

FRAUEN 50+

Bildungsaufstieg, Berufswege, Lebenssituation und Zukunftsperspektiven von Akademikerinnen 50+

Diese Studie hatte das Ziel, Themen und Anliegen zu bündeln, Vielfalt darzustellen und Muster herauszukristallisieren, die auf Berufswege, Lebenssituation und Zukunftsperspektiven österreichischer Akademikerinnen zwischen 50 und 70 Jahren zutreffen, welche aus nichtakademischen Familien stammen. In 10 Fokusgruppen mit 55 Frauen und in Interviews mit 14 Expertinnen wurden wichtige Themenfelder erhoben, die dann in ausführlichen Interviews mit 40 Frauen der Zielgruppe behandelt wurden.

Im Forschungsprozess selbst wurde ein wichtiges Anliegen für die Generation Frauen 50+ verdeutlicht: um aus den privaten und individuellen Vorstellungen und Begrenzungen herauszutreten brauchen diese Frauen ein Gegenüber und Vernetzung, um diese Lebensphase aber auch die Gesellschaft neu mit zu gestalten.

Die 40 Interviewpartnerinnen dieser Studie sind **Pionierinnen**. Sie haben einen innerfamiliären Bildungsaufstieg geschafft, wodurch sich in ihrem Leben, insbesondere im Vergleich zu ihren Müttern, viel umfangreichere Möglichkeiten ergeben haben. Sie gehören zu der Generation, in der sich Frauen in akademischen Berufen erst durchsetzen mussten und wesentlich zu einer Veränderung der Arbeitswelt für Frauen beigetragen haben.

Die einzelnen Bildungsaufstiege können durchaus als Erfolgsgeschichten bezeichnet werden und waren oft mit viel Mühe verbunden. Unterstützung durch ihre Familie oder andere Menschen in ihrem Lebensumfeld, veränderte und unterstützende Rahmenbedingungen durch die Bildungsreformen der 70er-Jahre sowie Persönlichkeitsmerkmale wie Zielstrebigkeit und Beharrlichkeit werden als entscheidende Faktoren für den Bildungserfolg genannt.

Lernen und Bildung sind positiv besetzt und werden als kontinuierlicher Teil des Lebens und Arbeitens gesehen. In der Reflexion der eigenen Bildungsgeschichte, deren Erfolg für die meisten Frauen aufgrund des familiären Hintergrunds nicht selbstverständlich war, werden oft Gefühle der Dankbarkeit ausgedrückt. Diese beziehen sich auf Personen - oft Eltern, insbesondere Mütter - aber auch auf die politischen Rahmenbedingungen, die die Bildungschancen erst eröffnet hatten. Einige Frauen erklären ihr jetziges Engagement für Bildung und im weiteren Sinne für „Gerechtigkeit“ aus ihrer eigenen Biographie und formulieren aktuelle (bildungs-)politische Forderungen und Anliegen.

Insgesamt haben die Interviews und Expertinnen-Gespräche deutlich gemacht, dass viele Frauen von den Bildungsreformen der 70er-Jahre stark profitiert haben. Diese eröffneten ihnen Bildungschancen und dadurch ganz neue berufliche Möglichkeiten, wodurch auch die Persönlichkeitsentwicklung in positiver Weise beeinflusst wurde. **Die gute Ausbildung von Frauen hat aber nicht in gleichem Ausmaß zu adäquaten Führungspositionen, zu einem höheren Einkommen, zur Verringerung der Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern sowie zu einer veränderten Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern geführt.** Ein gutes Lebens Einkommen und eine gute Pension werden derzeit nur bei durchgängiger Vollzeit-Erwerbsarbeit erzielt. Um in diesen Bereichen - Verringerung der Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern, erhöhte Beteiligung von Männern an der Care-Arbeit und Verstärkung der Gestaltungsmacht von Frauen auf allen gesellschaftlichen Ebenen - wirkungsvolle Veränderungen zu schaffen und das Potential von Frauen zur Entfaltung zu bringen, bedarf es noch zahlreicher politischer Maßnahmen.

Die Übergänge zwischen Schule und Studium sowie zwischen Studium und Berufseinstieg sind häufig von „Zufällen“ und Informationsmangel über berufliche Möglichkeiten geprägt. Betont wird die **Bedeutung von förderlichen Kontakten und Netzwerken**. Damit sich das Potential von Personen entfalten kann, die auf keine familiär vorgegebenen Berufswege und Netzwerke zählen können, benötigen sie in Übergangsphasen unterstützende Angebote. Ein weiterer Übergang, der noch vor den Interviewpartnerinnen liegt bzw. bei einigen bereits vollzogen wurde, ist der zwischen Berufstätigkeit und Pension. Dabei wiederholen sich im Zusammenhang mit der Pensionierung die Themen „Zufall“, „Informationsdefizite“ und „Wichtigkeit der Kontakte und Netzwerke“. Auch hier wären unterstützende Angebote sinnvoll.

Die eigene Berufstätigkeit ist bei allen Frauen emotional positiv besetzt. Neben der ökonomischen Unabhängigkeit wird besonders die Sinnhaftigkeit der Arbeitsinhalte betont, zudem die soziale Eingebundenheit, Gestaltungsmöglichkeiten und die Weiterentwicklung durch kontinuierliches Lernen. Sind die Frauen von der Sinnhaftigkeit ihrer Tätigkeiten überzeugt, sind sie auch bereit, finanziell Abstriche zu machen. Mit dem Blick auf die ökonomische Absicherung in der Pension wird diese Entscheidung aber auch als problematisch bezeichnet: einige Frauen äußern Empörung und Bitterkeit über die Perspektive möglicher Altersarmut nach einem arbeitsreichen, engagierten Leben.

Durch Kinder, Care-Arbeit, Erkrankungen von Angehörigen oder auch Mobilität verschieben sich Wertigkeiten. Trotzdem wollen die Interviewpartnerinnen ihr familiäres Engagement mit der Berufstätigkeit vereinbaren und kein Entweder-oder. Wichtig sind daher flexible Gestaltungsmöglichkeiten. Strukturelle Defizite in Bezug auf die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Eltern wurden bzw. werden durch individuelle Strategien und Kraftakte kompensiert. Ein starkes Anliegen ist eine gerechtere Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern. Auch die gesellschaftliche Bewertung von unbezahlter Arbeit muss sich verändern. Unbezahlte Care-Arbeit wird überproportional von Frauen, speziell Müttern, geleistet, die deshalb häufig nicht in Vollzeit berufstätig sind. In Verbindung mit anderen Ursachen des Gender Pay Gap und einem stark auf Erwerbsarbeit basierenden Pensionssystem führt dies zu niedrigeren Pensionsleistungen und einem großen Gender Pension Gap. Hier muss gegengesteuert werden, **um Altersarmut von Frauen zu verhindern.**

Der Wunsch nach flexibler Gestaltung der Lebensbereiche gilt auch für die Pensionsphase: viele der Pensionistinnen sind noch (berufs-)tätig, teils im gleichen Berufsbereich, teils in einem neuen. Ist die ökonomische Grundsicherung gegeben, werden in der Pension **die neuen Freiheiten** geschätzt: die Befreiung von institutionellen Zwängen und die Unabhängigkeit von einer engen Zeitstruktur. Geschätzt werden auch die Befreiung von Verantwortung und die Freiheit für sinnvoll empfundenes Engagement sowie für teils nötige, teils selbstbestimmte Care-Arbeit, wie etwa Betreuung der Eltern oder Kontakt zu Enkelkindern. Dazu kommt der Freiraum für Reisen oder zum Lernen. Vermehrt wird der Fokus auf die eigene Gesundheit gerichtet, sowohl aufgrund bereits vorhandener Gesundheitseinschränkungen/ Erkrankungen als auch zur Prävention. Die Planung und Organisation der Pensionsphase erfolgt auf individueller Ebene. Für viele Frauen stellt sich die Frage, wie sie weiter sozial eingebunden sein können und dabei ihre Kompetenzen befriedigend einbringen können.

Zivilgesellschaftliches Engagement wird von vielen Interviewpartnerinnen betrieben. Es zieht sich oft durch das ganze Leben der Frauen und wird selten erst in der Pensionsphase aufgenommen. Einige Frauen sehen dieses Engagement als integrierten Teil der eigenen Berufstätigkeit, besonders im NGO-Bereich. Diese Frauen haben sich für einen von ihnen als sinnvoll empfundenen Berufsbereich entschieden und dafür häufig eine geringere Entlohnung akzeptiert. Viele Interviewpartnerinnen engagieren sich auch für Anliegen, die mit der eigenen Biographie zu tun haben (etwa im Bildungsbereich), die sich im sozialen Nahebereich abspielen (Nachbarschaft, Grätzel, Familie) oder sich auf größere politische Zusammenhänge beziehen (Umwelt, Menschenrechte, Gerechtigkeit).

Anliegen, die die eigene Gegenwart oder auch Zukunft betreffen, sind jedoch oft noch nicht konkret. Diese Generation der Pionierinnen hat aber gute Voraussetzungen, um **neue Altersbilder von Frauen** mit Leben zu füllen! Dafür bringen sie ihre Kompetenzen mit ein, ihre Kreativität und die Erfahrung, Veränderungen selbst gestalten zu können. Hilfreich für die Entwicklung von Alternativen, Aktivitäten und Visionen ist ein kommunikativer Prozess. **„Räume“ und Organisationsformen, die einen offenen Austausch fördern und die Umsetzungen von Ideen und Zielen dieser Generation von Akademikerinnen unterstützen können auch dazu dienen, die Sichtbarkeit von Frauen 50+ zu erhöhen - in den Medien, in der Politik, im gesellschaftlichen Leben.** Denn derzeit sind ältere und alte Frauen medial unterrepräsentiert und, wenn überhaupt, häufig mit stereotypen Rollenbildern dargestellt.

Der Übergang vom Beruf zur Pension sollte auf verschiedenen Ebenen neu überlegt und gestaltet werden: individuell, im beruflichen Kontext (ArbeitgeberIn, Netzwerke) und auch auf der frauen- und gesellschaftspolitischen Ebene. Fast jede vierte Interviewpartnerin hätte derzeit Kapazitäten für ein Engagement, das ihnen wichtig und sinnvoll erscheint.

Engagierte Frauen mit (frauen-)politischem Wissen und Kompetenzen sollten weiterhin aktiv und sichtbar die Gesellschaft mitgestalten können.