

**Kerstin Witt-Löw, Marion Breiter, Claudia Kuschinski-Wallach (Institut Sofia)**

## **Präsentation der Studie „Frauen 50+“**

Herzlich Willkommen, wir freuen uns, dass so viele von den 120 Frauen, die an der Studie beteiligt waren, jetzt auch hier sind. Danke an alle Interviewpartnerinnen, an die Expertinnen, die Fokusgruppenteilnehmerinnen und auch unser Projektsteuergruppe, mit Lore Hostasch, Eva Wilhelm, Ingrid Moritz, Gerlinde Hauer von der AK Wien und Edeltraud Glettler vom Sozialministerium - sie haben diese Studie erst ermöglicht. Unsere Projektsteuersitzungen waren immer intensiv, wir haben ausführlich diskutiert und damit selbst erlebt, wie anregend dieses Thema Frauen 50+ ist.

Akademikerinnen 50+ - das sind wir, das sind auch die allermeisten Frauen hier in diesem Raum.

Wir sind viele, wir haben schon viel erlebt, einiges gestalten können und das wollen wir auch in Zukunft. Und damit verschieben wir auch gerade gängige Altersbilder, die Frauen 50+ neben familiären Rollen nur wenig positive Gestaltungskraft zuschreiben.

Das war auch der Ausgangspunkt der Studie: wir wollten die Erfahrungen, die Themen und aktuellen Anliegen der Zielgruppe sichtbar machen.

Unsere Präsentation wird drei Teile umfassen, erstens den Bildungsaufstieg, zweitens die Berufserfahrungen und drittens die aktuelle Situation.

### **Zum Bildungsaufstieg:**

Unsere Interviewpartnerinnen waren Pionierinnen, sie haben einen innerfamiliären Bildungsaufstieg geschafft, wodurch sich in ihrem Leben, insbesondere im Vergleich zu den Müttern, viel umfangreichere Möglichkeiten ergeben haben. Es sind Erfolgsgeschichten. Die höhere Bildung war für die meisten nicht selbstverständlich, speziell im ländlichen Umfeld.

Möglich war der Bildungsaufstieg durch ein Zusammenkommen verschiedenster Faktoren:

Viele Interviewpartnerinnen, nämlich 2/3, beschreiben die **Unterstützung durch die Familie**, insbesondere der Mütter.

*Zitat 1: „Meine Mutter war eine wahnsinnig ehrgeizige Person und sehr tüchtig, mit einem gesunden Hausverstand. Heute würde man sagen bildungsfern, aber sehr gescheit. Und sie wollte unbedingt, dass wir Kinder in die Schule gehen und es besser haben. Dafür haben sie wirklich gearbeitet wie die Blöden.“*

Bildung galt als Mittel zum sozialen Aufstieg (es soll dir einmal besser gehen), als stabiler Wert (was du gelernt hast, kann die keiner wegnehmen), aber auch als Privileg, das vom Lernerfolg abhing. Denn die grundsätzliche Unterstützung ist an Grenzen gestoßen, wenn es um das Lernen mit den Kindern, Nachhilfe und ähnliches ging.

Interviewpartnerinnen beschreiben aber auch Unterstützung durch Lehrerinnen und Lehrer, andere fürsorgliche Personen. Auch Bücher spielten eine wichtige Rolle. Sie halfen, neue Welten zu entdecken.

Der **zweite** wichtige Faktor, der von den interviewten Frauen genannt wird, sind die **Bildungsreformen der 1970er Jahre**.

*Zitat 2: „Ich bin dem Herrn Kreisky schon ewig dankbar. Den Bildungszugang zu öffnen, die Grattisschulbücher, das Selbstverständnis, dass das auch für Frauen gewünscht und möglich ist. Das ist mir in der Ära Kreisky schon vermittelt worden.“*

Die Gründung zahlreicher höherer Schulen vor allem im ländlichen Bereich, vor allem die Berufsbildenden Höheren Schulen, für Mädchen oft die sogenannte Knödelakademie, sowie die größere Durchlässigkeit des Schulsystems führten zu steigenden MaturantInnenzahlen. Gratis-Schulbücher, Schüler- und Heimbeihilfen und später Stipendien während des Studiums waren wichtige, oft entscheidende Faktoren, gerade für Mädchen aus bildungsferneren oder einkommensschwachen Familien.

Als dritter Faktor für den Bildungserfolg wurden von den Interviewpartnerinnen **Persönlichkeitsmerkmale** genannt wie Zielorientierung, Beharrlichkeit, eine positive Haltung zum Lernen, Eigeninitiative sowie Kampfgeist – Eigenschaften oder Haltungen, die auch später im Berufs- und Lebenslauf weiter wichtig waren.

Auch der Faktor **Zufall oder Glück** wird genannt, wenn es um den Bildungsaufstieg geht. Einige Interviewpartnerinnen beschreiben, wie leicht es auch anders hätte sein können:

*Zitat 3: „Ich hatte eine Volksschulfreundin, meine beste Freundin, die hatte lauter Einser. Aber da hat die Mutter gesagt, sie heiratet eh und braucht deshalb nur in die Hauptschule gehen. Dann gab es eine Aufnahmeprüfung, die ich geschafft habe, und so bin ich aufs Gymnasium gekommen. Meine Freundin, die eigentlich die besseren Noten hatte, musste in die Hauptschule. Tatsächlich war sie mit 18 verheiratet.“*

Wenn die Frauen auf ihre Bildungslaufbahn zurückblicken, dann sehen viele Auswirkungen bis in die Gegenwart: Lernen und Bildung sind positiv besetzt, es wird eine Dankbarkeit für die Chancen ausgedrückt, Dankbarkeit auch für die Unterstützung von Eltern oder anderen Personen. Einige Frauen engagieren sich deshalb im Bildungsbereich, weil sie aus der eigenen Biografie wissen, wie wichtig persönliche aber auch strukturelle Unterstützung ist.

Aus diesen erfolgreichen Bildungsgeschichten kann durchaus einiges übertragen werden, wenn es um aktuelle Bildungsdebatten geht und speziell die Förderung von unterprivilegierten Gruppen, etwa Mädchen aus Migrantenfamilien.

## **Das Studium.**

*Zitat 4: „Die Matura war mein Ticket raus aus Vorarlberg, raus in die Welt“*

Das Studium bedeutete einen Freiraum zu denken und sich zu entwickeln, für viele eine Politisierung und die Verschiebung von Werten. Fast 2/3 der Interviewpartnerinnen übersiedelten zum Studium

in eine Universitätsstadt, meist nach Wien. Das wurde subjektiv sehr positiv bewertet, bedeutete aber auch, dass es zunächst keine unterstützenden Netzwerke gab – auch ein Thema, das sich durch die Lebensläufe zieht.

Bei vielen Frauen war bei ihrer Studienwahl zunächst nur ein begrenztes Wissen über Studienmöglichkeiten und zukünftige Arbeitsfelder vorhanden. Reale Vorbilder fehlten. Bezeichnenderweise begannen  $\frac{1}{4}$  der Interviewten zunächst mit einem Lehramtsstudium, ein Beruf für den es weibliche Vorbilder gab, dauerhaft als Lehrerin tätig waren dann aber nur 3 Frauen.

Umso wichtiger war für viele Interviewpartnerinnen daher eine flexible Gestaltung des Studiums, mit der Möglichkeit des Wechselns, aber auch einem späteren Beginn, oder Wiedereinstieg ins Studium nach Unterbrechung z.B. durch Kinderzeiten. Zudem haben viele Interviewpartnerinnen zur Finanzierung des Studiums gejobbt, was die Studienzeit verlängerte. Also eine flexible Gestaltung des Studiums war für viele dieser Studentinnen mit nicht-akademischem Elternhaus wichtig.

Der **Übergang vom Studium in den Beruf** wird von vielen Interviewpartnerinnen als schwierig (lange Suche), fließend (mit befristeten Projektarbeiten) und von Zufällen bestimmt beschrieben. Da es in vielen Studiengängen kein klares Berufsziel gab, waren Berufsorientierung und Unterstützung beim Berufseinstieg durch Kontakte und Netzwerke entscheidend. Oft fehlten diese aber.

*Zitat 5: „Die wenigen Planstellen haben andere bekommen. Da musste man einen anderen Hintergrund haben – Seilschaften und Vernetzungen.“*

Zudem war das Wissen um mögliche Arbeitsfelder oft beschränkt und die eigene Motivation bei der Berufswahl idealistisch.

*Zitat 6: „Ich habe kein konkretes Bild gehabt, wie ich mit dem, was ich studiere, Geld verdiene. Ich hatte deshalb auch keine Karriereabsichten, im Sinne von Geld verdienen.“*

Maßnahmen wie Akademikertraining oder auch befristete freiberufliche Tätigkeiten unterstützten beim Berufseinstieg. - Wir haben in unserer Projektsteuergruppe über diesen wichtigen Übergang intensiv diskutiert, auch in Bezug auf gegenwärtige Studiengenerationen. Gerade wenn Vernetzungen nicht gegeben sind oder auch neue Berufsfelder erschlossen werden, könnten unterstützende Maßnahmen und auch Rolemodels oder MentorInnen helfen.

### **Zum Beruf:**

Alle interviewten Frauen waren oder sind berufstätig, für die allermeisten war oder ist der Beruf ein zentraler Lebensinhalt und positiv besetzt. Wegen der ökonomischen Unabhängigkeit, weil die Arbeit als sinnvoll empfunden wurde und wird, wegen der sozialen Einbindung, der Gestaltungsmöglichkeiten und der Weiterentwicklung durch kontinuierliches Lernen – diese Komponenten wurden von den Interviewpartnerinnen unterschiedlich gewichtet und werden auch je nach Lebenssituation unterschiedlich gesehen. Gerade in der Lebensphase 50+ gerät die finanzielle Absicherung in der Pension mehr in den Fokus und damit werden auch vergangene und in die Gegenwart reichende Entscheidungen etwa für sinnvolle aber unterbezahlte Tätigkeiten anders bewertet.

Der öffentliche Dienst und staatsnahe Institutionen waren und sind für Frauen dieser Generation ein wichtiger Arbeitgeber und auch für fast die Hälfte der interviewten Frauen, ein knappes ¼ arbeitet(e) in NGOs, mehr als ¼ selbständig. Nur wenige arbeiten angestellt in der Privatwirtschaft.

Unsere Interviewpartnerinnen blicken ja bereits auf ein langes Berufsleben zurück, die Interviews boten die Möglichkeit zu reflektieren, Wendepunkte, Hindernisse und eigene Strategien zu benennen. Viele haben rückgemeldet, wie fruchtbar diese Reflexion für sie war. Einige waren überrascht, wie reichhaltig ihr Leben war und was sie alles geschafft haben, auch wenn sie es nicht von vornherein so geplant haben.

*Zitat 7: „Mein ganzer Lebenslauf ist Schritt für Schritt passiert, nicht geplant. Viele Umwege und Abweichungen, bis ich in der Medizin gelandet bin.“*

Die Berufsverläufe sind vielfältig, bunt, selten gradlinige Karrieren, oft mit der Herausforderung auf Veränderungen reagieren zu müssen oder diese Veränderungen auch selbst herbeizuführen. Hier wird eine zentrale Kompetenz sichtbar, nämlich ein aktiver und kreativer Umgang mit Veränderungen. Auch für die Bewältigung schwieriger Lebensphasen bedeutet dies eine wichtige Ressource.

*Zitat 8: „Ich hatte schon meine Tiefs, was meine berufliche Entwicklung betrifft. Ich war dann trotzdem immer stolz, dass ich es immer aufgrund meiner Fähigkeiten geschafft habe, etwas anderes zu machen.“*

Daher haben wir die Frauen unserer Studie „Gestalterinnen ihres Lebens“ genannt.

Hindernisse im Arbeitsleben dieser Akademikerinnen-Pioniergeneration wurden natürlich auch beschrieben: wenig Förderung, innere Barrieren, keine weiblichen Vorbilder, Widerstand gegen Frauen in Führungspositionen, Diskriminierungserfahrungen und Ungerechtigkeiten, etwa dass das Arbeitsvolumen größer war als bei Männern. Darauf haben sie mit unterschiedlichen Strategien reagiert: etwa mit hoher fachlicher Kompetenz, mit Bildung von Allianzen und Netzwerken oder einer kämpferischen Haltung. Einige Frauen haben sich Arbeitsbereiche gesucht, in denen sie mit Engagement ihre Werte umsetzen konnten. Einige davon gehören zu einer innovativen Avantgarde, die mit ihrem Anspruch anders leben und arbeiten zu wollen auch Strukturen verändert haben, etwa im Bereich Erziehung, Wohnen oder Ökologie.

Die Frauen haben erlebt, was sich während ihres Berufslebens für Frauen verbessert hat, einige haben sich auch aktiv dafür engagiert. Sie benennen aber auch, wo es immer noch Veränderungsbedarf gibt, etwa wenn es um mehr Frauen in Führungspositionen geht, um die Verringerung der Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern oder die Erschließung anderer Arbeitsbereiche, wie etwa Technik und Naturwissenschaften.

Die Berufs- und Lebensentscheidungen haben natürlich Auswirkungen auf das Einkommen. 25 Frauen – also mehr als die Hälfte dieser Studie – haben gut verdient bzw. tun es noch, als Führungskräfte, Angestellte oder Selbständige. Die andere kleinere Hälfte empfindet ihre Arbeit als mäßig bezahlt oder unterbezahlt, dabei handelt es sich vor allem um Neue Selbständige und Mitarbeiterinnen von NGOs.

*Zitat 9: „Der Job war immer super, aber schlecht bezahlt. Zum Glück bin ich angenehm verheiratet und es ist gegangen so.“*

Zum Thema der **Care-Arbeit**, der unbezahlten Arbeit in der Kindererziehung und bei der Pflege von Angehörigen, die Frauen besonders betrifft, da sie diese überproportional häufig leisten.

Akademikerinnen haben statistisch später und weniger Kinder als der Durchschnitt aller Frauen in Österreich. Ein Viertel dieser Akademikerinnen-Generation ist kinderlos geblieben. In unserem Sample sind 25 der 40 Interviewpartnerinnen Mütter. Diese beschreiben ihre Kinder grundsätzlich als große Bereicherung und wichtigen Lebensinhalt. Keine von ihnen hat allerdings ihre Berufstätigkeit aufgegeben, um sich ausschließlich um die Familie zu kümmern.

Problematisch waren jedoch belastende Rahmenbedingungen und der Mangel an Unterstützung. Arbeitsstrukturen, die die Vereinbarkeit schwer ermöglichten, der Mangel pädagogischer Betreuungseinrichtungen und die ungleiche Arbeitsteilung mit dem Vater des Kindes werden beschrieben. Erinnert werden daher oft Zeiten großer Anstrengung, individuelle Kraftakte und individuelle Lösungen, um allen Anforderungen gerecht zu werden.

Zitat 10: *„Ich habe auf Verdienst verzichtet, teilweise auch weniger verlangt, damit ich pünktlich gehen kann und doch um 5 oder 6 zuhause sein kann. Dann habe ich mir oft Akten mit heim genommen. Ich hab dann, wenn meine Tochter geschlafen hat, so um 10 Uhr abends zu arbeiten begonnen bis 2 in der Früh. Also das war sicher anstrengend.“*

Umstellung auf Teilzeitarbeit, Unterbrechungen der Berufstätigkeit oder Wechsel zu familienkompatiblen aber schlechter bezahlten Arbeitsfeldern – das waren individuelle Lösungen, die sich jedoch auf die Höhe der Pensionsleistungen negativ auswirken, auch bei den gut ausgebildeten Akademikerinnen unserer Studie.

Zitat 11: *„Ich in meinem Alter falle in die massive Verschlechterung, wo sich der Durchrechnungszeitraum verändert hat und die Pension jetzt viel geringer ist, als wenn die besten Jahre gerechnet worden wären. Altersarmut – so habe ich mir das nicht vorgestellt. Ich denke, dass ich relativ viel zur Gesellschaft beigetragen habe, 3 Kinder groß gezogen, aber mit Projekten im Kulturbereich, die ja nie gut bezahlt waren. Mich macht das wütend, wenn Frauen in die Altersarmut schlittern, weil sie die ganze Familienarbeit geleistet haben und deshalb Teilzeit gearbeitet haben.“*

Ein zweiter Bereich der Care-Arbeit, wo sich das Thema der Vereinbarkeit gerade für Frauen 50+ nochmals neu stellt, ist die Pflege von Angehörigen, die oft jahrelang dauert und zum überwiegenden Teil von Frauen geleistet wird. 2/3 der Interviewpartnerinnen haben dementsprechende Erfahrungen, viele sehen es als selbstverständliche Aufgabe. Dabei verstehen wir „Pflege“ nicht unbedingt als körperliche Pflege, sondern im weiteren Sinne von Sich-Kümmern, also organisieren, Ansprechperson sein, bei Arztbesuchen begleiten, im Haushalt unterstützen, in Notfällen da sein, Trauerprozesse begleiten. Auch in diesem Care-Bereich wird viel unsichtbare und unbezahlte, persönlich aber auch gesellschaftlich wichtige Arbeit geleistet. Gerade von Frauen 50+. Ganz den Beruf aufgeben wollte oder will aber keine dieser Frauen, ähnlich wie bei der Betreuung der Kindern, im Gegenteil, der Beruf wurde als wichtiger Gegenpol beschrieben. Damit dies möglich wird, werden mehrere Forderungen genannt: unterstützende Angebote der Betreuung, eine gerechtere, also gleichere Aufteilung dieser Care-Arbeit zwischen den Geschlechtern, sowie die flexible Gestaltung der eigenen Arbeitszeit, also etwa die Möglichkeit eine temporären Reduktion der Arbeitszeit.

## Zur aktuellen Situation von Frauen 50+

Stereotyp wird das Alter- speziell das Alter von Frauen- negativ oder defizitär beschrieben, etwa als Abbau von Tatkraft oder Verlust von Attraktivität. Entgegen dieser negativen gesellschaftlichen Altersbilder empfinden die allermeisten unserer Interviewpartnerinnen dieses 50+ als gute Lebensphase. Sie beschreiben sich selbst als gelassener, selbstbewusster, weniger orientiert an äußeren Vorgaben, und mit einer größeren inneren Unabhängigkeit.

Zugleich werden aber auch Themen der Endlichkeit, Alterungsprozesse und Verluste präsenter.

Trotzdem erleben viele Frauen die Phase 50+ als „golden years“. Damit dieser Lebensabschnitt tatsächlich als Zeit der Ernte empfunden werden kann, sind folgende Aspekte wichtig:

- Guter Gesundheitszustand
- Eine als ausreichend empfundene finanzielle Situation
- Soziale Eingebundenheit
- Möglichkeit zum Einbringen eigener Erfahrungen und Kompetenzen- ob im Berufsleben oder bereits in der Pensionsphase
- Zeitlicher Freiraum

Dazu kommt die Fähigkeit, offen für Neues zu sein.

Für die gegenwärtige und zukünftige Lebensgestaltung von Frauen 50+ erscheinen uns 4 Bereiche besonders wichtig:

- 1) Gestaltung von Wohnen und Leben
- 2) Zivilgesellschaftliches Engagement
- 3) Übergang in die Pension und Gestaltung der Pensionsphase
- 4) Sichtbarkeit von Frauen 50+

### 1) Gestaltung von Wohnen und Leben

Aktuell leben fast die Hälfte der von uns interviewten Frauen allein, einige bereits seit vielen Jahren. Gerade in den Jahren ab 50 verändern sich bei vielen Befragten die Lebensformen. Kinder ziehen aus dem gemeinsamen Haushalt aus, einige Frauen beschreiben den Verlust des Partners. Frauen sind vermehrt „single“ – wie 16 unserer Interviewpartnerinnen. Einige Frauen stellen daher Überlegungen an, wie sie ihr **Wohnen und Leben** gestalten wollen, in der Gegenwart und für die Zukunft. Größere Bedeutung bekommen: soziale Eingebundenheit, sicherheitsgebende Strukturen, und – unter der Perspektive des höheren Alters – Möglichkeiten der Betreuung und Pflege. Zu diesem Thema möchten wir hier konkreten Austausch und Vernetzung ermöglichen.

### 2) Zivilgesellschaftliches Engagement

Ein Großteil der befragten Frauen ist zivilgesellschaftlich engagiert, viele schon seit vielen Jahren. Besonders häufig werden soziale, politische und ökologische Aktivitäten genannt. Sie beziehen sich auf Anliegen, die die Frauen emotional und intellektuell beschäftigen und wo sie ein Engagement

sinnvoll empfinden. Viele fühlen sich mitverantwortlich für die Gesellschaft. Die Kompetenz, gestalten zu können, bringen sie dabei auch in die ehrenamtliche Arbeit ein. Wer vor der Pension zivilgesellschaftlich aktiv war, bleibt es meist auch, oft sogar verstärkt, in der Pensionsphase.

Einige Frauen, die bisher aus Zeitgründen wenige Möglichkeiten des Engagements hatten, kündigen an, dies in der Pension intensivieren zu wollen. Fast ein Viertel der Befragten gibt jedoch an, im Moment noch Kapazitäten zu haben für ein Engagement, das ihnen sinnvoll erscheint – ein gesellschaftlich wichtiges Potential.

### 3) **Übergang in die Pension und die Gestaltung der Pensionsphase.**

Ein gutes Drittel der befragten Frauen befindet sich bereits in der Pensionsphase, knapp 2/3 sind noch davor.

Zitat 12: *„Mir graust vor der Pension. Ich denke auch, man muss bestimmte Ziele finden, die einen erfüllen und sicher muss man darüber nachdenken, wo bin ich mit meinen Kompetenzen gefragt. Wo macht es Sinn, sich zu engagieren.“*

Diese Aussage macht deutlich, dass es bei Frauen, die noch berufstätig sind, Ängste und Sorgen gibt, wenn sie an die kommende Pensionsphase denken. Diese beziehen auf den Wegfall befriedigender Tätigkeiten, auf finanzielle Einbußen, den Verlust sozialer Kontakte und damit einhergehende Einsamkeit und auch auf das Fehlen der alltäglichen Struktur.

Aber viele Frauen freuen sich auch auf diese Lebensphase, besonders auf die Kombination von Freiheit und Sicherheit.

Zitat 13: *„Ich habe mehr Gelassenheit, meine Existenz ist gesichert, durch die Pension habe ich mehr Spielraum. Ich mache jetzt mehr Dinge, die ich gerne mache.“*

Auffällig ist, dass die meisten Frauen sich entweder allein auf den Übergang vorbereiten oder gar nicht. Es gibt offenbar kaum Angebote und Strukturen, die diesen Übergang erleichtern, bzw. entsprechende Netzwerke. Hier wiederholt sich das Thema des Übergangs, so wie wir es auch beim Einstieg in den Beruf hatten. Auch da muss weitergedacht werden, wie man den Übergang sinnvoll und unterstützend gestalten kann und was dafür notwendig ist.

Interessant ist, dass von den 15 Frauen in Pension 10 Frauen, also 2/3 noch weiter erwerbstätig sind, wenn auch in reduzierter Form, meist in Bereichen, in denen sie ihre bisherige Berufserfahrung einbringen können. Bei der Hälfte der Befragten geschieht dies aus finanzieller Notwendigkeit, bei den anderen hauptsächlich aus Interesse und Freude an der Arbeit. Viele sind ehrenamtlich engagiert.

Weil in der nachberuflichen Phase für viele Frauen neben den beruflichen Inhalten auch das selbstverständliche und alltägliche Eingebundensein wegfällt, wurde vielfach der Wunsch geäußert, sich mit gleichgesinnten Menschen zu vernetzen, gemeinsam etwas zu entwickeln und gemeinsame Ziele zu finden. Dafür benötigen diese Frauen Angebote und Rahmenbedingungen, etwa Treffpunkte zur Selbstorganisation.

#### **4) Sichtbarkeit von Frauen 50+**

Medienuntersuchungen zeigen, dass diese Gruppe unterrepräsentiert ist und oft in stereotypen Rollen gezeigt wird, etwa die Oma auf dem Parkbankerl,– es wird also nicht die ganze Realität abgebildet.

*Zitat 14: „Es fehlen uns Role Models, für unsere Generation gibt's die nicht. Das gehört wirklich aufgeweckt und aufgemischt. Da sind wir selbst gefordert, etwas Neues zu entwickeln.“*

Denn, wie anfangs gesagt: wir Frauen 50+ sind viele, wir sind gut ausgebildet, wir haben viel erlebt und schon einiges gestalten können und das wollen wir auch weiter. Nutzen wir den heutigen Abend auch dazu.

Vielen Dank!