

Judith Jakowitsch

# Integrationsbarrieren burgenländischer Frauen am Arbeitsmarkt

Kurzfassung / Empfehlungen

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

## **ZUSAMMENFASSUNG / EMPFEHLUNGEN**

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

[www.forschungsgesellschaft.at/integrationsbarrieren.htm](http://www.forschungsgesellschaft.at/integrationsbarrieren.htm)  
[www.burgenland.at](http://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

Im Burgenland waren gemäß der letzten Volkszählung<sup>1</sup> 69% aller Frauen<sup>2</sup> 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.

Ziel der vorliegenden Studie war es, 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 Gemeindenkonglomerate, folglich „Fokusregionen“ genannt, wurden identifiziert: Die Region *Parndorfer 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.<sup>3</sup>

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

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.

---

<sup>1</sup> 15. Mai 2001

<sup>2</sup> im Alter von 20 bis unter 60 Jahre

<sup>3</sup> siehe Karte 1

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 Problemregionen ist in vielen Partnerschaften der Mann Wochenpendler, die das Arbeitsplatzangebot dominierenden Jobs im Einzelhandel und, besonders, im Fremdenverkehr beinhalten jedoch Arbeit auch 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. Die hier vorliegende Zusammenfassung enthält auch Vorschläge zur Gestaltung einzelner Aspekte solcher gesetzlicher, infrastruktureller und sozialer Rahmenbedingungen.

Judith Jakowitsch  
Burgenländische Forschungsgesellschaft

Zur Erwerbstätigkeit burgenländischer Frauen <b>ÜBERBLICK</b> .....	<b>9</b>
Zur Erwerbstätigkeit burgenländischer Frauen <b>FOKUSREGIONEN – VERGLEICHREGIONEN</b> .....	<b>10</b>
Integrationsbarrieren burgenländischer Frauen <b>FOKUSREGIONEN</b> .....	<b>15</b>
Fokusregion <i>Parndorfer Platte</i> .....	15
Fokusregion <i>Grenzregion Südburgenland</i> .....	16
Fokusregion <i>Bezirksgrenze Oberwart/Güssing</i> .....	17
Fokusregion <i>Jennersdorf Süd</i> .....	18
Integrationsbarrieren burgenländischer Frauen <b>MASSNAHMENEMPFEHLUNGEN</b> .....	<b>19</b>
Integrationsbarriere fehlendes Arbeitsplatzangebot .....	19
Integrationsbarriere mangelnde Branchendiversifikation .....	21
Integrationsbarriere familienfeindliche Arbeitszeiten .....	21
Integrationsbarriere Mobilität .....	23
Integrationsbarriere Qualifikation .....	27
Integrationsbarriere Betreuungspflichten .....	31
Integrationsbarriere (fast) alleinige Verantwortung für die Haushaltsführung .....	33
Integrationsbarriere traditionelles Rollenbild .....	34
Integrationsbarriere Diskriminierung .....	35
Integrationsbarriere finanzieller Anreiz .....	36
Integrationsbarriere Alter .....	38
<b>ANHANG</b> .....	<b>39</b>



## Zur Erwerbstätigkeit burgenländischer Frauen

# ÜBERBLICK

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 weiblicher Erwerbstätiger zurückzuführen**: 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 Frauen in Beschäftigung als Männer**: Im Jahr 2001 war rund jede dritte Burgenländerin (33,7%) aber mehr als jeder zweite Burgenländer (52,0%) erwerbstätig.

(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) zurückgegangen.

(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 der Wirtschaftsabteilung „Einzelhandel ohne Kfz“ zu, Arbeitgeber für rund 14% aller berufstätigen Burgenländerinnen, sowie dem Wirtschaftsabschnitt „Sachgütererzeugung“, welcher ebenfalls gut 14% aller erwerbstätigen Frauen einen Arbeitsplatz bietet. Insgesamt hat knapp jede fünfte weibliche Berufstätige ihren Arbeitsplatz in einer von vier verschiedenen Branchen: „Einzelhandel ohne Kfz“, „Herstellung von Bekleidung“, „Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln sowie Getränken“ und „Herstellung von Geräten zur Elektrizitätserzeugung und -verteilung“.

Nach Berufen betrachtet sind knapp drei von zehn weiblichen Erwerbspersonen entweder Büroangestellte, Verkäuferin oder eine Reinigungskraft, der durchschnittliche Frauenanteil in diesen drei Berufsuntergruppen beträgt 81,2%. Bei den Männern finden sich nur zwei von zehn Erwerbspersonen in drei verschiedenen Berufen.

(5) Die unterschiedliche Repräsentation der Geschlechter in den einzelnen beruflichen Hierarchieebenen, die **vertikale Segregation**, ist markant: 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%. 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.

## Zur Erwerbstätigkeit burgenländischer Frauen

# FOKUSREGIONEN – VERGLEICHSREGIONEN

Im burgenländischen Durchschnitt sind, genauso wie in Gesamtösterreich, 69,0% aller Frauen im Alter von 20 bis unter 60 Jahre erwerbstätig.

Im Nordburgenland (Bezirke Neusiedl/See, Eisenstadt-Stadt, Rust-Stadt, Eisenstadt-Umgebung und Mattersburg) lag die Quote mit 71,7% über dem Durchschnitt, im Südburgenland (Bezirke 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%, also nur mehr marginal überdurchschnittlich; die niedrigste Quote fand sich in Oberwart.

Tabelle 1: Frauenerwerbstätigenquote der 20 bis unter 60-jährigen – Bezirke

<b>Nordburgenland</b>	<b>71,7%</b>	<b>Südburgenland</b>	<b>66,1%</b>
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%	<b>BURGENLAND</b>	<b>69,0%</b>

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

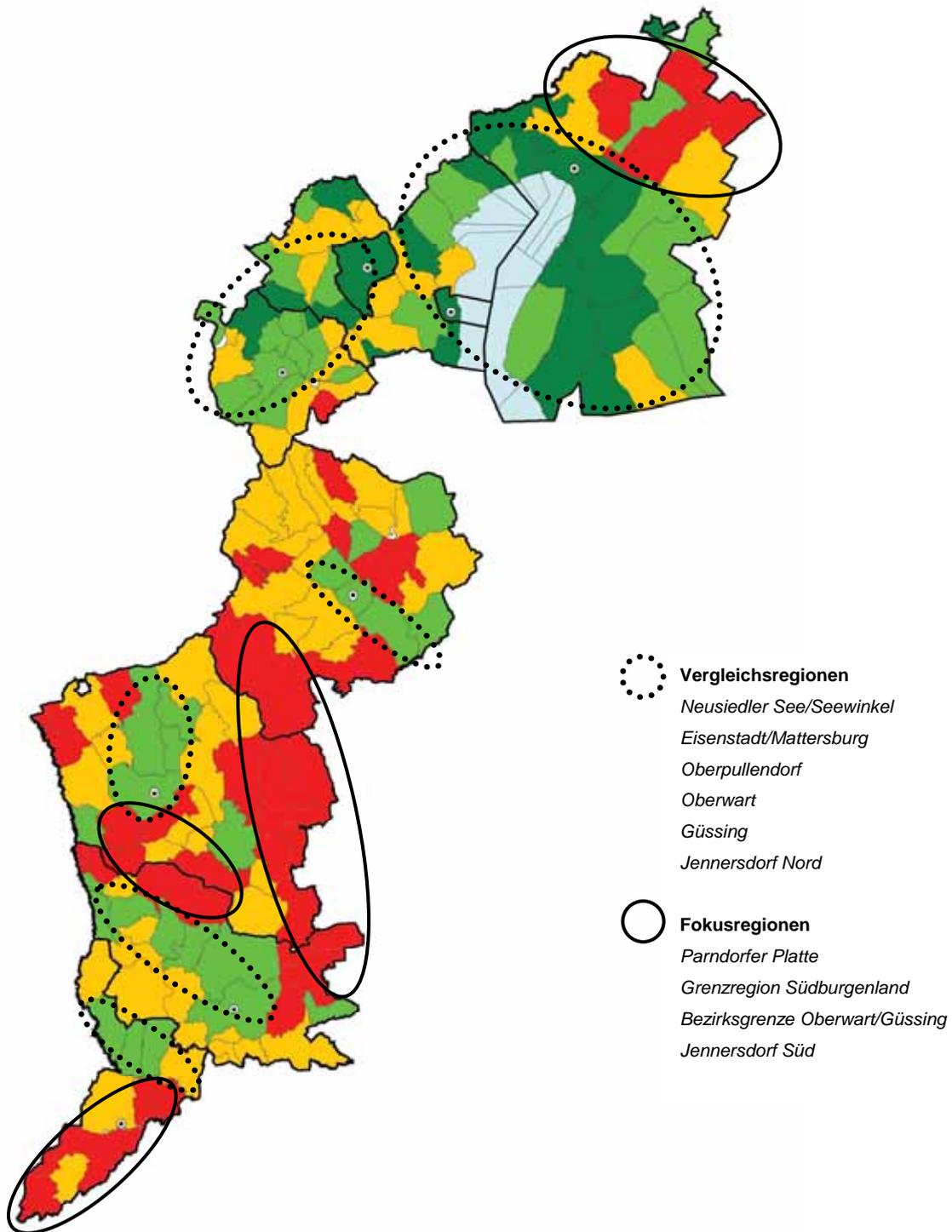
Zu diesem Zweck wurden die Frauenerwerbstätigenquoten der burgenländischen Gemeinden in vier Kategorien eingeteilt:

unter 64%	= stark unterdurchschnittliche Frauenbeschäftigung
64% bis unter 69%	= unterdurchschnittliche Frauenbeschäftigung
69% bis unter 74%	= überdurchschnittliche Frauenbeschäftigung
über 74%	= stark überdurchschnittliche Frauenbeschäftigung

Aufgrund dieser Kategorisierung wurden sodann die geografischen „Fokusregionen“ und „Vergleichsregionen“ des Burgenlandes identifiziert. 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.<sup>4</sup> Das Aufzeigen der Ursachen und Gründe für das relativ geringe Ausmaß der Frauenbeschäftigung in diesen Regionen bildet den „Fokus“ der folgenden Untersuchungen und Analysen. Als „Vergleichsregionen“ werden Gemeindekonglomerate definiert, deren gemeinsame Quote (stark) überdurchschnittlich ist. (siehe Karte 1)

<sup>4</sup> 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-Kitzloden 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).

Karte 1: Frauenerwerbstätigenquoten 2001



	unter 64%	46 Gemeinden
	64% bis unter 69%	57 Gemeinden
	69% bis unter 74%	46 Gemeinden
	über 74%	22 Gemeinden

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

## Fokusregionen

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

### 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 auf den Durchschnitt im Bezirk anzuheben, müssten rund 280 Frauen ein Beschäftigungsverhältnis eingehen.

### Fokusregion *Grenzregion Südburgenland*

Eine flächenmäßig große Fokusregion bilden die 14 geografisch 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.

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 fünfeneinhalb 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.

### 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 eine durchschnittliche Frauenerwerbstätigenquote von 69,0% erreicht.

## Vergleichsregionen

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.

### 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, Hirm, Zillingtal, Pöttsching). (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 (Burgau-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, Eitendorf 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 2: Frauenerwerbstätigenquote der 20 bis unter 60-jährigen – Regionen

<b>Vergleichsregionen</b>	<b>73,0%</b>	<b>Fokusregionen</b>	<b>62,0%</b>
<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%



## Integrationsbarrieren burgenländischer Frauen

# FOKUSREGIONEN

### Fokusregion *Parndorfer Platte*

Bei der Charakterisierung des Arbeitsplatzangebots in der Fokusregion *Parndorfer Platte* sind sich alle interviewten Personen darüber einig, dass hauptsächlich Jobs als Verkäuferin im Einzelhandel angeboten werden: „*Mehr als Billa oder Schlecker gibt es in den Dörfern ja nicht.*“

Das Auspendeln in Gemeinden der Umgebung ist auf Basis des öffentlichen Verkehrs kaum möglich, da es zwischen den einzelnen Ortschaften keine adäquaten Verbindungen gibt. Busverbindungen bestehen hauptsächlich in den Bezirksvorort und orientieren sich überwiegend an den Schulunterrichtszeiten, es gibt also kaum Verbindungen am späten Nachmittag und abends sowie während der Schulferien. Die Zugverbindungen sind schon eher auf die Bedürfnisse der Erwerbstätigen abgestimmt, jedoch Richtung Wien ausgerichtet. Dies hat zur Folge, dass – auch wenn Arbeitssuchende es generell vorziehen, in der Region zu arbeiten – diese in die Bundeshauptstadt pendeln. Der Nachteil ist ein relativ großer Zeitaufwand für die Wegstrecke zur Arbeitsstelle, was die Möglichkeiten von Frauen mit Betreuungspflichten erheblich einschränkt, wenn nur auf institutionelle Betreuungseinrichtungen zurückgegriffen werden kann. Für einen Vollzeitjob verbringt man rund zwölf Stunden täglich außer Haus, für einen Teilzeitjob nimmt man den langen Anfahrtsweg nicht in Kauf. Die individuelle Mobilität (privater Pkw) wird daher auch von allen befragten Personen als unabdingbare Voraussetzung zur Arbeitsaufnahme in der Region genannt.

Eine besondere Rolle für den gesamten Bezirk Neusiedl/See spielt das McArthurGlen Designer Outlet Center Parndorf, dieses dominiert das Arbeitsplatzangebot im Einzelhandel. Auffallend ist, dass die im Outlet Center Parndorf beschäftigten Frauen zum Großteil aus dem Seewinkel kommen, also aus der Vergleichsregion *Neusiedler See/Seewinkel*. In weit geringerem Ausmaß nehmen Frauen aus den Gemeinden der Fokusregion *Parndorfer Platte* die gebotenen Möglichkeiten wahr.

Als mögliche Gründe dafür wurde in den Interviews die mangelnde Mobilität genannt, sowie dass die Frauen der Fokusregion stärker von traditionellen Rollenbildern geprägt sind – ein Erbe der die Region lange dominierenden Landwirtschaft. Erwähnt wurden auch soziale Klischees, wonach Jobs im Einzelhandel als wenig prestigeträchtig angesehen würden und den Verdacht erwecken, aus einer finanziellen Notlage heraus erwerbstätig sein zu müssen, was, bedingt durch die Kleinheit dieser Gemeinden, die mit einer erhöhten sozialen Kontrolle einhergeht, vermieden wird. Angestrebt würden Tätigkeiten etwa als Ordinationsgehilfin.

Für viele Frauen aus dem Seewinkel, die früher nach Wien pendeln mussten, um berufstätig sein zu können, bedeutet ein Arbeitsverhältnis im Outlet Center eine Halbierung der täglichen Wegstrecke zur und von der Arbeitsstelle – und somit der zeitlichen und finanziellen Aufwendung dafür.

Attraktiv sind die angebotenen Stellen im Outlet Center somit vor allem für jene Gruppe von Frauen, die maximal über ein mittleres formales Bildungsniveau verfügen, aus finanziellen Gründen nicht unbedingt erwerbstätig sein müssen, 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 zu haben, der Sozialkontakte ermöglicht und einen finanziellen Spielraum für persönliche Ausgaben eröffnet. Für diese Gruppe von Frauen ist es auch von Vorteil, dass es sich überwiegend um Teilzeitstellen handelt, da der Haushalt und die Familie weiterhin den Lebensmittelpunkt darstellen. 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 bzw. nachbarschaftliche Unterstützung bei der Kinderbetreuung beanspruchen zu müssen und andererseits der finanzielle (Kosten für den privaten Pkw) und zeitliche Aufwand für die Hin- und Rückfahrt möglichst niedrig gehalten werden kann.

Scheint es nach allgemeiner Übereinstimmung für diese Gruppe von Frauen keine besonderen Probleme zu geben, einen entsprechenden Arbeitsplatz im Designer Outlet Center zu finden, so stellt sich die Situation für folgende Gruppen anders dar: Für Frauen mit höheren Qualifikationen oder anderen Berufswünschen gibt es in der Region kaum Beschäftigungsmöglichkeiten, diesen bleibt meist nur das Auspendeln nach Wien. Auch für Frauen ohne berufliche Ausbildung 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 alleinverdienende Frauen sind die Arbeitsplätze im Einzelhandel nicht interessant, da in der Mehrheit der Fälle Teilzeitjobs ausgeschrieben werden, das Einkommen im Einzelhandel aber selbst für einen Vollzeitjob netto unter 1.000,-- Euro liegt.

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 eine Vollzeitarbeitsstelle benötigen, (4) Frauen, die Betreuungspflichten aber kein unterstützendes familiäres/soziales Netzwerk haben und (5) ältere Frauen, die arbeitslos geworden sind, sowie alle möglichen Kombinationen daraus.

### **Fokusregion *Bezirksgrenze Oberwart/Güssing***

Die Fokusregion *Bezirksgrenze Oberwart/Güssing* ist der Fokusregion *Parndorfer Platte* in vielerlei Hinsicht ähnlich, beispielsweise dominieren auch hier Jobs im Einzelhandel (in den Gemeinden Oberwart und Unterwart), meist im Teilzeitbereich, das Angebot an offenen Stellen. Es ist aber noch ein zweiter Bereich von Bedeutung, nämlich der Fremdenverkehr in der Thermenregion Stegersbach.

Für Abgängerinnen Höherer Schulen gibt es dagegen kaum Beschäftigungsmöglichkeiten, wichtigster alternativer Arbeitsmarkt ist auch hier Wien. Der Zeitaufwand für diese Pendeldistanz ist jedoch erheblich und für Personen mit Betreuungspflichten oft auch dann nicht machbar, wenn ein familiäres/soziales Netzwerk vorhanden ist.

Auch hier haben Frauen, die auf ein eigenes existenzsicherndes 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 wird in dieser Region nur durch den Besitz eines eigenen Autos erreicht, der öffentliche Verkehr beschränkt sich auf Busverbindungen, die – wie oben bereits erwähnt – hauptsächlich dem Schüler/innen-Transport dienen und daher am späten Nachmittag, abends und in den Ferien nicht vorhanden sind. Über die berufliche Mobilität hinaus hat der eigene Pkw auch gesteigerte Bedeutung hinsichtlich der Bewältigung des täglichen Lebens (Einkaufen, Mobilität der Kinder).

In der Fokusregion *Bezirksgrenze Oberwart/Güssing* treten aber auch erwerbshemmende Aspekte zu Tage, die in der Fokusregion *Parndorfer Platte* von keiner interviewten Person angesprochen wurden.

Zum einen ist dies eine spezielle Vereinbarkeitsproblematik. In relativ vielen Partnerschaften ist der Mann Wochenpendler, die Frau würde also – wenn sie eine Arbeitsstelle im Handel oder Gastgewerbe annimmt – genau dann arbeiten müssen, wenn dieser zu Hause ist. Steht der finanzielle Aspekt einer Erwerbstätigkeit nicht unmittelbar im Vordergrund, wird daher oft zugunsten eines Minimums an Ehe- und Familienlebens entschieden.

Zum zweiten dürfte die Vereinbarung des Stundenumfangs und der Lage der Arbeitszeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in in dieser Region 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 (Pkw) 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 wird vorgezogen.

Problemgruppen in der Region *Bezirksgrenze Oberwart/Güssing* sind (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 Betreuungspflichten und (5) ältere Frauen, vor allem wenn sie keine über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung haben, sowie alle möglichen Kombinationen daraus.

## **Fokusregion Grenzregion Südburgenland**

Die Fokusregion *Grenzregion Südburgenland* ist, was das Arbeitsplatzangebot betrifft, aufgrund ihrer Nord-Süd-Ausdehnung stärker inhomogen als die anderen untersuchten Regionen. In den betroffenen Gemeinden des Bezirks Oberpullendorf gibt es zwar mehrere Unternehmen, aufgrund der 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 der 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 die Firma Becom, jedoch überwiegend für angelernte Tätigkeiten. Zeitlich sehr flexible Frauen finden auch in der Thermenregion Lutzmannsburg einen Arbeitsplatz.

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/Unterwart.

Für die betroffenen Gemeinden im Bezirk Güssing bietet sich einerseits der Bereich der erneuerbaren Energie im Bezirksvorort Güssing bzw. der Thementourismus 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, wie schon für die anderen Fokusregionen festgehalten wurde, dass sich diese primär an den Unterrichtszeiten der 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 Anschaffung und Erhaltung eines eigenen Pkw zur 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 wie 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.

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 höherer 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 Arbeitsplätze in Handel und Thementourismus aufgrund der in diesen Branchen verlangten zeitlichen Flexibilität und Wochenendarbeit ablehnen, um 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.

Ein stark von traditionellen Werten geprägtes Rollenbild wird besonders in Interviews mit ins Burgenland zugezogenen Frauen deutlich. Bestätigt wird es auch von den interviewten Expertinnen und Experten. Frauen würden, auch wenn die Absolvierung einer weiterführenden Ausbildung mittlerweile relativ verbreitet ist, immer noch dazu erzogen, dass sie für die Haushaltsführung und die Kinderbetreuung alleine verantwortlich sind.

Im Gegenzug dürfen sie erwarten, finanziell vom Partner (mit-)versorgt zu werden – also abhängig zu sein. Befreit sich eine Frau von diesem gesellschaftlichen Druck und der materiellen Abhängigkeit, muss sie mit sozialem Druck 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 Betreuungspflichten und (5) ältere Frauen, vor allem wenn sie keine über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung haben, sowie alle möglichen Kombinationen daraus.

### **Fokusregion Jennersdorf Süd**

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 den Arbeitssuchenden oft schon zu weit weg, vor allem, wenn nur eine Teilzeitstelle angestrebt wird. 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 erzielbaren Einkommen – auch wenn es Vollzeitstellen sind – relativ 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. Auch wenn 20 oder 30 Wochenstunden vereinbart werden, bestätigen die interviewten Frauen, dass oft bis zu 50 oder 60 Stunden pro Woche gearbeitet werden muss und die Regelung, jedes zweite Wochenende frei zu haben, nicht eingehalten wird.

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 – von den Eltern, d. h. überwiegend den Müttern, zur nächsten Bushaltestelle gebracht und/oder, zumindest im Falle von Nachmittagsunterricht, von dort wieder abgeholt 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 sehr unangenehm empfunden wird, von Druck und Mobbing durch Arbeitgeber/innen und Mitarbeiter/innen wird berichtet.

Auch in dieser Region gehen viele Frauen 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 aus den vorliegenden Daten nicht schlüssig beurteilen.

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.

## Integrationsbarrieren burgenländischer Frauen

# MASSNAHMENEMPFEHLUNGEN

Auf Basis der Studie lassen sich folgende **mittel- und langfristige Ziele für die Frauenbeschäftigungspolitik im Burgenland** ableiten:

1. **Erhöhung der Frauenerwerbsquote in den identifizierten Fokusregionen** mit dem Ziel der Angleichung an den burgenländischen Durchschnitt.
2. **Sicherung der hohen Frauenerwerbsquoten in den Vergleichsregionen.**
3. **Erhöhung der Frauenbeschäftigung über den österreichischen Durchschnitt** hinaus, um in das Spitzenfeld der Frauenerwerbsbeteiligung in Österreich aufzuschließen.

Zur Erreichung dieser Ziele sollten vor allem die im folgenden dargestellten Integrationsbarrieren abgebaut werden:

### Integrationsbarriere fehlendes Arbeitsplatzangebot

Statistisch gesehen gibt es nur für vier von fünf erwerbstätigen burgenländischen Frauen (79,0%) einen Arbeitsplatz im Burgenland. Noch schlechter ist das Arbeitsplatzangebot für burgenländische Männer mit einem Wert von 70,8%. Insgesamt steht knapp drei Viertel aller Burgenländer/innen ein Arbeitsplatz innerhalb der Landesgrenzen zur Verfügung. Dieses Verhältnis liegt deutlich unter dem österreichischen Vergleichswert von 98,4%. Burgenländer/innen sind daher auf das überdurchschnittliche Arbeitsplatzangebot in Wien (118,0%) angewiesen; zur damit zusammenhängenden Mobilitätsproblematik siehe weiter unten.

Je nach Region ist das Arbeitsplatzangebot besser – beispielsweise in den Bezirksvororten und in manchen an diese angrenzenden Gemeinden – oder auch deutlich schlechter: In der *Grenzregion Südburgenland* hat – statistisch gesehen – 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%).<sup>5</sup>

Tabelle 3: 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 Südburgenland</i>	50,4%
<i>Oberpullendorf</i>	184,8%	<i>Bezirksgrenze Oberwart/Güssing</i>	35,2%
<i>Oberwart</i>	195,4%	<i>Jennersdorf Süd</i>	29,4%
<i>Güssing</i>	95,9%		
<i>Jennersdorf Nord</i>	61,7%		

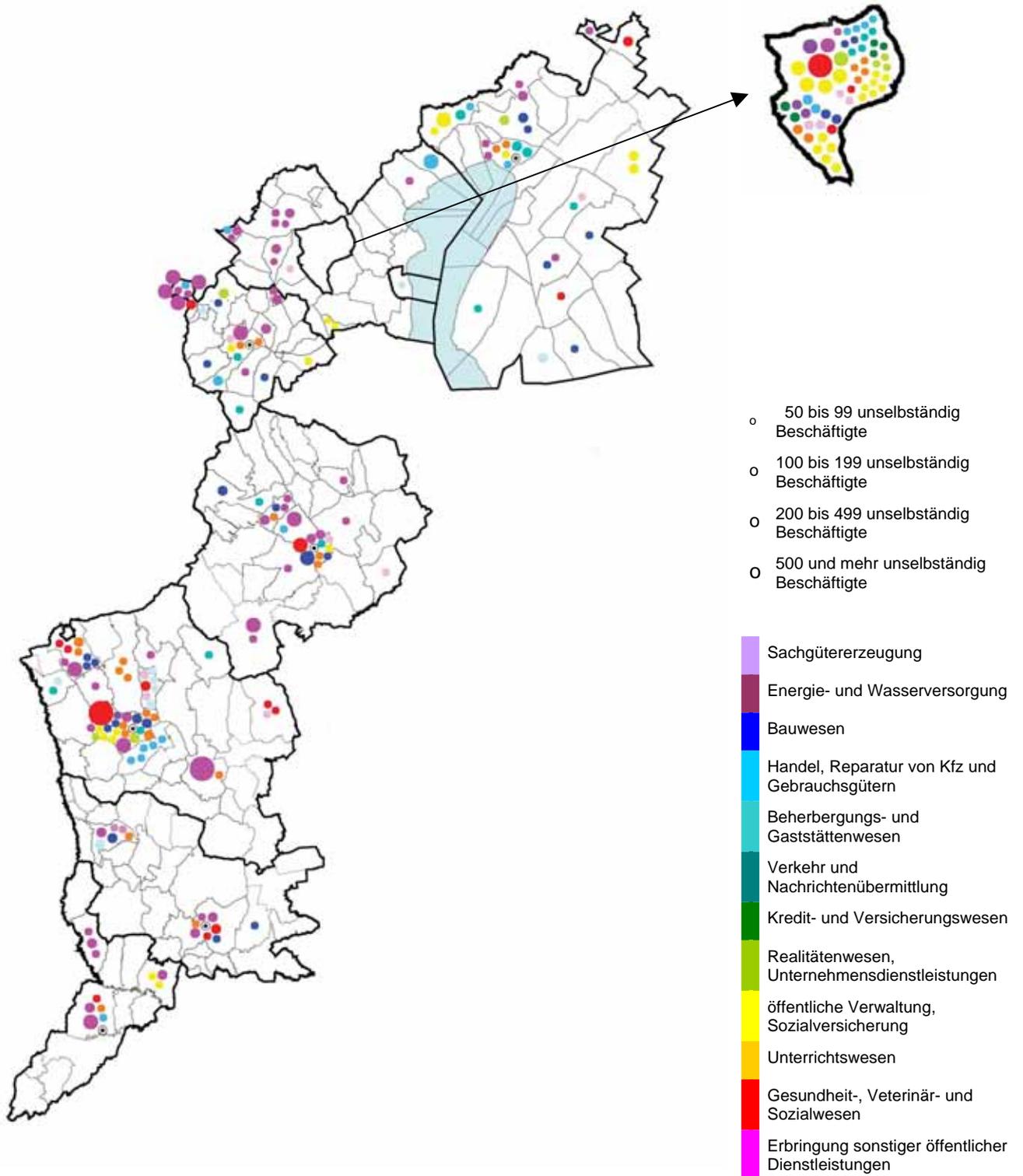
Das relativ geringe Arbeitsplatzangebot in den Fokusregionen hängt mit der unausgewogenen geografischen Verteilung von Mittel- und Großbetrieben zusammen (siehe Karte 2). Im Burgenland haben 234 Betriebe 50 und mehr Mitarbeiter/innen. Diese repräsentieren zwar nur knapp 2% aller burgenländischen Unternehmen, bieten aber gut einem Drittel aller im Burgenland Beschäftigten einen Arbeitsplatz.<sup>6</sup>

Das Problem des relativ spärlichen Arbeitsplatzangebots in den Fokusregionen wird durch zwei weitere Faktoren verschärft: Die vorhandenen Jobs beschränken sich auf wenige Tätigkeitsfelder – vornehmlich Einzelhandel und (Thermen-)Tourismus – und verlangen oftmals flexible Arbeitszeiten sowie Teilzeitarbeit.

<sup>5</sup> 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*).

<sup>6</sup> Die Bedeutung dieser Betriebe liegt vor allem darin, dass sie 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.

Karte 2: Mittel- und Großbetriebe nach Branche und Zahl der Mitarbeiter/innen 2001



## **Integrationsbarriere mangelnde Branchendiversifikation**

Eine wichtige Hürde am Arbeitsmarkt der Fokusregionen besteht darin, dass das Arbeitsplatzangebot inhaltlich äußerst einseitig ist. In den Fokusregionen *Parndorfer Platte* und *Bezirksgrenze Oberwart/Güssing* werden überwiegend Jobs im Einzelhandel angeboten. In den Oberpullendorfer Gemeinden der *Grenzregion Südburgenland* dominieren Arbeitsplätze in der Thermenregion Lutzmannsburg, für die Gemeinden der *Bezirksgrenze Oberwart/Güssing* liegt die Thermenregion Stegersbach in der Nähe, in der Fokusregion *Jennersdorf Süd* ist die Thermenregion Loipersdorf bei Fürstenfeld ein wichtiger Arbeitgeber.

Das einseitige Jobangebot stellt vor allem Frauen mit höheren Qualifikationen oder anderen Berufsvorstellungen vor massive Probleme, da für sie kaum Stellenangebote in der Region zu finden sind. Für die *Grenzregion Südburgenland*, in der erwerbswillige Frauen auch für Arbeitsplätze im Einzelhandel (in den Bezirksvororten) oder im Thermentourismus oft relativ weite Wegstrecken in Kauf nehmen müssen, wird zur Erhöhung der Zahl der Arbeitsplätze folgende Maßnahme vorgeschlagen:

Die (teilweise) in der *Grenzregion Südburgenland* liegenden Naturparke (Geschriebenstein-Irottkö, in der Weinidylle, Raab-Örseg-Goricko) sollen auf Arbeitsplatzchancen für Frauen analysiert werden, wobei Beispiele aus anderen Bundesländern als Anregung und Vorbild dienen könnten. Naturpark-Pflegerinnen und Naturpark-Betreuerinnen sollten für die landschaftlichen und kulturellen Besonderheiten der südburgenländischen Region sensibilisiert werden, Zusatzqualifikationen zur Natur- und Landschaftsführerin, Waldpädagogin, etc. könnten angeboten werden. Wichtig wäre in diesem Zusammenhang eine Vernetzung der Erwerbstätigen zur Professionalisierung ihrer Angebote und eine forcierte Verbreitung des Angebots – österreichweit – in Kindergärten, Schulen u. dgl.

## **Integrationsbarriere familienfeindliche Arbeitszeiten**

Sowohl hinsichtlich der Arbeitsplätze im Einzelhandel als auch – besonders – im Beherbergungs- und Gaststättenwesen wird von Seiten der befragten Frauen beklagt, dass die Arbeitszeiten in diesen Berufen weder mit institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen noch mit einem Ehe- und Familienleben vereinbar sind. Vor allem in den drei südlichen Fokusregionen wurde immer wieder erwähnt, dass die Partner vieler Frauen Wochenpendler sind und die Frauen daher nicht am Wochenende arbeiten möchten.

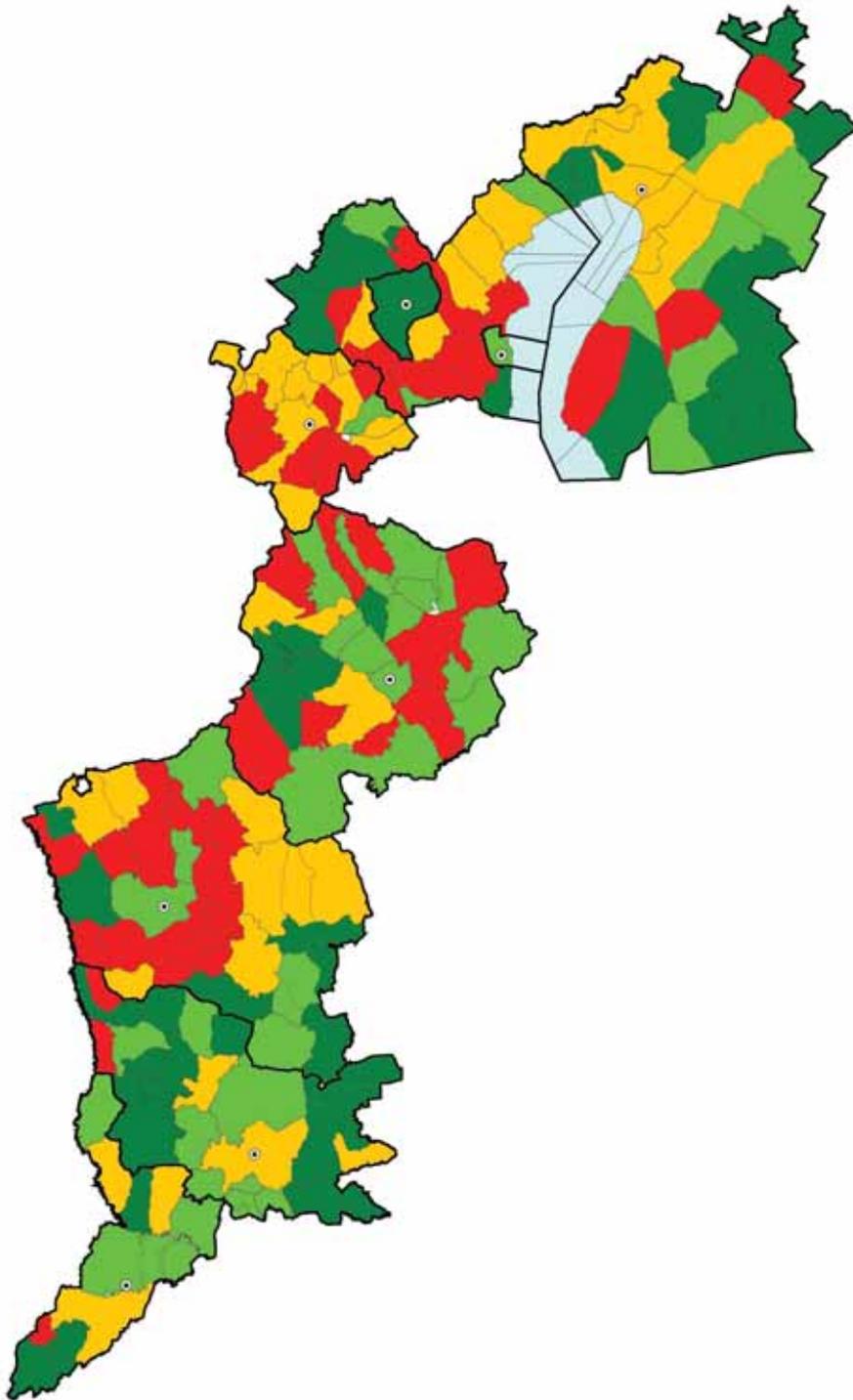
Damit die vorhandenen Arbeitsplätze besser angenommen werden, müssen diese hinsichtlich der Arbeitszeiten und -bedingungen attraktiver werden.

In der Fokusregion *Bezirksgrenze Oberwart/Güssing* wurde wiederholt erwähnt, dass Teilzeitarbeitskräfte in Einzelhandelsbetrieben des Gewerbegebiets Oberwart/Unterwart mit der Aufteilung der Arbeitszeit unzufrieden sind. Im Gegensatz zum Designer Outlet Parndorf, wo es anscheinend durchaus üblich ist, 20 Wochenstunden an zwei fixen ganzen Tagen pro Woche abzarbeiten, wird dies in den Einzelhandelsgeschäften im Gewerbegebiet Unterwart zwar von den Arbeitnehmer/innen gewünscht, von den Arbeitgebern jedoch nicht ermöglicht. Hier könnten moderierte Gesprächsrunden zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmer/innen bzw. Begleitung und Coaching während z. B. der ersten drei bis sechs Erwerbsmonate zu für beide Seiten akzeptablen Lösungen führen.

Vor allem im Tourismusbereich wurde von den Interviewten die Nichteinhaltung der durch das Arbeitszeitgesetz und die jeweiligen Kollektivverträge festgelegten Arbeits- und Ruhezeiten bemängelt, ebenso Mehrarbeit ohne entsprechende finanzielle Abgeltung. Hier könnten verstärkte Kontrollen und mehr Aufklärungsarbeit über Rechte und Pflichten unter den Betroffenen – Arbeitgeber und Arbeitnehmer/innen – helfen, ebenso moderierte Gesprächsrunden zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmer/innen mit dem Ziel, mehr Verständnis für die Bedürfnisse beider Seiten zu erzeugen und zu für beiden Seiten akzeptable Lösungen zu finden.

Insgesamt wünschen sich vor allem Frauen mit Betreuungspflichten mehr Planbarkeit, also im Vorhinein festgelegte Arbeitspläne für einen längeren Zeitraum. Auch hier könnten Vermittler/innen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmer/innen zu einer ergebnisorientierten Diskussion beitragen.

Karte 3: Teilzeitquoten 20- bis unter 60-jähriger Frauen 2001



	über 29%	42 Gemeinden
	26% bis unter 29%	38 Gemeinden
	23% bis unter 26%	43 Gemeinden
	bis unter 23%	48 Gemeinden

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

## Integrationsbarriere Mobilität

Die räumliche Mobilität von Arbeitskräften ist Ausdruck der notwendigen Flexibilität einer Region, um ein relativ zur Nachfrage geringes Arbeitsplatzangebot auszugleichen. Sie ist allerdings mit erheblichen Kosten und Hürden verbunden.

Zunächst zeigt sich, dass für Frauen die Existenz eines Arbeitsplatzes relativ nahe zum Wohnort bzw. überhaupt im Wohnort größere Relevanz besitzt als für Männer: 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.

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 – wenn Kinderbetreuungspflichten auftreten – ist es umgekehrt. Bei den 50 bis 59-jährigen – ältere Frauen haben vergleichsweise seltener einen Führerschein als jüngere – ist der Anteil der Nichtpendlerinnen mit rund 20% fast doppelt so hoch wie jener der Nichtpendler mit rund 12%.

Ein wichtiger Indikator für Mobilität ist die Frage der Erreichbarkeit des potentiellen Arbeitsplatzes innerhalb einer akzeptablen Zeitspanne bzw. Wegstrecke. Dabei stehen hauptsächlich zwei Formen der Mobilität zur Verfügung: der motorisierte Individualverkehr und der öffentliche Personenverkehr.

Mit Ausnahme der Einwohner/innen des Bezirks Neusiedl/See erreichen alle burgenländischen Autofahrer/innen innerhalb von 30 Minuten ein regionales Zentrum<sup>7</sup>. Ein überregionales Zentrum<sup>8</sup> erreichen im Schnitt 77,1% aller motorisierten Burgenländer/innen innerhalb von 50 Minuten. Hier zeigen sich aber beträchtliche regionale Unterschiede: während dies auf alle Einwohner/innen der Bezirke Eisenstadt-Stadt, Rust, Eisenstadt-Umgebung, Mattersburg und Oberpullendorf zutrifft, sind es 87,0% im Bezirk Oberwart, 70,2% im Bezirk Neusiedl/See, nur mehr 13,4% im Bezirk Güssing und lediglich 1,8% im Bezirk Jennersdorf.

Die Erreichbarkeit regionaler und überregionaler Zentren innerhalb der genannten Zeitspanne mittels öffentlichem Personenverkehr ist nur in den Bezirken Eisenstadt-Stadt, Rust, Eisenstadt-Umgebung und Mattersburg (also – vereinfacht gesprochen – für die Vergleichsregion *Eisenstadt/Mattersburg*) gegeben. Dagegen erreichen nur 53% aller Einwohner/innen Oberwarts bzw. 45% aller Einwohner/innen Güssings ein regionales Zentrum mit Bus oder Bahn innerhalb von 30 Minuten – ein überregionales Zentrum ist für niemanden aus den Bezirken Oberwart, Güssing oder Jennersdorf innerhalb von 50 Minuten zu erreichen. Der öffentliche Personenverkehr steht somit – sofern überhaupt vorhanden – nur in den seltensten Fällen in einem annehmbaren Verhältnis zum motorisierten Individualverkehr. Dies trifft insbesondere auf das Südburgenland zu.

Dies wird auch durch die Interviews bestätigt. Individuelle Mobilität und damit die Verfügung über einen privaten Pkw, ist Voraussetzung, um (a) überhaupt einen Arbeitsplatz außerhalb der Heimatgemeinde annehmen zu können bzw. (b) den Zeitaufwand für die Bewältigung der Strecke zwischen Wohnort und Arbeitsort möglichst gering zu halten, vor allem wenn (c) das tägliche Zeitbudget von Frauen durch die (ihnen aufgrund gesellschaftlicher Werthaltung zugewiesene) Verantwortung für die Haushaltsführung und Kinderbetreuung ohnehin schon eingeschränkt ist; hinsichtlich der Haushaltsführung und der Kinderbetreuung kommt hinzu, dass (d) Wegeketten, die zusätzlich zur Strecke Haus/Wohnung-Arbeitsstätte noch die Ziele Kindergarten/Schule/Hort/Supermarkt/etc. beinhalten, mit öffentlichen Verkehrsmitteln nicht bewältigt werden können.

Mobilität wird aber nicht um jeden Preis angestrebt, was sich vor allem in der Korrelation zwischen der Erreichbarkeit überregionaler Zentren und der Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit zeigt. In jenen Bezirken, in denen die Erreichbarkeit überregionaler Zentren vergleichsweise schlechter ist, ist der Anteil weiblicher Teilzeitbeschäftigter unterdurchschnittlich (Bezirke Neusiedl/See, Güssing und Jennersdorf). Dahinter steht ein rationales Kosten-Nutzen Kalkül: zeit- und kostenintensive Wege zwischen Wohn- und Arbeitsgemeinde werden für eine Vollzeit-, nicht aber für eine Teilzeitbeschäftigung in Kauf genommen. (siehe auch weiter unten – Integrationsbarriere Einkommenshöhe)

<sup>7</sup> 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.

<sup>8</sup> 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.

Um die Mobilität von Frauen zu erhöhen, sollte jede erdenkliche Maßnahme ergriffen werden. Um die **individuelle Mobilität einzelner Frauen** zu ermöglichen wird vorgeschlagen, bei den höchsten Kosten, welche im Rahmen der Anschaffung und Erhaltung eines eigenen Pkws anfallen, anzusetzen: Möglicherweise könnte die Erwerbsaufnahme von Frauen erleichtert werden, indem ihnen das Land Burgenland während Probemonaten oder befristeten Anstellungen ein Auto leasht. Nach der Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit dauerhaftem und berechenbarem Einkommen könnte das Fahrzeug erworben oder zurückgegeben (und ein eigenes angeschafft) werden. Auch die Gewährung besonders günstiger „Mobilitätskredite“ für die Anschaffung eines Pkws könnte überlegt werden. (In diesem Zusammenhang könnten auch umweltfreundliche Modelle, beispielsweise mit Hybridantrieb, bevorzugt und damit deren Akzeptanz und Verbreitung gefördert werden. Zusätzlich könnten Werbeverträge überlegt werden, welche die Kosten für das Land Burgenland oder andere Fördergeber niedrig halten.)

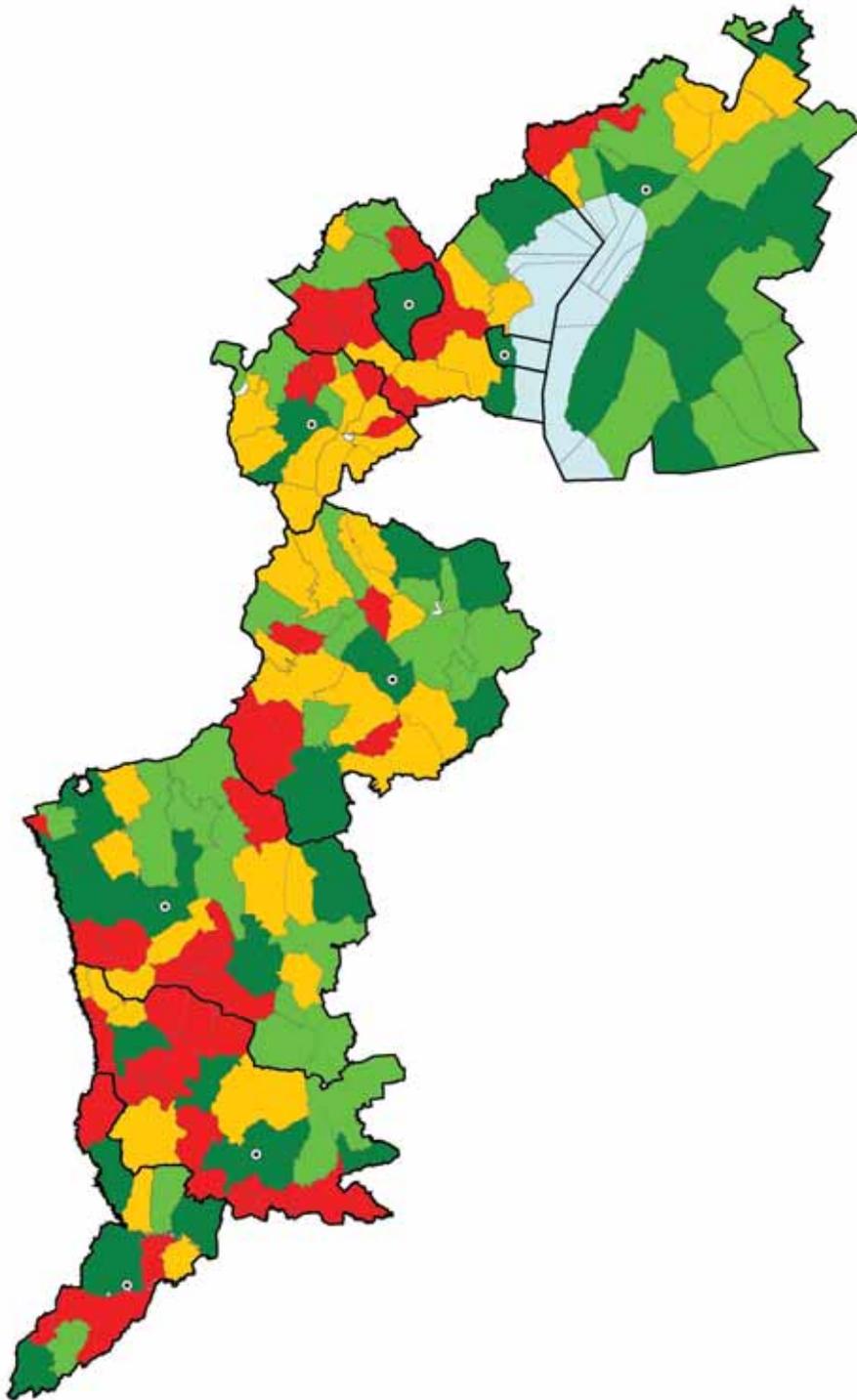
Der **öffentliche Verkehr**, vor allem der Busverkehr, benötigt dringend Verbesserung im Bereich der Bedienungshäufigkeit der Haltestellen aber auch qualitativ. Wie auch in Interviews angedeutet wird die Benutzung der hauptsächlich für Schüler/innen gedachten Busverbindungen von Erwachsenen teilweise als nicht zumutbar erlebt. Folgende Zahlen verdeutlichen diese Wahrnehmung: 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 gesamtösterreichischen Durchschnitt kommen im überregionalen Verkehr nur 25 Personen auf eine Abfahrt.

In zersiedelten Gemeinden oder Ortsteilen ohne eigene Kinderbetreuungseinrichtungen können die Wege zur nächsten Einrichtung sehr weit sein, Umwege zwischen Wohn- und Arbeitsstätte viel Zeit in Anspruch nehmen. Muss man das Kind nur bis zu einer näher gelegenen Haltestelle bringen, spart man Zeit, wodurch die Chancen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie steigen. Ab welcher Weglänge ein **Kindergartenbus** – analog zum Schulbus – als gerechtfertigt gilt, hängt natürlich von der Auslastung ab, welche wiederum auch von den Kosten für die Eltern abhängen wird. Die Unzufriedenheit mit solchen Hol- und Bringdiensten ist im Burgenland im Bundesländervergleich am höchsten (33,3%), eine Verbesserung in diesem Bereich auf jeden Fall möglich.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> vgl.: 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, Seite 61 und 62

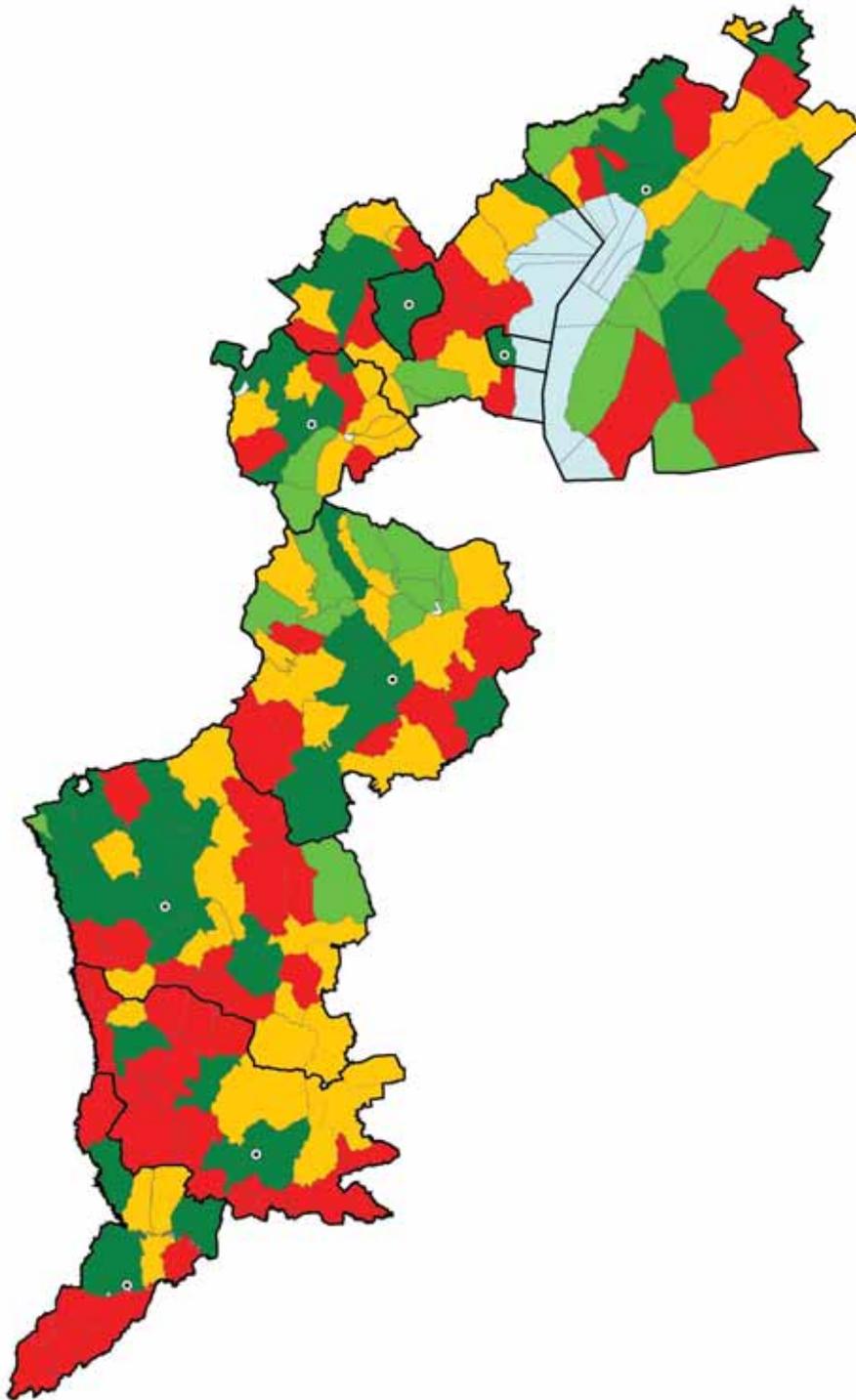
Karte 4: Anteil der Auspendlerinnen an den weiblichen Erwerbstätigen am Wohnort



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

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

Karte 5: Anteil der Einpendlerinnen an den weiblichen Erwerbstätigen am Wohnort



	bis 9%	56 Gemeinden
	9% bis unter 17 %	55 Gemeinden
	17% bis unter 25%	19 Gemeinden
	über 25%	41 Gemeinden

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

## Integrationsbarriere Qualifikation

Burgenländerinnen haben verglichen mit Burgenländern mehr als doppelt so häufig keine über die Pflichtschule hinausgehende formale Ausbildung abgeschlossen (53,3% vs. 22,6%). Und während unter den Männern gut die Hälfte einen Lehrabschluss vorweisen kann (51,8%), trifft dies nur auf rund 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%, BHS Männer: 7,4%). Über eine tertiäre Ausbildung verfügen 5,1% aller Burgenländerinnen und 5,8% aller Burgenländer. Von diesen haben jedoch 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.

Besonders häufig fehlt eine weiterführende schulische Ausbildung oder Lehre unter der älteren Bevölkerung. Aber auch jüngere Generationen von Frauen verfügen vergleichsweise häufig nur über die niedrigste Stufe formaler Schulbildung: 16,8% der (zum Erstellungszeitpunkt der Studie) 28- bis 32-jährigen Frauen aber nur 10,5% der Männer; bei den 33- bis 37-jährigen ist dieser Anteil unter den Frauen mit 20,4% mehr als doppelt so hoch wie unter den Männern mit 8,6%.

In letzterer Altersgruppe stellt sich statistisch gesehen häufig die Frage, ob nach der Geburt eines oder mehrerer Kinder der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt versucht werden soll. Um so bedenklicher erscheint der Umstand, dass jede fünfte Frau dieser Altersgruppe keine über das Mindestmaß hinausgehende schulische Qualifikation mitbringt. In der Gruppe der 38- bis 42-jährigen trifft dies sogar auf mehr als jede vierte (26,8%) und in der Gruppe der 43- bis 47-jährigen gar auf fast jede dritte (32,2%) zu.

Letztere Gruppe bedarf für umfangreichere Qualifizierungs- und Wiedereingliederungsmaßnahmen in den ersten Arbeitsmarkt langfristig angelegter Strategien, in die auch persönlichkeitsbildende Module sowie Zeitmanagement und Organisationstechniken eingebaut werden müssten. Verschiedene Studien haben belegt, dass es Frauen, die längere Zeit nicht erwerbstätig waren, schwer fällt, sich wiederum den organisatorischen Anforderungen und der Zeitlogik des Arbeitsmarktes unterzuordnen. Ehrenamtliche Arbeit, geringfügige Beschäftigung, geförderte Arbeitsplätze oder Projekte, durch die Frauen langsam eine Dekonzentration auf die Haus- und Familienarbeit erfahren, sind eine Möglichkeit, wieder im Erwerbsleben und seiner Zeit- und Arbeitsstruktur Fuß zu fassen.

Für jene heute 27- bis 31-jährigen Frauen, die als höchsten formalen Bildungsabschluss lediglich das Pflichtschulniveau vorweisen, könnten auch noch Anreize, eine reguläre Ausbildung zum Beispiel in Form einer Lehre nachzuholen, greifen. Vor allem für Frauen in Elternkarenz, die in ihrer Jugend eine Schul- oder Lehrausbildung abgebrochen haben, sind speziell angepasste Maßnahmen in diese Richtung überlegenswert.

Überwiegen Frauen einerseits unter der burgenländischen Bevölkerung mit dem niedrigsten formalen Bildungsniveau, so gilt diese Beobachtung andererseits auch für das höchste formale Bildungsniveau: Bis zur Gruppe der 48- bis 52-jährigen verfügen mehr Frauen über eine tertiäre Ausbildung als Männer. Relativiert wird dies jedoch durch die Tatsache, dass Frauen weitaus häufiger über einen Abschluss an einer Akademie<sup>10</sup> verfügen (Frauenanteil: 71,9%) als über einen Universitäts- bzw. Fachhochschulabschluss (Frauenanteil: 37,2% bzw. 39,5%). Darüber hinaus konzentrierten sich die relativ wenigen burgenländischen Akademikerinnen überwiegend auf geisteswissenschaftliche Fächer und Sprachen sowie auf Lehramtsstudien; so sind denn auch mehr als drei Viertel (72,6%) aller weiblichen burgenländischen Erwerbspersonen mit tertiärem Bildungsniveau Lehrerinnen.

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 Abgängerinnen einer BMS (83,3%), 84,2% aller BHS-Absolventinnen, gar 95,3% aller Abgängerinnen einer Akademie und 89,1% aller Frauen mit Universitäts- oder Fachhochschulabschluss. Diese generelle positive Korrelation zwischen Qualifikationsniveau und Chancen am Arbeitsmarkt wird jedoch durch die empirischen Ergebnisse in den untersuchten Fokusregionen des Burgenlandes relativiert: Es zeigt sich kein eindeutiger Zusammenhang zwischen Regionen mit relativ vielen Frauen mit tertiärem Bildungsniveau bzw. mit lediglich Pflichtschulbildung und Regionen mit relativ hoher bzw. niedriger Frauenbeschäftigung – im Gegenteil:

<sup>10</sup> Pädagogische Hochschule (ehemalige Pädagogische Akademie), Fachhochschule für Sozialarbeit (ehemalige Akademie für Sozialarbeit), Akademie für Gesundheitsberufe, Militärakademie oder Kunstakademie

Die meisten Befragten waren der Meinung, dass Absolventinnen mittlerer und höherer (vor allem kaufmännischer) Schulen kaum Beschäftigungsmöglichkeiten in diesen Regionen fänden. Frauen mit höherer Qualifikation sind damit häufig zum Auspendeln gezwungen, was wiederum nur relativ leicht zu bewältigen ist, solange keine Betreuungspflichten bestehen; oder sie wandern überhaupt ab. Die befragten Frauen mit niedrigem formalen Bildungsniveau jedoch gaben fast durchwegs an, keine besonderen Probleme bei der Arbeitsplatzsuche gehabt zu haben. Dies wurde auch von Betriebsleiter/innen bestätigt.

Dieses Phänomen zeigt sich besonders anschaulich in der Vergleichsregion *Neusiedler See/Seewinkel*, die einerseits die höchste Frauenerwerbsquote des Burgenlandes aufweist, andererseits aber auch einen relativ hohen Anteil von Frauen mit nur Pflichtschulabschluss. Es liegt nahe, dies auf den hohen Anteil der in dieser Region in der Landwirtschaft tätigen Frauen zurückzuführen. Dieser ist drei- bis viermal so hoch wie im burgenländischen Durchschnitt (5,6%).<sup>11</sup>

Hinsichtlich des Faktors Qualifikation sollte auf die Hinweise mehrerer Expertinnen und Experten reagiert werden, die anmerken, dass vor allem die Absolvent/inn/en Berufsbildender mittlerer Schulen und die Absolvent/inn/en Berufsbildender höherer Schulen im kaufmännischen Bereich wenig Chancen am regionalen Arbeitsmarkt der Fokusregionen haben, da es bei weitem zu wenige Stellenangebote gemessen an der Zahl der gesuchten Jobs gibt. In diesem Zusammenhang wäre mehr Informations- und Berufsorientierungsarbeit in den Hauptschulen und Unterstufen der AHS zu leisten bzw. müsste das Lehrangebot in den BHS modifiziert werden, um auch Ausbildungsalternativen anbieten zu können.

Forciert werden sollten vor allem Lehrausbildungen in zukunftssträchtigen Branchen (anstelle von Abschlüssen an BMS, die – laut Expertinnen und Experten – am Arbeitsmarkt kaum nachgefragt werden). Ein Beispiel wäre der Bereich der alternativen/erneuerbaren Energie in Güssing. Die Auswahl eines Standorts in einer der Güssinger Gemeinden der *Grenzregion Südburgenland* für eine Lehrwerkstatt (vgl. die Aussage einer Expertin: „*Den wenigen Betrieben kann man das nicht auch noch anhängen.*“) zur Qualifizierung von Fachkräften mittels Lehrausbildung bietet sich an.

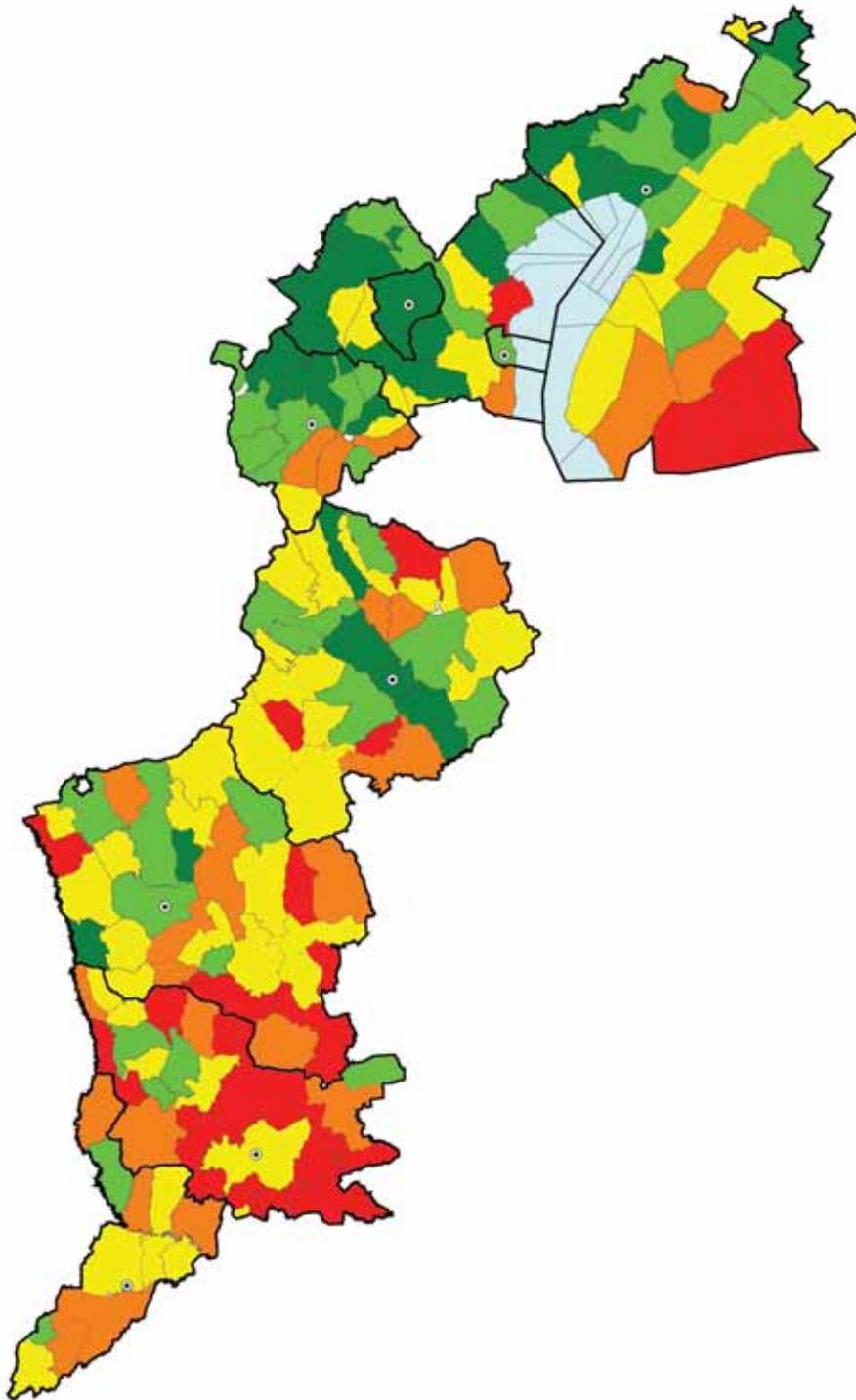
Wollte man den Anteil der Burgenländerinnen mit tertiärem Bildungsniveau anheben, so wäre in einem ersten Schritt bei der Erleichterung des Erwerbs der Zugangsvoraussetzung zu einem Studium anzusetzen: Im Landesdurchschnitt erreichen nämlich nur 69% aller Schüler/innen eine AHS mithilfe öffentlicher Verkehrsmittel innerhalb von 30 Minuten. Besonders schlecht präsentiert sich die Situation im Bezirk Neusiedl/See (53%), im Bezirk Oberwart (52%) und im Bezirk Güssing (47%). Die Möglichkeit der Kombination von Lehre und Matura ist demnach vor allem in Regionen begrüßenswert, in denen der Besuch einer AHS nur unter erschwerten Bedingungen möglich ist, und sollte dort verstärkt beworben werden.

Die empirische Erhebung hat in diesem Zusammenhang ein weiteres Erwerbshemmnis, vor allem in Gemeinden der südlich gelegenen Fokusregionen, ans Tageslicht gebracht: In Familien, die ihren Kindern den Besuch einer höheren Schule ermöglichen möchten, leisten Mütter (!) täglich Fahrtendienste zur nächstgelegenen Bushaltestelle, was wiederum deren eigene zeitliche Flexibilität und mithin Erwerbschancen drastisch reduziert. Eine Verbesserung der öffentlichen Verkehrssituation für Schüler/innen würde somit auch zu einer Entlastung von Müttern führen.

---

<sup>11</sup> Keine besondere Bedeutung hat die Landwirtschaft nur in vier Gemeinden dieser Vergleichsregion: Breitenbrunn, Oslip, Neusiedl/See und Bruckneudorf. In diesem Zusammenhang ist aber auch davon auszugehen, dass ein Teil der als Bäuerinnen gemeldeten Frauen diesen Beruf nicht oder nur teilweise ausüben, da oft die (Nebenerwerbs-)Landwirtschaft bei Pensionsantritt des Mannes auf die Ehefrau überschrieben wird, damit diese fehlende Pensionsjahre nachholen kann, während die tatsächliche Arbeit im Betrieb durchaus noch vom Ehemann bewältigt wird, teilweise auch mit maßgeblicher Hilfe ausländischer Kräfte.

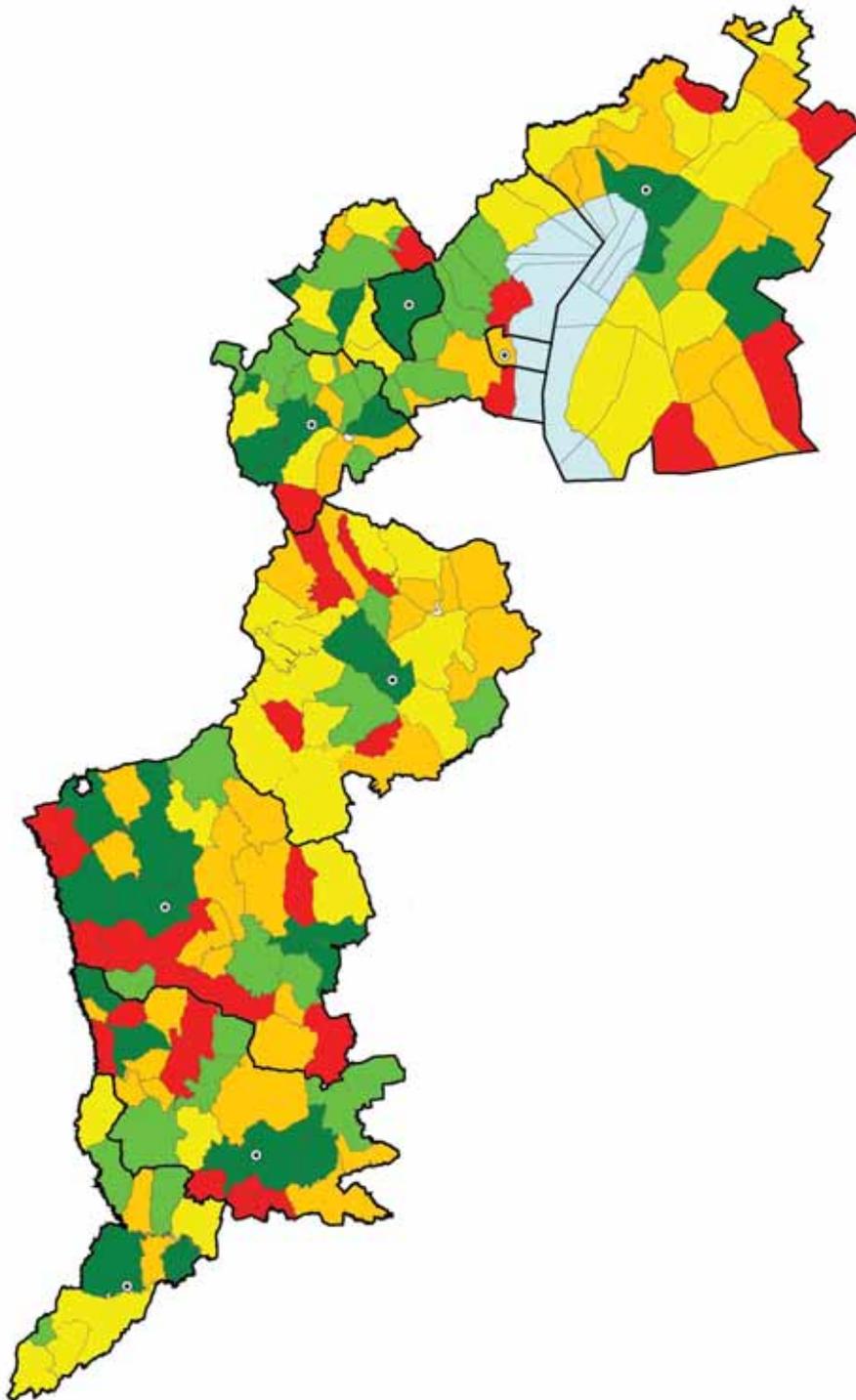
Karte 6: Weibliche Erwerbstätige (20- bis unter 60-jährige) mit maximal Pflichtschulabschluss



	bis 25%	31 Gemeinden
	25% bis unter 30%	33 Gemeinden
	30% bis unter 35%	50 Gemeinden
	35% bis unter 40	31 Gemeinden
	über 40%	26 Gemeinden

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

Karte 7: Weibliche Erwerbstätige (20- bis unter 60-jährige) mit tertiärem Bildungsniveau



	über 11%	31 Gemeinden
	9% bis unter 11%	44 Gemeinden
	7% bis unter 9%	37 Gemeinden
	5% bis unter 7%	31 Gemeinden
	bis unter 5%	28 Gemeinden

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

## Integrationsbarriere Betreuungspflichten

Die Tatsache, dass in den Fokusregionen relativ wenige Jobs vorhanden sind und daher oft relativ weite Wegstrecken zu einem Arbeitsplatz in Kauf genommen werden müssen, hat auch Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Betreuungspflichten, welche rund 20% aller Burgenländerinnen organisieren müssen. Zusätzlich zur täglichen Arbeitszeit muss nämlich auch die Zeit für die Anfahrt zum Arbeitsort gerechnet werden. Bei einer Vollzeitbeschäftigung (acht Stunden täglich) ergibt sich dadurch leicht eine Zeitspanne der Abwesenheit von zu Hause, die im Regelfall nicht durch die Öffnungszeiten institutioneller Kinderbetreuungseinrichtungen abgedeckt wird: Nur 6,4% aller burgenländischen Kindergärten haben täglich mindestens zehn Stunden geöffnet (Gesamtösterreich: 25,9%). Für Mütter von Kindergartenkindern ist eine Vollzeitbeschäftigung – ohne auf familiäre Unterstützung zurückgreifen zu müssen – also nur in Ausnahmefällen (wenn Wohn- und Arbeitsstätte sowie Betreuungseinrichtung relativ nahe beieinander liegen und, vor allem, wenn es sich um eine Tätigkeit mit geregelten fixen Arbeitszeiten handelt, die den Öffnungszeiten des Kindergartens entsprechen) möglich.

Viele Frauen – gerade in den Fokusregionen – sind jedoch in Berufen beschäftigt, die eine beachtliche zeitliche Flexibilität erfordern und auch Arbeitszeiten abends und am Wochenende inkludieren (Einzelhandel, Thermen-tourismus). Die meisten Burgenländerinnen müssen also, wollen sie erwerbstätig sein, auf ein unterstützendes familiäres/soziales Netz zurückgreifen können. Folglich ist der Anteil von Müttern, die ihre Kinder während der eigenen Berufstätigkeit überwiegend in der Obhut von Verwandten lassen, mit 42,2% der höchste Wert im Bundesländervergleich (Österreich: 32,7%). Umgekehrt stellen institutionelle Betreuungseinrichtungen nur für 16,9% aller berufstätigen Burgenländerinnen die wichtigste Unterstützung bei ihrer Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Betreuungspflichten dar (Österreich: 20,7%).

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. Dem Kostenargument wurde auch in den Interviews mehrmals begegnet: Offenbar wird das Angebot eines Mittagessens im Kindergarten häufig deswegen nicht wahrgenommen, weil die betroffene Familie es sich schlichtweg nicht leisten kann. (Einen ebenso hohen Stellenwert dürfte jedoch auch die Qualität des Essens haben: Beschäftigt der Kindergarten eine eigene Köchin und wird mithin täglich frisch und saisonal ausgewogen gekocht sowie auf die Wünsche der Kinder und Eltern eingegangen, essen fast alle Kinder in der Einrichtung zu Mittag.)

Die Unterstützung durch die Mutter bzw. Schwiegermutter bei der Kinderbetreuung wird in Zukunft aber immer geringer ausfallen, da diese in zunehmendem Ausmaß selbst noch im Erwerbsleben stehen (werden). Ein auf die lokale Bevölkerungsentwicklung (Zuwanderung, Geburtenentwicklung) Bedacht nehmender – qualitativer – Ausbau institutioneller Betreuungseinrichtungen scheint daher weiterhin angebracht. Als wichtigstes Erwerbshemmnis hat sich nämlich eine Schließung der Betreuungseinrichtung über Mittag herausgestellt.<sup>12</sup> Im Nordburgenland gibt es mittlerweile (Schuljahr 2007/08) zwar flächendeckend Mittagessen in den Betreuungseinrichtungen, im Südburgenland noch immer erst in sieben von zehn.

Um die Kinderbetreuungssituation sowie die Frauenbeschäftigung im Südburgenland zu verbessern wird vorgeschlagen, einen Mittagstisch in jenen Gemeinden einzuführen, in denen es bislang noch keinen gibt (zwölf in Oberwart, sieben in Güssing und sechs in Jennersdorf). Vorzugsweise sollen eigene Köchinnen angestellt werden. Dafür könnten langzeitarbeitslose Frauen qualifiziert werden<sup>13</sup>, welche danach einen Arbeitsplatz mit fixen Arbeitszeiten am Vormittag (und u. U. in ihrer Heimatgemeinde) hätten, dessen Tätigkeiten ihrem „natürlichen Lebensumfeld“ (Kochen) nahe kommen und daher nur eine geringe Hemmschwelle bieten dürften.

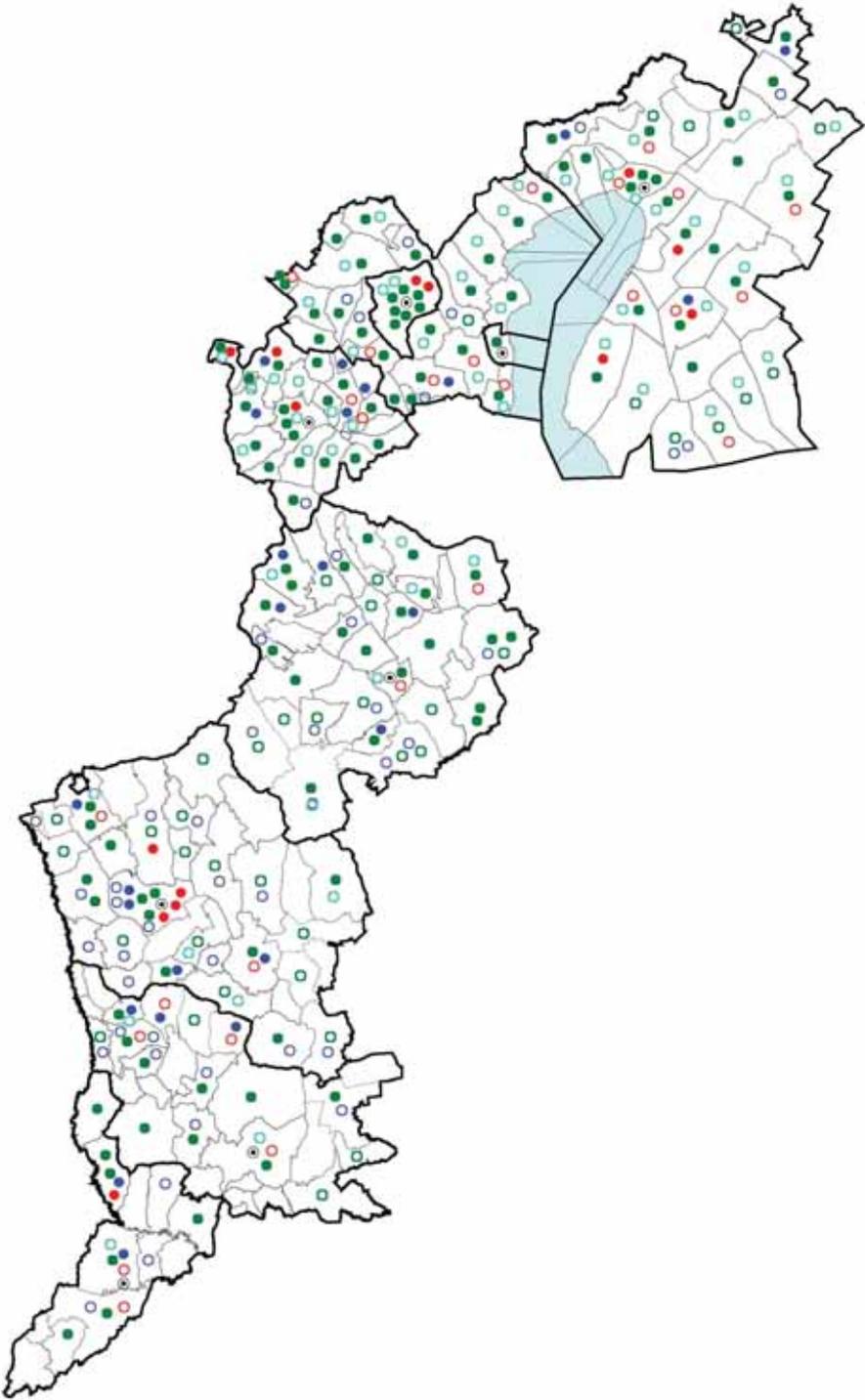
Damit der Arbeitsplatz der zukünftigen Köchin gesichert ist und um die Kosten für die einzelne Mahlzeit pro Kind möglichst niedrig zu halten, sollte der Essensbeitrag für alle Kinder verpflichtend gemeinsam mit dem Kindergartenbeitrag eingehoben werden. Um die Auslastung zu erhöhen könnten auch Modelle überlegt werden, die das Angebot auch für die Schulkinder der Gemeinde öffnen.

(Die Einführung von Mittagessen in diesen Kindergärten könnte auch als ein Projekt zur gesunden Ernährung geführt werden und der Vorbeugung von Dickleibigkeit bereits im Kindergartenalter dienen.)

<sup>12</sup> 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.

<sup>13</sup> Auszuarbeiten wäre ein Curriculum mit theoretischen Einheiten, die an einer Erwachsenenbildungseinrichtung gelehrt werden könnten, und praktischen Einheiten, die beispielsweise im sozialökonomischen Betrieb „Mama's Küche“ absolviert werden könnten.

Karte 8: 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

## Integrationsbarriere (fast) alleinige Verantwortung für die Haushaltsführung

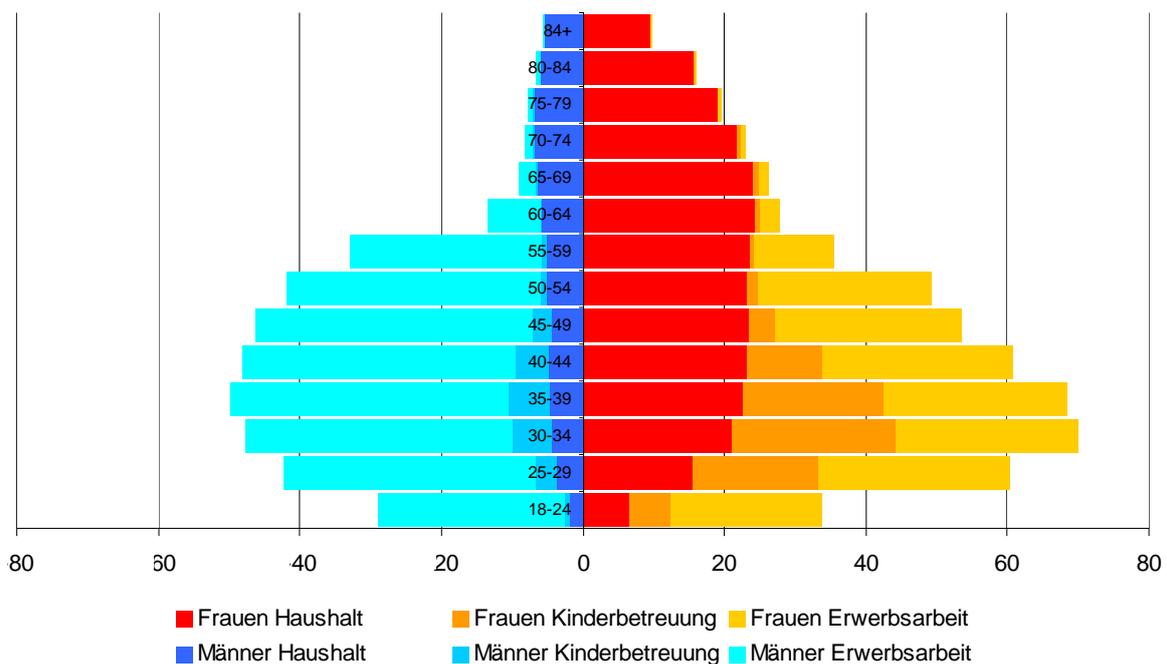
Klammert man Single-Haushalte aus, so zeigt sich, dass mehr als die Hälfte aller Frauen aber nur 2% aller Männer den Haushalt, in dem sie leben, ganz oder überwiegend alleine führen. Wichtiger Einflussfaktor ist das Vorhandensein von Kindern: 44% aller Paare ohne Kinder aber nur 33% aller Paare mit Kindern 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 (um so höher, um so partnerschaftlicher) und das Alter der Partner (um so älter, um so eher ist die Frau alleine 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.

Diese von der Gesellschaft als Aufgabe der Frau definierte Arbeitsleistung ist in erheblichem Ausmaß dafür verantwortlich, dass viele Frauen nur in einem reduzierten Wochenstundenausmaß erwerbstätig sind.

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.

Diagramm 1: Durchschnittlich geleistete wöchentliche Arbeitszeit von Frauen und Männern nach Alter



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 Annäherung an eine gerechte Aufteilung der Reproduktionsarbeit wird nur über eine Veränderung des Rollenbildes von Frauen und Männern gelingen (siehe unten).

## **Integrationsbarriere traditionelles Rollenbild**

Mehr oder weniger traditionelle gesellschaftliche Werthaltungen stehen eng in Zusammenhang mit der von der Gesellschaft den Frauen zugewiesenen Zuständigkeit für Betreuungsarbeit und Haushaltsführung. So lange das tägliche Zeitbudget von Frauen durch die Übernahme des größten Teils der Reproduktionsarbeit deutlich stärker geschmälert wird als jenes von Männern, werden Frauen bevorzugt Teilzeitarbeitsstellen annehmen – mit den bekannten Konsequenzen wie geringeres Entgelt, geringe Pensionsansprüche, geringe Weiterbildungs- und Aufstiegschancen, weniger verantwortungsvolle und anspruchsvolle Tätigkeiten, etc. Zudem fördern traditionelle Rollenbilder unter Mädchen und jungen Frauen die Wahl von Berufen, die tendenziell geringere Einkommen bieten, schlechtere Arbeitsbedingungen vorweisen, ein geringeres gesellschaftliches Ansehen haben, etc.

Teilzeitbeschäftigung wird gesellschaftlich mittlerweile weitgehend als ideale Lösung gesehen, sowohl den tradierten Betreuungs- und Haushaltspflichten als auch der relativ neuen Anforderung der Einkommensgenerierung nachzukommen. Denn in den letzten Jahren ist es für Haushalte 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 vielfach notwendig.

Diese „Ausnahme“ (nämlich finanzielle Notwendigkeit), die es auch 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.

Ein weiterer Grund für die Verbreitung von Teilzeitbeschäftigung ist sicherlich auch in der in den letzten Jahrzehnten stark gestiegenen Bildungspartizipation von Frauen zu suchen. Diese möchten die getätigten Investitionen in ihre Ausbildung zumindest teilweise refundiert bekommen.

Die relativ rigiden 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 über die „Wahlfreiheit“ von Frauen obsolet erscheinen. Die „Freiwilligkeit“, mit der Frauen ein Teilzeitbeschäftigungsverhältnis wählen, scheint mehr als fraglich, angesichts der 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.

Um die zeitliche Belastung von Frauen einzuschränken, muss nicht nur das Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen erweitert werden, sondern auch beim gesellschaftlichen Rollenbild angesetzt werden, dass Frauen immer noch die fast alleinige Verantwortung für die Kinderbetreuung und die Haushaltsführung anlastet. Dazu eignet sich jede Form von Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierungskampagnen.

## Integrationsbarriere Diskriminierung

Das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (BGBl. Nr. 98/2008)<sup>14</sup> ist die Grundlage für die Arbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Bis Jahresende 2007 hat diese österreichweit 27.422 Beratungen durchgeführt. Anfragen aus dem Burgenland waren eher selten: Insgesamt wurden nur 180 Beratungen von Burgenländer/innen in Anspruch genommen, das sind 0,7% aller Anfragen.

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. Bis Jahresende 2008 wurden insgesamt 414 Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission geführt, nur zwei davon betrafen Fälle aus dem Burgenland. Diese zwei Fälle – beide wurden positiv entschieden – repräsentieren 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 bzw. der 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.

In den Interviews haben die befragten Frauen auf die direkte Frage hin keinen Fall von Diskriminierung erwähnt. Sie 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 bestätigt wurde jedoch die fallweise Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts. Frauen würden zwar allenfalls 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.

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 (oder anderer Familienmitglieder) direkt verweigert wird oder aber durch überzogene Forderungen verunmöglicht wird.

Es scheint sinnvoll, im Zuge der Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierungskampagnen mit Ziel einer gerechteren Aufteilung der Erwerbs- und Reproduktionsarbeit zwischen den Geschlechtern auch auf die Beratungsmöglichkeiten bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft und auf das Klagerecht bei der Gleichbehandlungskommission hinzuweisen.

---

<sup>14</sup> Teil I des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung umfasst die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt. 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.

## Integrationsbarriere finanzieller Anreiz

Insgesamt ist der materielle Wohlstand von Frauen deutlich geringer als jener von Männern. Einerseits haben Frauen häufiger als Männer Einkommen unter der Armutsgefährdungsschwelle<sup>15</sup>. Gründe dafür sind z. B. Unterschiede im Einkommensniveau und in der Einkommensstruktur verschiedener Wirtschaftsbereiche oder, besonders, das durchschnittlich geringere wöchentliche Beschäftigungsmaß von Frauen: 30% aller Vollzeit- aber 76% aller Teilzeitbeschäftigten haben Brutto-Entgelte unter der Armutsgefährdungsschwelle.

Andererseits leben Frauen auch deutlich häufiger in „ungünstig zusammengesetzten“ Haushalten als Männer: Ein statistisch erhöhtes Armutsrisiko haben nämlich generell Ein-Eltern-Haushalte (85% sind Mütter mit Kind/ern), Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft, allein lebende Frauen in Ruhestand<sup>16</sup>, allein lebende Frauen insgesamt, Personen mit maximal Pflichtschulbildung (die Mehrheit unter diesen 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. 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 also ein entscheidendes Mittel, um Familien (!) ein Einkommen über der Armutsgefährdungsschwelle zu ermöglichen.

Da Frauen ihren Beitrag zum Haushaltsbudget im Regelfall mit einer nach wie vor (überwiegend) alleinigen Verantwortung für Betreuungs- und Haushaltspflichten vereinbaren müssen, ist aus zeitlichen und organisatorischen Gründen oft nur die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung möglich. In einer Modellrechnung wurde allerdings gezeigt, dass die Kosten für die Arbeitsaufnahme bereits das zu erwartende Einkommen aus einer Teilzeitbeschäftigung übersteigen können, wenn man unterstellt, dass die individuelle Mobilität unabdingbar ist (siehe oben) und die erwerbswillige Frau daher ein eigenes Auto anschaffen muss<sup>17</sup>, sowie, dass für ein Kind ein bisher nicht genutztes Betreuungsangebot in Anspruch genommen wird<sup>18</sup>.

Tabelle 4: 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)

<sup>15</sup> Äquivalenzeinkommen unterhalb einer Schwelle von 60% des Medians (Österreich 2006: Euro 18.242,-) gelten laut EU-Definition als armutsgefährdend, in Österreich betrifft dies rund 12%, im Burgenland rund 14% der Bevölkerung.

<sup>16</sup> 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.

<sup>17</sup> ÖAMTC (Hg.): Auto-Info: Sparpotenzial Motorleistung. Beispiel anhand der Durchschnittskosten des meistverkauften Kompaktklasse-Diesel (Golf Trendline 1,9TDI, 66 KW, Neupreis Euro 20.606,-)

<sup>18</sup> 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)

Zu den erwarteten Gewinnen bei einer Arbeitsaufnahme zählen neben dem finanziellen Anreiz, also dem Entgelt, aber auch nicht-monetäre Anreize wie soziale Kontakte, gesellschaftliches Ansehen, persönliche Bestätigung, etc.; zu den erwarteten Aufwendungen zählen ebenso finanzielle Kosten (für Mobilität, Betreuung, etc.) aber auch entgangene Freuden und Annehmlichkeiten, beispielsweise mehr Freizeit, die mit den Kindern verbracht werden kann.

Nicht-monetäre Anreize wurden in den geführten Interviews aktiv nur von Frauen mit einer höheren Qualifikation erwähnt:

*„(...) 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.“*

Für Frauen mit keiner oder niedriger Qualifikation sieht das Ergebnis dieser Abwägung wahrscheinlich öfter mal anders aus, wie einer der befragten Expertinnen nachvollzieht:

*„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.“*

Diese rationale Kosten-Nutzen Abwägung kann auch dazu führen – weil auf Grund der relativ niedrigen Entgelte in den typischen Frauenberufen der Unterschied zum Arbeitslosenbezug relativ gering ist – dass eine Erwerbsaufnahme so lange wie möglich hinaus gezögert wird bzw. nach einer lange genug dauernden Phase der Erwerbstätigkeit dann wieder möglichst lange das nur wenig niedrigere Arbeitslosengeld bezogen wird.

Maßnahmen zur Verbesserung von Verdienstmöglichkeiten sind daher für alle Frauen, besonders aber 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%).

Die Tatsache, dass (vor allem im Einzelhandel) fast nur mehr Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse angeboten werden, stellt speziell Frauen, die ihren Lebensunterhalt (und, gegebenenfalls, den ihrer Kinder) selbst erwirtschaften müssen, vor ein existenzielles Problem. Ähnlich dem Recht auf Teilzeitarbeit für Eltern von Kleinkindern könnte eine Regelung angedacht und diskutiert werden, die Alleinerzieherinnen ein Recht auf Vollzeitbeschäftigung zuspricht.

## Integrationsbarriere Alter

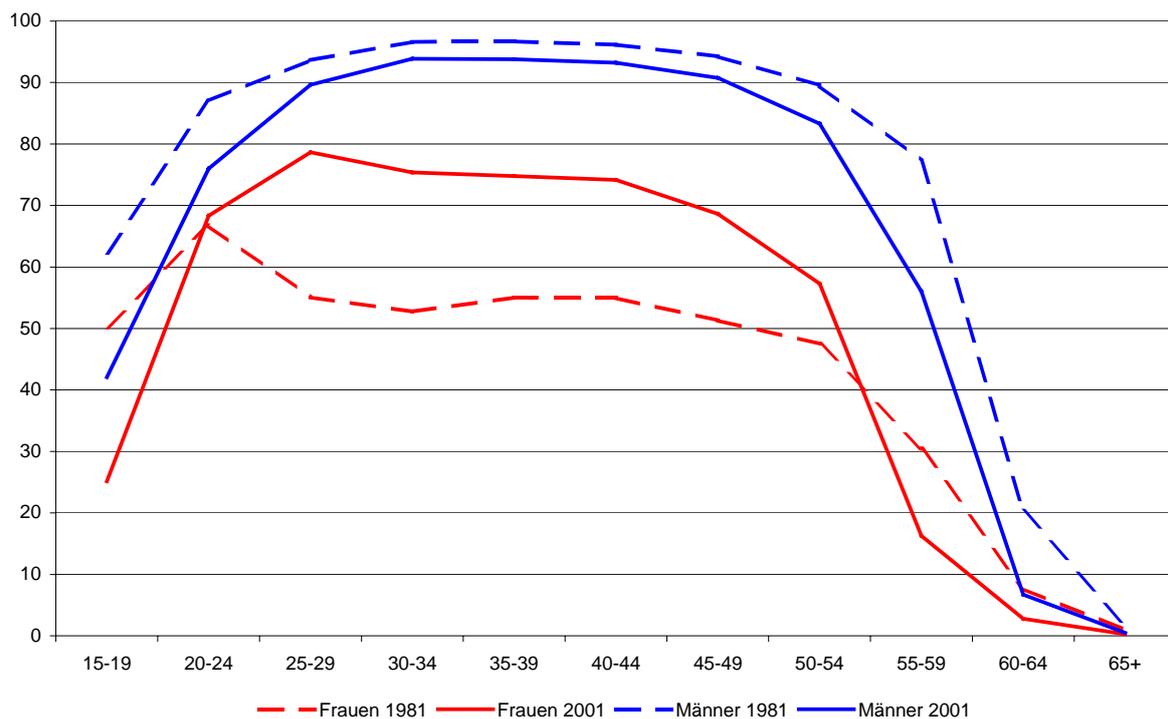
Ein Vergleich der Frauenerwerbstätigenquoten aus den Jahren 1981 und 2001 nach Altersgruppen zeigt, dass die Beschäftigung vor allem im Haupterwerbsalter (zwischen 25 und 49 Jahren) stark zugenommen hat, während sie bei den 15- bis 19-jährigen und bei den über 50-jährigen gesunken ist.

Die Halbierung der Erwerbstätigenquote unter den 15- bis 19-jährigen auf ca. 25% ist vor allem auf eine 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 in der Langfassung dargestellten Zunahme der institutionellen Betreuungsquoten von Kindern allen Alters. Das relativ frühe Ausscheiden aus dem Erwerbsleben wiederum könnte eine Erklärung für die im Burgenland vergleichsweise geringe Inanspruchnahme von Altenwohn- und Betreuungseinrichtungen sein.

Generell ist das Merkmal Alter eine Querschnittsvariable: Je älter eine Frau, um so geringer ist – statistisch betrachtet – auch ihr Bildungsniveau, um so geringer ist ihre Mobilität (siehe oben), um so traditioneller ist ihr Rollenbild, etc.

Als ein erschwerender Faktor bei der Arbeitssuche stellte sich ein reiferes Alter einer Person vor allem dann heraus, wenn diese sich während ihrer Berufstätigkeit nie weiter gebildet hat und nicht bereit ist, zu einem geringeren Gehalt wieder einzusteigen. Dies bestätigen auch mehrere Betriebsleiter/innen, die angaben, dass ihnen ältere Arbeitnehmer/innen einfach zu teuer wären.

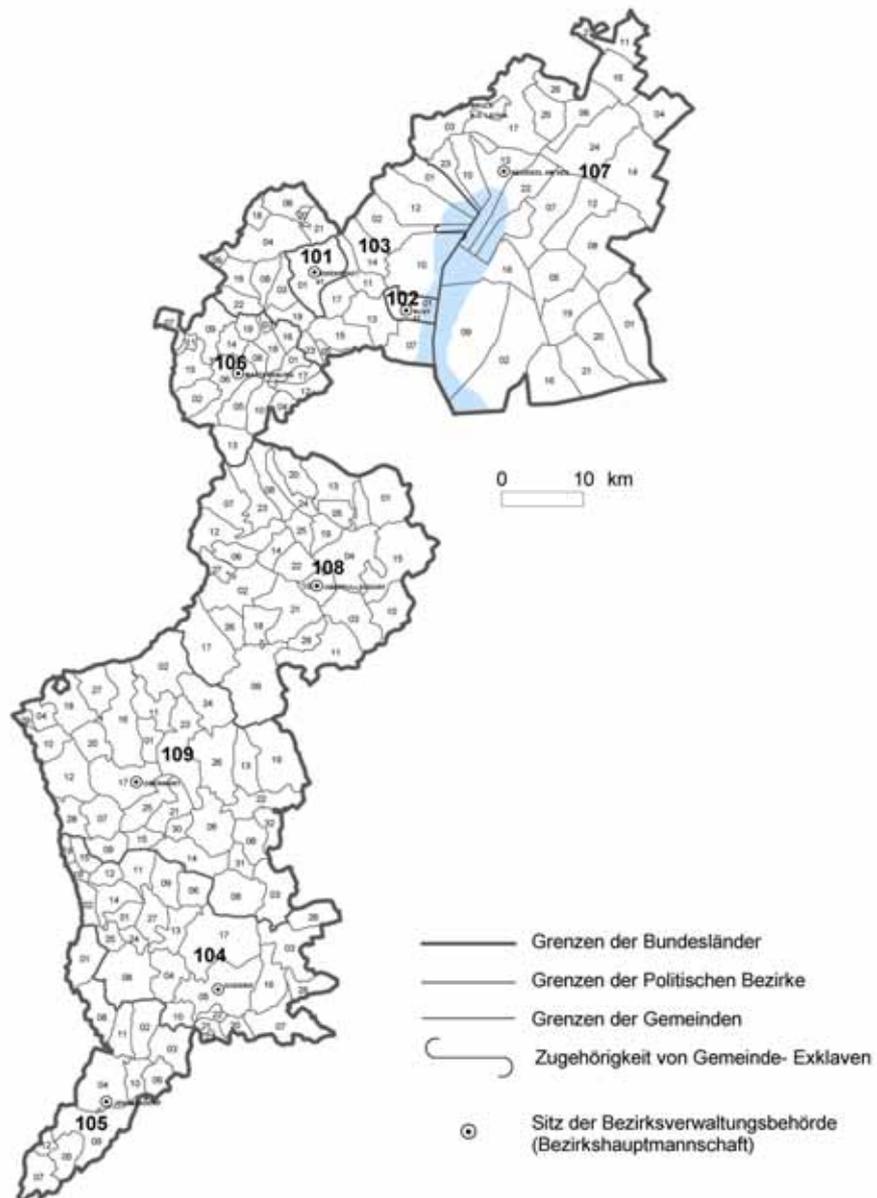
Diagramm 2: Erwerbstätigenquoten 1981 und 2001 – Burgenland



## **ANHANG**

# KARTE DER GEMEINDEGRENZEN BURGENLAND

Gebietsstand vom 1.1.2001



Kennziffern: 1. Stelle: Bundesland  
**104**<sub>24</sub>  
 2. u. 3. Stelle: Politischer Bezirk (Statutarstadt)  
 4. u. 5. Stelle: Gemeinde

Herausgeber: STATISTIK AUSTRIA

## Liste der Gemeinden

### (Systematische Version)

<b>101</b>	<b>Eisenstadt (Stadt)</b>	<b>105</b>	<b>Jennersdorf</b>	<b>108</b>	<b>Oberpullendorf</b>
<b>102</b>	<b>Rust (Stadt)</b>	10501	Deutsch Kaltenbrunn	10801	Deutschkreutz
<b>103</b>	<b>Eisenstadt-Umgebung</b>	10502	Eitendorf	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	<b>106</b>	<b>Mattersburg</b>	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	Hirn	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	Neudörfli	10820	Ritzing
10319	Wulkaprodersdorf	10608	Pöttelsdorf	10821	Steinberg-Dörfli
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
<b>104</b>	<b>Güssing</b>	10613	Sieggraben	10826	Unterrabnitz-Schwendgraben
10401	Bocksdorf	10614	Sigleß	10827	Weingraben
10402	Burgauberg-Neudauberg	10615	Wiesen	10828	Oberloisdorf
10403	Eberau	10616	Antau	<b>109</b>	<b>Oberwart</b>
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	<b>107</b>	<b>Neusiedl am See</b>	10904	Grafenschachen
10408	Kukmirn	10701	Andau	10905	Großspetersdorf
10409	Neuberg im Burgenland	10702	Apetlon	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	Halbturm	10912	Markt Allhau
10416	Strem	10709	Ilmitz	10913	Markt Neuhodis
10417	Tobaj	10710	Jois	10914	Mischendorf
10418	Hackerberg	10711	Kiltsee	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	Tschanigraben	10716	Parnhagen	10920	Riedlingsdorf
10424	Heugraben	10717	Pamdorf	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	Unterwart
		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>  
Eitendorf <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>  
Halbtorn <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>  
Kleinnürbisch <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>  
Mühigraben <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>  
Pamdorf <10717>  
Pilgersdorf <10817>  
Pinkafeld <10918>  
Piringsdorf <10818>  
Podersdorf am See <10718>  
Pöttelsdorf <10608>  
Pötttsching <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>

BURGENLÄNDISCHE  
FORSCHUNGSGESELLSCHAFT

## 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 Statistikerferat 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](mailto:office@forschungsgesellschaft.at)

Bestellungen sind auch über die Webseite der BFG möglich:

[www.forschungsgesellschaft.at](http://www.forschungsgesellschaft.at)

*Burgenländische Forschungsgesellschaft*

*Burgenlandi Kutató Társaság*

*Burgenlandská výskumná spoločnosť*

Domplatz 21, A-7000 Eisenstadt, Austria

phone 0043 2582 66888, fax 0043 2582 668600

[office@forschungsgesellschaft.at](mailto:office@forschungsgesellschaft.at)

[www.forschungsgesellschaft.at](http://www.forschungsgesellschaft.at)

[www.forschungsgesellschaft.at/integrationsbarrieren.htm](http://www.forschungsgesellschaft.at/integrationsbarrieren.htm)



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

