

Judith Jakowitsch

Integrationsbarrieren burgenländischer Frauen am Arbeitsmarkt

Langfassung

B F G : S T U D I E S

BAND 7 / Jg. 2009



Beiträge zu Wissenschaft, Bildung und Kultur im Burgenland
Herausgeber Burgenländische Forschungsgesellschaft

Judith Jakowitsch

Integrationsbarrieren burgenländischer Frauen am Arbeitsmarkt

Studie im Rahmen des PO ESF 2007-2013

LANGFASSUNG

im Auftrag der Burgenländischen Landesregierung / Frauenbüro

Eisenstadt, Februar 2009



DIESES PROJEKT WIRD VOM EUROPÄISCHEN
SOZIALFONDS, VON BUND UND LAND
BURGENLAND KOFINANZIERT.



Für den Inhalt verantwortlich:

BURGENLÄNDISCHE FORSCHUNGSGESELLSCHAFT
Research Society Burgenland | Burgenlandi Kutatótársaság |
Burgenlandská Výskumná Spoločnosť
Domplatz 21, A-7000 Eisenstadt, AUSTRIA
Phone +43 2682 66 88 612, Fax +43 2682 66 88 620
www.forschungsgesellschaft.at
office@forschungsgesellschaft.at
ZVR 440382973

Die hier vorliegende Langfassung der Studie
Integrationsbarrieren burgenländischer Frauen am Arbeitsmarkt
im Rahmen des PO ESF 2007-2013
sowie eine Kurzfassung / Empfehlungen stehen als download zur Verfügung:

www.forschungsgesellschaft.at/integrationsbarrieren.htm
www.burgenland.at

VORWORT



Liebe Leserin, lieber Leser!

Burgenländerinnen verdienen etwa 40 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Burgenländerinnen arbeiten häufiger Teilzeit als ihre männlichen Kollegen. Burgenländerinnen sind etwa zehn Mal seltener in Führungspositionen. Mir als Frauenlandesrätin stellt sich die Frage nach dem Warum. Warum verdienen Frauen weniger, warum arbeiten sie öfter Teilzeit und sitzen seltener in Chefsesseln? Das sind Fragen, denen diese Studie nachgeht.

Das Burgenland ist ein kleines, aber feines Land, das leider viel zu selten im Focus von Studien wie dieser steht. Präzise, detailgenau und nach geografischen Gesichtspunkten werden die Integrationsbarrieren burgenländischer Frauen am Arbeitsmarkt untersucht. Bei der Analyse war mir das persönliche Gespräch der Forscherin mit den Frauen wichtig. Von den verschiedenen Lebenslagen der Befragten in Kombination mit den Möglichkeiten vor Ort sollten die Maßnahmenvorschläge ausgehen, die eine Verbesserung der Arbeits- und Lebenssituation für Frauen bringen werden. Das ist in dieser Studie sehr gut gelungen.

Beruf und Familie besser miteinander zu vereinbaren, ist mein erklärtes Ziel als Frauenlandesrätin. Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf steigert die Frauenerwerbsquote, hilft die Einkommensschere zwischen Männern und Frauen zu verkleinern, verbessert die Lebenssituation ganzer Familien und trägt dazu bei, dass das Burgenland für uns Burgenländerinnen und Burgenländer weiterhin lebenswert bleibt. Die vorliegende Studie setzt bei den Frauen selbst an und versucht von ihren Lebensgeschichten, ihren Problemen und Wünschen ausgehend Lösungsansätze zu finden. Aber machen Sie sich selbst ein Bild davon!



Ihre Verena Dunst
Landesrätin

EINLEITUNG

Ziel des EU-Programms „Phasing Out Burgenland 2007-2013“ ist die Sicherung und Stärkung des Standorts Burgenland. Besonderes Augenmerk wird dabei innerhalb der Prioritätenachse „Integration in den Arbeitsmarkt und soziale Eingliederung“ auf Frauen bzw. auf Aktivitäten zur Beseitigung von Benachteiligungen in deren Lebenszyklus gelegt (Arbeitsmarktbezogene Beratungs- und Betreuungsmaßnahmen, Berufsorientierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen).

Ziel der Erhebungen und Analysen der Burgenländischen Forschungsgesellschaft im Auftrag der Burgenländischen Landesregierung / Frauenbüro war die Formulierung von Empfehlungen zum Abbau von Integrationsbarrieren burgenländischer Frauen am Arbeitsmarkt, wobei der Fokus auf jene Regionen gelegt wurde, in denen die Beschäftigung von Frauen relativ zum Landesdurchschnitt unterdurchschnittlich ist.

Im Burgenland waren gemäß der letzten Volkszählung¹ 69% aller Frauen² erwerbstätig. Dieser Anteil entspricht dem österreichischen Bundesdurchschnitt. Auch der Abstand zwischen der burgenländischen Frauen- und Männererwerbsquote unterscheidet sich nicht vom Vergleichswert für Gesamtösterreich.

Das war nicht immer so. In den beiden Jahrzehnten von 1981 bis 2001 stieg die Zahl beschäftigter Burgenländerinnen um knapp 20%, die Zahl beschäftigter Burgenländer ist in diesem Zeitraum sogar, wenn auch geringfügig (um ca. 2%), gesunken.

Die enorme Steigerung weiblicher Beschäftigung wurde jedoch ausschließlich von einer Zunahme teilzeitbeschäftigter Frauen getragen. Die Zahl weiblicher Teilzeitbeschäftigter hat sich im Untersuchungszeitraum mehr als verdoppelt, während die Zahl vollzeitbeschäftigter Frauen sogar geringfügig abnahm.

Einerseits ist also eine zunehmende Erwerbsneigung von Frauen zu beobachten, andererseits erfolgt die Arbeitsmarktintegration häufig nur unvollständig, d. h. in reduziertem wöchentlichem Stundenausmaß. Oder gar nicht: Von 1981 bis 2001 hat sich die Zahl arbeitsloser Burgenländerinnen mehr als vervierfacht, die Zahl arbeitsloser Burgenländer „nur“ etwas mehr als verdoppelt. Dieser Trend der relativ höheren weiblichen Arbeitslosigkeit wurde auch für die Jahre 2001 bis 2008 beobachtet.

In der vorliegenden Studie wurde versucht herauszufinden, welche Barrieren die (vollständige) Arbeitsmarktintegration der Burgenländerinnen verhindern. Der Fokus der Untersuchung wurde dabei auf Regionen gelegt, in welchen die Frauenerwerbstätigenquote stark unterdurchschnittlich war (unter 64%). Insgesamt vier solche Gemeindekonglomerate, folglich „Fokusregionen“ genannt, wurden identifiziert: Die Region *Pamdorfer Platte*, die Region *Bezirksgrenze Oberwart/Güssing*, die *Grenzregion Südburgenland* und die Region *Jennersdorf Süd*. Als Vergleich wurden jene Gebiete herangezogen, in denen die Frauenerwerbstätigenquote stark überdurchschnittlich (über 74%) war („Vergleichsregionen“). Es waren dies einerseits Gemeinden rund um den Neusiedler See und im Seewinkel sowie andererseits Eisenstadt-Stadt und der Bezirksvorort Mattersburg inklusive dazwischen liegender und angrenzender Gemeinden. Im Südburgenland war überdurchschnittliche Beschäftigung fast nur in den Bezirksvororten (Oberpullendorf, Oberwart und Güssing) und in an diese angrenzenden Gemeinden zu finden sowie in den entlang der Bezirksgrenze zu Güssing gelegenen Jennersdorfer Gemeinden.³

Welche Hemmnisse der weiblichen Erwerbstätigkeit wurden also in den erwähnten Fokusregionen identifiziert?

¹ 15. Mai 2001

² im Alter von 20 bis unter 60 Jahre

³ siehe Karte 1

Das teilweise sehr geringe Arbeitsplatzangebot, welches darüber hinaus durch eine Konzentration auf wenige Berufe mit meistens geringen qualifikatorischen Anforderungen gekennzeichnet ist, zwingt nicht nur Erwerbswillige mit höheren Bildungsabschlüssen und anderen Berufswünschen als den gebotenen Jobs zur Inkaufnahme relativ weiter und somit zeit- und kostenintensiver Pendelstrecken.

Die Überwindung der Distanz zwischen Wohn- und Arbeitsort ist, vor allem in den südlichen Fokusregionen, nur mithilfe eines privaten Pkws zu bewerkstelligen, der öffentliche Verkehr stellt keine Alternative dar.

Die Anschaffung eines eigenen Autos bzw. eines Zweitwagens innerhalb der Familie wiederum ist vor allem eine Kostenfrage, angesichts der relativ niedrigen Entgelte für die das regionale Angebot dominierenden Arbeitsplätze (Teilzeitstellen im Einzelhandel und generell gering entlohnte Stellen im Beherbergungs- und Gaststättenwesen) wird häufig auf Berufstätigkeit verzichtet.

Neben dem finanziellen Aufwand für Berufspendler/innen trifft der damit verbundene zeitliche Aufwand vor allem Personen mit Betreuungspflichten. Vollbeschäftigung ist im Burgenland kaum ausschließlich mithilfe der Öffnungszeiten institutioneller Kinderbetreuungseinrichtungen zu vereinbaren, ein familiäres und/oder soziales Netzwerk ist unverzichtbar. Teilzeitbeschäftigung ist einfacher zu organisieren, allerdings kippt hier leicht das Verhältnis zwischen Kosten (für Mobilität, Kinderbetreuung, etc.) und Gewinn; denn Beschäftigung in reduziertem Stundenausmaß bedeutet natürlich auch ein niedrigeres Einkommen.

Für Frauen, die ihren Lebensunterhalt – und, gegebenenfalls, den ihrer Kinder – selbst erwirtschaften müssen, steht die Option einer Teilzeitbeschäftigung ohnehin nicht zur Disposition. Für sie stellt die Tatsache, dass in vielen traditionell von Frauen bevorzugten Berufen immer seltener Vollzeitstellen angeboten werden, ein existenzielles Problem dar.

Der Faktor Zeit spielt jedoch nicht nur hinsichtlich des Ausmaßes der Arbeitszeit sondern auch hinsichtlich deren Lage eine wichtige Rolle. Gerade in den südlichen Fokusregionen ist in vielen Partnerschaften der Mann Wochenpendler, die das Arbeitsplatzangebot dominierenden Jobs im Einzelhandel und, besonders, im Fremdenverkehr beinhalten jedoch auch Arbeit am Wochenende und abends. Ist die Erwerbstätigkeit der Frau aus existenziellen Gründen nicht unbedingt erforderlich, wird häufig zugunsten eines halbwegs intakten Ehe- und Familienlebens entschieden.

Möglichst nahe dem Wohnort gelegene Teilzeitarbeitsplätze werden aber nicht nur bevorzugt, weil Mütter möglichst viel Zeit mit ihren Kindern verbringen möchten. Die tradierte (fast) alleinige Verantwortung für Betreuungspflichten und, in noch stärkerem Ausmaß, für die Haushaltsführung lässt aus organisatorischen Gründen vielfach keine Vollbeschäftigung zu.

Die in den letzten Jahrzehnten beobachtete Popularität weiblicher Teilzeitbeschäftigung dürfte also u. a. darin begründet sein, dass Frauen in Partnerschaften somit einerseits doch „ein bisschen“ am Erwerbsleben und den damit verbundenen Annehmlichkeiten wie zumindest teilweiser finanzieller Unabhängigkeit, soziale Kontakte und persönliche Bestätigung teilhaben sowie eine Rendite für geleistete Bildungsinvestitionen erzielen können und andererseits weiterhin fast die gesamte Verantwortung und Arbeitslast des Reproduktionsbereiches übernehmen und somit gesellschaftlichen Rollenerwartungen genügen können.

Dabei stehen die weiterhin wirkenden traditionellen Anforderungen an eine „gute“ Frau/Mutter bzw. einen „guten“ Mann/Vater (Mann als Haupternährer, Frau als Fürsorgerin) immer mehr in einem Spannungsverhältnis mit der vor allem unter jüngeren Generationen immer mehr gewünschten – und gesamtgesellschaftlich notwendigen – gerechten inner- und außerhäuslichen Arbeitsteilung.

Zu Beginn des neuen Jahrtausends stehen Burgenländerinnen und Burgenländer vor der Herausforderung, Produktions- und Reproduktionsarbeit gerecht zwischen den Geschlechtern aufzuteilen. Burgenländische Politiker/innen sind gefordert, Rahmenbedingungen zu schaffen, um dies zu ermöglichen. Neben der hier vorliegenden Langfassung gibt es auch eine Kurzfassung, die Vorschläge zur Gestaltung einzelner Aspekte solcher gesetzlicher, infrastruktureller und sozialer Rahmenbedingungen enthält.

Judith Jakowitsch

Burgenländische Forschungsgesellschaft

ABSCHNITT 1

Überblick über die Erwerbsbeteiligung burgenländischer Frauen

1.1	Die Bevölkerung des Burgenlands nach Lebensunterhalt 2001 und 1981	11
	<i>Erwerbspersonen und Nicht-Erwerbspersonen 2001 und 1981</i>	<i>11</i>
	<i>Erwerbspersonen 2001 und 1981</i>	<i>11</i>
	<i>Nicht-Erwerbspersonen 2001 und 1981</i>	<i>12</i>
	<i>Vergleich mit Gesamtösterreich</i>	<i>13</i>
1.2	Ausmaß der Erwerbstätigkeit burgenländischer Frauen 2001	14
	<i>Frauenerwerbstätigkeit auf regionaler und lokaler Ebene</i>	<i>14</i>
	<i>Bildung von Fokusregionen und Vergleichsregionen</i>	<i>17</i>
	<i>Vergleich mit Gesamtösterreich und Burgenlands Männern</i>	<i>19</i>
1.3	Qualität der Erwerbstätigkeit burgenländischer Frauen 2001	20
	<i>Erwerbspersonen nach Wirtschaftssektoren</i>	<i>20</i>
	<i>Erwerbspersonen nach Branchen</i>	<i>20</i>
	<i>Horizontale Segregation nach Berufsuntergruppen</i>	<i>22</i>
	<i>Vertikale Segregation nach Berufsgruppen</i>	<i>22</i>
	<i>Teilzeit und geringfügige Beschäftigung</i>	<i>23</i>
	<i>Teilzeitbeschäftigung auf lokaler Ebene</i>	<i>24</i>
1.4	Zur Arbeitslosigkeit burgenländischer Frauen 1981 bis 2008	27
1.5	Zusammenfassung Abschnitt 1	29

ABSCHNITT 2

Literaturrecherche: Integrationsbarrieren von Frauen am Arbeitsmarkt nach harten und weichen Faktoren

2.1	Zusammenfassung der Literaturrecherche	32
2.2	Kategorienbildung der Einflussfaktoren	36

ABSCHNITT 3

Ergebnisse der sekundärstatistischen Analyse

3.1 Arbeitsplatzangebot	39
<i>Absolute und relative Zahl der Arbeitsplätze im Burgenland</i>	<i>39</i>
<i>Unternehmensstruktur</i>	<i>41</i>
<i>Bedeutung der Mittel- und Großunternehmen</i>	<i>43</i>
<i>Bedeutung einzelner Branchen</i>	<i>44</i>
<i>Entwicklung der Beschäftigung im Burgenland 2001 bis 2008</i>	<i>45</i>
3.2 Mobilität	47
<i>Nicht- und Gemeindebinnenpendler/innen</i>	<i>47</i>
<i>Aus- und Einpendlerinnen</i>	<i>48</i>
<i>Arbeitsort Wien</i>	<i>49</i>
<i>Motorisierter Individualverkehr (MIV)</i>	<i>52</i>
<i>Öffentlicher Personennah- und -regionalverkehr (ÖPNRV)</i>	<i>53</i>
<i>Veränderungen im MIV und ÖPNRV 1997 bis 2005</i>	<i>54</i>
3.3 Qualifikation	56
<i>Bildungsniveau der Bevölkerung</i>	<i>56</i>
<i>Bevölkerung mit minimalem formalem Bildungsniveau</i>	<i>56</i>
<i>Bevölkerung mit tertiärem Bildungsniveau</i>	<i>57</i>
<i>Bildungsniveau der Erwerbspersonen</i>	<i>58</i>
<i>Erwerbspersonen mit minimalem formalem Bildungsniveau</i>	<i>59</i>
<i>Erwerbspersonen mit tertiärem Bildungsniveau</i>	<i>62</i>
3.4 Betreuungspflichten	65
<i>Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten</i>	<i>65</i>
<i>Betreuung von Kindern</i>	<i>66</i>
<i>Angebot von institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen</i>	<i>67</i>
<i>Nutzung von institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen</i>	<i>70</i>
<i>Zukünftige Nutzung von institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen</i>	<i>72</i>
<i>Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen</i>	<i>73</i>
<i>Angebot und Nutzung von institutionellen Altenbetreuungseinrichtungen</i>	<i>73</i>
<i>Zukünftige Nutzung von institutionellen Altenbetreuungseinrichtungen</i>	<i>74</i>
3.5 Haushaltsführung	76
<i>Erklärungsansätze zur ungleichen Verteilung unbezahlter Arbeit</i>	<i>76</i>
<i>Verantwortung für die Haushaltsführung</i>	<i>77</i>
<i>Zeitaufwand für unbezahlte Arbeit</i>	<i>78</i>
<i>Unterstützung bei der Haushaltsführung</i>	<i>79</i>
3.6 Finanzielle Notwendigkeit / Finanzieller Anreiz	80
<i>Jahres-Bruttobezüge der Arbeitnehmer/innen – Bezirke</i>	<i>80</i>
<i>Frauenerwerbstätigkeit und Amutsgefährdung</i>	<i>81</i>
<i>Jahres-Bruttobezüge der Arbeitnehmer/innen – Berufe</i>	<i>83</i>

3.7	Alter	85
	<i>Alter und Ausmaß der Erwerbstätigkeit</i>	<i>85</i>
	<i>Alter und Mobilität</i>	<i>86</i>
	<i>Alter und Diskriminierung</i>	<i>87</i>
3.8	Diskriminierung	88
	<i>Bundesgesetz über die Gleichbehandlung</i>	<i>88</i>
	<i>Landesgleichbehandlungsgesetz</i>	<i>89</i>
	<i>Vorgriff auf die Ergebnisse der qualitativen Erhebung</i>	<i>89</i>
3.9	Rollenbild	90
	<i>Einstellungen zur Berufstätigkeit von Frauen</i>	<i>90</i>
	<i>Einstellungen zur Berufstätigkeit von Müttern</i>	<i>90</i>
	<i>Einstellungen zum Arbeitsausmaß von Frauen und Müttern</i>	<i>92</i>
	<i>Haushaltsführung und Rollenbild</i>	<i>93</i>
	<i>Betreuungspflichten und Rollenbild</i>	<i>94</i>
3.10	Zusammenfassung Abschnitt 3	95

ABSCHNITT 4

Ergebnisse der Primärerhebung

4.1	Methodische Anmerkungen	101
	<i>Soziodemographische Merkmale der Frauen</i>	<i>101</i>
4.2	Fokusregion Parndorfer Platte	102
	<i>Arbeitsplatzangebot</i>	<i>102</i>
	<i>Mobilität</i>	<i>103</i>
	<i>Qualifikation</i>	<i>105</i>
	<i>Betreuungspflichten</i>	<i>105</i>
	<i>Haushaltsführung</i>	<i>107</i>
	<i>Finanzielle Notwendigkeit / Finanzieller Anreiz</i>	<i>107</i>
	<i>Alter</i>	<i>108</i>
	<i>Diskriminierung</i>	<i>108</i>
	<i>Rollenbild</i>	<i>109</i>

4.3	Fokusregion Bezirksgrenze Oberwart/Güssing	110
	<i>Arbeitsplatzangebot</i>	<i>110</i>
	<i>Mobilität</i>	<i>112</i>
	<i>Qualifikation</i>	<i>113</i>
	<i>Betreuungspflichten</i>	<i>114</i>
	<i>Haushaltsführung</i>	<i>116</i>
	<i>Finanzielle Notwendigkeit / Finanzieller Anreiz</i>	<i>116</i>
	<i>Alter</i>	<i>117</i>
	<i>Diskriminierung</i>	<i>117</i>
	<i>Rollenbild</i>	<i>118</i>
4.4	Fokusregion Grenzregion Südburgenland	120
	<i>Arbeitsplatzangebot</i>	<i>120</i>
	<i>Mobilität</i>	<i>121</i>
	<i>Qualifikation</i>	<i>122</i>
	<i>Betreuungspflichten</i>	<i>123</i>
	<i>Haushaltsführung</i>	<i>123</i>
	<i>Finanzielle Notwendigkeit / Finanzieller Anreiz</i>	<i>124</i>
	<i>Alter</i>	<i>123</i>
	<i>Diskriminierung</i>	<i>123</i>
	<i>Rollenbild</i>	<i>125</i>
4.5	Fokusregion Jennersdorf Süd	127
	<i>Arbeitsplatzangebot</i>	<i>127</i>
	<i>Mobilität</i>	<i>127</i>
	<i>Qualifikation</i>	<i>128</i>
	<i>Betreuungspflichten</i>	<i>128</i>
	<i>Haushaltsführung</i>	<i>129</i>
	<i>Finanzielle Notwendigkeit / Finanzieller Anreiz</i>	<i>130</i>
	<i>Alter</i>	<i>130</i>
	<i>Diskriminierung</i>	<i>130</i>
	<i>Rollenbild</i>	<i>131</i>
4.6	Zusammenfassung Abschnitt 4	133
	Verzeichnis der Tabellen, Diagramme und Karten	137
	Literaturverzeichnis	139
	Anhang	143
	<i>Karte der Gemeindegrenzen Burgenland</i>	<i>144</i>
	<i>Liste der Gemeinden – systematische Version</i>	<i>145</i>
	<i>Liste der Gemeinden – alphabetische Reihenfolge</i>	<i>146</i>
	<i>Liste der interviewten Expertinnen und Experten</i>	<i>148</i>

ABSCHNITT 1

Überblick über die Erwerbsbeteiligung burgenländischer Frauen

1.1 Die Bevölkerung des Burgenlands nach Lebensunterhalt 2001 und 1981

Bevor näher auf das Erwerbsverhalten der Burgenländerinnen und ihre besondere Situation je nach geographischer Kleinregion bzw. persönlichen Merkmalen eingegangen wird, soll zunächst ein Überblick über die absolute und relative Größe der Gruppe „erwerbstätige Burgenländerinnen“ bzw. „arbeitslose Burgenländerinnen“ gegeben werden sowie ein Vergleich mit Burgenländern, der Situation in Gesamtösterreich und mit der Situation von vor 20 Jahren.⁴

Erwerbspersonen und Nicht-Erwerbspersonen 2001 und 1981

Zahl der Erwerbspersonen zwischen 1981 und 2001 um 10,4% gestiegen, Wohnbevölkerung um 2,9%

Das Lebensunterhaltskonzept der Statistik Austria teilt die Bevölkerung eines Gebiets in Erwerbspersonen und Nicht-Erwerbspersonen. Zu den Erwerbspersonen zählen Erwerbstätige⁵ (Vollzeit-, Teilzeit- und geringfügig Beschäftigte und zwar sowohl Selbständige, mithelfende Familienangehörige und Unselbständige), Arbeitslose, Karenzurlaubsgeldbezieher/innen und Präsenz- bzw. Zivildienstler/innen. Zu den Nicht-Erwerbspersonen zählen ausschließlich Haushaltsführende, Kinder, Schüler/innen und Studierende, Personen in Ruhestand sowie eine kleine Gruppe von Personen, die über sonstige Einkünfte ihren Lebensunterhalt bestreitet bzw. von anderen erhalten wird. (vgl. Diagramm 1.1.1)

Zum Volkszählungstichtag des Jahres 2001 zählte das Burgenland 277.569 Einwohner/innen, um 7.798 Personen bzw. 2,9% mehr als 1981. Die Zahl der burgenländischen Erwerbspersonen ist in diesem Zeitraum deutlich stärker, nämlich um 10,4% bzw. 12.290 Personen angestiegen. Geschlechtsspezifisch betrachtet zeigt sich, dass dieser Anstieg fast ausschließlich durch eine massive Zunahme der weiblichen Erwerbsbevölkerung verursacht wird: deren Zahl stieg um 27,6% bzw. 11.880 Personen, während die männliche Erwerbsbevölkerung nur um 410 Personen bzw. 0,5% zunahm.

Da aber, wie erwähnt, unter Erwerbspersonen nicht nur tatsächlich Erwerbstätige verstanden werden, sondern auch andere Personengruppen, kann natürlich auch eine massive Veränderung einer dieser anderen Personengruppen die Zahl der Erwerbspersonen beeinflussen. Beispielsweise erhöht eine Zunahme der Zahl Arbeitsloser (bei gleichbleibender Zahl Erwerbstätiger) die Zahl der Erwerbspersonen – und verleitet so zur Annahme, es hätte eine Beschäftigungszunahme statt gefunden. In der Praxis trifft dies vor allem auch auf die Personengruppe der Karenzurlaubsgeldbezieher/innen zu, deren Zahl sich durch Änderungen in der Bezugsdauer⁶ während des beobachteten Zeitraums um rund zwei Drittel erhöhte und dadurch die Frauenerwerbsquote stieg.⁷

Erwerbspersonen 2001 und 1981

2001 rund jede dritte Burgenländerin und mehr als jeder zweite Burgenländer in Beschäftigung

Betrachtet man die Veränderungen der einzelnen Personengruppen innerhalb der Erwerbspersonen jede für sich, so wird rasch deutlich, dass die beachtliche Zunahme von 10,4% keinesfalls ausschließlich auf einer tatsächlichen Ausweitung der Erwerbstätigkeit basiert.

⁴ Basis der Beurteilung des Erwerbsverhaltens der Burgenländer/innen sind die Ergebnisse der Volkszählung aus dem Jahr 2001, zum Vergleich werden die Ergebnisse der Volkszählung aus dem Jahr 1981 herangezogen. Die Zahlen aus dem Jahr 2001 sind zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Studie bereits sieben Jahre alt. Dennoch haben sie gegenüber neueren Zahlen, wie sie beispielsweise der Hauptverband der Sozialversicherungsträger oder Mikrozensusserhebungen der Statistik Austria liefern, erhebliche Vorteile: Die Volkszählung ist eine Vollerhebung beschäftigter Burgenländer/innen (selbständig und unselbständig Beschäftigte). Die Daten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger enthalten Beschäftigungsfälle (nicht Personen) im Burgenland (Einpender/innen sind enthalten, Auspendler/innen nicht) und beschränken sich auf unselbständig Beschäftigte. Im Burgenland, wo rund ein Drittel der Erwerbstätigen außerhalb des Burgenlands beschäftigt ist, führt dies zu einer massiven Verzerrung, vor allem wenn – wie im Folgenden versucht – regionale Unterschiede analysiert werden sollen. Auch Mikrozensusserhebungen lassen hier, da die Zahl erhobener Fälle zu gering ist, keine Analyse auf kleinerer Ebene als dem Bundesland zu.

⁵ Bei der Volkszählung 2001 wurde in Österreich erstmals das von der Internationalen Arbeitsorganisation ILO empfohlene Labour-Force-Konzept (LFK) angewandt, um die Ergebnisse international vergleichbarer zu machen. Gemäß dem LFK ist erwerbstätig, wer einer bezahlten Tätigkeit von mindestens einer Wochenstunde nachgeht. Um die Vergleichbarkeit mit früheren Volkszählungsergebnissen zu erhalten, wurde aber auch nach dem bisher verwendeten Lebensunterhaltskonzept (LUK) ausgewertet. Gemäß dem LUK ist erwerbstätig, wer einer bezahlten Tätigkeit von mindestens 12 Wochenstunden (1981: 13 Wochenstunden) nachgeht. In Kapitel 1.1 werden jeweils die Zahlen nach LUK verglichen, d. h. auch die für das Jahr 2001 angegebenen Zahlen enthalten keine geringfügig Beschäftigten (1 bis 11 Wochenstunden). (Die Verwendung der Zahlen nach LUK ergibt sich zwangsläufig, da sonst der Vergleich mit dem Jahr 1981 verzerrt wäre; andererseits ist eine – wenn nicht die wichtigste – Funktion von Erwerbsarbeit die Existenzsicherung, welche mit Arbeitszeiten von 1 bis 12 bzw. 13 Wochenstunden sicher nur in Ausnahmefällen erfüllt ist. Aus diesem Grund werden in dieser Studie geringfügig Beschäftigte, soweit es die Datenlage zulässt, nicht zu den Erwerbstätigen gerechnet.)

⁶ Mit Juli 1990 wurde die Bezugsdauer von einem auf zwei Jahre erhöht, seit 1. Juli 1996 mussten mindestens 6 Monate vom jeweils anderen Partner in Anspruch genommen werden oder verfielen. (Zusätzliche Änderungen traten nach 2001, dem Ende des hier betrachteten Zeitraums, in Kraft.)

⁷ Aus diesem Grund wird in dieser Studie fortan, sofern aufgrund der Datenlage nicht anders möglich und deshalb explizit angegeben, immer nur auf die Zahl der aktiv Erwerbstätigen (exklusive Karenzurlaubsgeldbezieher/innen sowie Präsenz- und Zivildienstler/innen) Bezug genommen.

Die Zahl der **Erwerbstätigen** allein hat zwischen 1981 und 2001 nämlich „nur“ um insgesamt 5,6% bzw. 6.250 Personen zugenommen. Diese in Relation zur Bevölkerungszunahme dennoch bemerkenswerte Ausdehnung der Beschäftigung ist ausschließlich auf eine erhöhte Erwerbstätigkeit der weiblichen Bevölkerung zurück zu führen: Die Zahl erwerbstätiger Burgenländerinnen ist von 40.144 im Jahr 1981 um 19,5% bzw. 7.842 Personen auf 47.986 Personen im Jahr 2001 gestiegen. Die Zahl erwerbstätiger Burgenländer ist im selben Zeitraum sogar gesunken, und zwar von 72.023 um 2,2% bzw. 1.592 Personen auf 70.431.

Der Anteil weiblicher Erwerbstätiger an den Burgenländerinnen insgesamt hat sich von 28,6% im Jahr 1981 auf 33,7% erhöht, der Anteil männlicher Erwerbstätiger an den Burgenländern insgesamt ist von 55,6% auf 52,0% zurück gegangen. 2001 war also rund jede dritte Burgenländerin und mehr als jeder zweite Burgenländer beschäftigt.

Der Frauenanteil an den Erwerbstätigen insgesamt ist von 35,8% auf 40,5% gestiegen – ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis innerhalb der beschäftigten Burgenländer/innen ist damit zwar noch nicht erreicht, es hat aber eine merkliche Annäherung statt gefunden.

Die starke Zunahme der Zahl der **Karenzurlaubsgeldbezieher/innen** um gut 65% ist keinesfalls auf einen Geburtenanstieg zurück zu führen, sondern, wie oben bereits erwähnt, auf Änderungen in der Bezugsdauer. Der Frauenanteil innerhalb dieser Personengruppe ging von 99,9% auf 98,0% zurück, bedingt durch einen Anstieg der Zahl der Männer in Elternkarenz von 3 auf 73; verglichen mit 3.514 Frauen in Elternkarenz bleiben diese jedoch noch immer eine kleine Minderheit.

Die Zahl der **Präsenz- und Zivildienstler/innen** sank zwischen 1981 und 2001 um 36,5% auf 869 Personen – von diesen waren nur sechs Personen Frauen.

Parallel zur gestiegenen Beschäftigung hat auch die **Zahl der Arbeitslosen** stark zugenommen – sie hat sich zwischen 1981 und 2001 mehr als verdreifacht. Vor allem Frauen waren von dieser Entwicklung betroffen: Die Zahl weiblicher Arbeitsloser stieg von 737 um 2.645 Personen (rund 360%) auf 3.382, die Zahl männlicher Arbeitsloser von 1.549 um 2.429 Personen (knapp 160%) auf 3.978. Die Arbeitsmarktintegration, die von einem immer größer werdenden Teil der Bevölkerung angestrebt und realisiert wird, gelingt offenbar einer ebenfalls immer größer werdenden Gruppe nicht – wobei Frauen größere Probleme zu haben scheinen, als Männer. (Zu der Entwicklung der Zahl der Arbeitslosen im Detail wird im Kapitel 1.4 eingegangen.)

Nicht-Erwerbspersonen 2001 und 1981

Neben dem demographisch bedingten Rückgang unter 15-jähriger und der Zunahme von Personen in Ruhestand ist die augenscheinlichste Veränderung der massive Rückgang der Zahl von Hausfrauen

Die Zahl der **Kinder und Schüler/innen** unter 15 Jahre ist im beobachteten Zeitraum um knapp ein Viertel gesunken, ihr Anteil an der Wohnbevölkerung auf rund 15% geschrumpft. Im Gegensatz dazu hat die Zahl der **Personen in Ruhestand** um ca. 44% zugenommen, ihr Anteil an der Wohnbevölkerung beträgt nunmehr knapp ein Viertel. An diesen Zahlen ist deutlich die zunehmende Alterung der Bevölkerung erkennbar, welche vor allem durch einen Rückgang an Geburten und eine gestiegene Lebenserwartung verursacht wird.

Die Zahl der **Schüler/innen und Studierenden** im Alter von 15 Jahren und mehr ist, trotz sinkender Geburtenzahlen, gestiegen; dies erklärt sich durch die höhere Bildungspartizipation der jüngeren Generationen – obwohl es zahlenmäßig weniger Jugendliche gibt, ist ein überproportional größerer Anteil von ihnen immer länger in Ausbildung. In dieser Gruppe sind auch geschlechtsspezifische Unterschiede festzustellen: Während die Zahl über 15-jähriger Mädchen und Frauen in schulischer Ausbildung um 30% gestiegen ist, lag die Zunahme in der männlichen Bevölkerung nur bei ca. 10%. Ihr jeweiliger Anteil an der Wohnbevölkerung liegt nunmehr bei rund 5,6% (Frauen) bzw. 4,7% (Männer).

Die Zahl der **ausschließlich haushaltführenden Personen** ist im beobachteten Zeitraum von 35.085 um 43,3% bzw. 15.051 Personen auf 20.034 Personen geschrumpft, ihr Anteil an der Wohnbevölkerung hat sich auf etwa 7,2% halbiert. Bei einem Frauenanteil von über 99%, sowohl 1981 als auch 2001, ist diese Entwicklung ausschließlich auf einen Rückgang der Zahl an Hausfrauen zurückzuführen, auf welche die Verdoppelung der Zahl der Hausmänner auf 187 Personen keinen Einfluss hatte.

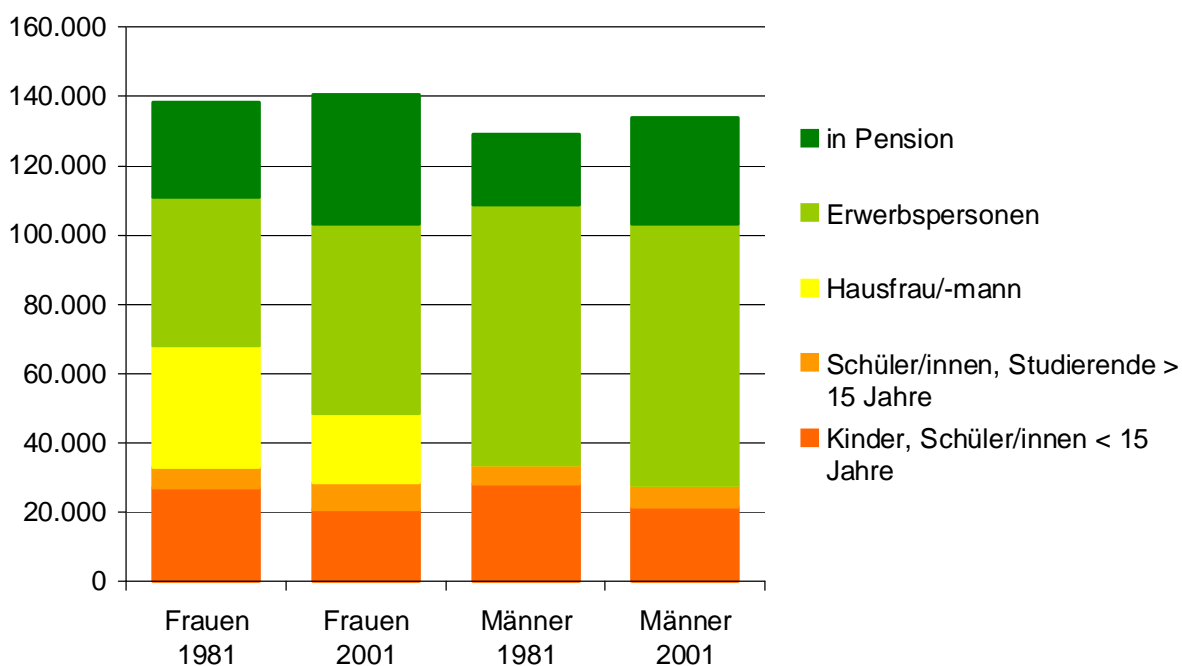
Vergleich mit Gesamtösterreich

Das Ausmaß weiblicher Erwerbstätigkeit im Burgenland unterscheidet sich nicht signifikant vom österreichischen Durchschnitt

In Gesamtösterreich lag der Anteil erwerbstätiger Frauen an der weiblichen Gesamtbevölkerung mit 34,7% (ohne Wien⁸: 34,1%) geringfügig über dem burgenländischen Wert (33,7%), der entsprechende Anteil erwerbstätiger Männer mit 51,6% (ohne Wien: 52,0%) marginal bzw. gar nicht unter dem entsprechenden burgenländischen Wert (52,0%).

Der Frauenanteil an den österreichischen Erwerbstätigen insgesamt war mit 41,8% (ohne Wien: 40,8%) ein wenig höher als der entsprechende Wert für das Burgenland (40,5%). Insgesamt kann jedoch nicht behauptet werden, dass sich das Ausmaß weiblicher Erwerbstätigkeit im Burgenland signifikant von jenem Gesamtösterreichs unterscheidet. (Die genannten geringfügigen Unterschiede sind hauptsächlich auf eine unterschiedliche Altersstruktur – namentlich ein höherer Anteil älterer Personen im Burgenland – zurück zu führen, und nicht auf eine geringere Beschäftigung.)

Diagramm 1.1.1: Wohnbevölkerung nach Lebensunterhalt 1981 und 2001 – Burgenland



Quelle: VZ 1981, 2001

⁸ Wien als einzige Millionenstadt Österreichs unterscheidet sich in vielerlei Hinsicht von den anderen Bundesländern, auch, was den Arbeitsmarkt betrifft. Aus diesem Grund soll das Burgenland nicht nur mit den Durchschnittswerten Gesamtösterreichs, die durch die enthaltenen „Wien-Werte“ verzerrt werden, verglichen werden, sondern auch mit den jeweiligen Durchschnittswerten der acht Bundesländer exklusive Wien.

1.2 Ausmaß der Erwerbstätigkeit burgenländischer Frauen 2001

Nachdem einleitend festgestellt wurde, dass 2001 rund 33,7% aller Burgenländerinnen in Beschäftigung standen, soll nun der Frage nachgegangen werden, ob dieser Anteil erwerbstätiger Frauen an wohnhaften Frauen in allen Regionen des Burgenlands gleich hoch bzw. wo er besonders hoch oder besonders niedrig war.

Frauenerwerbstätigkeit auf regionaler und lokaler Ebene

69,0% aller Burgenländerinnen im Alter von 20 bis unter 60 Jahre erwerbstätig

Für einen Vergleich auf kleinräumiger Ebene ist es jedoch wenig zweckmäßig, auf die oben angeführte allgemeine Erwerbstätigenquote zurück zu greifen, da die Bevölkerungsstruktur (z. B. Alter) diese stark beeinflusst. Sinnvoller ist es daher, altersspezifische Erwerbstätigenquoten zu berechnen. In der hier vorliegenden Studie wurde für Frauen der Anteil Erwerbstätiger 20- bis unter 60-jähriger an der 20- bis unter 60-jährigen Bevölkerung berechnet, für Männer der Anteil Erwerbstätiger 20- bis unter 65-jähriger an der 20- bis unter 65-jährigen Bevölkerung.⁹

Üblicherweise werden für Vergleiche innerhalb des Burgenlandes die politischen Bezirke bzw. die Einteilung in Nord- und Südburgenland¹⁰ verwendet. Betrachtet man die altersspezifische Frauenerwerbstätigenquote¹¹ auf diesen Ebenen, werden bereits deutliche regionale Unterschiede sichtbar:

Im Burgenland insgesamt betrug die altersspezifische Frauenerwerbstätigenquote 69,0%. Im Nordburgenland (Neusiedl/See, Eisenstadt-Stadt, Rust-Stadt, Eisenstadt-Umgebung und Mattersburg) lag die Quote mit 71,7% über dem Durchschnitt, im Südburgenland (Oberpullendorf, Oberwart, Güssing und Jennersdorf) mit 66,1% darunter. Auf Bezirksebene betrachtet war die Quote in der Landeshauptstadt sowie der Freistadt Rust am höchsten, im Bezirk Neusiedl/See höher als in Eisenstadt-Umgebung, und in Mattersburg bereits unter 70%; die niedrigste Quote fand sich in Oberwart.

Tabelle 1.2.1: Erwerbstätigenquote der 20 bis unter 60-jährigen Frauen – Bezirke

Nordburgenland	71,7%	Südburgenland	66,1%
Neusiedl/See	72,7%	Oberpullendorf	66,6%
Eisenstadt-Stadt	74,7%	Oberwart	65,8%
Rust-Stadt	76,0%	Güssing	66,2%
Eisenstadt-Umgebung	71,1%	Jennersdorf	66,0%
Mattersburg	69,8%	BURGENLAND	69,0%

Quelle: VZ 2001

In dieser Studie soll jedoch der Versuch unternommen werden, die Frauenerwerbstätigkeit noch kleinräumiger zu betrachten, nämlich auf Gemeindeebene, um Unterschieden innerhalb der Bezirke auf die Spur zu kommen bzw. „bezirksübergreifend“ Kleinregionen mit besonders hoher bzw. besonders niedriger Beschäftigung identifizieren zu können.

⁹ Die obere Altersgrenze orientiert sich am jeweiligen gesetzlichen Pensionsantrittsalter für Frauen bzw. Männer, die untere Altersgrenze wurde aufgrund folgender Überlegungen für Frauen und Männer gleich gewählt: In österreichischen Publikationen und Statistiken ist es üblich, als untere Altersgrenze 15 Jahre zu wählen, da es ab diesem Zeitpunkt gesetzlich erlaubt ist, ein Arbeitsverhältnis aufzunehmen. Dies trifft jedoch auf Buben deutlich häufiger zu als auf Mädchen, da Buben häufiger eine Lehre beginnen (welche zu den Beschäftigungen gezählt wird), Mädchen aber häufiger weiterführende Schulen besuchen. Der Anteil Erwerbstätiger ist also bei den Buben im Alter von 15 bis unter 20 Jahre deutlich höher als bei Mädchen. Erst im Alter von 20 Jahren haben Mädchen (und Buben) im Normalfall AHS, BMS oder BHS abgeschlossen und Buben (und Mädchen) die Lehre. Durch die Wahl des Alters von 20 Jahren als untere Altersgrenze wird vermieden, dass die geschlechtsspezifische Ausbildungswahl eine Verzerrung verursacht.

¹⁰ Vielfach wird auch eine Einteilung in Nord- Mittel- und Südburgenland vorgenommen. Die Region Mittelburgenland ist in diesem Fall identisch mit dem politischen Bezirk Oberpullendorf, der bevölkerungsmäßig jedoch relativ klein ist. – Die in diesem Zusammenhang getroffene Einteilung in Nord- und Südburgenland umfasst zwei Regionen mit annähernd gleich großer Bevölkerung.

¹¹ Im Folgenden werden ausschließlich Erwerbstätigenquoten burgenländischer Frauen im Alter von 20 bis unter 60 Jahre miteinander verglichen. Auch wenn aus Gründen der leichteren Lesbarkeit oft nur „Erwerbstätigenquote“ bzw. überhaupt nur „Quote“ steht, ist jedoch immer die alters- und geschlechtsspezifische Erwerbstätigenquote gemeint.

Im Burgenland gibt es 171 Gemeinden, insgesamt neun Gemeinden mit weniger als 100 Frauen im Alter von 20 bis unter 60 Jahre wurden jedoch aus Gründen der Reliabilität mit jenen Gemeinden zusammengefasst, mit denen sie vor den Gemeindetrennungen seit Anfang der 90er Jahre eine Gemeinde gebildet hatten.¹²

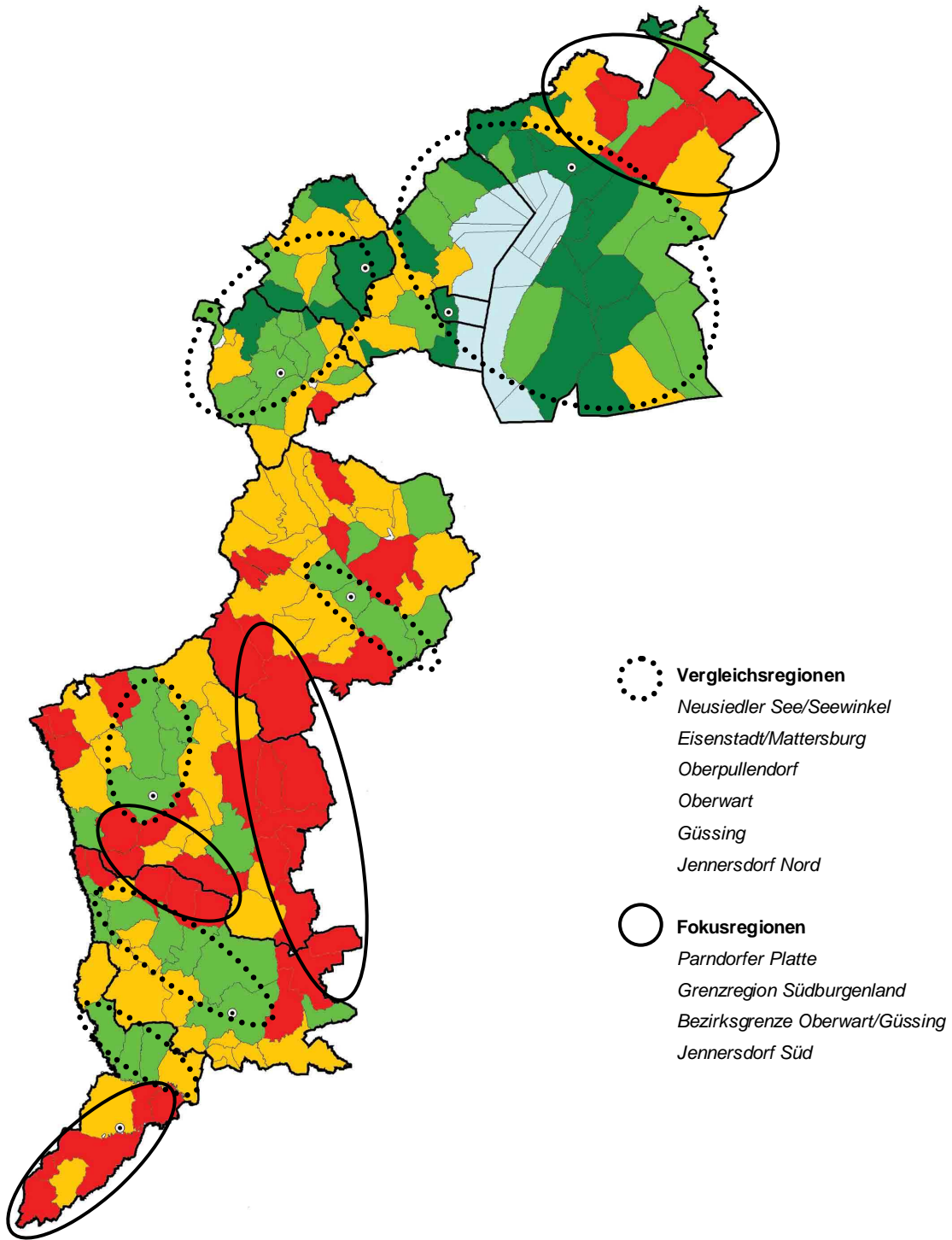
Für die 171 Gemeinden des Burgenlandes wurden also 162 Werte ermittelt.¹³ Je die Hälfte der ermittelten 162 Werte liegt unter bzw. über 67,5% (Median). Der Unterschied zwischen der höchsten und der niedrigsten Quote ist mit rund 30 Prozentpunkten relativ groß. Lässt man jedoch die Gemeinden mit den fünf niedrigsten und jene mit den fünf höchsten Quoten außer Acht („Ausreißer“), so liegen die verbleibenden Werte zwischen 57% und 77% (Unterschied von 20 Prozentpunkten).

Anhand dieser Streuung und dem Durchschnittswert von 69,0% wurden insgesamt vier Kategorien gebildet: Gemeinden mit stark unterdurchschnittlicher Quote (bis unter 64,0%), Gemeinden mit unterdurchschnittlicher Quote (64,0% bis unter 69,0%), Gemeinden mit überdurchschnittlicher Quote (69,0% bis unter 74,0%) und Gemeinden mit stark überdurchschnittlicher Quote (74,0% und mehr). Karte 1.2.1 zeigt die Verteilung der 162 Werte gemäß den vier genannten Kategorien.

¹² Konkret traf dies zu auf die Gemeinden Großmürbisch, Inzenhof, Kleinmürbisch und Tschanigraben, welche mit Neustift bei Güssing zusammengerechnet wurden (Trennung per 1. Juni 1991). Weiters Heugraben und Rohr im Burgenland, welche zu Bocksdorf gerechnet wurden (Trennung per 1. Jänner 1992), Badersdorf zu Kohfidisch sowie Bildein zu Eberau (Trennungen per 1. Jänner 1993) und Schandorf zu Schachendorf (Trennung per 1. Jänner 1996).

¹³ Für die Berechnung der Frauenerwerbstilligenquoten der einzelnen Gemeinden standen die Erwerbstilligen nach Labour-Force-Konzept (LFK) zur Verfügung. Dieses Konzept wurde 2001 erstmals angewandt, um die Ergebnisse international vergleichbarer zu machen. Laut LFK ist erwerbstillig, wer einer bezahlten Tätigkeit von mindestens einer Wochenstunde nachgeht. Somit sind in diesen Zahlen auch geringfügig Erwerbstillige (1 bis 11 Wochenstunden) erfasst. Außerdem sind auch Karenzurlaubsgeldbezieher/innen und Präsenz- bzw. Zivildienstler/innen enthalten. Laut LFK waren 2001 somit 53.560 Burgenländerinnen (im Gegensatz zu 47.986 gemäß Lebensunterhaltskonzept) erwerbstillig. Die burgenländische Frauenerwerbstilligenquote von 69,0% entspricht dem Anteil von 50.925 weiblichen Erwerbstilligen im Alter von 20 bis unter 60 Jahre an der weiblichen Wohnbevölkerung im Alter von 20 bis unter 60 Jahre (73.802 Frauen).

Karte 1.2.1: Frauenerwerbstätigenquoten 2001 – 4 Kategorien



	unter 64%	44 Werte (46 Gemeinden)
	64% bis unter 69%	50 Werte (57 Gemeinden)
	69% bis unter 74%	46 Werte (46 Gemeinden)
	über 74%	22 Werte (22 Gemeinden)

(Durchschnitt: 69,0%, Median: 67,5%)

Bildung von Fokusregionen und Vergleichsregionen

In den 40 Gemeinden der Fokusregionen leben rund 17% aller Frauen bzw. jede sechste Burgenländerin im Alter von 20 bis unter 60 Jahre

Aufgrund dieser Kategorisierung sollen nunmehr die geographischen „Fokusregionen“ und „Vergleichsregionen“ des Burgenlandes identifiziert werden. Als Fokusregionen werden jene Gebiete definiert, in denen mehrere Gemeinden mit stark unterdurchschnittlicher Frauenerwerbstätigenquote (unter 64%) nebeneinander liegen und gegebenenfalls angrenzende Gemeinden mit unterdurchschnittlicher Quote (64 bis unter 69%) dazu genommen.¹⁴ Als „Vergleichsregionen“ werden Gemeindenkonglomerate definiert, deren gemeinsame Quote (stark) überdurchschnittlich ist.

Fokusregion Parndorfer Platte

Betrachtet man das Burgenland von Norden nach Süden hin, so kann der nördliche Teil des Bezirks Neusiedl/See bereits als eine erste Fokusregion identifiziert werden. Diese Region umfasst die Gemeinden Neudorf, Potzneusiedl, Pama, Deutsch Jahrdorf und Zurndorf (stark unterdurchschnittliche Quoten) sowie Parndorf und Nickelsdorf (unterdurchschnittliche Quoten). Gattendorf, welches inmitten der genannten Gemeinden liegt, zählt laut Definition bereits zu den Gemeinden mit überdurchschnittlicher Frauenerwerbstätigenquote, hat es aber nur knapp, nämlich mit 69,8% in diese Kategorie (69,0% bis unter 74,0%) geschafft.

Diese acht Gemeinden gemeinsam weisen eine durchschnittliche Quote von 64,7% auf. Diese Quote ist zwar nicht so niedrig wie in den anderen noch zu beschreibenden Fokusregionen, stellt aber verglichen mit dem Durchschnitt des Bezirks Neusiedl/See (72,7%) doch einen deutlichen negativen Kontrast dar.

In dieser Region leben rund 2.860 Frauen im Alter von 20 bis unter 60 Jahre. Um das Ausmaß der Erwerbstätigkeit auf den burgenländischen Durchschnittswert zu heben, müssten rund 120 Frauen zusätzlich eine Arbeit aufnehmen. Um die Erwerbstätigenquote an den Durchschnitt im Bezirk anzuheben, müssten rund 280 Frauen ein Beschäftigungsverhältnis aufnehmen.

Fokusregion Grenzregion Südburgenland

Als eine flächenmäßig große Fokusregion stellen sich die 14 geographisch zusammenhängenden Gemeinden Pilgersdorf, Unterrabnitz-Schwendgraben, Mannersdorf und Lockenhaus im Bezirk Oberpullendorf, Deutsch Schützen-Eisenberg, Hannersdorf, Markt Neuhodis, Rechnitz, Schachendorf/Schandorf und Weiden bei Rechnitz im Bezirk Oberwart sowie Eberau/Bildein und Strem im Bezirk Güssing dar.

Diese Gemeinden, die alle dem Gemeindetyp „stark unterdurchschnittliche Frauenerwerbstätigkeit“ zuzurechnen sind, weisen insgesamt eine Quote von 60,6% auf. Diese Quote liegt um knapp achteinhalb Prozentpunkte unter dem burgenländischen Durchschnitt und auch um fünfeinhalb Prozentpunkte unter dem Durchschnitt des Südburgenlandes (66,1%).

In dieser Region leben rund 4.550 Frauen im Alter von 20 bis unter 60 Jahre. Um das Ausmaß der Erwerbstätigkeit auf den burgenländischen Durchschnittswert zu heben, müssten rund 360 Frauen zusätzlich eine Arbeit aufnehmen.

Fokusregion Bezirksgrenze Oberwart/Güssing

Die zwölf Gemeinden Kemeten, Litzelsdorf, Unterwart, Mischendorf, Jabing, Oberdorf im Burgenland und Rotenturm an der Pinka südlich und östlich des Bezirksvororts Oberwart sowie die Güssinger Gemeinden Güttenbach, Olbendorf, Stinatz, Wörterberg und Neuberg im Burgenland können ebenfalls als eine Fokusregion bezeichnet werden.

Die durchschnittliche Frauenerwerbstätigenquote beträgt hier 62,0%, um sie auf das durchschnittliche burgenländische Niveau zu heben, müssten rund 260 der hier lebenden knapp 3.670 Frauen im Alter von 20 bis unter 60 Jahre einen Arbeitsplatz finden.

¹⁴ In den vier formulierten Fokusregionen sind nicht alle burgenländischen Gemeinden mit stark unterdurchschnittlicher Frauenerwerbstätigenquote enthalten. Diese Gemeinden liegen aber entweder vereinzelt (z. B. Loipersbach im Bezirk Mattersburg, Ritzing und Unterfrauenhaid in Oberpullendorf) und/oder sind bevölkerungsmäßig sehr klein, auch wenn man sie mit zwei oder drei umliegenden Gemeinden zusammenschließt (z. B. Kaisersdorf und Weingraben in Oberpullendorf oder Grafenschachen, Wiesfleck, Neustift an der Lafnitz und Loipersdorf-Kitzladen in Oberwart). Manchmal ist es (zusätzlich) auch so, dass diese Gemeinden nur sehr knapp in die Kategorie „(sehr) unterdurchschnittliche Frauenerwerbstätigenquote“ hineinfallen (z. B. die Oberpullendorfer Gemeinden Großwarasdorf und Weingraben).

Fokusregion Jennersdorf Süd

Mit Ausnahme des Bezirksvororts und den fünf im Norden an Güssing angrenzenden Gemeinden weisen die restlichen sechs Gemeinden des Bezirks Jennersdorf eine sehr niedrige Frauenbeschäftigung auf. In Mogersdorf, Mühlgraben, Neuhaus am Klausenbach, Sankt Martin an der Raab, Weichselbaum und Minihof-Liebau (welches mit 64,9% eine nur geringfügig höhere Quote als die umliegenden Gemeinden aufweist) wohnen rund 1.700 Frauen im Alter von 20 bis unter 60 Jahre, 61,2% von ihnen sind erwerbstätig. Würden 130 weitere Frauen eine Erwerbsarbeit aufnehmen, würde in diesen Gemeinden die durchschnittliche Frauenerwerbstätigenquote von 69,0% erreicht.

Vergleichsregion Neusiedler See/Seewinkel

Gemeinden mit stark überdurchschnittlicher Quote finden sich nur im Nordburgenland und hier wiederum die meisten rund um den Neusiedler See und im Seewinkel. In diesen 26 Gemeinden leben insgesamt 14.913 Frauen im Alter von 20 bis unter 60 Jahre, 74,2% von ihnen sind erwerbstätig. Diese Vergleichsregion ist somit die einzige, deren Quote knapp in die Kategorie „stark überdurchschnittlich“ fällt.

Vergleichsregion Eisenstadt-Mattersburg

Im Bezirk Mattersburg und in angrenzenden Gemeinden im Bezirk Eisenstadt-Umgebung inklusive Eisenstadt-Stadt finden sich relativ viele Gemeinden mit überdurchschnittlicher Quote, zum Teil auch mit stark überdurchschnittlicher Quote (Eisenstadt-Stadt, aber auch Wulkaprodersdorf, Hirn, Zillingtal, Pötttsching). (Ein kleines „Loch“ bildet die Gemeinde Müllendorf, die mit einer Quote von 67,5% jedoch näher dem Schwellenwert zur nächstbesseren Kategorie von 69,0% als dem Schwellenwert zur schlechtesten Kategorie (unter 64,0%) liegt.) In diesen 17 Gemeinden leben 12.195 Frauen, 73,1% von ihnen stehen in Beschäftigung.

Vergleichsregionen „Bezirksvorort und Umgebung“ – Oberpullendorf, Oberwart und Güssing

Im Südburgenland ist überdurchschnittliche Beschäftigung fast nur in den Bezirksvororten und in an diese angrenzenden Gemeinden zu finden. So weist Oberpullendorf gemeinsam mit Frankenu-Unterpullendorf, Lutzmannsburg und Stoob eine Quote von 72,4% auf, Oberwart gemeinsam mit Bad Tatzmannsdorf, Mariasdorf und Oberschützen 70,6% und Güssing inklusive angrenzender nördlicher und westlicher Gemeinden (Burgauberg-Neudauberg, Hackerberg, Rauchwart, Sankt Michael im Burgenland, Stegersbach, Tobaj sowie Bocksdorf/Rohr im Burgenland/Heugraben) 70,6%.

Obwohl diese Quoten deutlich über dem Durchschnitt des Südburgenlands (66,1%) liegen, ist der Abstand zum Durchschnitt Gesamtburgenlands, vor allem in der Region rund um Oberwart und jener rund um Güssing, nicht mehr deutlich. Der „Erfolg“ dieser Regionen ist also nur relativ innerhalb der jeweiligen Bezirke, auf Bundeslandebene ist das Ausmaß der dortigen Frauenbeschäftigung eher durchschnittlich zu bewerten.

Vergleichsregion Jennersdorf Nord

In Jennersdorf weisen die vier im Norden an Güssing angrenzenden Gemeinden Rudersdorf, Königsdorf, Eltendorf und Heiligenkreuz im Lafnitztal eine durchschnittliche Frauenerwerbstätigenquote von 71,1% auf und bilden einen deutlichen Kontrast zur Fokusregion Jennersdorf Süd (61,2%), jedoch weniger deutlich zum burgenländischen Durchschnitt.

Tabelle 1.2.2: Erwerbstätigenquote der 20 bis unter 60-jährigen Frauen – Regionen

Vergleichsregionen	73,0%	Fokusregionen	62,0%
<i>Neusiedler See/Seewinkel</i>	74,2%	<i>Parndorfer Platte</i>	64,7%
<i>Eisenstadt/Mattersburg</i>	73,1%	<i>Grenzregion</i>	
<i>Oberpullendorf</i>	72,4%	<i>Südburgenland</i>	60,6%
<i>Oberwart</i>	70,6%	<i>Bezirksgrenze</i>	
<i>Güssing</i>	70,6%	<i>Oberwart/Güssing</i>	62,0%
<i>Jennersdorf Nord</i>	71,1%	<i>Jennersdorf Süd</i>	61,3%

Quelle: VZ 2001

In den 65 Gemeinden der „Vergleichsregionen“ leben, bedingt durch den Umstand, dass zu diesen jeder Bezirksvorort – mit Ausnahme Jennersdorf – sowie die Landeshauptstadt Eisenstadt zählt, fast die Hälfte aller Burgenländerinnen im Alter von 20 bis unter 60 Jahre. In den insgesamt 40 Gemeinden der „Fokusregionen“ leben rund 17% aller Frauen bzw. jede sechste Burgenländerin nämlichen Alters.

Die Erforschung der Ursachen und Gründe für die regionalen Unterschiede im Ausmaß weiblicher Erwerbstätigkeit ist Gegenstand der folgenden Abschnitte der hier vorliegenden Studie.

Vergleich mit Gesamtösterreich und Burgenlands Männern

Die Erwerbstätigenquote burgenländischer Frauen im Alter von 20 bis unter 60 Jahren entspricht der Quote aller Bundesländer exklusive Wien

Die Erwerbstätigenquote burgenländischer Männer im Alter von 20 bis unter 65 Jahre betrug 79,3%, der Unterschied zwischen der höchsten und der niedrigsten Quote ist mit 20 Prozentpunkten (alle Gemeinden) bzw. 12,4 Prozentpunkten (ohne „Ausreißer“) deutlich geringer als bei den Burgenländerinnen.

Im Vergleich mit Gesamtösterreich zeigen sich weder bei den Frauen noch bei den Männern wesentliche Unterschiede: 69,4% aller Österreicherinnen (ohne Wien: 68,9%) im Alter von 20 bis unter 60 Jahre standen zum Volkszählungstichtag in Beschäftigung sowie 78,8% (ohne Wien: 79,7%) aller Österreicher im Alter von 20 bis unter 65 Jahre.

1.3 Qualität der Erwerbstätigkeit burgenländischer Frauen

Die Frage, wo besonders viele bzw. besonders wenige burgenländische Frauen erwerbstätig sind, kann nicht nur geographisch-regional sondern auch qualitativ-inhaltlich gestellt werden und soll in diesem Kapitel beantwortet werden. Es wird analysiert, in welchen Wirtschaftszweigen, in welchen Berufen und auf welchen Hierarchieebenen die weiblichen Erwerbspersonen zu finden sind.

Daneben gibt es aber zumindest einen weiteren wesentlichen Unterschied in der Qualität der Erwerbstätigkeit zwischen Frauen und Männern: das Ausmaß der täglichen Arbeitszeit, das ganz wesentlich das Einkommen und somit die Existenzsicherung der Erwerbstätigen beeinflusst.

Erwerbspersonen nach Wirtschaftssektoren

Drei Viertel aller Frauen sind in Dienstleistungsbranchen berufstätig

In den letzten Jahrzehnten hat sich die Bedeutung der einzelnen Wirtschaftssektoren stark gewandelt: Im Jahr 1981 hatten noch 14% aller Erwerbspersonen¹⁵ ihren Arbeitsplatz in der Land- und Forstwirtschaft und fast die Hälfte im Sekundären Sektor (47%), dessen wirtschaftliche Bedeutung damals noch größer war als jene des Dienstleistungsbereichs (39%). 2001 waren nur mehr knapp 5% der Berufstätigen dem Primären Wirtschaftssektor zuzurechnen, rund 30% der Produktion und fast zwei Drittel dem Tertiären Sektor.

Je die Hälfte der Erwerbspersonen im Primären Sektor sowie im Tertiären Sektor sind Frauen bzw. Männer, im Sekundären Sektor aber sind mehr als drei Viertel aller Berufstätigen männlich. Geschlechtsspezifisch betrachtet bietet der Dienstleistungsbereich Arbeitsplätze für mehr als drei Viertel aller weiblichen und für knapp 56% aller männlichen Erwerbspersonen. Der Produktionsbereich hingegen beherbergt nur knapp 18% aller weiblichen aber 40% aller männlichen Berufstätigen.

Die starke Konzentration von Frauen auf den Dienstleistungssektor hat zur Folge, dass knapp 58,5% aller Frauen Angestellte, Vertragsbedienstete oder Beamtin sind und nur 29,4% Arbeiterin. Bei den Männern ist das Verhältnis ausgewogen: 42,6% sind Angestellte und Beamte, 42,8% sind Arbeiter. Keine nennenswerten geschlechtsspezifischen Unterschiede gibt es bei den Selbständigen (inklusive mithelfenden Familienangehörigen), zu diesen zählt rund jede zehnte Frau und jeder zehnte Mann.

Erwerbspersonen nach Branchen

Einzelhandel ist Arbeitgeber für fast jede siebte berufstätige Burgenländerin

Die drei Wirtschaftssektoren setzen sich aus insgesamt 17 Wirtschaftsabschnitten zusammen, von welchen die meisten wiederum aus unterschiedlich vielen Wirtschaftsabteilungen bestehen.¹⁶ Die meisten der 132.761 burgenländischen Erwerbspersonen, nämlich 22.234 bzw. 16,7% haben ihren Arbeitsplatz im Wirtschaftsabschnitt Sachgütererzeugung. Fast ebenso wichtig ist der Abschnitt „Handel, Reparatur von Kfz und Gebrauchsgütern“ mit 20.446 bzw. 15,4% aller Erwerbspersonen. Drittwichtigster Arbeitgeber ist das Bauwesen, welches 16.366 bzw. 12,3% aller Berufstätigen einen Arbeitsplatz bietet. Kaum Bedeutung haben die Energie- und Wasserversorgung (0,8%), der Bergbau (0,2%) und private Haushalte (0,1%).

Geschlechtsspezifisch betrachtet sind die drei Wirtschaftsabschnitte mit den meisten Berufstätigen auch die bedeutendsten Arbeitgeber für die 77.113 männlichen Erwerbspersonen des Burgenlands, wenn auch in anderer Reihenfolge: Rund jeder fünfte Mann (14.767 bzw. 19,5%) hat seinen Arbeitsplatz im Bauwesen, fast ebenso viele in der Sachgütererzeugung (14.194 bzw. 18,7%) und 13,1% (9.916 Personen) im Abschnitt „Handel, Reparatur von Kfz und Gebrauchsgütern“.

Für die 56.878 weiblichen Erwerbspersonen des Burgenlands ist der Wirtschaftsabschnitt „Handel, Reparatur von Kfz und Gebrauchsgütern“ der größte Arbeitgeber, knapp eine von fünf Frauen (10.530 Personen bzw. 18,5%) hat hier ihren Arbeitsplatz. Das liegt vor allem an der Bedeutung der Wirtschaftsabteilung „Einzelhandel ohne Kfz“ mit 7.808 weiblichen Erwerbspersonen, welche bereits knapp 14% aller berufstätigen Frauen repräsentieren.

¹⁵ Erwerbspersonen heißt Erwerbstätige (Vollzeit-, Teilzeit- und geringfügig Beschäftigte), Karenzurlaubsgeldbezieher/innen, Präsenz-/Zivildienstler/innen und Arbeitssuchende (gemäß ihrer vorangehenden Beschäftigung).

¹⁶ www.statistik.at/KDBWeb/kdb_VersionAuswahl.do, 26.3.2009

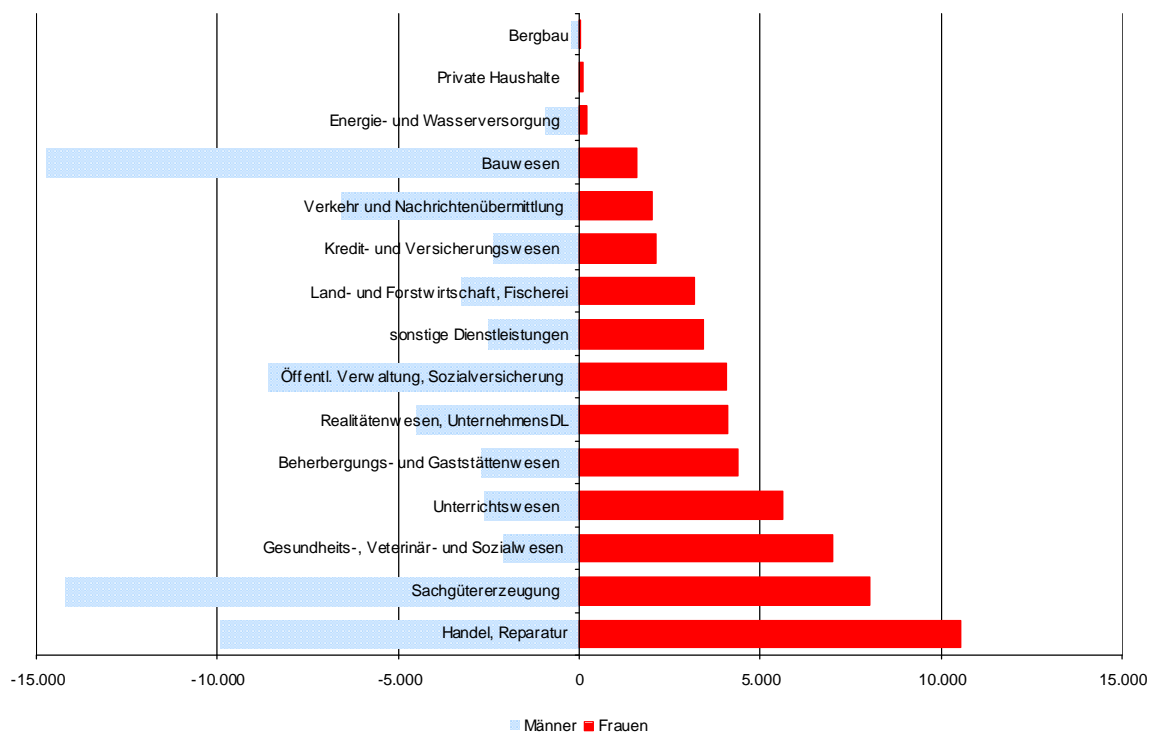
Der zweitwichtigste Arbeitgeber ist, trotz der generell starken Konzentration der Frauen auf Dienstleistungsbranchen, dem Produktionssektor zuzurechnen: Knapp eine von sieben weiblichen Erwerbspersonen (8.040 bzw. 14,1%) ist in der Sachgütererzeugung berufstätig.

Hierfür sind vor allem drei Wirtschaftsabteilungen verantwortlich, nämlich die „Herstellung von Bekleidung“, die „Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln sowie Getränken“ sowie die „Herstellung von Geräten zur Elektrizitätserzeugung und -verteilung“. Die 4.041 weiblichen Erwerbspersonen in diesen drei Branchen stellen rund die Hälfte aller Frauen in der Sachgütererzeugung und ca. 7% aller berufstätigen Frauen.

Insgesamt hat fast jede dritte burgenländischen Frau ihren Arbeitsplatz in einem von zwei Wirtschaftsabschnitten („Handel, Reparatur von Kfz und Gebrauchsgütern“ und „Sachgütererzeugung“). Betrachtet man die in diesen Wirtschaftsabschnitten quantitativ bedeutendsten Wirtschaftsabteilungen, so hat gut jede fünfte burgenländische Frau ihren Arbeitsplatz in nur vier verschiedenen Branchen („Einzelhandel ohne Kfz“, „Herstellung von Bekleidung“, „Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln sowie Getränken“ und „Herstellung von Geräten zur Elektrizitätserzeugung und -verteilung“).

Die Wirtschaftsabschnitte „Gesundheit-, Veterinär- und Sozialwesen“ „Unterrichtswesen“ und „Beherbergungs- und Gaststättenwesen“ sind ebenfalls wichtige Arbeitgeber für Frauen, und zwar mehrheitlich für diese: der Frauenanteil in diesen drei Abschnitten liegt deutlich über 60%.

Diagramm 1.3.1: Erwerbspersonen nach Branchenzugehörigkeit



Quelle: VZ 2001

Insgesamt liegt der Frauenanteil in nur drei Branchen über 80%: „Herstellung von Bekleidung“ (91,4%), „Erbringung von sonstigen Dienstleistungen“ (80,5%) sowie in den „Privaten Haushalten“ (89,2%), wobei letztere aber nur 116 Frauen einen Arbeitsplatz bietet.

Ein Männeranteil von über 80% findet sich hingegen in rund zehn verschiedenen Wirtschaftsabteilungen. Berufstätige Frauen haben an ihrem Arbeitsplatz also häufiger (auch) männliche Kollegen als umgekehrt Männer Kolleginnen an ihrem Arbeitsplatz antreffen.

Horizontale Segregation nach Berufsuntergruppen

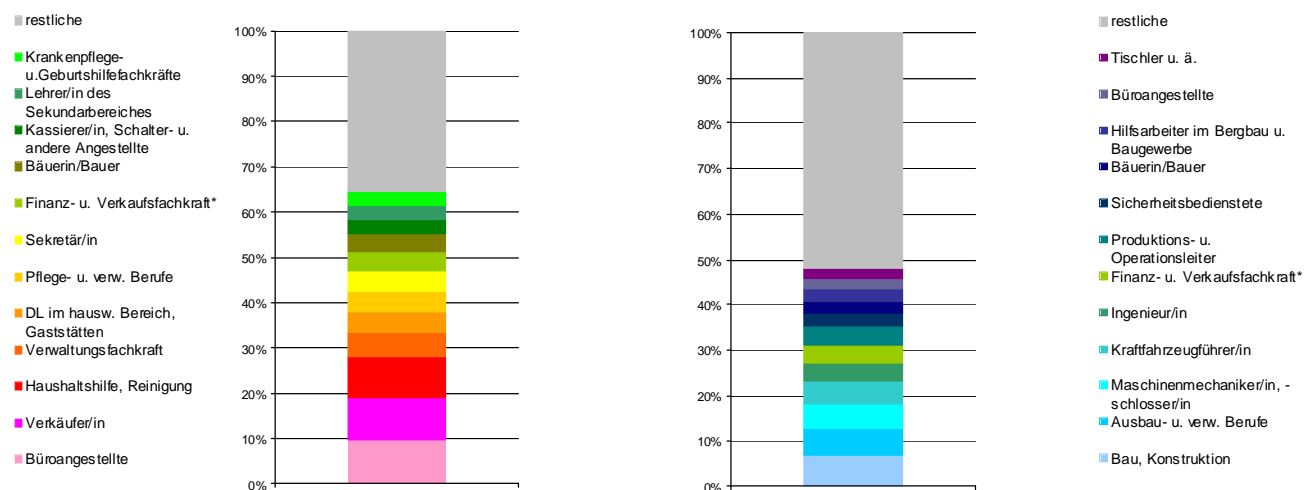
Rund zwei Drittel aller Frauen aber weniger als die Hälfte aller Männer sind in nur zwölf verschiedenen Berufen tätig

Noch deutlicher wird die horizontale Segregation, also die Konzentration der Erwerbspersonen auf wenige Tätigkeitsfelder, wenn man den Anteil von Erwerbspersonen in einzelnen Berufen an den Erwerbspersonen insgesamt untersucht. Die internationale Berufssystematik ISCO (International Standard Classification of Occupations)¹⁷ unterscheidet zehn Hauptberufsgruppen, 27 Berufsgruppen und 111 Berufsuntergruppen.

Knapp drei von zehn weiblichen Erwerbspersonen (16.019 bzw. 28,2%) sind entweder Büroangestellte, Verkäuferin oder eine Reinigungskraft. Der durchschnittliche Frauenanteil in diesen drei Berufsuntergruppen beträgt 81,2%. Knapp zwei Drittel aller weiblichen Erwerbspersonen (36.634 bzw. 64,4%) sind in einer von nur 12 Berufsuntergruppen tätig (siehe Diagramm 1.3.2), der Frauenanteil beträgt im Schnitt 71,1%.

Unter den männlichen Erwerbspersonen konzentriert sich knapp einer von fünf auf nur drei verschiedene Berufsfelder – 13.852 bzw. 18,3% aller Männer sind, analog zum Wirtschaftsabschnitt „Bauwesen“ im Bau bzw. Innenausbau berufstätig (Maurer/in, Zimmerer/in, Bautischler/in, Betonierer/in, Dachdecker/in, Fliesenleger/in, Elektriker/in, Installateur/in), oder aber Maschinenmechaniker/in bzw. -schlossler/in. Der Männeranteil in diesen drei Berufsfeldern beträgt 98,3% (!). Knapp die Hälfte (36.479 bzw. 48,1%) sind in einer von nur zwölf Berufsuntergruppen tätig, der Männeranteil ist mit durchschnittlich 75,3% höher als bei den Frauen.

Diagramm 1.3.2: Erwerbspersonen nach Berufsuntergruppen – 2001



*Immobilienmakler/in, Versicherungsvertreter/in, Reisebüroassistent/in u. dgl. Quelle: VZ 2001

Vertikale Segregation nach Berufsgruppen

Mehr als sieben von zehn Akademikerinnen sind Lehrerinnen

In der Hauptgruppe 1 „leitende Positionen“ finden sich 10,2% aller Männer (7.721 Personen) aber nur 4,7% aller Frauen (2.671 Personen), der Frauenanteil insgesamt beträgt nur rund ein Viertel.

In der Hauptgruppe 2, den „akademischen Berufen“ finden sich 7,2% aller Frauen und 6,3% aller Männer, der Frauenanteil von 49,0% lässt auf den ersten Blick auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis schließen. Dieses wird aber nur dadurch erreicht, dass die weitaus überwiegende Mehrheit der quantitativ bedeutendsten Berufsgruppe, nämlich die der „wissenschaftlichen Lehrkräfte“, Frauen sind. Ohne Lehrer/innen betrüge der Frauenanteil in der Hauptgruppe 2 nur 30,0%.

Würde der Lehrberuf keine Ausbildung auf tertiärem Niveau verlangen, gäbe es praktisch kaum Akademikerinnen: 72,6% aller weiblichen Erwerbspersonen der Hauptgruppe 2 sind Lehrerinnen, die nächstgrößte Gruppe bilden Medizinerinnen (8,6%), gefolgt von Sozialwissenschaftlerinnen (4,0%) und Schriftstellerinnen/Künstlerinnen (3,5%).

¹⁷ www.warwick.ac.uk/ier/isco/germ/grplist.html, 12.3.2009

Innerhalb der „wissenschaftlichen Lehrkräfte“ ist eine deutliche geschlechtsspezifische Schieflage nach Alter der Unterrichteten erkennbar: Frauen stellen 87,8% aller Vor- und Volksschullehrer/innen, 57,6% aller Lehrer/innen des Sekundarbereichs aber nur mehr 40,7% aller Lehrenden an (Fach-)Hochschulen.

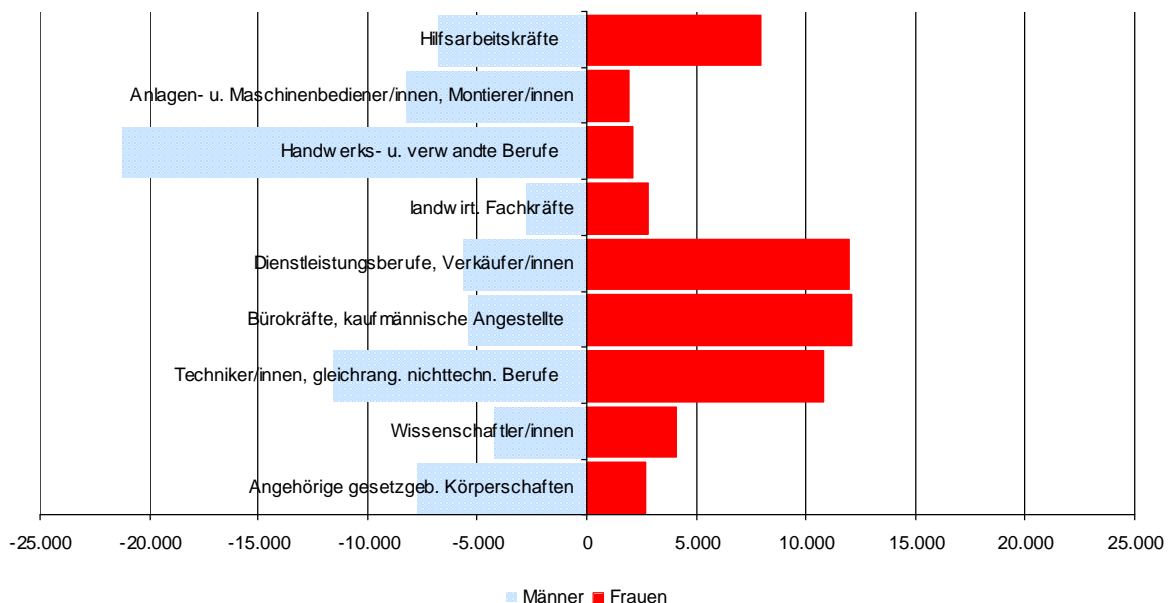
In der Hauptgruppe 3 sind hauptsächlich Berufe zusammengefasst, die eine Matura voraussetzen, hier findet sich rund jede fünfte Frau und jeder sechste Mann. Auch hier scheint das Geschlechterverhältnis mit einem Frauenanteil von 48,3% ziemlich ausgewogen, wird aber ähnlich wie bei den „akademischen Berufen“ durch relativ viele Frauen in nur drei Berufsuntergruppen erzeugt: 1.630 Krankenpflege- und Geburtshelferkräfte, 2.516 Finanz- und Verkaufsfachkräfte sowie 2.992 Verwaltungsfachkräfte stellen knapp zwei Drittel aller Frauen in der Hauptgruppe 3.

In der Hauptgruppe 4 (Bürokräfte, kaufmännische Angestellte) und 5 (Dienstleistungsberufe, Verkäufer/in) ist jeweils gut jede fünfte Frau bzw. sind jeweils rund 13% aller Männer zu finden. Mit einem Frauenanteil von 69% bzw. 68% aller Berufstätigen stellen Frauen hier eindeutig die Mehrheit.

In den Hauptgruppen 7 (Handwerks- und verwandte Berufe) und 8 (Anlagen –und Maschinenbediener/in, Montierer/in) finden sich nur 3,7% bzw. 3,3% aller Frauen, mit einem Frauenanteil von 9,1% bzw. 18,7% sind diese beiden Hauptgruppen eindeutig Männerdomänen. Ausnahmen finden sich in den drei Berufsfeldern, die mit den drei weiter oben genannten Wirtschaftsabteilungen der Sachgütererzeugung korrespondieren: Maschinenbedienerinnen zur Herstellung von Textilerzeugnissen, Maschinenbedienerinnen zur Herstellung von Genussmitteln und Montiererinnen stellen knapp die Hälfte der in der Hauptgruppe 8 berufstätigen 1.904 Frauen.

Frauen stellen auch die Mehrheit aller Hilfsarbeitskräfte (Hauptgruppe 9), wo 14,0% aller Frauen bzw. 9,0% aller Männer tätig sind. Von den 7.969 weiblichen Hilfsarbeitskräften sind 5.100 bzw. knapp zwei Drittel als Haushaltshilfe bzw. Reinigungskraft tätig.

Diagramm 1.3.3: Erwerbspersonen nach Berufshauptgruppen – 2001



Quelle: VZ 2001

Teilzeit und geringfügige Beschäftigung

Die Zunahme der Erwerbstätigen ist ausschließlich auf die Zunahme von Teilzeitbeschäftigten zurückzuführen, Zahl der Vollzeitbeschäftigten ist sogar gesunken

Eine genauere Betrachtung der im Kapitel 1.1 festgehaltenen Zunahme der Zahl Erwerbstätiger um 5,6% bzw. 6.250 Personen zwischen 1981 und 2001 zeigt, dass dies der Saldo einer Zunahme von rund 10.000 Teilzeitbeschäftigten und der Abnahme von rund 3.750 Vollzeitbeschäftigten ist: Waren 1981 noch über 96% aller Erwerbstätigen vollzeitbeschäftigt, so waren es 2001 nur mehr knapp 88%. – Im Gegenzug hat sich der Anteil Teilzeitbeschäftigter von knapp 4% auf über 12% mehr als verdreifacht.

Die massive Zunahme weiblicher Erwerbstätiger um 19,5% bzw. 7.842 Personen wird also ausschließlich von einer Zunahme teilzeitbeschäftigter Frauen um mehr als das Doppelte (rund 225% bzw. 9.322 Personen) getragen, welche den Rückgang vollzeitbeschäftigter Frauen um ca. 4% bzw. 1.480 Personen mehr als ausglich.

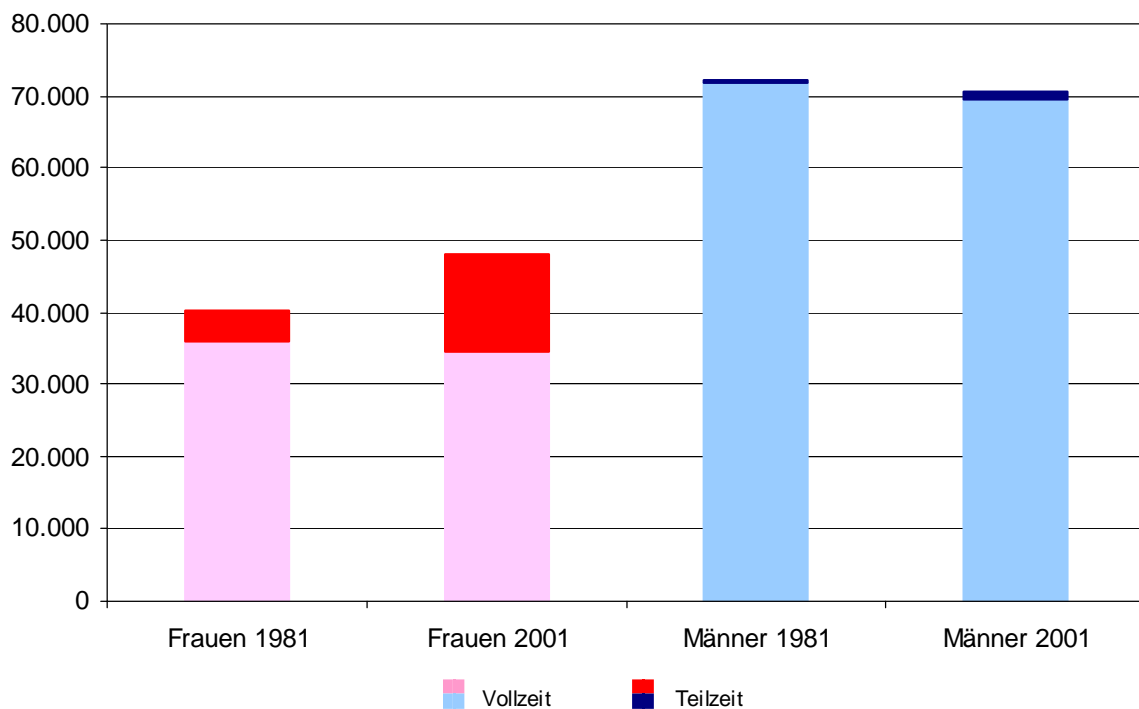
Zwar hat die Zahl teilzeitbeschäftigter Männer stärker, nämlich um rund 246% zugenommen, absolut betrachtet waren dies jedoch nur 690 Personen. Der Rückgang vollzeitbeschäftigter Männer um 3,2% bzw. 2.282 Personen konnte dadurch nicht kompensiert werden.

Bereits 1981 war rund jede zehnte Frau teilzeitbeschäftigt (4.148 Personen), 2001 waren es sogar rund 28% bzw. 13.470 Personen. – Parallel dazu ist der Anteil vollzeitbeschäftigter Frauen an den weiblichen Erwerbstätigen insgesamt von ca. 90% (35.996 Personen) auf rund 72% (34.516 Personen) zurück gegangen.

Dass der Teilzeitarbeitsmarkt eine weibliche Domäne war und ist, zeigt auch der Frauenanteil an allen Teilzeitbeschäftigten: Dieser lag 1981 und 2001 zwischen 93 und 94%. Der Frauenanteil an den Vollzeitbeschäftigten betrug zu beiden Zeitpunkten rund ein Drittel.

Auch der 2001 erstmals erhobene Bereich der geringfügigen Beschäftigung ist weiblich dominiert: Rund 81% der 2.874 geringfügig Beschäftigten waren Frauen.

Diagramm 1.3.4: Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätige 1981 und 2001



Quelle: VZ 2001

Teilzeitbeschäftigung auf lokaler Ebene

Vor allem verkehrsinfrastrukturell ungünstig gelegene Gemeinden verzeichnen einen relativ niedrigen Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen

Auf Gemeindeebene reichen die Anteile der Teilzeitbeschäftigten weiblichen 20- bis unter 60-jährigen an den erwerbstätigen 20- bis unter 60-jährigen Frauen von knapp 12% bis fast 43%. Diese breite Streuung spiegelt sich jedoch weder in den Durchschnittswerten der Bezirke noch in den Durchschnittswerten der Erfolgs- bzw. Fokusregionen wider. Um ein Muster in der Verteilung von Gemeinden mit relativ vielen bzw. relativ wenigen teilzeitbeschäftigten Frauen zu entdecken, ist eine eingehende Betrachtung untenstehender Karte 1.3.1 notwendig.

In den Bezirken Neusiedl/See, Güssing und Jennersdorf gibt es, bis auf einzelne Ausnahmen, quasi keine Gemeinden mit relativ vielen Teilzeitbeschäftigten – diese sind hauptsächlich rund um die Landeshauptstadt Eisenstadt sowie um die Bezirksvororte Mattersburg, Oberpullendorf und, besonders anschaulich, rund um Oberwart anzutreffen.

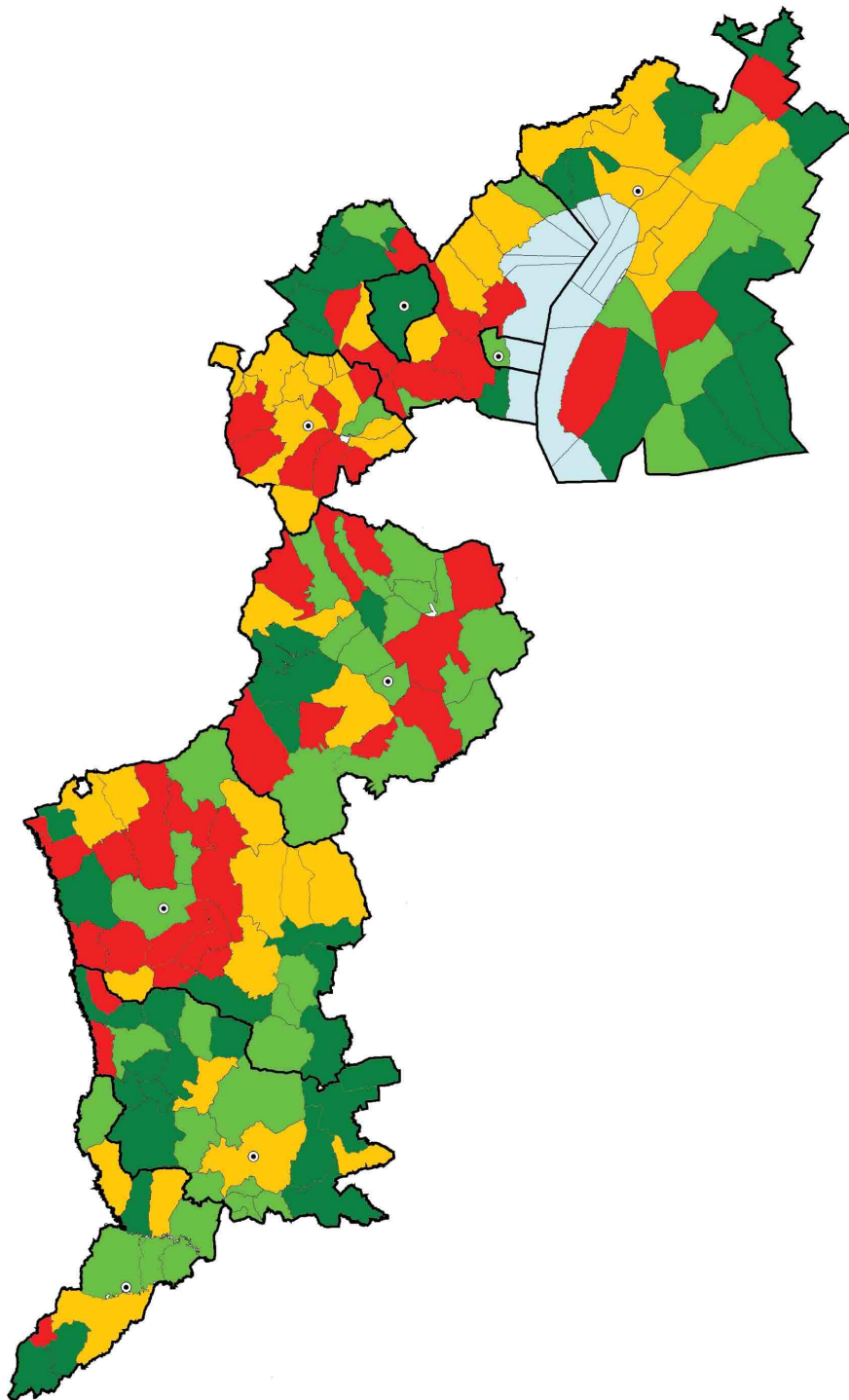
Relativ wenig Teilzeitbeschäftigte unter den erwerbstätigen Frauen gibt es vor allem im Seewinkel und in den Gemeinden westlich von Eisenstadt sowie im südöstlichen Oberwart und im Bezirk Güssing.

Wie sich im Kapitel 3.2 noch zeigen wird, sind dies vor allem jene Regionen, die eine besonders ungünstige Verkehrsanbindung aufweisen. Es wird vermutet, dass sich die im Allgemeinen zeit- und kostenintensiven Wege zwischen Wohn- und Arbeitsgemeinde in den Augen der Arbeitnehmerinnen nur für eine Vollzeitbeschäftigung, nicht aber für eine Teilzeitbeschäftigung lohnen.

Umgekehrt finden sich vor allem in den regionalen Zentren jene Jobs, in denen überdurchschnittliche häufig Teilzeitarbeit angeboten wird (Handel, Büro), weshalb rund um diese – auch bedingt durch kurze Wegstrecken in diese – relativ hohe Anteile teilzeitbeschäftigter Burgenländerinnen zu finden sind.

Bezüglich der Stadt Eisenstadt bzw. den westlich gelegenen Gemeinden (Großraum Wiener Neustadt) wird vermutet, dass relativ viele attraktive Jobs mit relativ hohen Qualifikationsanforderungen und damit verbunden relativ hohen Gehältern eine Vollzeitbeschäftigung auch aus finanziellen und interessensgelagerten Gründen erstrebenswert machen, die sich in der Praxis aufgrund hervorragender – auch öffentlicher – Verkehrsanbindung und umfangreicher institutioneller Betreuungseinrichtungen realisieren lassen.

Karte 1.3.1: Teilzeitquoten der 20 bis unter 60-jährigen Frauen – 2001



	über 29%	42 Werte (42 Gemeinden)
	26% bis unter 29%	38 Werte (38 Gemeinden)
	23% bis unter 26%	38 Werte (43 Gemeinden)
	bis unter 23%	44 Werte (48 Gemeinden)

(Durchschnitt: 26,2%, Median: 26,0%)

1.4 Zur Arbeitslosigkeit burgenländischer Frauen 1981 bis 2008

Wie bereits im Kapitel 1.1 erwähnt, stieg in den betrachteten Jahrzehnten nicht nur die Zahl beschäftigter Burgenländer/innen, sondern auch die Zahl arbeitsloser Burgenländer/innen: Die Zahl arbeitsloser Burgenländer/innen insgesamt hat sich von 2.286 auf 7.360 kräftig erhöht (Zunahme von ca. 220%), die Zahl arbeitsloser Frauen ist in diesem Zeitraum deutlich stärker angestiegen, und zwar von 737 auf 3.382 (Zunahme von ca. 360%). Die Zahl arbeitsloser Männer hat ebenfalls zugenommen, wenn auch deutlich weniger stark als die Zahl arbeitsloser Frauen, von 1.549 auf 3.978 Personen (Zunahme um ca. 160%).¹⁸

Entwicklung der Zahl gemeldeter Arbeitsloser

Der Frauenanteil an den Arbeitslosen ist mit gegenwärtig 44,4%¹⁹ deutlich höher als der Frauenanteil an den Erwerbstätigen

Neben der Statistik Austria erhebt vor allem das Arbeitsmarktservice die Arbeitslosenzahlen in Österreich. Allerdings werden vom AMS klarerweise nur jene erfasst, die sich selbst als arbeitssuchend melden. Im Jahr 2001 waren beim AMS Burgenland insgesamt 7.236 (1981: 2.797) Personen als arbeitslos vorgemerkt, davon 3.164 Frauen und 4.073 Männer (1981: 832 Frauen bzw. 1.965 Männer)²⁰.

Diagramm 1.4.1 zeigt einen Vergleich der Entwicklung der Zahl arbeitsloser Frauen und arbeitsloser Männer sowie arbeitsloser Burgenländer/innen insgesamt seit dem Jahr 1981.

Von 1981 bis 1985 hat sich aufgrund eines Konjunkturerinbruchs die Zahl arbeitsloser Personen insgesamt mehr als verdoppelt. Diese Zunahme verteilt sich ziemlich gleichmäßig auf Frauen und Männer, der Frauenanteil an den Arbeitslosen insgesamt sank sogar geringfügig von 29,7% auf 28,2%.

Von der relativ günstigen Wirtschaftslage in der zweiten Hälfte der 80-er Jahre profitierten nur Männer: Von 1985 bis 1989 ging die Zahl arbeitsloser Burgenländer/innen insgesamt von 6.154 auf 5.100 zurück (minus 17%), die Zahl arbeitsloser Männer sank im selben Zeitraum jedoch stärker, nämlich von 4.419 auf 3.171 (minus 28%); die Zahl arbeitsloser Frauen dagegen stieg um ca. 11% von 1.736 auf 1.950, ihr Anteil an den Arbeitslosen insgesamt betrug im Jahr 1989 bereits 37,8%.

In den folgenden zwei Jahren stieg wiederum vor allem die Zahl arbeitsloser Frauen kräftig an: Von 1989 bis 1990 um 22,5% (Männer: 3,3%), von 1990 bis 1991 um 12,4% (Männer: 1,1%). Dem gemäß stieg auch der Frauenanteil an den Arbeitslosen insgesamt sprunghaft auf 44,5%.

Ende 1991 setzte eine internationale Rezession ein, von der das Burgenland jedoch – im Bundesländervergleich – nur relativ schwach betroffen war. Dennoch stieg die Arbeitslosigkeit insgesamt leicht an, der Frauenanteil an den Arbeitslosen insgesamt erreichte 1994 bereits 46,5%.

Mitte der 90-er Jahre notieren die Jahresberichte des AMS Burgenland immer wieder, das „trotz einer relativ günstigen Beschäftigungsentwicklung eine Reduktion der Arbeitslosigkeit nicht möglich“ war und „die Verschlechterung der Arbeitsmarktlage vorwiegend den weiblichen Teilarbeitsmarkt“ traf.

Ende der 90-er Jahre entspannte sich die Lage am Arbeitsmarkt insgesamt: Von 1998 bis 2000 sank die Zahl der Arbeitslosen von 7.720 auf 6.840 um ca. 11%, die Zahl arbeitsloser Frauen ging von 3.602 auf 3.148 um ca. 13% zurück und die Zahl arbeitsloser Männer von 4.118 auf 3.692 um ca. 10%. Der Frauenanteil an den Arbeitslosen insgesamt lag dennoch von 1997 bis 2000 durchwegs über 46%.

Die erste Hälfte des neuen Jahrzehnts ist von einer Erhöhung der Arbeitslosigkeit gekennzeichnet, im Jahr 2005 erreichte die Arbeitslosenzahl mit 8.412 ihren bisherigen Höhepunkt. Frauen waren geringfügig weniger betroffen als Männer, ihr Anteil an den Arbeitslosen insgesamt sank auf 43,3% im Jahr 2005.

¹⁸ Diese Zahlen beruhen, wie alle Daten der Volkszählungen, auf der Selbsteinschätzung der Befragten. Diese hatten „arbeitslos“ anzugeben, wenn sie zum Befragungszeitpunkt in keinem Beschäftigungsverhältnis standen und eine Arbeit oder Lehrstelle suchten, unabhängig davon, ob sie Arbeitslosenunterstützung bezogen oder nicht. (Personen in Mutterschutz oder Karenz wurden zu den Arbeitslosen gerechnet, wenn sie vorher „arbeitslos“ waren. Sondernotstandshilfebezieher/innen sollten nicht zu den Arbeitslosen gerechnet werden.)

¹⁹ Beim AMS im Jahresdurchschnitt 2008 vorgemerkte arbeitslose Frauen (ohne Schulungsteilnehmerinnen).

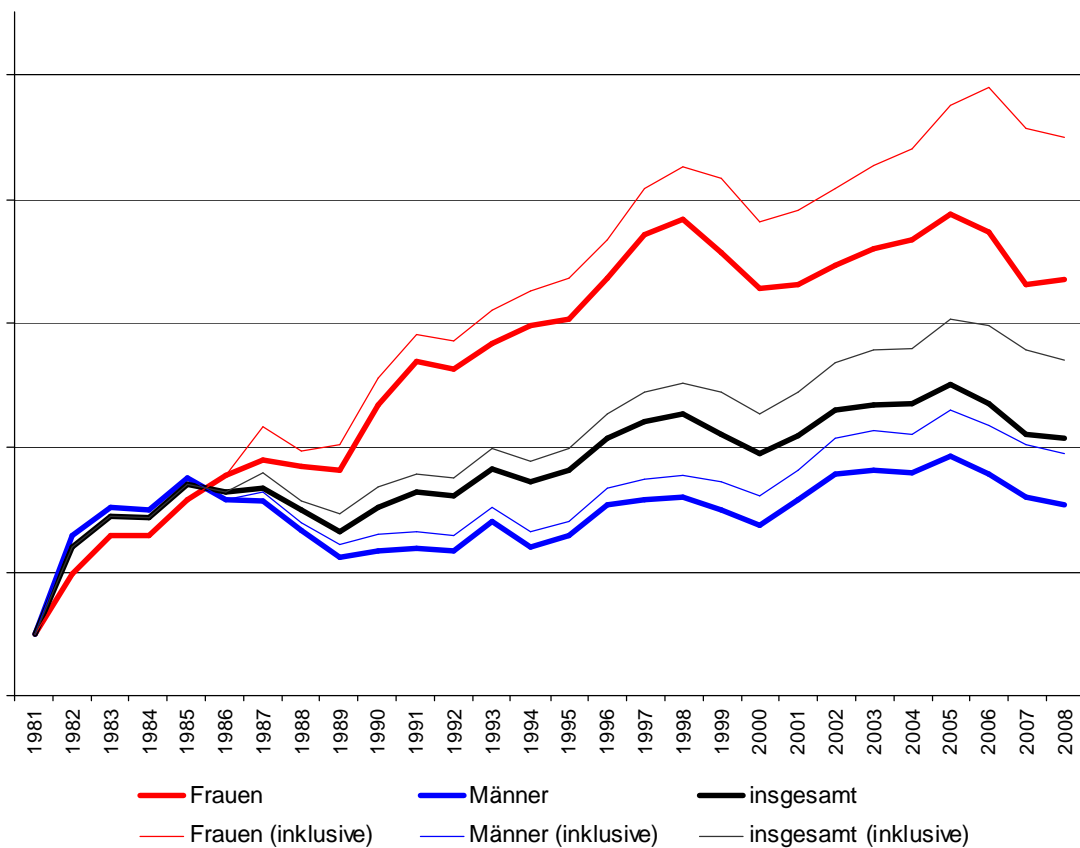
²⁰ Die Differenz zwischen den Arbeitslosenzahlen der Volkszählung und jener des AMS hat verschiedene Ursachen: (1) Erhebung zum Stichtag (Volkszählung) bzw. Jahresdurchschnittswert (AMS); (2) Befragung aller Personen (Volkszählung) bzw. Meldung beim AMS – beim AMS lassen sich häufig aber nur jene Personen vormerken, die Anspruch auf Unterstützung haben (Arbeitslosengeld, etc.), was aber auf Frauen, beispielsweise auf solche, die nach längerer Familienpause wieder ins Erwerbsleben einsteigen wollen, häufiger als auf Männer nicht zutrifft.

Von 2005 bis Mitte 2008 machte sich ein Wirtschaftsaufschwung bemerkbar, der jedoch von der Mitte 2008 einsetzenden Finanz- und der folgenden Wirtschaftskrise gestoppt wurde. Bereits Ende 2008 zeichnete sich eine massive Zunahme der Arbeitslosenzahlen ab, die sich in den Jahresdurchschnittswerten jedoch noch nicht widerspiegeln.

Die zum Abschluss dieser Studie aktuelle Wirtschaftskrise und deren Verlauf wird bei der Planung und Umsetzung von Arbeitsmarkt- und Qualifikationsmaßnahmen jedoch unbedingt zu berücksichtigen sein.

Korrekterweise sind zu den gemeldeten Arbeitslosenzahlen jene hinzuzufügen, die sich beim AMS als arbeitslos gemeldet haben, sich aber zurzeit in einer Maßnahme (Schulung) befinden und daher nicht in der Statistik aufscheinen. Über die Zahl der Personen in Maßnahmen führt das AMS Burgenland seit 1987 miteinander vergleichbare Aufzeichnungen. Von 1987 bis 2007 hat sich die Zahl der Schulungsteilnehmer/innen insgesamt von 356 auf 1.895 mehr als verfünffacht. Insgesamt ist die Zahl der beim AMS als arbeitslos Gemeldeten also noch stärker gestiegen und es ist, da mehr Frauen als Männer an Maßnahmen teilnehmen, die ungünstigere Entwicklung der Zahl der arbeitslosen Frauen im Vergleich zur Zahl arbeitsloser Männer noch deutlicher zu erkennen.

Diagramm 1.4.1: Entwicklung der Zahl der Arbeitssuchenden bzw. der Zahl der Arbeitssuchenden inklusive Personen in Schulungen



Quelle: AMS Burgenland

1.5 Zusammenfassung

Zwischen 1981 und 2001 ist die Bevölkerung des Burgenlandes um 2,9% gewachsen, die Zahl der Erwerbstätigen hat jedoch stärker, nämlich um 5,6% zugenommen. Diese Ausdehnung der Beschäftigung ist ausschließlich auf eine Zunahme erwerbstätiger Frauen zurück zu führen: Die Zahl beschäftigter Burgenländerinnen ist von 40.144 um 19,5% bzw. 7.842 Personen auf 47.986 Personen gestiegen. Die Zahl beschäftigter Burgenländer ist im selben Zeitraum sogar gesunken, und zwar von 72.023 um 2,2% bzw. 1.592 Personen auf 70.431.

Die gestiegene Frauenerwerbsbeteiligung ist jedoch nur vorsichtig optimistisch bis kritisch zu interpretieren:

(1) Noch immer sind anteilmäßig weniger Burgenländerinnen in Beschäftigung als Burgenländer: Im Jahr 2001 betrug der Anteil weiblicher Erwerbstätiger an den Burgenländerinnen insgesamt 33,7%, der Anteil männlicher Erwerbstätiger an den Burgenländern 52,0%.

(2) Die massive Zunahme weiblicher Erwerbstätiger wird ausschließlich von einer Zunahme teilzeitbeschäftigter Frauen um mehr als das Doppelte (rund 9.320 Personen) getragen, welche den Rückgang vollzeitbeschäftigter Frauen um ca. 1.480 Personen mehr als ausglich. War bereits 1981 rund jede zehnte Frau teilzeitbeschäftigt, so waren es 2001 sogar rund 28% bzw. 13.470 Personen. – Parallel dazu ist der Anteil vollzeitbeschäftigter Frauen an den weiblichen Erwerbstätigen insgesamt von ca. 90% auf rund 72% (34.516 Personen) zurück gegangen.

(3) Nicht nur die Zahl der erwerbstätigen, auch die Zahl der arbeitslosen Frauen hat zugenommen: Die Zahl arbeitsloser Burgenländerinnen hat sich im Beobachtungszeitraum von 737 auf 3.382 erhöht (Zunahme von ca. 360%), die Zahl arbeitsloser Männer hat ebenfalls zugenommen, wenn auch weniger stark, von 1.549 auf 3.978 Personen (Zunahme von ca. 160%). Einer immer größer werdenden Gruppe von Frauen gelingt es also nicht, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Dieser Trend wird – in abgeschwächter Form – auch für die Jahre 2001 bis 2008 beobachtet.

(4) Die horizontale Konzentration ist bei Frauen stärker ausgeprägt als bei Männern. Mehr als drei Viertel aller Frauen haben ihren Arbeitsplatz im Dienstleistungssektor. Besondere Bedeutung kommt dem Einzelhandel zu, Arbeitgeber für rund 14% aller berufstätigen Burgenländerinnen. Knapp drei von zehn weiblichen Erwerbspersonen sind entweder Büroangestellte, Verkäuferin oder eine Reinigungskraft, bei den Männern finden sich nur zwei von zehn in nur drei verschiedenen Berufsuntergruppen.

(5) Die unterschiedliche Repräsentation der Geschlechter in den einzelnen beruflichen Hierarchieebenen, die vertikale Segregation, ist auch bei burgenländischen Frauen zu beobachten:

In der Hauptgruppe 1 „leitende Positionen“ finden sich 10,2% aller Männer (7.721 Personen) aber nur 4,7% aller Frauen (2.671 Personen), der Frauenanteil insgesamt beträgt nur rund ein Viertel.

In der Hauptgruppe 2, den „akademischen Berufen“ finden sich 7,2% aller Frauen und 6,3% aller Männer, der Frauenanteil von 49,0% lässt auf den ersten Blick auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis schließen. Dieses wird aber nur dadurch erreicht, dass die weitaus überwiegende Mehrheit der quantitativ bedeutendsten Berufsgruppe, nämlich die „wissenschaftlichen Lehrkräfte“, Frauen sind. Ohne Lehrer/innen betrüge der Frauenanteil in der Hauptgruppe 2 nur 30,0%. Würde der Lehrberuf keine Ausbildung auf tertiärem Niveau verlangen, gäbe es praktisch kaum Akademikerinnen: 72,6% aller weiblichen Erwerbspersonen der Hauptgruppe 2 sind Lehrerinnen, die nächstgrößte Gruppe bilden Medizinerinnen (8,6%), gefolgt von Sozialwissenschaftlerinnen (4,0%) und Schriftstellerinnen/Künstlerinnen (3,5%).

Die meisten Frauen, nämlich jeweils gut ein Fünftel, findet sich in den Hauptberufsgruppen „Bürokräfte, kaufmännische Angestellte“ und „Dienstleistungsberufe, Verkäufer/in“. Am anderen Ende der Reihung der Hauptberufsgruppen nach Qualifikationsniveau finden sich die „Hilfsarbeitskräfte“: Hier haben 14,0% aller Frauen aber nur 9,0% aller Männer ihren Arbeitsplatz.

Im burgenländischen Durchschnitt sind, genauso wie in Gesamtösterreich, rund 69,0% aller Frauen im Alter von 20 bis unter 60 Jahre erwerbstätig. Auf lokaler Ebene betrachtet zeigen sich jedoch markante Unterschiede von rund 20 Prozentpunkten zwischen den Gemeinden mit den niedrigsten und den Gemeinden mit den höchsten Erwerbstätigenquoten.

Fokusregionen: Geographisch benachbarte Gruppen von Gemeinden mit (stark) unterdurchschnittlicher Frauenerwerbstätigenquote (bis unter 64,0%) finden sich (1) im Norden des Bezirks Neusiedl/See, (2) im Südburgenland entlang der Staatsgrenze zu Ungarn, (3) beiderseits der Bezirksgrenze zwischen Oberwart und Güssing sowie (4) im südlichen Jennersdorf. In diesen vier Fokusregionen leben insgesamt 12.437 bzw. 17% aller Frauen im Alter von 20 bis unter 60 Jahren. Um in diesen 40 Gemeinden die durchschnittliche Frauenerwerbstätigenquote von 69,0% zu erreichen, müssten rund 870 Frauen eine Arbeit aufnehmen.

Vergleichsregionen: Gemeinden mit (stark) überdurchschnittlichen Erwerbstätigenquoten (74,0% und mehr) sind ausschließlich im Nordburgenland zu finden. Es sind dies einerseits Gemeinden rund um den Neusiedler See und im Seewinkel sowie andererseits Eisenstadt-Stadt, Mattersburg sowie dazwischen liegende und angrenzende Gemeinden. Relativ zum jeweiligen Durchschnitt des politischen Bezirks sind auch die Bezirksvororte Oberpullendorf, Oberwart und Güssing sowie jeweils einige angrenzende Gemeinden und die an Güssing grenzenden Gemeinden Jennersdorfs als „Vergleichsregionen“ zu werten, wenn auch die durchschnittliche Quote dieser kleineren Vergleichsregionen nur mehr geringfügig über dem burgenländischen Durchschnitt liegt. In diesen 65 Gemeinden leben insgesamt 36.709 bzw. knapp die Hälfte aller Frauen im Alter von 20 bis unter 60 Jahren.

ABSCHNITT 2

Literaturrecherche: Integrationsbarrieren von Frauen am Arbeitsmarkt nach harten und weichen Faktoren

2.1 Zusammenfassung der Literaturrecherche

Die Erforschung der Ursachen und Gründe für die in Abschnitt 1 aufgezeigten regionalen Unterschiede im Ausmaß weiblicher Erwerbstätigkeit ist Gegenstand der Abschnitte 3 und 4 der hier vorliegenden Studie. Dazu werden im Abschnitt 2 zunächst jene Faktoren zusammengefasst, die in ausgewählten Studien und Untersuchungen bereits als Barrieren für den Erwerbseinstieg bzw. den Erwerbsverbleib von Frauen identifiziert wurden.

Kapeller u. a.²¹ untersuchten anhand von vier exemplarisch ausgewählten politischen Bezirken (darunter das burgenländische Jennersdorf) mithilfe von Fragebogenerhebungen, qualitativen Interviews sowie Expertinnen- und Experteninterviews Gründe, warum Frauen zum Erhebungszeitpunkt keine (Vollzeit-)Erwerbstätigkeit ausübten, welche Gründe für die Aufnahme einer Erwerbsarbeit sprachen und welche Gründe der Aufnahme einer Erwerbsarbeit im Wege standen.

Gründe, im Moment keine (Vollzeit-)Erwerbstätigkeit auszuüben

Von mehr als der Hälfte der Befragten (52,4%) wurden „familiäre Gründe“ erwähnt. Innerhalb dieser wurde am häufigsten einfach **Freude bzw. Interesse an der Kinderbetreuung und der Haushaltsarbeit** angegeben (31,8%), 7,3% meinten, dass die **Doppelbelastung zu groß** wäre, 5,1% gaben an, **keine geeigneten Unterbringungsmöglichkeiten für die Kinder** zu haben.

Diese vordergründig „familiären Gründe“ präsentieren sich auf den zweiten Blick jedoch als – verinnerlichte – **gesellschaftliche Werterhaltung**, nämlich jener, dass Haushalts- und Betreuungspflichten sinnstiftende Aufgaben der Frau seien. Das wird auch durch die Aussagen jener Befragten verdeutlicht, die angeben, bei einer Erwerbsaufnahme würden Haushalts- und Betreuungspflichten weiterhin von ihnen alleine zu bewältigen sein. Den jeweiligen Partnern wäre es lieber, wenn die Frau nicht arbeiten ginge; ihre Berufstätigkeit würde nur toleriert, solange Haushalt und Kinder weiterhin optimal versorgt sind, sie etwas verdient und im Idealfall durch den außerhäuslichen Kontakt auch noch ausgeglichener wird: „[...] wird nicht mehr ordentlich gekocht, dann ‚hat er eben gesagt, soll ich wieder aufhören‘.“ (ebenda, S. 215) Somit ist eigentlich die **traditionelle Rollenaufteilung** als erwerbshemmender Faktor anzusehen.

„Arbeitsmarktgründe“ wurden von insgesamt 19,7% der Befragten genannt. Am häufigsten wurde angegeben, dass **kein Arbeitsplatz in der Region vorhanden** wäre, obwohl fast jede Arbeit angenommen werden würde (9,2%). Relativ große Bedeutung mit 4,3% kommt dann nur mehr dem Umstand zu, dass ein potentieller **Arbeitsplatz nicht den Qualifikationen der Befragten entsprechen** würde. (Wobei hieraus nicht ersichtlich ist, ob die Befragten unter- oder überqualifiziert wären.) **Kein Arbeitsplatz, der sich mit institutioneller Kinderbetreuung vereinbaren ließe**, ist nur für überraschend geringe 1,8% der Befragten ein Problem. **Zu geringe Bezahlung** (0,8%) oder **Verlust von Beihilfen, Steuervorteilen oder staatlichen Zuschüssen** (0,2%) wird kaum als Grund angegeben.

Insgesamt nehmen die Arbeitsmarktgründe verglichen mit den familiären Gründen einen relativ geringen Platz ein. „Dies erklärt sich mitunter dadurch, dass die Frauen teilweise sehr weit vom Arbeitsmarkt entfernt sind, derzeit nicht nach Arbeit suchen und ihre Einschätzung über ihre Arbeitsmarktchancen nur aus früheren Erfahrungen oder der Beobachtung anderer Personen beziehen.“ (ebenda S. 236)

Gesundheitliche Gründe, Alter und vorzeitiger Ruhestand waren für 5,7% der Befragten die Ursache für ihre Nicht- (bzw. Nicht-Vollzeit-)Erwerbstätigkeit. Weitere 15,8% der Befragten – hauptsächlich Berufseinsteigerinnen – gaben an, bislang aufgrund einer Ausbildung nicht erwerbstätig gewesen zu sein.

Gründe für die Aufnahme einer Erwerbsarbeit

Einer der Hauptgründe, eine Arbeit zu suchen, ist jener, um **Kontakt mit Menschen** zu haben. Das Hausfrauendasein wird teilweise als beengend beschrieben. Sehr häufig besteht auch einfach eine **wirtschaftliche Notwendigkeit** – nicht nur aufgrund einer Scheidung sondern auch, weil ein Einkommen oft nicht mehr ausreicht, um die Bedürfnisse des Haushalts zu decken. Dem entgegen stehen Aussagen anderer Frauen, die der Höhe des Einkommens keine besonders große Bedeutung beimessen:

„Dem Einkommen als Kriterium zur Bewertung eines Berufs oder eines Arbeitsplatzes wird nur geringe Bedeutung zugesprochen, von elf abgefragten Kriterien wird eine ‚gute Bezahlung‘ erst an die 8. Stelle gereiht [...]. Die Frauen orientieren sich eher an der Qualität des Arbeitsplatzes, d. h. am Arbeitsklima, dem Kontakt mit anderen oder an der Tätigkeit. Selbst Arbeitszeit und Arbeitsweg werden in dieser Frage von vielen Frauen als wichtiger eingeschätzt als die Bezahlung, die Aufstiegschancen und das Ansehen im Beruf. Die Absicherung in Form von Pensions-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung und die Sicherheit des Arbeitsplatzes spielen eine große Rolle.“ (ebenda S. 242)

Gründe gegen die Aufnahme einer Erwerbsarbeit

Insgesamt sehen die Frauen das größte Hemmnis ihrer Beschäftigungschancen in dem Umstand, dass **in der Nähe kein Arbeitsplatz** verfügbar ist (48,3%; im Bezirk Jennersdorf sind es sogar 71,5%). Besonders oft wird das Problem auch bei sich selbst gesucht: 43,7% der Frauen (im Bezirk Jennersdorf: 38,7%) sind der Meinung, **nicht intensiv genug gesucht** zu haben. Danach folgen **Betreuungspflichten** (36,0%; im Bezirk Jennersdorf: 40,2%), das eigene **Alter** (33,0% bzw. 37,8%), eine **lange Unterbrechungsdauer** (32,2% bzw. 35,2%), **fehlende Kenntnisse** (30,5% bzw. 39,7%) **oder veraltete Kenntnisse** (18,7% bzw. 24,4%), **unklare Berufsvorstellungen** (14,5% bzw. 16,8%), die **Bevorzugung von Männern am Arbeitsmarkt** (13,1% bzw. 15,0%) und ‚Präsentationsmangel‘ bzw. **mangelndes Selbstbewusstsein** (19,0 % bzw. 21,2%).

Von nur einer der 22 persönlich interviewten Frauen explizit formuliert, von den Autorinnen aber als äußerst wichtig empfunden, wird der Umstand, dass es Frauen, die längere Zeit nicht erwerbstätig waren, schwer fällt, „sich wiederum den Anforderungen und der Zeitlogik des Arbeitsmarktes unterzuordnen“. (Facinell/Zennebe 1996 in ebenda, S. 44)

„Durch die unbeschränkte Zeit für Betreuungs- und Haushaltsaufgaben während einer Unterbrechung haben diese Tätigkeiten mehr Zeit und Aufmerksamkeit bekommen, als mit einer Erwerbstätigkeit vereinbar ist. Zeitliche Einschränkungen und Belastungen führen für Frauen oft zum Konflikt mit ihren früheren Lebenseinstellungen, sodaß die Vorstellung, nun ihre Kinder oder sonstigen Angehörigen längere Zeit allein und unversorgt zu lassen, Ängste hervorrufen kann.“ (Kramer-Fischer/Scheucher 1988 in ebenda S. 44)

Buchinger/Gschwandtner²² untersuchten, wie Frauen, die längere Zeit ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen hatten, für den Arbeitsmarkt zurückgewonnen werden könnten. Konkret wurde gefragt, wie Maßnahmen des AMS Vorarlberg gestaltet sein müssten, um den Wiedereinstieg nach einer Beschäftigungspause zu erleichtern. Zielgruppe dieser Studie waren also, im Gegensatz zur oben zitierten Studie, nur Wiedereinsteigerinnen und Langzeitarbeitslose, nicht jedoch Berufseinsteigerinnen und atypische Beschäftigte.

Methodisch bediente sich auch diese Studie eines Mixes aus sekundärstatistischer Datenanalyse, halbstandardisierter telefonischer Interviews, themen- und zielgruppenspezifische Workshops und qualitativer Leitfadeninterviews.

Gründe für die Aufnahme einer Erwerbsarbeit

Im Rahmen der telefonischen Befragung gaben 75% der Befragten an, eine Erwerbsarbeit aufnehmen zu wollen, um **eigenes Geld** zu verdienen; für 66% war es **einfach selbstverständlich, arbeiten zu gehen**; 55% waren **von ihrer finanziellen Lage her gezwungen**, Geld zu verdienen und 49% der Nennungen bezogen sich auf den **Wunsch nach einem anderen sozialen Umfeld**. Weil das Einkommen einen so dominanten Faktor darstellte, soll der Vollständigkeit halber hier auch erwähnt sein, dass die erwünschten Einkommen der befragten Frauen jedoch deutlich über jenen, die für die angestrebten Arbeitszeiten (mehr als die Hälfte mochte maximal 20 Stunden pro Woche arbeiten) und in den angestrebten Branchen (Büro, Handel, Dienstleistungen) bezahlt werden, lagen. (ebenda S. 22, 23)

Generell wurden die genannten Gründe auch in den zielgruppenspezifischen Workshops wiederholt: finanzielle Notwendigkeit, wieder gefordert werden bzw. andere Anforderungen als „Putzen und Kochen für unsere Männer“ (ebenda S. 26).

Gründe gegen die Aufnahme einer Erwerbsarbeit

Nach befürchteten Problemen bei der Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit befragt, erwähnten im Rahmen der telefonischen Befragung 24% Probleme bei der **Kinderbetreuung**, 18% **fehlende Erfahrung und Praxis** und 12% ihr **Alter**.

Während der zielgruppenspezifischen Workshops wurden aber auch andere Hemmnisse erwähnt, beispielsweise die **fehlende Unterstützung** – ideell und praktisch – durch den Partner und/oder die Kinder, **ausländischer Akzent** (trotz österreichischer Staatsbürgerschaft), **Vorbehalte seitens der Arbeitgeber** trotz geregelter Kinderbetreuung gegen Mütter bzw. gegen ältere Frauen, etc. Auffallend häufig werden Zitate gebracht, die verdeutlichen, dass die Ehemänner gegen die Aufnahme einer Erwerbsarbeit der Frau waren – einerseits um die eigene Rund-um-Versorgung nicht aufs Spiel zu setzen oder sich gar an der Versorgung der Kinder und des Haushalts beteiligen zu müssen, andererseits auch aus Angst vor zuviel (finanzieller) Unabhängigkeit und Selbständigkeit sowie außerhäuslicher Kontakte der Frau: „Einigen Partnern der befragten Frauen ist die Rolle des ‚Alleinverdieners‘ und damit ‚Familienernährers‘ wesentlich. Diese sprechen sich gegen die Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit ihrer Partnerinnen aus bzw. unterstützen diese nicht.“

²¹ Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales, Ableitung für grundsätzliche Angelegenheiten der Frauen (Hg.) 1999

²² Arbeitsmarktservice Österreich 2005

Vor allem für die in dieser Studie befragte Zielgruppe zeigt sich, dass zwar schon der Wunsch nach einer Erwerbsarbeit – teilweise sogar aufgrund von Scheidungen und damit verbundener finanziell schlechterer Lage gezwungenermaßen – relativ stark vorhanden ist, andererseits aber vor allem die innere geistige **Umorientierung von einer Konzentration auf die Reproduktionsarbeit hin zur Erwerbsarbeit** nicht gelingt. Im Vordergrund steht die Familie und der Haushalt, was ja auch für lange Zeit – manchmal jahrzehntelang – von der eigenen Umgebung und der Gesellschaft allgemein als ausreichend und sinnstiftend erlebt wurde; und jetzt sollte das nicht mehr so wichtig sein und ohne weiteres in den Hintergrund treten können/müssen.

Eine einmal etwas andere Sichtweise auf die Hemmnisse beim Wiedereinstieg von Frauen in den Arbeitsmarkt bieten die Interviews mit AMS-Mitarbeiterinnen in Vorarlberg. Diese betonen zuallererst das **traditionelle Familien- und Frauenbild, sowohl unter den Frauen als auch unter deren Partnern**. Damit einher gehen nicht nur Vorbehalte der Männer, die einen Standardverlust im „Hotel Mama“ befürchten, sondern auch die gesellschaftliche Ablehnung außerhäuslicher Kinderbetreuung, was wiederum in fehlende Einrichtungen resultiert. Des Weiteren bemängelten die AMS-Mitarbeiterinnen, dass die Frauen **keinen aktuellen Überblick** hätten – weder über den Arbeitsmarkt und die aktuell nachgefragten Berufe noch über Kindergeldregelungen noch über die Angebote des AMS.

Förderlich für eine Erwerbsaufnahme sei Druck von außen: „Wenn eine Frau sich nach einer Scheidung in finanzieller Not befindet, entwickelt sie sehr viel Energie und kämpft nicht nur für sich, sondern auch für andere.“ (ebenda S. 60) Daneben wird jede Form von „Erst-Wiedereinstieg“ erwähnt, wie ehrenamtliche Arbeit oder geringfügige Beschäftigung, durch die Frauen langsam eine Dekonzentration auf die Haus- und Familienarbeit erfahren und sich allmählich wieder an eine andere Zeitstruktur gewöhnen. Geförderte Arbeitsplätze oder Projekte seien auch eine Möglichkeit, langsam wieder im Erwerbsleben und seiner Zeit- und Arbeitsstruktur Fuß zu fassen.

Was die **Qualifikation** betrifft, so werden gravierende Probleme nur bei jenen Frauen geortet, die keine über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung besitzen. Eine abgebrochene Lehre sollte unbedingt nachgeholt, ein Beruf erlernt werden.

Eine sehr gute Basis zur Einschätzung der Relevanz einzelner Faktoren stellen die Ergebnisse von 15 qualitativen Interviews von Wächter u. a.²³ dar, da sämtliche im Südburgenland und erst vor kurzem (2005) durchgeführt wurden.

Gründe für die Aufnahme einer Erwerbsarbeit

Im Wesentlichen werden zwei Beweggründe für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit angegeben: Vorrangig Alleinerzieherinnen geben **finanzielle Gründe** an, Ehefrauen eines „Familienernährers“ erwarten sich in erster Linie **Anerkennung und Selbstbestätigung**. Vor allem wenn eine intensive Kinderbetreuung nicht mehr notwendig ist, weil die Kinder schon entsprechend alt sind, und nur mehr die Haushaltsarbeit übrig bleibt, fühlen sich die Frauen unterfordert und wertlos.

Gründe gegen die Aufnahme einer Erwerbsarbeit

Die Art der Erhebung trug offenbar wesentlich dazu bei, dass vor allem „weiche“ Erwerbshemmnisse zu Tage traten. Zwar wurden auch in diesen Interviews bereits weiter oben genannte überwiegend „harte“ Faktoren erwähnt (Alter, nicht nachgefragte und geringe Qualifikation, regional sehr geringes Arbeitsplatzangebot, Mobilitätsprobleme, Vorbehalte von potenziellen Arbeitgebern bezüglich geregelter Kinderbetreuung im Krankheitsfall). Die Studienautorinnen betonen aber vor allem die **Unsicherheit und mangelnde Organisiertheit** der Frauen: Kaum eine verfügte über konkrete Vorstellungen bezüglich des Berufs bzw. der Tätigkeiten, die sie ausüben wollte. Das Hauptmotiv für die Jobsuche, nämlich „irgendetwas zu tun, wo man anerkannt ist und ein bisschen Abwechslung hat“, wird somit zum Haupthindernis für die Jobsuche: Wenn nicht konkret ist, wonach man sucht, kann man nur schwer finden.

Viel wichtiger als die Art der Tätigkeit²⁴ sind den befragten Frauen die Rahmenbedingungen eines potentiellen Jobs (vor allem Lage und Ausmaß der Arbeitszeiten):

„Wenn die finanzielle Notwendigkeit zu arbeiten besteht, steigt die Bereitschaft [...] in einem höheren Stundenausmaß zu arbeiten. Sobald für die Arbeitssuche keine finanziellen Gründe vorrangig sind, bekommen andere Rahmenbedingungen der Stelle mehr Wert: Arbeitsklima, Arbeitszeiten und Entfernung des Arbeitsortes.“ (ebenda, S. 29)

²³ Wächter u. a. 2006

²⁴ Inhaltlich würden sich die befragten Frauen ganz den Anforderungen des Arbeitsmarktes unterordnen und erwarteten sich diesbezüglich Informationen und Unterstützung durch das Arbeitsmarktservice. AMS-Mitarbeiter/innen wiederum bemängelten vor allem, dass die Frauen ohne Information über die Arbeitsmarktlage und nachgefragte Berufe kämen – Informationen, von denen die Frauen angenommen hatten, dort zu bekommen. Die Zufriedenheit mit dem Angebot und der Unterstützung des AMS war dem gemäß unterdurchschnittlich.

Generell geht die Mehrheit der Befragten davon aus, dass auch bei einer guten Zeiteinteilung neben der Haus- und Gartenarbeit nur maximal 20 Stunden Berufstätigkeit möglich sind. Jene wenigen, die 40 Stunden arbeiten wollen, planen, eine Haushaltshilfe einzustellen. Als ein wesentliches Erwerbshemmnis wurde somit auch hier die – auch nach der Aufnahme einer Erwerbsarbeit weiterhin – **alleinige Verantwortung der Frauen für die gesamte Haushaltsarbeit** festgestellt.

Aber nicht nur bei der Erledigung der Hausarbeit haben die Frauen, auch im Falle einer Erwerbstätigkeit, kaum Unterstützung durch Partner und Kinder zu erwarten – auch auf dem Weg dorthin, also bei der Jobsuche, fühlen sie sich von der Kernfamilie allein gelassen. Informationen, Unterstützung und Motivation erfahren sie höchsten noch von Freundinnen und früheren Arbeitskolleginnen – aber nicht von Freunden oder Kollegen.

Als ein großes Erwerbshemmnis erwiesen sich auch **mehrmalige negative Erfahrungen**: um nicht weitere Enttäuschungen erleben zu müssen wurde die Arbeitssuche nicht mehr aktiv betrieben. Aber auch wenn der Wunsch nach einer Aufnahme einer Erwerbstätigkeit nicht von der Frau kommt, sondern beispielsweise vom Partner, wird „die Arbeitssuche so gestaltet, dass die Aussicht auf Erfolg gering ist“. (ebenda, S. 18)

Alles in allem führt dazu, dass, wenn eine finanzielle Notwendigkeit nicht über allem anderen steht, die Arbeitssuche oft aufgegeben wird.

Die Statistik Austria hat im Rahmen der Arbeitskräfteerhebung 2005 auch ein Modul zur ‚Vereinbarkeit von Beruf und Familie‘ eingebaut.²⁵ In dieser Studie wiederholen sich die bereits genannten Faktoren bzw. werden sie um diverse Aspekte ergänzt. So wird bei den Betreuungspflichten darauf hingewiesen, dass diese vor allem während der Schließzeiten von ansonsten genutzten Betreuungseinrichtungen ein massives Problem darstellen:

„In Österreich sind sowohl die **Schulferien** als auch die **Schließzeiten von Kindergärten, Horten usw.** meist länger als der Jahresurlaub von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen. Die Betreuung der Kinder, während die reguläre Betreuungsform nicht genutzt werden kann, stellt die Eltern oft vor organisatorische Probleme.“ (ebenda, S. 12)

Fehlende Betreuungsangebote sind für ein gutes Viertel der Befragten (und 49% aller Frauen), die gerne (mehr) arbeiten möchten, der Hauptgrund dafür, diesen Wunsch bisher nicht in die Tat umgesetzt zu haben. Daneben ist für weitere 17% **der hohe Preis bzw. die zu geringe Qualität der Betreuungsform** ausschlaggebend.

²⁵ Statistik Austria 2006

2.2 Kategorienbildung der Einflussfaktoren

Im zweiten Teil dieses Kapitels sollen die erwähnten Einflussfaktoren so kategorisiert werden, dass ihre jeweilige Relevanz für das Burgenland mithilfe sozialwissenschaftlicher Methoden überprüft werden kann. Es ist daher naheliegend, zunächst jene Faktoren zu identifizieren, für die bereits (quantitative) Daten vorliegen und eine sekundärstatistische Analyse daher möglich ist. Diese im Folgenden als „harte“ Faktoren bezeichneten Einflussvariablen betreffen einerseits die Zielgruppe (Alter, Bildungsniveau, etc.), andererseits aber auch das Lebensumfeld der Zielgruppe (Arbeitsplatzangebot, Betreuungseinrichtungen, etc). Daneben werden jene Einflussvariablen, im Folgenden „weiche“ Faktoren genannt, zu berücksichtigen sein, zu denen weniger wissenschaftliche Daten vorliegen und die daher eigens erhoben werden müssen. Auch hier lässt sich wiederum zwischen Faktoren, die von der Zielgruppe aus wirken (z. B.: traditioneller Lebensentwurf) und Faktoren, die auf die Zielgruppe wirken (z. B.: fehlende Unterstützung in der Familie) unterscheiden.

Daraus ergeben sich vier Kategorien von Einflussfaktoren, die in der untenstehenden Tabelle 2.2.1 dargestellt sind. Die Zuweisung der Faktoren zu den einzelnen Kategorien ist jedoch nicht in jedem Fall so eindeutig, wie sie es auf den ersten Blick scheinen mag.

Wie in der Zusammenfassung der Literaturrecherche bereits angedeutet, können beispielsweise gesellschaftliche Werthaltungen („weiche“ Rahmenbedingungen) Einfluss auf alle anderen drei Kategorien haben: Wird in der Gesellschaft etwa die Betreuung von Kleinkindern als natürliche Aufgabe der Mütter betrachtet und auch als für das Kindeswohl am besten, so wird das Angebot öffentlicher Betreuungseinrichtungen für Kinder eher gering sein („harte“ Rahmenbedingung); fehlende institutionelle Betreuungseinrichtungen führen dazu, dass die Kinderbetreuung im privaten Bereich erfolgen muss („harte“ personenbezogene Faktoren), wofür gemäß der erwähnten Werthaltung eher die Mütter denn die Väter in Betracht kommen. Unter Umständen empfinden diese das aber gar nicht als eine Folge der „weichen“/„harten“ Rahmenbedingung, sondern haben diese Werthaltung bereits soweit verinnerlicht, dass sie die ihnen zugedachte Aufgabe quasi „schicksalsergeben“ übernehmen („weiche“ personenbezogene Faktoren).

Weiters ist zu berücksichtigen, dass die Variable A oft notwendig, aber nicht hinreichend für die Variable B ist: Wenn beispielsweise eine leistbare externe Kinderbetreuungsmöglichkeit vorhanden ist, kann eine Arbeit aufgenommen werden. Es wird aber keine Arbeit aufgenommen werden, nur weil eine externe Kinderbetreuungsmöglichkeit vorhanden ist. Dies gilt praktisch für alle Rahmenbedingungen: Betreuungseinrichtungen für Kinder und andere pflegebedürftige Angehörige, regionales/erreichbares Arbeitsplatzangebot mit angemessener Bezahlung und „organisierbaren“ Arbeitszeiten sowie ein gewisser Grad an innerfamiliärer Unterstützung sind Voraussetzung für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit aber kein hinreichender Grund. Eine einzige Ausnahme wäre ein gesellschaftliches Rollenbild, in welchem nicht nur die weibliche sondern auch mütterliche Berufstätigkeit selbstverständlich vorgesehen ist und eine Gesellschaft, in der Frauen nicht diskriminiert werden. Dies würde vermutlich dazu führen, dass für die meisten Frauen der weiche personenbezogene Faktor „Erwerbstätigkeit ist selbstverständlich im Lebensentwurf vorgesehen“ wirksam würde.

Welches sind also die Motive, die Frauen dazu bringen, eine Erwerbstätigkeit ausüben zu wollen? In der zitierten Literatur sind dies vor allem drei Faktoren: Der zwingendste Grund ist die wirtschaftliche Notwendigkeit, vor allem – aber nicht nur – bei alleinstehenden Frauen. Besteht keine existenzielle Notwendigkeit, Geld zu verdienen, dann ist es meistens der Wunsch nach Abwechslung und Anerkennung. Vor allem bei jungen Frauen dürfte es aber auch schon so sein, dass Erwerbstätigkeit in der Lebensplanung vorgesehen ist und dies unter Umständen auch gar nicht bewusst hinterfragt wird, so wie Generationen von Frauen die Beschränkung auf Haushalt und Kinder als fix vorgegebenen Lebensentwurf angenommen und nicht hinterfragt haben.

Tabelle 2.2.1: Harte und weiche personenbezogene Faktoren und Rahmenbedingungen, welche Einfluss auf die Entscheidung von Frauen für oder gegen die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit bzw. Ausweitung oder Reduzierung des Ausmaßes bereits aufgenommener Erwerbstätigkeit haben

	personenbezogene Faktoren	Rahmenbedingungen
harte	<ul style="list-style-type: none"> o Betreuungspflichten (Kinder/Hilfsbedürftige) o Verantwortung für die Haushaltsführung o (zu hohes) Alter o zu geringe/hohe/veraltete/falsche Ausbildung/Qualifikation o immobil (kein Führerschein bzw. kein Auto) o Erwerbstätigkeit ist wirtschaftlich erforderlich 	<ul style="list-style-type: none"> o fehlende/zu teure/qualitativ zu schlechte Betreuungseinrichtungen (Kinder/ Hilfsbedürftige) o zu teurer Zukauf von häuslichen Dienstleistungen o zu geringes Arbeitsplatzangebot in der Nähe o unzureichende Verkehrsinfrastruktur, um Arbeitsplätze in weiterer Umgebung zu erreichen o Arbeitsplatzangebot entspricht nicht der Ausbildung/Qualifikation bzw. den gesundheitlichen Möglichkeiten o angebotene Arbeitszeiten entsprechen nicht dem Wunsch/den Möglichkeiten o angebotenes Entgelt entspricht nicht dem Wunsch o Arbeitsaufnahme würde zum Verlust von Beihilfen und steuerlichen Vorteilen führen
weiche	<ul style="list-style-type: none"> o Freude an der Kinderbetreuung und -erziehung o Freude an der Haushaltsführung o unklare Berufsvorstellungen o mangelndes Selbstbewusstsein o mangelnde Motivation bei der Arbeitssuche o „häusliche“ Arbeits- und Zeitstruktur entspricht nicht den Anforderungen des Arbeitsmarkts o Erwerbstätigkeit ist selbstverständlich im Lebensentwurf vorgesehen o Erwerbstätigkeit eröffnet soziale Kontakte und Anerkennung außerhalb der Familie 	<ul style="list-style-type: none"> o fehlende ideelle Unterstützung durch Partner/Kinder bis hin zu aktivem Widerstand o fehlende organisatorische Unterstützung durch Partner/Kinder bis hin zu „Sabotage“ o direkte Diskriminierung von Frauen / Vorbehalte gegen Frauen generell / traditionelles Rollenbild (Arbeitsplätze vorrangig für Männer, die ernähren die Familie) o Vorbehalte gegen junge Frauen – könnten schwanger werden o Vorbehalte gegen Mütter – Kinder könnten dauernd krank werden, - Frau ist nicht erwerbsorientiert sondern hat immer nur Kinder und Haushalt im Kopf

ABSCHNITT 3

Ergebnisse der sekundärstatistischen Analyse

3.1 Arbeitsplatzangebot

In der in Abschnitt 2 zitierten Studie von Kapeller u. a. gab fast die Hälfte aller Befragten an, fehlende Arbeitsplätze in der Region seien verantwortlich dafür, dass sie in keiner Beschäftigung stünden, für den Bezirk Jennersdorf gaben dies sogar 71,5% aller Befragten an.

In diesem Kapitel soll untersucht werden, ob es eine Korrelation zwischen der geographischen Verteilung von Gemeinden mit relativ niedrigen bzw. relativ hohen Frauenerwerbstätigenquoten und der Verteilung von relativ vielen bzw. relativ wenigen Arbeitsplätzen in den jeweiligen Gemeinden gibt.

Außerdem soll erhoben werden, wo – geographisch – besonders viele Arbeitsplätze konzentriert sind und – vor allem zur Vorbereitung der Frage nach dem Zusammenhang zwischen bestehender Qualifikation der weiblichen Erwerbspersonen und der nachgefragten Qualifikation vorhandener Arbeitsplätze – in welchen Branchen diese Arbeitsplätze zu finden sind²⁶.

Absolute und relative Zahl der Arbeitsplätze im Burgenland

Rein rechnerisch gibt es für vier Fünftel der 50.333 erwerbstätigen Burgenländerinnen einen Arbeitsplatz im Burgenland

Die konkrete Zahl der im Burgenland vorhandenen Arbeitsplätze anzugeben gestaltet sich weitaus schwieriger, als man annehmen möchte. Am geeignetsten erscheint noch die Zahl der „Erwerbstätigen am Arbeitsort“ aus den Hauptergebnissen zur Pendler/innen-Statistik aus der Volkszählung 2001²⁷. 90.656 österreichische Erwerbstätige haben eine burgenländische Gemeinde als Arbeitsort angegeben. Das sind deutlich weniger, als Erwerbstätige im Burgenland leben: Rein theoretisch gibt es nur für drei Viertel (74,2%) aller 122.217 erwerbstätigen Burgenländer/innen einen Arbeitsplatz in ihrem Heimatbundesland²⁸. Dieser Wert ist der niedrigste im Bundesländervergleich: Im gesamtösterreichischen Durchschnitt beträgt die Relation „Erwerbstätige am Arbeitsort“ zu „Erwerbstätige am Wohnort“ 98,4%; den höchsten Wert verzeichnet Wien (118,0%), gefolgt von Salzburg (103,6%), Tirol (98,3%), Oberösterreich (98,1%), der Steiermark (96,7%), Kärnten (95,6%), Vorarlberg (92,6%) und Niederösterreich (84,9%). Bereits aus diesen Zahlen ist ersichtlich, dass erwerbswillige Burgenländer/innen – und auch Niederösterreicher/innen – auf Arbeitsplätze in der Bundeshauptstadt angewiesen sind.

Geschlechtsspezifisch betrachtet stellt sich die Situation der burgenländischen Frauen deutlich besser dar als jene der burgenländischen Männer: 39.762 im Burgenland erwerbstätige Frauen stehen 50.333 erwerbstätige Burgenländerinnen gegenüber, statistisch betrachtet gibt es also für vier Fünftel (79,0%) aller erwerbstätigen Burgenländerinnen einen Arbeitsplatz im Burgenland. Den 71.884 erwerbstätigen Burgenländern stehen 50.894 im Burgenland erwerbstätige Männer gegenüber, damit haben – rein rechnerisch betrachtet – nur 70,8% aller burgenländischen Männer einen Arbeitsplatz im Heimatbundesland.

²⁶ Zur Klärung der genannten Fragestellung wäre es besser, Arbeitsplätze nach Berufen zu untersuchen, die Datenlage erlaubt jedoch nur eine Betrachtung nach Branchen.

²⁷ Folgende Quellen bieten sich an: (1) Im Rahmen der Volkszählung 2001 wurde neben der bisher mehrmals zitierten Zahl der in einer Gemeinde wohnhaften Erwerbstätigen auch die Zahl der Erwerbstätigen in den einzelnen Gemeinden ausgewertet. „Erwerbstätige“ heißt in diesem Fall Voll-, Teilzeit- und geringfügig Erwerbstätige und zwar sowohl Selbständige, mithelfende Familienangehörige und Unselbständige sowie Präsenz- und Zivildienstler/innen, aber keine Karenzurlaubsgeldbezieher/innen. Zwar fehlen hier – da es sich um eine nationale Volkszählung handelt – die aus dem Ausland ins Burgenland einpendelnden Erwerbstätigen, während die ins Ausland auspendelnden Erwerbstätigen (856 Personen) berücksichtigt wurden. Dennoch soll diesen Zahlen der Vorzug vor allen anderen gegeben werden, und zwar deswegen, weil eine direkte Vergleichbarkeit mit den bisher verwendeten Zahlen gegeben ist und weil sie – wie alle Zahlen einer Volkszählung – Ergebnis einer Vollerhebung sind. (2) Gemeinsam mit der Volkszählung wurde 2001 auch eine umfassende Arbeitsstättenzählung auf Gemeindeebene vorgenommen. Erhoben wurden jedoch nur Arbeitsstätten in den ÖNACE-Wirtschaftsabschnitten C bis N. Nicht enthalten sind daher Beschäftigte in der Land- und Forstwirtschaft (Wirtschaftsabschnitt A), in der Fischerei (B), private Haushalte mit Angestellten (P) sowie Botschaften, Konsulate und internationale Organisationen (Q). Als Beschäftigte wurden jene Personen gezählt, die zum Stichtag der Arbeitsstätte angehörten, egal ob anwesend oder nicht (auf Urlaub, Montage, etc.) und zwar auch geringfügig Beschäftigte und Saisonarbeiter/innen. Nicht enthalten sind Karenzurlaubsgeldbezieher/innen, Präsenz- und Zivildienstler/innen sowie Werkvertragsbedienstete. (3) Der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger veröffentlicht regelmäßig die Zahl der bei der Burgenländischen Gebietskrankenkasse unselbständigen Beschäftigten (inklusive geringfügig Beschäftigte). Nicht enthalten sind selbständig Beschäftigte und bei anderen Gebietskrankenkassen Versicherte. Auch liegen diese Zahlen nicht auf Gemeindeebene vor. (4) Ergebnisse der Arbeitskräfteerhebungen nach dem Labour-Force-Konzept (LFK), die seit dem Jahr 2004 laufend im Rahmen des Mikrozensus erhoben werden. Wie alle Mikrozensuserhebungen erlaubt aber auch diese nur auf Bundeslandebene verlässliche Aussagen.

Trotz ihrer Mängel für die an dieser Stelle behandelten Fragestellung werden die Quellen (2) bis (4) an anderer Stelle Verwendung finden – die nähere Erläuterung wird dann an gegebener Stelle wiederholt werden.

²⁸ Diese Überlegung ist rein rechnerisch zu verstehen - selbstverständlich ist es nicht so, dass Arbeitsplätze im Burgenland nur von Burgenländer/innen besetzt werden und nur die „überzähligen“ Erwerbstätigen auspendeln. – Zum Berufpendeln der Burgenländer/innen im Detail siehe Kapitel 3.2.

Auf Bezirksebene betrachtet arbeiten nur in der Landeshauptstadt mehr Frauen, als weibliche Erwerbstätige wohnhaft sind, und zwar 2,74-mal so viele. Alle anderen Bezirke weisen Werte unter 100 Prozent auf, besonders niedrig ist jener von Eisenstadt-Umgebung mit 43,7%. Der überdurchschnittliche Wert des Südburgenlandes wird maßgeblich durch das relativ gute Verhältnis des Bezirks Oberwart von 98,2% beeinflusst.

Tabelle 3.1.1: Erwerbstätige Frauen am Arbeitsort in Prozent der erwerbstätigen Frauen am Wohnort – Bezirke

Nordburgenland	78,0%	Südburgenland	80,2%
Neusiedl/See	67,8%	Oberpullendorf	75,2%
Eisenstadt-Stadt	274,2%	Oberwart	98,2%
Rust-Stadt	90,6%	Güssing	61,8%
Eisenstadt-Umgebung	43,7%	Jennersdorf	63,5%
Mattersburg	63,0%	BURGENLAND gesamt	79,0%

Quelle: VZ 2001

Die Durchschnittswerte der Erfolgs- bzw. der Fokusregionen insgesamt entsprechen den Erwartungen: Die Erfolgsregionen weisen mit einem Wert von 101,6% einen knappen „Arbeitsplatzüberschuss“ auf, die Fokusregionen haben mit 46,9% einen massiven „Arbeitsplatzmangel“. Betrachtet man jedoch die einzelnen Erfolgs- bzw. Fokusregionen für sich, entsteht durchaus Erklärungsbedarf.

Tabelle 3.1.2: Erwerbstätige Frauen am Arbeitsort in Prozent der erwerbstätigen Frauen am Wohnort – Regionen

Vergleichsregionen	101,6%	Fokusregionen	46,9%
<i>Neusiedler See/Seewinkel</i>	61,8%	<i>Parndorfer Platte</i>	66,0%
<i>Eisenstadt/Mattersburg</i>	122,0%	<i>Grenzregion</i>	
<i>Oberpullendorf</i>	184,8%	<i>Südburgenland</i>	50,4%
<i>Oberwart</i>	195,4%	<i>Bezirksgrenze</i>	
<i>Güssing</i>	95,9%	<i>Oberwart/Güssing</i>	35,2%
<i>Jennersdorf Nord</i>	61,7%	<i>Jennersdorf Süd</i>	29,4%

Quelle: VZ 2001

In der Vergleichsregion *Eisenstadt/Mattersburg* sowie in *Oberpullendorf* und *Oberwart* sind deutlich mehr Frauen erwerbstätig als dort erwerbstätige Burgenländerinnen wohnen. Auch *Güssing* weist mit 95,5% noch ein relativ gutes Verhältnis auf. Interessanterweise verzeichnet aber die Region mit den höchsten Frauenerwerbstätigenquoten, nämlich *Neusiedler See/Seewinkel* – wie auch *Jennersdorf Nord* – nur knapp 62%. – Aus diesen Regionen pendeln vermutlich relativ viele Frauen aus.

Die Werte der vier Fokusregionen liegen deutlich unter dem burgenländischen Durchschnitt, vor allem in *Jennersdorf Süd* hat mit 29,4% statistisch betrachtet nicht einmal jede dritte erwerbstätige Frau einen Arbeitsplatz in ihrer Heimatgemeinde. Dieser besonders niedrige Wert erklärt auch einmal mehr, warum *Jennersdorf Nord* – auf Bezirksebene betrachtet – als Vergleichsregion gelten kann: dessen Relation „Erwerbstätige am Arbeitsort“ zu „Erwerbstätige am Wohnort“ ist mehr als doppelt so hoch. Paradox stellt sich der Vergleich von *Parndorfer Platte* mit *Neusiedler See/Seewinkel* dar, liegt doch der Wert der Fokusregion um gut vier Prozentpunkte über jener der Vergleichsregion! Eine mögliche Erklärung wäre, dass in der Vergleichsregion verglichen mit der Fokusregion die Voraussetzungen und/oder Anreize zum Auspendeln deutlich günstiger sind.

Auf lokaler Ebene betrachtet gibt es nur 20 Gemeinden, in denen ein „Arbeitsplatzüberschuss“ herrscht, und zwar – wie bereits erwähnt – in Eisenstadt-Stadt sowie in den sechs Bezirksvororten (Neusiedl/See, Mattersburg, Oberpullendorf, Oberwart, Güssing, Jennersdorf).

Diese „Konzentration der Arbeitsplätze“ auf regionale Zentren ist maßgeblich ein Grund dafür, warum Vergleichsregionen solche sind – denn jede gruppiert sich um ein regionales Zentrum (– im Fall der Region *Eisenstadt/Mattersburg* sogar zwei regionale Zentren). Der relativ niedrige Wert der Region *Neusiedler See/Seewinkel* dürfte daher zum Teil auch damit zusammenhängen, dass relativ viele „zusätzliche Gemeinden“ (zum Bezirksvorort) den Durchschnitt senken.

Die restlichen 13 Gemeinden sind jedoch nicht alle in den Vergleichsregionen zu finden, sondern nur knapp die Hälfte davon: Frauenkirchen (*Neusiedler See/Seewinkel*), Pöttelsdorf (*Eisenstadt/Mattersburg*), Lutzmannsburg und Stoob (*Oberpullendorf*), Bad Tatzmannsdorf (*Oberwart*) und Stegersbach (*Güssing*). Vier Gemeinden liegen weder in einer Erfolgs- noch in einer Fokusregion (Großpetersdorf, Pinkafeld, Kittsee und Neutal), drei liegen gar in einer Fokusregion (Unterwart, Parndorf, Lockenhaus).

Während, wie weiter unten noch näher gezeigt wird, der „Arbeitsplatzüberschuss“ in den regionalen Zentren auf eine Konzentration von mehreren Betrieben und öffentlichen Einrichtungen (Krankenhaus, Schulen, Versicherungsanstalten, etc.) zurückzuführen ist, verdanken die genannten übrigen 13 Gemeinden ihr relativ hohes Arbeitsplatzangebot oft nur einem einzigen großen Betrieb bzw. Faktor. Ein Beispiel dafür ist Pöttelsdorf, wo knapp 60% aller unselbständig Beschäftigten im einzigen ortsansässigen mittelgroßen Unternehmen tätig sind.

Ein anderes Beispiel ist Bad Tatzmannsdorf, dessen Arbeitsplätze fast ausschließlich dem Thermenbetrieb geschuldet sind: 511 unselbständig Beschäftigte im „Beherbergungs- und Gaststättenwesen“, 214 im Bereich „Gesundheit-, Veterinär- und Sozialwirtschaft“ sowie 280 „sonstige Dienstleister/innen“ stellen in Summe knapp 88% der insgesamt 1.143 unselbständig Beschäftigten.

Mittel- und Großunternehmen sind also der dominante Faktor schlechthin, was das Arbeitsplatzangebot auf lokaler Ebene betrifft. Aus diesem Grund soll im nächsten Schritt die Unternehmensstruktur des Burgenlandes näher beleuchtet werden.

Unternehmensstruktur

Nur 1,9% aller Unternehmen beschäftigen 50 oder mehr Mitarbeiter/innen

Gemeinsam mit der Volkszählung wurde 2001 auch eine umfassende Arbeitsstättenzählung auf Gemeindeebene vorgenommen. Demnach gab es im Burgenland zu diesem Zeitpunkt 86.676 Beschäftigte²⁹ in 12.625 Unternehmen³⁰ im Produktionssektor und in Dienstleistungsbranchen³¹.

Von den 12.625 Unternehmen waren 27,1% bzw. 3.416 so genannte „Ich-AGs“ – Selbständige ohne Mitarbeiter/innen. Formal zählen diese zu den Kleinunternehmen (Arbeitsstätten mit maximal neun unselbständig Beschäftigten). Insgesamt bilden Kleinunternehmen die absolute Mehrheit von 87,4% bzw. 11.030 aller burgenländischen Arbeitsstätten.

Weitere 10,8% bzw. 1.361 Unternehmen hatten zehn bis maximal 49 Mitarbeiter/innen. Insgesamt sind also 98,1% aller burgenländischen Arbeitsstätten Kleinst- oder Kleinunternehmen.

Die restlichen 1,9% bzw. 234 Unternehmen zählen zu den Mittel- und Großbetrieben und waren Arbeitsstätten mit 50 bis 99 Mitarbeiter/innen (151 Unternehmen), 100 bis 199 Mitarbeiter/innen (56 Unternehmen), 200 bis 499 Mitarbeiter/innen (24 Unternehmen) und 500 oder mehr Mitarbeiter/innen (drei Unternehmen).

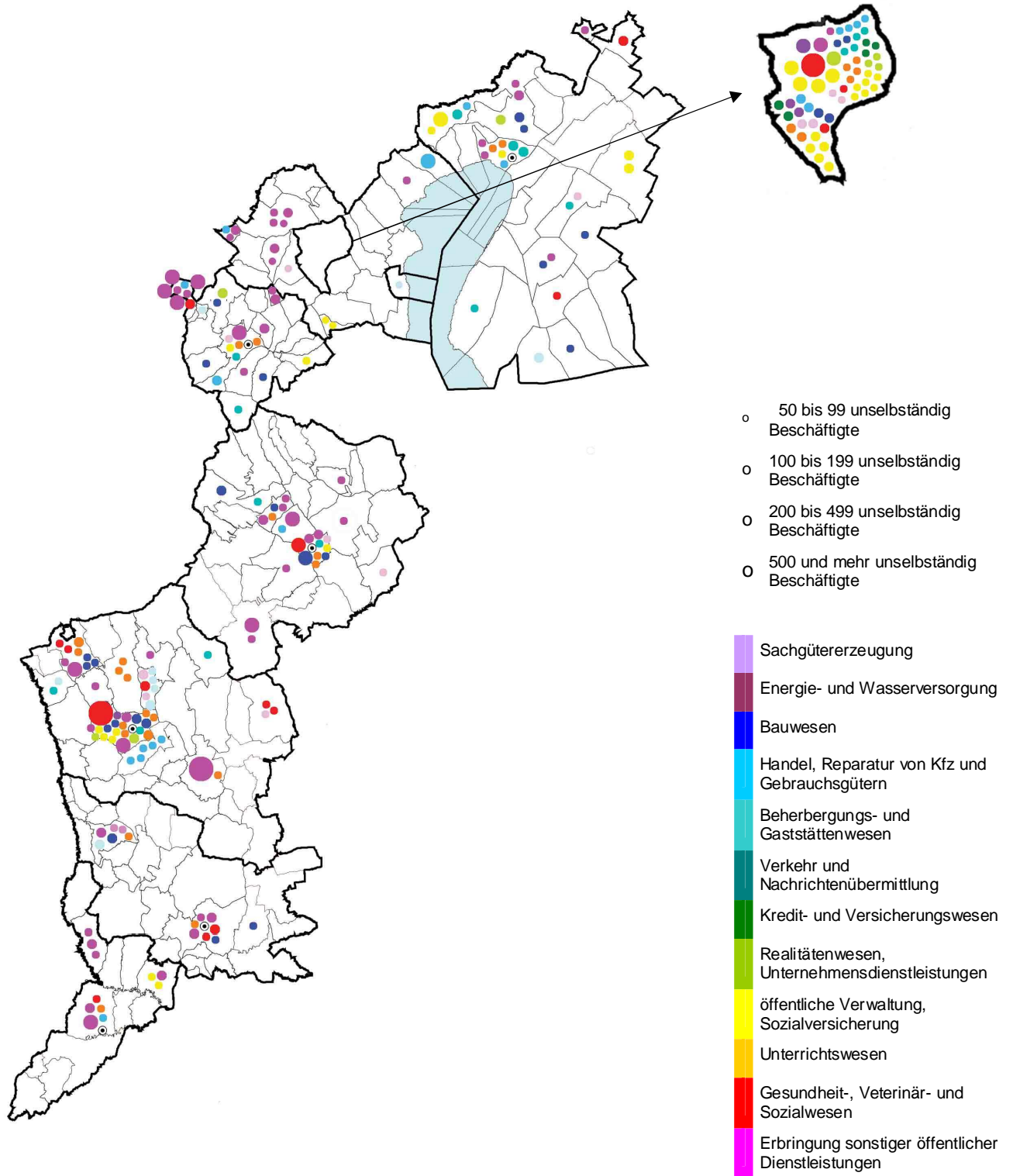
Obwohl 98,1% aller Arbeitsstätten Kleinst- und Kleinunternehmen zuzurechnen sind, bieten diese nur zwei Drittel (65,4%) aller unselbständig Beschäftigten einen Arbeitsplatz. Rund ein Drittel aller Beschäftigten findet sich in nur 1,9% aller Unternehmen, nämlich Arbeitsstätten mit mehr als 49 Mitarbeiter/innen.

²⁹ Als Beschäftigte wurden jene Personen gezählt, die zum Stichtag der Arbeitsstätte angehörten, egal ob anwesend oder nicht (auf Urlaub, Montage, etc.) und zwar auch geringfügig Beschäftigte und Saisonarbeiter/innen. Nicht enthalten sind Karenzurlaubsgeld-bezieher/innen, Präsenz- und Zivildienstler/innen sowie Werkvertragsbedienstete.

³⁰ Ein Unternehmen ist eine rechtliche Einheit und kann aus mehreren Arbeitsstätten bestehen. Da der Begriff „Arbeitsstätte“ aber in der Alltagssprache nicht so geläufig ist, werden hier die Wörter „Unternehmen“ und „Betrieb“ synonym verwendet.

³¹ Erhoben wurden nur Arbeitsstätten in den ÖNACE-Wirtschaftsabschnitten C bis N. Nicht enthalten sind daher Arbeitsstätten und Beschäftigte in der Land- und Forstwirtschaft (Wirtschaftsabschnitt A), in der Fischerei (B), private Haushalte mit Angestellten (P) sowie Botschaften, Konsulate und internationale Organisationen (Q).

Karte 3.1.1: Mittel- und Großbetriebe nach Branche und Zahl der Mitarbeiter/innen – 2001



Bedeutung der Mittel- und Großunternehmen

Tendenziell ist die Frauenbeschäftigung in Gemeinden mit (mehreren) Mittel –und Großbetrieben überdurchschnittlich, interessante Ausnahmen sind Parndorf, Lockenhaus und Unterwart

Die Bedeutung von Betrieben mit mehr als 49 Beschäftigten liegt vor allem darin, dass diese eine höhere „Elastizität“ in der Mitarbeiter/innen-Zahl aufweisen. In einem Mittel- bzw. Großbetrieb wird öfter und leichter ein (zusätzlicher) Arbeitsplatz frei, als in Kleinunternehmen, wo Personalentscheidungen in der Regel noch sorgfältiger überlegt und abgewogen werden. Die geographische Verteilung dieser großen Arbeitgeber ist jedoch äußerst unausgewogen.

Bei einer vergleichenden Betrachtung der obigen Karte 3.1.1 mit der Karte 1.2.1 aus Abschnitt 1 kann man feststellen, dass tendenziell dort, wo sich Mittel- und Großbetriebe häufen, auch eine überdurchschnittliche Frauenbeschäftigung herrscht: in den Bezirksvororten und einigen angrenzenden Gemeinden. Auf den zweiten Blick kann man aber auch erkennen, dass in manchen Gemeinden Mittel- und/oder Großbetriebe vorhanden sind, diese aber dennoch eine unterdurchschnittliche Frauenbeschäftigung aufweisen.

Betrachtet man das Burgenland von Norden nach Süden hin, so fällt als erstes die Gemeinde **Parndorf** auf. Parndorf hat, wie weiter oben erwähnt, als eine von nur drei Gemeinden in einer Fokusregion einen statistischen Arbeitsplatzüberschuss. Mit zwei Betrieben mit 50 bis 99 Beschäftigten und drei Betrieben mit 100 bis 199 Beschäftigten sind dort relativ viele mittelgroße Betriebe angesiedelt, die Frauenerwerbstätigenquote ist mit 66,7% jedoch unterdurchschnittlich. An der Branchenstruktur dieser Betriebe sollte es eigentlich nicht liegen: zwar sind von den insgesamt 1.452 unselbstständig Beschäftigten in Parndorf 160 in der „Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren“ tätig und weitere 323 im Bauwesen beschäftigt, andererseits sind auch 336 Personen im Einzelhandel und 202 bei einem Erbringer unternehmensbezogener Dienstleistungen angestellt.

Es bleibt im Detail zu untersuchen, warum die Summe relativ vieler kleiner Einzelhandelsgeschäfte³² im seit 1998 stetig wachsenden Designer Outlet Parndorf nicht mehr arbeitswillige Frauen anspricht. Außerdem stellt sich die Frage, warum nicht mehr Frauen beispielsweise im benachbarten Bezirksvorort Neusiedl/See Arbeit finden.

Auch **Lockenhaus** gehört zu den drei Gemeinden mit einem rechnerischen Arbeitsplatzüberschuss, die in einer Problemregion liegen – die Frauenerwerbstätigenquote ist mit 61,5% sogar äußerst unterdurchschnittlich. Das ansässige Großunternehmen mit mehr als 200 Mitarbeiter/innen erzeugt „Geräte zur Elektrizitätserzeugung bzw. -verteilung“. Diese Wirtschaftsabteilung gehört an und für sich zu den quantitativ bedeutenderen Arbeitgebern für burgenländische Frauen (siehe Kapitel 1.3).

Ein weiteres Beispiel für eine unterdurchschnittliche Frauenbeschäftigung (66,0%) bei gleichzeitig vielen mittleren Betrieben in der Gemeinde ist **Pinkafeld**. Je ein Mittel- und ein Großunternehmen zählen zur Sachgütererzeugung, drei mittlere Unternehmen zum Bauwesen, zwei zum Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen und zwei zum Unterrichtswesen. Zumindest die vier letztgenannten Unternehmen sollten eigentlich, gemäß der statistischen Ergebnisse aus Kapitel 1.3, für Frauen attraktive Arbeitsplätze bieten.

Auch die Gemeinde **Unterwart**, die dritte jener Gemeinden mit mehr Erwerbstätigen am Arbeitsort als Erwerbstätigen am Wohnort, die in einer Fokusregion liegt, überrascht mit einer Frauenerwerbstätigenquote von stark unterdurchschnittlichen 60,8% obwohl ganze fünf mittelgroße Einzelhandels- bzw. Handelsvermittlungsunternehmen ansässig sind (und außerdem eine absolute geographische Nähe zum Bezirksvorort Oberwart gegeben ist).

Beispiele für relativ hohe Frauenerwerbstätigenquoten trotz fehlender Mittel- und Großbetriebe gibt es wenige. Abgesehen von einzelnen Gemeinden sind das einerseits **Schützen am Gebirge, Donnerskirchen und Purbach** (in welchem nur ein sachgütererzeugender Betrieb der kleinsten Kategorie angesiedelt ist). Grund für die überdurchschnittliche Frauenbeschäftigung könnte einerseits die relative Nähe zur Landeshauptstadt und die leichte Erreichbarkeit auch mit öffentlichen Verkehrsmitteln liegen; ebenfalls näher zu untersuchen wäre aber auch, ob hier nicht die – in der Arbeitsstättenzählung nicht erfasste – Landwirtschaft (konkret der Weinbau) relativ vielen Frauen einen Arbeitsplatz bietet.

Auch in den drei benachbarten Gemeinden **Rauchwart, Sankt Michael im Burgenland und Tobaj** im Bezirk Güssing findet sich eine überdurchschnittliche Frauenbeschäftigung, jedoch kein einziger Mittel- oder Großbetrieb. Für die überdurchschnittliche Frauenbeschäftigung in diesen Gemeinden muss noch nach einer Erklärung gesucht werden. Vermutet werden zunächst besonders gute Voraussetzungen und Anreize zum Pendeln – eventuell nach Güssing oder nach Stegersbach.

³² In der Arbeitsstättenzählung 2001 sind insgesamt 73 Arbeitsstätten der Wirtschaftsabteilung ‚Einzelhandel ohne Kfz‘ dokumentiert, auf der homepage www.mcarthurglen.at wird die Zahl inzwischen mit „mehr als 150 Shops“ beziffert (Februar 2009).

Bedeutung einzelner Branchen

Positiver Einfluss auf die Frauenerwerbstätigkeit dürfte weniger von der Dominanz einer einzelnen Branche denn von einem ausgewogener Mix ansässiger Unternehmen ausgehen

Wie in Kapitel 1.3 bereits näher ausgeführt, sind die wichtigsten Arbeitgeber für Frauen der Einzelhandel, ausgewählte Wirtschaftsabteilungen der Sachgütererzeugung und die Wirtschaftsabschnitte Gesundheit-, Veterinär- und Sozialwesen, Unterrichtswesen sowie Beherbergungs- und Gaststättenwesen. Im Folgenden soll untersucht werden, ob jene Gemeinden, in denen relativ viele Arbeitsplätze in diesen Branchen zur Verfügung stehen, eine höhere Frauenbeschäftigung aufweisen, als andere.

Burgenlandweit sind in der **Land- und Forstwirtschaft** zwar nur 5,6% aller weiblichen Erwerbspersonen berufstätig, auf lokaler Ebene ist die Bedeutung der Landwirtschaft zum Teil immer noch erheblich: In Tadten (21,2%), Gols (20,5%), Sankt Andrä am Zicksee (19,2%), Andau (18,5%), Halbturn (18,3%), Pamhagen (18,1%), Wallern im Burgenland (18,1%), Apetlon (17,9%), Weiden am See (17,2%), Jois (14,9%) und Illmitz (13,9%) ist rund jede sechste bis fünfte weibliche Erwerbsperson in der Landwirtschaft, und zwar vornehmlich im Wein- und Gemüsebau, berufstätig. Alle diese Gemeinden liegen in der Vergleichsregion *Neusiedler See/Seewinkel*, keine besondere Bedeutung hat die Landwirtschaft nur in vier Gemeinden dieser Vergleichsregion, nämlich Breitenbrunn, Oslip, Neusiedl/See und Bruckneudorf. Auch in der Güssinger Gemeinde Moschendorf bietet die Landwirtschaft (bzw. der Weinbau) rund jeder vierten weiblichen Erwerbsperson (24,7%) einen Arbeitsplatz, was maßgeblich für die überdurchschnittliche Frauenbeschäftigung verantwortlich sein dürfte. Eine ebenfalls große Rolle spielt die Landwirtschaft (bzw. der Weinbau) auch in den Gemeinden Deutsch Jahndorf (20,2%), Nikitsch (17,9%), Neckenmarkt (17,9%) und Deutsch Schützen-Eisenberg (15,3%), eine überdurchschnittliche Frauenerwerbstätigenquote wurde hier jedoch nicht beobachtet.

In der **Sachgütererzeugung** sind burgenlandweit 14,1% aller weiblichen Erwerbspersonen berufstätig, auf lokaler Ebene gibt es Gemeinden, wo dieser Anteil zum Teil doppelt so hoch ist. Zu diesen Gemeinden zählen sowohl welche, die in einer Vergleichsregion liegen, wie beispielsweise die Güssinger Gemeinde Burgauberg-Neudauberg (30,4%), die Jennersdorfer Gemeinden Rudersdorf (29,3%) und Königsdorf (28,9%) oder auch die Mattersburger Gemeinden Hirn (25,1%) und Marz (23,6%). Es gibt aber auch mehrere Gemeinden mit einem überdurchschnittlichen Anteil an in der Sachgütererzeugung tätigen Frauen, die in einer Fokusregion liegen: in Güssing sind das beispielsweise Unterrabnitz-Schwendgraben (30,3%) und Neuberg im Burgenland (25,0%), in Oberwart Mischendorf (26,9%) und Oberdorf im Burgenland (23,2%) und in Jennersdorf Sankt Martin an der Raab (23,2%). Die überwiegende Zahl der Gemeinden mit einem überdurchschnittlichen Anteil an in der Sachgütererzeugung arbeitenden Frauen liegen jedoch weder in einer Erfolgs-, noch in einer Fokusregion.

Im **Beherbergungs- und Gaststättenwesen** sind 7,7% aller burgenländischen Frauen berufstätig, auf Gemeindeebene sind es bis zu dreimal so viele. Dazu gehören einerseits Gemeinden, die in der Vergleichsregion *Neusiedler See/Seewinkel* liegen, wie Podersdorf am See (25,3%), Rust (20,4%) und Mörbisch (20,3%). Auch in auffallend vielen Jennersdorfer Gemeinden sind überdurchschnittlich viele Frauen im Tourismus berufstätig; diese liegen sowohl in der Vergleichsregion *Jennersdorf Nord* (Heiligenkreuz im Lafnitztal: 13,8%, Eltendorf: 13,0%), häufiger jedoch in der Fokusregion *Jennersdorf Süd* (Weichselbaum: 18,1%, Neuhaus am Klausenbach: 18,0%, Mogersdorf: 14,7%, Minihof Liebau: 14,2%, Mühlgraben: 13,9%). Zu Gemeinden mit im Vergleich zum Durchschnitt im Burgenland mehr als doppelt so vielen weiblichen Erwerbspersonen im Beherbergungs- und Gaststättenwesen zählen weiters Wörtherberg (22,6%), Bad Tatzmannsdorf (22,3%), Lutzmannsburg (16,6%) und Stadtschlaining (16,6%).

Die Branche **Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung** ist Arbeitgeber für 7,2% aller berufstätigen Burgenländerinnen. Mehr als doppelt so viele weibliche Erwerbspersonen sind es in insgesamt zehn Gemeinden, die alle im Nordburgenland liegen. Einen besonders positiven Einfluss auf das Ausmaß der Frauenbeschäftigung dürfte dies jedoch nicht haben, denn nur zwei von diesen zehn Gemeinden liegen in einer Vergleichsregion: Schützen am Gebirge (15,2%) und Klingensbach (14,9%). (In Schützen am Gebirge ist aber sicher auch die Landwirtschaft mit verantwortlich für die relativ hohe Frauenbeschäftigung – mit einem Anteil von 10,8%.)

Jede zehnte weibliche Erwerbsperson (9,9%) ist im **Unterrichtswesen** berufstätig. Überdurchschnittlich ist deren Anteil vor allem in der Landeshauptstadt und in den Bezirksvororten (mit Ausnahme Jennersdorfs). Unter den zehn Gemeinden mit den höchsten Anteilen sind weiters Oberschützen (23,2%), Neutal (16,8%), Bad Tatzmannsdorf (16,2%), Stegersbach (16,1%), Stoob (14,6%), Großpetersdorf (13,8%) und Draßburg (13,7%). Mit Ausnahme von Neusiedl/See, Eisenstadt und Mattersburg hat zwar keine dieser Gemeinden eine stark überdurchschnittliche Frauenbeschäftigung zu verzeichnen, außer Großpetersdorf und Draßburg liegen jedoch alle in Vergleichsregionen.

In zehn Gemeinden ist der Anteil von im **Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen** berufstätigen Burgenländerinnen mehr als Eineinhalbfach so hoch wie im Landesdurchschnitt (12,3%). Darunter sind Gemeinden mit einer überdurchschnittlich hohen Frauenbeschäftigung (Kittsee: 21,5%, Güssing: 21,0%, Raiding: 19,7%, Bad Tatzmannsdorf: 18,9% und Neudörfel: 18,6%) aber auch Gemeinden mit einer stark unterdurchschnittlichen Frauenbeschäftigung (Güttenbach: 20,6%, Riedlingsdorf: 20,2%, Rechnitz: 19,6% und Unterfrauenhaid: 18,5%).

Entwicklung der Beschäftigung im Burgenland 2001 bis 2008

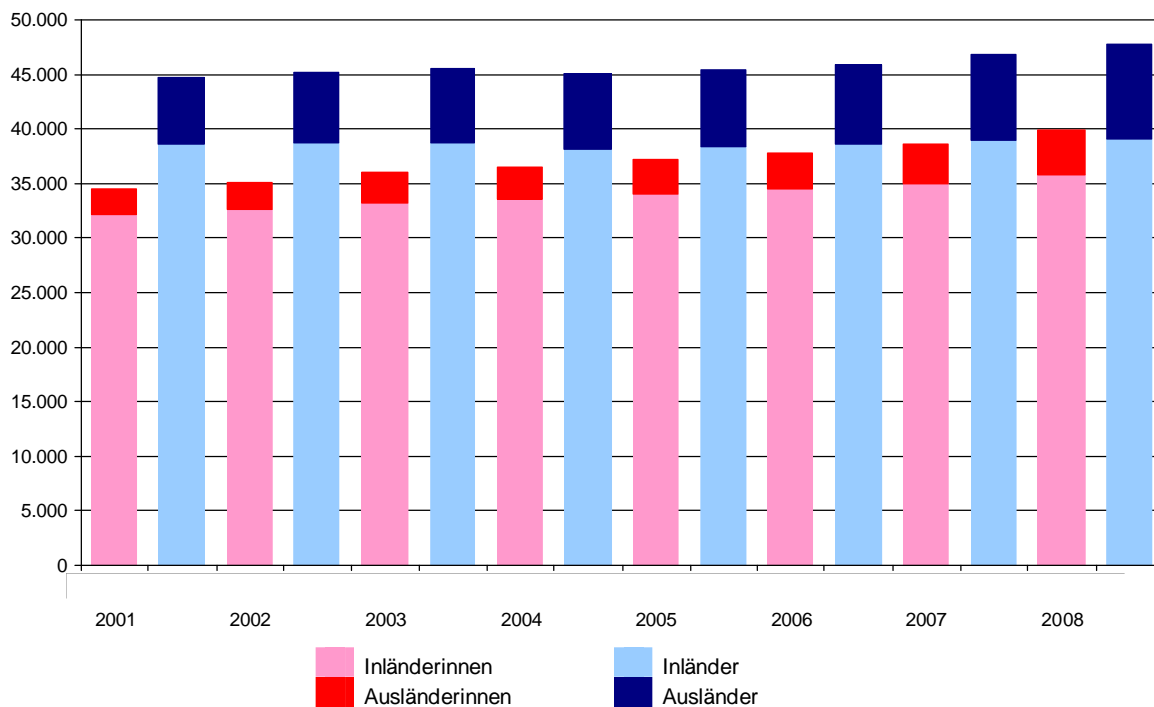
Die in den letzten Jahren im Burgenland neu entstandenen Arbeitsplätze kamen vor allem inländischen Frauen zugute

Wie in Abschnitt 1 und zu Beginn dieses Kapitels erwähnt, gibt es verschiedene Quellen, die zum Thema Arbeitsmarkt und Beschäftigung Daten liefern. Die exakte Zahl der beschäftigten Burgenländer/innen (also im Burgenland wohnhafte selbständig und unselbständig Erwerbstätige, egal, ob ihr Arbeitsplatz innerhalb oder außerhalb des Burgenlandes liegt) findet sich allerdings nur in den Volkszählungsergebnissen. Die letzte Erhebung fand im Jahr 2001 statt, die zitierten Zahlen sind also schon relativ alt.

Laufend aktuelle Zahlen zur Beschäftigung liefert beispielsweise der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger. Die von ihm angegebene „Zahl der unselbständig Beschäftigten im Burgenland“ enthält jedoch nur bei der Burgenländischen Gebietskrankenkasse gemeldete Beschäftigungsfälle. Selbständig Beschäftigte und bei anderen Krankenkassen versicherte Burgenländer/innen (hauptsächlich Auspendler/innen) sind nicht berücksichtigt, sehr wohl aber in burgenländischen Betrieben beschäftigte Einpendler/innen aus anderen Bundesländern und dem Ausland; Personen mit zwei oder mehr Dienstverhältnissen werden zwei- oder mehrfach erfasst.

Bei allen Mängeln dieser Datenquelle bietet sie jedoch die einzige Möglichkeit, wenn schon nicht die Entwicklung der Beschäftigung der Burgenländer/innen, so doch die Entwicklung der Zahl der Arbeitsplätze (für unselbständig Beschäftigte) im Burgenland seit 2001 abzuschätzen.

Diagramm 3.1.1: Entwicklung der Zahl unselbständiger Beschäftigten im Burgenland nach Geschlecht und Herkunft



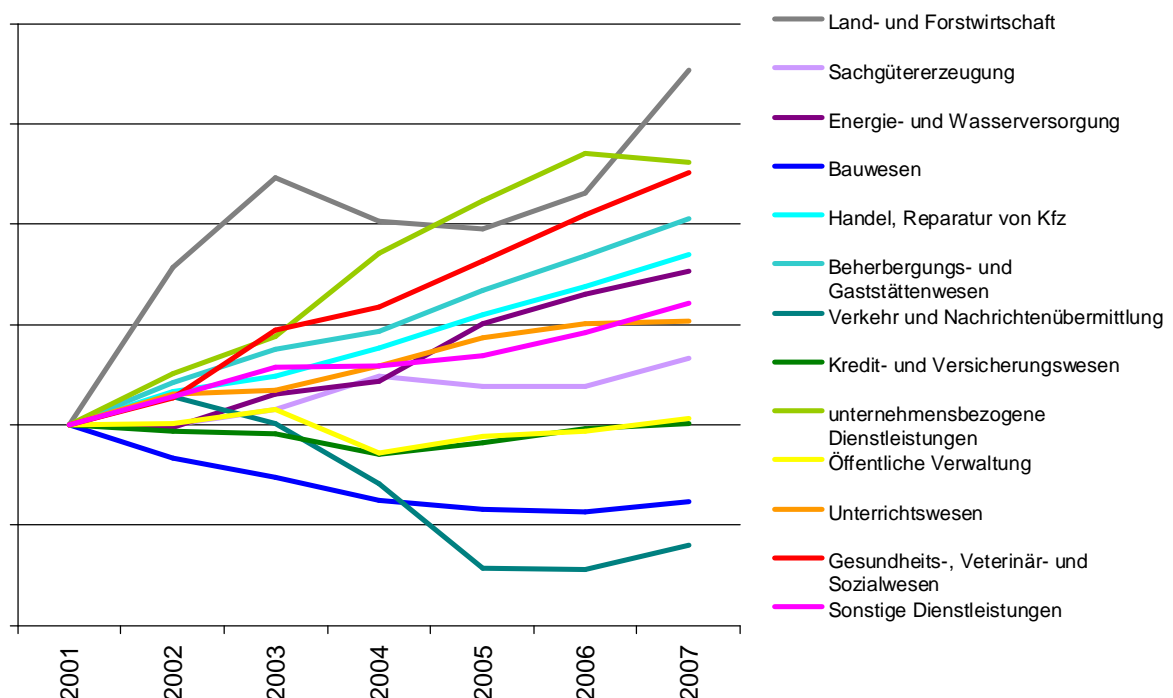
Quelle: AMS Burgenland

Von 2001 bis 2008 stieg die Zahl der bei der Burgenländischen Gebietskrankenkasse gemeldeten unselbständigen Beschäftigungsfälle von rund 79.200 auf ca. 87.600 (exklusive Personen in Karenz bzw. Präsenz-/Zivildienst). Diese Zunahme von rund 8.400 Arbeitsplätzen in burgenländischen Unternehmen verteilt sich folgendermaßen nach Geschlecht und Herkunft (vgl. Diagramm 3.1.1): Die größte Zunahme in absoluten Zahlen verzeichnen inländische Frauen (ca. 3.640), was einem Plus von rund 11,4% innerhalb der betrachteten Zeitspanne entspricht. Es folgen ausländische Männer (ca. 2.500), was relativ betrachtet eine Zunahme um 41,7% bedeutet. Die höchste relative Zunahme verzeichnen ausländische Frauen (plus 72,2%), deren absolute Zahl stieg von rund 2.400 auf gut 4.100. Inländische Männer verzeichneten nur einen bescheidenen Beschäftigungszuwachs von knapp 500 bzw. 1,2%.

Somit kommen die rund 8.400 neu geschaffenen Arbeitsplätze absolut betrachtet ungefähr je zur Hälfte Inländer/innen (4.100) und Ausländer/innen (4.300) zugute. Relativ betrachtet stieg die Inländer/innen-Beschäftigung jedoch nur um 5,8%, während die Ausländer/innen-Beschäftigung um rund die Hälfte zunahm (50,4%). Dadurch stieg der Anteil beschäftigter Ausländerinnen an den Frauen insgesamt von 7,0% im Jahr 2001 auf 10,4% im Jahr 2007, der Anteil beschäftigter Ausländer an den beschäftigten Männern insgesamt stieg von 13,6% auf 18,0%. Fast jeder fünfte unselbständig erwerbstätige Mann im Burgenland ist also Ausländer.

Die Zunahme der Frauenbeschäftigung – sowohl In- als auch Ausländerinnen – ist sicher auch in den Jahren 2001 bis 2008 zu einem Großteil der Zunahme an Teilzeitbeschäftigungsfällen geschuldet (vgl. Kapitel 1.3). Eine Betrachtung der Entwicklung der Beschäftigung nach Wirtschaftsklassen (Diagramm 3.1.2) lässt erkennen, dass im genannten Zeitraum vor allem traditionell von Frauen dominierte Branchen (mit zunehmend hohen Anteilen an Teilzeitbeschäftigung) eine positive Dynamik erfahren haben. Absolut betrachtet am meisten gestiegen sind die Beschäftigungsfälle im Handel (plus ca. 1.900) und im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (plus ca. 1.400), gefolgt von der Sachgütererzeugung, dem Beherbergungs- und Gaststättenwesen und den unternehmensbezogenen Dienstleistungen (mit 840, 830 bzw. 880 zusätzlichen Beschäftigungen). Arbeitsplätze verloren haben vor allem „typische Männerbranchen“ wie das Bauwesen (minus ca. 750) sowie Verkehr und Nachrichtenübermittlung (minus ca. 570). Die relativ betrachtet starke Zunahme an Beschäftigungsfällen in der Land- und Forstwirtschaft von absolut knapp 600 könnte einerseits auf eine tatsächliche Ausdehnung der Beschäftigung zurück zu führen sein, andererseits aber auch auf eine „gestiegene Meldemoral“ ausländischer Erntehelfer/innen, wie ein Mitarbeiter des Statistik Referats Land Burgenland vermutet.

Diagramm 3.1.2: Entwicklung der Zahl unselbständig Beschäftigter im Burgenland nach Wirtschaftsklassen



Quelle: AMS Burgenland

3.2 Mobilität

In jenen Regionen, in denen kaum Arbeitsplätze vorhanden sind, bleibt den dort wohnhaften Erwerbwilligen oft nichts anderes übrig, als in Regionen zu pendeln, in denen sich Job-Chancen eröffnen. Wie im Kapitel 3.1 festgestellt, betrifft dies nicht nur die vier Fokusregionen sondern auch zwei Vergleichsregionen, nämlich *Neusiedler See/Seewinkel* und *Jennersdorf Nord*. Vor allem die Erreichbarkeit der Bezirksvororte bzw. anderer regionaler (und überregionaler) Zentren in benachbarten Bundesländern soll untersucht werden, da in diesen ein relativ gutes Verhältnis zwischen „Erwerbstätigen am Arbeitsort“ und „Erwerbstätigen am Wohnort“ – also ein relativ gutes Arbeitsplatzangebot – festgestellt wurde.

In diesem Kapitel wird erstens ein Überblick über burgenländische Berufspendler/innen gegeben. Zweitens wird analysiert, ob in Regionen mit wenigen Arbeitsplätzen tatsächlich relativ mehr Personen auspendeln, als in Regionen mit relativ vielen Arbeitsplätzen. Und nicht zuletzt werden die regional unterschiedlichen Möglichkeiten und Anreize zum Berufspendeln allgemein hinterfragt.

Nicht- und Gemeindebinnenpendler/innen

Mehr als ein Drittel aller weiblichen Erwerbstätigen arbeitet in ihrer Wohngemeinde aber nur ein knappes Viertel aller männlichen Erwerbstätigen

Von den bereits zitierten 122.217 burgenländischen Erwerbstätigen arbeiten knapp zwei Drittel (79.682 Personen) im Burgenland, rund ein Drittel pendelt in ein anderes Bundesland oder ins Ausland (42.536 Personen). Im Detail betrachtet arbeiten 28,4% innerhalb ihrer Wohngemeinde, 22,4% pendeln in eine andere Gemeinde des selben politischen Bezirks, 14,4% in einen anderen politischen Bezirk des Burgenlandes, 34,1% in ein anderes Bundesland und 0,7% ins Ausland. 10.975 Personen pendeln aus einem anderen Bundesland in das Burgenland ein.

Geschlechtsspezifisch betrachtet ist bei den Burgenländerinnen eine deutlich geringere Mobilität festzustellen als bei den Burgenländern: Mehr als ein Drittel aller weiblichen Erwerbstätigen (34,1%) aber nur knapp ein Viertel aller männlichen Erwerbstätigen (24,5%) arbeitet in ihrer jeweiligen Wohngemeinde. Frauen pendeln auch deutlich seltener in ein anderes Bundesland (27,8%) als Männer (38,5%).

Insgesamt verlassen also drei Viertel aller Männer (75,5%) aber nur zwei Drittel aller Frauen (65,9%) ihre Wohngemeinde, um zur Arbeitsstätte zu gelangen. Für Frauen scheint es also – wie auch bereits durch einige in Abschnitt 2 zitierte Interviews bereits postuliert – von besonderer Bedeutung zu sein, dass ein potentieller Arbeitsplatz relativ nahe zum Wohnort bzw. überhaupt im Wohnort liegt.

Zwischen dem Nord- und dem Südburgenland lässt sich auf den ersten Blick kein Unterschied erkennen, was den Anteil von Nicht- bzw. Gemeindebinnenpendler/innen betrifft. Die Unterschiede zwischen den einzelnen Bezirken innerhalb des Südburgenlandes sind jedoch deutlich geringer als die Unterschiede zwischen den Bezirken des Nordburgenlandes: Nur rund jede vierte wohnhafte Eisenstädterin arbeitet nicht in der Landeshauptstadt, während rund drei Viertel aller weiblichen Erwerbstätigen aus den Bezirken Eisenstadt-Umgebung und Mattersburg ihren Arbeitsplatz außerhalb ihrer Heimatgemeinde haben. (Wie weiter unten noch näher ausgeführt wird, sind Eisenstadt und Wiener Neustadt relativ große Einpendelzentren auf regionaler und überregionaler Ebene, was sicher mitverantwortlich für die hohe Frauenbeschäftigung in den an der westlichen Bundeslandgrenze gelegenen Gemeinden der Bezirke Eisenstadt-Umgebung und Mattersburg sein dürfte.)

Tabelle 3.2.1: Nicht- bzw. Gemeindebinnenpendlerinnen in Prozent der erwerbstätigen Frauen am Wohnort – Bezirke

Nordburgenland	34,0%	Südburgenland	34,1%
Neusiedl/See	36,0%	Oberpullendorf	32,5%
Eisenstadt-Stadt	74,6%	Oberwart	37,7%
Rust-Stadt	51,8%	Güssing	31,1%
Eisenstadt-Umgebung	24,0%	Jennersdorf	32,7%
Mattersburg	27,3%	BURGENLAND	34,1%

Quelle: VZ 2001

Im Durchschnitt aller Vergleichsregionen liegt der Anteil der Nicht- bzw. Gemeindebinnenpendlerinnen mit 39,8% über dem Durchschnittswert des Burgenlandes, während der entsprechende Anteil aller Fokusregionen mit 25,0% deutlich niedriger ist.

Tabelle 3.2.2: Nicht- bzw. Gemeindebinnenpendlerinnen in Prozent der erwerbstätigen Frauen am Wohnort – Regionen

Vergleichsregionen	39,8%	Fokusregionen	25,0%
<i>Neusiedler See/Seewinkel</i>	35,9%	<i>Parndorfer Platte</i>	27,7%
<i>Eisenstadt/Mattersburg</i>	39,9%	<i>Grenzregion</i>	
<i>Oberpullendorf</i>	48,1%	<i>Südburgenland</i>	32,6%
<i>Oberwart</i>	54,8%	<i>Bezirksgrenze</i>	
<i>Güssing</i>	41,1%	<i>Oberwart/Güssing</i>	16,0%
<i>Jennersdorf Nord</i>	33,0%	<i>Jennersdorf Süd</i>	21,3%

Quelle: VZ 2001

Innerhalb der zwei Regionstypen zeigen sich jedoch wieder deutliche Unterschiede: Unter den Vergleichsregionen sind es vor allem *Oberpullendorf*, *Oberwart* und *Güssing*, in welchen ein relativ hoher Anteil an erwerbstätigen Frauen innerhalb ihrer Heimatgemeinde erwerbstätig ist, der Anteil von *Eisenstadt/Mattersburg* entspricht dem Durchschnittswert der Vergleichsregionen. In *Neusiedler See/Seewinkel* und in *Jennersdorf Nord* sind die Anteile mit 35,9% bzw. 33,0% unter-durchschnittlich in Relation zum Durchschnitt der Vergleichsregionen bzw. durchschnittlich in Bezug auf den Landesdurchschnitt. Unter den Fokusregionen weist der Raum *Bezirksgrenze Oberwart/Güssing* mit 16,0% einen besonders niedrigen Anteil an Gemeinde-Binnenpendlerinnen auf, die *Grenzregion Südburgenland* mit 32,6% aber einen relativ hohen in Bezug auf den Durchschnitt der Fokusregionen bzw. einen durchschnittlichen in Bezug auf das Gesamtburgenland.

Es wird vermutet, dass der Anteil an Nicht- bzw. Gemeindebinnenpendlerinnen in *Eisenstadt/Mattersburg* deshalb nur durchschnittlich ist, weil relativ viele Frauen nicht in ihrer Heimatgemeinde, sondern in Eisenstadt, Mattersburg, Wiener Neustadt oder Wien arbeiten.

Für die Regionen *Neusiedler See/Seewinkel* und *Jennersdorf Nord* verstärkt sich der in Kapitel 3.1 bereits geäußerte Verdacht, dass relativ viele erwerbstätige Frauen ihren Arbeitsplatz außerhalb der Region haben.

Da es in der *Grenzregion Südburgenland* relativ wenige Arbeitsplätze vor Ort (50,4%) und etwa durchschnittlich viele bzw. viele Nicht- bzw. Gemeindebinnenpendlerinnen gibt, dürften die wenigen erwerbstätigen Frauen eher in der Region arbeiten. Da es im Raum der *Bezirksgrenze Oberwart/Güssing* extrem wenige Arbeitsplätze vor Ort (35,2%) und extrem wenige Nicht- bzw. Gemeindebinnenpendlerinnen gibt, dürften die wenigen erwerbstätigen Frauen ihren Arbeitsplatz außerhalb der Region haben.

Erste Hinweise für eine (vorläufige) Bestätigung oder den Vorwurf genannter Vermutungen liefern die Zahlen zu den Auspendlerinnen.

Aus- und Einpendlerinnen

Mehr als ein Drittel aller weiblichen Erwerbstätigen arbeitet in ihrer Wohngemeinde aber nur ein knappes Viertel aller männlichen Erwerbstätigen

In den meisten Gemeinden rund um Eisenstadt bzw. Mattersburg sind die Anteile der Auspendlerinnen (stark) überdurchschnittlich, oben genannte Vermutung kann also weiter verfolgt werden.

In den Gemeinden der Vergleichsregion *Neusiedler See/Seewinkel* ist der Anteil der Gemeindeauspendlerinnen – mit Ausnahme der Gemeinde Bruckneudorf – unterdurchschnittlich bzw. nur leicht überdurchschnittlich. (Die hohe Frauenbeschäftigung in Bruckneudorf dürfte aller Wahrscheinlichkeit nach auf die benachbarte Gemeinde Bruck an der Leitha zurückzuführen sein – ein „regionales Zentrum“, wie weiter unten noch dargestellt wird.) Diese Vergleichsregion stellt uns somit vor ein Rätsel: Es sind einerseits überdurchschnittliche Frauenerwerbsquoten festzustellen, andererseits ein relativ geringes Arbeitsplatzangebot und relativ wenige Auspendlerinnen.

Eine mögliche Erklärung dafür wäre, dass die vorhandenen Arbeitsplätze zum größten Teil von der lokalen weiblichen Bevölkerung besetzt werden; diese Vermutung wird unterstützt durch die in einigen Gemeinden relativ geringen Anteile an Einpendlerinnen sowie durch die hohen Anteile von in der Landwirtschaft Beschäftigten in diesen Gemeinden (siehe oben).

Für die *Grenzregion Südburgenland* (unterdurchschnittliche bzw. nur leicht überdurchschnittliche Anteile an Auspendlerinnen) und *Bezirksgrenze Oberwart/Güssing* (zum Teil stark überdurchschnittliche Anteile an Auspendlerinnen) können die oben genannten Vermutungen weiter verfolgt werden.

Wenig überraschend ist, dass aus allen Bezirksvororten – den Gemeinden mit relativ vielen Nicht- bzw. Gemeindebinnenpendlerinnen – inklusive der Landeshauptstadt Eisenstadt relativ wenige Frauen auspendeln, diese aber Einpendelzentren darstellen:

Von den 87.472 burgenländischen Erwerbstätigen, die aus ihrer Wohngemeinde auspendeln, haben rund 10% ihren Arbeitsplatz in Eisenstadt. Weitere Einpendelzentren mit 1.000 oder mehr Einpendler/innen sind Neusiedl/See, Parndorf, Bruckneudorf, Neudörfel, Mattersburg, Oberpullendorf, Pinkafeld, Bad Tatzmannsdorf, Oberwart, Großpetersdorf, Güssing und Jennersdorf. In diese 13 Gemeinden pendelt knapp ein Drittel der burgenländischen Gemeinde-Auspendler/innen.

Das größte Einpendelzentrum der Burgenländer/innen ist jedoch Wien. Mehr als ein Viertel aller burgenländischen Gemeinde-Auspendler/innen (26,4%) arbeitet in der Bundeshauptstadt. Weitere Zahlen zum Berufspendeln zwischen dem Burgenland und Wien liefert eine Pilotstudie des AMS Burgenland.

Arbeitsort Wien

Fast jede/r fünfte burgenländische Erwerbstätige aus Oberwart, Güssing oder Jennersdorf ist in einem Wiener Betrieb beschäftigt

Im gesamtburgenländischen Durchschnitt war gemäß der Pilotstudie des AMS Burgenland³³ rund ein Viertel aller Burgenländer/innen in Wiener Betrieben beschäftigt.³⁴ Im Nordburgenland war dieser Anteil mit rund 29% etwas höher, das Mittelburgenland³⁵ wies einen durchschnittlichen Anteil auf und immerhin noch knapp jede/r fünfte Beschäftigte aus dem Südburgenland pendelte nach Wien.

Die Mehrheit der in Wiener Betrieben beschäftigten Burgenländer/innen pendelte aus dem Nordburgenland ein (59%), 14% aus dem Mittelburgenland und 27% aus dem Südburgenland. Nur rund ein Drittel aller in Wien arbeitenden Burgenländer/innen war weiblich. Der Frauenanteil an den Wien-Pendler/innen nimmt mit der geografischen Entfernung von der Bundeshauptstadt ab: Knapp 40% der Pendler/innen aus dem Nordburgenland, knapp 30% jener aus dem Bezirk Oberpullendorf und knapp 25% jener aus den drei südlichen Bezirken waren Frauen.

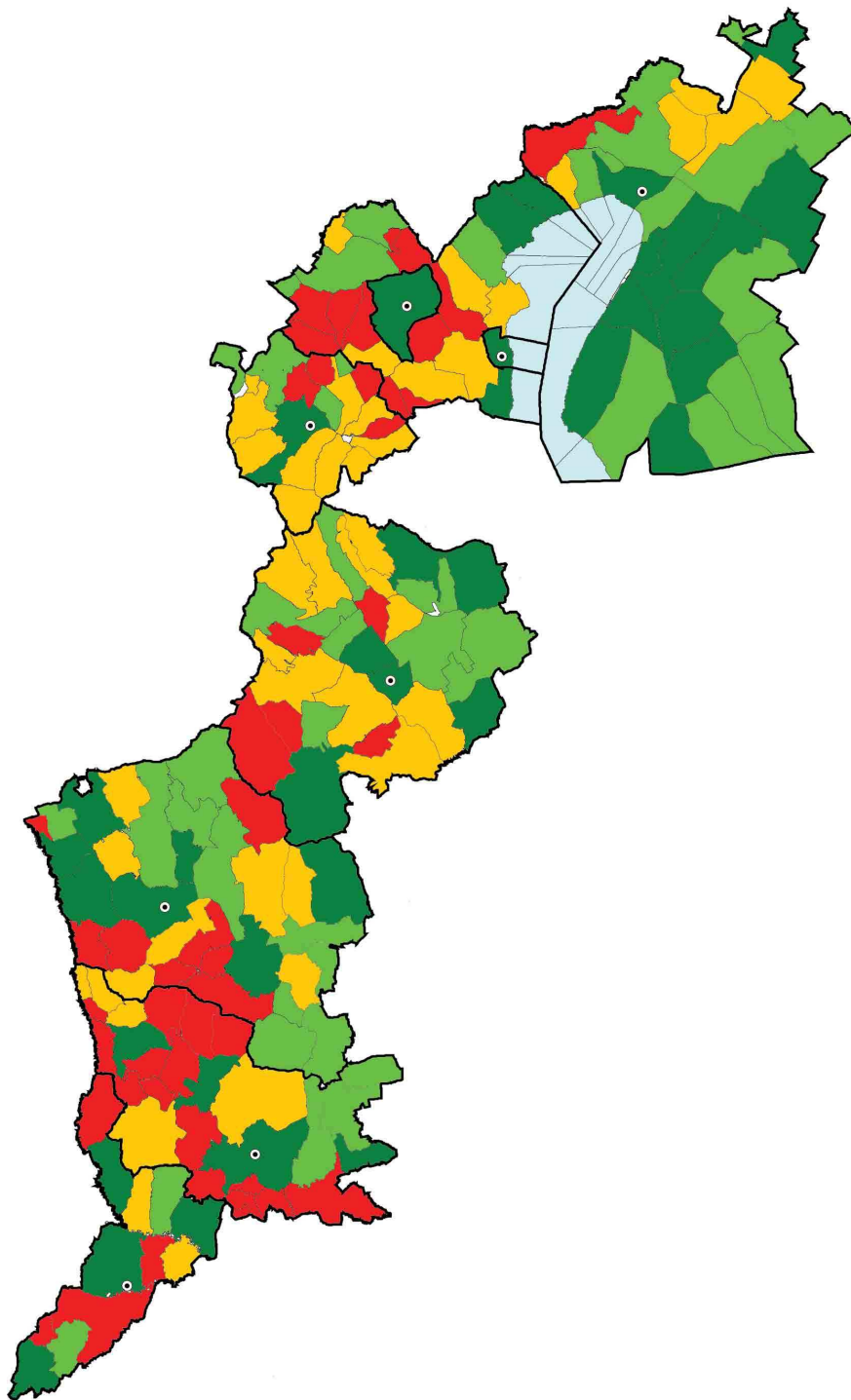
Gut jede/r vierte burgenländische Wien-Einpendler/in war im Bauwesen beschäftigt. Am bedeutendsten war die Baubranche für Pendler/innen aus dem Südburgenland, fast die Hälfte der Beschäftigten hatte dort ihren Arbeitsplatz, aber auch rund ein Drittel der Arbeitnehmer/innen aus Oberpullendorf. Die in Wiener Betrieben beschäftigten Nordburgenländer/innen waren überwiegend in der öffentlichen Verwaltung und in der Sachgütererzeugung tätig.

³³ Arbeitsmarktservice Burgenland (Hg.)/Synthesis Forschungsgesellschaft (2000): Pilotstudie zur Erstellung einer PendlerInnen-Statistik. Endbericht. Wien

³⁴ Für diese Zahlen vom Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger gilt die bereits weiter oben genannte Einschränkung: Erfasst werden gemeldete Beschäftigungsfälle. Selbständig Beschäftigte und bei anderen Krankenkassen Versicherte (z. B. Betriebskrankenkassen) sind nicht berücksichtigt, Personen mit zwei oder mehr Dienstverhältnissen werden zwei- oder mehrfach erfasst.

³⁵ NUTS-3-Regionen: Das Nordburgenland umfasst die Bezirke Neusiedl/See, Eisenstadt-Stadt, Rust, Eisenstadt-Umgebung und Mattersburg, das Mittelburgenland den Bezirk Oberpullendorf und das Südburgenland die Bezirke Oberwart, Güssing und Jennersdorf.

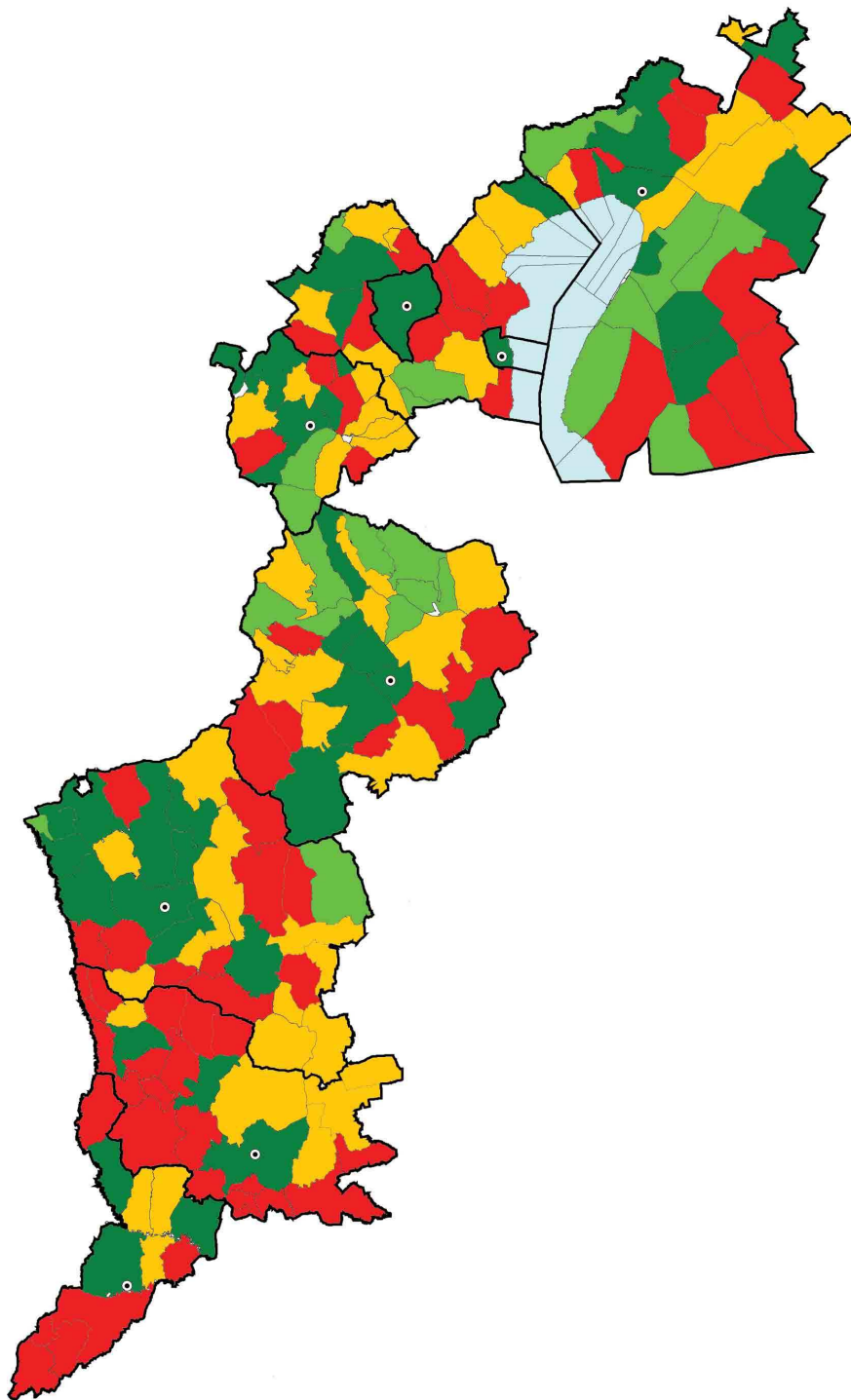
Karte 3.2.1: Anteil der Auspendlerinnen an den weiblichen Erwerbstätigen am Wohnort – 2001



	bis 66%	38 Werte (38 Gemeinden)
	66% bis unter 74%	38 Werte (41 Gemeinden)
	74% bis unter 82%	45 Werte (45 Gemeinden)
	über 82%	41 Werte (47 Gemeinden)

(Durchschnitt: 65,9%, Median: 74,5%)

Karte 3.2.2: Anteil der Einpendlerinnen an den weiblichen Erwerbstätigen am Wohnort – 2001



	bis 9%	50 Werte (56 Gemeinden)
	9% bis unter 17 %	52 Werte (55 Gemeinden)
	17% bis unter 25%	19 Werte (19 Gemeinden)
	über 25%	41 Werte (41 Gemeinden)

(Durchschnitt Burgenland = 44,9%,
Durchschnitt Burgenland ohne Eisenstadt u. Bezirksvororte = 26,5%)

Die Österreichische Raumordnungskonferenz (ÖROK) hat für das Jahr 2005 die Erreichbarkeit regionaler³⁶ und überregionaler³⁷ Zentren für alle politischen Bezirke Österreichs berechnet und liefert somit einen Maßstab für den Zugang der Bevölkerung zu öffentlichen Einrichtungen, Bildungs- und Qualifikationsangeboten und nicht zuletzt auch Arbeitsplätzen. Die Modellrechnungen wurden sowohl für den öffentlichen Personennah- und -regionalverkehr (ÖPNRV) und den motorisierten Individualverkehr (MIV) durchgeführt.

Motorisierter Individualverkehr (MIV)

96% aller Burgenländer/innen erreichen ein regionales Zentrum in maximal einer halben Stunde

96 von 100 Burgenländerinnen und Burgenländern erreichen, sofern sie über einen Führerschein und ein Auto verfügen³⁸, innerhalb von nur 30 Minuten ein **regionales Zentrum**, im Schnitt benötigen sie für die Wegstrecke nur ca. 14 Minuten. Auf Bezirksebene trifft dies jeweils für die gesamte Bevölkerung mit Ausnahme des Bezirks Neusiedl/See zu: hier erreichen nur 78,6% der Bevölkerung ein regionales Zentrum innerhalb von 30 Minuten und benötigen dafür im Schnitt 18 Minuten.

Die Erreichbarkeit von überregionalen Zentren stellt sich bereits deutlich bescheidener dar: nur rund 77% aller Burgenländer/innen erreichen innerhalb von 50 Minuten ein **überregionales Zentrum**, im Durchschnitt brauchen sie dafür 35 Minuten. Relativ rasch, nämlich innerhalb ungefähr einer Viertelstunde, erreichen alle Einwohner/innen der Bezirke Eisenstadt-Umgebung (inklusive Eisenstadt-Stadt und Rust) sowie Mattersburg das nächste überregionale Zentrum (Eisenstadt oder Wiener Neustadt). Oberpullendorfer/innen benötigen im Schnitt etwas mehr als eine halbe Stunde, die Erreichbarkeit ist jedoch für die gesamte Bevölkerung gegeben. Für immerhin 87% aller Oberwarter/innen ist das nächste überregionale Zentrum in durchschnittlich einer dreiviertel Stunde zu erreichen, ebenso für 70% aller Bewohner/innen des Bezirks Neusiedl/See. Deutlich ungünstiger ist die Lage für die Bevölkerung in Güssing und Jennersdorf. 13,4% bzw. nur knapp 2% der Einwohner/innen können ein überregionales Zentrum innerhalb von 50 Minuten erreichen. Die durchschnittliche Fahrdauer liegt in beiden Fällen bei rund einer Stunde.

Tabelle 3.2.3: Erreichbarkeit regionaler und überregionaler Zentren im motorisierten Individualverkehr – Bezirke

	regionales Zentrum		überregionales Zentrum	
	erreichbar in 30 Minuten	Ø Dauer in Minuten	erreichbar in 50 Minuten	Ø Dauer in Minuten
Neusiedl/See	78,6%	18,0	70,2%	42,5
Eisenstadt-Umgebung	100,0%	14,4	100,0%	15,0
Eisenstadt-Stadt	100,0%	3,8	100,0%	3,8
Rust-Stadt	100,0%	16,1	100,0%	16,1
Mattersburg	100,0%	9,5	100,0%	16,1
Oberpullendorf	100,0%	15,2	100,0%	34,2
Oberwart	100,0%	14,8	87,0%	42,8
Güssing	100,0%	16,0	13,4%	57,7
Jennersdorf	100,0%	11,6	1,8%	63,9
Burgenland	96,0%	14,1	77,1%	35,2

Quelle: ÖROK 2007

³⁶ Regionale Zentren im Burgenland sind die Landeshauptstadt Eisenstadt sowie die sechs Bezirkshauptstädte Neusiedl/See, Mattersburg, Oberpullendorf, Oberwart, Güssing und Jennersdorf. Daneben sind regionale Zentren aus Niederösterreich (Wiener Neustadt, Baden, Bruck/Leitha, Mödling, Vösendorf, Neunkirchen, Ternitz) sowie der Steiermark (Hartberg, Fürstenfeld und Feldbach) relevant. Relevante regionale Zentren außerhalb Österreichs sind Bratislava, Mosonmagyaróvár, Győr, Sopron, Kőszeg, Szentgotthard, Szombathely, und Zalaegerszeg.

³⁷ Überregionales Zentrum im Burgenland ist nur die Landeshauptstadt Eisenstadt. Aus anderen Bundesländern sind Wien, Graz und Wiener Neustadt relevant, aus dem Ausland Bratislava, Győr, Sopron, Szentgotthard und Zalaegerszeg.

³⁸ Im Jahr 2005 waren im Burgenland insgesamt rund 160.000 Pkw und Kombi zugelassen, um ca. 6.000 mehr als im Jahr 2001 und etwa doppelt so viele wie im Jahr 1981. Im Bundesländervergleich hat das Burgenland damit die höchste Kfz-Dichte: Auf 1.000 Einwohner/innen kamen im Jahr 2005 insgesamt 575 Autos (Pkw und Kombi), d. h. mehr als jede zweite Person (ohne Altersbeschränkung!) war „motorisiert“. Im österreichischen Durchschnitt kamen 507 Autos auf 1.000 Einwohner/innen.

Führerscheinbesitzer/in waren im Burgenland im Jahr 1995 (neuere Zahlen sind nicht verfügbar) 90% aller Männer (Österreich: 89%) aber nur 55% aller Frauen (Österreich: 64%). Dieser gender-gap war der höchste im Bundesländervergleich, am geringsten war er in Vorarlberg (93% zu 82%).

Der Einzugsbereich von Eisenstadt als regionales Zentrum mit einer Wohnbevölkerung von rund 11.330 Einwohner/innen umfasst mehr als fünfmal so viele Personen, nämlich rund 58.600. Dieses Verhältnis Wohnbevölkerung im regionalen Zentrum zu Wohnbevölkerung im Einzugsbereich ist österreichweit das höchste.

Einen relativ hohen Einzugsbereich auf regionaler Ebene weist auch Wiener Neustadt auf, dessen Bevölkerung im Einzugsbereich (98.730) rund 2,6-mal so hoch ist wie seine Wohnbevölkerung (37.630).

Wiener Neustadt ist auch ein vergleichsweise bedeutendes überregionales Zentrum – das neuntgrößte in Österreich – was die Größe der Bevölkerung im Einzugsbereich betrifft: Hier ist diese mit 347.675 rund 9,2-mal so hoch wie die Zahl der Wohnbevölkerung. Die geographische Nähe zu vielen Gemeinden der Bezirke Eisenstadt-Umgebung und Mattersburg sollte bei der Interpretation der hohen Erwerbstätigkeit in *Eisenstadt/Mattersburg* daher unbedingt berücksichtigt werden.

Öffentlicher Personennah- und -regionalverkehr (ÖPNRV)

Vor allem im Südburgenland und im Bezirk Neusiedl/See stellt der öffentliche Personenverkehr keine Alternative zum motorisierten Individualverkehr dar

Betrachtet man zunächst nur den **Bahnverkehr**, so zeigt sich, dass im Burgenland rund 90.700 Personen (32,7%) in einem Abstand von 1.500 m oder weniger zu einer der insgesamt 50 Bahnhaltestellen wohnen. Zwei Drittel aller Burgenländer/innen benötigen also ein zusätzliches Verkehrsmittel, um überhaupt zu einer Bahnhaltestelle zu gelangen. Im Bundesländervergleich weist das Burgenland damit die geringste Versorgungsdichte auf. In Gesamtösterreich leben 47% (ohne Wien) bzw. 54% (mit Wien) in einem Abstand von 1.500 m oder weniger zu einer Bahnhaltestelle.

Pro Haltestelle wohnen rund 1.800 Burgenländer/innen im Umkreis von bis zu 1.500 m. Dieses „Fahrgastpotential“ ist nach jenem Niederösterreichs das niedrigste in Österreich (2.780, ohne Wien: 2.040). Der Grund für diesen niedrigen Wert liegt laut ÖROK in der dispersen Siedlungsstruktur des flachen geographischen Naturraums – in Tirol, Vorarlberg und Salzburg konzentriert sich sowohl die Bevölkerung als auch das Schienennetz auf die Täler, was zu höheren Werten hinsichtlich der durchschnittlichen Zahl der Bevölkerung im Einzugsbereich der einzelnen Haltestellen führt.

Deutlich weniger, nämlich nur ca. 24.800 Personen (9%), wohnen im Abstand von 500 m oder weniger zur nächsten Bahnhaltestelle. Einen ebenso niedrigen Wert weist nur die Steiermark auf, in Gesamtösterreich leben 13% (ohne Wien) bzw. 15% (mit Wien) in einem Abstand von maximal 500 m. Der große Unterschied zum Einzugsbereich bis 1.500 m liegt daran, dass das Schienennetz in der Vergangenheit oft abseits von Siedlungskernen gebaut wurde. Diese Feststellung trifft aber auch auf andere Bundesländer zu, weshalb das burgenländische Fahrgastpotential von 496 Personen pro Haltestelle im Bundesländervergleich nicht so markant schlechter ist (Österreich mit Wien: 750, Österreich ohne Wien: 550).

Betrachtet man den **Bahn- und Busverkehr** gemeinsam, so bietet sich ein deutlich positiveres Bild. 93% aller Burgenländerinnen leben in 1.500 m oder weniger Entfernung zu einer der insgesamt 915 Bus- oder Bahnhaltestellen, für 72% befindet sich eine Haltestelle sogar nur in maximal 500 m Entfernung. Diese beiden Werte sind im Bundesländervergleich jeweils die zweitniedrigsten, insgesamt ist die Differenz zum Österreichweiten Durchschnitt jedoch nicht so groß: 94% bzw. 95% aller Österreicher/innen (ohne bzw. mit Wien) leben in einem Abstand von maximal 1.500 m zur nächsten Haltestelle, 75% bzw. 80% in einem Abstand von maximal 500 m. Deutlich unterdurchschnittlich versorgt sind nur die beiden südburgenländischen Bezirke Oberwart (76%) und Güssing (84%), sogar in Jennersdorf gibt es ein für fast alle Einwohner/innen zugängliches öffentliches Verkehrsnetz.

Mit Ausnahme der Bezirke Oberwart, Güssing und Jennersdorf gibt es auch für fast jede Haltestelle eine zumutbare Verbindung zum nächsten regionalen Zentrum. Zwar ist die Definition für „Zumutbarkeit“³⁹ relativ großzügig gefasst, doch lässt sich an den Bevölkerungsanteilen, für die ein regionales Zentrum innerhalb von 30 Minuten erreichbar ist, erkennen, welche Verbindungen nicht nur „zumutbar“ sind, sondern auch in einem annehmbaren Verhältnis zum motorisierten Individualverkehr stehen. Während beispielsweise für fast alle Einwohner/innen von Neusiedl/See eine „zumutbare“ Verbindung in ein regionales Zentrum vorhanden ist, erreicht dieses nicht einmal die Hälfte innerhalb einer halben Stunde.

³⁹ Eine Verbindung ins nächste regionale Zentrum gilt als zumutbar, wenn mit maximal drei Umstiegen bei einer Umsteigewartezeit von maximal 15 Minuten und einer Distanz zwischen Umsteigehaltestellen von maximal 300 Meter am Morgen (Ankunftszeit zwischen 7.00h und 11.00h) eine Verbindung besteht.

Tabelle 3.2.4: Erreichbarkeit regionaler und überregionaler Zentren im öffentlichen Personennah- und -regionalverkehr – Bezirke

	Haltestelle in 1.500 m Umkreis	regionales Zentrum		überregionales Zentrum	
		zumutbare Verbindung vorhanden	erreichbar in 30 Minuten	zumutbare Verbindung vorhanden	erreichbar in 50 Minuten
Neusiedl/See	99,7%	96,9%	46%	88,1%	21%
Eisenstadt-Umgebung	99,1%	99,1%	89%	99,0%	99%
Eisenstadt-Stadt	100,0%	100,0%	100%	100,0%	100%
Rust-Stadt	99,7%	99,7%	88%	99,7%	100%
Mattersburg	100,0%	100,0%	97%	100,0%	99%
Oberpullendorf	99,7%	98,1%	83%	95,7%	38%
Oberwart	75,8%	75,2%	53%	43,1%	0%
Güssing	83,7%	75,4%	45%	29,2%	0%
Jennersdorf	94,7%	85,1%	68%	45,6%	0%
Burgenland	93,2%	90,9%	69%	75,6%	41%

Quelle: ÖROK 2007

Eine „zumutbare“ Verbindung in ein überregionales Zentrum besteht, mit Ausnahme des Bezirks Neusiedl/See, für fast alle Einwohner/innen der nördlichen Bezirke jedoch für jeweils deutlich weniger als die Hälfte der Einwohner/innen des Südburgenlandes und gar nur für knapp 30% aller Güssinger/innen. Aber auch für überregionale Zentren gilt ähnlich wie für regionale Zentren, dass die generelle „Zumutbarkeit“ einer Verbindung nicht bedeutet, dass dadurch eine dem Individualverkehr vergleichbare Erreichbarkeit gegeben wäre. Als Beispiel soll wieder der Bezirk Neusiedl/See angeführt werden: Während für rund 88% der Bevölkerung eine „zumutbare“ Verbindung ins nächste überregionale Zentrum existiert, so ist dieses nur für rund ein Fünftel der Bevölkerung innerhalb von 50 Minuten erreichbar. Vom Südburgenland aus gibt es keine einzige öffentliche Verkehrsverbindung in ein überregionales Zentrum, die innerhalb von 50 Minuten zu realisieren wäre – der öffentliche überregionale Verkehr stellt hier keine Alternative zum Individualverkehr dar.

Oberpullendorf, in vielen Publikationen als „Mittelburgenland“ klassifiziert, nimmt hinsichtlich der Qualität des ÖPNRV tatsächlich eine „mittlere“ Position ein: Eine zumutbare Verbindung zu einem regionalen Zentrum ist zwar für fast die gesamte Bevölkerung gegeben, aber nur rund vier Fünftel erreichen dieses in maximal einer halben Stunde. Auch die infrastrukturelle Anbindung an ein überregionales Zentrum ist für rund 96% der Einwohner/innen vorhanden, diese müssen aber deutlich längere Fahrzeiten in Kauf nehmen, als die Nordburgenländer/innen. Nur knapp 40% der Oberpullendorfer/innen erreichen ein überregionales Zentrum in maximal 50 Minuten.

Betrachtet man zusätzlich zur „Erreichbarkeit“ einer Haltestelle und zur „Zumutbarkeit“ der angebotenen Verbindung als dritten Parameter die „Häufigkeit“ der Verbindung, also die Abfahrten pro Haltestelle, so weist – auf regionaler Ebene – das Burgenland im Bundesländervergleich mit 4,2 Abfahrten den schlechtesten Wert auf. Im österreichischen Durchschnitt wird jede Haltestelle 13,8 Mal bedient, wobei die äußerst hohe Frequenz in Wien (48,5 Abfahrten) natürlich verzerrend wirkt. Ähnlich ist die Situation auf überregionaler Ebene: Rund 4,6 Abfahrten im Burgenland stehen 16,8 Abfahrten im gesamtösterreichischen Durchschnitt gegenüber (Wien: 46,1 Abfahrten).

Dass der ÖPNRV im Burgenland durchaus einen Ausbau vertragen würde, beweisen auch folgende Zahlen: Bei Ausschöpfung des maximalen Fahrgastpotentials kämen im Burgenland auf regionaler Ebene 70 Personen und auf überregionaler Ebene 81 Personen pro Abfahrt – also deutlich mehr als die Platzkapazität eines Normalbusses mit 50 Sitzplätzen. Fehlende Platzressourcen gibt es sonst nur in Niederösterreich; im überregionalen Verkehr kommen Österreichweit nur 25 Personen auf eine Abfahrt.

Veränderungen im MV und ÖPNRV 1997 – 2005

Einer deutlichen Verschlechterung der Zugänglichkeit zum öffentlichen Verkehr im Südburgenland steht eine leichte Verbesserung der Erreichbarkeit regionaler Zentren gegenüber

Die Veränderung hinsichtlich der Zugänglichkeit zum ÖPNRV war im Beobachtungszeitraum negativ: Während 1997 noch 98,9% aller Burgenländer/innen innerhalb von 1.500 m eine Haltestelle vorfanden, waren es 2005 nur mehr 93,2% (minus 5,7 Prozentpunkte).

Diese Entwicklung ist vor allem auf eine deutliche Verschlechterung der Zugänglichkeit in den Bezirken Oberwart (minus 23,5 Prozentpunkte) und Güssing (minus 10,7% Prozentpunkte) zurückzuführen. Einzig der Bezirk Mattersburg verzeichnete eine Verbesserung der Zugänglichkeit – um bescheidene 0,2 Prozentpunkte.

Der Erreichbarkeitsgrad im ÖPNRV hat sich vor allem auf regionaler Ebene verbessert. Insgesamt stieg der Anteil jener, die ein regionales Zentrum innerhalb von 30 Minuten erreichen können, um 9,7 Prozentpunkte. Besonders positiv war die Entwicklung im Südburgenland mit Ausnahme Oberwarts, aber auch im Bezirk Eisenstadt-Umgebung. Eine Verschlechterung erfuhr lediglich die Stadt Rust.

Der Erreichbarkeitsgrad im ÖPNRV auf überregionaler Ebene hat sich vergleichsweise weniger stark positiv entwickelt. Insgesamt stieg der Anteil jener, die innerhalb von 50 Minuten ein überregionales Zentrum erreichen können, um 3,8 Prozentpunkte.

Für diese Entwicklung verantwortlich sind der Bezirk Neusiedl/See sowie die „mittleren“ Bezirke Mattersburg und Oberpullendorf.

Tabelle 3.2.5: Veränderung des Zugänglichkeitsgrades und des Erreichbarkeitsgrades im ÖPNRV von 1997 bis 2005 in Prozentpunkten – Bezirke

	Zugänglichkeitsgrad	Erreichbarkeitsgrad	
		eines regionalen Zentrums	eines überregionalen Zentrums
Neusiedl/See	- 0,2	+ 0,7	+ 7,2
Eisenstadt-Umgebung	- 0,4	+ 13,9	- 0,9
Eisenstadt-Stadt	+ / - 0,0	+ / - 0,0	+ / - 0,0
Rust-Stadt	- 0,3	- 11,6	- 0,3
Mattersburg	+ 0,2	+ 5,7	+ 4,6
Oberpullendorf	- 0,2	+ 23,7	+ 4,8
Oberwart	- 23,5	+ 2,0	- 0,4
Güssing	- 10,7	+ 14,5	+ / - 0,0
Jennersdorf	- 1,3	+ 19,6	+ / - 0,0
Burgenland	- 5,7	+ 9,7	+ 3,8

Quelle: ÖROK 2007

3.3 Qualifikation

In diesem Kapitel wird zunächst ein Überblick über das Bildungsniveau der burgenländischen Bevölkerung gegeben, wobei auf die ausgeprägten geschlechtsspezifischen Unterschiede besonderes Augenmerk gelegt wird.

In einem zweiten Schritt wird das Bildungsniveau der burgenländischen Erwerbspersonen näher untersucht, namentlich die regionale Verteilung besonders gering qualifizierter Frauen (mit maximal Pflichtschulabschluss) sowie jene besonders gut qualifizierter Frauen (mit tertiärem Bildungsabschluss), um diese auf Zusammenhänge mit der regional unterschiedlich hohen weiblichen Erwerbsbeteiligung untersuchen zu können.

Bildungsniveau der Bevölkerung

Mehr als doppelt so viele Frauen wie Männer verfügen über keine weiterführende schulische oder berufliche Ausbildung

Von den 218.298 Burgenländer/innen, welche zum Stichtag der Volkszählung 2001 bereits 20 Jahre oder älter waren, hatten 38,5% als höchste abgeschlossene Ausbildung nur die Pflichtschule absolviert, 32,9% eine Lehre, 12,3% eine Berufsbildende mittlere Schule (BMS), 4,1% eine Allgemeinbildende höhere Schule (AHS), 6,7% eine Berufsbildende höhere Schule (BHS) bzw. ein Kolleg, 1,8% einen akademischen Lehrgang und 3,6% ein Fachhochschul- oder ein Universitätsstudium.

Nach Geschlecht getrennt betrachtet werden deutliche Diskrepanzen sichtbar: Die Burgenländerinnen haben verglichen mit den Männern mehr als doppelt so häufig keine über die Pflichtschule hinausgehende formale Ausbildung abgeschlossen (53,3% vs. 22,6%). Und während bei den Männern gut die Hälfte einen Lehrabschluss vorweisen kann (51,8%), trifft dies nur auf knapp jede siebte Frau zu (15,3%). Dafür dominiert auf der mittleren Bildungsebene unter den Frauen der Abschluss einer BMS (16,1%), welche von Männern deutlich seltener besucht wurde (8,1%). Die Unterschiede zwischen AHS- bzw. BHS-Absolventinnen und -Absolventen sind etwas geringer (AHS Frauen: 4,0%, AHS Männer: 4,3% bzw. BHS Frauen: 6,1% und BHS Männer: 7,4%). Über eine tertiäre Ausbildung verfügen 5,1% aller Burgenländerinnen und 5,8% aller Burgenländer. Von diesen haben 2,5% aller Frauen aber nur 1,1% aller Männer einen akademischen Lehrgang absolviert bzw. nur 2,6% aller Frauen jedoch 4,7% aller Männer ein Fachhochschul- oder Universitätsstudium.

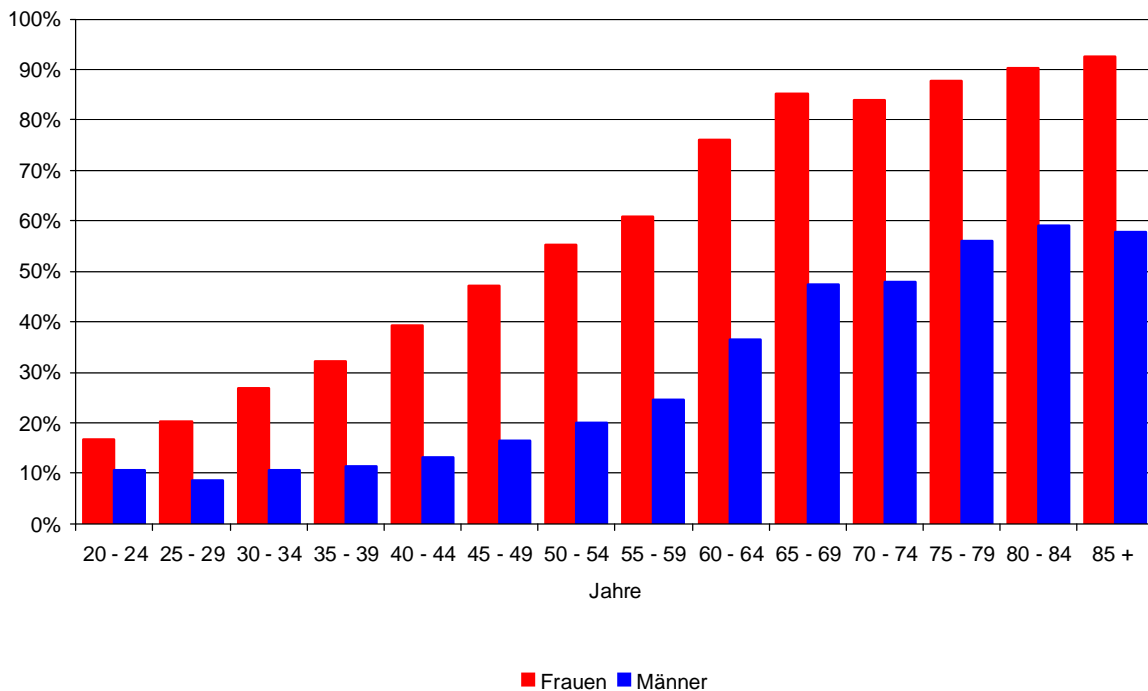
Bevölkerung mit minimalem formalem Bildungsniveau

Jede fünfte Frau Anfang 30 verfügt über keinen über die Pflichtschule hinaus gehenden formalen Bildungsabschluss

Besonders häufig ist das Fehlen einer weiterführenden schulischen oder beruflichen Ausbildung unter den älteren Generationen: 80% bis 90% der Burgenländerinnen über 65 Jahre haben nur die Pflichtschule absolviert, unter den gleichaltrigen Männern beträgt der Anteil 50% bis 60% (vgl. Diagramm 3.3.1). Aber auch jüngere Generationen von Frauen verfügen vergleichsweise häufig nur über die niedrigste Stufe formaler Schulbildung: 16,8% der Frauen zwischen 20 und 24 Jahre aber nur 10,5% der Männer; bei den 25 bis 29-jährigen ist dieser Anteil bei den Frauen mit 20,4% mehr als doppelt so hoch wie bei den Männern mit 8,6%.

Diese Gruppe der zum Erhebungszeitpunkt der Volkszählung 25- bis 29-jährigen Frauen ist zum Erstellungszeitpunkt der vorliegenden Studie zwischen 33 und 37 Jahre alt. In diesem Alter stellt sich statistisch gesehen besonders häufig die Frage, ob nach der Geburt eines oder mehrerer Kinder der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt versucht werden soll oder nicht. Umso bedenklicher erscheint der Umstand, dass jede fünfte Frau dieser Altersgruppe keine über das Mindestmaß hinausgehende schulische Qualifikation mitbringt. In der Gruppe der heute 38- bis 42-jährigen trifft dies sogar auf mehr als jede vierte (26,8%) und in der Gruppe der heute 43- bis 47-jährigen gar auf fast jede dritte (32,2%) zu.

Diagramm 3.3.1: Anteil der Bevölkerung mit maximal Pflichtschulabschluss nach Altersklassen



Quelle: VZ 2001

Bevölkerung mit tertiärem Bildungsniveau

Frauen Anfang 30 verfügen doppelt so häufig wie Männer über einen Abschluss einer tertiären Bildungseinrichtung

Obwohl einerseits festgestellt wurde, dass auch unter den jüngeren Generationen deutlich mehr Frauen als Männer das formale Bildungssystem mit lediglich einem Pflichtschulabschluss verlassen, kann andererseits auch beobachtet werden, dass anteilmäßig sogar bis zu den (zum Erhebungszeitpunkt) unter 45-jährigen mehr Frauen als Männer über eine Ausbildung auf tertiärem Niveau verfügen.

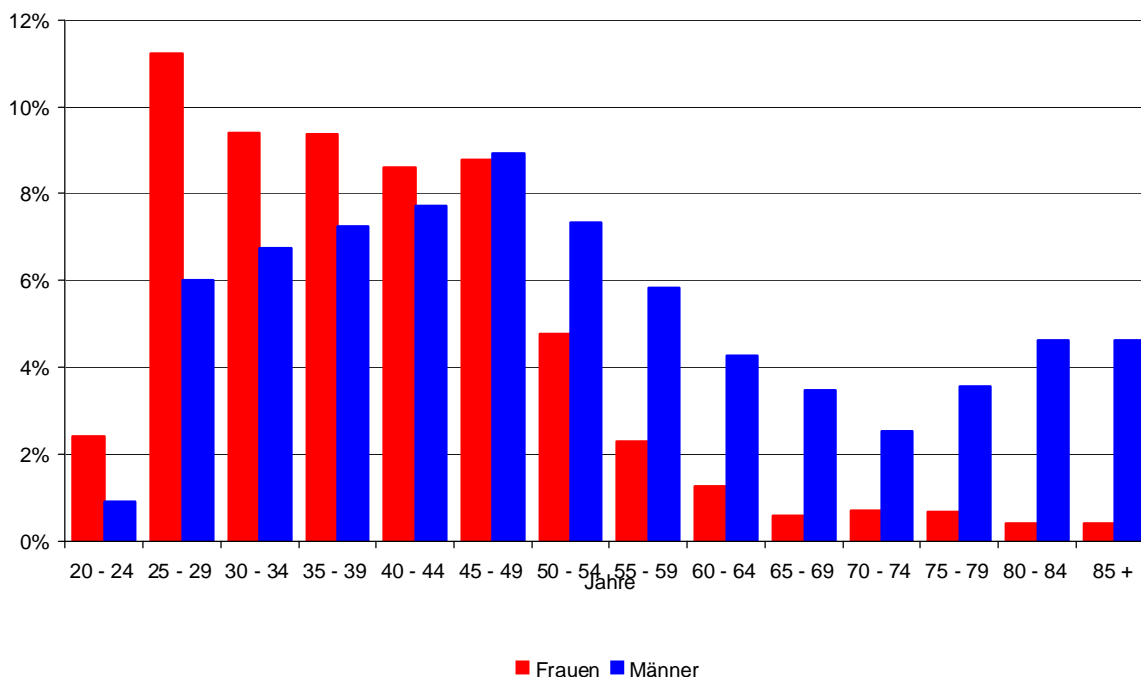
In der Gruppe der heute 33- bis 37-jährigen haben fast doppelt so viele Frauen (11,2%) wie Männer (6,0%) die höchste Stufe formaler Ausbildung abgeschlossen, in der Gruppe der heute 38- bis 42-jährigen können dies 9,4% aller Frauen und 6,7% aller Männer von sich behaupten, in der Gruppe der heute 43- bis 47-jährigen ist der Unterschied zwischen den Frauen (9,4%) und den Männern (7,3%) immer noch markant.

„Tertiäres Bildungsniveau“ in diesem Zusammenhang heißt entweder ein Studium an einer Universität, einer Fachhochschule oder Berufs- und Lehrer/innenbildende Akademie (Pädagogische Hochschule bzw. ehemalige Pädagogische Akademie, Akademie für Sozialarbeit, Akademie für Gesundheitsberufe, Militärakademie oder Kunstakademie). Da es deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede im Besuch der einzelnen genannten Bildungseinrichtungen gibt, soll auf diese näher eingegangen werden:

Wie zu Beginn dieses Kapitels bereits erwähnt, verfügen Frauen seltener als Männer über ein Universitäts- oder Fachhochschulstudium, dafür aber häufiger über einen Abschluss an einer Akademie. Der Frauenanteil an den Universitätsabsolventinnen und -absolventen beträgt 37,2%, an den Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen 39,5% und an den Absolventinnen bzw. Absolventen einer Akademie 71,9%.

Aber auch jene relativ wenigen Uni-Absolventinnen wählten besonders häufig entweder „brotlose“ Studienrichtungen – wie Pädagogik (74,8%), Psychologie (69,2%), Publizistik- und Kommunikationswissenschaften (60,3%); Sprachen – wie Germanistik (69,3%), Anglistik (71,5%), Romanistik (91,9%), Slawistik (64,9%) und diese oft als Lehramtsstudium bzw. eine Ausbildung zur Übersetzerin und Dolmetscherin (94,6%); oder Fächer welche sich im weiteren Sinne als Gesundheitsberufe bezeichnen lassen – wie Pharmazie (66,7%) oder Biologie/Ernährungswissenschaften (60,3%). (Der Frauenanteil unter den Humanmediziner/innen beträgt jedoch nur 36,5%.)

Diagramm 3.3.2: Anteil der Bevölkerung mit tertiärer Ausbildung nach Altersklassen



Quelle: VZ 2001

Bildungsniveau der Erwerbspersonen

Mit Ausnahme einer AHS-Matura erhöht jede Form weiterführender schulischer oder beruflicher Bildung die Wahrscheinlichkeit der Arbeitsmarktintegration

Wie in Kapitel 1 bereits näher ausgeführt, sind für den Arbeitsmarkt unter den Frauen hauptsächlich die 20 bis unter 60-jährigen und unter den Männern hauptsächlich die 20 bis unter 65-jährigen relevant. Durch den Wegfall der formal besonders gering qualifizierten hohen – im Regelfall schon pensionierten – Altersgruppen stellt sich das Bildungsniveau dieser (potentiellen) Arbeitskräfte deutlich besser dar.

Selbstverständlich sind aber nicht alle Personen, die theoretisch am Arbeitsmarkt aktiv sein könnten, auch tatsächlich berufstätig. Vor allem unter den Frauen ist noch immer – wie in Kapitel 1 ausgeführt – ein relativ großer Anteil nur hauswirtschaftlich tätig, einige sind in Elternkarenz, einige – vor allem jüngere – sind noch in Ausbildung, etc. Das Bildungsniveau der Erwerbspersonen ist also nicht identisch mit jenem der Bevölkerung.

Tabelle 3.3.1: Anteil der Erwerbspersonen an der jeweiligen Wohnbevölkerung nach Bildungsniveau

	insgesamt	Pflichtschule	Lehre	BMS	AHS	BHS, Kolleg	Akademie	Uni, FH
Frauen 20-60	73,0%	60,8%	76,6%	83,3%	58,4%	84,2%	95,3%	89,1%
Männer 20-65	83,5%	65,1%	86,6%	91,0%	71,8%	89,8%	95,1%	92,9%

Quelle: VZ 2001

Generell erhöht – mit Ausnahme einer AHS-Matura – jede Form weiterführender formaler Bildung die statistische Chance, am Arbeitsmarkt aktiv zu sein. Während nur 60,8% aller 20 bis unter 60-jährigen Burgenländerinnen mit lediglich Pflichtschulabschluss berufstätig sind, sind es mehr als drei Viertel aller Frauen mit Lehrabschluss (76,6%), mehr als vier Fünftel aller Absolventinnen einer BMS (83,3%), 84,2% aller BHS-Absolventinnen, gar 95,3% aller Absolventinnen einer Berufs- oder Lehrer/innenbildenden Akademie und 89,1% aller Universitäts- und Fachhochschulabsolventinnen. Maturantinnen einer AHS sind überraschenderweise deutlich seltener berufstätig als alle anderen Bildungsgruppen, das gilt auch für Maturanten.

Erwerbspersonen mit minimalem formalem Bildungsniveau

Relativ viele Frauen mit maximal Pflichtschulabschluss finden sich im südöstlichen Seewinkel sowie rund um Güssing und nördlich bis in die südlichsten Gemeinden des Bezirks Oberwart

Da zwischen einer weiterführenden formalen Bildung und der Arbeitsmarktintegration offensichtlich also ein signifikanter Zusammenhang besteht, soll der Anteil von Personen mit lediglich Pflichtschulabschluss auf den bisher betrachteten regionalen Ebenen beschrieben werden.

Von den 53.904 weiblichen Erwerbspersonen im Alter von 20 bis unter 60 Jahre hatten zum Volkszählungstichtag 2001 30,5% lediglich einen Pflichtschulabschluss. Der Durchschnitt des Nordburgenlandes von 27,9% wird vor allem durch den äußerst niedrigen Anteil in Eisenstadt-Stadt von nur 18,2% beeinflusst. Am anderen Ende des Bezirks-Rankings steht Güssing mit 37,7%, der Durchschnitt aller südburgenländischen Bezirke beträgt 33,5%.

Tabelle 3.3.2: Anteil weiblicher Erwerbspersonen mit maximal Pflichtschulabschluss – Bezirke

Nordburgenland	27,9%	Südburgenland	33,5%
Neusiedl/See	30,9%	Oberpullendorf	31,0%
Eisenstadt-Stadt	18,2%	Oberwart	32,8%
Rust-Stadt	28,7%	Güssing	37,7%
Eisenstadt-Umgebung	27,1%	Jennersdorf	34,2%
Mattersburg	27,9%	BURGENLAND gesamt	30,5%

Quelle: VZ 2001

Im Durchschnitt aller Vergleichsregionen haben 28,4% aller Frauen lediglich einen Pflichtschulabschluss, im Durchschnitt aller Fokusregionen sind es 34,6%. Innerhalb der Vergleichsregionen stellt sich die Situation analog zu jener der Berufspendler/innen dar: Die Vergleichsregionen *Neusiedler See/Seewinkel* und *Jennersdorf Nord* weisen relativ hohe – nämlich über dem Durchschnitt der Vergleichsregionen liegende – Anteile auf. Die Regionen rund um die Landeshauptstadt bzw. um die Bezirksvororte weisen – mit Ausnahme *Güssings*, das mit 34,9% sogar einen besonders hohen Anteil von Frauen mit lediglich Pflichtschulabschluss hat – unterdurchschnittliche Anteile auf.

Innerhalb der Fokusregionen überrascht die Fokusregion *Parndorfer Platte*, welches mit 28,2% sogar einen (geringfügig) niedrigeren Anteil aufweist, als die angrenzende Vergleichsregion *Neusiedler See/Seewinkel*. Alle anderen Fokusregionen haben jedoch durchwegs Anteile über 35%.

Tabelle 3.2.3: Anteil weiblicher Erwerbspersonen mit maximal Pflichtschulabschluss – Regionen

Vergleichsregionen	28,4%	Fokusregionen	34,6%
<i>Neusiedler See/Seewinkel</i>	31,3%	<i>Parndorfer Platte</i>	28,2%
<i>Eisenstadt/Mattersburg</i>	24,0%	<i>Grenzregion</i>	
<i>Oberpullendorf</i>	22,7%	<i>Südburgenland</i>	37,0%
<i>Oberwart</i>	26,2%	<i>Bezirksgrenze</i>	
<i>Güssing</i>	34,9%	<i>Oberwart/Güssing</i>	36,6%
<i>Jennersdorf Nord</i>	32,7%	<i>Jennersdorf Süd</i>	35,4%

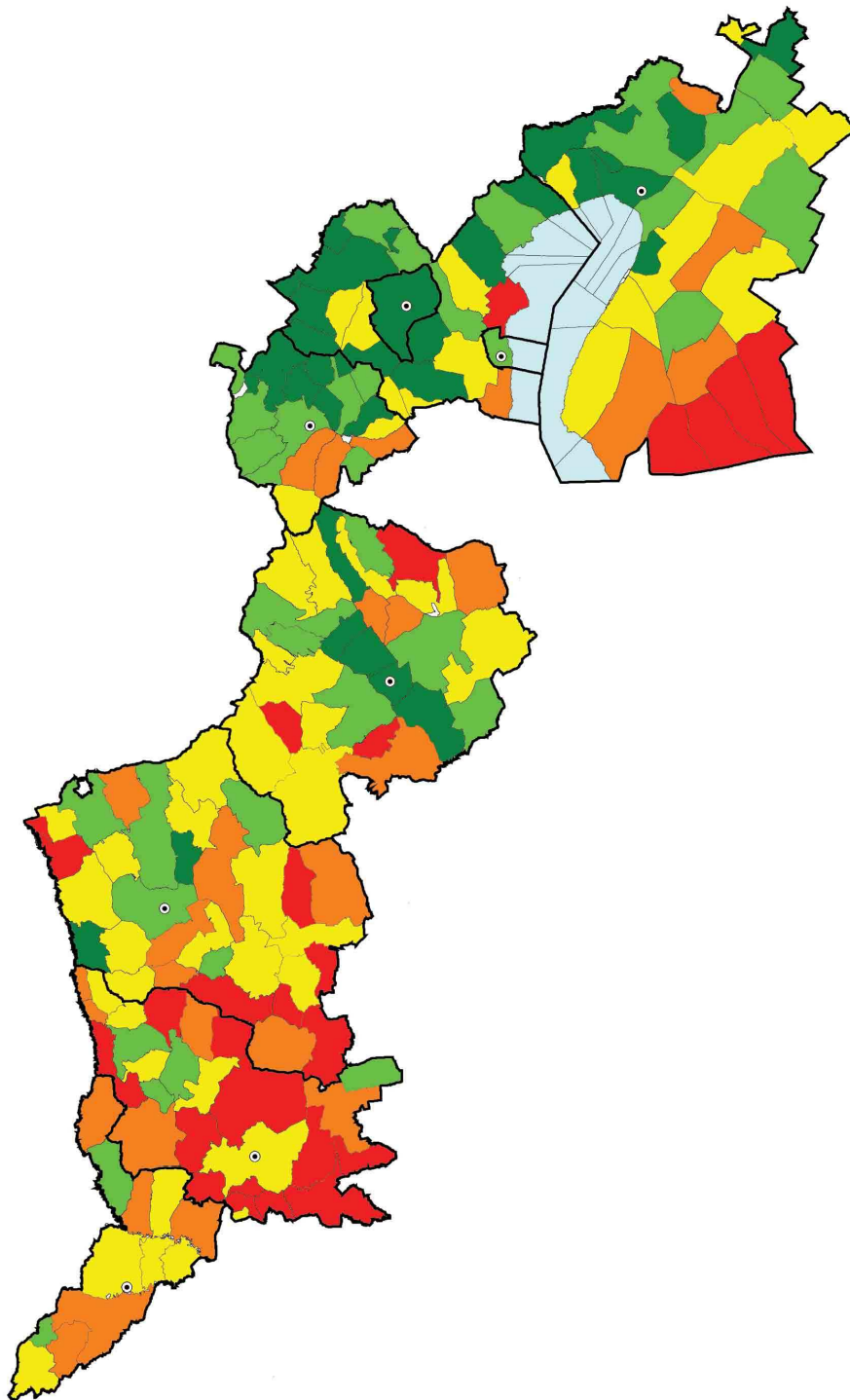
Quelle: VZ 2001

Auf Gemeindeebene betrachtet ist die Streuung mit rund 40 Prozentpunkten sehr groß und reicht von rund 16% bis 55%. In Karte 3.3.1 sind die 162 Werte in fünf Kategorien eingezeichnet. Schon auf den ersten Blick ist klar, dass bildungs- politische Fokusregionen nicht deckungsgleich sind mit den Fokusregionen bezogen auf die Frauenerwerbstätigkeit.

Eine Region mit einem (stark) überdurchschnittlichen Anteil weiblicher Erwerbstätiger findet sich beispielsweise im südöstlichen Seewinkel (Pamhagen, Wallern im Burgenland, Tadten und Andau bzw. Sankt Andrä am Zicksee und Apetlon), gleichzeitig gibt es hier aber auch relativ viele Frauen mit lediglich Pflichtschulabschluss.

Weiters gibt es eine geographische Häufung solcher Gemeinden rund um Güssing und nördlich bis in den Süden Oberwarts; diese „qualifikatorische Fokusregion“ beiderseits der Bezirksgrenze zwischen Oberwart und Güssing ist jedoch nicht völlig identisch mit der Fokusregion *Bezirksgrenze Oberwart/Güssing*.

Karte 3.3.1: Weibliche Erwerbstätige (20- bis unter 60-jährige) mit maximal Pflichtschulabschluss – 2001



	bis 25%	31 Werte (31 Gemeinden)
	25% bis unter 30%	33 Werte (33 Gemeinden)
	30% bis unter 35%	48 Werte (50 Gemeinden)
	35% bis unter 40	28 Werte (31 Gemeinden)
	über 40%	22 Werte (26 Gemeinden)

(Durchschnitt: 30,5%, Median: 31,4%)

Erwerbspersonen mit tertiärem Bildungsniveau

Relativ viele Frauen mit tertiärem Bildungsniveau finden sich vor allem in und rund um die Bezirksvororte

Die Entscheidung für eine Datenquelle zur Darstellung der geographischen Verteilung besonders hoch qualifizierter weiblicher Erwerbspersonen war nicht einfach: Im Schnitt haben 4,5% der weiblichen Erwerbspersonen einen Universitäts- oder Fachhochschulabschluss – „Akademikerinnenquote“. Über eine auf die Matura aufbauende Ausbildung⁴⁰ verfügen jedoch mehr als doppelt so viele, nämlich 9,5% aller weiblichen Erwerbspersonen, was dem in Kapitel 1.3 erläuterten Umstand Rechnung trägt, dass viele der höchstqualifizierten Burgenländerinnen Absolventinnen der Pädagogischen Hochschule (ehemals Pädagogischen Akademie) sind⁴¹.

Der Unterschied zwischen dem Anteil weiblicher Erwerbspersonen mit tertiärem Bildungsniveau im Nord- bzw. Südburgenland insgesamt ist gering, ebenso wie die Unterschiede zwischen den Bezirken des Südburgenlandes; lediglich Oberpullendorf hat eine im Vergleich zu den anderen südburgenländischen Bezirken etwas geringere Quote.

Innerhalb des Nordburgenlands fällt Eisenstadt-Stadt auf, gut jede fünfte in der Landeshauptstadt wohnhafte erwerbstätige Burgenländerin verfügt über einen Bildungsabschluss auf tertiärem Niveau. Diese hohe Quote erklärt sich vermutlich durch das relativ große lokale Angebot an tertiären Bildungseinrichtungen (Pädagogische Hochschule und diverse Fachhochschulstudiengänge) sowie, in abgeschwächter Intensität, der relativen Nähe zu Wien und seinem umfangreichen tertiären Bildungsangebot bzw. zu Wiener Neustadt und den dort ansässigen Fachhochschulen.

Platz 1 – auf lokaler Ebene – mit einer Quote von 21,6% belegt jedoch Oberschützen, was sich durch das dort ansässige der Universität für Musik und darstellende Kunst in Graz zugehörige Institut erklären lässt, und wesentlichen Einfluss auf die hohe Quote der Vergleichsregion *Oberwart* (16,1%) hat. Relativ hohe Quoten verzeichnen auch alle Bezirkshauptstädte (Neusiedl/See: 17,5%, Oberwart: 15,5%, Güssing: 14,9%, Oberpullendorf: 14,6%, Mattersburg: 12,7% und Jennersdorf: 12,4%). Auch die Fachhochschulstudiengänge in Pinkafeld dürften zur dortigen relativ hohen Quote von 11,9% beitragen. Interessanterweise haben auch die Thermenstandorte Bad Tatzmannsdorf (18,1%), Stegersbach (14,0%) und – auf etwas geringerem Niveau – auch Lutzmannsburg (10,0%) relativ hohe Anteile weiblicher Erwerbspersonen mit tertiärer Ausbildung.

Tabelle 3.3.4: Anteil weiblicher Erwerbspersonen mit tertiärem Bildungsniveau – Bezirke.

Nordburgenland	9,9%	Südburgenland	9,0%
Neusiedl/See	8,7%	Oberpullendorf	8,1%
Eisenstadt-Stadt	21,3%	Oberwart	9,5%
Rust-Stadt	6,4%	Güssing	9,0%
Eisenstadt-Umgebung	8,1%	Jennersdorf	9,4%
Mattersburg	9,7%	BURGENLAND gesamt	9,5%

Quelle: Sonderauswertung Landesstatistik Burgenland

Die relativ hohen Anteile von weiblichen Erwerbspersonen mit tertiärem Bildungsniveau in den Bezirksvororten bzw. Eisenstadt trägt auch massiv zu den hohen Durchschnittswerten jener Vergleichsregionen bei, die sich rund um Bezirksvororte bzw. um Eisenstadt gruppieren. Dem gemäß sind die Durchschnittswerte von *Neusiedler See/Seewinkel* und *Jennersdorf Nord* unterdurchschnittlich, sowohl in Bezug auf die Vergleichsregionen als auch in Bezug auf den Burgenlanddurchschnitt. Die Werte der Fokusregionen sind durchwegs unterdurchschnittlich in Bezug auf das Gesamtburgenland.

⁴⁰ Studium an einer Universität, einer Fachhochschule oder Berufs- und Lehrer/innenbildende Akademie (Pädagogische Hochschule bzw. ehemalige Pädagogische Akademie, Akademie für Sozialarbeit, Akademie für Gesundheitsberufe, Militärakademie oder Kunstakademie), nicht jedoch Kolleg – diese Ausbildungsform wird allgemein zu den Berufsbildenden höheren Schulen (BHS) gezählt.

⁴¹ Vgl. Kapitel 1.3 In der Hauptgruppe 2, den „akademischen Berufen“ finden sich 7,2% aller Frauen und 6,3% aller Männer, der Frauenanteil von 49,0% lässt auf den ersten Blick auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis schließen. Dieses wird aber nur dadurch erreicht, dass die weitaus überwiegende Mehrheit der quantitativ bedeutendsten Berufsgruppe, nämlich die der „wissenschaftlichen Lehrkräfte“, Frauen sind. Ohne Lehrer/innen betrüge der Frauenanteil in der Hauptgruppe 2 nur 30,0%.

Würde der Lehrberuf keine Ausbildung auf tertiärem Niveau verlangen, gäbe es praktisch kaum Akademikerinnen: 72,6% aller weiblichen Erwerbspersonen der Hauptgruppe 2 sind Lehrerinnen, die nächst größte Gruppe bilden Medizinerinnen (8,6%), gefolgt von Sozialwissenschaftlerinnen (4,0%) und Schriftstellerinnen/Künstlerinnen (3,5%).

Tabelle 3.3.5: Anteil weiblicher Erwerbspersonen mit tertiärem Bildungsniveau – Regionen

Vergleichsregionen	11,1%	Fokusregionen	7,0%
<i>Neusiedler See/Seewinkel</i>	8,6%	<i>Parndorfer Platte</i>	6,3%
<i>Eisenstadt/Mattersburg</i>	13,2%	<i>Grenzregion</i>	
<i>Oberpullendorf</i>	12,6%	<i>Südburgenland</i>	7,4%
<i>Oberwart</i>	16,1%	<i>Bezirksgrenze</i>	
<i>Güssing</i>	10,6%	<i>Oberwart/Güssing</i>	6,4%
<i>Jennersdorf Nord</i>	8,8%	<i>Jennersdorf Süd</i>	8,3%

Quelle: Sonderauswertung Landesstatistik Burgenland

Die Korrelation der Merkmale „Bezirksvorort“ bzw. „Landeshauptstadt“ und „überdurchschnittlich hoher Anteil von Frauen mit tertiärer Ausbildung“ ist aber keinesfalls auf das Vorhandensein von tertiären Bildungseinrichtungen in den Bezirksvororten zurück zu führen – die gibt es dort nämlich gar nicht. Das Burgenland hat keine eigene Universität, nur Fachhochschulstudiengänge an den Standorten Eisenstadt und Pinkafeld sowie die Pädagogische Hochschule in Eisenstadt. Vielmehr dürfte in diesem Zusammenhang der Möglichkeit, die den Besuch einer tertiären Bildungseinrichtung bedingenden Voraussetzung, nämlich ein Maturazeugnis zu erwerben, die Schlüsselbedeutung zukommen.

Im Schuljahr 2001/02 (und auch im Schuljahr 2008/09) zählte das Burgenland elf Allgemeinbildende Höhere Lehranstalten, davon drei in Eisenstadt, je eine in den sechs Bezirksvororten und zwei weitere in Oberschützen. Höhere Lehranstalten für technische bzw. gewerbliche Berufe gibt es in Eisenstadt und in Pinkafeld, Handelsakademien in Eisenstadt und den Bezirksvororten mit Ausnahme Jennersdorfs und im Bezirk Güssing in Stegersbach und nicht in der Gemeinde Güssing. Neusiedl/See, Eisenstadt, Oberwart und Güssing sind Standorte für Höhere Lehranstalten für wirtschaftliche Berufe, die einzige Bildungsanstalt für Kindergartenpädagogik ist in Oberwart angesiedelt.

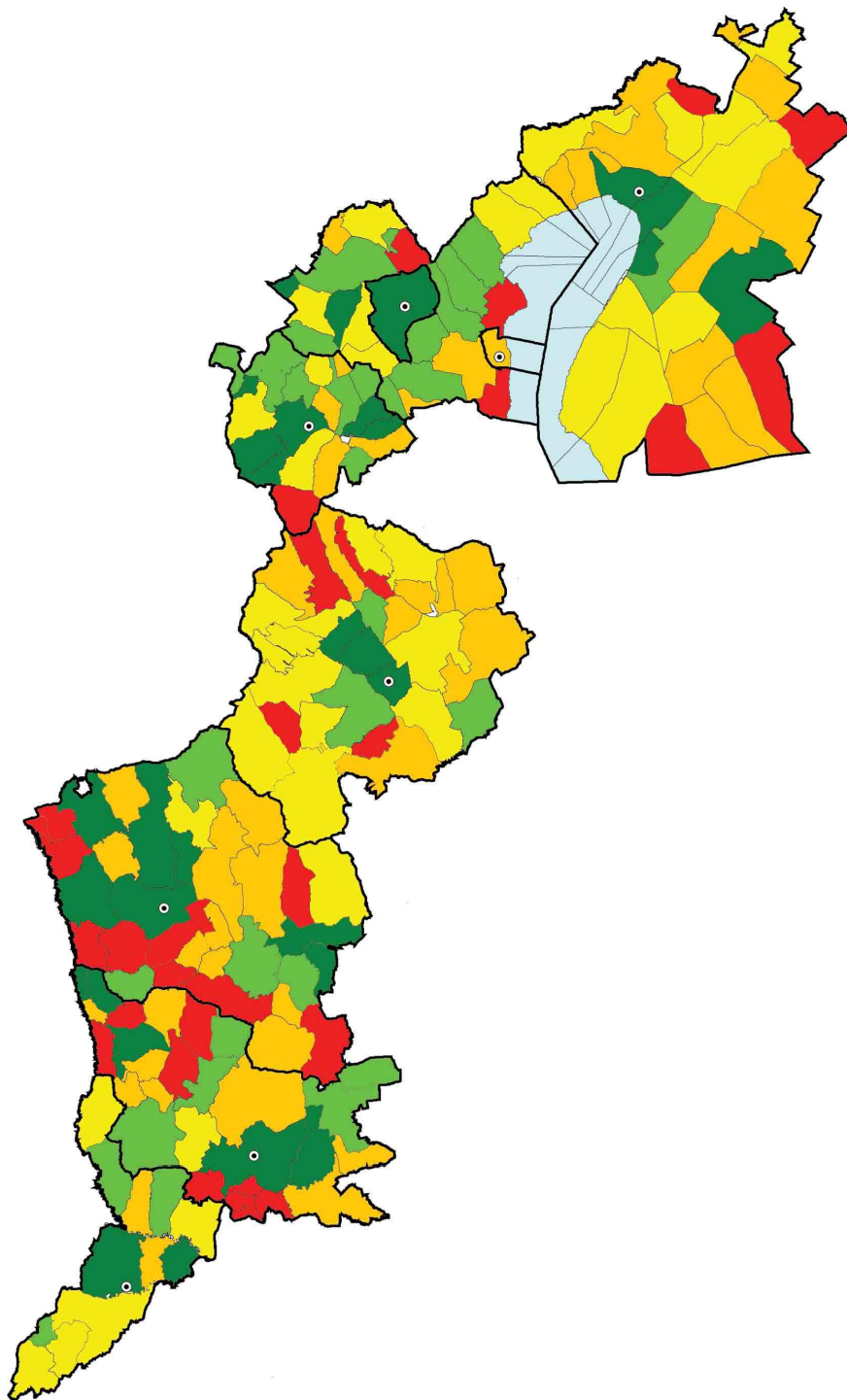
Somit stellt sich für Oberstufen-Schüler/innen das analoge Problem wie für Erwerbstätige, nämlich die Erreichbarkeit (der Schulstandorte). Zwar gibt es mehr Schulzentren (mit einer AHS oder BHS), nämlich elf, als regionale Zentren (sieben). Dennoch erreichen – mit dem ÖPNRV-Angebot – nur rund drei Viertel aller Schüler/innen eine AHS oder BHS innerhalb einer halben Stunde.

Tabelle 3.3.6: Erreichbarkeit AHS bzw. AHS oder BHS im öffentlichen Personennah- und -regionalverkehr – Bezirke

	erreichbar in 30 Minuten	
	AHS	AHS oder BHS
Neusiedl/See	53%	80%
Eisenstadt-Umgebung	86%	86%
Eisenstadt-Stadt	100%	100%
Rust-Stadt	88%	88%
Mattersburg	95%	95%
Oberpullendorf	78%	78%
Oberwart	52%	55%
Güssing	47%	65%
Jennersdorf	69%	69%
Burgenland	69%	76%

Quelle: ÖROK 2007

Karte 3.3.2: Weibliche Erwerbstätige (20- bis unter 60-jährige) mit tertiärem Bildungsniveau – 2001



	über 11%	27 Werte (31 Gemeinden)
	9% bis unter 11%	41 Werte (44 Gemeinden)
	7% bis unter 9%	37 Werte (37 Gemeinden)
	5% bis unter 7%	30 Werte (31 Gemeinden)
	bis unter 5%	27 Werte (28 Gemeinden)

(Durchschnitt: 9,5%, Median: 7,8%)

3.4 Betreuungspflichten

Sowohl die Betreuung von Kindern (unter 15 Jahre) als auch die Betreuung anderer hilfsbedürftiger Personen⁴² wird traditionellerweise als unbezahlte Arbeitsleistung vorwiegend weiblicher Verwandter (Mütter, Großmütter bzw. Ehefrauen, Töchter, Schwiegertöchter) vorausgesetzt und schmälert natürlich das einer Erwerbsarbeit zur Verfügung stehende Zeitbudget dieser Frauen. (Zu Zeitallokation von Frauen und Männern siehe auch Kapitel 3.5.)

In einem ersten Schritt wird versucht zu ermitteln, wie groß die Gruppe burgenländischer Frauen ist, die Erwerbstätigkeit und (Kinder-)Betreuungspflichten vereinbaren. Als nächstes wird analysiert, wie diese Vereinbarkeit organisiert wird. Dazu wird nicht nur das Vorhandensein institutioneller Betreuungseinrichtungen (auf lokaler Ebene) sondern auch deren Nutzung analysiert.

Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten

Rund jede vierte Frau im erwerbsfähigen Alter vereinbart Erwerbstätigkeit mit Betreuungspflichten

Von den 73.802 burgenländischen Frauen, die zum Stichtag der Volkszählung 2001 20 bis unter 60 Jahre alt waren, hatten 26.378 bzw. rund 36% Kinder unter 15 Jahre. (Insgesamt 11.580 Frauen bzw. rund 17% hatten Kinder unter sechs Jahre.) Erwerbstätig waren, wie in Kapitel 1.2 bereits ausgeführt, 50.925 bzw. 69,0% aller 20 bis unter 60-jährigen Frauen. Wie groß war nun die Schnittmenge jener Burgenländerinnen, die sowohl Mutter mindestens eines Kindes unter 15 Jahren als auch erwerbstätig waren?

Eine genaue Antwort auf diese Frage ist statistischen Erhebungen nicht zu entnehmen. Eine Hochrechnung findet sich im Sondermodul zur Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria aus dem Jahr 2005.⁴³ Gemäß dieser leben im Burgenland rund 17.400 erwerbstätige Frauen mit Kindern unter 15 Jahren. Das entspricht einem Anteil von 19,2% an der weiblichen Bevölkerung nämlichen Alters.

Noch schwieriger ist es, wenn man die Zahl jener Frauen erheben möchte, die regelmäßig hilfsbedürftige Erwachsene versorgen und erwerbstätig sind. Rund 10,1% der Frauen betreuen regelmäßig hilfsbedürftige Verwandte oder Bekannte, das entspricht rund 9.200 Personen, deren Erwerbssituation ist aber nicht bekannt.

Die Ergebnisse des erwähnten Sondermoduls aus dem Jahr 2005 lassen aufgrund der geringen Fallzahl leider keine genaueren Analysen auf Ebene des Bundeslands Burgenland zu. Die Statistik Austria hat jedoch für Gesamtösterreich eine „Frauentypologie“ gebildet, welche die unterschiedliche Belastung von Frauen durch Erwerbsarbeit und Betreuungspflichten sichtbar machen soll:

Demnach sind 25% aller Frauen (im Alter von 15 bis unter 65 Jahre) nicht erwerbstätig und haben weder Kinder noch andere hilfsbedürftige Personen zu betreuen. Sie sind vorwiegend Pensionistinnen, Schülerinnen/Studentinnen oder Hausfrauen.

Weitere 10% aller Frauen sind ebenfalls nicht erwerbstätig, betreuen jedoch Kinder. Hierbei handelt es sich überwiegend um die „klassische Hausfrau und Mutter“.

Doppelt so viele, nämlich 20% aller Frauen sind erwerbstätig und betreuen Kinder. (Dieses Ergebnis deckt sich in etwa mit jenem, welches für das Burgenland errechnet wurde, nämlich 19,2%.)

Die größte Gruppe mit einem Anteil von 35% stellen erwerbstätige Frauen ohne Betreuungspflichten. Sie haben entweder (noch) keine Kinder bzw. sind die Kinder schon älter als 15 Jahre und sie müssen (noch) keine Betreuungspflichten für ältere Verwandte oder Bekannte übernehmen.

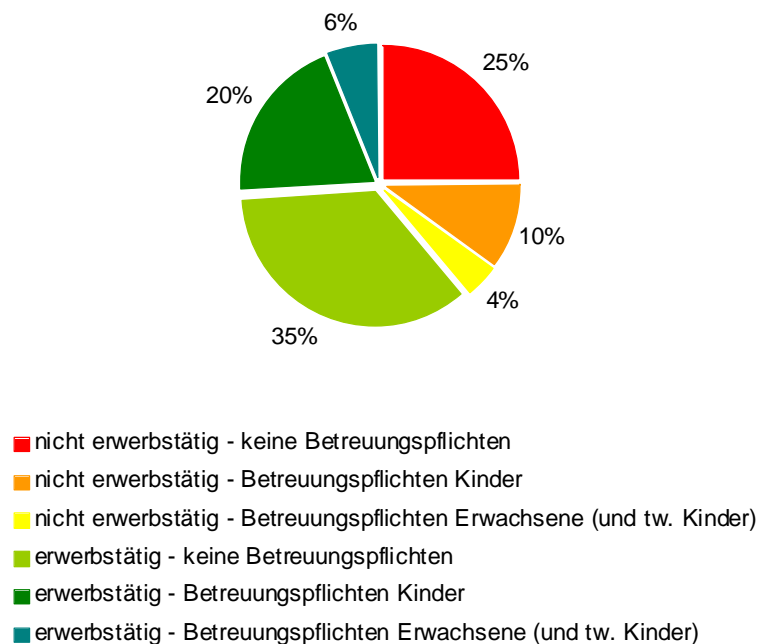
10% aller Frauen betreuen erwachsene hilfsbedürftige Personen. Von diesen betreuen 40% zusätzlich auch noch Kinder, 60% sind erwerbstätig. Ein Teil dieser Frauen ist also durch die Betreuung von Kindern, die Betreuung von erwachsenen hilfsbedürftigen Personen, die eigene Erwerbstätigkeit sowie eine allfällige Haushaltsführung bis zu vierfach belastet.⁴⁴

⁴² „Unter ‚hilfsbedürftig‘ sind hier kranke, ältere, arbeitsunfähige, behinderte und/oder pflegebedürftige Personen ab dem Alter von 15 Jahren zu verstehen. Laut dieser Definition zählen auch chronisch kranke oder behinderte Kinder über 15 Jahre zu den hilfsbedürftigen Erwachsenen.“ (Statistik Austria 2006, S. 19)

⁴³ Die Ergebnisse beziehen sich auf 15 bis 64-jährige Frauen nach Labour-Force-Konzept exklusive Personen in Elternkarenz.

⁴⁴ Laut einer Mikrozensuserhebung aus dem Jahr 2002 sind 44% aller Mütter mit Betreuungspflichten für weitere Angehörige nicht erwerbstätig, 7% bis zu 12 Stunden beschäftigt, 26% zwischen 12 und 32 Wochenstunden beschäftigt und nur 23% vollzeitbeschäftigt. (zitiert in: Neuwirth/Wernhart 2007, S. 20f)

Diagramm 3.4.1: Frauentypologie nach Erwerbssituation und Betreuungspflichten – Österreich 2005



Quelle: Statistik Austria 2005

Ein gutes Viertel aller Österreicherinnen – und vermutlich ebenso viele Burgenländerinnen – sieht sich also mit der Situation konfrontiert, Erwerbstätigkeit und Betreuungspflichten miteinander zu vereinbaren. Im nächsten Schritt soll erhoben werden, wie dies gelingt.

Betreuung von Kindern

Nur rund jede sechste erwerbstätige Frau mit Kindern unter 15 Jahren lässt diese während der eigenen berufsbedingten Abwesenheit hauptsächlich durch institutionelle Einrichtungen betreuen

Der Großteil der erwerbstätigen Burgenländerinnen mit Kindern unter 15 Jahren⁴⁵, nämlich 42,2%, kann sich darauf verlassen, dass ihr/e Kind/er während der eigenen berufsbedingten Abwesenheit (hauptsächlich) von Verwandten, Bekannten oder Freunden beaufsichtigt werden. Dies ist der höchste Wert im Bundesländervergleich – im gesamtösterreichischen Durchschnitt trifft dies nur auf 32,7% aller Frauen zu.

Fast ein Viertel lässt die Kinder (hauptsächlich) in der Obhut des Partners (23,6%; Österreich: 27,6%). Insgesamt werden also zwei Drittel aller unter 15-jährigen mit berufstätiger Mutter großteils privat – im (erweiterten) Familienverband – betreut.

17,3% geben sogar an, während der eigenen Erwerbstätigkeit keine Kinderbetreuung durch andere in Anspruch zu nehmen. – Hier handelt es sich vermutlich um ältere Schulkinder, die den Nachmittag allenfalls alleine zuhause verbringen.

16,9% aller berufstätigen Mütter wissen ihre Kinder hauptsächlich in Betreuungseinrichtungen versorgt, in Gesamtösterreich ist dieser Anteil mit 20,7% höher.

Für erwerbstätige Burgenländer mit Kindern unter 15 Jahren stellt sich die Situation völlig anders dar: 61,9% überlassen ihre Kinder überwiegend in der Obhut der Partnerin, ein Fünftel (21,3%) vertraut sie Verwandten, Bekannten oder Freunden an, 10,1% greifen auf institutionelle Kinderbetreuungseinrichtungen zurück und 6,7% gaben an, keine Kinderbetreuung durch andere in Anspruch zu nehmen.

⁴⁵ Statistik Austria 2006. Die Ergebnisse beziehen sich auf 15 bis 64-jährige Frauen nach Labour-Force-Konzept exklusive Personen in Elternkarenz.

Generell geben österreichweit rund 87% aller Eltern mit Kindern unter sechs Jahren an, keinen institutionellen Betreuungsplatz für ihr Kind zu benötigen.⁴⁶ Dieser hohe Wert könnte allerdings auch durch eine antizipierte resignative Einstellung von Müttern zustande kommen: Sie arrangieren sich mit schlechten Rahmenbedingungen, indem sie keine Erwerbstätigkeit aufnehmen und in Folge keinen Platz benötigen.

Ist grundsätzlich ein Bedarf gegeben, wird aber dennoch keine außerfamiliäre Betreuung in Anspruch genommen, so wird dies im Burgenland am häufigsten damit begründet, dass die Einrichtungen zu teuer wären. Dies trifft sowohl auf die Einrichtungen für unter dreijährige Kinder (17%) als auch, besonders, für Einrichtungen für drei- bis sechsjährige Kinder zu (30%). Der hohe Stellenwert, der im Burgenland dem Kostenargument zukommt, überrascht angesichts der Tatsache, dass ein Kinderbetreuungsplatz (für Kinder bis sechs Jahre) mit durchschnittlich Euro 48,35 (Österreich: Euro 71,34) für eine halbtägige Betreuung bzw. Euro 44,53 (Österreich: Euro 137,31) für eine ganztägige Betreuung im Bundesländervergleich äußerst günstig ist.

Weitere Gründe für die Nichtinanspruchnahme einer Betreuungseinrichtung sind eine zu weite Entfernung einer Betreuungseinrichtung, ungünstige Öffnungszeiten, ein fehlendes Platzangebot, zu große Gruppen und zu wenig qualifiziertes Personal (in Relation zur Zahl betreuter Kinder – Gruppengröße).

Angebot von institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen

Die Verbreitung institutioneller Einrichtungen zur ganztägigen Betreuung von Kindern jeden Alters hat in den letzten Jahren im gesamten Burgenland rasant zugenommen

Im Schuljahr 2000/01⁴⁷ gab es im gesamten Burgenland 16 **Kinderkrippen**, weniger als ein Drittel davon im Südburgenland. Im Schuljahr 2007/08 gab es bereits 40 Kinderkrippen, was einer Zunahme von 150% entspricht. Von diesen liegt jedoch nur ein gutes Viertel (27% bzw. 7 Einrichtungen) im Südburgenland, fast drei Viertel (73% bzw. 19 Einrichtungen) sind im Nordburgenland zu finden. Die Versorgungsdichte im Nordburgenland hat sich in den letzten Jahren also stärker verbessert, als jene im Südburgenland.

Kindergärten gibt es in fast allen Gemeinden des Burgenlandes, in einigen sogar mehrere, beispielsweise in Eisenstadt und manchen Bezirksvororten bzw. in Gemeinden mit mehreren Ortsteilen.⁴⁸ Im Schuljahr 2000/01 wurde in 117 der insgesamt 194 Kindergärten Mittagessen angeboten, das entspricht einem Anteil von 60,3%.⁴⁹ Im Schuljahr 2007/08 gab es diesen Service bereits in rund 150 der insgesamt 184 Kindergärten, also in 81,5% aller Einrichtungen.

Nicht verändert hat sich die Situation in Eisenstadt-Stadt, wo zu beiden Erhebungszeitpunkten in allen sieben bzw. sechs Kindergärten Mittagessen angeboten wurde. Ähnlich ist die Situation in Eisenstadt-Umgebung, wo einzig die Gemeinde Oslip im Schuljahr 2000/01 noch kein Mittagessen anbot, jedoch im Schuljahr 2007/08, womit es in diesen beiden Bezirken in allen Kindergärten einen Mittagstisch gibt. Im Bezirk Mattersburg fand keine Veränderung statt, zu beiden Erhebungszeitpunkten gab es in zwei der 21 Kindergärten (Antau und Hirm⁵⁰) kein Mittagsangebot. Keine Veränderung, allerdings ohne besonders gute Ausgangslage, fand auch im Bezirk Jennersdorf statt: zu beiden Beobachtungszeitpunkten boten sechs Kindergärten kein und sieben Kindergärten ein Mittagessen an (je 53,8%).

Stark verbessert hat sich die Situation im Bezirk Neusiedl/See: Gab es im Schuljahr 2000/01 in exakt einem Drittel aller Kindergärten (in zehn von 30) kein Mittagessen, so bot im Schuljahr 2007/08 lediglich die Gemeinde Potzneusiedl (eine von 30) keinen Mittagstisch an. Im Nordburgenland gibt es mittlerweile also in fast allen Kindergärten (96,3%) ein Mittagsangebot.

⁴⁶ Dörfner/Kaindl 2007

⁴⁷ Der Stichtag der letzten Volkszählung, aus welcher die meisten der hier verwendeten Daten stammen, war der 15. Mai 2001, weshalb in diesem Kapitel das Schuljahr 2000/01 und, vergleichend, das aktuellste verfügbare (Schuljahr 2007/08) näher betrachtet werden. Der in vielen anderen Kapiteln übliche Vergleich mit dem Jahr 1981 ist hier nicht angebracht, da in den letzten Jahren eine rasante Entwicklung stattgefunden hat, die auch mit genauen Zahlen belegt werden kann.

⁴⁸ In manchen Gemeinden, die in den letzten Jahrzehnten getrennt wurden, wurden keine eigenen Kindergärten gebaut, die Kinder der „abgetrennten“ Gemeinden besuchen weiterhin den vorher gemeinsamen Kindergarten. Dies trifft beispielsweise auf Baumgarten zu (Kindergarten in Draßburg), auf Sigleß (Kindergarten in Krensdorf), auf Loretto (Kindergarten in Stotzing) und Königsdorf (Kindergarten in Eltendorf).

⁴⁹ Kindergärten stellen zwar in erster Linie eine pädagogische Einrichtung dar, erleichtern bzw. ermöglichen aber häufig die Berufstätigkeit beider Elternteile – sofern die Kinder im Kindergarten zu Mittag essen können. Laut Neuwirth/Wernhart 2007 reduziert eine Mittagspause das Beschäftigungsausmaß der Mutter empfindlich: Die Vollbeschäftigungsquote ist fast halbiert, der Anteil der im geringfügigen Beschäftigungsausmaß stehenden Mütter beinahe verdoppelt. Die Erwerbsquote insgesamt reduziert sich um neun Prozentpunkte (ebenda, S. 25).

⁵⁰ Die Gemeinden Antau und Hirm verfügen jedoch über Tagesheimstätten, in denen Mittagessen angeboten und – im Schuljahr 2007/08 – von allen Kindern konsumiert wurde.

In Oberpullendorf gab es im Schuljahr 2000/01 21 Kindergärten mit Mittagessen (55,3% der Einrichtungen), im Schuljahr 2007/08 bereits 29 (82,9%). Besonders stark verbessert hat sich die Situation in Oberwart, wo sich der Anteil von Kindergärten mit Mittagessen von 28,6% auf 67,6% mehr als verdoppelt hat. In Güssing bieten mittlerweile 63,2% aller Kindergärten einen Mittagstisch, im Schuljahr 2000/01 waren es mit 45,0% noch weniger als die Hälfte. Im Durchschnitt gibt es im Südburgenland in sieben von zehn Kindergärten (70,2%) ein Mittagsangebot.

Die Verbreitung von **Tagesheimstätten** und **Horten**⁵¹ hat im Beobachtungszeitraum ebenfalls stark zugenommen: Die Zahl der Tagesheimstätten hat sich von 20 auf 47 Einrichtungen mehr als verdoppelt, die Zahl der Horten von 4 auf 14 fast vervierfacht.

Bei der Betreuung von Volks- und Hauptschulkindern ist vor allem auch die letzte Novelle des Pflichtschulgesetzes⁵² zu berücksichtigen, die ab dem Schuljahr 2007/08 eine **Tagesbetreuung an Pflichtschulen** ab zehn Anmeldungen ermöglicht und ab 15 Anmeldungen verpflichtet⁵³. Im Schuljahr 2007/08 gab es an insgesamt 55 der Volksschulen sowie 46 der Hauptschulen des Burgenlandes diese Form der Nachmittagsbetreuung.

Kinderkrippen sind im Schuljahr 2007/08 vor allem in jenen Gemeinden zu finden, deren Kindergarten bereits im Schuljahr 2000/01 Mittagessen anbot.

Volksschulen mit Tagesbetreuung sind vor allem im Nordburgenland verbreitet: Im Schuljahr 2007/08 hatten sie 18 der 27 Gemeinden des Bezirks Neusiedl/See, 13 der 23 Gemeinden des Bezirks Eisenstadt-Umgebung, zehn der 19 Gemeinden des Bezirks Mattersburg, sechs der 28 Gemeinden des Bezirks Oberpullendorf, vier der 32 Gemeinden des Bezirks Oberwart, zwei der 28 Gemeinden des Bezirks Güssing und nur eine Gemeinde des Bezirks Jennersdorf.

Im Südburgenland sind dafür relativ viele Horten bzw. Tagesheimstätten entstanden, vor allem in Oberwarter Gemeinden.

Aufgrund der Steigerung der Zahl vorhandener institutioneller Betreuungseinrichtungen allein kann jedoch noch nicht beurteilt werden, ob diese auch tatsächlich die Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten ermöglichen. Wichtig sind in diesem Zusammenhang vor allem die Länge der – durchgehenden – Öffnungszeiten.

Im Burgenland öffnet knapp jede sechste Kinderkrippe vor 7.00h (14,8%; Österreich: 62,2%), bis um 7.30h haben allerdings bereits sieben von zehn Krippen geöffnet (70,4%; Österreich: 90,4%) und bis um 8.00h 92,6% aller Einrichtungen (Österreich: 97,7%). Die meisten Krippen haben bis nach Mittag geöffnet, um 15.00h haben aber bereits wieder drei von zehn geschlossen (29,6%; Österreich: 8,7%), um 17.00h haben nur mehr drei von zehn geöffnet (29,6%; Österreich: 72,7%). Insgesamt hat nur ein Viertel (25,9%) aller burgenländischen Krippen täglich mindestens zehn Stunden geöffnet, in Gesamtösterreich jedoch mehr als drei Viertel aller Krippen (76,8%). Durchschnittlich knapp 42 Tage im Jahr ist eine Krippe im Burgenland geschlossen.

Von den burgenländischen Kindergärten öffnen nur 11,2% vor 7.00h (Österreich: 27,3%), bis um 7.30h haben knapp sechs von zehn geöffnet (58,8%; Österreich: 79,4%) und bis um 8.00h bereits 95,7% (Österreich: 98,3%). Auch die meisten Kindergärten haben bis nach Mittag geöffnet, um 15.00h sind jedoch nur mehr 68,5% in Betrieb (Österreich: 59,4%) und um 17.00h nur mehr 8,6% (Österreich: 25,1%). Nur 6,4% aller burgenländischen Kindergärten haben täglich mindestens zehn Stunden geöffnet, in Gesamtösterreich jedoch mehr als ein Viertel (25,9%). Durchschnittlich knapp 48 Tage im Jahr ist ein Kindergarten im Burgenland geschlossen.

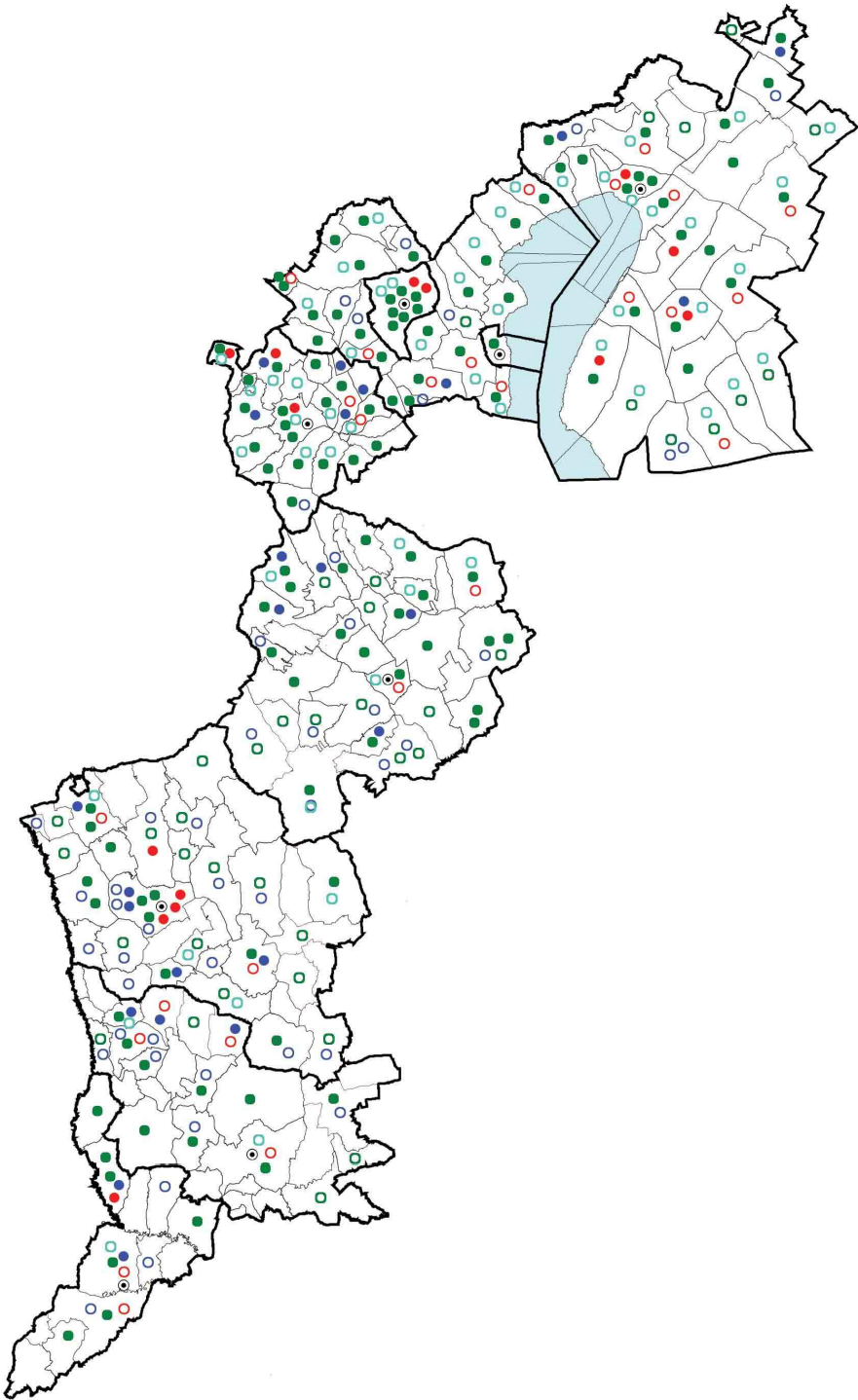
Eine Vollzeitberufstätigkeit (acht Stunden täglich) mit Kinderbetreuungspflichten zu verbinden, ohne neben der institutionellen Betreuungseinrichtung auf familiäre Unterstützung zurückgreifen zu müssen, ist für burgenländische Mütter von Kindergartenkindern also nur in Ausnahmefällen – und auch nur, wenn Wohn- und Arbeitsstätte sowie Betreuungseinrichtung relativ nahe beieinander liegen und, vor allem, wenn es sich um eine Tätigkeit mit geregelten Arbeitszeiten handelt, die sich mit den Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen vereinbaren lässt – möglich.

⁵¹ Tagesheimstätten – nunmehr alterserweiterte Kindergartengruppen – dienen hauptsächlich der Betreuung von Kindergartenkindern und Volksschulkindern, Horten der Betreuung von Volks- und Hauptschulkindern.

⁵² Novelle des Pflichtschulgesetzes 1995, LGBl. Nr. 65/2006

⁵³ Die Verpflichtung entfällt nur, wenn die räumlichen Kapazitäten nicht bestehen bzw. wenn es in der Gemeinde bereits eine Tagesheimstätte oder einen Hort gibt.

Karte 3.4.1: Kinderbetreuungseinrichtungen in den Schuljahren 2000/01 und 2007/08



- Kinderkrippe 2000/01
- Kinderkrippe 2007/08
- Kindergarten mit Essen 2000/01
- Kindergarten mit Essen 2007/08
- Hort / Tagesheimstätte 2000/01
- Hort / Tagesheimstätte 2007/08
- VS mit Tagesbetreuung 2007/08

Nutzung von institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen

Die Betreuungsquote der unter Zweijährigen hat sich in den letzten zehn Jahren mehr als verdoppelt, jene der Sechs- bis Neunjährigen hat sich sogar vervierfacht⁵⁴

Die ersten im Schuljahr 1990/91 eröffneten drei **Kinderkrippen** betreuten insgesamt 42 Kinder, ausnahmslos jede Mutter dieser Kinder war berufstätig. Es folgten mehrere Jahre mit abwechselnd steigender und sinkender Zahl betreuter Kinder bis zum Schuljahr 1997/98 (40 Kinder). Dann jedoch „explodierte“ die Zahl der Betreuten innerhalb von zehn Jahren um das 15-fache auf 595 Kinder in insgesamt 40 Einrichtungen im Schuljahr 2007/08. Parallel zu dieser Entwicklung sank der Anteil von Kindern mit berufstätiger Mutter ab Ende der 90er Jahre kontinuierlich und lag im Schuljahr 2007/08 nur mehr bei 78,3%. Dies entspricht einer Zunahme des Anteils institutionell betreuter unter zweijähriger Kinder um mehr als das Doppelte: Lag die Betreuungsquote im Jahr 1997, also zu Beginn des Booms, bei 6,4%, so betrug sie zehn Jahre später bereits 15,3%.

Hinsichtlich der **Kindergärten** kann zwischen dem Schuljahr 1990/91 und 2007/08 einer leichten Erhöhung der Zahl der Einrichtungen und der Gruppen – von 178 Kindergärten mit insgesamt 364 Gruppen auf 184 Kindergärten mit insgesamt 383 Gruppen – festgestellt werden, die Zahl der betreuten Kinder sank im selben Zeitraum von 8.151 auf 7.559. Der Rückgang der Zahl der betreuten Kindergartenkinder ist aber ausschließlich auf einen Geburtenrückgang zurück zu führen. Relativ betrachtet stieg der Anteil der institutionell betreuten drei- bis fünfjährigen Kinder in den letzten zehn Jahren, nämlich von 91,0% auf 96,5%. Der Anteil berufstätiger Mütter stieg von 43,9% auf 63,6%.

Generell ist der Anteil von Kindern mit Mittagessen⁵⁵ in den Vergleichsregionen deutlich höher als in den Fokusregionen, und zwar sowohl im Schuljahr 2000/01 als auch im Schuljahr 2007/08. Während sich dieser Anteil in den Fokusregionen im genannten Zeitraum mehr als verdoppelt hat, ist er in den Vergleichsregionen jedoch „nur“ um rund 13 Prozentpunkte gestiegen. Innerhalb der Fokusregionen hat vor allem *Oberpullendorf* stark aufgeholt, hier hat sich der Anteil ebenfalls mehr als verdoppelt. Innerhalb der Fokusregionen hat sich der Anteil im Raume *Bezirksgrenze Oberwart/Güssing* sogar versechsfacht.

Tabelle 3.4.1: Anteil der Kinder mit Mittagessen 2000/01 – Regionen

Vergleichsregionen	42,3%	Fokusregionen	14,3%
<i>Neusiedler See/Seewinkel</i>	42,9%	<i>Parndorfer Platte</i>	24,9%
<i>Eisenstadt/Mattersburg</i>	55,6%	<i>Grenzregion</i>	
<i>Oberpullendorf</i>	25,9%	<i>Südburgenland</i>	15,1%
<i>Oberwart</i>	14,9%	<i>Bezirksgrenze</i>	
<i>Güssing</i>	27,0%	<i>Oberwart/Güssing</i>	2,7%
<i>Jennersdorf Nord</i>	23,1%	<i>Jennersdorf Süd</i>	15,1%

Quelle: Landesstatistik Burgenland

Tabelle 3.4.2: Anteil der Kinder mit Mittagessen 2007/08 – Regionen

Vergleichsregionen	55,1%	Fokusregionen	32,2%
<i>Neusiedler See/Seewinkel</i>	53,8%	<i>Parndorfer Platte</i>	50,7%
<i>Eisenstadt/Mattersburg</i>	63,6%	<i>Grenzregion</i>	
<i>Oberpullendorf</i>	53,8%	<i>Südburgenland</i>	26,9%
<i>Oberwart</i>	43,0%	<i>Bezirksgrenze</i>	
<i>Güssing</i>	44,6%	<i>Oberwart/Güssing</i>	17,9%
<i>Jennersdorf Nord</i>	28,4%	<i>Jennersdorf Süd</i>	27,0%

Quelle: Landesstatistik Burgenland

⁵⁴ Statistik Austria 2008. Nicht erfasst sind Ganztageschulen und Nachmittagsbetreuung in Schulen sowie die Betreuung durch Tagesmütter.

In einigen Gemeinden wird das angebotene Mittagessen sogar von allen Kindern konsumiert, und zwar in einem Kindergarten in Eisenstadt, in je einem Kindergarten in den Bezirksvororten Neusiedl/See und Oberwart, sowie in Gols, Breitenbrunn, Marz, Rohrbach, Pöttelsdorf, Lutzmannsburg und Deutschkreuz.

Fast alle diese Gemeinden haben eine (stark) überdurchschnittliche Frauenerwerbstätigenquote⁵⁶, aber die gibt es auch in anderen Gemeinden, ohne dass dort alle Kinder das Mittagessen konsumieren würden. Warum sind manche Kindergärten zur Mittagszeit also besonders ausgelastet?

In Eisenstadt-Stadt und den Bezirksvororten Neusiedl/See und Oberwart gibt es jeweils mehrere Kindergärten, die alle einen Mittagstisch anbieten. Berufstätige Eltern, die auf die ganztägige Betreuung angewiesen sind, werden ihr/e Kind/er vermutlich in den Kindergarten mit den großzügigsten Öffnungszeiten geben. Aus diesem Grund sind diese Kinder, die alle zu Mittag essen, wahrscheinlich im selben Kindergarten.

In Lutzmannsburg hat ein Anruf ergeben, dass man sich täglich entscheiden kann, ob das Kind zu Mittag isst oder nicht, weshalb alle Kinder irgendwann einmal zu Mittag essen, im Schnitt aber jeden Tag nur die Hälfte aller Kinder.

Von den verbleibenden sechs Kindergärten haben fünf eine eigene Köchin bzw. einen eigenen Koch. Laut Auskünften der Kindergartenleiterinnen ist dies ein wesentlicher Grund dafür, dass (fast) alle Kinder im Kindergarten zu Mittag essen. Das Essen wäre täglich frisch, saisonal und ausgewogen, Kinder und Eltern sind sehr zufrieden mit der Qualität – und mit dem Preis. In Marz und Deutschkreuz beispielsweise ist der Preis mit 1,82 Euro bzw. 1,90 Euro sehr günstig. Vielfach wird aber auch „Bequemlichkeit“ genannt, auch nicht berufstätige Mütter würden ihre Kinder im Kindergarten zu Mittag essen lassen, weil sie nicht selber kochen wollen, die Kinder gerne im Kindergarten zu Mittag essen und auch weil die Kinder in Gesellschaft „braver“ essen.

In Pöttelsdorf liefert ein Gasthaus das Mittagessen, es gibt einen 14-tägigen Menüplan und die Eltern wissen immer, wann es was zu Essen gibt.

Die Zahl der in **Horten** betreuten Kinder bewegte sich im Burgenland jahrelang zwischen rund 30 und 100. Eine massiv gestiegene Verbreitung ist erst relativ kürzlich zu beobachten: Zwischen dem Schuljahr 2003/04 und 2007/08 hat sich sowohl die Zahl der Horte (von sechs auf 14) als auch die Zahl der betreuten Kinder (von 156 auf 362) mehr als verdoppelt. Der Anteil berufstätiger Mütter sank, ähnlich der Entwicklung bei den Krippenkindern, von knapp 100% in den späten 80er Jahren auf 81,5% im Schuljahr 2007/08.

Die Betreuungsquote der 6- bis 9-jährigen, also der Volksschulkinder, hat sich in den letzten zehn Jahren vervierfacht: Lag sie im Jahr 1997 noch bei 1,8%, so betrug sie im Jahr 2007 bereits 6,5%.

Interessanterweise entspricht der Zeitraum zwischen dem Boom bei den Kinderkrippen und jenem bei den Horten mit sechs Jahren in etwa jenem Zeitraum, den die ersten verstärkt in Krippen betreuten Kinder brauchten, um in das Alter zu gelangen, in dem sie einen Hort besuchen hätten können: Ein Kind, welches im Alter von eineinhalb Jahren im Schuljahr 1998/99 die Krippe besucht hat, hätte – wäre es im ersten Halbjahr 1999 zwei Jahre alt geworden – im Schuljahr 2003/04 die Volksschule begonnen und möglicherweise einen Hortplatz in Anspruch genommen.

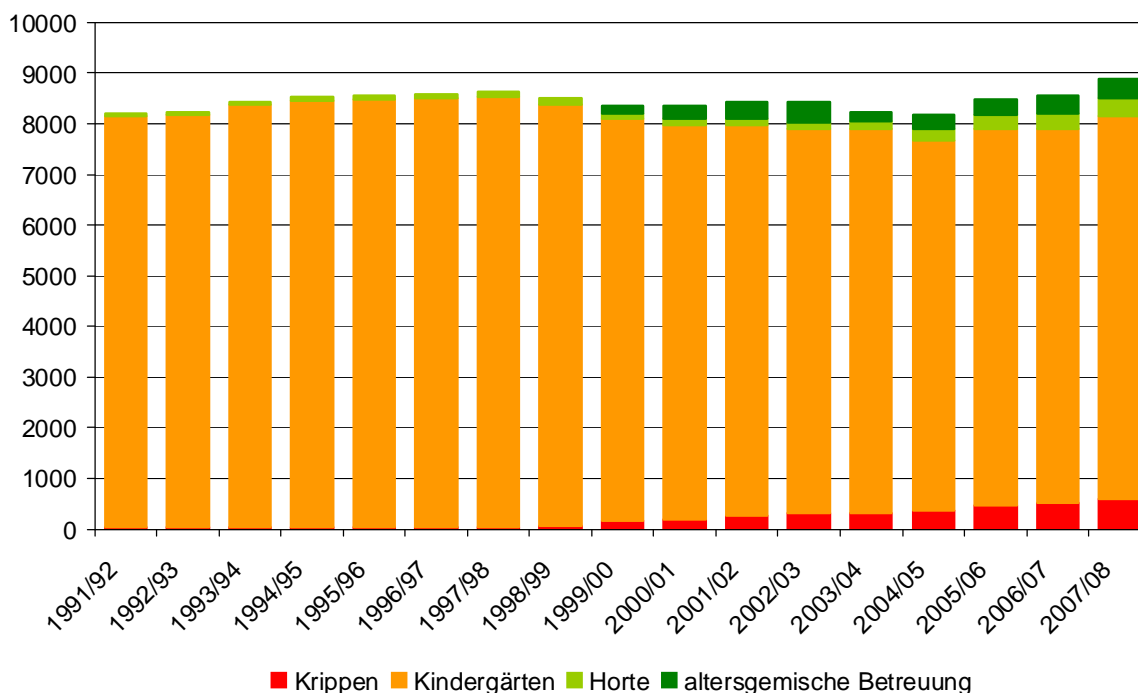
Es stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage, worauf die offensichtlich verstärkte Nutzung von institutionellen Betreuungseinrichtungen für Kinder ab dem Jahrgang 1997 zurück zu führen ist. Möglicherweise ist dies u. a. mit der faktischen Verkürzung der Karenzzeit von 24 auf 18 Monate per 1. Juli 1996 zu erklären: seit diesem Stichtag mussten mindestens sechs Monate vom jeweils anderen Partner in Anspruch genommen werden oder verfielen.

Im Schuljahr 1999/00 öffneten insgesamt elf **altersgemischte Betreuungseinrichtungen** ihre Pforten für 148 Kinder. Acht Jahre später wurden bereits 357 Kinder in 47 solchen Einrichtungen betreut. Der Anteil berufstätiger Mütter veränderte sich kaum und betrug zuletzt 88,0%.

⁵⁶Kindergärten stellen zwar in erster Linie eine pädagogische Einrichtung dar, erleichtern bzw. ermöglichen aber häufig die Berufstätigkeit beider Elternteile – sofern die Kinder im Kindergarten zu Mittag essen können. Dieses Angebot wird dennoch nicht von jeder berufstätigen Mutter genutzt, teils aus gesellschaftlichen Gründen, teils, weil das Mittagessen mit für manche nicht unerhebliche Kosten verbunden ist.

⁵⁶ Rohrbach hat eine Frauenerwerbstätigenquote von „nur“ 66,7%.

Diagramm 3.4.2: Entwicklung der Zahl der betreuten Kinder nach Betreuungsform – Burgenland



Quelle: Landesstatistik Burgenland

Zukünftige Nutzung von institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen

Kaum Mehrbedarf an Kinderbetreuungseinrichtungen bis zum Schuljahr 2013/14 prognostiziert

Im Jahr 2004 hat die Statistik Austria im Auftrag des BMSG ermittelt⁵⁷, inwieweit die Kinderbetreuungsquoten jedes Bezirks vom Österreichdurchschnitt abweichen und wie viele zusätzliche Kinderbetreuungsplätze notwendig wären, um jeden Bezirk auf den Durchschnitt zu heben.

Eine Variante geht dabei von unveränderten Betreuungsquoten aus und berücksichtigt nur die zu erwartende Veränderung der Bevölkerungsentwicklung, also den weiterhin prognostizierten Geburtenrückgang. Gemäß dieser Variante gäbe es im Burgenland seit dem Schuljahr 2003/04 bereits keinen Mehrbedarf und ein Überangebot an Betreuungsplätzen für alle Altersgruppen.

Eine zweite Variante basiert auf der Annahme, dass in jedem Bezirk die Betreuungsquote auf den Durchschnitt aller „ähnlich strukturierten“ Bezirke⁵⁸ angehoben wird, bereits überdurchschnittliche Quoten bleiben unverändert. Aufgrund der im Burgenland vergleichsweise relativ hohen Betreuungsquoten ergibt sich auch bei dieser Variante kaum ein Mehrbedarf und teilweise ein erhebliches Überangebot:

Bei den 0- bis unter 2-jährigen wurde bereits ab dem Schuljahr 2003/04 kein Mehrbedarf und ein Überangebot von 10 Plätzen prognostiziert, welches auf rund 50 Plätze im Schuljahr 2013/14 steigt. Bei den 3- bis 5-jährigen hätte es bis zum Schuljahr 2007/08 einen geringfügigen Mehrbedarf gegeben, auf der anderen Seite jedoch auch ein den gesamten Untersuchungszeitraum betreffendes Überangebot, welches im Jahr 2013/14 rund 680 Plätze erreicht. Bei den 6- bis 9-jährigen und den 10- bis 14-jährigen ergäbe sich den gesamten Untersuchungszeitraum hindurch einerseits ein geringfügiger Mehrbedarf und andererseits ein Überangebot. Vor allem bei den 6- bis 9-jährigen sei aber im Schuljahr 2013/14 mit einem deutlich größeren Überangebot (216 Plätze) im Vergleich zum Mehrbedarf (56) zu rechnen.

⁵⁷ Statistik Austria (2004): Zukünftige Inanspruchnahme von Kinderbetreuungseinrichtungen. Bericht im Auftrag des Bundesministeriums für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz, Wien.

⁵⁸ Bezirkstypen „sehr ländlich“, „ländlich“, „Stadt-Umland“ und „Stadt“

Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen

Rund 14.000 pflegebedürftige Personen werden zu Hause betreut

Die Zahl der zu Hause betreuten pflegebedürftigen Personen im Burgenland kann zum Beispiel aufgrund der Zahl der Pflegegeldbezieher/innen abgeschätzt werden. Gegenwärtig (2007) sind dies rund 16.000 Personen, rund 1.900 (ca. 12%) von ihnen sind in einem Altenwohn- und Pflegeheim untergebracht. Es dürften also ungefähr 14.000 pflegebedürftige Personen privat versorgt werden.

Ob die Betreuung pflegebedürftiger (betagter) Angehöriger im Normalfall die Erwerbstätigkeit der (zumeist weiblichen) Betreuungspersonen verhindert, ist fraglich. Pflege wird meistens für Eltern oder Schwiegereltern übernommen, die Pflege der Großelterngeneration ist unüblich. Die Betreuungspersonen sind also meistens bereits im Pensionsalter.

Auswirkungen auf die weibliche Beschäftigung ist zu erwarten, wenn (1) die Elterngeneration jener Generation, die nach der Betreuungsarbeit von Kindern den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt geschafft hat und bis zur Pensionierung im Erwerbsleben verbleiben möchte, in das pflegebedürftige Alter kommt und (2) das (faktische) Pensionsantrittsalter für Frauen erhöht wird.

Angebot und Nutzung von institutionellen Altenbetreuungseinrichtungen

Seit dem Jahr 2000 hat die Zahl von Plätzen in Heimen um rund ein Drittel zugenommen

Das Angebot an Leistungen für pflegebedürftige (ältere) Personen umfasst ambulante, teilstationäre und stationäre Pflege- und Betreuungsdienste.

Ambulante Pflege- und Betreuungsdienste umfassen die Hauskrankenpflege und die Heimhilfe. Hauskrankenpflege wird von diplomiertem Gesundheits- und Krankenpflegepersonal sowie Pflegehelfer/innen geleistet und bietet fachgerechte Pflege (Verbandswechsel, Wundpflege, Verabreichung von Insulin, etc.). Heimhilfe bietet Unterstützung bei alltäglichen Verrichtungen (wie hauswirtschaftliche Tätigkeiten, einfache Körperpflege, An- und Auskleiden, etc.).

Vor allem die Nachfrage nach Heimhilfen ist in den letzten Jahren stark zurückgegangen, während die Inanspruchnahme von fachlich qualifizierter Pflege mehr als erwartet zugenommen hat. Als Grund für den Rückgang der Nachfrage nach Betreuung – wie sie Heimhilfen leisten – nicht aber nach Pflege – welche durch qualifiziertes Personal abgedeckt wird – wird die seit Mitte der 90-er Jahre zunehmende Verbreitung von (bislang meistens illegal beschäftigten) Betreuerinnen aus dem Ausland vermutet:

„Die Pflege und Betreuung in der vertrauten Wohnumgebung wurde in den vergangenen Jahren in einem durch Mundpropaganda ständig steigendem Ausmaß von den zahlreichen illegalen Betreuerinnen aus den Oststaaten (insbesondere aus Rumänien, Ungarn, Slowakei, Tschechien) geleistet bzw. unterstützt. Diese Entwicklung wurde durch das steigende Angebot und das relativ günstige Preis-Leistungs-Verhältnis wesentlich gefördert.“⁵⁹

Weiters ist ein deutliches Nord-Süd-Gefälle bei der Inanspruchnahme von ambulanten Diensten zu verzeichnen: In den Bezirken Neusiedl/See sowie Eisenstadt-Umgebung (inklusive Eisenstadt-Stadt und Rust) ist sie stark unterdurchschnittlich, in allen anderen Bezirken (über)durchschnittlich.

Zu den ambulanten Pflege- und Betreuungsleistungen zählen beispielsweise auch Essen auf Rädern und Fahrtendienste (wie etwa durch das Rote Kreuz).

Zu den **teilstationären Einrichtungen** zählen die im Burgenland erst seit wenigen Jahren verbreiteten Seniorentageszentren. Sie dienen der Entlastung der pflegenden Angehörigen und können in der Regel tageweise sowie ganz- oder halbtags in Anspruch genommen werden. Die Betreuung in den Tageszentren umfasst die Pflege durch qualifiziertes Personal, die Einnahme von Mahlzeiten und eine sinnvolle Freizeitgestaltung (Singen, Malen, Gymnastik, etc., bei der motorische Fähigkeiten und geistige Beweglichkeit erhalten und gefördert werden).

Gegenwärtig bestehen im Burgenland neun Seniorentageszentren, zwei weitere befinden sich im Bau. Die Auslastung der bestehenden Tageszentren ist sehr unterschiedlich, in den meisten Fällen aber unterdurchschnittlich. Jenes in der Gemeinde Schattendorf ist zur Zeit wegen zu geringer Nachfrage geschlossen (ab drei Personen wird der Betrieb aufgenommen), in jenem in Pinkafeld werden täglich nur sieben der möglichen zehn Plätze beansprucht, in jenem in Oberwart gegenwärtig nur sechs von vorhandenen 12 Plätzen. Das Tageszentrum in Deutschkreuz jedoch ist – vor allem während der Weinlese – „übertoll“.

⁵⁹ Amt der Burgenländischen Landesregierung, Abteilung 6 – Soziales, Gesundheit, Familie und Sport, Hauptreferat Sozialwesen 2007, S. 117

Generell wird bestätigt⁶⁰, dass diese Form der Altenbetreuung im Burgenland einfach noch nicht so bekannt und auch gesellschaftlich noch nicht so akzeptiert ist. Wichtigstes Hemmnis bei der Inanspruchnahme dürften aber die relativ hohen Kosten (von Euro 17,- täglich aufwärts, ohne Essen und Transport) sein, unterstützt wird diese Vermutung durch eine besonders geringe Auslastung vor Einführung der Landesförderung. Eine zusätzliche Hürde stellt sicher auch – sofern kein Hol- und Bringdienst angeboten wird – die mangelnde Mobilität der pflegenden Angehörigen dar.

Zu den **stationären Pflege- und Betreuungseinrichtungen** zählen Altenwohn- und Pflegeheime, wobei reine Altenwohnplätze in den burgenländischen Einrichtungen eher selten sind. Ende des Jahres 2000 gab es insgesamt 24 Heime mit 1.423 Plätzen im Burgenland. Gegenwärtig (September 2008) stehen rund 1.900 Plätze in 41 Heimen zur Verfügung, zwei Heime (in Eisenstadt-Stadt und Deutschkreuz) befinden sich im Bau.

Trotz der gestiegenen Inanspruchnahme der formellen Betreuungsangebote (Hauskrankenpflege und Altenwohn- und Pflegeheime) liegt das Burgenland in dieser Hinsicht noch immer hinter den anderen Bundesländern zurück. Die Entwicklung startete von einem niedrigen Niveau aus und die bisherige Zunahme entspricht nicht dem Zuwachs an hochaltrigen Personen.

Die Versorgungsdichte im Burgenland beträgt 72 Plätze pro 1.000 Einwohner/innen im Alter von 75 Jahren und mehr. Dies ist verglichen mit dem gesamtösterreichischen Durchschnitt äußerst wenig, dieser liegt (ohne Wien) über 100. (Die Inanspruchnahme, also die Belagsquote, beträgt rund 65 Bewohner/innen pro 1.000 Einwohner/innen im Alter von 75 Jahren und älter. Rund 10% aller Betten sind also frei.)

Außerdem ist ein deutliches Süd-Nord-Gefälle festzustellen: Während im Südburgenland 81 Plätze pro 1.000 Einwohner/innen im Alter von 75 Jahren und mehr zur Verfügung stehen (in den Bezirken Oberwart, Güssing und Jennersdorf sind es durchschnittlich sogar 96 Plätze), so kommen im Nordburgenland lediglich 64 Plätze auf Plätze 1.000 Einwohner/innen im Alter von 75 Jahren und mehr (im Bezirk Neusiedl/See sind es gar nur 47 Plätze).

Zukünftige Nutzung von institutionellen Altenbetreuungseinrichtungen

Die Nachfrage nach Betreuungs- und Pflegeleistungen lässt sich aufgrund kürzlich erfolgter Änderungen gesetzlicher Rahmenbedingungen nur schwer abschätzen

Die Übersiedelung in ein Pflegeheim stellt, gerade im ländlichen Raum des Burgenlandes, nicht die erste Wahl eines betreuungs- und/oder pflegebedürftigen Menschen dar. In der Regel wird dem Verbleib zu Hause und der Versorgung durch Angehörige der Vorzug gegeben. In den vergangenen Jahren wurde diese Praxis zunehmend erleichtert durch die vielen ausländischen Betreuer/innen, deren finanziell leistbare Anwesenheit rund um die Uhr in den Haushalten pflegebedürftiger Personen so manche Heimunterbringung verhindert oder hinaus gezögert hat.

Allein aus der demografischen Entwicklung lässt sich nicht ableiten, wie viele pflegebedürftige Menschen tatsächlich institutionelle Pflegeangebote in Anspruch nehmen werden. Die künftige Zahl hochaltriger Personen ist zwar ziemlich genau vorhersehbar, ob diese allerdings einen Heimplatz brauchen, hängt von mehreren unbekanntem Faktoren ab: von der Fähigkeit und Bereitschaft Angehöriger, Pflegeaufgaben zu übernehmen, von der gewährleisteten öffentlichen Förderung, etc.

Vor allem zwei gesetzliche Änderungen in der jüngsten Zeit werden voraussichtlich wesentlichen Einfluss auf die Pflegeleistungen durch Angehörige haben:

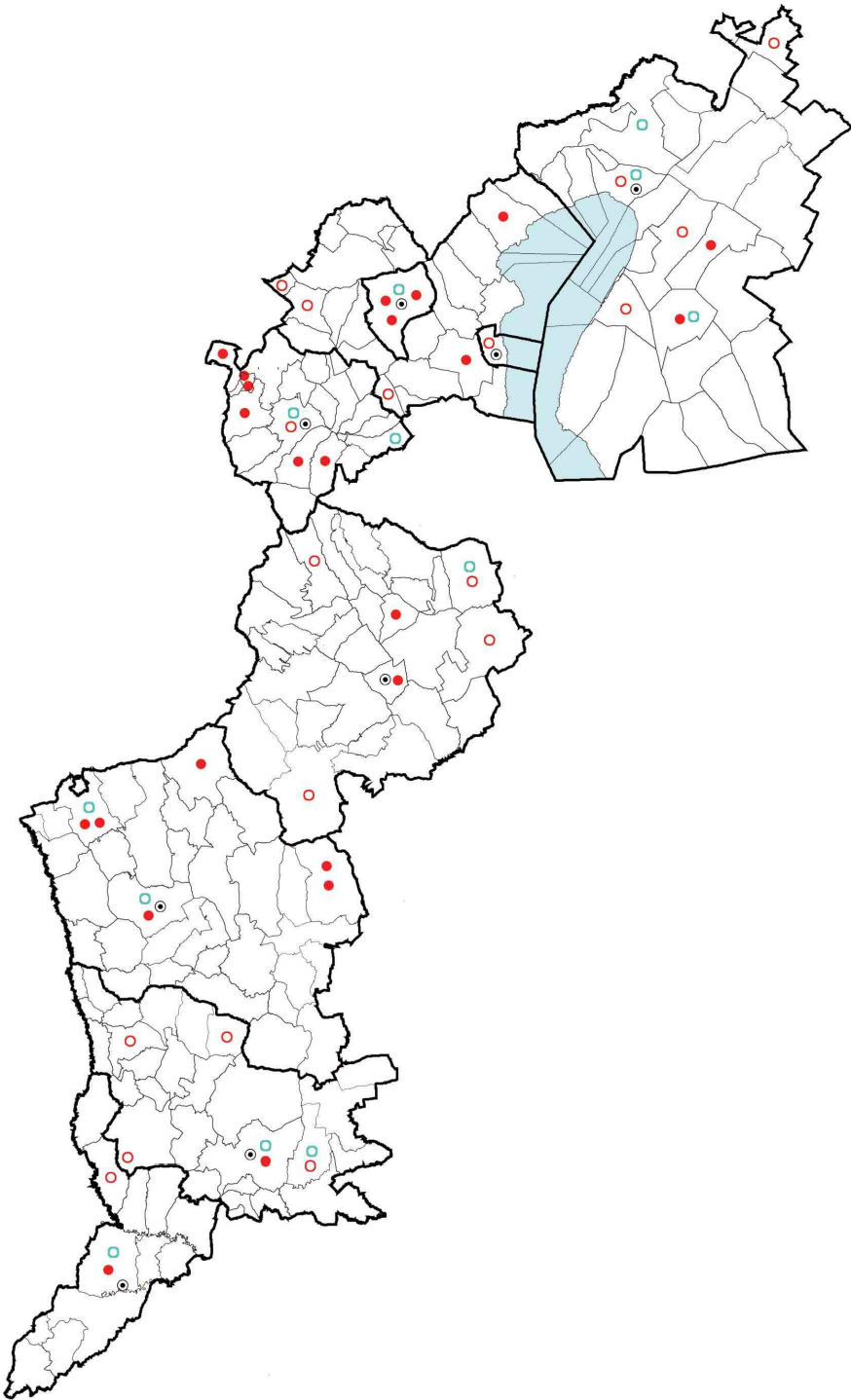
Die Schaffung von Rechtsgrundlagen für die Legalisierung der so genannten „24-h-Betreuung“ zu Hause sowie zur finanziellen Förderung dieser ausländischen Betreuungskräfte. – Ende 2008 wurden im Burgenland bereits über 1.100 Legalisierungen von (ausländischen) 24-h-Betreuerinnen registriert.

Zweitens führte der Wegfall des Regressanspruchs bereits in den letzten Monaten zu einer deutlichen Erhöhung der Nachfrage nach Plätzen in Altenwohn- und Pflegeheimen.

Da künftig für die Betreuung zu Hause neben dem Pflegegeld noch zusätzliche Förderungen gewährt werden, deren Ausmaß und Inanspruchnahme derzeit aber noch nicht abzuschätzen sind, bleibt abzuwarten, welche Auswirkungen die neuen legalen Angebote und finanziellen Unterstützungen vor allem auch auf die Heimplatznachfrage zeigen werden.

⁶⁰ Amt der Burgenländischen Landesregierung, Abteilung 6 – Soziales, Gesundheit, Familie und Sport, Hauptreferat Sozialwesen 2007

Karte 3.4.2: Altenbetreuungs- und Pflegeeinrichtungen 2000 und 2008



- Altenwohn- und Pflegeheim 2000
- Altenwohn- und Pflegeheim 2008
- Seniorentageszentrum (2009)

3.5 Haushaltsführung

Die Verwendung der täglich zur Verfügung stehenden Zeit eines Menschen für verschiedene Tätigkeiten (Erwerbsarbeit, Haushaltsarbeit, Betreuung von Familienmitgliedern, Freizeit und Erholung) wird wesentlich durch sein Geschlecht bestimmt: Nach wie vor werden Frauen dahin sozialisiert, die Aufgaben der Haushaltsführung respektive Reproduktion⁶¹ zu übernehmen und eine allfällige Berufstätigkeit von eigenen Lebensumständen sowie jener von Familienmitgliedern abhängig zu machen. Männer hingegen werden fast ausschließlich auf eine berufliche Karriere vorbereitet, Familie(narbeit) gibt der männlichen Biographie keine Struktur oder Einschränkungen vor. (vgl. 3.9 Rollenbild)

In diesem Kapitel werden zunächst ein paar ausgewählte theoretische Überlegungen zum Spannungsfeld weibliche Erwerbsarbeit – Hausarbeit vorgestellt. Danach wird die durchschnittliche zeitliche Belastung österreichischer Frauen und Männer durch die genannten Tätigkeiten (Erwerbsarbeit, Haushaltsarbeit, Betreuung von Familienmitgliedern) nach Altersgruppen analysiert.

Erklärungsansätze zur ungleichen Verteilung unbezahlter Arbeit

Entscheidungsprozesse auf individuelle Ebene der beteiligten Personen liegen häufig im Fokus

Nach wie vor wird hinsichtlich der Aufteilung von Hausarbeit in Paarhaushalten ein massives quantitatives Ungleichgewicht zu Lasten der Frau konstatiert, das trotz der zunehmenden weiblichen Erwerbsbeteiligung erstaunlich stabil ist. Des Weiteren wird auch auf ein qualitatives Ungleichgewicht (inhaltliche Aufteilung der zu verrichtenden Tätigkeiten), das sich nach wie vor sehr stark an Geschlechternormen orientiert, hingewiesen, welches eine noch höhere Veränderungsresistenz aufweist, als die quantitative Verteilung.

Verschiedene Theorien haben versucht, die gesellschaftliche Zuordnung unterschiedlicher Verantwortlichkeiten von Frauen und Männern für Produktion und Reproduktion zu erklären. Wenige ausgewählte Erklärungsansätze sollen hier kurz zusammengefasst werden:

Die Arbeitsbedingungen des Produktions- und des Reproduktionsbereichs sind sehr unterschiedlich: Der Erwerbsarbeitsmarkt ist durch klare Leistungskriterien und eine lineare beschränkte Arbeitszeit bestimmt, die Zahlung erfolgt über Geldmittel. Der Erfolg des Reproduktionsbereichs misst sich an der Zufriedenheit der Familienmitglieder und wird nicht in Geld bezahlt, die Arbeitszeit variiert abhängig von den Bedürfnissen der Familienmitglieder. Beide Bereiche unterscheiden sich also hinsichtlich der Zeitstruktur, der Belohnung (Bezahlung) und der gesellschaftlichen Bewertung. Darüber hinaus haben Personen, die ausschließlich im Reproduktionsbereich tätig sind, weniger soziale Kontakte und sind indirekt, durch die geringeren ihnen zur Verfügung stehenden Geldmittel, häufig von sozialen Räumen ausgeschlossen.

Nehmen Frauen eine Erwerbsarbeit an, sind sie – vor allem als Partnerin und/oder Mutter – damit konfrontiert, die Widersprüche und Konflikte zu lösen, die sich aus den unterschiedlichen strukturellen Logiken der Erwerbs-, Familien- und Hausarbeit ergeben. Gemäß der Theorie des „weiblichen Arbeitsvermögens“ tun sie dies, indem sie sich einerseits auf jene Berufe konzentrieren, die inhaltlich eine Ähnlichkeit zur reproduktiven Arbeit aufweisen, also betreuende, pflegende, dienende und „ästhetische“ Tätigkeiten (z. B.: Kindergartenpädagogin, Krankenschwester, Friseurin). Andererseits werden auch Berufe bevorzugt, deren Rahmenbedingungen eine Vereinbarkeit von Erwerbs- bzw. Haus- und Familienarbeit möglichst erleichtern; beispielsweise deckt sich als Lehrerin die eigene Freizeit zeitlich mit jener des Nachwuchses.

Die Zuordnung von Frauen zu gewissen Berufsfeldern kann man aber auch, wie in der „sozialen Ungleichheitstheorie“, als gesellschaftlich gewollt interpretieren. Machtinteressen der dominierenden gesellschaftlichen Akteure – meistens Männer – haben ein Interesse daran, Frauen aus bestimmten (einkommensstarken, prestigeträchtigen, etc.) Arbeitsmarktbereichen auszuschließen und auf einige wenige, von Männern ohnehin gemiedene Berufsfelder zu beschränken. Durch diese horizontale Segregation wird die Konkurrenz für Männer durch Frauen weitgehend reduziert, für Frauen durch Frauen jedoch verstärkt. Diese Theorie lässt sich eindrucksvoll am Beispiel des Lehrstellenmarkts veranschaulichen: Ein relativ zur Nachfrage knappes Angebot stellt sich für Mädchen noch knapper dar, da sich (im Burgenland) rund vier Fünftel aller weiblichen Lehrlinge für nur zehn verschiedene Berufe entscheiden, jedoch nur zwei Drittel aller männlichen Lehrlinge.

⁶¹ Unter Reproduktionsarbeit werden hier vier inhaltliche Ebenen verstanden: Hausarbeit, die gleichbedeutend mit materieller Versorgung ist, Beziehungsarbeit, die aus psychischer Versorgung und Sinnggebung besteht, Unterstützungs- bzw. Zulieferarbeit für außerhäusliche Arbeiten der anderen Familienmitglieder und Verbindungsarbeit, die den Kontakt zu anderen sozialen Bereichen wie Behörden oder Verwandten herstellen soll. Reproduktionsarbeit umfasst also nicht nur die „klassische“ Haushaltsführung, die mehr oder weniger alle Menschen/Frauen leisten, sondern auch die Betreuungs- und Familienarbeit, die überwiegend Eltern/Mütter leisten. (Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (Hg.) 1999, S. 89f) Die Überlegungen zur Zeitverwendung betreffen inhaltlich also auch Kapitel 3.4.

Bei der Entscheidung von Paaren, wer im Falle der Geburt eines Kindes die Erwerbsarbeit unterbricht, wird die vermehrte Konzentration von Frauen auf prestige- und einkommensschwache Berufe schlagend: Um die Reduktion des Haushaltsbudgets möglichst gering zu halten, wird auf das geringere Einkommen – meistens also jenes der Frau – verzichtet.

Diese Aussicht, im Falle einer Familiengründung mehr oder weniger lange eine Erwerbsarbeit zu unterbrechen, stellt Frauen gemäß der „Humankapitaltheorie“ vor Kosten-Nutzen-Überlegungen folgender Art: Der Ertrag von Investitionen in Bildung besteht zumindest teilweise aus dem erwarteten Entgelt einer Beschäftigung. Die Bereitschaft zur Investition sinkt jedoch, wenn der erwartete Ertrag zumindest während der Jahre der Kinderbetreuung ausbleibt und bei einem allfälligen Wiedereinstieg – gemäß mehrerer Studien und statistischer Wahrscheinlichkeit – deutlich geringer ist. Die durchschnittlich geringeren Humankapitalinvestitionen der Frauen sind allerdings auch mitverantwortlich für die geringeren durchschnittlichen Entgelte, was wiederum dazu führt, dass nach der Geburt eines Kindes eher die Mutter (relativ zum Haushaltseinkommen der geringere Entgang) als der Vater zugunsten der Erziehung und Betreuung auf die Erwerbstätigkeit verzichtet.

Die „ökonomische Diskriminierungstheorie“ erklärt die ungleiche Arbeitsmarktbindung von Frauen und Männern unabhängig von den individuellen Entscheidungen der Frauen. Demgemäß orientieren sich Arbeitgeber/innen bei der Personalauswahl an gruppenspezifischen Merkmalen. Solche Merkmale können auch zugeschrieben sein, beispielsweise können Frauen generell als weniger hart im Verhandeln wahrgenommen werden. Manche pauschalierte Vorbehalte gegen Frauen können jedoch auch berechtigte Wurzeln haben: Solange es üblich ist, dass im Krankheitsfall von Kindern eher die Mutter als der Vater Pflegeurlaub beantragt oder eben Frauen für die Haushaltsführung und Kindererziehung zuständig sind und nicht Männer, wird allen Frauen – aber keinem Mann! – unterstellt werden, auch während der Arbeitszeit gedanklich auch einmal beim Nachwuchs und dem Wochenendeinkauf zu sein. Durch diese Vorurteile wird jede einzelne Frau/Mutter diskriminiert.

Verantwortung für die Haushaltsführung

Mehr als die Hälfte aller Frauen aber nur 2% aller Männer führen einen Haushalt (überwiegend) allein

Die Tatsache, dass (noch immer) Frauen den Großteil der Haushaltsarbeit leisten, belegen u. a. die Ergebnisse einer Sondererhebung der Statistik Austria aus dem Jahr 2002.⁶² Klammert man Ein-Personen-Haushalte aus, so zeigt sich, dass mehr als die Hälfte aller Frauen aber nur knapp 2% aller Männer den Haushalt, in dem sie leben, ganz oder überwiegend alleine führen. In Paarhaushalten hängt die Aufteilung der Haushaltspflichten wesentlich vom Erwerbsstatus und dem Vorhandensein von Kindern ab:

Sind in einem kinderlosen Paarhaushalt beide erwerbstätig, so ist in 43,8% aller Fälle die Frau überwiegend allein für die Haushaltsführung verantwortlich, in 41,9% aller Fälle erfolgt eine gemeinsame Haushaltsführung und in 1,6% aller Fälle ist der Mann überwiegend allein verantwortlich. Ist nur der Mann erwerbstätig und die Frau zuhause, so wird nur mehr in 21,5% aller Fälle der Haushalt gemeinsam geführt, in 62,3% aller Fälle ist die Frau überwiegend alleine zuständig.

Sind in einem Paarhaushalt mit Kindern beide erwerbstätig, so wird der Haushalt in 57,7% aller Fälle überwiegend allein durch die Frau erledigt, in 26,7% aller Fälle gemeinschaftlich und in 0,6% aller Fälle ist der Mann zuständig. Ist der Mann erwerbstätig und die Frau nicht, so ist sie in 75,5% aller Fälle allein für die Haushaltsführung verantwortlich, nur 12,9% aller Paare kümmern sich gemeinsam um den Haushalt.

Erwerbstätige Mütter erhalten also weniger Unterstützung durch den Partner als erwerbstätige Frauen ohne Kinder im gemeinsamen Haushalt. Diese Feststellung deckt sich mit den Ergebnissen mehrerer Studien, die belegen, dass mit der Geburt eines Kindes die Arbeitsteilung innerhalb einer Partnerschaft – gleichgültig, wie „gerecht“ sie vorher aufgeteilt gewesen sein mag – in das traditionelle Muster zurückfällt.

Interessanterweise steht die Realität – die ungleiche Verteilung von Reproduktionsarbeit – in krassem Gegensatz zu einem inzwischen relativ verbreiteten Ideal. Eine empirische Untersuchung⁶³ an 40 Paaren aus Wien und Niederösterreich mit mindestens einem Kind unter 6 Jahren aus dem Jahr 2008 ergab, dass 90% dieser Paare eine egalitäre Aufteilung der Hausarbeit anstrebten. Dennoch müssen die Studienautorinnen feststellen:

⁶² Sämtliche in diesem Kapitel zitierte Zahlen stammen aus: Statistik Austria (2003): Haushaltsführung, Kinderbetreuung, Pflege. Ergebnisse des Mikrozensus September 2002. Wien. Wie schon wiederholt ausgeführt, lassen Mikrozensusergebnisse aufgrund der geringen Stichprobengröße keine Aussagen auf Bundesländerebene zu, weshalb sich die folgenden Ausführungen auf Österreicher/innen beziehen.

⁶³ BuchebnerFerstl Sabine/Rille-Pfeiffer Christiane (2008): Hausarbeit in Partnerschaften. Studie „The glass partitioning wall“ zur innerfamiliären Arbeitsteilung – Ergebnisse für Österreich. Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung, Working Paper Nr. 69

„Auch wenn die Paare grundsätzlich eine weniger traditionelle Aufteilung praktizieren als der gesamtösterreichische Durchschnitt, so kann von einer Gleichverteilung dennoch nicht einmal ansatzweise gesprochen werden. Nur sehr wenigen Paaren gelingt es – oft nur über einen gewissen Zeitraum – das zeitliche Engagement annähernd gleich zu gestalten. Hinsichtlich der einzelnen Tätigkeiten kann zumeist von einer Gleichverteilung ohnehin nicht die Rede sein.“ (ebenda, S. 37f)

Als Grund für die faktische Ungleichverteilung nannten weit mehr als die Hälfte, nämlich 27 der befragten 40 Paare, dass sich die Frau generell mehr für den Haushalt verantwortlich fühlt/so erzogen wurde. 14 Paare bescheinigten dem Mann eine „höhere Schmutztoleranz“ bzw. dass ihm der Haushalt einfach nicht so wichtig sei, sechs Mal wurde erwähnt, dass sich der Mann weigert, bestimmte Aufgaben zu übernehmen, drei Mal, dass es der Frau nichts ausmache, mehr Tätigkeiten zu übernehmen und zwei Mal, dass sich der Mann von der Frau zu sehr kritisiert fühlt.

Zeitaufwand für unbezahlte Arbeit

Erwerbstätige Mütter in Ehe/Lebensgemeinschaft arbeiten rund 72 Stunden pro Woche, mehr als die Hälfte davon unbezahlt

Wie groß die wöchentliche Arbeitsbelastung durch unbezahlte Arbeit (Haushaltsführung und Betreuungspflichten) ist, hängt also wesentlich vom Geschlecht, aber auch von persönlichen Lebensumständen (Alter, Kinderzahl im Haushalt, Größe des Haushalts) ab.

Im Durchschnitt arbeiten Österreichs Frauen pro Woche 45,2 Stunden, 61,8% davon werden für Haushaltsführung und Kinderbetreuung aufgewandt, der Rest für Erwerbsarbeit. Österreichs Männer arbeiten um rund 10 Stunden weniger, nämlich 35,1 Stunden pro Woche und nur 20,5% davon werden für Haushalt und Kinderbetreuung aufgewandt. Diese Werte inkludieren allerdings Erwerbstätige genauso wie Studierende, Pensionistinnen und Pensionisten sowie ausschließlich haushaltsführende Personen.

Betrachtet man nur erwerbstätige Personen, ergibt sich sowohl für Frauen als auch für Männer eine deutlich höhere wöchentliche Gesamtarbeitszeit: Berufstätige Frauen haben eine wöchentliche Gesamtbelastung von 64,0 Stunden (34,5 Stunden Erwerbsarbeit, 18,3 Stunden Hausarbeit und 11,2 Stunden Kinderbetreuung). Erwerbstätige Männer haben eine wöchentliche Gesamtarbeitszeit von 48,4 Stunden (41,0 Stunden Erwerbsarbeit, 4,1 Stunden Hausarbeit und 3,3 Stunden Kinderbetreuung). Bei erwerbstätigen Frauen entfallen im Schnitt auf jede Stunde Erwerbsarbeit 51 Minuten unbezahlte Arbeit, bei erwerbstätigen Männern nur 11 Minuten.

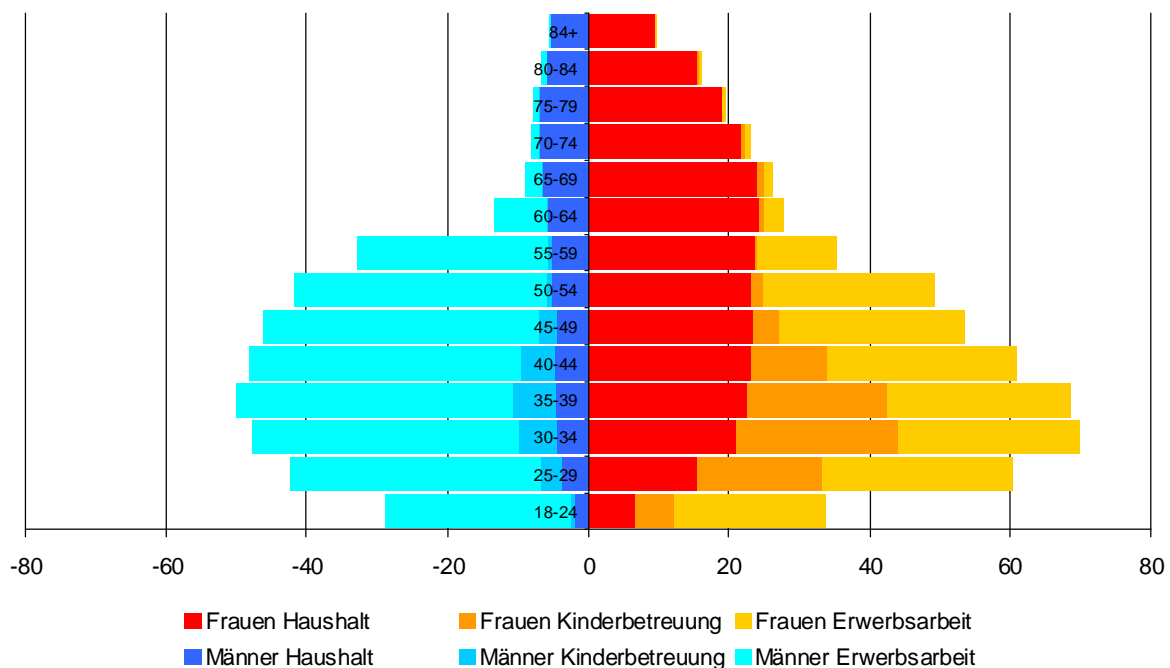
Die größte Arbeitsbelastung besteht für erwerbstätige Mütter in Ehe/Lebensgemeinschaft, wobei neben einer höheren Gesamtwochenarbeitszeit auch eine Reduktion der bezahlten Arbeitsstunden zugunsten einer Erhöhung unbezahlter Arbeitsstunden festgestellt werden kann: Diese haben eine Gesamtbelastung von 71,8 Stunden pro Woche (31,7 Stunden Erwerbsarbeit, 23,7 Stunden Hausarbeit und 16,3 Stunden Kinderbetreuung). Bei allein erziehenden berufstätigen Müttern beträgt die Gesamtbelastung 68,5 Stunden pro Woche (34,5 Stunden Erwerbsarbeit, 17,8 Stunden Hausarbeit und 16,2 Stunden Kinderbetreuung).

Die wöchentliche Arbeitsbelastung steigt bei Frauen bis zum 34. Lebensjahr, bei Männern auf tieferem Niveau bis zum 39. Lebensjahr. Ab diesem Alter sinkt die Zahl wöchentlich geleisteter Arbeitsstunden wieder. Nur bis zum 24. Lebensjahr dominiert bei Frauen die Erwerbsarbeit, danach der zeitliche Aufwand für Haushaltsführung und Kinderbetreuung. Im Alter zwischen 24 und 35 Jahren wenden Frauen im Schnitt mehr Zeit für die Kinderbetreuung als für den Haushalt auf. Ab dem 45. Lebensjahr verliert die Kinderbetreuung an Bedeutung, ab dem 55. Lebensjahr auch die Erwerbsarbeit. Die aufgewandte Arbeitszeit für die Führung des Haushalts bleibt im Erwachsenenalter relativ konstant und nimmt erst ab dem Alter von 75 Jahren ab, wenn vermutlich aufgrund der verminderten körperlichen Leistungsfähigkeit im Alter nicht mehr alle Haushaltspflichten erledigt werden können.

Männer leisten bis zum Alter von 25 Jahren fast gar keine Hausarbeit. Zwischen dem 29. und 40. Lebensjahr ist ihr Beitrag zur Kinderbetreuung quantitativ bedeutsamer als ihr Engagement im Haushalt. Ab dem 50. Lebensjahr verliert die Kinderbetreuung im Leben der meisten Männer völlig an Bedeutung, während die Erwerbsarbeit erst ab dem 60. Lebensjahr kaum noch eine Rolle spielt.

Während Frauen zwischen ihrem 25. und 50. Lebensjahr wöchentlich mehr als 50 Stunden, teilweise sogar bis zu 70 Stunden (im Alter von 30 bis 39 Jahren) arbeiten, überschreiten Männer in keiner Altersgruppe die 50-Stunden-Wochenarbeitszeit.

Diagramm 3.5.1: Durchschnittlich geleistete wöchentliche Arbeitszeit von Frauen und Männern nach Alter – Österreich



Welchen Stellenwert die Erwerbsarbeit gegenüber unbezahlter Arbeit hat, hängt bei Frauen – im Gegensatz zu Männern – auch stark vom Bildungsniveau ab: Frauen mit lediglich Pflichtschulabschluss wenden rund 60% ihrer Gesamtarbeitszeit für die Haushaltsführung auf, Frauen mit mittlerem Bildungsniveau (BMS, Lehre) oder AHS-Matura rund 40%, Frauen mit BHS-Matura und tertiärem Bildungsniveau nur rund 30%. (Die für die Kinderbetreuung aufgewendete Arbeitszeit wiederum beträgt quer über alle Bildungsniveaus knapp 20 Wochenstunden.)

Als ein Grund für den geringeren zeitlichen Aufwand für Haushaltsarbeiten bei höher gebildeten Frauen wird vermutet, dass sich diese aufgrund durchschnittlich höherer Einkommen eher eine externe Haushaltshilfe leisten können. Ein weiterer Grund dürfte sein, dass – da Partnerschaften meist innerhalb von Bildungsschichten geschlossen werden – Akademikerinnen eher auf die Mithilfe ihrer (ebenfalls höher gebildeten und daher „moderner“) Partner zählen können. Diese Vermutung wird durch folgende Zahlen unterstützt: Nur ein Drittel aller Frauen mit lediglich Pflichtschulabschluss gaben an, den Haushalt gemeinsam mit anderen zu führen, jedoch die Hälfte aller Akademikerinnen. Bei den Männern gab nur jeder vierte mit lediglich Pflichtschulabschluss an, den Haushalt gemeinsam mit anderen zu führen, jedoch knapp 40% aller Männer mit tertiärem Bildungsniveau.

Unterstützung bei der Haushaltsführung

Hilfe bei der Hausarbeit erhalten sowohl Frauen als auch Männer überwiegend durch Frauen

Tägliche Hilfe vom Partner bekommen 82,1% aller Männer aber nur 29,0% aller Frauen. Umgekehrt erhalten nur 7,3% aller Männer nie Unterstützung von ihrer Partnerin aber gut jede fünfte Frau (21,2%) muss ohne jegliche Hilfe seitens des Partners den Haushalt führen.

Ein geschlechtsspezifisches Ungleichgewicht findet sich jedoch nicht nur in der Aufteilung in der Haushaltsführung zwischen dem Ehe-/Paar eines Haushalts, sondern auch bei den unterstützenden Familienmitgliedern: Töchter helfen täglich sowohl ihren Müttern (10,3%) als auch ihren Vätern (9,0%) mehr als doppelt so häufig wie Söhne ihren Müttern (4,7%) bzw. ihren Vätern (4,4%). Unterstützung durch Mutter oder Schwiegermutter erhalten 7,3% aller Frauen und 6,3% aller Männer täglich, Hilfe durch den Vater oder Schwiegervater jedoch nur 1,4% aller Frauen und 2,7% aller Männer. Auch haben Männer deutlich häufiger fremde Personen zur täglichen unentgeltlichen Unterstützung zur Verfügung (2,7%) als Frauen (0,7%). Fast doppelt so hoch wie der Anteil der Frauen (2,8%) ist jener der Männer (5,5%), die täglich die Leistungen einer bezahlten Haushaltshilfe in Anspruch nehmen. Mindestens einmal pro Woche beschäftigen 13,2% aller Frauen aber 17,9% aller Männer eine externe Haushaltshilfe. (Dass diese Haushaltshilfen fast ausschließlich Frauen sind, sei nur der Vollständigkeit halber extra erwähnt.)

3.6 Finanzielle Notwendigkeit / Finanzieller Anreiz

Wie aus der Literaturrecherche bereits zitiert, ist die finanzielle Notwendigkeit, einer Erwerbsarbeit nachzugehen, eine der wichtigsten Push-Faktoren. Dabei ist die Beurteilung der „Notwendigkeit“ einer bestimmten Einkommenshöhe, also der Dringlichkeit unterschiedlicher materieller Bedürfnisse, eine subjektive, die sich in Zeiten generell steigenden Wohlstandes und erhöhten Ansprüchen stark am sozialen Umfeld orientiert, und fällt von Fall zu Fall anders aus. Diese Überlegungen werden im Abschnitt 4 anhand von Zitaten interviewter Frauen dargestellt.

Zunächst aber wird ein Überblick über die Einkommenssituation burgenländischer Frauen im Vergleich zu Frauen im gesamtösterreichischen Durchschnitt sowie zu burgenländischen Männern (und Männern im gesamtösterreichischen Durchschnitt) gegeben. Danach folgt eine Betrachtung des Einflusses von Erwerbstätigkeit und Lebensformen auf den Lebensstandard von Personen generell sowie von Frauenerwerbstätigkeit auf den Lebensstandard von Frauen in verschiedenen Haushaltsformen im Speziellen.

Jahresbezüge von Arbeitnehmer/innen – Bezirke

Der Abstand zwischen den Einkommen von Burgenländer/innen und Österreicher/innen hat sich in den letzten Jahren verringert, nicht aber jener zwischen Frauen- und Männereinkommen

Im Jahr 2001 betrug das durchschnittliche Jahres-Bruttoeinkommen von unselbständig beschäftigten Burgenländerinnen Euro 16.504,-, jenes von Österreicherinnen war mit Euro 17.288,- um rund 4,8% höher. Der Unterschied zwischen den Jahres-Bruttobezügen von Burgenländern (Euro 27.176,-) und Österreichern (Euro 28.411,-) betrug rund 4,5%. Verglichen mit den entsprechenden Fraueneinkommen waren die Männereinkommen deutlich höher.⁶⁴

In den letzten Jahren, also zwischen 2001 und 2007, hat sich der Abstand zwischen den Einkommen von Burgenländerinnen (Euro 19.442,-) und Österreicherinnen (Euro 19.776,-) auf rund 1,7% verringert, ebenso schrumpfte jener zwischen Burgenländern (Euro 32.223,-) und Österreichern (Euro 32.437,-) auf 0,7%. Das Verhältnis zwischen Frauen- und Männereinkommen hat sich jedoch nicht verbessert. (Letzteres war angesichts der Zunahme von Teilzeitbeschäftigungen – wie in Kapitel 1.3 ausgeführt – auch nicht zu erwarten.)

Tabelle 3.6.1: Durchschnittliche Jahres-Bruttobezüge von Arbeitnehmer/innen in Prozent des Burgenlanddurchschnitts – Bezirke

	2001		2007	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Neusiedl/See	101,0%	100,1%	101,1%	102,0%
Eisenstadt-Umgebung	108,3%	109,2%	108,6%	108,6%
Eisenstadt-Stadt	129,1%	124,0%	125,3%	122,1%
Rust-Stadt	92,5%	92,4%	95,9%	94,9%
Mattersburg	103,3%	105,6%	102,1%	104,2%
Oberpullendorf	93,9%	95,8%	94,4%	96,7%
Oberwart	92,7%	94,1%	93,0%	93,9%
Güssing	94,6%	92,5%	94,2%	91,2%
Jennersdorf	89,7%	89,5%	91,9%	88,9%
Burgenland	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: Statistik Austria, Lohnsteuerstatistik

Die vergleichsweise höchsten Einkommen haben in der Landeshauptstadt lebende Arbeitnehmerinnen: Eisenstädterinnen verdienen um rund ein Viertel mehr als Burgenländerinnen im Durchschnitt (125,3%). Überdurchschnittliche Bezüge weisen auch die unselbständig Beschäftigten in den drei nördlichen Bezirken Eisenstadt-Umgebung, Mattersburg und Neusiedl/See auf, die Einkommen der Arbeitnehmer/innen im Südburgenland sind unterdurchschnittlich.

⁶⁴ In diesen Zahlen sind die Bezüge aller Arbeitnehmer/innen enthalten, unabhängig davon, in welchem Stundenausmaß sie wöchentlich bzw. wie viele Wochen im Jahr sie beschäftigt waren. Entsprechend wirkt sich die hohe Teilzeitquote unter den Frauen – siehe Kapitel 1.3 – auf die Durchschnittseinkommen aus.
Zur Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern nach Beschäftigungsform siehe Burgenländische Forschungsgesellschaft (2005): Frauenbasisdaten. Zur Situation von Frauen und Männern im Burgenland, Eisenstadt

Frauenerwerbstätigkeit und Armutsgefährdung

Erwerbstätigkeit von Frauen trägt nur dann zur Reduktion der Armutsgefährdung bei, wenn diese mit anderen erwerbstätigen Erwachsenen zusammen leben

Das Erwerbseinkommen allein ist aus verschiedenen Gründen wenig geeignet, den Lebensstandard einer Person zu messen. Ein besserer Indikator für den relativen Wohlstand ist das äquivalisierte Haushaltseinkommen⁶⁵. Dieses berücksichtigt neben den Einkommen aus selbständiger und unselbständiger Arbeit auch Einkommen aus Besitz (Zinsen aus Vermögen, Einnahmen aus Vermietung und Verpachtung, etc.) Sozialleistungen (Familienbeihilfen, Wohnbeihilfen, etc.), Pensionsbezüge und private Transferleistungen (Alimente, etc.).⁶⁶ Außerdem wird berücksichtigt, dass Haushalte mit zunehmender Haushaltsgröße – und abhängig vom Alter eventuell vorhandener Kinder – eine Kostenersparnis durch gemeinsames Wirtschaften erzielen (können). Das verfügbare Einkommen eines Haushalts wird auf die im Haushalt lebenden Personen umgelegt – äquivalisiert.

Im Jahr 2006 hatte die Hälfte aller Österreicher/innen ein äquivalisiertes Jahreseinkommen von mehr, die andere Hälfte ein äquivalisiertes Jahreseinkommen von weniger als Euro 18.242,--. Äquivalenzeinkommen unterhalb einer Schwelle von 60% dieses Medians gelten laut EU-Definition als armutsgefährdend, in Österreich betrifft dies rund 12%, im Burgenland rund 14% der Bevölkerung.⁶⁷

Ein statistisch erhöhtes Armutsrisiko haben generell Ein-Eltern-Haushalte (32%), Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft (28%), allein lebende Frauen in Ruhestand (27%), allein lebende Frauen insgesamt (25%), Personen mit maximal Pflichtschulbildung (20%), Haushalte mit drei und mehr Kindern (19%) sowie Menschen mit Behinderung (19%). Nicht erwerbsaktive Personen – außer jene, die Pension beziehen – tragen ebenfalls generell ein überdurchschnittliches Armutsrisiko: 21% aller ausschließlich haushaltsführenden Personen und 22% aller Personen in Ausbildung sind von Armutsgefährdung bedroht.

Allein aus diesen Zahlen wird ersichtlich, dass Frauen deutlich häufiger betroffen sind als Männer: Die Mehrheit (rund 85%) aller Alleinerzieher/innen sind Mütter, die Mehrheit aller Personen mit lediglich Pflichtschulbildung sind Frauen (siehe Kapitel 3.3) und haushaltsführende Personen sind fast ausschließlich weiblich (siehe 1.1). Besonders auffällig ist die Bedrohung durch Armut unter allein lebenden Frauen. Diese haben eine rund doppelt so hohe Armutsgefährdungsquote wie der Bevölkerungsdurchschnitt. Unter den Pensionistinnen und Pensionisten fällt der Nachteil der Frauen mit 27% zu 11% noch etwas stärker aus.

Vor Armutsgefährdung schützend wirken ein hohes Bildungsniveau, die österreichische Staatsbürgerschaft, das Leben in einem Mehrpersonenhaushalt mit möglichst wenigen, maximal aber zwei Kindern – sowie Erwerbstätigkeit. Aber auch erwerbsaktive Personen sind von Armutsgefährdung betroffen: Im Schnitt sind 6% aller ganzjährig beschäftigten Frauen und Männer nicht vor Armut geschützt. Armutsgefährdung trotz Erwerbstätigkeit – „working poor“ – kann sowohl durch ein niedriges Entgelt als auch durch eine „ungünstige“ Haushaltszusammensetzung bedingt sein.

Frauen haben deutlich häufiger als Männer Einkommen unter der Armutsgefährdungsschwelle⁶⁸. Gründe dafür sind beispielsweise Unterschiede im Einkommensniveau und in der Einkommensstruktur verschiedener Wirtschaftsbereiche oder das durchschnittlich geringere wöchentliche Beschäftigungsausmaß von Frauen – 30% aller Vollzeit- aber 76% aller Teilzeitbeschäftigten haben Brutto-Entgelte unter der Armutsgefährdungsschwelle. Einkommensunterschiede sind jedoch auch auf direkte Diskriminierung von Frauen zurück zu führen: 20% der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern gehen auf schlechtere Startbedingungen der Frauen beim Berufseinstieg zurück, 50% auf langsamere Einkommenszuwächse durch geringere Aufstiegschancen und 30% sind Auswirkungen der Berufsunterbrechung wegen Kinderbetreuung.⁶⁹

⁶⁵ Die im folgenden Abschnitt zitierten Definitionen und Zahlen zu österreichischen Haushaltseinkommen stammen aus: Statistik Austria (2009): Einkommen, Armut und Lebensbedingungen. Ergebnisse aus EU-SILC 2007. Wien

⁶⁶ 56% der Haushaltseinkommen stammen aus unselbständiger Arbeit, knapp 10% aus selbständiger Arbeit, weitere 10% aus Sozialleistungen und 20% sind Pensionsbezüge. Private Transfers stellen nur einen kleinen Anteil an den Haushaltseinkommen, größere Bedeutung haben sie beispielsweise für Ein-Eltern-Familien (Alimente, Unterhalt).

⁶⁷ Für einen Einpersonenhaushalt bedeutet ein monatlich zur Verfügung stehender Betrag von weniger als Euro 912,-- somit eine Armutsgefährdung, für einen Haushalt mit zwei Erwachsenen und zwei Kindern beispielsweise erhöht sich die Schwelle auf Euro 1.915,--.

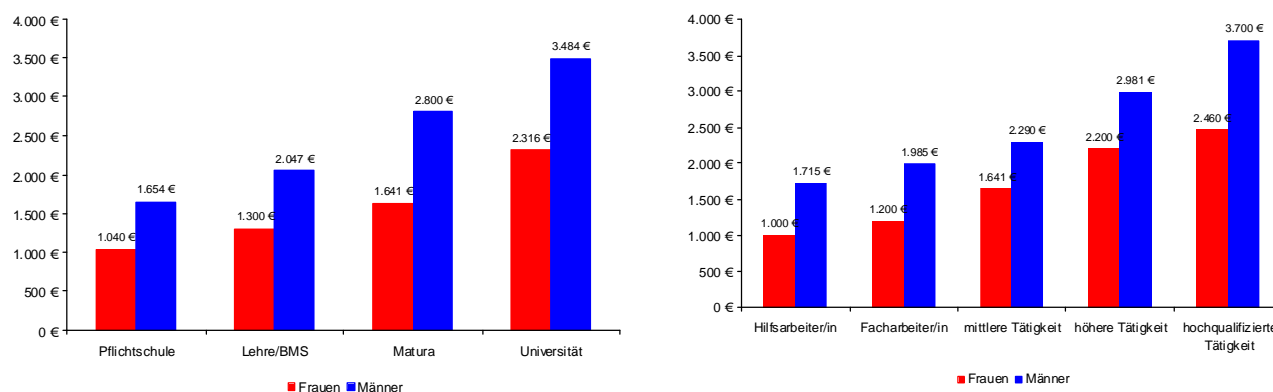
⁶⁸ Mehr als die Hälfte aller Erwerbstätigen hat ein Netto-Einkommen unter der Armutsgefährdungsschwelle. Für gut drei Viertel dieser Personen erhöht sich dank der Erwerbseinkommen einer Partnerin/eines Partners, anderen Haushaltsmitgliedern oder Familienleistungen der zur Verfügung stehende Betrag auf ein Niveau über der Armutsgefährdungsschwelle.

⁶⁹ Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Hg.)/Synthesis-Forschung (2000): Einkommen von Frauen und Männern in unselbständiger Beschäftigung. Wien

Neben dem Geschlecht sind Bildungsniveau und berufliche Stellung (welche/s jedoch auch geschlechtsabhängig variiert) wichtige Einflussfaktoren auf die Einkommenshöhe (siehe Diagramm 3.6.1). Rund 3% der Personen mit maximal Pflichtschulabschluss (die Mehrheit unter diesen sind Frauen – siehe Kapitel 3.3) bzw. 6% derjenigen, die eine Hilfstätigkeit ausüben (auch die Mehrheit unter diesen sind Frauen – siehe Kapitel 1.3), beziehen trotz Vollzeitbeschäftigung weniger als Euro 1.000,-- brutto, während so niedrige Einkommen bei Vollzeitbeschäftigten in höheren Qualifikationsebenen praktisch nicht mehr vorkommen.⁷⁰

Frauen leben auch deutlich häufiger in „ungünstig zusammengesetzten“ Haushalten als Männer: Sie stellen, wie bereits erwähnt, die Mehrheit der Alleinerzieher/innen und die Mehrheit der Alleinlebenden, vor allem der alleinlebenden Personen in Ruhestand. Alleinlebende Personen verzeichnen generell ein überdurchschnittliches Armutsrisiko, weil kein Einsparungspotential durch gemeinsame Haushaltsführung gegeben ist, Ein-Eltern-Haushalte, weil es nur eine/n Verdiener/in geben kann, jedoch mehrere abhängige Personen. Alleinlebende Frauen in Ruhestand sind besonders von Armutsgefährdung betroffen, da ihre eigenen Pensionsansprüche meistens gering sind und Witwen oft nur Mindestpensionen beziehen.

Diagramm 3.6.1: Monatliche Brutto-Einkommen unselbständig Erwerbstätiger nach Geschlecht, Bildung und beruflicher Stellung (2006)



Quelle: Statistik Austria 2009

Leben Frauen allerdings gemeinsam mit anderen erwerbstätigen Erwachsenen zusammen, scheint zumindest ein mittlerer Lebensstandard gesichert. Der positive Effekt der Frauenerwerbsbeteiligung auf das Armutsrisiko in Mehrpersonenhaushalten (ohne Pensionsbezieher/innen) ist deutlich nachweisbar: Wenn die Frau im betrachteten Haushalt keine Erwerbstätigkeit ausübt, liegt die Armutsgefährdungsquote bei 22%; ist sie hingegen erwerbstätig bei nur mehr 6%. Die Erwerbspartizipation von Frauen ist ein entscheidendes Mittel, um Familien ein Einkommen über der Armutsgefährdungsschwelle zu ermöglichen. In fast allen betrachteten Mehrpersonenhaushaltsformen (Tabelle 3.6.2) kann das Armutsrisiko deutlich unter den Bevölkerungsdurchschnitt gesenkt werden, wenn die Frau einer Beschäftigung nachgeht.

Eine Möglichkeit, zu verhindern, dass Erwerbstätige durch die Haushaltskonstellation von Armutsgefährdung betroffen sind, ist – so das Resümee der Statistik Austria – die Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen:

„Maßnahmen dazu sind der Abbau von Lohndiskriminierung, die Verbesserung von Verdienstmöglichkeiten und verbesserte Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Von Entlastungen bei Lohnnebenkosten könnten insbesondere jene [...] Erwerbstätige und deren Angehörige profitieren, die lediglich aufgrund ihrer Sozialversicherungsbeiträge und Steuern unter die Gefährdungsschwelle rutschen. Schließlich sind allgemein beschäftigungspolitische und tariflohn-politische Ansätze wie Mindest(stunden)löhne oder Lohnzuschüsse wirksam, um individuelle Erwerbseinkünfte über der Armutsgefährdungsschwelle zu garantieren.“ Denn „[n]icht nur Beschäftigung allein, sondern eine entsprechend hohe Entlohnung schützen vor Armutsgefährdung.“ (Statistik Austria 2009, S. 37)

⁷⁰ Im Juli 2007 haben sich die Wirtschaftskammer Österreich und der Österreichische Gewerkschaftsbund im Rahmen einer Grundsatzvereinbarung darauf geeinigt, dass bis spätestens 1.1.2009 die Mindestlöhne/-gehälter in allen Branchen für die gesetzliche oder kollektivvertragliche Normalarbeitszeit auf Euro 1.000,-- anzuheben sind. (www.oegb.at/servlet, download am 20.3.2009)

Maßnahmen zur Verbesserung von Verdienstmöglichkeiten durch verbesserte Kinderbetreuungseinrichtungen sind besonders für Alleinerzieher/innen dringlich. 40% der Eltern, die alleine mit ihren Kinder leben, sind teilzeiterwerbstätig, ein Drittel dieser Haushalte ist von Armut bedroht. In einem weiteren Viertel der Ein-Eltern-Haushalte wird keine Erwerbstätigkeit ausgeübt, von diesen sind 63% armutsgefährdet. In Ein-Eltern-Haushalten mit voller Erwerbstätigkeit ist die Armutsgefährdungsquote mit 14% hingegen nur etwas höher als im gesamtösterreichischen Durchschnitt (12%).

Tabelle 3.6.2: Erwerbstätigkeit von Frauen und Armutsgefährdung

	Armutsgefährdungsquote	
	Frau erwerbstätig	Frau nicht erwerbstätig
Mehrpersonenhaushalt, keine Kinder	2%	17%
Mehrpersonenhaushalt, 1 Kind	5%	19%
Mehrpersonenhaushalt, 2 Kinder	5%	18%
Mehrpersonenhaushalt, 3 und mehr Kinder	14%	26%
allein lebende Frau mit mind. 1 Kind (insgesamt)	23%	60%
jüngstes Kind < 3 Jahre	10%	19%
jüngstes Kind 4 bis 6 Jahre	8%	34%
jüngstes Kind > 6 Jahre	7%	25%

Quelle: Statistik Austria 2009

Jahresbezüge von Arbeitnehmer/innen – Berufe

Die Kosten für Mobilität und Kinderbetreuung können bereits das Netto-Einkommen von Teilzeitbeschäftigten übersteigen

Der oben zitierte Zusammenhang zwischen Frauenerwerbstätigkeit und Armutsgefährdung von Familien belegt, was in der breiten Gesellschaft schon seit Jahren beobachtet wird, nämlich dass ein Einkommen oft nicht mehr ausreicht, um die materiellen Bedürfnisse eines Mehrpersonenhaushalts bzw. einer Familie zu garantieren. Demzufolge wurde das jahrzehntelang vorherrschende male-breadwinner-Modell (Frau im Haushalt, Mann Alleinverdiener) immer häufiger von einem Modell abgelöst, in dem die Frau durch ihre (Teilzeit-)Erwerbstätigkeit etwas zum Haushaltseinkommen beiträgt (siehe dazu die in Kapitel 1.3 skizzierte Entwicklung zwischen 1981 und 2001).

Dabei ist die Entscheidung über die Dringlichkeit der materiellen Bedürfnisse der Mitglieder eines Haushalts eine subjektive, die sich in Zeiten generell steigenden Wohlstandes und erhöhten Ansprüchen stark am sozialen Umfeld orientiert, und wird von Fall zu Fall anders ausfallen, sofern nicht die schiere Existenz bedroht ist.

In jedem Fall stehen dem erwarteten Gewinn durch die Aufnahme einer Erwerbsarbeit (Entgelt, soziale Kontakte, gesellschaftliches Ansehen, persönliche Bestätigung, etc.) erwartete Kosten gegenüber (finanzielle Kosten für Mobilität, Betreuung, etc. aber auch immaterielle Kosten wie Stress, entgangene Freuden und Annehmlichkeiten, beispielsweise mehr Freizeit, die mit Kindern verbracht werden kann, etc.).

Die Abwägung aller Faktoren kann unmöglich nachvollzogen werden, vor allem weil den einzelnen Faktoren auch von Fall zu Fall unterschiedliches Gewicht beigemessen wird. (Beispielhaft wird auf diese Überlegungen in Abschnitt 4 in Form von Zitaten interviewter Frauen eingegangen.) An dieser Stelle soll nur ein kurzer Versuch unternommen werden, zwei quantitativ wichtige monetäre Faktoren in Relation zum erwarteten Entgelt zu stellen.

Zu diesem Zweck wurden für einige der zwölf in Kapitel 1.3 dargestellten Berufe, in denen ein Großteil der Burgenländerinnen beschäftigt ist, die Kollektivvertragsentgelte für das erste Berufsjahr recherchiert⁷¹. Von diesen wurden die Netto-bezüge errechnet⁷², und zwar für eine Vollzeitbeschäftigung sowie für eine Teilzeitbeschäftigung im halben Wochenstundenausmaß⁷³.

Unterstellt man, dass für die Arbeitsaufnahme die individuelle Mobilität unabdingbar ist und die erwerbswillige Frau ein eigenes Auto anschaffen muss, sowie, dass für ein Kind ein bisher nicht genutztes Betreuungsangebot in Anspruch genommen wird, so können diese Kosten bereits das zu erwartende Einkommen aus einer Teilzeitbeschäftigung übersteigen.

⁷¹ persönliche Auskunft, Abteilung Rechtsberatung Österreichischer Gewerkschaftsbund, Februar 2009

⁷² Brutto-Netto-Rechner auf der homepage der Arbeiterkammer Österreich: www.arbeiterkammer.at

⁷³ Teilzeit im Ausmaß der Hälfte der laut Kollektivvertrag zu leistenden Vollzeit, also 20 Wochenstunden (bei 40 Wochenstunden Vollzeit) bzw. 19,25 Wochenstunden (bei 38,5 Wochenstunden Vollzeit)

Laut einer Berechnung des ÖAMTC⁷⁴ kostet die Anschaffung und der Erhalt eines durchschnittlichen Kompaktklasse-Wagens monatlich insgesamt Euro 423,--, davon entfallen Euro 206,-- auf den Wertverlust und Euro 217,-- auf Treibstoff, Reifen, Wartung und sonstige Fixkosten. (Diese Kalkulation ist freilich nur fiktiv – selbstverständlich muss ja nicht ein neues Auto im Wert von rund Euro 20.000,-- gekauft werden, wie in der Modellrechnung angenommen, die Nutzung des Autos wird in den meisten Fällen länger erfolgen, als die angenommenen fünf Jahre für die Berechnung des Wertverlusts, die Jahresleistung wird mehr oder weniger von den angenommenen 12.000 km abweichen, etc.)

Die Kinderbetreuungskosten je Haushalt mit mindestens einem Kind bis 16 Jahren in entgeltlicher Betreuung schlagen sich im gesamtösterreichischen Durchschnitt mit Euro 146,-- zu Buche⁷⁵. (Auch dieser Wert dient nur der beispielhaften Rechnung und variiert je nach Gemeinde und Alter des Kindes erheblich!)

Tabelle 3.6.3: Rechenbeispiel für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte in häufig von Frauen gewählten Berufen

	Netto-Monatsgehalt, Vollzeit in Euro	nach Abzug der Kosten für 1 Pkw und 1 betreutes Kind	Netto-Monatsgehalt, Teilzeit in Euro	nach Abzug der Kosten für 1 Pkw und 1 betreutes Kind
Verkäufer/in	988,98	419,98	526,99	-42,01
Haushaltshilfe	993,10	424,10	530,41	-38,59
Verwaltungsfachkraft*	1.122,34	553,34	645,51	76,51
Dienstleistungen in Gaststätten:				
Restaurantfachkraft	1.044,21	475,21	572,85	3,85
Köchin/Koch	986,28	417,28	518,50	-50,50
Zimmermädchen	972,82	403,82	507,46	-61,54
Hilfskraft im Gastgewerbe	952,12	383,12	490,47	-78,53
Pflege- und verwandte Berufe:				
Kindergartenpädagogin	1.181,60	612,60	695,32	126,32
Kindergartenhelfer/in	1.015,47	446,47	548,99	-20,01
Heimhilfe	932,79	363,79	469,03	-99,97
Pflegehelfer/in	1.057,59	488,59	591,10	22,10
diplomierte Krankenschwester	1.142,73	573,73	662,66	93,66
(Vertrags-)Lehrer/in Hauptschule	1.322,81	753,81	814,01	245,01
(Vertrags-)Lehrer/in AHS	1.419,36	850,36	895,16	326,16

*angestellte Vertragsbedienstete I mit Matura (Entlohnungsgruppe b) Quelle: eigene Berechnung

Unter den angenommenen Voraussetzungen bedeutet die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung für viele Berufseinsteiger/innen einen finanziellen Verlust. Muss ein eigenes Autos/Zweitauto innerhalb der Familie angeschafft werden, rentiert sich das meistens nur, wenn Vollzeit gearbeitet wird.

⁷⁴ ÖAMTC (Hg.): Auto-Info: Sparpotenzial Motorleistung. Beispiel anhand der Durchschnittskosten des meistverkauften Kompaktklasse-Diesel (Golf Trendline 1,9TDI, 66 KW, Neupreis Euro 20.606,--)

⁷⁵ Statistik Austria (2008): Einkommen, Armut und Lebensbedingungen. Ergebnisse aus EU-SILC 2006. Wien. (Durchschnittliche Kinderbetreuungskosten je Haushalt, Österreich, mit mindestens einem Kind bis 16 Jahren in entgeltlicher Betreuung, arithmetisches Mittel)

3.7 Alter

Das Merkmal Alter einer Person ist, was seine Wirkung auf die Erwerbsneigung betrifft, quasi eine „Querschnittsvariable“: Wie bereits in Kapitel 3.3 dargestellt, unterscheidet sich die Ausprägung des Faktors Bildungsniveau signifikant zwischen den verschiedenen Altersgruppen. Zum Einfluss des Alters auf das Ausmaß der von Frauen geleisteten Betreuungs- und Hausarbeit wurde bereits bei der Interpretation des Diagramms 3.5.1, welches den durchschnittlichen wöchentlichen Zeitaufwand von Frauen für Erwerbsarbeit, Kinderbetreuung und Haushaltsführung nach Altersgruppen darstellt, hingewiesen. In diesem Zusammenhang wurde auch der Einfluss des je nach Alter unterschiedlichen Rollenbildes auf das Erwerbshemmnis Haushaltsführung erwähnt.⁷⁶

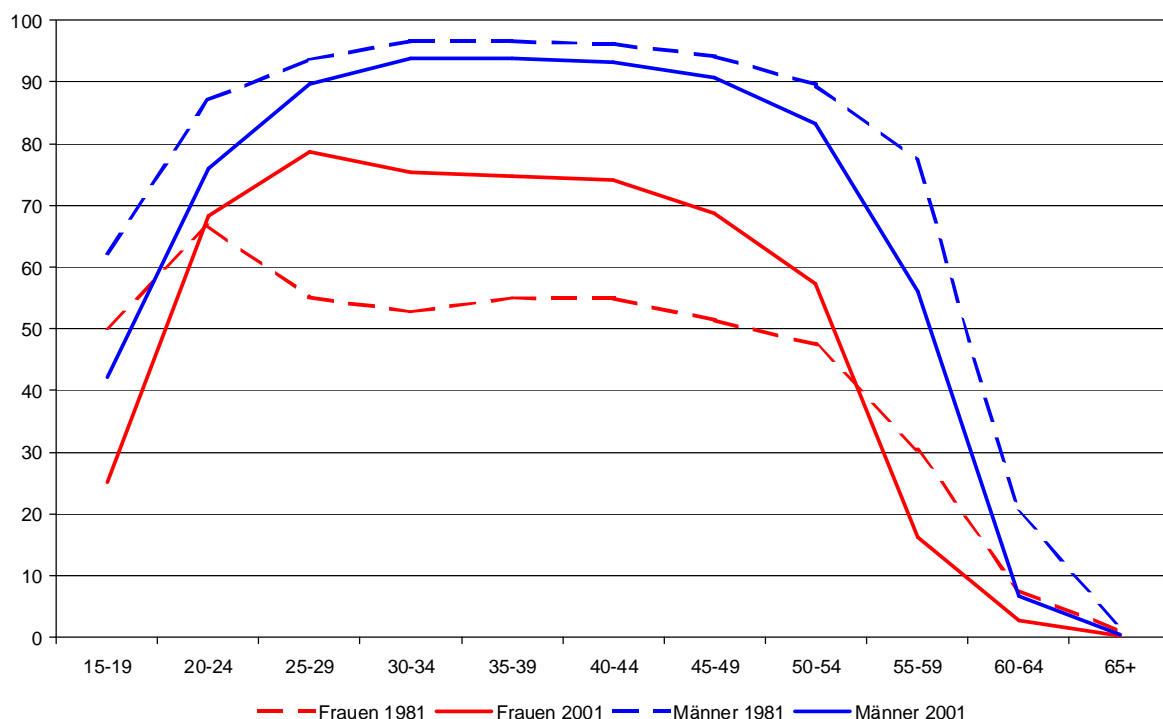
Die Aufzählung von Interdependenzen zwischen dem Alter einer Person und der Merkmalsausprägung der anderen in dieser Studie erläuterten Einflussvariablen auf die Frauenbeschäftigung ließe sich beliebig fortsetzen. In diesem Kapitel wird jedoch nur auf zwei Faktoren näher eingegangen, nämlich auf das Ausmaß der Erwerbstätigkeit nach Altersgruppen und auf den Einfluss des Alters auf die Mobilität, welche im Kapitel 3.2 unberücksichtigt blieb.

Alter und Ausmaß der Erwerbstätigkeit

Weibliche Erwerbstätigkeit im Haupterwerbsalter deutlich gestiegen, im jungen und im reiferen Alter aber gesunken

Im Abschnitt 1 wurde zwischen 1981 und 2001 eine Zunahme der Erwerbstätigen um 5,6% bzw. 6.250 Personen festgehalten und gezeigt, dass diese Ausdehnung der Beschäftigung ausschließlich auf eine Zunahme erwerbstätiger Frauen zurück zu führen ist: Die Zahl beschäftigter Burgenländerinnen ist von 40.144 um 19,5% bzw. 7.842 Personen auf 47.986 Personen gestiegen. Die Zahl beschäftigter Burgenländer ist im selben Zeitraum sogar gesunken, und zwar von 72.023 um 2,2% bzw. 1.592 Personen auf 70.431. In Diagramm 3.7.1 zeigt sich diese Entwicklung besonders deutlich bzw. werden weitere Komponenten sichtbar.

Diagramm 3.7.1: Erwerbstätigenquoten 1981 und 2001 – Burgenland



Quelle: VZ 1981, 2001

Bei einer vergleichenden Betrachtung der Frauenerwerbstätigenquoten aus den Jahren 1981 und 2001 zeigt sich, dass die Beschäftigung vor allem im Haupterwerbsalter, nämlich zwischen 25 und 49 Jahren, stark zugenommen hat, während sie sowohl bei den 15- bis 19-jährigen und bei den über 50-jährigen gesunken ist.⁷⁷ Die Halbierung der Erwerbstätigenquote unter den 15- bis 19-jährigen von rund 50% auf ca. 25% ist vor allem auf die ebenfalls schon in Abschnitt 1 skizzierten Zunahme der Bildungsbeteiligung junger Frauen zurück zu führen.

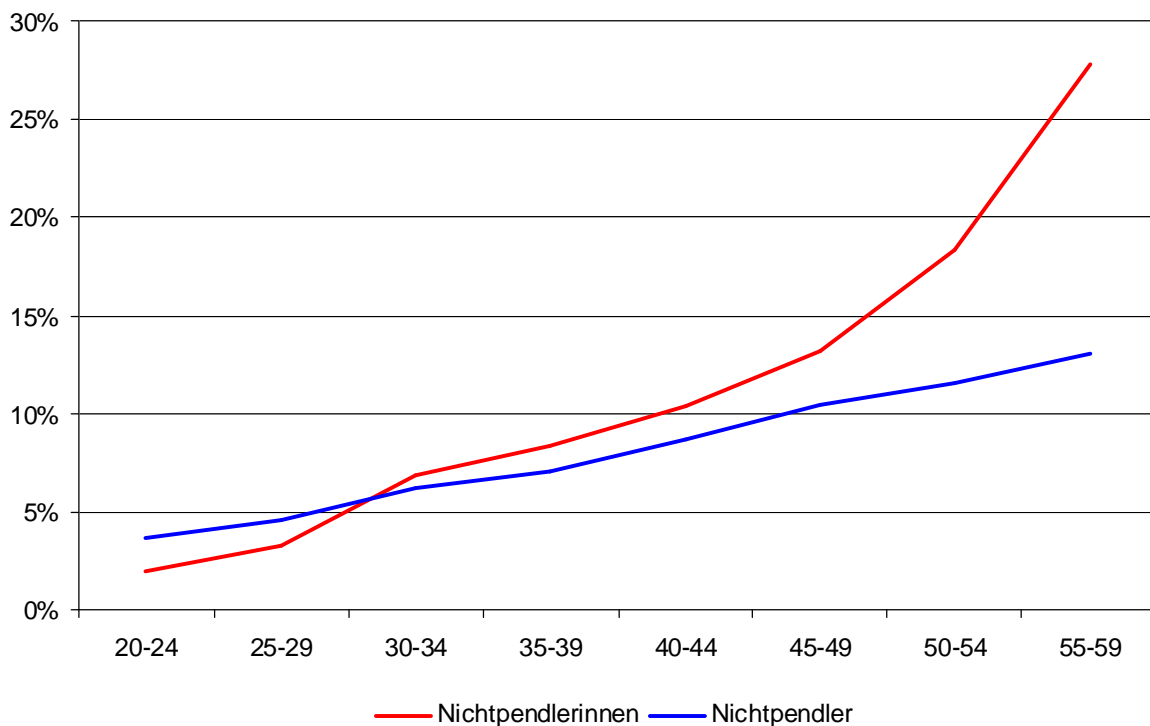
Die vergleichende Betrachtung der Männererwerbstätigenquoten aus den Jahren 1981 und 2001 zeigt einen beinahe gleichmäßigen Rückgang der Beschäftigung über alle Altersgruppen des Haupterwerbsalters. Stärker ausgeprägt ist der Rückgang unter den 15 bis 19-jährigen – wenn auch nicht im selben Ausmaß wie bei den jungen Frauen – und bei der älteren Bevölkerung: Zwischen 1981 und 2001 sank die Erwerbstätigenquote der 55 bis 59-jährigen um rund 20 Prozentpunkte. Und stand unter den 60 bis 64-jährigen 1981 noch gut jeder fünfte Mann in Beschäftigung (20%), so waren es 2001 nur mehr 6,7% aller Männer.

Alter und Mobilität

Jede fünfte über 50-jährige Frau aber nur rund jeder achte über 50-jährige Mann ist in der Wohngemeinde erwerbstätig

Wie in Kapitel 3.2 ausführlich dargestellt, ist unter den Burgenländerinnen eine deutlich geringere Mobilität festzustellen als bei den Burgenländern: Mehr als ein Drittel aller weiblichen Erwerbstätigen (34,1%) aber nur knapp ein Viertel aller männlichen Erwerbstätigen (24,5%) arbeitet in der jeweiligen Wohngemeinde.

Diagramm 3.7.2: Anteil der Nicht- bzw. Gemeindebinnenpendler/innen an den Erwerbstätigen – Burgenland



Quelle: VZ 2001

⁷⁶ vgl. Kapitel 3.5: „Eine gemeinsame Haushaltsführung überwiegt nur unter jungen Paaren (18 bis 29 Jahre), je älter die Beteiligten, um so deutlicher liegt die Zuständigkeit nur bei der Frau.“

⁷⁷ Das vergleichsweise frühere Ausscheiden aus dem Erwerbsleben – vor allem angesichts einer gleichzeitig gestiegenen Lebenserwartung – alarmiert, wenn auch aus verschiedenen Gründen, sowohl Arbeitsmarktexpertinnen und -experten sowie Politikerinnen und Politiker. Einerseits gehen der Arbeitswelt viele Jahre an Erfahrung und angelerntem Wissen frühzeitig verloren, andererseits belasten die vielen langen Ruhestände das Pensionssystem. Aus diesen Gründen wären Maßnahmen zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit dringend angebracht. Andererseits begünstigt die relativ frühe Erwerbslosigkeit unter den ab 55-jährigen Frauen die häusliche/private Pflege der jeweiligen Eltern- bzw. Schwiegereltern-generation. Stünden diese Frauen im Erwerbsleben und nicht für die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen zur Verfügung, ergäbe sich wiederum ein anderer gesellschaftspolitischer Handlungsbedarf.

Dieser geschlechtsspezifische Unterschied wird vor allem durch ältere Arbeitnehmer/innen verursacht. Unter den 20 bis 29-jährigen sind die Anteile der Nichtpendlerinnen – geringfügig – niedriger als die entsprechenden Anteile der Nichtpendler. Ab der Altersgruppe der 30 bis 34-jährigen ist es umgekehrt. Bei den 50 bis 59-jährigen ist der Anteil der Nichtpendlerinnen mit rund 20% fast doppelt so hoch wie jener der Nichtpendler mit rund 12%.

Alter und Diskriminierung

Ältere Frauen werden häufiger als Männer aus dem Erwerbsleben in den Ruhestand gedrängt

Wie in Abschnitt 4 noch öfter erwähnt werden wird, haben es Frauen ab einem Alter von ungefähr 40 Jahren besonders schwer, eine Arbeitsstelle zu finden. Sind ältere Frauen erwerbstätig, so sind sie besonders gefährdet, ihren Arbeitsplatz frühzeitig zu verlieren. Im Newsletter der Gleichbehandlungsanwaltschaft findet sich ein Absatz zur Mehrfachdiskriminierung aufgrund des Geschlechts und Alters mit der Überschrift „Hinausdrängen von Frauen aus dem Arbeitsmarkt“⁷⁸:

„Es gibt vermehrt Beschwerden von Frauen, die so früh wie möglich von ihren DienstgeberInnen in Pension geschickt werden. Dies hängt auch mit dem Privileg des früheren Pensionsantrittsalters zusammen, das dazu verwendet wird, Frauen, ohne dass sie dies wollen, aus dem Arbeitsleben zu drängen, während Männer oft bis zu fünf Jahre länger im Arbeitsverhältnis bleiben können. Auch bei Erreichen des Pensionsantrittsalters ist es für Männer oft kein Problem, im Job zu verbleiben, oder es wird zumindest auf ihre Erfahrungen gern zurückgegriffen. Es ist offenbar für viele ArbeitgeberInnen schwer vorstellbar, dass auch Frauen sich über ihre Tätigkeit definieren und diese länger ausüben wollen, so wie es bei Männern in hochqualifizierten Jobs üblich ist. Außerdem wird Frauen so eine bessere Altersversorgung durch einen längeren Aktivbezug verwehrt. Und das, obwohl Frauen in der Pension ohnehin über weit weniger Geld verfügen als Männer.“ (ebenda, S. 2f)

⁷⁸ Bundeskanzleramt Österreich, Gleichbehandlungsanwaltschaft bei der Bundesministerin für Frauen, Medien und Öffentlichen Dienst (Hg.) (2009): Newsletter Oktober 2008. Wien

3.8 Diskriminierung

Gleichbehandlung in der Arbeitswelt bedeutet, nicht schlechter behandelt zu werden als Personen und Personengruppen in einer vergleichbaren Situation. Personen, die von einer Benachteiligung aufgrund ihres Geschlechts betroffen sind – Frauen ebenso wie Männer – haben ein Beschwerde- und Klagerecht, das sie berechtigt, Schadenersatz geltend zu machen. Auf Diskriminierungsfälle in der Privatwirtschaft findet das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung Anwendung, für Landesbedienstete des Landes Burgenland gilt das Landesgleichbehandlungsgesetz.

Bundesgesetz über die Gleichbehandlung

Nur 0,7% aller Beratungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft betreffen burgenländische Arbeitnehmer/innen

Die ersten einfachgesetzlichen Bestimmungen zur Gleichbehandlung in Österreich traten mit dem „Gesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann bei der Festsetzung des Entgelts“ (BGBl. Nr. 108/1979) im Jahr 1979 in Kraft. Im Jahr 2008 – sieben Novellen später – lautet der Titel „Bundesgesetz über die Gleichbehandlung“ (BGBl. Nr. 98/2008).

Teil I des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung umfasst die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt.⁷⁹ Der Geltungsbereich umfasst zum einen Arbeitsverhältnisse der **Privatwirtschaft**, zum anderen aber auch einige Bereiche im Naheverhältnis dazu, wie beispielsweise den Zugang zu Berufsberatung, Berufsausbildung und die Bedingungen selbständiger Erwerbstätigkeit. Verboten werden Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, bei der Entgeltfestsetzung, beim beruflichen Aufstieg, bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher Ebene und bei der Beendigung des Dienstverhältnisses; enthalten sind weiters das Verbot sexueller Belästigung und das Gebot zur geschlechtsneutralen Stellenausschreibung.

Das Gleichbehandlungsgesetz ist die Grundlage für die Arbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft. (Von 1991 bis 2004 war sie für die Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern zuständig, seit der Novelle 2004 auch für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, des Alters und der sexuellen Orientierung.)

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bietet Beratung, Unterstützung und Information an. Seit dem Jahr 1991 stieg die Zahl der jährlich geleisteten Beratungen stetig an (siehe Tabelle 3.8.1) und hat sich bis zum Jahr 2007 beinahe verzehnfacht. Insgesamt wurden in diesen 17 Jahren 27.422 Beratungen durchgeführt. Anfragen aus dem Burgenland waren eher selten. Zwar stieg deren absolute Zahl unkontinuierlich an, der Anteil der Beratungsfälle aus dem Burgenland an jenen in Gesamtösterreich sank jedoch beinahe stetig und lag in den letzten Jahren immer unter 1%. Insgesamt wurden nur 180 Beratungen von Burgenländer/innen in Anspruch genommen, das sind 0,7% aller Beratungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft vertritt und begleitet Kläger/innen auch im Vorfeld eines gerichtlichen Verfahrens oder eines Verfahrens bei der Gleichbehandlungskommission bzw. leitet auf Wunsch ein Verfahren bei der Gleichbehandlungskommission ein. Von 1991 bis 2008 wurden insgesamt 414 Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission geführt, nur zwei davon betrafen Fälle aus dem Burgenland, nämlich je ein Fall im Jahr 2001 und im Jahr 2005. Diese zwei Fälle – beide wurden positiv entschieden – repräsentieren insgesamt 0,5% aller Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission.

Da nicht anzunehmen ist, dass ungleiche Behandlung aufgrund des Geschlechts Burgenländer/innen seltener betrifft als die/den durchschnittliche/n Österreicher/in, müssen die Gründe für die geringere Inanspruchnahmehäufigkeit von Diensten der Gleichbehandlungsanwaltschaft/Gleichbehandlungskommission andere sein. Denkbar ist einerseits, dass das Wissen über Rechte und Möglichkeiten im Falle einer erlebten Diskriminierung unter burgenländischen Arbeitnehmer/innen weniger verbreitet ist. Andererseits wäre es möglich, dass Diskriminierung manchmal nicht als solche erkannt wird. Diese Gefahr besteht vor allem in Gesellschaften mit einem sehr traditionellen Rollenbild, das Frauen generell weniger Rechte als Männern zugesteht und in welchem Frauen gewohnt sind, die Ursache von für sie benachteiligende Situationen als Folge persönlicher Unzulänglichkeiten zu sehen.

⁷⁹ Teil II umfasst die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters und der sexuellen Orientierung und hat denselben Wirkungsbereich wie Teil I. Teil III behandelt die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen. Geschützt ist hier insbesondere, wer beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, beim Zugang zu Wohnraum, zu Bildung, sozialen Vergünstigungen und Sozialschutz benachteiligt wird. Im Zuge der letzten Novelle wurde Teil III ein Teil IIIa angefügt. Dieser regelt die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen und hat einen engeren Geltungsbereich. So ist beispielsweise der Bereich Bildung explizit ausgenommen.

Tabelle 3.8.1: Zahl der Beratungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft seit 1991

Beratungen	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Fälle insgesamt	338	456	462	481	524	209	526	542	571	772	1548	2118	3398	4558	4418	3411	3090
Fälle Burgenland	7	8	6	6	4	3	5	10	4	10	8	3	25	28	14	19	20
Anteil Burgenland	2,1%	1,8%	1,3%	1,2%	0,8%	1,4%	1,0%	1,8%	0,7%	1,3%	0,5%	0,1%	0,7%	0,6%	0,3%	0,6%	0,6%

Quelle: persönliche Auskunft aus dem Büro der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Tabelle 3.8.2: Zahl der Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission seit 1991

Verfahren	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Fälle insgesamt	17	9	12	14	19	8	15	23	16	20	24	29	28	28	32	30	48	43
Fälle Burgenland	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
Anteil Burgenland	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,2%	0,0%	0,0%	0,0%	3,1%	0,0%	0,0%	0,0%

Quelle: persönliche Auskunft aus dem Büro der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Landes-Gleichbehandlungsgesetz

Von 1998 bis 2005 wurde kein Fall von Diskriminierung behandelt

Auf Landesebene existiert im Burgenland das Landes-Gleichbehandlungsgesetz (LGBl. Nr. 59/1997) welches die Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im **Landesdienst** forcieren soll. Den Gleichbehandlungsberichten der Gleichbehandlungskommission des Landes Burgenland ist zu entnehmen, dass in den Berichtsperioden 1998 bis 2005 kein einziger Fall von Diskriminierung anhängig war.

Vorgriff auf die Ergebnisse der qualitativen Erhebung

Gerade in Dienstleistungsberufen ist auch Diskriminierung durch Kunden ein Problem

Auch in den in Abschnitt 4 vorgestellten Interviews mit Frauen aus den Fokusregionen, Expertinnen und Experten, Bürgermeister und Betriebsleiter/innen wurde kein Fall von Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, beim beruflichen Aufstieg, bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher Ebene oder bei der Beendigung des Dienstverhältnisses erwähnt. Die befragten Frauen begründeten dies damit, dass sie in Berufen und Betrieben arbeiten, in denen fast ausschließlich Frauen tätig sind; eine Bevorzugung von Männern beispielsweise bei der Anstellung sei „gar nicht möglich“, weil sich keine Männer bewerben.

Von Expertinnen jedoch bestätigt wurde die fallweise Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts. Frauen würden zwar u. U. den gleichen Stundenlohn bekommen wie Männer, müssten dafür aber mehr Stunden arbeiten (unentgeltliche „Vor- und Nacharbeit“). Außerdem würden Frauen es sich gefallen lassen, offiziell für weniger als die tatsächlich regelmäßig geleisteten Wochenstunden angemeldet und versichert zu werden und die überzähligen Stunden „schwarz“ ausbezahlt zu bekommen.

Ebenfalls Diskriminierung, wenn auch auf anderer Ebene, stellen Äußerungen und auch Handlungen dar, denen Frauen im Erwerbsleben nicht nur durch Arbeitgeber sondern vor allem auch durch Kunden ausgesetzt sind. In diesem Zusammenhang erwähnt eine Expertin die Arbeit im Beherbergungs- und Gaststättenwesen. Dieses ist im Burgenland ihrer Meinung nach nicht nur deswegen von ungarischen Arbeitnehmer/innen dominiert, weil die geringe Grundentlohnung bei verschärften Arbeitsbedingungen für diese noch einen finanziellen Anreiz darstellt, sondern auch, weil diese sich „den Alltags-Sexismus in den Gasthäusern eher gefallen“ ließen und vermutet: „Vielleicht ist es auch leichter wegzuhören, wenn man die Sprache nicht so hundertprozentig beherrscht.“ Ihr gegenüber haben schon viele Frauen sinngemäß Folgendes erwähnt: „Nachtarbeit in irgendeinem Lokal, das tu ich mir einfach nicht an, mit fortschreitender Stunde werden die Gäste betrunken, diese Übergriffe von Betrunkenen und dieser latente Sexismus in der Sprache ...“ Außerdem kenne man ja die Gäste und müsse ihnen bei anderer Gelegenheit wieder unter die Augen treten.

Was sehr wohl auch als Diskriminierung bezeichnet werden kann, sind Auswüchse eines äußerst traditionellen Rollenbildes, die dazu führen, dass Frauen die Arbeitsaufnahme von Seiten ihrer Partner direkt verweigert wird oder aber durch überzogene Forderungen verunmöglicht wird. Auf diese Formen der Diskriminierung wird in Abschnitt 4 mehrfach hingewiesen.

3.9 Rollenbild

Das Verhalten von Eltern sowie die, von der Politik geschaffenen, Rahmenbedingungen für Familien werden letztendlich geprägt von gesellschaftlichen Ansichten zur Frauen- und Mutterrolle bzw. Männer- und Vaterrolle, zur Arbeitsaufteilung zwischen den Geschlechtern (siehe auch 3.5) sowie von Vorstellungen über das Kindeswohl und die Verantwortung des Staates im Bereich der Kindererziehung und -betreuung (siehe auch 3.4). Umgekehrt modifiziert individuelles Verhalten aber auch bestehende Rollenbilder. In diesem Kapitel werden gesellschaftliche Werthaltungen und individuelle Einstellungen sowie deren Änderungen im Zeitablauf skizziert.

Einstellungen zur Berufstätigkeit von Frauen

Frauen und Männer anerkennen weibliche Erwerbstätigkeit zunehmend als wichtig

Eine Erhebung der Burgenländischen Forschungsgesellschaft aus dem Jahr 1994⁸⁰ bestätigt die weiter unten postulierte Aussage, dass Erwerbstätigkeit für Frauen Ende des letzten Jahrhunderts durchaus akzeptiert wurde – solange ihr Beruf nicht den wichtigsten Stellenwert in ihrem Leben einnahm: Gefragt, welche Dinge im Leben ihnen wichtig seien, gaben 41,1% aller Burgenländerinnen den eigenen Beruf an (im Gegensatz zu 75,1% aller Burgenländer); mehr am Herzen lag ihnen jedoch der Beruf des Partners, der für 54,2% wichtig war. (Der Beruf der Partnerin war jedoch nur 36,7% aller Burgenländer wichtig.)

Zumindest in dieser Hinsicht dürfte innerhalb relativ kurzer Zeit ein gesellschaftlicher Wertewandel stattgefunden haben. In einer Studie aus dem Jahr 2004⁸¹ gaben 75% aller Österreicherinnen und 63% aller befragten Österreicher an, dass Erwerbstätigkeit für Frauen (sehr) wichtig sei. Unter Personen mit Matura bzw. tertiärer Bildung sowie unter jüngeren Generationen fiel die Zustimmung noch höher aus.

Und waren 1988⁸² noch mehr als die Hälfte aller Frauen und Männer überzeugt, die Aufgabe des Mannes sei es, Geld zu verdienen und die der Frau, sich um Haushalt und Familie zu kümmern, so stimmten im Jahr 2002 nur mehr knapp drei von zehn Frauen und gut ein Drittel aller Männer dieser Aussage (sehr) zu.

Noch deutlicher fiel der Rückgang der Anteile der Zustimmung zur Aussage „Einen Beruf zu haben ist ja ganz schön, aber das, was die meisten Frauen wirklich wollen, sind ein Heim und Kinder.“ aus. Diesen Satz bejahen heute nur mehr rund ein Viertel aller Frauen (im Gegensatz zu 57% im Jahr 1988) und ein Drittel aller Männer (im Gegensatz zu 61% im Jahr 1988). (siehe Tabelle 3.9.1)

Ganz anders stellen sich jedoch die gesellschaftlichen Erwartungen an Mütter dar.

Einstellungen zur Berufstätigkeit von Müttern

Erwerbstätigkeit wird zunehmend akzeptiert, um Mehrpersonenhaushalten den Erhalt bzw. die Schaffung eines gewissen Lebensstandards zu ermöglichen

Darüber, wie Reproduktionsarbeit und Erwerbsarbeit für Frauen/Mütter kombinierbar sind, bestanden und bestehen konkrete gesellschaftliche Vorstellungen. Kapeller u. a. zitieren eine Studie aus dem Jahr 1982⁸³ über die Umstände, unter denen eine Frau erwerbstätig sein musste bzw. sein durfte:

„Allem voran steht die „Muß-Norm“: Sofern die Situation des Haushaltes es erforderlich macht, hat die Frau die Pflicht, zum Unterhalt der Familie durch Erwerbstätigkeit beizutragen. Die „Darf-Nicht-Norm“ gibt vor, welche Inhalte der Reproduktionsarbeit mit der Erwerbsarbeit unvereinbar sind. Am wichtigsten ist die Betreuung von Kleinkindern, als ein gesellschaftlich anerkannter Ausweg gilt höchstens Teilzeitarbeit⁸⁴. Diese „Darf-Nicht-Norm“ unterliegt stark dem ideologischen und politischen Wandel. Der zweitwichtigste Aspekt der „Darf-Nicht-Norm“ liegt in der Sinnstiftung für den privaten Bereich. Diese ist stärker als Frauenaufgabe institutionalisiert als die Kindererziehung – ein Delegieren an andere Personen oder an Institutionen ist fast unmöglich. Möglich scheint sie nur dann zu sein, wenn Frauen ihre Erwerbsarbeit als sekundär zur Reproduktionsarbeit darstellen und der Mann als Vollerwerbstätiger und Familienernährer nicht in Frage gestellt wird. So viel sich auch hinsichtlich der

⁸⁰ Burgenländische Forschungsgesellschaft (Hg.) 1994

⁸¹ Kapella/Rille-Pfeiffer 2007

⁸² Wernhart/Neuwirt 2007

⁸³ Borkowsky 1982 in: Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales, Ableitung für grundsätzliche Angelegenheiten der Frauen (Hg.) 1999

gesellschaftlichen Vorstellungen zur weiblichen Erwerbsarbeit geändert haben mag, die gesellschaftlichen Rollenvorstellungen über die innerfamiliäre Arbeitsteilung erweisen sich als äußerst starr. Frauenerwerbstätigkeit ist zwar inzwischen generell gesellschaftlich anerkannt, Mütter mit kleinen Kindern werden jedoch häufig noch mit dem Vorurteil konfrontiert, sie müßten bei ihren Kindern bleiben. Es ist zu vermuten, daß Frauen, wenn sie nach dem Grund des ‚Zuhausebleibens‘ befragt werden, deshalb familiäre Gründe angeben, weil diese noch am ehesten gesellschaftlich akzeptiert werden.“ (ebenda, S. 92, 93)

Prinzipiell dürfte sich wenig an den Umständen geändert haben, die es für eine Mutter gesellschaftlich akzeptabel machen, erwerbstätig zu sein. Kapella/Rille-Pfeiffer (2007) stellen aufgrund einer empirischen Erhebung aus dem Jahr 2004 fest:

„Resümierend hat sich gezeigt, dass [...] die Erwerbstätigkeit von Frauen mit kleinen Kindern mit dem Bild einer guten Mutter nur sehr schwer vereinbar ist. Wenn überhaupt, kann eine gute Mutter nur stundenweise oder halbtags beschäftigt sein. [...] Über die Hälfte der Befragten (52%) hält die Erwerbstätigkeit einer Mutter für völlig gerechtfertigt, wenn dies aus finanziellen Gründen notwendig ist. Gefolgt von der Notwendigkeit der sozialrechtlichen Absicherung der Frau (38%). Eine besonders geringe Akzeptanz durch die Befragten erfahren Gründe, die eher persönlicher Natur sind, wie z. B. wenn die Mutterrolle alleine für die Frau nicht erfüllend ist (12%) oder auch die gesellschaftliche Anerkennung der Frau durch den Beruf (10%). Es sind also primär pragmatische Gründe, die in den Augen der Befragten eine Erwerbstätigkeit rechtfertigen. Gründe, die eher dem subjektiven Empfinden der Mutter zuzuordnen sind, erfahren geringere gesellschaftliche Akzeptanz.“ (ebenda, S. 33)

Diese 1982 und auch 2004 (noch immer) empirisch belegte „Ausnahme“, die es Müttern kleinerer Kinder in den Augen der breiten Gesellschaft gestattet, erwerbstätig zu sein, hilft zu verstehen, warum in den letzten Jahrzehnten einerseits eine enorm gestiegene Berufstätigkeit von Frauen – vor allem von Müttern – zu verzeichnen war und andererseits Werthaltungen, die eine mütterliche Erwerbsarbeit als schädlich für (Klein-)Kinder und das Familienleben allgemein betrachten, beinahe unbeschadet überdauern konnten. Wie in Kapitel 3.6 ausführlich dargestellt, ist es für Mehrpersonenhaushalte zunehmend schwieriger geworden, die materiellen (existenzielle aber auch – in Zeiten generell steigenden Wohlstands – vermehrt subjektive) Bedürfnisse aller Haushaltsmitglieder mit nur einem Einkommen zu decken, ein zweites Einkommen wurde zusehends notwendig.⁸⁵

Diese Entwicklung spiegelt sich auch in den Einstellungen der Österreicher/innen wider: Stark zugenommen hat, sowohl unter den Frauen als auch unter den Männern, die Ansicht, dass beide Partner gemeinsam zum Haushaltseinkommen beitragen sollen. Ähnlich hoch ist auch die Zustimmung – wiederum sowohl unter Frauen als auch unter Männern – zur Aussage, dass Berufstätigkeit das beste Mittel für Frauen sei, um unabhängig zu sein. (vgl. Tabelle 3.9.1)

Tabelle 3.9.1: Einstellungen zur Berufstätigkeit von Frauen – „Stimme (sehr) zu.“

	Frauen 1988	Frauen 2002	Männer 1988	Männer 2002
Die Aufgabe des Mannes ist es, Geld zu verdienen, die der Frau, sich um Haushalt und Familie zu kümmern.	50%	29%	58%	35%
Einen Beruf zu haben ist ja ganz schön, aber das, was die meisten Frauen wirklich wollen, sind ein Heim und Kinder.	57%	25%	61%	33%
Hausfrau zu sein, ist genauso erfüllend, wie gegen Bezahlung zu arbeiten.	58%	39%	57%	41%
(Ehe-)Mann und (Ehe-)Frau sollten beide zum Haushaltseinkommen beitragen.	68%	85%	63%	78%
Einen Beruf zu haben, ist das beste Mittel für eine Frau, unabhängig zu sein.	74%	86%	74%	78%
Eine berufstätige Mutter kann ein genauso herzliches und vertrauensvolles Verhältnis zu ihren Kindern finden wie eine Mutter, die nicht berufstätig ist.	78%	78%	66%	73%
Alles in allem: das Familienleben leidet darunter, wenn die Frau voll berufstätig ist.	74%	62%	76%	64%
Ein Vorschulkind wird wahrscheinlich darunter leiden, wenn seine Mutter berufstätig ist.	75%	62%	80%	71%

(Quelle: Wernhart/Neuwirth 2007, S. 9f)

⁸⁴ Der von der zitierten Autorin genannte „Ausweg“ aus der Vereinbarkeitsproblematik erwies sich als prophetisch: Teilzeitarbeit hat nämlich in den folgenden Jahrzehnten, wie im Kapitel 1.3 ausführlich dargestellt, quantitativ massiv an Bedeutung gewonnen.

⁸⁵ vgl. 3.5: Die Erwerbspartizipation von Frauen ist ein entscheidendes Mittel, um Familien ein Einkommen über der Armutsgrenze zu ermöglichen. In fast allen betrachteten Mehrpersonenhaushaltsformen (Tabelle 3.6.2) kann das Armutsrisiko deutlich unter den Bevölkerungsdurchschnitt gesenkt werden, wenn die Frau einer Beschäftigung nachgeht.

Einstellungen zum Arbeitsausmaß von Frauen und Müttern

Rigide gesellschaftliche Vorstellungen einer idealen weiblichen Biografie nur sehr schwer zu erfüllen

Dass die Steigerung der weiblichen Berufstätigkeit überwiegend durch eine unvollständige Arbeitsmarktintegration, also durch Teilzeitbeschäftigung erfolgte, hat ihre Gründe ebenfalls im weiblichen Rollenbild, welches Frauen weiterhin (überwiegend) allein für die Kinderbetreuung und Haushaltsführung verantwortlich macht. (siehe auch 3.5)

Dies bestätigt eine Analyse der Mikrozensusergebnisse aus dem Jahr 2002.⁸⁶ Von einer Liste an möglichen Einflussfaktoren auf Erwerbstätigkeit (ja oder nein) und, falls ja, deren Ausmaß (Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung) wie Alter, Familienstand, Bildungsniveau, familiäres Netzwerk (Eltern im Haushalt u. dgl.), Verantwortung für Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, Haushaltsführung, etc. haben zwei Faktoren eine hochsignifikante Auswirkung auf die Erwerbsentscheidung sowie auf das Arbeitsstundenausmaß: die (überwiegend) alleinige Verantwortung für die Haushaltsführung sowie das Vorhandensein von Kindern unter 15 Jahren.

Alle anderen überprüften Faktoren haben einen deutlich geringeren bzw. ambivalenten Einfluss. So kann das Vorhandensein von Eltern im gemeinsamen Haushalt sowohl einen begünstigenden Einfluss (sie können Betreuungspflichten für Enkelkinder übernehmen) oder auch einen hemmenden Einfluss (sie können selbst pflegebedürftig sein) haben. Das Bildungsniveau hat nur in Partnerschaften, in denen beide Partner über eine (sehr) geringe schulische Qualifikation verfügen, eine positive Wirkung hinsichtlich Vollbeschäftigung (nur so kann ein ausreichendes Haushaltseinkommen generiert werden) sowie in Partnerschaften, in denen die Frau über ein besonders hohes Qualifikationsniveau verfügt (Ziel ist das Ausschöpfen des akkumulierten Humankapitals).

Die in den letzten Jahrzehnte stark gestiegene Verbreitung von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen unter Frauen kann also – auf individueller Ebene – als ein Versuch angesehen werden, den Wunsch nach bzw. die Notwendigkeit einer Berufstätigkeit mit den reproduktiven Verpflichtungen zu verbinden.⁸⁷

Die Entscheidung für Teilzeitbeschäftigung kann aber auch das Ergebnis von Wechselwirkungen politischer und sozialrechtlicher Rahmenbedingungen sein. Maßgeblich ist beispielsweise das Steuer- und Sozialversicherungssystem: Werden geringfügig Beschäftigte nicht besteuert, so ist sowohl von der Arbeitsangebots- als auch von der Arbeitsnachfrageseite der Anreiz größer, diese Beschäftigungsform vermehrt zu wählen. Sozial- und familienpolitische Transferleistungen sind häufig vom Haushaltseinkommen abhängig, was ebenfalls ein Anreiz für Frauen ist, nur geringfügig bzw. teilzeitbeschäftigt oder gar nicht erwerbstätig zu sein. Das Pensionssystem wiederum setzt auf kontinuierliche Vollzeitbeschäftigung. Diese wird aber durch die Bildungspolitik und das System der öffentlichen Erziehung (Halbtagschulen, relativ teure Kinderbetreuungseinrichtungen) erschwert. Alles in allem erscheinen auch auf dieser Ebene Beschäftigungen in reduziertem Stundenausmaß als „ideale Lösung“.

Die gesellschaftliche Akzeptanz von Teilzeitbeschäftigung als ein probates Mittel, sowohl der Anforderung der Einkommensgenerierung als auch den Betreuungs- und Haushaltspflichten nachzukommen, zeigen die Ergebnisse der bereits zitierten Studie von Wernhart/Neuwirth (2007). (Tabelle 3.9.2)

Keine Erwerbstätigkeit der Frau alleine aufgrund ihres Ehestatus wird in der Gesellschaft so gut wie nicht befürwortet. Über 90% der Frauen und Männer sind im Jahr 2002 der Meinung, dass eine verheiratete aber kinderlose Frau vollzeiterwerbstätig sein sollte – im Gegensatz zu rund drei Viertel der Bevölkerung nur 15 Jahr vorher.

Leben allerdings noch nicht schulpflichtige Kinder im gemeinsamen Haushalt, ist knapp die Hälfte aller Frauen bzw. gut die Hälfte aller Männer der Ansicht, dass sie Mutter nicht erwerbstätig sein sollte. (Im Jahr 1988 vertraten noch zwei Drittel aller Frauen bzw. drei Viertel aller Männer diesen Standpunkt.)

Sobald das jüngste Kind zur Schule geht, sollte die Mutter nach Möglichkeit teilzeiterwerbstätig sein. Drei Viertel aller Frauen und zwei Drittel aller Männer halten dies für die günstigste Form, Beruf und Familienpflichten zu vereinbaren. Immerhin 10% der Bevölkerung stimmen in diesem Fall bereits für eine Vollzeiterwerbstätigkeit.

Spätestens nachdem die Kinder das Elternhaus verlassen haben, sollte die Frau jedoch wieder in vollem Stundenausmaß berufstätig sein. Ungefähr vier von fünf Frauen und Männern halten unter diesen Umständen eine Vollzeitbeschäftigung für angebracht, im Jahr 1988 waren es je knapp 60%.

⁸⁶ Haider u. a., 2004

⁸⁷ Von der Autorin der vorliegenden Studie vermutet (allerdings empirisch nicht bestätigt) wird, dass das Argument finanzieller Notwendigkeit gelegentlich von (vor allem gut qualifizierten) Frauen als Ausrede benutzt wird, um die eigentliche Motivation zur Erwerbsaufnahme (Selbstbestätigung, finanzielle Unabhängigkeit) auf diesem Wege zu kaschieren und die eigene Berufstätigkeit „gesellschaftsfähig“ zu machen.

Tabelle 3.9.2: Einstellungen zum Arbeitsausmaß von Frauen

	Frauen 1988	Frauen 2002	Männer 1988	Männer 2002
Sollten Frauen arbeiten, wenn sie verheiratet sind, aber noch keine Kinder haben?	VZ: 76% TZ: 22%	VZ: 94% TZ: 6%	VZ: 76% TZ: 20%	VZ: 91% TZ: 8%
Sollten Frauen arbeiten, wenn ein Kind da ist, das noch nicht zur Schule geht?	VZ: 2% TZ: 30%	VZ: 4% TZ: 49%	VZ: 2% TZ: 25%	VZ: 3% TZ: 42%
Sollten Frauen arbeiten, wenn auch das jüngste Kind bereits zur Schule geht?	VZ: 5% TZ: 58%	VZ: 10% TZ: 74%	VZ: 4% TZ: 53%	VZ: 10% TZ: 66%
Sollten Frauen arbeiten, nachdem die Kinder das Elternhaus bereits verlassen haben?	VZ: 58% TZ: 36%	VZ: 82% TZ: 16%	VZ: 59% TZ: 31%	VZ: 79% TZ: 19%

(Quelle: Wernhart/Neuwirth 2007, S. 15f)

Diese Idealvorstellungen der Gesellschaft dürften jedoch recht häufig an der Wirklichkeit scheitern. Hat eine Frau beispielsweise Ende 20/Anfang 30 zwei Kinder im Abstand von zwei Jahren zur Welt gebracht, so sollte sie mit dem Schuleintritt des jüngeren Kindes (also Mitte/Ende 30) eine Teilzeitbeschäftigung aufnehmen und etwa 15 Jahre später (also nur rund 10 Jahre vor dem gesetzlichen Pensionsantrittsalter) in die Vollerwerbstätigkeit wechseln. Zahlreiche Studien belegen allerdings, dass (1) eine Erwerbslücke von acht Jahren viel zu lange ist, um halbwegs wieder dort anzuschließen, wo man vor der Unterbrechung aufgehört hat (was Position, Einkommen, Aufstiegschancen, etc. betrifft), dass (2) Frauen ab einem Alter von 40 Jahren auf dem Arbeitsmarkt bereits mit Diskriminierung aufgrund ihres Alters konfrontiert sind sowie dass (3) ein Wechsel von Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung generell nur selten gelingt⁸⁸.

Die relativ regiden gesellschaftlichen Vorstellungen in Bezug auf eine durchschnittliche weibliche Biographie – berufstätig sein, Kinder bekommen, diese selbst betreuen aber auch zum Unterhalt der Familie beitragen oder, in Zeiten rasant steigender Scheidungsraten vermehrt, diesen überhaupt erwirtschaften – lassen eine Diskussion um die „Wahlfreiheit“ von Frauen obsolet erscheinen. Die „Freiwilligkeit“, mit der Frauen ein Teilzeitbeschäftigungsverhältnis wählen, scheint mehr als fraglich, angesichts der weiterhin fast vollständig alleine zu bewältigenden Familien- und Haushaltsarbeit – sie mutet eher als ein Kraftakt an, sich gleichzeitig ökonomischer Notwendigkeit zu beugen und/oder erworbene Qualifikationen zu rechtfertigen bzw. einen Lebensentwurf umzusetzen, der soziale und finanzielle Anerkennung außerhalb der eigenen vier Wände beinhaltet.

Es zeigen sich also starke Interdependenzen zwischen den Einflussfaktoren Betreuungspflichten und Verantwortung für die Haushaltsführung einerseits und Rollenbild andererseits, als letzteres stark auf erstere einwirkt aber auch von deren Rahmenbedingungen mitbestimmt wird. Als intervenierende Variable mit starkem Einfluss in den Wechselwirkungen dieser drei Faktoren hat sich das Ausmaß ökonomischer Notwendigkeit, Geld zu verdienen, herausgestellt. Da die Zusammenhänge von Verantwortung für Familien- und Reproduktionsarbeit und gesellschaftlichen Werthaltungen in den jeweiligen Kapiteln 3.4 bzw. 3.5 nur oberflächlich behandelt wurden, soll dies im Folgenden nun nachgeholt werden.

Haushaltsführung und Rollenbild

Bei einer gerechten Aufteilung der Haushaltsarbeit hätten Mütter eine Beschäftigungsquote von 87% bei einer Teilzeitquote von 40%

Die Tatsache der ungleichen Aufteilung der Zeitaufwandes für Haushaltsarbeiten zwischen Frauen und Männern in Mehrpersonenhaushalten wurde in Kapitel 3.5 ausführlich diskutiert. An dieser Stelle soll der Frage nachgegangen werden, ob eine ausgewogene Aufteilung einen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit hätte, dass Frauen (in höherem Stundenausmaß bzw. überhaupt) erwerbstätig sind. Die Antwort lautet ja: Das Ausmaß der Mithilfe des Partners hat enormen Einfluss auf die statistische Wahrscheinlichkeit der Partnerin, überhaupt erwerbstätig zu sein und, in etwas geringerem Ausmaß, auf den Umfang der wöchentlich geleisteten Arbeitszeit.⁸⁹

Ausgehend von einem mittleren Haushaltsproduktionsausmaß von 57 Stunden pro Woche reduziert jede weitere Stunde Hausarbeit die Chance, überhaupt erwerbstätig zu sein, um 1,1%. Die Erhöhung des Anteils des Partners an der Reproduktionsarbeit um einen Prozentpunkt steigert die Chance auf den (Wieder-)Eintritt der Partnerin ins Erwerbsleben um 2,1%. Ab einem Haushaltsproduktionsanteil der Männer von über 30% steigt nicht nur die Beschäftigungsquote der Frauen insgesamt weiter, sogar die Teilzeitengagements reduzieren sich zugunsten von Vollzeitbeschäftigungen.

⁸⁸ Haider u. a. 2004

⁸⁹ Kaundl/Dörfler 2007

Bei Untersuchungen zu diesem Thema begegnet man auch dem „Henne-oder-Ei-Dilemma“: Es hat sich nämlich gezeigt, dass vollzeitbeschäftigte Frauen nicht nur bessere Möglichkeiten der marktgängigen Substitution von Elementen herkömmlicher Haushaltsproduktion haben (z. B. das Engagieren einer bezahlten Haushaltshilfe), sie treten auch mit anderer Verhandlungsposition gegenüber ihrem Partner bezüglich innerfamiliärer Aufteilung der Haushaltsproduktion auf. Konkret heißt das: Frauen, deren Partner einen signifikanten Anteil an der Haushaltsarbeit übernehmen sind statistisch betrachtet häufiger (vollzeit)erwerbstätig als andere; aber auch: (vollzeit)erwerbstätige Frauen können von ihrem Partner statistisch betrachtet häufiger als andere eine signifikante Beteiligung an der Haushaltsarbeit erwarten.

Bei einer gerechten Aufteilung der Haushaltsarbeit hätten Mütter mit Kindern unter 15 Jahren – trotz der bestehenden zeitlichen Anforderungen hinsichtlich der Kinderbetreuung – eine Beschäftigungsquote von 87% bei einer Teilzeitquote von 40%! Die Unterstützung anderer Familienmitglieder bei der Haushaltsführung hat jedoch keine signifikanten Auswirkungen.

Betreuungspflichten und Rollenbild

Die Erwerbschance von Müttern mit Vorschulkindern steigt um 21% pro Lebensjahr des jüngsten Kindes

Um eine gute Mutter eines unter dreijährigen Kindes zu sein, soll diese laut einer empirischen Erhebung aus dem Jahr 2004⁹⁰ in den Augen von 99% der Befragten (unbedingt/eher schon) möglichst viel Zeit mit dem Kind verbringen, gleichzeitig auch andere Personen in die Erziehung mit einbeziehen (97%), sich aber nicht unbedingt nur am Kind orientieren (57%), sondern auch auf die eigene Zufriedenheit achten (95%) und sich persönlich weiter entwickeln (93%). Außerdem sollte sie mehrere Stunden pro Tag Freizeit zur Verfügung haben (47% Zustimmung bei einem Kind unter eineinhalb Jahren, 60% Zustimmung bei einem Kind zwischen eineinhalb und drei Jahren), erwerbstätig sein könnte sie in den Augen von Frauen (eher) schon (57% Zustimmung), in den Augen von Männern aber (eher) nicht (56% Ablehnung). Generell wird der Meinung, dass mit dem Bild einer guten Mutter deren Berufstätigkeit vereinbar ist, unter höheren Bildungsschichten eher zugestimmt.

Ähnlich hoch sind jedoch auch die Anforderungen an einen guten Vater eines Kindes unter drei Jahren. Er soll einerseits die Familie finanziell absichern (98%), aber auch mehr Aufgaben in der Familie übernehmen (96%) und sich gleichberechtigt um das Kind kümmern (98%), eventuell gar einen Teil der Karenz übernehmen (55%). Zu diesem Zweck sollte er seine außerhäuslichen Interessen einschränken (81%), was vor allem von Frauen (85%) gefordert, aber auch stark von Männern befürwortet wird (78%). Quasi aus Rücksicht auf die Ernährerrolle genügt es für einen Mann, täglich ein bis drei Stunden mit dem Kind zu verbringen, um als guter Vater zu gelten (rund 60% Zustimmung). Dafür werden ihm seltener als der Mutter mehrere Stunden Freizeit pro Tag zugestanden (38% Zustimmung bei einem Kind unter eineinhalb Jahren, 42% Zustimmung bei einem Kind zwischen eineinhalb und drei Jahren).

Generell stimmen zwei Drittel aller Befragten der Aussage zu, dass ein Kind mehrere Bezugspersonen haben sollte (55% unter Frauen, 72% unter Männern). Neben der Mutter als wichtigste Bezugsperson sollte dies vor allem der Vater sein (über 90%), die Großmutter (knapp 90%), der Großvater (rund 70%) und andere weibliche Verwandte. Männliche Verwandte werden als weniger geeignet erachtet als institutionelle Einrichtungen. Allgemein sollte – in den Augen der burgenländischen Bevölkerung – ein Kind unter drei Jahren nur im familiären Umfeld betreut werden, 75% sind der Meinung, ein Alter von drei bzw. vier Jahren sei ideal, um es in eine externe Betreuungseinrichtung zu geben. Wichtig für die Wahl einer institutionellen Kinderbetreuung ist vor allem die finanzielle Leistbarkeit (die Bedeutung des monetären Aspekts wurde bereits in Kapitel 3.4) festgehalten und – vor allem unter jüngeren Befragten und solchen, die sich selbst als „modern“ bezeichnen – ein gutes pädagogisches Konzept der Einrichtung.

In der Analyse einer Mikrozensus-erhebung aus dem Jahr 2002⁹¹ wird denn auch ein deutlicher Anstieg der weiblichen Beschäftigungsquote ab dem dritten Lebensjahr des jüngsten Kindes festgestellt. Generell steigt die Chance von Müttern mit Kindern im Vorschulalter, erwerbstätig zu sein, um 21% pro Lebensjahr des jüngsten Kindes. Ein zusätzliches Kind in der Familie schmälert die statistische Chance auf Erwerbsbeteiligung der Mutter durchschnittlich um 17%.

⁹⁰ Kapella/Rille-Pfeiffer 2007, S. 10f

⁹¹ Neuwirth/Wernhart 2007

3.10 Zusammenfassung

Statistisch betrachtet gibt es nur für knapp drei Viertel aller Burgenländer/innen einen **Arbeitsplatz** in ihrem Heimatbundesland, dies ist der niedrigste Wert im Bundesländervergleich. Nach Geschlecht getrennt zeigt sich, dass es für vier von fünf erwerbstätigen Burgenländerinnen einen Arbeitsplatz im Burgenland gibt (79,0%) jedoch nur für 70,8%, aller Burgenländer.

Je nach Region ist dieses Verhältnis besser – beispielsweise in den Bezirksvororten und manchen an diese angrenzenden Gemeinden – oder auch deutlich schlechter: in der *Grenzregion Südburgenland* hat theoretisch betrachtet jede zweite erwerbstätige Frau einen Arbeitsplatz zur Verfügung, in der Fokusregion *Bezirksgrenze Oberwart/Güssing* nur mehr gut jede dritte (35,2%) und in der Fokusregion *Jennersdorf Süd* nicht einmal drei von zehn (29,4%). Nur drei Gemeinden mit einem statistischen Arbeitsplatzüberschuss liegen in einer Fokusregion: Parndorf (Fokusregion *Parndorfer Platte*), Lockenhaus (Fokusregion *Grenzregion Südburgenland*) und Unterwart (Fokusregion *Bezirksgrenze Oberwart/Güssing*). Diese drei Gemeinden werden in Abschnitt 4 genauer untersucht.

Eng mit einer hohen regionalen Frauenbeschäftigung verknüpft scheint das Vorhandensein von Mittel- und Großunternehmen (mit 50 und mehr Mitarbeiter/innen). Die geografische Verteilung dieser 234 Betriebe, welche zwar nur knapp 2% aller burgenländischen Unternehmen darstellen aber gut einem Drittel aller Beschäftigten einen Arbeitsplatz bieten, ist jedoch äußerst unausgewogen und konzentriert sich vorwiegend auf die regionalen Zentren. Sind solche Großbetriebe nicht in Bezirksvororten angesiedelt, dominieren sie den lokalen und oft auch den regionalen Arbeitsmarkt.

Die Betrachtung des Anteils weiblicher Erwerbstätiger nach Branchen zeigte, dass in der Vergleichsregion *Neusiedler See/Seewinkel* drei- bis viermal so hohe Anteile von in der Landwirtschaft beschäftigten Frauen wie im Bundeslanddurchschnitt (5,6%) zu finden sind. (Keine besondere Bedeutung hat die Landwirtschaft nur in vier Gemeinden dieser Vergleichsregion: Breitenbrunn, Oslip, Neusiedl/See und Bruckneudorf.) In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob wirklich alle offiziell gemeldeten Bäuerinnen ihren Beruf auch ausüben. Möglicherweise wird die (Nebenerwerbs-) Landwirtschaft bei Pensionsantritt des Mannes seiner Ehefrau überschrieben, damit diese noch ein paar „Pensionsjahre erwerben“ kann – die tatsächliche Arbeit im Betrieb kann dabei durchaus noch immer vom Mann (bzw. mit maßgeblicher Hilfe ausländischer Kräfte⁹²) durchgeführt werden.

Auffallend waren weiters die hohen Anteile von im Beherbergungs- und Gaststättenwesen beschäftigten Frauen in Jennersdorfer Gemeinden. In fünf der sechs Ortschaften der Fokusregion *Jennersdorf Süd* waren die Anteile von im Tourismus erwerbstätigen Frauen zwei- bis fast dreimal so hoch wie im Durchschnitt des Burgenlandes (7,7%). Diese hohen Werte ergeben sich dadurch, dass – wie sich durch die Interviews in Abschnitt 4 noch bestätigen wird – die Thermenregion Loipersdorf bei Fürstenfeld der wichtigste Arbeitgeber für Jennersdorferinnen ist.

Hinsichtlich der **Mobilität** lässt sich ein deutliches Nord-Süd-Gefälle, sowohl im Bereich des motorisierten Individualverkehrs als auch im öffentlichen Verkehr, feststellen.

Mit Ausnahme der Einwohner/innen des Bezirks Neusiedl/See erreichen alle burgenländischen Autofahrer/innen innerhalb von 30 Minuten ein regionales Zentrum⁹³. Ein überregionales Zentrum⁹⁴ erreichen im Schnitt 77,1% aller motorisierten Burgenländer/innen innerhalb von 50 Minuten. Regional betrachtet trifft dies auf alle Einwohner/innen der Bezirke Eisenstadt-Stadt, Rust, Eisenstadt-Umgebung, Mattersburg und Oberpullendorf zu, jedoch nur zu 70,2% auf den Bezirk Neusiedl/See, zu 87,0% auf den Bezirk Oberwart, zu 13,4% auf den Bezirk Güssing und gar nur zu 1,8% auf den Bezirk Jennersdorf.

Die Erreichbarkeit regionaler und überregionaler Zentren im öffentlichen Personennah- und -fernverkehr stellt sich, außer für die Bezirke Eisenstadt-Stadt, Rust, Eisenstadt-Umgebung und Mattersburg (also – vereinfacht gesprochen – für die Vergleichsregion *Eisenstadt/Mattersburg*), deutlich bescheidener dar: Nur 53% aller Einwohner/innen Oberwarts bzw. 45% aller Einwohner/innen Güssings erreichen ein regionales Zentrum mit Bus oder Bahn innerhalb von 30 Minuten, ein überregionales Zentrum ist jedoch für niemanden aus den Bezirken Oberwart, Güssing oder Jennersdorf innerhalb von 50 Minuten zu erreichen.

⁹² Interregionaler Gewerkschaftsrat (IGR) Burgenland – Westungarn: IGR-Symposium „Zukunft – Grenzraum – Arbeitsmarkt“ am 1. März 2007 um 9.30h im Schloss Esterházy, Eisenstadt (Präsentationsunterlage)

⁹³ Regionale Zentren im Burgenland sind die Landeshauptstadt Eisenstadt sowie die sechs Bezirkshauptstädte Neusiedl/See, Mattersburg, Oberpullendorf, Oberwart, Güssing und Jennersdorf. Daneben sind regionale Zentren aus Niederösterreich (Wiener Neustadt, Baden, Bruck/Leitha, Mödling, Vösendorf, Neunkirchen, Ternitz) sowie der Steiermark (Hartberg, Fürstenfeld und Feldbach) relevant. Relevante regionale Zentren außerhalb Österreichs sind Bratislava, Mosonmagyaróvár, Győr, Sopron, Kőszeg, Szentgotthard, Szombathely, und Zalaegerszeg.

⁹⁴ Überregionales Zentrum im Burgenland ist nur die Landeshauptstadt Eisenstadt. Aus anderen Bundesländern sind Wien, Graz und Wiener Neustadt relevant, aus dem Ausland Bratislava, Győr, Sopron, Szentgotthard und Zalaegerszeg.

Festgehalten werden soll auch die Korrelation zwischen jenen Bezirken, in denen die Erreichbarkeit überregionaler Zentren vergleichsweise schlechter ist, und jenen Bezirken, in denen der Anteil teilzeitarbeitender weiblicher Erwerbstätiger unterdurchschnittlich ist (Neusiedl/See, Güssing und Jennersdorf). Diesbezüglich wurde bereits im Kapitel 1.3 die Vermutung formuliert, dass sich die im Allgemeinen zeit- und kostenintensiven Wege zwischen Wohn- und Arbeitsgemeinde in den Augen der Arbeitnehmerinnen nur für eine Vollzeitbeschäftigung, nicht aber für eine Teilzeitbeschäftigung lohnen.

Insgesamt scheint es für Frauen von besonderer Bedeutung zu sein, dass ein potentieller Arbeitsplatz relativ nahe zum Wohnort bzw. überhaupt im Wohnort liegt: Mehr als ein Drittel aller weiblichen Erwerbstätigen (34,1%) aber nur knapp ein Viertel aller männlichen Erwerbstätigen (24,5%) arbeitet in ihrer jeweiligen Wohngemeinde. Frauen pendeln auch deutlich seltener in ein anderes Bundesland (27,8%) als Männer (38,5%). (Insgesamt verlassen also drei Viertel aller Männer (75,5%) aber nur zwei Drittel aller Frauen (65,9%) ihre Wohngemeinde, um zur Arbeitsstätte zu gelangen.)

Bezüglich des **Qualifikationsniveaus** der Burgenländerinnen muss mit Bedauern festgestellt werden, dass auch in den jüngeren Altersgruppen deutlich mehr Frauen maximal über einen Pflichtschulabschluss verfügen, als Männer. Jede fünfte Frau (20,4%) der heute zwischen 33 und 37-jährigen bringt keine über das Mindestmaß hinausgehende formale Qualifikation mit, in der Gruppe der heute 38 bis 42-jährigen trifft dies sogar auf mehr als jede vierte (26,8%) und in der Gruppe der heute 43 bis 47-jährigen gar auf fast jede dritte Frau (32,2%) zu.

Andererseits verfügen bis zur Gruppe der heute 48 bis 52-jährigen mehr Frauen über eine tertiäre Ausbildung als Männer. Relativiert wird dies jedoch durch die Tatsache, dass Frauen weitaus häufiger über einen Abschluss an einer Akademie⁹⁵ verfügen (Frauenanteil: 71,9%) als über einen Universitäts- bzw. Fachhochschulabschluss (Frauenanteil: 37,2% bzw. 39,5%). An dieser Stelle sei auch der in Kapitel 1.3 festgehaltenen Umstand hingewiesen, dass das ausgewogenen Geschlechterverhältnis unter den „akademischen Berufen“ nur durch den Umstand erreicht wird, dass 72,6% aller Frauen mit einer Ausbildung auf tertiärem Niveau Lehrerinnen sind.

Regional betrachtet gibt es vor allem im Seewinkel und rund um den Bezirksvorort Güssing (inklusive der südöstlichen Gemeinden des Bezirks Oberwart) relativ hohe Anteile von weiblichen Erwerbstätigen mit maximal Pflichtschulabschluss. Relativ hohe Anteile von berufstätigen Frauen mit tertiärem Bildungsniveau finden sich in den Bezirksvororten und in den Thermenstandorten Bad Tatzmannsdorf, Stegersbach und Lutzmannsburg. Insgesamt zeigt sich jedoch kein eindeutiger Zusammenhang zwischen Regionen mit relativ vielen Frauen mit hohem Bildungsniveau bzw. mit lediglich Pflichtschulbildung und Regionen mit relativ hoher bzw. niedriger Frauenbeschäftigung.

Rund ein Viertel aller Frauen im erwerbsfähigen Alter vereinbart eine Berufstätigkeit mit **Betreuungspflichten** für Kinder oder hilfsbedürftige Erwachsene.

Unterstützung bei der Kinderbetreuung erhält der Großteil der Mütter durch Verwandte: 42,2% aller erwerbstätigen Burgenländerinnen mit Kindern unter 15 Jahren gaben, an, dass ihre Kinder während ihrer Berufstätigkeit hauptsächlich im erweiterten Familienverband – im Regelfall durch die Großeltern der Kinder – betreut werden. Dies ist der höchste Wert im Bundesländervergleich: Im gesamtösterreichischen Durchschnitt trifft dies nur auf 32,7% aller Befragten zu. Umgekehrt stellen institutionelle Betreuungseinrichtungen nur für 16,9% aller berufstätigen Burgenländerinnen die wichtigste Unterstützung bei ihrer Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Betreuungspflichten dar, in Gesamtösterreich ist dieser Anteil mit 20,7% höher. Die Bedeutung von institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen hat in den letzten Jahren dennoch eine enorme Zunahme erfahren:

Die ersten im Schuljahr 1990/91 eröffneten drei Kinderkrippen betreuten insgesamt 42 Kinder. Es folgten mehrere Jahre mit abwechselnd steigender und sinkender Zahl betreuter Kinder, dann jedoch „explodierte“ die Zahl der Betreuten innerhalb von zehn Jahren um das 15-fache auf 595 Kinder in insgesamt 40 Einrichtungen im Schuljahr 2007/08. Dies entspricht einer Zunahme des Anteils institutionell betreuter 0- bis 2-jähriger Kinder um mehr als das Doppelte: Lag die Betreuungsquote im Jahr 1997, also zu Beginn des Booms, bei 6,4%, so betrug sie zehn Jahre später bereits 15,3%.

Hinsichtlich der Kindergärten kann zwischen dem Schuljahr 1990/91 und 2007/08 einer leichten Erhöhung der Zahl der Einrichtungen und der Gruppen – von 178 Kindergärten mit insgesamt 364 Gruppen auf 184 Kindergärten mit insgesamt 383 Gruppen – festgestellt werden, die Zahl der betreuten Kinder sank im selben Zeitraum von 8.151 auf 7.559. Der Rückgang der Zahl der betreuten Kindergartenkinder ist aber ausschließlich auf einen Geburtenrückgang zurück zu führen. Relativ betrachtet stieg der Anteil der institutionell betreuten 3- bis 5-jährigen Kinder in den letzten zehn Jahren, nämlich von 91,0% auf 96,5%.

⁹⁵ Pädagogische Hochschule bzw. ehemalige Pädagogische Akademie, Fachhochschule für Sozialarbeit bzw. ehemalige Akademie für Sozialarbeit, Akademie für Gesundheitsberufe, Militärakademie oder Kunstakademie

Die Zahl der in Horten betreuten Kinder bewegte sich im Burgenland jahrelang zwischen rund 30 und 100. Eine massiv gestiegene Verbreitung ist erst relativ kürzlich zu beobachten: Zwischen dem Schuljahr 2003/04 und 2007/08 hat sich sowohl die Zahl der Horte (von sechs auf 14) als auch die Zahl der betreuten Kinder (von 156 auf 362) mehr als verdoppelt. Die Betreuungsquote der 6- bis 9-jährigen, also der Volksschulkinder, hat sich in den letzten zehn Jahren vervierfacht: Lag sie im Jahr 1997 noch bei 1,8%, so betrug sie im Jahr 2007 bereits 6,5%.

Im Schuljahr 1999/00 öffneten insgesamt elf altersgemischte Betreuungseinrichtungen ihre Pforten für 148 Kinder. Acht Jahre später wurden bereits 357 Kinder in 47 solchen Einrichtungen betreut.

Zugenommen hat in den letzten Jahren nicht nur die Zahl der Kinderbetreuungseinrichtungen (vor allem für unter 3-jährige und über 6-jährige), sondern auch die Qualität der vorhandenen Kinderbetreuungseinrichtungen, namentlich die Zahl der Kindergärten, die einen Mittagstisch anbieten:

Stark verbessert hat sich die Situation im Bezirk Neusiedl/See, wo es im Schuljahr 2000/01 noch in einem Drittel aller Kindergärten, im Schuljahr 2007/08 jedoch nur mehr in jenem der Gemeinde Potzneusiedl keinen Mittagstisch gab. Die Situation in den Bezirken Eisenstadt-Umgebung, Eisenstadt-Stadt, Rust und Mattersburg war schon im Schuljahr 2000/01 hervorragend, mittlerweile gibt es somit in fast allen Kindergärten des Nordburgenlandes (96,3%) ein Mittagsangebot.

In Oberpullendorf boten im Schuljahr 2000/01 55,3% aller Kindergärten Mittagessen an, im Schuljahr 2007/08 bereits 82,9%. Besonders stark verbessert hat sich die Situation in Oberwart, wo sich der Anteil von Kindergärten mit Mittagessen von 28,6% auf 67,6% mehr als verdoppelt hat. In Güssing bieten mittlerweile 63,2% aller Kindergärten einen Mittagstisch, im Schuljahr 2000/01 waren es mit 45,0% noch weniger als die Hälfte. Keine Veränderung fand im Bezirk Jennersdorf statt: zu beiden Beobachtungszeitpunkten boten je 53,8% aller Kindergärten ein Mittagessen an. Im Durchschnitt gibt es im Südburgenland nunmehr in sieben von zehn Kindergärten (70,2%) ein Mittagsangebot.

Von den gegenwärtig rund 16.000 burgenländischen Pflegegeldbezieher/innen sind rund 1.900 (ca. 12%) in einem Altenwohn- und Pflegeheim untergebracht. Mindestens 14.100 pflegebedürftige Menschen werden also privat betreut. Zur Unterstützung bei der Betreuung zu Hause stehen ambulante (Heimhilfe, Pflegehelfer/innen, diplomierte Pfleger/innen, Essen auf Rädern, etc.) und teilstationäre (Seniorentageszentren) Betreuungs- und Pflegeangebote zur Verfügung. Vor allem die Nachfrage nach Heimhilfen ist in den letzten Jahren stark zurückgegangen, während die Inanspruchnahme von fachlich qualifizierter Pflege mehr als erwartet zugenommen hat. Als Grund für den Rückgang der Nachfrage nach Betreuung – wie sie Heimhilfen leisten – nicht aber nach Pflege – welche durch qualifiziertes Personal abgedeckt wird – wird die seit Mitte der 90-er Jahre zunehmende Verbreitung von (bisher meistens illegal beschäftigten) Betreuerinnen aus dem Ausland vermutet.

Trotz einer gestiegenen Inanspruchnahme der formellen Betreuungsangebote (Hauskrankenpflege und Altenwohn- und Pflegeheime) liegt das Burgenland in dieser Hinsicht noch immer hinter den anderen Bundesländern zurück: Die Versorgungsdichte mit Plätzen in Altenwohn- und Pflegeheime im Burgenland beträgt 72 Plätze pro 1.000 Einwohner/innen im Alter von 75 Jahren und mehr. Dies ist verglichen mit dem gesamtösterreichischen Durchschnitt äußerst wenig, dieser liegt (ohne Wien) über 100. Die Inanspruchnahme, also die Belagsquote, beträgt rund 65 Bewohner/innen pro 1.000 Einwohner/innen im Alter von 75 Jahren und älter. Rund 10% aller Betten sind also frei.

Außerdem ist ein deutliches Süd-Nord-Gefälle festzustellen: Während im Südburgenland 81 Plätze pro 1.000 Einwohner/innen im Alter von 75 Jahren und mehr zur Verfügung stehen (in den Bezirken Oberwart, Güssing und Jennersdorf sind es durchschnittlich sogar 96 Plätze), so kommen im Nordburgenland lediglich 64 Plätze auf Plätze 1.000 Einwohner/innen im Alter von 75 Jahren und mehr (im Bezirk Neusiedl/See sind es gar nur 47 Plätze).

57% der erwachsenen Frauen aber nur 14% der erwachsenen Männer führen einen **Haushalt** ganz oder überwiegend allein. Klammert man Ein-Personen-Haushalte aus, so zeigt sich, dass mehr als die Hälfte aller Frauen aber nur 2% aller Männer den Haushalt, in dem sie leben, ganz oder überwiegend alleine führen.

Wichtiger Einflussfaktor ist in diesem Zusammenhang das Vorhandensein von Kindern: 44% aller Paare ohne Kinder aber nur 33% aller Paare mit Kindern geben an, den Haushalt gemeinsam zu führen. Ein Grund dafür ist, dass Frauen, wenn sie ihre Erwerbstätigkeit für die Kinderbetreuung unterbrechen, auch die Verantwortung für die Haushaltsführung mehr oder weniger vollständig übernehmen.

Einen Einfluss auf die Aufteilung der Hausarbeit in Paarhaushalten hat auch das Bildungsniveau der Partner (umso höher, umso partnerschaftlicher erfolgt die Haushaltsführung) und das Alter der Partner (umso älter, um so eher ist die Frau alleine für die Haushaltsführung verantwortlich).

Insgesamt liegt die Verantwortung für Hausarbeit jedoch quer durch alle Altersgruppen überwiegend bei den Frauen, was zu einer wöchentlichen Gesamtarbeitszeit führt, die deutlich über jener der Männer liegt: Während Frauen zwischen ihrem 25. und 50. Lebensjahr wöchentlich mehr als 50 Stunden, teilweise sogar bis zu 70 Stunden (im Alter von 30 bis 39 Jahren) arbeiten, überschreiten Männer in keiner Altersgruppe die 50-Stunden-Wochenarbeitszeit.

Unterstützung bei der Haushaltsführung erhalten Frauen sowie Männer – wenn überhaupt – überwiegend durch andere Frauen: Tochter, Mutter und Schwiegermutter. Die Leistungen einer bezahlten (weiblichen) Haushaltshilfe nehmen fast doppelt so viele Männer (5,5%) wie Frauen (2,8%) in Anspruch.

Der **finanzielle Anreiz**, eine Erwerbsarbeit aufzunehmen, ist relativ gering, wenn man unterstellt, dass für die Arbeitsaufnahme die individuelle Mobilität unabdingbar ist und die erwerbswillige Frau daher ein eigenes Auto anschaffen muss, sowie, dass für ein Kind ein bisher nicht genutztes Betreuungsangebot in Anspruch genommen wird. In einer Modellrechnung wurde gezeigt, dass diese Kosten bereits das zu erwartende Einkommen aus einer Teilzeitbeschäftigung übersteigen können.

Insgesamt ist der materielle Wohlstand von Frauen deutlich geringer als jener von Männern: Ein statistisch erhöhtes Armutsrisiko haben generell Ein-Eltern-Haushalte (die Mehrheit aller Alleinerzieher/innen sind Mütter), Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft, allein lebende Frauen (vor allem Pensionistinnen), Personen mit maximal Pflichtschulbildung (die Mehrheit sind Frauen), Haushalte mit drei und mehr Kindern sowie Menschen mit Behinderung.

Vor Armutsgefährdung schützend wirken ein hohes Bildungsniveau, die österreichische Staatsbürgerschaft, das Leben in einem Mehrpersonenhaushalt mit möglichst wenigen, maximal aber zwei Kindern – sowie Erwerbstätigkeit. Aber auch erwerbsaktive Personen sind von Armutsgefährdung betroffen: Im Schnitt sind 6% aller ganzjährig beschäftigten Frauen und Männer nicht vor Armut geschützt. Armutsgefährdung trotz Erwerbstätigkeit – „working poor“ – kann sowohl durch ein niedriges Entgelt als auch durch eine „ungünstige“ Haushaltszusammensetzung bedingt sein.

Frauen haben deutlich häufiger als Männer Einkommen unter der Armutsgefährdungsschwelle. Gründe dafür sind beispielsweise Unterschiede im Einkommensniveau und in der Einkommensstruktur verschiedener Wirtschaftsbereiche oder das durchschnittlich geringere wöchentliche Beschäftigungsausmaß von Frauen – 30% aller Vollzeit- aber 76% aller Teilzeitbeschäftigten haben Brutto-Entgelte unter der Armutsgefährdungsschwelle. Frauen leben auch deutlich häufiger in „ungünstig zusammengesetzten“ Haushalten als Männer: Sie stellen die Mehrheit der Alleinerzieher/innen und die Mehrheit der allein lebenden Personen, vor allem der allein lebenden Personen in Ruhestand.⁹⁶

Leben Frauen allerdings gemeinsam mit anderen erwerbstätigen Erwachsenen zusammen, scheint zumindest ein mittlerer Lebensstandard gesichert. Wenn die Frau in einem Mehrpersonenhaushalt keine Erwerbstätigkeit ausübt, liegt die Armutsgefährdungsquote bei durchschnittlich 22%; ist sie hingegen erwerbstätig bei nur mehr 6%. Die Erwerbspartizipation von Frauen ist ein entscheidendes Mittel, um Familien ein Einkommen über der Armutsgefährdungsschwelle zu ermöglichen.

Maßnahmen zur Verbesserung von Verdienstmöglichkeiten sind daher für alle Frauen, besonders aber für Alleinerzieher/innen dringlich. 40% der Eltern, die alleine mit ihren Kindern leben, sind teilzeiterwerbstätig, ein Drittel dieser Haushalte ist von Armut bedroht. In einem weiteren Viertel der Ein-Eltern-Haushalte wird keine Erwerbstätigkeit ausgeübt, von diesen sind 63% armutsgefährdet. In Ein-Eltern-Haushalten mit voller Erwerbstätigkeit ist die Armutsgefährdungsquote mit 14% hingegen nur etwas höher als im gesamtösterreichischen Durchschnitt (12%).

Bei einer vergleichenden Betrachtung der Frauenerwerbstätigenquoten aus den Jahren 1981 und 2001 nach **Altersgruppen** zeigte sich, dass die Beschäftigung vor allem im Haupterwerbsalter, nämlich zwischen 25 und 49 Jahren, stark zugenommen hat, während sie sowohl bei den 15- bis 19-jährigen und bei den über 50-jährigen gesunken ist. Die Halbierung der Erwerbstätigenquote unter den 15- bis 19-jährigen von rund 50% auf ca. 25% ist vor allem auf die ebenfalls schon in Abschnitt 1 skizzierten Zunahme der Bildungsbeteiligung junger Frauen zurück zu führen. Die Zunahme im Haupterwerbsalter ist vor allem auf eine Zunahme der Erwerbstätigkeit von Müttern zurück zu führen. Diese verstärkte Berufstätigkeit von Müttern korrespondiert mit der bereits erwähnten Zunahme der institutionellen Betreuungsquoten von Kindern allen Alters. Das relativ frühe Ausscheiden aus dem Erwerbsleben wiederum könnte einen Beitrag zur Klärung der im Burgenland vergleichsweise geringe Inanspruchnahme von Altenwohn- und Betreuungseinrichtungen leisten.

⁹⁶ Allein lebende Personen verzeichnen generell ein überdurchschnittliches Armutsrisiko, weil kein Einsparungspotential durch gemeinsame Haushaltsführung gegeben ist, Ein-Eltern-Haushalte, weil es nur eine/n Verdienner/in geben kann, jedoch mehrere abhängige Personen. Allein lebende Frauen in Ruhestand sind besonders von Armutsgefährdung betroffen, da ihre eigenen Pensionsansprüche meistens gering sind und Witwen oft nur Mindestpensionen beziehen.

Neben dem bereits erwähnten Einfluss des Alters auf das Bildungsniveau (grosso modo – je älter, desto niedriger), das Rollenbild (je älter, desto traditioneller), etc. hat das Alter auch einen Einfluss auf die bisher nicht näher in diesem Zusammenhang diskutierte Mobilität: Während unter den 20 bis 29-jährigen die Anteile der Nichtpendlerinnen sogar geringfügig niedriger sind als die entsprechenden Anteile der Nichtpendler, ist es ab der Altersgruppe der 30 bis 34-jährigen umgekehrt. Bei den 50 bis 59-jährigen ist der Anteil der Nichtpendlerinnen mit rund 20% fast doppelt so hoch wie jener der Nichtpendler mit rund 12%

ABSCHNITT 4

Ergebnisse der Primärerhebung

4.1 Methodische Anmerkungen

Im Abschnitt 4 werden die Ergebnisse der Primärerhebung vorgestellt. Insgesamt 47 qualitative Interviews wurden im Jänner 2009 in den vier im Abschnitt 1 definierten Fokusregionen (Fokusregion *Parndorfer Platte*, Fokusregion *Bezirksgrenze Oberwart/Güssing*, Fokusregion *Grenzregion Südburgenland* und Fokusregion *Jennersdorf Süd*) durchgeführt.

Gesprächspartner/innen waren in den betreffenden Gemeinden lebende Frauen, Mitarbeiter/innen von regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice Burgenland, Mitarbeiterinnen von Frauenberatungsstellen, die Bürgermeister der Gemeinden Parndorf (Fokusregion *Parndorfer Platte*), Unterwart (Fokusregion *Bezirksgrenze Oberwart/Güssing*) und Lockenhaus (Fokusregion *Grenzregion Südburgenland*)⁹⁷. Aus der Gemeinde Parndorf, genauer gesagt aus dem Designer Outlet Parndorf „McArthurGlen“, sowie aus dem Gewerbegebiet Unterwart haben sich jeweils drei Geschäftsführer/innen von Einzelhandelsbetrieben zu einem Interview bereit erklärt. Ergänzt werden diese Aussagen durch die Ausführungen der Geschäftsführerinnen der sozialökonomischen Betriebe „Koryphäen“ (Neusiedl/See) und „Mama's Küche“ (Oberwart), der Mitarbeiterinnen des „IGR – Interregionaler Gewerkschaftsrat“ aus Eisenstadt bzw. Oberwart und des Geschäftsführers der ARGE Naturparke im Regionalmanagement Burgenland.

Die Aussagen der Gesprächspartner/innen wurden folgendermaßen zusammengefasst: Oberste Gliederungsebene sind die vier Fokusregionen, innerhalb dieser wurden jeweils Unterkapitel gemäß der neun in Abschnitt 2 definierten Einflussfaktoren gebildet. Wie schon in Kapitel 2.1 erwähnt, war es nicht immer einfach, die Aussagen der Gesprächspartner/innen eindeutig einem Einflussfaktor zuzuordnen. In der Zusammenfassung wird versucht, die sehr häufig vorkommenden Interdependenzen aufzuzeigen.

Soziodemographische Merkmale der Frauen

Bei der Auswahl der zu interviewenden Frauen wurden vollzeit- und teilzeitbeschäftigte sowie beschäftigungslose jüngere und ältere Frauen mit und ohne Kindern, mit und ohne Partner und verschiedenen formalen Bildungsabschlüssen berücksichtigt

Zwei der fünf in der Fokusregion *Parndorfer Platte* interviewten Frauen sind vollzeitbeschäftigt, zwei teilzeitbeschäftigt und eine arbeitslos. Zwei der Befragten sind verheiratet, zwei ledig, eine ist geschieden. Zwei Frauen haben je drei minderjährige Kinder zu versorgen, eine Frau lebt mit einem Kind im gemeinsamen Haushalt. Drei Frauen haben keine über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung, eine Frau hat eine Lehrausbildung und eine Frau absolvierte eine mittlere Schule. Die Altersspanne der interviewten Frauen reicht von 19 bis 55 Jahren. Alle Frauen leben in einem Einfamilienhaus mit Garten.

Zwei der vier in der Fokusregion *Bezirksgrenze Oberwart/Güssing* interviewten Frauen sind vollzeitbeschäftigt, zwei sind arbeitslos. Zwei der Befragten sind ledig, eine Frau lebt in Partnerschaft und eine ist geschieden. Eine der Frauen hat drei Kinder. Zwei Frauen weisen eine Lehrausbildung vor, eine Befragte hat eine mittlere Schule abgeschlossen und eine weitere ein Hochschulstudium. Die Altersspanne der interviewten Frauen reicht von 23 bis 45 Jahren. Die geschiedene Frau lebt in einer Wohnung, die anderen in einem Einfamilienhaus, zwei davon noch bei den Eltern.

Eine der fünf in der Fokusregion *Grenzregion Südburgenland* interviewten Frauen geht einer Vollzeitbeschäftigung nach, zwei Frauen sind teilzeitbeschäftigt, eine ist selbständig erwerbstätig und eine arbeitslos. Alle Befragten sind verheiratet und haben Kinder, eine Frau hat zudem zwei Personen zu pflegen. Die Gesprächspartnerinnen sind vergleichsweise hoch qualifiziert: drei Personen verfügen über einen Universitäts- bzw. Fachhochschulabschluss, eine Frau hat die Sozialakademie besucht, eine Frau eine BHS. Das Alter der befragten Personen reicht von 29 bis 50 Jahren. Bis auf eine Frau leben alle in einem Einfamilienhaus.

In der Fokusregion *Jennersdorf Süd* wurden sechs Interviews mit Frauen im Alter zwischen 32 und 53 Jahren durchgeführt. Zwei Frauen gehen einer Vollzeitbeschäftigung nach, drei Frauen sind teilzeitbeschäftigt und eine ist Hausfrau (nicht Arbeit suchend). Bis auf eine geschiedene Frau leben alle in Partnerschaft und haben Kinder, zwei Frauen sind zusätzlich für die Pflege von Angehörigen zuständig. Zwei Frauen haben keine über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung, eine der Frauen weist einen Lehrabschluss vor, drei absolvierten eine mittlere Schule. Bis auf die geschiedene Frau wohnen alle in einem Einfamilienhaus.

⁹⁷ Bei diesen Gemeinden handelt es sich um jene drei, die gemäß der Datenerhebung in Kapitel 3.1 einen statistischen Arbeitsplatzüberschuss aufweisen und dennoch in einer Fokusregion liegen.

4.2 Fokusregion *Parndorfer Platte*

Arbeitsplatzangebot

Frauen: „Mehr als Billa oder Schlecker gibt es in den Dörfern ja nicht.“

In der Fokusregion *Parndorfer Platte* wird von den interviewten Frauen hinsichtlich des Arbeitsplatzangebots bemängelt, dass es keine Diversifizierung gäbe. Dominanter Arbeitgeber sind die Modegeschäfte im Designer Outlet Parndorf. Dort „ist immer irgendwas frei, aber nur im Verkauf, für alles andere muss man nach Wien pendeln.“ Im Einzelhandel seien auch die wenigen Arbeitsplätze in den anderen Gemeinden zu finden: „Mehr als Billa oder Schlecker gibt es in den Dörfern ja nicht.“

Frauen mit anderen Qualifikationen oder Berufsvorstellungen haben es schwer, vor allem, wenn sie sich selbst erhalten müssen (siehe auch 4.2.6), denn angeboten würden fast nur Teilzeitstellen. Frau A. (34 Jahre, Alleinerzieherin, 3 Kinder) ist zur Zeit im Einzelhandel vollzeitbeschäftigt, weil sie in ihrem Wunschberuf keine Vollzeitstelle findet; sie hat ein Jahr der Krankenpflegeschule und die Pflegehelfer/innen-Ausbildung absolviert und gibt an, nur Angebote als Hauskrankenpflegerin im Umfang von 15 oder 20 Wochenstunden zu bekommen, das ist ihr aber zuwenig: „Für 20 Stunden bekomme ich 400,-- oder 500,-- Euro, was soll ich damit?“

Betriebe: „Es gibt immer freie Stellen, wenn man sucht, findet man auf jeden Fall was ...“

Jene drei befragten Geschäftsführer/innen aus dem Designer Outlet Parndorf sind einerseits der Meinung, dass es im Verkauf immer genug offene Stellen gäbe, und zwar für praktisch jedes gewünschte Arbeitsstundenausmaß: „Es gibt immer freie Stellen, wenn man sucht, findet man auf jeden Fall was, zwar mehr Teilzeit, zur Weihnachtszeit aber auch Vollzeit.“

Auch die Arbeit nur an Samstagen, also als geringfügig Beschäftigte, sei möglich und beliebt: „Attraktiv ist auch nur-Samstag, also geringfügig, da ist auch immer was frei.“ Andererseits betonen alle drei, selbst nur Stammpersonal zu beschäftigen und keiner Arbeitnehmer/innen-Fluktuation ausgesetzt zu sein.

Bürgermeister Parndorf: „Wer nicht Verkäuferin werden will, hat ein Problem.“

Der Bürgermeister von Parndorf betont die enorme Entwicklung seiner Gemeinde in den letzten Jahren, sowohl hinsichtlich der Bevölkerungszahl als auch hinsichtlich der Anzahl der Arbeitsplätze. Das Designer Outlet Parndorf biete jetzt, nach der dritten Ausbaustufe, über 1.000 Jobs. Durch das Entstehen so vieler Arbeitsplätze in der Region würden auch viele Frauen wieder ins Berufsleben einsteigen, die für sich die Phase der Erwerbstätigkeit bereits abgeschlossen hätten. Relativierend fügt er hinzu, dass das Angebot an Jobs jedoch nicht sehr breit sei: „Wer nicht Verkäuferin werden will, hat ein Problem.“

Expertinnen und Experten: „Diese Teilzeitjobs sind für Frauen mit Kindern oft sehr gewünscht, für Alleinstehende finanziell ein Problem.“

Von einer Mitarbeiterin des AMS Neusiedl/See wird ebenfalls betont, dass es zwar offene Stellen im Einzelhandel gäbe, jedoch wenige im kaufmännischen Bereich, dafür müsse man nach Wien pendeln: „Büroangestellte mit Matura, da beginnt das Thema ‚zu wenige Arbeitsplätze‘. [...] Bürostellen werden sehr oft von Frauen gewünscht, die eine höhere Schule besucht und in Wien gearbeitet haben und jetzt nach der Babypause im Bezirk was suchen, da gibt es die Stellen einfach nicht.“

Aber auch für Frauen mit keinen Qualifikationen sei der Arbeitsmarkt in den letzten Jahren sehr eng geworden: „Was zum Teil weg gebrochen ist, sind Stellen als Reinigungskraft, das geht fast nur mehr über Firmen und da sind die Bedingungen härter. Die Stellen sind auch nicht sehr attraktiv, man fängt um 5.00h in der Früh an, die Bezahlung ist am unteren Level. Ohne Mobilität geht hier gar nichts, weil man ist eine Stunde beim S., dann ist eine Stunde Pause, dann sind es zwei Stunden beim W.“

Probleme mit den Arbeitsplätzen im Verkauf gäbe es auch, weil fast nur Teilzeitstellen und kaum Vollzeitstellen zu haben wären. Diese „Teilzeitjobs sind für Frauen mit Kindern oft sehr gewünscht, für Alleinstehende finanziell ein Problem. [...] Wo wir Probleme haben im Handel, sind Frauen die Vollzeit brauchen, die gibt es fast nicht.“ (siehe auch 4.2.6)

Mit der verbreiteten Teilzeit in Zusammenhang steht auch das Mobilitätsproblem: Ein eigener Pkw ist notwendig, weil es keinen direkten Bus (z. B. ins Designer Outlet Parndorf) gibt, für ein Teilzeit-Einkommen rechnet der sich aber kaum. (siehe auch 3.6)

Eine Mitarbeiterin der Frauenberatungsstelle Neusiedl/See bringt die Tatsache, dass das Arbeitsplatzangebot Großteils aus Stellen mit niedrigen Qualifikationsanforderungen und, folglich, geringem Einkommen und Prestige besteht, mit der relativ niedrigen Frauenbeschäftigung in der Region direkt in Zusammenhang. Ein Hindernis bei der Arbeitssuche seien oftmals nämlich auch „zu gehobene Ansprüche der Frauen, sowohl was das Image der Tätigkeit als auch die Bezahlung betrifft“. Gewünscht wären Jobs als Arzthelferin, Apothekengehilfin, Schaufenstergestalterin, etc. Generell „nimmt man nichts an, nur um berufstätig zu sein, was unter dem vorangegangenen Beruf ist“.

Auch Raumpflegerinnen, die die Chance hätten, vier bis fünf Jahre – bis zu ihrer Pensionierung! – in einem Betrieb zu arbeiten, lehnten ab, weil sie u. a. öffentliche Toiletten reinigen müssten: „Sie stellen sich schon Reinigung vor, aber eben nicht öffentliche Toiletten, die wollen nur Staub saugen und Staub wischen.“

„Zu anspruchsvoll“ seien auch die Vorstellungen von Frauen, die im reiferen Alter gekündigt wurden, sich während ihrer Berufstätigkeit nie weitergebildet haben und nicht einsehen, dass sie nicht wieder anschließen können, ohne sich weiter zu bilden und/oder Gehaltseinbußen hinzunehmen.

Auch die Arbeitszeiten im Designer Outlet Parndorf (9.00h bis 19.00h) seien vielen Frauen zu lange, die Art der Tätigkeit zu stressig. Gut angenommen würden diese Stellen von jenen Frauen, die es sich bislang leisten konnten, zu Hause zu bleiben, aber „die kommen aus einer anderen Position heraus, die gehen aus Interesse. [...] Aber dann ist Auftreten gefragt, gepflegtes Äußeres, das bringen auch nicht alle mit“.

Die Leiterin eines sozialökonomischen Betriebes in Neusiedl/See bestätigt, dass Frauen in der Fokusregion sehr wählerisch seien: „Von den Frauen aus dieser Gegend hört man ‚Ich täte schon gerne arbeiten gehen, aber das kann ich nicht machen.‘, weniger weil die Frau nicht will, als die Familie und das nähere Umfeld, da soll sie lieber daheim bleiben. [...] Frauenerwerbstätigkeit ist dort nur erwünscht, wenn der Job gesellschaftliches Ansehen bringt, Punkt. [...] Weil je kleiner die Ortschaft, umso höher die soziale Kontrolle, um so eher weiß man, was die anderen tun.“ Und dann würde sehr oft gefragt, ob die Frau es denn so bitter nötig habe, arbeiten zu gehen, oder ob sie zum Spaß arbeite. Als Ordinationsgehilfin beispielsweise „hängt man prestigemäßig knapp an der Akademikerin“.

Mobilität

Frauen: „... die Leute, die hier arbeiten, kommen alle aus dem Seewinkel ...“

Bis auf eine interviewte Frau haben alle ein Auto zur Verfügung. Einzig Frau N. (19 Jahre, ledig, bei den Eltern lebend) pendelt mit dem Bus zur und von der Lehrstelle in Neusiedl/See, möchte nach dem Abschluss der Lehre aber auch den Führerschein machen.

Aber auch wenn der Besitz eines eigenen Autos unter den interviewten Frauen der Region verbreitet ist – die Kosten für den Treibstoffverbrauch zur Erreichung eines Arbeitsplatzes werden dem (erwarteten) Entgelt sehr wohl gegenüber gestellt.

Die zurzeit arbeitslose Frau S. (49 Jahre, geschieden, 1 Kind) beispielsweise hatte ihre 30 Wochenstunden als Buchhalterin in Wien auf vier Tage aufgeteilt, um wöchentlich die Treibstoffkosten für eine Hin- und Rückfahrt zu sparen. Sie würde auch jederzeit wieder eine Stelle in Wien annehmen: „Es scheitert nicht daran, dass ich nicht wohin fahren würde. Hin- und Herfahren, daran scheitert es nicht, aber um 500,- Euro kann ich nicht fahren. [...] Einmal war ich mich bei einer Firma im 7. Bezirk vorstellen, für 20 Stunden, jeden Tag vier Stunden. Das geht nicht. Arbeit an drei Tagen wäre noch in Ordnung gewesen, aber dort habe ich ja die Kurzparkzone auch. Und auch wenn ich nur bis St. Marx zur Park and Ride-Anlage fahren würde, dann hätte ich wieder die Kosten für eine Jahreskarte für die Öffentlichen.“

Die im Designer Outlet Parndorf beschäftigte Frau G. (55, verheiratet, 2 erwachsene Kinder⁹⁸) teilt ihre 25 Wochenstunden auf drei Arbeitstage pro Woche auf und ist mit dieser Regelung sehr zufrieden. Auf die Frage, ob sie Frauen aus den Gemeinden der Fokusregion *Pamdorfer Platte* kenne, die ebenfalls im Designer Outlet arbeiten, verneint sie: „Aus X. bin ich sicher die einzige, die hier im Outlet arbeitet.“ Der geringe Zustrom aus diesen Gemeinden sei ihr selbst schon aufgefallen: „Wenn wir da so spazieren gehen, in der Runde, die Leute, die hier arbeiten, kommen alle aus dem Seewinkel, keine aus meiner Gegend, wieso gibt es das?“ Sie selbst glaubt an Tradition als wichtigste Erklärungsvariable: „Es sind einfach viele daheim, die meisten haben eine Wirtschaft gehabt, früher Kühe und Schweine, die haben müssen zu Hause bleiben, das war eine abgemachte Geschichte.“

⁹⁸ Wird beispielsweise „1 Kind“ angegeben, so lebt dieses noch im gemeinsamen Haushalt; wird beispielsweise „1 erwachsenes Kind“ angegeben, so lebt dieses nicht mehr im Haushalt mit der befragten Mutter.

Betriebe: „Die haben alle ein Auto.“

Alle Arbeitskräfte der interviewten Betriebsleiter/innen verfügten laut deren Aussage über ein eigenes Auto. Lediglich ein Lehrling fährt mit – mit der Mutter, die ebenfalls im Designer Outlet arbeitet. Zwei Geschäftsführer/innen gaben an, immerhin Arbeitnehmerinnen kennen, die das vorwiegend für Kundinnen und Kunden gedachte Sammeltaxi vom Bahnhof Parndorf nutzen.

Als Problem im Zusammenhang mit der individuellen Mobilität wird erwähnt, dass fast alle Beschäftigten (und wohl auch viele Kundinnen und Kunden) das Areal zur selben Zeit verlassen wollen: „Es ist sicher Bedarf, eine bessere Anbindung zu schaffen. Hunderte verlassen zur selben Zeit das Center, es gibt nur eine Ausfahrtsstraße. Wir schließen um 18.00h, letzten Samstag bin ich erst um 19.45h hier raus. Für 2010 ist eine Autobahnanbindung geplant, das wäre eine Erleichterung, aber im Moment stehen wir jeden Tag im Stau.“

Auch die befragten Geschäftsführer/innen gaben an, dass die meisten im Designer Outlet beschäftigten Arbeitskräfte aus dem Seewinkel einpendeln: „Ich bin aus Wallern, zwei meiner Mitarbeiterinnen sind aus Podersdorf, je eine aus Weiden, Mönchhof, Gattendorf und Jois. Es sind eher viele von unten. Warum, weiß ich nicht. [...] Es bleibt einem unten ja nichts anderes übrig, gerade noch Frauenkirchen, aber die erste Adresse ist Parndorf, da ist immer was frei. Vielleicht schauen die aus Parndorf ja schon eher nach Wien? [...] Für uns wäre es ja doch noch das Doppelte nach Wien. Die Schwester ist in Wien, aber im Büro. Für den Verkauf pendelt man nicht nach Wien.“

Bürgermeister Parndorf: „Beim Auto fragt man oft nicht, ob es leistbar ist; ohne geht einfach vieles nicht.“

Der Bürgermeister von Parndorf meint, die jüngeren Frauen seiner Gemeinde hätten alle einen Führerschein, lediglich ältere Frauen hätten fallweise keinen. Dass eine Familie mit nur einem Auto auskäme, kann er sich nur vorstellen, wenn einer der Partner mit dem Zug pendelt. Zumindest ein Auto sei aber notwendig: „Beim Auto fragt man oft nicht, ob es leistbar ist; ohne geht einfach vieles nicht.“

Expertinnen und Experten: „Der Bezirk ist gewohnt, zu pendeln.“

Eine Mitarbeiterin des AMS Neusiedl ist im Gegensatz zu den bisher zitierten Personen nicht der Meinung, dass alle Frauen ein eigenes Auto zur Verfügung hätten. Selbst den „Führerschein haben noch nicht so viele, wie wir gerne hätten.“ Trotzdem sei die Mobilität individuell zu lösen. Eine Busverbindung ins Designer Outlet sei wegen mangelnder Nachfrage wieder eingestellt worden. Auch gäbe es öfter tolle Jobangebote in Kittsee, die Busanbindung orientiere sich aber an den Besuchszeiten des dortigen Krankenhauses, das sei „bei immer flexibleren Arbeitszeiten nicht einfach“.

Generell sei die Bereitschaft, relativ weite Wegstrecken zur Arbeitsstätte in Kauf zu nehmen, relativ hoch: „Der Bezirk ist gewohnt, zu pendeln.“ Probleme bereite das Berufspendeln für Frauen „wenn ein Baby da ist, dann wird es schwierig“. Auch ein Arbeitsbeginn um beispielsweise 8.00h sei nicht möglich, auch wenn der Kindergarten um 7.00h aufsperrt, wenn man selbst schon um 6.30h im Zug sitzen müsste.

Eine eingeschränkte Mobilität wird von einer Mitarbeiterin der Frauenberatungsstelle Neusiedl/See als wichtigster hinderlicher Faktor an der Erwerbstätigkeit von Frauen aus dieser Region genannt. Ein Führerschein wäre oftmals vorhanden, jedoch kein eigenes Auto, aber „ich kenne welche, die mit nur-Samstag angefangen haben, da ist das Familienauto meistens frei, wenn das Einkommen einmal da und fix ist, dann leistet man sich auch ein zweites Auto“.

Für Frauen aus dem Seewinkel von der Entfernung her als zumutbar angesehen werden Arbeitsstellen in den Bezirken Neusiedl/See, Eisenstadt, Eisenstadt-Umgebung und Bruck/Leitha. Wien sei immer nur die letzte Alternative, wenn sich in der näheren Umgebung nichts finden lasse. Das Designer Outlet Parndorf würde sehr positiv als Arbeitgeber gesehen, das Problem sei die fehlende öffentliche Anbindung, gerade von Zurndorf oder Gattendorf aus.

Die Leiterin eines sozialökonomischen Betriebs in Neusiedl/See betont, dass die öffentliche Verkehrsanbindung extrem schlecht sei, auch, weil es „immer nur Hauptverbindungen, keine Querverbindungen“ gäbe: „Tut sich ein Job auf im Nachbardorf, muss ich zuerst nach Neusiedl und dann wieder zurück.“ Die Busverbindungen orientierten sich an den Unterrichtszeiten in den Schulen, in den Ferien gäbe es daher kaum welche. Fazit: „Ohne Auto ist man aufgeschmissen bzw. muss relativ lange Anfahrtszeiten in Kauf nehmen und das geht sich dann mit den Arbeitszeiten nicht aus, vor allem, wenn man noch Kinder in Betreuung bringen muss. Die sperrt in Ausnahmefällen um 7.00h auf, aber meistens um 7.45h, da müsste man die Kinder 30 Minuten alleine warten lassen, das tut man nicht.“

Qualifikation

Frauen: „Nein, mir geht nichts ab, wenn man arbeiten will, findet man überall was.“

Die Aussagen der interviewten Frauen lassen den Eindruck gewinnen, dass eine höhere Ausbildung bei der Jobsuche in der Region fast hinderlich wäre. Mit maximal mittlerem Bildungsniveau hat man offensichtlich jedoch gute Chancen, rasch einen Arbeitsplatz zu finden:

Frau M. (33 Jahre, verheiratet, 3 Kinder, 20 Wochenstunden beschäftigt) hat „nichts gelernt, bin gleich nach der Schule zur Firma K. als Laufmädchen. [...] Ich hätte Kindergartentante lernen wollen, aber fünf Jahre Schule haben mich abgeschreckt, nein also Matura und so. Und auf was anderes habe ich gar nicht gedacht.“ Ob es ihr Leid täte, nichts gelernt zu haben? „Nein, mir geht nichts ab, wenn man arbeiten will, findet man überall was. Bei den Koryphäen haben sie gesagt, ich soll eine Lehre machen, dann finde ich schneller was, aber ich glaube nicht, dass ich mehr verdienen würde.“

Frau A. (34 Jahre, Alleinerzieherin, 3 Kinder, vollzeitbeschäftigt), die die Krankenpflegeschule nach einem Jahr abgebrochen und später die Pflegehelfer/innen-Ausbildung gemacht hat, meint, es war nie ein Problem, dass sie keine fertige Ausbildung hatte. Sie hat bisher in verschiedenen Filialen von Lebensmitteleinzelhandelsketten gearbeitet: „Ich habe die Bewerbung ausgefüllt und bin zwei Tage später angerufen worden, dass ich anfangen kann.“

Frau S. (49 Jahre, geschieden, 1 Kind, arbeitslos) hat rund 20 Jahre Berufserfahrung als Buchhalterin, aber keine Buchhalter/innen-Prüfung. Sie würde gerne einen Kurs in Lohnverrechnung belegen, kann es sich im Moment aber finanziell nicht leisten. Dieser Kurs wird – laut ihrer Aussage – vom AMS nur gefördert, wenn er ganztags stattfindet. Sie kennt jedoch nur Kursangebote die abends, also berufsbegleitend stattfinden. Außerdem fehlen ihr Englischkenntnisse, „die jetzt schon überall verlangt werden“. Überhaupt sei es schwer, in ihrem Beruf etwas zu finden, die meisten (kleinen) Gewerbebetriebe würden die Buchhaltung dank einfacher Computerprogramme inzwischen selbst machen.

Betriebe: „Im Verkauf muss man nicht gelernt sein ...“

Fehlende Qualifikation ihrer Mitarbeiterinnen hatte kein/e Geschäftsführer/in zu bemängeln. Sie beschäftigten teils gelernte Einzelhandelskauffrauen, teils ungelernete Kräfte. Fremdsprachenkenntnisse (Ungarisch, Slowakisch) wären zwar gewünscht, aber man käme mit den ausländischen Kundinnen und Kunden auch auf Englisch zurecht und könne sich notfalls auch „mit Händen und Füßen“ verständigen, bei der Frage nach Kleidergrößen beispielsweise könne man die Ziffern ja auch aufschreiben. Es zählten eher allgemeines Auftreten und Arbeitsethos: „Im Verkauf muss man nicht gelernt sein, ich habe zwei Mädels, die haben vorher ... aus der Schule, aus dem Call-Center, aber tadellos, motiviert, Jüngere sind motivierter, haben mehr Biss.“

Expertinnen und Experten: Eine Problemgruppe sind Frauen, die sich ihr gesamtes Berufsleben lang nie weitergebildet haben und im reiferen Alter arbeitslos werden.

Von einer Mitarbeiterin des Frauenberatungsstelle Neusiedl/See werden zwei Gruppen von Frauen erwähnt, deren Erwerbshemmnisse vor allem qualifikatorischer Natur sind: Einerseits wären das jene, die überhaupt keine Ausbildung vorweisen können, andererseits jene 45- bis 55-jährigen Frauen, die sich im Laufe ihrer Berufstätigkeit nie weiter gebildet hätten, keine EDV-Kenntnisse hätten, was bis zur allfälligen Kündigung kein besonders Problem gewesen sei, für die Suche einer neuen Arbeitsstelle aber sehr wohl.

Betreuungspflichten

Frauen: „... weil die haben alle die Oma und da geht es ...“

Frau G. (55 Jahre, verheiratet, 2 erwachsene Kinder, 25 Wochenstunden beschäftigt) war „gerne bei den Kindern daheim, wirklich gern, es waren Wunsch Kinder. Als die Tochter zwölf war, habe ich wieder angefangen, da war ich dann froh, dass ich wieder raus komme“. Mittlerweile sind die Kinder aus dem Haus und der verwandte Pflegefall verstorben. Betreuungspflichten hat sie dennoch, da sie an ihren freien Tagen auf das Enkelkind aufpasst, während die Tochter arbeiten geht.

Frau M. (33 Jahre, verheiratet, 3 Kinder, 20 Wochenstunden beschäftigt) ist sehr froh, ihre vier Stunden täglich nur vormittags zu arbeiten, um mittags wieder bei den Kindern zu Hause zu sein: „Die Kleine bleibt nicht zu Mittag im Kindergarten, es geht sich aus, dass ich sie hole, den Mittleren hole ich auch von der Schule, mit dem lerne ich am Nachmittag, das geht sich super aus.“ Das jüngste Kind würde gerne im Kindergarten essen, das kann sie sich aber nicht leisten. (siehe auch 4.2.6)

Die Betreuungspflichten der Frau N. (19 Jahre, ledig, bei den Eltern lebend) ergeben sich einerseits daraus, dass sie eine der wenigen erwachsenen Personen ihrer Großfamilie ist, die gut Deutsch spricht. Sie begleitet ihre Verwandten bei Behördenwegen und lernt mit ihrer jüngeren Schwester. (Dass männliche Verwandte mit guten Deutschkenntnissen nicht helfen, findet sie nicht nett aber mehr oder weniger normal.)

Für die allein stehende dreifache Mutter Frau A. (34 Jahre, vollzeitbeschäftigt) ginge ohne ihre Mutter, die im gemeinsamen Haushalt lebt, „gar nichts“. Um versichert zu sein hat sie einen 15-Stunden-Job angenommen, als das jüngste Kind drei Monate alt war. Die Mittagsbetreuung im Kindergarten hat sie nicht in Anspruch genommen, weil ihre Mutter die Kinder mittags geholt und nachmittags wieder gebracht hat. Die Nachmittagsbetreuung in der Schule nehme sie jetzt aber an, „weil es den Kindern gut tut“. Auch wäre ihre Mutter nach einer schweren Operation nicht mehr so leistungsfähig. Ihrer Beobachtung nach können Frauen nur arbeiten gehen, wenn sie zusätzlich zu institutionellen Einrichtung innerfamiliäre Unterstützung bei der Kinderbetreuung bekämen.

Die allein erziehende Frau S. (49 Jahre, 1 Kind, arbeitslos), die mit ihrem damals sechsjährigen Kind ins Burgenland gezogen ist, hatte nicht damit gerechnet, dass es in der Volksschule keine Nachmittagsbetreuung geben würde. Das Kind musste dann rasch sehr selbständig werden und hat sich mittags das Essen selber gewärmt und nachmittags auch um die Haustiere gekümmert. Ihre Mutter ist kürzlich relativ unerwartet verstorben, sie hatte schon damit gerechnet, diese bei sich zu pflegen: „Da hätte ich wenigstens Pflegegeld bekommen, ins Heim hätte ich sie nicht gegeben.“

Betriebe: „Wir sind, was die Arbeitszeit betrifft, sehr flexibel, wir machen das so, dass jeder zufrieden ist.“

Die befragten Geschäftsführer/innen gaben an, dass ihre Mitarbeiterinnen keine Vereinbarkeitsprobleme mit Betreuungspflichten hätten, die meisten könnten auf Unterstützung durch die Familie zählen. Sie seien ihrerseits auch sehr entgegenkommend, so weit möglich, würde bei der Arbeitszeitzuweisung Rücksicht genommen: „Wir sind, was die Arbeitszeit betrifft, sehr flexibel, wir machen das so, dass jeder zufrieden ist.“

Für die meisten sei es von Vorteil, Teilzeit auf möglichst wenige Arbeitstage aufzuteilen und das sei auch für sie kein Problem. Teilzeitkräfte, die für 20 Wochenstunden angestellt sind, arbeiten in der Regel zwei ganze Tage pro Woche und bräuchten daher auch nur an zwei Tagen jemanden, der Kinder vom Kindergarten oder der schulischen Nachmittagsbetreuung abholt. (Außerdem wird auf diese Weise Treibstoff gespart – siehe 4.2.2).

Vor einigen Jahren sei eine Umfrage zum Thema Kinderbetreuung gestartet worden, da hätten das vielleicht noch einige in Anspruch genommen, jetzt seien die Kinder ihrer Arbeitnehmerinnen schon größer.

Bürgermeister Parndorf: „Wir versuchen, es attraktiv zu machen, Kinder zu haben.“

Der Bürgermeister von Parndorf legt viel Wert darauf, seine Gemeinde attraktiv für Jungfamilien zu machen: Es gäbe zwei Kinderkrippen, drei Kindergärten, für die Nachmittagsbetreuung an der Volksschule seien bereits drei Gruppen installiert. In diesem Zusammenhang betont er, dass durch das notwendige Personal für die Kinderbetreuung auch qualifizierte Arbeitsplätze entstünden, die teilweise gar nicht mit Personen aus der Gemeinde besetzt werden können, Kindergärtnerinnen müssten auch aus anderen Gemeinden angeworben werden.

Hinsichtlich der Versorgung älterer Menschen sei geplant, demnächst betreutes Wohnen in der Gemeinde zu ermöglichen: „... weil jetzt Leute alt werden, deren Kinder alle berufstätig sind. Auch die zugezogene Leute werden hier alt und haben niemanden.“ Derzeit werde zum Großteil aber noch zu Hause gepflegt.

Expertinnen und Experten: „Tagesmütter sind oft nicht leistbar, Kindergärten haben nicht die Öffnungszeiten, sonst gibt es nichts, [...] nur die Familie.“

Eine Mitarbeiterin des AMS Neusiedl/See betont, dass die Arbeitsbeginnzeiten im Einzelhandel der Bekleidungsindustrie relativ gut mit Betreuungspflichten zu vereinbaren wären, „im Lebensmittelbereich fängt man aber früher an“. Für diese Frauen würden Tagesmütter zur Verfügung stehen, der Bedarf variere aber stark: „Manchmal brauche ich drei in einem Ort und dann wieder keine.“

In den letzten Jahren „enorm“ zugenommen hätten auch Betreuungspflichten für Ältere: „Wir machen das vierte Jahr die Pflegehelfer/innen-Ausbildung, die dauert eineinhalb Jahre, wir haben im Bezirk Einrichtungen für ältere Menschen, die hat es früher nicht gegeben.“

Eine Mitarbeiterin der Frauenberatungsstelle Neusiedl/See fasst die Vereinbarkeitsproblematik mit Betreuungspflichten in der traditionellen Auspendler/innen-Region folgendermaßen zusammen: „Tagesmütter sind oft nicht leistbar, Kindergärten haben nicht die Öffnungszeiten, sonst gibt es nichts, [...] nur die Familie. Da ist das Problem, dass auch Großmütter berufstätig sind, die wollen auch gar nicht mehr so, da hat sich das Bild geändert. Alleinerzieherinnen probieren es auch mit den Nachbarn, aber das ist nicht zu hundert Prozent verlässlich, und dann ist der Druck einfach zu groß, wenn ein Kind krank wird, etc. Im Kindergarten gibt es Sammelgruppen ab 7.00h, aber das reicht halt nicht. Wenn der Zug um 6.00h genommen werden muss, ist das klar, das Kind kann nicht um 5.30h wohin gebracht werden. Die

Mütter wollen ihre Kinder auch nicht um 5.00h aus dem Bett reißen, dass ist Stress für alle. Es scheitert an der tatsächlichen Vereinbarkeit, es kann nicht funktionieren.“

Die Leiterin eines sozial-ökonomischen Betriebs stößt in dasselbe Horn: „Pendeln geht halt nur, so lange keine Kinder da sind, sonst ist das zeitlich nicht machbar.“ Außerdem hätten Frauen nicht nur kleine Kinder zu betreuen, sondern auch Angehörige zu pflegen. Und hier laste ein starker gesellschaftlicher Druck auf den Frauen: „Selbst wenn es Schwiegereltern sind, die einem nie etwas Gutes getan haben, die Frau pflegt sie, das ist ein Phänomen. [...] Aber jemanden zu Hause zu haben, der eine 24-Stunden-Pflege braucht, das ist nicht leistbar, da werden die Frauen kaputt, körperlich und seelisch. [...] Es ist weniger ein Problem, wenn die Pflege ein Vollzeit-Job ist, weil dann bedeutet das eine hohe Pflegestufe und relativ viel Geld, das Problem ist der graue Bereich, heute ein bisschen mehr helfen, morgen ein bisschen weniger, Demenzgeschichten, Alzheimer, wo das Pflegegeld weit hinterher hängt. Und der alte Mensch behauptet aus Scham, er könne eh noch alles selber, aber in Wirklichkeit gar nichts mehr, dann passt das Pflegegeld natürlich auch nicht. Da kommen die Frauen voll zum Handkuss, je länger sie pflegen, umso schlechter für sie.“ Sie kenne den Fall einer Frau, die im Alter von 47 Jahren ihren Job gekündigt hat, um die demente Mutter zu pflegen. Weil der Vater Alkoholiker ist, traut sie sich nicht, extern Hilfe in Anspruch zu nehmen. Aber „sie wohnt im selben Haus, wird das erben, hat also die Pflicht, die verdammte Pflicht ...“

Haushaltsführung

Expertinnen und Experten: „Da sind Slowakinnen, Ungarinnen bei uns, in jedem zweiten Haushalt.“

Mithilfe im Haushalt könnten, laut Erfahrungen einer Mitarbeiterin der Frauenberatungsstelle Neusiedl/See, vor allem Frauen erwarten, deren Partner eine höhere Bildung aufweisen: „Das ist von der sozialen Schicht abhängig. Im Arbeitermilieu wird wenig geholfen, das gibt es auch Klagen von der Frau, der sitzt mit dem Bier vorm Fernseher.“ Die Inanspruchnahme von Reinigungshilfen sei in erster Linie eine finanzielle Frage. Leistbar seien illegal beschäftigte Frauen aus dem benachbarten Ausland: „Da sind Slowakinnen, Ungarinnen bei uns, in jedem zweiten Haushalt.“

Finanzielle Notwendigkeit / Finanzieller Anreiz

Frauen: „Was ich weiß, es sind in Y. viele, was gar nicht Arbeit suchen, weil er gut verdient.“

Für Frauen, die sich ihren Lebensunterhalt nicht selbst verdienen müssen, sondern durch einen Partner (mit-)versorgt werden, ist die Höhe des Einkommens nicht das wesentlichste Kriterium ihres Jobs. Für Frau G. (55 Jahre, verheiratet, 2 erwachsene Kinder, 25 Wochenstunden beschäftigt) beispielsweise „ist es nicht notwendig“, dass sie arbeiten geht – sie macht es aus Spaß, um unter Leute zu kommen und auch um ein bisschen Abstand vom Ehemann zu haben, der schon in Frühpension und daher den ganzen Tag zu Hause ist.

Frauen, die für sich und eventuell vorhandene Kinder alleine den Lebensunterhalt verdienen müssen, können diesen oft nicht einmal mit einem Vollzeit-Job gewährleisten: „Für Vollzeit im Handel bekommt man jetzt Euro 970,-, ich meine, zwei Kinder, wenn ich die Betreuung zahlen muss, da denkt man schon nach, ob man überhaupt arbeiten soll.“

Bei diesen Frauen taucht der finanzielle Aspekt während des gesamten Gesprächs hindurch immer wieder auf, sämtliche Kosten werden berücksichtigt. Die höher qualifizierte Frau S. (49 Jahre, geschieden, 1 Kind, arbeitslos) würde „auch Putzfrau machen, wenn ich nur genug verdiene“. Selbst die Kosten für den Postversand von Bewerbungsunterlagen werden detailliert aufgerechnet, negative Beispiele in der Umgebung betont – „Die Mama hat ihr Leben lang gearbeitet und jetzt bekommt sie Existenzminimum, da ist die Ausgleichszulage schon dabei.“ – und insgesamt scheint die Existenzangst sämtliches Denken zu beherrschen.

Manchmal werden bewusst finanzielle Engpässe in Kauf genommen, wenn andere Faktoren wichtiger erscheinen: Frau M. (33 Jahre, verheiratet) arbeitet, um nachmittags für ihre drei Kinder da zu sein, nur 20 Wochenstunden, obwohl es finanziell sehr eng ist. Ihr Mann ist immer wieder arbeitslos, das Haus schimmelig, ein Kind hat schon Asthma, sie können es sich aber weder leisten, das Haus zu renovieren, noch woanders zu wohnen. Das jüngste Kind würde mittags gerne im Kindergarten essen, das können sie sich aber auch nicht leisten.

Für Frauen, die vor einer Phase der Erwerbslosigkeit relativ gut verdient haben, sind die finanziellen Anreize, im Designer Outlet Parndorf eine Stelle anzunehmen, eher gering. Frau S. (49 Jahre, geschieden, 1 Kind, arbeitslos) hat rund 20 Jahre als Buchhalterin gearbeitet und findet in diesem Beruf keine Anstellung mehr, die ihre Lebenshaltungskosten sichern würde – sie würde gerne (wieder) Euro 1.500,- netto verdienen. Ein Arbeitsplatz im nahe gelegenen Designer Outlet Parndorf kommt für sie nicht in Frage, dort würde sie auch mit einer Vollzeitbeschäftigung zu wenig verdienen.

Betriebe: „Hier ist es so, dass die Frauen was dazu verdienen, wenige sind darauf angewiesen, dass sie die Familie ernähren müssen.“

Fälle wie jener der Frau S. dürften zumindest den interviewten Geschäftsführer/innen nicht sehr bekannt sein: „Hier ist es so, dass die Frauen was dazu verdienen, wenige sind darauf angewiesen, dass sie die Familie ernähren müssen.“ „Manche machen es auch nur, um ein bisschen raus zu kommen, die brauchen ein bisschen Ansprache und ein bisschen ein eigenes Geld.“

Expertinnen und Experten: „Es war ein steigendes Gehalt da und jetzt nicht mehr.“

Eine Mitarbeiterin der Frauenberatungsstelle Neusiedl/See thematisiert zwei finanzielle Aspekte, welche für Arbeitsuchende Frauen oftmals eine große Hürde darstellen. Zum einen sei „die Verschuldung der Frauen ein großes Thema. Die bleiben nach der Scheidung mit Haus und Schulden sitzen, die Männer sind mit dem Auto weg.“

Zum anderen hätten, wie in 4.2.1 bereits erwähnt, einige Frauen zu hohe Gehaltsvorstellungen: „Die Vorstellung, was das Gehalt betrifft, mit geringen Qualifikationen, die 20 Jahre beschäftigt waren, für die reicht die Qualifikation nicht mehr, um dort wieder einzusteigen, wo man aufgehört hat. Da wird nicht verstanden oder akzeptiert, warum. Es war ein steigendes Gehalt da und jetzt nicht mehr. Bis Frauen Gehaltskürzungen in Kauf nehmen, um wieder in den Beruf zu kommen, das dauert.“ Oft würde der Bezug des Arbeitslosengeldes „bis zum letzten Tag ausgereizt“.

Eine weitere Problemgruppe bildeten jene Frauen, die an psychischen Erkrankungen wie Depressionen leiden: „Ich merke, die Frauen wollen auf einer Seite arbeiten, sind aber aufgrund offensichtlicher Erkrankungen oder Depressionen, die sehr verbreitet sind, antriebslos und nicht belastbar. Die brauchen zwar das Geld, bewerben sich, gehen sich vorstellen, das funktioniert aber nicht.“

Von der Leiterin eines sozialökonomischen Betriebs in Neusiedl/See wird auf Nachfrage hin sehr stark bejaht, dass der mögliche Verlust von Beihilfen ein starkes Hemmnis bei der Erwerbsaufnahme darstellt: „Speziell bei Frauen mit hohem Arbeitslosenbezug, die überlegen zweimal, ob sie arbeiten sollen, aber es ist extrem kurzsichtig.“

Alter

Frauen: „... die suchen alle wen Jungen.“

Direkte Diskriminierung aufgrund ihres Alters hat in dieser Region keine Frau erwähnt. Das Alter ist nur indirekt ein erschwerender Faktor bei der Arbeitssuche, als langjährige Berufserfahrung ein Gehalt rechtfertigen würde, das kaum ein Arbeitgeber zu bezahlen bereit ist: „Ja, wenn man da schaut, überall steht zwei bis drei Jahre Berufserfahrung, aber da sieht man, die suchen alle wen Jungen.“ (Frau S., 49 Jahre, geschieden, 1 Kind, arbeitslos)

Betriebe: „Personen mit 15 Jahren Erfahrung sind fast nicht zu bezahlen ...“

Eine direkte Diskriminierung aufgrund des Alters hatten auch die befragten Betriebsleiter/innen nicht beobachtet. Das Alter spiele nur insofern eine Rolle, als ältere Arbeitnehmer/innen schlichtweg nicht leistbar wären: „Personen mit 15 Jahren Erfahrung sind fast nicht zu bezahlen, das Budget ist einfach nicht da. Wir nehmen mehr Schulabgängerinnen.“

Expertinnen und Experten: „Die Gehaltsvorstellungen von älteren Frauen sind zu hoch ...“

Dieselbe Beobachtung hat auch eine Mitarbeiterin der Frauenberatungsstelle Neusiedl/See gemacht: „Die Gehaltsvorstellungen von älteren Frauen sind zu hoch, da nimmt man Schulabgängerinnen. Die haben keine Berufserfahrung, sind aber billiger. Man nimmt in Kauf, dass sie in Karenz geht, dann nimmt man die nächste Billige ... es kommt aber auch auf den Bereich an.“

Diskriminierung

Frauen: Keine der interviewten Frauen berichtet, selbst schon Diskriminierung erfahren zu haben

Die interviewten Frauen sind einhellig der Meinung, nicht aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert zu werden. Der Grund dafür sei, dass sie sämtliche in Berufen und in Hierarchieebenen arbeiten, in denen generell fast nur Frauen zu finden sind – eine Bevorzugung von Männern sei da gar nicht möglich.

Rollenbild

Betriebe: „Jede baut ein Haus, jede hat Familie, jede will nur 20 Stunden, weil es sonst zu anstrengend ist, der Beruf hat absolut eine andere Wertigkeit.“

Eine Betriebsleiterin aus Wien schildert ihren Eindruck der burgenländischen Mentalität, wie sie sie durch ihre Mitarbeiterinnen wahrnimmt: „Das Burgenland ist ja wirklich lustig, vor allem die Gegend, die ich hier kennen gelernt habe, fast niemand wohnt in einer Wohnung, jeder hat ein Haus und ein oder zwei Kinder. Alle, die bei mir arbeiten, die haben alle ein Haus oder bauen gerade. Die Frauen sind sowieso mal zu Hause, arbeiten höchstens Teilzeit. Jede baut ein Haus, jede hat Familie, jede will nur 20 Stunden, weil es sonst zu anstrengend ist, der Beruf hat absolut eine andere Wertigkeit. Die Frau verdient so dazu, steckt es zwar auch in die Familie, aber zum Teil auch für sich. Auch wenn die Ehe nicht so rennt, man hat ein Haus, eine Existenz gemeinsam, das gibt man nicht so schnell auf, die haben Häuser hier, das ist unglaublich. Das ist in Wien ganz anders ... Wohnung ... dafür lebe ich anders. Die hier gehen nie fort, höchstens aufs Feuerwehrfest ... sie sind eh ganz lieb, geben ein sehr gutes Arbeitsklima. Es sind ganz offene Leute, hier interessiert sich auch jeder für den anderen, das ist in Wien überhaupt nicht.“

Expertinnen und Experten: „Bei vielen Frauen sind nicht mehr die Kinder sondern der Mann das Problem.“

Eine Mitarbeiterin des AMS Neusiedl/See meint, die Bereitschaft arbeiten zu gehen, sei sehr unterschiedlich: „Bei vielen Frauen sind nicht mehr die Kinder sondern der Mann das Problem.“ Das klassische Rollenbild, dass Frauen einfach zu Hause bleiben, sei aber nicht mehr so verbreitet, wie noch vor ein paar Jahren. Auch gäbe es die klassische Oma, die auf das Enkelkind schaut, nicht mehr, weil die selber im Berufsleben stünde. Am Land sei die Bereitschaft aber doch größer, eigene Pläne für die Pension hintanzustellen, um beispielsweise ein Enkelkind zu betreuen. Wichtig sei die Förderung des Selbstbewusstseins, wofür sich sozialökonomische Projekte sehr gut eignen: „Wir haben Frauen, die nach drei Monaten Koryphäen sagen: ‚Ich hätte nie gedacht, dass ich das kann.‘“

Die Leiterin eines sozialökonomischen Betriebs in Neusiedl/See beurteilt traditionelle Familienstrukturen als immer noch sehr verbreitet: „Erst wenn die Beziehung eine Krise hat, werden sie munter, Moment, wie viele Pensionsjahre habe ich eigentlich? Bis dorthin habe ich eigentlich eh einen Mann, und wenn der brav ist – ein Mann ist dann brav, wenn er arbeitet und nicht dauernd im Wirtshaus herumhängt, wie er zu Hause ist, ist egal, aber dann ist er brav ...“ Es sei schwer, abzuschätzen, wie sehr die Frauen ihre gesellschaftliche Position und ihre Rolle in der Familie reflektieren würden: „... es stellt sich die Frage der Freiwilligkeit – wenn ich nicht anders leben kann, sage ich dann, dass ich so leben muss oder das ich das eh so möchte?“

4.3 Fokusregion Bezirksgrenze Oberwart/Güssing

Arbeitsplatzangebot

Frauen: „So viele Jobs gibt es hier nicht, nur im Verkauf. Mit höherer Schule da gibt es hier gar keine Möglichkeiten.“

Ähnlich der Fokusregion *Pardorfer Platte* werden auch in der Fokusregion *Bezirksgrenze Oberwart/Güssing* offene Stellen hauptsächlich im Einzelhandel wahrgenommen: „So viele Jobs gibt es hier nicht, nur im Verkauf. Mit höherer Schule da gibt es hier gar keine Möglichkeiten.“

Die Errichtung des neuen Einkaufszentrums im Nordwesten Oberwarts⁹⁹ wird hinsichtlich des Arbeitsplatzangebots kaum als Bereicherung angesehen, sondern lediglich eine Verlagerung befürchtet. Weder steige die Kaufkraft – es würde also insgesamt nicht mehr Geld ausgegeben – und es würden auch keine neuen Arbeitsplätze geschaffen, sondern die Mitarbeiter/innen von anderen Filialen abgezogen: „Es gehen einige raus von Oberwart, das wird nicht gut sein für die Innenstadt. [...] Es verlagert sich alles von Unterwart dort raus, in Unterwart wird viel leer stehen.“

Und auch in dieser Region ist es für Frauen mit höheren Qualifikationen oder anderen Berufsvorstellungen schwer, eine der Ausbildung adäquate Beschäftigung zu finden. Frau P. (45 Jahre, Lebensgemeinschaft, 3 Kinder) sieht zwar die Vorteile ihrer Position als Selbständige – freie Zeiteinteilung und Arbeit von zu Hause – würde aber eine unselbständige Vollzeitbeschäftigung aufgrund der damit verbundenen finanziellen und sozialrechtlichen Sicherheit vorziehen. Da sie die Familie ernährt, lastet die Unsicherheit, ob jährlich auch genügend Arbeitsaufträge zustande kommen, besonders schwer.

Frau S. (24 Jahre, ledig, bei den Eltern lebend, arbeitslos) hat fünf Jahre im Verkauf gearbeitet und möchte sich beruflich verändern. Sie ist dabei, die Berufsreifeprüfung zu machen. Aber: „In erster Linie, der Bereich wo ich suche, Sekretariat, da haben die Betriebe schon alles besetzt, einen fixen Stock. Und auch ... die wollen alle wen mit Praxis, jahrelanger Praxis. Die habe ich leider nicht und wenn dich keiner anstellt, kannst du auch keine Praxis sammeln.“

Betriebe: „Das Problem ist nicht viele Stunden, sondern geregelte Arbeitszeit, das wollen sie, aber das geht bei uns nicht.“

Aus den Gesprächen mit den drei Betriebsleiter/innen aus Einzelhandelsgeschäften in Unterwart erhält man den Eindruck, als gäbe es genügend Arbeitsplätze und könne die offenen Stellen gar nicht wie gewünscht besetzen. Bei näherem Hinsehen zeigt sich aber, dass hauptsächlich Teilzeitstellen mit sich laufend ändernden Arbeitszeiten angeboten werden:

„In erster Linie [...] haben wir Teilzeit ausgeschrieben gehabt, da waren jüngere Bewerberinnen ohne viel Qualifikation, sehr viele junge Mütter, 20-jährige, und nicht bereit, flexibel zu arbeiten, das war unser Hauptproblem in letzter Zeit.“

„Das Problem ist nicht viele Stunden, sondern geregelte Arbeitszeit, das wollen sie, aber das geht bei uns nicht. [...] Eine hat sich gewünscht, einen fixen Arbeitsplan, damit sie mit den Kindern die Betreuung im vornhinein planen kann, aber wir haben Umbau gehabt, da habe ich jeden gebraucht.“

Nur ein Unternehmen gab an, „... eigentlich relativ kulant und kooperativ [zu sein], wir gehen auf die Wünsche von Frauen ein, was Arbeitszeiten betrifft. Wir öffnen um 8.30h, in der Früh gibt es eigentlich kein Problem. Mittagspause dauert 90 Minuten. Den Arbeitsplan machen Abteilungsleiter/in, man kann aber auf einzelne Wünsche eingehen.“

Ein großes Problem sei vor allem die Lage der Arbeitszeit: „Das Wochenende im Handel ist halt einmal so, das sind die starken Tage. Wenn der Mann die ganze Woche weg ist und dann muss man selbst am Wochenende weg, das ist schon sehr schwierig. Um sonst wo was zu finden, brauche ich die Qualifikationen. Im Handel wird es auch immer schlechter, von den Arbeitszeiten her.“

Zwei der drei Betriebsleiter/innen erwähnen, dass es für sie wenig Sinn mache, Arbeitskräfte über das Arbeitsmarktservice zu suchen. Die geschickten Arbeitsuchenden hätten meistens gar kein Interesse an der offenen Stelle:

„Ein Problem ist, dass das AMS sehr viele Leute herschickt, die mit dem Einzelhandel noch nie was zu tun gehabt haben. Die kommen zum Teil nicht einmal Schnuppern. Von acht oder neun Leuten, die zum Vorstellungsgespräch eingeladen waren, sind fünf gekommen, davon nur eine dann zum Schnuppern, die anderen haben sich gar nicht mehr gemeldet. Das AMS sollte mehr kontrollieren, ob die Leute, die sie schicken, auch wirklich kommen. Bei uns bekommt keiner mehr einfach so einen Stempel, die müssen schon Probetage kommen.“

⁹⁹ Zum Zeitpunkt der Erstellung der vorliegenden Studie wird die Eröffnung für den 1. April 2009 geplant.

„Ich suche wenig über das AMS, die wollen nur einen Stempel und keinen Job, damit vertun wir nur Zeit. Aber wir nehmen schon Leute, die es am Arbeitsmarkt nicht so leicht haben. Wir haben jetzt einen Langzeitarbeitslosen, der [...] operiert wurde, den haben wir integriert. Wir haben auch jedes Jahr Lehrlinge, heuer auch zusätzlich eine. Die war zuerst beim Z. [JASG-Lehrgang in einer Erwachsenenbildungseinrichtung, Anm.], wir versuchen auch Leute zu integrieren, die es sehr schwer haben, für mich ist kein Zeugnis wichtig, sondern der Wille. Das Problem ist, dass es trotzdem zu wenige Arbeitsplätze gibt in der Region. Vor allem attraktive Jobs – bei uns schaue ich, dass ich zumindest 30 Stunden vergeben kann, aber viele geben nur 15 Stunden, davon kann man nicht leben, überhaupt wenn man jeden Tag drei Stunden macht, da verfährt man mehr ...“

Umgekehrt vermutet ein Betriebsleiter, dass es auch Betriebe gibt, die es zu ihrem Vorteil ausnutzen, dass vom AMS immer wieder neue Leute geschickt werden: „Es ist schon erschreckend, wenn manche Betriebe hier das ganze Jahr hindurch Leute suchen, also es kommt mir schon so vor, dass man in den Geschäften immer wieder neue Leute sieht. Ich nenne jetzt keine Namen, aber manche machen das so, dass sie das ganze Jahr hindurch nur mit Praktikanten arbeiten und mit Probemonaten und die Leute eigentlich eh nie eine Chance auf eine Anstellung haben.“

Auf die Frage, aus welchen Gemeinden das Personal in den Unterwarter Einzelhandelsgeschäften kommt, antwortet eine: „Wir haben aus Unterwart sehr wenige Bewerbungen, das ist ... also ... eine haben wir gehabt, aber die ist in Karenz jetzt.“

Bürgermeister Unterwart: „Die jungen Leute ziehen alle weg, die finden hier nicht die entsprechende Arbeit.“

Der Bürgermeister aus Unterwart schätzt, dass rund 5% aller im Gewerbegebiet Unterwart Beschäftigten in der Gemeinde Unterwart wohnhaft sind. Es gäbe zwar rund 600 Arbeitsplätze im Gewerbegebiet, gemessen an den Arbeitsuchenden seien das aber immer noch viel zu wenige. Vor allem höher gebildete, jüngere Menschen würden keinen entsprechenden Arbeitsplatz in der Gegend finden und wegziehen.

Expertinnen und Experten: „Die Angebote sind sehr, sehr spärlich.“

Eine ehemalige Mitarbeiterin des AMS Oberwart bestätigt für den Bezirk – also sowohl für die Fokusregion *Bezirksgrenze Oberwart/Güssing* als auch für die Oberwarter Gemeinden der Fokusregion *Grenzregion Südburgenland* –, was schon die interviewten Frauen hinsichtlich des Arbeitsplatzangebots bemängelt haben: Dass es für Frauen praktisch nur Angebote im Verkauf gäbe und kaum offene Stellen für Abgängerinnen höherer Schulen. Hinsichtlich der Jobs im Einzelhandel wird vor allem auf die Vereinbarkeitsproblematik wegen der mit den Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen nicht harmonisierenden Ladenöffnungszeiten hingewiesen sowie auf die niedrigen Einkommen bedingt durch die Verbreitung von Teilzeitstellen: „Die Angebote sind sehr, sehr spärlich. [...] Wenn ich mir den Bezirk Eisenstadt anschau, ist das eine andere Struktur, die haben ja in allen Bereichen etwas, nicht nur im Bezirk, sondern auch durch die Wiennähe, wo das Pendeln auch wenig ausmachen würde, aber wir haben durchwegs den Handel und [...] im Handel, das wissen wir ja, da gibt es nur diese geringen Teilzeitjobs, die dann wieder für Alleinerzieherinnen schrecklich sind, die brauchen Ganztags-Jobs, und lukrative Jobs muss man schon mit der Lupe suchen. [...] dass wir ja sehr viele gute Schulen hier haben, und auch ein hohes Potential an Mädchen, die höhere Schulen und gute Ausbildungen machen, dann nach Wien oder woanders abwandern, weil sie eben in diesen Bereichen keinen Job finden.“

Auch Arbeitsstellen im Gastgewerbe, die es in der Region auch gäbe, seien aufgrund der familienfeindlichen Arbeitszeiten wenig attraktiv: „Wenn [...] die Frau am Samstag und Sonntag im Gastgewerbe arbeitet, der Mann arbeitet in Wien und ist Samstag und Sonntag daheim, es gibt Situationen, die sind nicht einfach [...] die kann man sich nicht aussuchen, die nimmt man einfach, weil man das Geld braucht, und dann muss man sich vorstellen, wie zufrieden ist man dann, oder wie reibt man sich in der Ehe auf? Es wird nicht immer so trist sein, wie ich es jetzt sage, aber zum Kämpfen hat jeder, es ist eine Spirale.“

Besonders betont wird, dass hier auch der Konkurrenzdruck durch billigere Arbeitskräfte aus Ungarn stark sein: „Es sind sehr viele im Gastgewerbe aus Ungarn bei uns beschäftigt, meiner Meinung nach billigere Arbeitskräfte, in allen Bereichen.“

Ein Mitarbeiter des AMS Stegersbach sieht für den Bezirk Güssing – also sowohl für die Fokusregion *Bezirksgrenze Oberwart/Güssing* als auch für die Güssinger Gemeinden der Fokusregion *Grenzregion Südburgenland* – im wesentlichen zwei große Bereiche, in denen zukünftig Arbeitsplätze zu finden sein. Einerseits sei dies die erneuerbare Energie und andererseits der Thementourismus rund um Stegersbach.

Im Thementourismus wären in den letzten fünf bis sechs Jahren 400 bis 500 Arbeitsplätze entstanden, und zwar auch im „gehobenen Bereich“. Diese Arbeitsplätze seien aber kaum der regionalen Bevölkerung zugute gekommen, da diese nicht die Fachausbildung hätten, sondern wären von Personen aus Westösterreich und teilweise aus dem Ausland besetzt worden. Burgenländer/innen aus der Region würden nur in der Reinigung und im Hilfsbereich der Küche

arbeiten. Das Hauptproblem sei das Image der Gastronomieberufe, es würde nicht erkannt, dass das Arbeiten in Vier- und Fünf-Sterne-Hotels völlig andere Tätigkeiten und Perspektiven biete „als in Dorfgasthäusern“. Völlig im Gegensatz zu den interviewten Frauen (siehe 4.4.1) betont der AMS-Mitarbeiter die geregelten Arbeitszeiten, die Fünf-Tage-Woche, den hohen Kollektivvertrag und die Tatsache, dass man jedes zweite Wochenende frei hätte. Man müsste Schüler/innen und deren Eltern die Berufe im Fremdenverkehrsbereich schmackhafter machen. Andererseits gesteht er, dass es relativ familienfeindlich sei, wenn die Partnerin genau am Wochenende arbeiten muss, wo der wochenpendelnde Partner heimkommt, sowie, dass die Frauen eigentlich keine Chance haben, um 5.30h im Hotel zu sein; es mangle an der Anbindung und/oder den Kinderbetreuungsmöglichkeiten.

Im Bereich der Ökoenergie gäbe es ganz große Chancen, Fachkräfte würden jetzt auch in der Region ausgebildet – das Gymnasium in Güssing habe eine Photovoltaikausbildung angeschlossen –, die Produktion von Solarzellen decke noch lange nicht die Nachfrage: „Da werden auch die Frauen nicht zu kurz kommen.“ Wichtig in diesem Zusammenhang sei die Verbesserung der öffentlichen Verkehrsanbindung.

Eine Mitarbeiterin der Frauenberatungsstelle Oberwart betont, dass einige Arbeitsplätze – zum Beispiel Raumpflegerin oder Küchenhilfe – von manchen Frauen abgelehnt würden. Das könne einerseits damit zusammenhängen, dass sie diese Art der Tätigkeit nicht machen möchten, aber auch daran liegen, dass das Einkommen für diese Tätigkeiten zu niedrig ist: „Wenn ich die Kinder selber betreue und es geht sich irgendwie finanziell aus. Und ich hätte die Möglichkeit, in irgendeinem Niedriglohnbereich arbeiten zu können, zu schlechten Bedingungen noch dazu, und in einem Bereich der mir auch nicht liegt, dann entscheide ich mich, dass ich mir das erspare und zu Hause bleibe bei den Kindern.“

Was interessante und attraktive Jobs betrifft fällt auf, „dass man ohne soziale Netzwerke nicht weiter kommt am Arbeitsmarkt. Also die meisten Jobs werden vermittelt über private Kontakte die man hat, also der verdeckte Arbeitsmarkt ist sehr dominant, in der Region im Speziellen.“ Für Arbeitsuchende im ländlichen Raum sei es deshalb besonders wichtig, sich auch im weiteren Bekanntenkreis immer wieder umzuhören: „Dieses Aufdecken des Netzwerkes, das jede Frau ja hat, ist ein ganz wichtiger Punkt. Die zweite Reihe des sozialen Netzes zum Beispiel, die Frau vom Arbeitskollegen vom Ehemann beispielsweise, wenn die in einer Firma arbeitet, die interessant wäre, dass man überlegt wie kann man die ansprechen, dass die Informationen weitergibt, wenn es notwendig ist. Oder die Mutter von einem Schulfreund vom Sohn, wo man nicht befreundet ist mit den Leuten, wo man aber einen losen Kontakt hat, und diesen dann für diese Zwecke intensiviert, für den verdeckten Arbeitsmarkt, ist das ein ganz wichtiger Faktor.“

Auch von einer Mitarbeiterin der Frauenberatungsstelle Güssing angesprochen wird der Umstand, dass es in der Region vor allem Arbeitsplätze im Tourismus gäbe, gleichzeitig aber noch immer viele Männer Wochenpendler seien: „Frauen und Männer wollen, dass die Ehe am Wochenende zumindest funktioniert.“

Alle anderen Jobs seien unglaublich dünn gesät: „Ich weiß von einer befristeten Teilzeit-Bürostelle in Güssing, der kann sich aussuchen, wen er nimmt, da ist dermaßen ein Andrang.“

Mobilität

Frauen: „Ohne Auto ginge gar nichts. Auch wenn man neben dem Arbeitsplatz wohnt, man muss ja die Kinder wohin bringen.“

Frau T. (23 Jahre, ledig, bei den Eltern lebend, arbeitslos) wünscht sich einen Vollzeit Arbeitsplatz als Kosmetikerin, der Arbeitsort sollte maximal 15 Kilometer vom Wohnort entfernt sein. Sie hat seit drei Jahren ein eigenes Auto und mobil zu sein – fahren zu können, wann man möchte – ist ihr sehr wichtig. Sie fährt aber nicht gerne: „Ich bin ein ängstlicher Typ, bei Schnee und Eis, so wie es jetzt ist ...“

Frau K. (37 Jahre, geschieden, vollzeitbeschäftigt) ist froh, einen Job in Unterwart gefunden zu haben: „Wenn es sein hätte müssen, wäre ich schon nach Wien gefahren, aber das hätte viel mehr gekostet, weil dann hätte ich ein Auto gebraucht.“ Sollte sie einmal ein Kind haben, wäre ein Auto dennoch unverzichtbar: „Ohne Auto ginge gar nichts. Auch wenn man neben dem Arbeitsplatz wohnt, man muss ja die Kinder wohin bringen.“

Auch Frau P. (45 Jahre, Lebensgemeinschaft, 3 Kinder, Selbständige) sieht den Besitz eines eigenen Autos als Notwendigkeit an: „Ich habe einen Führerschein und ein Auto. Die meisten haben zwei Autos. Auch viele, wo die Frau nicht berufstätig ist. Es geht fast nicht ohne Auto. Ich hatte viel Angst vor dem Fahren, habe das nur gemacht, weil es hier notwendig ist. Das zweite Auto leisten wir uns, auch wenn es finanziell enger ist, die Kinder müssen ja wohin.“ Für einen Vollzeit Arbeitsplatz würde sie bis Graz oder Eisenstadt pendeln. Auch das Leben als Wochenpendlerin in Wien könnte sie sich vorstellen, ihre drei Kinder würden unter der Woche vom Vater versorgt werden.

Betriebe: „An der Mobilität scheitert es sicher nicht.“

Alle drei befragten Betriebsleiter/innen versichern, dass selbstverständlich jede Mitarbeiterin ein eigenes Auto zur Verfügung hat:

„Auch jede 18jährige kommt sich bei uns schon mit dem eigenen Auto vorstellen.“

„Mobilität ist überhaupt kein Problem, ich wüsste keine, die keinen Führerschein hat. (...) Die Mobilität ist sehr gut, alle haben Auto, der Lehrling hängt sich wo an. An der Mobilität scheitert es sicher nicht.“

„Bei uns haben eigentlich alle ein eigenes Auto.“

Bürgermeister Unterwart: „Alle haben einen Führerschein, in den meisten Haushalten gibt es auch schon zwei Autos.“

Der Bürgermeister von Unterwart ist genauso wie die befragten Geschäftsführer/innen der Meinung, die individuelle Mobilität sei kein Problem: „Alle haben einen Führerschein, in den meisten Haushalten gibt es auch schon zwei Autos.“ Und ins Gewerbegebiet sei es auch nur ein „Katzensprung“. Er merkt jedoch an, dass jemand, der auf den öffentlichen Verkehr angewiesen ist, keine Chance hat, da es zwar eine Busverbindung nach Oberwart aber nicht direkt ins Gewerbegebiet gäbe. Durch das Angebot der Werksbusse der Firma Triumph sei es Frauen relativ leicht möglich, dort zu arbeiten, er kenne mehrere Unterwarterinnen, die dort beschäftigt seien.

Expertinnen und Experten: „... da gibt es nur Schulbusse, zum Teil dürften diese die Frauen nicht mitnehmen, und in den Ferien ist dann sowieso nichts.“

Ein Mitarbeiter des AMS Stegersbach widerspricht den bisher zitierten Interviewpersonen: „...die Frauen haben keine Möglichkeiten, in die größeren Orte zu kommen. In Güssing ist es nach wie vor so, dass im großen Familienverband nur ein Auto vorhanden ist und die Männer damit wöchentlich auspendeln. Öffentliche Verkehrsmittel sind derart schwach, Ziele sind Oberwart, Güssing und Stegersbach, und da gibt es nur Schulbusse, zum Teil dürften diese die Frauen nicht mitnehmen, und in den Ferien ist dann sowieso nichts.“

Die unzureichende öffentliche Verkehrsanbindung sei das Haupthindernis der weiblichen Erwerbstätigkeit in der Region. Ein Projekt des AMS Stegersbach, Führerscheinkurse für Frauen ab 35 Jahre zu fördern, seien „kein durchschlagender Erfolg“ gewesen. Und auch wenn sie einen Führerschein hätten – sie haben kein Auto.

Auch eine Mitarbeiterin der Frauenberatungsstelle Oberwart bestätigt, dass die individuelle Mobilität in der Region bei weitem noch nicht selbstverständlich ist: „Es gibt Frauen, die können fahren und es gibt aber sicher auch viele Frauen, die keine Möglichkeit haben, also kein eigenes Fahrzeug und keinen Führerschein, und öffentliche Verkehrsmittel sind in dieser Region sicher sehr schlecht, die Mobilität ist ein Problem.“

Die Unzulänglichkeit des öffentlichen Verkehrs beschreibt eine Mitarbeiterin der Frauenberatungsstelle Güssing mit folgenden Worten: „Frauen, die Arbeit suchen, aber kein Auto haben, die schicke ich wieder heim.“ Grund für das Fehlen eines eigenen Pkws seien vor allem die Kosten für Anschaffung und Erhaltung. (siehe 4.3.6)

Qualifikation

Frauen: „Hier braucht man nicht viel Qualifikation, da brauchst Du nicht studieren gehen, weil ich glaube, wenn Du eine höhere Schule gemacht hast, dann stellst Du Dich nicht zum Billa oder Hofer und tust Regale einschlichten.“

Frau P. (45 Jahre, Lebensgemeinschaft, 3 Kinder, Selbständige) hat zwar eine tertiäre Ausbildung, aber „auch als Einzige weit und breit mit dieser Ausbildung, das nutzt mir nichts ...“. Es mangle an Qualitätskriterien in ihrem Berufsfeld, aufgrund deren sie mit ihrer speziellen Ausbildung einen Vorteil gegenüber den Mitbewerber/innen lukrieren könnte.

Frau K. (37 Jahre, geschieden, vollzeitbeschäftigt) denkt ähnlich wie die anderen zitierten Frauen mit geringem formalen Bildungsniveau: „Hier braucht man nicht viel Qualifikation, da brauchst Du nicht studieren gehen, weil ich glaube, wenn Du eine höhere Schule gemacht hast, dann stellst Du Dich nicht zum Billa oder Hofer und tust Regale einschlichten.“ Für das vorhandene Arbeitsplatzangebot wird eine über dem Lehrabschluss bzw. eine BMS hinausgehende Ausbildung sogar eher als hinderlich gesehen.

Frau T. (23 Jahre, ledig, bei den Eltern lebend, arbeitslos) hatte vor ihrem Lehrabschluss als Kosmetikerin als Rezeptionistin und Verkäuferin gearbeitet, bei der Stellensuche hinderlich war damals weniger die fehlende Ausbildung als ihr schlechtes Deutsch.

Betriebe: „Die Frauen, die sich bewerben, sind nicht zu hoch qualifiziert, zu niedrig eigentlich auch nicht.“

In den Augen der befragten Geschäftsführer/innen scheint die Qualifikation der Mitarbeiterinnen zu passen bzw. gar nicht so eine wichtige Rolle zu spielen, wichtiger sei der Arbeitseifer:

„Hoch qualifizierte Frauen gibt es sehr wenige, ich glaube aber, dass sie trotzdem sehr engagiert sind, sie kommen halt nicht zu einer guten Qualifikation, vom Wollen und vom Einsatz her sind sie aber sehr vorbildlich.“

„Die Frauen, die sich bewerben, sind nicht zu hoch qualifiziert, zu niedrig eigentlich auch nicht. Die Anforderungen sind da [...], wichtig ist das praktische Arbeiten. Wenn es geht, sollten sie eine Woche probieren und dann entscheiden. Das Team muss funktionieren, alle müssen miteinander können.“

Expertinnen und Experten: „Die Fachschulen für wirtschaftliche Berufe, die zwei- und dreijährigen, die bringen genau nichts.“

Laut einer ehemaligen Mitarbeiterin des AMS Oberpullendorf seien die Mädchen und Frauen heutzutage, aufgrund einer dichten Verbreitung von Schulen im gesamten Burgenland, relativ gut ausgebildet. Gerade für Schulabgängerinnen sei es aber besonders schwer, adäquate Jobs in der Region zu finden: „Nach den Schulen gibt es die Vormerkungen aus allen Schulbereichen und so bis Weihnachten, bis Jahresende, wartet ein jedes Kind, ob wir hier etwas finden, es ist mühsam, [...] also bis Jahresende kann man sagen wartet jeder zu, dann verflüchtigen sie sich in die Ballungszentren, bei allen Schultypen ist das so.“

Viele junge Frauen aus dem Bezirk Oberwart würden täglich nach Wien pendeln, viele ziehen auch nach Wien. Ins Burgenland zurück kämen sie, sobald sie Kinder planen oder haben, und würden dann auch Jobs unter ihrer Qualifikation annehmen, nur um in der Nähe eine Arbeitsstelle zu haben: „Weil der Wiedereinsteig nach Wien funktioniert mit Kind nicht, und Teilzeit nehme ich auch nicht an, weil für Teilzeit fahr ich nicht nach Wien. [...] Nach der Geburt pendelt man nicht mit einem zwei- oder drei-jährigen Kind nach Wien, zumindest nicht die Mutter, das ist alles sehr aufwendig und dann bleiben sie da und was bekommen sie hier? Gastgewerbe, Näherei, für die Frauen im Handel, vielleicht nehmen sie dann solche Teilzeitjobs an, auch die Maturantinnen, die in einen ganz anderen Bereich gehören [...] Nur bei uns gibt's da nicht die Auswahl und das versickert dann irgendwo. Andererseits muss man als Frau im Burgenland immer dazu verdienen, und das sind nicht immer Arbeiten, um sich zu verwirklichen, sondern einfach das Haushaltsbudget aufzubessern um für die eigenen Kinder etwas bieten zu können.“

Auch aus den Aussagen einer Mitarbeiterin der Frauenberatungsstelle Oberwart klingt an, dass es – in Relation zu den offenen Stellen in der Region – zu viele Absolventinnen weiterführender, vor allem mittlerer Schulen, gäbe: „Die Fachschulen für wirtschaftliche Berufe, die zwei- und dreijährigen, die bringen genau nichts. Die Mädchen haben Ausbildungen, sie haben so eine Art Berufsabschlüsse, aber die werden nirgends angerechnet, als Lehrabschluss zum Beispiel, keine Lehre, keine Matura, die fallen absolut dazwischen durch. Und da denke ich mir, das wäre wirklich zu überlegen, oder Handelsschule, da sind eben diese mittleren Schienen, wo zu wenig Praxisbezug und zu wenig Schulbildung ist, eigentlich ist von beidem zu wenig, wenn man sagt, man macht was mit sehr starkem Praxisbezug, dann hätte das wieder Sinn, dass beispielsweise vom ersten Lehrjahr etwas drinnen ist und man hätte dann die Möglichkeit von dem auszusteigen und lernt dann wirklich weiter, das wäre üblich, dass man das so macht, dass man dann wirklich einen Lehrabschluss hat. Wenn das nicht forciert wird und sie landen dann erst wieder irgendwo im Gastgewerbe als Kellnerin, die aber eben nicht bezahlt wird wie eine ausgebildete Kellnerin, dann ist es einfach schwierig.“

Eine Mitarbeiterin der Frauenberatungsstelle Güssing gibt jedoch zu bedenken, dass die Frauen in der Region gar keine anderen Berufe erlernen könnten, weil es keine anderen Lehrplätze gäbe, hätte aber auch einen Lösungsvorschlag: „Güssing und Jennersdorf sind die Bezirke von den Lehrstellen her, die am meisten typische Beruf lernen. [...] Die Schulen, die es gibt, traditionell ... Die erneuerbare Energie, da könnte man sich überlegen, welche BMS passt hier her, Lehrwerkstätten, das muss dann die öffentliche Hand übernehmen, das kann man den wenigen Betrieben hier nicht auch noch aufhalsen.“

Betreuungspflichten

Frauen: „Auch wäre es schön, wenn Mutter oder Schwiegermutter helfen würden, wie es hier ja meistens ist; die bauen ja schon neben der Mama, damit sie das Kind nehmen kann“.

Frau P. (45 Jahre, Lebensgemeinschaft, 3 Kinder) hat kaum Probleme bei der Vereinbarung von Betreuungspflichten und Berufstätigkeit. Als Selbständige arbeitet sie zu Hause, wenn sie wirklich einmal unterwegs ist, kümmert sich der Vater Kinder um diese.

Frau K. (37 Jahre, geschieden, vollzeitbeschäftigt) hat noch keine Kinder, würde aber „Einrichtungen in Anspruch nehmen. Auch wäre es schön, wenn Mutter oder Schwiegermutter helfen würden, wie es hier ja meistens ist; die bauen ja schon neben der Mama, damit sie das Kind nehmen kann“.

Frau T. (23 Jahre, ledig, bei den Eltern lebend, arbeitslos) hat eine gewissen Skepsis gegenüber institutionellen Einrichtungen: „Nach der Karenz würde ich gerne wieder arbeiten, auch 40 Stunden, das wird sich sicher mit den Eltern vereinbaren lassen.“ Die Wahrscheinlichkeit der Nutzung einer Betreuungseinrichtung macht sie vom Alter des Kindes abhängig, je jünger das Kind, umso lieber ließe sie es daheim von den eigenen Eltern betreuen. „Ich hätte ein mulmiges Gefühl, das Kind zu Fremden zu geben. [...] Tagesmutter kann ich mir nicht vorstellen, ist mir zu fremd, für mich ist die Familie die erste Stelle, wenn das nicht geht, dann bleibe ich lieber zu Hause“

Betriebe: „Wir sind flexibel, wenn jemand ein Problem hat mit dem Kind, die wird nicht gleich gekündigt, nur weil sie was sagt.“

Im Gegensatz zu den interviewten Betriebsleiter/innen im Designer Outlet Parndorf nehmen die in Betriebsleiter/innen des Gewerbegebiets Unterwart zum Teil massive Vereinbarkeitsprobleme ihrer Mitarbeiterinnen wahr.

„Kinderbetreuung ist definitiv ein Problem, deren Eltern sind auch noch relativ jung. Wenn Männer vorhanden sind ... in letzter Zeit ist das oft ein Problem, Alleinerzieherinnen ...da ist schon die Frage, was da schief gelaufen ist ... Die kommen mit der Kinderbetreuung hinten und vorne nicht zusammen. Das ist dann schlecht für das Betriebsklima und auch für die betreffende Person natürlich. Wir haben das schon gehabt, dass Personen es probieren wollten, aber nach zwei bis drei Monaten gesagt haben, sie kommen nicht zusammen.“

„Wir sind flexibel, wenn jemand ein Problem hat mit dem Kind, die wird nicht gleich gekündigt, nur weil sie was sagt. [...] Ich weiß nicht, wie das bei anderen Firmen ist, aber oft wenn geredet wird ... wenn es tageweise nicht geht, plane ich das ein. Es mangelt an der Kommunikation und am Vertrauen zwischen denen und dem Betrieb. Wenn viele schon bei vielen Firmen waren, wenn man sich den Lebenslauf anschaut, wo manche schon waren, dort drei Monate, da ein paar Wochen, immer wieder rausgehaut. Ich frage, was ist bei den anderen schief gelaufen ist, aber da bekommt man keine Antwort.“

Bürgermeister Unterwart: „Tagesmütter gibt es hier keine, aber viele betreuen alte Leute, wir sind zweisprachig, da gibt es auch viele Ungarinnen, die her kommen.“

Der Bürgermeister von Unterwart betont die gute Kinderbetreuungsinfrastruktur in seiner Gemeinde. Der kostenlose Kindergarten habe von 7.00h bis 16.30h geöffnet, ab kommendem Herbst gäbe es an der Volksschule eine Nachmittagsbetreuung. Die Betreuung älterer Menschen erfolge über die Hauskrankenpflege und über ungarische Pflegerinnen. Letztere seien sehr gefragt, da die Gemeinde ja zweisprachig – Deutsch und Ungarisch – ist. Vor allem zukünftig werde die Pflegebedarf nur mit Hilfe bezahlter Kräfte zu bewältigen sein, da viele Junge abwandern.

Expertinnen und Experten: „Und das ist das Nächste. Die werden bis zum Tod im Familienverband gepflegt. [...] Das ist Tradition, [...] das Südburgenland ist die typische Region der Großfamilie, die alten Leute werden nicht abgeschoben.“

Unter 4.3.3 wurde bereits eine ehemalige Mitarbeiterin des AMS Oberwart zitiert, die Probleme bei der Kinderbetreuung vor allem dann sieht, wenn zu einem gewünschten Arbeitsplatz relativ weite und zeitraubende Wegstrecken in Kauf zu nehmen sind. Im Bezirksvorort Oberwart selbst sei die Versorgung mit institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen schon seit Jahren sehr gut, besonders hervorgehoben werden die ausgedehnten Öffnungszeiten des Kindergartens des Krankenhauses, dem größten Arbeitgeber der Region, der vor allem von Spitalsmitarbeiterinnen sehr gut angenommen würde. Ein Pendeln nach Wien sei zeitlich aber beim besten Willen nicht möglich: „Naja, wie tu ich dann? Pendle ich täglich, eine Mutter die ein Kind hat, auch wenn die Oma aufpasst, oder wenn es eine Betreuungseinrichtung gibt, aber ich weiß nicht, ob das Familien ... also das ist ja familienfeindlich mit der Zeit, weil beispielsweise eine Frau pendelt täglich nach Wien und zurück, hat eine gute Mutter daheim, die auf das Kind schaut, aber man will ja mit dem Kind Zeit verbringen, man will mit dem Mann Zeit verbringen, irgendwann geht man schlafen, vielleicht muss man noch bügeln, usw. Dann stehst früh auf, damit man den A2-Stau umgeht, und dann arbeitet man acht Stunden und dann kommt man wieder heim.“

Mangelnde Betreuungseinrichtungen sind der Meinung eines Mitarbeiters des AMS Stegersbach nach – nach der unzureichenden öffentlichen Verkehrsanbindung – der wichtigste Einflussfaktor auf die niedrige Frauenerwerbstätigkeit. Großeltern würden bei der Kinderbetreuung oft noch einspringen, manchmal seien diese aber schon gebrechlich. „Und das ist das Nächste. Die werden bis zum Tod im Familienverband gepflegt. [...] Das ist Tradition, [...] das Südburgenland ist die typische Region der Großfamilie, die alten Leute werden nicht abgeschoben. Ich will nicht sagen, die sind hinten nach, aber der Einfluss von Ungarn ist schon noch sehr stark. Das ist noch ganz stark bei uns in Güssing, vor allem in diesen kleinen Grenzgemeinden.“

Eine Mitarbeiterin der Frauenberatungsstelle Oberwart merkt an, dass es im Burgenland beispielsweise im Vergleich zur Steiermark üblich sei, die Kinder schon relativ jung in den Kindergarten zu geben: „Da hab ich das Gefühl, es ist okay, man darf die Kinder ab drei Jahren in den Kindergarten schicken. „Weniger verbreitet sei, vor allem in den kleinen Dörfern, dass Kindergartenkinder in der Einrichtung zu Mittag essen – ob das so ist, weil es kein Angebot gibt oder ob es kein Angebot gibt, weil es so ist, lässt sich schwer abschätzen ... aber ein Kinder über Mittag oder am Nachmittag ist wieder bedenklich, von der Einschätzung her, was den Frauen vermittelt wird, was die Frauen auch glauben, was auch in der Familie die vorherrschende Meinung ist.“ (siehe auch 4.3.9)

Und auch, wenn im Burgenland noch viel Betreuungsbedarf innerhalb der Familien abgedeckt wird, es würde zunehmend schwieriger, weil „die ältere Generation auch arbeiten geht oder weil kein soziales Netz da ist, oder zu wenig, kein familiäres Netz.“

Eine Mitarbeiterin der Frauenberatungsstelle sieht einen Mangel bei Kinderbetreuungseinrichtungen weniger im Kindergartenalter als bei Volksschulkindern. Dort mangle es an Nachmittagsbetreuungsmöglichkeiten in der Region.

Dass es in der Region noch immer üblich ist, Verwandte zu Hause zu pflegen, begründet sie mit historischen Fakten: „Da gibt es oft so die Kombination: Pflichtschule, Fabrik, Pflege der Schwiegereltern, dann Ende 40 am Arbeitsmarkt nicht mehr vermittelbar. [...] Es ist immer eine Frage, welche Alternativen habe ich, wenn ich hier einen Job hätte ... aber das mit der Fabrik hört sich auf, was soll ich machen, dann ergibt sich das mit der Pflege.“

Haushaltsführung

Frauen: „Wenn ich 40 Stunden arbeite, ich müsste mir aber eine Putzfrau leisten ... es kommt auf Verdienst an.“

Die interviewten Frauen dieser Region haben mehrheitlich noch keine Kinder und sind Vollzeit berufstätig. Die Haushaltsführung wird partnerschaftlich geteilt.

Die einzige Mutter in diesem Sample meint: „Wenn ich 40 Stunden arbeite, ich müsste mir aber eine Putzfrau leisten ... es kommt auf Verdienst an. Wenn es geht, würde ich mir sofort eine nehmen, weil dann mache ich lieber was anderes in der Zeit.“ Über Frauen in ihrer Umgebung staunt sie, wie sauber und ordentlich auch sehr große Haushalte neben Berufstätigkeit und Kindern geführt werden.

Expertinnen und Experten: „Da bin ich immer erstaunt, wie perfekt die Frauen da sind, und wie perfekt sie das alles machen wollen.“

Auch die Mitarbeiterin der Frauenberatungsstelle Oberwart bewundert die hausfrauähnlichen Ansprüche und Fähigkeiten der Südburgenländerinnen: „...die sind ja perfekt, ich staune persönlich, wie die das checken, wie die ihre Häuser ... und der Aufwand ist heutzutage ja enorm. Also gerade da am Land, wo das große Ziel ein Eigenheim ist, und ein großes Haus, und der Standard ja extrem hoch ist, wie sauber es sein muss, und wie ordentlich. Da bin ich immer erstaunt, wie perfekt die Frauen da sind, und wie perfekt sie das alles machen wollen.“

Der Zukauf von Dienstleistungen einer Putzfrau sei in der Region unüblich und gesellschaftlich eher negativ bewertet. Diese Leistung sei einfach von der Frau zu erbringen.

Finanzielle Notwendigkeit / Finanzieller Anreiz

Frauen: „Aber irgendwer muss Geld verdienen, wenn es schon nicht der Mann tut.“

Die interviewten Frauen dieser Region gehen arbeiten, um den eigenen Lebensunterhalt zu decken. Auch wenn Partnerschaften bestehen, möchten sie doch „auch ein eigenes Geld haben“. Die einzige Mutter in dieser Gruppe ist gezwungen, den Lebensunterhalt für sich, ihre drei Kinder und den Ehemann zu verdienen, da letzterer arbeitsunfähig ist. Im Moment arbeitet sie als Selbständige größtenteils von zu Hause aus, würde aber auch – wegen der Einkommenssicherheit – eine Vollzeitstelle in weiterer Entfernung annehmen und gegebenenfalls zur Wochenpendlerin werden: „Sie täten mir schon fehlen, die Kinder, ich habe schon die Mutterrolle. Aber irgendwer muss Geld verdienen, wenn es schon nicht der Mann tut.“

Expertinnen und Experten: „Die Frauen rechnen nicht im Familieneinkommen, sondern das Denken ist sehr stark verankert in ‚Der Mann ist Hauptverdiener, und ich bin die Zuverdienerin‘.“

Laut einer Mitarbeiterin der Frauenberatungsstelle Oberwart ist der finanzielle Anreiz zur Aufnahme einer Erwerbsarbeit in den meisten Fällen eher gering. Offene Stellen gäbe es vor allem im Verkauf und hier üblicherweise nur Teilzeit, daneben traditionellerweise von Frauen dominierte Berufe wie Schneiderin und Friseurin. Die Einkommen in diesen

Berufen, vor allem wenn es sich nur um Teilzeitjobs handelt, seien aber generell sehr niedrig, und die Kosten für das für die Arbeitsaufnahme unweigerlich notwendige eigene Auto stünden in keinem annehmbaren Verhältnis.

Die Frauen würden in ihren Kalkulationen auch ausschließlich das eigene zu erwartende Einkommen in Relation zu sämtlichen Mehrausgaben stellen: „Die Frauen rechnen nicht im Familieneinkommen, sondern das Denken ist sehr stark verankert in ‚Der Mann ist Hauptverdiener, und ich bin die Zuverdienerin.‘ Und es wird das eigene Einkommen hergenommen für die Berechnung, ob sich das jetzt lohnt, man müsste ja eigentlich das Familieneinkommen hernehmen und schauen, was haben wir Familieneinkommen und was kostet die Kinderbetreuung. Es wird das Fraueneinkommen hergenommen, es wird daraus errechnet, so und so viel ist jetzt für die Kinderbetreuung auszugeben, davon lässt sich auch ableiten die Frauen sehen sich allein verantwortlich für die Kinderbetreuung, das erlebe ich sehr häufig, das ist sehr stark verankert, das es sich nicht lohnt.“

Andere Aspekte einer Erwerbsarbeit außer dem Einkommen werden kaum angedacht: „... dass man weiter denkt, Arbeit ist mehr als das, was ich direkt an Lohn bekomme, sondern es ist eine Weiterentwicklung und eine soziale Integration, das sind soziale Kontakte, das ist Anerkennung, in verschiedensten Formen, das ist wenig verankert. Bei Männern natürlich schon, aber bei Frauen ist das weniger verankert, dass Arbeit, dass Erwerbsarbeit auch ganz viel andere Faktoren hat.“

Eine Mitarbeiterin der Frauenberatungsstelle Güssing erwähnt ebenfalls die Interdependenz zwischen relativ niedrigen Einkommen und relativ hohen Kosten für Mobilität: „Ein Auto kommt auf rund 460,- Euro im Monat, wenn ich alles rein rechne. Es ist hauptsächlich ein finanzielles Problem, die Erhaltung eines Zweitautos, die Frauen, die ich betreue – auch wenn sie 40 Stunden arbeiten – verdienen 850,- bis maximal 950,- Euro. Ob sich das rentiert?“

Von ihr wird auch, ebenso wie von der Kollegin aus Oberwart, aber im Gegensatz zu den Expertinnen und Experten aus der Fokusregion *Pamdorfer Platte*, der Kostenfaktor Kinderbetreuung angesprochen.

Alter

Betriebe: „Vielleicht stellen sich die Älteren mehr Verdienst vor?“

Hinsichtlich des Alters fällt einem Betriebsleiter auf, dass der Altersschnitt in seinem Unternehmen relativ niedrig sei, er selbst mit 26 Jahren der Älteste, die älteste Frau, die sich in den letzten Jahren beworben hat, sei 35 Jahre alt gewesen. Er vermutet, dass dies am Einkommen liegen könnte: „Vielleicht stellen sich die Älteren mehr Verdienst vor?“

Expertinnen und Experten: „Ab 40 gelten sie sowieso als unvermittelbar.“

Ab einem gewissen Alter hätten Frauen, laut einer Mitarbeiterin der Frauenberatungsstelle Güssing, ohnehin kaum mehr Chancen am Arbeitsmarkt: „Ab 40 gelten sie sowieso als unvermittelbar.“ Dies treffe umso mehr auf Berufe zu, für die es im Verhältnis zu den offenen Stellen viel zu viele Interessentinnen gäbe: „Im Bürobereich – eine ab 40 oder jedes Jahr Absolventinnen von der Handelsschule, da warten sie halt, bis die ein bisschen Erfahrung haben.“

Diskriminierung

Frauen: „Ich verstehe schon die Arbeitgeber, bei Bewerbungen schreibe ich immer dazu: ‚Kinderbetreuung habe ich im Griff‘.“

Bedenken seitens der Arbeitgeber, ob die sich bewerbenden Frauen die Betreuung ihrer Kinder ausreichend gesichert hätten, u. a. auch in deren Krankheitsfall, werden von den Frauen im allgemeinen verstanden und nicht als Affront empfunden: „Ich verstehe schon die Arbeitgeber, bei Bewerbungen schreibe ich immer dazu: ‚Kinderbetreuung habe ich im Griff‘.“

Expertinnen und Experten: „Ich habe einige Fälle gehabt, wo ich mit den Frauen überlegt habe, ob man etwas macht, in Richtung Gleichbehandlungsanwaltschaft oder so ...“

Eine Mitarbeiterin der Frauenberatungsstelle Oberwart ist überzeugt, dass Vorbehalte gegenüber Frauen wegen der Möglichkeit einer baldigen Schwangerschaft nach wie vor verbreitet sind. Auch seien ihr mehrere Fälle direkter Diskriminierung bekannt: „Ich habe einige Fälle gehabt, wo ich mit den Frauen überlegt habe, ob man etwas macht, in Richtung Gleichbehandlungsanwaltschaft oder so, die Frauen haben sich aber nicht dafür entschieden diesen Weg zu gehen, aber ich kann mich an zwei, drei Geschichten im letzten Jahr erinnern, wo das angesprochen wurde, also das gibt es noch.“

Im Raum Oberwart verbreitet sei auch die Diskriminierung von Roma-Frauen, die aufgrund ihres Nachnamens kaum eine Chance auf ein Vorstellungsgespräch im Burgenland hätten.

Manche Frauen würde auch von ihren Partnern diskriminiert und indirekt an der Erwerbsarbeit gehindert: „...das ihnen das auch nicht zugestanden wird. Wir haben schon Frauen gehabt, wo wir ihnen wirklich geraten haben, dass sie zum Gericht geht und dort einklagt, dass sie ein eigenes Auto haben darf. Das wird ihr nicht zugestanden, dass sie ein eigenes Auto hat. Oder Zugang zum Computer, so verschiedene Kleinigkeiten oft, das wird den Frauen nicht zugetraut, dass sie auch am Computer arbeiten können, und sie dürfen teilweise gar nicht, das kommt nach wie vor immer wieder vor.“

Bedenken seitens der Arbeitgeber, Mütter mit Kleinkindern einzustellen, die sehr wohl auch deren Rollenbild von Frauen widerspiegeln, sein durchaus noch verbreitet: „Gestern erst habe ich wieder gehört, eine die Kindergartenkinder hat, die hat bei der Bewerbung gehört, sie soll besser bei den Kindern daheim bleiben, das wäre besser für die Kinder.“

Rollenbild

Frauen: „Dass ich berufstätig bin, war für mich immer klar, keine Frage, dass ich zu Hause sitze und von einem Mann abhängig bin.“

Berufstätigkeit an sich ist für die interviewten Frauen aus dieser Region ebenso wie für jene aus den anderen Regionen durchaus in der Lebensplanung vorgesehen. Sie scheint aber vielfach nicht den ersten Platz einzunehmen. An erster Stelle dürfte oft noch immer die Familie zu kommen, der Partner und, sofern vorhanden, Kinder. Frau T. (23 Jahre, arbeitslos) lebt noch bei ihren Eltern und ist kinderlos, meinte aber trotzdem: „Die Bezahlung als Rezeptionistin hat gut gepasst, aber die Arbeitszeiten haben nicht gepasst, von 17.00h bis 23.00h, das hat sich mit dem Freund nicht vereinbaren lassen, weil da war er von der Arbeit zu Hause.“

Betriebe: „Da hat sich in meiner Generation schon viel geändert.“

Ein Betriebsleiter bejaht, dass Männer in der Region die Erwerbstätigkeit ihrer Frauen unterstützen würden und erzählt von seinem persönlichen Rollenbild: „Ja, weil allein kann man vieles gar nicht mehr finanzieren. Da hat sich in meiner Generation schon viel geändert. Die Frauenerwerbstätigkeit in dieser Region hat einen hohen Stellenwert [...] Die Frauen wollen selbst was verdienen, wollen raus und was tun. Was ich bis jetzt mitbekommen habe, ich mache zu Hause auch was, meine Frau ist berufstätig, ich bringe das Kind in den Kindergarten. Es kann nur gemeinsam funktionieren. Ich möchte meine Freizeit auch mit meiner Frau und den Kindern verbringen, das geht nur, wenn man zusammenhält.“

Vergleicht man diese Aussagen mit denen der anderen interviewten Expertinnen und Experten erhält man den Eindruck, dass es sich bei diesem Betriebsleiter wahrscheinlich um eines der noch seltenen Exemplare „junger moderner Mann“ handelt.

Bürgermeister Unterwart: „Bei uns sind die Frauen für das Haus drinnen zuständig, die Männer für den Garten.“

Der Bürgermeister von Unterwart bestätigt ein noch eher traditionelles Rollenbild: „Bei uns sind die Frauen für das Haus drinnen zuständig, die Männer für den Garten.“

Expertinnen und Experten: „Es gibt schon auch Männer, die überzeugt werden müssen, dass es vom Prinzip her OK ist, wenn die Frau arbeitet.“

Die gesellschaftliche Weltanschauung sei, was die außerfamiliäre Kinderbetreuung betrifft, laut einer ehemaligen Mitarbeiterin des AMS Oberwart ambivalent: „... dass man die Kinder aus dem Haus gibt, das sind dann die Rabenmütter, ja, aber wie gesagt, es ist ja wirklich witzig, wenn man sich anschaut, wenn eine einen hoch dotierten Job hat, und sie sich das leisten kann und ein Au-pair Mädchen hat oder sonst irgendwas, na die schaut auf ihr Kind, das ist der Unterschied. Und ich bin ein Armutscherl und mir hilft die Nachbarin oder sonst irgendwer, wo ich mein Kind hingabe ... Es ist nicht so einfach, weil der Status in der Gesellschaft spielt schon eine Rolle.“

Ihre Ausführungen zur Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen geben auch einen sehr starken Einblick in gesellschaftliche Wertehaltungen und das Rollenbild von Frauen: „... es wird schon am Land eher versucht, das so zu organisieren, aus eigenen Kräften. [...] Es ist anstrengender, wie als wenn ich 70 Stunden in der Woche arbeite, das ist nicht zu beneiden. Aber das wird oft gemacht, dann leben sie von dem Pflegegeld alle zusammen und vielleicht tut sie sich nebenbei versichern oder ist mit dem Mann mitversichert, das sind solche Geschichten. Und das ist mehr am Land als in der Stadt, naja ein Pflegeheim ist vielleicht da, aber da gibt es gewisse Hürden, Barrieren in einer Ortschaft – ‚Die gibt ihre Mutter in ein Pflegeheim!‘ – obwohl da sicher nichts Schlechtes ist, aber das ist noch, bei uns in Oberwart schon weniger, aber in Ortschaften gibt’s das schon noch.“

Insgesamt hätten die Frauen auch viel zu wenig Selbstbewusstsein, würden aktiv keine Perspektiven suchen und bräuchten Impulse von außen wie beispielsweise in Berufsorientierungskursen: „ ... da hat man gesehen, dass die Frauen gekommen sind – ich kann nicht weil ... und das kann ich nicht und das... – und wenn man dann aber gesehen hat, welche Perspektiven sich auftun, als sie zum Denken kommen [...] das war so wie mit Scheuklappen, die waren schon einbetoniert in den Gedanken, da kann man nichts mehr ändern, aber dass man da an verschiedenen Rädern drehen kann, ist ihnen erst bewusst geworden in der Gemeinschaft mit einer guten Trainerin. [...] Das war ja wie Wiederbelebung. Eine Frau beispielsweise hat sich zuerst gesträubt und jetzt sagt sie, ich hab zwar keinen Arbeitsplatz gefunden, aber wenn ich dort hingehere, dann höre ich das und das, und den anderen geht's so wie mir und das ist wie eine Therapie, das sind Gedankengänge die man zu Hause nie bekommt. Und das Selbstbewusstsein sinkt zu Hause dann immer mehr in den Keller, und dann gehe ich auch schon so überall hin, wenn ich nie etwas kann, wie stell' ich mich denn bei dem nächsten Chef vor, der merkt das dann gleich und dann hab ich nie Chancen. Man kann viel aus den Frauen herauskitzeln, die da so abgeschottet sind, für Persönlichkeitsentwicklung, beim Selbstbewusstsein, das ist ganz wichtig, weil da ist wirklich viel verloren, die müssen ja ihre eigene Promotion lernen, wie verkaufe ich mich gut, das kann ja ein junger Bursch oft besser.“

Auch laut einem Mitarbeiter des AMS Stegersbach sei das traditionelle Rollenbild immer noch sehr stark, wenngleich in der jüngeren Generation bereits ein Umdenken statt finde: „Sehr traditionsbehaftet, der Mann hat für die Familie zu sorgen, was das Einkommen betrifft, die Frau hat sonst für die Familie zu sorgen. Der Mann ernährt die Familie und die Frau versorgt die Kinder, die Alten und Gebrechlichen. [...] Von den jüngeren Frauen kommen jetzt schon Forderung nach besseren Betreuungseinrichtungen, überhaupt keine Frage, nur in den kleineren Gemeinden, die überhaupt kein Geld haben, die haben ja keine Arbeitsplätze, wo sollen denn die Lohnsteuersummen herkommen, das ist ein Teufelskreis.“

Eine Mitarbeiterin der Frauenberatungsstelle Oberwart bestätigt, dass auch junge Frauen häufig noch den Anspruch hätten, die Familienarbeit selbst zu erledigen, andererseits schon den Wunsch, einen Beruf zu ergreifen. Am liebsten hätten sie ein Stück von beiden Welten, was unter den regionalen Rahmenbedingungen aber besonders schwer zu vereinbaren wäre.

Natürlich gäbe es auch noch viele Frauen, die ganz bewusst und freiwillig zu Hause blieben. Diese litten darunter, dass ihre Arbeit für die Gesellschaft nicht genügend anerkannt wird, vor allem hinsichtlich der finanziellen Sicherheit.

Enorm traditionelle Rollenbilder gäbe es auch unter Jugendlichen, Mädchen wie Buben, was die Berufswahl betrifft: „Ich erlebe es immer wieder bei den Mädchen, es gibt keine andere Perspektive an Möglichkeit zu denken in der Lebensplanung, außer in Richtung Friseurin beispielsweise. Also die sind so eng in diesen Vorstellungen, das ist ein sehr interessantes Faktum.“

4.4 Fokusregion Grenzregion Südburgenland

Arbeitsplatzangebot

Frauen: „Ich bin jetzt auf die Butterseite gefallen [...] und hatte das Glück, dass eine Kollegin in Karenz gegangen ist ...“

Die Interviewpartnerinnen in der Fokusregion *Grenzregion Südburgenland* dürften ausnahmslos zu jenen gehören, die relativ leicht einen interessanten Arbeitsplatz gefunden haben – und sich dieser „Ausnahmesituation“ auch bewusst zu sein:

Frau T. (34 Jahre, verheiratet, 2 Kinder, 20 Wochenstunden): „Ich bin jetzt auf die Butterseite gefallen, dass ich das jetzt habe, habe mich blind beworben und hatte das Glück, dass eine Kollegin in Karenz gegangen ist, ich wurde gefunden, ich hab mich nicht sehr bemühen müssen, es ist absolut in der Nähe, 20 Kilometer. [...] Der Arbeitsplatz entspricht auch meiner Ausbildung, die Arbeitszeiten entsprechen meinen Möglichkeiten ganz gut, ich hab das Glück eine flexible Tagesmutter zu haben.“

Auch Frau I. (42 Jahre, 2 Kinder, in Ausbildung), die bald die Fachschule für soziale Betreuung in Pinkafeld absolviert haben wird, blickt optimistisch in die Zukunft: „Im sozialen Bereich, Behindertenbereich, wo ich jetzt hin will, sehen die Chancen noch gut aus. Es sind relativ viele [Einrichtungen, Anm.] in unserer Gegend, die zwar nicht öffentlich bekannt sind, aber da wir im Rahmen der Ausbildung, der Schule, viele Praktika haben machen müssen, ist es uns sehr wohl jetzt bekannt und man hat sich mit den Praktika schon einige Vorsprünge herausgeholt für die Zukunft. Netzwerke wurden aufgebaut, ich weiß schon konkret bei zwei Sachen, wo ich mich bewerben möchte und wo ich weiß, sie werden mich wahrscheinlich nehmen.“

Frau S. (29 Jahre, verheiratet, 1 Kind), Lehrerin mit Zusatzqualifikationen u. a. für Kinder mit Wahrnehmungsstörungen, kann sich auch nicht beklagen: Der Arbeitsplatz „ist da, ist in der Nähe, entspricht meiner Ausbildung“.

Bürgermeister Lockenhaus: „Da müssten Frauen halt mehr hineinstreben, in diese Männerberufe.“

Der Bürgermeister von Lockenhaus zeigt sich von der Karte (Karte 1.2.1, Anm.) überrascht, da es in seiner Gemeinde relativ viele Arbeitsplätze gäbe. Nach kurzem Nachdenken meint er dann, dass es an den vertretenen Branchen liegen könnte: „Teilweise haben Frauen halt die falschen Berufe, die Sparten, die wir hier haben, sind reine Männerberufe, außer eben die Firma Becom. [...] Da müssten Frauen halt mehr hineinstreben, in diese Männerberufe.“

Betrieb: „Die Frauen haben nicht die Ausbildung, um in den Betrieben hier arbeiten zu können.“

Bei der Betrachtung der Karte (1.2.1, Anm.) meint der Geschäftsführer der Firma Becom ähnlich wie der Bürgermeister von Lockenhaus, dass die angebotenen Arbeitsplätze nicht den Qualifikationen und Wünschen der meisten Frauen entsprechen: „Ich glaube, dass bei den anderen das Qualifikationsprofil nicht zusammen passt. Die Frauen haben nicht die Ausbildung, um in den Betrieben hier arbeiten zu können.“

Expertinnen und Experten: „Es macht keine Freude, arbeiten zu gehen in der Region, es gibt zu wenig interessante Jobs mit einer Option auf eine Weiterentwicklung.“

Hinsichtlich des Arbeitsplatzangebots der Oberpullendorfer Gemeinden dieser Fokusregion trifft ein Mitarbeiter des AMS Oberpullendorf die selben Aussagen wie der Bürgermeister von Lockenhaus; es gäbe einfach kaum für Frauen attraktive Jobs, außer der Firma Becom würden die meisten – aufgrund der Branche – fast nur Männer beschäftigen. Textil- und Lederverarbeitende Betriebe, in denen bis in die 80-er Jahre viele niedrig oder unqualifizierte Frauen gearbeitet hätten, hätten zugesperrt oder wären abgewandert. „Von den Nähereien ist nur mehr die T., wir hoffen, dass sie noch länger besteht, obwohl die Arbeitsplätze alles andere als schön sind, ganz massiver Akkorddruck, aber die Frauen sitzen seit 15 Jahren dort, wenn die den Job verlieren, wohin sollen wir sie umschulen? Wer investiert eineinhalb Jahre in eine Umschulung, wenn nachher kein Job da ist, sondern nur qualifizierte Arbeitslose?“

Bezüglich der Qualität der im Bezirk Oberpullendorf vorhandenen Arbeitsplätze hat eine Mitarbeiterin der Frauenberatungsstelle Oberpullendorf vor allem Kritik an der Therme Lutzmannsburg anzubringen: „Wir vermitteln gar nicht gerne Frauen dort hin, das ist mit unserem Gewissen nur sehr schlecht vereinbar. Die Therme hat demaßen unfaire Arbeitsbedingungen. Frauen sind nur geringfügig oder zu einem geringen Stundensatz angemeldet, arbeiten aber Vollzeit, alle diese Geschichten ... Die Thermenhotels, das hat sich verändert, nicht toll, aber wenigstens fair.“

Dann gäbe es noch Arbeitsplätze in den Supermärkten, aber „da hat man die unmöglichsten Arbeitszeiten“. Jene, die nicht unbedingt auf das Geld angewiesen wären und Unterstützung vom familiären Umfeld bekämen, könnten diese Arbeiten gar nicht annehmen.

„Es macht keine Freude, arbeiten zu gehen in der Region, es gibt zu wenig interessante Jobs mit einer Option auf eine Weiterentwicklung. Die meisten Jobs, die es gibt, sind eigentlich nur um die Existenz zu unterstützen, zu sichern kann ich gar nicht sagen. Für die Familienexistenz, um die Ausbildung der Kinder irgendwie mit zu finanzieren, darum gehen die Frauen arbeiten. [...] Die haben gar keine Idee, dass Arbeit auch Spaß machen könnte und dass man sich da weiter entwickeln könnte. Aufstiegschancen, oder geringfügige Weiterbildung nur, alles was Arbeit auch sein sollte, das gibt es da gar nicht.“

Das träfe vor allem auf jene Frauen zu, die an und für sich die Ausbildung und Qualifikation hätten, um einen anspruchsvolleren Arbeitsplatz ins Auge fassen zu können: „Sämtliche Jungakademikerinnen, sobald sie mit Kind wieder am Land sind, haben sie überhaupt keine Aussichten irgendwo adäquat wieder arbeiten zu gehen. Einzig Lehrerinnen können hoffen, im Schulsystem wieder unterzukommen, auch nicht ganz so leicht, aber dort kann man zumindest wieder anschließen. [...] Es gibt kaum Jobs für Akademikerinnen, wenn dann arbeiten sie auf der Höhe von Masantinnen, aber sie haben in der Region eine Arbeit. Oder sie pendeln aus, aber ohne Unterstützung bei Kindern ist das fast nicht möglich.“

Mobilität

Frauen: „Die Mobilität ist sicher für viele ein Grund, das Pendeln oder ein zweites Auto besorgen, die Kosten würden auch steigen und das Gehalt steht dann wirklich nicht mehr in Relation.“

Alle interviewten Frauen dieser Region haben ein eigenes Auto zur Verfügung. Dieses sei absolut notwendig, um zur Arbeitsstelle zu pendeln, mit dem öffentlichen Verkehr sei die Erreichbarkeit nicht gegeben, vor allem am späten Nachmittag oder abends gäbe es kaum Verbindungen: „In der Früh wäre es möglich, dass man rechtzeitig beginnt, aber am Abend ist es unmöglich, da scheitert's.“

„Mit erheblich viel mehr Zeitaufwand würde es auch mit dem Bus gehen, es würde sich sicher eine Lösung finden, aber es wäre halt sehr viel Zeitaufwand mehr und dass ich dann mit den Kindern, Kindergarten bringen und Tagesmutter bringen und dann noch die Busreise, da könnt ich um 9.00h nicht da sein, das wäre utopisch.“

Den Frauen ist bewusst, dass sie aufgrund ihres qualifizierten Berufs über ein relativ höheres Einkommen verfügen, als viele andere Frauen, und dass ein eigenes Auto keine Selbstverständlichkeit ist: „Die Mobilität ist sicher für viele ein Grund, das Pendeln oder ein zweites Auto besorgen, die Kosten würden auch steigen und das Gehalt steht dann wirklich nicht mehr in Relation.“

Expertinnen und Experten: „Wenn man dort kein Auto hat, kann man nicht arbeiten ...“

Hinsichtlich der Mobilität der Oberpullendorfer Gemeinden dieser Fokusregion betont ein Mitarbeiter des AMS Oberpullendorf das Problem der Zersiedelung – die kleinen Ortsteile einer Hauptgemeinde seien öffentlich kaum erreichbar: „Wenn man dort kein Auto hat, kann man nicht arbeiten, die Verkehrsverbindungen sind so was von miserabel.“ Und das träfe auf Frauen durchaus zu: „Das Auto kann nur einer verwenden, Frauen haben zum Teil kein eigenes Auto, zum Teil auch keinen Führerschein, das hat auch damit zu tun, dass die Einkommenssituation in dieser Region nicht zur besten zählt. Es hat auch damit zu tun, dass Teilzeitarbeiten nur interessant sind, wenn sie in einer vernünftigen Entfernung liegen ...“

Auch die interviewte Mitarbeiterin der Frauenberatungsstelle Oberpullendorf betont, dass der öffentliche Verkehr völlig unzureichend ist und wer „nicht selbst mobil ist, kann nicht arbeiten. [...] Das ist sicher das größte Dilemma, kein Auto. Es gibt viele Ortschaften, da kommt man nur mit dem Schülerbus hin und her, es ist unmöglich, in andere Dörfer zu pendeln.“

Es gäbe auch keine Möglichkeit, mit öffentlichen Verkehrsmitteln zur doch relativ viele Arbeitsplätze bietenden Thermenregion in und um Lutzmannsburg zu kommen: „In Lutzmannsburg können nur jene arbeiten, die ein Auto haben, öffentlich kommt man dort gar nicht hin.“

Generell sei es, wie auch in anderen Bezirken, wenn überhaupt, nur möglich, in regionale Zentren zu gelangen, es gäbe keine Verbindungen zwischen den Dörfern: „Eine aus Unterrabnitz, die gerne in der Bäckerei nach Weppersdorf gearbeitet hätte, hätte über Oberpullendorf fahren müssen. In der Zeit ist man schon sehr leicht in Wien, die das gebraucht hätte.“

Qualifikation

Frauen: „Natürlich kostet es Selbstdisziplin und Kraft, und die Ausbildung ist oft an meine Grenzen gegangen, obwohl ich eine starke Frau bin, aber ich möchte nicht so enden wie viele meiner Gleichaltrigen, die sagen es reicht ihnen so, aber innerlich reicht es ihnen nicht.“

Die interviewten Frauen aus dieser Fokusregion weisen durchwegs eine höhere Ausbildung auf. Die aus Wien ins Burgenland zugezogenen Frau T. (34 Jahre, verheiratet, 2 Kinder, 20 Wochenstunden beschäftigt) hat eine Ausbildung als Sozialarbeiterin und freut sich sehr, wie weiter oben schon zitiert, in ihrer Umgebung einen Arbeitsplatz gefunden zu haben, der ihrer Ausbildung entspricht.

Frau I. (42 Jahre, verheiratet, 2 Kinder, in Ausbildung), die die Fachschule für soziale Betreuung erst als Erwachsene gemacht hat, hat als Erstausbildung eine Lehre als Einzelhandelskauffrau vorzuweisen. Von ihrem zukünftigen Arbeitsplatz erwartet sie einerseits eine bessere Bezahlung, vor allem aber eine interessantere Tätigkeit: „[...] es ist ein freies kreatives Arbeiten, im Sozialbereich, und ich habe immer gesagt, ich möchte mir die Arbeiten nicht vorgeben lassen ich bin eher eine, die selbst die Arbeiten sieht. [...] Natürlich kostet es Selbstdisziplin und Kraft, und die Ausbildung ist oft an meine Grenzen gegangen, obwohl ich eine starke Frau bin, aber ich möchte nicht so enden wie viele Gleichaltrige, die sagen, es reicht ihnen so, aber innerlich reicht es ihnen nicht. [...] Ich habe gesagt jetzt oder nie, sonst bin ich für den Arbeitsmarkt wirklich zu alt.“

Betrieb: „Es gibt keine Mädchen heute, die beruflich nichts täten, die haben auch ein Auto oder bleiben überhaupt gleich in Wien.“

Der Geschäftsführer der Firma Becom hat unter seinen weiblichen Beschäftigten zum überwiegenden Teil angelehrte Kräfte. Es gäbe nur rund 20 bis 25 Frauen mit mittlerem und höherem Bildungsniveau, die überwiegend in der Administration tätig sind. Seiner Meinung nach scheuen Frauen noch immer davor zurück, verantwortungsvollere Aufgaben zu übernehmen. Sie hätten ein „höheres Sicherheitsdenken“, also mehr Selbstzweifel, „die Verantwortung ist ihnen einfach zu viel und zu suspekt“. Hinzu komme, dass den Frauen sehr wohl bewusst sei, dass ein Mehr an Verantwortung auch einen höheren zeitlichen Einsatz verlange, den sie mit ihren Betreuungspflichten bzw. –wünschen nicht vereinbaren können oder möchten.

Ein geringes Bildungsniveau sei vor allem unter älteren Frauen zu finden, einerseits weil die Ausbildungschancen früher aufgrund fehlender öffentlicher Verkehrsverbindungen in die entfernt gelegenen Schulen schlecht waren, andererseits weil es den Frauen vorherbestimmt war, sich um die Landwirtschaft zu kümmern. Die Männer dieser Frauen seien die ganze Woche in Wien gewesen und sie mit den Kindern allein. Wenn überhaupt, dann hätte sich Fabrikarbeit angeboten. Die jüngeren Frauen hätten jedoch alle eine Ausbildung – für die sie in der Gegend jedoch keine adäquaten Jobangebote hätten: „Es gibt keine Mädchen heute, die beruflich nichts täten, die haben auch ein Auto oder bleiben überhaupt gleich in Wien.“

Angesprochen wird auch die Weiterbildungsbereitschaft von Frauen und Männern innerhalb des Betriebs und die durch zahlreiche Studien belegte Tatsache, dass Weiterbildung vor allem von Menschen positiv bewertet wird, die bereits über ein gewisses Maß an Qualifikation verfügen: „Die Ausbildung wird quasi von den Kunden vorgegeben, das muss überprüfbar sein. [...] Deswegen haben wir jetzt für alle diese fünf Wochen beim BUZ. Dort hat es auch immer wieder Meldungen gegeben wie ‚Ich kann das nicht und das ist so schwer und ...‘, auch Einzelfälle, die dann aufgegeben haben. Sie haben eine Scheu, was zu lernen, sind nicht so bereit wie Männer – in der Mehrzahl – vor allem in den niedrigen Positionen. Für höhere Positionen nicht, wenn man einer Sekretärin sagt, mach' einen Englischkurs und so, die macht das schon. Aber wenn eine vorher Reinigungskraft war ... für andere, mit einem Beruf, da war das schon wieder was anderes.“

Expertinnen und Experten: Absolvent/inn/en von – hauptsächlich kaufmännischen – Schulen finden kaum einen ihrer Ausbildung entsprechenden Arbeitsplatz

Hinsichtlich der Qualifikation der Frauen in den Oberpullendorfer Gemeinden dieser Fokusregion betont ein Mitarbeiter des AMS Oberpullendorf, dass es die gewünschten offenen Stellen einfach nicht gäbe. Ein Großteil der arbeitslosen Frauen hätte eine schulische Ausbildung in Büroberufen, die vielen Abgänger/innen von kaufmännischen Schulen seien am Arbeitsmarkt aber kaum gefragt. Eine AHS-Matura hätte überhaupt „Null Wert“. Auch Akademiker/innen würden in der Gegend kaum gesucht, im Jahr 2008 nur vier im gesamten Bezirk Oberpullendorf, davon zwei mit einem technischen Uni-Abschluss.

Betreuungspflichten

Frauen: „... die Kinder gehen gerne hin, und wenn es für die Kinder passt, dann passt es auch für mich ...“

Die aus Wien zugezogene Frau T. (34 Jahre, verheiratet, 2 Kinder, 20 Wochenstunden beschäftigt) nutzt die Dienste einer Tagesmutter: „Wie ich aus Wien gekommen bin, ich habe von meiner Schwester das System Tagesmutter schon miterlebt in Wien, sie haben das auch als sehr wertvoll und gut erachtet und drum bin ich schon hergekommen mit der Idee ich werde schauen, ob es da Tagesmütter gibt, und war ganz erstaunt, in L. gibt's zwei. Und für mich war das super, und trotzdem sind sie nicht ausgelastet, und sehr wenige nehmen es in Anspruch. Ich bin nicht sicher, liegt es an den Kosten oder am System, an der Struktur, das tut man nicht, Kindergarten okay, aber Tagesmutter, man wird ja nicht einer wildfremden Frau die Kinder überlassen, wo es doch die Oma oder Uroma gibt und noch was dafür bezahlen, unabhängig davon, ob ich als Mutter finde, dass das Kind vielleicht bei der Tagesmutter viel besser betreut wird, als bei der Oma, und sich das auch noch sagen zu trauen, oder dann auch Schwiegermutter, also da hängt gesellschaftlich sehr viel dran. [...] Und für mich ist das super, ich bring meine Kinder hin, ich mach' mit der E. aus, wann kommen sie, wann gehen sie, ich zahle dafür und fertig, und was mir wichtig ist deponier' ich dort und dann frag' ich nach, ob das funktioniert. Wir sind auf einer Ebene, und in der Familie ist das oft nicht so, da kommt die Meinung von der Großmutter und alle wissen es besser, Schwiegertochter sowieso, durch das Finanzielle ist das ausgeglichen, es ist trotzdem ganz viel Liebe da und sie macht das gern und die Kinder gehen gerne hin, und wenn es für die Kinder passt, dann passt es auch für mich und das ist mein Hauptanliegen, dass es den Kindern gut geht. [...] Ich habe mich öfter gefragt woran es liegt, dass die Tagesmütter nicht so in Anspruch genommen werden, und dass aber gleichzeitig gejammert wird, es gibt so wenig Kinderbetreuung, woran liegt es dann, ist es zu teuer, weil man es nicht macht, geht's nur ums Sudern, als Legitimation, weil man nicht arbeiten gehen möchte, aber dann könnte man es ja einfach sagen, ich weiß nicht was die Hintergründe sind, Tagesmütter sind ja auch vernetzt und machen Weiterbildungen.“ Dass der relativ hohe Preis für die Betreuung einer Tagesmutter durchaus der Grund für deren geringe Auslastung sein könnte rechnet sie am eigenen Beispiel vor.

Bürgermeister Lockenhaus: Die Pflege von älteren Angehörigen wird meistens von Angehörigen übernommen.

Vor allem für die Betreuung älterer Personen sei in Lockenhaus gesorgt. Es gäbe ein Pflheim mit 15 oder 20 Beschäftigten, von denen nur der Hauswart ein Mann sei. Betreutes Wohnen für ältere Menschen soll demnächst geschaffen werden, der Bürgermeister nimmt an, dass die dadurch entstehenden Arbeitsplätze überwiegend von Frauen besetzt werden. In Lockenhaus würde auch sehr viele Pflege noch in den Familien erledigt werden, Unterstützung gäbe es durch die Hauskrankenpflege, „Essen auf Rädern“, Volkshilfe und Hilfswerk.

Expertinnen und Experten: „... Tagesmütter werden sie dort umsonst suchen.“

Ebenso wie bezüglich der Mobilität seien laut einem Mitarbeiter des AMS Oberpullendorf auch bei der Kinderbetreuung die kleinen Ortsteile der größeren Gemeinden das Hauptproblem: „Es kommt noch dazu, dass die Kinderbetreuungsmöglichkeiten in den kleinen Ortsteilen nicht da sind, konzentriert auf die Hauptgemeinde, Tagesmütter werden sie dort umsonst suchen.“

Eine Problem bei der Vereinbarkeit von Betreuungspflichten mit einer Berufstätigkeit sieht eine Mitarbeiterin der Frauenberatungsstelle Oberpullendorf vor allem darin, dass die vorhandenen Arbeitsplätze (Therme, Handel), Arbeitszeiten hätten, die mit keiner institutionellen Kinderbetreuungseinrichtung in Gleichklang zu bringen sind: „Es gibt Schulen mit Betreuung bis 15.00h oder 16.00h, aber wenn ich bis 19.00h arbeite, im Supermarkt, da werde ich auch schauen, dass das nur an zwei Tagen in der Woche ist, dass ich wen brauche, der mir aushilft. Männer sind nicht immer bereit, da mitzuhelfen, vor allem kommen viele auch später heim, wenn sie in Wien arbeiten, oder überhaupt in Wien sind. Und von denen, die Zeit haben, muss man jemand finden, der bereit ist, Familienarbeit zu übernehmen.“

Haushaltsführung

Frauen: „Wegen der Organisation, mein Mann hat auch alleine gelebt, wir sind das gewohnt, dass jeder was macht.“

Die interviewten Frauen aus dieser Region geben alle an, bei der Haushaltsführung ausreichend Unterstützung durch den Partner aber auch durch die Kinder und andere Verwandte zu erfahren. Außerdem erhält man den Eindruck, dass dem Haushalt eine nicht ganz so bedeutende Rolle beigemessen wird:

„Der Mann hilft mit, meine Schwiegermutter wenn sie da ist, das geht ganz gut, wenn die Kinder nicht so viel zu Hause sind, entsteht auch nicht so viel Schmutz und Unordnung.“

„Wegen der Organisation, mein Mann hat auch alleine gelebt, wir sind das gewohnt, dass jeder was macht.“

„Wir haben innerhalb der Familie ein gutes Zeitmanagement. Am Anfang war es, das erste Jahr, etwas mühsamer, bis alles organisiert und strukturiert wurde, jetzt haben wir das in der Familie besprochen und eingeteilt und jetzt funktioniert es und läuft gut. Es läuft bereits so gut, dass ich jetzt nächste Woche ein Monat wegfahre und die Kinder machen alles selbständig weiter.“

Finanzielle Notwendigkeit / Finanzieller Anreiz

Frauen: „... wenn ich das Auto, das Gehalt, die Tagesmutter rechnen würde, dann bleibt unterm Strich nicht viel ...“

Der finanzielle Aspekt der Berufstätigkeit wird von den hier interviewten Frauen genauso wie von jenen aus den anderen Fokusregionen sehr wohl überlegt und „durchgerechnet“, jedoch zu anderen, nicht monetären Aspekten in Relation gesetzt:

„Obwohl ich sagen muss, so wie ich es jetzt praktiziere, geht fast ... wenn ich das Auto, das Gehalt, die Tagesmutter rechnen würde, dann bleibt unterm Strich nicht viel, also dann würde ich günstiger kommen, wenn ich zu Hause bleiben würde. Aber ich weiß, dass es mir persönlich nicht gut täte, drum ist mir das ... rechnerisch bleibt nicht viel, also ich brauche ein anderes Gewand, ich gebe auch mehr aus, wenn ich unterwegs bin, ich gehe essen, weil ich unterwegs bin, wenn ich alles rechnen würde, dann wäre es günstiger, wenn ich einfach zu Hause wäre und selber koche und backe. Es wäre finanziell wahrscheinlich günstiger, aber für mich persönlich nicht, im Familieneinkommen geht die Summe, die ich verdiene, für die Kinderbetreuung, fürs Essen auf, aber ich sehe das so, einerseits für die Pension, wenn ich daheim bleiben würde, würde ich ja nichts bekommen und auch für das persönliche Wachstum.“

Und Frau I. (34 Jahre, verheiratet, 2 Kinder), die bald ihre Ausbildung abgeschlossen haben wird: „weiß, dass ich mit der jetzigen Berufsausbildung mehr bezahlt bekomme als zuvor, als Einzelhandelskauffrau, davon gehe ich aus. [...] Ich weiß das bezüglich der Bezahlung, weil wir auch Prüfungen machen mussten, über die gesetzliche Lage, natürlich haben wir einen Kollektivvertrag und solche Sachen sind uns gelehrt worden, wir wissen sehr wohl, was wir bekommen, und welche Stufen und so weiter, was uns zusteht und in welchem Rahmen wir uns bewegen. Und das passt für mich, es ist für mich schön für herunter, also fürs Burgenland, da ich ja lang in Wien gelebt habe, es ist leider so, dass im Burgenland schlecht bezahlt wird, Frauen vor allem.“

Expertinnen und Experten: „Das erzielbare Einkommen im Vergleich zu dem, was die Frauen oft Notstandshilfe bekommen – nicht interessant ...“

Wie in Punkt 4.3.2 bereits erwähnt, zählt die Einkommenssituation laut einem Mitarbeiter des AMS Oberpullendorf in dieser Region nicht zu den besten. Das schlage sich auch auf den Arbeitswillen nieder: „Das erzielbare Einkommen im Vergleich zu dem, was die Frauen oft Notstandshilfe bekommen – nicht interessant, kein Mensch geht für 100,- Euro im Monat arbeiten, noch dazu, wo ... jetzt Notstandshilfebezugszeiten auch für Pensionszeiten zählen. [...] Das ist eine verständliche Geschichte, wenn sich das Arbeiten nicht lohnt, wird man keinen dazu bewegen können.“

Eine Mitarbeiterin der Frauenberatungsstelle Oberpullendorf betont das niedrige Lohnniveau vor allem in Zusammenhang mit der Therme Lutzmannsburg. Dort zu arbeiten zahle sich nur für Ungarinnen aus.

Alter

Frauen: „... also mit 35 war ich das erste Mal am Arbeitsamt [...] und mein Betreuer dazumal hat gesagt, was ich eigentlich will, ich bin viel zu alt.“

„Mir selbst ist es passiert, also mit 35 war ich das erste Mal am Arbeitsamt, also bevor ich einen Kurs gemacht habe, in Oberwart, und mein Betreuer dazumal hat gesagt, was ich eigentlich will, ich bin viel zu alt. Auf das hinauf hab ich mich dann nicht mehr viel in den Bereich hineingelassen und hab mir dann selbst meinen Weg gesucht.“

Diskriminierung

Betrieb: „... wenn, dann liegt es daran, dass sie weniger qualifiziert sind, dann ist die Teilzeit Schuld und dann ist es so, dass sie weniger gut bezahlte Tätigkeiten einfach bevorzugen.“

Der Geschäftsführer der Firma Becom ist nicht der Meinung, dass Frauen benachteiligt würden, auch nicht, was das Entgelt angeht: „Ich versteh' nicht, warum immer gejammert wird, Frauen sind benachteiligt – für mich nicht, da gibt es ein Gehaltsschema, wenn sie die Leistung bringen ... wenn, dann liegt es daran, dass sie weniger qualifiziert sind, dann ist die Teilzeit Schuld und dann ist es so, dass sie weniger gut bezahlte Tätigkeiten einfach bevorzugen. [...] Wir haben in

der händischen Bestückung und so fast nur Frauen, aber wenn wir dort einen Mann aufnehmen, der verdient nicht mehr als eine Frau. [...] Wir haben in der Prüftechnik junge Mädchen mit 25 Jahren, die kennen sich mit dem Computer aus, die verdienen mehr als ein Mann, der etwas händisch verpackt.“

Expertinnen und Experten: „... aber so richtig laut sagen traut sich das niemand mehr ...“

Dass offene und direkte Diskriminierung von Frauen nicht mehr so virulent sei, bestätigt auch eine Mitarbeiterin der Frauenberatungsstelle Oberpullendorf: „Dieses ‚Ich nehme eine Frau nicht auf, weil die eh bald Kinder kriegt und geht.‘, das wird es schon noch geben, aber so richtig laut sagen traut sich das niemand mehr, gedacht wird es sicher werden.“ Diskriminierung gäbe es aber noch sehr wohl, was Einstiegsgehälter betreffe.

Rollenbild

Frauen: „... Widerstand, alle rundherum, warum tust du dir das an, die anderen lassen sich ja auch von den Männern erhalten, solche Sprüche kommen, du hast es ja nicht notwendig, also solche Sprüche kommen in unserer Gegend noch oft.“

Die zitierten Frauen kämpfen innerlich gegen das gesellschaftliche Rollenbild, wollen für sich einen individuelleren Weg gehen, stoßen auf Widerstand, scheinen diesen aber ganz gut zu überwinden:

„Wenn man weiß, die Kinder sind nicht gut betreut, und man muss sie jeden Tag unter Weinen trotzdem hingeben, weil man arbeiten muss, weil man das Geld braucht, das kann ich sehr gut nachvollziehen, obwohl es im Moment jetzt nicht so ist bei mir, aber ich kenne es auch, weil es einmal war. Und dann ist der ganze Tag einfach ein Stück mit den Kindern, die ganze Energie ist dort, wie wird's ihnen gehen, ah bin ich schlecht, all diese Gedanken, darf ich das überhaupt, sollte ich nicht lieber, steht das dafür, zahlt sich das aus, was mach ich überhaupt da?“

„Und die Angst, mit dem Partner in Reiberein zu geraten, was vorkommt. Ich selbst war Jahre daheim, das erste Jahr war für meinen Mann sehr schwer, er hat mir viel in den Weg gelegt, das erste Jahr der Ausbildung, bis ich alles geregelt hatte, ich war ganz auf mich gestellt. Ich habe die Schule und das zu Hause meistern müssen, er hat gesagt du kannst gehen, aber es muss alles laufen und ich bin dafür verantwortlich, jetzt im dritten Jahr kann ich sagen, ja er steht hinter mir. [...] Weil am Anfang wollte er es nicht recht, es ist schwer von den Männern her, wenn die Frau eine Zeit lang zu Hause ist, zu sagen, ich geh jetzt, ich mach' meinen Weg. [...] Es kostet sehr viel Energie, du hast deinen Gatten, der ein Problem damit hat und auch innerhalb der Familie am Anfang Widerstand, alle rundherum, warum tust du dir das an, die anderen lassen sich ja auch von den Männern erhalten, solche Sprüche kommen, du hast es ja nicht notwendig, also solche Sprüche kommen in unserer Gegend noch oft. Die Frauen lassen sich von den Männern viel zu viel gefallen, die die in einer Beziehung stehen, deren Meinung, was machst du für einen Blödsinn, ich bin eine Rabenmutter, weil ich so viel weg bin, Frauen gehören hinter Herd, auch innerhalb der Familie. [...] Ich weiß, dass es nicht so ist, ein bisschen Abstand tut jedem gut, auch als Mutter kann man sich eine Auszeit nehmen, eine Auszeit ist es ja auch nicht, nur eine vom Haushalt, weil ich ja 40 Stunden arbeite und mich fürs Diplom vorbereite.“

Betrieb: „Also so Single-Frauen gibt es hier nicht, die nur an die Karriere denken, die wollen alle noch Kinder.“

Für den Betriebsführer der Firma Becom ist das Rollenbild der Frau ein ganz wesentlicher Einflussfaktor auf die Karriere-Ambitionen der Frau und das Engagement für den Beruf: „Die Rolle der Frau ist für mich ein ganz wichtiges Argument, warum sie solche Jobs [leitende Positionen, Anm.] nicht machen, wenn sie Familie immer noch im Hinterkopf haben. Also so Single-Frauen gibt es hier nicht, die nur an die Karriere denken, die wollen alle noch Kinder. Es gibt schon Singles unter den Frauen, aber die haben nicht die Qualifikation, die sind dann aber auch bereit, länger zu bleiben oder am Samstag zu arbeiten. Bei uns in der Produktion fangen die Frauen um 5.00h an und gehen um 13.00h nach Hause und die Frauen, die bei uns in Teilzeit sind, die wünschen sich das so, wegen der Kinderbetreuung; die sind sehr sehr froh, zu diesen Zeiten zu arbeiten.“

Expertinnen und Experten: „Frauen sind immer noch konditioniert, dass das ihre Arbeit ist, es ist ganz schwer, von dem wegzukommen und Frauen bewusst zu machen, dass sie nicht ihr Leben lang für andere arbeiten müssen.“

Ein traditionelles Rollenbild zeigt sich laut einer Mitarbeiterin der Frauenberatungsstelle Oberpullendorf auf mehreren Ebenen, beispielsweise in der gefühlten Zuständigkeit für den Haushalt, Kinder und pflegebedürftige Angehörige: „Frauen sind immer noch konditioniert, dass das ihre Arbeit ist, es ist ganz schwer, von dem wegzukommen und Frauen bewusst zu machen, dass sie nicht ihr Leben lang für andere arbeiten müssen.“

Dass sie diese Arbeiten unentgeltlich leisten, sei ohnehin klar – im besten Fall bekämen sie bei der Betreuung älterer Angehöriger einen Teil des Pflegegelds – es sei aber genauso klar, dass der Partner keine Verantwortung übernimmt.

Dieses Denken sei in den Köpfen von Frauen und Männern von Kindheit an fest verankert, weshalb es kaum Chancen auf eine Emanzipation gäbe: „Die größten Schwierigkeiten sehe ich im Ansatz, wie die Frauen und Mädchen sehr oft noch erzogen werden, dass sämtliche Sorgearbeit für die Familie in den Händen der Frauen liegt. Auch wenn sie eine gute Ausbildung haben, dass sie trotzdem immer im Hinterkopf haben, ich habe die Familienarbeit auch noch zu erledigen. [...] Auch wenn Du einen Beruf gelernt hast, auch maturiert hast, sobald Kinder da sind bist du in der Frauenleben-Falle gefangen, dann schaust du 20 Jahre auf die Kinder und die Familie und dann bist du eh schon alt, dann brauchst du nicht mehr arbeiten gehen, das ist schon noch sehr stark.“

Es gäbe auch noch ganz extreme Beispiele, wo den Frauen von ihren Partnern verboten würde, arbeiten zu gehen: „Es gibt durchaus Männer, die den Frauen verbieten, arbeiten zu gehen, das ist dann das größte Hemmnis, durchaus ja. Die nicht wollen, dass sich die Frauen zu weit vom Herd weg entwickeln, und Frauen, denen gar nicht auffällt, dass das eine Form von Gewalt ist, wie extrem das ist, dass die Männer ihnen verbieten irgendwo hin zu gehen.“

Dann gäbe es noch Frauen, die mit ihrer Situation unglücklich seien, aber dennoch nicht den Schritt in die Selbständigkeit wagen – oft nur aus Gründen der Bequemlichkeit: „Zum Teil ist es natürlich, die großen schönen Häuser, die sich die Leute alle bauen bei uns, die Schlösschen, die da bei uns gebaut werden, finanzielle Abhängigkeit, weil eine Scheidung nicht möglich ist, weil das Haus verkauft werden müsste, weil alleine das keiner erhalten kann. Und weil es halt auch sehr schön ist in so einem schönen großen Haus zu wohnen, es ist einer gewisser Luxus, an den man sich gewöhnt hat, in einem großen Haus mit Garten zu wohnen und das ist mit Abstrichen verbunden. Und da gibt es viele, die deswegen sagen, ich bin zwar in meiner persönlichen Bewegungsfreiheit eingeschränkt und auch sonst sehr bevormundet aber ich wohne sehr schön, das ist es mir wert, da zu bleiben. Oder Scheidung ist finanziell unmöglich, weil dann wäre alles weg, was wir uns 20 Jahre lang gemeinsam geschaffen haben und das wollen wir auch nicht.“

Es fehle einfach ein Bewusstsein der Frauen, für ihre finanzielle Existenz verantwortlich zu sein. Es gäbe kaum Frauen, die Vollzeit arbeiten würden – auch, weil Vorbilder fehlten: „Sie kennen ja nichts anderes, die, die da leben, sind viele, die nichts anderes kennen, sie passen sich halt an, wenn man nicht zu viel hinterfragt, man arrangiert sich im Kleinen, sie sind vielleicht ein bisschen politisch tätig oder in Vereinen und sagen, ich bin unabhängig, ich lebe wie ich will. Das ist vielleicht die soziale Unabhängigkeit, aber die finanzielle? Es verändert sich zu wenig im Großen, viele sind stolz darauf, dass sie sich alleine ins Gasthaus gehen trauen oder ohne den Mann zu fragen am Abend weggehen oder nicht sagen, wohin sie gehen. Diese kleinen Erfolge, wenn die Frau am Abend weg darf, das ist vielleicht was für die Großmütter- oder Müttergeneration, aber keine wirkliche Entwicklung.“

Jene Frauen, die sich von dem gesellschaftlichen Druck freikämpften, müssten mit sehr viel Neid rechnen: „Und wenn sie einen Vollzeit-Job hat, wird sie beäugt, wann tut die denn zusammenräumen und wieso ist die den ganzen Tag fort in der Arbeit, wahrscheinlich hat sie einen Freund ...“

Wenn auch zu wenig und zu langsam, die Rollenbilder hätten sich in den letzten Jahrzehnten doch etwas aufgeweicht: „In meiner Elterngeneration war es noch nicht selbstverständlich, dass Frauen einen Führerschein haben, das ist jetzt schon viel besser. Auch dass Mädchen zumindest mehr als den Pflichtschulabschluss machen, das ist schon mehr verbreitet als früher, noch nicht 100%. Und die Idee, dass sie nach der Ehe zumindest Teilzeit arbeiten, gibt es schon in den meisten Beziehungen. Nur dass Frauen generell ihre Existenz selber sichern, das ist noch nicht weit verbreitet.“

4.5 Fokusregion Jennersdorf Süd

Arbeitsplatzangebot

Frauen: „Hier sind nur die Thermen ...“

Die Arbeitsplatzsituation in der Fokusregion *Jennersdorf Süd* wird von den Interviewpartnerinnen als sehr ungünstig beschrieben. Es wird – ähnlich der Fokusregion *Parndorfer Platte* – vor allem die geringe Diversifizierung des Arbeitsmarktes kritisiert: „Hier sind nur die Thermen und das ist ein Problem mit den Wochenenden. Man muss dann arbeiten, wenn der Mann zu Hause ist.“

Außer der Arbeit in der Thermenregion – ob als Reinigungskraft, Zimmermädchen oder in der Gastronomie – werden keine Arbeitsplätze wahrgenommen: „Wenn jemand höher qualifiziert ist, dann muss er in die Stadt. Die Firmen, die höher Qualifizierte haben, das sind die, die sie sich selber züchten. [...] In der Stadt gibt es sicher interessante Jobs. Bei uns nur Verkauf und Putzen. [...] Aber was im kreativen Bereich, wo man seinen Talente ausleben kann, ist überhaupt nichts da.“

„Es gibt sehr wenige Möglichkeiten in der Region, vor allem, was Büro und den kaufmännischen Bereich angeht.“

„Der Handel nimmt zu, Geschäfte gibt es genug im Bezirk, aber da muss man am Wochenende arbeiten, das macht das Familienleben kaputt, da verzichten die Frauen lieber aufs Arbeiten.“

Expertinnen und Experten: „Wenn ich nichts finde, was für mich machbar ist, dann gehe ich halt fünf Stunden putzen. Die fehlende soziale Absicherung, das kommt ja dann später.“

Ein Mitarbeiter des AMS Stegersbach beschreibt den Arbeitsmarkt in der Region generell als „sehr schlecht“, für Frauen sei er „sehr sehr schlecht“. Der einzige Bereich, in dem Frauen einen Arbeitsplatz finden könnten, sei der Tourismus, da würden Arbeitskräfte gesucht, allerdings zu familienfeindlichen Arbeitszeiten und geringer Bezahlung.

Eine Mitarbeiterin der Frauenberatungsstelle in Jennersdorf betont die Schwierigkeiten, die sich für Wiedereinsteigerinnen nach längerer Zeit dadurch ergeben, dass es in der Region nur Arbeitsplätze in der Gastronomie und im Verkauf gäbe. „Die Zeitstruktur zu Hause war ganz anders, der Wiedereinstieg nach 15 Jahren ist extrem schwierig.“ Es bräuchte einen langsamen Einstieg mit geregelten Arbeitszeiten, gerade die genannten Berufe erforderten aber eine extreme zeitliche Flexibilität.

Um dennoch ein wenig Geld dazu zu verdienen, würden manche in die Schattenwirtschaft ausweichen: „Klar gibt es viele, die schwarz arbeiten. Wenn ich nichts finde, was für mich machbar ist, dann gehe ich halt fünf Stunden putzen. Die fehlende soziale Absicherung, das kommt ja dann später.“

Mobilität

Frauen: „Das ist bei uns ein sehr großes Problem.“

In der Fokusregion *Jennersdorf Süd* ist auch jede der interviewten Frauen auf ein Auto angewiesen: „Wenn ich kein Auto gehabt hätte, hätte ich nicht arbeiten gehen können.“ Frau R. (47 Jahre, verheiratet, 2 Kinder, 30 Wochenstunden beschäftigt) hat den Führerschein erst vor fünf Jahren gemacht – die Arbeitszeiten in der Gastronomie wären sonst nicht machbar gewesen.

Außerdem wird auch von diesen Frauen das Problem angesprochen, dass die potentiellen Wege zum Arbeitsplatz und die damit verbundenen Kosten nicht in Relation zum Verdienst in Teilzeitjobs stünden: „An und für sich sind die Plätze zu weit, ich hätte in Güssing, Fürstenfeld was gefunden, aber das ist mir zu weit dafür, dass es 20- oder 25-Stunden-Jobs sind. [...] Güssing ist von hier genau 30 Minuten Fahrtzeit entfernt, bei den Spritpreisen, wenn es nicht täglich wäre sondern nur an zwei Tagen oder so, das wäre wieder was anderes.“ (siehe auch 4.5.6)

Auffällig ist, dass in dieser Fokusregion der öffentliche Verkehr auch für Schüler/innen nicht ausreichend dicht ist:

Frau I. (42 Jahre, verheiratet, 2 Kinder, 10 Wochenstunden beschäftigt) ist froh, dass die Tochter bereits einen Führerschein hat, um an Tagen mit Nachmittagsunterricht von der Schule nach Hause fahren zu können. Den Sohn, der noch keinen Führerschein hat, muss sie zur Lehrstelle bringen.

Auch Frau N. (34 Jahre, verheiratet, 3 Kinder, Hausfrau) ermöglicht ihrer Tochter den Schulbesuch in Güssing, indem sie sie täglich zur Bushaltestelle nach Jennersdorf bringt.

Expertinnen und Experten: „Ohne zweites Auto ist man schlecht dran.“

Ein Mitarbeiter des AMS Stegersbach beschreibt die Lage der Gemeinden südlich vom Bezirksvorort Jennersdorf als „abseits vom Schuss. Ohne zweites Auto ist man schlecht dran.“

Für einen Teilzeitjob würden Frauen aus der Region maximal 20 Minuten in eine Richtung pendeln, für einen Vollzeitjob 30 bis 40 Minuten. Innerhalb von 20 Minuten sei aber nur Feldbach oder Fehring erreichbar, Fürstenfeld wäre schon zu weit weg.

Eine Mitarbeiterin der Frauenberatungsstelle Jennersdorf meint, dass sich in den letzten 15 Jahren einiges verändert hätte und jetzt nur mehr eine Minderheit von Frauen keinen Führerschein mehr habe. Aber „Auto haben sie keines, weil sie ja keinen Job haben, deswegen ist ein Auto nicht leistbar, aber deswegen haben sie wieder keinen Job.“

Qualifikation

Frauen: „Aber die Jobs, die hier angeboten werden, für die ist die Qualifikationsanforderung nicht sehr hoch.“

Frau N. (34 Jahre, verheiratet, 3 Kinder, Hausfrau) hatte keine Ambitionen, die Matura zu machen, „obwohl ich eigentlich eine total gute Schülerin war“. Für sie sind keine Vorteile zu erkennen: „Viele Frauen sind sicher auch zu hoch qualifiziert. Weil in der Schule machen sie dir Versprechungen mit den höheren Schulen und so weiter. Jeder hat zu hoch gestochene Berufsvorstellungen. Es kann aber nicht jeder Professor werden. Und wenn ich Matura mache und dann vielleicht noch studier', dann stell ich mich auch nicht in ein Geschäft rein. Die Frauen sind zum Teil zu gut ausgebildet. [...] Man kann auch nicht sagen, Mädels, studiert nicht mehr, ihr findet keine Jobs. Das ist auch ein Blödsinn. Aber die Jobs, die hier angeboten werden, für die ist die Qualifikationsanforderung nicht sehr hoch.“

Frau E. (53 Jahre, geschieden, erwachsenen Kinder, 20 Wochenstunden beschäftigt) bedauert, in ihrer Jugend keine Chance auf eine Berufsausbildung gehabt zu haben: „Nach der Schule wollte ich Schneiderin werden, in Graz hätte ich eine Möglichkeit gehabt zu lernen, aber damals hat man 600,- Schilling bekommen, wie hätte ich mir da ein Zimmer nehmen sollen? Aber Schneiderin, das war damals mein Traumberuf, oder Kindergärtnerin, das wäre auch so was gewesen.“

Expertinnen und Experten: Gering qualifizierte Frauen über 40 Jahre sind besonders schwer in den Arbeitsmarkt zu integrieren

Laut einer Mitarbeiterin der Frauenberatungsstelle in Güssing sei eine Hauptproblemgruppe am Arbeitsmarkt jene Frauen über 40 Jahre mit wenig oder keiner Ausbildung. Hilfsarbeiter/innen würden nicht mehr gesucht, im Verkauf gäbe es Teilzeitstellen und in der Gastronomie Vollzeitstellen „mit horrenden Arbeitszeiten“. Betriebe, die mit Leiharbeiterinnen gearbeitet haben, die gibt es nicht mehr. Die Qualifikation dieser Frauen entspricht nicht mehr den Anforderungen bzw. gibt es keine Jobs mehr, die keine Qualifikation verlangen.

Betreuungspflichten

Frauen: „Hier machen noch sehr viel die Omas und Opas, da ist man auf Familie angewiesen.“

Frau N. (34 Jahre, verheiratet) ist überzeugte Hausfrau und Mutter von drei Kindern, die alle schon alt genug sind, um notfalls auch ein paar Stunden alleine zu Hause zu verbringen. Sie war kürzlich mehrere Monate berufstätig: „Der Job im Hotel, der ist an mich herangetragen worden, mehrmals, und ich hab' mir gedacht, vielleicht ist es Schicksal, dass ich da arbeiten soll. An und für sich wollte ich 20 Stunden arbeiten, sobald die Jüngste in der Hauptschule ist, weil dann braucht sie keine Aufsicht mehr und so. Und dann habe ich unten angefangen, dann wollten die 30 Stunden, ich dachte, ich probier' es halt. Die Chefin hat gemeint, wenn es nicht geht, dann stellen sie halt eine zweite ein und jede von uns macht 20 Stunden. [...] Am Anfang hat alles funktioniert, aber nach ein paar Monaten sind aus meinen 30 Stunden, die eh schon viel zu viel waren, 50 bis 60 Stunden geworden, ich habe deswegen aber auch nicht mehr bezahlt bekommen, dafür dann eine Woche lang nur zwei Tage gearbeitet, aber das bringt nichts, wenn ich zu anderen Zeiten 14 oder 15 Tag am Stück arbeiten muss. [...] Ich war dann teilweise so fertig, manchmal war ich gar nicht mehr zu Hause, habe beim Heimkommen schon geheult. Die Kinder haben alles von mir ferngehalten, gar nicht mehr von ihren Problemen erzählt.“

Da ihre Kinder zu sehr gelitten hätten und auch sie selbst sehr unzufrieden war, zu wenig von der Entwicklung ihrer Kinder mitzubekommen und zu wenig Zeit für die Kinder zu haben, hat sie gekündigt: „Und wie lange sind die Kinder noch im Haus? In fünf Jahren sind sie draußen und ich möcht' nicht dem nachtrauern, das und das hätte wir machen können, wenn wir mehr Zeit gehabt hätten. [...] Kindergeburtstag machen oder Freunde einladen, das ist da komplett auf der Strecke geblieben. Und dann habe ich für mich beschlossen, das will ich gar nicht. Wir haben letztes Jahr super toll auf Urlaub fahren können aber wir haben überhaupt kein Familienleben mehr gehabt.“

Der Sohn von Frau R. (47 Jahre, verheiratet, 30 Wochenstunden beschäftigt) ist schon halbwüchsig, als er noch Aufsicht brauchte, ging sie nicht arbeiten. Ihre Eltern hat sie beide gepflegt, die sind aber inzwischen verstorben. Jetzt lebt noch ein Onkel in der Nachbarschaft, der an Parkinson leidet. Den fährt sie zum Arzt oder zum Einkaufen und leistet ihm Gesellschaft beim Kaffee trinken.

Frau E. (53 Jahre, geschieden, 20 Wochenstunden beschäftigt) hat sich lange Zeit ausschließlich um die Kinder und den Haushalt gekümmert. Ihre Schwiegermutter wohnte zwar im selben Haushalt, wollte jedoch keine Verantwortung für die Enkelkinder übernehmen. Das institutionelle Kinderbetreuungsangebot hat sie damals als zu dürrtig empfunden. Der Sohn sei mit dem Schülerbus in den Kindergarten gefahren, und um selbst rechtzeitig in der Arbeit zu sein, musste sie ihn bereits um 6.30h zur Bushaltestelle bringen, obwohl der Bus erst um 7.00h abfuhr. Sie betont die nervliche Belastung durch die täglichen Sorgen, ob ihm auch nichts passieren würde.

Die zwei Kinder der Frau U. (32 Jahre, Lebensgemeinschaft, vollzeitbeschäftigt) sind nachmittags immer bei ihrer Mutter: „Wenn ich die Oma nicht hätte, hätte ich mir was anderes einfallen lassen müssen.“ Umgekehrt leistet sie auch Betreuungsarbeit, nämlich für ihren im Nebenhaus wohnendem Vater: „Dem wasche ich die Wäsche, putze, koche, ca. zwei Stunden in der Woche, das geht alles mit mit meinem.“

Interessanterweise wird mehrmals die Betreuungsmöglichkeit durch Tagesmütter angesprochen, die „früher“ relativ verbreitet gewesen sein soll, „jetzt“ aber kaum: „Zur Zeit haben die gar keine Kinder“. Eine der interviewten Frauen hat selbst die Ausbildung zur Tagesmutter, aber nie als solche Kinder betreut: „Bei uns ist das nie so, entweder man ist zu Hause oder man die Oma; ich habe nie als Tagesmutter gearbeitet.“

Expertinnen und Experten: Dass die Öffnungszeiten der institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen „nie den Anforderungen der Wirtschaft“ gerecht werden können, sei klar.

Auch für diese Region formuliert eine Mitarbeiterin der Frauenberatungsstelle Güssing, dass die Kosten für Kinderbetreuung für viele Familien oft zu teuer wären, vor allem Tagesmütter wären generell sehr teuer. Dass die Öffnungszeiten der institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen „nie den Anforderungen der Wirtschaft“ gerecht werden können, sei klar. Wer um 5.00h Früh in der Therme zu putzen beginne, habe einfach niemanden für die Kinder. Die Betreuungspflichten bestimmten die tägliche Stundenanzahl, die gearbeitet werden könnte, sowie deren Lage.

Haushaltsführung

Frauen: „Haushalt war alleine meines.“

Unterstützung durch den Partner haben die wenigsten Frauen, Verständnis dafür haben alle – da viele Männer Wochenpendler sind bzw. täglich sehr weite Strecken pendeln, sind sie tagsüber einfach nicht zu Hause, um Pflichten zu übernehmen: „Der Mann geht um 6.00h und kommt um 20.00h, da kann ich nichts mehr verlangen.“

Die Kinder helfen schon eher mit, sofern sie nicht – ähnlich den Partnern – relativ viel Zeit für die Wegstrecken zum Lehrplatz bzw. zur Schule aufwenden müssen und daher bereits wenig Zeit fürs Lernen bleibt: „Wie die Große in die Hauptschule gegangen ist und um 13.00h zu Hause war, da hat sie geholfen. Aber so wie jetzt, wo sie manchmal um 19.00h heimkommt, kann ich nicht Hilfe verlangen. An drei Tagen in der Woche hat sie den ganzen Tag Schule. Der Bub hilft im Sommer Rasen mähen und Holz rein schlichten. Die Kleine hilft auch schon mit, aber es ist nicht so, dass man sagen kann, die Kinder schupfen den Haushalt.“

Eine Putzfrau einzustellen kommt für keine der interviewten Frauen in Frage und zwar aus rein finanziellen Gründen: „Überlegungen zu Putzfrau waren da, aber wenn man sich den Stundensatz anschaut, da verdient die Putzfrau mehr als mir als Kosmetikerin, dann brauche ich nicht arbeiten gehen.“

Expertinnen und Experten: „Nach vielen Jahren zu Hause ergibt es sich einfach, dass sie zuständig ist.“

Ein Mitarbeiter des AMS Stegersbach meint, er persönlich kenne kaum Frauen, die die Betreuung ihrer Kinder nicht ab und zu gerne aus der Hand geben bzw. sich die Wäsche waschen und bügeln lassen würden. Eine Hemmschwelle bestehe darin, dass man nicht gerne Fremde ins Haus lässt. Wenn die Leistungen einer Putzfrau in Anspruch genommen werden, dann wäre es immer eine illegal Beschäftigte.

Eine Mitarbeiterin der Frauenberatungsstelle Güssing meint, dass Hausfrauen wenig bis gar keine innerfamiliäre Unterstützung bei der Haushaltsführung bekämen. Putzfrauen hätten sie aus finanziellen Gründen kaum. „Nach vielen Jahren zu Hause ergibt es sich einfach, dass sie zuständig ist.“ Berufstätige Frauen würden mit der Zeit vielleicht ein wenig Unterstützung einfordern können.

Finanzielle Notwendigkeit / Finanzieller Anreiz

Frauen: „Das Gehalt entspricht schon den Vorstellungen, es passt für die Stunden. Ich hätte nur gerne die doppelten Stunden.“

Auch die interviewten Frauen dieser Region stellen Entgelt und Mehrausgaben durch die Berufstätigkeit in Relation und kalkulieren sehr genau: „Aber wenn ich jetzt zurück schaue, was mir geblieben ist von 30 Stunden, Schwerverdiener bist du da nicht. Und oft war es so, die Kleine ist aus dem Bus vor dem Hotel ausgestiegen, dann sind wir gemeinsam heim um 13.00h, beide hungrig. So, was machst? Tiefkühlpizza, Fertigessen, das kostet einiges mehr, als selber kochen. (...) Dann war ich oft zu müde, um mit den Kindern was zu machen. Und dann drückst Du ihnen einen 10er in die Hand und sagst ‚Geht Eis essen‘. Es ist viel Geld auch dafür rausgeschmissen worden, dass sich meine Kinder selbst beschäftigen. Und wenn ich da wieder einspare sind wir finanziell wieder da, wo ich so auch bin.“

Von allen Frauen thematisiert wird die Relation Entfernung zum Arbeitsort versus Entgelt:

„Ich würde nicht 20 Stunden in Fürstenfeld annehmen, da fahr' ich eine Stunde, da verdiene ich 500,-- Euro und wenn ich da rechne, was ich für Benzin verfare, da gehe ich für 200,-- Euro arbeiten, das bringt es auch nicht. Je weniger Stunden Arbeit, umso näher muss es sein.“

„Güssing ist von hier genau 30 Minuten Fahrtzeit, bei den Spritpreisen, wenn es nicht täglich wäre sondern nur an zwei Tagen oder so, das wäre wieder was anderes. Als Kosmetikerin, die suchen oft nur für 3 bis 4 Stunden am Tag, das steht nicht dafür, dass ich da nach Oberwart fahre. [...] Das Gehalt entspricht schon den Vorstellungen, es passt für die Stunden, ich hätte nur gerne die doppelten Stunden.“

Die maximale Entfernung, die sie für einen 30-Stunden-Job bereit wären, zurück zu legen, wären 25km in eine Richtung, also bis Loipersdorf oder Fürstenfeld. – Der Bezirksvorort Jennersdorf wird nie als Arbeitsort in Erwägung gezogen, anscheinend rechnet man nicht damit, dort auf einen Arbeitsplatz hoffen zu können.

Expertinnen und Experten: „Vor allem Teilzeit zahlt sich fast nicht aus, das Arbeitslosengeld ist oft höher.“

Auch ein Mitarbeiter des AMS Stegerbach gibt zu Bedenken, dass die Einkommen im Tourismus ohne Trinkgeld sehr niedrig seien, auch bei besserer Qualifikation: „Vor allem Teilzeit zahlt sich fast nicht aus, das Arbeitslosengeld ist oft höher.“

Alter

Frauen: „... die stellen immer wieder die Jungen an ...“

Frau N. (34 Jahre, verheiratet, 3 Kinder, Hausfrau) hat beobachtet, dass jüngere Frauen älteren gegenüber bevorzugt werden: „Und ich finde die Firmen überreißen das nicht, die stellen immer wieder die Jungen an, obwohl sie genau wissen, die fallen in einem halben Jahr aus.“

Diskriminierung

Frauen: „Ich würde nicht sagen, dass das Vorbehalte sind, sondern das sind Tatsachen.“

Eine der interviewten Frauen hat offenbar schon mehrfach von gängigen Vorbehalten gegenüber Frauen gehört, relativiert diese aber stark: „Ich würde nicht sagen, dass das Vorbehalte sind, sondern das sind Tatsachen. Es ist nun einmal so, wenn das eine junge Familie ist, und wenn die ein Kind kriegen, ist es meistens die Mutter, die zu Hause bleibt, das ist in unserer Gesellschaft einfach so. Es gibt Vorbehalte gegen jede Gruppe: Frisch von der Schule heißt zu wenig Erfahrung. Fünf Jahre später ist es die Furcht vor einer Schwangerschaft, zehn Jahre später ist man schon zu alt. Man muss halt den richtigen Chef finden. Weil es gibt auch Firmenchefs, die keine Männer nehmen, die frisch von der Schule kommen, weil dann gehen sie zum Bundesheer. Oder die nehmen keine Älteren, weil die sich nicht weiterbilden wollen. Aber das sind Vorurteile, es gibt sicher auch genauso 20-jährige, die nicht in einen Kurs gehen. Und 45-jährige, die sagen, Hallo Leben, da bin ich, was willst Du?'. Wenn man die Chance auf ein Vorstellungsgespräch hat, dann hat man eigentlich schon gewonnen, wenn man die richtige Einstellung hat. Es gibt auch welche, die geben auf so einen Zettel nichts, das ist die schriftliche Bewerbung Wurscht, die gehen eher auf das Menschliche.“

Expertinnen und Experten: Fallweise erfahren Frauen durch die ihnen pauschaliert unterstellten Eigenschaften auch Vorteile.

Eine Mitarbeiterin der Frauenberatungsstelle Jennersdorf gibt ein Beispiel für „positive Diskriminierung“ von Frauen: „Ich habe aber auch gehört, Frauen sind ganz tolle Stapelfahrerinnen, sie sind viel aufmerksamer, Frauen haben eine bessere Feinmotorik.“

Rollenbild

Frauen: „Ich hatte eigentlich nicht vor, arbeiten zu gehen, ich dachte, wenn ich verheiratet bin, brauche ich nicht mehr.“

Die in dieser Region interviewte Hausfrau artikuliert, dass ihr Lebensentwurf in der heutigen Gesellschaft keine Anerkennung mehr findet: „Wenn ich sag', ich arbeite als Prostituierte ist man fast mehr angesehen, als wenn man sagt, ich bin nur Hausfrau. Du tust eigentlich den ganzen Tag nichts. [...] Es stört mich, dass man als Hausfrau nicht wertgeschätzt wird. Da sollte angesetzt werden. Nicht alle Frauen raus treiben in die Berufstätigkeit sondern dass die, die daheim bleiben, dass das gewürdigt wird.“

Sie selbst findet genügend Bestätigung darin, ihren Mann zu unterstützen bzw. die Kinder „erfolgreich“ zu erziehen: „... wo ich die Bestätigung in mir und von den Kindern bekomme, wo ich sehe, ich kann meinem Mann den Rücken frei halten. [...] Ich bin nie so der Karrieremensch gewesen. Ich will, dass aus meinen Kindern sozial verträgliche Menschen werden, die ihren Weg gehen und will, dass die Kinder einmal machen können, was sie wollen. [...] Die Karriere und der weitere Weg von meinen Kindern sind mir wichtiger als meine eigene Karriere. [...] Kinder betreuen würden meine Eltern schon mehr, aber ich hab' eine behinderte Schwester, die sind mit der schon ausgelastet und sie sind auch nicht mehr so ganz jung. [...] Mein Mann ist unter der Woche so gut wie gar nicht da, am Wochenende bei Vereinen eingespannt. Er ist auch sehr verwöhnt, er übernimmt immer irgendwelche Ämter und die Arbeit mache ich dann von daheim. Er ist auf Versammlungen und die Protokolle schreib dann ich ... [...] Und auch im Sommer, so kommt er heim, der Rasen ist gemäht, der Garten ist gepflegt, wir haben noch nie einen Handwerker im Haus gehabt, ausmalen und so, das mache alles ich. So, wenn er von der Arbeit nachhause kommt, ist er müde und sitzt einmal entspannt, Kuchen steht auf dem Tisch, Kaffee ist da, Essen ist da.“

Während einer kurzen Phase ihrer Berufstätigkeit hätte der Mann gelitten: „Und da hat er eine Frau gehabt, die immer müde war und beim Fernsehen eingeschlafen ist. Ich bin teilweise im Sitzen eingeschlafen vor Erschöpfung. Ich hab' seine Sachen gar nicht mehr erledigen können, er hat mit anpacken müssen und ist dadurch auch unzufriedener gewesen, Garten hätte ich gar nicht mehr machen können, und es hat einfach gar nichts mehr hingehaut. Zeit für uns haben wir auch gar nicht mehr gehabt. Ausgehen verliert seinen Reiz auch, wenn man am nächsten Tag um 5.00h aufstehen muss.“

Die Haushaltsführung möchte sie gar nicht aus der Hand geben: „Und ich will das auch gar nicht, ich kümmere mich um die Sachen lieber selber, weil dann weiß ich, wie sie gemacht sind, als wenn ich am Abend heimkomme – ich bin da so ein kleiner Perfektionist – wenn ich in der Arbeit bin, denke ich an daheim und daheim denke ich an die Arbeit, es geht glaube ich jedem so. [...] Und ich habe dann immer so das Gefühl, mir entgleitet alles, ich kann nichts mehr perfekt machen. Ich sage nicht, jede muss das so machen wie ich. Aber mir ist lieber, ich mache alles selbst, dann weiß ich, wie es gemacht ist. Und ich weiß, wie es meinen Kindern geht.“

Und auch für die Zeit, wenn die Kinder aus dem Haus sind, ist der Wunsch nach einer Berufstätigkeit bei ihr nicht vordringlich: „Meine Große macht diese Superschule, wo es wirklich ein Privileg ist, hinzugehen. Und sie findet sicher einmal einen Traumjob, wenn die dann mit einem Kind daher kommt, oder meine Schwester, die redet auch vom Kinderkriegen. Also da passe ich lieber auf die Kinder von meinen Kindern auf, damit diese Schule nicht umsonst war, als dann an meine Karriere denke. Was brauch' ich mit 40 noch groß anfangen?“

So ähnlich hätte es sich Frau R. (47 Jahre, verheiratet, 1 Kind, 30 Wochenstunden beschäftigt) anscheinend auch gewünscht, wenn sie nicht aufgrund finanzieller Notwendigkeit hätte arbeiten gehen müssen: „Ich hatte eigentlich nicht vor, arbeiten zu gehen, ich dachte, wenn ich verheiratet bin, brauche ich nicht mehr. [...] Wenn meine Eltern noch leben würden, würde ich nicht arbeiten gehen, weil mich die wahrscheinlich unterstützt hätten, wie es halt hier überall ist.“

Auch Frau U. (32 Jahre, Lebensgemeinschaft, 2 Kinder, vollzeitbeschäftigt) hat nur deshalb „geplant“ berufstätig zu sein, weil sie dachte: „Ohne dem wird's [finanziell, Anm.] nicht gehen.“

Nur Frau I. (42 Jahre, verheiratete, 2 Kinder, 10 Wochenstunden beschäftigt) wollte eigentlich immer arbeiten gehen, nur gab es zu der Zeit, als ihre Kinder noch klein waren, keine Möglichkeiten zur umfassenden Betreuung, vor allem für ihren Sohn mit besonderen Bedürfnissen.

Expertinnen und Experten: „Männer wollen das Essen am Tisch haben, da kann es schon zu Streitereien kommen.“

Ein Mitarbeiter des AMS Stegersbach stellte fest: „Männer wollen das Essen am Tisch haben, da kann es schon zu Streitereien kommen.“

Eine Mitarbeiterin der Frauenberatungsstelle Jennersdorf betont, dass diese Rollenbilder nicht von den Frauen allein verändert werden könnten. Sie bräuchten Unterstützung aus der Gesellschaft, um den Partner zu Teilung von Aufgaben zu bringen.

Nur wenige Frauen würden wegen der Freude an der Kinderbetreuung und der Haushaltsführung zu Hause bleiben, zumindest nicht für längere Zeit. „Das sind einsame Gegenden, natürlich suchen Frauen einen Job wegen dem Geld, aber das andere ist dieses ‚Ich halt es zu Hause nicht mehr aus‘.“ Der fehlende Aufgabenbereich sei ein großer Motor. Es folge aber oft die Resignation, weil zu viele Hürden da seien, die sich nicht lösen ließen. „Für die Gesundheit der Bevölkerung ist es aber ganz wichtig, dass Frauen, die arbeiten gehen wollen, das auch können. Sonst leidet ihre Gesundheit und auch die der ganzen Familie darunter.“

4.6 Zusammenfassung

Bei der Charakterisierung des Arbeitsplatzangebots in der **Fokusregion Parndorfer Platte** sind sich alle interviewten Personen darüber einig, dass Jobs als Verkäuferin in Einzelhandelsgeschäften im Designer Outlet Parndorf das Angebot an offenen Stellen dominieren.

Für Frauen mit höheren Qualifikationen oder anderen Berufswünschen gibt es in der Region kaum Beschäftigungsmöglichkeiten, diesen bleibt oft nur übrig, nach Wien zu pendeln.

Auch für Frauen mit keiner beruflichen Qualifikation gibt es seit einigen Jahren kaum mehr Beschäftigungsmöglichkeiten. Reinigungskräfte werden beispielsweise nur mehr selten angestellt, häufiger werden Firmen beauftragt, die von ihren Arbeitnehmerinnen eine extreme räumliche und zeitliche Flexibilität verlangen.

Aber auch für Frauen, die, aus welchen Gründen auch immer, ihren Lebensunterhalt – und, gegebenenfalls, den ihrer Kinder – selbst verdienen müssen, sind die Arbeitsplätze im Einzelhandel nicht interessant, da in der Mehrheit der Fälle Teilzeitjobs ausgeschrieben werden, die Existenz aber auch mit einem Vollzeitjob gerade einmal gesichert wäre.

Beliebt ist die Teilzeitarbeit vor allem unter Frauen, die in Partnerschaft leben und Betreuungspflichten haben. Ein vereinbartes Arbeitsausmaß von 20 Wochenstunden wird beispielsweise gerne an zwei ganzen Tagen absolviert, wodurch sich einerseits der Vorteil ergibt, nur an diesen zwei Tagen pro Woche innerfamiliäre/nachbarschaftliche Unterstützung bei der Kinderbetreuung beanspruchen zu müssen und andererseits der finanzielle (Treibstoffverbrauch) und zeitliche Aufwand für die Hin- und Rückfahrt möglichst niedrig gehalten werden kann.

Attraktiv sind die Stellen im Designer Outlet Parndorf somit vor allem für jene Gruppe von Frauen, die maximal über ein mittleres formales Bildungsniveau verfügen, die es aus finanziellen Gründen eigentlich nicht notwendig hätten, arbeiten zu gehen, deren Betreuungspflichten aufgrund des Alters eines allenfalls vorhandenen (jüngsten) Kindes bereits reduziert sind, die über ein eigenes Auto verfügen und die quasi die Gelegenheit nutzen, in relativer geografischer Nähe einen Arbeitsplatz haben zu können, bei dem man unter die Leute kommt und gleichzeitig auch ein bisschen Geld für die eigene Tasche verdient. Für diese ist es auch von Vorteil, dass es sich dabei überwiegend um Teilzeitstellen handelt, da der Haushalt und die Familie weiterhin den Lebensmittelpunkt darstellen.

Weiters sind die Arbeitsplätze im Designer Outlet Parndorf unter jenen Frauen aus dem Seewinkel begehrt, die früher bis nach Wien pendeln mussten, um berufstätig sein zu können. Für diese hat sich durch die Errichtung des Outlet Centers ihre täglich Wegstrecke zur und von der Arbeitsstelle – und somit die zeitliche und finanzielle Aufwendung dafür – halbiert.

Die im Designer Outlet Parndorf beschäftigten Frauen kommen auch zum Großteil aus dem Seewinkel und eher nicht aus den Gemeinden der Fokusregion *Parndorfer Platte*. Als Grund dafür wird von den Gesprächspartnerinnen und -partnern einerseits vermutet, dass Frauen traditionsbedingt zu Hause bleiben, weil dies in der die Region dominierenden Landwirtschaft üblich gewesen sei. Andererseits wird angemerkt, dass Frauen in diese Region sehr hohe Ansprüche an die zu verrichtenden Tätigkeiten und das damit verbundene Entgelt stellen. Bedingt durch die Kleinheit dieser Gemeinden und der damit einher gehenden erhöhten sozialen Kontrolle werde nur ein prestigeträchtiger Job (als Beispiel wird die Ordinationshilfe angeführt) angenommen, um den Eindruck zu vermeiden, man gehe des Geldes wegen arbeiten. Eine weitere Rolle spielt auch die schlechte verkehrsinfrastrukturelle Anbindung, vor allem, was den öffentlichen Verkehr betrifft.

Die individuelle Mobilität wird von allen befragten Personen als Voraussetzung zur Arbeitsaufnahme in der Region genannt. Der öffentliche Verkehr sei unzulänglich, vor allem zwischen den einzelnen Gemeinden gäbe es keine Verbindungen. Die Busverbindungen orientieren sich überwiegend an den Unterrichtszeiten in den Schulen, es gibt also kaum welche am späten Nachmittag und abends sowie während der Schulferien. Die Zugverbindungen sind regelmäßiger, und auch wenn Arbeitssuchende es generell vorziehen, in der Region zu arbeiten, die Erreichbarkeit von Wien mit öffentlichen Verkehrsmitteln scheint durch den relativ guten Ausbau von Bahnverbindungen leichter als jene von anderen Gemeinden in der Region.

Der Nachteil der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel, vor allem nach Wien, ist ein relativ großer Zeitaufwand für die Wegstrecke zur Arbeitsstelle, welcher für Personen mit Betreuungspflichten zum unüberwindbaren Hindernis wird, wenn nur auf institutionelle Betreuungseinrichtungen zurück gegriffen werden kann. (Für einen Vollzeitjob ist man rund 12 Stunden täglich außer Haus (8-Stunden-Arbeitstag plus ca. 4 Stunden für die Hin- und Rückfahrt), für einen Teilzeitjob – und dem entsprechend geringeren Gehalt – steht der Zeitaufwand gar nicht dafür.)

Problemgruppen sind in der Region *Parndorfer Platte* somit (1) Frauen die über keinen eigenen Pkw verfügen, (2) Frauen, die über höhere Qualifikationen verfügen bzw. andere Berufswünsche haben, als Verkäuferin, (3) Frauen, die aus finanziellen Gründen ein Vollzeitarbeitsstelle brauchen, (4) Frauen, die Betreuungspflichten aber kein unterstützendes familiäres/soziales Netzwerk haben und (5) ältere Frauen, die arbeitslos geworden sind, sowie alle möglichen Kombinationen daraus.

Ein sehr traditionelles Rollenbild scheint eher selten vorhanden zu sein, institutionelle Betreuungsangebote werden generell gerne und gut angenommen, ein Problem stellen eher die Kosten dar: das Mittagessen im Kindergarten wird, vor allem für mehr als ein Kind, wenn möglich gespart.

Die **Fokusregion *Bezirksgrenze Oberwart/Güssing*** ist der Fokusregion *Parndorfer Platte* in vielerlei Hinsicht ähnlich, beispielsweise dominieren auch hier (überwiegend Teilzeit-) Jobs im Einzelhandel (in den Gemeinden Oberwart und Unterwart) das Angebot an offenen Stellen, es ist aber auch ein zweiter Bereich von Bedeutung, nämlich der Fremdenverkehr (in der Thermenregion Stegersbach).

Es gibt auch in dieser Fokusregion für Abgängerinnen höherer Schulen kaum Beschäftigungsmöglichkeiten, wichtigster alternativer Arbeitsmarkt ist auch hier noch Wien. Der Zeitaufwand für diese Pendeldistanz ist jedoch erheblich und für Personen mit Betreuungspflichten nicht machbar, auch wenn ein familiäres/soziales Netzwerk vorhanden ist.

Auch hier haben Frauen, die auf ein eigenes Existenz sicherndes Einkommen angewiesen sind, massive Probleme dieses zu erwirtschaften. Im Handel gibt es, wie bereits erwähnt, überwiegend Teilzeitstellen, im Gastgewerbe sind die Einkommen generell sehr niedrig.

Mobilität erreicht man/Frau in dieser Region nur durch den Besitz eines eigenen Autos, der öffentliche Verkehr beschränkt sich auf Busverbindungen, die – wie ebenfalls oben erwähnt – hauptsächlich dem Schüler/innen-Transport dienen und daher am späten Nachmittag, abends und in den Ferien nicht vorhanden sind. In dieser Region dürfte das eigene Auto aber auch gesteigerte Bedeutung hinsichtlich der Bewältigung des täglichen Lebens (Einkaufen, Mobilität der Kinder) haben.

In der Fokusregion *Bezirksgrenze Oberwart/Güssing* treten aber auch erwerbshemmende Aspekte zu Tage, die in der *Fokusregion Parndorfer Platte* von keiner interviewten Person angesprochen wurde.

Zum einen ist dies eine spezielle Vereinbarkeitsproblematik: In dieser Region ist noch in relativ vielen Partnerschaften der Mann Wochenpendler, die Frau würde also – wenn sie eine Arbeitsstelle im Handel oder Gastgewerbe annimmt – genau dann arbeiten müssen, wenn der Mann zu Hause ist. Steht der finanzielle Aspekt einer Erwerbstätigkeit nicht unmittelbar im Vordergrund, wird daher oft zugunsten eines halbwegs intakten Ehe- und Familienlebens entschieden.

Zum zweiten dürfte die Vereinbarung des Stundenumfanges und der Lage der Arbeitszeit zwischen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in in dieser Region – sofern sich das aus den wenigen Interviews ableiten lässt – nicht so reibungslos funktionieren, wie in der nördlichen Fokusregion. Während im Designer Outlet Parndorf offenbar relativ leicht fixe (ganze) Arbeitstage vereinbart werden können, müssen Arbeitnehmer/innen in den Einzelhandelsgeschäften in Unterwart viel flexibler sein. Dadurch ergeben sich für Mütter Konflikte mit den zu koordinierenden Betreuungsmöglichkeiten sowie ein erhöhter finanzieller (Treibstoff) und zeitlicher Aufwand, was schon öfter zum Auflösen eines Dienstverhältnisses geführt haben dürfte.

Zum dritten dürfte ein etwas traditionelleres Rollenbild vorherrschen. Berufstätigkeit an sich ist vor allem unter jungen Frauen wenn schon keine Selbstverständlichkeit so doch zumindest erwünscht, die eigene Betreuung der Kinder und ein – im Alleingang – ordentlich geführter Haushalt stellen jedoch oft noch den Lebensmittelpunkt dar. Was die institutionelle Kinderbetreuung betrifft, äußern die befragten Frauen in dieser Region eine gewisse Skepsis, die Betreuung durch Familienmitglieder sei auf jeden Fall vorzuziehen.

Problemgruppen sind in der Region *Bezirksgrenze Oberwart/Güssing* somit (1) Frauen die über keinen eigenen Pkw verfügen, (2) Frauen, die über höhere Qualifikationen verfügen bzw. andere Berufswünsche haben, als im Handel oder Tourismus zu arbeiten, (3) Frauen, die sich ihre Existenz alleine erwirtschaften müssen, (4) Frauen mit die Betreuungspflichten und (5) ältere Frauen, vor allem wenn sie keine über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung haben und in ihrem bisherigen Erwerbsleben nur angelernte Tätigkeiten in der Produktion ausgeführt haben und durch Betriebsschließungen/-abwanderungen arbeitslos geworden sind, sowie alle möglichen Kombinationen daraus.

Die **Fokusregion Grenzregion Südburgenland** ist, was das Arbeitsplatzangebot betrifft, aufgrund ihrer Nord-Süd-Ausdehnung ein wenig inhomogen. In den betroffenen Gemeinden des Bezirks Oberpullendorf gibt es zwar mehrere Unternehmen, aufgrund deren Branchenstruktur und der horizontalen Segregation in der Berufswahl sind dort jedoch überwiegend Männer beschäftigt. Traditionell von Frauen bevorzugte Arbeitsplätze gibt es nicht (mehr), da die meisten bis in die 80-er Jahre ansässigen Textil- und Lederverarbeitenden Betriebe zugesperrt haben oder abgewandert sind; übrig geblieben ist nur mehr die Firma Triumph. Ein größerer Arbeitgeber in der Region, der auch relativ viele Frauen beschäftigt, ist dann nur mehr die Firma Becom, jedoch überwiegend für angeleitete Tätigkeiten. Zeitlich sehr flexible Frauen können auch in der Thermenregion Lutzmannsburg fündig werden.

Für die betroffenen Gemeinden in den Bezirken Oberwart ist das Arbeitsplatzangebot besonders schlecht. Ohne die Inkaufnahme relativ weiter Wegstrecken zu einem Arbeitsplatz ist Berufstätigkeit fast nicht möglich, ein eigenes Auto unerlässlich. Die Kosten für einen eigenen Pkw sowie der zeitliche und finanzielle Aufwand für die üblichen Pendeldistanzen stehen jedoch selten in Relation zu den erzielbaren Einkommen – weder für Jobs in der Thermenregion Lutzmannsburg noch für Jobs im Handel im Raum Oberwart/Untertwart.

Für die betroffenen Gemeinden im Bezirk Güssing bietet sich einerseits der Bereich der erneuerbaren Energie im Bezirksvorort Güssing bzw. der Thermen-tourismus in der Region Stegersbach an – wenn die arbeitssuchende Frau bereit ist, den Bezirk von Ost nach West zu durchqueren.

Allen Gemeinden der Fokusregion Grenzregion Südburgenland gemeinsam ist somit, dass ein eigener Pkw Grundvoraussetzung ist, um eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen. Bezüglich der Busverbindungen gilt, was schon zweimal festgehalten wurde, nämlich, dass sich diese an den Unterrichtszeiten in Schulen orientieren und somit am späten Nachmittag, abends und in den Ferien nicht zur Verfügung stehen. Die verfügbaren offenen Stellen in den genannten Bereichen (Handel, Tourismus) bieten jedoch durchwegs geringe Einkommen, so dass sich die Arbeitsaufnahme rein finanziell betrachtet kaum rentiert.

Dieser finanzielle Aspekt – arbeiten, um die eigene Existenz zu sichern bzw., wenn eine Partnerschaft existiert, jene der Familie zu unterstützen – steht bei Frauen mit keinem oder niedrigem formalem Bildungsniveau eindeutig im Vordergrund. Nicht monetäre Aspekte der Berufstätigkeit (soziale Kontakte, Interesse an der Tätigkeit, Selbstbestätigung/Selbstverwirklichung, etc.) werden nur von jenen Interviewpartnerinnen aktiv erwähnt, die über eine höhere Bildung verfügen und ihren „Traumberuf“ gefunden haben.

Für diese Frauen haben die genannten nicht monetären Aspekte auch ein Gewicht, wenn zwischen dem erzielbaren Einkommen und den durch die Arbeitsaufnahme entstehenden Kosten (Mobilität, Betreuung, Kleidung, etc.) abgewogen wird. Handelt es sich jedoch um schlecht bezahlte Teilzeitarbeit mit flexiblen und/oder familienfeindlichen Arbeitszeiten und uninteressanten und/oder körperlich anstrengenden Tätigkeiten wird nur dem Faktor Zeit – und hier vor allem die für die Wegstrecke zur und von der Arbeit notwendige Zeit sowie die Lage der Arbeitszeit – als einzigem nicht finanziellen Aspekt Bedeutung beigemessen. Nach Abwägung aller Faktoren arrangiert man sich dann oft mit einem etwas niedrigeren Haushaltsbudget ...

Hinsichtlich der Qualifikation der arbeitssuchenden Frauen wird weniger ein zu geringes formales Bildungsniveau als eine „falsche“ Ausbildung bemängelt. Laut mehreren Expertinnen und Experten gibt es in dieser Fokusregion ebenso wie in der Fokusregion *Bezirksgrenze Oberwart/Güssing* zu viele Schulabgänger/innen. Besonders schlechte Chancen am Arbeitsmarkt haben Absolventinnen und Absolventen mittlerer Schulen und kaufmännischer Schulen (Handelsakademie, Höhere Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe).

Ebenso wie für die Fokusregion *Bezirksgrenze Oberwart/Güssing* wird auch hier von mehreren Seiten erwähnt, dass in Partnerschaften viele Männer Wochenpendler sind und die Frauen deshalb die vorhandenen Arbeitsstellen (Handel, Thermen-tourismus) aufgrund der in diesen Branchen verlangten zeitlichen Flexibilität und Wochenendarbeit ablehnen, zu ein Minimum an Ehe- und Familienleben aufrecht erhalten zu können.

Eine weitere Gemeinsamkeit der beiden Fokusregionen *Bezirksgrenze Oberwart/Güssing* und *Grenzregion Südburgenland* ist, dass viele Gemeinden relativ zersiedelt sind, also über mehrere Ortsteile verfügen. In den kleineren Ortsteilen verschärft sich die ohnehin schlechte Situation hinsichtlich öffentlicher Verkehrsanbindung und Versorgung mit Betreuungseinrichtungen nochmals.

Das Rollenbild der Frau dürfte in diesen Regionen noch ziemlich traditionell sein. Offensichtlich wird dies besonders in Interviews mit ins Burgenland zugezogenen Frauen. Bestätigt wird es auch von den interviewten Expertinnen und Experten. Frauen würden, auch wenn die Absolvierung einer weiterführenden Ausbildung mittlerweile relativ verbreitet ist, immer auch noch dazu erzogen, dass sie für die Haushaltsführung und die Kinderbetreuung alleine verantwortlich sind. Im Gegenzug dafür dürfen sie erwarten, finanziell vom Partner(mit)erhalten zu werden – also abhängig zu sein.

Befreit sich eine Frau von diesem gesellschaftlichen Druck und der materiellen Abhängigkeit, muss sie mit sehr viel Neid rechnen.

Problemgruppen sind in der Region *Grenzraum Südburgenland* genauso wie in der Fokusregion *Bezirksgrenze Oberwart/Güssing* (1) Frauen die über keinen eigenen Pkw verfügen, (2) Frauen, die über höhere Qualifikationen verfügen bzw. andere Berufswünsche haben, als im Handel oder Tourismus zu arbeiten, (3) Frauen, die sich ihre Existenz alleine erwirtschaften müssen, (4) Frauen mit die Betreuungspflichten und (5) ältere Frauen, vor allem wenn sie keine über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung haben und in ihrem bisherigen Erwerbsleben nur angeleitete Tätigkeiten in der Produktion ausgeführt haben und durch Betriebsschließungen/-abwanderungen arbeitslos geworden sind, sowie alle möglichen Kombinationen daraus.

Das Arbeitsplatzangebot in der **Fokusregion Jennersdorf Süd** ist, ähnlich der Fokusregion *Parndorfer Platte*, äußerst einseitig. Es dominieren Jobs in der Thermenregion (rund um Loipersdorf) und zwar – auch aufgrund fehlender fachlicher Ausbildung der Frauen in der Region – überwiegend als Hilfskräfte (Zimmermädchen, Abwäscherin, Küchenhilfe).

Für Frauen mit höheren Qualifikationen oder anderen Berufswünschen gibt es in der Region kaum Beschäftigungsmöglichkeiten, als Auspendelzentrum bietet sich vor allem der Raum Fehring/Feldbach an, Fürstenfeld oder Güssing ist Arbeitssuchenden oft schon zu weit weg, vor allem, wenn nur eine Teilzeitstelle angenommen werden möchte. (Der Bezirksvorort Jennersdorf als potentielle Arbeitsstelle wird von keiner/keinem Gesprächspartner/in erwähnt.)

Die Arbeitsplätze in der Tourismusbranche verlangen den Frauen jedoch extreme zeitliche Flexibilität ab, die wiederum nur mit individueller Mobilität machbar ist, also wenn ein eigenes Auto zur Verfügung steht. Ein eigener Pkw ist aber kaum leistbar, weil die im Fremdenverkehr erzielbare Einkommen – auch wenn es Vollzeitstellen sind – sehr niedrig sind, und im Falle einer Erwerbsaufnahme auch andere Kosten (Kinderbetreuung, etc.) berücksichtigt werden (müssen).

Bezüglich der Arbeitsplätze im Fremdenverkehr gilt auch hier, was schon weiter oben festgestellt wurde: Man/Frau muss vor allem abends und am Wochenende arbeiten, wenn der wochenpendelnde Partner zu Hause ist. Hinzu kommt, dass – anders als im Einzelhandel – im Gastgewerbe hauptsächlich Vollzeitstellen vergeben werden und auch sonntags gearbeitet werden muss. Und auch wenn 20 oder 30 Wochenstunden vereinbart werden – die interviewten Frauen bestätigen, dass oft bis zu 50 oder 60 Stunden pro Woche gearbeitet werden müssen, die Regelung, jedes zweite Wochenende frei zu haben, nicht eingehalten wird, etc.

Daneben wird die zeitliche Flexibilität der Frauen durch eine Besonderheit dieser Region beeinflusst: Der öffentliche Verkehr ist dermaßen schlecht ausgebaut, dass nicht einmal für Schüler/innen die Mobilität garantiert ist. Es dürfte durchaus üblich sein, dass Schüler/innen – vor allem höherer Schulen – überwiegend von Müttern zur nächsten Bushaltestelle gebracht und/oder, zumindest im Falle von Nachmittagsunterricht, von dort (wieder) geholt werden.

In den Interviews tritt auch zu Tage, dass das Arbeitsklima vor allem von Hilfskräften – wohl auch aufgrund der Austauschbarkeit dieser Arbeitnehmer/innen – teilweise als unerträglich empfunden wird, es wird wiederholt von Druck und Mobbing durch Arbeitgeber/innen und Mitarbeiter/innen berichtet.

Auch in dieser Region gehen die Frauen eigentlich nur dann arbeiten, wenn es die finanzielle Situation nicht anders zulässt. Ob die schlechte Arbeitsmarktlage ein traditionelles Rollenbild fördert, weil die Frauen aufgrund der hohen Opportunitätskosten nicht arbeiten gehen, oder ob die Frauen die Erwerbshemmnisse deswegen besonders hoch einschätzen, weil die gesellschaftliche Rolle der Frau eine sehr traditionelle ist, lässt sich nicht abschätzen. Das Durchbrechen der sicher vorhandenen Wechselwirkungen ist jedenfalls kein leichtes Unterfangen.

Keine Problemgruppe stellen eigentlich nur Frauen dar, die über ein eigenes Auto verfügen, eine Ausbildung in einem Fremdenverkehrsberuf haben und auch die in dieser Branche erforderliche physische und psychische Belastbarkeit mitbringen, trotzdem keine allzu hoch gestochenen Wünsche bezüglich der Höhe ihres Einkommen haben, keine Betreuungspflichten haben und (auch in einer allfällig bestehenden Partnerschaft) keinen innerlichen Interessenskonflikt damit haben, vor allem dann zu arbeiten, wenn die meisten Menschen Freizeit genießen.

Verzeichnis der Tabellen, Diagramme und Karten

<u>Diagramm 1.1.1:</u>	Wohnbevölkerung nach Lebensunterhalt 1981 und 2001 – Burgenland
<u>Tabelle 1.2.1:</u>	Erwerbstätigenquote der 20- bis unter 60-jährigen Frauen – Bezirke
<u>Karte 1.2.1:</u>	Frauenerwerbstätigenquoten 2001
<u>Tabelle 1.2.2:</u>	Erwerbstätigenquote der 20- bis unter 60-jährigen Frauen – Regionen
<u>Diagramm 1.3.1:</u>	Erwerbspersonen nach Branchenzugehörigkeit – 2001
<u>Diagramm 1.3.2:</u>	Erwerbspersonen nach Berufsuntergruppen – 2001
<u>Diagramm 1.3.3:</u>	Erwerbspersonen nach Berufshauptgruppen – 2001
<u>Diagramm 1.3.4:</u>	Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätige 1981 und 2001
<u>Karte 1.3.1:</u>	Teilzeitquoten der 20- bis unter 60-jährigen Frauen 2001
<u>Diagramm 1.4.1:</u>	Entwicklung der Zahl der Arbeitssuchenden bzw. der Zahl der Arbeitssuchenden inklusive Personen in Schulungen
<u>Tabelle 2.2.1:</u>	Harte und weiche personenbezogene Faktoren und Rahmenbedingungen, welche Einfluss auf die Entscheidung von Frauen für oder gegen die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit bzw. Ausweitung oder Reduzierung des Ausmaßes bereits aufgenommener Erwerbstätigkeit haben
<u>Tabelle 3.1.1:</u>	Erwerbstätige Frauen am Arbeitsort in Prozent der erwerbstätigen Frauen am Wohnort – Bezirke
<u>Tabelle 3.1.2:</u>	Erwerbstätige Frauen am Arbeitsort in Prozent der erwerbstätigen Frauen am Wohnort – Regionen
<u>Karte 3.1.1:</u>	Mittel- und Großbetriebe nach Branche und Zahl der Mitarbeiter/innen – 2001
<u>Diagramm 3.1.1:</u>	Entwicklung der Zahl unselbständiger Beschäftigungen im Burgenland nach Geschlecht und Herkunft
<u>Diagramm 3.1.2:</u>	Entwicklung der Zahl unselbständig Beschäftigter im Burgenland nach Wirtschaftsklassen
<u>Tabelle 3.2.1:</u>	Nicht- bzw. Gemeindebinnenpendlerinnen in Prozent der erwerbstätigen Frauen am Wohnort – Bezirke
<u>Tabelle 3.2.2:</u>	Nicht- bzw. Gemeindebinnenpendlerinnen in Prozent der erwerbstätigen Frauen am Wohnort – Regionen
<u>Karte 3.2.1:</u>	Anteil der Auspendlerinnen an den weiblichen Erwerbstätigen am Wohnort – 2001
<u>Karte 3.2.2:</u>	Anteil der Einpendlerinnen an den weiblichen Erwerbstätigen am Wohnort – 2001
<u>Tabelle 3.2.3:</u>	Erreichbarkeit regionaler und überregionaler Zentren im motorisierten Individualverkehr – Bezirke
<u>Tabelle 3.2.4:</u>	Erreichbarkeit regionaler und überregionaler Zentren im öffentlichen Personennah- und -regionalverkehr – Bezirke
<u>Tabelle 3.2.5:</u>	Veränderung des Zugänglichkeitsgrades und des Erreichbarkeitsgrades im ÖPNRV von 1997 bis 2005 in Prozentpunkten – Bezirke
<u>Diagramm 3.3.1:</u>	Anteil der Bevölkerung mit maximal Pflichtschulabschluss nach Altersklassen – 2001
<u>Diagramm 3.3.2:</u>	Anteil der Bevölkerung mit tertiärer Ausbildung nach Altersklassen – 2001
<u>Tabelle 3.3.1:</u>	Anteil der Erwerbspersonen an der jeweiligen Wohnbevölkerung nach Bildungsniveau – 2001
<u>Tabelle 3.3.2:</u>	Anteil weiblicher Erwerbspersonen mit maximal Pflichtschulabschluss – Bezirke
<u>Tabelle 3.3.3:</u>	Anteil weiblicher Erwerbspersonen mit maximal Pflichtschulabschluss – Regionen

<u>Karte 3.3.1:</u>	Anteil weiblicher Erwerbstätiger (20- bis unter 60-jährige) mit maximal Pflichtschulabschluss – 2001
<u>Tabelle 3.3.4:</u>	Anteil weiblicher Erwerbspersonen mit tertiärem Bildungsniveau – Bezirke
<u>Tabelle 3.3.5:</u>	Anteil weiblicher Erwerbspersonen mit tertiärem Bildungsniveau – Regionen
<u>Karte 3.3.2:</u>	Anteil weiblicher Erwerbstätiger (20- bis unter 60-jährige) mit tertiärem Bildungsniveau – 2001
<u>Tabelle 3.3.6:</u>	Erreichbarkeit AHS bzw. AHS oder BHS im öffentlichen Personennah- und -regionalverkehr – Bezirke
<u>Diagramm 3.4.1:</u>	Frauentypologie nach Erwerbssituation und Betreuungspflichten – Österreich 2005
<u>Karte 3.4.1:</u>	Kinderbetreuungseinrichtungen in den Schuljahren 2000/01 und 2007/08
<u>Tabelle 3.4.1:</u>	Anteil der Kinder mit Mittagessen 2000/01 – Regionen
<u>Tabelle 3.4.2:</u>	Anteil der Kinder mit Mittagessen 2007/08 – Regionen
<u>Diagramm 3.4.2:</u>	Entwicklung der Zahl der betreuten Kinder nach Betreuungsform – Burgenland
<u>Karte 3.4.2:</u>	Altenbetreuungs- und Pflegeeinrichtungen 2000 und 2008
<u>Diagramm 3.5.1:</u>	Durchschnittlich geleistete wöchentliche Arbeitszeit von Frauen und Männern nach Alter – Österreich
<u>Tabelle 3.6.1:</u>	Durchschnittliche Jahres-Bruttobezüge der Arbeitnehmer/innen in Prozent des Burgenland-durchschnitts – Bezirke
<u>Diagramm 3.6.1:</u>	Monatliche Brutto-Einkommen unselbständig Erwerbstätiger nach Geschlecht, Bildung und beruflicher Stellung – Österreich 2006
<u>Tabelle 3.6.2:</u>	Erwerbstätigkeit von Frauen und Armutsgefährdung – Österreich
<u>Tabelle 3.6.3:</u>	Rechenbeispiel für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte in häufig von Frauen gewählten Berufen
<u>Diagramm 3.7.1:</u>	Erwerbstätigenquoten 1981 und 2001 – Burgenland
<u>Diagramm 3.7.2:</u>	Anteil der Nicht- bzw. Gemeindebinnenpendler/innen an den Erwerbstätigen – Burgenland
<u>Tabelle 3.8.1:</u>	Zahl der Beratungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft seit 1991
<u>Tabelle 3.8.2:</u>	Zahl der Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission seit 1991
<u>Tabelle 3.9.1:</u>	Einstellungen zur Berufstätigkeit von Frauen – „Stimme (sehr) zu.“
<u>Tabelle 3.9.2:</u>	Einstellungen zum Arbeitsausmaß von Frauen

Literaturverzeichnis

- Amt der Burgenländischen Landesregierung (Hg.) (2001): Schulstatistik Schuljahr 2000/01. Eisenstadt
- Amt der Burgenländischen Landesregierung (Hg.) (2002): Statistisches Jahrbuch Burgenland 2001. Eisenstadt
- Amt der Burgenländischen Landesregierung (Hg.) (2008): Schulstatistik Schuljahr 2007/08. Eisenstadt
- Amt der Burgenländischen Landesregierung (Hg.) (2008): Statistisches Jahrbuch Burgenland 2007. Eisenstadt
- Amt der Burgenländischen Landesregierung, Abteilung 6 (Hg.) (2007): Altenwohnheime – Pflegeheime – Senorentagesbetreuung. Eisenstadt
- Amt der Burgenländischen Landesregierung, Abteilung 6 (Hg.) (2007): Sozialbericht 2005/2006 des Landes Burgenland. Eisenstadt
- Arbeiterkammer Österreich (Hg.) (2006): AK Frauenbericht 1995 – 2005. Arbeit – Chancen – Geld. Wien
- Arbeiterkammer Österreich: www.arbeiterkammer.at (Brutto-Netto-Rechner)
- Arbeitsmarktservice Burgenland (Hg.) (1996): Geschäftsbericht 1995. Eisenstadt
- Arbeitsmarktservice Burgenland (Hg.) (1997): Geschäftsbericht 1996. Eisenstadt
- Arbeitsmarktservice Burgenland (Hg.) (1998): Geschäftsbericht 1997. Eisenstadt
- Arbeitsmarktservice Burgenland (Hg.) (1999): Geschäftsbericht 1998. Eisenstadt
- Arbeitsmarktservice Burgenland (Hg.) (2000): Geschäftsbericht 1999. Eisenstadt
- Arbeitsmarktservice Burgenland (Hg.) (2001): Geschäftsbericht 2000. Eisenstadt
- Arbeitsmarktservice Burgenland (Hg.) (2002): Geschäftsbericht 2001. Eisenstadt
- Arbeitsmarktservice Burgenland (Hg.) (2003): Geschäftsbericht 2002. Eisenstadt
- Arbeitsmarktservice Burgenland (Hg.) (2004): Geschäftsbericht 2003. Eisenstadt
- Arbeitsmarktservice Burgenland (Hg.) (2005): Geschäftsbericht 2004. Eisenstadt
- Arbeitsmarktservice Burgenland (Hg.) (2006): Geschäftsbericht 2005. Eisenstadt
- Arbeitsmarktservice Burgenland (Hg.) (2007): Geschäftsbericht 2006. Eisenstadt
- Arbeitsmarktservice Burgenland (Hg.) (2008): Geschäftsbericht 2007. Eisenstadt
- Arbeitsmarktservice Burgenland (Hg.)/Synthesis Forschungsgesellschaft (2000): Pilotstudie zur Erstellung einer PendlerInnen-Statistik. Endbericht. Wien
- Arbeitsmarktservice Österreich (2005): Und ich weiß, je länger es dauert, desto schwieriger wird es. Unterstützungsnotwendigkeiten des AMS zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstieges nach längerer Beschäftigungspause anhand des Beispiels Vorarlberg. Wien: Communicatio
- Biffi, Gudrun/Leoni, Thomas (2006): Handlungsoptionen für eine Erhöhung der Einkommensgerechtigkeit und Chancengleichheit für Frauen in Oberösterreich. Studie des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich. Wien
- Buchebner-Ferstl Sabine/Rille-Pfeiffer Christiane (2008): Hausarbeit in Partnerschaften. Studie „The glass partitioning wall“ zur innerfamiliären Arbeitsteilung – Ergebnisse für Österreich. Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung, Working Paper Nr. 69
- Bundeskanzleramt Österreich, Gleichbehandlungsanwaltschaft bei der Bundesministerin für Frauen, Medien und Öffentlichen Dienst (Hg.) (2007): Ihr gutes Recht. Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft. Wien
- Bundeskanzleramt Österreich, Gleichbehandlungsanwaltschaft bei der Bundesministerin für Frauen, Medien und Öffentlichen Dienst (Hg.) (2009): Newsletter Oktober 2008. Wien

Bundesministerin für Frauen, Medien und Öffentlichen Dienst (Hg.) (2007): Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen. Berichtszeitraum 2005-2006. Wien

Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales, Ableitung für grundsätzliche Angelegenheiten der Frauen (Hg.) (1999): Hemmnisse der Frauenerwerbstätigkeit, Wien: Eigenverlag

Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (Hg.) (2004): Qualifizierte Teilzeitbeschäftigung in Österreich – Bestandsaufnahme und Potentiale. Forschungsbericht im Rahmen der Evaluierung des NAP. Projekt Teilzeitarbeit und Beschäftigung. Wien

Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (Hg.) (2006): Konferenz – Schließung der Lohnschere zwischen Frauen und Männern – 22. Mai 2006, Brüssel. Dokumentation. Wien

Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (Hg.) (2004): Bericht über die soziale Lage 2003-2004. Ressortaktivitäten und Analysen. Wien

Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (Hg.) (2006): Junge Frauen und Männer in Österreich. Zahlen und Fakten. Wien

Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (Hg.)/Herry Consult GmbH (2007): Verkehr in Zahlen. Wien

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Abt. für grundsätzliche Angelegenheiten der Frauen (Hg.) (2002): Die Stellung der Frauen im österreichischen Erwerbsleben. Schwerpunktbericht zur Trendanalyse des Nationalen Aktionsplanes für das Umsetzungsjahr 2000. Wien

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Hg.)/Synthesis-Forschung (2000): Einkommen von Frauen und Männern in unselbständiger Beschäftigung. Wien

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Abt. für grundsätzliche Angelegenheiten der Frauen (Hg.) (2002): Beschäftigungs- und Einkommenschancen von Frauen und Männern. Die Einkommens- und Beschäftigungsentwicklung in unterschiedlichen Branchen, Altersgruppen, Berufen und Qualifikationsstufen. Wien

Burgenländische Forschungsgesellschaft (2004): Frauenberufsbilder. Porträts burgenländischer Frauen in untypischen Berufen und Positionen. Eisenstadt

Burgenländische Forschungsgesellschaft (2005): Frauenbasisdaten. Zur Situation von Frauen und Männern im Burgenland. Eisenstadt

Burgenländische Forschungsgesellschaft im Auftrag der Frauen- und Familienförderungsstelle der Burgenländischen Landesregierung (Hg.) (1994): Gleichheit – Verschiedenheit. Wandel und Differenzierung von Lebensformen und Bewußtsein im Burgenland. Eisenstadt

Dörfler, Sonja (2004): Außerfamiliäre Kinderbetreuung in Österreich – Status Quo und Bedarf. Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung, Working Paper Nr. 43

Dörfler, Sonja (2007): Kinderbetreuungskulturen in Europa. Ein Vergleich vorschulischer Kinderbetreuung in Österreich, Deutschland, Frankreich und Schweden. Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung, Working Paper Nr. 57

Dörfler, Sonja/Kaindl, Markus (2007): Situation der Kinderbetreuung im Bundesländervergleich. Angebot, Nutzung und Rahmenbedingungen für Kinder unter sechs Jahren. Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung, Working Paper Nr. 62

Interregionaler Gewerkschaftsrat (IGR) Burgenland – Westungarn (2007): IGR-Symposium „Zukunft – Grenzraum – Arbeitsmarkt“ am 1. März 2007 um 9.30h im Schloss Esterházy, Eisenstadt (Präsentationsunterlage)

Giedenbacher, Yvonne/Strümpfle, Charlotte (o. J.): Die Lebenssituation älterer Frauen in Österreich: Wissen und Wissenslücken. Wien: Europäisches Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung

Haas, Barbara/Steiber, Nadia/Hartel, Margit/Wallace, Claire (2006): The Relationship between Home and Work in an Enlarged Europe. A quantitative analysis. Wien: Institut für Höhere Studien, Reihe Soziologie 81

Haider, Astrid/Heineck, Guido/Neuwirth, Norbert (2004): Zwischen Reproduktions- und Erwerbsarbeit: Der Zusammenhang von Kinderbetreuung, Pflege und Frauenerwerbstätigkeit. Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung, Working Paper Nr. 42

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft/Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung (2008): Integration von formal Geringqualifizierten in den Arbeitsmarkt. Endbericht. Im Auftrag des Arbeitsmarktservice Österreich. Wien

- Kaindl, Markus/Dörfler, Sonja (2007): Einstellungen zum Erwerbsverhalten von Müttern. Die Sichtweisen von Müttern, Frauenreferentinnen und Frauenorganisationen. Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung, Working Paper Nr. 64
- Kaindl, Markus/Neuwirth, Norbert (2007): Das Arbeitsangebot von Müttern. Ein Strukturgleichungsmodell zur Integration von individuellen Wertvorstellungen und Rollenverständnissen in klassischen Arbeitsangebotsschätzungen. Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung, Working Paper Nr. 55
- Kapella, Olaf/Rille-Pfeiffer, Christiane (2007): Einstellungen und Werthaltungen zu Themen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerb. Deskriptive Ergebnisse einer Einstellungs- und Wertestudie zu Mutter- und Vaterrolle, Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit der Frau. Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung, Working Paper Nr. 66
- Landesarbeitsamt Burgenland (Hg.) (1990): Jahresbericht 1989. Eisenstadt
- Landesarbeitsamt Burgenland (Hg.) (1992): Jahresbericht 1991. Eisenstadt
- Landesarbeitsamt Burgenland (Hg.) (1993): Jahresbericht 1992. Eisenstadt
- Landesarbeitsamt Burgenland (Hg.) (1994): Jahresbericht 1993. Eisenstadt
- Landesarbeitsamt Burgenland (Hg.) (1995): Jahresbericht 1994. Eisenstadt
- Lehner, Ursula (2001): Nicht jede Beendigung von Arbeitslosigkeit führt in Beschäftigung. Wien: Synthesis Forschung, Kurzbericht 2
- Leitner, Andrea (2001): Frauenberufe – Männerberufe. Zur Persistenz geschlechtshierarchischer Arbeitsmarktsegregation. Wien: Institut für Höhere Studien, Reihe Soziologie 47
- L&R Sozialforschung (Hg.) (2005): Geschlechtergerechte Arbeitszeiten. Endbericht. Im Auftrag der Frauenabteilung der Stadt Wien (MA 57). Wien
- Magnin, Chantal (2005): Prekäre Integration. Die Folgen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Wien: Institut für Höhere Studien, Reihe Soziologie 73
- Neuwirth, Norbert/Wernhart, Georg (2007): Die Entscheidung von Müttern zur Erwerbsspartizipation. Institutionelle Rahmenbedingungen, Werthaltungen und Aufteilung der Haushaltsarbeit. Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung, Working Paper Nr. 65
- ÖAMTC (Hg.): www.oeamtc.at/auto-info (Auto-Info: Sparpotenzial Motorleistung)
- Österreichisches Institut für Raumplanung im Auftrag der Burgenländischen Landesregierung (2007): Operationelles Programm Phasing Out Burgenland 2007-2013 – ESF. Wien
- Österreichische Raumordnungskonferenz (2007): Erreichbarkeitsverhältnisse in Österreich 2005. Modellrechnungen für den ÖPNRV und den MIV. Linz: Friedrich
- Österreichischer Gewerkschaftsbund: www.oegb.at/servlet (Grundsatzvereinbarung zum Mindestlohn von 1.000 Euro, download am 20.3.2009)
- Österreichisches Statistisches Zentralamt (Hg.) (1984): Volkszählung 1981. Hauptergebnisse I Burgenland. Wien
- Österreichisches Statistisches Zentralamt (Hg.) (1985): Volkszählung 1981. Hauptergebnisse II Burgenland. Wien
- Prammer-Waldhör (2004): Nach der Elternkarenz. Wie gut gelingt Frauen der Wiedereinstieg? Wien: Synthesis Forschung, Kurzbericht 2
- Prammer-Waldhör (2005): Erwerbsaktiv nach der Elternkarenz. Befunde zum Jahr 2004. Wien: Synthesis Forschung, Kurzbericht 2
- Prenner, Peter/Scheiblhofer, Elisabeth (2001): Qualifikation und Erwerbsarbeit von Frauen 1970 – 2000 in Österreich. Wien: Institut für Höhere Studien, Reihe Soziologie 49
- Statistik Austria (Hg.) (2002): Volkszählung 2001. Hauptergebnisse I – Burgenland. Wien
- Statistik Austria (Hg.) (2002): Volkszählung 2001. Hauptergebnisse I – Österreich. Wien
- Statistik Austria (Hg.) (2003): Familienstrukturen und Familienbildung. Ergebnisse des Mikrozensus September 2001. Wien

Statistik Austria (Hg.) (2003): Haushaltsführung, Kinderbetreuung, Pflege. Ergebnisse des Mikrozensus September 2002. Wien

Statistik Austria (Hg.) (2004): Volkszählung 2001. Hauptergebnisse II – Burgenland. Wien

Statistik Austria (Hg.) (2004): Volkszählung 2001. Hauptergebnisse II – Österreich. Wien

Statistik Austria (Hg.) (2004): Zukünftige Inanspruchnahme von Kinderbetreuungseinrichtungen. Bericht im Auftrag des Bundesministeriums für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz. Wien

Statistik Austria (Hg.) (2004): Zukünftige Inanspruchnahme von Kinderbetreuungseinrichtungen. Bericht im Auftrag des Bundesministeriums für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz. Wien

Statistik Austria (Hg.) (2006): Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2005. Wien

Statistik Austria (Hg.) (2007): Familien- und Haushaltsstatistik. Ergebnisse des Mikrozensus 2006. Wien

Statistik Austria (Hg.) (2007): Kindertagesheimstatistik 2006/07. Wien

Statistik Austria (Hg.) (2008): Einkommen, Armut und Lebensbedingungen. Ergebnisse aus EU-SILC 2006. Wien

Statistik Austria (Hg.) (2008): Kindertagesheimstatistik 2007/08. Wien

Statistik Austria (Hg.) (2009): Bildung in Zahlen 2007/08. Schlüsselindikatoren und Analysen. Wien

Statistik Austria (Hg.) (2009): Einkommen, Armut und Lebensbedingungen. Ergebnisse aus EU-SILC 2007. Wien

Statistik Austria: www.statistik.at/KDBWeb/kdb_VersionAuswahl.do (download am 26. 3. 2009)

Wächter, Natalia/Blum, Johanna/Pfoser, Alena (2006): „Da soll man ein bisschen flexibel sein.“ Frauen zwischen Beruf und Familie. Wien: Österreichisches Institut für Jugendforschung.

Wernhart, Georg/Neuwirth, Norbert (2007): Geschlechterrollenwandel und Familienwerte (1988-2002). Österreich im europäischen Vergleich. Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung, Working Paper Nr. 54

Wernhart, Georg/Neuwirth, Norbert (2007): Haushaltseinkommen und Einkommenselastizität der Erwerbsbeteiligung von Müttern. Ergebnisse aus dem EU-SILC 2004. Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung, Working Paper Nr. 63

ANHANG

Liste der Gemeinden

(Systematische Version)

101	Eisenstadt (Stadt)	105	Jennersdorf	108	Oberpullendorf
102	Rust (Stadt)	10501	Deutsch Kaltenbrunn	10801	Deutschkreutz
103	Eisenstadt-Umgebung	10502	Eltendorf	10802	Draßmarkt
10301	Breitenbrunn	10503	Heiligenkreuz im Lafnitztal	10803	Frankenau-Unterpullendorf
10302	Donnerskirchen	10504	Jennersdorf	10804	Großwarasdorf
10303	Großhöflein	10505	Minihof-Liebau	10805	Horitschon
10304	Hornstein	10506	Mogersdorf	10806	Kaisersdorf
10305	Klingenbach	10507	Neuhaus am Klausenbach	10807	Kobersdorf
10306	Leithaprodersdorf	10508	Rudersdorf	10808	Lackenbach
10307	Mörbisch am See	10509	Sankt Martin an der Raab	10809	Lockenhaus
10308	Müllendorf	10510	Weichselbaum	10810	Lutzmannsburg
10309	Neufeld an der Leitha	10511	Königsdorf	10811	Mannersdorf an der Rabnitz
10310	Oggau am Neusiedler See	10512	Mühlgraben	10812	Markt Sankt Martin
10311	Oslip	106	Mattersburg	10813	Neckenmarkt
10312	Purbach am Neusiedler See	10601	Draßburg	10814	Neutal
10313	Sankt Margarethen im Burgenland	10602	Forchtenstein	10815	Nikitsch
10314	Schützen am Gebirge	10603	Hirm	10816	Oberpullendorf
10315	Siegendorf	10604	Loipersbach im Burgenland	10817	Pilgersdorf
10316	Steinbrunn	10605	Marz	10818	Piringsdorf
10317	Trausdorf an der Wulka	10606	Mattersburg	10819	Raiding
10318	Wimpassing an der Leitha	10607	Neudörfel	10820	Ritzing
10319	Wulkaprodersdorf	10608	Pöttelsdorf	10821	Steinberg-Dörfel
10320	Loretto	10609	Pöttsching	10822	Stoob
10321	Strotzing	10610	Rohrbach bei Mattersburg	10823	Weppersdorf
10322	Zillingtal	10611	Bad Sauerbrunn	10824	Lackendorf
10323	Zagersdorf	10612	Schattendorf	10825	Unterfrauenhaid
104	Güssing	10613	Sieggraben	10826	Unterrabnitz-Schwendgraben
10401	Bocksdorf	10614	Sigleß	10827	Weingraben
10402	Burgauberg-Neudauberg	10615	Wiesen	10828	Oberloisdorf
10403	Eberau	10616	Antau	109	Oberwart
10404	Gerersdorf-Sulz	10617	Baumgarten	10901	Bad Tatzmannsdorf
10405	Güssing	10618	Zemendorf-Stöttera	10902	Bernstein
10406	Güttenbach	10619	Krensdorf	10903	Deutsch Schützen-Eisenberg
10407	Heiligenbrunn	107	Neusiedl am See	10904	Grafenschachen
10408	Kukmirn	10701	Andau	10905	Großspetersdorf
10409	Neuberg im Burgenland	10702	Apelton	10906	Hannersdorf
10410	Neustift bei Güssing	10703	Bruckneudorf	10907	Kemetten
10411	Olberndorf	10704	Deutsch Jahrndorf	10908	Kohfidisch
10412	Ollersdorf im Burgenland	10705	Frauenkirchen	10909	Litzelsdorf
10413	Sankt Michael im Burgenland	10706	Gattendorf	10910	Loipersdorf-Kitzladen
10414	Stegersbach	10707	Gols	10911	Mariasdorf
10415	Stinatz	10708	Halbturn	10912	Markt Allhau
10416	Strem	10709	Illmitz	10913	Markt Neuhodis
10417	Tobaj	10710	Jois	10914	Mischendorf
10418	Hackerberg	10711	Kittsee	10915	Oberdorf im Burgenland
10419	Wörterberg	10712	Mönchhof	10916	Oberschützen
10420	Großmürbisch	10713	Neusiedl am See	10917	Oberwart
10421	Inzenhof	10714	Nickelsdorf	10918	Pinkafeld
10422	Kleinmürbisch	10715	Pama	10919	Rechnitz
10423	Tschanigrabene	10716	Pamhagen	10920	Riedlingsdorf
10424	Heugraben	10717	Parndorf	10921	Rotenturm an der Pinka
10425	Rohr im Burgenland	10718	Podersdorf am See	10922	Schachendorf
10426	Bildein	10719	Sankt Andrä am Zicksee	10923	Stadtschlaining
10427	Rauchwart	10720	Tadten	10924	Unterkohlstätten
10428	Moschendorf	10721	Wallern im Burgenland	10925	Untervart
		10722	Weiden am See	10926	Weiden bei Rechnitz
		10723	Winden am See	10927	Wiesfleck
		10724	Zurndorf	10928	Wolfau
		10725	Neudorf	10929	Neustift an der Lafnitz
		10726	Potzneusiedl	10930	Jabing
		10727	Edelstal	10931	Badersdorf
				10932	Schandorf

Verwaltungseinheiten

Politische Bezirke

Eisenstadt (Stadt) <101>
Eisenstadt-Umgebung <103>
Güssing <104>
Jennersdorf <105>
Mattersburg <106>

Neusiedl am See <107>
Oberpullendorf <108>
Oberwart <109>
Rust (Stadt) <102>

Gemeinden

A

Andau <10701>
Antau <10616>
Apetlon <10702>

B

Bad Sauerbrunn <10611>
Bad Tatzmannsdorf <10901>
Badersdorf <10931>
Baumgarten <10617>
Bernstein <10902>
Bildein <10426>
Bocksdorf <10401>
Breitenbrunn <10301>
Bruckneudorf <10703>
Burgauerg-Neudauberg <10402>

D

Deutsch Jahrdorf <10704>
Deutsch Kaltenbrunn <10501>
Deutsch Schützen-Eisenberg <10903>
Deutschkreutz <10801>
Donnerskirchen <10302>
Draßburg <10601>
Draßmarkt <10802>

E

Eberau <10403>
Edelstal <10727>
Eisenstadt <10101>
Eltendorf <10502>

F

Forchtenstein <10602>
Frankenau-Unterpullendorf <10803>
Frauenkirchen <10705>

G

Gattendorf <10706>
Gerersdorf-Sulz <10404>
Gols <10707>
Grafenschachen <10904>
Großhöflein <10303>
Großmürbisch <10420>
Großpetersdorf <10905>
Großwarasdorf <10804>
Güssing <10405>
Güttenbach <10406>

H

Hackerberg <10418>
Halbturn <10708>
Hannersdorf <10906>
Heiligenbrunn <10407>
Heiligenkreuz im Lafnitztal <10503>
Heugraben <10424>
Hirm <10603>
Horitschon <10805>
Hornstein <10304>

I

Illmitz <10709>
Inzenhof <10421>

J

Jabing <10930>
Jennersdorf <10504>
Jois <10710>

K

Kaisersdorf <10806>
Kemeten <10907>
Kittsee <10711>
Kleinsmürbisch <10422>
Klingenbach <10305>
Kobersdorf <10807>
Kohfidisch <10908>
Königsdorf <10511>
Krensdorf <10619>
Kukmirm <10408>

L

Lackenbach <10808>
Lackendorf <10824>
Leithaprodersdorf <10306>
Litzelsdorf <10909>
Lockenhaus <10809>
Loipersbach im Burgenland <10604>
Loipersdorf-Kitzladen <10910>
Loretto <10320>
Lutzmannsburg <10810>

M

Mannersdorf an der Rabnitz <10811>
Mariasdorf <10911>
Markt Allhau <10912>
Markt Neuhodis <10913>

Markt Sankt Martin <10812>
Marz <10605>
Mattersburg <10606>
Minihof-Liebau <10505>
Mischendorf <10914>
Mogersdorf <10506>
Mönchhof <10712>
Mörbisch am See <10307>
Moschendorf <10428>
Mühlgraben <10512>
Müllendorf <10308>

N

Neckenmarkt <10813>
Neuberg im Burgenland <10409>
Neudorf <10725>
Neudörfel <10607>
Neufeld an der Leitha <10309>
Neuhaus am Klausenbach <10507>
Neusiedl am See <10713>
Neustift an der Lafnitz <10929>
Neustift bei Güssing <10410>
Neutal <10814>
Nickelsdorf <10714>
Nikitsch <10815>

O

Oberdorf im Burgenland <10915>
Oberloisdorf <10828>
Oberpullendorf <10816>
Oberschützen <10916>
Oberwart <10917>
Oggau am Neusiedler See <10310>
Olbendorf <10411>
Ollersdorf im Burgenland <10412>
Oslip <10311>

P

Pama <10715>
Pamhagen <10716>
Parndorf <10717>
Pilgersdorf <10817>
Pinkafeld <10918>
Piringsdorf <10818>
Podersdorf am See <10718>
Pöttelsdorf <10608>
Pöttsching <10609>
Pötzneusiedl <10726>
Purbach am Neusiedler See <10312>

R

Raiding <10819>
Rauchwart <10427>
Rechnitz <10919>
Riedlingsdorf <10920>
Ritzing <10820>
Rohr im Burgenland >10425>
Rohrbach bei Mattersburg <10610>

Rotenturm an der Pinka <10921>
Rudersdorf <10508>
Rust <10201>

S

Sankt Andrä am Zicksee <10719>
Sankt Margarethen im Burgenland <10313>
Sankt Martin an der Raab <10509>
Sankt Michael im Burgenland <10413>
Schachendorf <10922>
Schandorf <10932>
Schattendorf <10612>
Schützen am Gebirge <10314>
Siegendorf <10315>
Sieggraben <10613>
Sigleß <10614>
Stadtschlaining <10923>
Stegersbach <10414>
Steinberg-Dörfel <10821>
Steinbrunn <10316>
Stinatz <10415>
Stoob <10822>
Stotzing <10321>
Strem <10416>

T

Tadten <10720>
Tobaj <10417>
Trausdorf an der Wulka <10317>
Tschanigraben <10423>

U

Unterfrauenhaid <10825>
Unterkohlstätten <10924>
Unterrabnitz-Schwendgraben <10826>
Unterwart <10925>

W

Wallern im Burgenland <10721>
Weichselbaum <10510>
Weiden am See <10722>
Weiden bei Rechnitz <10926>
Weingraben <10827>
Weppersdorf <10823>
Wiesen <10615>
Wiesfleck <10927>
Wimpassing an der Leitha <10318>
Winden am See <10723>
Wolfau <10928>
Wörterberg <10419>
Wulkaprodersdorf <10319>

Z

Zagersdorf <10323>
Zemendorf-Stöttera <10618>
Zillingtal <10322>
Zurndorf <10724>

Verzeichnis der interviewten Expertinnen und Experten

Wir bedanken uns bei den folgenden Expertinnen und Experten (in alphabetischer Reihenfolge), die sich die Zeit für ein persönliches Interview genommen und damit wesentlich zum Entstehen dieser Studie beigetragen haben:

BLAZEK Hermine	(Projekt „Mama's Küche“)
BÖHM Thomas, DI	(Regionalmanagement Burgenland, Pinkafeld)
BRENNER Werner	(Bürgermeister der Gemeinde Lockenhaus)
BURJAN Eva	(AMS Regionalgeschäftsstelle Oberwart)
FASZL Nicole	(IGR Burgenland-Westungarn, Oberwart)
FAYMANN Erwin	(AMS Regionalgeschäftsstelle Oberpullendorf)
HERIST Manfred	(AMS Regionalgeschäftsstelle Stegersbach)
HORVATH Doris	(Frauen-, Mädchen- und Familienberatungsstelle Oberpullendorf)
HORVATH Josef	(Bürgermeister der Gemeinde Unterwart)
JAUTZ Charlotte	(WK Burgenland/Frau in der Wirtschaft)
KALCHER Bernadette	(Frauen- und Familienberatungsstelle Oberwart)
KORNBERGER Ingrid, MSc	(Frauen- und Familienberatungsstelle Jennersdorf)
KORNHOFER Annemarie	(AMS Regionalgeschäftsstelle Neusiedl/See)
KOVACS Wolfgang	(Bürgermeister der Gemeinde Parndorf)
PARGER Susanne	(Frauen- und Familienberatung „Der Lichtblick“)
STEINDL Eva, DSA	(Projekt „Koryphäen“)
STROBL Dietmar	(AMS Regionalgeschäftsstelle Jennersdorf)
TOTH Eszter, Mag. ^a	(IGR Burgenland-Westungarn, Eisenstadt)
ZANKL Sabine, Mag. ^a (FH)	(Frauen- und Familienberatungsstelle Güssing)

Wir bedanken uns auch bei den Geschäftsführer/innen von Einzelhandelsbetrieben im Designer Outlet Parndorf und in der Gewerbezone Unterwart sowie bei Herrn Mag. Franz Klein, Geschäftsfeldleiter/Geschäftsführer kaufmännischer Bereich der Firma Becom Electronics in Lockenhaus.

Unser besonderer Dank gilt den in den verschiedenen Gemeinden der vier Fokusregionen beheimateten Frauen!

Gender Studies

Projekte:

2008 – 2009

Integrationsbarrieren burgenländischer Frauen am Arbeitsmarkt

Programm: Phasing Out Burgenland 2007-2013 ESF

Auftraggeber: Amt der Bgld. Landesregierung / Frauenbüro

2008 – 2010

WTC. Women Taking Chances

Programm für Lebenslanges Lernen / Grundtvig Lernpartnerschaft

Koordination: Burgenländische Forschungsgesellschaft

Partnerländer: Deutschland, Tschechien, Slowakei, Polen

2004 – 2006

POWER. Promotion of Women in European Regions

Programm: SOKRATES / Aktion Grundtvig 2 (Lernpartnerschaften) / Koordination: BFG

Partnerländer: Slowakei, Ungarn

2006

Gender Mainstreaming, Frauenbeschäftigung und Kinderbetreuung im Burgenland

Studienbesuch der Bildungsakademie / Akadémia vzdelávania Poprad, Slowakei, im Burgenland.

2003 – 2005

Frauenförderung und Gender Mainstreaming im Burgenland

EQUAL Entwicklungspartnerschaft / Aktion 3: Vernetzung, Verbreitung, Mainstreaming und Projektevaluation

Programm: ESF

1993-1994

Gleichheit – Verschiedenheit. Wandel und Differenzierung von Lebensformen und Bewußtsein im Burgenland

Auftraggeber: Amt der Bgld. Landesregierung / Frauenbüro

Publikationen:

Judith Jakowitsch / Mariana Szapuová / Anett Molnár (eds.):

POWER. Promotion of Women in European Border Regions. Austria-Hungary-Slovakia

Eisenstadt: Verlag Burgenländische Forschungsgesellschaft, 2006.

BFG:STUDIES Bd. 5 / Jg. 2006 (Sondernummer in englischer Sprache), ISBN-13: 978-3-901420-07-8

Judith Jakowitsch:

Qualifikation und Erwerbstätigkeit von Frauen im Burgenland

Eisenstadt: Verlag Burgenländische Forschungsgesellschaft, 2003.

BFG:STUDIES Bd. 3 / Jg. 2003, ISBN-13: 978-3-901420-08-5

Judith Jakowitsch:

frauenberufsbilder. Porträts burgenländischer Frauen in untypischen Berufen und Positionen

Gemeinsam mit dem Frauenbüro des Landes Burgenland.

Eisenstadt: Verlag Burgenländische Forschungsgesellschaft, 2005

Judith Jakowitsch, Manfred Dreiszker:

frauenbasisdaten. Zur Situation von Frauen und Männern im Burgenland

Gemeinsam mit dem Statistikreferat der Bgld. Landesregierung und dem Frauenbüro des Landes Burgenland.

Eisenstadt: Verlag Burgenländische Forschungsgesellschaft, 2005

Judith Jakowitsch:

Dokumentation. EQUAL-Projekt „frauenförderung + gender mainstreaming im burgenland“

Gemeinsam mit dem Frauenbüro des Landes Burgenland.

Eisenstadt: Verlag Burgenländische Forschungsgesellschaft, 2005

Ulrike Pröll (Hg.):

Gleichheit – Verschiedenheit. Wandel und Differenzierung von Lebensformen und Bewußtsein im Burgenland

Eisenstadt: Verlag Burgenländische Forschungsgesellschaft, 1994

Alle Publikationen sind über die Burgenländische Forschungsgesellschaft zu beziehen:

Burgenländische Forschungsgesellschaft / Research Society Burgenland

Domplatz 21, A-7000 Eisenstadt, AUSTRIA

phone +43 2682 / 66886, fax +43 2682 / 6688620, mail: office@forschungsgesellschaft.at

www.forschungsgesellschaft.at

Burgenländische Forschungsgesellschaft

Burgenlandi Kutatótársaság

Burgenlandská výskumná spoločnosť

Domplatz 21, A-7000 Eisenstadt, Austria

phone 0043 2682 66886, fax 0043 2682 6688620

office@forschungsgesellschaft.at

www.forschungsgesellschaft.at

www.forschungsgesellschaft.at/integrationsbarrieren.htm

