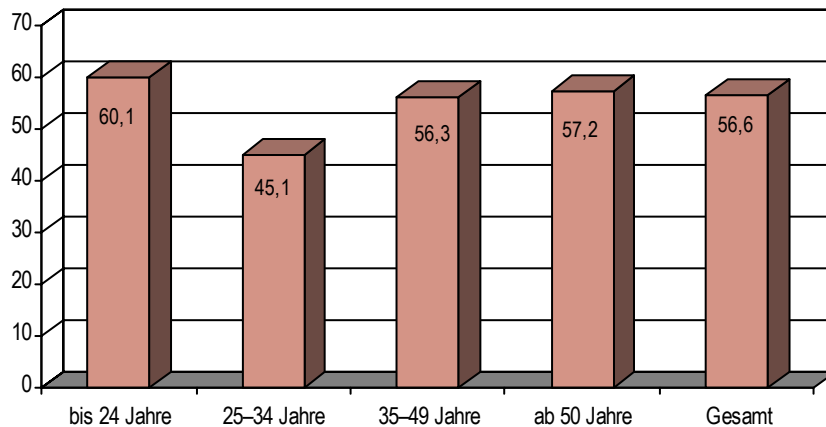
Es handelt sich dabei um das **durchschnittliche monatliche** Arbeitseinkommen bezogen auf einen bestimmten Zeitraum (bspw. ein Jahr oder den gesamten Beobachtungszeitraum von neun Jahren). Dieses errechnet sich immer nur aus jenen Monaten, in denen ein Einkommen lukriert wurde, und wird nicht als Mittelwert über den betreffenden Zeitraum gerechnet – der Wert des durchschnittlichen monatlichen Arbeitseinkommens wird also durch Zeiten beispielsweise der Erwerbslosigkeit nicht vermindert. Es bezieht sich nur auf das Einkommen aus tatsächlicher Arbeit pro Monat.

Das Arbeitseinkommen ist **nicht arbeitszeitbereinigt**, d.h. es bezeichnet das faktische absolute Bruttoeinkommen. Über das Stundenausmaß der Beschäftigung und eventuellen Teilzeitbeschäftigung besitzt der Hauptverband keine Informationen. Es ist also nicht möglich, Aussagen darüber zu machen, für wie viel Arbeitszeit eine Person dieses Arbeitseinkommen bezieht (zur Häufigkeit von Teilzeitbeschäftigungen im Arbeitsfeld der Naturwissenschaft und Technik vgl. Kap. 5.2.3.3)

### 8.1.2 Der Blick ins Feld – Arbeitseinkommen von NaturwissenschaftlerInnen und TechnikerInnen

Insgesamt, d.h. über den gesamten Beobachtungszeitraum der quantitativen Längsschnittanalyse von 1997 bis 2004, fällt das monatliche Arbeitseinkommen (Medianwerte) der Männer mit durchschnittlich 2.567,- € um 56,6% höher aus als jenes der Frauen mit durchschnittlich 1.639,- €. Ein deutlicher Einkommensvorteil der Männer ist bemerkenswert und findet sich in allen Altersgruppen. Die größten Unterschiede bestehen bei jungen Erwachsenen unter 25 Jahren, wo sich das durchschnittliche Einkommen der Männer als um 60,1% höher als jenes der Frauen erweist. Für das untere Haupterwerbsalter fällt die Differenz mit 45,1% geringer aus. Im oberen Haupterwerbsalter beläuft sich der durchschnittliche Mehrverdienst der Männer wieder auf über 50%.

**Abbildung 36: Einkommensvorteile der Männer**



Einkommensvorteil der Männer in % des durchschnittlichen monatlichen Arbeitseinkommens der Frauen (ohne SZ), 1997–2005, nach Alter

Männer N = 3.482, Frauen N = 3.500

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

Bevor auf mögliche auf diese deutlichen Einkommensunterschiede einwirkenden Faktoren eingegangen wird, soll der Blick auf diese Differenzen noch präzisiert werden.

### **8.1.2.1 Einkommensentwicklung 1997–2005**

Die beschriebene Einkommenskluft zwischen Frauen und Männern ist in den letzten Jahren relativ kleiner geworden, d.h. das Einkommen der Frauen ist im Beobachtungszeitraum relativ stärker angewachsen. In den neun Jahren des Beobachtungszeitraums legte das Einkommen der Frauen um 41% zu, das der Männer stieg um 38% an. Dadurch verringerte sich der prozentuelle Einkommensvorteil von Männern von 60,3% im Jahr 1997 auf 57,3% im Jahr 2004, ist also pro Jahr um durchschnittlich 0,74 Prozentpunkte gefallen.

### **8.1.2.2 Berufsspezifische Einkommensunterschiede**

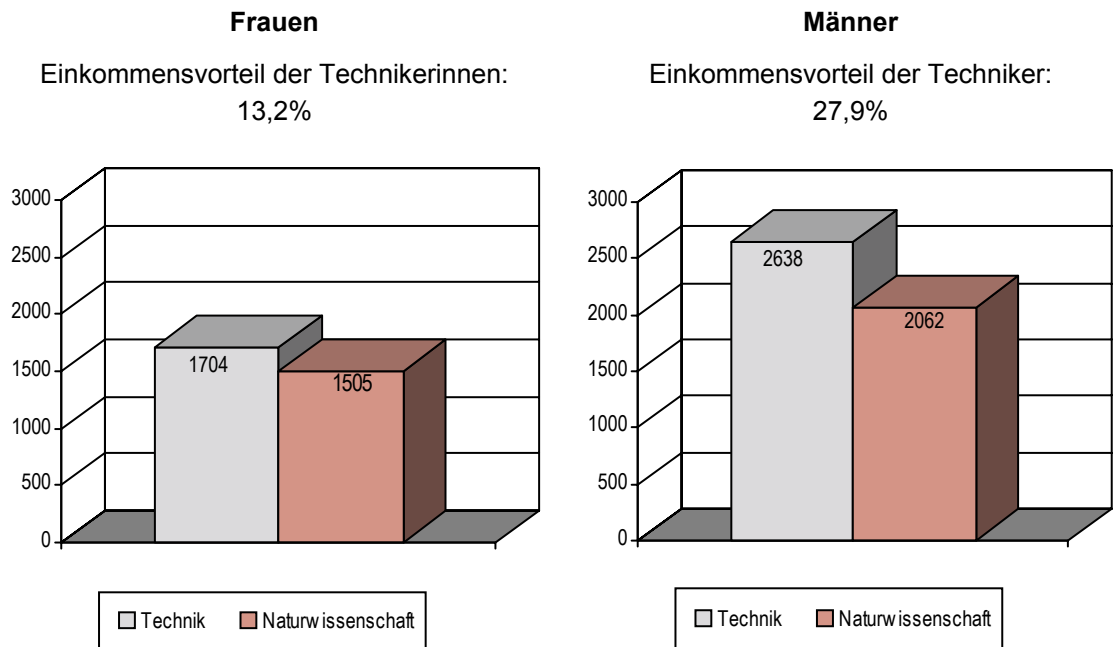
Deutliche Einkommensunterschiede lassen sich bei Frauen und noch stärker bei Männern in Abhängigkeit vom ausgeübten Berufsbereich nachweisen: TechnikerInnen verdienen deutlich mehr als NaturwissenschaftlerInnen.

So haben Frauen in technischen Berufsfeldern ein um durchschnittlich 13,2% höheres Medianeinkommen als Frauen in naturwissenschaftlichen Tätigkeitsbereichen aufzuweisen, bei Männern liegt im technischen Bereich ein durchschnittliches Mehreinkommen von 27,9% gegenüber naturwissenschaftlichen Berufsfeldern vor (vgl. Abbildung 37).

Diese Ergebnisse sind letztlich auch durch den Umstand bedingt, dass die genderspezifischen Einkommensdifferenzen im technischen Bereich mit 45,8% deutlich höher

liegen als im naturwissenschaftlichen Bereich mit einem um durchschnittlich 37,0% höherem Arbeitseinkommensvorteil der Männer gegenüber den Frauen.

**Abbildung 37: Einkommensvorteile der Technikerinnen und Techniker gegenüber Naturwissenschaftlerinnen und Naturwissenschaftlern**



Durchschnittliches monatliches Arbeitseinkommen (ohne SZ), 1997–2004 von Frauen in Technik und Naturwissenschaft, Medianwerte, in €

Durchschnittliches monatliches Arbeitseinkommen (ohne SZ) 1997–2004 von Männern in Technik und Naturwissenschaft, Medianwerte, in €

Einkommensvorteil der Technikerinnen in % des Einkommens der Naturwissenschaftlerinnen

Einkommensvorteil der Techniker in % des Einkommens der Naturwissenschaftler

Technikerinnen N = 2.378  
Naturwissenschaftlerinnen N = 1.122

Techniker N = 3.060  
Naturwissenschaftler N = 422

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

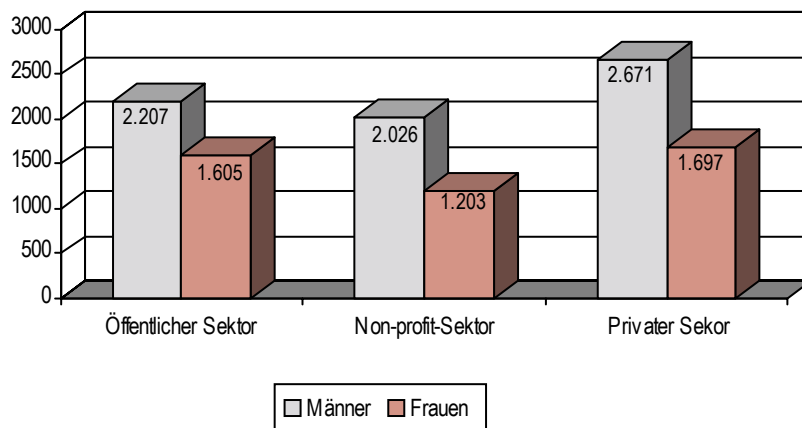
Im Detail finden sich besonders große geschlechtsspezifische Unterschiede mit deutlich höheren Arbeitseinkommen der Männer in den Berufsbereichen Betriebs- und MaschinenbautechnikerIn (61,9%), SicherheitstechnikerIn (60,5%) und sonstige TechnikerInnen (58,8%) (Werte für 2004). Geringere Differenzen weisen die Berufsgruppen Berg-, Erdöl, Gesteinshütten- und MetalltechnikerIn<sup>68</sup> (13,1%), Geologe/Geologin, AstronomIn, Meteorologe/Meteorologin (20,8%), Werkstoff-, Kunststoff- und VerfahrenstechnikerIn (24,7%) und ProgrammiererIn, SystembetreuerIn, AdministratorIn (25,1%) auf.

<sup>68</sup> In dieser Gruppe ist die Zellenbesetzung bei den Frauen allerdings sehr gering.

### 8.1.2.3 Sektorspezifische Einkommensunterschiede

Ein Vergleich der Arbeitseinkommen nach Wirtschaftssektoren zeigt für die Beobachtungsjahre 1997–2004 die größten geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede im Non-profit-Sektor mit 68,4% Differenz, gefolgt vom privaten Sektor mit 57,4% Differenz. Auch im öffentlichen Sektor sind Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern von 37,5% nachweisbar.

**Abbildung 38: Einkommensverhältnisse nach Sektoren**



Durchschnittliches monatliches Arbeitseinkommen (ohne SZ), 1997–2005, Medianwerte in €, nach Geschlecht und Sektoren  
Männer N = 3.307, Frauen N = 3.412

#### Einkommensvorteile der Männer in % des Einkommens der Frauen

Sektor	Öffentlicher Sektor	Non-profit-Sektor	Profit-Sektor
Einkommensvorteil	37,5%	68,4%	57,4%

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

In absoluten Zahlen liegt für beide Geschlechter das Einkommen im Profit-Sektor am höchsten. Vergleicht man die Einkommen in den einzelnen Sektoren miteinander, zeigt sich, dass Männer im Profit-Sektor im Vergleich zu ihren Kollegen im öffentlichen Sektor um 21% mehr, verglichen mit dem Non-profit-Bereich gar um 31,8% mehr verdienen.

Auch Frauen lukrieren im Sektorenvergleich im privatwirtschaftlichen Bereich das höchste Einkommen. Dabei liegt ihr Einkommensvorteil gegenüber den Kolleginnen im öffentlichen Bereich mit nur 5,7% weit niedriger liegt als jener unter den Männern – nicht zuletzt aufgrund des relativ geringsten geschlechtsbezogenen Einkommensunterschiedes im öffentlichen Bereich. Verglichen mit dem Non-profit-Bereich erarbeiten sich Frauen im Profit-Sektor jedoch einen Einkommensvorteil von 41,1%, der weit über dem der männlichen Kollegen liegt.

Dass der Non-profit-Bereich die niedrigsten Einkommen aufweist, ist den InterviewpartnerInnen im qualitativen Untersuchungsteil bewusst. Eine bei einer NPO beschäftigte Biologin meint zu ihrer Motivation, in diesem Sektor zu arbeiten:

*Ich bin auch nicht dieser ausgesprochene Karrieretyp, der nur drauf schaut, dass immer mehr Geld reinkommt. Sonst würde ich auch nicht bei einer NPO arbeiten.  
(MA45w:35)*

Der Eintritt in den und Verbleib im öffentlichen Dienst ist, so die Einschätzung unserer GesprächspartnerInnen, auch weniger aus finanziellen Gründen interessant, da mit Gehältern der Privatwirtschaft nicht konkurriert werden kann. Gleichzeitig wird versucht, durch Veränderungen im Gehaltsschema öffentlich Bediensteter, d.h. höhere Einstiegsgehälter verbunden mit einer weniger steilen Einkommenskurve im Lebensverlauf (bspw. in den Bundesländern Vorarlberg oder Steiermark), den öffentlichen Dienst als Arbeitgeber in finanzieller Hinsicht auch für Jüngere attraktiver zu gestalten.

#### **8.1.2.4 Erklärungsansätze?**

Zu den starken geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden tragen mehrere Faktoren bei, die jedoch aufgrund der Datenlage kaum quantifiziert werden können. Vernachlässigbar sollte jedenfalls der Einfluss des Ausbildungsniveaus sein. Die in der quantitativen Analyse beobachteten Personen verfügten alle über einen akademischen Grad. Der Anteil jener mit einem akademischen Zweitabschluss kann hier nicht beziffert werden. Ein Blick auf die qualitative Stichprobe zeigt, dass der Anteil der Personen mit einem akademischen Zweitabschluss (Doktorat) rund ein Viertel beträgt – sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern.

Einflusskraft auf die Gehaltsunterschiede haben allerdings die Zeiten ohne Arbeitseinkommen. Diese verschieben aufgrund der geschlechtsspezifischen Verteilung von **Karenzzeiten** (vgl. Kap. 7.3.2) das Einkommensverhältnis zu Ungunsten der Frauen. Dieser Einfluss hält sich jedoch in Grenzen. Wenn die Personen mit Karenzepisoden während des Untersuchungszeitraums aus der Analyse ausgeschlossen werden, schwächen sich die Einkommensunterschiede nur geringfügig ab. Macht der Einkommensunterschied insgesamt einen Vorteil der Männer von 56,6% gegenüber den Frauen aus, fällt er bei Ausschluss der Karenzfälle nur geringfügig auf 49,5%. Karenzzeiten erklären also nur einen sehr geringen Teil der Einkommensdifferenzen.

Ein wesentlicher Einfluss kommt dem **Ausmaß der Beschäftigung** zu – dieser Einfluss ist allerdings auf Basis der Hauptverbandsdaten nicht quantifizierbar. Die Struktur dieser verfügbaren Einkommensdaten lässt keine Arbeitszeitbereinigung zu, d.h. es handelt sich bei diesen Zahlen um das faktische Arbeitseinkommen und es ist nicht bestimmbar, für welches Stundenausmaß dieses bezogen wurde. Hier ist darauf zu verweisen, dass Teilzeitbeschäftigung bei Frauen eine größere Rolle spielt als bei Männern (vgl. Kap. 5.2.3.3 und 7.3.4.1). Auf diesen Aspekt wird somit ein Teil der Differenzen zurückzuführen sein.

Einen wesentlichen Einfluss dürfte die hierarchische Schlechterstellung von Frauen, also die **vertikale Segregation** des Feldes, haben. Im Rahmen der Arbeit am FEMtech Gender Booklet 2005 wurde für die außeruniversitäre Forschung eine Vergütungsana-

lyse durchgeführt, in der die Einkommensverhältnisse zwischen den Geschlechtern entlang der hierarchischen Positionen untersucht wurden (vgl. FEMtech 2005:37ff)<sup>69</sup>.

Diese Analysen beziehen sich allein auf Einrichtungen der außeruniversitären Forschung in Österreich, doch hinsichtlich des darin am deutlichsten zum Ausdruck kommenden Aspekts, nämlich der massiven Unterrepräsentiertheit von Frauen in den mittleren und oberen Führungsebenen, dürften sich diese Einrichtungen nicht wesentlich von privatwirtschaftlichen Betrieben und auch nicht von öffentlichen Einrichtungen unterscheiden. In dieser Erhebung wird für die Ebene der Geschäftsführung ein Frauenanteil von 3%, für die erste und zweite Führungsebene der wissenschaftlich Beschäftigten ein solcher von jeweils etwa 11% angegeben. Bei den verschiedenen Einstufungen der wissenschaftlichen Fachkräfte (*Principal*, *Senior* und *Junior Scientist*) bewegt sich der Frauenanteil rund um die 40%. Der höchste Frauenanteil im nicht-administrativen Bereich wird für die Gruppe der DiplomandInnen mit 50% ausgewiesen.

Mit steigendem Alter – und damit idealtypisch: mit dem hierarchischen Aufstieg der Männer und dem kinderbetreuungsbedingten (Teil-)Rückzug der Frauen – öffnet sich die Gehaltsschere, basierend auf Brutto-Jahresgehältern, deutlich. So weist diese Studie den Einkommensvorteil der Männer für die Gruppe der 25- bis 30-Jährigen mit nur 3,2% aus, in der Gruppe der 35- bis 40-Jährigen wird er bereits mit 15,9% beziffert und steigt schließlich auf 73,2% im Alter von 45 –bis 50 Jahren. Der hierarchische Aufstieg ist mit zunehmender Personal- und Budgetverwaltung verbunden, doch dieses Kriterium vermag die Schere nicht zu schließen – in der Gruppe der MitarbeiterInnen mit einer Personalverantwortung über fünf Personen bleibt ein Einkommensvorteil der Männer von 17,1% bestehen.

Als weiteres Argument werden in der Literatur (vgl. bspw. Hausen 1986, Wetterer 1992) und auch in den ExpertInnengesprächen die innerprofessionelle Arbeitsteilung und die **horizontalen Segregation** des Feldes thematisiert. Demnach weichen Frauen aus den am stärksten wissenschaftlichen oder ‚Hardcore-Technik‘-Bereichen hinaus (oder werden aus ihnen verdrängt) und ziehen sich auf – gehaltsmäßig weit weniger attraktive – technische Randbereiche zurück (vgl. auch Kap. 4.2.1). Diese Prozesse werden in Zusammenhang mit einer Ablehnung der männlich geprägten Konkurrenzkultur im innersten Bereich des naturwissenschaftlich-technischen Arbeitsfeldes und in Zusammenhang mit den vermeintlich ‚weiblichen‘ Fähigkeiten der Kommunikativität und hohen Sozialkompetenz argumentiert. Frauen finden sich verstärkt in technikferneren Bereichen des Arbeitsfeldes – die Lehre, Schulungen und der Trainingsbereich, oder auch stärker interdisziplinär ausgerichtete Forschungsbereiche an der Schnittstelle zu anderen, mitunter sozial- oder geisteswissenschaftlichen, Disziplinen werden für Frauen als Alternative attraktiv. In der naturwissenschaftlich-technischen Disziplinkultur finden diese Bereiche allerdings weniger Anerkennung und entsprechend schlechtere Entlohnung.

---

<sup>69</sup> Ob eine Arbeitszeitbereinigung vorgenommen wurde, d.h. die Berechnungen auf Vollzeitäquivalenten basieren, ist nicht ersichtlich.

All die angeführten Faktoren wirken beim Entstehen des starken Einkommensnachteils der Frauen im Feld zusammen. Ein größeres Ausmaß an Karenzzeiten und Teilzeittätigkeiten, die damit verbundene bzw. transportierte ‚Unmöglichkeit‘ eines hierarchischen Aufstiegs (vgl. Kap. 5.2.3.3) und das Fehlen alternativer Karrieremodelle (vgl. Kap. 9), die daraus resultierende vertikale Segregation sowie innerprofessionelle Differenzierungen zu Ungunsten ‚weiblicher‘ Tätigkeitsfelder führen im Zusammenspiel dazu, dass hoch qualifiziert erwerbstätige Frauen im Lauf ihrer Karriere einen Einkommensnachteil von vielen tausend Euro gegenüber ihren männlichen Kollegen in Kauf nehmen müssen.

### **8.1.3 Der Blick auf die Personen – Einkommensentwicklung bei ‚objektiven‘ Diskontinuitäten**

Was bedeuten Wechselprozesse und Arbeitslosigkeit für die Einkommensentwicklung auf Personenebene? Wie entwickeln sich die ökonomischen Ressourcen der Zielgruppe in Momenten objektiver Diskontinuität in ihrer Karriere?

Diese Frage ist Hinblick auf die interessierenden Karriereverläufe besonders interessant. Da anzunehmen ist, dass sich Arbeitsplatzwechsellvorgänge selten neutral auf das Arbeitseinkommen vor und nach dem Wechsel auswirken, kann die tendenzielle Einkommensentwicklung bei ArbeitgeberInnen-Wechsel als ein wesentlicher Bewertungsfaktor – im Sinne einer Motivation oder Barriere für Wechsel – betrachtet werden.

Dabei ist allerdings interessant, dass in den qualitativen Interviews äußerst selten über ökonomische Ressourcen gesprochen wird. Zwar wurde in der Intervieweinleitung stets darauf verwiesen, dass besonders die Motive beruflicher Entwicklungen und Wechselprozesse interessieren; die InterviewpartnerInnen thematisieren den Verdienst(-zuwachs) und die Einkommensentwicklung allerdings höchst selten.

Der einzige Themenbereich, in dessen Kontext das Einkommen häufig aufgegriffen wird, ist die Karenzierung zur Kinderbetreuung. Die Beobachtung eines üblicherweise besseren Verdienstes der Väter/Partner/Ehemänner wird als Argument und Begründung dafür herangezogen, dass Karenzzeiten (im sozialen Umfeld, im Betrieb) hauptsächlich von Frauen in Anspruch genommen werden (vgl. Kap. 7.3).

„Über Geld spricht man nicht“, heißt es im Volksmund, und für die NaturwissenschaftlerInnen und TechnikerInnen scheint das besonders zu gelten. Auf der Ebene der einzelnen Karriereverläufe kann aus den qualitativen Interviews leider sehr wenig Information über die ökonomischen Ressourcen bezogen werden. Nichtsdestotrotz ist davon auszugehen, dass eine finanzielle Besserstellung im Lauf der Erwerbskarriere ein ganz wesentliches Motiv für Karrierehandeln darstellt, wie nicht zuletzt die quantitativen Daten über das Feld und über die Einkommensentwicklungen zeigen.

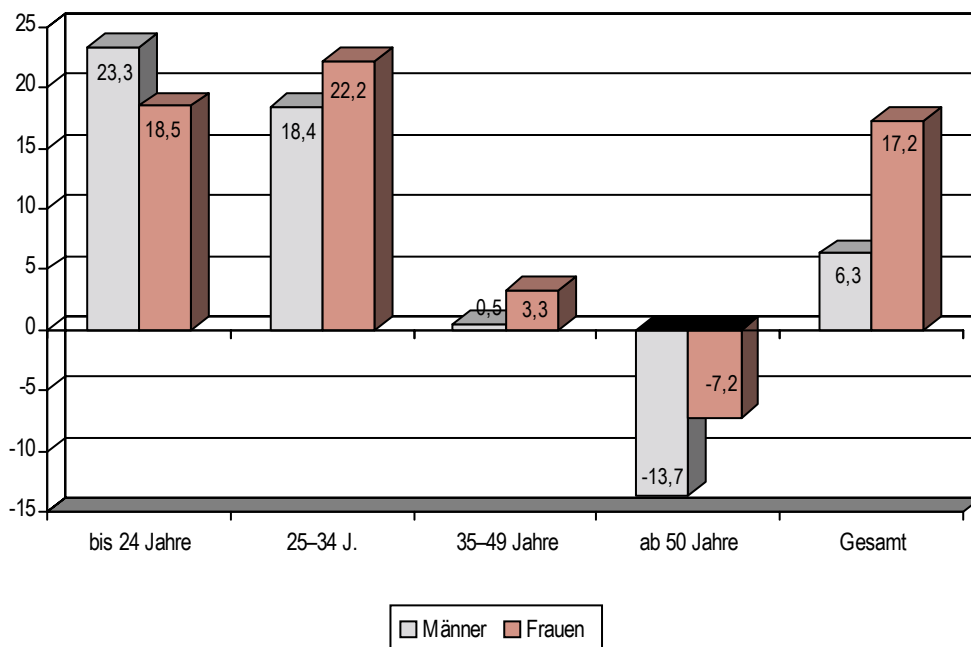
#### **8.1.3.1 Wechsel des Arbeitsplatzes**

Die Längsschnittdaten des quantitativen Studienteils wurden einer Sonderauswertung unterzogen, bei der alle Wechselprozesse als Grundmenge herangezogen wurden. Die

Art, Häufigkeit und Richtung von ArbeitgeberInnen-Wechsel wurden in Kapitel 5.2.1 ausführlich dargestellt. Die rund 7.000 AkademikerInnen der Stichprobe vollzogen während des Beobachtungszeitraums 1997–2005 insgesamt rund 23.000 Wechselprozesse.

Für die Analyse der Einkommensentwicklung wurde für jeden dieser Arbeitsplatzwechsel ein einjähriger Beobachtungszeitraum jeweils vor und nach dem Wechsel definiert (1JV und 1JN) und für diese Zeiträume das durchschnittliche monatliche Arbeitseinkommen berechnet. Die folgende Abbildung stellt die Veränderung des durchschnittlichen monatlichen Arbeitseinkommens bei einem Wechsel des/der Arbeitgebers/-in nach Geschlecht und Alter dar.

**Abbildung 39: Veränderung des Einkommens bei Arbeitsplatzwechsel nach Alter**



Veränderung des mittleren monatlichen Arbeitseinkommens bei Arbeitsplatzwechsel, Medianwerte, Beobachtungszeitraum ein Jahr vor und ein Jahr nach Wechsel, in % des Arbeitseinkommens vor Wechsel, nach Alter und Geschlecht

Männer 1JV N = 10.388/1JN N = 10.096

Frauen 1JV N = 12.864 / 1JN N = 12.643

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

Es ist ersichtlich, dass sich die Einkommensbilanz überaus deutlich mit dem Alter verändert, und zwar in negativer Weise. Dieser Effekt ist bei Frauen und Männern gleichermaßen feststellbar. Bei den BerufseinsteigerInnen (unter 25 Jahre) und den AkademikerInnen im unteren Haupterwerbsalter bringt ein Arbeitsplatzwechsel eine sehr deutliche Verbesserung der Einkommenssituation mit sich. Dieser Effekt schwächt sich im oberen Haupterwerbsalter (35 bis 49 Jahre) stark ab und entwickelt sich für über 50-

jährige ArbeitnehmerInnen zu einer negativen Bilanz – sie verzeichnen im Durchschnitt bei einem Wechsel des/der Arbeitgebers/-in Einkommensverluste.

Getrennt nach den Geschlechtern betrachtet, zeigt sich das Bild einer Entwicklung deutlich zu Gunsten der Frauen. Für sie bringt ein ArbeitgeberInnen-Wechsel im Durchschnitt einen Einkommenszuwachs von 17,2% mit sich. Dieser Wert liegt fast 11 Prozentpunkte über jenem der männlichen Kollegen.

Diese bessere Einkommensbilanz der Frauen findet sich mit Ausnahme der BerufseinsteigerInnen (bis 24 Jahre) in allen Altersgruppen. So haben weibliche Technikerinnen und Naturwissenschaftlerinnen im unteren Haupterwerbssalter nach einem Jobwechsel durchschnittlich 22,2% an finanziellem Zuwachs zu verzeichnen, männliche Techniker und Naturwissenschaftler nur 18,4%. Auch fällt die Bilanz bei Frauen im oberen Haupterwerbssalter mit durchschnittlich 3,3% positiver aus als bei Männern der gleichen Altersgruppe mit 0,5%. Deutlich zum Vorteil der Frauen sind auch die Unterschiede bei Älteren. In der Gruppe ab 50 Jahre haben Frauen mit 7,1% Rückgang deutlich geringere Einkommensverluste zu verzeichnen als Männer mit 13,7%.

Es wurde gezeigt, dass Frauen im Beobachtungszeitraum der letzten neun Jahre häufiger den Arbeitsplatz wechselten als Männer (vgl. Kap. 5.2.2.2). In Verbindung mit der positiven Einkommensentwicklung rund um Jobwechselprozesse liegt der Schluss nahe, dass für die relativ häufigeren Wechsel des Arbeitsplatzes von Frauen Einkommenssteigerungen von großer Bedeutung als Motivation sind und somit auch Teil ihres karrierestrategischen Handelns darstellen.

Anders formuliert, kann dieses Ergebnis auch derart gelesen werden, dass sich der Wechsel des Arbeitsplatzes für Frauen als die einzige Möglichkeit darstellt, ein höheres Einkommen zu erzielen. Vor dem Hintergrund des weitgehenden Fehlens alternativer Karrieremodelle im Feld jenseits von Managementkarrieren, welche zentral an Kontinuität und Vollzeittätigkeit gekoppelt sind (vgl. Kap. 9), ist dies als Hinweis darauf zu verstehen, dass innerbetriebliche Karrierechancen mit finanziellen Vorteilen für Frauen schlechter ausfallen als für Männer und sie gewissermaßen gezwungen sind, den Arbeitsplatz zu wechseln.

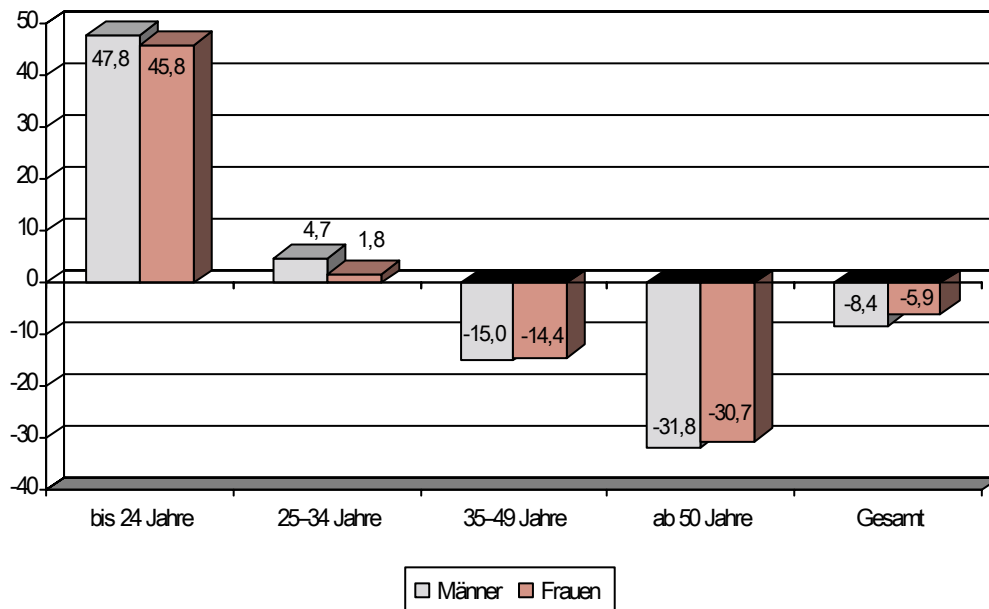
### **8.1.3.2 Arbeitslosigkeit**

Auch Arbeitslosigkeit wurde als objektives Kriterium der Diskontinuierung von Karriereverlauf definiert. Um die Entwicklung der ökonomischen Lebenssituation im Fall einer Arbeitslosigkeits-Phase einzuschätzen, wurden die quantitativen HV-Daten hinsichtlich der Einkommensveränderung bei Arbeitslosigkeit untersucht – ähnlich wie bei der in Kapitel 8.1.3.1 beschriebenen Analyse der Wechselprozesse.

Dazu wurde wieder ein einjähriger Beobachtungszeitraum jeweils vor und nach der Arbeitslosigkeit definiert (1JV und 1JN), die mittleren monatlichen Arbeitseinkommen für diese Zeiträume errechnet und miteinander verglichen. Unter den etwa 7.000 AkademikerInnen der Stichprobe gab es während des Beobachtungszeitraums 1997–2005 insgesamt etwa 4.500 Fälle von Arbeitslosigkeit, was im Vergleich zur Gesamtbevölkerung eine niedrige Betroffenheit darstellt (vgl. Kap. 5.2.4)

Bezogen auf die ökonomischen Ressourcen in Form des Einkommens ist festzustellen, dass sich Arbeitslosigkeit vor allem ab dem oberen Haupterwerbsalter deutlich negativ auf die Einkommensentwicklung auswirkt.

**Abbildung 40: Veränderung des Einkommens bei Arbeitslosigkeit**



Veränderung des mittleren monatlichen Arbeitseinkommens bei Arbeitslosigkeit, Medianwerte, Beobachtungszeitraum ein Jahr vor und ein Jahr nach Arbeitslosigkeit, in % des Arbeitseinkommens vor Arbeitslosigkeit, nach Alter und Geschlecht  
 Männer 1JV N = 2.494/1JN N = 1.932  
 Frauen 1JV N = 2.677/1JN N = 2.057

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

Arbeitslosigkeit führt zu deutlichen Einkommensverlusten – insgesamt wiesen Frauen nach einer Arbeitslosigkeitsepisode ein um 5,9% geringeres Gehalt, Männer ein um 8,4% geringeres Gehalt auf.

In Bezug auf das Alter ist festzustellen, dass sich sowohl bei Frauen als auch bei Männern mit zunehmendem Alter deutlich negative Einkommenstrends rund um Arbeitslosigkeit zeigen. Für beide Geschlechter gilt gleichermaßen, dass das Arbeitseinkommen nach einer Arbeitslosigkeitsepisode merklich geringer ausfällt als im Zeitraum zuvor.

Die deutlichen Einkommenszuwächse nach einer Phase der Arbeitslosigkeit bei den unter 24-jährigen AkademikerInnen können als Einstiegsphänomen gedeutet werden. Dass dem Berufseinstieg und der Aufnahme einer hochqualifizierten Arbeit nach Abschluss des Studiums eine Arbeitslosigkeitsmeldung vorangeht, lässt die These zu, dass der Wechsel von Ausbildung zu Erwerbsarbeit nicht immer friktionslos geschieht und sich im Vergleich der Geschlechter für Frauen als schwieriger erweist als für Männer (vgl. dazu näher Kap. 5.2.1.1).

Im unteren Haupterwerbsalter haben Männer mit + 4,7% noch eine schwach positive Einkommensbilanz nach Ende einer Arbeitslosigkeitsepisode zu verzeichnen; Frauen in dieser Altersgruppe haben bereits nur einen noch geringeren Zuwachs (1,8%). Ab dem oberen Haupterwerbsalter sind sowohl für Frauen als auch für Männer Arbeitslosigkeitsepisoden stets mit deutlichen Einkommensverlusten im Nachbeobachtungszeitraum verbunden. So hat die Gruppe der 35- bis 49-jährigen Frauen einen Abstieg des Einkommenslevels um 14,4%, die der Männer der gleichen Altersgruppe einen Abstieg um 15,0% zu verzeichnen. Arbeitslosigkeitsepisoden bei älteren TechnikerInnen und NaturwissenschaftlerInnen (ab 50 Jahren) haben für beide Geschlechter bedeutende Verluste bei den Arbeitseinkommen von fast einem Drittel zur Folge.

Zusammenfassend sind die geschlechtsspezifischen Differenzen der Einkommensentwicklung rund um Arbeitslosigkeitsepisoden als relativ gering zu bezeichnen. Weit größer fallen hingegen die prinzipiellen Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männer aus (vgl. Kap. 8.1.2)

## 8.2 Soziale Ressourcen – Netzwerke

Die Vielzahl an Beziehungen zu anderen Menschen betten eine Person in ihr soziales Feld ein, sie bestimmen die soziale Position der Person und stellen die Voraussetzungen für ihre Kommunikationen dar. Für die hier gegenständliche Frage nach beruflich relevanten Netzwerken für die Karriereverläufe der NaturwissenschaftlerInnen und TechnikerInnen wird auf jene Beziehungen fokussiert, die einflussreich für den Karriereverlauf sind oder werden können bzw. die im Sinn des Begriffs des sozialen Kapitals für die Gestaltung von Karriere eingebracht werden können.

Soziales Kapital hat die Form sozialer Beziehungen bzw. sozialer Netzwerke als das Geflecht der Beziehungen. Die Wahrnehmung und Verfügbarkeit relevanter sozialer Beziehungen und Netzwerke entscheiden über den Handlungsspielraum im Karrierehandeln mit. Ebenso wie die anderen Kapitalsorten ‚speisen‘ sich die sozialen Ressourcen sowohl aus der privaten Sphäre als auch aus jener des Arbeitsfeldes.

Die sozialen Ressourcen im **privaten Bereich** finden – so der Tenor in den Interviews – primär in Form von Betreuungsressourcen für Kinder Niederschlag im Karrierehandeln. Verwandte und Bekannte, die gelegentlich oder auch regelmäßig bei der Betreuung der Kinder einspringen, stellen für die AkademikerInnen einen wesentlichen, vor allem zeitlichen Handlungsspielraum bei ihrem beruflichen Handeln bereit. Die jeweiligen Eltern sind sich dessen bewusst, dass diese Unterstützung nicht selbstverständlich ist und die Anforderungen der Kinderbetreuung ohne diese Hilfe aus dem sozialen Netz nicht zu bewältigen wäre:

*Ich muss dazu sagen: Meine Mutter ist in Graz, da hab ich eine irrsinnige Hilfe gehabt – ohne sie wäre das mit den zehn Tagen Pflegeurlaub, zum Beispiel, die man hat, auch nicht durchführbar gewesen. (MA39w:54)*

Dementsprechend werden Verweise auf derartige Betreuungsressourcen mit dem Tenor ‚glückliche Fügung‘ erzählt. Die Verfügung über Kinder betreuende Groß- oder

Schwiegereltern ist also eine wesentliche Erweiterung des Handlungsspielraums bei der Karrieregestaltung.

Andere Unterstützungen aus dem privaten Bereich werden nur vereinzelt thematisiert. Dabei geht es zunächst um stabilisierende Effekte aus der eigenen Familie im Fall persönlicher und/oder beruflicher Krisen, wie eine Chemikerin auf die Frage nach Netzwerken in ihrer Karriere erzählt:

*Beruflich nicht direkt, aber persönlich und privat haben mir natürlich meine Freunde und meine Schwester viel geholfen, gerade in den schwierigen Zeiten der Trennung von meinem Mann. Das hat mir sehr geholfen. ( MA7w:83)*

Die familiären Bande haben natürlich auch dort wichtigen Einfluss, wo über Verwandte der Zugang zu Betrieben möglich wird, eventuell in Form eines Praktikums, aus dem sich später ein Dienstverhältnis entwickelt (vgl. bspw. MA72m:29). Abgesehen von der Ursprungsfamilie stellt auch der/die LebenspartnerIn eine soziale Ressource für die Karrieregestaltung dar. Auf diesen wesentlichen Aspekt wird in Kapitel 7 eingegangen.

Im Fokus der Auseinandersetzung mit sozialen Beziehungen und Netzwerken als einer sozialen Ressource sollen hier jedenfalls die Netzwerke in **beruflichen Kontexten** stehen. Hier gilt Vernetzung als das Um und Auf für ein Funktionieren in einer vernetzten Welt – nicht vernetzt zu sein ist fast nicht möglich, jedenfalls aber ist es ein Nachteil. Die weltweite Vernetzung bindet die gesamte Wissenschaftswelt in ein globales Kommunikationssystem ein und führt nach Felt et al. (1995) zu einer

*noch nie dagewesene[n] Beschleunigung der Produktion und Verteilung wissenschaftlichen und technischen Wissens. Kommunikation zwischen ForscherInnen auf der ganzen Welt ist quasi simultan möglich. Diese Beschleunigung bringt aber gleichzeitig die bestehenden traditionellen Publikationsmechanismen an die Grenze ihrer Möglichkeiten. In dieser Situation wird die Notwendigkeit, Invisible Colleges bzw. informellen Netzwerken anzugehören, immer offensichtlicher. Bei einem Treffen, einer Tagung gewesen zu sein oder persönlich durch KollegInnen informiert zu werden, scheint mittlerweile von größerer Wichtigkeit als das eigentliche Erscheinen der Arbeit in der Zeitschrift. (Felt et al. 1995:69)*

Die wesentliche Unterscheidung von Netzwerken in struktureller Hinsicht ist jene in **formelle und informelle Netzwerke**. Erstere bewegen sich in transparenten, von einer Organisation vorgegebenen Zusammenhängen und Strukturen und verfügen wenn, dann über explizierte Zugangskriterien (bspw. Mitgliedschaft). Der Begriff der informellen Netzwerke deckt alle anderen Beziehungen ab. Diese Beziehungsgeflechte können verschiedenste Formen annehmen und verlaufen abseits geregelter Kommunikations- und Interaktionsbahnen. Informelle Netzwerke im beruflichen Kontext können so charakterisiert werden, dass man „mehr so auf freundschaftlicher Ebene, dass man sich mit Kollegen nicht nur berufsmäßig austauscht, sondern auch alle gemeinsam am Stammtisch“ (MA42w:52). Verschiedene AutorInnen haben nachgewiesen, dass die Teilhabe von Frauen an informellen Netzwerken wesentlich geringer ist, was im Zusammenhang mit strukturellen Ausschlussmechanismen zu sehen ist (vgl. Kap. 1.2).

Formelle Netzwerke spielen in den Karriereverläufen der interviewten AkademikerInnen eine periphere Rolle. Wenn, dann sind es Strukturen, die auf die Studienzeit oder die Universität zurückgehen (bspw. MA10m:49, MA29w:43) oder betriebliche fachspezifische Netze über Foren (MA26w:77). Abgesehen von diesen einzelnen Erzählungen

wird formalen Netzwerken keine Bedeutung zugemessen<sup>70</sup>. Eine Interviewpartnerin formuliert ihre Einschätzung dazu so:

*Weniger halte ich von so künstlich geschaffenen Netzwerken. Da hab ich das Gefühl, man versucht so krampfhaft Netzwerke zu basteln, und das funktioniert oft nur bis zu einem sehr beschränkten Maße. Meine Erfahrung ist, dass man schwer auf Befehl Netzwerke zusammenspannen kann. Die wachsen einfach in einer zeitlichen Komponente und... beruht auch auf Verstehen und Sympathie der einzelnen Leute zueinander. Ab und zu gehe ich schon auch zu so organisierten Netzwerktreffen, und das ist zwar ganz nett, mit KollegInnen zu plaudern, aber für mich war das nichts, wo ich beruflich neue Verbindungen oder Kontakte knüpfen konnte. Meist trifft man dort Leute, die man ohnehin kennt – also, für mich hat das nicht den großen Mehrwert gebracht. (MA19w:71-73)*

## **8.2.1 Wahrnehmung von Netzwerken im Feld**

„Netzwerk“ ist als moderner Begriff in aller Munde und den AkademikerInnen in seiner Wichtigkeit fast durchgehend bewusst. Es ist gewissermaßen „ein neomodisches Schlagwort“ (MA40m:85), wie ein technischer Physiker formuliert – doch die Befüllung mit Inhalten ist sehr unterschiedlich. Was verstehen die NaturwissenschaftlerInnen und TechnikerInnen unter Netzwerken, welche Netzwerke sind in ihren Arbeitsfeldern relevant und welche Bedeutung wird ihnen für den Karriereverlauf zugesprochen?

Auf die Frage nach der Bedeutung von Netzwerken gaben die InterviewpartnerInnen unterschiedliche Wahrnehmungen an, aus denen sich drei zentrale Funktionen von Netzwerken herausarbeiten lassen: Netzwerke haben im Feld eine strategische, eine fachliche und eine soziale Funktion.

Dabei ist nicht davon auszugehen, dass es sich um grundlegend unterschiedliche Arten von Vernetzung handelt – strukturell bestehen deutlichere Unterschiede zwischen formalen und informellen Netzen. Wesentlich ist bei der Unterscheidung der Funktionen der Umstand, dass die AkademikerInnen den Netzen andere Funktionen zuschreiben, sie in unterschiedlicher Funktionalität für sich – ihre Karriere, ihren Betrieb – deuten und nutzen.

### **8.2.1.1 Die strategische Funktion von Netzwerken**

In der Diskussion um die Exklusion von Frauen aus karriererelevanten Netzwerken steht zumeist die strategische Funktion dieser Netzwerke im Vordergrund. Besonders im wissenschaftlichen Bereich ist diese Funktion von Netzwerken bei der Erlangung wissenschaftlichen Renommées und der Positionierung in der *scientific community* mehrfach erforscht (bspw. von Stebut 2003:48ff).

Diese Sicht auf Netzwerke in ihrer (karriere-)strategischen Bedeutsamkeit findet sich in Gesprächen sowohl mit Frauen als auch mit Männern – in beiden Gruppen gibt es Personen, die Netzwerke in ihrer strategischen Wichtigkeit im Feld wahrnehmen und auch nutzen. Die stereotype Annahme des strategischen Netzwerks nur durch Männer

---

<sup>70</sup> Auf Frauennetzwerke wurde in den Interviews gesondert eingegangen. Die diesbezüglichen Ergebnisse finden sich in Kap. 8.2.4.

bestätigt sich in den Interviews also nicht – stärker als mit dem Geschlecht scheint diese Nutzungsweise mit der individuellen Karriereorientierung zusammenzuhängen (vgl. 11). Ebenso bei beiden Geschlechtern finden sich auch unterschiedliche Bewertungen und Haltungen dieser Art von Netzwerken gegenüber.

Allerdings ist festzustellen, dass dieser strategische Anspruch vor allem an informelle Netze gestellt wird – nur vereinzelt ist in diesem Zusammenhang vom strategischen Wert der Vernetzung in Form von beispielsweise Führungskräftenachwuchs-Programmen die Rede, über die mittels regelmäßiger Treffen versucht wird, ein formales Netzwerk aufrechtzuerhalten (MA20m:70). Von wesentlich größerer Bedeutung sind hier die informellen Netze, vor allem innerhalb, aber auch außerhalb des Betriebs. Dabei können unterschiedliche Perspektiven im Vordergrund stehen.

### ■ **Jobperspektiven – Information und Unterstützung von Karriere als personenbezogene strategische Funktion von Netzwerken**

Ein Mathematiker bringt diese Funktion in seiner Definition von Netzwerken auf den Punkt: „Netzwerke sind Personen, die mich kennen und mir beim nächsten Job helfen könnten“ (MA2m:25).

Zum einen geht es hier darum, in Informationsflüsse über „interessante Sachen und Angebote an Jobs oder Sonstigem“ (MA45w:55) eingebunden zu sein, also Bescheid zu wissen (MA63m:52), zu erfahren, wo man einen Job kriegen könnte (MA33w:93), und sich generell bei den Informationen „leichter zu tun“ (MA69m:45). Bei der Suche nach neuen beruflichen Herausforderungen sowohl innerhalb als auch außerhalb des aktuellen Betriebes spielt die strategische Nutzung von Netzwerken eine Rolle. Als strategisches Netz im Sinne einer Informationsquelle über vakante Stellen fungiert auch der private Bekanntenkreis, wie eine Informationsmanagerin erzählt:

*Also, ich hätte beide Jobs nicht in der Zeitung gefunden, sondern weil ich eben von wem anderen gehört hab, dass es da was gibt. Und insofern verstehe ich es auch – ich würde auch wen nehmen, wenn ich weiß, der ist gut, als wenn ich irgendwen such und nicht weiß, wie der arbeitet. (MA9w:55)*

Neben dieser Informationsfunktion geht es hier aber darum, sich zu positionieren und sich bekannt zu machen, Kontakte zu haben und zu pflegen, um bei Gelegenheit darauf zurückgreifen zu können. Mitunter ist es wesentlich, die eigenen Karriereaspirationen zu platzieren (NPOs bilden hier vielleicht eine Ausnahme, vgl. Kap. 9.1).

Sich selbst und die eigenen Qualitäten in den Aufmerksamkeitsfokus ‚relevanter‘ Schlüsselpersonen zu befördern, ist mit Blick auf innerbetriebliche Entwicklungsmöglichkeiten ein wesentlicher Faktor, der prototypisch für die strategische Nutzung von Netzwerken gesehen wird. Die Abhängigkeit eines firmeninternen Aufstiegs von der Positionierung im relevanten Feld und bei den relevanten AkteurInnen beschreibt ein Personalverantwortlicher folgend:

*Im Prinzip gibt es klassisch bei Großunternehmen zwei Faktoren, die entscheidend sind für Karriere. Das Eine ist das Streben des Mitarbeiters, das Zweite ist aber sein Networking. Das spielt bei einem großen Unternehmen wie [Name] einfach eine Rolle. (...) Wenn ich mir keine Mentoren schaffe, wenn ich es nicht schaffe, „höhere“ Personen und Persönlichkeiten zu begeistern von meinen Ideen, dann werde ich nicht auffallen. Heute gibts einfach schon genug Leute, die sich gerne engagieren*

*und weiterkommen wollen, also warum soll es ich sein, der weiterkommt. (PV8:63-66)*

In Einrichtungen des öffentlichen Sektors, aber auch in privatwirtschaftlichen Betrieben reicht die strategische Bekanntschaft mit den eigenen Vorgesetzten aus – wo die „Luft dünner“ (MA28w:52) und die Netzwerke dichter werden, benötigen die Karrierestrategien eine **politische Dimension**:

*Vielleicht war einer der Beweggründe, wenn Sie mich so drängen nachzudenken, dass ich dort keine Weiterentwicklungsmöglichkeiten mehr hatte. Bereichsleiter ist unter Vorstand, und in dieser Ebene kommt man ohne politische Verbindung und ganz andere Netzwerke nicht in eine Vorstandsebene einer Bank, keine Chance. (MA2m:39)*

Frauen und Männer berichten gleichermaßen von „politischem Hickhack“ (MA20m:40) und der Wichtigkeit des Parteibuchs vor allem in hohen hierarchischen Positionen politik- und verwaltungsnaher Einrichtungen.

Diese beiden Elemente – der Zugang zu für die eigene Karrierestrategie wesentlichen Informationen einerseits und der Nutzen durch MentorInnen im weitesten Sinn andererseits – können als die zentralen Aspekte der strategischen Funktion von Netzwerken in Hinblick auf die eigene Karriere gelten. Im Grunde, so zeigen die Interviews, ist davon auszugehen, dass nur ein höchst geringer Prozentsatz von Anstellungen aufgrund ausschließlich formeller Kommunikationswege zustande kommt. So meint eine Interviewpartnerin:

*Ich kenn eigentlich niemanden, der seinen Job durch eine ganz normale Annonce in der Zeitung gefunden hat. Müsste ich sehr lange nachdenken. (MA45w:66)*

Die Vernetzung in betriebsinternen, aber auch überbetrieblichen und internationalen Netzwerken hat in Hinblick auf **Mobilität** besonderen strategischen Wert. Pointiert formuliert: Vernetzung ist wichtig für Mobilität, Mobilität ist wichtig für Vernetzung – und beides ist wichtig für Karriere (vgl. auch Kap. 8.3.1.4, für den universitären Bereich ausführlich: Vogt/Hebenstreit/Winter 2002).

Besonders in wissenschaftlichen Karrieren kommt den überregionalen akademischen Netzwerken eine wesentliche Bedeutung zu. Die Möglichkeit, zu einem für die Karriere gleichsam unentbehrlichen Auslandsaufenthalt zu gelangen, hängt maßgeblich von den eigenen Kontakten bzw. jenen des Instituts ab. Ein Personalverantwortlicher einer Universität sieht diese Vernetzung folgend:

*Was die wissenschaftliche Seite betrifft, hängt's natürlich immer sehr stark vom persönlichen Netzwerk ab – wen man kennt, wenn jemand sozusagen in eine andere Uni gehen will. Auch da bekommt man oft, sehr oft, die Stellenausschreibungen, die man dann weiterleitet an Interessierte. (PV9:79)*

Auf die Frage, welche Netzwerke am Haus bestehen, führt er weiter aus:

*Na, ich meine, als Netzwerk – es gibt mehrere Netzwerke. Ich muss eines sagen: Das sind die persönlichen Kontakte [die man] hat mit den Wissenschaftlergruppen, mit denen man kooperiert. Und das ist oft naheliegend, auch jemanden dann dorthin zu schicken, auch vielleicht nur für einen kürzeren Zeitraum, um Experimente zu machen, Erfahrung in der Methodik sich anzueignen. Dann kennt man natürlich jetzt die größere wissenschaftliche Gemeinschaft. (PV9:83)*

Dieses „Kennen der größeren wissenschaftlichen Gemeinschaft“ bedingt Mobilität, zu der Frauen aufgrund ihrer Lebenssituation und der Strategie der Integration der beiden Lebensstränge Beruf und Privatleben nicht immer bereit sind.

Internationale Mobilität stellt nicht nur das Ergebnis erfolgreicher Vernetzung dar, sondern auch eine Quelle derselben. Die enge Verbindung zwischen örtlicher Mobilität und der Fähigkeit, akademische Netzwerke – über längere Auslandsaufenthalte, aber auch vermittelt Konferenztteilnahmen – zu nutzen, besteht zweifellos (ebd.:11). Die Einschränkung der örtlichen Mobilität beispielsweise aufgrund von Verantwortungsübernahme im familiären Bereich lässt diese karrierewirksamen Potenziale ungenutzt und wird der wissenschaftlichen Karriere abträglich – die geringeren Mobilitätschancen führen in der Folge zu einer schwächeren Netzwerkeinbindung, die wiederum karrierehemmende Wirkungen zeitigt.

### ■ **Gestaltungsperspektiven – Entscheidungsmacht als personenbezogene strategische Funktion von Netzwerken**

Neben der Erleichterung von Informations- und Arbeitsplatzbeschaffung haben Netzwerke in der Bedeutungs- und Funktionszuschreibung der AkademikerInnen noch andere Ziele. Eines ist jenes der Eröffnung von Entscheidungs- und Gestaltungsspielräumen vor allem durch Einbindung in informelle Netze.

Es sind in den Interviews Frauen, die sich auf die Entscheidungsmacht dieser Netzwerke beziehen und ihr Bewusstsein für diese Mechanismen zum Ausdruck bringen. Dabei ist ihnen bewusst, dass für „Menschen mit Verantwortung für Kinder“ die Teilhabechancen an diesen Netzwerken nicht gegeben sind – die ‚wichtigen‘ Personen trifft man außerhalb der Arbeitszeit (vgl. auch Kap. 8.2.2). Eine Gesprächspartnerin erzählt von den Netzwerk-Strategien in ihrem persönlichen Umfeld:

*(...) da habe ich eher den Unterschied zwischen Menschen ohne Verantwortung für Kinder und Menschen mit Verantwortung für Kinder. Ich sehe es: Ich habe in meinem Verwandtenkreis eben Top-Manager, ein Paar, das keine Kinder hat, das sich bewusst auch dafür entschieden hat. Und die Sache von wegen Netzwerken, am Abend weggehen Können, auch relativ kurzfristig oder auch mal viel, oder sich am Wochenende mit wichtigen Leuten treffen... Das ist halt mit Kindern so in der Form, weder für mich noch für meinen Mann, nicht möglich, sondern das ist schon eine große Organisation. (MA41w:36)*

Im dem Falle, dass keine Verantwortung für Kinder besteht, wie bei der folgenden Mitarbeiterin in einer öffentlichen Einrichtung, haben Netzwerke aber vor allem aufgrund dieser Gestaltungsmacht einen großen Reiz in strategischer Hinsicht:

*Ich bin ein Fan von informellen Netzwerken, weil genau dort die strategischen Ausrichtungen und Entscheidungen vorgetroffen werden. Es gibt auch Kollegen aus der Privatwirtschaft, die so jours fixes machen, wo Leute sich aus unterschiedlichsten Bereichen treffen. Und in [der öffentlichen Einrichtung] ist das sehr, sehr wichtig. (MA24w:51f)*

### ■ **Kooperationsperspektiven – eine betriebsbezogene strategische Funktion von Netzwerken**

Für Unternehmen hat Vernetzung mit anderen AkteurlInnen des Feldes ebenso strategische Funktionen wie auf der individuellen Ebene – die Einbindung in Informationsflüsse, Kenntnis über Prozesse und Entwicklungen, Kontakte zu den ‚richtigen‘ Personen bzw. Institutionen etc. Auf dieser Ebene stehen nicht einzelne Jobs, sondern Projekte im Zentrum, und es geht weniger um ‚MentorInnen‘ als um Kooperationspartne-

rInnen – aber die Ideen der Positionierung und des Sich-bekannt-Machens sind im Prinzip vergleichbar und mitunter auch fließend.

Denn betriebliche Vernetzung beruht auf den persönlichen Kontakten der MitarbeiterInnen auf allen Hierarchieebenen – die Netzwerke der MitarbeiterInnen machen das Netzwerk des Betriebes aus. Es verwundert nicht, dass aus Sicht der AkademikerInnen zum Teil eine Übernahme der betrieblichen, auf potenzielle Kooperationen abzielende Perspektive in ihr Handeln erfolgt. Eine Umwelttechnikerin beschreibt diese strategische Funktion ihres persönlichen Netzwerk(-en)s für die betriebliche Ebene als „Öffentlichkeitsarbeit und Marketing“ für die Einrichtung:

*(...) und zu schauen, dass ich teilweise bei Konferenzen oder so irgendwo dabei bin. Und ich merke auch, gar nicht so für mich persönlich, aber auch für unseren Arbeitsbereich, dass das irrsinnig wichtig ist. Nicht nur um sich selber zu vernetzen – es ist ja auch Marketing und Öffentlichkeitsarbeit, die damit Hand in Hand gehen. Das ist gerade in der Forschung wichtig, weil es läuft halt so: Wenn jemand eine Idee von einem EU-Projekt hat, dann werden die Leute angeschrieben, die man kennt. So läuft es halt. Und je mehr persönliche Kontakte, desto besser. (MA56w:61f)*

Die Ausgeprägtheit der Grenzen zwischen der strategischen Funktion für die Einzelperson und der für den Betrieb hängt mitunter von der Branche ab – wenngleich die Entwicklungen, die ein Architekt nachfolgend beschreibt, als Tendenz generell in den von öffentlichen oder auch privaten Aufträgen abhängigen Einrichtungen Gültigkeit haben:

*Es gab auch sehr klassische Rollenbilder von Auftraggeber – Auftragnehmer, und die haben sich massiv geändert, vor allem auch durch Änderungen in der Öffentlichen Hand. Heute ist man viel stärker auf Netzwerke im wirtschaftlichen Bereich angewiesen. Die Nachfrage nach Architektenleistungen ist von der Art der Nachfrager wesentlich vielfältiger geworden. (MA60m:82f)*

Aus der Sicht der Betriebe ist das proaktive Netzwerken ihrer MitarbeiterInnen also von zentraler strategischer Bedeutung. Aber auch nach Verlassen des Betriebs bleiben die ehemaligen MitarbeiterInnen aus betrieblicher Perspektive wertvolle Kontakte – sie werden also auch von Seiten des Betriebs schon aus eigenem Interesse möglichst in ein Netzwerk eingebunden. Eine Personalverantwortliche macht deutlich, wie klar das strategische Netzwerken zu ihrer Personalstrategie gehört.

*Ich möchte aber, dass man die Leute auch nach ihrer Zeit bei [Einrichtung] in einem losen Netzwerk halten kann. Das ist in vielen Fällen auch gelungen, dass die Leute auf unterschiedlichste Weise uns verbunden bleiben. Mein Verständnis von Personalentwicklung fängt vor der Einstellung an, nämlich bei einem guten Recruiting, und hört lange nach dem Ausstieg auf. Weil das eine Ressource für uns ist, in irgendeinem Sinn. Weil wir es entweder punktuell wirklich benützen können, oder weil wir eine gute Nachrede haben oder in irgendwelche Netzwerke hineinkommen. (PV25:63)*

Der Aspekt des Kontakts zu ‚Ehemaligen‘ spielt generell in Ausbildungseinrichtungen eine Rolle (vgl. bspw. PV1:49) und stellt für die AkademikerInnen eine Karriereressource dar. Dabei geht es innerhalb der wissenschaftlichen Gemeinschaft um Berufungen, aber auch darum, die Kontakte in die Wirtschaft zu pflegen, die unter der Rahmenbedingung der Drittmittelfinanzierung an Bedeutung gewinnen. Diese Netzwerke erhalten mitunter formale Gestalt, in Form von AbsolventInnen- oder Alumni-Verbänden, deren Wert für den eigenen naturwissenschaftlich-technischen Karriereverlauf unterschiedlich bewertet wird.

Aus Sicht von Betrieben sind Netzwerke – wie für EinzelakteurInnen – eine Ressource zur Deckung ihrer Bedarfe. Diese betriebsbezogene strategische Bedeutung persönlicher Netzwerke zeigt sich konkret am Thema des **Recruiting neuer MitarbeiterInnen**, wie bereits dargestellt wurde (vgl. Kap. 5.2.1.1). Der Rückgriff auf die persönlichen Kontakte und die Netzwerke der MitarbeiterInnen ist ein üblicher Weg, Bewerbungen für Stellen anzuregen, insbesondere auch auf höheren Hierarchieebenen.

Der Schwerpunkt forschungs- und wissenschaftsbezogener Förderprogramme der letzten Jahre auf **kooperativen Projekten** (z.B. österreichische Strukturprogramme oder europäische multidisziplinäre Forschungscooperationsprojekte) rückt die Frage der Vernetzung und der Wichtigkeit von Kontakten für die strategische Positionierung wissenschaftlicher Forschungsstätten noch einmal ins Zentrum. Auch die Entwicklungen rund um die nationale **Exzellenzstrategie** lassen die Bedeutung von Vernetzungen bestehender Forschungseinrichtungen mit dem Ziel der Bündelung von Ressourcen wachsen (vgl. bspw. FWF 2006). Netzwerken wird also für die Wissenschaft und Forschung betreibenden Einrichtungen auch im internationalen Kontext weiter an Bedeutung gewinnen.

Auf Ebene der einzelnen WissenschaftlerInnen und TechnikerInnen war dieser Bereich bzw. die Herausforderung der Vernetzung vor diesem Hintergrund kein Thema in ihren Biographien – die Förderung von Spitzenforschung zielt auf eine sehr kleine und mitunter männliche Zielgruppe und hat für die im Rahmen dieser Studie interviewten AkademikerInnen des Feldes keine Relevanz.

### **8.2.1.2 Die fachliche Funktion von Netzwerken**

Eng an die strategische Funktion von Netzwerken grenzt eine fachliche Funktion an. Der Wunsch, in Informationsströme eingebunden zu sein, besteht hier in ähnlicher Weise; allerdings ist die Art der Information, die über Netzwerke gesucht und ausgetauscht wird, inhaltlich-fachlicher Art. Diese Funktion von Netzwerken sehen in erster Linie jene AkademikerInnen, die ihre Karrierestrategien an fachlicher Vertiefung und Spezialisierung ausrichten. Für ihre Karrierehandeln und die Gestaltung einer subjektiv stringenten Berufslaufbahn stellt der Zugang zu Netzwerken eine Informationsressource dar, die eine kontinuierliche Entwicklung unterstützen kann.

In dieser Funktionszuschreibung an Netzwerke kommt häufig die Wahrnehmung der Naturwissenschaft/Technik als ein sehr **dynamisches Feld** zum Ausdruck. Die Quantität an verfügbarem Wissen, die Geschwindigkeit der Entwicklungen, die wechselnden Themen der Mainstream-Forschung – um an diesen Veränderungen ‚dranzubleiben‘, ist die Nutzung von Netzwerken zur Beschaffung und Vertiefung von Informationen wesentlich.

Es spielen sowohl formelle wie informelle Netze eine wichtige Rolle, um die gewünschten fachlichen Informationen zu beziehen, so etwa internetbasierte Foren:

*Man kann sich an ein Forum anschließen, man kann Informationen austauschen, man kann abhören, also anschauen, was die zur Verfügung stellen, man sieht, wie Leute Probleme gelöst haben und findet dadurch schneller eine Lösung für das eigene Problem – das ist dann wesentlich leichter. Das hat schon [einen] sehr großen Vorteil. (MA26w:77)*

...oder Arbeitsgruppen:

*Und bei solchen Sachen ist man relativ schnell weg, wenn man nicht dauernd dabei ist. Wenn ich fachlich jahrelang auf einem Gebiet wissenschaftlich arbeite, wie es auf der Uni vielleicht möglich ist, ist es wahrscheinlich nicht so tragisch, wenn ich einmal ein Jahr daheim bleibe. Da bin ich schnell wieder eingestiegen – wenn man ein wirklich spezielles Fachgebiet hat. Aber da, wenn ich bei irgendwelchen Netzwerken, Arbeitsgruppen, was immer da läuft, ein paar Mal nicht auftauche, kann man leicht weg sein. (MA55m:50)*

...oder Veranstaltungen:

*Auf jeden Fall. Beruflich ist es definitiv ein Thema. Je länger ich in dem Unternehmen bin, umso mehr Kontakte knüpft man natürlich und umso offensichtlicher wird es, wie wichtig es ist, das man einfach gewisse Veranstaltungen besucht. Zu unserem Thema könnten wir jeden Abend wohin gehen, aber das wäre nicht sinnvoll, das ist auch nicht lustig auf die Dauer. Aber es ist trotzdem so: Der persönliche Kontakt ist einfach diese Netzwerke trotzdem auch zu nutzen. Finde ich auf jeden Fall interessant, weil es geht nicht immer darum zu sagen, man geht jetzt hin, wenn man irgendwelche Kunden akquirieren möchte und das dann nicht... Man will mal wissen, welche Themen sind für wen auch interessant, einfach um sich auszutauschen. In dem Sinn finde ich es auf jeden Fall wichtig. (MA15w:70)*

...oder auch weitere Informationsquellen:

*Ich glaub, dass das eine Sache ist, die halt im Laufe der Jahre der Arbeit wächst. Dass man halt Leute kennen lernt und dann auch weiß, wen man mit welcher Frage ansprechen muss. Wenn Sie das unter Netzwerken verstehen, glaube ich, dass es sehr wichtig ist. (MA19w:70)*

Auch informelle Vernetzungen haben großen Wert für die fachliche Information. Das *socializing* im Betrieb, das Plaudern in den Arbeitspausen etc. ist wertvoll, um Informationen über aktuelle Entwicklungen zu erhalten. Hierzu bemerkt eine Informatikerin

*Ich hab auch mit einem Kollegen, der etwas länger in der Firma ist, darüber gesprochen, aber das ist, [ich] beobachte [einen] Unterschied zwischen den älteren Kollegen und den jüngeren. Vielleicht können die jüngeren das nicht, haben das nicht kennen gelernt, weil sie es nirgends gesehen haben – aber bei den Älteren, [die] vermissen oft eben so was, dass man sich auch während der Arbeitszeit auf Kaffee oder Zigarette trifft und Informationen austauscht. So kann man über alles Mögliche reden – vielleicht kommen irgendwelche Ideen oder irgend so was, kann sein, ja? (MA26w:69)*

Interessant ist, dass mehrere GesprächspartnerInnen, die die Wichtigkeit von Netzwerken in fachlicher Hinsicht betonen, sich im selben Atemzug von der strategischen Verwendung von Vernetzungen **abgrenzen**: für fachliche Informationen ja, für die eigene Karriere nein. Dieses Argumentationsmuster findet sich sowohl bei Frauen als auch bei Männern, wie die folgenden beiden Beispiele zeigen.

*Sie sind wichtig, um Fachwissen zu erwerben. Ich habe Glück, dass ich mittlerweile ein großes Netzwerk habe, international, bei der EU gab es auch die Möglichkeit, Netzwerke aufzubauen. Diese Netzwerke waren auch für meine Aufgaben wichtig und haben das beeinflusst. Durch diese Netzwerke habe ich über die neuen Sachen erfahren, die es damals in Wien nicht gegeben hat, und das ist sicherlich sehr wichtig. Bei der Karriere – um meinen Dienstposten zu bekommen, das habe ich nie gehabt, das ist auch nicht – das ist auch sehr in der Kultur oder in der Erziehung. Ich weiß nicht – manche Leute wollen alles selbst schaffen, und für andere ist es kein Problem, um Hilfe zu bitten. Ich bin sehr froh, dass ich alles alleine schaffen konnte. (MA32w:32)*

*Nicht wirklich. Sagen wir so: hauptsächlich interne Netzwerke, natürlich insofern aber, als es die, mehr für die Gruppe – dass die Zusammenarbeit mit den anderen Leuten funktioniert, die Organisation der Zusammenarbeit. Für meine persönliche Entwicklung eigentlich nicht. Zumindest weiß ich nichts davon. (MA18m:60)*

Netzwerke werden besonders von dieser Gruppe ambivalent gedeutet. Von dem Kontext der geschlossenen Seilschaft, der Vetternwirtschaft und Protektion will man sich abgrenzen, das Kennen ‚relevanter‘ AkteurlInnen ist aber durchaus ein wesentlicher Aspekt für die eigene Arbeit.

Ob man daraus ableiten kann, dass in fachlich motivierten Vernetzungen im Gegensatz zu den klassischen Seilschaften keine Ausgrenzungsmechanismen wirksam sind (vgl. auch Kap. 8.2.2), ist offen zu lassen. Denn diese idealisierende Sichtweise des rein fachlichen Austauschs trägt nur bis zu einer bestimmten Grenze – jener nämlich, an der **Konkurrenz** zum Thema wird. Wer in fachbezogenen Netzwerken vernetzt ist, ist letztlich auch KonkurrentIn – um rare Forschungsaufträge, knappe Fördergelder und um Positionen im naturwissenschaftlich-technischen Feld. Ein Chemiker bringt diese Ambivalenz aus seiner Erfahrung zur Sprache:

*Das Problem ist, dass es in jedem Gebiet so ist, dass die Leute gegeneinander arbeiten, das ist furchtbar. Und das Netzwerk hat immer das im Hintergrund – also, es gibt vielleicht eine Liste, dass man die Leute leichter kontaktieren kann, was die Erleichterung wäre. Aber man muss aufpassen, weil man arbeitet da immer gegeneinander und nimmt sich gegenseitig die Aufträge oder Forschungsergebnisse weg. Es klingt zwar immer so positiv, sollte es eigentlich auch sein, aber... (MA57m:53)*

#### ■ **Ressourcenschonung – betriebsbezogene Sichten auf fachlich ausgerichtete Netzwerke**

Als ein Anspruch an die fachlich motivierte Nutzung von Netzwerken kann aus der Sicht des Betriebes Ressourcenschonung formuliert werden. In einem dynamischen Umfeld, in dem viele Menschen in ähnlichen Gebieten arbeiten und fachliche ‚Überlappungen‘ entstehen, kann man...

*...durchaus Ressourcen und Energie und Zeit sparen, wenn man da die entsprechenden Kontakte hat. Es wird immer internationaler, die Welt wird kleiner – man sieht es an Publikationen, an den Tagungen, aber auch am Patentwesen, wo es immer mehr Patentanmeldungen gibt, wo immer mehr Länder da sichtbar engagiert sind. Das heißt, man kann jetzt japanische Patente in englischer Übersetzung gratis aus dem internet runterladen... Also, die Welt ist da sehr klein geworden. (MA7w:77)*

Bestehende Netzwerke formeller und informeller Art bilden hier eine Ressource im Sinne eines vereinfachten Zugangs zu fachlicher Information, aber auch des Zugangs zu potenziellen KooperationspartnerInnen.

#### ■ **Managementaufgabe Networking?**

An der Grenze zwischen fachlichen und strategischen Funktionen sehen sich MitarbeiterInnen mitunter, wenn sie aus der betrieblichen Notwendigkeit heraus Netzwerke betreiben und pflegen müssen. Vor allem AkademikerInnen, die primär eine fachlich orientierte Karriereorientierung verfolgen, finden sich aus fachlich-strategischen Notwendigkeiten heraus in der Situation, Netzwerken zu müssen – oder zum Glück gerade noch nicht, wie eine Informatikerin im folgenden Zitat beschreibt:

*Ich glaub aber, dass es für gewisse, oder ab einer gewissen Ebene für gewisse Betriebe einfach erforderlich ist. Im Sinne von Geschäftsakquirierung, im Sinn von Produkte Platziere, wie auch immer. Ich bin froh, dass es in meiner Funktion nicht erforderlich ist. (MA28w:50)*

Der Wunsch, eine hoch qualifizierte, spezialisierte Karriere haben zu können, ohne dabei in Management-Aufgaben gedrängt zu werden, wird in den Erzählungen solcher MitarbeiterInnen deutlich (vgl. Kap. 9.1). Das Verschwimmen der Grenzen zwischen inhaltlich-fachlichen und managementbezogenen Aufgaben, auch zwischen der Vertiefung und der gleichzeitigen Notwendigkeit, den Überblick zu bewahren, und damit auch das Verwischen der Grenzen zwischen der fachlichen und der strategischen Funktion von Netzwerken, ist nicht im Interesse jener AkademikerInnen. Ein Biologe formuliert seine Wahrnehmung dieser Anforderungen der Arbeit folgendermaßen:

*Mir kommt schon vor, das hängt mit dem zusammen, dass viele Dinge, dass es immer wieder um Strategien und so Geschichten geht. Wir haben ja viele Bereiche, wo man nicht sagen kann, da ist man Spezialist, und „Das mach ich jetzt und kann ich jahrelang machen“, sondern man muss sich dauernd ausrichten nach Modeströmungen, und dann ist die Frage: Wo mischt man mit? (...) Das ist für mich ein Punkt, was ein Institutsleiter oder ein Arbeitsgruppenleiter machen muss. Und das ist der Grund, warum ich das nicht machen kann und will. Das ist mir zu abgehoben. (...) Vernetzen auf fachlicher, inhaltlicher Ebene tu ich gerne. Das sind für mich die Unterschiede. Auf dieser Ebene fühl ich mich auch wohl. (MA55m:50-58)*

### 8.2.1.3 Die soziale Funktion von Netzwerken

Netzwerke erfüllen für die AkademikerInnen auch wichtige soziale Funktionen. Diese sozialen Funktionen, die von GesprächspartnerInnen beiderlei Geschlechts angesprochen werden, beziehen sich in erster Linie auf die funktionierenden Beziehungen im unmittelbaren Arbeitsumfeld. Es geht um eine „stabile Arbeitsumgebung“ (MA20m:69), in der die „Zusammenarbeit in der Gruppe mit den anderen Leuten“ (MA18m:61) funktioniert. Begriffe wie „Sicherheit“ (MA62w:67), „wohlfühlen“ (MA73w:100), „Sympathie“ (MA19w:31) oder „menschliche Qualitäten“ (MA52m:108) fallen in diesem Zusammenhang. Eine Biologin formuliert die Wichtigkeit des sozialen Netzes für sie so:

*Und ein ganz wichtiges Kriterium ist dieses soziale Netz, in dem ich arbeite. Wenn das funktioniert, kann ich sehr, sehr viel leisten, dann ist es mir das wert, und dann tu ich es auch. Und wenn es nicht passt, dann tu ich es nicht. (MA36w:74)*

In dieser Sichtweise kann ein funktionierendes Netzwerk (bzw. die Wahrnehmung eines Netzwerkes als ein in seiner sozialen Funktion funktionierendes) zu einer Basis eines Karriereverlaufs werden, die Diskontinuitäten auffängt oder im subjektiven Erleben gar nicht erst entstehen lässt.

Eine Chemikerin sieht ihr Netzwerk in seiner sozialen Funktion und nimmt es als gestaltbar wahr – woraus sich eine hohe Qualität und Tragfähigkeit des Netzes ergeben kann:

*Für mich kommt es darauf an, mit wem ich ein Netzwerk bilde – wo ich sage: Das sind adäquate Partnerinnen und Partner, da gibt es einen Gleichklang, gleicher Zugang, mit dem oder der kann ich, Handschlagqualität, so. (...) Ich bin ein Fan von Synergien-Knüpfern – ich liebe das, also ganz einfach, ja, da könnte man was gemeinsam machen und so, und das geht dann auch irrsinnig gut. (MA31w:38)*

Die Annahme, dass **Männer** ihren Netzwerken weniger soziale Funktionen zuschreiben würden, lässt sich aus diesen Gesprächen nicht bestätigen – eher das Gegenteil ist der Fall. Die soziale Dimension in den beruflichen Netzwerken ist sehr wesentlich, zumindest auf der sprachlichen Ebene präsent. Gefragt nach ihren Netzwerken der beruflichen Karriere sprechen Männer häufig von „Freunden“, und die Grenzen zwi-

schen Kollegen und Freunden verschwinden, wenn die „Wellenlänge die gleiche“ (MA30m:53) ist:

*Ich hab schon ein Netzwerk aufgebaut, aber ich hab immer, wenn ich wo hingekommen bin, relativ schnell Freunde gefunden, also, hab mir da ein Netzwerk aus Freunden gesucht. (MA8m:50)*

Diese Sichtweise auf die Sphäre des Berufs und der beruflichen Arbeitsumgebung als eine, die mit Begriffen aus der Privatsphäre belegt werden kann („Freunde“, „Familie“) ist interessant und lässt bis zu einem gewissen Grad von einer Entgrenzung der beruflichen und privaten Lebenssphäre sprechen (zur Entgrenzung von Beruf und Privatleben vgl. auch Kap. 7.1). Die unterschiedliche Einbindung in und das unterschiedliche Verhältnis zu beruflichen Umgebungen, respektive Institutionen, hat Nowotny (1986) im Rahmen ihrer Analysen der geschlechtlichen Struktur von wissenschaftlichen Institutionen für Frauen und Männer idealtypisch unterschiedlich entworfen. Demnach stellen Einrichtungen für Männer ein „mobiles und aufregendes Zuhause“ dar, das sie emotional versorgt und gleichzeitig einen passenden Rahmen für das Annehmen intellektueller Herausforderung darstellt. Frauen erleben demgegenüber unannehmbare Bedingungen, sind aber auf die Funktion der Institution angewiesen (ebd.:19).

Dieser Überlegung sei nun ein Zitat eines Kulturtechnikers nachgestellt, der sein berufliches Umfeld als „Familie“ bezeichnet. Die Verwendung dieses Begriffs bringt die ‚private‘ Beziehung dieses Mannes mit seinem beruflichen Netzwerk in seiner also sozialen Funktion deutlich zum Ausdruck:

*Vielleicht – es gibt im Wasserbereich, das muss man bundesweit sehen... Ich sage immer: Das ist die Wasserfamilie. Also, das kann man als Netzwerk bezeichnen. Es sind einfach vom universitären Umfeld – andererseits die Zivilingenieure, mit denen wir zusammenarbeiten, da kann man durchaus die Kammer als Netzwerk bezeichnen, wo man Kontakte hat, und wo man auch diese Familie auch kennen lernt. Man sitzt ja auch beisammen, redet nicht nur über Fachliches, lernt sich natürlich auch kennen. Dann gibt es entsprechende Tagungen und Veranstaltungen und Seminare, und der Personenkreis ist also eingeschränkt. In diesem Sinn ist es ein Netzwerk, dass man sich in dieser Familie Wasser mit einem Wasserproblem halt den richtigen Ansprechpartner vielleicht suchen kann. (MA4m:50)*

Ein Physiker bringt diese Argumentation auf den Punkt: „Für mich ist Netzwerk so ein neumodisches Schlagwort – früher hat man halt ‚Freundschaften‘ dazu gesagt“ (MA40m:85).

Entsprechend einer durchaus unterschiedlichen Wahrnehmung von Netzwerken und der ihnen zugeschriebenen Funktionen erzählen die GesprächspartnerInnen auch von höchst unterschiedlichen Aspekten ihrer Vernetzungen. Es sollen hier einige interessante Momente herausgegriffen und dargestellt werden.

### **8.2.2 Zur Entstehung von Netzwerken**

**Netzwerke wachsen mit der Zeit.** Dieser naheliegende Aspekt wurde von Granovetter (1973, zit. nach von Stebut 2003:48ff) in seiner Netzwerkforschung als ein wesentliches Charakteristikum der Bindungen in Netzwerken identifiziert; die gemeinsam verbrachte Zeit ist neben einer emotionalen Nähe, der Intensität der Beziehung und der gegenseitigen Unterstützung für die Art und Qualität der Bindungen prägend.

Das Entwickeln von Netzwerken im Lauf der Zeit bzw. im Karriereverlauf ist eine grundlegende Entwicklung, die in vielen Interviews herausgestrichen wird. Die Netzwerke entstehen im Lauf der Arbeit, wenn man über Projekte oder Veranstaltungen Kontakte knüpft. In gewisser Weise „passieren“ einem die Vernetzungen, sie sammeln sich an über die Zeit, auch wenn man sie nicht bewusst „so pflegt“ oder „generell nicht der Typ“ dafür ist:

*Ich bin da nicht so, dass ich's sehr pflege. Ich seh die Leute halt, wenn es bei den Projekten so Halbjahrestreffen gibt, oder wie oft das auch immer fixiert ist, und da lernt man die Leute kennen. Und wenn man auf einer Konferenz ist, redet man wieder mit den gleichen usw. – as ist schon eine Art von Networking. (MA33w:98)*

*Wobei ich generell nicht der Typ bin, der extrem darauf schaut, dass er sich Netzwerke aufbaut, sondern ich komm in Kontakt mit Leuten und das geht relativ automatisch. Aber ich bin nicht der Typ, der das sucht. (MA21m:58)*

*Hm, ja, eigentlich hat sich viel in der Vergangenheit ergeben, das ich jetzt gut nutze. (MA23w:63)*

Oftmals sind es die ehemaligen StudienkollegInnen, mit denen sich der Kontakt über lange Jahre hält. Zahlreiche InterviewpartnerInnen erwähnen auf die Frage nach ihren Netzwerken alte freundschaftliche Kontakte aus Studienzeiten, was eine starke Prägung von Beziehung unter den Rahmenbedingungen des Studierens nahe legt.

*Sonst, ja, treff ich mich schon noch mit StudienkollegInnen, das sind schon Freundschaften, die geliebt sind. (MA39w:69)*

Ein Aspekt dieses Themas ist auch jener, dass in spezifischen Fachereichen der „Personenkreis eingeschränkt“ (MA4m:50) ist bzw. die Szene in Österreich oder auch in der ganzen Welt überschaubar ist. Man kennt einander, man trifft immer wieder dieselben Menschen, wie eine Meeresbiologin erfahren hat:

*Ja, [ein „globales Netzwerk“] ist spannend, aber ist bei Meeresbiologen sehr normal (...) Ich hab in ganz Südamerika, egal wo immer, jemanden getroffen. (MA45w:69)*

Dem gleichsam zwangsläufigen Entstehen oder Sammeln von Kontakten im Lauf der Zeit gegenüber erscheint in Gesprächen mit Frauen häufig der Aspekt der aktiven Arbeit, die notwendig ist, um Vernetzungen aufzubauen und zu pflegen, denn „von alleine passiert das nicht“ (MA24w:54). Die eben zitierte Meeresbiologin betrachtet ihr globales Netzwerk als eine Investition, die sich lohnt:

*Und es ist auch wichtig, das zu pflegen. Was auch Arbeit ist, da muss man Zeit investieren – aber die Arbeit lohnt sich auch, definitiv. Zum Beispiel, wenn man wo hinfährt - ich mach das so: Wenn ich wo bin, und ich weiß, da ist jemand in der Nähe, den ich kenne, dann melde ich mich auch, und verabrede mich mit den Leuten auf einen Kaffee, mehr ist es meistens ja nicht. (MA45w:66f)*

### **8.2.3 Schließungs- und Ausschlussmechanismen in Netzwerken**

Netzwerke zu haben und zu pflegen bedarf – neben der Zeit – also auch der Arbeit. An diesem Punkt sehen viele Frauen ihre Netzwerkaktivitäten an einem Ende angelangt. Bei knappen Zeitbudgets durch eine doppelte Verantwortung im beruflichen und privaten Bereich sind die für die unmittelbare Aufgabenerfüllung nicht notwendigen Kontaktpflege einer der ersten Posten, an dem Zeit eingespart wird. In der Literatur wird diese

zeitliche Einschränkung von Frauen prominent als Grund für ihre schlechten Teilhabechancen in Netzwerken thematisiert (vgl. bspw. Birbaumer 2002).

Auch die befragten AkademikerInnen nehmen in ihren Erzählungen über Netzwerke häufig eine Außenperspektive ein. Sie beobachten das Funktionieren informeller Netzwerke und erwähnen zugleich ein „Manko“ (MA6w:48) im eigenen Netzwerken: Sie bezeichnen sich als „leider nicht so gute“ (MA7w:64) oder „absolut keine Netzwerkerin“ (MA28w:46); sie seien, vielleicht weil sie „vom Charakter nicht der Typ“ (MA47w:54) seien, diesbezüglich „nachlässig“ (MA56w:59). Einige äußern auf Basis ihrer subjektiv wahrgenommenen Netzwerk-Defizite die Absicht, das Netzwerken zu „forcieren“ (MA41w:76).

Diese defizitorientierte Selbstwahrnehmung bezieht sich deutlich auf das Nutzen strategischer Funktionen von Netzwerken. Danach gefragt, ob Netzwerke für sie und ihre berufliche Entwicklung bedeutsam (gewesen) seien, verneint eine Chemikerin,

*weil ich da eher Schwächen habe, persönlich. Bin mir aber bewusst, dass das eine sehr wichtige Geschichte ist. Und ich sehe natürlich, dass Jobbesetzungen, dass das sehr viel bringt, wenn man die entsprechenden Kontakte hat. (MA6w:48)*

Aus ihrer offensichtlichen Außensicht auf die relevanten Netzwerke meint eine Interviewpartnerin hinsichtlich interner Karrieresysteme im Betrieb:

*Ich glaub, es geht sehr viel auch über Netzwerke, über firmeninterne Netzwerke, über informelle Kontakte, und wie man sich immer positioniert hat und von den Leuten wahrgenommen wird. (MA67w:95)*

Sie steht im Augenblick vor dem Dilemma, über diese Netzwerke aufgrund ihrer eingeschränkten Anwesenheit im Betrieb nicht verfügen zu können:

*Was schon ist: Jetzt mit den Kindern werden die Netzwerke halt immer weniger. Das seh ich schon negativ. Ich schaff es kaum mehr, dass ich wirklich private soziale Kontakte pflege, weil ich total fertig bin, wenn das alles erledigt ist am Abend. (ebd.:65)*

Dieses Problem des **fehlenden Zeitbudgets** aufgrund familiärer Aufgaben wird von mehreren Müttern – aber keinem Vater – thematisiert, was wieder als Hinweis auf die ungleiche Verteilung der Verantwortung im privaten Bereich gelesen werden kann (vgl. Kap. 7.2.3). In einer Situation der Doppelbelastung durch Beruf und Familie und des dadurch notwendigen schonenden Einsatzes der eigenen Zeitressourcen wird an der ‚zusätzlichen‘, für die direkten Arbeitsanforderungen nicht unmittelbar notwendigen Netzwerkarbeit gespart, wie im obigen Zitat deutlich wurde. Die dadurch hervorgerufene strukturelle Ausschließung von Frauen aus relevanten Netzwerken wurde vielfach untersucht (vgl. Kap. 1.2).

Doch die Schließung informeller Netzwerke lässt nicht nur Frauen außerhalb stehen. Die als ‚old boys network‘ (vgl. Kap. 1.2) bezeichneten informellen und traditionellen Strukturen von Organisationen machen auch für Männer Ausschluss-Effekte spürbar. Die firmeninternen Netzwerke im Betrieb im privatwirtschaftlichen Sektor, erzählt ein Mathematiker,

*spielen eine große Rolle bei unseren Gründern – das sind die Alteingesessenen, die von Anfang an dabei waren. Die haben ein Netzwerk aufgebaut, aber da ist es nicht mehr so leicht, reinzukommen. (MA69m:47)*

Es bleibt vor allem die Intransparenz informeller Netzwerke, auf die sich die Kritik an Netzwerken richtet. Nicht zu wissen, welche Kriterien bei einer Auswahl angewandt werden – vor allem, wenn sie nicht leistungsbezogen erscheinen –, erzeugt die Frustration, die ein Aussteiger aus dem naturwissenschaftlichen Bereich erfahren hat, als seine Bewerbung als Lehrer offenbar nicht nach Leistungskriterien bearbeitet wurde:

*Bin ich nicht vorurteilsfrei [Anm.: was Netzwerke betrifft].(...) Ich war immer so: Es muss nach der Qualifikation entschieden werden. Drum hab ich mich beim Stadtschulrat in Wien dann nicht mehr beworben, weil das war für mich intransparent, und ich hab das Gefühl gehabt, wer am öftesten anklopft und sich vordrängt, der kriegt das dann auch. Und das wollte ich nicht, ich hab mich diesem Stil verweigert. (MA63m:52)*

#### **8.2.4 Frauennetzwerke**

Nicht zuletzt aufgrund der Schließungs- und Ausschlussmechanismen gegenüber Frauen in männlich dominierten Netzwerken konstituieren sich zunehmend Vernetzungen gezielt für Frauen. Diese Frauennetzwerke in den ‚frauenuntypischen‘ Arbeitsfeldern Naturwissenschaft und Technik haben eine bald 20-jährige Tradition und haben in dieser Zeit zahlreiche Formen und Ausprägungen angenommen.

Im deutschsprachigen Raum war der seit 1977 stattfindende Kongress „Frauen in Naturwissenschaft und Technik“ ein wesentlicher Impuls bei der Konstituierung überregionaler Arbeitsgruppen, Netzwerke und Vereine, die als Interessensverbände, Vernetzungs- oder Informationsmedien agieren<sup>71</sup>. Ziel ist stets die Förderung und Unterstützung von Frauen in diesen männerdominierten Arbeitsfeldern. Auch auf stärker regionaler Ebene bzw. in fachspezifischen Vereinigungen finden diverse Vernetzungsaktivitäten von/für Frauen Umsetzung, beispielsweise im Rahmen von Fachgesellschaften<sup>72</sup>. Im Sinne gezielter Frauenförderung existieren eine Reihe von Vernetzungsinitiativen durch Einrichtungen der Öffentlichen Hand<sup>73</sup>. Schließlich spielen auch im privatwirtschaftlichen Bereich innerhalb großer Betriebe bzw. Konzerne Frauenvernetzungsaktivitäten auf betrieblicher Ebene eine zunehmende Rolle<sup>74</sup>.

Die Frauen des Samples dieser Untersuchung sind über formale Frauennetzwerke kaum vernetzt. Die Information über bestehende Netzwerke ist hier jedoch nicht der Grund für die geringe Einbindung, denn die meisten wissen von Initiativen und Angebo-

---

<sup>71</sup> z. B. Verein von Frauen in Naturwissenschaft und Technik NUT e.V./Deutschland (<http://www.nut.de>), Deutscher Ingenieurinnen Bund e.V. – dib/Deutschland (<http://www.dibev.de>), Koryphäe – Medium für feministische Naturwissenschaft und Technik/Österreich (<http://fluminut.at/> bzw. <http://koryphaee.at/index.html>).

<sup>72</sup> z. B. Fachgesellschaften, bspw. im IT-Bereich: IT4her oder IT-Salon pour elle der österreichischen Computer Gesellschaft (<http://www.it4her.ocg.at/>, <http://www.it4her.ocg.at/>

<sup>73</sup> z. B. Vernetzungsinitiativen über FEMtech oder w-fORTE, oder Nachwuchsförderung an Universitäten wie bspw. über das Wissenschaftlerinnenkolleg Internettechnologien an der TU Wien (<http://wit.tuwien.ac.at/index.html>)

<sup>74</sup> Bei den Betrieben unseres Sample wurde in drei Einrichtungen von Frauennetzwerken berichtet (b8, b11, b18).

ten, und geben – bei grundsätzlichem Interesse – zumeist Zeitmangel als Grund für ihre bisher nicht erfolgte Teilnahme an.

Doch nicht alle zeigen eine positive Einstellung zu derartigen Vernetzungsaktivitäten, es gibt unterschiedliche Arten von Vorbehalten. Vor dem Hintergrund der oben dargestellten zugeschriebenen bzw. erwarteten **Funktionen und Funktionsweisen** von Netzwerken beispielsweise leisten formale Frauennetzwerke unter Umständen nicht das, was die Akademikerinnen von Vernetzungen erwarten.

Eine Kulturtechnikerin meint beispielsweise mit Blick auf die aus ihrer Sicht notwendige Zeit für das ‚Reifen‘ von Netzwerkbeziehungen:

*Weniger halte ich von so künstlich geschaffenen Netzwerken. Da hab ich das Gefühl, man versucht so krampfhaft Netzwerke zu basteln, und das funktioniert oft nur bis zu einem sehr beschränkten Maße. Meine Erfahrung ist, dass man schwer auf Befehl Netzwerke zusammenspannen kann. Die wachsen einfach in einer zeitlichen Komponente... und beruht auch auf Verstehen und Sympathie der einzelnen Leute zueinander. (MA19w:71)*

Dabei wird aufgrund der Marginalität von Frauen auch an der Schlagkräftigkeit von Frauennetzwerken gezweifelt. Das Fehlen von Frauen genau in den entscheidungsrelevanten und einflussreichen Positionen ist in männerdominierten Bereiche problematisch. In einer strategischen Sichtweise auf Netzwerke (vgl. Kap. 8.2.1.1) wären aber gerade jene einflussreichen VernetzungspartnerInnen von Wert für die eigene Karriere:

*Ich weiß nicht, ob das was bringt, denn die Frauen sitzen nicht in den relevanten Positionen – noch nicht –, das heißt: Wofür sollen sich die Frauen vernetzen? (MA71w:167)*

Im folgenden Zitat einer Verfahrenstechnikerin kommt ihre unterschiedliche funktionsbezogene Besetzung von formalen und informellen Netzwerken zum Ausdruck; formale Netzwerke schließen sich selbst aus – wertvoll im Sinne einer Stärkung sind informelle Kontakte:

*Das ist so eine Gretchenfrage, ob das [Anm.: Frauennetzwerke auf betrieblicher Ebene] nützlich wäre, weil eventuell schließt man sich damit aus. Wobei ich schon darauf achte, wenn einmal eine Kollegin auftaucht, dass ich da gleich einen guten Kontakt habe. Weil: Man hat einen anderen Zugang, irgendwie. (MA47w:76)*

Diese Argumentation des „**eigenen Ausschlusses**“ verläuft parallel zum kritischen Diskurs in Zusammenhang mit Frauenförderung im Allgemeinen. So werden Frauennetzwerke häufig ambivalent bezüglich ihrer positiven Wirkung auf die Integration von Frauen gesehen. Denn mit der Abgrenzung gegenüber Männern und ihrem Ausschluss werden wieder Ausschlussmechanismen reproduziert, die man eigentlich überkommen möchte. „Die Mischung macht’s aus“, meint eine Akademikerin (MA62w:76), und das Ziel muss ein Miteinander der Geschlechter sein, wie eine andere Gesprächspartnerin deutlich macht:

*Und dann bloß, weil es eine Männergesellschaft gibt, ein weibliches Pendant zu schaffen, halte ich für ein Armutzeugnis. Wir machen es gemeinsam oder gar nicht. (MA13w:117)*

Ein weiteres Moment bei der Ablehnung von Frauennetzwerken ist die Erfahrung, dass zwischen derartigen Netzwerken bzw. dem Anspruch der Förderung von Frauen keinerlei Verbindung zur eigenen beruflichen Realität wahrgenommen wird. Frauen, die sich erfolgreich im Feld bewegen, nehmen häufig keine Diskriminierungen aufgrund

ihres Geschlechts wahr („**Diskriminierungsparadoxon**“, vgl. Kap. 9.3.3) und sehen daher keinen Anlass, sich über Diskriminierungserfahrungen auszutauschen.

*Also, ich krieg da sehr oft Mails oder so was – es war am Anfang vom Studium auch so: Ja, die Frauen in der Technik, und da gibts ein eigenes Tutorium oder so – aber das hat mir erstens nicht so zugesagt, weil es eher in das ausgeartet ist, dass sehr viele Frauen dort auch noch gesagt haben, ja, alle Männer sind so arg und was weiß ich, und diskriminieren, und mir ist es nie so ergangen. Also waren es dann durchaus, weil ich auch nicht so viel Frauen gekannt hab im Studium, männliche Netzwerke. (MA33w:94)*

### **8.2.5 Mentoring und persönliche Förderung**

Mentoring bezeichnet eine spezielle Konstellation der Vernetzung, nämlich zwischen einem etablierten Mitglied einer Einrichtung (Betrieb, Universität,...) und einer (noch) unerfahrenen Person (vgl. für einen Überblick zu Mentoring bspw. die Beiträge in Buchmayr/Hauch/Salmhofer 2003, Bierbaumer/Kersic 2002, Schönfeld/Tschirner 2000). Das Ziel dieser Vernetzung ist es, den Eintritt der neuen Person zu unterstützen, indem man ihr ermöglicht, auf die Erfahrungen und das Wissen der erfahrenen Person zurückzugreifen, um so ihr eigene Karriere zu befördern. Inhaltlich geht es bei Mentoring vor allem um Informationen über Strukturen und Prozesse, über Kontakte und Ansprechpersonen, und auch um informelles Wissen über das ‚Innenleben‘ der Organisation. Auch die Herstellung von Kontakten und das Einführen der neuen Person in bestehende Netzwerke gehören unter Umständen zu Aufgaben eines/-r Mentors/-in. Bezüglich der Organisation und Strukturierung einer Mentoring-Beziehung finden sich in den Biographien der befragten AkademikerInnen zahlreiche Versionen.

Mentoring im Feld der Naturwissenschaft und Technik steht zumeist in einem engen Zusammenhang mit Frauenförderung. Im naturwissenschaftlich-technischen Arbeitsfeld, in dem Frauen deutlich unterrepräsentiert sind und männlich dominierte Netzwerke und Organisationskulturen ein Karrierehindernis für Frauen darstellen (vgl. Kap. 9 oder bspw. die Beiträge in Kraus 2000a), scheint neben der Unterstützung der Vernetzung der darin agierenden Frauen auch ihre gezielte persönliche Unterstützung ein Mittel ihrer Stärkung und Förderung<sup>75</sup>. Abseits dieser auf die Zielgruppe Frauen fokussierten institutionalisierten Projekte und Programme spielt Mentoring im Feld eine geringe Rolle.

Von institutionalisierten Mentoring-Programmen hat in der qualitativen Stichprobe nur ein geringer Anteil profitiert. Eine grundsätzlich positive Einschätzung von Mentoring als Instrument wird von so gut wie allen darüber befragten AkademikerInnen zum Ausdruck gebracht. Es wird als ein Instrument gesehen, das durchaus sinnvoll und hilfreich sein kann.

Dabei ist in größeren Unternehmen das Instrument des Mentoring als Unterstützung beim Firmeneintritt durchaus verbreitet – die Intensität und der Institutionalisierungsgrad dieser Begleitung dürfte sich jedoch stark unterscheiden. Die MentorInnen-

---

<sup>75</sup> Auf die mitunter ambivalente Bewertung gezielter Maßnahmen der Frauenförderung wurde im vorigen Abschnitt eingegangen.

Funktion bekommt verschiedene, vermutlich unternehmensspezifische und -passende Bezeichnungen; Die GesprächspartnerInnen nennen ihre MentorInnen „Patent“ (MA30m:56) oder „Buddies“ (MA66w:64), oder es ist schlicht „einer von den Alten“ (MA42w:55), der oder die neue MitarbeiterInnen in ihrer ersten Phase betreut oder begleitet.

Der Nutzen besteht in der Wahrnehmung der AkademikerInnen dabei vor allem im Herstellen von Kontakten, was wieder auf die große Bedeutung auch interner Netzwerke hinweist. Der/die BetreuerIn hilft nicht nur dabei, firmeninterne Abläufe kennen zu lernen, sondern vor allem, indem er/sie den/die Mentee in relevanten Kreisen vorstellt, Kontakte initiiert, sie/ihn zu Veranstaltungen mitnimmt etc.

Die Intensität von Förderbemühungen bei Eintritt in das Unternehmen ist dabei unterschiedlich, dürfte sich aber tendenziell eher in Grenzen halten. In einem Fall wird von der Verschriftlichung firmenbezogener Informationen und Regeln in Form einer „Einstiegermappe, in der man die wichtigsten Dinge nachschauen kann, organisatorische Dinge und so weiter“ (MA43w:47) erzählt, in einem anderen Fall verhält es sich folgendermaßen: „Wenn man bei uns neu ist, kriegt man so offiziell so einen Buddy da beige stellt, aber der zeigt einem gerade, wo das nächste Klo ist“ (MA66w:64).

Von institutionalisierten Mentoring-Programmen über solche Begleitmaßnahmen beim Eintritt ins Unternehmen hinaus wird in vier Fällen ausführlicher berichtet. Bei einem handelt es sich um ein Mentoring für Frauen in Führungspositionen in einem privatwirtschaftlichen Betrieb, das von beiden damit in Berührung gekommenen Interviewpartnerinnen als attraktives Angebot wahrgenommen wird (MA42w:57). Eine Informatikerin stellt an der Pärchenkonstellation des Mentoringprogrammes für weibliche Führungskräfte weniger den (möglichen) Gewinn für das eigene berufliche Fortkommen in den Vordergrund, sondern den Austausch mit einer Kollegin, der aus den üblichen hierarchischen Beziehungen herausgelöst ist. Konkret bekam sie über dieses Instrument die Möglichkeit, sich mit einer Kollegin aus einer anderen Abteilung auszutauschen, die ähnlich wie sie selbst Teamleitungsfunktion hatte, aber in keiner direkten Beziehung zu ihrem Arbeitsfeld steht; es ermöglicht einen Blick auf die Probleme von „halb-außen“ – außerhalb des eigenen Aufgabenfeldes und der hierarchischen Beziehungen, aber innerhalb des Unternehmens:

*Es war für mich einfach wichtig, mit einer Kollegin, in dem Fall, mich auszutauschen. Wie macht sie das, welche Kontakte hat sie? Und dass man da das Gefühl hat, es läuft tatsächlich so ab. Vielleicht hat der andere in dem Fall eine bessere Methode, um mit den Dingen umzugehen. (...) mich auszutauschen, ohne dass es in einer gewissen Hierarchie auch ist. Ich habe als Abteilungsleiterin auch eine Frau, und auch da ist der Kontakt gut, aber es war mir wichtig, mit einer anderen, mit der ich jetzt nicht in der gleichen Abteilung bin, Kontakt zu haben und mich auszutauschen. (MA41w:84)*

Weiters wurde von einer Mentorenschaft in zwei öffentlichen Einrichtungen berichtet. In der Landesverwaltung arbeitet das Mentoringprogramm primär „in Richtung Unterstützung der Frauen in der Landesverwaltung“ (PV2:60), wobei die spezielle Konstellation die ist,

*dass für Leute, die erkennbar Talente haben in Richtung mehr – das ist für mich in Richtung Übernahme Führungsverantwortlichkeit –, dass ich da ein Unterstützungsprogramm aufziehen kann, das losgelöst ist vom unmittelbaren sozusagen fachlich Vorgesetzten. Rückblickend, auch wie ich da herinnen angefangen habe, hab ich es*

*als sehr positiv und als Vorteil erlebt, dass es jemand gegeben hat, der sich Zeit genommen hat für mich und die Erfahrung weitergegeben hat. Es ist so angekommen, sozusagen dass man sagt, „Pass auf, wo stößt du dir die Hörner an? Und deine Wahrnehmungen passen da noch nicht, da gibt es im Hintergrund ganz andere Spielchen“ und Ähnliches, und das wird generell sehr angenehm erlebt. (ebd.:62)*

In einer Wiener Magistratsabteilung erzählt eine Mitarbeiterin vom Versuch, ein institutionalisiertes Programm auf die Beine zu stellen, in dem sie selbst als Mentorin fungieren wird. In diesem Bereich, „wo Frauen alleine auf weiter Flur sind“ (MA24w:49), geht es in erster Linie darum, Kontakte herzustellen, sich regelmäßig zu treffen und zu schauen, „was draus wird und was man machen kann“ (ebd.). In diesem Fall werden aufgrund der zu geringen Anzahl an Frauen, die eine Mentorinnenschaft übernehmen könnten, auch noch Männer als Mentoren tätig sein.

Als vierter Fall ist das MentorInnenprogramm an einer Fachhochschule zu erwähnen. Im Rahmen umfassender Programme zur Förderung von Frauen in der Technik wurde hier eine Mentoring-Konstellation zwischen Studentinnen und Kontaktfrauen aus Wirtschaftsunternehmen ermöglicht und durch ein Seminarangebot für die Teilnehmerinnen ergänzt, das ihnen helfen soll, sich im technischen Berufsfeld zu positionieren.

Als mehr informelle und nicht institutionalisierte Art des Kontakts mit Personen mit längerer innerbetrieblicher Geschichte wurde der Begriff vor allem von männlichen Gesprächspartnern gedeutet – was möglicherweise auf die Aufladung des Begriffs in Zusammenhang mit Frauenförderung interpretiert werden kann. Hier wird der Begriff des Mentoring mehr auf die Phase der Einschulung durch den „Vorgänger“ (MA51m:98) in der eigenen Tätigkeit bezogen, auf den „Chef“ (MA 72m:31), der einen Abteilungswechsel eines Mitarbeiters unterstützte, oder auf die „Kollegin“ (MA68m:69), die als Coach in einem informellen Setting fungiert.

Diese **persönliche Förderung durch den/die Vorgesetzte/n** wird als zentrale Voraussetzung für die positive Entwicklung innerhalb eines Betriebs von mehreren AutorInnen hervorgehoben. Gerade im Hochschulbereich ist die Förderung durch den/die BetreuerIn der Doktorarbeit der entscheidende Faktor beim Einstieg ins Wissenschaftssystem. Die fehlende Förderung von weiblichen Doktorandinnen vor allem nach ihrer Promotion wird von Wissenschaftlerinnen beklagt. Aber auch in privatwirtschaftlichen Unternehmen wurde die karriereförderliche Wirkung vor allem durch die unmittelbaren Vorgesetzten nachgewiesen (vgl. Seeg 2000:96ff).

Die Etablierung in der *scientific community* hängt in großem Maße von der Unterstützung und Förderung der BetreuerInnen ab – diese Erfahrung machten auch die befragten WissenschaftlerInnen und TechnikerInnen. Eine Wissenschaftlerin der außeruniversitären Forschung erzählt über die Unterstützung, die ihr zuteil wurde:

*Am Ende der Dissertation (...) hat mir sehr gut gefallen, von den Betreuern, auch von der [technischen Universität], muss ich sagen – weil der einfach geschaut hat, dass was weitergeht, dass wir Kontakte haben, dass wir publizieren können (...) was einfach ein Glück war. (MA17w:4)*

Nicht nur für die Möglichkeit der Etablierung in der wissenschaftlichen Gemeinschaft, sondern auch ganz pragmatisch für die Erreichung von Dienstposten ist die Fürsprache einer renommierten Person ein wesentlicher Aspekt. Über diese „Prozesse der Einflussnahme“ (Sørensen 1990:90, zit. nach von Stebut 2003:50), die in der eigenen wissenschaftlichen Organisation, aber auch darüber hinaus dafür sorgen, dass ein/e Aka-

demikerIn für eine Stelle in Erwägung gezogen wird oder auch nicht (ebd.), Satzteil fehlt. Eine Mathematikerin erzählt in Zusammenhang mit ihrer Berufung an eine Fachhochschule:

*Als die Frage war, ob ich eingeladen werde, an [Fachhochschule] zu kommen und einen Lehrauftrag zu übernehmen – das hab ich erst im Nachhinein erfahren, da hat ein Professor von mir aus Graz... Der hat meine Bewerbung gesehen, der hat gesagt, ja, er kennt mich und kann mich empfehlen. (...) Wenn er mich nicht gekannt hätte, wäre ich wahrscheinlich nicht hier. (MA01w:34)*

Auch in internationalen Kontexten des universitären Sektors ist die Fürsprache und Empfehlung durch relevante AkteurInnen eine notwendige Voraussetzung für Einladungen und Möglichkeit zu Forschungsaufenthalten, wie eine Biologin erzählt:

*Mich hätte keiner aus Wien angerufen, wenn ich nicht eine Empfehlung gehabt hätte von meinen Arbeitgebern damals. Auch Neuseeland – ich hätte nie eine bezahlte Stelle gehabt, wenn ich nicht vorher das Netzwerk und die Empfehlung gehabt hätte. (MA45w:67)*

### **8.2.6 Fazit – berufliche Netzwerke als Karriereressource**

Über die Bedeutung und Wichtigkeit von Netzwerken besteht im Feld kein Zweifel. Die Wahrnehmungen hinsichtlich der Funktionen und Nutzungsmöglichkeit für die eigene Karriere sind höchst unterschiedlich. Formelle wie informelle Netzwerke erfüllen aus Sicht der AkademikerInnen verschiedene Funktionen, die einander überlappen und je nach der subjektiven Karrierestrategie unterschiedliche Wichtigkeit erlangen. Das Erkennen eigener Defizite im notwendigen Netzwerken wird ebenso thematisiert wie die Ablehnung einzelner Funktionen von Netzwerken.

Die Einbindung in formelle, aber vor allem in informelle Netzwerke stellt eine zentrale Ressource für die Gestaltung eines friktionslosen Karriereverlaufs dar. Netzwerke können als ein karrierestützendes Netz betrachtet werden – oder, wie eine Bauingenieurin formuliert:

*Netzwerk ist was sehr, sehr Wesentliches. In dieser bewegten Zeit ist das ein zusätzlicher Sicherheitsboden, den man sich selber schafft. (MA62w:67)*

Die Funktionen, die NaturwissenschaftlerInnen und TechnikerInnen den Netzwerken in ihrem Arbeitsfeld zuschreiben und die sie als soziale Ressource ihrer Karrieregestaltung nutzen, lassen sich – wie sie in den vorigen Abschnitten diskutiert wurden – idealtypisch in einer Tabelle darstellen.

**Tabelle 8: Idealtypische Funktionen von Netzwerken aus der Sicht der AkademikerInnen**

	<b>Strategische Funktion</b>	<b>Fachliche Funktion</b>	<b>Soziale Funktion</b>
<b>Für mich</b>	Jobperspektiven: Informationen beziehen, sich positionieren Gestaltungsperspektiven	Fachinformation beziehen AnsprechpartnerInnen für fachliche Probleme kennen lernen	Arbeitsatmosphäre Herausforderung
<b>Für den Betrieb</b>	Kooperationsperspektiven: Öffentlichkeitsarbeit/Marketing Recruiting	Fachinformation beziehen – Ressourcenschonung KooperationspartnerInnen für neue Projekte kennen lernen	Vertrauen als Basis für Kooperationen

Quelle: L&R 2006

### **8.3 Kulturelle Ressourcen**

Kulturelles Kapital im Bourdieuschen Sinne ist Bildungskapital und manifestiert sich in drei Varianten, die allesamt von Relevanz für die Gestaltung von Karriereverläufen sind und in ihrer Gesamtheit als das symbolische, feldspezifische Kapital über die Position und die Handlungsmöglichkeiten einer Person entscheiden (vgl. Kap. 2.2 bzw. bspw. Mooraj 2002:111ff). Im Kontext dieser Studie ist zum einen vor allem das inkorporierte Kapital in Form von (fachlichem) Wissen und Know-how wesentlich; dieses bildet – aus Sicht der Betriebe wie aus der der AkademikerInnen – die Grundvoraussetzung für die Teilnahme am Feld. Dabei sind verschiedene Arten von relevantem angeeignetem Wissen zu differenzieren.

Zum anderen spielt gerade auf der symbolischen Ebene das ‚legitimierte‘, d.h. über institutionalisierte Instrumente wie einem Universitätsabschluss sozusagen ‚verbriefte‘ Kapital eine geschlechterrelevante Rolle. Dieser Kapitalform kommt sowohl eine technische Reproduktionsfunktion zu, da es im Studium grundsätzlich um Qualifikationsvermittlung geht; darüber hinaus gibt es aber ebenso eine soziale Reproduktionsfunktion: Mittels der Erlangung eines akademischen Titels erhalten die ausgebildeten Personen die faktische Anwartschaft auf privilegierte berufliche Positionen. Männer und Frauen erlangen mit ihrem Hochschulabschluss jedoch nicht die gleiche kulturelle Kapitalausstattung im Feld, denn „da Männern technische Kompetenz gesellschaftlich schon von vornherein zugesprochen wird, während Frauen und technische Kompetenz als sich gegenseitig ausschließend gedacht werden, haben die Geschlechter bei gleicher Qualifikation in ungleichem Maß Kapital akkumuliert“ (Mooraj 2002:118). Frauen müssen sich trotz gleicher Qualifikation in ihrer Kompetenz erst beweisen, während Männern ihre Kompetenzen quasi von Vornherein zugestanden werden.

### 8.3.1 Kompetenzprofile

Das institutionalisierte Bildungskapital (Bildungsabschlüsse, Diplome, Zertifikate) stellt die Basis für die Bewegung im Karrierefeld Naturwissenschaft/Technik dar. Dass dies eine Grundvoraussetzung ist, wird auch in den Interviews deutlich; so werden die fachlichen Qualifikationen meist gar nicht explizit thematisiert, weil „das wird einfach vorausgesetzt“ (PV22:12). Galt lange Zeit, wie Staudt und Krause (1998:3) festhalten, „der Abschluss eines ingenieur- oder naturwissenschaftlichen Studiums als Garant für einen sicheren Arbeitsplatz mit hohem Einkommen und guten Entwicklungsperspektiven, so existiert der ‚klassische‘ Karriereweg dieser Berufsgruppen von der Hochschule in die Großindustrie oder öffentliche Verwaltung nur noch in Ausnahmefällen“. Die junge Generation der NaturwissenschaftlerInnen/TechnikerInnen laufe Gefahr, zwar hochqualifiziert zu sein, aber das erworbene Wissen, in sich ständig neu herausbildenden Tätigkeitsfeldern nicht adäquat einzusetzen, zu können (vgl. ebd.:4). Welchen Anforderungen sehen sich nun NaturwissenschaftlerInnen/TechnikerInnen gegenüber, d.h. welche Kompetenzen werden seitens der Personalverantwortlichen als wesentlich definiert? Welchen Beitrag können (oder müssen) Beschäftigte, im Sinne des Erreichens einer kontinuierlichen Erwerbskarriere, leisten, und welche geschlechtsspezifischen Zuschreibungen und Vorstellungen liegen diesen Kompetenzerwartungen zugrunde?

Als Kompetenzen werden gemeinhin die Fähigkeiten von Menschen charakterisiert, sich in offenen, unüberschaubaren, komplexen und dynamischen Situationen selbstorganisiert zurechtzufinden. Kompetenzen werden somit in Handlungen sichtbar und beschreiben gleichzeitig wesentliche Handlungsvoraussetzungen (vgl. bspw. Erpenbeck/Rosenstiel 2003; Heyse/Erpenbeck 2004). Kompetenzen sind handlungsbezogen; gleichzeitig sind sie aber auch als komplexe und reflexive Fähigkeiten im Sinne eines Handelns ‚aus und hin zu‘ der eigenen Identität zu sehen. Somit geht es bei personenbezogenen Schlüsselkompetenzen um Fähigkeiten zum Umgang mit komplexen Herausforderungen. Diese koppeln an das eigene Persönlichkeitsprofil, an das individuelle Einstellungs- und Wertegefüge an und lassen somit auch einen Spielraum für subjektive Interpretationen offen.

Idealtypischerweise können vier Grundkompetenzen unterschieden werden, die sich unterschiedlich auf das Individuum und seine Umwelt beziehen (vgl. Erpenbeck/Rosenstiel 2003, Kreuser 2003): **personale, fachlich-methodische, sozial-kommunikative und aktivitäts- und umsetzungsorientierte Kompetenzen**. Diese Kompetenzen sind nicht als voneinander isoliert zu sehen, sondern sind durch starke Interdependenzen markiert. Auf Basis der Interviewergebnisse kann entlang dieser vier Kategorien folgendes idealtypisches Kompetenzprofil entwickelt werden, das nachfolgend näher skizziert wird.

**Tabelle 9: Idealtypisches Kompetenzprofil**

<p><b>Personale Kompetenzen</b></p> <p>Motivation, Engagement, Enthusiasmus Offenheit/Interesse für Neues Identifikation mit Inhalten</p>	<p><b>Aktivitäts- und umsetzungsorientierte Kompetenzen</b></p> <p>Lernfreude, -fähigkeit Flexibilität der Arbeitszeit Selbstständigkeit/Eigenverantwortung örtliche Flexibilität Stressresistenz Frustrationstoleranz</p>
<p><b>Fachlich-methodische Kompetenzen</b></p> <p>Fachliche Qualifikation Projektmanagement (insb. auch Wirtschaftlichkeit) inhaltliche Flexibilität Projektakquisition Berufserfahrung Fremdsprachen</p>	<p><b>Sozial-kommunikative Kompetenzen</b></p> <p>Kommunikation Teamfähigkeit Teamführungsqualitäten</p>

Quelle: L&R 2006

### **8.3.1.1 Fachlich-methodische Kompetenzen**

Fachlich-methodische Kompetenzen sind die Fähigkeiten von Personen, mit fachlichen und instrumentellen Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten Probleme zu lösen und Tätigkeiten, Aufgaben und Lösungen selbstorganisiert zu gestalten. Auf Basis der hier vorliegenden Interviews wird, wie bereits angesprochen, die fachliche Ausgangsqualifikation, der Abschluss eines einschlägigen Studiums, als Grundbedingung für den Eintritt ins Feld gesehen. Zusätzlich werden einige weitere fachlich-methodische Anforderungen genannt, die im Folgenden unter den Begriffen ‚Interdisziplinarität‘ und ‚Spezialisierung‘ zusammenfassend diskutiert werden.

#### **Interdisziplinarität – oder: Vom Stellenwert der universitären Ausbildung**

Eine wesentliche Anforderung, die an NaturwissenschaftlerInnen/TechnikerInnen gestellt wird, sind Projektmanagementkompetenzen. Quer über die Sektoren wird von der (steigenden) Bedeutung projektbezogenen Arbeitens berichtet. Projektorganisation, -abwicklung, -monitoring, -marketing, Ressourcenplanung etc. würden an Bedeutung gewinnen. Damit einher geht auch die Anforderung, den Blick ‚über den Tellerrand‘ der eigenen Fachdisziplin zu richten, d.h. Ansätze, Denkweisen oder zumindest Methoden anderer Fachrichtungen zu nutzen. Besonders betriebswirtschaftliches Wissen wird in diesem Zusammenhang als wichtige Komponente genannt. Exemplarisch dazu zwei Personalverantwortliche:

*Für uns werden zunehmend interessanter Leute, die technisches Wissen kombinieren mit volkswirtschaftlichem, betriebswirtschaftlichem Wissen – ist noch immer selten. Für uns werden zunehmend interessanter Leute, die über ein hohes Know-how im Projektmanagement und -entwicklung verfügen. (PV13:10)*

*Unsere Akademiker sind Arbeitsgruppenleiter, die ein Team unter sich haben und nicht nur ein Projekt, sondern eine Vielzahl von Projekten, und diese Projekte... meistens in einem halben bis einem Jahr abgewickelt werden müssen und auch umgesetzt werden müssen in Produktion. (PV7:24)*

Auffällig ist, dass von Seiten der MitarbeiterInnen in hohem Maße betont wird, dass sie sich diese Kompetenzen im Zuge ihrer Berufslaufbahn erst aneignen mussten. Dabei wird mitunter durchaus auch ein kritischer Blick auf die universitäre Ausbildung gerichtet, welche auf diese Anforderungen nicht vorbereiten würde. In mehreren Fällen wird in diesem Zusammenhang auch auf die Bedeutung von Fortbildungen und Zusatzausbildungen verwiesen. So betont eine Kulturtechnikerin die Wichtigkeit ihrer absolvierten Zusatzausbildung für ihre Arbeit:

*Ich glaub, dass mir die Ausbildung [Anm.: Zusatzausbildung] schon viel gebracht hat, weil es eben nicht rein naturwissenschaftliche Ausbildung war, die ich im Studium genossen habe, sondern dass da sehr viel zusätzlich, von der wirtschaftlichen Seite, kommunikationswissenschaftlichen Seite, vom Führungsverhalten, also all diese Themen, die in Richtung Personalführung und -entwicklung, und eben wirtschaftliches – dass mir da... einiges an zusätzlichen Kenntnissen vermittelt hat, die ich jetzt in meiner Tätigkeit auch einsetzen kann. Und was ich immer als Manko auch empfunden habe von den Universitätsstudien: dass da sehr wenig in diese Richtung gebracht wird. Und das hab ich auch immer wieder von Kollegen gehört. Insofern war ich sehr froh, dass mir das ermöglicht wurde auch. (MA19w:75)*

Die universitäre Ausbildung gestaltet sich in diesem Zusammenhang wesentlich als Form einer Erstausbildung; das hier erworbene Wissen muss – ganz im Sinne des Prinzips *lifelong learning* – sukzessive erweitert werden, insbesondere auch um Wissens Elemente anderer Fachrichtungen. Diese mehrfach zu findende Positionierung sei hier nochmals am Beispiel eines Biologen und einer Chemikerin verdeutlicht:

*I: Hat Qualifikation und Weiterbildung bisher in Ihrer Laufbahn eine große Rolle gespielt?*

*IP: Ja. Also, Qualifikation nein, wenn man die universitäre Qualifikation hernimmt. Sich selber weiter qualifizieren war wichtig. (MA64m:54f)*

*Also, fast alle haben in irgendeiner Form Management-Funktionen inne, auf die sie aber mit dem Studium nie vorbereitet worden sind, und wo jeder von uns in irgendeiner Form Autodidakt ist. Und die naturwissenschaftlichen Anforderungen machen maximal 20, 30% aus, bei den meisten, die ich da kenne im Unternehmen, und auch bei anderen Bekannten. Also, man lernt zwar sieben Jahre schlimmste Details in Chemie, aber man braucht's nie wieder. (MA6w:57)*

Dass die fachlichen Anforderungen im Arbeitsalltag häufig nur einen Teil ausmachen, wie dies im letzten Zitat angesprochen wurde, wird von zahlreichen NaturwissenschaftlerInnen/TechnikerInnen betont. Sie zeichnen vielfach eine Entwicklung hin zur ManagerInnen nach:

*Am Anfang war ich ja stark Technikerin – das hat sich, auch im Zuge der Arbeit mit Projektmanagement und dann Leitung, natürlich etwas verschoben. (MA41w:91)*

Die Einschätzung dieser Entwicklung ist durchaus divergent, aber jedenfalls in manchen Fällen ein zentrales Merkmal beruflicher Karriere, worauf wir in Kapitel 9.1 nochmals zurückkommen.

## SpezialistIn oder GeneralistIn?

Hand in Hand mit der oben angesprochenen Frage der Notwendigkeit interdisziplinären Wissens geht die des Ausmaßes der nötigen und möglichen Spezialisierung einher. Zentral ist dabei die quer über die Sektoren geforderte inhaltliche Flexibilität, was gegen ein hohes Maß an Spezialisierung spricht. Als Ausnahme präsentiert sich hier lediglich die öffentliche Verwaltung, wo der Grad der Spezialisierung bei den MitarbeiterInnen als sehr hoch eingeschätzt wird. Für die anderen Bereiche ist der Diskurs zwischen dem Wunsch, Spezialwissen aufzubauen, und immer wieder wechselnden inhaltlichen Aufgabenstellungen markant. – eine Anforderung, die sich für viele auch als Spagat darstellt. So sollen die MitarbeiterInnen, so ein Maschinenbauer, am besten beides gleichzeitig sein – „die Anforderungen sind ‚absoluter Generalist‘ und auf der anderen Seite ‚Spezialist‘“ (MA5m:90). Hohes fachliches Niveau, bei immer wieder wechselnden inhaltlichen Aufgabenstellungen, erfordert viel Engagement und **Flexibilität**:

*Es kommt dauernd irgendwas Neues auf den Markt, es gibt neue Erkenntnisse. Ich glaube auch, dass dieses ewige Lernen – je höher die Qualifikation und höher die Ausbildung, umso härter wird das noch, und man muss da sicher hohe Flexibilität aufweisen. (MA3w:100)*

Dies wird zum einem als spannende Herausforderung gesehen, gleichzeitig wird aber der damit verbundene Arbeitsdruck thematisiert:

*Wir haben ja viele Bereiche, wo man nicht sagen kann, da ist man Spezialist, und „Da mach ich jetzt und kann ich jahrelang machen“, sondern man muss sich dauernd ausrichten nach Modeströmungen, und dann ist die Frage: Wo mischt man mit? Und bei solchen Sachen ist man relativ schnell weg, wenn man nicht dauernd dabei ist. Wenn ich fachlich jahrelang auf einem Gebiet wissenschaftlich arbeite, wie es auf der Uni vielleicht möglich ist, ist es wahrscheinlich nicht so tragisch, wenn ich einmal ein Jahr daheim bleibe. Da bin ich schnell wieder eingestiegen, wenn man ein wirklich spezielles Fachgebiet hat. Aber da, wenn ich bei irgendwelchen Netzwerken, Arbeitsgruppen, was immer da läuft, ein paar Mal nicht auftauche, kann man leicht weg sein. (MA55w:50)*

Vielfach wird hier der Wunsch nach einer verstärkten Spezialisierung artikuliert, wie im folgenden Fallbeispiel einer Umwelttechnikerin, wo die Erstellung einer Dissertation neben der regulären Arbeit als möglicher Ansatz für eine Spezialisierung überlegt wird:

*Mir wär es wichtig, in nächster Zeit einen Arbeitsfokus zu haben. In unserem Bereich sind sehr viele Themen, die wir behandeln. (...) Die Arbeit mit der Industrie ist spannend, weil man sehr viel lernt, aber es ist schon eine Herausforderung, diese Forschung mit Industrie, weil Industrie natürlich sehr viele verschiedene Anforderungen hat, und die Tiefe der Grundlagenforschung muss man ein bissl extra sehen. Und was mich schon interessieren würde, ist, ich sag einmal, eine Diss. Meine aber nicht, dass ich unbedingt eine Diss schreiben möchte, aber einfach einen tieferen Forschungsfokus zu haben, neben der angewandten Arbeit, die da weiter läuft. (MA56w:21)*

Gleichzeitig wird vor dem Hintergrund der meist flexiblen inhaltlichen Anforderungen auch davor ‚gewarnt‘, sich allzu sehr zu spezialisieren, um die Anschlussfähigkeit an andere Arbeitsplätze und Betriebe nicht zu verlieren:

*Es birgt eine Gefahr, generell in der Forschung, nicht nur in unserem Betrieb: Die Themen werden immer spezieller, man wird immer mehr Spezialist und hat unter Umständen das Problem, dass man in einem Gebiet, in dem man 15 Jahre sehr erfolgreich arbeitet – das dann nicht mehr das Gebiet ist, und dann muss man neue Wege beschreiten. (PV11:11)*

*Ich sag immer: Alle vier Jahre sollte man eigentlich den Job wechseln. Meine Meinung. Das ist bei uns nicht so. Grund: dass wir als extreme Spezialisten in Österreich auf dem kleinen Markt keinen Job finden. (MA3m:57)*

## **Berufserfahrung zählt**

NaturwissenschaftlerInnen/TechnikerInnen erzählen, dass sie den Eindruck haben, dass Berufserfahrung als wichtige Ressource bei der Arbeitssuche gewertet wird. Wie in Kapitel 5.2.1.1 gezeigt wurde, sammeln die meisten der von uns Befragten einschlägige Arbeitspraxis bereits neben dem Studium. Von ArbeitgeberInnenseite wird dies als positiver Aspekt genannt, wobei insbesondere der öffentliche Verwaltungsbereich und Betriebe des Non-profit-Bereichs die Bedeutung von Berufserfahrung besonders stark hervorheben. Dabei geht es um facheinschlägige Erfahrungen, aber auch Berufserfahrung generell wird als ‚Pluspunkt‘ gewertet:

*Ja, es [Anm.: Praxiserfahrung] ist jedenfalls ein Selektionskriterium für uns. Es sind auch viele Bewerbungen von StudienabgängerInnen, die noch gar nicht gearbeitet haben. Ich hab schon gern, wenn sie irgendwo, muss gar nicht im Umweltbereich gewesen sein, gearbeitet haben. Wir kriegen wahnsinnig viele Bewerbungen, aber Erfahrung mitzubringen ist schon sehr gut, wir beziehen das in die Entscheidung mit ein. (PV23:44)*

### **8.3.1.2 Personale Kompetenzen**

Personale Kompetenzen bezeichnen die Fähigkeit einer Person, sich selbst richtig einzuschätzen, produktive Einstellungen und Werthaltungen zu entwickeln, Begabungen, Motivationen und Leistungsvorsätze zu entfalten und sich sowohl im Rahmen der Arbeit als auch außerhalb der beruflichen Tätigkeit kreativ zu entwickeln und zu lernen. In den hier vorliegenden Interviews werden insbesondere **Motivation, Engagement, Enthusiasmus, Offenheit und Interesse für Neues** sowie die **Identifikation mit Arbeitsaufgaben** und der inhaltlichen Ausrichtung der Organisation genannt. Gelten erstgenannte Aspekte für alle Sektoren, ist letztgenannter Aspekt besonders stark im ideell orientierten Non-profit-Sektor zu finden. Arbeiten in diesem Sektor ist, wie eine Studie zum gesamten NPO-Sektor in Wien zeigte, „Identifikation mit dem Tun, mit der Sache, mit dem Kollektiv“ (vgl. Anastasiadis et al. 2003). Die ideelle Orientierung, die Orientierung an der Verwirklichung sozialer, gesellschaftlicher Anliegen ist zugleich Zugangsvoraussetzung zum Feld und Motor der Arbeitszufriedenheit. Die Erwartungen hinsichtlich Arbeitsplatzsicherheit, Entlohnung und Qualität des Arbeitsplatzes sind und müssen der organisatorischen Lage angepasst werden, denn:

*Eine große Rolle spielt die Motivation, warum kommt jemand zu [Betrieb],w wenn er oder sie den gleichen Job woanders ums doppelte Geld machen kann. Die Frage taucht immer wieder im Zusammenhang mit der Frage nach dem Geld auf. Es haben bei uns Leute aus der Nicht-NGO-Welt angefangen, die dabei die Hälfte oder ein Drittel ihres Gehaltes abgelegt haben, weil sie von der Profit-Welt genug hatten. Das ist auch eine Art Bruch, das mögen wir. Aber wenn jemand nur kommt, weil es schick ist, bei [Betrieb] zu sein, oder weil es eh wurscht ist, was wir tun, dann ist das nicht so spannend. Also, diese Motivation ist eine ganz entscheidende. (PV25:55)*

### 8.3.1.3 Sozial-kommunikative Kompetenzen

Sozial-kommunikative Kompetenzen bestehen darin, dass eine Person sich mit andern kreativ auseinander- und zusammensetzen kann, in der Lage ist, sich gruppen- und beziehungsorientiert zu verhalten und neue Pläne, Aufgaben und Ziele zu entwickeln vermag. Quer über alle Sektoren kann dies als *die* Schlüsselkompetenz schlechthin genannt werden und gleichzeitig als jene Kompetenz, wo Personalverantwortliche das größte Defizit sehen:

*Unser [Name] zum Beispiel ist ein hochkarätiger Wissenschaftler, der aber sehr introvertiert ist. Oder: Ein Kollege ist im Kopf sehr schnell, schneller als mit der Stimme, und kommuniziert dann einfach nur die Hälfte. Die Kommunikation ist im Moment sehr, sehr schwach. (PV20:37)*

Die hohe Bedeutung der Kommunikationsfähigkeit wird sowohl intern, für die Arbeit im **Team** und die **Führung von Teams**, als auch extern, im Umgang mit den **KundInnen**, betont sowie im Zusammenhang mit dem interdisziplinären Arbeiten, wo es als besondere Herausforderung gesehen wird, eine gemeinsame Sprache zu finden. So erzählt beispielsweise eine Kulturtechnikerin:

*Da muss man zuerst eine gemeinsame Sprache finden, weil man glaubt, man redet vom gleichen, aber die anderen verstehen ganz was anderes darunter. Und das braucht oft gewisse Zeit, bis man wirklich weiß, wovon man redet, dass man dann auch wirklich gut miteinander arbeiten kann. Das ist oft gar nicht so einfach. Und ich glaube, dass das der Bedarf wahrscheinlich am größten ist in der Zukunft. Wir haben zum Beispiel am Wassersektor auch viel jetzt mit Informationstechnologien zusammengearbeitet, und das war am Anfang – das erste halbe Jahr haben wir aneinander vorbeigeredet. Bis man da einen gemeinsamen Nenner hat, braucht es viel guten Willen und auch einiges an Zeit. (MA19w:80)*

Wie bereits in Kapitel 4.2 ausgeführt, ist der hohe Bedarf an kommunikativ kompetenten MitarbeiterInnen ein wichtiger Aspekt, der aus Sicht der Personalverantwortlichen für Frauen im Team spricht. In zahlreichen Interviews werden die Fähigkeiten von Frauen in diesem Bereich hervorgehoben und als besser im Vergleich zu jenen von Männern bewertet.

### 8.3.1.4 Aktivitäts- und umsetzungsorientierte Kompetenzen

Als vierte Kompetenzgruppe können aktivitäts- und umsetzungsorientierte Kompetenzen betrachtet werden. Diese sind die Fähigkeit einer Person, aktiv und gesamtheitlich zu handeln und dieses Handeln auf die Umsetzung von Absichten, Vorhaben und Plänen zu richten. Grundlage ist hierfür das Vermögen, die eigenen Emotionen, Motivationen, Fähigkeiten und Erfahrungen und alle drei anderen Kompetenzarten in die eigenen Willensantriebe zu integrieren und Handlungen erfolgreich zu realisieren. Wichtige Aspekte, die von Seiten unserer InterviewpartnerInnen genannt werden und unter dieser Kompetenzgruppe subsumiert werden können, sind **Lernfreude** und -fähigkeit. *Lifelong learning*, sich immer weiter zu qualifizieren, auch über den eigenen Fachbereich hinaus, ist, wie bereits weiter oben angeführt, eine wichtige Kompetenz. Aber auch die **Selbstständigkeit** und **Eigenverantwortung** im Arbeiten wird hier angeführt, ebenso wie **Stressresistenz** und **Frustrationstoleranz**. Letzteres wird vor allem im Non-profit-Sektor und in der öffentlichen Verwaltung hervorgehoben; es wird in enge

Verbindung mit der hier erforderlichen und bestehenden Identifikation mit Inhalten in Verbindung gebracht. Am Beispiel des Umweltschutzes:

*Hohe Identifikation mit der Materie, sehr komplexes Themengeflecht Umweltschutz – und, und: Man muss durchaus Frustrationstoleranz haben, denn egal was man tut, man wird es irgendetwas nicht recht machen. (...) Diese Sandwichfunktion ist gerade im Umweltschutz eine ganz eine starke. (PV16:43)*

Als die zentralen Aspekte müssen auch die **zeitliche** und **räumliche Flexibilität** gelten; verbunden mit der schon oben angeführten Anforderung der inhaltlichen Flexibilität lässt sich somit eine umfassende Flexibilitätsanforderung festhalten.

### ■ **Flexibilität der Arbeitszeit**<sup>76</sup>

Der Trend geht weg vom klassischen *nine-to-five-job*: Dies gilt den Interviewergebnissen zufolge auch für den hier im Fokus stehenden naturwissenschaftlich-technischen Bereich. Die Organisation der Arbeit verändert sich, projektbezogenes Arbeiten nimmt an Bedeutung zu und damit verbunden auch neue Formen der Arbeitsorganisation, konkret flexible Formen der Arbeitsorganisation. ArbeitgeberInnen interessieren sich immer weniger für die Zeit, die Beschäftigte tatsächlich im Unternehmen verbracht und gearbeitet haben, sondern für den Output. Es lässt sich eine Tendenz von Input-orientierten Entgeltformen – man wird für die Arbeitszeit bezahlt – hin zu Output-, leistungsorientierten Entgeltformen feststellen. Für den Unternehmer spielt es keine Rolle mehr, unter welchen Bedingungen gearbeitet wird, ob ArbeitnehmerInnen für Tätigkeiten viel oder wenig Zeit benötigen.

Diese Tendenz zeigt sich auch in mehreren hier inkludierten Organisationen, wobei – sieht man von der öffentlichen Verwaltung ab, wo dies nicht explizit thematisiert wird – keine markanten sektorspezifischen Unterschiede auszumachen sind. Exemplarisch dazu ein Personalverantwortlicher aus dem Forschungsbereich, der einerseits auf die Output-orientierte Arbeitszeitgestaltung hinweist und zugleich anführt, dass der Arbeitsanfall auch hinsichtlich der Wochenstunden kaum mit der Normarbeitszeit von 40 Stunden machbar ist:

*Wir haben offiziell 40-Stunden-Woche. In der Regel kommt jemand mit 40 Stunden nicht aus, das ist ganz klar, und insofern Flexibilität – es ist eher arbeitsbezogen. Das heißt: Wenn Tagungen sind, Berichte zu erstellen sind, Versuche zu machen sind, dann ist es auch so – ob das jetzt Wochenende ist, ob das in der Nacht ist, da müssen die Dinge einfach gemacht werden. Es würde auch von Studentenseite her keiner bei uns aufgenommen werden, der dieses 8-16-Uhr-Denken hat. Andererseits ist man dann auch flexibler – wenn jemand sagt, Freitag müsste er das und das machen, und es fällt nix an, na, dann ist er halt einmal nicht da. Bei uns ist in der Regel am Abend bis 20, teilweise 22 Uhr immer wer da. Man hat Kernzeiten, wo man sowieso da sein muss, aber es wird grundsätzlich nicht so auf die Arbeitszeit geschaut, weil sowieso jeder im Bereich von 50, manchmal 60 Stunden ist. Und dann gibt es halt wieder etwas ruhigere Zeiten. Also da sollte man schon flexibel sein. (PV18:32)*

Vergleichbares findet sich auch in vielen privatwirtschaftlichen Betrieben des hier vorliegenden Samples. So beschreibt beispielsweise ein Interviewpartner, dass die kollekt-

---

<sup>76</sup> Es besteht eine breite wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dieser Thematik. Exemplarisch erwähnt seien: Sennett 1998, Hielscher/Hildebrandt 1999, Voß 1998, die Beiträge in Kutscher 2000 oder in Wiese 2004.

tivvertragliche Arbeitszeit von 38 Stunden eingehalten werden soll, letztlich aber das Ergebnis der Arbeit passen muss – die Wahl der Mittel ist weitgehend den ArbeitnehmerInnen überlassen:

*Bei uns haben alle Akademiker die so genannte Vertrauensarbeitszeit, die auch damit einhergeht, dass alle Überstunden inkludiert sind. Das heißt, sie bekommen ein Gehalt – 3-, 4.000 € –, sie wissen, dass sie vom Kollektivvertrag eine 38-Stunden-Woche haben. Das bedeutet in der Realität: Sie kommen, wenn sie wollen, um sieben, wenn sie wollen, um neun, gehen um 15 oder 20 Uhr. Man soll natürlich nicht über den gesetzlichen zeitlichen Rahmen hinausgehen. Man kann theoretisch kürzer arbeiten als acht Stunden, weil das im Rahmen der Vertrauensarbeitszeit möglich ist, kommt aber in der Praxis sehr selten vor. Es wäre für den Vorgesetzten das Zeichen, dass dieser Mitarbeiter nicht ganz ausgelastet ist – daher ist das Normale, dass ein Mitarbeiter auf acht bis neun Stunden im Schnitt kommt, und das kann er sich einteilen, wie er will. Von uns aus ist auch nicht vorgesehen, dass man die Zeit irgendwie aufzeichnet – man hat großes Selbstbestimmungsrecht, und so lange das Ergebnis passt, und die Mittel, wie das erreicht wird, OK sind, hat der Mitarbeiter eine Gestaltungsfreiheit. Man kann zum Beispiel schon auch einen Tag ausmachen, wo sie zuhause arbeiten. (PV26:49)*

Hohe zeitliche Arbeitsbelastungen bzw. -anforderungen werden auch im Non-profit Sektor skizziert, wobei hier von zwei Organisationen explizit die damit unter Umständen verbundenen Probleme thematisiert werden:

*IP: Unser Problem ist die Ausbeutung und Selbstaussbeutung der Mitarbeiter. Die Frau [Name], mit der sie grad geredet haben – ich will nicht genau wissen, wie viele Stunden die arbeitet, sonst müsste ich was tun. Das ist bei uns das Problem. Genau so bei der Organisation [Name] et cetera.*

*I: Gegensteuern?*

*IP: Na, ganz offen gesagt, na. Man schaut, dass man eine Burn-out-Prophylaxe macht, dass man Burn-out erkennt, dass man gegensteuert, dass man ein offenes Verhältnis hat mit den Leuten, dass sie es einem sagen. Aber dagegen tun, bevor keine Symptome sind – nein. Die gehen dann auf Urlaub – aber ich muss offen sagen, mit dem Ziel, dass sie möglichst viel arbeiten, ist eh klar. Da liegen auch im Sektor die Probleme. (PV23:24)*

Hielscher und Hildebrandt (1999:79) weisen in ihrer Studie zu den Auswirkungen von flexibilisierten Arbeitszeiten auf das Entstehen eines „Flexibilisierungsparadoxons“ hin, das darin besteht, „dass die formal ausgeweiteten Dispositionsmöglichkeiten über die Lage der Arbeitszeit und der Freizeit mit den steigenden Arbeitsanforderungen kollidieren. Die Flexibilität lässt sich unter diesen Bedingungen nicht in Zeitsouveränität für die Beschäftigten umsetzen. Im Gegenteil: Sie mündet in den Zwang, die individuelle Arbeitszeit allein auf das hohe Arbeitspensum hin zu optimieren“.

Dieses hier gezeichnete zeitliche Anforderungsprofil unterstreicht, dass Teilzeitarbeit nicht das präferierte Arbeitszeitmodell in diesem Bereich ist, worauf in Kapitel 5.2.3.3 näher eingegangen wurde. Dieser Befund deutet weiters darauf hin, dass Vereinbarkeit von beruflichen Anforderungen und privaten Betreuungspflichten ein hohes Maß an Organisationsfähigkeit und Management verlangen und dass nicht zuletzt solche Rahmenbedingungen Einfluss auf Karrieremöglichkeiten und -strategien ausüben (vgl. Kap. 7.3.6).

### ■ Räumliche Mobilität

Flexibilität wird von ArbeitnehmerInnen neben zeitlicher immer mehr auch in geographischer Hinsicht gefordert. **Auslandserfahrung**, die bereits während des Studiums

gemacht wurde, wird als wichtiger Faktor für den beruflichen Einstieg und das berufliche Fortkommen gesehen – „für einen Lebenslauf ein Muss“ (MA25w:63).

**Mobilität im betrieblichen Kontext** hängt stark von der internationalen Verankerung des Unternehmens ab. So finden sich hier in der Stichprobe Betriebe, für die die Bereitschaft zu Auslandsreisen und -aufenthalten in einem globalen Kontext zu sehen ist:

*Bereitschaft zu Auslandsdienstreisen und unter Umständen auch längere Aufenthalte – wo es zum Beispiel sein kann, dass der ein Jahr lang mit kurzen Unterbrechungen in China ist. Wenn die Bereitschaft nicht da ist, wird's schwierig. (PV3:22)*

Ebenso finden sich Unternehmen im Sample, wo Mobilität stärker auf verschiedene nationale Betriebsstandorte bezogen wird. Ein wesentlicher Aspekt ist darüber hinaus die Teilnahme an **Kongressen und Konferenzen**. Letztere hat nicht nur, aber gerade im Forschungsbereich eine hohe Bedeutung und stellt einen wichtigen Teil des laufenden Leistungsnachweises dar (vgl. auch Kap. 8.3.2).

Die ÖsterreicherInnen gelten dabei generell als nicht besonders mobilitätsfreudig, was auch ein Gesprächspartner bemerkt – wenn er auch bei Jüngeren eine zunehmende Bereitschaft zur Mobilität ortet:

*Die Österreicher sind die Immobilisten von allen. Da ist schon eine Versetzung von Linz nach Schwechat eine Sensation. Aber das wird mehr kommen, weil wir in den letzten Jahren Techniker nur mehr aufgenommen haben, wenn sie mobil sind. Es gibt jetzt auch welche, die ständig fragen: Wann können wir endlich nach Abu Dhabi gehen? Das hat es vor drei Jahren noch nicht gegeben. Also, die Mobilität kehrt auch bei uns langsam ein. (PV26:72)*

Als ein Mitgrund für die Mobilitätsdistanz werden die Sprachkenntnisse gesehen. Fremdsprachenkenntnisse werden in einer immer stärker global agierenden Wirtschaft immer wichtiger. Ein weiterer Grund könnte aber auch in der ‚österreichischen Mentalität‘ liegen, denn so lange ArbeitnehmerInnen das Gefühl haben, ihre Chancen auf einen Arbeitsplatz hängen stärker von ihren persönlichen Beziehungen als von ihrer Qualifikation ab, werden sie kaum sehr motiviert sein, ins Ausland zu gehen. So erzählt beispielsweise eine Chemikerin, die für zwei Jahre auf einer *Post-doc*-Stelle in den USA war, von den Schwierigkeiten, bei der Rückkehr nach Österreich einen Arbeitsplatz zu bekommen, was in ihrem Fall zu einem Verlassen des Forschungsbereichs geführt hat:

*Also, wir haben gesucht – mein Mann hat einen ähnlichen Karriereverlauf, wir waren auch gemeinsam in den USA, und wir haben versucht, dass wir in der Wissenschaft was finden, was ziemlich unmöglich war. (...) Es war schon eine schwere Entscheidung, aus der Wissenschaft, wo ich ja doch etabliert war... dass man dann wieder sagt: Ich fang von vorn an, ganz von unten an, mit irgend etwas, wo ich halt nicht auf einem Papier nachweisen kann, dass ich das kann. (MA67w:11)*

Ein technischer Mathematiker, der beruflich in Russland arbeitete, setzte bewusst auf die Pflege der angesprochenen persönlichen Beziehungen, weil die Auslandserfahrung nicht genug gewürdigt werde, um bei der Rückkehr nach Österreich wieder einen Arbeitsplatz zu finden:

*IP: Da wusste ich, dass nach Russland nichts auf mich wartet, und dass, wenn das dort vorbei ist, in Österreich möglicherweise die Eingliederung in ein normales Berufsleben sehr schwierig sein kann. Das wusste ich vorher. Ich hab mich bemüht, während dieser Zeit schon Netzwerke zu knüpfen, um mich darauf vorzubereiten.*

*I: Schwierig?*

*IP: Ja, war schwierig. Es ist nichts wert – allein der Auslandsaufenthalt wird in Österreich nicht besonders anerkannt. Im Gegenteil – durch die Unbekannte... OK, Russland – interessant, Abenteuer, aber beruflich... Dort ist ja alles vielleicht schlechter, man kann nicht beurteilen, was man dort gemacht hat – es wird nicht geschätzt, oder gewürdigt. Außer – privat sagt man: gute Sache, toll, traust dich was – aber beruflich nicht anerkannt. (MA2m:22)*

Grundsätzlich lässt sich aus den Interviews mit den NaturwissenschaftlerInnen/TechnikerInnen ein hohes Maß an Mobilitätsbereitschaft ableiten. Teils wird dies auch mit den als eingeschränkt erlebten Arbeitsmöglichkeiten in Österreich in Verbindung gebracht, wie dies am Beispiel einer Biologin und eines technischen Physikers deutlich wird:

*Es wird ja auch von den Leuten selber immer mehr gewünscht, weil: In Österreich Karriere machen, bei den miesen Forschungsbedingungen – wer will das schon? (MA45w:75)*

*Mit dem, was ich tue, ist es schwierig, weiterreichende Strategien zu verfolgen, weil, das ist alles ziemlich festgefahren, zum Thema Hierarchie. Wir sind auch keine junge Firma, wir haben einen Altersschnitt von – müsste ich lügen... – 40, 45, wenig Neublut. Also, in Österreich ist der Altersschnitt eklatant hoch – international nicht, international haben wir lauter junge Leute. Das heißt, du kannst maximal mehr werden, wenn du ins Ausland gehst. (MA20m:49)*

Nur in einzelnen Fällen werden Ortswechsel mehr oder minder kategorisch ausgeschlossen. Allerdings: Betreuungspflichten sind ein stark mobilitätseinschränkender Faktor. So weisen vor allem Frauen mit Kindern darauf hin, dass es, solange die Kinder klein sind, nicht möglich ist, allzu viel zu reisen.

*Ich habe auch das Jobangebot dazwischen gehabt, wo ich sehr viel auch hätte reisen müssen, und das war natürlich kein Thema, das konnte ich nicht annehmen. Das ist wieder die Sache: Wollte ich ein Kind haben, und wie stehe ich zu dieser Betreuungspflicht? (MA41w:98)*

Aber auch die Rücksichtnahme auf den/die PartnerIn spielt letztlich eine beeinflussende Rolle, so dass insgesamt sicherlich zwischen genereller Mobilitätsbereitschaft und tatsächlicher Mobilität<sup>77</sup> unterschieden werden muss. Insgesamt muss somit davon ausgegangen werden, dass Frauen und Männer – zumindest am Beginn ihrer Karriere – ähnlich mobil sind und im gleichen Maße Bereitschaft aufweisen, umzuziehen und im Ausland zu arbeiten. Diese Bereitschaft dürfte aber „in dem Maße ab(nehmen), in dem andere Verantwortungen und Verpflichtungen steigen“ (PERIPHERIE 2005:3).

### **8.3.2 Weiterbildungsnotwendigkeiten und -möglichkeiten**

Das oben skizzierte Kompetenzprofil beinhaltet als wesentlichen Aspekt eine inhaltliche Flexibilität und ein hohes Maß an Lernbereitschaft, auch über die Grenzen der eigenen Disziplin hinaus. Die Bedeutung lebenslangen Lernens kann als unbestritten gelten. Sie ergibt sich auch aus der räumlichen Mobilitätsanforderung. Hillmer (1998:145) spricht in diesem Zusammenhang von einer „mentalen Globalisierung“ und

---

<sup>77</sup> Hingewiesen sei an dieser Stelle darauf, dass sich in der qualitativen Stichprobensieben Frauen finden, die nicht in Österreich geboren wurden und auch ihre universitäre Ausbildung nicht in Österreich absolvierten.

weist damit unter anderem auf die Bedeutung von sprachlichen Kenntnissen und kultureller Flexibilität der MitarbeiterInnen hin.

Lebenslanges Lernen umfasst nicht nur alle Altersgruppen, sondern auch alle Formen des Lernens von formaler über non-formale bis informelle Bildung (Selbststudium, Vorträge etc.) (vgl. bspw. Bechtel et al. 2005). Betriebliche Weiterbildung ist eine der wichtigsten Aktivitäten im Rahmen des lebenslangen Lernens. Nahezu alle Betriebe in der hier vorliegenden Sample betonen die besondere Bedeutung, die der Weiterbildung der MitarbeiterInnen für die betriebliche Entwicklung zukommt. Exemplarisch:

*Wir sind ein wissensbasierter Betrieb, daher liegen Aus- und Weiterbildung an sehr prominenter Stelle. Wir haben auch ein Mindestfordernis im Kollektivvertrag von fünf Tagen pro Mitarbeiter pro Jahr vorgegeben. Das ist aber Natur der Sache: Wer nicht am letzten Stand ist, wird auf Dauer nicht die hervorragende Leistung bringen können. Insofern sind wir ein Vorzeigebetrieb, würd ich meinen. (PV11:27)*

Weiterbildungsaktivitäten werden dabei unterschiedlich gestaltet und reichen von individuellen, bedarfsorientierten Absprachen zwischen Vorgesetzten und MitarbeiterInnen bis hin zu strategisch und strukturell verankerten Maßnahmen, wie beispielsweise betriebsinterne Weiterbildungsakademien oder zentrale Schulungsprogramme mit strategischen verankerten Kernkompetenzen.

Im universitären Bereich besteht insofern eine Besonderheit, als dass die laufende Höherqualifizierung (Sponsion, Promotion, Habilitation) für die wissenschaftliche Karriere strukturell verankert ist. Die laufende Weiterbildung ergibt sich aus der Art der Arbeit, des Forschens, an sich:

*Bei uns heißt Weiterbildung nicht, „Da gibts einen, der gibt ihnen das Wissen weiter“, sondern ich geh schon davon aus, dass die Leute in dem Bereich, wo sie arbeiten, so weit sind, dass ihnen niemand das Wissen weitergeben muss, sondern dass man natürlich Erfahrungen austauscht mit allen Möglichen, aber dass man nicht einfach Weiterbildung organisieren kann. Das kann nur im aktiven Informationsaustausch passieren (...) Wir gehen alle davon aus, dass das größte Innovations- und Kreativitätspotenzial bei den Jungen liegt. Wenn nicht da, wo sonst? Und damit kann's diese Hierarchie nicht geben – da kommt einer daher und erzählt irgendein Schema. (PV5:50)*

Wesentlicher Bestandteil dieses „Informationsaustausches“ ist die aktive Teilnahme an Konferenzen, aber auch die Publikationstätigkeit, die beide letztlich auch mit ein Gradmesser für wissenschaftliche Exzellenz der ForscherInnen sind (vgl. Experte/-in 5, 7, 9 oder die Beiträge in European Commission 2004), und ebenso wird „die Leistung eines Instituts sehr oft an der Publikationstätigkeit gemessen“ (MA7w:82).

Eine weitere Besonderheit liegt im öffentlichen Verwaltungsbereich betreffend der dort zu absolvierenden Dienstprüfungen vor.

Inhaltlich umfassen die Weiterbildungsaktivitäten das gesamte oben angesprochene Kompetenzprofil. Besonderen Wert legen zahlreiche Betriebe auf die Stärkung der kommunikativen Kompetenzen, da hier – wie erwähnt – häufig Defizite geortet werden. Exemplarisch dazu:

*Seit heuer haben wir strategische Kernqualifikationen definiert, wo zum Beispiel auch die sozialen Kompetenzen sehr wichtig sind. Dann wird für ein Jahr ein Schulungsprogramm erstellt, wir schauen uns auch die Mitarbeitergespräche an, wir legen den Führungskräften, die die Mitarbeitergespräche führen, nahe, dass sie auch den Aspekt – also, fachlich ist eh selbstverständlich – bei den sozialen Kompetenzen... Da*

*liegt es bei uns in der Personalentwicklung, auch bei den Führungskräften, Bewusstsein zu schaffen. (PV22:46)*

Aus den Interviews mit den NaturwissenschaftlerInnen/TechnikerInnen wird auch deutlich, dass dem informellen Lernen sowie *learning by doing* eine wesentliche Bedeutung zukommt, wie beispielsweise eine Werkstoffwissenschaftlerin und ein Chemiker betonen:

*Fachlich in dem Sinn... Weiterbildung läuft entweder über Tagungen – aber im Prinzip ist das learning by doing. Wir haben auch ältere Mitarbeiter, die uns halt ihr Wissen an Ort und Stelle vermitteln, wenn man es braucht. (MA70w:89)*

*Es ist zum Großteil schon learning by doing, aber wir müssen uns natürlich schon mit Literatur versuchen, uns weiterzubilden. (MA12m:66)*

### **8.3.2.1 Weiterbildungsmöglichkeiten in einer Kultur der Zeitknappheit**

Die Frage von laufender Weiterbildung, der sukzessiven Erweiterung kultureller Ressourcen ist eng gekoppelt mit den dafür zur Verfügung stehen ökonomischen und sozialen Ressourcen. Entlang der vorliegenden Interviewergebnisse stellt die Finanzierung für die hier Befragten kein vorrangiges Problem dar, wird zumindest nicht als solches problematisiert. Demgegenüber ist der Faktor Zeit für viele GesprächspartnerInnen eine große Herausforderung. Deutlich werden dabei vor allem auch geschlechtsspezifische Unterschiede.

Die Kultur der Zeitknappheit zeigt sich in erster Linie bei jenen weiblichen Gesprächspartnerinnen, die Beruf und Familie betreuen. In zahlreichen Interviews wird auf die hohe Bedeutung von laufender Weiterbildung hingewiesen, was allerdings vor dem Hintergrund der Doppelbelastung schlicht ‚nicht auch noch‘ machbar sei. „Man ringt um jede halbe Stunde“, wie eine Architektin, Mutter eines circa zweijährigen Kindes, meint:

*I: Welche Rolle hat Weiterbildung bisher gespielt?*

*IP: Eine leider untergeordnete. Wenn man mit dem Studium fertig ist und quasi einen normalen Job anfängt, dann ist der die Weiterbildung, weil man unendlich viel lernt. Meine aber, dass jetzt schon langsam der Zeitpunkt kommt, wo ich mich auch inhaltlich und wissenschaftlich weiterbilden sollte. Ich weiß nur nicht, was und wann sich das ausgehen soll.*

*I: Das heißt, Sie besuchen zurzeit nicht Weiterbildungen, Konferenzen?*

*IP: Ich besuche zurzeit nicht einmal regelmäßig den Friseur, weil ich keine Zeit hab. Und das wäre sehr notwendig. Man ringt um jede halbe Stunde. (MA59w:75)*

Weiterbildungsaktivitäten gehören zu jenen Tätigkeiten, die Frauen aufgrund zeitlicher Belastungen als erstes ‚streichen‘, was sich angesichts der hohen Bedeutung von laufender Weiterbildung negativ auf den weiteren Verlauf der Karriere auswirkt. Frauen kommen somit, wie eingangs skizziert, nicht nur mit einer geringen Ausstattung an kulturellem, symbolischen Kapital in das Berufsfeld, sie finden auch deutlich ungünstigere Rahmenbedingungen vor, diesen ‚Rückstand‘ wettzumachen. Entscheidend für die Teilnahme an Weiterbildungsaktivitäten wird die Verfügbarkeit sozialer Beziehungen und Netzwerke. So erzählt beispielsweise eine Chemikerin, die aus Deutschland stammt, dass ihre Eltern hier ein unterstützendes Netz sind:

*Fachliche Weiterbildung würde ich jetzt auch sehen, Konferenzen und so was – ich kann auch mal eine Woche wegfahren. Das habe ich auch schon gemacht Das funktioniert auch relativ gut. Das muss man vorher gut organisieren, aber im Prinzip klappt das. (...) Dann frage ich meine Eltern, ob sie herkommen für eine Woche – da gibt es Mittel und Wege, und das mach ich auch, will ich auch, interessiert mich auch, und nehm ich auch als wichtig. (MA14w:35)*

Die Frage der Zeit stellt sich insbesondere auch bei jenen GesprächspartnerInnen, die im wissenschaftlichen Bereich arbeiten und eine Dissertation anstreben, welche wesentlich für den weiteren Werdegang ist. So hofft beispielsweise eine Umwelttechnikerin, die an einem außeruniversitären Institut arbeitet, Erkenntnisse der angewandten Forschung auch für ihre Dissertation nützen zu können:

*Ich arbeite schon sehr gerne im Detail, Forschung in die Tiefe. Und das ist einfach in der angewandten Forschung sehr schwierig. Wobei ich die auch ganz toll finde, weil man dort wirklich versucht, was umzusetzen. Diss insoferne hier – ich bin ja nicht für eine Diss angestellt, und wenn, ist es sicher nur so möglich, dass es der Output von mehreren Projekten ist. Einfach, dass es mehrere Projekte gibt, die einen Forschungsfokus haben, sicher auch viel Eigeninitiative, die da einfließen würde, und das würde dann sicher in keinen drei Jahren abschließen – das wäre illusorisch, mit 100% Arbeit sowieso. Aber für mich wäre es toll, wenn ich so wüsste: In die Richtung würd ich gern gehen, und das würd ich gern in den nächsten Jahren vertiefen. (MA56w:26)*

Die statistischen Daten betreffend der wissenschaftlichen Karriereverläufe zeigen, dass mit zunehmender Qualifikationsstufe der Anteil der Frauen tendenziell abnimmt. Lange Qualifizierungswege bei gleichzeitig hoher beruflicher Unsicherheit und die zeitliche Parallelität mit einer (möglichen) Familiengründungsphase werden hier als wichtige Faktoren gesehen (vgl. Lind 2004:80). Familiengründungszeiten werden von Frauen aber auch, so zeigte sich im Rahmen unserer Interviews, als weiterbildungsrelevante Zeiten genutzt (vgl. Kap. 7.3.3), wenngleich diese auch ‚harten‘ Zeiten sind, wie eine Gesprächspartnerin erzählt, die ihre Dissertation während der Karenzphase fertigstellte:

*Mein Mann war zu der Zeit in Ungarn – der ist nur am Wochenende heimgekommen. Ich habe meine Tochter gehabt, die Dissertation – ich bin am Abend, sobald sie im Bett war, gesessen bis was-weiß-ich-was in der Nacht. (MA13w:29)*

## TEILABSCHNITT D: KARRIERE

### 9 Karriere und Gender

#### 9.1 Karrierebegriffe und Karrieresysteme

Wir orientieren uns im Rahmen der vorliegenden Studie, wie in Kapitel 2.3 beschrieben, am angelsächsischen Begriffsverständnis und fokussieren auf den Verlauf einer beruflichen Entwicklung mit all ihren Seit-, Auf- und Abwärts-Bewegungen. Karriere meint somit „a sequence of positions occupied by a person during the course of a lifetime“ (Super 1980:282).

Demgegenüber ist der traditionelle Karrierebegriff im deutschsprachigen Raum der von der Vorstellung eines hierarchischen Aufstiegs in einem Unternehmen bzw. vergleichbaren Betrieb (vgl. bspw. Hillmer 1998:139ff, Seeg 2000). Karrierestufen, organisiert durch die Betriebe, entsprechen hierarchischen Dotierungsstufen und Veränderungen in der Anforderungsstruktur – umso höher jemand auf der Karriereleiter nach oben steigt, desto stärker gehen fachliche Aufgaben in Managementaufgaben über. Kurzum: Karriere meint in diesem Verständnis „beruflicher Aufstieg, Einkommenszuwachs, Macht, Einfluss und Sozialprestige“ (Minks 2003:20). In unseren Interviews bestätigt sich die Dominanz dieses Karriereverständnisses. Sowohl von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen als auch von Personalverantwortlichen wird letztlich das Idealbild des ‚stetigen Hinaufkletterns der Karriereleiter‘ als Bezugs- und Referenzpunkt der Thematisierung von Karriere gewählt. Auf die Frage „Was heißt Karriere?“ werden eben solche Aspekte wie „hierarchischer Aufstieg“ (MA28w:17), „mit 40 Geschäftsführer zu sein“ (PV14:27) oder „Verantwortung – Geld kommt nebenbei dazu, mit Verantwortung“ (MA42m:39) angeführt. Gleichzeitig zeigt sich aber auch sehr deutlich, dass in vielen Fällen eine sehr kritische und differenzierte Auseinandersetzung mit, in Teilen Abgrenzung von diesem Begriffsverständnis stattfindet.

Auf die Frage, welche idealtypischen Karriereorientierungen bei den hier befragten NaturwissenschaftlerInnen/TechnikerInnen vorliegen und wie diese in Karriereorientierungstypen verdichtet werden können, kommen wir in Kapitel 11 zurück. Vorerst erfolgt hier eine kurze Darstellung der Karrierebegriffe und vorzufindenden Karrieresysteme, wie sie von unseren GesprächspartnerInnen thematisiert werden.

Der klassische Karrierebegriff, wie oben skizziert, findet seinen Niederschlag in der **ManagerInnenkarriere**. Ein Teil unserer GesprächspartnerInnen formuliert eine solche Karriereausrichtung bzw. -zielsetzung für sich selbst, wobei hier Männer und Frauen durchaus gleich verteilt vertreten sind.

Dem gegenüber abgegrenzt werden Parallelaufbahnen, die seitens der InterviewpartnerInnen als Architektur-, Fach- oder **ExpertInnenkarrieren** gefasst werden. ExpertInnenkarrieren sind markiert durch den Wunsch der NaturwissenschaftlerInnen und TechnikerInnen, im jeweiligen Fachgebiet, im Tätigkeitsfeld hervorragende Leistungen zu erbringen und Kompetenz aufzubauen und auszubauen. So hält beispielsweise eine Umwelttechnikerin fest:

*Mir ist Karriere insofern wichtig, dass ich das Gefühl hab, mich sehr gut auszukennen, Kompetenz aufzubauen – das ist mir ganz wichtig. Das geht Hand in Hand mit dem Wunsch, irgendwo sich zu vertiefen. Aber dass ich sag, ich muss einmal eine Leiterin von irgendwas sein, das ist es momentan gar nicht. (MA56w:24)*

Eine solche ExpertInnenkarriere wird in zahlreichen Interviews in bewusster Abgrenzung zur dominierenden Karrierevorstellung der Managementlaufbahn thematisiert. Bislang vorliegende Ergebnisse zur Karriereforschung, welche allerdings meist auf den universitären Sektor fokussiert sind, kommen zum Ergebnis, dass die Themenzentriertheit vor allem bei Frauen vorliege, Männer hingegen stärker auf Positionen hin orientiert sind, somit mehr dem Bild der ManagerInnenkarriere entsprechen würden (vgl. für einen Forschungsüberblick bspw. Lind 2004:90). Die hier vorliegenden Ergebnisse lassen einen solchen Schluss nicht zu. Sowohl Frauen als auch Männer äußern in vielen Fällen ihre Präferenz für eine berufliche Laufbahn im Sinne einer ExpertInnenkarriere, wie die beiden folgenden Zitate eines technischen Chemikers und einer Informatikerin zum Ausdruck bringen:

*Ich hab so das Gefühl, dass man auch schon [im Institut] das machen kann, was einem Spaß macht. Wenn ich in die Privatwirtschaft gegangen wäre, würde ich von einem Tag auf den anderen nie mehr ein Labor sehen von innen – zwar leiten, aber nie mehr sehn, und nie mehr irgendwas angreifen (MA57m:63)*

*Also, das Wort „Karriere“ hab ich schon abgestellt, für mich. Wieso eigentlich? Weil meine Vorstellung von der Karriere früher schon so war, dass man in der Hierarchie vielleicht steigen sollte, eben von Projektleitung – aber ich sehe ich mich da nicht gut, daher habe ich das abgestellt. Meine Karriere ist so für die nächsten zehn, zwölf Jahre, dass ich in dem Bereich, den ich mache, in der Entwicklung – ich weiß nicht... gut bin, ganz einfach. Dass ich mich in den neuen Technologien gut bewege und das nutzen kann. Die Aufgaben gut bewältigen, Ideen einbringen, wenn es geht. (MA26w:31)*

Die Tatsache, dass mit einer solchen Orientierung in der Regel weder Einkommenssteigerungen noch höheres Prestige oder steigende Verantwortung verbunden sind, wird durch die Faktoren Herausforderung, Spaß an der Arbeit, Glauben an die Sinnhaftigkeit der eigenen Tätigkeit etc. wettgemacht:

*Ich kann mit dem Wort [„Karriere“] nicht wirklich viel anfangen, es gibt keine einheitliche Definition. Was ist Karriere? Geld, Erfolg, Reichtum, Berühmtheit – keine Ahnung. Das alles interessiert mich nicht. Obwohl ich nicht sagen kann, dass ich an einer Karriere, egal wie definiert, nicht interessiert bin. Ich möchte schon meinen Job gut machen, auch was erreichen. Das heißt aber nicht, dass ich darauf ziele, drei Autos zu haben und in einer fetten Villa zu wohnen. Was ich schon immer wollte, war schon, etwas Sinnvolles zu tun. Und das würde ich für mich auch als Karriere definieren. (MA23w:47)*

*Und ich arbeite gerne praktisch – ich hab nie angestrebt, eine so genannte Karriere zu machen in dem Sinn, dass ich da im [Institut] höhere Positionen erreiche. Ich bin Wissenschaftlicher Mitarbeiter geblieben, hab 1992 mein Angestelltenverhältnis reduziert, bin 75% angestellt, weil ich eben daheim die [selbstständige Nebenerwerbstätigkeit] betreibe, und weil ich das sehr gerne mache. Und beides ist voll nicht möglich. Daher hab ich mich damals entschieden, ich möchte das zuhause ausbauen und da keine berufliche Karriere machen. Das ist meine Karriere. Mir taugt das, wie ich es gemacht hab. Karriere, ich weiß nicht... Ich hätte sicher die Gelegenheit ge-*

*habt, dass ich da Gruppenleitung übernehme oder eine Gruppe aufbaue, aber das hab ich nicht angestrebt, weil beides nicht möglich ist. (MA55m:11)*

Die Herausforderung wird auch seitens einiger Personalverantwortlichen gesehen. So meint ein Gesprächspartner, dass im Prinzip nach vier bis fünf Jahren die erste Diskontinuität in der Berufslaufbahn eines/r Technikers/-in entsteht, nämlich durch die Entscheidung für oder gegen eine (Management-)Karriere:

*Es ist Tatsache, dass sehr viele der guten Techniker die Technik verlassen, weil sie aufsteigen in der Firma – kommen ins Management, müssen verkaufen, Personalmanagement machen. Die klassische technische Arbeit, für die sie fünf Jahre lernen, machen sie auch maximal fünf Jahre. Wirtschaftswissen, Managementwissen lernen sie in Kursen dazu. Es ist extrem schwierig, eine durchgehende Karriere als Techniker zu machen. Wenn du aufsteigen willst, musst du die Disziplin wechseln – zumindest in den großen Firmen, in den kleinen ist man sowieso eher Mädchen für alles. Das Witzige ist, wenn er ein schlechter Techniker ist, steigt er nicht auf – ein guter steigt auf in eine Tätigkeit, die er im Studium nicht gelernt hat. Das heißt, die Diskontinuität ist für die Leute nach vier bis fünf Jahren gegeben. (PV30:3)*

Die Frage der ExpertInnenkarrieren wird quer über die Sektoren thematisiert, wobei der privatwirtschaftliche und der öffentliche Sektor unterschiedlichen Rahmenbedingungen bzw. Traditionen unterliegen, so etwa im Bereich der (außer-)universitären Forschung.

Im privatwirtschaftlichen Bereich ist auffällig, dass in kleineren Betrieben Karrieren – mangels hierarchischer Aufstiegsoptionen – quasi immer im Sinne einer ExpertInnenkarriere definiert werden:

*Aber hierarchisch haben wir keine großen Strukturen, also, diese klassische Hierarchiekarriere nach oben ist limitiert – wir gehen halt eher in die Breite. Es gibt ja so was wie Fachkarriere auch, dass sich wieder wer spezialisiert. Das ist sicher auch was, was notwendig ist – man muss das auch schmackhaft machen. (PV4:59)*

In größeren Firmen berichten vier GesprächspartnerInnen von der Implementierung bzw. geplanten Umsetzung von ‚ExpertInnenkarriere‘ als Konzept. Begründet wird dies mit dem Wunsch, hochqualifizierten MitarbeiterInnen Perspektiven abseits einer klassischen Linienkarriere, d.h. des ‚Hocharbeitens‘ in Führungs- und Managementpositionen, zu eröffnen:

*Die Führungskarriere ist nicht die einzig mögliche – es gibt einfach, und gerade in der Forschung... Da gibt es exzellente Leute, wenn du sie betraust mit Personalführung, mit Finanzen, mit Marketing – sie scheitern, kläglich. Das sind kluge Köpfe, intelligent, innovativ, alles – nur, mit dieser Routine – da ist sehr viel Routine dabei und auch mit menschlichem Gespür, Kommunikationsfähigkeit... Er scheitert kläglich, und damit sind beide unglücklich. Ich versuche jetzt, über diese Karrierepfade... das persönliche Potenzial mitarbeiten auch, nach dem Motto „Stärken, stärken“. Ein super Wissenschaftler, der soll bitte in der Wissenschaft bleiben – aber er hat den gleichen Stellenwert dann auch wie eine Führungskraft. Dieses Umdenken, das ist nicht ganz einfach. (PV10:29)*

Aus den Interviews mit den NaturwissenschaftlerInnen/TechnikerInnen lässt sich hier sicherlich ein Bedarf an gesellschaftlich anerkannten und betrieblich etablierten alternativen Karrieremodellen ableiten. Bestrebungen in den Betrieben werden positiv gewürdigt, wenngleich auch auf die ‚Gefahren‘ verwiesen wird:

*Und das Unternehmen hat jetzt auch beschlossen, solche Karrierebahnen einzuführen: Expertenlaufbahn. Bisher war die einzige Möglichkeit für einen Techniker, Karriere zu machen, die, dass er zu einem schlechten Manager wird. Der Experte ist der Versuch, den Techniker als Techniker zu belassen und trotzdem die Möglichkeit zu geben, entsprechende Gehälter zu geben, entsprechende Möglichkeiten über Budgetverantwortungen zu geben und ihn als, sagen wir, Moderator, Weiterbildner, Vortreiber, Innovator im Unternehmen zu benutzen. Es hat bei der [früherer Arbeitgeber] auch entsprechende Karrieremodelle gegeben – dort waren es aber immer die*

*Leute, die auf der Liste beim Raushauen ganz oben gestanden sind. Deswegen war ich anfangs etwas skeptisch, wie das Unternehmen hier beschlossen hat, das machen wir jetzt. (MA30m:189)*

Im Bereich der öffentlichen Verwaltung zeichnet sich die ExpertInnenkarriere bzw. **Beamtenkarriere**<sup>78</sup> durch klare hierarchische Strukturen (ReferatsleiterIn, AbteilungsleiterIn etc.) und Bewegungsabläufe innerhalb dieser Strukturen aus, welche nicht zuletzt „aufgrund des Dienstalters geregelt“ (MA48w:7) sind. In der Einschätzung einer Interviewpartnerin lassen sich drei idealtypische Karriereansätze in der öffentlichen Verwaltung unterscheiden:

*Der, dass man für sich sagt: OK, „ich bin mit meiner Tätigkeit zufrieden, und ich mach sie jetzt hier bis zur Pensionierung. Der andere klassische Weg ist: OK, ich bin im Prinzip mit der Basistätigkeit zufrieden, wechsle aber irgendwie den Fachbereich. (...) Und der dritte klassische Weg, der halt bei sehr vielen ist, ist die Karriereschiene, dass ich sage: OK, ich möchte jetzt einmal Abteilungsleiterstellvertreter oder Abteilungsleiter oder so werden. (MA3w:70f)*

Die Chancen auf eine steile Karriere seien allerdings nicht allzu hoch, weil a) „man nicht als Einzelorganismus die ganz große Karriere haben wird. Das ist hier nicht. Das ist ein System von vielen winzigen Rädchen, jedes muss funktionieren“ (MA48w:64) und b) „das mit dem Parteibuch noch immer eine relativ wichtige Sache“ (MA27m:13, oder auch MA31w:44) ist.

Die universitäre Laufbahn ist ebenso gesetzlich vorstrukturiert – von der TutorIn bis zur ProfessorIn; markant ist dabei das rechtlich vorgegebene System der Höherqualifizierung (Sponsion, Promotion, Habilitation) als zentrale Grundvoraussetzung der universitären bzw. **wissenschaftlichen ExpertInnenkarriere**<sup>79</sup>. Wie weiter vorne schon angesprochen, stellen die Karriereaussichten auf den Universitäten – begrenzte Zahl von Arbeitsstellen, zeitlich befristete Stellen mit wenig Behalteperspektiven – für viele eine erste bruchhafte Erfahrung in ihrer Erwerbslaufbahn dar. Der ursprüngliche Wunsch, eine wissenschaftliche Karriere zu verfolgen, wird angesichts der genannten Rahmenbedingungen verworfen. Jene, die im universitären System arbeiten, sehen die Problematik ähnlich (vgl. bspw. MA39w). Der „Flaschenhals“ Universität bietet zudem wenige Aufstiegsmöglichkeiten. Insgesamt wird angeregt, alternative Karrierewege an den Universitäten zu eröffnen ob dies und in welcher Form dies über die Kollektivvertragsebene gelingt, ist zum Zeitpunkt dieser Berichtslegung noch offen<sup>80</sup>:

*Das Eine ist, sozusagen, die Attraktivität einer Universitätslaufbahn wieder zu erhöhen, ja. Weil uns das langfristig wirklich schaden wird. Das kann man sich überlegen, ob man das jetzt macht mit, sozusagen, „Karrierewege besser definieren“. Das Problem liegt nämlich auch darin, dass die Universitäten noch keinen Kollektivvertrag ha-*

---

<sup>78</sup> Das Dienstverhältnis der Beamten (öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis) wird durch einen Hoheitsakt begründet, der als Ernennung bezeichnet wird. Die Ernennung erfolgt im Regelfall auf Lebenszeit. Davon zu unterscheiden ist die Rechtsstellung der Vertragsbediensteten, welche der von ArbeiterInnen und Angestellten in der Privatwirtschaft ähnlich ist. Die Dienstverträge basieren jedoch auf eigenen Bundes- und Landesgesetzen. Beiden Typen von Dienstverhältnissen gemeinsam ist ein hoher Grad an gesetzlicher Determinierung bezüglich der Dienstpflichten und der Besoldung.

<sup>79</sup> Die Lehrtätigkeit an FH-Studiengängen wird in der Regel im Rahmen eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses ausgeübt – vgl. <http://www.fhr.ac.at/>.

<sup>80</sup> Laut Gewerkschaft Öffentlicher Dienst ist mit einem Abschluss der Verhandlungen im 1. Quartal 2007 zu rechnen – vgl. <http://www.goed.at/>.

*ben für das wissenschaftliche Personal. Das heißt: Jede Uni macht sozusagen in Eigenregie gewisse, sozusagen, Karrierevorstellungen und -abläufe, und dann läuft's wiederum auf Einzelverhandlungen mit dem Rektor hinaus, dass man die Person verlängern kann, oder wie die Szenarien aussehen. Und man kann dann auch im Mitarbeitergespräch auch nicht sehr viel sozusagen garantieren oder in Aussicht stellen, wenn das Umfeld noch sehr wenig strukturiert ist. (PV9:132; ähnlich Experte/-in 6)*

Karrierebegriffe der besonderen Art finden sich im ideell orientierten Non-profit-Sektor. Hier ist weniger von Karriereplan denn von **Lebensplan** die Rede:

*Die Leute, die keinen Lebensplan, sondern einen Karriereplan im Fokus haben, sind nicht bei uns. Die Leute bei uns haben einen Lebensplan oder ein Bild vom Leben, nicht einen Karriereplan. Also, ich hab zum Beispiel immer den Plan gehabt, dass ich nie was mache, was ich für schlecht halte, moralisch. Ist mir, glaube ich, gelungen, so einen Plan kann man bei uns verfolgen. (PV23:40)*

Mehr noch: Es sei geradezu verpönt, so eine InterviewpartnerIn, in diesem Sektor von Karriere zu sprechen – „das ist eigentlich ein Tabu, so was tut man in einer NGO nicht“ (PV25: 65). Im Vordergrund stehe die Sinnhaftigkeit der Arbeit. Dieses Ergebnis – für die hier sehr kleine Gruppe an NPOs – deckt sich mit einer repräsentativen Untersuchung dieses Sektors in Wien (vgl. Anastasiadis et al. 2003). Auch dort zeigte sich, dass Arbeit in diesem Sektor zentral Lebensstil ist – „Lebensstil‘ betont das Identitätsstiftende, und Arbeit im Dritten Sektor ist Identifikation mit dem Tun, mit der Sache, mit dem Kollektiv“ (ebd.:237).

Karrierebegriffe der besonderen Art finden sich darüber hinaus im Kontext von Elternschaft und beruflicher Entwicklung. Damit einhergehende Veränderungen von Prioritäten, Zielen, Strategien und Handlungsmöglichkeiten führen mitunter zu „**sanften Karrieren**“ (MA39w:28) (vgl. dazu detailliert Kap. 7.3.6).

## 9.2 Genderperspektiven

In der Literatur finden sich zahlreiche Befunde darüber, dass Geschlecht einen Unterschied für Karriere macht (vgl. bspw. Lind 2004:86ff, Seeg 2000:48ff, Deppe 2004). Karrieren sind dabei immer an betriebliche Kontexte rückgekoppelt, können innerhalb der dort vorgefundenen Strukturen und Möglichkeiten realisiert werden; insofern wirken geschlechtliche Substrukturen von Organisationen (vgl. dazu Acker 1992, Müller 1998) positiv bzw. negativ begünstigend auf die Karriereorientierungen von Frauen und Männern. Werden auf formeller Ebene Personen in ihren Positionen/Funktionen wahrgenommen, wirken auf informeller Ebene Geschlechterbilder bzw. subjektive Sichtweisen darüber, wie Frauen und Männer sind, sein sollten. Dabei kann mit Müller (1998) von „**asymmetrischen Geschlechterkulturen**“ gesprochen werden. Charakteristisch für diese Asymmetrie zwischen weiblicher und männlicher Kultur sei die Machtverteilung, und zwar eine „höhere Durchsetzungskraft männlicher Situationsdeutungen gegenüber der von Frauen“ sowie die subtile oder teils gar offene Abwertung des Weiblichen, die als „Sub-Dimension“ auch in Widerspruch zu der offiziell proklamierten Gleichheitskultur der Organisation stehen kann (Müller 1997:158, vgl. auch Kap. 9.3.). Die Untersuchung asymmetrischer Geschlechterkulturen stand nicht explizit im Fokus unsere Erhebung. Dennoch zeigen sich auch hier in den Interviews Wahrnehmungs- und Deutungsmuster, die im Kontext von Geschlecht und Karriere auf Asymmetrien hinweisen.

Diese werden sowohl betreffend der ‚gläsernen Decke‘, d.h. (der Verhinderung des) Aufstiegs in höhere Positionen, als auch hinsichtlich der ‚gläsernen Wände‘, d.h. der innbetrieblichen Mobilitäts(un-)möglichkeiten, schlagend.

### **9.2.1 Frauen sind familien-, nicht karriereorientiert**

Eine wesentliche Wahrnehmung der InterviewpartnerInnen bezieht sich vor dem Hintergrund der klassischen geschlechtsspezifischen Rollenverteilung auf die unterschiedlich starke Familienorientierung von Frauen und Männern, wie dies in Kapitel 7.3.6 differenzierter herausgearbeitet wurde: Frauen würden sich weniger für Führungspositionen bewerben und interessieren, da die damit einhergehenden Anforderungen der zeitlichen Flexibilität und örtlichen Mobilität nicht mit Betreuungsaufgaben vereinbar wären. Dahinter steht, wie bereits in Kapitel 5.2.3.3 aufgezeigt, dass Frauen deutlich häufiger Teilzeit arbeiten und das Bild der Unteilbarkeit von Führungs- und Leitungsfunktionen in den meisten Organisationen sehr stark verankert ist, wie dies auch in den folgenden beiden Zitaten zum Ausdruck kommt:

*Für die Frauen... Ist für die Familie ein sehr wichtiges Gut – dass sie lieber mehr Zeit mit der Familie verbringen, als... Wenn sie jetzt eine Führungspositionen haben, dann brauche[n sie] halt einmal eine gewisse Zeit, um die auch wahrzunehmen. Mit einem Halbtagsjob ist das halt schwierig. Das ist das Argument, dass die Frauen anführen: ‚Mir ist Familie wichtiger‘. (PV22:22)*

*Es ist nach wie vor so: Wenn Sie Karriere machen, erfordert das ein Maß an Engagement, das eben über das normale Maß hinausgeht – Belastbarkeit, eben das typische. Management bedeutet, zumindest bei der Firma [Name] nach wie vor, überdurchschnittlichen Einsatz. Je mehr man sich auf Karriere stürzt, wird der Job Teil des Lebens einfach. (PV8:61)*

### **9.2.2 Frauen finden Macht „nicht geil“**

In der Karriereforschung gilt das Machtmotiv als ein sehr wichtiges. Mit dem Begriff des ‚Machiavellismus‘ werden Anwendungen interpersoneller Macht beschrieben, welche die Erreichung der eigenen Karriereziele in den Mittelpunkt des Handelns stellen (vgl. Mayrhofer et al. 2002:405). Macht gilt in unserer Gesellschaft tendenziell als männlich. Mit dieser verfestigten Zuschreibung geht ein geschlechtsspezifisch differenter Umgang mit Macht einher. Schultz (1990) zeigte in ihrer Untersuchung zu Karriereverläufen von ProfessorInnen auf, dass Männer Macht als einerseits als notwendig und andererseits als bestärkend empfinden; Frauen haben hingegen ein deutlich distanzierteres Verhältnis zu Macht, empfinden Macht eher als negativen Einfluss. Frauen stünde zwar nicht grundsätzlich weniger Macht zur Verfügung, aber, basierend auf stereotypen Rollenerwartungen, stehen Frauen weniger zu ihrer Macht und setzen diese auch weniger bzw. anders ein. So sehen sich auch in der hier vorliegenden Erhebung weibliche Gesprächspartnerinnen als weniger an Macht interessiert als Männer – eine Gesprächspartnerin formuliert: „Macht ist geil‘ ist so was, was ich Männern zuordnen würde“ (MA28w:58). Karriere, so die zitierte Informatikerin, bedeute für Männer durchaus auch Machtgefühl. Frauen hingegen würden aus Interesse an der Thematik, aus Freude am Führen und der Arbeit mit Menschen Führungspositionen anstreben (vgl. auch MA49w:15). So beobachtet auch eine weibliche Führungskraft bei sich einen anderen

Zugang zur Führung als bei männlichen Kollegen, der nicht immer (gleich) auf Anerkennung stößt:

*Ich bin ein Fan vom partizipativen Führungsstil, was immer ausgelegt wird – oder wer es nicht versteht – als Entscheidungsschwäche. Aber ich höre mir gerne die Meinung meiner Kolleginnen an, bis – also, alle Hierarchiestufen, um mir dann ein Bild zu machen und zu entscheiden. Und ich bin ein Fan [davon], wie gesagt, doch auch im Team zu arbeiten. (MA31w:34)*

Männer, die betreffend der Frage nach geschlechtsspezifischen Unterschieden Macht thematisieren, vertreten hier teils entgegengesetzte Positionen. So meint ein technische Physiker: Frauen...

*...die in dem Machtapparat mitspielen, spielen das genauso gut, wenn nicht besser als Männer, da sehe ich keinen Unterschied. Es gibt einige Frauen, die das noch effizienter, noch härter spielen sogar als Männer. (MA68m:111)*

### **9.2.3 Frauen mangelt es an Selbstbewusstsein**

Studien weisen darauf hin, dass der berufliche Verlauf von hochqualifizierten Frauen oft von abnehmendem Selbstbewusstsein – unabhängig von der erbrachten Arbeitsleistung – begleitet ist (vgl. für einen Überblick über den Forschungsstand Lind 2004:88ff). Einen möglichen Erklärungsrahmen liefert das Konzept der Selbstwirksamkeitserfahrung, d.h. der Überzeugung, ein bestimmtes Verhalten erfolgreich ausführen zu können. Frauen hätten im Vergleich zu Männern eine geringe Selbstwirksamkeitserwartung, würden weniger an ihren beruflichen Erfolg glauben und dementsprechend zurückhaltender agieren. So berichtet eine Personalverantwortliche, dass dies bei internen Bewerbungen für Führungspositionen, aber auch schon auf Ebene von (Erst-)Bewerbungsgesprächen bemerkbar werde:

*Ich glaube, dass sich Frauen nicht so gut verkaufen wie Männer, sie sind nicht so überzeugt von ihrer Qualifikation. Sie haben auch nicht gelernt, das, was sie mitbringen, auch zu verkaufen. Ein Mann kann oft 50% von dem, was eine Frau kann, verdienen aber mehr, weil er keinen Genierer, hat mehr zu verlangen. Frauen trauen sich zu wenig zu – nicht verhandeln können, das haben wir bei den Bewerbungsgesprächen gesehen. (PV22:32)*

Die Förderung des Selbstbewusstseins von Frauen sei daher zentral, denn derzeit müsse man „Frauen schubsen und Männer bremsen. Ersteres mehr als zweiteres“ (PV22:45). Auch Naturwissenschaftlerinnen/Technikerinnen selbst beobachten im Vergleich zu den männlichen Kollegen ein bei den Frauen eher gebremstes Selbstvertrauen und mangelnde (Selbst-)Verkaufsfähigkeiten. Um Karriere zu machen, so eine technische Chemikerin, sei „ein gewisser Hang zur Selbstdarstellung [ist] nie fehl am Platz“ (MA32w:74). Letztlich ginge es auch darum, sichtbar zu sein/werden, sich im Bewusstsein der Vorgesetzten durch aktive Strategien zu platzieren. Karrierehandeln bedarf in diesem Sinne auch eines Eindrucksmanagements (vgl. auch Matthies 2005:70), wie es beispielsweise von einer technischen Physikerin beschrieben wird:

*Oft denken Männer nur an andere Kollegen, und dass es Frauen auch noch gibt, das vergessen sie – nicht, weil sie so chauvinistisch sind oder nicht wollen, dass da eine Frau sitzt, sondern weil sie es ganz einfach vergessen: Sie vergessen die Anwesenheit von einer Frau. Das habe ich im Studium gesehen, das habe ich während meiner Zeit im Institut gesehen, das ist einfach so. Wie wenn wir unsichtbar wären. (MA71w:175)*

Angesprochen wird damit ein Phänomen, das in der Literatur als ‚homosoziale Kooptation‘ beschrieben wird (vgl. bspw. Meuser 2006, Müller 1999b, Andresen/Oppen/Simon 1999:30ff). Homosoziale Kooptation meint, dass Mitglieder einer sozialen Gruppe die eigene Gruppe favorisieren, die Nähe der ‚Gleichen‘ suchen. In traditionell männlich dominierten Bereichen oder auf der Führungsebene von Organisationen finden sich meist in überwiegender Anzahl Männer. Frauen werden innerhalb solcher Strukturen gewissermaßen als nicht kooptationsfähig wahrgenommen. So spricht eine technische Chemikerin ganz explizit an, dass frau es Frau spürt, nicht ‚one of the boys‘ zu sein:

*Die meisten Geschäftsführer sind Klone, also die einfach vom Typ her, von der Art dem sehr ähnlich sind, und das wird gefördert. (MA32w: 63)*

Versucht Frau allerdings, ‚one of the boys‘ zu sein, läuft sie Gefahr, als ‚Mannweib‘ abgestempelt zu werden. Frau soll Frau bleiben und gleichzeitig in gewisser Hinsicht wie ein Mann agieren. Wie Matthies (2005:85) in ihrer Untersuchung zu Karriereverläufen in der industriellen Forschung festhält: „Frauen können sich mit Blick auf eine Führungsposition also genau genommen nie korrekt verhalten“, sie befinden sich in einer „*Double-bind-Situation*“ (vgl. auch Müller 1999a). Die Anforderung, eine Balance zwischen Geschlechtsidentität, Ich-Identität und Berufsidentität herzustellen, stellt für Frauen eine ungleich größere Herausforderung dar als für Männer (vgl. auch Lind 2004:86ff, Klinkhammer 2004:307). So überrascht es auch nicht, dass sich auch in unserem Sample unterschiedliche Strategien von Führungsverhalten von Frauen finden lassen. Eine Raumplanerin erzählt, dass sie versucht, ihr Frau-Sein nicht übermäßig zu betonen:

*Meine Strategie war, zu versuchen, nicht unbedingt das Frau-Sein herauszustreichen, wirklich auf die Sachebene zu kommen und in der Sache selbst fachlich Konter zu geben. Und dann merkt man auch, wenn dann was kommt auch, dass man auch ernst genommen wird, und dann rennt es eh. Das ist der Ruf, den man sich erarbeiten... die Arbeitsweise, der Umgang mit den Leuten, und sich nicht abschrecken lassen. (MA24w:45)*

Eine andere Interviewpartnerin hingegen meint, dass Frau-Sein manchmal durchaus auch zum eigenen Vorteil genutzt werden könne:

*Ich bin die einzige Frau in unserer Geschäftsgruppe und ich habe da einen eigenen Status. Ja vielleicht würden andere sagen, nein das Blondchen, wer mich kennt weiss, dass ich das nicht bin (...) Ich glaube auch, dass ich eine sehr, sehr hohe Toleranzgrenze für mich habe, wenn es so geht um so Sachen, wo andere vielleicht schon sagen würden, das ist schon fast eine Belästigung oder so. (...) Deswegen habe ich auch nie das Gefühl gehabt, dass man doppelt so gut sein muss. Im Gegenteil, ich hab das manchmal vielleicht sogar ein bisschen ausgenutzt, dieses – ich nenn es immer ‚optische Täuschung‘. Das ist ganz gut. Diesen Tipp hat mir eine Kollegin einmal bei einem Seminar gegeben. (MA31:16)*

#### **9.2.4 Frauen müssen sich mehr durchsetzen, um als gleich anerkannt zu werden**

Dass Frauen die besseren Männer sein müssenentspricht nicht der Wahrnehmung unserer GesprächspartnerInnen. Sie verwehren sich vielmehr auch ein Stück weit gegen jenen Blickwinkel, der vor allem defizitorientierten Erklärungsansätzen zu Grunde liegt (vgl. auch Kap. 1.2). Gleichzeitig fällt aber auf, dass die Frage der Durchsetzungsfähigkeit, der Fähigkeit, sich Anerkennung im Feld zu verschaffen, als geschlechtsspe-

zifisch differenzierte Herausforderung thematisiert wird. Im Umgang mit MitarbeiterInnen und KundInnen bemerken mehrere Interviewpartnerinnen eine gewisse Zurückhaltung seitens dieser. Eine Verfahrenstechnikerin erzählt, dass sie mehr mit bestimmten dahingehenden Verhaltenweisen zu tun habe als ihre männlichen Kollegen; ob dies auch Auswirkungen auf die betrieblichen Aufstiegsoptionen habe, könne sie (noch) nicht beurteilen. Auffallend sei jedenfalls, dass es keine Frauen im Management gäbe:

*Es ist natürlich im Umgang in der Anlage etwas schwieriger – ich merke, dass meine Kollegen es leichter haben. Wobei ich nicht sagen will, dass ich irgendwie angefeindet würde, sondern die Mitarbeiter sind viel zurückhaltender zu mir, verunsichert zum Teil. Das liegt natürlich an mir, das auszuräumen, aber ich hab damit mehr zu tun als meine männlichen Kollegen. Ob es diese Glasdecke gibt oder Ähnliches, bleibt abzuwarten. Hier gibt es auch keine Frauen in höheren Managementpositionen, aber vielleicht waren auch keine da. Man weiß es nicht. Ich fühle mich nicht benachteiligt. (PV47w:72)*

Auch von Seiten eines Personalverantwortlichen wird darauf hingewiesen, dass die betriebliche Erfahrung zeige, dass „Frauen in der Produktion kein langes Leben haben“ (PV26:11). Vermutet wird, dass sich Frauen in diesem männerdominierten Feld nicht wohl fühlen. Ein anderer Interviewpartner beobachtet, dass Frauen zwar auf der kommunikativen Ebene keine Probleme hätten, wenn es aber um Entscheidungen gehe, Frauen weniger anerkannt würden – dass...

*...es die Dame schwerer hat, wirklich dann zu 100% akzeptiert zu werden... Habe ich schon den Eindruck, dass eine Dame härter arbeiten muss dann. Weil, als Mann hat man es wieder leichter, so der Kumpeltyp, so „Ja, und das machen wir“... Da hat es eine Frau schwerer, ist meine Beobachtung. Um's zusammenzufassen, aus meiner Sicht: Auf der Kommunikationsschiene hat die Dame einen Vorteil, auf der Entscheidungsschiene der Mann. (PV8:30)*

Die Gespräche zeigen insgesamt, dass das Auftreten von Frauen in männlich dominierten Bereichen nach wie vor zu Irritationen auf Seiten der Männer führt. Die Techniknähe der Männer und die Technikferne der Frauen sind historisch gewachsene und vielfach individuell verinnerlichte geschlechtsspezifische Stereotype. Durch den Eintritt von Frauen in Männerbereiche „bröckelt der Mythos des Besonderen und Schwierigen ab, und es besteht – wie sich bereits in anderen Berufsfeldern gezeigt hat – die Gefahr der gesellschaftlichen Abwertung (vgl. Molvaer/Stein 1994:44).

Frauen weisen in unseren Interviews verschiedentlich aber auch darauf hin, dass hier ein Generationeneffekt zum Tragen komme. Jüngere Männer hätten nicht mehr in diesem Maße Vorurteile und stereotype Rollenbilder; sowohl im Rahmen der universitären Ausbildung als auch im Arbeitsleben würden Frauen hier zusehends – insbesondere auch hinsichtlich ihrer fachlichen Qualitäten – anerkannt, auch wenn von Gleichstellung noch nicht die Rede sein könne, wie eine 33-jährige technische Physikerin meint:

*IP: Mit den Jungen tut man sich leichter. Gerade mit den Älteren ist es so: Die können selber mit dem Computer nicht so gut umgehen, das heißt, wenn sich wer mit dem Computer auskennt, das sind die Koryphäen. Aber wenn eine Frau behauptet, sie kennt sich mit dem Computer aus, dann sagen sie, Jetzt ist sie größtenwahnsinnig.*

*I: Aber von der allgemeinen Einstellung hat sich einiges getan?*

*IP: Es ist schon besser geworden. Aber wir sind noch lange nicht dort, dass man sagt, das ist egal, ob Mann oder Frau. (MA71w:47ff)*

So finden sich in den hier vorliegenden Interviews mit Männern – unabhängig vom Alter – auch nur sehr vereinzelt Aussagen<sup>81</sup>, die im Feld tätige Frauen den Polen ‚radikale Emanze‘ oder ‚unterstützungsbedürftig‘ zuordnen (MA20m:102), als äußerlich wenig attraktiv beschreiben (ebd.:66) oder festhalten, dass die Männerdominanz im Feld ‚gewissermaßen vorprogrammiert ist von der Natur‘ (MA5:71), Frauen somit der Zugang zum bzw. das Reüssieren im Feld per biologischer Gegebenheit verwehrt ist.

### **9.3 Gleichstellungsmaßnahmen im naturwissenschaftlichen/technischen Arbeitsfeld – „Nächste Frage!“<sup>82</sup>**

Wesentliche traditionelle Entscheidungskriterien in Organisationen sind – auch wenn nach Sektor mit unterschiedlicher Gewichtung – Sachgerechtigkeit, Marktfähigkeit, Machbarkeit, Exzellenz und Finanzierbarkeit. Gleichstellungsmaßnahmen im Sinne von Gender Mainstreaming wollen hier als neue Querschnittskategorie die Geschlechtergerechtigkeit einführen. Wie bereits ausgeführt wurde, heißt Gender Mainstreaming, soziale Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern („Gender“) in allen Bereichen und bei allen Planungs- und Entscheidungsschritten immer bewusst wahrzunehmen und zu berücksichtigen („Mainstreaming“). Grundprinzip von Gender Mainstreaming ist, dass alle AkteurInnen in ihrem jeweiligen Verantwortungs- und Tätigkeitsbereich für die Umsetzung zuständig sind. Von der Konzeption her soll Gender Mainstreaming als Top-down-Ansatz von der Führungsebene ausgehend alle Organisationsebenen durchdringen und schließlich von allen MitarbeiterInnen angewandt werden. Auf Ebene von Organisationen zeigen sich ungleiche Geschlechterverhältnisse etwa in der Zusammensetzung von Teams oder im Führungsbereich, wo teils trotz offizieller Gleichstellungspolitik der Frauenanteil gering bleibt, sich somit eine Diskrepanz zwischen formal propagierter Gleichheit zwischen Frauen und Männern und realen Geschlechterverhältnissen offenbart. Gender Mainstreaming will hier helfen, einen neuen – und klassische frauenfördernde Maßnahmen ergänzenden – Blick auf Organisationen zu ermöglichen. Durch Instrumente wie Gender Budgeting oder Gender Trainings soll ein neuer Blick auf die Organisation und ihre Prozesse ermöglicht werden, der letztlich dazu beitragen soll, das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit – auch in den Karrieremöglichkeiten – zu erreichen<sup>83</sup>.

Die Rolle und Bedeutung von gleichstellungsorientierten Maßnahmen in den hier untersuchten Organisationen und Betrieben wird mit dem obigen Zitat „Nächste Frage!“ auf den Punkt gebracht. Es kann vorweg festgehalten werden, dass frauenfördernde Maßnahmen und Gender Mainstreaming für die relative Mehrheit der befragten AkteurInnen keine wesentliche Bedeutung haben. Dieses Ergebnis steht durchaus im Einklang mit vorliegenden Forschungsergebnissen. Die vorhandene Forschung zu Karrie-

---

<sup>81</sup> Inwiefern hier auch sozial erwünschtes Verhalten gezeigt wird, kann nicht genau ermessen werden. Aus dem Gesamttext der Gespräche mit männlichen Naturwissenschaftlern/Technikern ergeben sich jedenfalls keine offensichtlichen Hinweise in diese Richtung.

<sup>82</sup> MA5m:387

<sup>83</sup> vgl. bspw. <http://www.gem.or.at/de/index.htm>

reverläufen und -chancen von Frauen weist uns, wie bereits in Kap. 1.2 angesprochen, auf den **Mythos der Gleichheit in Organisationen** hin (vgl. bspw. Acker 2002, Matthies 2005, Simöl/Franke o.J.). Begründet wird dieses Phänomen zum einem mit zunehmender Höherqualifizierung und Arbeitsintegration von Frauen und der Forderung nach umfassenderen Gleichstellungsmaßnahmen für Frauen. Bekanntlich bedarf es in einem Umfeld, wo alle gleichgestellt sind, auch keiner einschlägigen Maßnahmen mehr. Der Gleichheitsmythos der Organisation stellt eine Form symbolischer Politik dar, überlagert existierende **asymmetrische Geschlechterkulturen**, überdeckt eine Auseinandersetzung mit den tatsächlich vorfindbaren Chancen und macht eine Auseinandersetzung darüber scheinbar überflüssig. Was für den Bereich der Wissenschaft beschrieben worden ist und aktuell beispielsweise auch im Zusammenhang mit dem Schlagwort ‚Exzellenz‘ diskutiert wird, kann hier auch auf ein breiteres Feld übertragen werden. So wie Exzellenz keine Frage des Geschlechts ist, sondern Ausdruck wissenschaftlicher Leistung, die gemessen wird an (auf den ersten Blick) objektiven Kriterien, wie Anzahl der Publikationen, Verankerung in der *scientific community* etc. (ExpertIn 9, 5, European Commission 2004), so gilt Vergleichbares für betriebliche Karrieremöglichkeiten in einem weiteren Kontext. Was zählt, ist die Qualität der Arbeitsleistung, und diese ist bekanntlich geschlechtsneutral. Was in dieser Frage oft nicht berücksichtigt wird, sind unterschiedliche Rahmenbedingungen und Strukturen, die Frauen und Männer vorfinden und wahrnehmen.

### **9.3.1 Was zählt, ist die Leistung, nicht das Geschlecht!**

Der Gleichheitsmythos wirkt quer über alle Sektoren und Organisationsgrößen und ist auf Ebene der MitarbeiterInnen ebenso stark ausgeprägt wie auf Ebene der Personalverantwortlichen. Angesprochen auf Gleichstellungsmaßnahmen im Betrieb thematisieren Personalverantwortliche einen Gleichheitsanspruch; zentral unterscheidendes Kriterium sei einzig die Arbeitsleistung – „für mich ist das nicht wirklich das Thema, es zählt die Leistung“ (PV10:55), „vollkommen gleich in allen Bereichen. Null Unterschiede. Entscheidungskriterium ist nur die Leistung“ (PV18:23). Aber auch auf Ebene der MitarbeiterInnen zeigt sich als zentrales Argument die Frage der Leistung; Geschlecht sei zweitrangig.

*Nein, also da vom Institut kann ich sagen: Nein, es arbeitet eigentlich jeder gleich, es bringt jeder seine Leistung, und insofern – wir werden auch alle ziemlich gleich behandelt. Also, wie gesagt, blöde Schmähs gibt es immer, aber da muss man halt kontern, es ist... Eigentlich sind die Leute bei uns gleichgestellt. Wir kriegen nicht mehr oder weniger zugeteilt, nur weil wir Frauen sind. (MA34w:87)*

*Es ist egal, ob man Mann oder Frau ist bei uns in der Firma, so nehme ich das wahr. Ich würde sagen, da gibt es keine Unterschiede. (MA69m:81)*

Geschlecht wird aber auch als zweitrangig betrachtet, weil es keine oder nur sehr wenige Frauen gibt. Gleichstellungsmaßnahmen würden sich daher eigentlich nicht rentieren, fänden ihre Zielgruppe nicht, lautet eine gängige Argumentation. So hält beispielsweise ein Personalverantwortlicher fest:

*Wir haben kein eigenes Programm [in Bezug auf Gender] – ich wüsste auch nicht, was das jetzt nützen würde, denn wir sind uns sowieso bewusst, dass wir da mehr machen sollten, und wir können nicht auf die Uni gehen und sagen: Wir wollen weib-*

*liche... Es gibt nicht so viele, selbst männliche nicht so viele, selbst männliche nicht, und da können wir es nicht noch weiter einschränken. (PV26:25)*

Ähnlich ein technischer Physiker, der noch ergänzt, dass es aus seiner Sicht im Prinzip zwei Kategorien von Kolleginnen gibt: a) die ‚selbsterhaltenden Emanzen‘ und b) jene, die fachlich nicht geeignet sind, sodass auch aus dieser Perspektive keine Gleichstellungsmaßnahmen nötig sind:

*Das kommt nicht wirklich vor, weil wir haben fast keine. Ernsthaft, es gibt im technischen Bereich sehr wenig Frauen. Entweder sind das von der Art her sowieso radikale Emanzen, dann brauchst du dich nicht drum kümmern, die sind selbsterhaltend, die kümmern sich um sich selbst. Die wenigen, die ich hatte – ich hatte zwei in meinem Umfeld. Da war eine eine Teilprojektleiterin, die war leider nicht wirklich geeignet für die Tätigkeit... Hab ich versucht zu unterstützen, aber ich fange mit der Frage relativ wenig an – wie wird das genannt? (MA20m:102)*

Gleichstellung – und das fällt in nahezu alle Interviews auf – wird sehr stark mit frauenfördernden Maßnahmen gleichgesetzt. Männer und Organisationen als Orientierungspunkte von Gleichstellungsaktivitäten werden nicht gesehen, nicht thematisiert, was als Beleg dafür gesehen werden kann, dass die Gender-Mainstreaming-Strategie im hohen Maße unbekannt ist. Diese tendenzielle **Gleichsetzung von Gleichstellung und Frauenförderung** könnte bei manchen GesprächspartnerInnen mit ein Grund für die anzutreffende Reserviertheit dem Thema gegenüber sein. Denn auch hier zeigt sich das bereits aus anderen Studien bekannte Phänomen, dass gerade bei Frauen eine hohe Skepsis gegenüber frauenfördernden Maßnahmen zu finden ist (vgl. dazu Geenen 1994, Buchinger/Gödl/Gschwandtner 2002, krit. Wetterer 2000). Insbesondere Quotenregelungen werden kritisch hinterfragt und eigene negative Erlebnisse damit erzählt, wie im Falle der Bauingenieurin, die eine AssistentInnenstelle antrat und letztlich aufgrund von Mobbing frühzeitig aus dem Vertrag ausstieg (MA73w). Es werden auch Befürchtungen geäußert, das Stigma der ‚Quotenfrau‘ zu erhalten, unabhängig von den erbrachten Leistungen. So meint eine Wirtschaftsinformatikerin:

*Die ganzen Initiativen, die es für Frauen gibt, die Frauenförderungen... Das ist für mich ein Thema, wo ich sage, ich verstehe es nicht. Für mich ist es wichtig, dass Frauen gleich verdienen wie Männer, dass sie gleichgestellt sind. Aber so Dinge wie Frauenförderungen – viele Frauen finden, dass das genau das Gegenteil bewirkt. Da bin ich genauso der Meinung, Frauenförderung ist für mich fast ein rotes Tuch. Wir schreiben Förderanträge, und da gibt es einen Paragraphen, in dem steht: männliche und weibliche Projektmitarbeiter, Anzahl. Ist man weiblicher Projektleiter, wird das Projekt vielleicht eher akzeptiert – ich weiß es nicht. Das sind so spezielle Frauenförderungen, das bekommt man als Frau irgendwann wieder zu spüren, zu hören: ‚Sie sind jetzt aufgenommen worden, weil es eine Frauenquote gibt‘. (MA15w:95)*

Aus der Perspektive der Männer wird die Bevorzugung der Frauen teils als schlicht ungerecht empfunden, da durch solche Maßnahmen die eigenen Karrierechancen eine Minderung erfahren – und wenn die sich bewerbende Frau gut sei, würde sie die Stelle ja so oder so bekommen:

*Natürlich kann man in Richtung „Frauenquote aufstocken“ argumentieren, aber ich finde das bereits übertrieben. Denn wenn es eine Frau möchte, dann wird sie sich um diese Stelle bemühen, wird dort ansuchen – dann wird sie wahrscheinlich auch die Stelle bekommen, wenn die Qualifikation gleich ist. (MA5m:76)*

### 9.3.2 Gleichstellungsmaßnahmen in den Betrieben

Positioniert sich auf der einen Seite die relative Mehrheit der Organisationen Gleichstellungsmaßnahmen gegenüber eher skeptisch bis ablehnend, bemüht sich doch ca. ein Drittel der Organisationen in der Stichprobe, quer über die Sektoren verteilt, die sich **aktiv um die Implementierung von gleichstellungsorientierte Maßnahmen** bemühen. Implementiert wird hier ein durchaus breites Spektrum an Maßnahmen, wie am Beispiel eines IT-Betriebes gezeigt werden kann:

*Aspekt Frauen-, Familienförderung ist ein zentrales Thema, dann haben wir bei der Mitarbeiterbefragung zwei Fragen aufgenommen. Was wir sonst noch machen... Wir versuchen Frauen insofern zu fördern, wir haben z.B. so einen HRM-Treff, wo wir Frauenthemen anbieten, Vortragende einladen. Wir haben ein Mentor Programm im Unternehmen und Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen speziell für Frauen zugeschnitten. Und wir haben einen Familien- und Frauenförderplan und Gleichbehandlungsbeauftragte. (PV22:36)*

Neben den hier erwähnten Maßnahmen wie beispielsweise Gleichbehandlungs-, Genderbeauftragte oder Mentoring-Programme werden weiters vor allem Arbeitsgruppen/Arbeitskreise zum Thema Gender Mainstreaming, Gender Trainings für Führungskräfte, ein Kinderbetreuungsangebot und Gender- und Frauen-Netzwerke genannt:

*...wo höhere Managerinnen drinnen sind, die über ihre Erfahrungen berichten: Wie sind sie mit Kindern, Schwangerschaft, mit Distanz zur Firma umgegangen, wie sind sie zurückgekommen, wie haben sie die Belastung gemanagt? Also, es geht eher darum, diese Sonderbelastungen durch die Kindeserziehung, durch die Schwangerschaft zu mildern. (PV8:74)*

Aspekte wie ‚gleicher Lohn für gleiche Position‘ oder ‚geschlechtsneutrale Stellenausschreibungen‘ werden hingegen in wesentlich mehr Betrieben – unabhängig davon, wie sich unsere GesprächspartnerInnen zur Thematik positionierten – angeführt. Selbiges gilt auch für das Vorhandensein von Gleichbehandlungsbeauftragten und für Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, etwa die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit oder Inanspruchnahme von Elternkarenz durch Männer. Exemplarisch:

*Das wichtigste ist, dass die Abteilungsleiterin eine Frau ist, die das vorlebt, wie es sich gehört. Ich glaube auch, dass das in den Köpfen der MitarbeiterInnen verankert ist. Dass annähernd so viele Männer wie Frauen in Elternkarenz gegangen sind, zeigt, dass es durchaus von den MitarbeiterInnen gelebt wird. (PV16:53)*

Teilweise werden Gleichstellungsmaßnahmen auch von den MitarbeiterInnen explizit gewürdigt. Es zeigt sich aber auch, dass die Verankerung im Sinne eines **Top-down-Prinzips** nicht in allen Fällen funktioniert und dass die MitarbeiterInnen nicht immer (umfassend) von den betrieblichen Bemühungen informiert sind, wie das folgende Beispiel einer Mitarbeiterin in einem Betrieb mit einer relativ breiten Palette an Gender-Maßnahmen zeigt:

*Das eine weiß ich: Wenn sich für eine, zum Beispiel, Teamleiter-Stelle auch eine Frau bewirbt, die die gleiche Qualifikation hat, dann wird sie das bekommen. Anderes weiß ich nicht, muss ich sagen. (MA42:83)*

Andere MitarbeiterInnen geben an, wenig mit den Maßnahmen anfangen zu können, fühlen sich nicht direkt angesprochen oder sehen keinen Nutzen für sich selbst in diesen Angeboten:

*Irgendwo im Intranet hab ich mal so einen Punkt gefunden, „Frauenförderung“. Hab ich mal kurz hineingeschaut, aber, ich weiß nicht, für mich ist das nicht brauchbar.*

*Vielleicht ist es für jemand, der viel mehr nach außen auftreten will, interessant: Wie stelle ich mich ein, wie stelle ich mich als Frau vor, wenn ich Männer vor mir habe und ich muss eine Präsentation machen oder – ich weiß es nicht. (MA26w:107ff)*

*Also, es ist ein Thema, es gibt auch so Seminare, so „Schreiben mit political correctness“, also an was man alles denken muss, aber ich hab da momentan gar keinen Fokus reingelegt. Einfach auch aus Zeitgründen. (MA56:90ff)*

Eine vergleichbare Beobachtung kann teilweise auch in jenen Organisationen gemacht werden, welche in einem Mehrebenensystem (bspw. Universitätsinstitute) eingebettet sind. Bei der Frage nach Gleichstellungsmaßnahmen werden hier häufig Gleichstellungsbeauftragte auf der obersten organisatorischen Einheit angeführt, wie im folgenden Beispiel:

*I: Sind Gleichstellungsmaßnahmen Thema?*

*IP: Ja, ja. Es gibt eine Gender-, wie heißt das?*

*I: -Beauftragte?*

*IP: Ja freilich, es gibt eine ganze Gruppe von Leuten, die schauen sich die Dinge an. Aber was für den Einzelnen maßgeblich ist, ist nicht die Quote, sondern sind die Entscheidungen, die in den Gruppen fallen. In den Statuten und so Leitbildern, da ist es drinnen, die Gewichtung ist wieder eine andere Frage. (PV21:89ff)*

*Wir haben zwar eine Frauenbeauftragte hier, aber ich weiß nicht, ob das überhaupt noch die gleiche is, also, es tut sich nicht sehr viel. (MA1w:32)*

Gleichstellungspolitische Maßnahmen auf der zentralen Ebenen erfüllen hier auch ein Stück weit Alibi charakter, ganz nach dem Motto ‚Wir brauchen keine Gleichstellungspolitik zu machen, wir haben ja eine Frauenbeauftragte‘.

### **9.3.3 Kritische Stimmen**

Vereinzelt werden unter den GesprächspartnerInnen auch kritische Stimmen laut. So beurteilen manche MitarbeiterInnen die Gleichstellungsmaßnahmen als „Lippenbekenntnis“ (MA60m:96) und sehen hier keine wahrnehmbaren Initiativen. In diesem Zusammenhang wird auch der Mythos der Gleichheit aller Beteiligten in Organisationen von einzelnen GesprächspartnerInnen als solcher angesprochen. Offizielle Betriebspolitik und tatsächliche Maßnahmen würden teils auseinanderklaffen; so würden beispielsweise Frauen nach der Karenz nicht gerne wieder zurückgenommen werden (MA59w:91). Eine andere Frau berichtet, dass sie ihren Job letztlich wohl nur bekommen habe, weil die männlichen Bewerber abgesagt hätten:

*Ich hab mich ja nach der Karenz auch hier bei der Firma XX beworben, weil das irgendwo mein logischer Arbeitsplatz gewesen wäre, und da kam auch diese Rückantwort „kein Bedarf“. Letztendlich hab ich aber erfahren, dass Mitstudenten von mir zum Vorstellungsgespräch eingeladen wurden. (MA70w:118)*

Als Frau sei man darüber hinaus bei Einstellungsgesprächen nach wie vor mit der Frage nach einem Kinderwunsch konfrontiert. Insgesamt, so mehrere GesprächspartnerInnen, hätten sie den Eindruck, dass es für Frauen im gebärfähigen Alter schwieriger sei, einen Job zu finden als für Männer. Eine von ihnen erzählt, dass bei einem ehemaligen Arbeitgeber Frauen dieses Alters vorrangig freigestellt wurden:

*Dort [im Betrieb] war ich noch knappe zwei Jahre, und dann hat man im Betrieb begonnen, Personal abzubauen, und hat die Frauen in gebärfähigem Alter, die noch*

*keine Kinder hatten, einmal abgebaut. Und da hab ich mir gedacht: weg von der Industrie. (MA29w:6)*

Insgesamt werden aber kaum kritische Stimmen laut, ebenso wenig werden Diskriminierungserfahrungen aufgrund des Geschlechts (offen) thematisiert: „Ich fühle mich nicht benachteiligt“ (MA47w:73, MA26w:104) halten die Naturwissenschaftlerinnen und Technikerinnen fest. Dahinter mag auch das stehen, was Birgit Haller (2000) für die Berufsgruppe der RichterInnen festgehalten hat: Wenn sie Benachteiligungen kritisieren, laufen sie Gefahr, als „wehleidig“ oder als „Emanze“ abqualifiziert zu werden, was wohl bei manchen zur Selbstschutzreaktion führt, Benachteiligungen zu leugnen oder zu bagatellisieren. Akzeptanz in der Kolleg(Inn)enschaft kann dadurch erlangt werden, dass man sich „als gleich versteht“. Diese Glättungseffekte sind unter dem Begriff des Diskriminierungsparadoxons bekannt (vgl. Kap. 3.3.4).

Auffällig ist, dass die von uns interviewten AussteigerInnen hingegen sehr wohl von Benachteiligungen und Diskriminierungserfahrungen im Feld berichten. Dass die große Mehrzahl der befragten NaturwissenschaftlerInnen/TechnikerInnen hier kaum von ähnlichen Erfahrungen erzählt, mag damit zusammenhängen, dass der Selbstschutz gerade auch in Bezug auf die aktuelle berufliche Situation wirksam wird, und dass es ungleich schwieriger ist, Benachteiligungen in Bezug auf das jeweils aktuelle Umfeld zu artikulieren. So werden die Rahmenbedingungen im eigenen Betrieb häufig als sehr positiv im Vergleich mit anderen Betrieben oder Berufsgruppen herausgestrichen – bspw. im Zusammenhang mit den verfügbaren Möglichkeiten zur Vereinbarung der beruflichen mit der privaten Sphäre. Häufig ist von „Glück“ (bspw. MA29w:23, oder MA14w:26) die Rede oder vom „Verständnis und Entgegenkommen“ des Betriebes“ (MA46w:40, oder MA42w:40):

*Da hab ich Gott sei Dank auch einen Arbeitgeber, der das weitestgehend auch mitmacht, der schon darauf schaut, und auch sagt, das ist OK.(MA45w:19)*

Das hier vorherrschende Bild der Gleichstellung in den Organisationen und Betrieben verdeckt den Blick auf Strukturen, Prozesse und ‚asymmetrische Kulturen‘ (geschlechtliche Substrukturen der Organisation, vgl. Kap. 1.2). Im Mythos der Chancengleichheit im Betrieb geraten so viel mehr die MitarbeiterInnen ins Zentrum der Veränderungsdynamik – auf ihnen lastet der Anpassungsdruck, die Anforderungen des Arbeitsplatzes zu erfüllen, und tun sie es erfolgreich, stehen ihnen alle Möglichkeiten offen. Tun oder wollen sie es nicht, etwa wenn Vollzeit-Arbeit aufgrund von Betreuungspflichten nicht möglich ist, dominieren **Deutungsmuster der Zufriedenheit** mit der gefundenen Balance zwischen Beruf und Familie, wie eine Chemikerin als „wertfreie Feststellung“ zum Ausdruck bringt:

*Der größte Bruch war sicher die Geburt meiner ersten Tochter, durch die Karenz und die Abwesenheit im Unternehmen. Weil, ich sage: Davor hab ich eine Karriere gehabt, nachher einen Job. Was aber jetzt nicht abwertend sein soll, ich mach meinen Job gerne, ich arbeite nicht wegen des Geldes, weil das würde sich nicht auszahlen. Aber man sieht schon seine Limits. Ich gehöre auch nicht zu diesen Wunderfrauen, die drei Kinder haben und in einer Topmanagement-Position sitzen, weil ich das nicht kann. Wobei es natürlich ein bissl schmerzt, wenn man ein bissl das Gefühl gerochen hat, dann damit aufzuhören oder Pause zu machen. Also, ich seh das durchaus mit einer gewissen Wehmut. Aber dafür hab ich zwei Kinder, ich meine, die Entscheidung ist eh bewusst gefallen, aber eine Karriere ist es zumindest in meinem Fall nicht, so wie ich das erwartet hätte. Soll jetzt aber nicht Raunzen sein, das ist eine Feststellung, eine wertfreie. (MA7:25f)*

## 10 (Dis-)Kontinuierliche Erwerbsverläufe: Verlaufstypen

Wie lassen sich nun die Erwerbsverläufe der in dieser Studie erfassten NaturwissenschaftlerInnen und TechnikerInnen zusammenfassend charakterisieren? Auf Ebene der objektiven Dimension von Karriere, d.h. der Art und Menge von Positionswechseln im Erwerbsverlauf, konnte auf Basis der Hauptverbandsdaten der Sozialversicherungsträger eine Typik herausgebildet werden, welche die folgenden Gruppen umfasst:

**Tabelle 10: Erläuterungen zur Typenbildung**

Erwerbstyp	Definition
<b>A Personen mit durchgehendem Erwerb und Einkommenszuwachs</b>	Beschäftigungszeitanteil 1997–2005 > 90% und Arbeitseinkommen 2004 > Arbeitseinkommen 1997 * 1,2
<b>B Personen mit durchgehendem Erwerb ohne Einkommenszuwachs</b>	Beschäftigungszeitanteil 1997–2005 > 90% und Arbeitseinkommen 2004 ≤ Arbeitseinkommen 1997 * 1,2
<b>C Personen mit Karenz(-en) mit Nebenerwerb</b>	mindestens eine Karenz im Zeitraum 1997–2005 und während mehr als 20% der Karenz Nebenerwerb im Bereich der Standardbeschäftigung
<b>D Personen mit Karenz(-en) ohne Nebenerwerb</b>	mindestens eine Karenz im Zeitraum 1997–2005 und während bis zu 20% der Karenz Nebenerwerb im Bereich der Standardbeschäftigung
<b>E Personen mit häufigen Arbeitsplatzwechseln, aber Einkommenszuwachs</b>	mehr als zwei ArbeitgeberInnen 1997–2005 und Anzahl der Einkommenszuwächse (>10%) > als Anzahl der Einkommensreduktionen (>10%)
<b>F Personen mit längerer Arbeitslosigkeit</b>	Zeitanteil an Zeiten mit Transfer aus der Arbeitslosenversicherung > 12% des Zeitraums 1997–2005
<b>G Personen mit längeren arbeitsmarktfernen Zeiten</b>	Zeitanteil an arbeitsmarktfernen Zeiten (OLF-Zeiten) > 40% des Zeitraums 1997–2005
<b>H Personen mit sonstigen Erwerbscharakteristika</b>	Restkategorie

Im Detail sind diese Typen wie folgt zu beschreiben (vgl. Tabelle 47ff):

### ■ TYP A – Personen mit durchgehendem Erwerb und Einkommenszuwachs

Den Ergebnissen der Typenbildung zufolge weisen Männer weitaus häufiger als Frauen durchgehende Erwerbsverhältnisse auf und haben auch häufiger eine positive Entwicklung des Arbeitseinkommens zu verzeichnen. Immerhin 28,5% der Männer aus diesem Sample, aber nur 19,7% der Frauen sind dem Typ A zuordenbar, also den Personen mit durchgehendem Erwerb und Einkommenszuwächsen<sup>84</sup>. Hier findet sich unter den Männern ein Schwerpunkt im Haupterbsalter, bei Frauen ist eine breitere Streuung ersichtlich, da auch ältere Frauen hier höhere Anteile haben.

Der Umstand, dass dieser Erwerbstyp einen durchgehenden Erwerb zu verzeichnen hat, darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass auch hier in vielen Fällen mehr als ein Arbeitsplatz im Beobachtungszeitraum vorlag. Allerdings gingen die Arbeitsplatzwechsel bei diesem Typus lückenlos vor sich. Immerhin 36,8% der Frauen des Typs A hatten zwei bis drei Arbeitsplätze, weitere 42% mehr als drei Arbeitsplätze. Auch waren 3,5% der Frauen aus dieser Gruppe überwiegend im Rahmen selbstständiger Beschäftigung tätig.

<sup>84</sup> Einkommenszuwachs: wenn definitionsgemäß das jahresdurchschnittliche Arbeitseinkommen 2004 um mehr als 20% höher liegt als jenes des Jahres 1997

■ **TYP B – Personen mit durchgehendem Erwerb ohne Einkommenszuwachs**

Dieser Typ unterscheidet sich vom Typ A insofern, als zwar ein durchgehender Erwerb in den Beobachtungsjahren 1997–2005 vorliegt, aber keine relevanten Einkommenszuwächse zu verzeichnen sind.

Männer stellen mit 24,7% einen fast dreifach höheren Anteil an dieser Gruppe als Frauen mit 9,7%. Nach Altersgruppen differenziert sind hier bei beiden Geschlechtern Personen ab dem oberen Haupterwerbsalter vorzufinden.

Auch in dieser Gruppe hat der Großteil der Personen mehr als einen Arbeitsplatz im Beobachtungsraum 1997–2005 zu verzeichnen. So hatten 46,1% der Frauen zwei bis drei Arbeitsplätze, weitere 20,9% vier oder mehr Arbeitsplätze. Der Anteil von Frauen mit überwiegend selbstständiger Beschäftigung ist noch etwas höher als bei Typ A mit 7,1%.

■ **TYP C – Personen mit Karenzen mit Nebenerwerb**

Als Typ C werden Personen beschrieben, welche im Beobachtungszeitraum 1997–2005 mindestens eine Karenzphase aufweisen. Wie oben bereits beschrieben, sind unter den Karenzfällen weitaus mehr Frauen als Männer anzutreffen. Dies spiegelt sich auch in dieser Verteilung. So beläuft sich der Männeranteil an diesem Typ auf lediglich 0,6%, der der Frauen auf 6,1%.

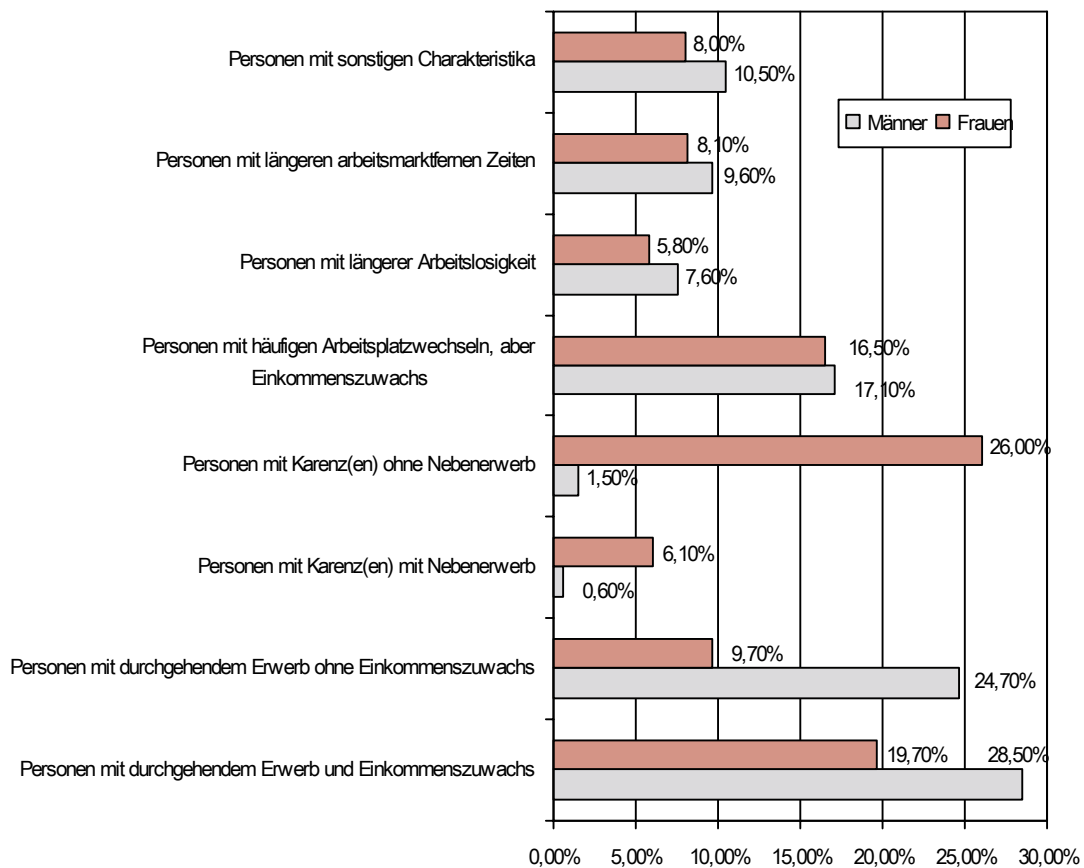
■ **TYP D – Personen mit Karenzen ohne Nebenerwerb**

Nebenerwerb während der Karenzphase erhöht nachgewiesenermaßen die Chance auf einen erfolgreichen Wiedereinstieg in das Erwerbssystem nach Ende einer Karenzphase (vgl. Kap. 7.3). Typ D weist insofern Defizite auf, als die Karenzphase nach dem Drei-Phasen-Modell mit einem starken Rückzug vom Erwerbssystem einhergeht. Erwartungsgemäß beläuft sich der Anteil der Frauen an diesem Typ auf das mehr als 17-Fache des Männeranteils – 26% Frauen stehen 1,5% Männern gegenüber. Hinsichtlich der Altersverteilung sind hier bei beiden Geschlechtern vor allem das untere und obere Haupterwerbsalter zu finden.

■ **TYP E – Personen mit häufigen Arbeitsplatzwechseln, aber auch Einkommenszuwachs**

Diese Gruppe ist durch dynamische Erwerbsabfolgen gekennzeichnet, kann die Wechselprozesse aber letztlich mehrheitlich positiv – im Sinne von Einkommenszuwächsen – verwerten. Anteilsmäßig verteilt sich diese Gruppe ähnlich unter Frauen (16,5%) und Männern (17,1%). Bemerkenswert ist, dass hier bei beiden Geschlechtern der Anteil mit steigendem Alter deutlich sinkt. So beläuft sich in der Gruppe der jugendlichen Frauen der Typ-E-Anteil auf 37,6%, im unteren Haupterwerbsalter aber auf nur mehr 19,8%. Insgesamt handelt es sich hier daher zum größeren Teil um Einstiegsphänomene.

**Abbildung 41: Typisierung der TechnikerInnen und NaturwissenschaftlerInnen für den Beobachtungszeitraum 1997–2005**



Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

■ **TYP F – Personen mit längerer Arbeitslosigkeit**

Diese Gruppe findet sich bei beiden Geschlechtern in ähnlich großen Anteilen von 5,8% (Frauen) bzw. 7,6% (Männer). Ältere Personen sind hier deutlich überrepräsentiert.

■ **TYP G – Personen mit längeren arbeitsmarktfernen Zeiten**

Längere arbeitsmarktferne Phasen sind wie die vorhergehende Kategorie bei Frauen und Männern in etwa gleicher Größenordnung verteilt (Frauen: 8,1%, Männer 9,6%). Höhere Anteile finden sich vor allem bei Jugendlichen und Älteren.

■ **TYP H – Personen mit sonstigen Erwerbscharakteristika**

Dieser Typ stellt eine Restkategorie dar, die hinsichtlich ihrer Erwerbskategorie nicht eindeutig einem der bereits beschriebenen Typen zugeordnet werden kann. Mit 8,0% Anteil unter den Frauen und 10,5% Anteil unter den Männern ist die Gruppengröße relativ gering.

## 11 Karriereorientierungstypen

*»Alles sollte so einfach wie möglich gemacht werden, aber nicht einfacher.«*

*Albert Einstein*

Eine Definition von Diskontinuität allein anhand von objektiven Kriterien greift zu kurz und lässt möglicherweise gerade (post-)moderne Lebensrealitäten außer Acht (vgl. Kap. 1.1). Allein eine große Anzahl von Wechselprozessen im Erwerbsverlauf, wie dies bei rund 17% der hier untersuchten NaturwissenschaftlerInnen/TechnikerInnen der Fall ist (vgl. Abbildung 41), muss in der biographischen Deutung nicht unbedingt eine Diskontinuität darstellen. Wechsel können gewollt und gewünscht sein, wenn sie Bestandteil einer subjektiven Karriereorientierung sind. Wechselprozesse in diesem Sinne wären als kontinuierliche, geplante und gestaltete Entwicklungen einer zielgerichteten Bewegung zu sehen. Exemplarisch: Eine berufliche Pause wegen der Betreuung eines Kindes kann als Bruch der Karriere gedeutet, aber ebenso als eine produktiv genutzte ‚Auszeit‘ und in Folge Teil einer kontinuierlichen beruflichen Entwicklung gesehen werden.

Biographie ist ein Konstruktionsprozess, in dem sinn- und bedeutungsvolle Zusammenhänge zwischen Lebensereignissen hergestellt werden. Dieser stellt einen komplexen Prozess der Verarbeitung ‚objektiver‘ Lebensdaten entlang subjektiver Orientierungsschemata – dem Habitus – dar. Dass dabei Effekte der Glättung zutage treten, hat zum einen mit der Beschaffenheit von (erzählter) Geschichte an sich zu tun (vgl. Kap.3.3.4). Dieser wohnt nämlich die Notwendigkeit inne, den Erzählstrang logisch und subjektiv sinnvoll bis zum Tag der Erzählung und dem aktuellen beruflichen Status zu entwickeln. Zum anderen ist Glättung vor allem von Diskriminierungserfahrungen auch als ein vitaler Bestandteil des aktuellen Habitus zu sehen und für das Agieren im Feld wesentlich; die Nicht-Wahrnehmung von Benachteiligung gehört zum Befolgen der Spielregeln des Feldes und dient einem Selbstschutz (vgl. Kap. 9.2ff).

Wir wollen im abschließenden Kapitel versuchen, unsere Ergebnisse so klar und konzipie wie möglich darzustellen und zu formulieren, die Dinge also so einfach wie möglich zu machen – aber eben, wie Albert Einstein formulierte, auch nicht einfacher.

Vor dem Hintergrund der auf quantitativer Ebene gebildeten Typik können auf Basis der qualitativen Interviews wesentliche Differenzierungen und Verfeinerungen vorgenommen werden, sodass unterschiedliche **Typen vorfindbarer Karriereorientierungen** identifiziert werden können. Karriereorientierung meint individuelle karrierebezogene Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsausrichtungen der NaturwissenschaftlerInnen/ TechnikerInnen.

Die Karriereorientierungen sind als **Bestandteil eines naturwissenschaftlich-technischen Habitus** zu verstehen. Einerseits besteht also eine enge Verbindung mit dem eigenen Erleben im Feld, und sie sind daher durch umgebende objektive Strukturen geprägt; dass diese Strukturen des Feldes auf Frauen und Männer nicht gleichermaßen wirken, sondern von geschlechtlichen Substrukturen auf symbolischer wie auf betrieblicher Ebene ausgegangen werden kann, zeigt sich in den von Frauen und Männern unterschiedlich entwickelten Karriereorientierungen – auf geschlechtsspezifische

sche Unterschiede wird jeweils bei der Beschreibung der einzelnen Typen eingegangen. Andererseits ist Karriereorientierung als ein Ergebnis übergeordneter Zielintentionen zu verstehen, das konkrete berufliche Entscheidungen wesentlich bestimmt und Erfahrungen und Bewertungen der Vergangenheit ebenso wie künftige Karriereziele verarbeitet.

Diese Typen sind als Idealtypen zu verstehen. Idealtypischen Beschreibungen bzw. dem Begriff des Idealtypus, wie er von Max Weber geprägt wurde, liegt zugrunde, dass Verallgemeinerungen, Konzentrationen und Überzeichnungen verwendet werden, um komplexe soziale Realität begrifflich fassbar zu machen. Das bedeutet, dass in der Realität natürlich Mischformen auftreten und die Grenzen zwischen den einzelnen Typen fließend verlaufen. Hinzu kommt, dass Karriereorientierungen sich im Lauf des einzelnen Lebens auch verändern können (was mitunter als Bruch bezeichnet wird), somit die Kategorie Alter oder zentrale berufliche/private Momente wichtige Dimensionen bei der Ausprägung von Karriereorientierungen darstellen (vgl. auch Sturges 1999). Alle diese Karriereorientierungen stehen daher in einem **Verhältnis zu „Lebensorientierungen“**.

Von diesen Karriereorientierungen hängt es also ab, was subjektiv als Bruch oder Diskontinuität erlebt wird. Die Wechselprozesse, die Bewegungen und Veränderungen im Erwerbssystem, die Verfügbarkeit oder das Nichtvorhandensein verschiedener Ressourcen, die Abstimmung von Privatem und Beruflichem usw. werden vor dem Hintergrund dieser Orientierungen unterschiedlich erlebt und beurteilt, sodass sich in Folge ein differentes Erleben von (Dis-)Kontinuitäten zeigt.

Die Entwicklung der Karriereorientierungstypen und somit auch die Zuordnung der einzelnen Fälle zu diesen Typen erfolgte auf Basis der aktuell vorfindbaren Orientierungen. Zur Bildung dieser Typen wurden alle Interviewsequenzen, die den Kategorien Karriere, -strategie, -orientierung, berufliche Ziele und berufliche Strategien, zentrale Momente der Biographie und bruchhafte Erfahrungen zuzuordnen waren, herangezogen. Dabei zeigten sich zwei übergeordnete zentrale Dimensionen: a) die **handlungswirksamen Motive** und b) die **Aktivitätsdimension des Handelns**.

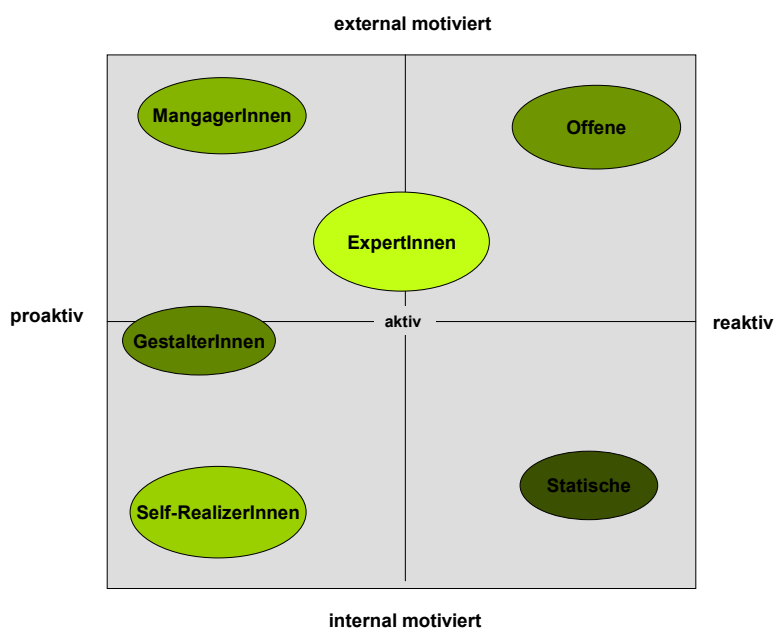
Als handlungswirksame **Motive** soll hier die Motivation gefasst werden, eine bestimmte karriereorientierte Handlung auszuführen. Dabei können extrinsische und intrinsische Motivationen unterschieden werden. Wird das Handeln bei Ersterem wesentlich durch äußerliche Anreize (Position, Einkommen, Prestige, gesellschaftliche Zielsetzungen etc.) motiviert, ist bei Vorliegen intrinsischer Motivation das Handeln an sich (in seinem Wert für die Person) wesentlicher Anreiz.

Karriereorientierte **Handlungen** können dabei jeweils mehr oder minder aktiv erfolgen. Stehen am einen Ende der Skala **reaktive** Handlungsweisen, in denen Handeln auf Anstoß von Außen (Jobverlust, Projektende etc.) erfolgt, positionieren sich andere wesentlich **proaktiver** – die Karriereorientierung unterliegt in diesen Fällen einem längerfristigen, bewusst vorangetriebenen Handeln. In der Mitte dieser beiden Pole positionieren sich **aktive** Strategien, die im Unterschied zu proaktivem Handeln durch ein geringeres Maß an längerfristiger Planung markiert sind, jedoch – im Gegensatz zu reaktivem Agieren – sehr wohl aktiv die Karriereentwicklung bearbeiten.

Zwischen diesen Polen können verschiedene Karriereorientierungen identifiziert werden, die sich zu sechs idealtypischen Karriereorientierungstypen verdichten lassen. Die häufig in der Literatur vorfindbare bipolare Verortung von (weiblicher) Themenorientierung gegenüber einer (männlichen) Positionsorientierung lässt sich – bei einem genaueren Blick – nicht aufrechterhalten (vgl. Lind 2004:90). Entlang der hier generierten Ergebnisse muss von einer wesentlich größeren Vielfalt von Karriereorientierungen ausgegangen werden – die begrifflich wie folgt gefasst wurde: die ManagerInnen, die Self-RealizerInnen, die Statischen, die Offenen, die GestalterInnen und die ExpertInnen.

Die graphische Verortung, die sich in untenstehender Abbildung findet, positioniert diese Typen in den beiden Dimensionen ‚handlungswirksame Motivationen‘ und ‚Aktivität‘. Die unterschiedliche Größe bzw. farbliche Abstufung verweist auf die Häufigkeit der Typen, wie sie im Sample der 74 qualitativ befragten NaturwissenschaftlerInnen und TechnikerInnen (26 Männer und 48 Frauen) gefunden werden konnten.

**Abbildung 42: Verortung idealtypischer Karriereorientierungstypen in ihrer Motivations- und Aktivitätsdimension**



Quelle: L&R 2006

Im Folgenden werden diese Typen entlang ihrer zentralen Merkmale, fokussierend auf das jeweils Spezifische, skizziert. Es fließen sämtliche Ebenen der Analyse, die in den vorherigen Kapiteln dargestellt wurden, mit ein. Die Typologie formuliert in diesem Sinne auch eine Zusammenfassung der Frage nach dem (Dis-)Kontinuitätenmanagement in naturwissenschaftlich-technischen Karriereverläufen.

Die jeweiligen Beschreibungen sind dabei als idealtypisch zu verstehen. Aufgrund dessen und auch aufgrund der Stichprobengröße von 74 Personen in diesem weiten und differenzierten Feld verzichten wir im folgenden Text weitgehend auf Quantifizierungen in Form von prozentuellen Verteilungen von Merkmalen.

### **11.1 „Das Leben eines Chemikers“ ... die ExpertInnen**

Die relativ größte vorfindliche Gruppe stellen die ExpertInnen dar. „Das Leben eines Chemikers“ (MA18m:46) ist der Titel, den ein Gesprächspartner seiner Berufsbiographie gab, und er steht exemplarisch für zahlreiche ähnlich lautende Titel. Ein Viertel der Frauen und fast ein Drittel der Männer unserer Stichprobe sind diesem Typus zuzurechnen.

Was zeichnet die ExpertInnen aus? Ihr Karrierehandeln positioniert sich auf der Achse der Motivation relativ in der Mitte – sie sind sowohl internal als auch external motiviert. ExpertInnen wollen wissen, sie streben nach spezifischem Know-how, nach Aufbau und Weiterentwicklung ihrer fachlichen Kompetenzen. Der Wunsch nach Vertiefung des Wissens motiviert im Sinne eines internalen Anreizes. Inhaltliche Weiterentwicklungen und neue Herausforderungen in der Arbeit sind für diese Personen wesentlich, und sie fokussieren dabei immer auf das inhaltliche Fachgebiet – die Offenheit hin zu Aufgaben abseits des Kerngebietes besteht nur begrenzt. Im Sinne einer externalen Motivation kann die starke Orientierung am Erreichen eines ExpertInnenstatus gedeutet werden, an der Anerkennung als Experte/-in im jeweiligen Spezialgebiet – sei dies im betrieblichen oder wissenschaftlichen Kontext. Exemplarisch dazu eine 38-jährige Chemikerin:

*Ich glaube, nachdem ich mich in den letzten zehn Jahren spezialisiert habe auf dem Gebiet, wo ich mich auch immer treffe mit Kollegen aus diesem Bereich, entweder in Wien oder in Deutschland, und ich weiß, an diesem Gebiet arbeiten in Österreich ca. 50 Leute, und ich weiß, wie hoch spezialisierte Arbeit das ist, dann habe ich ein ziemlich gutes Gefühl, dass ich das geschafft habe und dass es mir Spaß macht.  
(MA11w:57)*

Was ExpertInnen anstreben, ist eine ‚Fachkarriere‘, eine ‚ExpertInnenkarriere‘. Die Abgrenzung zu einer Managementkarriere wird stark thematisiert. Mitunter prägt sich die ExpertInnen-Orientierung erst mit der Zeit aus, nachdem erste Erfahrungen mit Managementaufgaben gemacht wurden und als Entfernung von der eigentlich angestrebten Tätigkeit erlebt wurden. Mehrere GesprächspartnerInnen haben eine einmal eingeschlagene Managementlaufbahn wieder verlassen, was auch als diskontinuierliche Erfahrung erlebt wird, und der Fokus richtet sich (erneut) auf eine ExpertInnenkarriere, wie dies bspw. bei einem 45-jährigen technischen Mathematiker der Fall war:

*Das war eine klassische Entwicklung in Richtung einer Management-Karriere – wenn ein Techniker zum Manager wird. Im Betrieb [Name] hab ich dann gelernt, dass ich das nicht mehr will, und zwar Folgendes nicht will: einmal im Quartal über die Mitarbeiter drübergehen und selektieren, wen ich rausschmeiße. Ich bin eigentlich gegangen, weil ich beim letzten Mitarbeiter mich selber rausgeworfen habe statt den Mitarbeiter. Das war mir dann zu viel. Seither ist mein Bestreben auch, nicht in eine Management-Laufbahn zurückzukommen, sondern ich konzentriere mich jetzt auf eine IT-Architekten-Position, also eher aus dem technischen Verständnis heraus.  
(MA30m:11)*

ExpertInnen zeichnen sich durch eine hohe berufliche Orientierung aus, die sie aber nicht in dem Maße proaktiv verfolgen wie dies beispielsweise ManagerInnen tun. Im Wesentlichen positionieren sich ExpertInnen auch auf der Handlungsorientierungsachse in der Mitte. Sie verfolgen eine aktive Strategie, ohne aber längerfristige Zielsetzungen als wesentlichen Punkt karriereorientierten Handelns zu formulieren.

Die Zentralität fachlichen Wissens in Kombination mit der Abgrenzung von aufstiegsorientierten Managementkarrieren spiegelt sich auch in der Sicht und Funktionszuschreibung an Netzwerke als soziale Ressourcen ihres Handelns wider. Netzwerke müssen für ExpertInnen in erster Linie dazu dienen, Fachinformationen fließen zu lassen, Neues zu erfahren und kompetente AnsprechpartnerInnen für fachlich benachbarte Fragestellungen kennen zu lernen.

Auffällig im Vergleich zu den anderen Typen ist hier eine Charakterisierung des naturwissenschaftlich-technischen Feldes, die sich sehr stark auf die Anforderungen bezieht. Dabei wird ein umfassender Fokus eingenommen, und im Wesentlichen werden sämtliche Schlüsselkompetenzen als wichtig diskutiert. Engagement, Selbstständigkeit, inhaltliche, örtliche und zeitliche Flexibilität, aber auch Belastbarkeit, d.h. eine gewisse Form des ‚Leidensdrucks‘ wird von ExpertInnen typischerweise als Kompetenzprofil angeführt. Ein Chemiker aus dem Forschungsbereich beschreibt den/die ideale/n MitarbeiterIn in seinem Aufgabenbereich wie folgt:

*Wichtig ist, dass einen das Thema wirklich interessiert. Es gehört auch ein gewisses Talent dazu, eine gewisse mathematische Neigung. (...) Wahrscheinlich muss man auch den nötigen Enthusiasmus haben und bereit sein, nicht mit einer 40-Stunden-Woche auszukommen. Oder flexibel in der Arbeitszeit zu sein auf jeden Fall. (...) Was dazu gehört, hab ich vielleicht vergessen: man braucht eine gewisse Robustheit. Das bringt jede Art von Forschung mit sich, weil man immer wieder merkt, dass es nicht so hinhaut, wie man es gern hätte, und da gehört eine gewisse Leidenschaft dazu. (MA18m:66-69)*

Mit der Hervorhebung einer starken beruflichen Orientierung ist freilich nicht gesagt, dass das Privatleben für ExpertInnen keine Bedeutung hätte – beide Bereiche sind dieser Gruppe ausgesprochen wichtig. Eine Integration von Beruf und Privatleben gelingt den ExpertInnen ohne Kinder in konfliktfreier Weise – im Fall der Zunahme familiärer Verantwortung kommen sie in ein Dilemma: eben weil ihnen eben beides wichtig ist. Eine (noch) kinderlose Gesprächspartnerin antizipiert die Schwierigkeit im Fall einer Mutterschaft folgendermaßen:

*Aber ich würde nicht gerne meine – ich will jetzt nicht unbedingt sagen ‚Karriere‘, aber: Ich möchte nicht die Arbeit verlassen für die Kinder, ich möchte beides schaffen. Irgendwie hab ich immer gedacht, dass ich das alles unter einen Hut bringe. (MA11w:80)*

Häufig findet die Integration der beiden Bereiche in der Form einer Integration von Familie in den Beruf statt. Exemplarisch deutlich wird dies daran, dass unter den ExpertInnen der Anteil von Frauen mit Kindern zwar etwa gleich hoch ist wie im Gesamt-sample (gut die Hälfte), jedoch der Anteil derer mit längeren Karenzphasen (Karenz ohne Erwerbstätigkeit über den Mutterschutz hinaus) niedriger liegt als im Gesamt-sample. Eine Informatikerin erzählt etwa, dass sie neben der Karenz bereits kleinere Arbeiten übernommen hat, um den Kontakt zum Unternehmen zu halten:

*Eineinhalb Jahre war ich, mehr oder weniger, weg. Ich bin schon in der Firma gewesen, hab auch kleinere Arbeiten daneben gemacht, aber nur verstärkt um den Kon-*

*takt zu halten und nicht ganz aus der Sache draußen zu sein. Dann bin ich in Teilzeitkarenz wieder eingestiegen und habe dann offiziell einen 30-Stunden-Vertrag gehabt – offiziell halt deswegen, weil normalerweise ist es an die 38 Stunden. (MA41w:18)*

Mit dem hier ausgedrückten Wunsch nach einem raschen Wiedereinstieg geht häufig eine diskursive Auseinandersetzung mit den Chancen und Grenzen von Teilzeitarbeit einher. Es finden sich hier verstärkt Frauen, die die Unteilbarkeit der Führungskraft kritisieren (vgl. Kap. 5.2.3.3), d. h. den Ausschluss von Personen mit Teilzeitjobs aus Führungs- und Leitungstätigkeiten. Rückblickend dominiert die Deutung einer Karenzphase als die einer Pause, eines Zeitfensters, einer zeitweiligen Unterbrechung der Karriere, die sich aber auf lange Sicht auch wieder ausmitteln kann. Die fachliche Expertise ermöglicht den ExpertInnen den Wiedereinstieg in ihr Feld relativ friktionslos (so die betrieblichen Rahmenbedingungen passen), und so werden Karenzepisoden kaum je zur Diskontinuitätserfahrung.

## **11.2 „Der Weg ist das Ziel“ ... die Self-RealizerInnen**

„Der Weg ist das Ziel“, formuliert eine Biologin und meint weiter:

*Ich würde keinen Weg, den ich eingeschlagen habe auf dieser Zick-zack-Route, als verlorene Zeit betrachten. Bin auch froh, dass ich die Wissenschaftszeit gehabt hab und ganz fokussiert gearbeitet hab. Es war ein guter Weg, er war nicht gerade. (MA36w:30)*

Eine andere Interviewpartnerin übertitelt ihre Biographie mit „Ständig ändern“:

*Also, ich bin sehr neugierig, immer suchend, nie wirklich bei etwas, habe nie etwas zu einer Marktreife gebracht, weil – da interessieren mich schon wieder andere Dinge. ‚Ständig ändern‘ als Titel [der Berufsbiographie]. (MA49w:9)*

„Sein Ding machen“, Dinge ausprobieren, Spaß dabei haben, ohne Angst die Herausforderung und das Neue suchen und auch angehen, sei dies in Österreich oder im Ausland, sich nicht auf spezifische Inhalte oder Tätigkeiten versteifen – das sind zentrale Merkmale dieser zweitgrößten Gruppe an Karriereorientierungen, die sich in der Stichprobe finden. Gut ein Fünftel der Frauen und der Männer des Samples sind diesem Typus zuzuordnen. Self-RealizerInnen sind prototypisch internal motiviert und agieren in ihrer Karrierestrategie stark proaktiv: Sie warten nicht erst ab, bis Umstände eine Reaktion von ihnen verlangen, sondern sie gehen von sich aus die Veränderung an, teilweise suchen sie geradezu die ständige Veränderung. Das zentrale Handlungsmotiv dabei ist die Umsetzung des stets aktuellen Interesses.

So finden sich hier vergleichsweise viele, die eine inhaltliche Neuorientierung erlebt haben und diese als einschneidenden Punkt ihrer Berufskarriere thematisieren. Diese Veränderungen stellen sich letztlich aber als kontinuierliche Bewegungen dar, weil es freiwillige und gewollte Wechselprozesse waren. Neuausrichtungen sind somit einschneidend, aber nicht bruchhaft. Exemplarisch eine Raumplanerin, die vom großen Bruch erzählt:

*Ich hab gewusst, die Bank erfüllt mich nicht, und hab beschlossen, mein Leben umzukrempeln. Ich hab damals meinen Freund, meine angezahlte Eigentumswohnung und den Job gekündigt. Das war ein Riesenbruch damals. (MA62w:19)*

Wichtig ist, so die Interviewpartnerin weiter, „offen für Neues“ zu sein:

*... und nicht sklavisch an der Grundausbildung festhalten. Schön, sie zu haben, und der DI ist kein blöder Titel, um auf dem Markt zu lancieren. Ich versteh mich nicht als Technikerin, bin aber nicht unglücklich, dass man als DI abgeschlossen hat. (MA62w:20)*

Eine solche Karriereorientierung bedingt somit schon einmal ‚Brüche‘ auf einer objektiven Betrachtungsebene von Berufslaufbahn: Durchgehende Erwerbsverläufe sind in dieser Gruppe seltener als im Gesamtsample. Hingegen sind Frauen mit Kindern hier wesentlich stärker vertreten – nahezu alle weiblichen Self-RealizerInnen haben Kinder. Sie setzen ihre Prioritäten aktuell und passen sie an sich verändernden Situationen an. Auf die Frage, ob die Mutterschaft berufliche Veränderungen mit sich gebracht hätte, meint eine Biotechnologin direkt: „Ja. Der Beruf ist nicht mehr so wichtig“ (MA58w:31). Eine Biologin bringt die prinzipielle Offenheit gegenüber neuen Prioritäten zum Ausdruck, wenn sie meint:

*Wenn die Situation wäre, dass mich meine Kinder mehr brauchen, dann möchte ich einen Job haben, wo man sagen kann: Ich mach einfach meine vier Stunden, ich krieg das bezahlt, und ich geh heim und bin dann nur für dieses Kind oder für meinen Mann oder was auch immer da. (MA36w:83)*

Für viele der Self-RealizerInnen bedeutet eine Karenzphase in der retrospektiven Deutung v.a. eine Änderung ihrer Prioritäten, ohne das aber als einen Bruch in der Biographie in den Vordergrund zu stellen. Es findet eine Neuorientierung statt, und entsprechend der neuen Ausrichtung werden neue Wege eingeschlagen, ohne dabei dem verlassenen Weg nachzuweinen. Ihnen ist die Integration von beruflicher und privater Sphäre wichtig. Hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie betonen Personen dieses Karriereorientierungstypus jedoch weniger Schwierigkeiten oder Wünsche an eine bessere Gestaltung als vielmehr ihre Bedingungen, die sie an ihre ArbeitgeberInnen stellen oder gestellt haben, um ihre Vorstellungen von Beruf- und Privatleben durchziehen zu können. So hält eine Architektin fest:

*Ich hab einen 30-Stunden-Vertrag und kann etwas weniger als die Hälfte von den Stunden mir flexibel auch zuhause einteilen und von zuhause machen. Also, das ist wirklich auch die Grundlage dafür, dass ich mich darauf eingelassen habe, statt der klassischen Elternteilzeit – die so um die 16 Stunden bei mir ausgemacht hätte – auf einen 30-Stunden-Job zu wechseln. Sonst würde ich es nicht machen. (MA59w:13)*

Netzwerke spielen für Self-RealizerInnen eine wesentliche Rolle als soziale Ressource, allerdings kaum in ihren fachlichen Funktionen, sondern mehr auf einer strategischen Ebene – um die ‚Fühler ausstrecken‘ zu können – und noch stärker aufgrund ihrer sozialen Dimension. Eine sozial „stabile Arbeitsumgebung“ (MA20m:69), ein „zusätzlicher Sicherheitsboden, den man sich selber schafft“ (MA62w:67) – das sind die Netzwerke, die Self-RealizerInnen wichtig sind und auf die sie nicht verzichten wollen:

*Und ein ganz wichtiges Kriterium ist dieses soziale Netz, in dem ich arbeite. Wenn das funktioniert, kann ich sehr, sehr viel leisten, dann ist es mir das wert, und dann tu ich es auch. Und wenn es nicht passt, dann tu ich es nicht. Muss ich auch nicht. Das seh ich auch für mich als Ausweg: Ich muss es nicht tun. Weil ich einfach weiß, ich kann andere Sachen auch machen. (MA36w:74)*

Self-RealizerInnen wussten schon immer, was sie wollen, und sie setzen ihren Willen früher oder später durch. Das zeigt sich mitunter daran, dass in dieser Gruppe häufig das naturwissenschaftlich-technische Studium gegen den Willen der Eltern – und teils im zweiten Bildungsweg – absolviert wurde. Auffällig ist auch, dass Self-RealizerInnen

seltener als andere bruchhafte Berufseinstiege sehen, was auch auf ihre hohe Veränderungsbereitschaft zurückzuführen sein könnte:

*Ich habe mir das nie wirklich so überlegt: ‚Ich möchte in einem bestimmten Unternehmen in einer bestimmten Position sein‘. Es ist von Anfang an weg eigentlich die Suche nach der Herausforderung maßgeblich gewesen, sehr zum Leidwesen meiner Eltern zum Beispiel, die gerne jetzt irgendwie eine solide Beamtenkarriere gesehen hätten. Ja, es war die Suche nach der Herausforderung und sicher auch ein bissl, ja, der sportliche Aspekt – ich kann es nur so umschreiben – war eigentlich maßgeblich. Es ist mir zwischendurch immer was Spannendes, was Interessantes geboten worden, was anderes, hab ich mir gedacht: ‚ja, warum nicht, tust es halt‘. (MA7w:34f)*

Letztlich kann auch etwa die Hälfte der von uns befragten ‚AussteigerInnen‘ diesem Karriereorientierungstyp zugeordnet werden. Die Verwirklichung der eigenen Ziele steht für diese Gruppe im Fokus, auch wenn dazu ein Verlassen des naturwissenschaftlich-technischen Feldes nötig ist.

### **11.3 „Eine Erfolgsstory“ ... die ManagerInnen**

Die ManagerInnen spiegeln im hier vorliegenden Spektrum der idealtypischen Karriereorientierungen am stärksten das wider, was gängig unter klassischen Karrieretypen verstanden wird. Etwas mehr als ein Viertel der Männer und etwa jede achte Frau des Samples folgen dieser Karriereorientierung. Dass auch Frauen dieser Gruppe angehören, steht der in der Literatur oft anzutreffenden Betrachtung einer aufstiegsorientierten Karriereausrichtung als einer typisch männlichen Strategie entgegen. Dabei ist es hier vielmehr so, dass sich die generell mit diesem Typus verbundenen, tendenziell als ‚männlich‘ betrachteten Elemente des Habitus sowohl bei Frauen als auch bei Männern dieser Gruppe finden: eine starke Berufsorientierung, eine Strategie der strikten Trennung beruflicher und privater Lebensbereiche, das Betreiben strategischer Netzwerke etc.

ManagerInnen sind stark external motiviert, d.h. ihre berufliche Zielsetzung richtet sich an einem hierarchischen Aufstieg und dem Erreichen von Führungspositionen, teils auch an hohem Prestige und höherem Einkommen aus. Mit der Übernahme von Managementfunktionen entfernen sie sich in ihrer beruflichen Laufbahn sukzessive von unmittelbar naturwissenschaftlich-technischem Arbeitsbereichen und -aufgaben. Damit einher geht eine proaktive Haltung. Gezielte und strategische Karriereplanung ist in dieser Gruppe wesentlich stärker Thema als bei den anderen Typen:

*Und ich bin jetzt fünf Jahre da dabei – ich steh karrieremäßig dann an, das weiß ich, und ich möchte so in den nächsten zwei, drei Jahren da den Absprung wagen. (MA8m:72)*

Für das proaktive Verfolgen beruflicher Ziele sind Netzwerke in ihrer strategischen Funktion und informellen Organisation („auf freundschaftlicher Ebene am Stammtisch“, MA42w:53) eine wichtige Ressource für die ManagerInnen. Die große karrierebezogene Bedeutung von Netzwerken wird bspw. daran sichtbar, dass besonders in dieser Gruppe Frauen mit Kindern die Tatsache beklagen, dass ihnen durch Betreuungspflichten die Zeit zum Netzwerken fehlt, sowie dass sie durch Teilzeittätigkeit weniger in Netzwerke eingebunden werden:

*Was schon ist: Jetzt mit den Kindern werden die Netzwerke halt immer weniger. Das seh ich schon negativ. Ich schaff es kaum mehr, dass ich wirklich private soziale Kontakte pflege, weil ich total fertig bin, wenn das alles erledigt ist am Abend. (MA67w:65)*

Gelingt es, die Karrierepläne zielorientiert umzusetzen, wird der berufliche Verlauf auch schon mal zu einer „Erfolgsstory“ (MA42w:21). Durchgehende Erwerbskarrieren prägen die berufliche Entwicklung. Allerdings zeichnen sich ManagerInnen im Vergleich zu den anderen Befragten nicht unbedingt durch ein höheres Maß an subjektiv erlebter Kontinuität in ihrer Karriere aus. Wichtigster Aspekt von erlebten Brüchen ist der Wechsel von der inhaltlichen Arbeit in die Managementlaufbahn. Im Vergleich zu den ExpertInnen – für die Managementfunktionen ebenfalls ein zentraler Aspekt sind, wenn auch in einer Abgrenzungsfunktion –, wurde hier der Wechsel in den fachfremden Bereich vollzogen. Leichte Entscheidungen und friktionslose Übergänge waren das aber meist keine.

Frauen und Männer dieses Typus weisen dabei einen stärkeren Berufsfokus auf als die Personen des Gesamtsamples, die Männer noch weit deutlicher als die Frauen. Auffällig ist, dass die weiblichen Managerinnen seltener Kinder haben als die Frauen im Gesamtsample. Bei den männlichen Managern hingegen zeigen sich keine diesbezüglichen Abweichungen. Generell tendieren ManagerInnen zu einer Segmentierung des beruflichen und privaten Lebensbereichs:

*Also, ich arbeite viel, aber irgendwann einmal ist Schluss. Ich nehme keine Arbeit nach Hause, sondern ich hab die Zeit zur Verfügung, wenn es sich nicht ausgeht, dann muss ich halt schauen, muss ich das anders organisieren. (MA24w:58)*

Dementsprechend wird von ManagerInnen idealtypischerweise eine Situation der Entscheidung zwischen Beruf und Privatleben wahrgenommen. Die Abstimmung der beruflichen und privaten Tätigkeiten innerhalb der Partnerschaft verlangt mitunter „sehr viel Disziplin“ (MA67w:55). Segmentierung der beiden Lebenssphären als Konstruktion eines ‚entweder-oder‘ findet sich sowohl auf der Ebene des alltäglichen (Vereinbarkeits-)Handelns, als auch auf Ebene längerfristiger Planungen. Bezüglich der Alltagssegmentation führt ein Physiker am Beispiel der Telearbeit aus:

*Wobei ich ehrlicherweise sage, dieser Telearbeitsgeschichte stehe ich auch insofern teilweise manchmal kritisch gegenüber, weil ich es bei mir selber sehe, Telearbeit funktioniert aus meiner Sicht auch nur dann gut, wenn man entweder ein Zimmer hat, wo man sich zurückziehen kann – was manchmal aber ad absurdum führt, wenn ich allein für die Kinder verantwortlich bin, weil, selbst wenn man nette und freundliche Kinder hat, lassen sie dich vielleicht eine halbe Stunde alleine, aber dann ist wieder: Papa, Mama, dieses und jenes, und man kommt eigentlich nicht wirklich zum Arbeiten. (...) das ist meines Erachtens ziemlich unrealistisch, weil entweder, ich tu Kinder betreuen, oder ich tu arbeiten. Es geht nicht um die reine Beaufsichtigung zuhause, weil sie werden gerade bei kleinen Kindern kaum den Zustand erreichen, dass sie mal fünf Minuten alleine gelassen werden. (MA40m:81)*

Die Frage des ‚Entweder-oder‘ stellt sich auch auf Ebene weitreichender Entscheidungen. Es wird hervorgehoben, dass man sich bewusst sein sollte, als Mutter die berufliche Entwicklung nicht auf demselben Niveau vorantreiben zu können wie vorher:

*I: Heißt das, Kinder sind karrierehemmend?*

*IP: Nein, ich glaube nur, dass man sich entscheiden muss, was man will. Und wie gesagt: Ich meine, dass man nicht alles haben kann. Und jedes hat seinen Preis. (MA31w:20)*

## 11.4 „Eine sehr zufällige Geschichte“ ... die Offenen

Die Offenen bilden auf den beiden Dimensionierungsachsen gewissermaßen den Gegenteilstyp zu den Self-RealizerInnen. Offen sein für Neues, schauen was sich anbietet, den Zufällen des Lebens eine Chance geben – das sind markante Strategieaspekte in beiden Gruppen. Allerdings: Im Unterschied zu Self-RealizerInnen gehen Offene nicht proaktiv vor, sondern verhalten sich reaktiv in Bezug auf die Möglichkeiten und Herausforderungen, die sie vorfinden, und sind in diesem Sinne external motiviert bzw. eher noch, ‚getrieben‘ von äußeren Umständen. Chancen, die sich anbieten, werden genutzt, aber diese Chancen werden nicht aktiv gesucht. Strategisches Handeln bspw. über aktives Vernetzen ist ihnen eher fremd und wenn, dann allein aufgrund der sozialen Funktion von Netzwerken wichtig. Klappt es in einem Job nicht, ergibt sich irgendwie ein anderes Tätigkeitsfeld, eine andere Firma.

Prototypisch dazu eine Humanbiologin und eine Informationsmanagerin auf die Frage nach ihrer Zukunft:

*Das ist eine sehr zufällige Geschichte, dass ich da gelandet bin – ich glaub, das geht so zufällig weiter. Ich bin jetzt nicht fähig, da irgendwo Entscheidungen zu treffen. (MA25w:23)*

*(Zukunft?) Das frage ich mich auch dauernd. Das Problem ist, ich bin ganz eine Unentschlossene. Das ist ganz schwierig – ich weiß nie, was ich machen möchte, ich weiß es nur dann, wenn ich es seh. Das war schon immer so. Ich hab mir überlegt, wie ich mir die nächsten Jahre – ich mein, es ist so schwierig... (MA9w:26)*

Ausgesprochen markant ist in dieser Gruppe, dass sich hier ausschließlich Frauen finden – mit dem beträchtlichen Anteil von einem Viertel aller befragten Frauen. In Relation zum Gesamtsample ist rund jede/r sechste Befragte diesem Typus zuzuordnen. Markant ist weiters, dass viele der Frauen dieses Karrieretyps schon bei der Studienwahl zwischen verschiedenen Möglichkeiten abgewogen haben, verschiedene Alternativen für sich gesehen haben und die Entscheidung für die Naturwissenschaft/Technik in der Regel keine geradlinige und klare war. Man könnte eher von einem mehr oder weniger zufälligen Ausleseverfahren sprechen, wie in der Erzählung einer Chemikerin zum Ausdruck kommt:

*Ich hab mich nicht genau entscheiden können – war sprachlich interessiert, technisch vielleicht weniger... Obwohl ich dann ein technisches Studium gemacht habe, und eben Chemie. (MA39w:2).*

Die Offenheit ist ein stückweit eine Konstante in der Biographie dieses Typus. Das Interesse für verschiedene Themen und Tätigkeiten eröffnet immer wieder den Blick auf Neues – frau schaut, was auf sie zukommt:

*Für jetzt passt es mir optimal, aber ich möchte keine Prognosen abgeben. Ich bin eher für alles offen, was kommt, und das ist dann oft auch eine Bauchentscheidung für mich. (MA46w:13).*

Wichtig ist den Frauen dieses Orientierungstyps das Private. Der Anteil derer mit einem deutlichen Privatfokus, die ihre Karriere und das Berufliche dem Privaten unterordnen, liegt in dieser Gruppe deutlich höher als im Gesamtsample der Frauen. So erzählt beispielsweise eine Verfahrenstechnikerin auf die Frage nach der Rolle des Privatbereichs für ihre Karriere:

*Für mich ziemlich wichtig. Deswegen auch diese Entscheidung, [Betrieb] zu verlassen, obwohl es für meine Laufbahn nicht gut aussah. Aber ich wohne nicht gerne wo,*

*wo es mir nicht gut geht. Ich mach das für einen gewissen Zeitraum, aber da war das ja quasi erstmal die letzte Station. Das ist für mich wichtig, dass ich mich wohl fühle. (MA47w:32f).*

Haben die Frauen aus der Gruppe der Offenen Kinder<sup>85</sup>, thematisieren sie stark die Rahmenbedingungen, von denen die Integration von beruflichem und privatem Bereich abhängig ist. In ihrer reaktiven Haltung sind die Offenen stark von Rahmenbedingungen abhängig und der autonome Handlungsspielraum ist gering. Auf die Frage, „woran es in Sachen Kinderbetreuung hapert“, führt eine Chemikerin aus:

*Vielleicht eine Pflichtkarenz für Väter und Mütter, damit es gar nicht die Möglichkeit gibt, die Männer dann schlechter zu behandeln. Und warum eigentlich nicht – es sind beide die Eltern, also? Das Problem ist natürlich auch, dass die Männer immer noch mehr verdienen, das heißt, wenn einer seinen Job opfert, dann wird es halt meistens der sein, der weniger Geld ins Haus bringt. Wobei da [Anm.: im öffentlichen Sektor] die Bezahlung Männer/Frauen gleich ist, in der Industrie noch nicht. Was noch verbessert werden könnte, sind so Einrichtungen wie, ja, Krabbelstuben. Wie gesagt, ich bin nicht dafür, dass man Kinder zu früh abgibt. Ich muss dazu sagen, meine Mutter ist in [Ort], da hab ich eine irrsinnige Hilfe gehabt – ohne sie wäre das mit den zehn Tagen Pflegeurlaub, zum Beispiel, die man hat, auch nicht durchführbar gewesen. Und was auch war: Man muss zum Beispiel zuerst einen Job haben, bevor man einen Platz in der Krabbelstube kriegt – das ist auch oft problematisch, weil einerseits will man nur dann arbeiten gehen, wenn man weiß, das Kind ist versorgt, andererseits versorgen die das Kind nicht, bevor man nicht einen Job... Also, das ist eine Zwickmühle. Da könnte man sicher ein besseres Angebot machen. Und was auch arg ist: Kindergarten und Betreuungsplätze sind sehr teuer. Also, ich hab jetzt mit Teilzeit angefangen und hab 50 Prozent meines Gehaltes quasi für die Kinderbetreuung bezahlt, und das ist dann hart. Dann überlegt man sich das. (MA39w:51ff)*

Zum einen thematisieren die Offenen stark die Verfügbarkeit von Kinderbetreuungseinrichtungen und die mögliche Teilung der Karenz mit dem Partner. Zum anderen weisen sie im Vergleich zum Gesamtsample relativ häufig längere Karenzphasen auf – diese beiden Aspekte deuten darauf hin, dass die Offenen oft keine anderen Möglichkeiten vorgefunden haben, als selbst für längere Zeit in Karenz zu gehen und das Berufliche hintanzustellen. Die eben zitierte Chemikerin spricht das auch aus:

*Ich bin einmal daheim geblieben, eineinhalb Jahre, und mit Zwillingen – also, ich hätte keine Möglichkeit gesehen, die in die Krabbelstube oder was... Das heißt, wir haben uns entschieden, dass ich einmal eineinhalb Jahre so daheim bleibe. Also, da hab ich dann nichts verdient quasi, und, ja, in dem Wissen, dass es dann wahrscheinlich schwieriger wird, einzusteigen – aber das war einfach für die Kinder.“ (MA39w:42)*

Diese These des ‚Keinen-anderen-Weg-Sehens‘ als Grundlage von v.a. karenzbezogenen Entscheidungen wird durch den Umstand gestützt, dass von den Offenen häufiger bruchhafte Erfahrungen angegeben werden als insgesamt und die Karenzzeit dabei als wesentlicher diskontinuierender Faktor der Karriere thematisiert wird. In der retrospektiven Deutung der Karenzphase(-n) ist aber zu sehen, dass mehrere Frauen diese Phasen durchaus auch als sehr positive Zeit bewerten – ganz im Sinne einer flexiblen Anpassung an die Umstände, ähnlich den Self-RealizerInnen.

Deutlich wird bei dieser Gruppe, dass ihre Offenheit als Karriereorientierung eine vielleicht notwendige Reaktion auf Rahmenbedingungen darstellt, die ihnen gar keine andere Wahl lassen – also eine Verinnerlichung äußerer Strukturen über den Habitus. Die spezifische Besetzung dieses Typus durch Frauen lässt stark auf geschlechter-

---

<sup>85</sup> Der Anteil von Frauen mit Kindern entspricht dem des Gesamtsamples.

wirksame (Sub-)Strukturen im Feld schließen, die Frauen eine solche Offenheit bei ihrer Karriereorientierung und -gestaltung abverlangen.

### 11.5 „Eine sinnvolle Tätigkeit“ ... die GestalterInnen

„Ich will die Welt bewegen“ (MA45w:5), sagt eine Biologin stellvertretend für diese Gruppe. Eine sinnvolle Tätigkeit steht im Zentrum der Karriereorientierung der GestalterInnen. Ihnen geht es darum, mit ihrer Arbeit etwas voranzubringen in der Welt, „nicht nur für die Schublade forschen, irgendwie eine Grundlagenforschung machen, die dann irgendwo einstaubt, die aber nichts ändert“ (ebd.), sondern wichtig ist das Erzielen von „größeren Effekten“, wie eine Umwelttechnikerin festhält:

*Was mir wichtig war und ist – vielleicht kommt das hin – ist, eine sinnvolle Tätigkeit zu haben, und gerade insofern reizt mich die Forschung sehr: weil ich dadurch das Gefühl hab, nicht nur für ein gezieltes Unternehmen zu haben, sondern wirklich einen vielleicht größeren Effekt mit meiner Arbeit zu erzielen. (MA56w:18)*

Der Anspruch an die Tätigkeit steht im Kontext übergeordneter – moralischer, gesellschaftspolitischer, ökologischer etc. – Vorstellungen. Ein Biochemiker erzählt, dass er während seines Zivildienstes im Bereich der Jugendarbeit erstmals das Gefühl gehabt hat, „was Sinnvolles“ zu tun. Daraufhin überlegte er, von der Chemie in den Sozialbereich zu wechseln, letztlich fand er aber in der angewandten Forschung ‚seinen Platz‘:

*Für die Forschung hab ich immer das Gefühl gehabt, das ist das Produktivste, was man machen kann als Wissenschaftler. Es ist aber entscheidend, in welche Richtung das geht, und ich finde, die Gesellschaft sollte auch was davon haben, von der Arbeit. Und in der Grundlagenforschung hat man oft das Problem, dass man oft Jahrzehnte nicht weiß, ob das für irgendwas gut ist. Und das jetzige ist angewandte Forschung, und das ist im Umweltbereich. Und da hab ich kein Problem, für mich selber das zu rechtfertigen, dass ich mich dafür anstreng. Und da hab ich ein reines Gewissen und ein gutes Gefühl. Also, das beste reine Gewissen hab ich beim Zivildienst gehabt. (MA57m:34)*

Karriere wird von GestalterInnen typischerweise mit einem Bezug zur ‚Welt‘ entworfen – ihre Arbeit muss an die Welt angebunden sein, sie muss gesellschaftlich sinnvoll und wertvoll sein, sie muss ein Stück gesellschaftliche Veränderung (mit-)befördern. GestalterInnen sind dabei sowohl external (i.S.v. greifbare Auswirkungen erzielen) als auch internal (i.S.v. mit „reinem Gewissen“ arbeiten) motiviert und agieren stark proaktiv.

Ein ganzheitlicher, d.h. weit über die fachlichen Grenzen der Disziplin hinausgehender und mitunter auch sehr kritischer Blick auf Naturwissenschaft und Technik prägt markant die Interviews mit den GestalterInnen. Die gesellschaftspolitische Auseinandersetzung mit den Möglichkeiten und Gestaltungsmechanismen des Feldes und der starke gesellschaftliche Gestaltungswille kommen in der Erzählung eines Chemikers deutlich zum Ausdruck:

*Als ich zum ersten Mal in den USA war, dort einen Vortrag gehalten habe, war ich überwältigt von der Reaktion der Zuhörer. Erstens war die Diskussion nachher wirklich substanziell, und dann, während der gesamten Tage, wurde ich laufend angesprochen, und die Leute haben sich durchwegs positiv geäußert. Ganz klare Reaktion: Da ist was Neues, das klingt gut, das ist eine feine Sache. In Österreich hab ich die umgekehrte Reaktion, da sind wir uns alle einig: Wenn man in Österreich mit einer neuen Idee oder einer neuen Technologie kommt, dann ist sofort das Bestreben da, zu überzeugen, dass das nicht geht. Österreich ist grundsätzlich – teilweise find*

*ich es bei mir auch, das ist ein Wesenszug des Österreichers, dass er Innovationen ablehnend gegenübersteht. Das sei ihm ja unbenommen, aber was mich ärgert, ist, dass er gleichzeitig seinen hohen Lebensstandard halten möchte, was aber so nicht geht, mit einer derartig technologie- und industriefeindlichen Haltung. Es ist ja heute so, dass du in Österreich weder einen Produktionsbetrieb noch sonst irgendetwas errichten kannst, ohne dass du dich mit Bürgerinitiativen herumschlagen musst, und im Endeffekt: Es geht nichts mehr. Das merkt man in der Forschung extrem. Auf lange Sicht gesehen wird uns das einiges an Lebensstandard kosten. (MA52m:51)*

Frauen und Männer sind im Typ der GestalterInnen gleichermaßen zu finden – jeweils etwa jede/r zehnte der InterviewpartnerInnen ist diesem Orientierungstypus zuzurechnen. In Hinblick auf die objektive (Dis-)Kontinuität der Erwerbsverläufe und auf subjektiv diskontinuierende Momente hinsichtlich des Alters oder des Vorhandenseins von Kindern zeichnen sich keine wesentlichen Unterschiede zum Gesamtsample ab.

Hinsichtlich der Grenzziehung zwischen verschiedenen Lebensbereichen weisen Frauen dieses Orientierungstyps häufig Tendenzen einer Entgrenzung auf. Was die Gestaltung des Verhältnisses des beruflichen und privaten Lebensbereichs betrifft, fällt bei den Frauen dieser Gruppe – auch wegen ihrer mitunter starken Identifikation mit ihrer Arbeit und der Sicht auf das Leben in seinem Gesamtzusammenhang – die Grenzziehung manchmal unscharf aus:

*(Der Beruf ist) mir eigentlich schon sehr wichtig, weil, ich denke, für mich ist das auch ein Zufriedenheitsfaktor. Für mich ist das nicht so, dass ich sage, ich gehe arbeiten um nur Geld zu verdienen, sondern ich gehe arbeiten, um mich persönlich weiterzuentwickeln und einfach auch zufriedener zu sein. Für mich gehört das einfach dazu. (MA15w:39)*

Auch Grenzen in der Sicht auf die eigene Tätigkeit als Persönlichkeit einerseits und als ‚Repräsentantin‘ des Betriebs andererseits können in der Deutung der Frauen teilweise verschwimmen. So weisen sie bspw. ihrer Netzwerkarbeit sehr häufig nicht nur eine (fachliche oder strategische) Funktion für sich selbst zu, sondern bringen gleichzeitig eine starke Identifikation mit dem Betrieb zum Ausdruck, wie aus der Antwort einer Umwelttechnikerin auf die Frage nach der Bedeutung von Netzwerken für sie hervorgeht:

*Und zu schauen, dass ich teilweise bei Konferenzen oder so irgendwo dabei bin. Und ich merke auch – gar nicht so für mich persönlich, aber auch für unseren Arbeitsbereich –, dass das irrsinnig wichtig ist. Nicht nur, um sich selber zu vernetzen – es ist ja auch Marketing und Öffentlichkeitsarbeit, die damit Hand in Hand gehen. (...) Und je mehr persönliche Kontakte, desto besser. Auch gerade angewandte Forschung – da muss ein Vertrauen da sein von den Betrieben. (MA56w:61f)*

Es nimmt also nicht weiter Wunder, dass GestalterInnen ihren Arbeitsplatz vergleichsweise häufig im Non-profit-Sektor haben. Die häufig stark ideell orientierten Organisationen bieten, so kann hier geschlussfolgert werden, ein vergleichsweise gutes Umfeld für solche Karriereorientierungen – mehr noch: Sie fordern von ihren MitarbeiterInnen dieses ideelle Engagement auch.

## **11.6 „Eine systematische Geschichte“ ... die Statischen**

Der Titel der „systematischen Geschichte“ steht exemplarisch für die kleinste Gruppe von Karriereorientierungen. Auf die Frage, ob ihre Karriere denn auch weiterhin eine systematische Geschichte bleiben werde, antwortet eine Biologin:

*Ich denke, dass ich schon systematisch bleibe. Ob irgendwann, irgendwie einmal eine Leiterfunktion drinnen ist – das sind Dinge, die in den Sternen stehen, die aber in dem Bereich, wo das möglich wäre, auch nicht die ganz große Bedeutung haben. Weder finanziell noch von der Wirkung nach außen. Große Dinge ändern sich auch von der Tätigkeit dann sicher nicht, weil wir sind ja nur wenige mit der Ausbildung.*

*I: Ist das gut?*

*IP: Für mich eigentlich schon. Ich bin nicht so der Typ, der glücklich damit wäre, sich Gedanken machen zu müssen, wovon er in einem halben Jahr seine Miete bezahlt. Aus der Sicht ist für mich das sicher ein guter Platz. Obwohl, es gibt Menschen, die da anders denken und sagen: Die Welt ist offen, kein Problem, ich geh überall hin – das war nie wirklich meine Zielsetzung. (MA48w:18ff)*

Die Gruppe der Statischen ist unter den befragten Männern ähnlich groß wie bei Frauen – etwa jede/r Vierzehnte unserer Stichprobe ist diesem Typus zuzuordnen. Die Statischen stehen für den Wunsch nach Beständigkeit. Sie haben einen Arbeitsplatz mit einer Aufgabe gefunden, der ihnen entspricht: „Das mache ich gern, das möchte ich weiterhin machen“ (MA26w:5). Sie sind zufrieden mit ihrem Berufsleben, ihrem Karrierestatus und ihrem Arbeitsplatz und sehen daher keine Notwendigkeit zu einer Veränderung. Diese Motivlage ist eher auf der internalen Seite der Skala zu verorten, in dem Sinn, als die eigene Nicht-Veränderung zum Ziel wird. Auf der Handlungsorientierungsachse ist die Strategie der Statischen im reaktiven Bereich anzusiedeln – solange die externen Rahmenbedingungen kein Re-Agieren erforderlich machen, ist auch nichts in diese Richtung geplant. Mehr noch: Veränderungsanforderungen werden als Anpassungsdruck erlebt, wenn Kontinuität das angestrebte Ziel ist, wie in der Erzählung einer 41-jährigen Informatikerin deutlich wird:

*Ich möchte dableiben, ich möchte auf jeden Fall [im Betrieb] bleiben, bis ans Ende meiner beruflichen Karriere. Ich möchte noch relativ lange Teilzeit machen, bis zum siebten Lebensjahr ist es fixiert – ob ich es nachher noch machen darf, werden wir sehen. (MA29w:27)*

Dabei ist die statische Karriereorientierung nicht als eine altersbedingte Einstellung zu interpretieren: Es finden sich AkademikerInnen unterschiedlichen Alters in dieser Gruppe. Auch in anderen Aspekten (wie objektiv durchgehendem Erwerbsverlauf, Elternschaft, Erleben bruchhafter Ereignisse) zeigen sich keine markanten Unterschiede zum Gesamtsample.

Der private Lebensbereich hat für die statisch orientierten NaturwissenschaftlerInnen und TechnikerInnen einen hohen Stellenwert – niemand von ihnen fokussiert seine/ihre Energie auf den Beruf, sowohl den Männern als auch den Frauen dieser Gruppe ist die Vereinbarkeit des Berufs mit dem Privaten sehr wichtig. Es ist ein Mann, der formuliert:

*Ich würde eher sagen, dass das Privatleben wichtiger ist wie der Beruf. Mit meinen Kindern zusammen sein, das ist mir ganz wichtig. So, dass ich der totale Workaholic bin – das kann ich von mir nicht behaupten. (MA16m:45)*

Hier wird gegebenenfalls der eigene Arbeitsplatz oder auch die Berufstätigkeit selbst den Ansprüchen der Familie untergeordnet; neben dem Aspekt der eher reaktiven Grundhaltung sind die Statischen der Gruppe der Offenen auch in diesem Punkt durchaus nahe. Eine Informatikerin beschreibt die subjektive Wichtigkeit ihres Jobs folgendermaßen:

*Eine Zeit lang hab ich gesagt: Wenn mein Lebenspartner sagt, er hat einen Job irgendwo – ich geh jederzeit mit ihm. Also, ich hab meinen Job immer sekundär gesehen. Heute kann ich mir nicht mehr vorstellen, einfach woanders hinzugehen:*

*Ich hab eine schöne Familie da, ich hab ein schönes Haus da – also, wenn die Firma jetzt sagen würde, ‚ok, [der Betrieb, Sitz in Wien] übersiedelt nach Salzburg‘, würde ich nicht mitgehen. Also, obwohl mir der Job wichtig ist und ich gesagt hab, ‚Ja, ich mach nur die zwei Jahre Karenz und nicht länger, weil sonst ist mein Job weg‘ – das war schon ein Grund, nach zwei Jahren zurückzukommen, um den Job zu behalten... Aber so ist mir das Private schon wichtiger.*

*I: Und Ihren Job sehen sie sekundär zu dem ihres Partners?*

*IP: Ja, es wär gescheiter, wenn es anders wäre, weil ich verdiene mehr als er – vom Haushaltseinkommen wäre günstiger, er wäre in Karenz gegangen. Aber ich sehe es nach wie vor so. Es wäre für mich auch kein Thema – wenn irgendwas wäre, oder mein Kind betreuungsbedürftig wäre, wäre es klar, dass ich meinen Job an den Nagel hänge und ich zuhause bleibe. So wichtig ist der Job nicht. (MA29w:30ff)*

## **12 Ausblick**

Auf Basis unserer einjährigen Forschungsarbeit und den daraus generierten quantitativen und qualitativen Ergebnissen plädieren wir zunächst vor allem für einen differenzierten Blick in das Feld der Naturwissenschaft und Technik als Arbeitsfeld für Frauen und Männer. Die Sicht auf das Feld und seine Beforschung beschränkt sich bis dato häufig auf einzelne Ausschnitte. Geschlechtsspezifische Karriereverlaufsstudien liegen bspw. vor allem für universitäre Karrieren von Professorinnen vor, oder für AbsolventInnen einzelner Studienrichtungen. Zu der Gruppe der ‚hochqualifizierten Frauen und Männer im naturwissenschaftlich-technischen Feld‘ gehören jedoch viel mehr Personen als jene, die als UniversitätsmitarbeiterInnen weiterhin ‚gut sichtbar‘ sind. NaturwissenschaftlerInnen und TechnikerInnen forschen und schaffen nicht nur an Universitäten und anderen Forschungseinrichtungen, sondern sie bringen ihr fachliches Wissen in großen und kleinen privatwirtschaftlichen Unternehmen ein, sie gestalten Politik und Verwaltung als FachexpertInnen und Sachverständige, sie engagieren sich in kleinregional bis international tätigen Non-profit-Einrichtungen, sie entwickeln hochspezialisierte (Nischen-)Produkte und Dienstleistungen als Selbstständige usw. Ihre qualifizierte Arbeit ist in vielen Fällen die Grundlage für wirtschaftlichen Erfolg genauso wie für politische Entscheidungen, sie dient der Informations- und Bildungsarbeit usw. Das Arbeitsfeld ist also ein höchst vielfältiges, und die Menschen darin sind noch weit vielfältiger.

Vor diesem Hintergrund verstehen wir die Karriereverlaufs- und Karriereorientierungstypen als eine Erweiterung und Differenzierung des Blicks auf ‚die NaturwissenschaftlerInnen und TechnikerInnen‘. Für sie stellt sich das Feld abhängig von den jeweiligen betrieblichen, sektorspezifischen etc. Rahmenbedingungen und der individuellen wie strukturellen Verfügbarkeit von (Handlungs-)Ressourcen ganz verschieden dar und führt zu höchst unterschiedlichem Karriereverhalten. Dabei werden geschlechtsspezifisch differente Orientierungen im Karrierehandeln deutlich, die als Anhaltspunkt für strukturelle Interventionen dienen können. Abschließend wollen wir einige Ergebnisse noch einmal aufgreifen, die aus unserer Sicht zentrale Anknüpfungspunkte für weitere Diskussionen darstellen.

## ■ Frauen und Naturwissenschaft und Technik – zur Notwendigkeit einer Imagekorrektur

Die geringe Beteiligung von Frauen im naturwissenschaftlich-technischen Arbeitsfeld steht in engem Zusammenhang mit der männlichen Dominiertheit des Feldes. Traditionell gefestigte geschlechtsspezifische Rollenbilder und der gesellschaftliche Diskurs der ‚weiblichen Technikferne‘ tragen maßgeblich dazu bei, dass das Feld für Frauen wenig attraktiv bleibt. Frühzeitige geschlechtssensible Arbeit und Berufsorientierung sind daher wesentliche Ansatzpunkte, um die Vermittlung eines weiten (auch nichttraditionellen) Berufsspektrums zu eröffnen. Hierbei ist die Rolle von Vorbildern kaum zu überschätzen: Für viele Frauen sind weibliche Vorbilder – zumeist aus der gleichen Altersgruppe (*peer group*) – wesentliche Ermutigung, sich selbst eine frauenuntypische Ausbildung zuzutrauen. Letztlich wird zur generellen ‚Entstaubung‘ des Images der Naturwissenschaft/Technik eine verstärkte und nachhaltige Öffentlichkeitsarbeit als wesentlich angesehen. „Wir brauchen groß angelegte Kampagnen: Das ist nicht altmodisch, nicht öd, nicht nur männlich. Das muss vermittelt werden“ (PV6:76), meinte eine Personalverantwortliche.

## ■ ‚ExpertInnenkarrieren‘ – zur Notwendigkeit alternativer Karrieremodelle

Das traditionelle Begriffsverständnis von Karriere ist im deutschsprachigen Raum von der Vorstellung eines hierarchischen Aufstiegs kaum zu trennen. Gleichzeitig benennt die relativ größte Gruppe sowohl der Frauen als auch der Männer als ihr Karriereziel das Erbringen hervorragender Leistungen im jeweiligen Tätigkeitsfeld und den Auf- und Ausbau fachlicher Kompetenz (Gruppe der ExpertInnen). Es findet in vielen Fällen – auch auf Ebene der Personalverantwortlichen und quer über die Sektoren – eine kritische und differenzierte Auseinandersetzung mit dem aktuellen Begriffsverständnis und Konzepten von Karriere statt, und man beginnt in Richtung einer ‚ExpertInnen-Karriere‘ zu denken. Die Schwierigkeit besteht darin, dass die Elemente der Einkommenssteigerung, des höheren Prestige, der steigenden Verantwortung etc. bis dato primär mit hierarchischen Positionen und nicht mit inhaltlicher Kompetenz verknüpft wurden. Die Etablierung alternativer Karrieremodelle erfordert ein „Umdenken“ und ist „nicht ganz einfach“, wie eine Geschäftsführerin eines Forschungsunternehmens formuliert:

*... gerade in der Forschung: Da gibt es exzellente Leute – wenn du sie betraust mit Personalführung, mit Finanzen, mit Marketing, sie scheitern, kläglich. (...) Ein super Wissenschaftler, der soll bitte in der Wissenschaft bleiben, aber er hat den gleichen Stellenwert dann auch wie eine Führungskraft. Dieses Umdenken, das ist nicht ganz einfach. (PV10:29)*

Insgesamt lässt sich aus den Gesprächen, die wir im Rahmen dieser Studie geführt haben, ein deutlicher Bedarf an gesellschaftlich anerkannten und betrieblich etablierten alternativen Karrieremodellen ablesen, da das Modell des hierarchischen Aufstiegs der Karriereorientierung lediglich eines geringen Teils der NaturwissenschaftlerInnen und TechnikerInnen entspricht.

### ■ Verantwortung in Teilzeit – zur Notwendigkeit von Modellen geteilter Führungsverantwortung

Das Konstrukt einer ‚Unteilbarkeit von Führungsaufgaben‘ findet sich im hier untersuchten Arbeitsfeld deutlich: Für Führungskräfte und MitarbeiterInnen mit Ambitionen auf Führungsaufgaben stehen Teilzeitoptionen kaum offen. Im Prinzip ist eine Umstellung von Vollzeit- auf Teilzeitbeschäftigung kein Problem, Leitungs- und Führungsfunktionen könne man dann aber nicht (mehr) erwarten, so ein wesentlicher Tenor der Gespräche. Für viele InterviewpartnerInnen stellt sich diese vermeintliche Unvereinbarkeit von Teilzeit und Führungsaufgaben aber auch als eine Frage des Wollens dar. Auf individueller Ebene kommt so bis dato Teilzeitarbeit häufig einem Verzicht auf eine ambitionierte Karriere gleich. Da Teilzeit v.a. für den Wiedereinstieg nach einer Karenz und der Vereinbarung beruflicher und familiärer Aufgaben eine zentrale Rolle spielt, trifft dieser Ausschlussmechanismus Frauen in besonderer Weise, denn sie übernehmen den weitaus überwiegenden Teil der Karenzen und der Kinderbetreuung. Mit der Geburt eines Kindes und den Erfahrungen des Wiedereinstiegs in Teilzeit müssen sie häufig ihre Karriereambitionen aufgeben: „Davor hab ich eine Karriere gehabt, nachher einen Job“ (MA7w:26).

### ■ Gender Mainstreaming<sup>86</sup> – zur Notwendigkeit einer geschlechtergerechten (Um-)Gestaltung des Arbeitsfeldes

Wesentliche traditionelle Entscheidungskriterien in Organisationen sind – wenn auch mit unterschiedlicher Gewichtung in den einzelnen Sektoren – Sachgerechtigkeit, Marktfähigkeit, Machbarkeit, Exzellenz und Finanzierbarkeit. Geschlechtergerechtigkeit oder der Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern ist im naturwissenschaftlich-technischen Feld kaum Thema. Es herrscht ein ‚Mythos der Gleichheit der Geschlechter‘ in Organisationen, denn grundsätzlich stehen alle Positionen allen Personen offen. Das Argument lautet: Was zählt, ist die Qualität der Arbeitsleistung und diese ist geschlechtsneutral. Nicht berücksichtigt werden dabei die unterschiedlichen Rahmenbedingungen, die Frauen und Männer vorfinden und wahrnehmen (können). Es wird eine formale zumeist mit einer faktischen Gleichstellung gleichgesetzt – dadurch werden die Praktiken und Kulturen ausgeblendet, die die (Handlungs-)Spielräume der Frauen und Männer unterschiedlich definieren, und gleichzeitig erscheinen einschlägige Maßnahmen zur Förderung von Frauen überflüssig.

Etwa ein Drittel der hier befragten Organisationen bemüht sich aktiv um die Implementierung gleichstellungsorientierter Maßnahmen, die Mehrheit steht Gleichstellungsmaßnahmen jedoch eher skeptisch bis ablehnend gegenüber. Hier kann die Sensibilisierung von Betrieben bezüglich Gender-Themen, die Information und das Aufzeigen von Good-practice-Beispielen und die konkrete Unterstützung bei der Implementierung von Gender Mainstreaming ein wesentliches Handlungsfeld darstellen.

---

<sup>86</sup> Gender Mainstreaming bedeutet, soziale Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern („Gender“) in allen Bereichen und bei allen Planungs- und Entscheidungsschritten immer bewusst wahrzunehmen und zu berücksichtigen („Mainstreaming“) – vgl. bspw. <http://www.gem.or.at>.

## Literatur

- Abele, Andrea (unter Mitarbeit von Klaudia Kramer/Elke Kroker) (2003): Promovierte Mathematikerinnen und Mathematiker – Die Berufswege einer Gruppe hochqualifizierter Fachleute, in: Abele, Andrea/Hoff, Ernst-Hartmut/Hohner, Hans-Uwe (Hg.), Frauen und Männer in akademischen Professionen. Berufsverläufe und Berufserfolg, Heidelberg/Kröning, S. 97–112
- Ackah, Carol/Heaton, Norma (2003): The reality of „new“ careers for men and for women, in: Journal of European Industrial Training Vol. 28 No. 2/3/4, S. 141–158
- Acker, Joan (1990): Hierarchies, Jobs, Bodies. A Theory of Gendered Organizations, in: Gender & Society 4, S. 139–158
- Acker, Joan (1992): Gendering Organizational Theory, in: Mills, Albert J./Tancred, Peta (Hg.), Gendering Organizational Analysis, London, S. 248–260
- Acker, Joan (2002): Jenseits von Geschlecht? Diskurse zur Zukunft der Arbeit in den USA, in: Gottschall, Karin/Pfau-Effinger, Birgit (Hg.), Zukunft der Arbeit und Geschlecht, Opladen, S. 309–318
- Anastasiadis, Maria/Essl, Günter/Riesenfelder, Andreas/Schmid, Tom/Wetzel, Petra (2003): Der Dritte Sektor in Wien – Zukunftsmarkt der Beschäftigung? Forschungsbericht des Modul 1 der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Der Dritte Sektor in Wien“, Wien
- Andresen, Sünne/Oppen, Maria/Simon, Dagmar (1999): Karrieren und Barrieren im Wissenschaftsbetrieb. Geschlechterdifferenz als Ergebnis von Aushandlungsprozessen in Organisationen, Forschungsdesign, Wissenschaftszentrum Berlin, Berlin
- Arthur, Michael/Rousseau, Denise (Hg.) (1996): The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era, New York
- Arthur, Micheal.B. (1994): The Boundaryless Career, in: Journal of Organisational Behaviour, Vol. 15 No. 4, S. 7–22
- Baus, Margarete (1994): Professorinnen an deutschen Unversitäten. Analyse des Berufserfolgs, Heidelberg
- Becher, Tony (1989): Academic Tribes and Territories, Milton Keynes
- Bechtel, Mark/Lattke, Susanne/Nuissl, Ekkehard (2005): Glossar zur Weiterbildung in der Europäischen Union, Bielefeld
- Beck, Ulrich (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Gesellschaft, Frankfurt a.M.
- Beck, Ulrich/Beck-Gernsheim, Elisabeth (Hg.) (1994): Riskante Freiheiten, Frankfurt a.M.
- Becker-Schmidt, Regina (1987): Die doppelte Vergesellschaftung – die doppelte Unterdrückung: Besonderheiten der Frauenforschung in den Sozialwissenschaften, in: Unterkirchen, Lilo/Wagner, Ina, Die andere Hälfte der Gesellschaft, Wien, S. 10–25

- Behnke, Cornelia/Meuser, Michael (2002): Zwei Karrieren, eine Familie – Vereinbarkeitsmanagement bei Doppelkarrierepaaren, Dortmund
- Behnke, Cornelia/Meuser, Michael (2003): Karriere zu zweit – Projekt oder Problem? Zum Verhältnis von beruflichem Erfolg und Lebensform, in: Hitzler, Ronald/Pfadenhauer, Michaela (Hg.), Karrierepolitik. Beiträge zur Rekonstruktion erfolgsorientierten Handelns, Opladen, S. 189–200
- 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. Studie im Auftrag des Arbeitsmarktservice Österreich, Wien
- Berryman, Sue E. (1983): Who Will Do Science? New York
- Bierbaumer, Sylvia/Kersic, Daniela (2002): Mentoring – eine Strategie!, in: Goldberg, Christine/Rosenberger, Sieglinde K. (Hg.), KarriereFrauenKonkurrenz, Innsbruck, S. 229–243
- Bimmer, Brigitte (1972): Das Selbstverständnis der Akademikerin in Beruf und Familie. Eine empirische Untersuchung an Hessischen Hochschulen, Dissertation, Gießen
- Birbaumer, Andrea (2002): Erhöhung der Präsenz von Wissenschaftlerinnen in technischen Entwicklungsprojekten und Programmen, in: Verein FluMiNuT (Hg.), Wissen\_schaf(f)t Widerstand: Dokumentation des 27. Kongresses von Frauen in Naturwissenschaft und Technik, Wien, S. 278–283
- bm:bwk (2005): good – better – best practices! Frauenförderung im Bereich Technik und Naturwissenschaften, Wien
- bm:bwk (div. Jahre): Universitätsbericht, Wien
- Bourdieu, Pierre (1976): Entwurf einer Theorie der Praxis auf der ethnologischen Grundlage der kabyliischen Gesellschaft, Frankfurt a.M.
- Bourdieu, Pierre (1979): Entwurf einer Theorie der Praxis auf der Grundlage der kabyliischen Gesellschaft, Frankfurt a.M.
- Bourdieu, Pierre (1983): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital, in: Kreckel, Reinhard (Hg.), Zur Theorie sozialer Ungleichheit. Soziale Welt, Sonderband 2, Göttingen, S. 183–198
- Bourdieu, Pierre (1997): Die männliche Herrschaft, in: Dölling, Irene/Krais, Beate (Hg.), Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktionen in der sozialen Praxis, Frankfurt a.M., S. 153–217
- Briedis, Kolja/Minks, Karl-Heinz (2004): Zwischen Hochschule und Arbeitsmarkt. Eine Befragung der Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen des Prüfungsjahres 2001. HIS-Projektbericht, Hannover
- Brockmeier, Jens (1999): Erinnerung, Identität und autobiographischer Prozess, in: Journal für Psychologie, Jg. 7 H.1, Heidelberg, S. 22–43

- Buchinger, Birgit/Gödl, Doris/Gschwandtner, Ulrike (2002): Berufskarrieren von Frauen und Männern an Österreichs Universitäten. Eine sozialwissenschaftliche Studie über die Vereinbarkeit von Beruf und Privatem, Wien
- Buchmayr, Maria/Hauch, Gabriella/Salmhofer, Gudrun (Hg.) (2003): Frauen in die Chefetagen!? Mentoring – Unternehmerinnen – frauenspezifisches Personalmarketing, Innsbruck
- Caven, Val (2004): Constructing a Career: Women Architects at Work, in: Career Development International Vol. 9 No. 5, S. 518–531
- Deppe, Alexandra (2004): Management – Karrieren – Geschlecht. Soziale Wirklichkeit der Gleichberechtigung von Frauen in führenden Positionen der Wirtschaft, hg. vom Feministischen Institut der Heinrich Böll Stiftung, Berlin
- Dietzinger, A. (1991): Frauen. Arbeit und Individualisierung. Chancen und Risiken. Eine empirische Untersuchung anhand von Fallbeispielen, Opladen
- Döhl, Volker/Kratzer, Nick/Sauer, Dieter (2000): Krise der NormalArbeit(s)Politik. Entgrenzung von Arbeit – neue Anforderungen an Arbeitspolitik, in: WSI Mitteilungen 1/2000, S. 5–17
- Eaton, Susan C./Bailyn, Lotte (1999): Work and Life Strategies of Professionals in Biotechnology Firms, in: Annals AAPSS March 1999, S. 159–173
- Elias, Norbert (1970): Was ist Soziologie? München
- Erlemann, Christiane (2002): Ich trauer meinem Ingenieurdasein nicht mehr nach. Warum Ingenieurinnen den Beruf wechseln – Eine qualitative empirische Studie, Bielefeld
- Erpenbeck, John/Rosenstiel, Lutz von (Hg.) (2003): Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis, Stuttgart
- European Commission (Hg.) (2004): Gender and Excellence in the Making. Documentation of the Workshop "Minimising Gender Bias in the Definition and Measurement of Scientific Excellence", Florence, 23–24 October 2003
- Felt, Ulrike/Nowotny, Helga/Taschwer, Klaus (1995): Wissenschaftsforschung. Eine Einführung, Frankfurt a.M.
- FEMtech (div. Jahre): Gender Booklet Außeruniversitäre Forschung, Wien
- Fine, Gary Alan (1987): One of the Boys: Women in Male-Dominated Settings, in: Kimmel, Michael (Hg.), Changing Men. New Directions in Research on Men and Masculinity, Newbury Park, S.131–147
- Fink, Marcel/Riesenfelder, Andreas/Tálos, Emmerich (2002): Atypische Arbeitsverhältnisse. Geringfügige Beschäftigung und Freie DienstnehmerInnen, Studie im Auftrag des BMWA, Wien
- Fink, Marcel/Riesenfelder, Andreas/Tálos, Emmerich/Wetzel, Petra (2006): Neue Selbstständige in Österreich, Wien
- Flick, Uwe (1995): Qualitative Forschung. Theorie, Methoden, Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaften, Reinbek

- Foschi, Marta (2004): Blocking the Use of Gender-Based Double Standards for Competence, in: European Commission (Hg.), Gender and Excellence in the Making, S. 51–56
- FWF Wissenschaftsfonds (2006): Exzellenzinitiative Wissenschaft. Ein Konzeptpapier des FWF im Auftrag des bm:bwk, Wien
- Geenen, Elke M. (1994): Blockierte Karrieren. Frauen in der Hochschule, Opladen
- Geenen, Elke M. (2004): Akademische Karrieren von Frauen an wissenschaftlichen Hochschulen, in: Kraus, Beate (Hg.), Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt, Opladen, S. 83–106
- Giddens, Anthony (1988): Die Konstitution der Gesellschaft. Grundzüge einer Theorie der Strukturierung, Frankfurt a.M./New York
- Glaser, Barney G./Strauss, Anselm L. (1979): Die Entdeckung gegenstandsbezogener Theorie: eine Grundstrategie qualitativer Sozialforscher, in: Hopf, Christel/Weingarten, Elmar (Hg.), Qualitative Sozialforschung, Stuttgart, S. 91–111
- Granovetter, Mark (1973): The Strength of Weak Ties in: American Journal of Sociology 78, S. 1360–1380
- Habermas, Jürgen (1981): Theorie kommunikativen Handelns. Bd.1 und 2, Frankfurt a.M.
- Hagemann-White, Carol (1984): Sozialisation: weiblich-männlich, Leverkusen
- Haller, Birgit (2000): Richterinnen und Richter in Österreich. Eine justizsoziologische Untersuchung, unter Mitarbeit von Nikolaus Dimmel, Projektleitung: Anton Pelinka, Studie gefördert vom Jubiläumsfonds der OeNB (Projektnr. 6491) und dem Bundesministerium für Justiz, Wien
- Hampe, Asta (1980): Werden Hochschullehrerinnen diskriminiert? Ergebnisse einer empirischen Studie, in: Mitteilungsblatt des Deutschen Akademikerinnenbundes, S. 5–26
- Hausen, Karin (1976): Die Polarisierung „der „Geschlechtercharaktere“ – Eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben, in: Conze, Wilhelm (Hg.), Sozialgeschichte der Familie in der Neuzeit Europas, Stuttgart, S. 363–393
- Hausen, Karin/Nowotny, Helga (Hg.) (1986): Wie männlich ist die Wissenschaft? Frankfurt a.M.
- Heyse, Volker/Erpenbeck, John (2004): Handbuch Kompetenztraining, Stuttgart
- Hielscher, Volker (2000): Entgrenzung von Arbeit und Leben? Die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und ihre Folgewirkungen für die Beschäftigten. Eine Literaturstudie, Berlin
- Hielscher, Volker/Hildebrandt, Eckart (1999): Zeit für Lebensqualität – Auswirkungen verkürzter und flexibilisierter Arbeitszeiten auf die Lebensführung, Berlin
- Hillmer, Holger (1998): Karriere durch individuelle Strategien der Kompetenzentwicklung, in: Staudt, Erich (Hg.), Strukturwandel und Karriereplanung. Herausforderungen für Ingenieure und Naturwissenschaftler, Berlin et al., S. 139–146

- Hinrichs, Karl (1996): Das Normalarbeitsverhältnis und der männliche Familienernährer als Leitbilder der Sozialpolitik. Sicherungsprobleme im sozialen Wandel, in: Sozialer Fortschritt 4/1996, S. 102–107
- Hitzler, Ronald/Pfadenhauer, Michaela (2003): Politiken der Karriere. Oder: Heterogene Antworten auf die Frage, wie man den Karren durch den Dreck zieht, in: dies. (Hg.), Karrierepolitik. Beiträge zur Rekonstruktion erfolgsorientierten Handelns, Opladen, S. 9–26
- Hoff, Ernst-Hartmut (2006): Alte und neue Formen der Lebensgestaltung. Segmentation, Integration und Entgrenzung von Berufs- und Privatleben, in: Jurczyk, Karin/Oechsle, Mechthild (Hg.), Das Private neu denken. Band zu einer Tagung im Zentrum für interdisziplinäre Forschung, Bielefeld, Mai 2006; online unter [http://web.fu-berlin.de/arbpsych/lehre/w06\\_07/work\\_life/alte\\_neue\\_formen\\_lebensgestaltung.pdf](http://web.fu-berlin.de/arbpsych/lehre/w06_07/work_life/alte_neue_formen_lebensgestaltung.pdf), Stand 16.12.2006
- Hoff, Ernst-Hartmut/Ewers, Eyko (2003): Zielkonflikte und Zielbalance. Berufliche und private Lebensgestaltung von Frauen, Männern und Paaren, in: Abele, Andrea/Hoff, Ernst-Hartmut/Hohner, Hans-Uwe (Hg.), Frauen und Männer in akademischen Professionen. Berufsverläufe und Berufserfolg, Heidelberg/Kröning, S. 131–156
- Hoff, Ernst-Hartmut/Grote, Stefanie/Hohner, Hans-Uwe/Dettmer, Susanne (2003): Berufsverläufe, Berufserfolg und Lebensgestaltung von Psychologinnen und Psychologen, in: Abele, Andrea/Hoff, Ernst-Hartmut/Hohner, Hans-Uwe (Hg.), Frauen und Männer in akademischen Professionen. Berufsverläufe und Berufserfolg, Heidelberg/Kröning, S. 57–70
- Hohner, Hans-Uwe/Grote, Stefanie/Hoff, Ernst-Hartmut/Dettmer, Susanne (2003): Berufsverläufe, Berufserfolg und Lebensgestaltung von Ärztinnen und Ärzten, in: Abele, Andrea/Hoff, Ernst-Hartmut/Hohner, Hans-Uwe (Hg.), Frauen und Männer in akademischen Professionen. Berufsverläufe und Berufserfolg, Heidelberg/Kröning, S. 43–56
- Josefowitz, Natasha (1983): Paths to Power in High-Tech Organizations, in: Zimmerman, Jan (Hg.), The Technological Woman, New York, S. 191–200
- Kanter, Rosabeth Moss (1977): Men and Women of the Corporation, New York
- Klammer, Ute (2001): „Flexicurity“ als zukünftige Leitidee sozialer Sicherung in Europa – Eine Antwort (nicht nur) auf die neue Vielfalt weiblicher Erwerbs- und Lebenszusammenhänge, in: Andruschow, Karin (Hg.), Ganze Arbeit. Feministische Spurensuche in der Non-profit-Ökonomie, Berlin, S. 241–274
- Klinkhammer, Monika (2004): Supervision und Coaching für Wissenschaftlerinnen. Theoretische, empirische und handlungspraktische Aspekte, Wiesbaden
- Kohli, Martin (1985): Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. Historische Befunde und theoretische Argumente, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 37, S. 1–29
- Kohli, Martin (1994): Institutionalisierung und Individualisierung der Erwerbsbiographie, in: Beck, Ulrich/Beck-Gernsheim, Elisabeth (Hg.), Riskante Freiheiten, Frankfurt a.M., S. 219–244

- Könekamp, Bärbel/Krais, Beate (2001): Physikerinnen und Physiker im Beruf: eine schriftliche Umfrage zur aktuellen beruflichen Situation von Physikerinnen und Physikern, Darmstadt
- Krais, Beate (2000a): Das soziale Feld Wissenschaft und die Geschlechterverhältnisse. Theoretische Sondierungen, in: dies. (Hg.), Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt, Opladen, S. 31–54
- Krais, Beate (2000b): Einleitung: Die Wissenschaft und die Frauen, in: dies. (Hg.), Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt, Opladen, S. 9–30
- Krais, Beate (2000c): Das soziale Feld Wissenschaft und die Geschlechterverhältnisse. Theoretische Sondierungen, in: dies. (Hg.), Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt, Opladen, S. 31–54
- Krais, Beate/Krumpeter, Tanja (1997): Berufliche Werdegänge von Wissenschaftlerinnen in Max-Planck-Instituten: Wissenschaftskultur und weibliche Karrieren, in: MPG-Spiegel 3/1997, S. 31–35
- Kreuser, Karl (2003): Kleines Hintergrundwissen zu Kompetenzen, SOKRATeam GbR, online unter [http://www.sokrateam-muenchen.de/upload/10132\\_kompetenzen.pdf](http://www.sokrateam-muenchen.de/upload/10132_kompetenzen.pdf), Stand 18.11.2006
- Kuhlmann, Ellen/Matthies, Hildegard/Oppen, Maria/Simon, Dagmar (2000): Der Wissenschaftsbetrieb als Arena der Geschlechterdifferenzierung – Arbeitsstrukturierung und Arbeitsinteressen in außeruniversitären Forschungsinstituten, Wissenschaftszentrum Berlin, Berlin
- Kutscher, Jan (Hg.) (2000): Flexible Arbeitszeit, Düsseldorf
- Lamnek, Siegfried (1995a): Qualitative Sozialforschung. Band 1: Methodologie, Weinheim
- Lamnek, Siegfried (1995b): Qualitative Sozialforschung. Band 2: Methoden und Techniken, Weinheim
- Leisering, Lutz/Müller, Rainer/Schumann, Karl F. (Hg.) (2001): Institutionen und Lebensläufe im Wandel. Institutionelle Regulierungen von Lebensläufen, Weinheim und München
- Lind, Inken (2004): Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick. cews-Beiträge (?) „Frauen in Wissenschaft und Forschung“ No. 2, Bielefeld
- Lorenz, Charlotte (1953): Entwicklung und Lage der weiblichen Lehrkräfte an den wissenschaftlichen Hochschulen Deutschlands, hg. vom Deutschen Akademikerinnenbund, Berlin
- Loudon, Susanne (1989): Zum Berufseinstieg von Akademiker/innen, Wien
- Mairhuber, Ingrid (2001): Frauenarmut – Ein sozialpolitisches Problem?!, in: Heitzmann, Karin/Schmidt, Angelika (Hg.), Frauenarmut. Hintergründe, Facetten, Perspektiven, Wien, S. 137–162

- Matthies, Hildegard (2005): Zwischen Nepotismus und reflexiven Standards. Personalpolitiken und Karrierechancen in der Industrieforschung, Wissenschaftszentrum Berlin, Berlin
- Mayrhofer, W. et al. (2002): Einmal gut, immer gut? Einflussfaktoren auf Karrieren in „neuen“ Karrierefeldern, in: Zeitschrift für Personalforschung, 16 Jg., Heft 3, S. 392–415
- Merton, Robert ([1973] 1985a): Die normative Struktur der Wissenschaft, in: ders., Entwicklung und Wandlung von Forschungsinteressen. Aufsätze zur Wissenschaftssoziologie, Frankfurt a.M.
- Merton, Robert ([1973] 1985b): Der Matthäus Effekt in der Wissenschaft, in: ders., Entwicklung und Wandlung von Forschungsinteressen. Aufsätze zur Wissenschaftssoziologie, Frankfurt a.M.
- Metz-Göckel, Sigrid (1991): Mädchen, Jungen und Computer. Geschlechtsspezifisches Sozial- und Lernverhalten beim Umgang mit Computern, Opladen
- Meuser, Michael (2005): Nachwort „Alles im Griff haben“ – Geschlecht, Karriere und Elternschaft, in: Biller-Andorno, Nikola/Jakovljević, Anna-Karina/Landfester, Katharina/Lee-Kirsch, Min Ae (Hg.), Karriere und Kind. Erfahrungsberichte von WissenschaftlerInnen, Frankfurt/New York, S. 323–328
- Meuser, Michael (2006): Geschlecht und Arbeitswelt – Doing Gender in Organisationen, DJI, Thema 2006/05: Gleichstellung auf dem Prüfstand, online unter <http://www.dji.de>, Stand 22.12.2006
- Minks, Karl-Heinz (2003): Berufs- und Karriereplanung für die naturwissenschaftlich-technische Elite, in: Staudt, Erich (Hg.), Strukturwandel und Karriereplanung. Herausforderungen für Ingenieure und Naturwissenschaftler, Berlin et al., S. 19–26
- Mixa, Elisabeth (2000): Zwischen den Sprossen. Aufstiegsbedingungen und Karrierebarrieren für Medizinerinnen im professionellen und universitären Feld, in: Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr (Hg.), Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft, Bd. 10, Wien
- Mohr, Wilma (1987): Frauen in der Wissenschaft, Freiburg
- Molvaer, Janitha/Stein, Kira (1994): Ingenieurin – warum nicht? Berufsbild und Berufsmotivation von zukünftigen Ingenieurinnen und Ingenieuren. Ein interkultureller Vergleich, Frankfurt a.M.
- Mooraj, Margrit (2002): Frauen, Männer und Technik. Ingenieurinnen in einem männlich besetzten Berufsfeld, Frankfurt a.M.
- Müller, Ursula (1997): Von der Gegen- zur Interventionskultur: Frauenforschung als institutionalisierte Sozialwissenschaft, in: Metz-Göckel, Sigrid/Steck, Felicitas (Hg.), Frauenuniversitäten. Initiativen und Reformprojekte im internationalen Vergleich, Opladen, S. 157–167
- Müller, Ursula (1998): Asymmetrische Geschlechterkultur in Organisationen und Frauenförderung als Prozess – mit Beispielen aus Betrieben und der Universität, in: Rastetter, Daniela (Hg.), Geschlechterdifferenzen und Personalmanagement. Schwerpunktheft Zeitschrift für Personalforschung 2, S. 123–142

- Müller, Ursula (1999a): Zwischen Licht und Grauzone: Frauen in Führungspositionen, in: Arbeit – Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik 2/1999, S. 137–161
- Müller, Ursula (1999b): Asymmetrische Geschlechterkonstruktionen in der Hochschule, in: Neusel, Aylâ/Wetterer, Angelika (Hg.), Vielfältige Verschiedenheiten. Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf, Frankfurt/New York, S. 135–160
- Nissen, Ursula (1998): Kindheit, Geschlecht und Raum. Sozialisationstheoretische Zusammenhänge geschlechtsspezifischer Rauman eignung, Weinheim, München
- Nowotny, Helga (1986): Gemischte Gefühle. Über die Schwierigkeiten des Umgangs von Frauen mit der Institution Wissenschaft, in: Hausen, Karin/Nowotny, Helga (Hg.), Wie männlich ist die Wissenschaft? Frankfurt a.M., S. 17–30
- Offe, Claus/Hinrichs, Karl (1977): Sozialökonomie des Arbeitsmarktes und die Lage „benachteiligter“ Gruppen, in: Offe, Claus (Hg.), Opfer des Arbeitsmarktes. Zur Theorie der strukturierten Arbeitslosigkeit, Neuwied, S. 3–61
- Osterland, Martin (1978): Lebensbilanzen und Lebensperspektiven von Industriearbeitern, in: Kohli, Martin (Hg.): Soziologie des Lebenslaufs, Darmstadt, S. 272–290
- Osterland, Martin (1990): „Normalbiographie“ und „Normalarbeitsverhältnis“, in: Berger, Peter A./Hradil, Stefan (Hg.), Lebenslage, Lebensläufe, Lebensstile. Soziale Welt Sonderband 7, Göttingen, S. 351–362
- Österreichische Bundesregierung (div. Jahre): Österreichische Forschungs- und Technologieberichte der Bundesregierung an den Nationalrat, Wien
- Papouschek, Ulrike/Pastner, Ulrike (1999): Arbeitsmarkt, Arbeitsbedingungen und Berufsbiographien von Forscherinnen in der außeruniversitären Forschung, FORBA-Forschungsbericht 6/99, Wien
- PERIPHERIE (2005): Mobilität und Entwicklung von wissenschaftlichen Karrieren – Österreich, Graz
- Pfister, Gertrud/Gries, Sabine/Laps, Helene (1983): Bildungsverlauf, Situation und Lebensplanung von Doktorandinnen, in: Bock, Ulla/Braszeit, Anne/Schmerl, Christiane (Hg.), Frauen an den Universitäten, Frankfurt a.M., S. 153–228
- Riesenfelder, Andreas/Sorger, Claudia/Wetzel, Petra/Willsberger, Barbara (2006): Evaluierung der Einführung des Kinderbetreuungsgeldes. Studie im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien, Wien
- Roloff, Christine (1996): Geschlechterverhältnis und Erwerb technischer Kompetenzen, in: Kosuch, Renate (Hg.), Berufsziel: Ingenieurin. Aufbruch in die/der Technik, Weinheim, S. 39–52
- Rosenthal, Gabriele (1995): Erlebte und erzählte Lebensgesichte. Gestalt und Struktur biographischer Selbstbeschreibungen, Frankfurt/New York
- Schaeper, Hildegard/Kühn, Thomas/Witzel, Andreas (2000): Diskontinuierliche Erwerbskarrieren und Berufswechsel in den 1990ern: Strukturmuster und biografische Umgangsweisen betrieblich ausgebildeter Fachkräfte, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 33. H. 1, S. 80–100

- Schelepa, Susanne (2006): „Und hab mir eben gedacht, machst was anderes, net?“ Biographische Deutung von Berufswechseln zwischen Autonomie und Heteronomie, unveröffentl. Diplomarbeit Universität Wien
- Schiefer, Andreas (2006): Forschung und experimentelle Entwicklung (F&E) im Unternehmenssektor 2004, in: Statistische Nachrichten November 2006, S. 1019–1042
- Schmid, Günter (1993): Übergänge in die Vollbeschäftigung – Formen und Finanzierung einer zukunftsgerechten Arbeitsmarktpolitik, Wissenschaftszentrum Berlin discussion papers FS I93-208, Berlin
- Schönfeld, Simone/Tschirner, Nadja (2000): Mentoring-Programme für Frauen: eine innovative Strategie mit Perspektive, in: Arbeit – Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik 4/2000, S. 329–335
- Schultz, Dagmar (1990): „Das Geschlecht läuft immer mit“: die Arbeitswelt von Professorinnen und Professoren, Pfaffenweiler
- Schütze, Fritz (1983): Prozessstrukturen des Lebensablaufs, in: Matthes, Joachim (Hg.), Biographie in handlungswissenschaftlicher Perspektive. Kolloquium am Sozialwissenschaftlichen Forschungszentrum der Universität Erlangen-Nuernberg, Nürnberg., S. 67–156
- Seeg, Britta (2000): Frauen und Karriere. Strategien des beruflichen Aufstiegs, Frankfurt a.M.
- Sennett, Richard (1998): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus, Berlin
- Simöl, Inge/Franke, Marion (o.J.): Organisation, Kultur, Geschlecht. Eine empirische Untersuchung zur (Geschlechts-)Sensibilität in und von Organisationen. Dissertation, Universität Hildesheim
- Solga, Heike/Wimbauer, Christine (Hg.) (2005): „Wenn zwei das Gleiche tun...“ Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples, Opladen
- Sorensen, Aage B. (1990): Wissenschaftliche Werdegänge und akademische Arbeitsmärkte, in: Hofschneider, Peter-Hans/Mayer, Karl Ulrich (Hg.), Generationsdynamik und Innovation in der Grundlagenforschung, München
- Statistik Austria (2006): Arbeitskräfteerhebung 2005. Ergebnisse des Mikrozensus, Wien
- Staudt, Erich/Krause, Michael (1998): Kompetenz zur Innovation: Gerät die technisch-naturwissenschaftliche Elite ins Abseits?, in: Staudt, Erich (Hg.), Strukturwandel und Karriereplanung. Herausforderungen für Ingenieure und Naturwissenschaftler, Berlin et al., S. 3–18
- Stebut, Nina von (2003): Eine Frage der Zeit? Zur Integration von Frauen in die Wissenschaft. Eine empirische Untersuchung der Max-Planck-Gesellschaft, in: Allmendinger, Jutta (Hg.), Studien zur Wissenschafts- und Organisationssoziologie Bd. 3, Opladen
- Strauss, Anselm L./Corbin, Juliet (1990): Basics of Qualitative Research. Grounded Theory Procedures and Techniques, Newbury Park

- Struck-Möbbeck, Olaf/Rsztar, Matthias/Sackmann, Reinhold/Weymann, Ansgar/Wingens, Matthias (1996): Gestaltung berufsbiographischer Diskontinuität. Bewältigungsstrategien von ostdeutschen Berufs- und Hochschulabsolventen im Transformationsprozess, sfb-Arbeitspapier Nr. 38, Bremen
- Sturges, Jane (1999): What It Means to Succeed: Personal Conceptions of Career Success held by Male and Female Managers at Different Ages, in: *British Journal of Management* Vol. 10, S. 239–252
- Super, Donald E. (1980): A Life Span, Life-Space approach to Career Development, in: *Journal of Vocational Behavior* 16, S. 282–298
- Teichler, Ulrich/Buttgereit, Michael (1992): Hochschulabsolventen im Beruf. Ergebnisse der dritten Befragung bei Absolventen der Kasseler Verlaufsstudie, in: Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hg.), *Schriftenreihe Studien zu Bildung und Wissenschaft*, Bd. 102, Bonn
- Tijssen, R. J. W. (2003): Scoreboards for Scientific Excellence. *Research Evaluation* 2, S. 91–103
- Traweek, Sharon (1988): *Beamtimes and Lifetimes. The World of High Energy Physicists*, Cambridge
- Vetter, Hermann (1961): Zur Lage der Frau an den westdeutschen Hochschulen, in: *KZfSS*, S. 644–660
- Vogel, Ulrike/Hinz, Christiane (2004): Wissenschaftskarriere, Geschlecht und Fachkultur. Bewältigungsstrategien in Mathematik und Sozialwissenschaft, Bielefeld
- Vogt, Marion/Hebenstreit, Gabriele/Winter, Ilse (2002): Räumliche Mobilität und Karriere. Mobilität von WissenschaftlerInnen in Österreich, Wien
- Voß, Günther (1998): Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit, in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Jg. 31 H. 3, S. 473–487
- Wächter, Christine (2002): „Wir würden ja Frauen nehmen, aber es bewerben sich so wenige“. Vom Lippenbekenntnis zu betrieblicher Gleichstellungspolitik, in: Verein FLuMiNuT (Hg.), *Wissenschaft(f)t Widerstand: Dokumentation des 27. Kongresses von Frauen in Naturwissenschaft und Technik*, Wien, S. 387–393
- Wächter, Christine (2003): *Technik-Bildung und Geschlecht*, München/Wien
- Wender, Ingeborg/Wolffram, Andrea (2002): Kategorie Geschlecht: Theoretische Konzepte und Interventionen im Handlungsfeld Technik und Naturwissenschaft; in: Verein FLuMiNuT (Hg.), *Wissenschaft(f)t Widerstand: Dokumentation des 27. Kongresses von Frauen in Naturwissenschaft und Technik*, Wien, S. 332–339
- Wennerås, Christine/Wold, Agnes ([1997] 2000): Vetternwirtschaft und Sexismus im Gutachterwesen, in: Kraus, Beate (Hg.), *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung*, Frankfurt a.M., S. 107–120 [erstmalig veröffentlicht 1997 unter: *Nepotism and Sexism in Peer-Review*, in: *Nature* 387, Mai 1997, S. 341–343]
- West, Candace/Don H. (1987): Doing Gender, in: *Gender and Society*, Bd. 1, No. 2, S. 236–251

- Wetterer, Angelika (1994): Architektinnen – eine unbekannte Größe, in: Stein, Ruth Heidi (Hg.), Studierende und studierte Frauen: ein ost-west-deutscher Vergleich, Kassel, S. 139–156
- Wetterer, Angelika (2000): Noch einmal: Rhetorische Präsenz – faktische Marginalität. Die kontrafaktischen Wirkungen der bisherigen Frauenförderung im Hochschulbereich, in: Kraus, Beate (Hg.), Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt, Opladen, S. 195–222
- Wetterer, Angelika (2003): Ausschließende Einschließung – marginalisierende Integration. Geschlechterkonstruktionen in Professionalisierungsprozessen, in: Neusel, Aylâ/Wetterer, Angelika (Hg.), Vielfältige Verschiedenheiten. Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf, Frankfurt a.M./New York, S. 223–254
- Wetterer, Angelika (Hg.) (1992): Profession und Geschlecht. Über die Marginalisierung von Frauen in hochqualifizierten Berufen, Frankfurt a.M.
- Wetzel, Norbert (2002): Frauenkarrieren im beginnenden 21. Jahrhundert, in: Goldberg, Christine/Rosenberger, Sieglinde K. (Hg.), KarriereFrauenKonkurrenz, Innsbruck, S. 139–152
- Wiese, Bettina S. (Hg.) (2004): Individuelle Steuerung beruflicher Entwicklung. Kernkompetenzen in der modernen Arbeitswelt, Frankfurt a.M.
- Wilén, Hakan (2006): Geschlechtsspezifische Unterschiede zwischen Europas Wissensarbeitern, EUROSTAT – Statistik kurz gefasst 12/2006, Luxemburg
- Wimbauer, Christine (1999): Organisation, Geschlecht, Karriere. Fallstudien aus einem Forschungsinstitut, Opladen

## Glossar Längsschnittdatenauswertung

<b>‚dauerhaft‘</b>	Als ‚dauerhaft‘ werden Erwerbsverhältnisse definiert, wenn allfällige Beschäftigungslücken nicht mehr als sechs Tage ausmachen (bereinigt um Krankenstände) und wenn mindestens 90 Tage an zusammenhängender Beschäftigung erreicht wurden.
<b>‚längerfristig‘</b>	Als ‚längerfristig‘ werden Erwerbsstati mit einem Zeitanteil von 51% bis 100% definiert.
<b>‚überwiegend‘</b>	Als ‚überwiegend‘ werden Erwerbsstati mit einem Zeitanteil von 91% bis 100% definiert.
<b>Standardbeschäftigung</b>	Unselbstständige vollversicherte Beschäftigung, d.h. alle Versicherungsverhältnisse nach dem ASVG ohne Freie Dienstverhältnisse und ohne geringfügige Beschäftigung

## Abkürzungsverzeichnis

<b>AL</b>	Arbeitslosigkeit (Vormerkung ohne Bezug)
<b>ALB</b>	Arbeitslosigkeit (Bezug)
<b>AIVG</b>	Arbeitslosenversicherungsgesetz
<b>AMS</b>	Arbeitsmarktservice
<b>and. EF</b>	andere Erwerbsformen
<b>Bearb.</b>	Bearbeitung
<b>Besch.</b>	Beschäftigung
<b>Bspw.</b>	beispielsweise
<b>BZA / BESCH.-ZA</b>	Beschäftigungszeitanteil
<b>d.h.</b>	das heißt
<b>div.</b>	divers(e)
<b>DV</b>	Dienstverhältnis(se)
<b>Ebd.</b>	ebenda
<b>F&amp;E</b>	Forschung & Entwicklung
<b>Fr. Dienstv.</b>	Freier Dienstvertrag
<b>GB, Geringf. Besch.</b>	Geringfügige Beschäftigung
<b>HV</b>	Hauptverband der Sozialversicherungsträger
<b>IP</b>	InterviewpartnerIn
<b>JN</b>	(ein) Jahr nach Stichtag (z.B. Arbeitsplatzwechsel)
<b>JV</b>	(ein) Jahr vor Stichtag (z.B. Arbeitsplatzwechsel)
<b>Kap.</b>	Kapitel
<b>Kar.</b>	Karenz
<b>krit</b>	kritisch
<b>KRST</b>	Krankenstand
<b>lt.</b>	laut
<b>MA</b>	MitarbeiterIn
<b>MN</b>	Maßnahme (Karenz)
<b>Mtl.</b>	monatlich
<b>NPO</b>	Non-profit-Organisation
<b>NGO</b>	NonGovernmental Organization
<b>o. SZ</b>	ohne Sonderzahlungen
<b>OLF</b>	Out of Labour Force, arbeitsmarktferner Status
<b>Präs.</b>	Präsenzdienst
<b>PV</b>	Personalverantwortliche/r
<b>Resp.</b>	respektive
<b>s.</b>	siehe
<b>Selbst. Besch.</b>	selbstständige Beschäftigung
<b>sog.</b>	sogenannt(e)

<b>STB, Stand.Besch.</b>	Standardbeschäftigung
<b>SZ</b>	Sonderzahlungen
<b>u.</b>	und
<b>u.E.</b>	unseres Erachtens
<b>vgl.</b>	vergleiche
<b>vs.</b>	versus
<b>wM</b>	während Maßnahme (Karenz)
<b>z.B.</b>	zum Beispiel
<b>ZA</b>	Zeitanteil
<b>zus.</b>	zusammen

## Tabellenanhang

**Tabelle 11: Berufsgruppen der Personen nach Geschlecht und Alter; Geschlecht männlich**

		Alter im Jahr 2000									
		is 24 J.		25–34 J.		35–49 J.		ab 50 J.		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>Beruf</b>	<b>Technische Berufe</b>	79	84,9%	1087	86,3%	1500	86,8%	486	93,5%	3152	87,6%
	<b>Naturwissenschaftliche Berufe</b>	14	15,1%	172	13,7%	228	13,2%	34	6,5%	448	12,4%
	<b>Gesamt</b>	93	100,0%	1259	100,0%	1728	100,0%	520	100,0%	3600	100,0%

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

**Tabelle 12: Berufsgruppen der Personen nach Geschlecht und Alter; Geschlecht weiblich**

		Alter im Jahr 2000									
		bis 24 J.		25–34 J.		35–49 J.		ab 50 J.		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>Beruf</b>	<b>Technische Berufe</b>	130	64,4%	1206	67,2%	968	67,9%	135	78,0%	2439	67,8%
	<b>Naturwissenschaftliche Berufe</b>	72	35,6%	588	32,8%	458	32,1%	38	22,0%	1156	32,2%
	<b>Gesamt</b>	202	100,0%	1794	100,0%	1426	100,0%	173	100,0%	3595	100,0%

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

**Tabelle 13: Berufsgruppen der Personen nach Geschlecht und Alter; Geschlecht männlich**

		Alter im Jahr 2000									
		bis 24 J.		25–34 J.		35–49 J.		ab 50 J.		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Beruf	Berg-, Erdöl-, Gesteinshütten- und MetalltechnikerIn	2	2,2%	25	2,0%	37	2,1%	22	4,2%	86	2,4%
	ArchitektIn, RaumplanerIn und RegionalwissenschaftlerIn	4	4,3%	154	12,2%	237	13,7%	83	16,0%	478	13,3%
	TechnikerIn im Bereich Bau, Kulturbau und Vermessung	20	21,5%	159	12,6%	251	14,5%	81	15,6%	511	14,2%
	Betriebs- und MaschinenbautechnikerIn	5	5,4%	126	10,0%	206	11,9%	83	16,0%	420	11,7%
	Elektro- und NachrichtentechnikerIn, ElektronikerIn	10	10,8%	141	11,2%	217	12,6%	53	10,2%	421	11,7%
	ChemikerIn, Lebensmittel- und GärungstechnikerIn, UmwelttechnikerIn	5	5,4%	127	10,1%	144	8,3%	68	13,1%	344	9,6%
	PhysikerIn, TechnischeR PhysikerIn	4	4,3%	73	5,8%	90	5,2%	28	5,4%	195	5,4%
	ArbeitsvorbereiterIn, TechnischeR BetriebsleiterIn, ControllerIn	3	3,2%	35	2,8%	44	2,5%	22	4,2%	104	2,9%
	ProgrammiererIn, SystembetreuerIn, AdministratorIn	14	15,1%	164	13,0%	189	10,9%	26	5,0%	393	10,9%
	Werkstoff-, Kunststoff- und VerfahrenstechnikerIn	4	4,3%	50	4,0%	45	2,6%	9	1,7%	108	3,0%
	SicherheitstechnikerIn, TechnischeR BeraterIn	4	4,3%	21	1,7%	14	,8%	6	1,2%	45	1,3%
	GrafikerIn, MediendesignerIn, TechnischeR ZeichnerIn	4	4,3%	10	,8%	17	1,0%	0	,0%	31	,9%
	GeologIn, AstronomIn, MetereologIn	2	2,2%	40	3,2%	48	2,8%	14	2,7%	104	2,9%
	BiologIn, ZoologIn	6	6,5%	85	6,8%	148	8,6%	17	3,3%	256	7,1%
	MathematikerIn	5	5,4%	35	2,8%	26	1,5%	1	,2%	67	1,9%
	SonstigeR NaturwissenschaftlerIn	1	1,1%	12	1,0%	6	,3%	2	,4%	21	,6%
	SonstigeR TechnikerIn	0	,0%	2	,2%	9	,5%	5	1,0%	16	,4%
	<b>Gesamt</b>	<b>93</b>	<b>100,0%</b>	<b>1259</b>	<b>100,0%</b>	<b>1728</b>	<b>100,0%</b>	<b>520</b>	<b>100,0%</b>	<b>3600</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

**Tabelle 14: Berufsgruppen der Personen nach Geschlecht und Alter; Geschlecht weiblich**

		Alter im Jahr 2000									
		bis 24 J.		25–34 J.		35–49 J.		ab 50 J.		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Beruf	Berg,- Erdöl-, Gesteinshütten- und MetalltechnikerIn	1	,5%	11	,6%	3	,2%	0	,0%	15	,4%
	ArchitektIn, RaumplanerIn und RegionalwissenschaftlerIn	41	20,3%	435	24,2%	372	26,1%	70	40,5%	918	25,5%
	TechnikerIn im Bereich Bau, Kulturbau und Vermessung	10	5,0%	91	5,1%	75	5,3%	10	5,8%	186	5,2%
	Betriebs- und MaschinenbautechnikerIn	0	,0%	20	1,1%	19	1,3%	3	1,7%	42	1,2%
	Elektro- und NachrichtentechnikerIn, ElektronikerIn	2	1,0%	25	1,4%	18	1,3%	6	3,5%	51	1,4%
	ChemikerIn, Lebensmittel- und GärungstechnikerIn, UmwelttechnikerIn	26	12,9%	316	17,6%	231	16,2%	31	17,9%	604	16,8%
	PhysikerIn, TechnischeR PhysikerIn	4	2,0%	47	2,6%	41	2,9%	4	2,3%	96	2,7%
	ArbeitsvorbereiterIn, TechnischeR BetriebsleiterIn, ControllerIn	16	7,9%	66	3,7%	18	1,3%	2	1,2%	102	2,8%
	ProgrammiererIn, SystembetreuerIn, AdministratorIn	12	5,9%	97	5,4%	134	9,4%	7	4,0%	250	7,0%
	Werkstoff-, Kunststoff- und VerfahrenstechnikerIn	3	1,5%	24	1,3%	9	,6%	0	,0%	36	1,0%
	SicherheitstechnikerIn, TechnischeR BeraterIn	1	,5%	13	,7%	4	,3%	0	,0%	18	,5%
	GrafikerIn, MediendesignerIn, TechnischeR ZeichnerIn	13	6,4%	49	2,7%	44	3,1%	2	1,2%	108	3,0%
	GeologIn, AstronomIn, MetereologIn	10	5,0%	23	1,3%	26	1,8%	1	,6%	60	1,7%
	BiologIn, ZoologIn	50	24,8%	484	27,0%	389	27,3%	36	20,8%	959	26,7%
	MathematikerIn	4	2,0%	50	2,8%	33	2,3%	0	,0%	87	2,4%
	SonstigeR NaturwissenschaftlerIn	8	4,0%	31	1,7%	10	,7%	1	,6%	50	1,4%
	SonstigeR TechnikerIn	1	,5%	12	,7%	0	,0%	0	,0%	13	,4%
	<b>Gesamt</b>	<b>202</b>	<b>100,0%</b>	<b>1794</b>	<b>100,0%</b>	<b>1426</b>	<b>100,0%</b>	<b>173</b>	<b>100,0%</b>	<b>3595</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

**Tabelle 15: Wirtschaftsklasse 1997–2005 nach Geschlecht und Beruf (TechnikerInnen/NaturwissenschaftlerInnen); Geschlecht männlich**

		Beruf					
		Technische Berufe		Naturwissenschaftliche Berufe		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Wirtschaftsklasse 97–05	Landwirtschaft, Jagd	4	,1%	3	,7%	7	,2%
	Forstwirtschaft	0	,0%	1	,2%	1	,0%
	Fischerei und Fischzucht	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	Kohlenbergbau, Torfgewinnung	1	,0%	0	,0%	1	,0%
	Erdöl- und Erdgasbergbau sowie damit verbundene Dienstl.	10	,3%	3	,7%	13	,4%
	Bergbau auf Uran- und Thoriumerze	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	Erzbergbau	2	,1%	2	,5%	4	,1%
	Gewinnung von Steinen und Erden, sonstiger Bergbau	19	,6%	3	,7%	22	,6%
	Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln und Getränken	15	,5%	2	,5%	17	,5%
	Tabakverarbeitung	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	Herstellung von Textilien und Textilwaren	2	,1%	0	,0%	2	,1%
	Herstellung von Bekleidung	1	,0%	0	,0%	1	,0%
	Ledererzeugung und –verarbeitung	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	Be- und Verarbeitung von Holz (ohne Herstellung von Möbeln)	7	,2%	1	,2%	8	,2%
	Herstellung und Verarbeitung von Papier	15	,5%	0	,0%	15	,4%
	Verlagswesen, Druckerei, Vervielfältigung	13	,4%	1	,2%	14	,4%
	Kokerei, Mineralölverarbeitung	14	,5%	1	,2%	15	,4%
	Herstellung von Chemikalien und chemischen Erzeugnissen	81	2,7%	20	4,7%	101	3,0%
	Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	24	,8%	0	,0%	24	,7%
	Herst., Bearb. von Glas, Herst. Von Waren aus Stein und Erden	19	,6%	1	,2%	20	,6%
	Metallerzeugung und –bearbeitung	51	1,7%	1	,2%	52	1,5%
	Herstellung von Metallerzeugnissen	47	1,6%	1	,2%	48	1,4%
	Maschinenbau	88	3,0%	0	,0%	88	2,6%
	Herstellung von Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräten und -einrichtungen	1	,0%	0	,0%	1	,0%
	Herstellung von Elektro- und elektronischen Geräten	33	1,1%	2	,5%	35	1,0%
	Rundfunk-, Fernseh- und Nachrichtentechnik	175	5,9%	7	1,6%	182	5,4%
	Medizin-, Mess-, Steuer- und Regelungstechnik; Optik	16	,5%	0	,0%	16	,5%
	Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	31	1,0%	0	,0%	31	,9%
	Sonstiger Fahrzeugbau	31	1,0%	0	,0%	31	,9%
	Herstellung von Möbeln, Schmuck, Musikinstr. und Sonst.	11	,4%	0	,0%	11	,3%
	Rückgewinnung (Recycling)	2	,1%	0	,0%	2	,1%
	Energieversorgung	44	1,5%	1	,2%	45	1,3%
	Wasserversorgung	1	,0%	0	,0%	1	,0%
	Bauwesen	186	6,3%	7	1,6%	193	5,7%
	Kraftfahrzeughandel; Instandh. Und Rep. von KFZ; Tankstellen	8	,3%	0	,0%	8	,2%
	Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit KFZ)	156	5,3%	23	5,4%	179	5,3%
	Einzelhandel (ohne Handel m. KFZ u. ohne Tankst.); Reparatur	91	3,1%	14	3,3%	105	3,1%
	Beherbergungs- und Gaststättenwesen	13	,4%	3	,7%	16	,5%
	Landverkehr; Transport in Rohrfernleitungen	45	1,5%	4	,9%	49	1,4%
	Schifffahrt	1	,0%	0	,0%	1	,0%
	Flugverkehr	5	,2%	1	,2%	6	,2%
	Hilfs- und Nebentätigkeiten für den Verkehr; Reisebüros	3	,1%	0	,0%	3	,1%
	Nachrichtenübermittlung	30	1,0%	3	,7%	33	1,0%
	Kreditwesen	32	1,1%	2	,5%	34	1,0%
	Versicherungswesen	9	,3%	5	1,2%	14	,4%
	Mit dem Kredit- und Versicherungswesen verbundene Tätigk.	4	,1%	1	,2%	5	,1%
	Realitätenwesen	38	1,3%	1	,2%	39	1,1%
	Vermietung beweglicher Sachen ohne Bedienungspersonal	1	,0%	0	,0%	1	,0%
	Datenverarbeitung und Datenbanken	168	5,7%	11	2,6%	179	5,3%
	Forschung und Entwicklung	135	4,5%	70	16,5%	205	6,0%
Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	647	21,8%	49	11,5%	696	20,5%	

<b>Öffentliche Verwaltung, Landesverwalt., Sozialversicherung</b>	292	9,8%	83	19,5%	375	11,0%
<b>Unterrichtswesen – sonstige Schulen</b>	50	1,7%	7	1,6%	57	1,7%
<b>Unterrichtswesen – Hochschulen</b>	154	5,2%	38	8,9%	192	5,7%
<b>Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen</b>	38	1,3%	15	3,5%	53	1,6%
<b>Abwasser- und Abfallbeseitigung und sonstige Entsorgung</b>	8	,3%	1	,2%	9	,3%
<b>Interessenvertretungen, kirchl. Vereinigungen, sonst. Ver.</b>	82	2,8%	31	7,3%	113	3,3%
<b>Kultur, Sport und Unterhaltung</b>	15	,5%	5	1,2%	20	,6%
<b>Erbringung von sonstigen Dienstleistungen</b>	1	,0%	0	,0%	1	,0%
<b>Private Haushalte</b>	0	,0%	0	,0%	0	,0%
<b>Exterritoriale Organisationen und Körperschaften</b>	1	,0%	1	,2%	2	,1%
<b>Gesamt</b>	2971	100,0%	425	100,0%	3396	100,0%

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

**Tabelle 16: Wirtschaftsklasse 1997–2005 nach Geschlecht und Beruf (TechnikerInnen/NaturwissenschaftlerInnen); Geschlecht weiblich**

		Beruf					
		Technische Berufe		Naturwissenschaftliche Berufe		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>Wirtschaftsklasse 97–05</b>	Landwirtschaft, Jagd	5	,2%	8	,7%	13	,4%
	Forstwirtschaft	1	,0%	1	,1%	2	,1%
	Fischerei und Fischzucht	0	,0%	1	,1%	1	,0%
	Kohlenbergbau, Torfgewinnung	1	,0%	0	,0%	1	,0%
	Erdöl- und Erdgasbergbau sowie damit verbundene Dienstl.	1	,0%	3	,3%	4	,1%
	Bergbau auf Uran- und Thoriumerze	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	Erzbergbau	3	,1%	0	,0%	3	,1%
	Gewinnung von Steinen und Erden, sonstiger Bergbau	2	,1%	1	,1%	3	,1%
	Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln und Getränken	42	1,8%	6	,5%	48	1,4%
	Tabakverarbeitung	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	Herstellung von Textilien und Textilwaren	3	,1%	0	,0%	3	,1%
	Herstellung von Bekleidung	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	Ledererzeugung und –verarbeitung	2	,1%	0	,0%	2	,1%
	Be- und Verarbeitung von Holz (ohne Herstellung von Möbeln)	8	,3%	0	,0%	8	,2%
	Herstellung und Verarbeitung von Papier	5	,2%	1	,1%	6	,2%
	Verlagswesen, Druckerei, Vervielfältigung	14	,6%	7	,6%	21	,6%
	Kokerei, Mineralölverarbeitung	4	,2%	0	,0%	4	,1%
	Herstellung von Chemikalien und chemischen Erzeugnissen	85	3,6%	52	4,6%	137	3,9%
	Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	7	,3%	2	,2%	9	,3%
	Herst., Bearb. von Glas, Herst. Von Waren aus Stein und Erden	11	,5%	1	,1%	12	,3%
	Metallerzeugung und –bearbeitung	17	,7%	0	,0%	17	,5%
	Herstellung von Metallerzeugnissen	11	,5%	4	,4%	15	,4%
	Maschinenbau	18	,8%	5	,4%	23	,7%
	Herstellung von Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräten und -einrichtungen	2	,1%	2	,2%	4	,1%
	Herstellung von Elektro- und elektronischen Geräten	9	,4%	4	,4%	13	,4%
	Rundfunk-, Fernseh- und Nachrichtentechnik	65	2,8%	8	,7%	73	2,1%
	Medizin-, Mess-, Steuer- und Regelungstechnik; Optik	11	,5%	1	,1%	12	,3%
	Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	10	,4%	1	,1%	11	,3%
	sonstiger Fahrzeugbau	3	,1%	0	,0%	3	,1%
	Herstellung von Möbeln, Schmuck, Musikinstr. und Sonst.	7	,3%	2	,2%	9	,3%
	Rückgewinnung (Recycling)	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	Energieversorgung	3	,1%	1	,1%	4	,1%
	Wasserversorgung	3	,1%	0	,0%	3	,1%
	Bauwesen	79	3,4%	5	,4%	84	2,4%
	Kraftfahrzeughandel; Instandh. und Rep. von KFZ; Tankstellen	8	,3%	1	,1%	9	,3%
	Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit KFZ)	115	4,9%	74	6,5%	189	5,4%
	Einzelhandel (ohne Handel m. KFZ u. ohne Tankst.); Reparatur	79	3,4%	51	4,5%	130	3,7%
	Beherbergungs- und Gaststättenwesen	18	,8%	13	1,1%	31	,9%
	Landverkehr; Transport in Rohrfernleitungen	14	,6%	1	,1%	15	,4%
	Schifffahrt	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	Flugverkehr	3	,1%	2	,2%	5	,1%
	Hilfs- und Nebentätigkeiten für den Verkehr; Reisebüros	9	,4%	5	,4%	14	,4%
	Nachrichtenübermittlung	18	,8%	3	,3%	21	,6%
	Kreditwesen	32	1,4%	9	,8%	41	1,2%
	Versicherungswesen	4	,2%	11	1,0%	15	,4%
	Mit dem Kredit- und Versicherungswesen verbundene Tätigk.	1	,0%	1	,1%	2	,1%
	Realitätenwesen	39	1,7%	8	,7%	47	1,3%
	Vermietung beweglicher Sachen ohne Bedienungspersonal	1	,0%	0	,0%	1	,0%
	Datenverarbeitung und Datenbanken	81	3,4%	17	1,5%	98	2,8%
	Forschung und Entwicklung	130	5,5%	218	19,2%	348	10,0%
Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	734	31,3%	102	9,0%	836	24,0%	

<b>Öffentliche Verwaltung, Landesverwalt., Sozialversicherung</b>	264	11,2%	192	16,9%	456	13,1%
<b>Unterrichtswesen – sonstige Schulen</b>	27	1,1%	30	2,6%	57	1,6%
<b>Unterrichtswesen – Hochschulen</b>	133	5,7%	87	7,6%	220	6,3%
<b>Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen</b>	77	3,3%	75	6,6%	152	4,4%
<b>Abwasser- und Abfallbeseitigung und sonstige Entsorgung</b>	4	,2%	3	,3%	7	,2%
<b>Interessenvertretungen, kirchl. Vereinigungen, sonst. Ver.</b>	87	3,7%	94	8,3%	181	5,2%
<b>Kultur, Sport und Unterhaltung</b>	24	1,0%	19	1,7%	43	1,2%
<b>Erbringung von sonstigen Dienstleistungen</b>	7	,3%	4	,4%	11	,3%
<b>Private Haushalte</b>	5	,2%	2	,2%	7	,2%
<b>Exterritoriale Organisationen und Körperschaften</b>	2	,1%	0	,0%	2	,1%
<b>Gesamt</b>	2348	100,0%	1138	100,0%	3486	100,0%

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

**Tabelle 17: Entwicklung der Erwerbssituation der Personen 1997–2005 nach Geschlecht und Alter; Geschlecht männlich**

		Alter im Jahr 2000									
		bis 24 J.		25–34 J.		35–49 J.		ab 50 J.		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>BESCH.-ZA 97-05</b>	<b>0%</b>	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	<b>1%–10%</b>	2	2,2%	13	1,0%	32	1,9%	28	5,4%	75	2,1%
	<b>11–50%</b>	44	47,3%	143	11,4%	165	9,5%	141	27,1%	493	13,7%
	<b>51–90%</b>	43	46,2%	568	45,1%	360	20,8%	144	27,7%	1115	31,0%
	<b>91–100%</b>	4	4,3%	535	42,5%	1171	67,8%	207	39,8%	1917	53,3%
	<b>Gesamt</b>	93	100,0%	1259	100,0%	1728	100,0%	520	100,0%	3600	100,0%
<b>STAND.BESCH.-ZA 97-05</b>	<b>0%</b>	1	1,1%	14	1,1%	150	8,7%	75	14,4%	240	6,7%
	<b>1%–10%</b>	9	9,7%	40	3,2%	84	4,9%	40	7,7%	173	4,8%
	<b>11–50%</b>	58	62,4%	307	24,4%	302	17,5%	156	30,0%	823	22,9%
	<b>51–90%</b>	23	24,7%	500	39,7%	378	21,9%	113	21,7%	1014	28,2%
	<b>91–100%</b>	2	2,2%	398	31,6%	814	47,1%	136	26,2%	1350	37,5%
	<b>Gesamt</b>	93	100,0%	1259	100,0%	1728	100,0%	520	100,0%	3600	100,0%
<b>SELBSTST.-BESCH.-ZA 97-05</b>	<b>0%</b>	80	86,0%	963	76,5%	1174	67,9%	391	75,2%	2608	72,4%
	<b>1%–10%</b>	8	8,6%	94	7,5%	77	4,5%	18	3,5%	197	5,5%
	<b>11–50%</b>	4	4,3%	158	12,5%	223	12,9%	48	9,2%	433	12,0%
	<b>51–90%</b>	1	1,1%	36	2,9%	152	8,8%	39	7,5%	228	6,3%
	<b>91–100%</b>	0	,0%	8	,6%	102	5,9%	24	4,6%	134	3,7%
	<b>Gesamt</b>	93	100,0%	1259	100,0%	1728	100,0%	520	100,0%	3600	100,0%
<b>FR.-DIENSTV.-ZA 97-05</b>	<b>0%</b>	50	53,8%	999	79,3%	1603	92,8%	477	91,7%	3129	86,9%
	<b>1%–10%</b>	35	37,6%	168	13,3%	86	5,0%	22	4,2%	311	8,6%
	<b>11–50%</b>	8	8,6%	83	6,6%	31	1,8%	15	2,9%	137	3,8%
	<b>51–90%</b>	0	,0%	8	,6%	7	,4%	6	1,2%	21	,6%
	<b>91–100%</b>	0	,0%	1	,1%	1	,1%	0	,0%	2	,1%
	<b>Gesamt</b>	93	100,0%	1259	100,0%	1728	100,0%	520	100,0%	3600	100,0%
<b>GERINGF.-BESCH.-ZA 97-05</b>	<b>0%</b>	46	49,5%	924	73,4%	1563	90,5%	440	84,6%	2973	82,6%
	<b>1%–10%</b>	20	21,5%	209	16,6%	121	7,0%	34	6,5%	384	10,7%
	<b>11–50%</b>	27	29,0%	120	9,5%	39	2,3%	39	7,5%	225	6,3%
	<b>51–90%</b>	0	,0%	6	,5%	5	,3%	3	,6%	14	,4%
	<b>91–100%</b>	0	,0%	0	,0%	0	,0%	4	,8%	4	,1%
	<b>Gesamt</b>	93	100,0%	1259	100,0%	1728	100,0%	520	100,0%	3600	100,0%
<b>AL-ZA 97-05</b>	<b>0%</b>	13	14,0%	333	26,4%	944	54,6%	253	48,7%	1543	42,9%
	<b>1%–10%</b>	78	83,9%	806	64,0%	546	31,6%	119	22,9%	1549	43,0%
	<b>11–50%</b>	2	2,2%	118	9,4%	213	12,3%	125	24,0%	458	12,7%
	<b>51–90%</b>	0	,0%	2	,2%	22	1,3%	20	3,8%	44	1,2%
	<b>91–100%</b>	0	,0%	0	,0%	3	,2%	3	,6%	6	,2%
	<b>Gesamt</b>	93	100,0%	1259	100,0%	1728	100,0%	520	100,0%	3600	100,0%
<b>ALB-ZA 97-05</b>	<b>0%</b>	44	47,3%	584	46,4%	1021	59,1%	262	50,4%	1911	53,1%
	<b>1%–10%</b>	49	52,7%	587	46,6%	509	29,5%	116	22,3%	1261	35,0%
	<b>11–50%</b>	0	,0%	86	6,8%	178	10,3%	124	23,8%	388	10,8%
	<b>51–90%</b>	0	,0%	2	,2%	18	1,0%	15	2,9%	35	1,0%
	<b>91–100%</b>	0	,0%	0	,0%	2	,1%	3	,6%	5	,1%
	<b>Gesamt</b>	93	100,0%	1259	100,0%	1728	100,0%	520	100,0%	3600	100,0%
<b>KARENZ-ZA 97-05</b>	<b>0%</b>	93	100,0%	1241	98,6%	1689	97,7%	520	100,0%	3543	98,4%
	<b>1%–10%</b>	0	,0%	13	1,0%	31	1,8%	0	,0%	44	1,2%
	<b>11–50%</b>	0	,0%	5	,4%	8	,5%	0	,0%	13	,4%
	<b>51–90%</b>	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	<b>91–100%</b>	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	<b>Gesamt</b>	93	100,0%	1259	100,0%	1728	100,0%	520	100,0%	3600	100,0%
<b>KAR.- &amp; STB-ZA 97-05</b>	<b>0%</b>	93	100,0%	1241	98,6%	1702	98,5%	520	100,0%	3556	98,8%
	<b>1%–10%</b>	0	,0%	15	1,2%	19	1,1%	0	,0%	34	,9%
	<b>11–50%</b>	0	,0%	3	,2%	7	,4%	0	,0%	10	,3%
	<b>51–90%</b>	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	<b>91–100%</b>	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	<b>Gesamt</b>	93	100,0%	1259	100,0%	1728	100,0%	520	100,0%	3600	100,0%
<b>KAR.- &amp; GB-ZA 97-05</b>	<b>0%</b>	93	100,0%	1253	99,5%	1721	99,6%	520	100,0%	3587	99,6%
	<b>1%–10%</b>	0	,0%	6	,5%	5	,3%	0	,0%	11	,3%
	<b>11–50%</b>	0	,0%	0	,0%	2	,1%	0	,0%	2	,1%
	<b>51–90%</b>	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	<b>91–100%</b>	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	<b>Gesamt</b>	93	100,0%	1259	100,0%	1728	100,0%	520	100,0%	3600	100,0%
<b>KAR.- &amp; AND.-EF-ZA 97-05</b>	<b>0%</b>	93	100,0%	1252	99,4%	1713	99,1%	519	99,8%	3577	99,4%
	<b>1%–10%</b>	0	,0%	3	,2%	9	,5%	0	,0%	12	,3%
	<b>11–50%</b>	0	,0%	4	,3%	6	,3%	1	,2%	11	,3%
	<b>51–90%</b>	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	<b>91–100%</b>	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	<b>Gesamt</b>	93	100,0%	1259	100,0%	1728	100,0%	520	100,0%	3600	100,0%
<b>GES. – KAR.-ZA 97-05</b>	<b>0%</b>	93	100,0%	1221	97,0%	1667	96,5%	519	99,8%	3500	97,2%

	<b>1%-10%</b>	0	,0%	25	2,0%	35	2,0%	0	,0%	60	1,7%
	<b>11-50%</b>	0	,0%	13	1,0%	26	1,5%	1	,2%	40	1,1%
	<b>51-90%</b>	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	<b>91-100%</b>	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	<b>Gesamt</b>	93	100,0%	1259	100,0%	1728	100,0%	520	100,0%	3600	100,0%
<b>PRÄS.-ZA 97-05</b>	<b>0%</b>	73	78,5%	1137	90,3%	1725	99,8%	520	100,0%	3455	96,0%
	<b>1%-10%</b>	7	7,5%	43	3,4%	3	,2%	0	,0%	53	1,5%
	<b>11-50%</b>	12	12,9%	79	6,3%	0	,0%	0	,0%	91	2,5%
	<b>51-90%</b>	1	1,1%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	1	,0%
	<b>91-100%</b>	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	<b>Gesamt</b>	93	100,0%	1259	100,0%	1728	100,0%	520	100,0%	3600	100,0%
<b>OLF-ZA 97-05</b>	<b>0%</b>	1	1,1%	308	24,5%	937	54,2%	206	39,6%	1452	40,3%
	<b>1%-10%</b>	5	5,4%	405	32,2%	438	25,3%	86	16,5%	934	25,9%
	<b>11-50%</b>	46	49,5%	429	34,1%	226	13,1%	117	22,5%	818	22,7%
	<b>51-90%</b>	40	43,0%	107	8,5%	112	6,5%	99	19,0%	358	9,9%
	<b>91-100%</b>	1	1,1%	10	,8%	15	,9%	12	2,3%	38	1,1%
	<b>Gesamt</b>	93	100,0%	1259	100,0%	1728	100,0%	520	100,0%	3600	100,0%
<b>KRST-ZA 97-05</b>	<b>0%</b>	90	96,8%	1182	93,9%	1560	90,3%	428	82,3%	3260	90,6%
	<b>1%-10%</b>	3	3,2%	75	6,0%	151	8,7%	85	16,3%	314	8,7%
	<b>11-50%</b>	0	,0%	2	,2%	17	1,0%	7	1,3%	26	,7%
	<b>51-90%</b>	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	<b>91-100%</b>	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	<b>Gesamt</b>	93	100,0%	1259	100,0%	1728	100,0%	520	100,0%	3600	100,0%

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

**Tabelle 18: Entwicklung der Erwerbssituation der Personen 1997–2005 nach Geschlecht und Alter; Geschlecht weiblich**

		Alter im Jahr 2000									
		bis 24 J.		25–34 J.		35–49 J.		ab 50 J.		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>BESCH.-ZA 97-05</b>	0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	1%–10%	7	3,5%	42	2,3%	46	3,2%	12	6,9%	107	3,0%
	11–50%	102	50,5%	449	25,0%	237	16,6%	37	21,4%	825	22,9%
	51–90%	82	40,6%	921	51,3%	540	37,9%	60	34,7%	1603	44,6%
	91–100%	11	5,4%	382	21,3%	603	42,3%	64	37,0%	1060	29,5%
	<b>Gesamt</b>	202	100,0%	1794	100,0%	1426	100,0%	173	100,0%	3595	100,0%
<b>STAND.-BESCH.-ZA 97-05</b>	0%	5	2,5%	43	2,4%	106	7,4%	33	19,1%	187	5,2%
	1%–10%	29	14,4%	116	6,5%	98	6,9%	13	7,5%	256	7,1%
	11–50%	127	62,9%	665	37,1%	375	26,3%	36	20,8%	1203	33,5%
	51–90%	33	16,3%	739	41,2%	425	29,8%	43	24,9%	1240	34,5%
	91–100%	8	4,0%	231	12,9%	422	29,6%	48	27,7%	709	19,7%
	<b>Gesamt</b>	202	100,0%	1794	100,0%	1426	100,0%	173	100,0%	3595	100,0%
<b>SELBSTST.-BESCH.-ZA 97-05</b>	0%	177	87,6%	1397	77,9%	1041	73,0%	138	79,8%	2753	76,6%
	1%–10%	13	6,4%	120	6,7%	65	4,6%	4	2,3%	202	5,6%
	11–50%	10	5,0%	214	11,9%	182	12,8%	14	8,1%	420	11,7%
	51–90%	2	1,0%	58	3,2%	101	7,1%	9	5,2%	170	4,7%
	91–100%	0	,0%	5	,3%	37	2,6%	8	4,6%	50	1,4%
	<b>Gesamt</b>	202	100,0%	1794	100,0%	1426	100,0%	173	100,0%	3595	100,0%
<b>FR.-DIENSTV.-ZA 97-05</b>	0%	95	47,0%	1277	71,2%	1240	87,0%	158	91,3%	2770	77,1%
	1%–10%	67	33,2%	324	18,1%	106	7,4%	9	5,2%	506	14,1%
	11–50%	40	19,8%	179	10,0%	67	4,7%	3	1,7%	289	8,0%
	51–90%	0	,0%	14	,8%	10	,7%	2	1,2%	26	,7%
	91–100%	0	,0%	0	,0%	3	,2%	1	,6%	4	,1%
	<b>Gesamt</b>	202	100,0%	1794	100,0%	1426	100,0%	173	100,0%	3595	100,0%
<b>GERINGF.-BESCH.-ZA 97-05</b>	0%	66	32,7%	1182	65,9%	1178	82,6%	135	78,0%	2561	71,2%
	1%–10%	75	37,1%	383	21,3%	144	10,1%	20	11,6%	622	17,3%
	11–50%	58	28,7%	219	12,2%	89	6,2%	12	6,9%	378	10,5%
	51–90%	3	1,5%	9	,5%	10	,7%	4	2,3%	26	,7%
	91–100%	0	,0%	1	,1%	5	,4%	2	1,2%	8	,2%
	<b>Gesamt</b>	202	100,0%	1794	100,0%	1426	100,0%	173	100,0%	3595	100,0%
<b>AL-ZA 97-05</b>	0%	51	25,2%	435	24,2%	652	45,7%	89	51,4%	1227	34,1%
	1%–10%	138	68,3%	1114	62,1%	497	34,9%	31	17,9%	1780	49,5%
	11–50%	11	5,4%	243	13,5%	257	18,0%	49	28,3%	560	15,6%
	51–90%	1	,5%	2	,1%	20	1,4%	3	1,7%	26	,7%
	91–100%	1	,5%	0	,0%	0	,0%	1	,6%	2	,1%
	<b>Gesamt</b>	202	100,0%	1794	100,0%	1426	100,0%	173	100,0%	3595	100,0%
<b>ALB-ZA 97-05</b>	0%	113	55,9%	811	45,2%	786	55,1%	93	53,8%	1803	50,2%
	1%–10%	83	41,1%	826	46,0%	435	30,5%	29	16,8%	1373	38,2%
	11–50%	6	3,0%	155	8,6%	192	13,5%	47	27,2%	400	11,1%
	51–90%	0	,0%	2	,1%	13	,9%	3	1,7%	18	,5%
	91–100%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	1	,6%	1	,0%
	<b>Gesamt</b>	202	100,0%	1794	100,0%	1426	100,0%	173	100,0%	3595	100,0%
<b>KARENZ-ZA 97-05</b>	0%	187	92,6%	1061	59,1%	1046	73,4%	171	98,8%	2465	68,6%
	1%–10%	7	3,5%	154	8,6%	104	7,3%	1	,6%	266	7,4%
	11–50%	7	3,5%	535	29,8%	263	18,4%	1	,6%	806	22,4%
	51–90%	1	,5%	44	2,5%	13	,9%	0	,0%	58	1,6%
	91–100%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	<b>Gesamt</b>	202	100,0%	1794	100,0%	1426	100,0%	173	100,0%	3595	100,0%
<b>KAR.- &amp; STB-ZA 97-05</b>	0%	197	97,5%	1491	83,1%	1291	90,5%	172	99,4%	3151	87,6%
	1%–10%	3	1,5%	200	11,1%	82	5,8%	1	,6%	286	8,0%
	11–50%	2	1,0%	102	5,7%	51	3,6%	0	,0%	155	4,3%
	51–90%	0	,0%	1	,1%	2	,1%	0	,0%	3	,1%
	91–100%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	<b>Gesamt</b>	202	100,0%	1794	100,0%	1426	100,0%	173	100,0%	3595	100,0%
<b>KAR.- &amp; GB-ZA 97-05</b>	0%	199	98,5%	1660	92,5%	1346	94,4%	173	100,0%	3378	94,0%
	1%–10%	1	,5%	76	4,2%	48	3,4%	0	,0%	125	3,5%
	11–50%	2	1,0%	57	3,2%	32	2,2%	0	,0%	91	2,5%
	51–90%	0	,0%	1	,1%	0	,0%	0	,0%	1	,0%
	91–100%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	<b>Gesamt</b>	202	100,0%	1794	100,0%	1426	100,0%	173	100,0%	3595	100,0%
<b>KAR.- &amp; AND.-EF – ZA 97-05</b>	0%	202	100,0%	1668	93,0%	1376	96,5%	172	99,4%	3418	95,1%
	1%–10%	0	,0%	71	4,0%	31	2,2%	0	,0%	102	2,8%
	11–50%	0	,0%	55	3,1%	19	1,3%	1	,6%	75	2,1%
	51–90%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	91–100%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	<b>Gesamt</b>	202	100,0%	1794	100,0%	1426	100,0%	173	100,0%	3595	100,0%
<b>GES. KAR.-ZA 97-05</b>	0%	186	92,1%	1026	57,2%	1012	71,0%	169	97,7%	2393	66,6%

	<b>1%–10%</b>	5	2,5%	92	5,1%	69	4,8%	2	1,2%	168	4,7%
	<b>11–50%</b>	10	5,0%	578	32,2%	309	21,7%	2	1,2%	899	25,0%
	<b>51–90%</b>	1	,5%	97	5,4%	36	2,5%	0	,0%	134	3,7%
	<b>91–100%</b>	0	,0%	1	,1%	0	,0%	0	,0%	1	,0%
	<b>Gesamt</b>	202	100,0%	1794	100,0%	1426	100,0%	173	100,0%	3595	100,0%
<b>PRÄS.-ZA 97-05</b>	<b>0%</b>	202	100,0%	1794	100,0%	1426	100,0%	173	100,0%	3595	100,0%
	<b>1%–10%</b>	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	<b>11–50%</b>	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	<b>51–90%</b>	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	<b>91–100%</b>	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	<b>Gesamt</b>	202	100,0%	1794	100,0%	1426	100,0%	173	100,0%	3595	100,0%
<b>OLF-ZA 97-05</b>	<b>0%</b>	11	5,4%	354	19,7%	622	43,6%	64	37,0%	1051	29,2%
	<b>1%–10%</b>	15	7,4%	610	34,0%	419	29,4%	30	17,3%	1074	29,9%
	<b>11–50%</b>	82	40,6%	659	36,7%	263	18,4%	38	22,0%	1042	29,0%
	<b>51–90%</b>	88	43,6%	157	8,8%	108	7,6%	39	22,5%	392	10,9%
	<b>91–100%</b>	6	3,0%	14	,8%	14	1,0%	2	1,2%	36	1,0%
	<b>Gesamt</b>	202	100,0%	1794	100,0%	1426	100,0%	173	100,0%	3595	100,0%
<b>KRST-ZA 97-05</b>	<b>0%</b>	193	95,5%	1624	90,5%	1234	86,5%	140	80,9%	3191	88,8%
	<b>1%–10%</b>	9	4,5%	163	9,1%	183	12,8%	33	19,1%	388	10,8%
	<b>11–50%</b>	0	,0%	7	,4%	9	,6%	0	,0%	16	,4%
	<b>51–90%</b>	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	<b>91–100%</b>	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	<b>Gesamt</b>	202	100,0%	1794	100,0%	1426	100,0%	173	100,0%	3595	100,0%

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

**Tabelle 19: Entwicklung der Erwerbssituation der Personen 1997–2005 nach Geschlecht und Beruf; Geschlecht männlich**

		Beruf					
		Technische Berufe		Naturwissenschaftliche Berufe		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>BESCH.-ZA 97-05</b>	<b>0%</b>	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	<b>1%–10%</b>	69	2,2%	6	1,3%	75	2,1%
	<b>11–50%</b>	428	13,6%	65	14,5%	493	13,7%
	<b>51–90%</b>	959	30,4%	156	34,8%	1115	31,0%
	<b>91–100%</b>	1696	53,8%	221	49,3%	1917	53,3%
	<b>Gesamt</b>	3152	100,0%	448	100,0%	3600	100,0%
<b>STAND.-BESCH.-ZA 97-05</b>	<b>0%</b>	208	6,6%	32	7,1%	240	6,7%
	<b>1%–10%</b>	156	4,9%	17	3,8%	173	4,8%
	<b>11–50%</b>	721	22,9%	102	22,8%	823	22,9%
	<b>51–90%</b>	865	27,4%	149	33,3%	1014	28,2%
	<b>91–100%</b>	1202	38,1%	148	33,0%	1350	37,5%
	<b>Gesamt</b>	3152	100,0%	448	100,0%	3600	100,0%
<b>SELBSTST.-BESCH.-ZA 97-05</b>	<b>0%</b>	2279	72,3%	329	73,4%	2608	72,4%
	<b>1%–10%</b>	168	5,3%	29	6,5%	197	5,5%
	<b>11–50%</b>	380	12,1%	53	11,8%	433	12,0%
	<b>51–90%</b>	206	6,5%	22	4,9%	228	6,3%
	<b>91–100%</b>	119	3,8%	15	3,3%	134	3,7%
	<b>Gesamt</b>	3152	100,0%	448	100,0%	3600	100,0%
<b>FR.-DIENSTV.-ZA 97-05</b>	<b>0%</b>	2770	87,9%	359	80,1%	3129	86,9%
	<b>1%–10%</b>	256	8,1%	55	12,3%	311	8,6%
	<b>11–50%</b>	109	3,5%	28	6,3%	137	3,8%
	<b>51–90%</b>	17	,5%	4	,9%	21	,6%
	<b>91–100%</b>	0	,0%	2	,4%	2	,1%
<b>GERINGF.-BESCH.-ZA 97-05</b>	<b>0%</b>	2656	84,3%	317	70,8%	2973	82,6%
	<b>1%–10%</b>	299	9,5%	85	19,0%	384	10,7%
	<b>11–50%</b>	181	5,7%	44	9,8%	225	6,3%
	<b>51–90%</b>	12	,4%	2	,4%	14	,4%
	<b>91–100%</b>	4	,1%	0	,0%	4	,1%
<b>Gesamt</b>	3152	100,0%	448	100,0%	3600	100,0%	

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

**Tabelle 20: Entwicklung der Erwerbssituation der Personen 1997–2005 nach Geschlecht und Beruf; Geschlecht weiblich**

		Beruf					
		Technische Berufe		Naturwissenschaftliche Berufe		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>BESCH.-ZA 97-05</b>	<b>0%</b>	0	,0%	0	,0%	0	,0%
	<b>1%-10%</b>	82	3,4%	25	2,2%	107	3,0%
	<b>11-50%</b>	546	22,4%	279	24,1%	825	22,9%
	<b>51-90%</b>	1134	46,5%	469	40,6%	1603	44,6%
	<b>91-100%</b>	677	27,8%	383	33,1%	1060	29,5%
	<b>Gesamt</b>	2439	100,0%	1156	100,0%	3595	100,0%
<b>STAND.-BESCH.-ZA 97-05</b>	<b>0%</b>	140	5,7%	47	4,1%	187	5,2%
	<b>1%-10%</b>	185	7,6%	71	6,1%	256	7,1%
	<b>11-50%</b>	835	34,2%	368	31,8%	1203	33,5%
	<b>51-90%</b>	845	34,6%	395	34,2%	1240	34,5%
	<b>91-100%</b>	434	17,8%	275	23,8%	709	19,7%
	<b>Gesamt</b>	2439	100,0%	1156	100,0%	3595	100,0%
<b>SELBSTST.-BESCH.-ZA 97-05</b>	<b>0%</b>	1785	73,2%	968	83,7%	2753	76,6%
	<b>1%-10%</b>	145	5,9%	57	4,9%	202	5,6%
	<b>11-50%</b>	329	13,5%	91	7,9%	420	11,7%
	<b>51-90%</b>	137	5,6%	33	2,9%	170	4,7%
	<b>91-100%</b>	43	1,8%	7	,6%	50	1,4%
	<b>Gesamt</b>	2439	100,0%	1156	100,0%	3595	100,0%
<b>FR.-DIENSTV.-ZA 97-05</b>	<b>0%</b>	1921	78,8%	849	73,4%	2770	77,1%
	<b>1%-10%</b>	327	13,4%	179	15,5%	506	14,1%
	<b>11-50%</b>	172	7,1%	117	10,1%	289	8,0%
	<b>51-90%</b>	15	,6%	11	1,0%	26	,7%
	<b>91-100%</b>	4	,2%	0	,0%	4	,1%
	<b>Gesamt</b>	2439	100,0%	1156	100,0%	3595	100,0%
<b>GERINGF.-BESCH-ZA 97-05</b>	<b>0%</b>	1786	73,2%	775	67,0%	2561	71,2%
	<b>1%-10%</b>	393	16,1%	229	19,8%	622	17,3%
	<b>11-50%</b>	237	9,7%	141	12,2%	378	10,5%
	<b>51-90%</b>	19	,8%	7	,6%	26	,7%
	<b>91-100%</b>	4	,2%	4	,3%	8	,2%
	<b>Gesamt</b>	2439	100,0%	1156	100,0%	3595	100,0%

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

**Tabelle 21: Erwerbstätigkeit der Personen 1997–2005 nach Wirtschaftsklasse und Geschlecht**

		Geschlecht			
		Männlich		Weiblich	
		Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl
Landwirtschaft, Jagd	BESCH.-ZA 97-05	64,54	7	61,97	13
Forstwirtschaft	BESCH.-ZA 97-05	67,50	1	75,25	2
Fischerei und Fischzucht	BESCH.-ZA 97-05	.	0	79,50	1
Kohlenbergbau, Torfgewinnung	BESCH.-ZA 97-05	63,86	1	58,32	1
Erdöl- und Erdgasbergbau sowie damit verbundene Dienstl.	BESCH.-ZA 97-05	70,07	13	50,21	4
Bergbau auf Uran- und Thoriumerze	BESCH.-ZA 97-05	.	0	.	0
Erzbergbau	BESCH.-ZA 97-05	85,72	4	93,72	3
Gewinnung von Steinen und Erden, sonstiger Bergbau	BESCH.-ZA 97-05	76,05	22	74,20	3
Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln und Getränken	BESCH.-ZA 97-05	75,66	17	70,53	48
Tabakverarbeitung	BESCH.-ZA 97-05	.	0	.	0
Herstellung von Textilien und Textilwaren	BESCH.-ZA 97-05	85,63	2	50,48	3
Herstellung von Bekleidung	BESCH.-ZA 97-05	86,10	1	.	0
Ledererzeugung und -verarbeitung	BESCH.-ZA 97-05	.	0	71,03	2
Be- und Verarbeitung von Holz (ohne Herstellung von Möbeln)	BESCH.-ZA 97-05	56,72	8	60,78	8
Herstellung und Verarbeitung von Papier	BESCH.-ZA 97-05	86,17	15	54,94	6
Verlagswesen, Druckerei, Vervielfältigung	BESCH.-ZA 97-05	75,98	14	64,16	21
Kokerei, Mineralölverarbeitung	BESCH.-ZA 97-05	70,20	15	100,00	4
Herstellung von Chemikalien und chemischen Erzeugnissen	BESCH.-ZA 97-05	88,98	101	74,52	137
Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	BESCH.-ZA 97-05	76,63	24	74,84	9
Herst., Bearb. von Glas, Herst. von Waren aus Stein und Erden	BESCH.-ZA 97-05	80,00	20	70,77	12
Metallerzeugung und -bearbeitung	BESCH.-ZA 97-05	86,79	52	67,29	17
Herstellung von Metallerzeugnissen	BESCH.-ZA 97-05	77,91	48	77,95	15
Maschinenbau	BESCH.-ZA 97-05	82,21	88	70,07	23
Herstellung von Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräten und -einrichtungen	BESCH.-ZA 97-05	91,69	1	46,94	4
Herstellung von Elektro- und elektronischen Geräten	BESCH.-ZA 97-05	92,39	35	74,00	13
Rundfunk-, Fernseh- und Nachrichtentechnik	BESCH.-ZA 97-05	86,34	182	74,97	73
Medizin-, Mess-, Steuer- und Regelungstechnik; Optik	BESCH.-ZA 97-05	69,08	16	65,55	12
Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	BESCH.-ZA 97-05	93,16	31	73,01	11
sonstiger Fahrzeugbau	BESCH.-ZA 97-05	81,05	31	70,64	3
Herstellung von Möbeln, Schmuck, Musikinstr. und Sonst.	BESCH.-ZA 97-05	89,28	11	67,98	9
Rückgewinnung (Recycling)	BESCH.-ZA 97-05	99,80	2	.	0
Energieversorgung	BESCH.-ZA 97-05	82,96	45	74,48	4
Wasserversorgung	BESCH.-ZA 97-05	94,83	1	56,34	3
Bauwesen	BESCH.-ZA 97-05	76,49	193	59,80	84
Kraftfahrzeughandel; Instandh. Und Rep. von KFZ; Tankstellen	BESCH.-ZA 97-05	81,82	8	61,35	9
Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit KFZ)	BESCH.-ZA 97-05	80,18	179	72,16	189
Einzelhandel (ohne Handel m. KFZ u. ohne Tankstellen); Reparatur	BESCH.-ZA 97-05	78,69	105	64,33	130
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	BESCH.-ZA 97-05	68,49	16	63,02	31
Landverkehr; Transport in Rohrfernleitungen	BESCH.-ZA 97-05	73,98	49	68,69	15
Schifffahrt	BESCH.-ZA 97-05	99,73	1	.	0
Flugverkehr	BESCH.-ZA 97-05	85,71	6	80,85	5
Hilfs- und Nebentätigkeiten für den Verkehr; Reisebüros	BESCH.-ZA 97-05	80,04	3	76,36	14
Nachrichtenübermittlung	BESCH.-ZA 97-05	82,91	33	78,02	21
Kreditwesen	BESCH.-ZA 97-05	88,64	34	79,89	41
Versicherungswesen	BESCH.-ZA 97-05	89,80	14	72,37	15
Mit dem Kredit- und Versicherungswesen verbundene Tätigk.	BESCH.-ZA 97-05	81,58	5	66,90	2
Realitätenwesen	BESCH.-ZA 97-05	77,28	39	70,47	47
Vermietung beweglicher Sachen ohne Bedienungspersonal	BESCH.-ZA 97-05	100,00	1	76,91	1
Datenverarbeitung und Datenbanken	BESCH.-ZA 97-05	83,17	179	68,99	98
Forschung und Entwicklung	BESCH.-ZA 97-05	75,29	205	65,02	348
Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	BESCH.-ZA 97-05	75,64	696	64,16	836
öffentliche Verwaltung, Landesverwalt., Sozialversicherung	BESCH.-ZA 97-05	83,27	375	76,01	456
Unterrichtswesen – sonstige Schulen	BESCH.-ZA 97-05	78,83	57	72,26	57
Unterrichtswesen – Hochschulen	BESCH.-ZA 97-05	78,40	192	67,09	220
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	BESCH.-ZA 97-05	78,82	53	67,52	152
Abwasser- und Abfallbeseitigung und sonstige Entsorgung	BESCH.-ZA 97-05	84,96	9	67,34	7
Interessenvertretungen, kirchl. Vereinigungen, sonst. Ver.	BESCH.-ZA 97-05	75,92	113	63,54	181
Kultur, Sport und Unterhaltung	BESCH.-ZA 97-05	68,56	20	62,87	43
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	BESCH.-ZA 97-05	94,77	1	50,52	11
Private Haushalte	BESCH.-ZA 97-05	.	0	50,10	7
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	BESCH.-ZA 97-05	66,50	2	50,27	2
<b>Gesamt</b>	<b>BESCH.-ZA 97-05</b>	<b>79,62</b>	<b>3396</b>	<b>68,06</b>	<b>3486</b>

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

**Tabelle 22: Beschäftigungsdauer der Personen 1998–2004 nach Geschlecht und Alter, Mittelwerte; Geschlecht männlich**

	Alter im Jahr 2000									
	bis 24 J.		25–34 J.		35–49 J.		ab 50 J.		Gesamt	
	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl
Beschäftigungsdauer 98	116	67	930	1016	1.639	1336	1.491	393	1.326	2812
Beschäftigungsdauer 99	123	75	1.123	1036	1.769	1341	1.648	373	1.472	2825
Beschäftigungsdauer 00	207	66	1.251	1057	1.876	1311	1.816	340	1.591	2774
Beschäftigungsdauer 01	319	71	1.329	1070	1.932	1302	1.860	319	1.649	2762
Beschäftigungsdauer 02	463	64	1.404	1057	1.967	1293	1.939	292	1.708	2706
Beschäftigungsdauer 03	522	73	1.387	1062	1.954	1247	1.915	280	1.684	2662
Beschäftigungsdauer 04	627	82	1.321	1053	1.855	1222	1.788	263	1.595	2620

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

**Tabelle 23: Beschäftigungsdauer der Personen 1998–2004 nach Geschlecht und Alter, Mittelwerte; Geschlecht weiblich**

	Alter im Jahr 2000									
	bis 24 J.		25–34 J.		35–49 J.		ab 50 J.		Gesamt	
	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl
Beschäftigungsdauer 98	134	125	661	1334	1.281	1038	1.622	125	927	2622
Beschäftigungsdauer 99	171	127	809	1373	1.395	1050	1.717	124	1.051	2674
Beschäftigungsdauer 00	177	143	905	1417	1.540	1051	1.883	114	1.153	2725
Beschäftigungsdauer 01	281	144	1.000	1428	1.635	1033	1.941	111	1.242	2716
Beschäftigungsdauer 02	385	146	1.077	1411	1.656	1035	1.937	107	1.296	2699
Beschäftigungsdauer 03	470	150	1.091	1367	1.656	1025	1.922	96	1.305	2638
Beschäftigungsdauer 04	543	160	1.030	1349	1.549	1017	1.844	85	1.229	2611

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

**Tabelle 24: Beschäftigungsdauer der Personen 1998–2004 ohne Karenzen nach Geschlecht und Alter, Mittelwerte; Geschlecht männlich**

	Alter im Jahr 2000									
	bis 24 J.		25–34 J.		35–49 J.		ab 50 J.		Gesamt	
	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl
Beschäftigungsdauer 98	116	67	925	983	1.655	1287	1.492	392	1.331	2729
Beschäftigungsdauer 99	123	75	1.121	1003	1.789	1290	1.645	372	1.479	2740
Beschäftigungsdauer 00	207	66	1.253	1021	1.897	1262	1.813	339	1.600	2688
Beschäftigungsdauer 01	319	71	1.331	1033	1.949	1255	1.858	318	1.656	2677
Beschäftigungsdauer 02	463	64	1.405	1023	1.987	1245	1.937	291	1.717	2623
Beschäftigungsdauer 03	522	73	1.386	1033	1.971	1205	1.912	279	1.690	2590
Beschäftigungsdauer 04	627	82	1.323	1024	1.877	1181	1.788	263	1.605	2550

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

**Tabelle 25: Beschäftigungsdauer der Personen 1998–2004 ohne Karenzen nach Geschlecht und Alter, Mittelwerte; Geschlecht weiblich**

	Alter im Jahr 2000									
	bis 24 J.		25–34 J.		35–49 J.		ab 50 J.		Gesamt	
	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl
Beschäftigungsdauer 98	129	117	683	749	1.444	740	1.628	121	1.038	1727
Beschäftigungsdauer 99	158	117	841	784	1.581	741	1.731	120	1.168	1762
Beschäftigungsdauer 00	174	130	962	823	1.706	748	1.905	110	1.270	1811
Beschäftigungsdauer 01	279	129	1.091	836	1.776	743	1.962	108	1.365	1816
Beschäftigungsdauer 02	387	132	1.173	844	1.797	743	1.961	104	1.415	1823
Beschäftigungsdauer 03	469	138	1.193	826	1.779	739	1.934	94	1.417	1797
Beschäftigungsdauer 04	539	148	1.135	819	1.657	727	1.856	84	1.333	1778

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

**Tabelle 26: Erwerbsdauer der Personen 1998–2004 nach Geschlecht, Alter und Betriebsgröße, Mittelwerte; Geschlecht männlich**

			Alter im Jahr 2000									
			bis 24 J.		25–34 J.		35–49 J.		ab 50 J.		Gesamt	
			Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl
Betriebsgröße Gesamt 98	Keine Angabe	Erwerbsdauer 98	45	2	547	100	782	146	701	54	685	302
	1–9 Beschäftigte	Erwerbsdauer 98	178	13	719	187	1.253	206	1.306	62	1.017	468
	10–199 Beschäftigte	Erwerbsdauer 98	86	26	877	334	1.640	421	1.518	113	1.294	894
	Über 199 Beschäftigte	Erwerbsdauer 98	121	26	1.171	395	2.001	563	1.804	164	1.645	1148
	Gesamt	Erwerbsdauer 98	116	67	930	1016	1.639	1336	1.491	393	1.326	2812
Betriebsgröße Gesamt 99	Keine Angabe	Erwerbsdauer 99	170	4	528	80	862	94	744	31	703	209
	1–9 Beschäftigte	Erwerbsdauer 99	140	16	841	203	1.387	219	1.530	60	1.141	498
	10–199 Beschäftigte	Erwerbsdauer 99	129	23	1.123	345	1.687	451	1.659	115	1.437	934
	über 199 Beschäftigte	Erwerbsdauer 99	104	32	1.379	408	2.127	577	1.849	167	1.776	1184
	Gesamt	Erwerbsdauer 99	123	75	1.123	1036	1.769	1341	1.648	373	1.472	2825
Betriebsgröße Gesamt 00	Keine Angabe	Erwerbsdauer 00	190	3	534	47	837	53	959	14	713	117
	1–9 Beschäftigte	Erwerbsdauer 00	122	9	925	210	1.451	219	1.640	61	1.229	499
	10–199 Beschäftigte	Erwerbsdauer 00	274	27	1.228	378	1.768	455	1.712	114	1.511	974
	Über 199 Beschäftigte	Erwerbsdauer 00	169	27	1.515	422	2.213	584	2.044	151	1.896	1184
	Gesamt	Erwerbsdauer 00	207	66	1.251	1057	1.876	1311	1.816	340	1.591	2774
Betriebsgröße Gesamt 01	Keine Angabe	Erwerbsdauer 01	31	1	559	10	583	9	881	7	631	27
	1–9 Beschäftigte	Erwerbsdauer 01	232	14	940	227	1.398	237	1.613	66	1.203	544
	10–199 Beschäftigte	Erwerbsdauer 01	374	29	1.259	407	1.800	449	1.679	116	1.524	1001
	Über 199 Beschäftigte	Erwerbsdauer 01	315	27	1.621	426	2.259	607	2.199	130	1.980	1190
	Gesamt	Erwerbsdauer 01	319	71	1.329	1070	1.932	1302	1.860	319	1.649	2762
Betriebsgröße Gesamt 02	Keine Angabe	Erwerbsdauer 02	654	6	983	47	1.267	71	919	15	1.107	139
	1–9 Beschäftigte	Erwerbsdauer 02	372	14	1.003	217	1.533	204	1.637	64	1.283	499
	10–199 Beschäftigte	Erwerbsdauer 02	439	26	1.349	391	1.875	414	1.842	95	1.609	926
	Über 199 Beschäftigte	Erwerbsdauer 02	505	18	1.722	402	2.259	604	2.309	118	2.047	1142
	Gesamt	Erwerbsdauer 02	463	64	1.404	1057	1.967	1293	1.939	292	1.708	2706
Betriebsgröße Gesamt 03	Keine Angabe	Erwerbsdauer 03	609	9	940	84	1.170	114	813	27	1.025	234
	1–9 Beschäftigte	Erwerbsdauer 03	645	8	1.060	191	1.619	171	1.746	55	1.366	425
	10–199 Beschäftigte	Erwerbsdauer 03	510	30	1.343	382	1.896	374	1.856	89	1.603	875
	Über 199 Beschäftigte	Erwerbsdauer 03	467	26	1.675	405	2.239	588	2.320	109	2.004	1128
	Gesamt	Erwerbsdauer 03	522	73	1.387	1062	1.954	1247	1.915	280	1.684	2662
Betriebsgröße Gesamt 04	Keine Angabe	Erwerbsdauer 04	601	16	892	126	1.004	179	733	52	911	373
	1–9 Beschäftigte	Erwerbsdauer 04	610	15	926	216	1.389	193	1.582	58	1.180	482
	10–199 Beschäftigte	Erwerbsdauer 04	588	34	1.325	348	1.910	340	2.052	75	1.612	797
	Über 199 Beschäftigte	Erwerbsdauer 04	745	17	1.702	363	2.293	510	2.392	78	2.052	968
	Gesamt	Erwerbsdauer 04	627	82	1.321	1053	1.855	1222	1.788	263	1.595	2620

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

**Tabelle 27: Erwerbsdauer der Personen 1998–2004 nach Geschlecht, Alter und Betriebsgröße, Mittelwerte; Geschlecht weiblich**

			Alter im Jahr 2000									
			bis 24 J.		25–34 J.		35–49 J.		ab 50 J.		Gesamt	
			Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl
Betriebsgröße Gesamt 98	Keine Angabe	Erwerbsdauer 98	199	14	499	187	675	135	712	17	565	353
	1–9 Beschäftigte	Erwerbsdauer 98	213	20	603	336	1.116	219	1.714	32	834	607
	10–199 Beschäftigte	Erwerbsdauer 98	77	45	716	416	1.216	313	1.346	38	903	812
	Über 199 Beschäftigte	Erwerbsdauer 98	136	46	731	395	1.654	371	2.226	38	1.168	850
	Gesamt	Erwerbsdauer 98	134	125	661	1334	1.281	1038	1.622	125	927	2622
Betriebsgröße Gesamt 99	Keine Angabe	Erwerbsdauer 99	243	12	543	151	674	111	708	15	590	289
	1–9 Beschäftigte	Erwerbsdauer 99	279	22	736	385	1.209	236	1.524	40	931	683
	10–199 Beschäftigte	Erwerbsdauer 99	110	45	861	443	1.371	328	1.658	34	1.050	850
	Über 199 Beschäftigte	Erwerbsdauer 99	161	48	923	394	1.747	375	2.427	35	1.304	852
	Gesamt	Erwerbsdauer 99	171	127	809	1373	1.395	1050	1.717	124	1.051	2674
Betriebsgröße Gesamt 00	Keine Angabe	Erwerbsdauer 00	325	7	472	91	743	69	850	9	592	176
	1–9 Beschäftigte	Erwerbsdauer 00	254	31	784	412	1.293	257	1.687	38	986	738
	10–199 Beschäftigte	Erwerbsdauer 00	99	48	933	499	1.476	333	1.785	32	1.117	912
	Über 199 Beschäftigte	Erwerbsdauer 00	184	57	1.087	415	1.895	392	2.450	35	1.435	899
	Gesamt	Erwerbsdauer 00	177	143	905	1417	1.540	1051	1.883	114	1.153	2725
Betriebsgröße Gesamt 01	Keine Angabe	Erwerbsdauer 01	386	5	473	28	877	19	491	4	603	56
	1–9 Beschäftigte	Erwerbsdauer 01	316	30	825	448	1.339	273	1.797	37	1.029	788
	10–199 Beschäftigte	Erwerbsdauer 01	227	57	1.014	524	1.569	326	1.876	33	1.189	940
	Über 199 Beschäftigte	Erwerbsdauer 01	309	52	1.199	428	1.916	415	2.300	37	1.513	932
	Gesamt	Erwerbsdauer 01	281	144	1.000	1428	1.635	1033	1.941	111	1.242	2716
Betriebsgröße Gesamt 02	Keine Angabe	Erwerbsdauer 02	368	13	722	85	1.070	65	754	7	829	170
	1–9 Beschäftigte	Erwerbsdauer 02	430	35	916	395	1.431	241	1.941	30	1.113	701
	10–199 Beschäftigte	Erwerbsdauer 02	399	46	1.097	496	1.592	312	1.688	34	1.257	888
	Über 199 Beschäftigte	Erwerbsdauer 02	345	52	1.271	435	1.926	417	2.397	36	1.553	940
	Gesamt	Erwerbsdauer 02	385	146	1.077	1411	1.656	1035	1.937	107	1.296	2699
Betriebsgröße Gesamt 03	Keine Angabe	Erwerbsdauer 03	433	15	768	146	1.048	110	681	11	856	282
	1–9 Beschäftigte	Erwerbsdauer 03	403	53	980	338	1.475	212	1.819	27	1.134	630
	10–199 Beschäftigte	Erwerbsdauer 03	523	42	1.111	463	1.671	293	1.927	26	1.306	824
	Über 199 Beschäftigte	Erwerbsdauer 03	519	40	1.271	420	1.901	410	2.432	32	1.565	902
	Gesamt	Erwerbsdauer 03	470	150	1.091	1367	1.656	1025	1.922	96	1.305	2638
Betriebsgröße Gesamt 04	Keine Angabe	Erwerbsdauer 04	515	20	721	233	921	168	867	16	794	437
	1–9 Beschäftigte	Erwerbsdauer 04	467	63	836	384	1.251	266	1.574	30	983	743
	10–199 Beschäftigte	Erwerbsdauer 04	584	51	1.144	403	1.648	282	2.018	18	1.315	754
	Über 199 Beschäftigte	Erwerbsdauer 04	669	26	1.336	329	2.071	301	2.825	21	1.684	677
	Gesamt	Erwerbsdauer 04	543	160	1.030	1349	1.549	1017	1.844	85	1.229	2611

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

**Tabelle 28: Anzahl der Arbeitsplätze 1997–2005 nach Geschlecht, Mittelwerte**

			Geschlecht			
			Männlich		Weiblich	
			Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl
Status 97	Erwerb 97	Anzahl ArbeitgeberInnen 97	1,13	2964	1,20	2493
Status 98	Erwerb 98	Anzahl ArbeitgeberInnen 98	1,20	3132	1,32	2795
Status 99	Erwerb 99	Anzahl ArbeitgeberInnen 99	1,18	3165	1,32	2866
Status 00	Erwerb 00	Anzahl ArbeitgeberInnen 00	1,17	3163	1,34	2912
Status 01	Erwerb 01	Anzahl ArbeitgeberInnen 01	1,14	3147	1,28	2897
Status 02	Erwerb 02	Anzahl ArbeitgeberInnen 02	1,10	3105	1,22	2858
Status 03	Erwerb 03	Anzahl ArbeitgeberInnen 03	1,09	3085	1,19	2822
Status 04	Erwerb 04	Anzahl ArbeitgeberInnen 04	1,06	3052	1,17	2797
Status 05	Erwerb 05	Anzahl ArbeitgeberInnen 05	1,04	3025	1,10	2793
Status 97–05	Erwerb 97–05	Anzahl ArbeitgeberInnen 97–05	3,08	3600	3,61	3595

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

**Tabelle 29: Anzahl der Arbeitsplätze 1997–2005 ohne Personen mit Karenzfällen nach Geschlecht und Alter, Mittelwerte; Geschlecht männlich**

	Alter im Jahr 2000									
	bis 24 J.		25–34 J.		35–49 J.		ab 50 J.		Gesamt	
	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl
Anzahl ArbeitgeberInnen 97	,78	93	,92	1221	,95	1667	,90	519	,93	3500
Anzahl ArbeitgeberInnen 98	1,03	93	1,21	1221	,96	1667	,89	519	1,04	3500
Anzahl ArbeitgeberInnen 99	1,26	93	1,18	1221	,98	1667	,85	519	1,04	3500
Anzahl ArbeitgeberInnen 00	1,14	93	1,22	1221	,95	1667	,78	519	1,02	3500
Anzahl ArbeitgeberInnen 01	1,19	93	1,18	1221	,93	1667	,71	519	,99	3500
Anzahl ArbeitgeberInnen 02	1,14	93	1,14	1221	,89	1667	,65	519	,95	3500
Anzahl ArbeitgeberInnen 03	1,32	93	1,13	1221	,86	1667	,63	519	,93	3500
Anzahl ArbeitgeberInnen 04	1,34	93	1,09	1221	,84	1667	,58	519	,90	3500
Anzahl ArbeitgeberInnen 05	1,20	93	1,05	1221	,83	1667	,55	519	,88	3500
Anzahl ArbeitgeberInnen 97–05	5,78	93	4,05	1221	2,54	1667	2,02	519	3,07	3500

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

**Tabelle 30: Anzahl der Arbeitsplätze 1997–2005 ohne Personen mit Karenzfällen nach Geschlecht und Alter, Mittelwerte; Geschlecht weiblich**

	Alter im Jahr 2000									
	bis 24 J.		25–34 J.		35–49 J.		ab 50 J.		Gesamt	
	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl
Anzahl ArbeitgeberInnen 97	,60	186	,84	1026	,82	1012	,82	169	,81	2393
Anzahl ArbeitgeberInnen 98	,87	186	1,14	1026	,94	1012	,92	169	1,02	2393
Anzahl ArbeitgeberInnen 99	,99	186	1,20	1026	,96	1012	,89	169	1,06	2393
Anzahl ArbeitgeberInnen 00	1,20	186	1,34	1026	,98	1012	,79	169	1,14	2393
Anzahl ArbeitgeberInnen 01	1,20	186	1,24	1026	,94	1012	,72	169	1,07	2393
Anzahl ArbeitgeberInnen 02	1,24	186	1,19	1026	,92	1012	,70	169	1,05	2393
Anzahl ArbeitgeberInnen 03	1,34	186	1,12	1026	,91	1012	,69	169	1,02	2393
Anzahl ArbeitgeberInnen 04	1,34	186	1,10	1026	,90	1012	,55	169	1,00	2393
Anzahl ArbeitgeberInnen 05	1,36	186	1,01	1026	,86	1012	,49	169	,94	2393
Anzahl ArbeitgeberInnen 97–05	5,83	186	4,58	1026	2,76	1012	1,94	169	3,72	2393

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

**Tabelle 31: Arbeitsplatzwechsel – Sektoren davor und danach im Vergleich nach Geschlecht, gruppierte Werte; Geschlecht männlich**

		Wirtschaftsklasse 1JN				
		Öffentlicher Sektor	Non-Profit Sektor	Privatsektor	Gesamt	
Wirtschaftsklasse 1JV	Öffentlicher Sektor	Anzahl	1340	65	664	2069
		Spalten-%	60,1%	16,5%	9,0%	20,7%
		Reihen-%	64,8%	3,1%	32,1%	100,0%
		Tab-%	13,4%	,7%	6,7%	20,7%
	Non-profit-Sektor	Anzahl	51	191	130	372
		Spalten-%	2,3%	48,4%	1,8%	3,7%
		Reihen-%	13,7%	51,3%	34,9%	100,0%
		Tab-%	,5%	1,9%	1,3%	3,7%
	Privatsektor	Anzahl	839	139	6563	7541
		Spalten-%	37,6%	35,2%	89,2%	75,5%
		Reihen-%	11,1%	1,8%	87,0%	100,0%
		Tab-%	8,4%	1,4%	65,7%	75,5%
Gesamt	Anzahl	2230	395	7357	9982	
	Spalten-%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	Reihen-%	22,3%	4,0%	73,7%	100,0%	
	Tab-%	22,3%	4,0%	73,7%	100,0%	

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

**Tabelle 32: Arbeitsplatzwechsel – Sektoren davor und danach im Vergleich nach Geschlecht, gruppierte Werte; Geschlecht weiblich**

			Wirtschaftsklasse 1JN			
			Öffentlicher Sektor	Non-profit-Sektor	Privatsektor	Gesamt
Wirtschaftsklasse 1JV	Öffentlicher Sektor	Anzahl	1587	117	1029	2733
		Spalten-%	54,2%	15,2%	11,8%	22,0%
		Reihen-%	58,1%	4,3%	37,7%	100,0%
		Tab-%	12,8%	,9%	8,3%	22,0%
	Non-profit-Sektor	Anzahl	127	302	317	746
		Spalten-%	4,3%	39,2%	3,6%	6,0%
		Reihen-%	17,0%	40,5%	42,5%	100,0%
		Tab-%	1,0%	2,4%	2,6%	6,0%
	Privatsektor	Anzahl	1216	352	7350	8918
		Spalten-%	41,5%	45,7%	84,5%	71,9%
		Reihen-%	13,6%	3,9%	82,4%	100,0%
		Tab-%	9,8%	2,8%	59,3%	71,9%
	Gesamt	Anzahl	2930	771	8696	12397
		Spalten-%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		Reihen-%	23,6%	6,2%	70,1%	100,0%
		Tab-%	23,6%	6,2%	70,1%	100,0%

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

**Tabelle 33: Arbeitsplatzwechsel – Sektoren davor und danach im Vergleich nach Geschlecht und Beruf, gruppierte Werte; Geschlecht männlich, Beruf: Technische Berufe**

			Wirtschaftsklasse 1JN			
			Öffentlicher Sektor	Non-profit-Sektor	Privatsektor	Gesamt
Wirtschaftsklasse 1JV	Öffentlicher Sektor	Anzahl	958	46	490	1494
		Spalten-%	57,9%	17,6%	7,6%	17,9%
		Reihen-%	64,1%	3,1%	32,8%	100,0%
		Tab-%	11,5%	,6%	5,9%	17,9%
	Non-profit-Sektor	Anzahl	35	103	103	241
		Spalten-%	2,1%	39,3%	1,6%	2,9%
		Reihen-%	14,5%	42,7%	42,7%	100,0%
		Tab-%	,4%	1,2%	1,2%	2,9%
	Privatsektor	Anzahl	662	113	5817	6592
		Spalten-%	40,0%	43,1%	90,7%	79,2%
		Reihen-%	10,0%	1,7%	88,2%	100,0%
		Tab-%	8,0%	1,4%	69,9%	79,2%
	Gesamt	Anzahl	1655	262	6410	8327
		Spalten-%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		Reihen-%	19,9%	3,1%	77,0%	100,0%
		Tab-%	19,9%	3,1%	77,0%	100,0%

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

**Tabelle 34: Arbeitsplatzwechsel – Sektoren davor und danach im Vergleich nach Geschlecht und Beruf, gruppierte Werte; Geschlecht männlich, Beruf: Naturwissenschaftliche Berufe**

			Wirtschaftsklasse 1JN			
			Öffentlicher Sektor	Non-profit-Sektor	Privatsektor	Gesamt
Wirtschaftsklasse 1JV	Öffentlicher Sektor	Anzahl	382	19	174	575
		Spalten-%	66,4%	14,3%	18,4%	34,7%
		Reihen-%	66,4%	3,3%	30,3%	100,0%
		Tab-%	23,1%	1,1%	10,5%	34,7%
	Non-profit-Sektor	Anzahl	16	88	27	131
		Spalten-%	2,8%	66,2%	2,9%	7,9%
		Reihen-%	12,2%	67,2%	20,6%	100,0%
		Tab-%	1,0%	5,3%	1,6%	7,9%
	Privatsektor	Anzahl	177	26	746	949
		Spalten-%	30,8%	19,5%	78,8%	57,3%
		Reihen-%	18,7%	2,7%	78,6%	100,0%
		Tab-%	10,7%	1,6%	45,1%	57,3%
	Gesamt	Anzahl	575	133	947	1655
		Spalten-%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		Reihen-%	34,7%	8,0%	57,2%	100,0%
		Tab-%	34,7%	8,0%	57,2%	100,0%

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

**Tabelle 35: Arbeitsplatzwechsel – Sektoren davor und danach im Vergleich nach Geschlecht und Beruf, gruppierte Werte; Geschlecht männlich, Beruf: gesamt**

			Wirtschaftsklasse 1JN			
			Öffentlicher Sektor	Non-profit-Sektor	Privatsektor	Gesamt
Wirtschaftsklasse 1JV	Öffentlicher Sektor	Anzahl	1340	65	664	2069
		Spalten-%	60,1%	16,5%	9,0%	20,7%
		Reihen-%	64,8%	3,1%	32,1%	100,0%
		Tab-%	13,4%	,7%	6,7%	20,7%
	Non-profit-Sektor	Anzahl	51	191	130	372
		Spalten-%	2,3%	48,4%	1,8%	3,7%
		Reihen-%	13,7%	51,3%	34,9%	100,0%
		Tab-%	,5%	1,9%	1,3%	3,7%
	Privatsektor	Anzahl	839	139	6563	7541
		Spalten-%	37,6%	35,2%	89,2%	75,5%
		Reihen-%	11,1%	1,8%	87,0%	100,0%
		Tab-%	8,4%	1,4%	65,7%	75,5%
	Gesamt	Anzahl	2230	395	7357	9982
		Spalten-%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		Reihen-%	22,3%	4,0%	73,7%	100,0%
		Tab-%	22,3%	4,0%	73,7%	100,0%

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

**Tabelle 36: Arbeitsplatzwechsel – Sektoren davor und danach im Vergleich nach Geschlecht und Beruf, gruppierte Werte; Geschlecht weiblich, Beruf: Technische Berufe**

			Wirtschaftsklasse 1JN			
			Öffentlicher Sektor	Non-profit-Sektor	Privatsektor	Gesamt
Wirtschaftsklasse 1JV	Öffentlicher Sektor	Anzahl	857	54	545	1456
		Spalten-%	53,9%	14,1%	9,6%	19,0%
		Reihen-%	58,9%	3,7%	37,4%	100,0%
		Tab-%	11,2%	,7%	7,1%	19,0%
	Non-profit-Sektor	Anzahl	65	140	155	360
		Spalten-%	4,1%	36,6%	2,7%	4,7%
		Reihen-%	18,1%	38,9%	43,1%	100,0%
		Tab-%	,8%	1,8%	2,0%	4,7%
	Privatsektor	Anzahl	669	189	5003	5861
		Spalten-%	42,0%	49,3%	87,7%	76,3%
		Reihen-%	11,4%	3,2%	85,4%	100,0%
		Tab-%	8,7%	2,5%	65,2%	76,3%
	Gesamt	Anzahl	1591	383	5703	7677
		Spalten-%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		Reihen-%	20,7%	5,0%	74,3%	100,0%
		Tab-%	20,7%	5,0%	74,3%	100,0%

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

**Tabelle 37: Arbeitsplatzwechsel – Sektoren davor und danach im Vergleich nach Geschlecht und Beruf, gruppierte Werte; Geschlecht weiblich, Beruf: Naturwissenschaftliche Berufe**

			Wirtschaftsklasse 1JN			
			Öffentlicher Sektor	Non-profit-Sektor	Privatsektor	Gesamt
Wirtschaftsklasse 1JV	Öffentlicher Sektor	Anzahl	730	63	484	1277
		Spalten-%	54,5%	16,2%	16,2%	27,1%
		Reihen-%	57,2%	4,9%	37,9%	100,0%
		Tab-%	15,5%	1,3%	10,3%	27,1%
	Non-profit-Sektor	Anzahl	62	162	162	386
		Spalten-%	4,6%	41,8%	5,4%	8,2%
		Reihen-%	16,1%	42,0%	42,0%	100,0%
		Tab-%	1,3%	3,4%	3,4%	8,2%
	Privatsektor	Anzahl	547	163	2347	3057
		Spalten-%	40,9%	42,0%	78,4%	64,8%
		Reihen-%	17,9%	5,3%	76,8%	100,0%
		Tab-%	11,6%	3,5%	49,7%	64,8%
	Gesamt	Anzahl	1339	388	2993	4720
		Spalten-%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		Reihen-%	28,4%	8,2%	63,4%	100,0%
		Tab-%	28,4%	8,2%	63,4%	100,0%

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

**Tabelle 38: Arbeitsplatzwechsel – Sektoren davor und danach im Vergleich nach Geschlecht und Beruf, gruppierte Werte; Geschlecht weiblich, Beruf: gesamt**

			Wirtschaftsklasse 1JN			
			Öffentlicher Sektor	Non-profit-Sektor	Privatsektor	Gesamt
Wirtschaftsklasse 1JV	Öffentlicher Sektor	Anzahl	1587	117	1029	2733
		Spalten-%	54,2%	15,2%	11,8%	22,0%
		Reihen-%	58,1%	4,3%	37,7%	100,0%
		Tab-%	12,8%	,9%	8,3%	22,0%
	Non-profit-Sektor	Anzahl	127	302	317	746
		Spalten-%	4,3%	39,2%	3,6%	6,0%
		Reihen-%	17,0%	40,5%	42,5%	100,0%
		Tab-%	1,0%	2,4%	2,6%	6,0%
	Privatsektor	Anzahl	1216	352	7350	8918
		Spalten-%	41,5%	45,7%	84,5%	71,9%
		Reihen-%	13,6%	3,9%	82,4%	100,0%
		Tab-%	9,8%	2,8%	59,3%	71,9%
	Gesamt	Anzahl	2930	771	8696	12397
		Spalten-%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		Reihen-%	23,6%	6,2%	70,1%	100,0%
		Tab-%	23,6%	6,2%	70,1%	100,0%

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

**Tabelle 39: Freie Dienstverhältnisse der Personen jährlich 1997–2005 nach Geschlecht und Alter; Geschlecht männlich**

		Alter im Jahr 2000									
		bis 24 J.		25–34 J.		35–49 J.		ab 50 J.		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
FR.-DIENSTV.-ZA 97	0%	72	100,0%	1028	96,9%	1613	98,6%	492	98,4%	3205	98,0%
	1%–10%	0	,0%	4	,4%	4	,2%	0	,0%	8	,2%
	11–50%	0	,0%	15	1,4%	5	,3%	1	,2%	21	,6%
	51–90%	0	,0%	8	,8%	8	,5%	1	,2%	17	,5%
	91–100%	0	,0%	6	,6%	6	,4%	6	1,2%	18	,6%
	<b>Gesamt</b>	72	100,0%	1061	100,0%	1636	100,0%	500	100,0%	3269	100,0%
FR.-DIENSTV.-ZA 98	0%	74	88,1%	1060	91,4%	1633	98,1%	493	97,8%	3260	95,5%
	1%–10%	1	1,2%	20	1,7%	7	,4%	1	,2%	29	,8%
	11–50%	7	8,3%	45	3,9%	9	,5%	2	,4%	63	1,8%
	51–90%	1	1,2%	22	1,9%	6	,4%	2	,4%	31	,9%
	91–100%	1	1,2%	13	1,1%	9	,5%	6	1,2%	29	,8%
	<b>Gesamt</b>	84	100,0%	1160	100,0%	1664	100,0%	504	100,0%	3412	100,0%
FR.-DIENSTV.-ZA 99	0%	74	86,0%	1115	93,1%	1635	97,4%	498	97,5%	3322	95,7%
	1%–10%	2	2,3%	19	1,6%	10	,6%	0	,0%	31	,9%
	11–50%	9	10,5%	36	3,0%	19	1,1%	5	1,0%	69	2,0%
	51–90%	0	,0%	15	1,3%	6	,4%	5	1,0%	26	,7%
	91–100%	1	1,2%	12	1,0%	9	,5%	3	,6%	25	,7%
	<b>Gesamt</b>	86	100,0%	1197	100,0%	1679	100,0%	511	100,0%	3473	100,0%
FR.-DIENSTV.-ZA 00	0%	79	90,8%	1136	92,9%	1657	98,0%	506	98,1%	3378	96,1%
	1%–10%	1	1,1%	20	1,6%	5	,3%	1	,2%	27	,8%
	11–50%	5	5,7%	37	3,0%	13	,8%	2	,4%	57	1,6%
	51–90%	2	2,3%	14	1,1%	4	,2%	3	,6%	23	,7%
	91–100%	0	,0%	16	1,3%	11	,7%	4	,8%	31	,9%
	<b>Gesamt</b>	87	100,0%	1223	100,0%	1690	100,0%	516	100,0%	3516	100,0%
FR.-DIENSTV.-ZA 01	0%	81	90,0%	1173	94,6%	1670	98,3%	505	97,7%	3429	96,7%
	1%–10%	3	3,3%	7	,6%	3	,2%	2	,4%	15	,4%
	11–50%	5	5,6%	30	2,4%	11	,6%	1	,2%	47	1,3%
	51–90%	1	1,1%	13	1,0%	4	,2%	3	,6%	21	,6%
	91–100%	0	,0%	17	1,4%	11	,6%	6	1,2%	34	1,0%
	<b>Gesamt</b>	90	100,0%	1240	100,0%	1699	100,0%	517	100,0%	3546	100,0%
FR.-DIENSTV.-ZA 02	0%	80	87,9%	1201	96,0%	1695	98,5%	507	97,9%	3483	97,3%
	1%–10%	2	2,2%	7	,6%	2	,1%	1	,2%	12	,3%
	11–50%	4	4,4%	20	1,6%	11	,6%	4	,8%	39	1,1%
	51–90%	4	4,4%	6	,5%	3	,2%	1	,2%	14	,4%
	91–100%	1	1,1%	17	1,4%	10	,6%	5	1,0%	33	,9%
	<b>Gesamt</b>	91	100,0%	1251	100,0%	1721	100,0%	518	100,0%	3581	100,0%
FR.-DIENSTV.-ZA 03	0%	82	89,1%	1205	96,0%	1702	98,7%	506	97,5%	3495	97,3%
	1%–10%	3	3,3%	11	,9%	3	,2%	2	,4%	19	,5%
	11–50%	3	3,3%	17	1,4%	6	,3%	4	,8%	30	,8%
	51–90%	3	3,3%	11	,9%	1	,1%	0	,0%	15	,4%
	91–100%	1	1,1%	11	,9%	13	,8%	7	1,3%	32	,9%
	<b>Gesamt</b>	92	100,0%	1255	100,0%	1725	100,0%	519	100,0%	3591	100,0%
FR.-DIENSTV.-ZA 04	0%	86	92,5%	1214	96,5%	1697	98,3%	504	96,9%	3501	97,3%
	1%–10%	1	1,1%	9	,7%	3	,2%	1	,2%	14	,4%
	11–50%	3	3,2%	17	1,4%	9	,5%	5	1,0%	34	,9%
	51–90%	3	3,2%	8	,6%	10	,6%	3	,6%	24	,7%
	91–100%	0	,0%	10	,8%	7	,4%	7	1,3%	24	,7%
	<b>Gesamt</b>	93	100,0%	1258	100,0%	1726	100,0%	520	100,0%	3597	100,0%
FR.-DIENSTV.-ZA 05	0%	88	94,6%	1219	96,8%	1697	98,2%	504	96,9%	3508	97,4%
	1%–10%	0	,0%	4	,3%	4	,2%	2	,4%	10	,3%
	11–50%	1	1,1%	15	1,2%	7	,4%	3	,6%	26	,7%
	51–90%	3	3,2%	8	,6%	10	,6%	4	,8%	25	,7%
	91–100%	1	1,1%	13	1,0%	10	,6%	7	1,3%	31	,9%
	<b>Gesamt</b>	93	100,0%	1259	100,0%	1728	100,0%	520	100,0%	3600	100,0%

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

**Tabelle 40: Freie Dienstverhältnisse der Personen jährlich 1997– 2005 nach Geschlecht und Alter; Geschlecht weiblich**

		Alter im Jahr 2000									
		bis 24 J.		25–34 J.		35–49 J.		ab 50 J.		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
FR.-DIENSTV.-ZA 97	0%	101	99,0%	1375	96,0%	1264	98,4%	160	99,4%	2900	97,3%
	1%–10%	0	,0%	10	,7%	2	,2%	0	,0%	12	,4%
	11–50%	1	1,0%	23	1,6%	10	,8%	0	,0%	34	1,1%
	51–90%	0	,0%	14	1,0%	5	,4%	0	,0%	19	,6%
	91–100%	0	,0%	10	,7%	3	,2%	1	,6%	14	,5%
	<b>Gesamt</b>	102	100,0%	1432	100,0%	1284	100,0%	161	100,0%	2979	100,0%
FR.-DIENSTV.-ZA 98	0%	128	87,1%	1407	86,6%	1279	96,0%	159	96,4%	2973	90,9%
	1%–10%	5	3,4%	39	2,4%	1	,1%	1	,6%	46	1,4%
	11–50%	6	4,1%	101	6,2%	28	2,1%	2	1,2%	137	4,2%
	51–90%	5	3,4%	39	2,4%	14	1,1%	1	,6%	59	1,8%
	91–100%	3	2,0%	39	2,4%	10	,8%	2	1,2%	54	1,7%
	<b>Gesamt</b>	147	100,0%	1625	100,0%	1332	100,0%	165	100,0%	3269	100,0%
FR.-DIENSTV.-ZA 99	0%	131	80,4%	1519	89,7%	1296	95,3%	160	94,7%	3106	91,7%
	1%–10%	8	4,9%	35	2,1%	11	,8%	1	,6%	55	1,6%
	11–50%	11	6,7%	77	4,5%	18	1,3%	4	2,4%	110	3,2%
	51–90%	10	6,1%	36	2,1%	10	,7%	2	1,2%	58	1,7%
	91–100%	3	1,8%	27	1,6%	25	1,8%	2	1,2%	57	1,7%
	<b>Gesamt</b>	163	100,0%	1694	100,0%	1360	100,0%	169	100,0%	3386	100,0%
FR.-DIENSTV.-ZA 00	0%	136	78,2%	1607	92,1%	1321	95,4%	165	96,5%	3229	92,9%
	1%–10%	9	5,2%	31	1,8%	10	,7%	1	,6%	51	1,5%
	11–50%	21	12,1%	59	3,4%	21	1,5%	2	1,2%	103	3,0%
	51–90%	6	3,4%	25	1,4%	16	1,2%	0	,0%	47	1,4%
	91–100%	2	1,1%	23	1,3%	16	1,2%	3	1,8%	44	1,3%
	<b>Gesamt</b>	174	100,0%	1745	100,0%	1384	100,0%	171	100,0%	3474	100,0%
FR.-DIENSTV.-ZA 01	0%	143	78,1%	1670	94,6%	1354	96,6%	166	97,1%	3333	94,7%
	1%–10%	13	7,1%	15	,8%	9	,6%	1	,6%	38	1,1%
	11–50%	20	10,9%	41	2,3%	12	,9%	1	,6%	74	2,1%
	51–90%	5	2,7%	17	1,0%	8	,6%	1	,6%	31	,9%
	91–100%	2	1,1%	22	1,2%	18	1,3%	2	1,2%	44	1,3%
	<b>Gesamt</b>	183	100,0%	1765	100,0%	1401	100,0%	171	100,0%	3520	100,0%
FR.-DIENSTV.-ZA 02	0%	158	83,2%	1692	95,3%	1366	96,6%	165	95,9%	3381	95,2%
	1%–10%	15	7,9%	9	,5%	4	,3%	0	,0%	28	,8%
	11–50%	11	5,8%	33	1,9%	21	1,5%	2	1,2%	67	1,9%
	51–90%	1	,5%	21	1,2%	7	,5%	2	1,2%	31	,9%
	91–100%	5	2,6%	21	1,2%	16	1,1%	3	1,7%	45	1,3%
	<b>Gesamt</b>	190	100,0%	1776	100,0%	1414	100,0%	172	100,0%	3552	100,0%
FR.-DIENSTV.-ZA 03	0%	164	85,4%	1698	94,9%	1373	96,8%	166	96,5%	3401	95,2%
	1%–10%	11	5,7%	15	,8%	3	,2%	1	,6%	30	,8%
	11–50%	11	5,7%	29	1,6%	16	1,1%	3	1,7%	59	1,7%
	51–90%	5	2,6%	26	1,5%	13	,9%	0	,0%	44	1,2%
	91–100%	1	,5%	22	1,2%	13	,9%	2	1,2%	38	1,1%
	<b>Gesamt</b>	192	100,0%	1790	100,0%	1418	100,0%	172	100,0%	3572	100,0%
FR.-DIENSTV.-ZA 04	0%	174	87,0%	1687	94,1%	1377	96,8%	167	97,1%	3405	95,0%
	1%–10%	2	1,0%	11	,6%	8	,6%	0	,0%	21	,6%
	11–50%	14	7,0%	48	2,7%	11	,8%	1	,6%	74	2,1%
	51–90%	8	4,0%	19	1,1%	10	,7%	0	,0%	37	1,0%
	91–100%	2	1,0%	27	1,5%	16	1,1%	4	2,3%	49	1,4%
	<b>Gesamt</b>	200	100,0%	1792	100,0%	1422	100,0%	172	100,0%	3586	100,0%
FR.-DIENSTV.-ZA 05	0%	173	85,6%	1701	94,8%	1377	96,6%	170	98,3%	3421	95,2%
	1%–10%	4	2,0%	16	,9%	4	,3%	0	,0%	24	,7%
	11–50%	15	7,4%	29	1,6%	18	1,3%	1	,6%	63	1,8%
	51–90%	7	3,5%	21	1,2%	10	,7%	2	1,2%	40	1,1%
	91–100%	3	1,5%	27	1,5%	17	1,2%	0	,0%	47	1,3%
	<b>Gesamt</b>	202	100,0%	1794	100,0%	1426	100,0%	173	100,0%	3595	100,0%

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

**Tabelle 41: Entwicklung der Arbeitslosigkeit der Personen jährlich 1997-2005 nach Geschlecht und Alter; Geschlecht männlich**

		Alter im Jahr 2000									
		bs 24 J.		25-34 J.		35-49 J.		ab 50 J.		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
ALB-ZA 97	0%	70	97,2%	967	91,1%	1418	86,7%	428	85,6%	2883	88,2%
	1%-10%	0	,0%	30	2,8%	38	2,3%	13	2,6%	81	2,5%
	11-50%	2	2,8%	51	4,8%	121	7,4%	30	6,0%	204	6,2%
	51-90%	0	,0%	11	1,0%	40	2,4%	16	3,2%	67	2,0%
	91-100%	0	,0%	2	,2%	19	1,2%	13	2,6%	34	1,0%
	Gesamt	72	100,0%	1061	100,0%	1636	100,0%	500	100,0%	3269	100,0%
ALB-ZA 98	0%	83	98,8%	1068	92,1%	1470	88,3%	417	82,7%	3038	89,0%
	1%-10%	0	,0%	30	2,6%	40	2,4%	7	1,4%	77	2,3%
	11-50%	1	1,2%	53	4,6%	103	6,2%	38	7,5%	195	5,7%
	51-90%	0	,0%	8	,7%	29	1,7%	26	5,2%	63	1,8%
	91-100%	0	,0%	1	,1%	22	1,3%	16	3,2%	39	1,1%
	Gesamt	84	100,0%	1160	100,0%	1664	100,0%	504	100,0%	3412	100,0%
ALB-ZA 99	0%	85	98,8%	1092	91,2%	1490	88,7%	407	79,6%	3074	88,5%
	1%-10%	0	,0%	37	3,1%	46	2,7%	9	1,8%	92	2,6%
	11-50%	1	1,2%	57	4,8%	100	6,0%	47	9,2%	205	5,9%
	51-90%	0	,0%	9	,8%	28	1,7%	28	5,5%	65	1,9%
	91-100%	0	,0%	2	,2%	15	,9%	20	3,9%	37	1,1%
	Gesamt	86	100,0%	1197	100,0%	1679	100,0%	511	100,0%	3473	100,0%
ALB-ZA 00	0%	82	94,3%	1102	90,1%	1526	90,3%	420	81,4%	3130	89,0%
	1%-10%	2	2,3%	44	3,6%	35	2,1%	16	3,1%	97	2,8%
	11-50%	3	3,4%	66	5,4%	89	5,3%	44	8,5%	202	5,7%
	51-90%	0	,0%	9	,7%	29	1,7%	18	3,5%	56	1,6%
	91-100%	0	,0%	2	,2%	11	,7%	18	3,5%	31	,9%
	Gesamt	87	100,0%	1223	100,0%	1690	100,0%	516	100,0%	3516	100,0%
ALB-ZA 01	0%	84	93,3%	1104	89,0%	1554	91,5%	432	83,6%	3174	89,5%
	1%-10%	3	3,3%	44	3,5%	28	1,6%	12	2,3%	87	2,5%
	11-50%	3	3,3%	79	6,4%	81	4,8%	25	4,8%	188	5,3%
	51-90%	0	,0%	9	,7%	27	1,6%	30	5,8%	66	1,9%
	91-100%	0	,0%	4	,3%	9	,5%	18	3,5%	31	,9%
	Gesamt	90	100,0%	1240	100,0%	1699	100,0%	517	100,0%	3546	100,0%
ALB-ZA 02	0%	86	94,5%	1097	87,7%	1547	89,9%	444	85,7%	3174	88,6%
	1%-10%	3	3,3%	42	3,4%	30	1,7%	13	2,5%	88	2,5%
	11-50%	2	2,2%	95	7,6%	74	4,3%	28	5,4%	199	5,6%
	51-90%	0	,0%	14	1,1%	47	2,7%	14	2,7%	75	2,1%
	91-100%	0	,0%	3	,2%	23	1,3%	19	3,7%	45	1,3%
	Gesamt	91	100,0%	1251	100,0%	1721	100,0%	518	100,0%	3581	100,0%
ALB-ZA 03	0%	85	92,4%	1087	86,6%	1525	88,4%	459	88,4%	3156	87,9%
	1%-10%	3	3,3%	47	3,7%	32	1,9%	5	1,0%	87	2,4%
	11-50%	3	3,3%	97	7,7%	92	5,3%	18	3,5%	210	5,8%
	51-90%	1	1,1%	19	1,5%	50	2,9%	20	3,9%	90	2,5%
	91-100%	0	,0%	5	,4%	26	1,5%	17	3,3%	48	1,3%
	Gesamt	92	100,0%	1255	100,0%	1725	100,0%	519	100,0%	3591	100,0%
ALB-ZA 04	0%	74	79,6%	1103	87,7%	1562	90,5%	457	87,9%	3196	88,9%
	1%-10%	8	8,6%	43	3,4%	27	1,6%	6	1,2%	84	2,3%
	11-50%	11	11,8%	80	6,4%	68	3,9%	18	3,5%	177	4,9%
	51-90%	0	,0%	23	1,8%	36	2,1%	17	3,3%	76	2,1%
	91-100%	0	,0%	9	,7%	33	1,9%	22	4,2%	64	1,8%
	Gesamt	93	100,0%	1258	100,0%	1726	100,0%	520	100,0%	3597	100,0%
ALB-ZA 05	0%	77	82,8%	1131	89,8%	1584	91,7%	456	87,7%	3248	90,2%
	1%-10%	8	8,6%	31	2,5%	25	1,4%	3	,6%	67	1,9%
	11-50%	8	8,6%	74	5,9%	57	3,3%	19	3,7%	158	4,4%
	51-90%	0	,0%	16	1,3%	39	2,3%	15	2,9%	70	1,9%
	91-100%	0	,0%	7	,6%	23	1,3%	27	5,2%	57	1,6%
	Gesamt	93	100,0%	1259	100,0%	1728	100,0%	520	100,0%	3600	100,0%

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

**Tabelle 42: Entwicklung der Arbeitslosigkeit der Personen jährlich 1997-2005 nach Geschlecht und Alter; Geschlecht weiblich**

		Alter im Jahr 2000									
		bis 24 J.		25-34 J.		35-49 J.		ab 50 J.		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
ALB-ZA 97	0%	101	99,0%	1296	90,5%	1088	84,7%	132	82,0%	2617	87,8%
	1%-10%	1	1,0%	29	2,0%	27	2,1%	3	1,9%	60	2,0%
	11-50%	0	,0%	79	5,5%	119	9,3%	12	7,5%	210	7,0%
	51-90%	0	,0%	24	1,7%	39	3,0%	6	3,7%	69	2,3%
	91-100%	0	,0%	4	,3%	11	,9%	8	5,0%	23	,8%
	<b>Gesamt</b>	102	100,0%	1432	100,0%	1284	100,0%	161	100,0%	2979	100,0%
ALB-ZA 98	0%	147	100,0%	1483	91,3%	1139	85,5%	132	80,0%	2901	88,7%
	1%-10%	0	,0%	32	2,0%	33	2,5%	3	1,8%	68	2,1%
	11-50%	0	,0%	88	5,4%	110	8,3%	12	7,3%	210	6,4%
	51-90%	0	,0%	17	1,0%	40	3,0%	9	5,5%	66	2,0%
	91-100%	0	,0%	5	,3%	10	,8%	9	5,5%	24	,7%
	<b>Gesamt</b>	147	100,0%	1625	100,0%	1332	100,0%	165	100,0%	3269	100,0%
ALB-ZA 99	0%	162	99,4%	1530	90,3%	1186	87,2%	139	82,2%	3017	89,1%
	1%-10%	1	,6%	55	3,2%	33	2,4%	6	3,6%	95	2,8%
	11-50%	0	,0%	92	5,4%	101	7,4%	10	5,9%	203	6,0%
	51-90%	0	,0%	15	,9%	33	2,4%	8	4,7%	56	1,7%
	91-100%	0	,0%	2	,1%	7	,5%	6	3,6%	15	,4%
	<b>Gesamt</b>	163	100,0%	1694	100,0%	1360	100,0%	169	100,0%	3386	100,0%
ALB-ZA 00	0%	171	98,3%	1575	90,3%	1203	86,9%	147	86,0%	3096	89,1%
	1%-10%	1	,6%	63	3,6%	41	3,0%	0	,0%	105	3,0%
	11-50%	2	1,1%	94	5,4%	107	7,7%	14	8,2%	217	6,2%
	51-90%	0	,0%	13	,7%	25	1,8%	7	4,1%	45	1,3%
	91-100%	0	,0%	0	,0%	8	,6%	3	1,8%	11	,3%
	<b>Gesamt</b>	174	100,0%	1745	100,0%	1384	100,0%	171	100,0%	3474	100,0%
ALB-ZA 01	0%	180	98,4%	1543	87,4%	1259	89,9%	150	87,7%	3132	89,0%
	1%-10%	1	,5%	66	3,7%	32	2,3%	1	,6%	100	2,8%
	11-50%	2	1,1%	134	7,6%	62	4,4%	13	7,6%	211	6,0%
	51-90%	0	,0%	18	1,0%	41	2,9%	4	2,3%	63	1,8%
	91-100%	0	,0%	4	,2%	7	,5%	3	1,8%	14	,4%
	<b>Gesamt</b>	183	100,0%	1765	100,0%	1401	100,0%	171	100,0%	3520	100,0%
ALB-ZA 02	0%	182	95,8%	1537	86,5%	1263	89,3%	149	86,6%	3131	88,1%
	1%-10%	2	1,1%	61	3,4%	27	1,9%	3	1,7%	93	2,6%
	11-50%	5	2,6%	146	8,2%	75	5,3%	5	2,9%	231	6,5%
	51-90%	1	,5%	26	1,5%	38	2,7%	13	7,6%	78	2,2%
	91-100%	0	,0%	6	,3%	11	,8%	2	1,2%	19	,5%
	<b>Gesamt</b>	190	100,0%	1776	100,0%	1414	100,0%	172	100,0%	3552	100,0%
ALB-ZA 03	0%	171	89,1%	1570	87,7%	1267	89,4%	150	87,2%	3158	88,4%
	1%-10%	8	4,2%	51	2,8%	20	1,4%	1	,6%	80	2,2%
	11-50%	13	6,8%	135	7,5%	74	5,2%	9	5,2%	231	6,5%
	51-90%	0	,0%	28	1,6%	41	2,9%	5	2,9%	74	2,1%
	91-100%	0	,0%	6	,3%	16	1,1%	7	4,1%	29	,8%
	<b>Gesamt</b>	192	100,0%	1790	100,0%	1418	100,0%	172	100,0%	3572	100,0%
ALB-ZA 04	0%	171	85,5%	1558	86,9%	1260	88,6%	156	90,7%	3145	87,7%
	1%-10%	12	6,0%	58	3,2%	19	1,3%	1	,6%	90	2,5%
	11-50%	14	7,0%	133	7,4%	79	5,6%	7	4,1%	233	6,5%
	51-90%	2	1,0%	30	1,7%	43	3,0%	2	1,2%	77	2,1%
	91-100%	1	,5%	13	,7%	21	1,5%	6	3,5%	41	1,1%
	<b>Gesamt</b>	200	100,0%	1792	100,0%	1422	100,0%	172	100,0%	3586	100,0%
ALB-ZA 05	0%	148	73,3%	1560	87,0%	1281	89,8%	157	90,8%	3146	87,5%
	1%-10%	19	9,4%	58	3,2%	18	1,3%	4	2,3%	99	2,8%
	11-50%	31	15,3%	136	7,6%	65	4,6%	4	2,3%	236	6,6%
	51-90%	4	2,0%	29	1,6%	33	2,3%	3	1,7%	69	1,9%
	91-100%	0	,0%	11	,6%	29	2,0%	5	2,9%	45	1,3%
	<b>Gesamt</b>	202	100,0%	1794	100,0%	1426	100,0%	173	100,0%	3595	100,0%

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

**Tabelle 43: Entwicklung des durchschnittlichen mtl. Arbeitseinkommens ohne SZ 1997–2004 nach Geschlecht und Alter, Medianwerte; Geschlecht männlich**

	Alter im Jahr 2000									
	bis 24 J.		25–34 J.		35–49 J.		ab 50 J.		Gesamt	
	Median	Anzahl	Median	Anzahl	Median	Anzahl	Median	Anzahl	Median	Anzahl
Mittl. Mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 97	1.070,00 €	62	1.775,00 €	888	2.564,00 €	1399	2.924,00 €	435	2.240,50 €	2784
Mittl. Mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 98	1.062,00 €	67	1.940,00 €	1039	2.708,00 €	1420	3.010,00 €	427	2.320,00 €	2953
Mittl. Mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 99	1.043,00 €	75	2.175,00 €	1051	2.826,00 €	1436	3.049,50 €	410	2.498,00 €	2972
Mittl. Mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 00	1.032,00 €	67	2.313,50 €	1094	2.928,00 €	1415	3.078,00 €	387	2.614,00 €	2963
Mittl. Mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 01	862,00 €	72	2.552,00 €	1108	3.113,50 €	1404	3.104,00 €	361	2.795,00 €	2945
Mittl. Mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 02	1.622,00 €	67	2.711,00 €	1095	3.166,00 €	1373	3.168,00 €	334	2.942,00 €	2869
Mittl. Mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 03	1.863,00 €	76	2.878,00 €	1099	3.247,00 €	1337	3.118,50 €	312	3.029,50 €	2824
Mittl. Mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 04	2.391,50 €	82	2.948,00 €	1091	3.309,50 €	1326	3.049,00 €	297	3.091,00 €	2796
Mittl. Mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 97–04	1.707,50 €	92	2.371,00 €	1252	2.737,50 €	1632	2.726,00 €	506	2.567,00 €	3482

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

**Tabelle 44: Entwicklung des durchschnittlichen mtl. Arbeitseinkommens ohne SZ 1997–2004 nach Geschlecht und Alter, Medianwerte; Geschlecht weiblich**

	Alter im Jahr 2000									
	bis 24 J.		25–34 J.		35–49 J.		ab 50 J.		Gesamt	
	Median	Anzahl	Median	Anzahl	Median	Anzahl	Median	Anzahl	Median	Anzahl
Mittl. mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 97	844,00 €	99	1.202,00 €	1170	1.690,00 €	998	1.758,00 €	131	1.372,50 €	2398
Mittl. mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 98	792,00 €	125	1.289,00 €	1359	1.731,00 €	1073	1.710,00 €	133	1.393,50 €	2690
Mittl. mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 99	538,00 €	127	1.418,00 €	1410	1.765,00 €	1091	1.576,00 €	131	1.491,00 €	2759
Mittl. mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 00	598,00 €	143	1.600,00 €	1458	1.823,00 €	1095	1.674,00 €	122	1.621,50 €	2818
Mittl. mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 01	646,00 €	143	1.742,00 €	1472	1.899,00 €	1065	1.896,50 €	118	1.743,50 €	2798
Mittl. mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 02	894,00 €	147	1.852,00 €	1451	1.936,50 €	1072	1.826,50 €	114	1.823,00 €	2784
Mittl. mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 03	1.354,50 €	150	1.955,00 €	1433	2.018,00 €	1073	1.921,50 €	108	1.926,00 €	2764
Mittl. mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 04	1.575,00 €	158	2.002,50 €	1410	2.036,50 €	1056	1.923,00 €	93	1.965,00 €	2717
Mittl. mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 97–04	1.063,00 €	201	1.634,00 €	1784	1.752,00 €	1350	1.734,00 €	165	1.639,00 €	3500

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

**Tabelle 45: Entwicklung des durchschnittlichen mtl. Arbeitseinkommens ohne SZ 1997–2004 nach Geschlecht und Sektoren, Medianwerte; Geschlecht männlich**

				Alter im Jahr 2000				
				bis 24 J.	25–34 J.	35–49 J.	ab 50 J.	Gesamt
Wirtschaftsklasse 97	Öffentlicher Sektor	Mittl. mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 97	Median	393,00 €	934,00 €	2.114,00 €	2.790,50 €	1.801,00 €
			Anzahl	5	135	187	58	385
	Non-profit-Sektor	Mittl. mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 97	Median	756,00 €	1.484,00 €	1.935,00 €	2.924,00 €	1.898,00 €
			Anzahl	1	15	47	13	76
	Privatsektor	Mittl. mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 97	Median	1.131,50 €	1.860,50 €	2.727,00 €	2.924,00 €	2.394,00 €
			Anzahl	56	724	1029	322	2131
Wirtschaftsklasse 98	Öffentlicher Sektor	Mittl. mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 98	Median	535,00 €	1.105,00 €	2.251,50 €	2.840,00 €	2.011,00 €
			Anzahl	9	137	172	57	375
	Non-profit-Sektor	Mittl. mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 98	Median	558,00 €	1.716,50 €	2.052,00 €	2.914,50 €	1.935,00 €
			Anzahl	2	24	49	14	89
	Privatsektor	Mittl. mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 98	Median	1.170,50 €	2.033,00 €	2.854,00 €	3.010,00 €	2.478,00 €
			Anzahl	56	849	1017	307	2229
Wirtschaftsklasse 99	Öffentlicher Sektor	Mittl. mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 99	Median	595,00 €	1.327,00 €	2.308,00 €	3.014,00 €	2.059,00 €
			Anzahl	8	136	173	57	374
	Non-profit-Sektor	Mittl. mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 99	Median	.	1.682,50 €	2.224,00 €	2.888,50 €	1.965,00 €
			Anzahl	0	28	51	12	91
	Privatsektor	Mittl. mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 99	Median	1.071,00 €	2.301,50 €	2.991,00 €	3.053,00 €	2.649,00 €
			Anzahl	67	852	1014	288	2221
Wirtschaftsklasse 00	Öffentlicher Sektor	Mittl. mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 00	Median	555,00 €	1.678,00 €	2.438,00 €	2.797,00 €	2.149,00 €
			Anzahl	13	125	181	53	372
	Non-profit-Sektor	Mittl. mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 00	Median	630,00 €	1.958,50 €	2.203,00 €	2.451,50 €	1.988,00 €
			Anzahl	1	30	43	12	86
	Privatsektor	Mittl. mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 00	Median	1.150,50 €	2.474,00 €	3.077,00 €	3.088,00 €	2.808,00 €
			Anzahl	52	885	981	260	2178
Wirtschaftsklasse 01	Öffentlicher Sektor	Mittl. mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 01	Median	487,50 €	2.010,00 €	2.689,00 €	3.019,00 €	2.358,00 €
			Anzahl	16	121	174	45	356
	Non-profit-Sektor	Mittl. mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 01	Median	506,00 €	1.992,50 €	2.369,00 €	2.133,00 €	2.072,00 €
			Anzahl	2	34	40	15	91
	Privatsektor	Mittl. mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 01	Median	1.241,00 €	2.675,00 €	3.170,00 €	3.182,00 €	2.963,00 €
			Anzahl	52	898	974	243	2167
Wirtschaftsklasse 02	Öffentlicher Sektor	Mittl. mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 02	Median	947,00 €	2.338,00 €	2.719,00 €	3.171,00 €	2.524,00 €
			Anzahl	11	125	177	47	360
	Non-profit-Sektor	Mittl. mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 02	Median	547,50 €	2.223,50 €	2.542,00 €	1.470,50 €	2.273,00 €
			Anzahl	2	36	38	14	90
	Privatsektor	Mittl. mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 02	Median	1.734,00 €	2.869,50 €	3.225,00 €	3.225,00 €	3.112,50 €
			Anzahl	51	862	927	214	2054
Wirtschaftsklasse 03	Öffentlicher Sektor	Mittl. mtl.	Median	1.073,50 €	2.356,00 €	2.852,00 €	3.274,50 €	2.664,00 €

		Arbeitseinkommen (o. SZ) 03	Anzahl	12	131	180	46	369
	Non-profit-Sektor	Mittl. mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 03	Median	1.081,00 €	2.384,00 €	2.690,00 €	1.206,00 €	2.384,00 €
			Anzahl	1	39	36	15	91
	Privatsektor	Mittl. mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 03	Median	2.094,50 €	3.024,00 €	3.314,00 €	3.313,00 €	3.228,50 €
			Anzahl	60	844	877	201	1982
Wirtschaftsklasse 04	Öffentlicher Sektor	Mittl. mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 04	Median	2.133,00 €	2.361,50 €	2.976,50 €	3.371,00 €	2.680,50 €
			Anzahl	15	174	190	43	422
	Non-profit-Sektor	Mittl. mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 04	Median	1.753,00 €	2.502,00 €	2.694,00 €	1.822,50 €	2.461,50 €
			Anzahl	3	35	40	12	90
	Privatsektor	Mittl. mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 04	Median	2.455,50 €	3.139,00 €	3.393,00 €	3.367,00 €	3.340,50 €
			Anzahl	64	797	830	193	1884
Wirtschaftsklasse 97-05	Öffentlicher Sektor	Mittl. mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 97-05	Median	1.678,00 €	2.072,00 €	2.340,00 €	2.858,00 €	2.207,00 €
			Anzahl	15	180	275	74	544
	Non-profit-Sektor	Mittl. Mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 97-05	Median	934,00 €	1.996,00 €	2.211,50 €	1.538,00 €	2.026,00 €
			Anzahl	1	38	54	20	113
	Privatsektor	Mittl. Mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 97-05	Median	1.737,00 €	2.481,00 €	2.885,00 €	2.906,50 €	2.670,50 €
			Anzahl	76	1027	1185	362	2650

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

**Tabelle 46: Entwicklung des durchschnittlichen mtl. Arbeitseinkommens ohne SZ 1997–2004 nach Geschlecht und Sektoren, Medianwerte; Geschlecht weiblich**

				Alter im Jahr 2000				
				bis 24 J.	25–34 J.	35–49 J.	ab 50 J.	Gesamt
Wirtschaftsklasse 97	Öffentlicher Sektor	Mittl. Mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 97	Median	646,00 €	789,00 €	1.529,00 €	1.758,00 €	1.167,00 €
			Anzahl	11	225	189	23	448
	Non-profit-Sektor	Mittl. Mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 97	Median	1.369,50 €	975,00 €	1.267,00 €	1.176,00 €	1.174,00 €
			Anzahl	2	42	45	5	94
	Privatsektor	Mittl. Mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 97	Median	837,50 €	1.312,00 €	1.846,00 €	2.113,00 €	1.490,00 €
			Anzahl	86	875	681	89	1731
Wirtschaftsklasse 98	Öffentlicher Sektor	Mittl. Mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 98	Median	905,50 €	872,00 €	1.667,00 €	1.716,00 €	1.171,50 €
			Anzahl	12	241	192	21	466
	Non-profit-Sektor	Mittl. Mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 98	Median	490,00 €	717,00 €	1.170,00 €	1.219,00 €	950,00 €
			Anzahl	4	76	59	5	144
	Privatsektor	Mittl. Mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 98	Median	792,00 €	1.358,00 €	1.845,50 €	1.903,00 €	1.516,50 €
			Anzahl	109	996	714	89	1908
Wirtschaftsklasse 99	Öffentlicher Sektor	Mittl. Mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 99	Median	327,00 €	1.100,50 €	1.784,00 €	1.708,00 €	1.299,00 €
			Anzahl	18	234	195	22	469
	Non-profit-Sektor	Mittl. Mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 99	Median	652,50 €	873,00 €	1.294,00 €	1.108,00 €	1.027,00 €
			Anzahl	6	72	55	6	139
	Privatsektor	Mittl. Mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 99	Median	625,00 €	1.561,50 €	1.924,00 €	1.720,00 €	1.613,00 €
			Anzahl	103	1042	725	87	1957
Wirtschaftsklasse 00	Öffentlicher Sektor	Mittl. Mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 00	Median	290,00 €	1.418,00 €	1.751,00 €	2.119,00 €	1.518,00 €
			Anzahl	19	229	201	18	467
	Non-profit-Sektor	Mittl. Mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 00	Median	290,00 €	1.128,00 €	1.223,00 €	1.120,50 €	1.119,50 €
			Anzahl	5	73	56	6	140
	Privatsektor	Mittl. Mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 00	Median	635,00 €	1.695,50 €	1.971,00 €	1.787,00 €	1.732,50 €
			Anzahl	119	1090	722	81	2012
Wirtschaftsklasse 01	Öffentlicher Sektor	Mittl. Mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 01	Median	486,00 €	1.604,50 €	1.820,00 €	2.075,00 €	1.633,00 €
			Anzahl	30	218	191	20	459
	Non-profit-Sektor	Mittl. Mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 01	Median	612,50 €	1.430,00 €	1.399,00 €	1.449,50 €	1.353,50 €
			Anzahl	8	63	51	4	126
	Privatsektor	Mittl. Mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 01	Median	694,00 €	1.817,00 €	2.081,00 €	2.160,00 €	1.856,50 €
			Anzahl	105	1121	701	79	2006
Wirtschaftsklasse 02	Öffentlicher Sektor	Mittl. Mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 02	Median	691,50 €	1.719,50 €	1.813,00 €	2.253,00 €	1.682,00 €
			Anzahl	36	214	197	20	467
	Non-profit-Sektor	Mittl. Mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 02	Median	868,00 €	1.611,00 €	1.292,00 €	1.416,00 €	1.470,00 €
			Anzahl	9	75	49	4	137
	Privatsektor	Mittl. Mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 02	Median	1.141,00 €	1.994,50 €	2.116,00 €	1.847,00 €	1.977,50 €
			Anzahl	99	1080	688	75	1942
Wirtschaftsklasse 03	Öffentlicher Sektor	Mittl. Mtl.	Median	969,00 €	1.891,00 €	2.014,00 €	2.338,50 €	1.837,00 €

		Arbeitseinkommen (o. SZ) 03	Anzahl	34	220	197	20	471
	Non-profit-Sektor	Mittl. Mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 03	Median	830,00 €	1.382,00 €	1.470,00 €	1.434,50 €	1.374,00 €
			Anzahl	9	73	53	6	141
	Privatsektor	Mittl. Mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 03	Median	1.523,00 €	2.111,50 €	2.254,50 €	2.147,00 €	2.123,00 €
			Anzahl	103	1030	668	64	1865
Wirtschaftsklasse 04	Öffentlicher Sektor	Mittl. Mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 04	Median	1.497,00 €	1.831,50 €	1.954,00 €	2.468,00 €	1.833,00 €
			Anzahl	35	282	227	21	565
	Non-profit-Sektor	Mittl. Mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 04	Median	1.016,00 €	1.517,00 €	1.676,00 €	1.322,00 €	1.505,50 €
			Anzahl	6	65	41	6	118
	Privatsektor	Mittl. Mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 04	Median	1.637,50 €	2.196,00 €	2.323,00 €	2.238,00 €	2.181,50 €
			Anzahl	116	938	633	51	1738
Wirtschaftsklasse 97-05	Öffentlicher Sektor	Mittl. Mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 97-05	Median	928,00 €	1.610,00 €	1.741,00 €	2.160,00 €	1.605,00 €
			Anzahl	46	317	276	25	664
	Non-profit-Sektor	Mittl. Mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 97-05	Median	815,50 €	1.202,00 €	1.218,00 €	1.262,00 €	1.203,00 €
			Anzahl	10	95	68	8	181
	Privatsektor	Mittl. Mtl. Arbeitseinkommen (o. SZ) 97-05	Median	1.161,00 €	1.670,50 €	1.849,00 €	1.904,00 €	1.697,00 €
			Anzahl	143	1358	949	117	2567

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

**Tabelle 47: Typisierung der Personen 1997–2005 nach Geschlecht und Alter; Geschlecht männlich**

	Alter im Jahr 2000									
	bis 24 J.		25–34 J.		35–49 J.		ab 50 J.		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Personen mit durchgehendem Erwerb und Einkommenszuwachs	4	4,3%	414	32,9%	546	31,6%	63	12,1%	1027	28,5%
Personen mit durchgehendem Erwerb ohne Einkommenszuwachs	0	,0%	121	9,6%	625	36,2%	144	27,7%	890	24,7%
Personen mit Karenz(-en) mit Nebenerwerb	0	,0%	9	,7%	11	,6%	0	,0%	20	,6%
Personen mit Karenz(-en) nach dem Drei-Phasen-Modell	0	,0%	20	1,6%	33	1,9%	1	,2%	54	1,5%
Personen mit häufigen Arbeitsplatzwechseln, aber Einkommenszuwachs	49	52,7%	384	30,5%	155	9,0%	27	5,2%	615	17,1%
Personen mit längerer Arbeitslosigkeit	1	1,1%	36	2,9%	129	7,5%	106	20,4%	272	7,6%
Personen mit längeren arbeitsmarktfernen Zeiten	26	28,0%	100	7,9%	112	6,5%	107	20,6%	345	9,6%
Personen mit sonstigen Charakteristika	13	14,0%	175	13,9%	117	6,8%	72	13,8%	377	10,5%
<b>Gesamt</b>	<b>93</b>	<b>100,0%</b>	<b>1259</b>	<b>100,0%</b>	<b>1728</b>	<b>100,0%</b>	<b>520</b>	<b>100,0%</b>	<b>3600</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

**Tabelle 48: Typisierung der Personen 1997–2005 nach Geschlecht und Alter;  
Geschlecht weiblich**

	Alter im Jahr 2000									
	bis 24 J.		25–34 J.		35–49 J.		ab 50 J.		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Personen mit durchgehendem Erwerb und Einkommenszuwachs	11	5,4%	317	17,7%	351	24,6%	31	17,9%	710	19,7%
Personen mit durchgehendem Erwerb ohne Einkommenszuwachs	0	,0%	65	3,6%	252	17,7%	33	19,1%	350	9,7%
Personen mit Karenz(-en) mit Nebenerwerb	4	2,0%	143	8,0%	71	5,0%	1	,6%	219	6,1%
Personen mit Karenz(-en) nach dem Drei-Phasen-Modell	12	5,9%	602	33,6%	318	22,3%	3	1,7%	935	26,0%
Personen mit häufigen Arbeitsplatzwechseln, aber Einkommenszuwachs	76	37,6%	355	19,8%	154	10,8%	9	5,2%	594	16,5%
Personen mit längerer Arbeitslosigkeit	7	3,5%	65	3,6%	104	7,3%	32	18,5%	208	5,8%
Personen mit längeren arbeitsmarktfernen Zeiten	65	32,2%	113	6,3%	77	5,4%	37	21,4%	292	8,1%
Personen mit sonstigen Charakteristika	27	13,4%	134	7,5%	99	6,9%	27	15,6%	287	8,0%
<b>Gesamt</b>	<b>202</b>	<b>100,0%</b>	<b>1794</b>	<b>100,0%</b>	<b>1426</b>	<b>100,0%</b>	<b>173</b>	<b>100,0%</b>	<b>3595</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

**Tabelle 49: Anzahl Arbeitsplätze nach Typisierung der Personen 1997–2005 und Geschlecht, Anzahl; Geschlecht männlich**

		Anzahl ArbeitgeberInnen 97–05				
		0	1	2 bis 3	Mehr als 3	Gesamt
			Anzahl			
Personen mit durchgehendem Erwerb und Einkommenszuwachs	Anzahl	63	206	423	335	1027
	Anteil	6,1%	20,1%	41,2%	32,6%	100,0%
Personen mit durchgehendem Erwerb ohne Einkommenszuwachs	Anzahl	41	253	410	186	890
	Anteil	4,6%	28,4%	46,1%	20,9%	100,0%
Personen mit Karenz(-en) mit Nebenerwerb	Anzahl	0	4	6	10	20
	Anteil	,0%	20,0%	30,0%	50,0%	100,0%
Personen mit Karenz(-en) nach dem Drei-Phasen-Modell	Anzahl	2	8	24	20	54
	Anteil	3,7%	14,8%	44,4%	37,0%	100,0%
Personen mit häufigen Arbeitsplatzwechseln, aber Einkommenszuwachs	Anzahl	0	24	222	369	615
	Anteil	,0%	3,9%	36,1%	60,0%	100,0%
Personen mit längerer Arbeitslosigkeit	Anzahl	5	83	96	88	272
	Anteil	1,8%	30,5%	35,3%	32,4%	100,0%
Personen mit längeren arbeitsmarktfernen Zeiten	Anzahl	46	142	90	67	345
	Anteil	13,3%	41,2%	26,1%	19,4%	100,0%
Personen mit sonstigen Charakteristika	Anzahl	24	87	118	148	377
	Anteil	6,4%	23,1%	31,3%	39,3%	100,0%
<b>Gesamt</b>	<b>Anzahl</b>	<b>181</b>	<b>807</b>	<b>1389</b>	<b>1223</b>	<b>3600</b>
	<b>Anteil</b>	<b>5,0%</b>	<b>22,4%</b>	<b>38,6%</b>	<b>34,0%</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

**Tabelle 50: Anzahl Arbeitsplätze nach Typisierung der Personen 1997–2005 und Geschlecht, Anzahl; Geschlecht weiblich**

		Anzahl ArbeitgeberInnen 97–05				
		0	1	2 bis 3	Mehr als 3	Gesamt
Personen mit durchgehendem Erwerb und Einkommenszuwachs	Anzahl	20	131	261	298	710
	Anteil	2,8%	18,5%	36,8%	42,0%	100,0%
Personen mit durchgehendem Erwerb ohne Einkommenszuwachs	Anzahl	20	103	153	74	350
	Anteil	5,7%	29,4%	43,7%	21,1%	100,0%
Personen mit Karenz(-en) mit Nebenerwerb	Anzahl	0	28	96	95	219
	Anteil	,0%	12,8%	43,8%	43,4%	100,0%
Personen mit Karenz(-en) nach dem Drei-Phasen-Modell	Anzahl	12	167	379	377	935
	Anteil	1,3%	17,9%	40,5%	40,3%	100,0%
Personen mit häufigen Arbeitsplatzwechseln, aber Einkommenszuwachs	Anzahl	0	23	185	386	594
	Anteil	,0%	3,9%	31,1%	65,0%	100,0%
Personen mit längerer Arbeitslosigkeit	Anzahl	7	51	69	81	208
	Anteil	3,4%	24,5%	33,2%	38,9%	100,0%
Personen mit längeren arbeitsmarktfernen Zeiten	Anzahl	22	96	71	103	292
	Anteil	7,5%	32,9%	24,3%	35,3%	100,0%
Personen mit sonstigen Charakteristika	Anzahl	10	74	55	148	287
	Anteil	3,5%	25,8%	19,2%	51,6%	100,0%
Gesamt	Anzahl	91	673	1269	1562	3595
	Anteil	2,5%	18,7%	35,3%	43,4%	100,0%

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

**Tabelle 51: Erwerbssituation nach Typisierung der Personen 1997–2005 und Geschlecht; Personen mit durchgehendem Erwerb und Einkommenszuwachs**

		Geschlecht			
		Männlich		Weiblich	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
BESCH.-ZA 97–05	0%	0	,0%	0	,0%
	1%–10%	0	,0%	0	,0%
	11–50%	0	,0%	0	,0%
	51–90%	0	,0%	0	,0%
	91–100%	1027	100,0%	710	100,0%
	Gesamt	1027	100,0%	710	100,0%
STAND.-BESCH.-ZA 97–05	0%	73	7,1%	35	4,9%
	1%–10%	21	2,0%	7	1,0%
	11–50%	79	7,7%	52	7,3%
	51–90%	148	14,4%	142	20,0%
	91–100%	706	68,7%	474	66,8%
	Gesamt	1027	100,0%	710	100,0%
SELBSTST.-BESCH.-ZA 97–05	0%	753	73,3%	559	78,7%
	1%–10%	42	4,1%	31	4,4%
	11–50%	86	8,4%	60	8,5%
	51–90%	66	6,4%	35	4,9%
	91–100%	80	7,8%	25	3,5%
	Gesamt	1027	100,0%	710	100,0%
FR.-DIENSTV.-ZA 97–05	0%	950	92,5%	610	85,9%
	1%–10%	44	4,3%	58	8,2%
	11–50%	29	2,8%	34	4,8%
	51–90%	4	,4%	4	,6%
	91–100%	0	,0%	4	,6%
	Gesamt	1027	100,0%	710	100,0%
GERINGF.-BESCH.-ZA 97–05	0%	917	89,3%	582	82,0%
	1%–10%	66	6,4%	72	10,1%
	11–50%	36	3,5%	42	5,9%
	51–90%	5	,5%	7	1,0%
	91–100%	3	,3%	7	1,0%
	Gesamt	1027	100,0%	710	100,0%

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

**Tabelle 52: Erwerbssituation nach Typisierung der Personen 1997–2005 und Geschlecht; Personen mit durchgehendem Erwerb ohne Einkommenszuwachs**

		Geschlecht			
		Männlich		Weiblich	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>BESCH.-ZA 97-05</b>	<b>0%</b>	0	,0%	0	,0%
	<b>1%-10%</b>	0	,0%	0	,0%
	<b>11-50%</b>	0	,0%	0	,0%
	<b>51-90%</b>	0	,0%	0	,0%
	<b>91-100%</b>	890	100,0%	350	100,0%
	<b>Gesamt</b>	890	100,0%	350	100,0%
<b>STAND.-BESCH.-ZA 97-05</b>	<b>0%</b>	48	5,4%	23	6,6%
	<b>1%-10%</b>	18	2,0%	11	3,1%
	<b>11-50%</b>	70	7,9%	46	13,1%
	<b>51-90%</b>	110	12,4%	35	10,0%
	<b>91-100%</b>	644	72,4%	235	67,1%
	<b>Gesamt</b>	890	100,0%	350	100,0%
<b>SELBSTST.-BESCH.-ZA 97-05</b>	<b>0%</b>	655	73,6%	247	70,6%
	<b>1%-10%</b>	31	3,5%	4	1,1%
	<b>11-50%</b>	87	9,8%	30	8,6%
	<b>51-90%</b>	63	7,1%	44	12,6%
	<b>91-100%</b>	54	6,1%	25	7,1%
	<b>Gesamt</b>	890	100,0%	350	100,0%
<b>FR.-DIENSTV.-ZA 97-05</b>	<b>0%</b>	840	94,4%	330	94,3%
	<b>1%-10%</b>	31	3,5%	11	3,1%
	<b>11-50%</b>	13	1,5%	9	2,6%
	<b>51-90%</b>	4	,4%	0	,0%
	<b>91-100%</b>	2	,2%	0	,0%
	<b>Gesamt</b>	890	100,0%	350	100,0%
<b>GERINGF.-BESCH-ZA 97-05</b>	<b>0%</b>	848	95,3%	311	88,9%
	<b>1%-10%</b>	26	2,9%	22	6,3%
	<b>11-50%</b>	13	1,5%	14	4,0%
	<b>51-90%</b>	2	,2%	2	,6%
	<b>91-100%</b>	1	,1%	1	,3%
	<b>Gesamt</b>	890	100,0%	350	100,0%

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

**Tabelle 53: Erwerbssituation nach Typisierung der Personen 1997–2005 und Geschlecht; Personen mit Karenz(-en) mit Nebenerwerb**

		Geschlecht			
		Männlich		Weiblich	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>BESCH.-ZA 97-05</b>	<b>0%</b>	0	,0%	0	,0%
	<b>1%-10%</b>	0	,0%	1	,5%
	<b>11-50%</b>	1	5,0%	67	30,6%
	<b>51-90%</b>	19	95,0%	151	68,9%
	<b>91-100%</b>	0	,0%	0	,0%
	<b>Gesamt</b>	20	100,0%	219	100,0%
<b>STAND.-BESCH.-ZA 97-05</b>	<b>0%</b>	0	,0%	0	,0%
	<b>1%-10%</b>	0	,0%	5	2,3%
	<b>11-50%</b>	4	20,0%	85	38,8%
	<b>51-90%</b>	16	80,0%	129	58,9%
	<b>91-100%</b>	0	,0%	0	,0%
	<b>Gesamt</b>	20	100,0%	219	100,0%
<b>SELBSTST.-BESCH.-ZA 97-05</b>	<b>0%</b>	17	85,0%	192	87,7%
	<b>1%-10%</b>	1	5,0%	12	5,5%
	<b>11-50%</b>	2	10,0%	15	6,8%
	<b>51-90%</b>	0	,0%	0	,0%
	<b>91-100%</b>	0	,0%	0	,0%
	<b>Gesamt</b>	20	100,0%	219	100,0%
<b>FR.-DIENSTV.-ZA 97-05</b>	<b>0%</b>	17	85,0%	184	84,0%
	<b>1%-10%</b>	3	15,0%	26	11,9%
	<b>11-50%</b>	0	,0%	8	3,7%
	<b>51-90%</b>	0	,0%	1	,5%
	<b>91-100%</b>	0	,0%	0	,0%
	<b>Gesamt</b>	20	100,0%	219	100,0%
<b>GERINGF.-BESCH.-ZA 97-05</b>	<b>0%</b>	14	70,0%	173	79,0%
	<b>1%-10%</b>	4	20,0%	35	16,0%
	<b>11-50%</b>	1	5,0%	11	5,0%
	<b>51-90%</b>	1	5,0%	0	,0%
	<b>91-100%</b>	0	,0%	0	,0%
	<b>Gesamt</b>	20	100,0%	219	100,0%

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

**Tabelle 54: Erwerbssituation nach Typisierung der Personen 1997–2005 und Geschlecht; Personen mit Karenz(-en) nach dem Drei-Phasen-Modell**

		Geschlecht			
		Männlich		Weiblich	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>BESCH.-ZA 97-05</b>	<b>0%</b>	0	,0%	0	,0%
	<b>1%-10%</b>	0	,0%	43	4,6%
	<b>11-50%</b>	10	18,5%	341	36,5%
	<b>51-90%</b>	44	81,5%	551	58,9%
	<b>91-100%</b>	0	,0%	0	,0%
	<b>Gesamt</b>	54	100,0%	935	100,0%
<b>STAND.-BESCH.-ZA 97-05</b>	<b>0%</b>	2	3,7%	38	4,1%
	<b>1%-10%</b>	2	3,7%	95	10,2%
	<b>11-50%</b>	28	51,9%	422	45,1%
	<b>51-90%</b>	22	40,7%	380	40,6%
	<b>91-100%</b>	0	,0%	0	,0%
	<b>Gesamt</b>	54	100,0%	935	100,0%
<b>SELBSTST.-BESCH.-ZA 97-05</b>	<b>0%</b>	28	51,9%	733	78,4%
	<b>1%-10%</b>	6	11,1%	60	6,4%
	<b>11-50%</b>	11	20,4%	108	11,6%
	<b>51-90%</b>	9	16,7%	34	3,6%
	<b>91-100%</b>	0	,0%	0	,0%
	<b>Gesamt</b>	54	100,0%	935	100,0%
<b>FR.-DIENSTV.-ZA 97-05</b>	<b>0%</b>	46	85,2%	745	79,7%
	<b>1%-10%</b>	5	9,3%	111	11,9%
	<b>11-50%</b>	3	5,6%	75	8,0%
	<b>51-90%</b>	0	,0%	4	,4%
	<b>91-100%</b>	0	,0%	0	,0%
	<b>Gesamt</b>	54	100,0%	935	100,0%
<b>GERINGF.-BESCH.-ZA 97-05</b>	<b>0%</b>	32	59,3%	685	73,3%
	<b>1%-10%</b>	17	31,5%	159	17,0%
	<b>11-50%</b>	5	9,3%	87	9,3%
	<b>51-90%</b>	0	,0%	4	,4%
	<b>91-100%</b>	0	,0%	0	,0%
	<b>Gesamt</b>	54	100,0%	935	100,0%

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

**Tabelle 55: Erwerbssituation nach Typisierung der befragten Personen 1997–2005 und Geschlecht; Personen mit häufigen Arbeitsplatzwechseln, aber Einkommenszuwachs**

		Geschlecht			
		Männlich		Weiblich	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>BESCH.-ZA 97-05</b>	<b>0%</b>	0	,0%	0	,0%
	<b>1%-10%</b>	4	,7%	2	,3%
	<b>11-50%</b>	140	22,8%	153	25,8%
	<b>51-90%</b>	471	76,6%	439	73,9%
	<b>91-100%</b>	0	,0%	0	,0%
	<b>Gesamt</b>	615	100,0%	594	100,0%
<b>STAND.-BESCH.-ZA 97-05</b>	<b>0%</b>	6	1,0%	5	,8%
	<b>1%-10%</b>	17	2,8%	23	3,9%
	<b>11-50%</b>	231	37,6%	256	43,1%
	<b>51-90%</b>	361	58,7%	310	52,2%
	<b>91-100%</b>	0	,0%	0	,0%
	<b>Gesamt</b>	615	100,0%	594	100,0%
<b>SELBSTST.-BESCH.-ZA 97-05</b>	<b>0%</b>	478	77,7%	468	78,8%
	<b>1%-10%</b>	48	7,8%	47	7,9%
	<b>11-50%</b>	75	12,2%	69	11,6%
	<b>51-90%</b>	14	2,3%	10	1,7%
	<b>91-100%</b>	0	,0%	0	,0%
	<b>Gesamt</b>	615	100,0%	594	100,0%
<b>FR.-DIENSTV.-ZA 97-05</b>	<b>0%</b>	433	70,4%	377	63,5%
	<b>1%-10%</b>	130	21,1%	134	22,6%
	<b>11-50%</b>	44	7,2%	75	12,6%
	<b>51-90%</b>	8	1,3%	8	1,3%
	<b>91-100%</b>	0	,0%	0	,0%
	<b>Gesamt</b>	615	100,0%	594	100,0%
<b>GERINGF.-BESCH.-ZA 97-05</b>	<b>0%</b>	401	65,2%	331	55,7%
	<b>1%-10%</b>	150	24,4%	159	26,8%
	<b>11-50%</b>	64	10,4%	104	17,5%
	<b>51-90%</b>	0	,0%	0	,0%
	<b>91-100%</b>	0	,0%	0	,0%
	<b>Gesamt</b>	615	100,0%	594	100,0%

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

**Tabelle 56: Erwerbssituation nach Typisierung der Personen 1997–2005 und Geschlecht; Personen mit längerer Arbeitslosigkeit**

		Geschlecht			
		Männlich		Weiblich	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>BESCH.-ZA 97-05</b>	<b>0%</b>	0	,0%	0	,0%
	<b>1%-10%</b>	24	8,8%	16	7,7%
	<b>11-50%</b>	94	34,6%	55	26,4%
	<b>51-90%</b>	154	56,6%	137	65,9%
	<b>91-100%</b>	0	,0%	0	,0%
	<b>Gesamt</b>	272	100,0%	208	100,0%
<b>STAND.-BESCH.-ZA 97-05</b>	<b>0%</b>	15	5,5%	15	7,2%
	<b>1%-10%</b>	31	11,4%	22	10,6%
	<b>11-50%</b>	118	43,4%	97	46,6%
	<b>51-90%</b>	108	39,7%	74	35,6%
	<b>91-100%</b>	0	,0%	0	,0%
	<b>Gesamt</b>	272	100,0%	208	100,0%
<b>SELBSTST.-BESCH.-ZA 97-05</b>	<b>0%</b>	204	75,0%	149	71,6%
	<b>1%-10%</b>	21	7,7%	17	8,2%
	<b>11-50%</b>	32	11,8%	31	14,9%
	<b>51-90%</b>	15	5,5%	11	5,3%
	<b>91-100%</b>	0	,0%	0	,0%
	<b>Gesamt</b>	272	100,0%	208	100,0%
<b>FR.DIENSTV.-ZA 97-05</b>	<b>0%</b>	234	86,0%	147	70,7%
	<b>1%-10%</b>	30	11,0%	38	18,3%
	<b>11-50%</b>	7	2,6%	21	10,1%
	<b>51-90%</b>	1	,4%	2	1,0%
	<b>91-100%</b>	0	,0%	0	,0%
	<b>Gesamt</b>	272	100,0%	208	100,0%
<b>GERINGF.-BESCH.-ZA 97-05</b>	<b>0%</b>	207	76,1%	135	64,9%
	<b>1%-10%</b>	40	14,7%	46	22,1%
	<b>11-50%</b>	25	9,2%	23	11,1%
	<b>51-90%</b>	0	,0%	4	1,9%
	<b>91-100%</b>	0	,0%	0	,0%
	<b>Gesamt</b>	272	100,0%	208	100,0%

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

**Tabelle 57: Erwerbssituation nach Typisierung der Personen 1997–2005 und Geschlecht; Personen mit längeren arbeitsmarktfernen Zeiten**

		Geschlecht			
		Männlich		Weiblich	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>BESCH.-ZA 97–05</b>	<b>0%</b>	0	,0%	0	,0%
	<b>1%–10%</b>	47	13,6%	45	15,4%
	<b>11–50%</b>	241	69,9%	209	71,6%
	<b>51–90%</b>	57	16,5%	38	13,0%
	<b>91–100%</b>	0	,0%	0	,0%
	<b>Gesamt</b>	345	100,0%	292	100,0%
<b>STAND.-BESCH.-ZA 97–05</b>	<b>0%</b>	64	18,6%	48	16,4%
	<b>1%–10%</b>	67	19,4%	74	25,3%
	<b>11–50%</b>	192	55,7%	158	54,1%
	<b>51–90%</b>	22	6,4%	12	4,1%
	<b>91–100%</b>	0	,0%	0	,0%
	<b>Gesamt</b>	345	100,0%	292	100,0%
<b>SELBSTST.-BESCH.-ZA 97–05</b>	<b>0%</b>	241	69,9%	221	75,7%
	<b>1%–10%</b>	23	6,7%	19	6,5%
	<b>11–50%</b>	72	20,9%	48	16,4%
	<b>51–90%</b>	9	2,6%	4	1,4%
	<b>91–100%</b>	0	,0%	0	,0%
	<b>Gesamt</b>	345	100,0%	292	100,0%
<b>FR.-DIENSTV.-ZA 97–05</b>	<b>0%</b>	307	89,0%	206	70,5%
	<b>1%–10%</b>	28	8,1%	55	18,8%
	<b>11–50%</b>	10	2,9%	31	10,6%
	<b>51–90%</b>	0	,0%	0	,0%
	<b>91–100%</b>	0	,0%	0	,0%
	<b>Gesamt</b>	345	100,0%	292	100,0%
<b>GERINGF.-BESCH.-ZA 97–05</b>	<b>0%</b>	269	78,0%	179	61,3%
	<b>1%–10%</b>	40	11,6%	73	25,0%
	<b>11–50%</b>	36	10,4%	40	13,7%
	<b>51–90%</b>	0	,0%	0	,0%
	<b>91–100%</b>	0	,0%	0	,0%
	<b>Gesamt</b>	345	100,0%	292	100,0%

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

**Tabelle 58: Erwerbssituation nach Typisierung der Personen 1997–2005 und Geschlecht, Personen mit sonstigen Charakteristika**

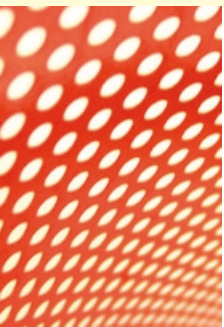
		Geschlecht			
		Männlich		Weiblich	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>BESCH.-ZA 97–05</b>	<b>0%</b>	0	,0%	0	,0%
	<b>1%–10%</b>	0	,0%	0	,0%
	<b>11–50%</b>	7	1,9%	0	,0%
	<b>51–90%</b>	370	98,1%	287	100,0%
	<b>91–100%</b>	0	,0%	0	,0%
	<b>Gesamt</b>	377	100,0%	287	100,0%
<b>STAND.-BESCH.-ZA 97–05</b>	<b>0%</b>	32	8,5%	23	8,0%
	<b>1%–10%</b>	17	4,5%	19	6,6%
	<b>11–50%</b>	101	26,8%	87	30,3%
	<b>51–90%</b>	227	60,2%	158	55,1%
	<b>91–100%</b>	0	,0%	0	,0%
	<b>Gesamt</b>	377	100,0%	287	100,0%
<b>SELBSTST.-BESCH.-ZA 97–05</b>	<b>0%</b>	232	61,5%	184	64,1%
	<b>1%–10%</b>	25	6,6%	12	4,2%
	<b>11–50%</b>	68	18,0%	59	20,6%
	<b>51–90%</b>	52	13,8%	32	11,1%
	<b>91–100%</b>	0	,0%	0	,0%
	<b>Gesamt</b>	377	100,0%	287	100,0%
<b>FR.-DIENSTV.-ZA 97–05</b>	<b>0%</b>	302	80,1%	171	59,6%
	<b>1%–10%</b>	40	10,6%	73	25,4%
	<b>11–50%</b>	31	8,2%	36	12,5%
	<b>51–90%</b>	4	1,1%	7	2,4%
	<b>91–100%</b>	0	,0%	0	,0%
	<b>Gesamt</b>	377	100,0%	287	100,0%
<b>GERINGF.-BESCH.-ZA 97–05</b>	<b>0%</b>	285	75,6%	165	57,5%
	<b>1%–10%</b>	41	10,9%	56	19,5%
	<b>11–50%</b>	45	11,9%	57	19,9%
	<b>51–90%</b>	6	1,6%	9	3,1%
	<b>91–100%</b>	0	,0%	0	,0%
	<b>Gesamt</b>	377	100,0%	287	100,0%

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006

**Tabelle 59: Erwerbssituation nach Typisierung der Personen 1997–2005 und Geschlecht, Gesamt**

		Geschlecht			
		Männlich		Weiblich	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>BESCH.-ZA 97-05</b>	<b>0%</b>	0	,0%	0	,0%
	<b>1%-10%</b>	75	2,1%	107	3,0%
	<b>11-50%</b>	493	13,7%	825	22,9%
	<b>51-90%</b>	1115	31,0%	1603	44,6%
	<b>91-100%</b>	1917	53,3%	1060	29,5%
	<b>Gesamt</b>	3600	100,0%	3595	100,0%
<b>STAND.-BESCH.-ZA 97-05</b>	<b>0%</b>	240	6,7%	187	5,2%
	<b>1%-10%</b>	173	4,8%	256	7,1%
	<b>11-50%</b>	823	22,9%	1203	33,5%
	<b>51-90%</b>	1014	28,2%	1240	34,5%
	<b>91-100%</b>	1350	37,5%	709	19,7%
	<b>Gesamt</b>	3600	100,0%	3595	100,0%
<b>SELBSTST.-BESCH.-ZA 97-05</b>	<b>0%</b>	2608	72,4%	2753	76,6%
	<b>1%-10%</b>	197	5,5%	202	5,6%
	<b>11-50%</b>	433	12,0%	420	11,7%
	<b>51-90%</b>	228	6,3%	170	4,7%
	<b>91-100%</b>	134	3,7%	50	1,4%
	<b>Gesamt</b>	3600	100,0%	3595	100,0%
<b>FR.-DIENSTV.-ZA 97-05</b>	<b>0%</b>	3129	86,9%	2770	77,1%
	<b>1%-10%</b>	311	8,6%	506	14,1%
	<b>11-50%</b>	137	3,8%	289	8,0%
	<b>51-90%</b>	21	,6%	26	,7%
	<b>91-100%</b>	2	,1%	4	,1%
	<b>Gesamt</b>	3600	100,0%	3595	100,0%
<b>GERINGF.-BESCH.-ZA 97-05</b>	<b>0%</b>	2973	82,6%	2561	71,2%
	<b>1%-10%</b>	384	10,7%	622	17,3%
	<b>11-50%</b>	225	6,3%	378	10,5%
	<b>51-90%</b>	14	,4%	26	,7%
	<b>91-100%</b>	4	,1%	8	,2%
	<b>Gesamt</b>	3600	100,0%	3595	100,0%

Quelle: L&R-Datafile ‚Diskonti‘, 2006



Wirtschaftsimpulse für Frauen in Forschung und Technologie

