

KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

Generaldirektion Soziale Angelegenheiten

**DIE ARBEITSBEDINGUNGEN
DER ERWERBSTÄTIGEN FRAUEN
DER SECHS MITGLIEDSTAATEN
DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFT**

Deutschland

Bericht von Frau Helge PROSS

1972

VORWORT

Dieser Bericht ist im Rahmen der Durchführung einer Gemeinschaftserhebung angefertigt worden, die in Zusammenarbeit zwischen der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, dem "Centre National de Sociologie du Droit social" in Brüssel und fünf Frauenzeitschriften (≡) durchgeführt wurde.

In jedem Mitgliedstaat waren eine nationale Sachverständige und ein Befragungsinstitut zuständig; als Grundlage diente ein harmonisiert Fragebogen.

Die Kommission der Europäischen Gemeinschaften hat es für zweckmässig erachtet, die Ergebnisse der nationalen Erhebungen den interessierten Personen zur Verfügung zu stellen. Sie macht indessen darauf aufmerksam, dass die Berichte der Sachverständigen lediglich die persönliche Meinung ihrer Verfasser wiedergeben.

Um die Veröffentlichung der erfassten Angaben nicht zu verzögern, sind die nationalen Monographien jeweils nur in der Originalfassung wiedergegeben; dagegen ist eine Übersetzung des zusammenfassenden Berichts für die gesamte Gemeinschaft vorgesehen.

Die Frauenzeitschriften

(≡) "Amica	- Italien
"Brigitte	- Deutschland
"Femmes d'aujourd'hui"	- Frankreich
"Femmes d'aujourd'hui")	- Belgien
"Het Rijk der Vrouw")	
"Margriet"	- Niederlande

Helge Pross

Bericht über eine Untersuchung zur Situation
erwerbstätiger Frauen in der Bundesrepublik

(April 1972)

Inhalt:

I. Methode und Stichprobe	S. 1
II. Stellung in der Arbeitshierarchie	S. 7
III. Arbeitszeit	S. 19
IV. Arbeitsplatz, Betrieb, Unternehmen	S. 26
V. Familie und Haushalt	S. 34
VI. Einstellungen zur Erwerbsarbeit	S. 58
VII. Schluß	S. 68
ANLAGE : Fragebogen	

I. Methode und Stichprobe

Die Untersuchung über erwerbstätige Frauen in der Bundesrepublik ist Teil einer Erhebung, die im Sommer 1971 gleichlautend in allen Ländern der EWG durchgeführt worden ist. Die Federführung für das Gesamtprojekt lag bei Madame Eliane Vogel, Centre National de Sociologie du Droit Social, Freie Universität Brüssel. Für die nationalen Erhebungen waren jeweils eine Expertin des betreffenden Landes und ein Befragungsinstitut zuständig. Den Fragebogen hat das Brüsseler Zentrum entwickelt. Er umfaßt 80 Fragen, die außerhalb des französischen Sprachbereichs in die jeweilige Landessprache übersetzt und in einigen Details (z. B. solchen, die die Bildung und Ausbildung der Befragten betreffen) den nationalen Besonderheiten angepaßt worden sind. Der deutschen Erhebung wurden zwölf weitere Fragen (81 bis 92) hinzu gefügt.

Ziel der Erhebung ist es, für die Länder, die 1971 der EWG angehörten, direkt vergleichbare Daten über die Situation der in abhängigen Stellungen arbeitenden Frauen zu gewinnen. Die angestrebten Auskünfte beziehen sich auf mehrere große Komplexe: persönliche Merkmale; Ausbildung; Stellung in der Hierarchie der Arbeitseinheiten; Arbeitszeiten; technische, wirtschaftliche und soziale Arbeitsbedingungen; Organisation von Haushalt und Familie; Einstellungen zur Erwerbsarbeit (zusätzlicher Teil in der deutschen Erhebung).

Aufgrund statistischer Berechnungen schrieb das Brüsseler Zentrum für die Bundesrepublik die Befragung von 1 300 Personen vor. Sie mußten nach Kriterien der statistischen Repräsentativität ausgewählt werden. Als Grundgesamtheit galten alle in der Bundesrepublik beschäftigten Arbeiterinnen und weiblichen Angestellten mit deutscher Staatsbürgerschaft. Ausgeschlossen wurden Selbständige, mithelfende Familienangehörige, Beamtinnen in der öffentlichen Verwaltung und ausländische Arbeitnehmerinnen. Auch Beschäftigte in der Landwirtschaft sollten nicht berücksichtigt werden. Diese Einschränkungen ergaben sich aus zwei Überlegungen. Da es vor allem darum ging, international direkt vergleichbare Resultate zu erhalten, erschien es zweckmäßig, diejenigen Berufsgruppen auszuschalten, über deren Definition in den beteiligten Ländern kaum Übereinstimmung besteht. Ein Beispiel dafür sind einige Beamtengruppen. Zahlreiche Tätigkeiten, die in der Bundesrepublik

von beamteten Kräften verrichtet werden, sind in anderen Ländern Personen mit einem von dem deutschen abweichenden sozialrechtlichen Status übertragen. Die zweite Erwägung, die zu der eingeschränkten Definition der Grundgesamtheit führte, war eher quantitativer Natur. Das Brüsseler Zentrum ging hier aus von der Überlegung, daß die große Masse der außerhalb der Landwirtschaft beschäftigten Frauen in allen EWG-Ländern aus Arbeiterinnen und Angestellten besteht. Sie bilden die numerisch und wohl auch sachlich wichtigste Kerntruppe in der Gesamtheit der erwerbstätigen Frauen.

Die deutsche Fassung des Fragebogens wurde im April 1971 in einem Pretest mit 30 Personen überprüft. Im Anschluß daran wurden einige Formulierungen geringfügig modifiziert. Organisation und Durchführung der gesamten deutschen Erhebung einschließlich des Pretests übernahm das Gießener Büro für Wirtschafts- und Sozialforschung unter der Leitung von Karl W. Boetticher.

Die deutsche Stichprobe umfaßt 1 299 Personen. Da es keine Zentralkartei gibt, in der sämtliche weibliche Arbeitnehmerinnen aufgeführt wären, wurden die Mitgliederlisten von Einrichtungen der gesetzlichen Sozialversicherungen als Grundlage für die Auswahl benutzt. Die erwähnten Einrichtungen haben uns sehr großzügig personelle und maschinelle Hilfen bei der Herstellung der Stichprobe zur Verfügung gestellt. Sie baten aber darum, von ihrer namentlichen Nennung abzusehen. Deshalb werden sie hier nicht weiter charakterisiert.

Insgesamt haben 1 821 Einrichtungen der Sozialversicherungen direkt oder indirekt mit uns kooperiert. Am 1. 10. 1970 waren in ihnen 6,86 Mill. abhängig erwerbstätige Frauen erfaßt. Demgegenüber wies der Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes von 1970 7,2 Mill. Arbeitnehmerinnen (ohne Beamtinnen) aus. Zwischen der amtlichen Statistik und den von uns benutzten Registern besteht also eine Differenz von 0,42 Mill. Sie hat mehrere Ursachen: verschiedene Zeitpunkte der Erhebung, Abweichungen in den Definitionen für Arbeiterinnen und Angestellte, vor allem aber die Beschränkung der von uns zugrunde gelegten Listen auf Arbeitnehmerinnen, die krankenversicherungspflichtig sind.

Von den für eine Auslosung der Probandinnen in Frage kommenden Versicherungseinrichtungen wurde im Wege der Stufenauswahl (Gebietsauswahl und Auswahl nach Größenklassen und Zufallsauswahl) eine repräsentative Stichprobe ausgesondert. Die diese Stichprobe bildenden Einheiten haben dann nach dem Prinzip der systematischen Zufallsauswahl die 1 300 zu befragenden Personen sowie eine 2 600 Frauen umfassende Reserve aussortiert. Bei der Auslosung wurden also außer der jeweils 10. Person noch die beiden folgenden Namen notiert, um Ausfälle durch Veränderungen von Adressen, Nichtzustandekommen oder Verweigerung des Interviews zu ersetzen.

Die Befragung fand in der Zeit vom 15. 7. 1971 bis 15. 9. 1971 statt. Insgesamt 1 299 Interviews kamen zustande.

Schwierigkeiten ergaben sich zunächst aus technischen Gründen. 59 Anschriften trafen nicht zu. 48 für die Befragung ausgewählte Personen arbeiteten nicht mehr. Die übrigen, zahlreicheren Ausfälle, die durch Ersatzanschriften gedeckt werden mußten, hatten andere Gründe. 126 Frauen waren in der Erhebungszeit nicht erreichbar. 233 verweigerten ein Interview. Wahrscheinlich befinden sich auch unter den 126 Frauen, die nach mehrfachen schriftlichen und telefonischen Anfragen keinen Termin für ein Interview vorschlagen konnten, noch zahlreiche Verweigerer. Die höchste Verweigerungsquote ergab sich bei den Arbeiterinnen. Einige Gründe dafür gehen aus den Berichten der Interviewer hervor. Vergleichsweise viele Arbeiterinnen lehnten es ab, sich befragen zu lassen, weil, wie sie sagten, die Sache sie nicht interessiere. Sie reagierten so gleichgültig, daß auch nachdrückliche Überzeugungsversuche erfolglos blieben. In anderen Fällen war die Abwehr nach dem Eindruck der Interviewer vorab durch Mißtrauen motiviert: Mißtrauen gegen eine Befragung als Versuch, Geheimes "auszuspionieren"; Mißtrauen aber auch gegen sich selbst. Anscheinend verhielt sich manche Arbeiterin so reserviert, weil sie befürchtete, im Interview eine von ihr selbst als beschämend erachtete Unkenntnis oder Mangel an Ausdrucksvermögen oder ähnliche "Schwächen" zu verraten. Aus dieser Sicht war es sicherer, sich der Gefahr einer "Blamage" gar nicht erst auszusetzen. Bei einer dritten Gruppe, abermals vorwiegende Arbeiterinnen, hatte die Frau das Interview zugesagt, zog aber dann auf Interventionen ihres Mannes die Zustimmung zurück. Unter den Arbeiterinnen, die die Befragung verweigerten, waren die älteren (ab 50) überproportional häufig vertreten.

Obwohl wir die wirklichen Gründe für die Interviewverweigerung durch Arbeiterinnen nicht kennen, ist diese selbst bereits ein Erklärung heischendes Resultat. Unsere Untersuchung zeigt, daß die Arbeitsbedingungen von Arbeiterinnen im Durchschnitt merklich schlechter sind als die von weiblichen Angestellten. Ausgerechnet die Frauen, deren Arbeit die geringsten materiellen und immateriellen Kompensationen einbringt, sind jedoch am wenigsten bereit, die Gelegenheit zur Kritik, die ein Interview bietet, zu nutzen und dadurch vielleicht dazu beizutragen, daß irgendwann einmal ihre Arbeitsumstände verbessert werden. Schlecht ausgebildet und schlecht entlohnt, scheinen sie durch ihre untergeordnete Stellung so stark belastet, daß der Gedanke an ein wie immer bescheidenes Aufbegehren dagegen gar nicht erst aufkommen kann oder, wo er doch aufkommt, schließlich in Resignation erstickt.

Auf diese Weise perpetuiert sich die bedrückende Situation: diejenigen, die unter ihr leiden, sind selber unfähig, sie zu verändern, weil sie kaum eine Chance hatten, auch nur Ansätze einer Kritik zu denken, geschweige denn sie zu formulieren. Für eine über hilflose Einzelversuche hinausgehende Selbstverteidigung reichen die intellektuellen und wahrscheinlich auch die in der familialen Sozialisation geschaffenen psychischen Voraussetzungen nicht aus. Ihrerseits Opfer schlechter Sozialverhältnisse - so müssen wir vermuten -, wirken sie unwissentlich und unwillentlich mit an deren Erhaltung. Sie sind geistig und psychisch zu wenig zu individueller und kollektiver Selbsthilfe motiviert, um eine wenigstens bescheidene Macht zu sein. Infolgedessen nimmt keine Machtinstanz sie wirklich zur Kenntnis - auch nicht die Gewerkschaften. Deren Aufgabe wäre es, hier zunächst einmal genauere Untersuchungen anzustellen, um dann Strategien zur Verbesserung der Lage dieser vergessenen Gruppen zu entwickeln.

Die hohe Verweigerungsquote von Arbeiterinnen hatte Konsequenzen für die Zusammensetzung der Stichprobe, weil unser Auswahlverfahren zwar Ersatzpersonen vorsah, aber nicht garantierte, daß es sich dabei ebenfalls um Arbeiterinnen handelte. Häufig haben auch Ersatzpersonen, die Arbeiterinnen waren, das Interview abgelehnt. Um eine statistisch völlig ausreichende und ganz unanfechtbare Zahl von Arbeiterinnen zu erreichen, wird man in Zukunft spezielle Verfahrensweisen entwickeln müssen, die die besonderen Bedingungen in dieser Subkultur in Rechnung stellen. Eine weitere Verzerrung

der numerischen Relation zwischen Arbeiterinnen und Angestellten in der Stichprobe ergab sich aus der Neigung einiger Frauen, sich bei der Frage nach ihrer Berufsstellung höher einzustufen als es der Realität entspräche (vgl. dazu Kapitel II: Stellung in den Arbeitshierarchien). Einige Befragte, die ganz untergeordnete und unqualifizierte Tätigkeiten verrichteten und durch Stundenlöhne bezahlt werden, bezeichneten sich als Angestellte, obwohl sie de facto Arbeiterinnen sind.

Eine Folge dieser Schwierigkeiten ist das von den amtlichen Angaben abweichende Zahlenverhältnis zwischen Arbeiterinnen und Angestellten in unserer Auswahl. Nach dem Mikrozensus von 1970 gliedert sich die Gesamtheit der Arbeitnehmerinnen (ohne Beamtinnen) in 47 Prozent Arbeiterinnen und 53 Prozent weibliche Angestellte. Demgegenüber enthält unsere Stichprobe gemäß den Aussagen der Befragten 39 Prozent Arbeiterinnen und 61 Prozent Angestellte. Bei den Arbeiterinnen ergibt sich also eine negative Abweichung von 8 Prozent, bei den Angestellten eine positive von 8 Prozent.

Wie die folgende Tabelle zeigt, stimmt die Altersgliederung der von uns befragten Gesamtheit bis auf geringfügige Differenzen mit den Angaben aus dem Mikrozensus von 1970 überein (nur Arbeiterinnen und weibliche Angestellte):

Alter	Mikrozensus %	Stichprobe %
unter 25	28,0	30,0
25 bis unter 30	11,6	11,0
30 bis unter 35	12,6	11,3
35 bis unter 40	10,6	8,7
40 bis unter 45	9,2	9,4
45 bis unter 50	9,7	10,3
50 bis unter 55	9,3	6,9
55 bis unter 60	6,6	7,4
60 und darüber	2,3	5,2
	99,9	100,2

Knapp die Hälfte der Befragten wohnte in Großstädten (ab 100 000 Einwohner), jeweils ungefähr 17 Prozent in Mittelstädten (20 000 - unter 100 000 Einwohner) und in Kleinstädten (5 000 bis unter 20 000). 16 Prozent haben ihren Wohnsitz in dörflichen oder anderen sehr kleinen Gemeinden (unter 5 000).

Nach der Konfession zerfällt die Gesamtheit in zwei annähernd gleich große Gruppen von Protestanten (47 Prozent) und Katholiken (45,4 Prozent). 5,3 Prozent gehören keiner Kirche und 1,4 Prozent anderen Konfessionen an. Unter den Arbeiterinnen sind die Katholiken mit knapp 53 Prozent stärker vertreten als unter den Angestellten (40 Prozent). Entsprechend stellen die Protestanten bei den Angestellten die Majorität (52 Prozent) und bei den Arbeiterinnen lediglich eine Minorität (39 Prozent). Der Anteil der Personen ohne Konfession ist bei den angestellten Frauen geringfügig größer als bei den Arbeiterinnen.

Die Zählerarbeiten für den internationalen Fragebogen wurden in der Universität Brüssel, die entsprechenden Arbeiten für die nur in der deutschen Erhebung enthaltenen Fragen im Rechenzentrum der Justus-Liebig-Universität Gießen durchgeführt.

II. Stellung in der Arbeitshierarchie

In der Bundesrepublik mehren sich die Anzeichen dafür, daß eine wachsende Zahl von Frauen den traditionellen Primat ihrer Familienrollen nicht mehr vorbehaltlos akzeptiert und versucht, die eigenen Aufgaben neu zu bestimmen. So stark dieses Bemühen sein mag - in der Erwerbssphäre hat es sich bisher nicht, jedenfalls nicht in erkennbarer Weise niedergeschlagen. Das hatte bereits eine Erhebung des Statistischen Bundesamtes aus dem Jahr 1969 gezeigt (Wirtschaft und Statistik, Heft 11/1971, S. 679 ff.). Danach befanden sich nur weniger als 10 Prozent der erwerbstätigen Frauen in leitenden oder aufsichtsführenden Positionen.

Unsere Untersuchung von 1971 bestätigt diesen Befund. Darüber hinaus trägt sie dazu bei, ihn weiter zu differenzieren. Bereits die erste Übersicht über die Verteilung der Befragten auf die Ränge in den Betriebshierarchien (Frage 17) zeigt, daß die große Mehrheit untergeordnete und wenig qualifizierte Tätigkeiten verrichtet. Drei Viertel der befragten Arbeiterinnen sind als ungelernte oder als angelernte, und nur 13 Prozent als Facharbeiterinnen tätig. Auch unter den Angestellten dominieren Frauen in bescheidenen Positionen. Zwar sagen 44 Prozent der Angestellten, sie nähmen "mittlere" Ränge ein, und 15 Prozent, sie befänden sich in gehobenen Positionen. Die objektiven Realitäten stimmen jedoch nicht durchweg mit dieser Selbsteinschätzung überein. Das geht schon daraus hervor, daß mehrere Frauen sich als Angestellte bezeichnen, die faktisch eher als Arbeiterinnen klassifiziert werden müssen. 69 dieser - nach eigenem Zeugnis - im Angestelltenverhältnis stehenden Personen werden auf der Basis von Stunden-, Tages- oder Stücklöhnen bezahlt - eine Entlohnungsform, die für Arbeiterinnen und nicht für Angestellte gebräuchlich ist (Frage 44). Auch zahlreiche Putzfrauen gaben sich für Angestellte aus, obwohl sie eher als Arbeiterinnen zu rubrizieren wären. Offenbar neigen Angestellte ebenfalls dazu, ihren Status aufzuwerten. Werkmeisterinnen zum Beispiel bezeichnen sich als "leitende Angestellte". Vielleicht wollen sie damit ausdrücken, daß nach ihrer Auffassung jeder Vorgesetzte, auch der der unteren Stufen, zum leitenden Personal gehört, dessen innere Differenzierung weniger wichtig sei als der Abstand zu all denen, die keine Anweisungskompetenzen haben. Auch Sekretärinnen in Kleinbetrieben, in denen es außer dem Betriebsleiter kaum Vorgesetzte gibt, halten ihre Aufgaben vielfach für Leitungsfunktionen. Solche subjektiven Deutungen

werden durch den Mangel an allgemein verbindlichen und bekannten Kriterien für objektive Rangabgrenzungen begünstigt. Vermutlich manifestiert sich in ihnen der Wunsch, mehr zu gelten als tatsächlich gerechtfertigt wäre, ein Wunsch, der seinerseits anzeigt, daß auch Frauen meinen, ihr Ansehen sei eine Funktion ihrer Stellung in der außerhäuslichen Arbeitswelt und nicht allein durch den Status des männlichen Partners bestimmt.

Daß die Neigung zur Selbstaufwertung bei Angestellten (und hier gewiß nicht nur bei den Frauen) stark ausgeprägt ist, wird auch durch einen Vergleich der Selbsteinordnung (Frage 17) mit den Angaben über die Art der Tätigkeit (Frage 14) belegt. Addiert man alle Auskünfte über die Art der Tätigkeit, so ergibt sich selbst bei großzügiger Interpretation, daß nur etwa ein Viertel der weiblichen Angestellten qualifizierte Aufgaben wahrnimmt. Zu den in diesem Sinn qualifizierten Personen gehören medizinisch-technische Assistentinnen, Provisoren, Krankenschwestern, Hebammen, unterrichtendes Personal, Sozialarbeiterinnen, Bibliothekarinnen, technische Zeichnerinnen, Hilfskräfte in freien Berufen, Sekretärinnen, Buchhalterinnen, Kassiererinnen und Kontoristinnen, Geschäftsführerinnen aller Art, Abteilungsleiterinnen, Einkäuferinnen und Versicherungsagentinnen. Sie stellen knapp 27 Prozent von allen weiblichen Angestellten. Kennzeichnend für sie ist, daß ihre Tätigkeit entweder eine anspruchsvollere Ausbildung verlangt als die der übrigen Befragten oder daß sie vergleichsweise selbständige Funktionen ausüben. Insgesamt bilden sie die "Spitze" in der Stichprobe, eine Spitze, die aber in der Wirklichkeit der Arbeitsstätten meist noch eine breite, von Männern gebildete Anweisungsspitze über sich hat.

Berücksichtigt man sowohl die Selbsteinstufungen als auch die Mitteilungen über die Art der Tätigkeit, so wird deutlich, daß sich etwa drei Viertel der Arbeiterinnen und drei Viertel der Angestellten an der Basis der Arbeitshierarchien befinden. Maximal ein Fünftel der Gesamtheit nimmt mittlere oder noch bessere Positionen ein.

Dieser Befund hat eine Parallele in den Angaben über die Nettoeinkommen (Frage 45). Sie sind im Durchschnitt recht niedrig. Fast die Hälfte der Befragten verdient weniger als 600,- DM (netto) im Monat. Jede Vierte erhält zwischen 600,- und 799,- DM, jede Fünfte 800,- bis 1 199,- DM. Nur 4 Prozent erreichen 1 200,- DM und mehr.

Bei den Zahlen ist freilich zu berücksichtigen, daß diejenigen Gruppen, die in der Bundesrepublik relativ hohe Einkommen beziehen: Selbständige und höhere Verwaltungsbeamte, aus der Untersuchung ausgeschlossen wurden. Sicher würde sich das Gesamtbild jedoch nicht nennenswert verbessern, wenn auch dieser - sehr kleine - Personenkreis einbezogen würde. Eine Studie des Münchener Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung, 1969/70 und ebenfalls mit einer statistisch repräsentativen Auswahl durchgeführt, ergab ein noch schlechteres Resultat (Bd. II, Tabelle IV/11). Von den damals befragten erwerbstätigen Frauen erhielten fast 60 Prozent monatlich weniger als 600,- DM (netto). Umgekehrt war die Gruppe der "Spitzenverdienerinnen" (1 250,- DM und darüber) kleiner als in unserer Erhebung. Auch die Ergebnisse aus dem Mikrozensus vom April 1970 erhärten, daß die Masse der Arbeiterinnen und weiblichen Angestellten nur bescheidene Einkünfte nach Hause bringt. 60 Prozent der im Rahmen des Mikrozensus befragten Frauen hatten ein monatliches Nettoeinkommen von weniger als 600,- DM. (Die Zahlen basieren auf Angaben, die das Statistische Bundesamt noch nicht veröffentlicht und uns freundlicherweise vorweg zur Verfügung gestellt hat.) Infolge der Lohnerhöhungen, die nach den verschiedenen Erhebungen gewährt worden sind, dürfte sich das Gesamtniveau der Einkünfte inzwischen verbessert haben. Nichts spricht jedoch dafür, daß die Relationen zu den Einkünften von Männern zugunsten der Frauen verändert worden sind.

Auffallend ist, daß die Frauen mit niedrigem Einnahmen (unter 600,- DM) häufiger in Betrieben tätig sind, die nur oder hauptsächlich Frauen beschäftigen, als die Befragten in den nach dem Geschlecht "gemischten" Arbeitsstätten. Die Chance, gut zu verdienen, ist in den gemischten Betrieben offenkundig besser als in den Frauenghettos. Welche Umstände dafür verantwortlich sind, geht aus dem Material nicht hervor.

Von den von uns befragten Frauen sind namentlich die Arbeiterinnen finanziell schlecht gestellt. Zwei Drittel bleiben unter der Grenze von 600,- DM gegenüber nur einem Drittel bei den Angestellten. Die Mittelgruppe von 600,- DM bis unter 800,- DM ist dagegen zu ungefähr gleichen Teilen von Arbeiterinnen und Angestellten besetzt. "Spitzeneinkommen" von 800,- DM und mehr erreichen nur noch 8 Prozent der Arbeiterinnen, aber fast 38 Prozent der Angestellten.

Dieser Unterschied zwischen Arbeiterinnen und Angestellten ergibt sich teilweise aus Unterschieden der Arbeitsdauer (Frage 18). Immerhin 22 Prozent der Arbeiterinnen, aber bloß 15 Prozent der Angestellten sind lediglich halbtags tätig. Umgekehrt erledigen 78 Prozent der Angestellten und nur 68 Prozent der Arbeiterinnen ein volles Wochenprogramm. Teilzeitarbeit erfreut sich demnach bei Arbeiterinnen größerer Beliebtheit als bei Angestellten. Wie sich das erklärt, geht aus unserem Material nicht hervor.

Die Differenz zwischen Arbeiterinnen und Angestellten wiederholt sich bei den Einkünften der männlichen Partner, mit denen sie zusammen leben (Frage 46). Insgesamt wirtschaftet ungefähr jede zweite Befragte gemeinsam mit einem Mann, meist dem Ehemann. 47 Prozent dieser Frauen sind Arbeiterinnen, 53 Prozent Angestellte. Die Partner der Arbeiterinnen beziehen im Durchschnitt niedrigere Einkommen als die Partner der Angestellten. Die Einkommensklasse von 600,- DM bis unter 800,- DM ist bei den Männern der Arbeiterinnen dreimal so stark besetzt wie bei den Männern der Angestellten. Die Mehrheit der Arbeiterinnen-Männer (fast 60 Prozent), aber nur eine Minderheit der Angestellten-Männer (40 Prozent), erhält 800,- DM bis unter 1 200,- DM. Umgekehrt verdienen doppelt so viele Angestellten-Männer wie Arbeiterinnen-Männer 1 200,- DM bis unter 1 800,- DM. Groß ist dann auch noch der Abstand in der obersten Einkommensschicht.

Der Gesamttrend ist klar: Frauen mit niedrigen Einkünften haben auch Männer mit niedrigen Einkünften, und umgekehrt: Frauen mit hohen Einkünften leben mit Männern, die hohe Einkommen beziehen. Davon gibt es nur eine Ausnahme. Die Frauen, die weniger als 150,- DM erhalten, haben fast ausnahmslos Männer der höheren Einkommensklassen. - Ehegatten mit gleichen Einkommen finden sich vor allem in den obersten Stufen. Hier besteht ein relativ großes Maß an finanzieller Egalität.

So stark die Einkommen der männlichen Partner differieren, gemeinsam ist ihnen, daß sie durchschnittlich beträchtlich über denen der Frauen liegen. Während nur eine winzige Minderheit der Männer (3,1 Prozent) weniger als 600,- DM heimbringt, ist es bei den Frauen fast die Hälfte. Analoge Distanzen bestehen bei den hohen Einkommen. Auch wenn man in Rechnung stellt, daß immerhin 17 Prozent der Frauen nicht voll erwerbstätig sind, gilt die Feststellung, daß die durchschnittliche Arbeiterin weniger verdient als der durchschnittliche Arbeiter und die durchschnittliche Angestellte niedrigere Einkünfte hat als der durchschnittliche angestellte Mann.

Die Angaben über die Einkünfte beziehen sich auf die Nettobeträge, die man für den Arbeitsmonat erhält. Nicht enthalten sind in ihnen zusätzliche Zahlungen der Arbeitgeber. Dazu wurden zwei Fragen gestellt: "Bietet Ihnen Ihr Arbeitgeber zusätzliche soziale Leistungen?" (Frage 48) und "Bietet Ihnen Ihr Betrieb zusätzlich tariflich oder gesetzlich festgelegte Vorteile?" (Frage 49). Auf beide Fragen hat nur ein ungewöhnlich kleiner Kreis - zwei bzw. vier Prozent - mit "weiß nicht" oder "keine Antwort" reagiert. Das kann nur heißen, daß die Frauen über zusätzliche Vorteile oder Zahlungen sehr gut unterrichtet sind. Zugleich stellte sich während der Befragung jedoch heraus, daß sie nicht genau wissen, welche ergänzenden Leistungen auf tarifliche oder gesetzliche Verpflichtungen zurückgehen und welche der Arbeitgeber freiwillig erbringt. Daraus ergeben sich bei den Antworten wahrscheinlich zahlreiche Überschneidungen.

Die zusätzlichen Leistungen, gleichviel, ob gesetzlich oder tariflich vorgeschriebene oder ob freiwillige, scheinen von großer Bedeutung zu sein. Wir hatten zwar nicht nach ihrer Höhe in Geldwerten, sondern lediglich pauschal nach ihrer Art gefragt. Auch aus den Antworten auf die pauschalen Fragen ergibt sich jedoch ein hohes Maß an ergänzender Hilfe und Sicherung durch die Betriebe. Keine zusätzlichen Leistungen oder Vorteile erhalten lediglich 18 Prozent (Frage 48) bzw. 13 Prozent (Frage 49). Die überwiegende Mehrheit kann dagegen bei besonderen Anlässen oder regelmäßig mit Sonderaufwendungen durch die Arbeitgeber rechnen. Die wichtigste Zusatzleistung scheint die Altersversorgung zu sein (Frage 48). Fast 60 Prozent der Frauen meinen, sie könnten damit rechnen, Ungefähr jede Fünfte erhält einen 13. Monatslohn oder ein 13. Monatsgehalt. Andere, weniger häufig genannte Vergünstigungen sind das unentgeltliche oder verbilligte Mittagessen und der Personaleinkauf. Demgegenüber spielen die Bereitstellung von Arbeitskleidung und Ferienheimen sowie die Entschädigung bei Umsetzung oder Versetzung und in Notfällen nur eine ganz untergeordnete Rolle. Charakteristisch dürften neben der Altersversorgung und dem 13. Monatsgehalt dann noch Kombinationen verschiedener Leistungen sein.

Prinzipiell das gleiche Bild ergibt sich aus den Antworten auf die Frage 49. Hier nimmt das Urlaubsgeld einen bevorzugten Platz ein: 53 Prozent der Befragten können sich darauf verlassen. Fast die Hälfte sagt, man erhalte Krankengeld - ein relativ niedriger Prozentsatz, der wohl kaum das tatsächliche, vermutlich weit höher liegende Ausmaß der Ansprüche wiedergibt. Wahr-

scheinlich geht die hier angenommene Differenz zwischen Antworten und Wirklichkeit auf die nicht ganz eindeutige Formulierung der betreffenden Frage zurück. - Relativ häufig (von 29 Prozent) wird auch bei dieser Frage noch die Altersversorgung genannt. Unklar ist, warum die Befragten so selten die vermögenswirksamen Leistungen nennen, auf die sie einen gesetzlich gesicherten Anspruch haben. Wir konnten nicht feststellen, ob der geringe Prozentsatz der Nennungen aus Unkenntnis oder aus mangelnder Wahrnehmung des betreffenden Rechtes resultiert.

Im ganzen stellen die Frauen denjenigen, die die zusätzlichen Leistungen und Vorteile ausgehandelt, vorgeschrieben oder gewährt haben, also Gewerkschaften, Staat und Arbeitgebern, mit ihren Antworten ein gutes Zeugnis aus. Ergänzende soziale Sicherungen und Zahlungen erweisen sich in der Praxis der Betriebe fast als Selbstverständlichkeit. Das wiederum heißt auch, daß die finanziellen Anreize insgesamt größer sind als die isolierte Angabe des Nettolohns oder des Nettogehalts erkennen läßt.

Diese Anreize ändern freilich nichts am Verdienstabstand zwischen Männern und Frauen. Sie werden, wie die Befragten bis auf zwei Ausnahmen sagen, Kollegen und Kolleginnen gleichermaßen und nicht in Abhängigkeit vom Geschlecht gewährt (Frage 50). In einigen, aber nur sehr wenigen Fällen erwirbt man erst durch längere Betriebszugehörigkeit oder mit steigendem Lebensalter ein Anrecht darauf. Das ist jedoch atypisch. Typisch ist vielmehr, daß man im Alter, bei Krankheit und für den Urlaub Sondervergütungen erhält.

Die Höhenunterschiede zwischen männlichen und weiblichen Einkommen haben sicher mehrere Ursachen. Nach Auffassung der Frauen selber gehen sie jedoch nicht auf geschlechtsspezifische Diskriminierungen zurück (Frage 47). Nicht einmal zwei Prozent der Befragten meinen, das Entgelt werde vorab durch das Geschlecht des Beschäftigten bestimmt. Maßgebend sei statt dessen die Qualifikation oder eine Verbindung der Qualifikation mit dem Alter und der Dauer der Betriebszugehörigkeit.

Diese Auffassung von den Determinanten des Einkommens scheint realistisch zu sein. Unser Material enthält jedenfalls eine deutliche Tendenz zur Abhängigkeit der Lohn- und Gehaltshöhe vom Alter und von der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Da in den Angaben die Länge der wöchentlichen Arbeitszeit nicht berücksichtigt wurde, zeigen die Zahlen zwar nur die Umrise des Bildes an.

Das in Rechnung gestellt, ergibt sich die bekannte Situation: von den Frauen, die weniger als 150,- DM verdienen, sind 19 Prozent 35 und mehr Jahre alt, von denen mit 1 200,- DM sind es 65 Prozent. Auch mit der Zahl der Jahre in demselben Betrieb steigt das Einkommen an: den Befragten, die noch nicht ein Jahr im jetzigen Betrieb beschäftigt sind, erhalten 57 Prozent weniger als 600,- DM, von den Frauen mit fünfzehnjähriger oder längerer Betriebszugehörigkeit sind es nur 29 Prozent. Umgekehrt erreichen von den lang Gedienten (15 Jahre und mehr) 72 Prozent ein Monatseinkommen von 600,- DM und darüber, von den im Betrieb neuen Frauen bloß 43 Prozent. - Man sollte die Aussagekraft dieser Zahlen jedoch nicht zu hoch einschätzen. Wie weit das Lebensalter, wie weit die Dauer der Betriebszugehörigkeit, wie weit etwa die Ausbildung oder der Rang die Höhe des Verdienstes bestimmt, welche Faktoren hier also in welcher Einflußfolge maßgebend sind, haben wir nicht festgestellt.

Da die Frauen wissen, daß sie normalerweise weniger verdienen als Männer, muß man aus der Meinung, die Bezahlung sei nicht abhängig vom Geschlecht, folgern, sie seien sich auch ihrer geringeren Qualifikation bewußt. Vielleicht darf man aus den Antworten auch schließen, die Frauen hielten die Lohn- oder Gehaltshöhe für gerecht, weil sie sich, wie man glaubt, vorab nach der Qualität der Leistung und nicht nach sachfremden Kriterien bemißt. Im ganzen deuten die Äußerungen zu Frage 47 nicht auf eine kritische Einschätzung der eigenen Einkommenslage oder gar auf Rebellionsneigungen hin. Die öffentliche Agitation einiger Frauengruppen findet hier offenbar kaum Widerhall.

Eine, aber keineswegs die einzige Ursache für die Kumulierung von Frauen in niedrigen Rängen und unteren Einkommensklassen ist der gegenüber dem Gros der Männer schlechtere Ausbildungsstand. Daß die meisten Frauen geringere formale Qualifikationen mitbringen, ist bekannt und wird durch unsere Ergebnisse bestätigt. Fast die Hälfte der Befragten hat lediglich die Volksschule, ein Drittel eine Berufsfachschule absolviert. Jede Zehnte erreichte die Mittlere Reife oder ihr Äquivalent, und ungefähr jede Elfte einen noch höheren Ausbildungsgrad (Frage 8). Wie bescheiden die Bildungs- und Ausbildungsmitteln sind, demonstrieren auch die Angaben über die Abschlüsse (Frage 9). Mehr als ein Drittel hat die jeweils begonnene Ausbil-

dung nicht zu Ende geführt. Diese und die vorher genannten Mängel werden auch durch die Betriebe nicht kompensiert. Nur jede Dritte hat im Betrieb ein mehrmonatiges oder ein noch längeres Training erhalten. Das gilt auch für Facharbeiterinnen und qualifizierte Angestellte. Von diesen Gruppen wurde ebenfalls nur je ein Drittel zwei Jahre und länger im Betrieb trainiert. Diejenigen, die eine längere (zwei und mehr Jahre) betriebliche Ausbildung erhielten, sind heute überwiegend (52 Prozent) in kleinen Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten und nur zu 15 Prozent in Großbetrieben (1 000 und mehr Beschäftigte) tätig. Ob das bedeutet, daß die kleinen Betriebe mehr in die Ausbildung ihrer Arbeitnehmer investieren als die großen, ist offen. Wir hatten nicht nach der Größe des Betriebes gefragt, in dem man die Ausbildung erhielt.

Bei zwei Dritteln der Frauen haben die Betriebe nichts oder kaum etwas für die Ausbildung getan. Wie immer sich das erklärt, die Befunde belegen, daß der Betrieb für Frauen keine wichtige Ausbildungsinstanz ist.

Die Überprüfung des Ausbildungsstandards in den verschiedenen Ranggruppen ergab nachgerade dramatische Resultate. Fast ist man danach versucht zu sagen, "Ausbildung ist Schicksal", jedenfalls Berufsschicksal. Eindeutig ist sie ein eminent wichtiger, wenn nicht sogar der wichtigste Faktor, der die Berufsentwicklung steuert. Das demonstrieren zunächst die Zahlen über die Abschlüsse derjenigen Befragten, die nur die Volksschule besuchten. Von den Volksschülerinnen erreichten den Volksschulabschluß bei den

	<u>Ja</u>	<u>Nein</u>
Lehrlingen und Ungelernten	27 %	62 %
Angelernten Arbeiterinnen	26 %	74 %
Facharbeiterinnen	69 %	31 %
Einfachen Angestellten	46 %	53 %
Mittleren Angestellten	71 %	29 %

(Höhere und leitende Angestellte bleiben unberücksichtigt, weil von ihnen nur sehr wenige lediglich die Volksschule besuchten.)

Auffallend ist hier vor allem zweierlei: die extrem geringe Zahl von ungelernten und angelernten Arbeiterinnen, die überhaupt den Volksschulabschluß erreichte, und der hohe Prozentsatz der derart erfolgreichen Frauen bei den Facharbeiterinnen. Diese Differenz wiederholt sich bei den Angestellten, ist aber nicht so ausgeprägt. Zwar hat auch die knappe Mehrheit der einfachen Angestellten nicht einmal den Volksschulabschluß geschafft. Immerhin ist aber der Anteil der "erfolgreichen" schon wesentlich höher als bei den Arbeiterinnen in den untersten Rängen. Wer die Volksschule nicht erfolgreich abschließt, so müssen wir folgern, ist dazu verurteilt, ganz unten zu bleiben. Nur ausnahmsweise kann man diesen Mangel später reparieren.

Woraus die Unterschiede der Ausbildungsbiographien resultieren, geht aus unseren Unterlagen nicht hervor. Sicher haben sie mit Unterschieden des objektiven Angebots an Bildungsmöglichkeiten, ebenso sicher aber auch mit Differenzen im Grad der subjektiven Ausbildungsmotivation zu tun. Die Hilfsarbeiterinnen von heute sind offenkundig schon in der Volksschule die Schlußlichter ihrer Klassen gewesen. Aber warum? Weil das häusliche Milieu bildungsfeindlich oder bildungsfremd gewesen ist? Weil die außerfamiliale Umgebung keine entsprechenden Anregungen gab? Weil die Schulen zu schlecht, die Lehrer zu wenig befähigt waren? Weil angeborene und an-erzogene Intelligenz nicht genügten?

Wir wissen das nicht. Wir können nur feststellen, daß hier ein vergleichsweise großer Personenkreis auf der Strecke geblieben ist - schwerlich allein aus eigenem Versagen, eher wohl infolge der Kumulation bildungsfeindlicher Umstände, die der Entwicklung von Bildungsmotivationen entgegenstanden.

Die durch Elternhaus und Schule eingepflanzten oder eben nicht eingepflanzten Bildungsmotivationen scheinen von beträchtlicher Bedeutung zu sein. Zu dieser Annahme veranlassen die Ergebnisse über die Zusammenhänge zwischen weiterführender, d. h. über die Volksschule hinausgehender Schul-ausbildung und den Abschlüssen in solchen Ausbildungen. Von den ungelernten Arbeiterinnen haben nur 15 Prozent im Anschluß an die Volksschule eine weiterführende Schule, meist eine Berufsfachschule besucht. Weniger als die Hälfte von diesen 15 Prozent erreichte den Abschluß des anspruchsvolleren Instituts. Bei den angelernten Arbeiterinnen sind beide Anteile schon etwas höher: 22 Prozent konnten im Anschluß an die Volksschule eine "bessere"

Schule besuchen; stark die Hälfte von ihnen hat deren Abschluß gemacht. Wieder eine Stufe höher stehen die Facharbeiterinnen. Von ihnen gingen 40 Prozent auf eine weiterführende Schule; fast drei Viertel schlossen sie regulär ab.

Zwischen den drei Ranggruppen bei den Arbeiterinnen besteht also ein deutliches Schul-Ausbildungs-Gefälle. Facharbeiterinnen haben bessere Schulen besucht als die anderen, und häufiger den Abschluß geschafft. Ob diese "Elite" unter den Arbeiterinnen durch ihre Herkunft begünstigt war, oder ob sie ihr Fortkommen mehr der eigenen Energie verdankt, können wir nicht klären.

Bildungsstandard und Abschlußhäufigkeit der Angestellten liegen weit über denen der Arbeiterinnen. Die Anteile derer, die eine auf der Volksschule aufbauende Schulbildung erhielten und den entsprechenden Abschluß erreichten, sind erheblich höher. Dabei unterscheiden sich die Ranggruppen kaum nach der Abschlußhäufigkeit, wohl ~~dagegen~~ nach den Quoten derer, die weiterführende Schulen besuchten:

Von den einfachen Angestellten haben 55 Prozent eine an die Volksschule anknüpfende Schule besucht; von den mittleren Angestellten 80 Prozent, von den höheren Angestellten 85 Prozent, von den leitenden Angestellten 90 Prozent. Die Abschlußquoten für die jeweils anspruchsvolleren Schulen betragen bei den einfachen Angestellten 85 Prozent, bei den mittleren Angestellten 87 Prozent, bei den höheren Angestellten 89 Prozent und bei den leitenden Angestellten 98 Prozent.

Eindeutig ist demnach, daß Ausbildung und Abschluß maßgebend die künftige Stellung in den Betriebshierarchien bestimmen. Sicher sind sie nicht die einzigen Determinanten (wie weiter unten dargelegt wird). Wohl aber haben sie absolut restriktive Bedeutung: wer, aus welchen Gründen immer, den Anschluß in den Schulen verpaßte, kommt auch später nicht voran. Bereits in der Volksschule entscheidet sich, welche Berufsstellung man künftig innehaben wird. Nur mit den größten Anstrengungen kann die erwachsene Frau die Versäumnisse ihrer Kinder- und Jugendzeit ausgleichen - eine Chance, die sicher bloß für eine kleine Minderheit von besonders tatkräftigen Personen besteht.

Während die Masse der heute erwerbstätigen Frauen die Berufskonkurrenz mit schlechten formalen Voraussetzungen begann, zeichnen sich in den jüngeren Jahrgängen deutliche Verbesserungstendenzen ab. Bei den jungen Frauen geht der Anteil derer, die nur die Volksschule besuchten, merklich zurück. Umgekehrt nimmt hier der Prozentsatz der Absolventinnen von Fachschulen und ähnlichen Anstalten zu. Keine Unterschiede bestehen dagegen im Hinblick auf die stärker theoretisch orientierten Bildungswege (Abitur, wissenschaftliche und andere Hochschulen, höhere Fachschulen). Die unverkennbare Hebung des weiblichen Bildungs- und Ausbildungsstandards vollzieht sich demnach in kleinen Schritten: von den Volksschulen zu einem Spezialtraining von mittlerem Anspruch und mittlerer Dauer, und nicht zu komplizierten und längeren Studiengängen. Daß auch die Mädchen eine über die Volksschule hinausgehende Ausbildung erhalten sollen, scheint inzwischen gemeinsame Überzeugung von Eltern und Töchtern zu sein. Ebenso verbreitet ist jedoch die Praxis, einem Mädchen nur eine vergleichsweise kurze Lernzeit zuzubilligen. Zu den Bildungsternen greifen jedenfalls junge Mädchen auch heute nur in äußerst seltenen Ausnahmefällen.

Zu ergänzen ist, daß die Neigung der Jüngeren zu einem besseren und längeren Training auch die betriebliche Ausbildung einbezieht. Je jünger die Befragten, desto größer ist der Anteil derer, die ein Betrieb zwei Jahre oder länger ausgebildet hat.

Ob die Anhebung des durchschnittlichen Ausbildungsstandards von Frauen der jüngeren Jahrgänge sich schließlich ideell und materiell lohnen, ob sie die Aufstiegschancen und die relative Einkommenshöhe einer größeren Zahl von weiblichen Beschäftigten verbessern wird, ist ungewiß. Mit Sicherheit kann man lediglich sagen, daß solche Verbesserungen nicht automatisch eintreten werden. Gerade bei Frauen hängen Aufstieg und Entlohnung von einer Fülle von Faktoren ab, die, wie etwa die Dauer der Erwerbstätigkeit, die Zahl der Kinder, die Verfügbarkeit von Einrichtungen zur Entlastung von Familienpflichten, ganz oder teilweise unabhängig von der Ausbildung variieren. Unwahrscheinlich ist, daß erhöhte individuelle und kollektive Investitionen in die Ausbildung der Mädchen zu einer nennenswerten Verbesserung der Situation von Frauen in der Arbeitswelt führen, solange sie ein isolierter und nicht von anderen Maßnahmen begleiteter Vorgang sind. Bildung ist demnach eine zwar notwendige, aber noch keine ausreichende Bedingung für größere Selbständigkeit und fortschreitende soziale Gleichstellung der Frau.

Der Fragebogen enthielt zwei weitere Fragen zum Thema Entlohnung, von denen die eine: "Wie werden Sie für Ihre Arbeit entlohnt? Durch Geld, durch Naturalbezüge wie etwa Wohnung oder Verpflegung, oder durch Trinkgelder?" (Frage 41) lediglich als Element des internationalen Vergleichs Interesse besitzt. In der Bundesrepublik werden fast alle erwerbstätigen Frauen (97 Prozent) bar bezahlt. Naturalien erhalten nur noch einige, die in Privathaushalten arbeiten, sowie ein paar Serviererinnen. In allen anderen Beschäftigungsbereichen ist diese Entlohnungsform so gut wie ausgestorben.

Die nächste Frage (44) bezog sich auf die Weise der Errechnung des Einkommens. Das Ergebnis reflektiert die Teilung der Gesamtheit in Arbeiterinnen und Angestellte. Die 60 Prozent, die Monatslohn oder Monatsgehalt bekommen, rekrutieren sich beiseite auf wenige Ausnahmen aus dem Kreis der Angestellten. 30 Prozent, fast nur Arbeiterinnen, werden nach der Zahl der hergegebenen Arbeitsstunden bezahlt. 6,5 Prozent erhalten sog. Leistungslöhne. Ihr monatliches Entgelt richtet sich nach der gelieferten Stückzahl oder nach der Leistung im Akkord. Die besondere Belastung der Akkordarbeit betrifft demnach nur eine kleine Minderheit. Wahrscheinlich umfaßt diese Minderheit relativ zur Gesamtheit der erwerbstätigen Frauen erheblich weniger Personen als bei den erwerbstätigen Männern.

III. Arbeitszeit

Die Vermutung, derzufolge der Anteil der im Akkord arbeitenden Personen bei den erwerbstätigen Frauen sehr viel kleiner ist als bei den Männern, gibt Anlaß zu einer ersten Hypothese über Differenzen im Arbeitsverhalten der Geschlechter: Frauen sind seltener als Männer zusätzlichen Beanspruchungen ausgesetzt oder sind seltener bereit, sich solchen Beanspruchungen zu stellen. Zumindest im Hinblick auf die Arbeitszeit wird diese Annahme durch unsere Befunde verifiziert.

Zu den zwar einträglichen, aber auch besonders strapaziösen Anforderungen gehört außer der Akkordarbeit die Schichtarbeit. Knapp 8 Prozent der Befragten sind in einen solchen Rhythmus eingespannt, wahrscheinlich ein geringerer Prozentsatz als bei ihren männlichen Kollegen. Die überwiegende Mehrheit der weiblichen Erwerbstätigen kennt dagegen nur einen normalen Arbeitstag (Frage 20). Dem entspricht, daß beinahe neun von zehn Frauen stets die gleiche Arbeitszeit haben (Frage 21). Unregelmäßigkeiten der Arbeitszeit, die die Planung des privaten Daseins erschweren und das häusliche Miteinander belasten, bleiben den allermeisten erspart.

Auch die Bedrängnisse extremer Arbeitsdauer sind weithin unbekannt. Mehr als drei Viertel verbringen weniger als neun Stunden pro Tag am außerhäuslichen Arbeitsplatz. Lediglich die besonders Qualifizierten: Geschäftsführerinnen, Abteilungsleiterinnen, aber auch Krankenschwestern sowie einige Haushaltsgehilfinnen, insgesamt knapp 9 Prozent, arbeiten regelmäßig mehr als neun Stunden am Tag (Frage 22).

Kurze Arbeitszeiten haben vor allem gering qualifizierte Frauen. Von den Arbeiterinnen, die weniger als vier Stunden pro Tag einer bezahlten Tätigkeit nachgehen, sind zwei Drittel in Stellen für Ungelernte beschäftigt, und von den ebenso kurz tätigen Angestellten zwei Drittel in den niedrigsten Rängen. Kurzarbeit ist demnach meist gleichbedeutend mit eher unqualifizierter Arbeit. Das heißt jedoch nicht, die Masse der mit einfachen Aufgaben betrauten Frauen habe einen kurzen Arbeitstag. Das Gegenteil ist richtig: die Mehrheit der Hilfsarbeiterinnen und die Mehrheit der einfachen Angestellten absolviert das volle Normalprogramm.

Im wesentlichen sind es zwei Faktoren, die die Dauer der Arbeitszeit bestimmen: die Qualifiziertheit der Arbeit und - wichtiger - das Maß der Beanspruchung durch Familienaufgaben (vgl. dazu Kapitel V). Keinen Einfluß hat dagegen das von den Befragten genannte Motiv für die Erwerbsarbeit - mit einer Ausnahme: diejenigen, die ihren Unterhalt erwerben müssen, sind beinahe ausnahmslos voll erwerbstätig. Lediglich Frauen mit weiteren Unterhaltsquellen können sich halbtägige oder gelegentliche Erwerbsarbeit leisten. Sie beschränken die Zahl der Arbeitsstunden jedoch nicht, weil sie finanziell freier wären, sondern weil die Familie den größeren Teil ihrer Kraft und ihrer Zeit braucht. Halbtags- oder Gelegenheitsarbeit ist demnach keine Luxuserscheinung, kein Privileg von Frauen mit gut verdienenden Männern oder mit eigenem Vermögen. Eher scheint sie eine Angelegenheit des relativen Mangels zu sein: man arbeitet, weil man das Familieneinkommen ergänzen will oder muß, und zieht deshalb die partielle Beschäftigung dem bloßen Familiendasein vor.

Jeweils drei von vier Befragten sind am Wochenende frei von außerhäuslichen Arbeitspflichten. 14 Prozent müssen an sechs Tagen in der Woche tätig sein (Frage 19). Dazu gehören auch solche, die Teilzeitarbeit leisten. In der Mehrheit aller Fälle ist Teilzeitarbeit also nicht gleichbedeutend mit einer Reduktion der Arbeitswoche auf wenige Tage.

Auch Überstunden sind kein charakteristisches Merkmal weiblicher Erwerbstätigkeit (Frage 30). Jeder zweiten Befragten bleiben sie ganz erspart. Stark ein Drittel muß gelegentlich Überstunden machen, weil der Arbeitsanfall es verlangt (Frage 31), aber solche Zusatzleistungen sind selten und keineswegs Routineerscheinungen. Nur vier Prozent, abermals besonders Qualifizierte, arbeiten jede Woche über die reguläre Zeit hinaus, und weitere vier Prozent mehrmals im Monat, aber weniger als jede Woche (Frage 30). Wie aus einer Studie des Allensbacher Instituts für Demoskopie hervorgeht, ist nicht nur der Anteil der erwerbstätigen Frauen, die überhaupt Überstunden machen, kleiner als der entsprechende Prozentsatz bei den Männern. Vielmehr entfällt auf die derart beanspruchten weiblichen Arbeitnehmer im Durchschnitt auch eine geringere Überstundenzahl als auf die männlichen Beschäftigten. I. a. W.: weniger Frauen legen Überstunden ein und das dann auch noch in geringeren Mengen (Allensbach 1970, S. 17).

Der Eindruck, daß das Arbeitsleben der erwerbstätigen Frauen zeitlich sehr geordnet und ohne größere Unregelmäßigkeiten oder Abweichungen verläuft, wird durch die Auskünfte über Sonn- und Feiertagsarbeit noch verstärkt (Fragen 34 und 35). Weit über 90 Prozent können an Sonn- und Feiertagen immer oder fast immer zu Hause sein. Nur von einer winzigen Minderheit verlangt der Beruf regelmäßige Anwesenheit an den Tagen, die für die Mehrheit Tage der Erwerbsruhe sind.

Diejenigen, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, sind zu 80 Prozent/ⁱⁿ Dienstleistungsbetrieben beschäftigt. Die Funktionen des Betriebes, und nicht die persönlichen Motivationen legen fest, ob man ein freies Wochenende hat oder nicht. Anders gesagt: zur Arbeit an Sonn- und Feiertagen veranlassen nicht subjektive Wünsche wie etwa der nach höherem Einkommen, sondern die Anforderungen der Branche, in der man sein Geld verdient.

Der im ganzen recht gleichmäßige Rhythmus der Arbeitswoche wird allerdings bei einer etwas größeren Minderheit ab und zu durch Unregelmäßigkeiten unterbrochen: jede dritte Befragte muß gelegentlich auch nachts, also irgendwann zwischen 22 Uhr und 6 Uhr tätig sein (Frage 26).

Die Urlaubsregelungen weisen ebenfalls beträchtliche Gleichförmigkeiten auf. Beinahe drei Viertel der Befragten haben 18 oder mehr bezahlte Arbeitstage als Urlaub gehabt (Frage 36). Ungefähr jede Zehnte mußte sich mit 12 bis 17 Tagen begnügen. 7 Prozent sagen, sie hätten dann und wann einen freien Tag genommen oder gar keinen Urlaub gemacht. Vom Kurzurlaub (12 bis 17 Tage) und dem Verzicht auf Urlaub ("kein Urlaub") sind Verheiratete und Ledige entsprechend ihrer Vertretung in der Stichprobe betroffen. Mit dem Familienstand haben diese Urlaubsnuancen also nichts zu tun.

Jede zehnte Frau hat zusätzlich nicht bezahlten Urlaub genommen (Frage 37). Unter ihnen sind die Befragten mit drei und mehr Kindern im eigenen Haushalt überproportional häufig vertreten. Zusätzlicher Urlaub hat offenbar wenig mit Urlaub im engeren Wortverstand zu tun. Es ist Urlaub zur Wahrnehmung von Pflichten und nicht zu Erholungszwecken.

Ebenfalls jede Zehnte blieb dem Arbeitsplatz im Monat vor der Befragung für vier oder mehr Tage fern (Frage 39). 84 Prozent haben nicht gefehlt.

Von der kleinen Gruppe derer, die vier oder mehr Tage fehlten, gaben fast drei Viertel eigene Krankheit als Ursache an. Weitere acht Prozent nannten Krankheiten oder andere Schwierigkeiten in der Familie. Zehn Prozent machten sich einige Tage frei, weil sich besondere Anlässe wie Geburt, Todesfall, Hochzeit etc. ergaben.

Die Aussage, man habe gefehlt, weil die eigene Krankheit oder eine Krankheit in der Familie dazu nötigte, ist glaubwürdig. Zumindest geben die Korrelationen mit anderen Antworten keinen Anlaß, ihre Aufrichtigkeit zu bezweifeln. Statistisch besteht weder ein Zusammenhang zwischen der Art der Arbeitszeit (normal, Schicht, roulierend) und den Fehlzeiten, noch zwischen Fehlzeiten und Arbeitsmotivation, Länge des Arbeitstages und der Annahme, man könne sich eine Berufskrankheit zuziehen. Schichtarbeiterinnen fehlen nicht häufiger als alle anderen; Frauen, die für ihren Unterhalt arbeiten ebenso selten wie die, die nichtwirtschaftliche Gründe für die Erwerbsarbeit nennen; Befragte mit langem Arbeitstag genauso selten oder genauso häufig wie Befragte mit geringerem Pensum, und Frauen, die mit einer Berufskrankheit rechnen, ebenso wenig wie die nach eigenem Urteil nicht derart Gefährdeten. Lediglich ein aus der Beschaffenheit der Arbeit resultierendes Moment scheint von Belang: der Grad ihrer Qualifiziertheit. Relativ die meisten Fehlzeiten hatten bei den Arbeiterinnen die ungelernten. Unter den Angestellten treten keine derartigen Rangunterschiede hervor. Hilfsarbeiterinnen scheinen demnach weniger als alle anderen Gruppen an die Erwerbsarbeit engagiert. Woher diese Besonderheit stammt, ob aus dem Charakter der Arbeit, ob aus subjektiven Merkmalen, ist offen.

Angesichts der verbreiteten und gewiß nicht grundlosen Klagen über behindernde und zeitraubende Verkehrsverhältnisse ist es überraschend, daß die meisten Frauen ihren Arbeitsplatz in weniger als dreißig Minuten erreichen (Frage 32). 5 Prozent haben überhaupt keinen Weg, etwa ein Drittel benötigt nicht einmal eine Viertelstunde, ein weiteres Drittel zwischen 15 und 29 Minuten. Jeweils eine von vier Frauen muß dagegen mehr als eine halbe Stunde aufbringen. - Im Hinblick auf die Transportweisen ist jede Dritte sehr begünstigt: sie kann auf Verkehrsmittel verzichten

und geht zu Fuß (Frage 33). Ebenfalls ein Drittel benutzt öffentliche Einrichtungen: Straßenbahn, Zug, Bus oder Kombinationen. Im eigenen Wagen fahren 17 Prozent. Den übrigen stehen Autos von Dritten oder ein Moped oder ein Fahrrad zur Verfügung.

Aus den Angaben über die verschiedenen Aspekte der Arbeitszeit läßt sich ein typisches Muster konstruieren, das für die Arbeitsumstände von jeweils 75 - 90 Prozent der weiblichen Beschäftigten charakteristisch ist. Seine Hauptmerkmale sind Ordnung, Regelmäßigkeit, Abwesenheit störender Abweichungen vom Gewohnten, Routine als Gleichförmigkeit, aber auch als Freiheit von zusätzlichen Anforderungen. Diese typische, das heißt hier: von der überwiegenden Mehrheit praktizierte Verhaltensmuster schließt einen von Schicht- und Nachtarbeit freien Arbeitstag ein, gleichbleibende Arbeitszeit, "normale" Arbeitsdauer (höchstens neun Stunden), freies Wochenende und freie Feiertage, keine oder nur seltene Überstunden, 18 oder mehr Urlaubstage und geringen Zeitaufwand für den Weg zum Arbeitsplatz.

Alle die angeführten Umstände verweisen darauf, daß die Masse der Frauen entweder keine Gelegenheit oder kein Verlangen nach stärkerem Engagement an die Erwerbsarbeit hat. Fortkommen im Beruf, höheres Einkommen und Zugang zu qualifizierten Positionen verlangen heute neben bestimmten Bildungsvoraussetzungen auch ein beträchtliches Maß an zusätzlichen subjektiven Anstrengungen - nicht zuletzt zusätzliche quantitative Leistungen in der Form eines überdurchschnittlich langen Arbeitstages und ergänzender Tätigkeit an Wochenenden und Feiertagen. Untersuchungen über Personen in Berufen mit hohem Ansehen, hohen Einkünften und hoher Anweisungsbefugnis haben gezeigt, daß solche Vergünstigungen nur noch um den Preis eines extrem großen Arbeitsaufwandes zu erreichen und zu bewahren sind.

Auch Arbeiter in qualifizierten Stellen oder mit vergleichsweise hohen Löhnen müssen zusätzliche Leistungen erbringen: Überstunden, Schichtarbeit, Nachtarbeit, physische und psychische Belastung durch die Verantwortung für kostspielige Maschinen und komplizierte Arbeitsabläufe. Frauen scheinen zu solchem Ergänzungsaufwand in der Regel nicht, zumindest aber sehr viel seltener motiviert als Männer. Im Hinblick auf die Arbeitszeiten am außerhäuslichen Arbeitsplatz werden sie mehr geschont. Wie immer sich das im einzelnen erklärt, in erster Linie dürfte es eine Folge ihrer von der der Männer verschiedenen gesellschaftlichen Aufga-

benbestimmung und weniger das Resultat wirklich freier Wahlentscheidungen sein. Die Berufsrolle ist für die meisten Frauen, ledige prinzipiell ebenso wie verheiratete, marginal, bestenfalls eine von zwei Hauptrollen, häufiger eine Nebenrolle neben den erwarteten oder bereits ausgefüllten Funktionen in der Familie. Die häuslichen Pflichten, die ein Mann nebenher besorgt, erlauben es den meisten Frauen nicht, sich gleichermaßen an die Berufsarbeit zu binden. Dem entsprechen ihre Einstellungen, auch die der Masse der Unverheirateten. Die Familienaufgaben gelten nach wie vor als Hauptberuf und die Berufspflichten als Nebenberuf. Folgerichtig wird in letzteren weniger Zeit und Energie investiert. Wie immer man das beurteilt, ob als Emanzipationsrückstand oder als vernünftigen Entschluß, im Hinblick auf die Situation von Frauen in der außerhäuslichen Arbeitswelt muß beachtet werden, daß ihre im Durchschnitt niedrige Stellung und die mäßigen Einkünfte nicht einfach Folgen von Diskriminierungen durch Kollegen und Vorgesetzte, sondern auch das Resultat geringerer Anstrengungen oder bescheidener Leistungen sind.

Die Verschiedenheit der Lebenssituation von Männern und Frauen wirkt sich auch auf ihre Arbeitsmotivationen aus. Während man ohne weitere Nachweise davon ausgehen kann, daß Männer beinahe ausnahmslos genötigt sind, selbst ihren Unterhalt zu verdienen, unterliegen Frauen in der Regel nur bis zur Eheschließung oder nach der Scheidung oder wenn sie ledig bleiben diesem Zwang. Unter den von uns befragten Frauen sind weniger als die Hälfte (42 Prozent) erwerbstätig, weil sie keine andere Quelle für den Lebensunterhalt haben (Frage 53). Mehr als die Hälfte gibt andere Motive als Hauptgrund an: die Erhaltung oder die Steigerung des mit dem Ehegatten bereits erreichten materiellen Standards, die Schaffung von Sicherheiten (Sparen), sehr viel seltener die Ausbildung der Kinder. Nichtwirtschaftliche Gründe, wie Unabhängigkeit, Kontakt zu anderen Menschen, Interesse an der Arbeit nennen 17 Prozent als primären Antrieb. Das ist, wenn man will, ein "Luxusmotiv", das nur dort maßgebend werden kann, wo der Unterhalt anderweitig gesichert ist.

Solche "Luxusmotive" sind Arbeiterinnen fremder als Angestellten. Mehr als 90 Prozent der Arbeiterinnen haben unter den Vorgaben die im weitesten Sinn wirtschaftlichen Gründe gewählt. Sie arbeiten, weil sie müssen, und nicht, weil die Arbeit oder der Kontakt mit Menschen oder

ein anderer nicht-wirtschaftlicher Umstand Freude macht. Darin besteht kein Unterschied zwischen Facharbeiterinnen, Angelernten und Ungelernten, Anders sieht es bei den Angestellten aus. Hier sagte jede Fünfte, sie arbeite, weil es ihr Spaß mache oder weil die Hausarbeit allein zu langweilig, jedenfalls nicht ausfüllend sei. Rangunterschiede der Arbeitsmotivation bestehen bei den Angestellten so wenig wie bei den Arbeiterinnen.

IV. Arbeitsplatz, Betrieb, Unternehmen

Beinahe jede zweite Frau (46 Prozent) arbeitet in der Industrie (Frage 11). Innerhalb des industriellen Bereichs ist die Gruppe Metall- und Elektroindustrie am stärksten besetzt (10 Prozent). Ebenfalls zehn Prozent sind in der Textil- und Bekleidungsindustrie tätig. Es folgen die chemische Industrie, Druckerei und graphisches Gewerbe und die Nahrungs- und Genußmittelindustrie. Alle übrigen Industrien sind nur mit sehr kleinen Anteilen vertreten.

Der zweite Schwerpunkt weiblicher Erwerbsarbeit (ohne Landwirtschaft) liegt im Gesamtgebiet der Dienstleistungen (46 Prozent). Hier ragen Handel, Banken und Versicherungen mit 20 Prozent als größter Einzelposten hervor. Zu den übrigen Dienstleistungen, mit denen 26 Prozent befaßt sind, gehören das Hotel- und Gaststättengewerbe, medizinische und sanitäre Dienste, Schönheitspflege, soziale Dienste und einige andere Sparten.

Obwohl sich ungefähr die Hälfte der Arbeitsplätze in der Industrie befindet und die - knappe - zweite Hälfte in Dienstleistungsbereichen, üben faktisch beinahe drei Viertel der Frauen Dienstleistungsfunktionen im weiteren Wortverstand aus. Nur ein Viertel, fast ausnahmslos Arbeiterinnen, ist unmittelbar in der Produktion beschäftigt. Alle anderen haben manuelle Aufgaben außerhalb der eigentlich produzierenden Gewerbe oder nicht-manuelle in der Industrieverwaltung, im Handel, bei Banken und Versicherungen, im Nachrichtenwesen, im Verkehr sowie in anderen öffentlichen und privaten Dienstleistungssparten. So weit es sich um nicht-agrarische weibliche Erwerbsarbeit handelt, hat die Bundesrepublik also den Zustand einer Dienstleistungsgesellschaft erreicht.

Das wird durch weitere Angaben über den Arbeitsort bestätigt (Frage 54). Nur 26 Prozent der Befragten arbeiten in der Fabrik gegenüber fast 40 Prozent, die ihren Platz im Büro haben. Beinahe jede Zehnte verdient in einem Laden ihr Geld. 14 Prozent erwerben es "anderswo": in Krankenhäusern, Labors, Schulen, Transportmitteln etc.

Daß erwerbstätige Frauen innerhalb einer so hochgradig spezialisierten und differenzierten Wirtschaft wie der der Bundesrepublik sehr verschiedene Funktionen wahrnehmen, versteht sich von selbst und wird durch ihre Antworten erhärtet (Frage 14). Am beliebtesten scheinen Sekretariats-, Verwaltungs- und Abrechnungsarbeiten zu sein. Fast die Hälfte ist primär mit solchen Verrichtungen befaßt. Eine größere Minderheit (10 Prozent) nimmt medizinische oder medizinnahe Aufgaben wahr. Ein beinahe ebenso großer Kreis hat es vor allem mit Reinigungs- und Haushaltsarbeiten zu tun. Heterogen ist die Gesamtheit auch nach der Dauer der Zugehörigkeit zu dem Betrieb, in dem sie gegenwärtig beschäftigt ist. 15 Prozent arbeiteten dort zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht einmal seit einem Jahr, weitere 15 Prozent weniger als zwei Jahre. Jede Fünfte geht schon zehn Jahre oder noch länger in den Betrieb, dem sie heute angehört.

Nach der Zahl der Beschäftigten weichen die Betriebe (wohlgemerkt: die Betriebe, nicht die Unternehmen sind gemeint) stark voneinander ab (Frage 12). Fast die Hälfte der Frauen (42 Prozent) ist in relativ kleinen Einheiten, d. h. solchen mit weniger als 50 Beschäftigten tätig. Knapp ein Fünftel hat seinen Arbeitsplatz in mittleren Gebilden (100 - 499). Ebenfalls ein Fünftel arbeitet in großen Betrieben (500 und mehr). 17 Personen = 1 Prozent bezeichneten sich als Heimarbeiterinnen.

Innerhalb der Arbeitsstätten sind die Frauen auffallend häufig ganz unter sich (Frage 15). Fast 40 Prozent arbeiten in Betrieben, in denen nur Frauen, und 24 Prozent in solchen, in denen hauptsächlich Frauen beschäftigt sind. Jede Dritte sagte, in ihrem Betrieb gäbe es auch Arbeitsplätze für Männer und 5 Prozent bewegen sich in vorwiegend männlichen Domänen. Offenkundig haben sich in der Erwerbssphäre weibliche Ghettos hergestellt, gibt es neben der horizontalen und der vertikalen Differenzierung auch eine Differenzierung der Arbeitsstätten nach dem Geschlecht. Vielleicht erklärt das, warum in anderen Erhebungen und entgegen den allgemeinen Erwartungen die Mehrheit der verheirateten oder verlobten Frauen sagte, man habe den Partner nicht am Arbeitsplatz, sondern auf Freizeitveranstaltungen kennen gelernt. Bei der Seltenheit der nach dem Geschlecht gemischten Betriebe kann die Erwerbssphäre kein guter Heiratsmarkt sein.

Wo die Betriebe nur oder überwiegend Frauen einstellen, muß sich das auch in der Besetzung der Arbeitsräume widerspiegeln: drei Viertel der Frauen in den Fabriken und zwei Drittel der Frauen in Läden und Büros haben es im Arbeitsraum oder im engeren Arbeitsbereich nur oder hauptsächlich mit Kolleginnen zu tun (Frage 57 und 57 a). Wir haben nicht ermittelt, was das für das Betriebsklima bedeutet, welchen Einfluß etwa eine reine Frauenbesetzung im Vergleich zu einer gemischten Zusammensetzung auf Arbeitsleistung, Arbeitseinstellung, Fluktuation und andere Faktoren hat. Meines Wissens wurde das in der Betriebssoziologie der Bundesrepublik noch nie untersucht. Offen ist auch, wer in den reinen Frauenbetrieben normalerweise die Vorgesetztenpositionen innehat - wahrscheinlich vorwiegend Männer. Interessant wäre festzustellen, wie sich die Bedingungen der Vorgesetztentätigkeit in reinen Frauenbetrieben, reinen Männerbetrieben und gemischten Betrieben unterscheiden. Unser Material enthält jedoch keine Hinweise darauf. (Zu den Fragen 56 und 56 a vgl. Tabellenband. Sie werden im Text nicht berücksichtigt, weil mir nicht klar ist, welche Relevanz die betreffenden Verteilungen haben, also was es bedeutet, wenn man mit wenigen oder mit vielen Personen in einem Raum zusammen ist. Wahrscheinlich hängt der Grad der Belästigung durch andere nicht allein von deren Zahl ab. Wenn das stimmt, dann hat die isolierte Auskunft über die Zahl der Personen im Arbeitsraum keine Aussagekraft.)

Frauen in der Fabrik arbeiten häufig im Stehen (48 Prozent) (Frage 55 a). Die Hälfte davon hat die Möglichkeit, sich zu setzen, die andere Hälfte hat diese Möglichkeit nicht. Stark ein Drittel sitzt bei der Arbeit. Von den in Büros und Ladengeschäften tätigen Frauen arbeiten zwei Drittel im Sitzen (Frage 55). Die übrigen praktizieren Kombinationen von Gehen, Stehen und Sitzen; nur zehn Prozent müssen ständig stehen und haben keine Möglichkeit, sich zu setzen.

Mit den Fragen 60 (Büro) und 63 a (Fabrik) sollte ermittelt werden, wofür die Frauen in ihrer Arbeit verantwortlich sind. Die Fragen wurden durch Vorgaben ergänzt, die sich ausschließlich auf Verantwortungen für Sachgegenstände und nicht auf solche für die Tätigkeit anderer Personen beziehen. Besonders ergiebig war die Erhebung in diesem Punkt nicht. Vermutlich liegt das an den Vorgaben, die die Antwortmöglichkeiten so sehr normierten, daß Maß und Inhalt der tatsächlichen Verantwortungen nicht wirklich erkennbar werden. Von den

im Büro tätigen Frauen gab jede Fünfte an, sie sei verantwortlich für die Qualität der Produktion, die Menge der Produktion, die Verwendung von Waren, Material oder Geld, den Einsatz von Maschinen oder für Kombinationen dieser Funktionen. Knapp ein Drittel sagte, die Überwachung von Waren, Material, Geld oder Maschinen gehöre in ihre Kompetenz. Die Sammelkategorie "andere Verantwortlichkeiten" wurde von 28 Prozent gewählt. 12 Prozent meinten, sie hätten keine Verantwortung.

Noch geringer ist der Informationswert der Antworten, die die Fabrikarbeiterinnen gaben. Nach eigener Auskunft sind 16 Prozent für nichts verantwortlich. Bei allen anderen dominieren Kombinationen verschiedener Pflichten: Verantwortung für Material und Zubehörteile, für Qualität und Menge der Produktion, für Einstellung, Bedienung und Wartung von Maschinen.

Vielleicht - aber wirklich nur: vielleicht! - kann man aus alledem folgern, daß die Arbeit der Frauen, auch wo sie nur geringe Spezialkenntnisse verlangt, ein beträchtliches Maß an Eigenverantwortung involviert. Sie mögen in niedrigen Rängen tätig sein, aber auch in diesen Rängen sind sie anscheinend nicht nur willenslose Ausführungsorgane, die mal so, mal so vorgehen, weil sie für nichts verantwortlich sind. Denkbar ist, daß in den Antworten, die in der Mehrzahl auf spezifische Verantwortlichkeiten verweisen, der gegenüber früheren Phasen der industriellen Entwicklung höhere Standard des Anspruchs an Denkfähigkeit und Selbständigkeit der Arbeitskräfte sich niedergeschlagen hat. Auch von ungelerten und angelernten Arbeiterinnen sowie von einfachen Angestellten wird heute mehr Arbeitsintensität und ein größeres Maß an Qualität der Leistung verlangt als in früheren Jahrzehnten. Vielleicht erklärt das, warum fast alle sagen, daß sie selbst für die Qualität der Arbeitsausführung verantwortlich sind.

Geht eine Sache schief, so hat die dafür verantwortliche Frau keine schweren Sanktionen zu gewärtigen (Fragen 60 und 63 a). Die Hälfte der Fabrikarbeiterinnen und ein Drittel der Frauen im Büro sagt, wenn ihnen ein Fehler unterlaufe, gäbe es dafür keine Strafen. Die am häufigsten genannte Strafe - von 40 Prozent der Frauen im Büro und von 32 Prozent der Fabrikarbeiterinnen - ist die Entschuldigung. Sie ist keine wirkliche Sanktion, keine reale Strafe, sondern eher eine Konvention, an die man sich hält, weil Schuldgefühle und das Verlangen nach rascher Rückkehr zum Normalen dazu veranlassen. Finanzielle Einbußen sind ganz atypisch, bei Büroangestellten etwas weniger als in der Fabrik.

Die Kontrollen, auf die die Betriebsleitungen sich verlassen, scheinen in nicht geringem Umfang die von den Beschäftigten selber verinnerlichten Normen, also mehr die internalisierte Hochschätzung von Pünktlichkeit, Ordnung, Zuverlässigkeit als die direkten Strafandrohungen zu sein. Gewiß ist es letztlich die Androhung massiver Strafen, namentlich der Entlassung, die bewirkt, daß man seine Arbeit "verantwortlich" tut. Das gilt zumal dort, wo die Arbeit wesentlich Bürde und inhaltlich kaum befriedigend ist, wo man sie mehr unfreiwillig als freiwillig, ausschließlich des Verdienstes und nicht auch ihrer immanenter Gratifikationen wegen versieht. Sicher können die jeweiligen Vorgesetzten auch nicht als eine Art Dauerpolizei fungieren, die dauernd Strafzettel ausgibt, weil die Verantwortung für Fehler nicht immer klar ist und weil das Arbeitsrecht die Beschäftigten schützt. Was immer die Gründe dafür sein mögen, die Antworten lassen jedenfalls erkennen, daß die Praxis des Strafens in der Erwerbssphäre sich gegenüber früheren Epochen erheblich verändert hat. Nicht länger ist es möglich und nötig, jede Handlung jedes Beschäftigten direkt zu beaufsichtigen und bei Fehlhandlungen sofort strafend zu intervenieren. Das System der Bestrafungen scheint milder geworden zu sein und vor allem formalisierter. An die Stelle strafender Vorgesetzter, etwa des einstmals gegenüber seinen Untergebenen nahezu allmächtigen Meisters, sind eher unpersönliche soziale Kontrollen getreten, Kontrollen durch die verinnerlichten Normen, durch die Kritik der Kollegen, durch den Wunsch, den erreichten Lebensstandard mittels Beibehaltung der jetzigen Arbeit zu bewahren.

Daß die direkten, durch Personen erteilten Bestrafungen von Einzelhandlungen und die unmittelbaren ebenfalls von Personen ausgeübten ständigen Kontrollen den indirekten Kontrollen durch verinnerlichte Normen und kollegialen Druck weichen, erhellt auch aus den Antworten auf die Frage, ob die Anwesenheit am Arbeitsplatz durch eine Stechuhr oder durch Listen geprüft wird (Frage 25). Nur knapp ein Drittel antwortete mit Ja, zwei Drittel sagten: Nein. Betroffen sind vor allem Fabrikarbeiterinnen.

Gegenstand der Fragen 27, 28 und 29 waren die Pausen. Zunächst die Mittagspause (Frage 27). 20 Prozent, allesamt halbtags oder gelegentlich erwerbstätig, haben keine Mittagsunterbrechung im Betrieb. Ungefähr jeder dritten Frau steht eine halbe Stunde zur Verfügung. 28 Prozent legen eine Pause von mehr als einer halben Stunde bis zu einer ganzen Stunde ein. Länger als eine Stunde können 14 Prozent die Arbeit unterbrechen. Im ganzen sind die Regelungen für die Mittagspause also recht uneinheitlich.

Auf die Frage, ob es im Laufe des Tages noch weitere Pausen gäbe, antworteten 55 Prozent Ja (Frage 28). 40 Prozent verneinten. 665 Personen haben eine Pause am Vormittag. Von diesen Vormittagspausen dauern 3 Prozent weniger als 10 Minuten, 50 Prozent 10 bis unter 15 Minuten und 47 Prozent 15 Minuten und länger. Eine zweite Pause am Vormittag haben 36 Befragte. Die meisten dieser Zweitpausen dauern länger als 15 Minuten.

Pausen am Nachmittag kommen seltener vor. Nur 208 Personen sagten, sie hätten eine solche Unterbrechung. 7 Prozent der Nachmittagspausen dauern weniger als 10 Minuten, 44 Prozent dauern 10 bis unter 15 Minuten und 49 Prozent 15 Minuten und länger. Eine zweite Pause am Nachmittag steht 21 Personen zur Verfügung. Die meisten dieser Pausen dauern länger als 15 Minuten.

Die physischen und auch die sozialen Arbeitsumstände scheiden in den Fabriken erheblich ungünstiger zu sein als in Läden und Büros (Fragen 61 a und 58). Zwei Drittel der Fabrikarbeiterinnen gegenüber nur einem Drittel der Frauen an anderen Arbeitsplätzen klagten über Belästigungen durch Lärm. Schmutz macht 44 Prozent der in Fabriken tätigen Personen, aber nur 16 Prozent der anderen zu schaffen. In der Fabrik fühlt man sich auch mehr durch das Arbeitstempo behelligt. Ebenfalls 44 Prozent der hier Beschäftigten verwiesen auf Belastungen, die sich aus dem Zwang zu schnellem Arbeiten ergeben. Dabei äußern sich diejenigen, die häufigere und längere Pausen haben nicht weniger kritisch als die Fabrikarbeiterinnen mit seltenen und kurzen Pausen. Generell geben die physischen Bedingungen in den Fabriken mehr Anlaß zur Beschwerde. Jeweils stark ein Drittel der Fabrikfrauen verweist auf wechselnde Temperaturen, klimatische Schwankungen und Luftzug, mehr als die Hälfte auf Belästigungen durch Staub. Die Arbeit im Büro geht demgegenüber unter günstigeren Umständen vor sich. Hier werden Temperaturwechsel, Klimaschwankungen und Luftzug seltener moniert. Störender ist im Büro die Unruhe, die durch andere Personen, z. B. durch Kunden, heringetragen wird.

Im ganzen ist die Arbeit in den Fabriken in zahlreichen Fällen insofern schwieriger als die Arbeit im Büro, als sie mehr Lärm, Schmutz, auch mehr Spannungen mit sich bringt. Wahrscheinlich sind es nicht nur die im Durchschnitt geringeren Einkünfte in der Fabrik, sondern auch diese Nachteile, die bewirken, daß die manuelle Arbeit als wenig anziehend gilt und kaum Ansehen genießt. Alles das zusammen genommen mag erklären, warum Fabrikarbeiterinnen sich weniger an die Arbeit engagieren als Beschäftigte im Büro.

Ein weiterer physischer Nachteil der Fabrikarbeit ist die künstliche Beleuchtung. An den Arbeitsplätzen von knapp der Hälfte der in Fabriken tätigen Frauen reicht das Tageslicht bei normalem Wetter nicht aus (Frage 58 a). Wo es nicht genügt, wird es durch künstliche Beleuchtung der ganzen Werkstatt und des Arbeitsplatzes ersetzt (Frage 59 a). Die meisten - 76 Prozent -, die bei künstlichem Licht arbeiten müssen, empfinden dieses nicht als unzureichend oder als ermüdend (Frage 60 a).

So belastend die physischen Arbeitsumstände in der Fabrik gegenüber denen in anderen Arbeitsstätten sind, scheinen extreme Bedingungen doch atypisch zu sein. Drei Viertel der Fabrikarbeiterinnen sind nicht gehalten, eine Schutzbekleidung zu tragen (Frage 64 a). Wo man eine besondere Kleidung braucht, dient sie der Arbeitssicherheit oder ist eine Maßnahme gegen den Schmutz. Neben der die Arbeitssicherheit erhöhenden Schutzbekleidung gibt es andere Sicherheitsvorkehrungen, von denen freilich wieder nur eine Minderheit der in der Fabrik tätigen Frauen betroffen ist (Frage 65 a). 70 Prozent haben nichts damit zu tun. Bei den anderen (16 Prozent) bestehen besondere Sicherheitsauflagen für den Umgang mit den Maschinen oder spezielle Ausführungsvorschriften (3 Prozent).

Zu den ernstesten Belastungen der Erwerbsarbeit gehört das objektiv berechnete oder nur subjektiv begründete Bewußtsein, man könne sich eine Berufskrankheit zuziehen. Ein Drittel der Befragten meint, sie seien derart gefährdet (Frage 66). Wie aus ergänzenden Bemerkungen der Interviewer hervorgeht, ist der Begriff Berufskrankheit dabei nicht streng gefaßt. Manche Frauen verstehen darunter ganz allgemeine Schäden, die nicht notwendig Begleiterscheinungen gerade dieser Arbeit sind.

Die meisten Betriebe scheinen hinsichtlich der Minima an sanitären Einrichtungen ausreichend ausgestattet (Frage 67). Alle haben Toiletten und Waschbecken, ein Drittel stellt Duschen zur Verfügung, fast die Hälfte einen Sanitätsraum. Ruheräume gibt es in jedem vierten Betrieb. Diese Einrichtungen werden entweder von Männern und Frauen gemeinsam benutzt oder sie sind - nach dem Zeugnis der überwiegenden Mehrheit - für beide Geschlechter gleich gut ausgestattet (Frage 68). Nur ganz selten wird auf Ausstattungsunterschiede zugunsten der männlichen oder zugunsten der weiblichen Beschäftigten verwiesen.

Bemerkenswert ist noch, daß fast die Hälfte der Betriebe Zulagen oder Prämien gewährt (Frage 51). Am häufigsten kommen Treueprämien (14 Prozent) und individuelle Leistungszulagen (13 Prozent) vor. Auch Zulagen für besondere Kenntnisse und für Dienstbereitschaft werden relativ oft (von jeweils 6 Prozent) genannt. Gewinnbeteiligungen gibt es in 6 Prozent der Betriebe.

V. Familie und Haushalt

Jede zweite Befragte ist verheiratet, jede Zehnte verwitwet, geschieden oder anderweitig vom Ehemann getrennt. 38 Prozent sind ledig (Frage 1). Hinsichtlich des Zusammenhangs von Alter und Familienstand ergibt sich das erwartete Bild. 95 Prozent der ganz jungen Frauen (unter 21 Jahre) sind ledig. Umgekehrt leben zwei Drittel der Frauen von 21 bis 54 Jahren mit dem Ehemann. Den höchsten Anteil an verwitweten und geschiedenen weisen die Befragten von 55 und mehr Jahren auf. Er beträgt hier 44 Prozent. Rechnet man die ledigen hinzu, so ergibt sich in der obersten Altersgruppe (55 Jahre und darüber) eine Mehrheit (60 Prozent) von allein-stehenden Frauen. Vereinfachend kann man sagen, daß die Masse der ganz jungen und die Masse der ältesten Frauen ohn festen Partner lebt. In diesen Altersgruppen ist man demnach vergleichsweise wenig durch Familienpflichten in Anspruch genommen, jedenfalls weniger als in dem breiten Mittelblock der 21 - 54jährigen, in dem jeweils zwei von drei Frauen verheiratet sind.

Fast alle Verheirateten leben mit ihrem Ehemann im eigenen Haushalt (Frage 5). Nur eine winzige Minderheit wohnt und wirtschaftet mit dem Ehemann bei anderen Personen. Offenkundig bedeutet die Eheschließung, daß man trotz hoher Mieten und sonstiger Schwierigkeiten der Wohnungsschaffung über kurz oder lang einen eigenen, von dem der Eltern oder anderer Verwandter unabhängigen Hausstand etabliert. Diesem Befund entspricht das Ergebnis einer 1970 durchgeführten (aber noch nicht veröffentlichten) Umfrage, in der vor allem die jungen Ehepaare sagten, sie hätten einen materiell befriedigenden oder ausreichenden Start gehabt.

Von den Frauen unserer Untersuchung wohnt ein Fünftel bei den Eltern und ein weiteres Fünftel für sich allein, Sehr wenige (1,8 Prozent) wirtschaften gemeinsam mit einem Freund. Das Konkubinat scheint keine populäre Wohnform zu sein - eine Tatsache, die auch in anderen Umfragen der letzten Jahre deutlich geworden ist. - Eine ebenfalls nur sehr kleine Minorität (4,5 Prozent) hat sich mit anderen, d. h. nicht verwandten Personen zusammengetan. Typisch im Sinn der weitesten Verbreitung sind mithin der gemeinsame eheliche Haushalt, Wohnen bei den Eltern und der Ein-Personen-Haushalt. Alles andere fällt quantitativ nicht ins Gewicht.

Bei den Eltern bleibt man, solange man nicht verheiratet ist: 90 Prozent derer, die im elterlichen Haushalt leben, sind ledig, einige wenige geschieden. Diejenigen, die allein wirtschaften, sind ungefähr zur Hälfte (55 Prozent) ledig und zu 41 Prozent verwitwet oder geschieden. In anderen Worten: junge Ledige werden im Haushalt der Eltern versorgt, ältere Ledige, Witwen und Geschiedene haben dagegen meist ihren eigenen Haushalt.

Nach der Zahl der erwachsenen Mitglieder sind die Haushalte der Befragten im Durchschnitt recht klein (Frage 7). Bei der Mehrheit (50 Prozent) bestehen sie lediglich aus zwei Erwachsenen (einschließlich der Befragten). Nur zehn Prozent aller Haushalte schließen drei oder mehr (erwachsenen) Personen ein. In den übrigen Fällen hat die Frau entweder keinen eigenen Haushalt oder sie lebt allein.

Entsprechend gering sind die Lasten, die sich aus der Sorge für andere Erwachsene ergeben (Frage 6). 41 Prozent haben lediglich sich selbst zu versorgen, 50 Prozent sind obendrein noch verantwortlich für den Ehemann. Nur jeweils fünf von hundert Befragten müssen außer sich selbst zwei oder mehr Erwachsene betreuen. Bei diesen Personen handelt es sich beinahe ausnahmslos um Verwandte, meist die Eltern oder die Schwiegereltern. Derartige Aufgabenbündelungen sind jedoch ungewöhnlich. Üblich ist statt dessen die Beschränkung der häuslichen Sorgepflichten auf den Ehemann oder nur auf die Befragte selbst. Normalerweise, so kann man folgern, sind erwerbstätige Frauen frei von den Belastungen, die sich aus der Versorgung für andere Erwachsene als den Ehemann ergeben. Umgekehrt gilt vielleicht der Schluß, daß diejenigen, die für erwachsene Angehörige zu sorgen haben, mit denen sie nicht verheiratet sind, nur ausnahmsweise erwerbstätig werden können, weil die zusätzlichen häuslichen Pflichten sie zu stark okkupieren.

Deutlicher als in den bisher besprochenen Resultaten tritt die Beanspruchung der Frauen durch Familienfunktionen bei den Antworten auf die Fragen nach den Kindern hervor. Insgesamt 631 Frauen, knapp die Hälfte der Befragten, haben Kinder zur Welt gebracht (Frage 3). Unter diesen Müttern dominieren die mit einem Kind und mit zwei Kindern. Sie stellen fast 80 Prozent des Gesamtkreises, der überhaupt Kinder hat. Weitere 13 Prozent (der 631 Frauen mit Kindern) haben drei Kinder und acht Prozent vier Kinder oder noch mehr. Ein relativ großer Anteil der Mütter: fast 25 Prozent,

lebt gegenwärtig ohne Ehemann. Sie sind ledig (6,5 Prozent), verwitwet (7,8 Prozent), geschieden (8,7 Prozent) oder leben vom Ehemann getrennt (0,6 Prozent). Zu diesen Frauen gehören 293 Kinder, das sind fast 30 Prozent der Kinder sämtlicher Befragter.

Die relativ starke Vertretung von alleinstehenden Müttern in der Stichprobe spiegelt einen allgemeinen Sachverhalt: durchweg haben ledige, verwitwete und geschiedene Mütter eine wesentlich höhere Erwerbsquote als verheiratete Frauen mit Kindern (Wirtschaft und Statistik, Heft 2/1971).

Nicht alle Frauen mit Kindern müssen diese auch im eigenen Haushalt versorgen (Frage 4). Während die Mütter generell knapp die Hälfte der Befragten ausmachen, stellen diejenigen, die Kinder im Haushalt bei sich haben, nur noch 43 Prozent. Umgekehrt heißt das, daß 57 Prozent der Arbeiterinnen und der weiblichen Angestellten nicht genötigt sind, wenigstens einen Teil ihrer Zeit und ihrer Kräfte für die tägliche Betreuung von Kindern zu reservieren. Von den 558 Frauen, die für die häusliche Versorgung der jüngsten Generation zuständig sind, hat jede Zweite ein Kind (53,5 Prozent) und jede Vierte (24,8 Prozent) zwei Kinder bei sich. Ein Fünftel aller Mütter mit Kindern im eigenen Haushalt ist sehr stark beansprucht: sie müssen sich drei oder mehr Kindern widmen.

Die große Mehrheit der Frauen mit einem Kind oder mit mehreren Kindern im eigenen Haushalt ist verheiratet. Immerhin ist aber jede Zehnte, die ein Kind zu versorgen hat, ledig; 14 Prozent sind verwitwet oder geschieden.

Fast alle Mütter mit Kindern im eigenen Haushalt sind zwischen 21 und 54 Jahre alt. Nur extrem wenige von den ganz jungen Frauen (unter 21 Jahre) und sehr wenige von den "alten" (55 und mehr Jahre) leben mit Kindern. Das heißt, daß die Hauptlast der Verbindung von Verdiener- und Familienrollen von der breiten Schicht der jungen und mittleren Jahrgänge getragen wird. Die ganz Jungen sind von der Doppelbürde verschont, und ebenso die vergleichsweise alten.

Der Grad der Belastung einer erwerbstätigen Frau durch häusliche Pflichten wird sicher nicht allein durch die Zahl der Kinder bestimmt, für die sie verantwortlich ist. Immerhin kann man aber unterstellen, daß diejenigen, die zwei oder mehr Kinder im Haushalt haben, zumindest beträchtlichen psychischen Anforderungen unterliegen, und zwar zunächst noch unabhängig vom Alter der Töchter und Söhne. In diesem Sinn stark beansprucht ist etwa ein Fünftel aller Befragten.

Unter den Frauen, die ein Kind oder mehrere Kinder im eigenen Haushalt bei sich haben, befindet sich eine große Minderheit mit vergleichsweise geringen Erwerbspflichten. Rein zeitlich werden sie durch den Beruf weniger beansprucht als das Gros der kinderlosen Frauen. Das geht aus den Angaben über die Dauer der Arbeitstage hervor. Für 26 Prozent von sämtlichen Befragten dauert der Arbeitstag weniger als acht Stunden. Bei den Frauen mit einem Kind im eigenen Haushalt beträgt dieser Anteil 38 Prozent, bei den Frauen mit zwei Kindern im eigenen Haushalt 53 Prozent und bei den Frauen mit drei Kindern im eigenen Haushalt 49 Prozent. Jede zweite Frau mit zwei Kindern ist demnach nur relativ kurz durch Erwerbsaufgaben beschlagnahmt.

Das gleiche Resultat ergeben die Antworten auf die Frage, ob man eine volle Arbeitswoche absolviert oder lediglich halbtags oder gelegentlich beschäftigt ist (Frage 18). Knapp 18 Prozent von allen Befragten sagten, sie seien halbtags tätig. Unter den Frauen mit einem Kind im eigenen Haushalt sind es 30 Prozent, unter denen mit zwei Kindern 44 Prozent und bei denen mit drei Kindern 38 Prozent. Frauen mit Kindern leisten durchschnittlich auch weniger Überstunden als die kinderlosen Befragten. Sie haben zudem etwas häufiger zusätzlichen Urlaub genommen. Bemerkenswert ist schließlich, daß Frauen mit drei Kindern im eigenen Haushalt häufiger fehlen als die kinderlose und als die Frauen, die ein Kind oder zwei Kinder zu versorgen haben.

Obwohl viele Frauen mit Kindern im eigenen Haushalt weniger Stunden für die Erwerbsarbeit aufbringen, als Frauen ohne Kinder, ist doch unverkennbar, daß die Kombination bezahlter und unbezahlter Leistungen in zahlreichen Fällen zu Überforderungen führt. Immerhin ist etwa die Hälfte der Frauen mit mehreren Kindern voll erwerbstätig; immerhin findet sich unter ihnen ein ebenso hoher Prozentsatz von Schichtarbeiterinnen wie in der Gesamtheit der Befragten und der gleiche Prozentsatz von Frauen mit unregelmäßigen Arbeitszeiten und mit kurzem bezahltem Urlaub (weniger als 18 Tage).

Zugleich ist der Anteil derer, die sagen, sie hätten gar keinen Urlaub gemacht, bei den Müttern etwas größer. Insgesamt muß man daraus folgern, daß eine keineswegs kleine Minderheit der erwerbstätigen Mütter überstrapaziert ist. Fast alle tragen nicht nur direkt zum Familienunterhalt bei, sondern besorgen auch den Haushalt allein oder mit Hilfe des Mannes. Kaum eine leistet sich eine fremde Hilfe und nur ganz wenige können mit der Arbeitskraft von anderen Familienmitgliedern rechnen.

Insgesamt haben die Mütter mit Kindern im eigenen Haushalt (43 Prozent der Befragten) 923 Kinder zu versorgen. Von diesen Kindern ist ein Fünftel (19,4 Prozent) weniger als sechs Jahre, und ungefähr ein Drittel (31,1 Prozent) sechs bis unter 14 Jahre alt. 17 Prozent gehören zur Altersgruppe von 14 bis unter 18 Jahren und 28 Prozent haben den 18. Geburtstag bereits hinter sich. Im Hinblick auf die Gesamtheit der erwerbstätigen Frauen bedeutet das, daß nur ein relativ kleiner Kreis durch die Betreuung sehr kleiner Kinder (jünger als sechs Jahre) beansprucht ist. Das geht auch aus einer weiteren Rechnung hervor: nur 16 Prozent aller Befragten leben mit Kindern, die noch nicht schulpflichtig sind (Frage 69) und 22 Prozent mit Töchtern oder Söhnen oder beiden, die in die Schule gehen (Frage 70).

Zu untersuchen bleibt, ob und wie die Frauen mit noch nicht schulpflichtigen und die mit schulpflichtigen Kindern deren Betreuung während der Abwesenheit regeln. Dazu wurden mehrere Fragen gestellt, nach der Aufsicht während der Arbeitszeit der Mütter, morgens vor der Schule, dann nach der Schule, an schulfreien Tagen, in den großen Ferien, bei Krankheit eines Kindes.

Das erste wichtige Ergebnis über die Betreuung der nicht schulpflichtigen Kinder während der Arbeitszeit der Mutter besagt, daß, sofern die Antworten zutreffen, in keinem Fall die Aufsicht fehlt (Frage 69). Das entspricht den Befunden aus einer Zusatzbefragung zum Mikrozensus von 1969: auch hier stellt sich heraus, daß es die vor einigen Jahren anklagend diskutierten "Schlüsselkinder" nicht oder nur unter den größeren Kindern, und hier wiederum lediglich in sehr geringer Zahl gibt (Wirtschaft und Statistik, Heft 2 und 3/1971).

Von den von diesen Problemen betroffenen 207 Müttern unserer Erhebung (= 16 Prozent aller Befragten) haben alle eine Lösung gefunden. Die am häufigsten genannte lautet: ein Großelternanteil, Jede dritte Frau mit einem Kind, das noch nicht zur Schule geht, überläßt es den Großeltern, faktisch wohl meist einer Großmutter. Außer den Großeltern springen auch andere Verwandte ein (11,6 Prozent). Insgesamt steht der Hälfte aller Frauen mit nicht schulpflichtigen Kindern (49,7 Prozent) ein Verwandter oder eine Verwandte für die Aufsichtsaufgaben zur Verfügung. Erst mit großem Abstand dazu wird die zweite quantitativ wichtige Betreuungsin- stanz genannt: der Kindergarten. Jede vierte Mutter (24,6 Prozent) hat ihr Kind in einem öffentlichen oder einem privaten Kindergarten unter- gebracht. In knapp 9 Prozent aller Fälle wird das Kind von der Befrag- ten selbst beaufsichtigt, während sie arbeitet. Andere Lösungen spielen kaum eine Rolle. Sehr wenige Frauen (1 Prozent) haben ein Kindermädchen gefunden, sehr wenige vertrauen ihr Kind einer Nachbarin an (2 Prozent), sehr wenige verlassen sich auf andere Personen (4,8 Prozent), sehr we- nige lösen ihr Problem abwechselnd durch verschiedene Personen (2,4 Pro- zent). Quantitativ sind demnach nur die Verwandten, vor allem die Groß- eltern, und in erheblich geringerem Ausmaß die Kindergärten von Belang. Nachbarschaftshilfe ist so gut wie unbekannt, desgleichen die Dienstlei- stung durch ein bezahltes Kindermädchen.

Dieses Ergebnis ist ambivalent. So erfreulich es ist, daß alle oder fast alle Kleinkinder beaufsichtigt sind, während die Frauen ihre Erwerbsauf- gaben erfüllen, so wenig ist andererseits zu übersehen, daß das Gemein- wesen für die erwerbstätigen Mütter nur geringe Leistungen erbringt. Wenn lediglich 25 Prozent der Frauen mit Kindern, die noch nicht zur Schule gehen, Kindergärten in Anspruch nehmen, so hat das sicher nicht primär mit Mißtrauen gegen solche Einrichtungen, sondern eher mit quantitativen und qualitativen Mängeln des entsprechenden Angebots zu tun. Gäbe es kei- ne hilfswilligen und hilfsfähigen Großeltern, gäbe es die anderen helfenden Verwandten nicht, so wären wohl die meisten Frauen mit kleinen Kindern gezwungen, auf die Berufsarbeit zu verzichten und sich ausschließlich auf ihre Familienaufgaben zu konzentrieren. Erst der Zusammenhalt in der er- weiterten Familie bietet ihnen die Möglichkeit, durch außerhäusliche Ar- beit zum Haushaltseinkommen beizutragen oder den Neigungen nachzugehen, die innerhalb der Familie kein ausreichendes Betätigungsfeld finden. Man mag diese Hilfe durch die erweiterte Familie als ein Indiz für die Stabi- lität solcher persönlicher Solidaritäten begrüßen. Dabei sollte aber nicht vergessen werden, daß das Gemeinwesen hier versagt, indem es den Familien

die Lasten der Lösungssuche überträgt und die Frauen und ihre Männer allein läßt, wenn es darum geht, die familialen Voraussetzungen für die außerhäusliche Betätigung der Frauen zu schaffen.

Die Hilfe von Großeltern und anderen Verwandten kann zudem für die Mütter, die sie in Anspruch nehmen, schwierige Probleme schaffen. Sie bringt manche Frau und ihren Partner in Abhängigkeiten, von denen man wohl lieber frei wäre, sich aber nicht befreien kann, weil befriedigendere Möglichkeiten für eine Betreuung der Kinder durch öffentliche Einrichtungen fehlen. Wer darauf angewiesen ist, um der Fortsetzung der Erwerbstätigkeit willen die Kinder der eigenen Mutter oder der Schwiegermutter anzuvertrauen, muß solche Hilfe durch Kompromisse bezahlen, Kompromisse in der Kindererziehung oder in der Haushaltsführung oder in der Finanzgebarung usw. Vielleicht muß er zu Maßnahmen und Meinungen der Verwandten schweigen, weil er ihren Beistand braucht, und sammelt auf diese Weise Unmut an, der sich ungünstig auf das Eltern-Kind-Verhältnis und auf die Beziehung zwischen den Gatten auswirken mag. Sicher muß das nicht so sein, aber ebenso sicher wird es immer wieder Fälle geben, in denen die Abhängigkeit von der Verwandtenhilfe zu fragwürdigen Einschränkungen der Handlungsfreiheit führt.

Aus den Befunden ergibt sich auch der Schluß, daß manche, wahrscheinlich viele Frauen mit kleinen Kindern, die gerne zum Gesamtunterhalt beisteuern würden, daran durch den Mangel an adäquaten Betreuungsmöglichkeiten gehindert werden. Wo die Großeltern nicht helfen wollen oder können, bleibt den Frauen keine Wahl, als ihre Familienpflichten zum Alleinberuf zu machen. Um diesen Frauen die Möglichkeit zur außerhäuslichen Mitarbeit zu geben und sie in größerer Zahl für die aktive Beteiligung an der Steigerung des Sozialprodukts zu mobilisieren, müßten mehr und bessere Einrichtungen zur Beaufsichtigung der Kinder bereit gestellt werden. Das wäre um so wichtiger, als die Zahl der hilfswilligen Großmütter in Zukunft wahrscheinlich zurückgehen wird. Sinkendes Heiratsalter bedeutet, daß man auch früher Enkel hat. Die vergleichsweise jungen Großmütter dürften aber seltener bereit sein, auf eigene Berufstätigkeit zu verzichten, um den erwachsenen Kindern bei der Versorgung ihrer Kinder beizustehen. Sofern das Gemeinwesen es ernst meint mit der Herstellung gleicher Entwicklungschancen für Frauen, muß es rasch und reichlich Kindergärten und ähnliche Institutionen einrichten, um die doppelte Benachteiligung von Frauen: der Mütter von kleinen Kindern und der Großmütter, zu überwinden.

Auch bei der Betreuung schulpflichtiger Kinder morgens vor der Schule haben Großmütter noch einen wichtigen, jedoch nicht mehr den dominierenden Part (Frage 70). Die Hauptrolle spielen jetzt die Befragten selber: mehr als die Hälfte der 284 Mütter von schulpflichtigen Kindern (= 22 Prozent aller Befragten) beaufsichtigen diese selbst, bevor sie das Haus verlassen. In 17 Prozent aller Fälle treten Großeltern rechtzeitig auf den Plan. 14 Prozent der Frauen sagten, es sei niemand da, der vor Schulbeginn nach den Kindern schaut. Vermutlich handelt es sich hier vornehmlich um Jugendliche, die alt genug sind, um ohne besondere Hilfen vor der Schule auszukommen. (Diese Vermutung wird durch die zitierte Zusatzbefragung zum Mikrozensus 1969 gestützt). Übrigens kümmern sich die Väter in den frühen Stunden des Tages nur ausnahmsweise um ihre Sprößlinge: lediglich drei Prozent sehen zu, daß sie gut zur Schule kommen. Nach der Schule sind es ebenfalls vor allem die Befragten selber, die sich den Kindern widmen (Frage 71). Beinahe jede zweite Frau mit Schülern im Haus nimmt sie dort bei Schulschluß in Empfang (44 Prozent). In 24 Prozent der betroffenen Familien sind andere Angehörige dafür da und in knapp 20 Prozent niemand. Andere Lösungen werden von 12 Prozent praktiziert.

Auch an schulfreien Tagen haben die Kinder vorab mit Mitgliedern der engeren oder der weiteren Familie als Aufsichtspersonen zu tun: mit der Mutter oder mit anderen Verwandten (Frage 72).

Während der letzten großen Ferien hat man verschiedene Lösungen praktiziert (Frage 73). In jeder dritten Familie mit Schulkindern wurde von den Eltern für sie gesorgt, in jeder zehnten von anderen Verwandten. Jugendeinrichtungen haben nur knapp 3 Prozent der betroffenen Eltern in Anspruch genommen. Die verbleibenden Mütter und Väter entschieden sich für die Kombination verschiedener Betreuungsformen: Eltern und Verwandte; Eltern, Verwandte und Jugendeinrichtungen (Frage 73).

Der Familienurlaub scheint in nicht wenigen Fällen besondere Probleme zu schaffen (Frage 38). Von den 697 Frauen, die mit einem männlichen Partner zusammenleben oder Kinder im Haushalt haben oder beides sagte fast jede Fünfte, ihre Urlaubszeit sei nicht mit der des Mannes und auch nicht mit der der Kinder identisch gewesen. Ein Drittel hatte frei, als auch der Mann frei war, ein Viertel konnte Arrangements finden, die die Gleichzeitigkeit der Urlaubs mit den Ferien des Mannes und der Kinder verbürgten.

Bleibt noch die Frage, wie erwerbstätige Mütter mit den Schwierigkeiten fertig werden, die sich bei Krankheiten des Kindes oder der Kinder ergeben (Frage 74). 544 Frauen waren betroffen, d. h. 544 antworteten auf die Frage, wer die Pflege übernommen habe, als ein Kind das letzte Mal krank war. In der Mehrheit aller Fälle (54 Prozent) war es die Befragte selbst, in jedem fünften Fall (20,5 Prozent) ein anderer Angehöriger. Der Rest verteilt sich auf sonstige Versorgungsweisen: Krankenhaus, Krankenschwester, Familienhilfe, Nachbarin, Ohne Aufsicht blieben die kranken Kinder während der Abwesenheit der Mutter in ungefähr 5 Prozent der überhaupt betroffenen Familien.

Die recht detaillierten Resultate über die Betreuung von Kindern und Erwachsenen im eigenen Haushalt ergeben im ganzen kein negatives Bild, jedenfalls nicht für die Majorität. Zu erinnern ist zunächst daran, daß etwa 90 Prozent der Frauen außer dem Ehemann und sich selbst keine anderen Erwachsenen zu versorgen haben. Die in der älteren Literatur, namentlich in der der zwanziger Jahre, häufig vorgebrachte Vermutung, die Masse der erwerbstätigen Frauen werde doppelt ausgebeutet: einmal durch niedrige Einkünfte, zum anderen durch die Verpflichtung zur häuslichen Sorge für Eltern, Onkel, Tanten, ist gegenüber den weiblichen Erwerbstätigen von heute gegenstandslos geworden. Auch die Belastungen durch gleichzeitige Wahrnehmung von Erwerbsfunktionen und Erziehungsaufgaben gegenüber den Kindern scheinen nicht extrem zu sein. Zwar haben 43 Prozent der Befragten Kinder im eigenen Haushalt, aber nur etwa ein Fünftel ist für zwei oder mehr Kinder verantwortlich, von denen wiederum relativ wenige noch Kleinkinder sind. Insgesamt sind es 16 Prozent der Stichprobe, deren Kinder bisher nicht zur Schule gehen. Diesen Frauen stehen meist Verwandte für die Betreuungsaufgaben zur Verfügung. Jede Zehnte nimmt sich vor und nach oder vor oder nach der Schule selber der Schulkinder an. Etwa drei Viertel der Probandinnen sind demnach entweder ganz frei von Familienpflichten oder nur durch die Sorge für den Ehemann beansprucht oder außerdem für ein Kind verantwortlich, bei dessen Betreuung ihnen jedoch Hilfspersonen zur Seite stehen. Wirklich bedrängt durch die Doppelrolle dürfte lediglich eine Minderheit sein: Frauen mit zwei und mehr kleineren Kindern im eigenen Haushalt; Frauen, die mehrere Erwachsene zu versorgen haben; vielleicht auch manche Frauen, die mit den Erziehungsaufgaben ohne den Beistand eines männlichen Partners fertig werden müssen.

Für alle anderen, so kann man vermuten, bedeutet die gleichzeitige Wahrnehmung von häuslichen und außerhäuslichen Funktionen keine exzessive Bürde. Diese Vermutung wird zunächst bestätigt durch die Antworten auf eine Frage, die in der deutschen Erhebung an den internationalen Fragebogen angehängt war: "Würden Sie lieber nur Hausfrau sein?" (Frage 91). Nur 24 Prozent reagierten mit Ja, mehr als zwei Drittel mit Nein.

Untermauert wird die genannte Vermutung auch durch die Antworten auf die Fragen nach der Verteilung der Hausarbeit. Zwar sagen fast drei Viertel der 1 088 Frauen, die einen eigenen Haushalt haben, er würde von ihnen selbst besorgt (Frage 76). Ein weiteres Viertel nennt noch den Mann oder sonstige Familienmitglieder als Hilfspersonen. Bemerkenswert ist, daß nur sehr wenige (2,3 Prozent) sich eine bezahlte Hilfe leisten - bemerkenswert, weil sich hier zeigt, daß die Einnahmen der Hausfrau offenbar zu niedrig sind, um sie auch nur teilweise für die Erledigung der Hausarbeiten durch Dritte auszugeben. Bei diesen Antworten über die Träger der Hauptverantwortung für den Haushalt ist zu berücksichtigen, daß hier auch die Frauen mitgezählt wurden, die allein wirtschaften, also außer den sie selbst betreffenden keine weiteren häuslichen Aufgaben erfüllen.

Ein günstiges Bild von den Belastungen geben auch die Auskünfte zu den Fragen über die Einkäufe und über Gänge zu den Behörden. Zwar erledigen nahezu zwei Drittel der Befragten ihre Einkäufe selbst (Frage 79). In den anderen Fällen wird ein Teil vom Mann besorgt oder eine andere Lösung praktiziert. Die Einkäufe, die die Befragten selber machen, scheinen nicht durch besondere Hetze beeinträchtigt: zwei Drittel kaufen niemals, 20 Prozent manchmal und nur 12 Prozent regelmäßig während der Mittagspause ein (Frage 80).

Gänge zu den Behörden stehen offenbar auf einem anderen Blatt als der Einkauf (Frage 81). Wohl werden auch sie von den meisten Frauen (57 Prozent) selbst besorgt. Immerhin jede Dritte überläßt sie jedoch ganz oder teilweise dem Mann. Hier scheint es noch stärkere Rückstände der übernommenen Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern zu geben: Außenkontakte sind Domäne des Mannes. Denkbar ist freilich auch eine andere Erklärung. Einige verheiratete Frauen sind durch die Kombination von Erwerbsarbeit und Kinderversorgung so beansprucht, daß der Mann ganz selbstverständlich solche "amtlichen" Aufgaben übernehmen muß.

Eine weitere wichtige Differenzierung ergibt sich aus den Antworten auf Fragen nach der Einstellung des Mannes zur Erwerbstätigkeit seiner Frau und nach seiner Mitarbeit im Haushalt. Die zuerst genannte Frage: wie sich der Mann zur Erwerbstätigkeit seiner Partnerin verhält (Frage 88), war im internationalen Fragebogen nicht enthalten und wurde für die deutsche Erhebung hinzugefügt. 859 Frauen gaben Antworten darauf - überwiegend positive. Zwei Drittel (67,9 Prozent) sagten, der Mann sei einverstanden, 6,5 Prozent meinten, er reagiere gleichgültig oder neutral. Nicht oder nur beschränkt stimmen 13 Prozent der Partner der Erwerbsarbeit ihrer Frauen zu, und weitere 13 Prozent der Befragten erwiderten: "weiß nicht" oder gaben keine Antwort. Zwei von drei Frauen glauben demnach nicht, ihre bezahlte Tätigkeit erzeugere ernstere Konflikte mit dem Mann. Im Gegenteil, nach ihrer Auffassung ist der Mann im wesentlichen einverstanden damit.

Das gilt mit einer Einschränkung für alle Altersgruppen. Die Einschränkung wiederum betrifft nicht, wie mancher Beobachter vielleicht erwartet hätte, die älteren Jahrgänge, sondern die jüngsten: von den Befragten unter 21 Jahren meinen lediglich 58 Prozent, ihr Mann oder ihr Freund stimme ihrer Berufsarbeit zu. Die jüngsten Frauen reagierten zudem auffallend häufig mit "weiß nicht" (19,2 Prozent) und mit "keine Antwort" (17 Prozent). Von ihnen hat demnach jede Dritte noch nicht versucht, sich Klarheit über die Einstellung des Mannes zu verschaffen. Was sich dahinter verbirgt - ob ein Mangel an Kommunikation zwischen den Gefährten oder die Meinung, im Vergleich zu anderen Themen sei die eigene Arbeit zu belanglos, um Diskussionsgegenstand zu werden, ist offen.

Vergleicht man die Angaben von Arbeiterinnen über die Einstellung des Partners mit denen der Angestellten, so zeigt sich auch hier, daß mehr Arbeiterinnen als Angestellte sich durch die eigene Erwerbsarbeit belastet fühlen. Nicht nur ist das Moment der Unfreiwilligkeit in den Arbeitsmotivationen bei ihnen stärker, nicht nur werden sie im Durchschnitt schlechter bezahlt, nicht nur müssen sie sich meist mit geringen Stellen begnügen - auch das häusliche Leben scheint bei ihnen gedrückter infolge der Erwerbstätigkeit. Zwar sagen 40 Prozent der Arbeiterinnen, ihr Partner sei vorbehaltlos einverstanden mit der Erwerbsfunktion. Weitere 16 Prozent fügen jedoch die Einschränkung hinzu: er ist einverstanden aus

finanziellen Gründen. Auch der Anteil derer, die meinen, ihr Mann lehne es ab, daß sie mitverdienen, ist etwas höher als bei den Angestellten. Im ganzen sind die Unterschiede zwischen den beiden Hauptgruppen nicht dramatisch; in wichtigen Nuancen weichen Arbeiterinnen und Angestellte aber auch hier so weit voneinander ab, daß man auf eine stärkere psychische Belastung der Arbeiterinnen infolge ihrer eigenen konservativen Einstellungen und der Konservativität der Männer schließen muß.

Offen ist noch, ob und wie die positiven Einstellungen der meisten Männer in aktive Hilfe zur Entlastung der Frauen von den Haushaltsbürden umgesetzt werden. Immerhin könnte man ja vermuten, es handelte sich bei diesen wohlwollenden Stellungnahmen nur um verbale und im übrigen unverbindliche Äußerungen, um Lippenbekenntnisse, die keine wirkliche Hilfe bedeuten. Daß diese Vermutung für die Mehrheit aller Partnerschaften nicht zutrifft, demonstrieren die Antworten auf die Frage, an welchen Arbeiten in der Regel auch der Mann aktiv beteiligt sei (Frage 77). Gemessen am traditionellen Zustand einer strikten Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern innerhalb der eigenen vier Wände ist das Gesamtergebnis gut. Gewiß: in ungefähr einem Drittel der 690 Fälle, in denen die Frau mit einem Mann zusammenlebt, hat sie an ihm nach ihrer eigenen Aussage gar keine Hilfe. Zwei Drittel der erwerbstätigen Ehefrauen können jedoch mit größerem oder geringerem Beistand rechnen. Setzt man die 475 Befragten mit helfenden Männern gleich hundert, so ergeben sich die folgenden Verteilungen:

	%
Die Männer helfen bei allen Tätigkeiten	4,9
" " " bei nur einer Tätigkeit	23,2
" " " bei nur zwei Tätigkeiten	22,6
" " " bei drei und mehr Tätigkeiten	45,2
Keine Antwort	4,1

Also: Zwei Drittel der Männer greifen bei der Hausarbeit zu, und von diesen wiederum ist etwa die Hälfte ziemlich aktiv (50,7 Prozent aller helfenden Männer beteiligen sich an allen oder an drei und mehr Tätigkeiten). Die häufigsten Hilfeleistungen sind Geschirrspülen und Einkaufen. Es folgen die Beteiligungen bei der Versorgung der Kinder, mit großem Abstand dann die beim Kochen und bei der Reinigung der Wohnung.

Verbreitet scheinen vor allem Kombinationen der verschiedenen Tätigkeiten zu sein. Äußerst unbeliebt ist Mitarbeit bei der Wäsche. Auch die sehr hilfswilligen Männer überlassen sie ganz der Frau. Reinigen der Wohnung ist ebenfalls weithin Frauenangelegenheit. Im Gegensatz dazu sind Kinder-versorgung, Einkaufen und Spülen typische Gemeinschaftsaufgaben, mit denen beide Partner beschäftigt sind.

Jede zweite verheiratete Frau, so können wir resumieren, stellt ihrem Partner ein gutes Zeugnis aus (Hilfe bei zwei und mehr Tätigkeiten). Das ist um so höher zu veranschlagen, als andere Untersuchungen (vgl. die noch nicht publizierte Ehe-Studie von 1970 für den STERN) ergeben haben, daß Frauen dazu neigen, die Mitarbeit des Mannes eher abschätzig zu beurteilen, jedenfalls sie niedriger einzustufen als der Mann selbst. Zu berücksichtigen ist auch, daß der Fragebogen nur Fragen nach der Mitwirkung des Mannes bei den traditionellen weiblichen Verrichtungen und keine Fragen nach denjenigen Tätigkeiten enthielt, die in einem umfassenderen Sinn ebenfalls häusliche Arbeiten sind: Reparaturen in der Wohnung, am Auto, am Spielzeug, an den Haushaltsgeräten, Gartenarbeiten usw. Diese hier nicht ermittelten und gemäß alten Gewohnheiten zum Teil wohl eher von Männern erbrachten Leistungen müßten gleichfalls in die Bilanz über das häusliche Soll und Haben einbezogen werden. Wahrscheinlich ist, daß sich dann eine keineswegs schwache Tendenz zu relativ gleichmäßiger Beanspruchung der Männer und ihrer erwerbstätigen Frauen durch Hausarbeit ergibt. Wohlgemerkt: eine Tendenz, nicht schon eine den neuen Normen voll entsprechende Realität. Mit Sicherheit kann man immerhin sagen, daß der Pascha alten Stils in den Haushalten der voll erwerbstätigen Frauen kaum noch einen Platz hat. Vielleicht übt sein Nachfolger, der mithelfende Ehemann, auch Vorbildwirkungen auf die etwas größeren Kinder aus. Nach ihrer Mitarbeit im Haushalt hatten wir nicht gefragt. Es ist jedoch wenig wahrscheinlich, daß derart partnerschaftlich agierende Eltern ihre Sprößlinge vollständig von häuslichen Pflichten dispensieren. Träfe diese Annahme zu, gäbe es hier eine weitere Quelle von Erleichterungen bei der Erledigung der Haushaltsaufgaben durch außerhäuslich tätige Frauen. Mitzudenken ist schließlich noch, daß ja immerhin 17 Prozent der Befragten, fast alles Ehefrauen, lediglich halbtags oder gelegentlich Erwerbsarbeiten verrichten.

Die meisten Befragten verfügen über mehrere Geräte, die der Erleichterung der Hausarbeit dienen: 90 Prozent sagten, daß sie einen Kühlschrank und 82 Prozent, daß sie elektrische Küchengeräte benutzen (Frage 75). Fast drei Viertel haben eine Waschmaschine, ein Fünftel besitzt eine Gefriertruhe. Unklar ist, warum nur 4 Prozent angaben, sie hätten einen Staubsauger zur Verfügung. Zweifellos ist die Zahl der mit Staubsaugern ausgestatteten Haushalte jedoch erheblich größer. Wir können nicht feststellen, woraus dieser Befund resultiert. Wahrscheinlich ist hier bei den Interviews ein Fehler unterlaufen.

Unter den Diensten, die die Frauen in Anspruch nehmen, rangiert die Chemische Reinigung - von 71 Prozent genannt - am höchsten (Frage 78). Heißmangeln oder Bügelstuben werden von fast einem Drittel benutzt. Jede fünfte Befragte gibt Wäsche in die Wäscherei.

Die Ergebnisse über die Verteilung der häuslichen Lasten dürften eine, wenn auch gewiß nicht die einzige Erklärung für die bereits wieder gegebenen Antworten auf die Frage nach den Präferenzen der Frauen für Haushalt oder Erwerbstätigkeit sein: nur ein Viertel hatte gesagt, sie zögen die ausschließliche Konzentration auf den Haushalt, also ein Leben als Nur-Hausfrau dem gegenwärtigen Zustand der Verbindung beider Funktionen vor. Alle anderen möchten die Berufsarbeit nicht missen.

Insgesamt veranlassen die Befunde über die familiäre Situation der erwerbstätigen Frauen zu einer differenzierteren als der bisher üblichen Sicht. Für die große Mehrheit besteht die Doppelbelastung entweder gar nicht oder in einer relativ milden Form (Ein-Personen-Haushalt; außer dem Ehemann und sich selbst keine weiteren Erwachsenen zu versorgen; nur ein Kind im Haushalt; familiäre Hilfen bei der Kinderbetreuung; Mitarbeit des Mannes im Haushalt.) Sie können erwerbstätig sein, ohne sich dabei physisch aufzureiben.

Das heißt freilich nicht, es gäbe keine psychischen Probleme. Denkbar ist, daß diese die Frauen stärker behelligen als die körperliche Belastung. Auch wenn der Mann im Haushalt hilft und die Kinder schon größer oder in der Obhut zuverlässiger Verwandter sind, bleiben wahrscheinlich für zahlreiche Frauen seelische Konflikte, die sich aus der - hier bloß zu ver-

mutenden - größeren Verantwortung für das familiale Dasein ergeben. Der Zwiespalt zwischen Erziehungsaufgaben und vielständiger Abwesenheit vom Haus mag nach wie vor Schuldgefühle erzeugen - Schuldgefühle gegenüber den Kindern, seltener wohl auch gegenüber dem Beruf. Selbst dort, wo der Mann sich auch in der Hausarbeit und in der Kinderbetreuung als wirklicher Partner bewährt und wo die Kinder in der Arbeitszeit der Mutter gut aufgehoben sind, werden manche Mütter noch unter Spannungen leiden, weil sie die traditionelle Ächtung ihrer Erwerbstätigkeit selber verinnerlicht haben, weil die Berufsarbeit von Frauen mit Kindern im öffentlichen Bewußtsein noch längst keine Selbstverständlichkeit ist.

Zu der Annahme, aus der Verbindung von häuslichen mit außerhäuslichen Aufgaben ergäben sich auch heute seelische Konflikte, unter denen die Frauen mehr leiden als ihre Männer, veranlassen namentlich die Reaktionen auf die Frage nach der Einstellung der Kinder zur Erwerbsarbeit der Mutter. Diese Frage (Frage 89) wurde ebenfalls dem internationalen Fragebogen hinzugefügt. Sie betraf 565 Frauen. Ihre Reaktionen differieren auffallend stark. Knapp ein Drittel meinte, die Kinder seien voll einverstanden damit, daß die Mutter Geld verdient. Die Mutmaßungen von weiteren 28 Prozent gehen dagegen in die andere Richtung: sie nehmen an, die Kinder fühlten sich vernachlässigt oder wären aus anderen Gründen skeptisch. Ungewöhnlich hoch ist bei dieser Frage der Anteil derer, die zu "weiß nicht" oder zu "keine Antwort" ihre Zuflucht nahmen: insgesamt 40 Prozent.

Dieses stark auseinander fallende Ergebnis läßt mehrere Deutungen zu. Zunächst ist offen, wie weit die Befragten die Einstellungen ihrer Kinder tatsächlich kennen. Häufig handelt es sich wohl mehr um Annahmen der Mütter über die Haltungen der Kinder als um diese selbst. Auch die Annahmen sind jedoch aufschlußreich. Sie lassen erkennen, zumindest aber vermuten, daß manche Mütter sich gegenüber ihren Kindern schuldig fühlen und deshalb unterstellen, die Kinder urteilten negativ. Eigene Gewissensbisse werden auf die Nachkommen projiziert, die ihrerseits vielleicht gar nicht so abwehrend reagieren. Bemerkenswert ist auch, daß viele Frauen nicht zu wissen glauben, wie die Kinder über ihre Erwerbstätigkeit denken. Das erlaubt den Schluß, sie sähen die eigene Erwerbsarbeit als eine nur sie und den Partner, aber nicht die Kinder interessierende Angelegenheit an. Genauer:

sie haben mit den Kindern nicht darüber gesprochen, jedenfalls nicht offen genug, um ihre Auffassungen zu kennen. Vielleicht manifestiert sich darin eine autoritäre Vorstellung von den Rechten eines Kindes gegenüber der Mutter, vielleicht auch nur Hilflosigkeit, vielleicht simple Gedankenlosigkeit, Wahrscheinlich ist, daß manche der Mütter, die sich für "weiß nicht" oder für "keine Antwort" entschieden, kleine Kinder haben, die in der Tat noch keine Meinung formulieren können. Auch hier wäre es immerhin möglich, die Stimmung der Sprößlinge zu erkunden, wenn schon nicht mit den Mitteln der direkten Diskussion, so doch mit denen einer indirekten, vielleicht kann man sagen: einer intuitiven Ermittlung. Darum haben sich offensichtlich zahlreiche erwerbstätige Mütter nicht bemüht.

Wie in so vielen Einstellungen und Annahmen, weichen Arbeiterinnen und Angestellte auch hier voneinander ab. Häufiger als Angestellte vermuten Arbeiterinnen, daß ihre Kinder mit der Erwerbsarbeit der Mutter nicht einverstanden sind; entsprechend seltener (26 Prozent) gehen sie von einer positiven Einstellung der Kinder aus (Angestellte: 38 Prozent). Was sich in der von der überwiegenden Mehrheit der Arbeiterinnen (gegenüber einer knappen Mehrheit bei den Angestellten) bekundeten Skepsis oder Unkenntnis ausgedrückt, wissen wir nicht - ob eine tatsächlich schlechtere Qualität der Kinderbetreuung während der eigenen Abwesenheit, ob Schuldgefühle, ob irgendwelche Vorwände für den Wunsch nach einem ruhigeren Dasein oder was sonst? Anzunehmen ist jedoch, daß ein Zusammenhang zwischen der eigenen Arbeitsmotivation und der vermuteten Haltung der Kinder besteht. Wer eher unfreiwillig erwerbstätig ist, neigt wahrscheinlich mehr dazu, bei den Nächsten die gleiche Abwehr zu vermuten als diejenigen es tun, die die Arbeit nicht ausschließlich als unvermeidbares Übel ansehen. Vielleicht haben sich die zuletzt Genannten auch mehr darum bemüht, bei der engeren Umgebung Verständnis für die eigene Arbeit zu wecken und deshalb mehr Verständnis gefunden.

Günstig auf die Einstellungen der Kinder bzw. auf die Mutmaßungen der Mütter darüber wirkt sich die Halbtagsarbeit aus. Zumindest ist der Anteil der Frauen, die eine uneingeschränkt positive Haltung bei ihren Kindern vermuten, bei den halbtags Tätigen merklich höher als bei denen, die die volle Arbeitswoche absolvieren.

Trotz aller Belastungen, die vermutlich immer noch aus der gleichzeitigen Wahrnehmung der Doppelrolle entstehen, zeigen die Befunde ganz klar, daß

viele Familien von erwerbstätigen Frauen für sie erträgliche Lösungen erprobt haben - Lösungen, die nicht einseitig nur die Frauen beschweren, Lösungen, die freilich nur solange möglich sind, wie die ältere Generation und andere Verwandte sich zur Verfügung stellen. Deutlich wird auch, daß die Erwerbsarbeit dazu beiträgt, die traditionellen Machtverhältnisse in der Familie mit ihrer rigiden Funktionstrennung zwischen den Geschlechtern zu beseitigen. In diesem Sinn trägt sie in der Tat zur Emanzipation der Frauen, oder, vorsichtiger gesagt, zur Herstellung besserer Bedingungen für eine Emanzipation bei.

Freilich nur in diesem Sinn. Denn wie ausgeprägt auch die Tendenz zu partnerschaftlichen Regelungen der häuslichen Pflichten und damit zur Überwindung der traditionellen Herrschaftsehe sein mag, darf doch nicht übersehen werden, daß die Masse der Frauen in der außerhäuslichen Arbeitssphäre den Status von Partnern bisher nicht erreichte. Einige Erklärungen dafür wurden schon genannt: die im Durchschnitt schlechtere Ausbildung und der normalerweise geringere Aufwand im Hinblick auf die Dauer und die Einteilung der Arbeitszeit. Der zuletzt angeführte Grund bedarf freilich selber wieder der Erklärung, doch soll diese hier einstweilen noch zurückgestellt werden. Wichtig ist im gerade behandelten Zusammenhang, daß die Familienaufgaben der Frauen doch ihr berufliches Fortkommen behindern, wie (relativ) günstig auch die Lösungen sein mögen, die viele Familien gefunden haben, um die Erwerbsarbeit der Mutter zu ermöglichen. Eine Beeinträchtigung der beruflichen Entfaltungschancen durch die Familienfunktionen ergibt sich direkt aus dem Zwang oder dem Wunsch, die Erwerbsarbeit für kürzere oder längere Fristen zu unterbrechen. Hier zeigt sich abermals eine charakteristische Differenz in der Arbeitsbiographie von Männern und Frauen.

Diese Biographie beginnt zunächst sehr früh - ob im Durchschnitt früher oder später als bei Männern, können wir unserem Material nicht entnehmen. Eindeutig ist jedoch, daß die große Masse der heute erwerbstätigen Frauen schon in sehr jungen Jahren gehalten war, sich in die Disziplin der Betriebe einzufügen. Zwei Drittel (65,3 Prozent) waren 16 oder noch weniger Jahre alt, als sie ihre erste Stelle antraten (Frage 85). 3 Frauen haben bereits mit 12 Jahren, 21 mit 13 Jahren begonnen, 25 Prozent verdienten mit 14 Jahren ihr erstes Geld. Die überwiegende Mehrheit wurde demnach

den Regimentierungen des Erwerbslebens unterworfen, als sie selbst die Kindheit noch längst nicht ganz hinter sich hatten. Bis zum Alter von unter 19 Jahren hatten beinahe 90 Prozent den Schritt in diese Sphäre getan. Im Alter von 20 bis unter 25 Jahren traten nur noch knapp 7 Prozent in sie ein. 5 Prozent waren 25 und mehr Jahre alt. Der Kreis derer, die erst nach dem 30. oder gar nach dem 40. Geburtstag mit der bezahlten Arbeit angefangen haben, ist verschwindend klein.

Nach allem, was schon über Unterschiede zwischen Arbeiterinnen und Angestellten berichtet worden ist, überrascht es nicht, daß die Arbeiterinnen im Durchschnitt früher mit der Erwerbsarbeit begonnen haben als die Angestellten. Von den Arbeiterinnen fingen 38 Prozent, von den Angestellten 20 Prozent mit 14 Jahren an. Mit 15 Jahren waren fast zwei Drittel der heutigen Arbeiterinnen gegenüber stark einem Drittel der Angestellten im Geschirr. Diese Differenzen gehen wahrscheinlich vorab auf Unterschiede der Ausbildungsdauer und damit wiederum auf Unterschiede der eigenen und der elterlichen Arbeitsmotivationen zurück.

Im ganzen sind die Zahlen über den Beginn des Arbeitslebens wichtig und instruktiv. Zunächst bestätigen sie, daß die Erwerbsarbeit junger Mädchen und Frauen inzwischen nicht mehr allein in Arbeiterfamilien, sondern auch in den Familien der Mittelschichten zur Selbstverständlichkeit geworden ist. Wichtiger sind die Folgen, die sich (vielleicht) aus dem frühen Arbeitsbeginn ergeben - Folgen, die sich nur spekulativ und nicht mit den Mitteln der quantifizierenden Sozialforschung erschließen lassen.

Wenn junge Mädchen gleich nach der Volksschule oder einer kurzen ergänzenden Ausbildung mit 14 oder 15 oder 16 Jahren in die Reglements der Erwerbsstätten einbezogen werden, so heißt das wohl auch, daß sie nur wenig oder gar keine Gelegenheit erhalten, freiere, von den gewohnten Schemata abweichende Interessen, Neigungen und Talente zu entwickeln - etwa die Neigung, sich lernend für Sachaufgaben und geistige Probleme zu engagieren; oder den Wunsch, die die eigene Existenz bestimmenden

gesellschaftlichen und kulturellen Zusammenhänge zu begreifen; oder die Fähigkeit, die umfassenderen Bezüge zu erkennen, in die das persönliche Dasein hineingestellt ist. Eine Beziehung zur geistigen Kultur, zu Kunst, Literatur, Philosophie, aber auch zur Politik, stellt sich unter diesen Bedingungen wohl nur ausnahmsweise her. Wer so früh und so schlecht ausgebildet zum Eintritt in die VerdienereWelt genötigt wurde, wer bereits in den besonders formativen Jahren der späten Kindheit und der frühen Pubertät sich primär Erwerbsaufgaben widmen muß, der kann auch nur schwer zu jener geistigen und psychischen Urteilsfähigkeit gelangen, die ihrerseits eine Voraussetzung für ein politisch rationales Verhalten ist. Drastisch gesagt: der frühe Arbeitsbeginn der Frauen kann Verarmung bedeuten, Unterdrückung von Begabungen, die keine Möglichkeit fanden, sich zu aktualisieren. Nicht, als gelte das nur für Frauen. Aber es gilt für sie in größerem Ausmaß, weil sie im Durchschnitt kürzere Ausbildungen absolvieren und daher - so müssen wir vermuten - häufig noch früher mit der Erwerbsarbeit beginnen als Männer.

Wie dem auch sei - in der ersten Phase der nachkindlichen Lebensgeschichte ist Erwerbsarbeit auch für Frauen die Regel. Erst in der zweiten Phase treten spezifische, direkt durch die Familienaufgaben bedingte Abweichungen auf. Das geht aus den Antworten auf Frage 86 hervor: "Haben Sie Ihre Arbeit oder Ihre Berufstätigkeit einmal für längere Zeit unterbrochen? Wenn ja, warum haben Sie unterbrochen?"

Die Zahl derer, die sich vorübergehend von der Erwerbsarbeit zurückgezogen hatten, ist mit 644, also 50 Prozent der Befragten, recht hoch. Fast drei Viertel von ihnen (644 = 100 Prozent) gaben familiäre Gründe für die Unterbrechung an: Heirat, Kind unterwegs, Versorgung von Kindern, Auffallend ist, daß die meisten sich nicht schon zum Zeitpunkt der Eheschließung, sondern erst bei der bevorstehenden oder bereits eingetretenen Erweiterung der Ehe zur Familie ganz den häuslichen Aufgaben widmeten. Die Heirat scheint nur noch selten ein Anlaß zum Abbruch oder zur Unterbrechung der Berufsarbeit zu sein. Es sind Schwangerschaft und Geburt, die für die Frauen eine neue, von der bisherigen prinzipiell verschiedene Situation schaffen.

Die Auskünfte über den Zeitpunkt der Unterbrechung entsprechen denen über die Anlässe (Frage 86). Es sind vornehmlich junge Frauen, die eine Pause

einlegen: fast 70 Prozent derer, die überhaupt unterbrachen, waren zu diesem Zeitpunkt weniger als 20 Jahre alt. Jede Zehnte setzte zwischen 30 und unter 35 aus, und nur ein ganz kleiner Kreis (knapp 10 Prozent) in höheren Jahren. Wahrscheinlich handelt es sich hier vielfach um Frauen, die aus gesundheitlichen oder anderen nichtfamilialen Gründen aussetzen mußten.

Im Hinblick auf unsere Ausgangsfrage nach den Gründen für die im Durchschnitt gegenüber den Männern recht niedrige Stellung in der Berufs- und Einkommenshierarchie bedeuten die gerade dargestellten Befunde, daß die Familienrolle für zahlreiche Frauen, zumindest aber für die mit Kindern, doch eine starke Beeinträchtigung darstellt. Sie ist ein Umstand, warum Frauen in der Regel beruflich nicht sonderlich weit voran kommen. Auch wenn es den Familien schließlich gelingt, die häuslichen Voraussetzungen für die Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit zu schaffen, bleibt die Unterbrechung ein Hindernis. Das ist nicht nur in dem handfesten Sinn eines Nachhinkens infolge längerer oder kürzerer Abwesenheit vom Arbeitsplatz zu verstehen. Mindestens so wichtig dürfte der Einfluß der Unterbrechungsanlässe auf die Orientierungen der Frauen selber sein. Wenn sie Kinder geboren haben, spalten sie die Loyalitäten und die Engagements. Der Beruf erhält mit der Familie einen Rivalen, der unter den gegenwärtigen gesellschaftlichen Bedingungen von der Frau mehr Energien verlangt als vom Mann. Innerlich und äußerlich derart doppelt okkupiert, wird sich die Frau normalerweise nicht mit der gleichen Intensität wie ihr Partner den Berufsaufgaben widmen. Das mag - zum Teil - erklären, warum sie auch bei einer günstigen Regelung für die häuslichen Aufgaben weniger beruflichen Ehrgeiz entwickelt, seltener außergewöhnliche Arbeitszeiten akzeptiert, sich in geringerem Maße für die berufliche Weiterbildung interessiert.

Wahrscheinlich hat das Arbeitsverhalten der gerade beschriebenen Frauen auch modellierende Wirkungen auf die, die noch nicht verheiratet sind oder noch keine Kinder haben. Viele von ihnen antizipieren ihre künftigen Familienaufgaben und unterlassen deshalb von vornherein den Versuch, weiter voran zu kommen, oder unternehmen ihn nur mit halbem Herzen. Schon vor der Familiengründung planen sie für die Familie. Das zeigen die Antworten auf Frage 87: "Was meinen Sie, wie lange werden Sie arbeiten?" Nur wenige (knapp 6 Prozent) sagen: bis zur Heirat - auch das ist eine Bestätigung dafür, daß es nicht die Eheschließung ist, die eine qualitativ neue Situation schafft. 14 Prozent wollen arbeiten bis ein Kind kommt. Am größten ist die Zahl der ungewissen Antworten: 35 Prozent wollen erwerbstätig bleiben "solange sie können."

Aufschlußreicher als diese Übersicht ist ihre Differenzierung nach Altersgruppen und nach dem Familienstand. Es sind überwiegend Befragte unter 30 Jahren, die die Absicht haben, nur bis zur Heirat oder - häufiger - bis zur Geburt der Kinder erwerbstätig zu sein. Unter diesen Frauen, die das 30. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, wollen sich vor allem die ganz jungen (14 - 18 Jahre) bereits zum Zeitpunkt der Eheschließung aus dem Berufsleben zurückziehen. Sie träumen noch von der Ehe als kompletter Lebenserfüllung und -ausfüllung, während die etwas älteren (18 bis unter 30 Jahre), meist schon verheiratet, gelernt haben, daß Ehe und Beruf durchaus vereinbar sind. Diese relativ älteren Befragten neigen stärker dazu, die bezahlte Arbeit erst dann aufzugeben, wenn die Kinder kommen. Im ganzen teilt sich die Gesamtheit der Befragten hinsichtlich der Arbeitspläne in zwei große und sehr verschiedene Gruppen: diejenigen bis zu 30 Jahren haben nur ausnahmsweise vor, bis zur Pensionierung einer bezahlten Tätigkeit nachzugehen. Dagegen sagen die, die 30 und mehr Jahre alt sind, mit steigendem Alter umso häufiger, erst die Pensionierung solle das Ende ihrer Erwerbsarbeit sein. Beachtliche Altersunterschiede ergeben sich auch in der Antwortkategorie: "solange ich kann". Sie ist bei den Frauen von 30 und mehr Jahren doppelt so hoch besetzt wie bei den anderen. Vielleicht hat "solange ich kann" bei den Jüngeren auch einen anderen Inhalt als bei den Älteren. Bei den Jüngeren mag sie eher bedeuten: solange ich Hilfen bei der Kinderversorgung zur Verfügung habe; bei den Älteren dagegen: solange ich gesund bleibe oder solange ich eine Stelle finde. Klar ist jedenfalls, daß die meisten unter 30 Jahren sich nicht auf eine beinahe lebenslängliche Erwerbstätigkeit einrichten, wogegen die Älteren sich für lange Fristen in der Rolle der Berufsfrau sehen.

Analoge Resultate ergeben sich bei der Konfrontation der Arbeitspläne mit dem Familienstand. Die meisten ledigen Frauen haben die Familiengründung noch vor sich. Deshalb richten sie sich darauf ein, nur bis zur Heirat oder bis zur Geburt der Kinder oder bis zu dem Zeitpunkt, zu dem der Mann ein ausreichendes Einkommen erhält, arbeiten zu gehen. Nur jede Fünfte von den ledigen Frauen will bis zur Pensionierung selbst Verdiennerin sein.

Nahezu entgegengesetzt reagieren die verwitweten und die geschiedenen Frauen. Die meisten von ihnen haben vor, erwerbstätig zu bleiben, bis man sie pensioniert oder "solange ich kann".

Zwischen diesen beiden Gruppen stehen die verheirateten Frauen. In ihrem Kreis überwiegen die, die sich nicht festlegen wollen oder können: sie bevorzugen die Antwort "solange ich kann". "Solange ich kann" mag dabei heißen: solange die Kinder während meiner Abwesenheit gut untergebracht sind; solange wir hier am Ort bleiben, wo ich die Stelle habe; solange keine Komplikationen in der Familie auftreten, die mich zum Rückzug aus dem Erwerb zwingen. Unterschiede im Hinblick auf die Arbeitsplanung bestehen nicht nur zwischen Gruppen mit verschiedenem Familienstand und von verschiedenem Alter. Auch die Vorstellungen von Arbeiterinnen und Angestellten weichen voneinander ab: sie sind allerdings nicht besonders markant. Arbeiterinnen denken etwas häufiger als Angestellte an ein Ausscheiden aus dem Erwerb bereits bei der Eheschließung. Umgekehrt wollen beträchtlich mehr Angestellte sich erst zurückziehen, wenn ein Kind kommt (Arbeiterinnen 8,4 Prozent; Angestellte 17,5 Prozent). Woraus diese Differenz resultiert, geht aus unseren Daten nicht hervor. Vielleicht manifestiert sich in ihr ein etwas ausgeprägteres Erziehungsbewußtsein bei Angestellten, also eher mittelständischen Gruppen; vielleicht auch nur eine realistischere Einschätzung der eigenen Situation und der Schwierigkeiten für erwerbstätige Mütter; vielleicht überhaupt eine etwas stärkere Neigung zur Überlegung über die Zukunft. Die zuletzt genannte Annahme wird plausibler, wenn man auch den nächsten nennenswerten Unterschied zwischen den beiden Gruppen einbezieht: 41 Prozent der Arbeiterinnen, aber nur knapp 32 Prozent der Angestellten wollen arbeiten, solange sie können. Daß Arbeiterinnen sich so zahlreich für diese Vorgabe entschieden, mag wenigstens zum Teil aus ihrer Unbestimmtheit zu erklären sein. Eine unbestimmte Antwort liegt aber besonders für den nahe, der selber noch keine bestimmten Vorstellungen hat. Sicher kommen aber gerade bei Arbeiterinnen noch andere Erwägungen hinzu: die Erfahrung der körperlich strapaziösen Arbeit, die einen zweifeln macht, ob man sie lange durchhalten kann; die Gewißheit, daß der Mann doch nie genug verdienen wird, um seine Frau von Erwerbspflichten befreien zu können. - Angestellte sagen schließlich noch etwas häufiger als Arbeiterinnen, sie wollten bis zur Pensionierung tätig sein. Das kann ebenfalls ein Indiz für eine Neigung zu langfristigen Denken, kann aber ebenso gut auch anders verursacht sein. Unsere Unterlagen reichen nicht aus, um hier genauere Aufschlüsse zu geben.

Aus den Angaben über die Arbeitspläne ergeben sich mehrere Folgerungen. Deutlich tritt zunächst wieder die Differenz zwischen männlichem und weiblichem Arbeitsverhalten hervor: Männer, so kann man ohne weitere Belege sagen, stellen sich von Anfang an auf ein mindestens bis zur Pensionierung dauerndes Erwerbsleben ein, Frauen dagegen typischerweise auf eine enger befristete Arbeitsexistenz. Je nach Alter und Familienstand antizipieren sie eine Zukunft, in der es für sie nur die Familie oder eine primär durch die familiäre Situation bestimmte Erwerbstätigkeit gibt. Sofern sie nicht mehr mit einer Familiengründung oder Familienvergrößerung rechnen, nähern sich ihre Pläne denen der Männer an: Arbeit bis zur Pensionierung. Alle diese Resultate zeigen ganz klar, daß die Entscheidung über Fortsetzung oder Unterbrechung oder Abbruch der Berufstätigkeit sich in erster Linie an den familialen Gegebenheiten orientiert. Diejenigen, die ganz unabhängig davon planen, bilden auch heute nur eine kleine Minorität.

Planung für die Familie noch bevor es diese gibt und Rückzug aus der Erwerbsarbeit zugunsten der Kinder - diese Einstellungen und Verhaltensweisen bedeuten bei den meisten der hier befragten Frauen freilich keine einseitigen Parteinahmen für die Familie und gegen die Tätigkeit außerhalb der Häuslichkeit. Andernfalls wären nicht so viele nach einer Unterbrechung in die Erwerbsarbeit zurückgekehrt und vor allem nicht so früh (Frage 86). Von ihnen erschienen 20 Prozent bereits mit weniger als 25 Jahren erneut an einem Lohn oder Gehalt einbringenden Arbeitsplatz, weitere 24 Prozent im Alter von 25 bis unter 30 Jahren, und noch einmal fast 20 Prozent bis kurz vor dem 35. Geburtstag. Eine Minderheit von 16 Prozent trat zwischen 35 und 40 wieder in das Erwerbsleben ein. Vom 40. Lebensjahr an findet man offenbar seltener zurück; noch seltener mit 45 und mehr Jahren. Die Mehrheit der Rückkehrerinnen ist also zwischen 20 und 30 Jahren alt. Das heißt, daß sie sich nur relativ kurz ganz auf die häuslichen Aufgaben konzentrieren. Es heißt aber auch, daß Frauen umso seltener erneut den Anschluß an den Berufsbereich finden, je länger sie ihm fern geblieben sind. Wie Friedrich Weltz in der bereits zitierten Studie des Münchener Instituts nachgewiesen hat, trifft das von Alva Myrdal und Viola Klein konstruierte Verhaltensmodell nicht die Realität, jedenfalls nicht in der Bundesrepublik. Die meisten Frauen halten sich nicht an das sog. Drei-Phasen-Schema: Ausbildung und Erwerbsarbeit; dann etwa zwanzig Jahre lang ausschließlich Beschäftigung mit der Familie, danach, wenn die Kinder flügge sind, abermals in den Beruf. Zwar sind sie inzwischen während der

ersten Phase, also bis zur Heirat oder bis zur Geburt des Kindes, beinahe ausnahmslos im Beruf. Danach aber differenziert sich ihr Verhalten. Einige scheiden nach der Familiengründung endgültig aus dem Erwerbsleben aus. Andere, in unserer Stichprobe recht viele, begnügen sich mit einer vergleichsweise kurzen Pause und kehren bald an die bezahlten Arbeitsplätze zurück. Diejenigen, die nach langer Unterbrechung wieder den Anschluß an die Erwerbssphäre suchen, scheinen demgegenüber eine nach wie vor sehr kleine Minderheit zu sein.

Unter den befragten Angestellten bilden diejenigen, die die Erwerbsarbeit bisher nicht unterbrochen haben, die Mehrheit (54,4 Prozent), unter den Arbeiterinnen sind sie eine Minderheit (42,2 Prozent). Beide Gruppen unterscheiden sich auch nach den Anlässen der Unterbrechung. Ein Drittel der Arbeiterinnen, aber nur ein Fünftel der Angestellten gab die Arbeit auf, weil ein Kind unterwegs war oder weil Kinder versorgt werden mußten. Wo dieser Unterschied herrührt, können wir nicht feststellen. Er kann bedeuten, daß Arbeiterinnen mehr Schwierigkeit haben, eine Betreuungsperson oder eine Betreuungsinstitution für die Kinder zu finden, er kann aber auch Indiz für eine konservativere, stärker familienbezogene Einstellung sein. Denkbar wäre außerdem, daß manche Arbeiterinnen Tätigkeiten zu verrichten hatten, die körperlich zu schwer waren, um sie auch während der Schwangerschaft und bei gleichzeitiger Verantwortung für ein Kind auszuüben. - Eine andere quantitativ geringe, qualitativ aber wichtige, zumindest symptomatische Differenz bleibt noch zu erwähnen: keine Arbeiterin, jedoch knapp 3 Prozent der Angestellten, haben die Erwerbsarbeit zugunsten einer Aus- oder Fortbildung unterbrochen.

VI. Einstellungen zur Erwerbsarbeit

Das Arbeitsleben der meisten Frauen, so kann man die Ergebnisse über Familie und Haushalt resumieren, wird weitgehend durch die schon übernommene oder die antizipierte Familienrolle bestimmt, und umgekehrt: die bezahlte Arbeit wirkt sich unmittelbar auf das Familiendasein aus. Direkt und indirekt greift die Familienfunktion in das Arbeitsverhalten ein: Unterbrechung der Berufstätigkeit, Teilzeitarbeit, geringeres Engagement an die außerfamilialen Aufgaben. Diese Aufgaben wiederum beeinflussen maßgeblich die private Existenz: z. B. mehr Neigung zur Abkehr von traditionellen Ehemustern in der Form aktiver Mitarbeit des Mannes im Haushalt. Die meisten erwerbstätigen Frauen haben offenbar ihren Frieden mit dieser Doppelsexistenz gemacht - einen prekären Frieden. Manche wünschen, sie hätten mehr Zeit für die Familie, andere mögen nach besseren Möglichkeiten für eine Intensivierung der Berufsarbeit verlangen. Die Majorität scheint ihr Los jedoch nicht als beklagenswert anzusehen. Das ging schon aus den bereits wiedergegebenen Antworten auf Einstellungsfragen hervor; das zeigen auch die Reaktionen auf andere Bitten um Meinungsäußerung. Gerade hier ergeben sich aber auch wichtige Differenzierungen.

Auf die Frage, ob sie lieber nur Hausfrau wären, hatte die überwiegende Mehrheit gesagt: Nein. Für jede Vierte wäre dagegen das bloße Hausfrauendasein attraktiver. Nicht alle dieser Frauen ziehen die Hausfrauenrolle aus Liebe zur Hausarbeit vor, sondern weil sie sich durch die gleichzeitige Verbindung von Erwerbs- und Familienaufgaben überfordert fühlen oder objektiv überfordert sind. Überwiegend begründen sie ihr Votum mit den hohen Anforderungen im Haus; sie würden gerne aufhören "wegen der Familie" (33,4 Prozent), "wegen der Doppelbelastung" (18,2 Prozent), weil sie sich nach einem ruhigeren Leben sehnen (21 Prozent). Nur wenige halten die Berufsarbeit für zu einseitig, die Arbeit für eine Schinderei, die Hausarbeit für befriedigender. Äußerst selten haben sie gesundheitliche Gründe genannt.

Wie nicht anders zu erwarten, ist der Anteil derer, die lieber nur Hausfrau wären, bei den verheirateten, den geschiedenen und den verwitweten Frauen größer als bei den ledigen. Hervorzuheben ist jedoch, daß immerhin zwei Drittel derjenigen, die verheiratet waren oder verheiratet sind, den vollen Rückzug auf die Hausfrauenrolle nicht wünschen. Für sie, also für

die Mehrheit, dürfte die Erwerbsarbeit nicht nur Bürde, sondern ebenso sehr oder noch mehr Quelle von Befriedigungen sein, die das häusliche Dasein allein nicht zu bieten vermag.

Diejenigen, die lieber nur Hausfrau wären, bilden in sämtlichen Altersgruppen eine Minorität. Nach dem Umfang sind diese Minoritäten aber sehr verschieden. Am größten ist die Präferenz bei den 35- bis unter 40jährigen: hier sagen 42 Prozent, sie zögen das bloße Hausfrauendasein vor. Am anderen Ende stehen die Frauen von 21 bis unter 25 Jahren. Von ihnen möchten nur 12,5 Prozent zu Hause bleiben. Im ganzen ist das Verlangen nach einer rein häuslichen Existenz bei denen, die den 35. Geburtstag hinter sich haben, etwas stärker ausgeprägt als bei den jüngeren Jahrgängen. Das nachdrücklichste Berufsendagement bekunden die Gruppen von 21 bis unter 35 Jahren. Deutlich, wenn auch nicht besonders drastisch, unterscheiden sie sich darin sowohl von den ganz jungen Frauen (bis unter 21) als auch von den älteren (ab 35). Einen Alterstrend, demzufolge die jeweils Älteren merklich häufiger für die ausschließlich häuslichen Existenz votieren würden als die jüngeren Jahrgänge, gibt es demnach nicht. Älteste und Jüngste reagieren gleich. Das heißt, daß die Einstellung der Frauen zur eigenen Erwerbsarbeit keine Funktion des Alters, sondern das Ergebnis anderer Umstände ist. In hohem Maß wird sie durch den Umfang der Familienaufgaben bestimmt. Den definitiven Beleg dafür enthalten die Angaben über die Zahl der Kinder. Befragte, die kein Kind haben, äußern sich nur zu 15,7 Prozent für das ausschließlich häusliche Dasein, Befragte mit mehr als drei Kindern dagegen zu 58 Prozent. Mütter von drei Kindern möchten sich weitaus häufiger auf die Familie zurückziehen (44,5 Prozent) als Mütter von zwei Kindern (37,1 Prozent) und diese wiederum häufiger als die Frauen mit einem Kind (21,4 Prozent). Eindeutig ist es also neben einem weiteren, gleich noch darzulegenden Faktor das Ausmaß der häuslichen Beanspruchung, das das Votum für oder gegen die Abkehr von der Erwerbssphäre bestimmt.

Die große Mehrheit der Befragten bevorzugt zwar die Erwerbsarbeit oder deren Verbindung mit den Familienpflichten. Über dieser Mehrheit sollte aber die abweichende Minderheit nicht vergessen werden: Frauen mit mehreren Kindern, die unter der Erwerbstätigkeit leiden, weil die Summe ihrer Aufgaben zu groß ist. Nötig wäre, das Dasein dieser fraglos überforderten Frauen zu erleichtern, indem man ihnen entweder die Möglichkeit bietet,

sich ohne finanzielle Verluste ganz auf ihre Familienaufgaben zu konzentrieren oder Einrichtungen zu ihrer Entlastung von den häuslichen Pflichten schafft.

Es ist indes nicht allein der Grad der Beanspruchung durch die Familie, der die Einstellung zur Erwerbstätigkeit festlegt. Ebenso wichtig, wenn nicht noch wichtiger scheint die Art der Arbeit zu sein. Das geht aus dem Vergleich der Präferenzen von Arbeiterinnen und Angestellten hervor. Erinnern wir uns zunächst noch einmal daran, daß von sämtlichen Befragten lediglich 24 Prozent bekannten, sie zögen die reine Hausfrauenexistenz vor. Von allen Arbeiterinnen äußerten sich jedoch weit mehr in diesem Sinn. Hier sprachen sich 41 Prozent für die Konzentration auf die Hausfrauenrolle aus. Bei den Angestellten waren es dagegen bloß 13 Prozent. Umgekehrt bekundeten 50 Prozent der Arbeiterinnen gegenüber 81 Prozent der Angestellten ihre Vorliebe für die Erwerbstätigkeit oder für die Koppelung von außerhäuslichen mit den häuslichen Funktionen. Berücksichtigt man, daß sich unter den aufgrund der eigenen Aussage als Angestellte klassifizierten Frauen wahrscheinlich etliche Arbeiterinnen befinden, so ergeben sich noch größere Differenzen zwischen den beiden Hauptgruppen. Daraus kann man mehrere Schlüsse ziehen.

Entweder - und das dürfte die wahrscheinliche Erklärung sein - ist die Arbeit vieler Arbeiterinnen so unbefriedigend, daß die Hausarbeit im Vergleich dazu weit größere Gratifikationen bietet; oder es befinden sich unter den Arbeiterinnen mehr Frauen, die sich infolge ihrer häuslichen und der außerhäuslichen Erziehung von vornherein stärker mit der Hausfrauenrolle identifizieren. Vielleicht ist die positive Einstellung so vieler Arbeiterinnen zum Hausfrauenberuf auch das Resultat einer in der Arbeiterschaft weiter verbreiteten konservativen Auffassung von den Geschlechtsrollen, also der Überzeugung, die Frau gehöre ins Haus und der Mann müsse imstande sein, sie ohne ihre entlohnte Mithilfe ganz zu ernähren. Der Begriff des Männlichen, der hier noch dominiert, schließt die Fähigkeit zu ausreichender finanzieller Versorgung der Familie ein. Während in den "bürgerlichen" oder mittelständischen Gruppen die alten Geschlechtsrollendefinitionen zunehmend aufgeweicht werden, haben sich offenbar zahlreiche männliche und weibliche Arbeiter die altbürgerlichen Idole zu eigen gemacht: der Mann soll der Frau die Härten des Erwerbslebens ersparen und kann dafür auf ihren Gehorsam rechnen.

Denkbar wäre, daß die Einstellung zur Rolle der Nur-Hausfrau auch durch die Dauer der Arbeitszeit beeinflusst wird, daß also ganztags tätige Frauen eher zum Rückzug aufs Haus tendieren als die, die für relativ kurze Fristen, etwa halbtags, beschäftigt sind. Die dazu angestellte Korrelation hat diese Annahme jedoch nicht bestätigt. Frauen, die eine volle Arbeitswoche absolvieren, reagieren im Hinblick auf das Hausfrauendasein kaum anders als die mit Kurzarbeit.

Das Fazit ist klar. Ob man lieber nur Hausfrau wäre, hängt vorab von zwei Umständen ab: von der Art der Arbeit und damit sicher auch von der Höhe der Entlohnung, und von der Zahl der Kinder, die mit der Frau in ihrem Haushalt leben. Arbeiterinnen und Mütter mit zwei und mehr Kindern orientieren sich sehr stark an den traditionellen Funktionen, Angestellte und Mütter mit einem Kind oder zwei Kindern sowie die kinderlosen Frauen sind dagegen mehr an der bezahlten Tätigkeit interessiert. Insgesamt gilt, daß etwa jede vierte Frau ganz unfreiwillig Erwerbsaufgaben übernimmt. Das ist gewiß kein großer Kreis. In einem Gemeinwesen, das sich als Sozialstaat begreift, wäre es jedoch nur konsequent, die besondere Lage dieser Minderheit, die offenkundig an der Funktionsbündelung leidet, genauer zu untersuchen und sie gegebenenfalls durch gezielte sozialpolitische Maßnahmen zu erleichtern.

Wie stark die Familienfunktionen das Verhältnis zur Erwerbsarbeit beeinflussen, erhellt auch aus den (in der internationalen Erhebung nicht vorgesehen) Antworten auf die Frage, was denn nach Meinung der Frauen verändert oder verbessert werden müßte, um die Situation der weiblichen Beschäftigten zu erleichtern (Frage 91 a). Die meisten Nennungen (24 Prozent) entfielen auf Vorschläge zur Verbesserung der Lage von Familienfrauen und von diesen Vorschlägen wiederum enthielten die meisten die Forderung nach mehr Kindergärten und Kinderhorten. Auch Einrichtungen zur Beaufsichtigung von Kindern bei den Schularbeiten wurden noch relativ häufig verlangt.

Der zweite große Posten auf der Liste der Verbesserungsvorschläge ist die Formel "mehr Gleichberechtigung". Sie wurde von 21 Prozent vorgebracht. Die Frauen, die in dieser Weise reagieren, begnügten sich allerdings meist mit der abstrakten Aussage: "die Gleichberechtigung müßte verwirklicht werden." Was sie konkret darunter verstehen, haben nur wenige deutlich gemacht: bessere Bezahlung der Frauenarbeit (57 Nennungen), gleiche Bezah-

lung für gleiche Arbeit (1 Nennung), mehr Mitspracherechte (1 Nennung). Die Seltenheit der Forderung nach gleichem Lohn für gleiche Leistung entspricht übrigens dem schon wiedergegebenen Resultat, wonach nur weniger als zwei Prozent der Befragten meinen, in dem Betrieb, in dem sie tätig sind, würden Löhne und Gehälter vorab nach dem Geschlecht des Arbeitenden festgelegt. Offenkundig ist nur eine winzige Minderheit überzeugt, in der Erwerbssphäre gäbe es nach wie vor spezifische Diskriminationen gegen Frauen. Daß solche Diskriminierungen, so weit es sie gibt und so weit man sie überhaupt zur Kenntnis nimmt, nicht als gravierend angesehen werden, zeigt auch ein weiteres Detail: nicht eine einzige Befragte hat bessere Aufstiegsmöglichkeiten oder mehr Beförderungen für Frauen verlangt.

Was die Mehrzahl der Frauen für richtig hält, ist im Grunde nicht die formale und abstrakte Gleichstellung, sondern gründlichere Berücksichtigung ihrer durch die Familienrolle geschaffenen Sondersituation. Außer den 24 Prozent, die spezielle Hilfen für Familienfrauen wünschen, sind es noch einmal 12 Prozent, die sonstige Sonderregelungen empfehlen: frühere Pensionsgrenze für Frauen (27 Nennungen), mehr Freizeit, mehr Urlaub und kürzere Arbeitszeiten für sie (90 Nennungen), keine körperliche schweren Arbeiten, attraktivere Halbtagsberufe, Abschaffung der Akkord- und der Fließbandarbeit, Erleichterung der Rückkehr in den Beruf. Nur ganz wenige meinen, den Frauen müßte geholfen werden, indem man sie besser ausbildet und ihr Problembewußtsein schärft (1,9 Prozent). Den Gegensatz zu diesem kleinen Kreis von sehr kritischen Befragten bildet der etwas größere derjenigen Frauen, die keine Veränderungen für nötig halten und nach ihrer erklärten Aussage zufrieden sind mit dem, was ist (5,6 Prozent). Vielleicht besteht eine innere Verwandtschaft zwischen ihnen und der mit 23 Prozent recht großen Gruppe, die keine Antwort gab oder bei einem "weiß nicht" blieb. Diese Frauen werden anscheinend nicht so von Problemen bedrängt, daß sie spontan darüber sprechen würden, daß der Ärger oder Kummer aus ihnen herausbräche. Andererseits kann man aber aus ihrem Schweigen nicht einfach auf volle Zufriedenheit schließen. Eher ist wahrscheinlich, daß sie zwar Schwierigkeiten haben, aber nicht in der Lage sind oder sich nicht in der Lage fühlen, ihnen in einem Interview direkt Ausdruck zu geben.

Im ganzen richten sich die Verbesserungswünsche der Frauen weniger auf eine "Befreiung von der Erwerbsarbeit" als auf deren Erleichterung, und zwar in doppelter Manier: durch mehr Hilfen bei der Wahrnehmung der Familienaufga-

ben und durch Verminderung besonders strapaziöser Anforderungen am Arbeitsplatz. Überwiegend sehnt man sich nicht nach der Rolle eines Heimchens am Herd, sondern nach Bedingungen, die die Rollenkombinationen sowohl im Betrieb als auch in der häuslichen Sphäre leichter machen.

Die Masse der weiblichen Erwerbstätigen, so können wir aus den bisher wiedergegebenen Resultaten schließen, hat die Berufsrolle der Frau akzeptiert. Die qualitativen Prägungen dieser Zustimmung haben wir nicht ermittelt. Offen ist daher, wie weit sie nur resignative Hinnahme von Tatsachen ist, die die Einzelne nicht ändern kann, und wie weit Ausdruck einer freiwilligen und nachdrücklichen Bejahung. Tendenzen zu solcher Bejahung treten in zahlreichen Antworten hervor: etwa in der von 17 Prozent gegebenen Antwort, man arbeite aus Interesse an den Sachaufgaben oder am Kontakt mit anderen Menschen oder in der Ablehnung der Rolle der Nur-Hausfrau oder in den Äußerungen über die positive Einstellung des Mannes.

Mögen die Motive auch verschieden, mögen die Leiden einer größeren Minderheit beträchtlich sein, die Berufsrolle der Frau wird als selbstverständlich angesehen. Das demonstrieren eindringlich die Antworten auf unsere letzte Frage (Frage 92): "Was meinen Sie, sollten Mädchen eine ebenso lange Berufsausbildung durchmachen wie Jungen?" Wohlgemerkt, es wurde nicht gefragt, ob Mädchen überhaupt eine Ausbildung erhalten sollten. Bei einer solchen Frage wäre die überwältigende Zustimmung von vornherein klar gewesen. Sinnvoller schien es daher, Unterschiede in der Deutung der Geschlechterrollen durch die zitierte Frage nach der Ausbildungsdauer zu ermitteln. Diese ist in der Verhaltenspraxis kontrovers, nicht die Ausbildung überhaupt. Angesichts der Tatsache, daß die Masse der jungen Mädchen auch heute kürzer ausgebildet wird als die Masse der männlichen Jugendlichen, ist das Ergebnis überraschend positiv: mehr als 81 Prozent der Befragten sprachen sich für die gleiche Ausbildungsdauer bei Mädchen und Jungen aus. Das heißt doch wohl, daß die meisten erwerbstätigen Frauen, Mütter ebenso wie kinderlose, für die nachwachsende Generation eine auch durch den Beruf bestimmte Zukunft als selbstverständlich ansehen. Mehr noch. Mit ihrer Stellungnahme drücken sie aus, Mädchen besäßen nicht nur das gleiche Recht, sondern auch die gleiche Eignung für längere und schwierigere Studien zur Vorbereitung auf einen Beruf. Daraus kann man folgern, daß die Ideologie einer natürlichen Unterlegenheit der Frau bei den weiblichen Erwerbstätigen ins Wanken geraten ist, obwohl sie selbst doch geringere Stellen innehaben als ihre Kollegen und dadurch versucht sein könnten, an eine apriorische männliche Überlegenheit zu glauben.

Die Antworten auf unsere Frage enthielten noch eine weitere Überraschung: auch die große Mehrheit der älteren Frauen meint, Mädchen sollten eine ebenso lange Ausbildung erhalten wie Jungen. Ein Alterstrend tritt nicht hervor. Allenfalls weisen wieder sehr junge (18 bis unter 21) und vergleichsweise sehr alte Befragte (55 und älter) sowie eine Mittelgruppe (35 bis unter 40) ein paar konservative Gemeinsamkeiten auf. In diesen Jahrgängen ist die Zustimmung etwas schwächer als in den übrigen und umgekehrt das Nein zur gleichen Ausbildungsdauer geringfügig prononcierter.

Diejenigen, die nicht für eine gleich lange Ausbildung stimmten, insgesamt knapp 15 Prozent, begründeten ihr Votum in der erwarteten Weise: drei Viertel von ihnen sagten, das Mädchen würde ja doch heiraten, daher lohne es die lange Ausbildung nicht. Daß diese Auffassung nur in sehr geringem Maß altersabhängig ist, wurde schon gezeigt. Eine wichtigere Determinante ist die familiäre Situation: von den Frauen ohne Kinder sprachen sich nur knapp 13 Prozent gegen die gleich lange Ausbildung aus, von denen mit mehr als drei Kindern waren es fast dreimal soviel - 35 Prozent. Frauen mit drei Kindern reagierten ebenfalls relativ reserviert: von ihnen halten 25 Prozent eine kürzere Ausbildung der Mädchen für angebracht. Diejenigen, die ein Kind oder zwei Kinder haben, bekunden dagegen die gleichen Meinungen wie die kinderlosen.

Es scheint demnach vor allem der hohe Grad der Absorption durch Mutterpflichten zu sein, der zu einer eher konservativen Ansicht führt. Vielleicht liegt das daran, daß es sich hier um Frauen handelt, die der Erwerbssphäre eher ablehnend gegenüber stehen, weil sie infolge der starken Beanspruchung in der Familie besonders unter der Doppelrolle zu leiden haben. Vielleicht bedingt das hohe Maß der Familienaufgaben auch eine hohe Identifikation damit. Vielleicht folgern diese Befragten auch bloß aus ihrer Erfahrung, Mädchen seien in erster Linie für die Familie bestimmt. Ihr eigenes Dasein hat seinen Schwerpunkt in der Familie. Daraus mag man schließen, das werde und solle immer so sein.

Neben der Kinderzahl hat auch die eigene Stellung im Beruf Einfluß auf die Vorstellung von der für Mädchen richtigen Dauer der Ausbildung. Zwar spricht sich sogar die überwiegende Mehrheit der Arbeiterinnen (72 Prozent) für eine gleichlange Lernzeit von Jungen und Mädchen aus. Diese Mehrheit ist jedoch deutlich kleiner als bei den Angestellten. Hier meinten

88 Prozent, für Jungen und Mädchen sei eine gleich lange Ausbildung angebracht. Jeweils zwei von 10 Arbeiterinnen, aber nur eine von zehn Angestellten glaubt, Mädchen sollten weniger Zeit auf ihre Ausbildung verwenden. Da diese Frauen ihre Meinung vor allem mit dem Hinweis auf die eheliche Zukunft der jungen Frauen begründeten, ist dieses Resultat ein weiteres Indiz für die stärkere Verbreitung traditioneller Geschlechterrollendefinitionen bei den Arbeiterfamilien. Hier wiederholt sich das Bild, das sich schon aus den Antworten auf die Frage "Würden Sie lieber nur Hausfrau sein" ergab. Frauen mit mehreren Kindern und Arbeiterinnen, vermutlich aber am stärksten die Arbeiterinnen mit mehreren Kindern, bilden in unserer Auswahl die durchgehend konservative Minorität.

Ergänzend zum internationalen Fragebogen enthielt der deutsche eine Frage, die auf die Träume von einem besseren Berufsleben zielt: "Wenn Sie sich noch einmal entscheiden könnten, würden Sie sich dann für einen anderen Beruf ausbilden lassen als den, den Sie jetzt ausüben?" "Wenn ja, für welchen Beruf würden Sie sich ausbilden lassen?" (Frage 90). Die Frage wurde ohne Vorgaben, also als "offene" gestellt. Die Befragten waren völlig frei, Wünschen oder Träumen Ausdruck zu geben. Mehr als 90 Prozent haben das getan. Die "anderen Berufe", die sie nannten, fallen jedoch nicht aus dem Schema dessen, was gemeinhin als typisch oder natürlich weiblicher Betätigungsbereich gilt.

Nur eine starke Minderheit (43 Prozent) sagte, sie würde auch bei erneuter Wahl wieder den jetzigen Beruf nehmen. Etwa die Hälfte der Befragten meinte dagegen, sie würden sich anders entscheiden, hätten sie noch einmal die Chance. Wieder einmal fallen die Voten von Arbeiterinnen und Angestellten verschieden aus, korrekter formuliert: der Grad der Zustimmung zur jetzigen Tätigkeit ist bei den Arbeiterinnen (36 Prozent) geringer als bei den Angestellten (43 Prozent). Beide Gruppen unterscheiden sich auch in wichtigen Nuancen hinsichtlich des Inhalts der als Alternative gedachten Arbeit. Arbeiterinnen optieren vor allem für handwerkliche Berufe (11 Prozent) und für einen Büroberuf (11 Prozent), Angestellte mehr für Sozialberufe oder soziale Dienstleistungen (knapp 15 Prozent). Überraschend ist, daß knapp 8 Prozent der Arbeiterinnen gegenüber 6 Prozent der Angestellten künstlerische Berufe nennen. Diese haben bei den Arbeiterinnen meist einen starken handwerklichen Einschlag - nicht Musik oder Dichtung, sondern Goldschmiederei, Mode, Kunstgewerbe sind gemeint. -

Anders als bei männlichen Arbeitern, und unter ihnen vor allem bei den qualifizierten, ist die faktische oder gewünschte Nähe der eigenen Arbeit zum Handwerk bei den Frauen nicht einmal in der Vorstellung eine Brücke zu technischen Berufen. In der geringen Sympathie für diese stimmen Arbeiterinnen und Angestellte überein. In beiden Gruppen sagen weniger als zwei Prozent, wenn sie sich noch einmal entscheiden könnten, würden sie technische Berufe wählen. Hier wirkt sich offenbar das durch die Praxis zahlreicher Ostblockstaaten widerlegte Vorurteil aus, Frauen seien ihrer Natur nach für technische Studien und Stellen nicht talentiert. Dieses Vorurteil haben die Frauen selber so weit verinnerlicht, daß es selbst den Gedanken an eine eigene Tätigkeit als Techniker ausschließt.

Medizinische Berufe werden ebenfalls selten genannt, von Angestellten häufiger als von Arbeiterinnen. Das erklärt sich wahrscheinlich daraus, daß die soziale Distanz zur Medizin als Beruf in der Arbeiterschaft nach wie vor größer ist als in den eher mittelständischen Schichten.

Erstaunlich ist schließlich der Mangel an Sympathien für Lehrberufe, erstaunlich und angesichts der Feminisierung namentlich des Volksschullehrerberufs auch kaum zu erklären. Vielleicht ergibt sich dieser Mangel aus dem eingangs genannten Umstand, daß die hier untersuchten Frauen einschließlich der jüngeren nicht dazu neigen, anspruchsvollere und mehr theoretisch orientierte Ausbildungen, also ein Hochschulstudium zu wählen. Sie denken, auch wo sie durch unsere Frage provoziert Alternativen nennen, realistisch eingebunden in einen engen Horizont.

Im ganzen sollte man das relativ hohe Maß an Alternativerwägungen nicht als Zeichen gärender Unzufriedenheit verstehen. Auch Männer, und hier zumal solche in hoch dotierten, einflußreichen und angesehenen Positionen können auf entsprechende Fragen sofort Berufsalternativen nennen. Die Antworten der Frauen zeigen zwar, daß viele mit der jetzigen Berufssituation nicht zufrieden sind. Die Unzufriedenheit hat aber keinerlei "revolutionäre" Züge. Das geht aus den Inhalten der Alternativen hervor, die im Rahmen des für Frauen üblichen bleiben, ganz in den Bahnen dessen, was man fälschlich für "echt weiblich" hält. Nirgends schließen die Vorstellungen von den Alternativen über das Alltägliche hinaus, und nicht einmal in Gedanken wagt man sich auf Gebiete, die in der Bundesrepublik typisch männliche Arbeitsdomänen sind. Auch diese Beschränkung zeigt, daß die Frauen sich arrangiert haben mit der Situation, so wie sie ist. Sie mögen an ihr leiden, mögen unzufrieden sein, mögen sie

kritisieren. Aber die Kritik wird nicht aktiv, schon gar nicht explosiv. Man findet sich ab mit dem, was ist, macht seinen wie immer prekären Frieden damit. Mag die Situation auch mannigfache Schwierigkeiten und Versagungen mit sich bringen, sie bedrängt doch nicht so sehr, daß man sich veranlaßt fühlen würde, von etwas ganz Anderem, qualitativ wirklich Verschiedenem zu träumen.

So selbstverständlich die Berufsrolle der Frau für die meisten der weiblichen Erwerbstätigen sein mag - besonderes Engagement daran verbindet sich mit dieser Haltung nicht. Das hatten schon mehrere der dargestellten Befunde gezeigt: die Lebensplanung orientiert sich stets auch an den Familienrollen, der zeitliche Aufwand ist geringer, die Kritik an der Lage der erwerbstätigen Frauen richtet sich immer mehr gegen schlechte Bedingungen für Familienmütter als gegen Mangel an beruflichen Entwicklungschancen. Die Antworten auf eine Informationsfrage ergänzen und bestätigen das (Frage 16). Gefragt wurde: "Gibt es für Ihr Unternehmen einen Tarifvertrag? Wenn Ja: wissen Sie über den Inhalt des jetzt geltenden Tarifvertrages Bescheid?" Knapp 75 Prozent sagten: es gibt einen Tarifvertrag. Von diesen Frauen waren jedoch nach ihren eigenen Angaben nur 17 Prozent genau über seinen Inhalt informiert. Die übrigen antworteten: einigermaßen informiert oder, noch zahlreicher, "weiß nicht". Es scheint gerechtfertigt, "einigermaßen informiert" und "weiß nicht" zusammenzufassen, weil die erste Kategorie sich als Zufluchtstätte für alle die anbietet, die sich zwar zur Sachkenntnis verpflichtet glauben, faktisch aber nicht unterrichtet sind. Die Rubrik "einigermaßen informiert" gab ihnen die Möglichkeit, ihre Unkenntnis und damit ihren Verstoß gegen das, was ihrer Ansicht mit Recht von ihnen erwartet wurde, unter Wahrung des Gesichts zu kaschieren.

VII. Schluß

Die Untersuchung hat sowohl die Gleichartigkeiten in der Arbeitssituation von abhängig erwerbstätigen Frauen als auch Differenzierungen innerhalb der Gesamtheit deutlich gemacht. Zweifellos weicht das Arbeitsverhalten der meisten Frauen so stark von dem der meisten Männer ab, daß es nach wie vor notwendig und gerechtfertigt ist, beide Großgruppen als gesonderte Einheiten zu begreifen. Frauen nehmen im Durchschnitt niedrigere Stellen ein als der Durchschnitt der Männer, sind schlechter ausgebildet und haben bescheidenere Einkommen. Diese Sondersituation hat mehrere Ursachen. Oberflächlich gesehen, ergibt sie sich aus einem geringen Engagement der Masse der Frauen an die Erwerbsarbeit: fast ein Fünftel ist halbtags oder gelegentlich im Beruf; wenige leisten Akkordarbeit, wenige Schichtarbeit; fast alle haben ganz regelmäßige Arbeitszeiten, sind sonntags und an Feiertagen frei von Berufsaufgaben und geben selten Überstunden her. Zusätzliche, über das je geforderte Minimum hinausgehende Anstrengungen und Leistungen bleiben Ausnahmen von der Regel.

Das geringere Engagement der meisten Frauen, das ihre geringere Stellung erklärt, bedarf freilich seinerseits der Erklärung. Sie wird wenigstens zum Teil durch die Befunde über den Einfluß der Familienaufgaben gegeben. Unverkennbar steuern vorhandene und antizipierte Familienrollen die Erwerbshaltung nachdrücklicher als umgekehrt die Erwerbshaltung die Einstellung zur Familie. I.a.W.: die meisten Frauen begreifen bestehende und künftige Familienfunktionen als Hauptberuf und die Erwerbsfunktionen eher als Nebenberuf. So weit sie ihr Leben überhaupt planen, orientieren sie sich in erster Linie an der Familie: 80 Prozent der ledigen Befragten wollen nicht bis zur Pensionierung arbeiten; 50 Prozent hatten die Erwerbsarbeit schon einmal unterbrochen, fast alle aus familialen Gründen; beinahe jede zweite Befragte versorgt ein Kind oder mehrere Kinder im eigenen Haushalt; nahezu jede, die einen Haushalt hat, erledigt selbst die darin anfallenden Arbeiten. Diejenigen, die noch nicht durch familiäre Pflichten gebunden sind, nehmen diese in Gedanken vorweg und richten sich innerlich auf ein primär häusliches Leben ein. Die anderen Alleinstehenden, Frauen in mittleren und höheren Jahren, scheinen ebenfalls nur in Ausnahmefällen geneigt, sich stärker an den Beruf zu attachieren. Sofern sie verwitwet oder geschieden sind, wirkt vermutlich die langjährige Konzentration auf

häusliche Aufgaben noch nach, und sofern sie niemals verheiratet waren, übt die gescheiterte Hoffnung offenbar keinen das Berufsendagement steigenden Einfluß aus. Andernfalls müßten diese Frauen weiter gekommen sein, als sie es sind, und bessere Stellen innehaben als die anderen.

Erwerbstätige Frauen bewegen sich gewissermaßen zweigleisig. Weil so stark an der Familie orientiert, stehen sie nicht unter Karrierezwang und auch nicht unter dem Zwang, durch zusätzliche Bemühungen ihre Einkünfte zu erhöhen. Insofern kann man sagen, daß sie in der Mehrheit freier sind als Männer. Männer haben nicht die Möglichkeit, ein Alternativdasein zu dem der lebenslänglichen und nachdrücklichen Konzentration auf den Erwerb zu wählen. Für diese Wahlfreiheit zahlen Frauen jedoch ihren Preis - den Preis des Verzichts auf eine partnerschaftliche Arbeitsstellung. Die Wahlfreiheit ist auch in Wahrheit mehr Schein als Realität. Sie ist Schein für diejenigen, die das Familieneinkommen ergänzen müssen, obwohl sie es vorziehen würden, sich ganz den Kindern zu widmen. Sie ist Schein auch für alle, die in unserer Untersuchung nicht zu Wort kamen: Frauen, denen die Familienaufgaben das gewünschte Engagement an den Beruf verwehren. Schein ist sie schließlich für die, die erst das Familiendasein wählten, dann aber, weil es scheiterte, sich ganz auf die Erwerbsexistenz umstellen mußten.

Schwierig ist das Erwerbsdasein vor allem für zwei Gruppen: für die Mütter mit mehreren Kindern und für das Gros der Arbeiterinnen. Die meisten Arbeiterinnen sind unqualifiziert, verdienen sehr wenig und leben mit Partnern, die ihrerseits vergleichsweise niedrige Einkünfte beziehen. Fast alle haben die Erwerbsarbeit begonnen, als sie selber noch halbe Kinder waren. Sie arbeiten zudem im Durchschnitt unter schlechteren physischen Bedingungen als die Masse der Angestellten. Kein Wunder, daß 41 Prozent der Arbeiterinnen gegenüber 13 Prozent der Angestellten sagen, sie würden lieber nur Hausfrau sein.

Arbeiterinnen hatten offenbar sehr viel seltener als Angestellte eine Chance, Ausbildungen zu erwerben und Berufe aufzunehmen, die mehr ideelle und materielle Gratifikationen bieten. Häufig waren sie schon durch die Herkunft dazu verurteilt, sich mit geringer Ausbildung und ungeschätzter Arbeit zu begnügen: fast die Hälfte stammt aus Arbeiterfamilien. Bei den Angestellten sind es knapp 30 Prozent (Frage 84). Da die Distanz zu den

Bildungs- und Ausbildungsinstitutionen in der Arbeiterschaft größer ist als in den anderen Sozialschichten, und da hier obendrein ganz konservative Vorstellungen von der weiblichen Rolle dominieren, bedeuten die Herkunftsziffern, daß die Frauen, die Töchter von Arbeitern sind, kaum eine Chance erhielten, Bildungsmotivationen zu entwickeln und sich durch Ausbildung bessere Möglichkeiten des Fortkommens zu schaffen.

Die Herkunft hat auch Einfluß auf die Wahl des Ehegatten. Von den Arbeiterinnen leben 31 Prozent, von den Angestellten dagegen bloß 10 Prozent mit einem Partner, der Arbeiter ist (Frage 83). Da sich unter den Befragten einige Frauen befinden, die sich zwar als Angestellte einordnen, faktisch aber Arbeiterinnen sind, kann man ohne große Übertreibung sagen, daß weibliche Angestellte normalerweise keine Arbeiter heiraten, daß sich also der Heiratsmarkt für Arbeiter fast ganz auf Arbeiterinnen und weibliche Angestellte in sehr niedrigen Stellungen beschränkt. Angestellte heiraten bevorzugt Angestellte und Beamte. Selbständige Gewerbetreibende richten dagegen ihr Augenmerk sowohl auf angestellte Frauen als auch auf Arbeiterinnen: hier gibt es zwischen den befragten Arbeiterinnen und Angestellten, die mit einem Partner leben, keine nennenswerte Differenz.

Insgesamt ergibt sich die relativ gedrückte Arbeitssituation der erwerbstätigen Frauen heute wohl weniger aus direkten Diskriminationen als vielmehr aus der generellen gesellschaftlichen Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern. Weil die Masse der Menschen in der Bundesrepublik immer noch glaubt, Frauen seien ihrer Natur nach für häusliche Aufgaben bestimmt, und weil die Frauen selber diese Deutung internalisieren, versuchen sie erst gar nicht, aus dem Schema herauszukommen. Drastisch zahlen sie dafür, wenn die Ehe scheitert oder der Partner vorzeitig stirbt.

Zur Verbesserung der Situation erwerbstätiger Frauen in der Bundesrepublik sind viele Maßnahmen nötig. Nötig ist vor allem umzudenken und sich von den traditionellen Definitionen weiblicher Aufgaben und weiblicher Fähigkeiten zu lösen; nötig ist weiter die Schaffung von mehr und besseren Einrichtungen zur Entlastung von Erziehungsfunktionen; nötig ist fortgesetzte Bildungswerbung speziell für Frauen; nötig ist schließlich, daß die faktisch unentbehrliche Arbeit von Frauen, auch von wenig qualifizierten, besser entgolten wird.

BÜRO FÜR WIRTSCHAFTS-
UND SOZIALFORSCHUNG
63 G I E S S E N
AM BERGWERKSWALD 16

V/164/73-D
SOZIOLOGISCHES SEMINAR DER
JUSTUS-LIEBIG-UNIVERSITÄT
63 G I E S S E N
Ludwigstr. 28

A N L A G E

Untersuchung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft über
die Arbeitsbedingungen erwerbstätiger Frauen

Fragebogen

INTERVIEWER: Lesen Sie, bitte den folgenden Text laut und deutlich vor,
ehe Sie mit der Befragung beginnen!

Die Untersuchung, für die wir Ihre Mitwirkung erbitten, dient dazu, die Arbeitsbedingungen der erwerbstätigen Frauen in den Ländern der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft zu ermitteln. Frau Professor Dr. Helge Pross, die Direktorin des Soziologischen Seminars der Justus-Liebig-Universität in Gießen, leitet die Untersuchung in der Bundesrepublik Deutschland.

Im ganzen westlichen Europa werden viele tausend erwerbstätige Frauen so gefragt, wie Sie jetzt in diesem Augenblick. In Deutschland zählen wir rund 7,6 Millionen Frauen, die erwerbstätig sind. Sie wurden mit 1 300 Frauen ausgewählt, stellvertretend für diese Gesamtheit auszusagen.

Die Untersuchung dient ausschließlich wissenschaftlichen Zwecken. Ihre Anonymität ist gesichert, und ich bin beauftragt, das Ihnen gegenüber ausdrücklich zu garantieren.

Ihre Antworten sollen dazu beitragen, die Probleme, die sich aus der Erwerbsarbeit der Frauen ergeben, besser sichtbar zu machen. Aus diesem Grunde wären wir Ihnen sehr dankbar, wenn Sie die folgenden Fragen so vollständig und genau wie möglich beantworten würden.

01 Wie ist Ihr Familienstand ? Sind Sie ...

LEDIG / VERHEIRATET / VERWITWET / GESCHIEDEN /
GETRENNT LEBEND / KEINE ANTWORT / WEISS NICHT

ledig 1 01
verheiratet 2
verwitwet ... 3
geschieden .. 4
getrennt ... 5
keine Antwort 0
weiß nicht 9

02 In welchem Monat und in welchem Jahr wurden Sie geboren ?

Monat: Jahr 19

Altersgruppe 02
0 1 2 3 4 5 6
7 8 9 X.Y

03 Wieviele Kinder haben Sie insgesamt ?

INTERVIEWER: Es ist die Zahl aller Kinder der Befragten zu notieren, also einschließlich von Adoptivkindern oder solchen, die nicht mehr im Hause der Befragten leben.

Die Befragte hat lebende Kinder

INTERVIEWER: Wenn keine Kinder, übergehen auf Frage 05

keine Antwort 0
keine Kinder 1 03
1 Kind 2
2 Kinder 3
3 Kinder 4
4 Kinder 5
5 Kinder 6
6 Kinder 7
7 Kinder 8
mehr als 7 9

04 Sagen Sie uns, bitte, wie alt jene Kinder sind, die mit Ihnen in Ihrem Haushalt leben, ob es Jungen oder Mädchen sind, und ob sie zur Schule gehen oder nicht.

INTERVIEWER: Es sind ALLE IM HAUSHALT LEBENDEN Kinder zu notieren. Es kann sich dabei um Kinder der Befragten, um solche ihres Mannes oder ihres Freundes / Bekannten / Lebensgefährten oder auch um angenommene Kinder handeln. Das jüngste Kind zuerst aufführen, dann das zweite undsofort.

INTERVIEWER: Machen Sie in der nachstehenden Tabelle in den Spalten a oder b ein Kreuz, je nachdem, ob es sich bei dem Kind um einen Jungen oder ein Mädchen handelt. Notieren Sie in der Spalte c das Alter des Kindes. Unter d bis g (Schule) vermerken Sie die erteilte Antwort.

Hat die Befragte mehr als 4 Kinder, so vermerken Sie in der Spalte a oder b unter "weitere" die Zahl der Jungen oder Mädchen. Kindergarten, Kinderhort oder Vorschule gelten NICHT als Schule.

1. Kind 04
0 1 2 3 4
6 7 8 9
0 1 2 3 05
4 5
2. Kind 06
0 1 2 3 4
6 7 8 9
0 1 2 3 07
4 5
3. Kind 08
0 1 2 3 4
6 7 8 9
0 1 2 3 09
4 5
4. Kind 10
0 1 2 3 4
6 7 8 9
0 1 2 3 11
4 5
weitere 12
0 1 2

Kind	a weibl.	b männl.	c Alter	d		e		f Schule	g arbeitet
				noch nicht	ja geht	ja geht	nicht mehr		
1.									
2.									
3.									
4.									
weitere									

05 Von den Kindern abgesehen, mit wem leben Sie zusammen?

ALLEIN / MIT DEM EHEMANN / MIT DEM EHEMANN BEI ANDEREN PERSONEN /
MIT DEM FREUND (Bekanntem, Partner, Lebensgefährten) / MIT DEN
ELTERN / MIT ANDEREN PERSONEN / KEINE ANTWORT

keine Antwort 0
allein 1
mit Mann ... 2 13
mit Mann bei
anderen 3
Freund 4
Eltern 5
anderen 6
andere Antw. 7

06 Von Kindern einmal abgesehen, wen haben Sie in Ihrem Haushalt zu versorgen?

MUTTER / VATER / SCHWIEGERMUTTER / SCHWIEGERVATER /
 EHEMANN / ANDERE FAMILIENMITGLIEDER (Nichte, Onkel, Vetter usw.)/
 ANDERE PERSONEN / NIEMANDEN / KEINE ANTWORT

INTERVIEWER: Es sind mehrere Antworten möglich. Wird keine Antwort erteilt oder leben keine der genannten Personen im Haushalt der Befragten, dann auf Frage 08 übergehen.

0 1 2 3 4 5
 6 7 8 9

14

1 2 3 4 5 6
 7 8 9

15

keine Antwort 00
 niemand 99

07 Um Wieviele Personen handelt sich es im ganzen, die Kinder ausgenommen?

..... Personen

1 Person 1
 2 Personen 2
 3 Personen 3
 4 Personen 4
 5 und mehr 5
 keine Antwort 0

16

09 INTERVIEWER: Liste Nr. 1 bereitlegen!

Wir wüßten gern, welche Ausbildung Sie haben.

Hier ist eine Liste - INTERVIEWER übergibt Liste -, auf der verschiedene Bildungs- und Ausbildungsstätten aufgeführt sind. Bitte, sagen Sie, welche Schule Sie zuletzt besucht oder welche Ausbildung Sie erhalten haben.

INTERVIEWER: Nur die zuletzt besuchte Schule, Hochschule, Fachschule etc. oder die Ausbildung mit dem höchsten Niveau ankreuzen.

KEINE ANTWORT / 01 / 02 / 03 / 04 / 05 / 06 /
 07 / 08 / 09 / 10 / 11 / 12 / 13 / 14 / 15

Was für eine Schule, Fachschule, Hochschule oder was für eine Ausbildung war das?

Antworten notieren:.....

0 1 2 3 4
 5 6 7 8 9

17

09 Haben Sie Ihre Ausbildung durch einen Abschluß beendet, das heißt, haben Sie das Abitur, ein Diplom, ein Prüfungszeugnis, einen Gesellenbrief oder Lehrzeugnis oder andere Zertifikate?

JA / NOCH IN AUSBILDUNG / NEIN / WEISS NICHT / KEINE ANTWORT

ja 1
 nein 2
 weiss nicht 3
 Ausbildung 4
 keine Antwort 0

19

10 Haben Sie in einem Betrieb eine Ausbildung oder Weiterbildung bekommen?

KEINE ANTWORT / NEIN / JA

Wenn JA, wie lange dauerte diese Ausbildung?

KEINE ANTWORT / EINIGE TAGE / EINIGE WOCHEN / EINIGE MONATE /
 ETWA 2 JAHRE / ETWA 3 JAHRE / ETWA 4 JAHRE / ÜBER 4 JAHRE /
 WEISS NICHT

keine Antwort 0
 nein 1
 ja

20

wenn ja
 keine Antwort 2
 einige Tage 3
 " Wochen 4
 " Monate 5
 2 Jahre 6
 3 Jahre 7
 4 Jahre 8
 über 4 Jahre 9
 weiß nicht X

<p>11 Worin besteht die Haupttätigkeit des Unternehmens oder der Organisation, in der Sie arbeiten?</p> <p>INTERVIEWER: Antwort notieren:</p> <p>.....</p>	<p>0 1 2</p> <p>0 1 2 3 4 5 6 7 8 9</p> <p>keine Antwort 00 weiß nicht 26</p>	<p>21</p> <hr/> <p>22</p> <hr/>
<p>12 Wieviele Personen beschäftigt der <u>Betrieb</u>, in dem Sie tätig sind? Gemeint ist das Werk, oder die Niederlassung, oder die Filiale, in der Sie arbeiten.</p> <p>KEINE ANTWORT / WENIGER ALS 5 BESCHÄFTIGTE / 5 - 9 / 10 - 19 / 20 - 49 / 50 - 99 / 100 - 199 / 200 - 499 / 500 - 999 / 1000 UND MEHR / WEISS NICHT / BEFRAGTE IST HEIMARBEITERIN</p>	<p>keine Antwort 0 unter 5 1 5 - 9 2 10 - 19 3 20 - 49 4 50 - 99 5 100 - 199 ... 6 200 - 499 ... 7 500 - 999 ... 8 1000 und mehr 9 weiß nicht X Heimarbeiterin Y</p>	<p>23</p> <hr/>
<p>13 Wie lange sind Sie bei Ihrem jetzigen Arbeitgeber beschäftigt?</p> <p>KEINE ANTWORT / WENIGER ALS 1 JAHR / 1 BIS UNTER 2 JAHRE / 2 BIS UNTER 3 / 3 BIS UNTER 5 / 5 BIS UNTER 10 / 10 BIS UNTER 15 / 15 BIS UNTER 20 / 20 BIS UNTER 30 / 30 JAHRE UND MEHR</p>	<p>keine Antwort 0 unter 1 Jahr 1 1 - 2 2 2 - 3 3 3 - 5 4 5 - 10 5 10 - 15 6 15 - 20 7 20 - 30 8 30 und mehr . 9</p>	<p>24</p> <hr/>
<p>14 Als was arbeiten Sie?</p> <p>Welche Art von Tätigkeit üben Sie an Ihrem Arbeitsplatz aus? Beschreiben Sie, bitte, möglichst genau, was Sie tun und was Ihre Aufgaben sind.</p> <p>INTERVIEWER: Aussage möglichst vollständig notieren. Maximum an Informationen einholen!</p> <p>Antwort:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>Y X 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9</p> <p>Y X 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9</p>	<p>25</p> <hr/> <p>26</p> <hr/>
<p>15 Wie ist das in Ihrem Betrieb, wird die Arbeit, die Sie tun, nur von Frauen oder auch von Männern verrichtet?</p> <p>NUR VON FRAUEN / IN DER HAUPTSACHE VON FRAUEN / SOWOHL VON MÄNNERN ALS AUCH VON FRAUEN / HAUPTSÄCHLICH VON MÄNNERN / WEISS NICHT / KEINE ANTWORT</p>	<p>nur Frauen 1 hauptsächl. Frauen 2 auch Männer 3 hauptsächl. Männer 4 weiß nicht 9 keine Antwort 0</p>	<p>27</p> <hr/>

16 Gibt es für Ihr Unternehmen einen Tarifvertrag?

(Tarifverträge = Übereinkünfte zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, durch die die Löhne und sonstige Arbeitsbedingungen festgelegt sind.)

KEINE ANTWORT / JA / NEIN / WEISS NICHT /

Wenn JA: Wissen Sie über den Inhalt des jetzt geltenden Tarifvertrages Bescheid?

JA, genau / JA, einigermaßen / NEIN / WEISS NICHT / KEINE ANTWORT

keine Antwort 0
ja..... 1
nein..... 1
weiß nicht .. 2
wenn ja
keine Antwort 3
ja, genau.... 8
" einigermaßen 9
weiß nicht... 6
nein X

28

17 INTERVIEWER: Liste 3a (Arbeiterinnen) oder 3b (Angestellte) bereitlegen!

Ich übergebe Ihnen hier eine Liste mit Berufsqualifikationen.

INTERVIEWER überreicht Liste - Würden Sie, bitte, sagen, welche Qualifikation auf Sie zutrifft?

Arbeiterinnen

KEINE ANTWORT / LEHRLING / ARBEITERIN / ANGELERNTEN ARBEITERIN /
FACHARBEITERIN / ANDERE QUALIFIKATION / WEISS NICHT

Angestellte

KEINE ANTWORT / EINFACHE ANGESTELLTE / MITTLERE ANGESTELLTE / HÖHERE ANGESTELLTE / ANGESTELLTE IN EINER STABSABTEILUNG / LEITENDE ANGESTELLTE / ANDERE QUALIFIKATION / LEHRLING / WEISS NICHT

Arbeiterin

keine Antwort.. 0
Lehrling..... 1
Arbeiterin 2
angelernte Arbeiterin 3
Facharbeiterin 4
andere Qualifikation.. 6
weiß nicht.... 9

29

18 Wie lange arbeiten Sie? Die volle Arbeitswoche, halbtags oder gelegentlich?

(Gelegentlich = Saisonarbeit, Aushilfe, unregelmäßige Tätigkeit)

KEINE ANTWORT / VOLLE ARBEITSWOCHE / HALBTAGS / GELEGENTLICH / ANDERE REGELUNGEN

Welche anderen Regelungen? (Antworten notieren):.....
.....
.....

keine Antwort 0
volle Woche.. 1
halbtags 2
gelegentlich 3
andere Regelungen..... 4

31

19 An wievielen Tagen arbeiten Sie in der Woche?

KEINE ANTWORT / 5 TAGE / 6 TAGE / HALBTAGS AM VORMITTAG / HALBTAGS AM NACHMITTAG / 3 VOLLE TAGE IN DER WOCHE / ANDERE REGELUNGEN

Welche Regelungen sind das? (Antworten notieren):
.....

keine Antwort 0
5 Tage..... 1
6 Tage..... 2
halbtags am Vormittag.. 3
halbtags am Nachmittag.. 4
3 volle Tage 5
andere Regelungen..... 6

32

<p>20 Haben Sie einen normalen Arbeitstag oder arbeiten Sie in der Schicht oder haben Sie eine sogenannte roulierende Arbeitszeit? (Schichtarbeit = Unterteilung des 24 - Stunden - Tages in zwei oder drei Schichten.) ROULIERENDE Arbeitszeit = individuelle Einteilung der Arbeit über einen längeren Zeitraum von ein oder zwei Wochen.)</p> <p>KEINE ANTWORT / NORMALE ARBEITSZEIT / SCHICHTARBEIT / ROULIERENDE ARBEITSZEIT / WEISS NICHT</p>	<p>keine Antwort 0 normale Arbeitszeit ... 1 Schichtarbeit 2 roulierende Arbeitszeit . 3 weiss nicht. 9</p>	<p>33</p> <hr/>
<p>21 Haben Sie immer die gleiche Arbeitszeit? (Wenn nur ein Tag in der Woche von der üblichen Arbeitszeit abweicht, gilt dies als gleiche Arbeitszeit.)</p> <p>KEINE ANTWORT / JA / NEIN / WEISS NICHT</p> <p>INTERVIEWER: Wenn "NEIN", übergehen auf Frage 25</p>	<p>keine Antwort 0 ja..... 1 nein..... 2 weiss nicht.. 9</p>	<p>34</p> <hr/>
<p>22 Wie lang ist Ihr normaler Arbeitstag? (Als normal gelten die festen oder üblichen Arbeitszeiten, nicht jedoch Überstunden oder Sonderarbeiten, etwa Sonderschichten.)</p> <p>KEINE ANTWORT / WENIGER ALS 4 STUNDEN / 4 BIS UNTER 8 STUNDEN / 8 STUNDEN / MEHR ALS 8 STUNDEN BIS UNTER 9 STUNDEN / 9 STUNDEN/ ÜBER 9 STUNDEN BIS UNTER 10 / 10 BIS UNTER 11 STUNDEN / ÜBER 11 STUNDEN / WEISS NICHT</p>	<p>keine Antwort 0 unter 4 Std.. 1 4 bis unter 8 2 8 Stunden... 3 über 8 bis unter 9 4 9 Stunden.. 5 über 9 Std. bis unter 10 6 10 bis unter 11..... 7 über 11.... 8 weiss nicht 9</p>	<p>35</p> <hr/>
<p>23 Wann beginnt in der Regel Ihre Arbeit?</p> <p>KEINE ANTWORT/ Uhr Minuten</p>	<p>0 1 2 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 1 2 3 4 5 5 6 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9</p>	<p>36</p> <hr/> <p>37</p> <hr/> <p>38</p> <hr/> <p>39</p> <hr/>
<p>24 Wann beenden Sie in der Regel Ihre Arbeit?</p> <p>KEINE ANTWORT Uhr Minuten</p>	<p>0 1 2 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 1 2 3 4 5 6 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9</p>	<p>40</p> <hr/> <p>41</p> <hr/> <p>42</p> <hr/> <p>43</p> <hr/>

25 Wird Ihre Anwesenheit bei der Arbeit durch eine Stechuhr oder durch Ihre Unterschrift auf einer Anwesenheitsliste kontrolliert?
KEINE ANTWORT / JA / NEIN

keine Antwort 0
ja..... 1
nein..... 2

44

26 INTERVIEWER: Frage NICHT an Personen richten, die regelmäßig nachts oder in der Schicht arbeiten!
Kommt es gelegentlich vor, daß Sie nachts, also zwischen 22 Uhr und 6 Uhr früh, arbeiten?
KEINE ANTWORT / JA / NEIN

keine Antwort 0
ja..... 1
nein..... 2

45

27 Wieviel Zeit steht Ihnen normalerweise für Ihre Mittagspause zur Verfügung?
KEINE ANTWORT / 1/2 STUNDE UND WENIGER / MEHR ALS 1/2 BIS 1 STUNDE / MEHR ALS 1 BIS ZU 1 1/2 STUNDEN / MEHR ALS 1 1/2 STUNDE BIS ZU 2 STUNDEN / ANDERE ANTWORTEN
(Antwort notieren).....
.....

keine Antwort 0
0,5 Stunde.. 1
über 0,5- 1 2
" 1 - 1,5 .. 3
" 1,5 - 2 .. 4
andere Antw. 5

46

28 Gibt es im Laufe des Tages außer der Mittagspause noch andere Pausen?
KEINE ANTWORT / JA / NEIN / ANDERE ANTWORTEN
INTERVIEWER: Wenn NEIN, dann übergehen auf Frage 30

keine Antwort 0
ja..... 1
nein..... 2
andere Antw. 3

47

29 Wie lange dauern die Pausen?
Am Vormittag:
1. Pause
UNTER 10 MINUTEN / 10 BIS UNTER 15 MINUTEN / 15 MINUTEN UND MEHR
2.. Pause
KEINE ANTWORT / UNTER 10 MINUTEN / 10 BIS UNTER 15 MINUTEN / 15 MINUTEN UND MEHR
Am Nachmittag:
1. Pause
UNTER 10 MINUTEN / 10 BIS UNTER 15 MINUTEN / 15 MINUTEN UND MEHR
2. Pause:
KEINE ANTWORT / UNTER 10 MINUTEN / 10 BIS UNTER 15 MINUTEN/ 15 MINUTEN UND MEHR

0 1 2 3

48

1 2 3 4 5 6
7 8 9

49

0 1 2 3

50

1 2 3 4 5 6
7 8 9

51

30 Machen Sie regelmäßig oder gelegentlich Überstunden, gleich ob bezahlte oder unbezahlte?
KEINE ANTWORT / NEIN / JA

keine Antwort 0
nein..... 1
wenn ja gelegentlich 2
wenn regelmäÙ. unter 1 x im Monat 3
1 mal monatl. 4
mehr als 1 x im Monat..... 5
jede Woche... 6

52

Wenn NEIN, dann übergehen auf Frage 32

Wenn JA: gelegentlich oder regelmäßig?

GELEGENTLICH / REGELMÄSSIG

Wenn REGELMÄSSIG: wie häufig?

UNTER EINMAL IM MONAT / EINMAL IM MONAT / MEHR ALS EINMAL IM MONAT, ABER NICHT JEDE WOCHE / JEDE WOCHE / ZU BESTIMMTEN ZEITEN DES JAHRES / ANDERE ANTWORTEN / WEISS NICHT / KEINE ANTWORT

bestimmte Zeiten..... 7
andere Antw. 8
weiss nicht 9
keine Antwort X

31 Warum machen Sie Überstunden?

KEINE ANTWORT / PERSÖNLICHE GRÜNDE / AUF WEISUNG
 DES ARBEITGEBERS / WEGEN DES ARBEITSANFALLS / INVENTUR /
 JAHRESZEITLICHE ARBEITSÜBERLASTUNG / ANDERE ANTWORTEN /
 WEISS NICHT

keine Antwort 0
 persönl.Gründe 1
 Weisung 2
 Arbeitsanfall 3
 Inventur..... 4
 Jahreszeit... 5
 andere Antw.. 6
 weiss nicht . 9

53

32 Wieviel Zeit benötigen Sie im Durchschnitt für den Weg zur Arbeit?

KEINE ANTWORT / UNTER 15 MINUTEN / 15 MINUTEN BIS UNTER 30 MIN. /
 30 MINUTEN BIS UNTER 60 MIN. / 1 BIS 2 STUNDEN / MEHR ALS 2 STD. /
 HABE KEINEN WEG

keine Antwort 0
 unter 15 Min. 1
 15 bis unter 30 Minuten... 2
 30 bis unter 60 Minuten... 3
 2 Stunden... 4
 über 2 Std. 5
 kein Weg ... 6

54

33 Wie erreichen Sie für gewöhnlich Ihren Arbeitsplatz?

KEINE ANTWORT / ZU FUSS / STRASSENBAHN ODER BUS / ZUG / ZUG UND
 STRASSENBAHN ODER BUS / EIGNER WAGEN / WAGEN ANDERER PERSONEN /
 FIRMENWAGEN / FIRMENBUS / MOPED / FAHRRAD / ANDERE ANTWORTEN

INTERVIEWER: Nur das Verkehrsmittel notieren,
 mit dem der längste Teil des Weges
 zurückgelegt wird::

keine Antwort 0
 zu Fuß..... 1
 Straßenbahn . 2
 Zug..... 3
 Zug u. Bus... 4
 eigener Wagen. 5
 Wagen anderer 6
 Firmenwagen.. 7
 Firmenbus.... 8
 Moped 9
 Fahrrad..... X
 andere Antw.. Y

55

34 Arbeiten Sie gelegentlich oder regelmäßig am Sonntag?

KEINE ANTWORT / NEIN / GELEGENTLICH / REGELMÄSSIG

Wenn REGELMÄSSIG: Nur während einer bestimmten Periode des Jahres?

ALLE SONNTAGE / MEHR ALS 1 SONNTAG IM MONAT / 1 SONNTAG IM MONAT /
 WENIGER ALS 1 SONNTAG IM MONAT

Wenn REGELMÄSSIG: Während des ganzen Jahres?

ALLE SONNTAGE / MEHR ALS 1 SONNTAG IM MONAT / 1 SONNTAG IM MONAT /
 WENIGER ALS 1 SONNTAG IM MONAT / KEINE ANTWORT

keine Antwort 0
 nein..... 1
 gelegentlich 2
 regelmäßig A
 alle Sonntage. 3
 mehr als 1 So 4
 1 So im Monat 5
 weniger als 1 im Monat ... 6
 regelmäßig B
 alle Sonntage 7
 mehr als 1 So im Monat..... 8
 1 So im Monat 9
 weniger als 1 So im Monat X
 keine Antwort Y

56

35 Arbeiten Sie gelegentlich oder regelmäßig an Feiertagen?

KEINE ANTWORT / NEIN / GELEGENTLICH / REGELMÄSSIG

Wenn REGELMÄSSIG: Wie häufig?

AN ALLEN FEIERTAGEN / JEDEN 2. FEIERTAG / JEDEN 3. FEIERTAG /
 WENIGER ALS JEDEN 3. FEIERTAG / ANDERE ANTWORTEN /

KEINE ANTWORT

keine Antwort 0
 nein..... 1
 gelegentlich 2
 regelmässig an allen Feiertagen .. 3
 jeden 2. Feiertag 4
 Jeden 3. " 5
 weniger als jeden 3. Feiertag..... 6
 andere Antw. 7
 keine Antwort 8

57

36. Wieviele bezahlte Arbeitstage haben Sie im letzten Jahr als Urlaub genommen?

(Samstage, Sonntage, Feiertage und solche Tage, die auf Grund kollektiver Vereinbarungen arbeitsfrei sind, wie zum Beispiel die Gaststättenruhetage, gelten nicht als bezahlte Arbeitstage).

KEINE ANTWORT / 18 ODER MEHR ARBEITSTAGE / 12 BIS 17 TAGE / 6 BIS 11 TAGE / DANN UND WANN EIN PAAR TAGE / KEINEN URLAUB IM LETZTEN JAHR / ANDERE ANTWORTEN / WEISS NICHT

keine Antwort 0
18 + mehr Tage 1
12 - 17 Tage 2
6 - 11 Tage 3
dann + wann 4
kein Urlaub .. 5
andere Antw. 6
weiß nicht... 9

58

37. Haben Sie zusätzlich nicht-bezahlten Urlaub genommen?

KEINE ANTWORT / JA / NEIN / WEISS NICHT

keine Antwort 0
ja..... 1
nein..... 2
weiss nicht.. 3

59

38. Achtung INTERVIEWER: Frage nicht an Alleinstehende und Befragte ohne Kinder stellen!

Stimmte Ihre letzte Urlaubszeit mit der Ihres Mannes oder Freundes und/oder Ihrer Kinder überein?

KEINE ANTWORT / STIMMT ÜBEREIN MIT MANN oder FREUND / MIT KINDER / STIMMT ÜBEREIN MIT BEIDEN / MIT KEINEM / ANDERE ANTWORTEN

keine Antwort 0
Mann/Freund .. 1
Kinder..... 2
Mit beiden... 3
Mit keinem... 4
andere Antw. 5

60

39. Wieviele Tage haben Sie im vergangenen Monat gefehlt? (Urlaubszeiten nicht eingerechnet)

KEINE ANTWORT / EINEN HALBEN TAG / 1 BIS UNTER 2 TAGE / 2 BIS UNTER 3 TAGE / 3 BIS UNTER 4 TAGE / 4 BIS UNTER 5 TAGE / 5 BIS UNTER 6 TAGE / 1 WOCHEN / 1 BIS UNTER 2 WOCHEN / 2 BIS UNTER 3 WOCHEN / 3 BIS UNTER 4 WOCHEN / DEN GANZEN MONAT / KEINEN TAG

INTERVIEWER: Wenn KEINEN TAG oder KEINE ANTWORT übergehen auf Frage 41

keine Antwort 0
1 bis unter
2 Tage..... 1
2 bis unter
3 Tage 2
3 bis unter
4 Tage..... 3
4 bis unter
5 Tage..... 4
5 bis unter
6 Tage..... 5
1 Woche ... 6
1 bis unter
2 Wochen... 7
2 bis unter
3 Wochen... 8
3 bis unter
4 Wochen... 9
den ganzen
Monat..... X
keinen Tag. Y

61

40. Warum haben Sie gefehlt?

KEINE ANTWORT / BESONDERE ANLÄSSE * / EIGNE KRANKHEIT / KRANKHEIT ODER BESONDERE ANLÄSSE DER KINDER / KRANKHEITEN EINES ANDEREN FAMILIENMITGLIEDES / HAUSHALTSVERPFLICHTUNGEN / BEHÖRDENGÄNGE / ANDERE GRÜNDE

Welche anderen Gründe waren das?

0 1 2 3 4
5 6

62

0 1 2 3 4
5 6 7 8 9

63

* Besondere Anlässe: familiäre Ereignisse wie Geburt, Hochzeit, Todesfall, Kommunion, Konfirmation und bürgerliche Verpflichtungen wie Geschworener, Zeuge, Teilnahme an Wahlen usw.)

INTERVIEWER: Es sind mehrere Antworten möglich!

41 Wie werden Sie für Ihre Arbeit entlohnt?

Durch Geld, durch Naturalbezüge, wie etwa Wohnung oder
Verpflegung, oder durch Trinkgelder?

KEINE ANTWORT / NUR GELD (bar oder Banküberweisung) /
GELD UND NATURALBEZÜGE / TRINGELD UND FIXUM / NUR
TRINGELDER

keine Antwort 0
Geld..... 1
Geld und
Naturalien.. 2
Trinkgeld-
fixum..... 3
nur Trink-
gelder..... 4

64

42 INTERVIEWER: Frage nur an Personen stellen, die einen Teil der
Entgelte für ihre Arbeit in Naturalbezüge erhalten!

Wie hoch ist der Anteil der Naturalbezüge an Ihrem Lohn oder Gehalt?

INTERVIEWER: Versuchen Sie festzustellen, wie hoch der Brutto-
Betrag der Naturalbezüge ist und notieren Sie
die Antwort:

1/5 VON LOHN ODER GEHALT / 2/5 / 1/2 VON LOHN ODER GEHALT /
WEISS NICHT / ANDERE ANTWORTEN

keine Antwort 0
1/5 v. Lohn od
Gehalt..... 1
2/5 " " 2
1/2 von Lohn
oder Gehalt 3
andere Antw. 4
weiß nicht 9

65

43 Wann wird Ihr Lohn oder Gehalt gezahlt?

KEINE ANTWORT / WÖCHENTLICH / VIERZEHTÄGIG / MONATLICH /
ANDERE ANTWORTEN

keine Antwort 0
wöchentlich.. 1
14tägig..... 2
monatlich.... 3
andere Antw. 4

66

44 Auf welcher Grundlage wird Ihr Grundlohn oder Ihr Grundgehalt berechnet?

KEINE ANTWORT / STUNDENLOHN / TAGESLOHN / WOCHENLOHN / MONATSLOHN BZW.
MONATSGEHALT / EINZELAKKORD / GRUPPENAKKORD / STÜCKLOHN /
ANTEILSLOHN / ANTEILSLOHN UND FIXUM / ANDERE ANTWORTEN

keine Antwort 0
Stundenlohn 1
Tageslohn ... 2
Wochenlohn .. 3
Monatslohn
bzw. Monats-
gehalt 4
Einzelakkord 5
Gruppen " 6
Stücklohn ... 7
Anteilslohn . 8
weiß nicht .. 9
Anteil + Fix. Y
andere Antw. X

67

45 Wie hoch ist Ihr Nettolohn bzw. Ihr Nettogehalt?

(Nettolohn oder -Gehalt = Lohn oder Gehalt nach Abzug aller Steuern und
Sozialabgaben.)

Interviewer: Notieren Sie den Betrag und den Zeitabschnitt für den
Lohn oder Gehalt gezahlt werden. Z. B.: wöchentlich,
vierzehntägig oder monatlich).

Nettolohn oder Gehalt der Befragten: DM

Zeitraum:

Interviewer: Wenn die Befragte keine Antwort geben will, überreichen Sie ihr die
Liste der monatlichen Netto-Einkommen und bitten Sie, zu sagen,
in welche Stufe sie sich einreicht. Liste 4a

KEINE ANTWORT / UNTER 150 DM / 150 UNTER 300 DM / 300 UNTER 600 DM /
600 UNTER 800 DM / 800 UNTER 1200 DM / 1200 UNTER 1800 DM / ÜBER 1800 DM /
WEISS NICHT

keine Antwort 0
unter
150 DM..... 1
150 - 300 DM 2
300 - 600 DM 3
600 - 800 DM 4
800 -1200 DM 5
1200 -1800 DM 6
über 1800 DM 7
weiß nicht 9

68

40 INTERVIEWER: Frage nur an verheiratete oder befragte Störten,
die mit ihrem Freund / Bekannten / Partner
zusammenleben.

Wie hoch ist der Netto-Verdienst Ihres Mannes / des Mannes
mit dem Sie zusammenleben?

INTERVIEWER: Notieren Sie den Betrag und den Zeitabschnitt für den
Lohn oder Gehalt gezahlt werden (z.B.: wöchentlich,
vierzehntägig oder monatlich).

Nettolohn oder Gehalt des Mannes / Freundes der

Befragten: DM

Zeitraum:

keine Antwort	0
unter 150 DM	1
150 - 300 DM	2
300 - 600 DM	3
600 - 800 DM	4
800 - 1200 DM	5
1200 - 1800 DM	6
über 1800 DM	7
weiß nicht	9

INTERVIEWER: Wenn die Befragte keine Antwort geben will, überreichen
Sie ihr die Liste der monatlichen Netto-Einkommen und
bitten sie, zu sagen, in welche Stufe sie ihren Mann/
Freund einreicht. Liste 4b

KEINE ANTWORT / UNTER 150 DM / 150 UNTER 300 DM / 300 UNTER 600 DM /
600 UNTER 800 DM / 800 UNTER 1200 DM / 1200 UNTER 1800 DM / über 1800 DM/
WEISS NICHT

47 Wovon hängt in Ihrem Betrieb die Höhe der Bezahlung ab?

0 1 2 3 9

70

Vom Alter, von der Qualifikation, vom Geschlecht, von der Dauer
der Betriebszugehörigkeit?

KEINE ANTWORT / ALTER / DAUER DER BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT /

0 1 2 3 4 5
6 7 8 9 X

71

GESCHLECHT / QUALIFIKATION / ANDERE ANTWORTEN / WEISS NICHT

INTERVIEWER: Mehrere Antworten möglich!

48 INTERVIEWER: Jetzt Liste 5 bereitlegen!

Bietet Ihnen Ihr Arbeitgeber zusätzliche soziale Leistungen?

0 1 2 5 9

72

Ich übergebe Ihnen hier eine Liste, auf der solche Leistungen
verzeichnet sind.

Würden Sie, bitte, diejenigen herausuchen, die Ihnen geboten werden.

0 1 2 3 4 5
6 7 8 9

73

KEINE ANTWORT / NEIN, KEINE / UNENTGELTLICHES ODER VERBILLIGTES

0 1 2 3 4 5
6 7 8 9

74

MITTAGESSEN / FERIENHEIM / 13. MONATSGEHALT /

75

ENTSCHÄDIGUNG BEI Versetzung ODER UMSTELLUNG / PERSONALEINKAUF /

ARBEITSKLEIDUNG / UNTERSTÜTZUNG IN NOTFÄLLEN / ALTERSVERSORGUNG /

76

ANDERE LEISTUNGEN / WEISS NICHT

77

78

79

49 INTERVIEWER: Liste Nr. 6 bereitlegen!

Bietet Ihnen Ihr Betrieb zusätzlich tarifliche oder gesetzlich festgelegte Vorteile?

0 1 2 3 4 5
6 7 8 9

01

Ich übergebe Ihnen hier eine Liste solcher zusätzlicher tariflicher Vorteile. Würden Sie, bitte, diejenigen heraussuchen, die Ihnen geboten werden.

KEINE ANTWORT / NEIN, KEINE / ZUSÄTZLICHE ALTERSVERSORGUNG /
KURZARBEITERGELD / KRANKENGELD / FAMILIEN- UND KINDERBEI-
HILFEN / URLAUBSGELD / VERMÖGENSWIRKSAME LEISTUNGEN /
ANDERE LEISTUNGEN / WEISS NICHT

02

INTERVIEWER: Mehrere Antworten möglich!

0 1 2 3 4 5
6 7 8 9

50 Kommen alle Ihre Kolleginnen und Kollegen in den Genuß dieser zusätzlichen Leistungen?

0 1 2

03

KEINE ANTWORT / JA / NEIN / WEISS NICHT

Wenn NEIN:

Hängen diese zusätzlichen Leistungen von der Dauer der Betriebszugehörigkeit, dem Alter, dem Geschlecht oder dem Familienstand ab?

0 1 2 3 4 5
6 7 8 9

04

KEINE ANTWORT / DAUER DER BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT / FAMILIENSTAND /

GESCHLECHT / ALTER / ANDERE ANTWORTEN / WEISS NICHT

0 1 2 3 4 5
6 7 8 9

05

INTERVIEWER: Mehrere Antworten möglich!

51 INTERVIEWER: Liste Nr. 7 bereitlegen!

Werden in Ihrem Betrieb Zulagen oder Prämien gezahlt? Ich übergebe Ihnen hier eine Liste solcher Prämien und Zulagen. Würden Sie, bitte, prüfen, ob und gegebenenfalls welche Prämie oder Zulage Sie erhalten.

0 1 2 3 4
9

06

KEINE ANTWORT / NEIN / ZULAGEN FÜR BESONDERE KENNNTISSE /
ZULAGEN FÜR DIENSTBEREITSCHAFT / PRODUKTIVITÄTSZULAGE /
INDIVIDUELLE LEISTUNGSZULAGEN / GEWINNBETEILIGUNG /
TREUEPRÄMIE / TANTIEME / ZULAGE FÜR GRUPPENARBEIT /
GEWERKSCHAFTLICHE PRÄMIEN / ANDERE ZULAGEN ODER PRÄMIEN /
WLISS NICHT

0 1 2 3 4
5 6 7 8 9

07

0 1 2 3 4
5 6 7 8 9

08

INTERVIEWER: Mehrere Antworten möglich!

0 1 2 3 4
5 6 7 8 9

09

52 Kommen alle Ihre Kolleginnen und Kollegen in den Genuß
der Zulagen oder Prämien?

0 1 2

10

KEINE ANTWORT / JA / NEIN / WEISS NICHT

Wenn NEIN:

Hängen diese zusätzlichen Zulagen und Prämien von der
Dauer der Betriebszugehörigkeit, dem Alter, dem Geschlecht
oder dem Familienstand ab?

0 1 2 3 4 5
6 7 8 9

11

KEINE ANTWORT / DAUER DER BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT / GESCHLECHT /
FAMILIENSTAND / ALTER / ANDERE ANTWORTEN / WEISS NICHT

0 1 2 3 4 5
6 7 8 9

12

53 Was ist der Hauptgrund dafür, daß Sie arbeiten gehen?

INTERVIEWER: Liste 8 übergeben!

KEINE ANTWORT / UM MEINEN LEBENSUNTERHALT FÜR MICH oder FÜR
MEINE FAMILIE ZU SICHERN / WEIL DAS EINKOMMEN DES MANNES oder
PARTNERS ZU KLEIN IST / AUS WIRTSCHAFTLICHEN GRÜNDEN:
Anschaffung eines Wagens, Hausbau, Ausbildung der Kinder usw. /
UM DEN EIGENEN LEBENSSTANDARD ZU ERHÖHEN / AUS NICHTWIRTSCHAFT-
LICHEN GRÜNDEN: aus Interesse an der Arbeit, weil ich gerne
arbeite, weil ich gerne unter Menschen bin usw. / UM ZU SPAREN /
UM UNABHÄNGIG ZU SEIN /ANDERE ANTWORTEN..

keine Antwort 0
Lebensunterh. 1
Einkommen des
Mannes/Partn.
zu klein..... 2
wirtschaftl.
Gründe..... 3
Lebensstandard
zu erhöhen.... 4
nichtwirtschaftl.
Gründe..... 5
Sparen..... 6
Unabhängig sein 7
andere Antw. 8

13

Antworten notieren:
.....

54 Wo arbeiten Sie?

ZU HAUSE / IM BÜRO / IN DER FABRIK / UNTERWEGS
z.B. Stewardesse, Handelsvertreterin, Pflegerin usw. / IM VERKAUFS-
RAUM / ANDERSWO / KEINE ANTWORT

keine Antwort 0
zu Hause ... 1
im Büro 2
in der Fabrik 3
unterwegs ... 4
im Laden 5
anderswo 6

14

Wenn ANDERSWO, Antwort notieren:
.....

INTERVIEWER: Achtung !

- a. Wenn die Befragte keine Antwort erteilt, oder wenn sie
zu Hause, unterwegs oder anderswo arbeitet, dann sofort
übergehen auf Frage 66 !
- b. Wenn die Befragte in der Fabrik arbeitet, dann
übergehen auf Frage 55 A !
- c. Wenn die Befragte im Büro oder im Verkaufsraum arbeitet:

55 Wie arbeiten Sie - im Sitzen oder im Stehen oder wie sonst ?

IM SITZEN / IM STEHEN MIT DER MÖGLICHKEIT, SICH ZU SETZEN / IM
STEHEN, OHNE DIE MÖGLICHKEIT, SICH ZU SETZEN / IM GEHEN / IM
SITZEN ABER MIT VIELEN UNTERBRECHUNGEN DURCH GEHEN UND STEHEN /
IN ANDERER WEISE / KEINE ANTWORT

keine Antwort 0
im Sitzen ... 1
im Stehen mit 2
" ohne 3
im Gehen ... 4
im Sitzen
und Gehen 5
andere Weise 6

15

56 Wieviele andere Personen arbeiten mit Ihnen zusammen im selben Raum oder Arbeitsbereich?

Zahl der Personen notieren:

KEINE ANTWORT / WECHSELNDE ZAHL / WEISS NICHT

keine Antwort 0
wechselnde
Zahl 1
weiß nicht .. 9

.16

57 Wieviele Männer und wieviele Frauen arbeiten im selben Raum oder Arbeitsbereich?

Zahl der Männer: Zahl der Frauen:

KEINE ANTWORT / NUR FRAUEN / IN DER MEHRHEIT FRAUEN /
IN DER MEHRHEIT MÄNNER / MÄNNER UND FRAUEN IN GLEICHER ZAHL /
MAL SO MAL SO / WEISS NICHT

keine Antwort 0
nur Frauen . 1
Mehrheit
Frauen . 2
" Männer . 3
M + F gleich 4
mal so mal so 5
weiß nicht .. 9

17

58 INTERVIEWER: Lesen Sie nach der Frage alle Vorgaben der Liste
laut und langsam vor!

Bringt Ihre Arbeit eine der folgenden Unbequemlichkeiten mit sich?

Wechselnde Temperatur	JA / NEIN	JA 0 NEIN 1	18
Luftzug	JA / NEIN	JA 0 NEIN 1	19
Lärm	JA / NEIN	JA 0 NEIN 1	20
Schmutz	JA / NEIN	JA 0 NEIN 1	21
Unbequeme Ausstattung des Arbeitsplatzes	JA / NEIN	JA 0 NEIN 1	22
Unzureichende Beleuchtung	JA / NEIN	JA 0 NEIN 1	23
Ermüdende Beleuchtung	JA / NEIN	JA 0 NEIN 1	24
Ermüdender Arbeitsrhythmus	JA / NEIN	JA 0 NEIN 1	25
Dauernde störende Unterbrechung durch andere Personen z.B. Kunden oder Klienten	JA / NEIN	JA 0 NEIN 1	26
Zu viele Leute bei gleichem Arbeitsvorgang	JA / NEIN	JA 0 NEIN 1	27
Zu starker Durchgangsverkehr in den Arbeitsräumen	JA / NEIN	JA 0 NEIN 1	28
Nervöse Spannung (Unruhe, Druck)	JA / NEIN	JA 0 NEIN 1	29
Andere Unannehmlichkeiten. Wenn JA, welche sind das? (Antworten notieren):	JA / NEIN	JA 0 NEIN 1 keine Antwort 9	30

KEINE ANTWORT

59 INTERVIEWER: Lesen Sie nach der Frage alle Vorgaben der Liste
laut und langsam vor !

Gibt es in Ihrem Büro, in Ihrem Arbeitsraum oder Laden die folgenden
Maschinen oder Apparate und wieviele sind das ungefähr?

			0 1 2 3	31
Schreibmaschine	JA / NEIN	Anzahl:	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9	32
Rechenmaschine, Registrierkasse	JA / NEIN	Anzahl:	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9	33
Buchungsmaschine	JA / NEIN	Anzahl:	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9	34
Telefonapparat	JA / NEIN	Anzahl:	0 1 2 3 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9	35 36
Fernschreiber oder Rohrpost	JA / NEIN	Anzahl:	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9	37
Locher (für Ziffernkarten)	JA / NEIN	Anzahl:	0 1 2 3 4 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9	38 39
Tabulator	JA / NEIN	Anzahl:	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9	40
Sortiergerät	JA / NEIN	Anzahl:	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9	41
Ausgabeeinheit (Computer)	JA / NEIN	Anzahl:	0 1 2 3 4 5	42
Rundfunkgerät	JA / NEIN	Anzahl:	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9	43
Vervielfältigungsmaschine, Fotokopiergerät, Druckapparat	JA / NEIN	Anzahl:	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9	44
ANDERE APPARATE	JA / NEIN	Anzahl:	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9	45 46
KEINE ANTWORT / NEIN, KEINE MASCHINE ODER APPARAT / WEISS NICHT			keine Antwort 0 kein Apparat 1 weiß nicht.. 9	47

60 INTERVIEWER: Lesen Sie nach der Frage alle Vorgaben
der Liste laut und langsam vor.

Wofür sind Sie bei Ausübung Ihrer Tätigkeit verantwortlich?

0 1 2 3 4 5
6 7 8 9 X Y

48

KEINE VERANTWORTLICHKEIT / QUALITÄT DER PRODUKTION /
QUANTITÄT ODER MENGE DER PRODUKTION / VERWENDUNG VON
WAREN ODER MATERIAL / VERWENDUNG VON WERTEN WIE GELD, DEVISEN,
AKTIEN usw. / EINSATZ VON MASCHINEN / ÜBERWACHUNG VON WAREN
ODER MATERIAL / ÜBERWACHUNG VON WERTEN WIE GELD, DEVISEN usw. /
WEISS NICHT / ANDERE ANTWORTEN / KEINE ANTWORT

0 1 2 3 4 5
6 7 8 9 X Y

49

INTERVIEWER: Mehrere Antworten möglich!

Wenn Sie für etwas verantwortlich sind, mit welchen Maßnahmen
haben Sie zu rechnen, wenn Ihnen Fehler unterlaufen?

50

INTERVIEWER: Alle Vorgaben laut vorlesen!

0 1 2 3 9

ENTSCULDIGUNG / SCHADENERSATZ / VERLUST VON PRÄMIEN /
ABZÜGE VOM LOHN ODER GEHALT / ANDERE ANTWORTEN / KEINE
MASSNAHMEN / WEISS NICHT / KEINE ANTWORT

0 1 2 3 4 5
6 7 8 9

51

INTERVIEWER: Mehrere Antworten möglich!

A C H T U N G: Wenn Befragte in der F a b r i k arbeitet!
Sonst übergehen auf Frage 66!

55 A Wie arbeiten Sie - im Sitzen oder im Stehen oder wie sonst?

IM SITZEN / IM STEHEN MIT DER MÖGLICHKEIT, SICH ZU SETZEN /
IM STEHEN, O H N E DIE MÖGLICHKEIT, SICH ZU SETZEN / IM
GEHEN / IM SITZEN, ABER MIT VIELEN UNTERBRECHUNGEN DURCH
GEHEN ODER STEHEN / IN ANDERER WEISE / KEINE ANTWORT

keine Antwort 0
im Sitzen ... 1
im Stehen mit 2
" " ohne 3
im Gehen 4
im Sitzen u. 5
Gehen 5
andere Weise 6

15

56 A Wieviele andere Personen arbeiten mit Ihnen zusammen im selben Raum?

Zahl der Personen notieren:

KEINE ANTWORT / WECHSELNDE ZAHL / WEISS NICHT

keine Antwort 0
wechselnde
Zahl 1
weiß nicht 9

16

57 A Wieviele Männer und wieviele Frauen arbeiten im selben Raum wie Sie?

Zahl der Männer: Zahl der Frauen:

KEINE ANTWORT / NUR FRAUEN / MEHRHEIT FRAUEN / MEHRHEIT
MÄNNER / MÄNNER UND FRAUEN / IN GLEICHER ZAHL / MAL SO
MAL SO / WEISS NICHT

keine Antwort 0
nur Frauen 1
Mehrheit
Frauen 2
" Männer 3
M + F gleich 4
mal so mal so 5
weiß nicht 6

17

58 A Wie ist das tagsüber an Ihrem Arbeitsplatz, ist das Tageslicht bei normalem Wetter ausreichend?

KEINE ANTWORT / JA / NEIN / WEISS NICHT

Keine Antwort 0
Ja 1
NEIN 2
weiss nicht . 9

18

59 A Wenn das Tageslicht nicht ausreicht, wird dann Ihr Arbeitsplatz oder die gesamte Werkstatt künstlich beleuchtet oder beide ?

KEINE ANTWORT / NUR DER ARBEITSPLATZ / DIE GESAMTE WERKSTATT / BEIDE . / WEISS NICHT

keine Antwort 0
Arbeitsplatz 1
Werkstatt .. 2
beide 3
weiß nicht . 9

19

60 A Ist die künstliche Beleuchtung unzureichend und / oder ermüdend?

KEINE ANTWORT / UNZUREICHEND / ERMÜDEND / BEIDES / NEIN, WEDER UNZUREICHEND NOCH ERMÜDEND / WEISS NICHT

keine Antwort 0
unzureichend. 1
ermüdend ... 2
unzureichend und ermüdend 3
nein, weder noch 4
weiß nicht . 9

20

61 A INTERVIEWER: Lesen Sie alle Vorgaben der folgenden Liste laut und langsam vor!

Bringt Ihre Arbeit eine der folgenden Unannehmlichkeiten mit sich ?

Wechselnde Temperaturen
JA / NEIN

JA 0
NEIN 1

21

Klimaschwankungen
JA / NEIN

JA 0
NEIN 1

22

Luftzug
JA / NEIN

JA 0
NEIN 1

23

Wasser, Feuchtigkeit, Dampf
JA / NEIN

JA 0
NEIN 1

24

Giftige Stoffe und/oder Ätzmittel
JA / NEIN

JA 0
NEIN 1

25

Staub
JA / NEIN

JA 0
NEIN 1

26

Rauch
JA / NEIN

JA 0
NEIN 1

27

Schutz

JA / NEIN

JA 0
NEIN 1

28

Lärm

JA / NEIN

JA 0
NEIN 1

29

Erschütterungen

JA / NEIN

JA 0
NEIN 1

30

Grelles Licht

JA / NEIN

JA 0
NEIN 1

31

Arbeitstempo

JA / NEIN

JA 0
NEIN 1

32

Strahlungen, z.B. Röntgenstrahlen

JA / NEIN

JA 0
NEIN 1

33

Nervöse Spannung (Unruhe, Druck)

JA / NEIN

JA 0
NEIN 1

34

35

andere Unannehmlichkeiten

JA / NEIN / KEINE ANTWORT auf FRAGE 61

wenn JA:

Welche Unannehmlichkeiten sind das?

Antwort notieren:

.....

.....

62 A Befinden sich Maschinen in Ihrem Arbeitsraum?

KEINE ANTWORT / JA / NEIN

keine Antwort 0
JA 1
NEIN 2

36

Wenn JA:

Was sind das für Maschinen und wieviele?

(Antwort notieren):

0 1 2 3 4 5 6
7 8 9 X Y

37

Art der Maschinen	Zahl
.....
.....
.....
.....

63 A INTERVIEWER: Lesen Sie alle folgenden Vorgaben
laut und langsam vor!

0 1 2 3 4 5 6
7 8 9 X Y

38

Wofür sind Sie bei der Ausführung Ihrer Arbeit verantwortlich?

FÜR MATERIALEN ODER ZUBEHÖRTEILE / FÜR DIE QUALITÄT DER
PRODUKTION / FÜR DIE PRODUKTIONSMENGE, DAS PRODUKTIONS-
SOLL, DIE STÜCKZAHL / FÜR DEN ZUSTAND DER MASCHINEN,
MASCHINENWERKZEUGEN ODER ARBEITSMITTELN IN BEZUG AUF:

0 1 2 3 4 5 6
7 8 9 X Y

39

- a) DIE EINSTELLUNG,
- b) DIE WARTUNG / BEDIENUNG ODER STEUERUNG
DER MASCHINE / EINBAU DER MASCHINEN-
WERKZEUGE /

WEISS NICHT / ANDERE ANTWORTEN / KEINE VERANTWORTLICHKEIT /
KEINE ANTWORT

INTERVIEWER: Mehrere Antworten möglich!

INTERVIEWER: Wenn Verantwortlichkeit besteht, weiterfragen
und die folgenden Vorgaben laut und langsam
vorlesen!

0 1 2 3 4 5 6
7 8 9

40

Wenn Sie für etwas verantwortlich sind, mit welchen Maß-
nahmen haben Sie zu rechnen, wenn Ihnen Fehler unter-
laufen?

ENTSCULDIGUNG / SCHADENERSATZ / VERLUST VON PRÄMIEN /
ABZÜGE VOM LOHN / ANDERE STRAFEN / KEINE MASS-
NAHMEN / KEINE ANTWORT

0 1 2 3 4 5
6 7 8 9

41

INTERVIEWER: Mehrere Antworten möglich!

64 A Müssen Sie bei Ihrer Arbeit eine Schutzbekleidung tragen, also Mantel, Kopfschutz, Schutzbrille, Handschuhe usw. ?

42

KEINE ANTWORT / JA / NEIN

Wenn JA:
aus welchem Grund müssen Sie Schutzbekleidung tragen?

WEGEN SCHMUTZ / WEGEN STRAHLUNG / WEGEN ARBEITSSICHERHEIT / KEINE ANTWORT/ WEISS NICHT

- keine Antwort 0
- nein 1
- wenn ja
- Schmutz 2
- Strahlung ... 3
- Arbeitsschutz 4
- keine Antwort 5
- weiß nicht .. 9

65 A Erfordert Ihre Arbeit besondere Sicherheitsvorkehrungen gegen Arbeitsunfälle?

43

KEINE ANTWORT / JA / NEIN

Wenn JA:
welche Arten von Vorkehrungen sind das?

KEINE ANTWORT / BESONDERE SCHUTZBEKLEIDUNG / SICHERHEITSVORRICHTUNGEN AN DEN MASCHINEN / SPEZIELLE AUSFÜHRUNGSVORSCHRIFTEN / SICHERHEITSVORKEHRUNGEN wie Signale, Unterbrecher, Strahlenzähler, Maschinenstop usw. / ANDERE VORKEHRUNGEN

- keine Antwort 0
- nein 1
- ja
- keine Antwort 2
- Bekleidung . 3
- Vorrichtungen . 4
- Vorschriften .. 5
- Automatik .. 6
- andere Vorkehrungen .. 7

Welche sind das ? (Antwort notieren):

.....

.....

INTERVIEWER: A C H T U N G !

Die folgenden Fragen an alle Befragten richten, gleich ob Angestellte oder Arbeiterinnen !

66 Besteht bei Ihrer Arbeit die Gefahr, daß Sie sich eine Berufskrankheit zuziehen?

52

KEINE ANTWORT / JA / NEIN / WEISS NICHT

- keine Antwort 0
- JA 1
- NEIN 2
- weiß nicht .. 9

67 INTERVIEWER: Lesen Sie die folgenden Vorgaben
laut und langsam vor!

0 1 2 3 4 5
6 7 8 9

53

Gibt es in Ihrem Betrieb ...

TOILETTEN / WASCHBECKEN / WASSERHAHN / DUSCHE /
RUHERÄUME / SANITÄTSRAUM oder -STATION /
KEINE SOLCHEN EINRICHTUNGEN / WEISS NICHT /
KEINE ANTWORT

0 1 2 3 4 5
6 7 8 9

54

INTERVIEWER: Mehrere Antworten möglich!

66 Sind diese Einrichtungen genau so gut ausgestattet wie die
für Ihre männlichen Kollegen oder werden sie gemeinsam genutzt?

KEINE ANTWORT / JA / NEIN / BESSER /
SIND FÜR MÄNNER UND FRAUEN GEMEINSAM /
WEISS NICHT

keine Antwort 0
JA 1
NEIN 2
gemeinsam ... 3
besser 4
weiß nicht .. 9

55

INTERVIEWER: A c h t u n g !

Bei Befragten ohne Kinder gleich übergehen
auf Frage 75

56

69 INTERVIEWER: Die Frage nur an Personen mit noch nicht
schulpflichtigen Kindern stellen!

Wem vertrauen Sie während der Arbeitszeit in der Regel
Ihre noch nicht schulpflichtigen Kinder an?

KEINE ANTWORT / EINEM IM HAUSHALT LEBENDEN GROSS-
ELTERNTEIL / EINEM GROSSELTERNTEIL IN DESSEN HAUS-
HALT / EINEM ANDEREN MITGLIED DER FAMILIE (einer
Tante, Cousine usw.) / EINER NACHBARIN OHNE BEZAHLUNG /
EINER NACHBARIN GEGEN BEZAHLUNG / EINEM PRIVATEN KINDER-
GARTEN / EINEM ALLGEMEINEN KINDERGARTEN / EINEM
KINDERMÄDCHEN / MEHRERE PERSONEN ABWECHSELND / ANDERE
PERSONEN / SELBER WÄHREND DER ARBEIT

keine Antwort 0
Großelternteil
intern 1
" extern 2
Verwandte ... 3
Nachbarin ohne
Bezahlung ... 4
" mit 5
Kindergarten
privat 6
" allgemein 7
Kindermädchen 8
mehrere Pers. 9
andere Pers. X
selber Y

70 INTERVIEWER: Frage nur an Personen mit schulpflichtigen

Kindern stellen!

Wer beaufsichtigt in der Regel Ihre schulpflichtigen
Kinder morgens vor der Schule?

KEINE ANTWORT / DIE BEFRAGTE SELBER / DER VATER DER
KINDER / EIN GROSSELTERNTEIL / EINE NACHBARIN /
SCHULHORT / VERWANDTE / HAUSANGESTELLTE /
NIEMAND / INTERNAT, SCHÜLERHEIM / MEHRERE PERSONEN
ABWECHSELND / ANDERE LÖSUNGEN

keine Antwort 10
Befragte selber 1
Vater 2
Großeltern teil 3
Nachbarin 4
Schulhort 5
Verwandte 6
Haus-
angestellte ... 7
niemand 8
Internat 9
mehrere Pers. . X
andere
Lösungen Y

57

71 INTERVIEWER : Frage nur an Personen mit schulpflichtigen

Kindern stellen !

Wer beaufsichtigt Ihre Kinder n a c h der Schule ?

KEINE ANTWORT / BEFRAGTE SELBER / VATER / GROSS-
ELTERNTEIL / NACHBARIN / SCHULHORT / VERWANDTE /
HAUSANGESTELLTE / NIEMAND / INTERNAT, SCHÜLERHEIM /
MEHRERE PERSONEN ABWECHSELND / ANDERE LÖSUNGEN

KEINE Antwort 0
Befragte selber 1
Vater 2
Großeltern teil 3
Nachbarin 4
Schulhort 5
Verwandte 6
Haus-
angestellte .. 7
niemand 8
Internat 9
mehrere Pers. X
andere
Lösungen Y

58

72 INTERVIEWER: Frage nur an Personen mit schulpflichtigen

Kindern stellen!

Wer beaufsichtigt in der Regel Ihre schulpflichtigen
Kinder an schulfreien Tagen?

KEINE ANTWORT / BEFRAGTE SELBER / VATER / GROSS-
ELTERNTEIL / NACHBARIN / SCHULHORT / VERWANDTE /
HAUSANGESTELLTE / BETREUTER KINDERSPIELPLATZ / JUGEND-
ORGANISATION / NIEMAND / SCHÜLERHEIM / MEHRERE
PERSONEN ABWECHSELND / ANDERE LÖSUNGEN

0 1

59

0 1 2 3 4 5
6 7 8 9

60

73 INTERVIEWER: Frage nur an Personen mit schulpflichtigen Kindern
stellen !

Wer beaufsichtigte Ihre schulpflichtigen Kinder während der
letzten Großen Ferien?

KEINE ANTWORT / ELTERN / VERWANDTSCHAFT / JUGEND-
EINRICHTUNGEN wie Schulhort, Jugendorganisation,
Ferienheim, Ferienkolonie usw.) KINDER HABEN
GEARBEITET / NIEMAND / ANDERE LÖSUNGEN

0 1 2 3 4
5 6

61

0 1 2 3 4 5
6 7 8 9

62

INTERVIEWER: Mehrere Antworten möglich!

74 INTERVIEWER: Frage an alle Personen mit Kindern stellen!

Als eines Ihrer Kinder das letztmal krank war, wer hat die Pflege übernommen?

KEINE ANTWORT / BEFRAGTE / VATER / VERWANDTE / NACHBARIN / KRANKENSCHWESTER / FAMILIENHILFE / HAUSHALTSHILFE / KRANKENHAUS / KEINE AUFSICHT / MEHRERE PERSONEN ABWECHSELND / ANDERE LÖSUNGEN

Keine Antwort 0
Befragte 1
Vater 2
Verwandte ... 3
Nachbarin ... 4
Krankenschw. 5
Familienhilfe 6
Haushaltshilfe 7
Krankenhaus .. 8
ohne Aufsicht 9
mehrere Pers. X
andere
Lösungen Y

63

75 INTERVIEWER: Liste 9 jetzt überreichen !

Haben oder benutzen Sie eines der folgenden Haushaltsgeräte?

KEINE ANTWORT 001 / 002 / 004 / 008 / 016 / 032 / 064 / KEINE GERÄTE 999

0 1 9

64

65

1 2 3 4 5
6 7 8 9

66

INTERVIEWER: Mehrere Antworten möglich !

0 1 2 3 4 5
6 7 8 9

76 Wer macht Ihren Haushalt?

KEINE ANTWORT / BEFRAGTE ALLEIN / BEFRAGTE MIT MANN / BEFRAGTE MIT HAUSHALTSHILFE / BEFRAGTE MIT HILFE ANDERER FAMILIENMITGLIEDER / FAMILIENMITGLIEDER / DER MANN ALLEIN / ANDERE LÖSUNGEN / KEINEN EIGENEN HAUSHALT

keine Antwort 0
selbst 1
selbst + Mann 2
" + Hilfe . 3
" + Familienmitglied 4
Familie 5
Mann allein 6
andere
Lösungen 7
kein Haushalt 8

67

INTERVIEWER: Wenn kein eigener Haushalt, übergehen auf Frage 82

77 INTERVIEWER: Frage nur an Personen stellen, die verheiratet sind bzw. mit einem Partner zusammenleben!

Vorgaben vorlesen !

Hilft Ihnen in der Regel Ihr Mann im Haushalt bei(m) ...

SÄUBERN DER WOHNUNG / WÄSCHE / GESCHIRRSPÜLEN / KOCHEN / HAUSHALTSEINKÄUFE / VERSORGUNG DER KINDER / HILFT NICHT / KEINE ANTWORT

0 1 2 3 4 5
6 7 8 9 X

68

69

0 1 2 3 4 5
6 7 8 9 X

78 Nehmen Sie regelmäßig die folgenden Dienstleistungen in Anspruch ?

INTERVIEWER: Vorgaben vorlesen !

MÜNZ-WASCHAUTOMAT / WÄSCHEREI / HEISSMANGEL ODER BÜGELSTUBE / HAUSSCHNEIDERIN / FAMILIENHILFE / CHEMISCHE REINIGUNGS- UNTERNEHMEN, FENSTERPUTZER / ESSENSDIENST oder FERTIGGERICHTE / ANDERE DIENSTE / KEINE DIENSTE / KEINE ANTWORT

0 1 2 3 4
5

70

71

0 1 2 3 4 5
6 7 8 9

72

0 1 2 3 4 5
6 7 8 9

INTERVIEWER: Mehrere Antworten möglich !

79 Wer besorgt in der Regel die täglichen Einkäufe?
 KEINE ANTWORT / BEFRAGTE SELBST / DER MANN /
 MAL DER EINE MAL DER ANDERE / BEIDE ZUSAMMEN /
 ANDERE LÖSUNGEN

keine Antwort 0
 Befragte 1
 Mann 2
 mal so mal so 3
 beide 4
 andere Lös... 5

73

80 Besorgen Sie Einkäufe während der Mittagspause ?
 KEINE ANTWORT / JA, IN DER REGEL / JA, MANCHMAL
 NEIN , NIEMALS

keine Antwort 0
 in der Regel 1
 manchmal ... 2
 niemals 3

74

81 Wer erledigt in der Regel die Gänge zu den Behörden?
 KEINE ANTWORT / BEFRAGTE / DER MANN / DER EINE ODER
 DER ANDERE, JE NACHDEM / EIN FAMILIENMITGLIED /
 ANDERE ANTWORTEN

keine Antwort 0
 Befragte 1
 Mann 2
 mal so mal so 3
 Familienmitgl. 4
 andere Antw. 5

75

82 Gehören Sie einer Religionsgemeinschaft oder Kirche an?
 KEINE ANTWORT / NEIN / JA
 Wenn JA: welcher Religionsgemeinschaft gehören Sie an?
 EVANGELISCH / RÖM.- KATHOLISCH / ANDERE

keine Antwort 0
 nein .. 1
 wenn JA
 Evangelisch 2
 Röm.-Kath, 3
 Ander 4

01

83 INTERVIEWER: Frage nur an Personen stellen , die verheiratet
 sind oder mit einem Partner zusammenleben!

0 1 2 3 4 5
 6 7 8 9

02

Welchen Beruf hat Ihr Mann / Ihr Partner?

0 1 2 3 4 5
 6 7 8 9

03

Antwort notieren:

(möglichst genaue Information einholen und dann weiterfragen):

Ihr Mann ist
 Arbeiter / Facharbeiter / Werkmeister / Einfacher
 ANGESTELLTER / MITTLERER ANGESTELLTER / LEITENDER ANGESTELLTER /
 EINFACHER BEAMTER / MITTLERER BEAMTER / GEHOBENER BEAMTER /
 HÖHERER BEAMTER / BAUER, LANDWIRT, WINZER / SELBSTÄNDIGER
 HANDWERKER / UNSELBSTÄNDIGER HANDWERKER / EINZELHÄNDLER /
 NICHTAKADEMISCHER SELBSTÄNDIGER / AKADEMISCHER SELBSTÄNDIGER /
 SELBSTÄNDIGER UNTERNEHMER / ANDERE BERUFSSTELLUNG /
 KEINE ANTWORT

84 Welchen Beruf hat oder hatte Ihr Vater?

04

Antwort notieren:

.....

(möglichst genaue Information einholen und dann weiterfragen):

Ihr Vater ist/war:

0 1 2 3 4 5
6 7 8 9

05

ARBEITER / FACHARBEITER / WERKMEISTER /
EINFACHER ANGESTELLTER / MITTLERER ANGESTELLTER/
LEITENDER ANGESTELLTER / EINFACHER BEAMTER /
MITTLERER BEAMTER / GEHOBENER BEAMTER / HÖHERER
BEAMTER / BAUER, LANDWIRT, WINZER / SELBSTÄNDIGER
HANDWERKER / UNSELBSTÄNDIGER HANDWERKER / EINZEL-
HÄNDLER / NICHTAKADEMISCHER selbständiger / AKADEMI-
SCHER SELBSTÄNDIGER / SELBSTÄNDIGER UNTERNEHMER /
ANDERE BERUFSSTELLUNG / WEISS NICHT / KEINE ANTWORT

0 1 2 3 4 5
6 7 8 9

85 Wie alt waren Sie als Sie Ihre erste Stelle angetreten, also Ihr Berufs- und Arbeitsleben begonnen haben ?

1 2 3 4
5 6

06

INTERVIEWER: Antwort notieren:

..... Jahre

0 1 2 3 4 5
6 7 8 9

07

86 Haben Sie Ihre Arbeit oder Ihre Berufstätigkeit einmal für längere Zeit unterbrochen?

08

KEINE ANTWORT / NEIN / JA

Wenn JA, Warum haben Sie unterbrochen?

HEIRAT / KIND UNTERWEGS / VERSORGUNG VON KINDERN /
KRANKHEIT / AUSBILDUNG ODER FORTBILDUNG / ANDERE
GRÜNDE / KEINE ANTWORT

keine Antwort 0
Nein 1
Ja
Heirat 2
Kind unterwegs 3
Versorg. von
Kindern 4
Krankheit 5
Aus- oder Fort-
bildung 6
andere Gründe 7
weiß nicht ... 8
keine Antwort 9

Wie alt waren Sie damals, als Sie das letztmal aufhörten zu arbeiten?

1 2 3 4

09

INTERVIEWER: Antwort notieren:

..... Jahre

0 1 2 3 4 5
6 7 8 9

10

Und wie alt waren Sie, als Sie dann wieder in das Erwerbsleben zurückkehrten?

11

INTERVIEWER: Antwort notieren:

..... Jahre

1 2 3 4 5

0 1 2 3 4 5
6 7 8 9

12

87 Was meinen Sie, wie lange werden Sie arbeiten?
 BIS ZUR HEIRAT / BIS KINDER KOMMEN / BIS MEIN
 MANN GENUG VERDIENT / SOLANGE ICH KANN / BIS
 ZUR PENSIONIERUNG / ANDERE ANTWORTEN / WEISS NICHT /
 KEINE ANTWORT

keine Antwort 0
 Heirat 1
 Kinder 2
 Mann genug verdient 3
 solange ich kann 4
 Pensionierung 5
 andere Antw. 6
 weiß nicht 7

Wenn ANDERE ANTWORTEN, diese notieren:

13

88 Wie steht eigentlich Ihr Mann / Ihr Freund / Ihr Partner
 zu Ihrer Arbeit ?

INTERVIEWER: Antwort möglichst genau notieren:

 WEISS NICHT / KEINE ANTWORT

0 1 2 3 4 5
 6 7 8 9

14

89 INTERVIEWER: Nur an Befragte, die Kinder haben !
 Und wie stehen Ihre Kinder zu Ihrer Arbeit ?

INTERVIEWER: Antwort möglichst genau notieren:

 WEISS NICHT / KEINE ANTWORT

0 1 2 3 4 5
 6 7 8 9

15

90 Wenn Sie sich noch einmal entscheiden könnten, würden Sie sich
 dann für einen anderen Beruf ausbilden lassen, als den, den Sie
 jetzt ausüben ?

JA, FÜR EINEN ANDEREN / NEIN, WÜRDEN MICH GENAUSO
 ENTSCHEIDEN / WEISS NICHT / KEINE ANTWORT

INTERVIEWER: Wenn JA, FÜR EINEN ANDEREN, dann weiter -
 fragen. Antwort möglichst genau notieren.

keine Antwort 0
 Ja, für einen anderen 1
 Nein, genauso entscheiden 2
 weiß nicht 3

16

Für welchen Beruf würden Sie sich ausbilden lassen ?

.....

 WEISS NICHT / KEINE ANTWORT

0 1 2 3 4 5
 6 7 8 9

17

91 Würden Sie lieber nur Hausfrau sein?

18

KEINE ANTWORT / JA / NEIN / WEISS NICHT /
ANDERE ANTWORTEN /

keine Antwort

Ja
Nein
Weiß nicht

INTERVIEWER: Wenn ANDERE ANTWORTEN, diese notieren:

Andere Antworten

.....
.....

0 1 2 3 4 5
6 7 8 9

INTERVIEWER: Wenn JA, weiterfragen:

Und warum würden Sie lieber nur Hausfrau sein?

Nur Hausfrau

(Antwort notieren)
.....

0 1 2 3 4 5
6 7 8 9

INTERVIEWER: Wenn NEIN, weiterfragen:

Und warum würden Sie lieber nicht nur Hausfrau sein?

Nicht nur Hausfrau

(Antwort notieren)
.....

0 1 2 3 4 5
6 7 8 9

19

20

21

22

91a. Könnten Sie uns sagen, was nach Ihrer Meinung verändert oder
verbessert werden müßte, um die Situation der erwerbstätigen
Frauen zu erleichtern?

0 1 2 3 4 5
6 7 8 9

INTERVIEWER: Antwort notieren:
.....
.....

0 1 2 3 4 5
6 7 8 9

23

92 Und noch eine letzte Frage.

Was meinen Sie, sollten Mädchen eine ebenso lange
Berufsausbildung durchmachen wie Jungen ?

24

JA / NEIN / WEISS NICHT / KEINE ANTWORT

keine Antwort 0
Ja 1
Nein 2
weiß nicht 3

INTERVIEWER: Wenn NEIN, dann weiterfragen:

Und warum nicht ?

INTERVIEWER: Antwort notieren:

.....
.....
.....

0 1 2 3 4 5
6 7 8 9

WEISS NICHT / KEINE ANTWORT

25

Die folgenden Angaben sind nach dem Interview und nicht
in Gegenwart der Befragten zu machen!

0 1 2 3 4 5
6 7 8 9 X Y

Name der Befragten: Vorname:

Wohnort: Bundesland:

Der Wohnort ist eine

GROSSSTADT (über 100.000 Einwohner) /

Mittelstadt (20.000 bis 100.000 Einwohner) /

Kleinstadt (5.000 bis 20.000 Einwohner) /

Dorfgemeinde (unter 5.000 Einwohner)

Großstadt 0
Mittelstadt 1
Kleinstadt 2
Dorf..... 3

Wo wurde das Interview aufgenommen:

.....

Datum der Aufnahme:

Dauer des Interviews: Minuten

Waren bei der Aufnahme des Interviews außer der Befragten
auch noch andere Personen zugegen?

JA / JA, ZEITWEISE / NEIN

Name des Interviewers:

.....

(Familienname)

(Vorname)

