

Nadja Bergmann, Barbara Willsberger,
Peter Kovacs, Szilvia Szabo

Gleichstellung?!

Situation von Frauen in der österreichisch-
ungarischen Grenzregion



IMPRESSUM

VerfasserInnen: Dieser Bericht wurde von L&R Sozialforschung im Rahmen des INTERREG IIIA Projektes Österreichische-Ungarische ExpertInnenakademie erstellt.

Das Projekt wird gefördert aus den Mitteln des Europäischen Fonds für Regionalentwicklung im Rahmen von Interreg IIIa sowie des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit.



MedieninhaberIn:

L&R Sozialforschung, Liniengasse 2A, 1060 Wien

Alle Rechte vorbehalten, Nachdruck – auch auszugsweise nur mit Quellenangabe gestattet

Wien, Oktober 2005



L&R SOZIALFORSCHUNG

Lechner, Reiter und Riesenfelder Sozialforschung OEG

A-1060 Wien, Liniengasse 2A/1

Tel: +43 (1) 595 40 40 - 0

Fax: +43 (1) 595 40 40 - 9

E-mail: office@lrsocialresearch.at

<http://www.lrsocialresearch.at>

Inhalt

Einleitung	3
TEIL A: GLEICHSTELLUNGSZIELE DER EU-BESCHÄFTIGUNGSPOLITIK	5
TEIL B: DIE SITUATION DER FRAUEN IN OSTÖSTERREICH	8
1 Bevölkerungsentwicklung – ein statistischer Überblick	8
1.1 Familienstruktur	9
1.2 Bildungsstand	10
1.3 Einkommen	11
2 Frauen am regionalen Arbeitsmarkt	14
2.1 Regionale Wirtschafts- und Arbeitsmarktstrukturen	15
2.2 Geschlechtsspezifische Teilung des Arbeitsmarktes	16
2.3 Erwerbsbeteiligung	18
2.4 Selbstständigkeit	20
2.5 Arbeitslosigkeit	21
2.6 Berufliche Weiterbildung	23
2.7 Lehrstellensituation	24
2.8 Arbeitsmarktpolitik unter dem Blickwinkel „Gender“	25
3 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	28
4 Politische Partizipation von Frauen und Frauenstrukturen	31
4.1 Politische Partizipation	31
4.2 Gleichstellungsstrukturen	32
TEIL C: DIE SITUATION DER FRAUEN IN DER REGION WESTTRANS DANUBIEN	36
5 Ungarn im statistischen Überblick	36
5.1 Die wirtschaftliche Entwicklung des Landes	36
5.2 Demografische Merkmale	37
5.3 Arbeitsmarkt	38
5.4 Entwicklung der Löhne und Gehälter	40
5.5 Arbeitsmarktpolitik	40
5.6 Arbeitsteilung im Haushalt	41
5.7 Kinderbetreuungseinrichtungen	41
6 Situation der Frauen in der Region Westtransdanubien	42
6.1 Geographische und demographische Merkmale der Region	42
6.2 Die Bevölkerung nach Familienstand	43

6.3	Schulische Qualifikation	44
7	Die Arbeitsmarktsituation der Frauen in der westungarischen Region	44
7.1	Beschäftigung – Arbeitslosigkeit	45
7.2	Die Struktur der Beschäftigung und die Entwicklung der Löhne	48
7.3	Qualifikation	50
7.4	Selbstständige Beschäftigte	51
7.5	Arbeitsmarktpolitische Förderungen	53
7.6	Resümee	55
8	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	56
8.1	Familienförderungen und -zuwendungen	56
8.2	Kinderbetreuung in der Region	58
9	Politische Partizipation	60
9.1	Komitat Győr-Moson-Sopron	60
9.2	Komitat Vas	62
9.3	Schlussfolgerungen	63
10	Institutionensystem	64
11	Frauen in der Zivilgesellschaft	65
TEIL D:	Zusammenfassung und Resümee	68
12	ANHANG	73
12.1	Vergleich der Bildungssysteme	74
12.2	Literaturverzeichnis	75

Einleitung

Ungleichheitsstrukturen von Frauen und Männern, sei es beispielsweise am Arbeitsmarkt, in der Politik und bei der Aufteilung der Versorgungsarbeit, ziehen sich quer durch alle EU-Länder, wenn auch mit unterschiedlichen Ausprägungen. Um diesen Ungleichheitsstrukturen entgegenzuwirken, bestehen unterschiedliche Ansätze – eine relativ neue Antwort ist Gender Mainstreaming. Aber was bedeutet dieser Begriff eigentlich?

- **Gender** bedeutet die sozialen Rollen und Positionen, die Frauen und Männer in unserer Gesellschaft haben,
- **Mainstreaming** heißt die Übernahme eines bestimmten Denk- und Handlungsmuster in den „Mainstream“, den „Hauptstrom“.

Gender Mainstreaming heißt also, die Gleichstellungsperspektive in den Mainstream, in alle Bereiche zu integrieren. Mit dem Begriff „Gender“ werden beide Geschlechter in den Blickpunkt gerückt – es soll betonen,

- dass Gleichstellung nicht nur ein „Frauenproblem“ ist, sondern Frauen und Männer gleichermaßen angeht.
- Nicht Frauen sind das Problem, sondern Strukturen, die Frauen benachteiligen.
- Nicht nur für Frauen, sondern auch für Männer muss sich etwas verändern.

Mit dem Begriff „Mainstreaming“ wird deutlich, dass Gleichstellung von Frauen und Männern kein „Sonderthema“, sondern ein Thema in allen Bereichen sein soll. Nicht nur explizite Frauenpolitik ist wichtig, sondern auch Fragen, was kann Verkehrspolitik, Wirtschaftspolitik oder eben Arbeitsmarktpolitik hier tun. Das bedeutet, dass alle in ihren jeweiligen Arbeitsbereich für die Umsetzung von Gender Mainstreaming zuständig sind. Gender Mainstreaming ist aber kein Ersatz für spezifische Frauenförderungsmaßnahmen, die sich an Frauen richten und diese in besonderen Problemlagen unterstützen, sondern eine Ergänzung. Gleichstellung ist hier als Dach zu verstehen und beruht auf den Säulen Frauenförderung und durchgängige Verankerung von Chancengleichheit als Querschnittsmaterie.

Um bestehende gleichstellungspolitische Problemlagen adäquat beurteilen zu können, ist im Vorfeld eine fundierte Analyse notwendig. Die vorliegende Studie versucht hier einen ersten Schritt zu setzen und zeichnet anhand der vorhandenen Daten ein Bild der Situation von Frauen in der österreichisch-ungarischen Grenzregion. Wenn im Folgenden von Grenzregion gesprochen wird, sind die Komitate Győr-Moson-Sopron, Vas und Zala (Westtransdanubien) sowie das gesamte Burgenland und die drei steirischen Grenzbezirke Feldbach, Fürstenfeld und Hartberg gemeint.

Der inhaltliche Schwerpunkt wird aufgrund des Fokus der ExpertInnenakademie auf die Arbeitsmarktsituation gelegt. Dazu wurde die Entwicklung der letzten 10 Jahre in Westungarn und Ostösterreich unter frauen- und gleichstellungsspezifischer Sicht nachgezeichnet, eine umfangreiche Bestandsaufnahme und Analyse der sozialen und

arbeitsmarktpolitischen Situation von Frauen in den Grenzregionen durchgeführt, bestehende frauen- und gleichstellungspolitische Ansätze in der Arbeitsmarktpolitik sowie generell der Status-quo von Gleichstellungseinrichtungen und -mechanismen in den Regionen erhoben.

Zu berücksichtigen ist in diesem Zusammenhang, dass auf dieser kleinregionalen Ebene eigentlich nur Daten der Volkszählung Anspruch auf Validität erheben können, während beispielsweise im Rahmen des Mikrozensus sehr hohe Abweichungen zu beobachten sind. Zudem bestehen teilweise ungleiche Datengrundlagen, wodurch sich der Vergleich zwischen Österreich und Ungarn schwierig gestaltet. Nichtsdestotrotz soll mit der vorliegenden Studie hier ein erster Schritt gesetzt werden und zugleich Handlungs- und Abstimmungsbedarf gezeigt werden.

Das Projektteam für diese Studie setzt sich aus österreichischen und ungarischen AutorInnen zusammen, um so die entsprechende regionalspezifische Interpretation der Daten zu garantieren. Der Überblick über die Gleichstellungsziele der EU (Teil A) und die Datenanalyse im österreichischen Grenzgebiet (Teil B) erfolgten durch Nadja Bergmann und Barbara Willsberger von L&R Sozialforschung. Die Sammlung und Interpretation der Daten aus Westtransdanubien (Teil C) sowie Ungarn erfolgte durch Szilvia Szabo, Stellvertretende Staatssekretärin für Gleichstellungsfragen, sowie die arbeitsmarktspezifische Analyse (Kapitel 7) durch Peter Kovacs vom Komitatsarbeitsamt Vas.

TEIL A: GLEICHSTELLUNGSZIELE DER EU-BESCHÄFTIGUNGSPOLITIK¹

(Nadja Bergmann)

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist als Ziel im Vertrag von Amsterdam aus dem Jahr 1997 in der Europäischen Union primärrechtlich verankert worden. In Artikel 2 ist die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern als eine der Aufgaben der Gemeinschaft festgelegt. Artikel 3, Absatz 2 hält fest, dass in allen der gemeinschaftlich geregelten Bereichen die Gleichstellung gefördert werden muss.

Besonders im Bereich der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik wurde Gleichstellungsfragen ein großer Stellenwert eingeräumt. Auf verschiedenen EU-Gipfeln wurden Beschäftigungsziele formuliert, die teilweise auch geschlechtsdifferenzierte Ziele beinhalten, und auch innerhalb der europäischen Beschäftigungsstrategie spielen Gleichstellungsfragen eine wichtige Rolle. Gender Mainstreaming war von Beginn an (1998) integraler Bestandteil der so genannten beschäftigungspolitischen Leitlinien.

Dabei wird inhaltlich eine breite Palette an gleichstellungspolitischen Themenfeldern angesprochen, in deren Bereich die Mitgliedstaaten vermehrte Anstrengungen setzen sollen. Teilweise werden diese Aufforderung mit quantifizierten Zielvorgaben verbunden, teils werden die Inhalte ohne explizite quantitative Ziele angesprochen. Zu erstem Bereich zählen der Abbau geschlechtsspezifischer Unterschiede bei den Beschäftigungs- und Arbeitslosenquoten sowie beim Arbeitsentgelt und der Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen.

Die konkreten Zielvorgaben sind dabei folgendermaßen definiert:

- die Gesamtbeschäftigungsquote soll bis zum Jahr 2010 EU-weit auf 70% angehoben werden – jene der Frauen auf 60%,
- die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede sollen bis 2010 mit Blick auf deren völlige Beseitigung reduziert werden,
- hinsichtlich der Kinderbetreuungssituation soll bis 2010 für mindestens 90% der Kinder im Alter zwischen 3 Jahren und dem Schuleintritt und für mindestens 33% der Kinder unter 3 Jahren Betreuungsplätze geschaffen werden.

Neben diesen quantifizierten gleichstellungspolitischen Vorgaben werden noch zahlreiche weitere Bereiche zur notwendigen Verbesserung angesprochen, wie beispielsweise die Reduzierung der Arbeitsmarktsegregation (d.h. die Teilung des Arbeitsmarktes in Frauen- und Männerberufe sowie geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Besetzung von höherqualifizierten Positionen und Leitungspositionen) und generell die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Frauen und Männer.

¹ Die folgenden Ausführungen stammen aus unterschiedlichen Dokumenten der Europäischen Kommission sowie des Europäischen Rates. Diese sind unter http://europa.eu.int/comm/employment_social/index_de.html oder http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/presentation_de.html als Download erhältlich.

Zusätzlich zu den Vorgaben durch die Beschäftigungspolitischen Leitlinien spielt das Thema Gleichstellung auch bei der Fördermittelvergabe eine zentrale Rolle. So ist für die Vergabe der Mittel des Europäischen Sozialfonds (ESF) – das ist jener Finanztopf, mit dem die EU arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitische Maßnahmen finanziert – Gender Mainstreaming ein wichtiges Kriterium.

Sowohl eine EU-weite Analyse, als auch einzelstaatliche Vergleiche zeigen, dass die angepeilten EU-Ziele teilweise noch in weiter Ferne sind. Die EU-Kommission beobachtet die Aktivitäten der Mitgliedsländer zur Erreichung der Beschäftigungsziele und gibt für jedes Land jährliche Empfehlungen über notwendige weitere Initiativen ab.

Obwohl quantitative Zielsetzungen immer auch mit einer gewissen Vorsicht zu betrachten sind, stellen derartige Zielsetzungen doch einen ersten Referenzrahmen für die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik dar und können als Gradmesser für die Ernsthaftigkeit der Umsetzung von Gleichstellungszielen angesehen werden. Mit dem vorliegenden Bericht soll auch ein Überblick über die Erreichung der angepeilten EU-Ziele im Untersuchungsgebiet gegeben werden.

Ziel 1 - eine Gleichstellungsperspektive?

Da Ungarn seit dem EU-Beitritt – ebenso wie das Burgenland - Ziel 1-Gebiet ist, ist es interessant einen Blick darauf zu werfen, welche Schlussfolgerungen hinsichtlich der Entwicklung der Gleichstellung sowie speziellen Förderung von Frauen zu ziehen sind.

Auf EU-Programmebene fällt auf, dass explizite frauen- und gleichstellungsspezifische Zielsetzungen fast ausschließlich im Bereich der Arbeitsmarktpolitik zu finden sind. Dieser macht ungefähr 20% der gesamten Ziel-1-Förderungen aus. Die anderen Bereiche – wie regionale Entwicklungsschwerpunkte oder landwirtschaftliche Interventionen – haben kaum explizite frauenspezifische Schwerpunkte oder Zielsetzungen aufgenommen. Hier wird neben einem nur sehr allgemeinen „Bekenntnis“ zur Umsetzung von Gender Mainstreaming, lediglich im Bereich der landwirtschaftlichen Förderungen unter anderem als Ziel festgehalten, dass die Quote der weiblichen Betriebsführerinnen erhöht werden soll.

Dies entspricht auch der Realität in Österreich, dass Gleichstellung vor allem über arbeitsmarkt- und sozialpolitische Maßnahmen verfolgt wird, aber kaum ein durchgängiges Thema ist. So kommt auch die Halbzeitevaluierung des Ziel-1-Programmes im Burgenland zu dem Ergebnis, dass die tatsächliche Umsetzung des Prinzips Gender Mainstreaming außerhalb der arbeitsmarktpolitischen Förderungen erst sehr zaghafte erfolgte und insbesondere im Bereich der regionalpolitischen Interventionen kaum berücksichtigt wurde. Im Bereich der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen der Ziel-1-Förderungen wurde unter anderem das quantitative Ziel, dass mindestens 50% der geförderten Personen Frauen sein sollen, festgelegt. Zusätzlich gibt es einen eigenen Schwerpunkt zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt. Im Rahmen der Halbzeitevaluierung zeigte sich, dass insbesondere bei der Qualifizierung von Beschäftigten der Frauenanteil mehr als erreicht wurde, während er bei der Förderung von Unternehmensgründungen am deutlichsten unterschrit-

ten wurde. Es steht also auch in diesem Bereich noch eine verbesserte Umsetzung an (Kaufmann/Knoflacher//Lechner/Wagner 2003).

Die Auswirkungen auf die Situation von Frauen im Burgenland sind hingegen schwieriger einzustufen. Einerseits ist es generell nicht einfach einen direkten Bezug zwischen den Ziel 1-Interventionen und den realen Entwicklungen herzustellen, andererseits wurden bei diesbezüglichen Evaluierungen Gleichstellungsfragen nicht ausreichend analysiert.

Immerhin wird im Rahmen der Halbzeitevaluierung bezogen auf die Beschäftigungseffekte positiv vermerkt, dass die Mehrzahl der Beschäftigungszuwächse auf Frauen entfallen ist. Allerdings gibt es keine Analysen, die darüber Auskunft geben, ob die generell geförderten Branchen eher Frauen- oder Männerarbeitsplätze bieten bzw. hier ausgleichende Maßnahmen gesetzt wurden oder wie die Förderung der Forschung und Innovation aus geschlechtersensiblen Gesichtspunkten ausschaut (Kaufmann/Knoflacher/Lechner/Wagner 2003).

Eine Schlussfolgerungen ist daher, dass frauen- und gleichstellungsspezifische Anliegen nicht „automatisch“ in regionale Entwicklungsprogramme einfließen, sondern es notwendig ist, hier explizit darauf Bedacht zu nehmen – begonnen beim Programm-entwurf über die Auswahl und Durchführung der Projekte bis zur Evaluierung. Hier ist die bisherige Praxis sicher noch nicht beispielgebend und wie die nachstehenden Analysen auch verdeutlichen, ist hinsichtlich frauen- und gleichstellungsspezifischer Anliegen noch entsprechender Aufholbedarf gegeben, um eine tatsächliche Gleichstellung zu erreichen.

TEIL B: DIE SITUATION DER FRAUEN IN OSTÖSTERREICH

(Nadja Bergmann und Barbara Willsberger)

Nachdem die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Union primärrechtlich verankert ist und in den beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU auch messbare Gleichstellungsziele, wie eine Frauenbeschäftigungsquote von 60%, festgehalten sind, stellt sich die Frage, wie sich die Situation in Österreich gestaltet. Im Folgenden wird daher die Situation von Frauen in der österreichischen Grenzregion anhand der vorhandenen Daten analysiert. Die Schwerpunkte liegen dabei neben der Bevölkerungsentwicklung auf den Bereichen Arbeitsmarkt, Kinderbetreuungssituation sowie der politischen Partizipation von Frauen.

1 Bevölkerungsentwicklung – ein statistischer Überblick

Vorweg soll hier ein Überblick über die Bevölkerungsstruktur in der Grenzregion gegeben werden, wofür die Daten der Volkszählung 2001 eine gute Basis darstellen. In den Grenzregionen leben rund 435.500 Personen (in Österreich gesamt 8,032.900). Bezogen auf die rein quantitative Entwicklung der Bevölkerung zeigt sich, dass die Bevölkerung im Burgenland sowie den drei steirischen Grenzbezirken seit 1991 leicht zugenommen hat (in Burgenland um 2,5%, den steirischen Grenzbezirken zusammen um rund 2%, bundesweit um rund 3%).

Markant ist die Verschiebung der **Altersstruktur der Gesellschaft**, die einerseits ein Spiegel der historischen Ereignisse des 20. Jahrhunderts ist und andererseits die zunehmende Lebenserwartung der Bevölkerung reflektiert. So schlägt sich der „Babyboom“ der 60er Jahre in hohen Besetzungszahlen der rund 30- bis 40-jährigen nieder, also einer Alterskategorie im „besten Erwerbssalter“ – und gibt auch Hinweise darauf, dass in naher Zukunft eine Alterung der Beschäftigtenstruktur zu erwarten ist. Generell verschiebt sich die Altersstruktur zugunsten älterer Personen, wobei gerade im Burgenland der Anteil der über 60-jährigen österreichweit gesehen am höchsten ist (mit einem Gesamtanteil von 24%). Demgegenüber sinkt der Anteil der jüngeren Altersgruppen. Die steirischen Grenzregionen weisen eine „jüngere“ Altersstruktur auf als das Burgenland bzw. Gesamtösterreich. Aber auch hier ist zu beobachten, dass der Anteil der jüngeren Personen zurückgeht und jener der älteren steigt. Beispielsweise ist zwischen 1991 und 2001 der Anteil der unter 15-Jährigen in Hartberg um 11%-Punkte zurückgegangen und der Anteil der über 60-Jährigen um 14%-Punkte angestiegen.

Die durchschnittliche Lebenserwartung beträgt in Österreich (2002) für Männer 75,8 Jahre, für Frauen 81,7 (gegenüber 1991 ist sie bei Männern um über 3 Jahre, bei

Frauen um über 2 Jahre gestiegen). In der Steiermark und dem Burgenland liegt die durchschnittliche Lebenserwartung der Frauen leicht über dem Österreichdurchschnitt (Steiermark 81,9; Burgenland 82,1), jene der Männer im bzw. leicht unter dem Durchschnitt (Steiermark 75,8; Burgenland 75,1).

Der Anteil der **nicht-österreichischer StaatsbürgerInnen** ist in der Grenzregion relativ niedrig: Im Burgenland ist der Anteil der nicht-österreichischen StaatsbürgerInnen mit 4,5% sehr gering. Die größte Gruppe – 1.731 Personen – stammt aus Ungarn. Seit 1991 ist ihr Anteil aber stark zurückgegangen (von 21% auf 14%). Als Umgangssprache haben rund 4.700 Personen Ungarisch angeführt (um 5,4% weniger als 1991).

In den steirischen Grenzbezirken geben hingegen nur rund 0,3% der Wohnbevölkerung Ungarisch als Umgangssprache an. Gegenüber anderen Staatsangehörigkeiten (v.a. Kroatien, Bosnien-Herzegowina etc.) spielen UngarInnen zudem eine recht kleine Rolle (Statistik Austria, Volkszählung 2001).

Tabelle 1: Wohnbevölkerung nach Alter und Familienstand 2001

	Österreich gesamt		Burgenland		Steirische Grenzbezirke	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Gesamtbevölkerung	4,143.737	3,889.189	142.212	135.357	80.226	77.753
davon Altersgruppen						
bis 15 Jahre	16%	17%	15%	16%	17%	19%
15 bis 60 Jahre	60%	64%	58%	64%	59%	64%
über 60 Jahre	25%	19%	27%	20%	24%	17%
davon Familienstand:						
ledig in %	39%	46%	34%	43%	40%	48%
verheiratet in %	42%	46%	47%	50%	44%	45%
verwitwet in %	12%	2%	15%	3%	12%	2%
geschieden in %	7%	6%	4%	4%	3%	3%

Quelle: Statistik Austria, Volkszählung 2001, eigene Berechnungen

1.1 Familienstruktur

Der **Stellenwert von Ehe und Familie** nimmt generell gesehen immer mehr ab, in den ländlichen Regionen – wie dies großteils bei den hier untersuchten Grenzregionen der Fall ist – allerdings in geringerem Ausmaß als in städtischen Regionen. Zwischen den in der Tabelle 1 ersichtlichen Kategorien „ledig“, „verheiratet“, „verwitwet“ sowie „geschieden“ hat sich seit 1991 eine leichte Verschiebung zu den Kategorien „ledig“ sowie „geschieden“ ergeben. Die geringe Gesamtzahl jener, die in der Kategorie „geschieden“ zu finden sind, sagt aber nichts über die tatsächliche Scheidungsrate aus. Diese steigt jährlich und betrug im Jahr 2003 österreichweit 43%. Die Steiermark (38%) und das Burgenland (36%) lagen hier deutlich darunter.

Ein näherer Blick auf die **Familienstruktur** auf Basis der jüngsten Volkszählungsdaten zeigt, dass in den Untersuchungsregionen Ehegemeinschaften klar überwiegen – rund

80% der Familien gründen auf Ehegemeinschaften –, aber die Zahl der Lebensgemeinschaft nimmt stetig zu. In den steirischen Bezirken liegt der Anteil zwischen 6 und 10% und im Burgenland bei 6% (österreichweit bei 10%). Noch höher ist der Anteil der Teilfamilien (alleinerziehende Mütter oder Väter). Dieser beträgt in den steirischen Grenzbezirken zwischen 13 und 16%, im Burgenland 14% und österreichweit 16%. In den steirischen Grenzregionen macht der Anteil alleinerziehender Mütter an den Teilfamilien 87% und im Burgenland 85% aus (Statistik Austria, Volkszählung 2001, eigene Berechnungen).

In der Grenzregion ist ein relativ hoher Anteil von **Einpersonenhaushalten** an allen Privathaushalten zu beobachten: er liegt im Burgenland bei 26%, in den steirischen Grenzbezirken bei rund 20%, in Fürstenfeld sogar ebenfalls bei 26%. Auch wenn die Zahl der Single-Haushalte im jungen Erwachsenenalter im Steigen begriffen ist, ist diese Lebensform in erster Linie eine (zumeist unfreiwillige) Lebensform älterer Menschen nach dem Tod des/der PartnerIn. Vor allem bei den älteren Singlehaushalten dominieren Frauen, bei jenen im jüngeren Erwachsenenalter hingegen Männer. Insgesamt sind österreichweit rund 60% der Einpersonenhaushalte weiblich (Statistik Austria 2002c).

Bezüglich der **durchschnittlichen Kinderzahl pro Familie** liegt das Burgenland und die Steiermark mit 1,65 Kindern pro Familie ungefähr im österreichischen Durchschnitt. Insgesamt wird aber gerade in diesen zwei Bundesländern über einen starken Geburtenrückgang geklagt. So weisen beide Länder ein Geburtendefizit auf (d.h. weniger Geborene als Gestorbene), während es österreichweit einen leichten Geburtenüberschuss gibt.

Gegenüber 1991 lassen sich folgende Trends ablesen:

- der Anteil der Lebensgemeinschaften an den Familien nimmt zu,
- die Einpersonenhaushalte nehmen anteilmäßig stark zu,
- teilweise auch die sogenannten „Teilfamilien“, also alleinerziehende Elternteile.

Insgesamt verdeutlichen die Zahlen, dass die Lebensrealitäten von Frauen (und Männern) von unterschiedlichen Lebens- und Partnerschaftsformen geprägt sind und die ehemalige Vorherrschaft der Ehe – vor allem einer durchgängigen Ehe – zunehmend unter Druck gerät. Nicht zuletzt vor diesem Hintergrund ist eine eigenständige Existenzsicherung von Frauen von enormer Bedeutung.

1.2 Bildungsstand

Hinsichtlich des Ausbildungsniveaus wird deutlich, dass noch immer ausgeprägte geschlechtsspezifische Unterschiede bestehen. Zwar kommen Studien, welche die Schulentwicklung jüngerer Altersgruppen analysieren, zu dem Schluss, dass Frauen beim Aufholen sind (z.B. Bergmann/Willsberger/Gutknecht-Gmeiner/Wieser 2004), aber eine Betrachtung über alle Altersgruppen hinweg zeigt noch ein deutlich anderes Bild, dies auch speziell in den ländlichen Grenzregionen.

Tabelle 2: Höchste abgeschlossene Schulbildung nach Geschlecht 2001

	Österreich gesamt		Burgenland		Steirische Grenzbezirke	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Gesamtbevölkerung	4,143.737	3,889.189	142.212	135.357	80.226	77.753
Universität, (Fach-) Hochschule	4%	7%	2%	4%	1%	3%
Berufs- und lehrerbildende Akademie	2%	1%	2%	1%	2%	1%
Kolleg, Abiturentinnenlehrgang	1%	0%	0%	0%	0%	0%
Berufsbildende höhere Schule	5%	7%	5%	7%	4%	4%
Allgemeinbildende höhere Schule	5%	5%	4%	4%	3%	3%
Berufsbildende mittlere Schule	16%	7%	16%	8%	16%	8%
Lehrlingsausbildung	23%	46%	15%	49%	20%	50%
Allgemeinbildende Pflichtschule	44%	27%	55%	27%	54%	31%

Quelle: Statistik Austria, Volkszählung 2001, eigene Berechnungen

Besonders auffällig ist in der Grenzregion der hohe Anteil von Frauen, welche keine über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung haben. Dem österreichweiten Anteil von 44% stehen rund 55% in dem hier untersuchten geographischen Raum gegenüber. In Anbetracht der Tatsache, dass Qualifikationsniveau und Erwerbsbeteiligung von Frauen sehr stark zusammenhängen (das heißt, dass die Erwerbsbeteiligung mit höherem Bildungsniveau steigt), ist dieser hohe Anteil von Frauen ohne weiterführender Bildung kritisch zu beurteilen.

Kennzeichnend für das österreichische Ausbildungssystem ist, dass die Lehrlingsausbildung noch immer sehr männlich dominiert ist und demgegenüber mehr Frauen berufsbildende mittlere Schulen besuchen. Vor allem im Burgenland fällt hier auf, dass sehr wenige Frauen einen Lehrabschluss haben: nur 15% aller Frauen gegenüber 23% des Österreichschnitts (siehe auch Kapitel 2.7). Bei den burgenländischen Männern sowie jenen der steirischen Grenzbezirke ist der Anteil jener, die eine Lehrausbildung haben, hingegen etwas höher als der Österreichdurchschnitt.

1.3 Einkommen

Die Einkommenssituation in Österreich ist von sehr ausgeprägten Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern gekennzeichnet. EU-weit betrachtet hat Österreich einen der höchsten geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede. So betrug der Anteil des Frauen- am Männereinkommen im Jahr 2003 lediglich rund 63% (siehe Tabelle 3).

Diese Situation stellt sich auch in den Grenzregionen nicht anders dar. Innerhalb der Steiermark zählen die drei Grenzregionen zu jenen mit einem deutlich geringeren Einkommensniveau als der Landesdurchschnitt. Bezogen auf geschlechtsspezifische Ein-

kommensunterschiede lassen sich in den steirischen Bezirken sowie dem Burgenland sehr ausgeprägte Unterschiede festmachen. So beträgt etwa der Anteil des Frauen- am Männereinkommen in Hartberg nur 62%.

Insgesamt ist das durchschnittliche Nettoeinkommen der ArbeitnehmerInnen in den Grenzregionen geringer als in Österreich; in den steirischen Bezirken noch deutlicher als im Burgenland (wiewohl hier darauf hingewiesen werden muss, dass bei den burgenländischen Daten auch die Hauptstadt Eisenstadt einberechnet ist, weshalb hier andere, städtische Verdienststrukturen einbezogen sind).

Tabelle 3: Durchschnittlicher Jahresnettobezug ArbeitnehmerInnen insgesamt 2003 in Euro

Durchschnittliches Jahresnettoeinkommen	Männer	Frauen	Anteil des Frauen- am Männereinkommen
Feldbach	€ 17.082,-	€ 11.058,-	65%
Fürstenfeld	€ 18.232,-	€ 12.176,-	67%
Hartberg	€ 17.486,-	€ 10.798,-	62%
Steiermark gesamt	€ 19.286,-	€ 12.296,-	64%
Burgenland	€ 19.745,-	€ 12.657,-	64%
Österreich	€ 20.845,-	€ 13.045,-	63%

Quelle: Statistik Austria, Statistik der Lohnsteuer 2003, eigene Berechnungen

Neben den hohen Einkommensunterschieden der unselbstständig Erwerbstätigen existieren auch bei den selbstständig Erwerbstätigen große geschlechtsspezifische Unterschiede. Hier zeigen – allerdings nur österreichweit ausgewertete Zahlen –, dass die Fraueneinkünfte sogar noch deutlicher unter jenen der Männer liegen als bei den unselbstständig Erwerbstätigen: So betragen die durchschnittlichen Fraueneinkünfte 2001 nur 52% der Männereinkünfte.

Die großen Einkommensunterschiede in Österreich werden verschieden begründet, beispielsweise die unterschiedlichen Aufstiegschancen von Frauen und Männern, die Frauen auch bei gleicher Qualifikation in niedrigeren Positionen hält als Männer. Oder dass jene Branchen, in denen hauptsächlich Männer arbeiten, besser bezahlt sind als „typische“ Frauenberufe im Dienstleistungsbereich. Abgesehen davon, dass es kein Zufall ist, dass gerade „Frauenberufe“ schlecht bezahlt sind, zeigen nähere Analysen auch, dass Frauen und Männer für vergleichbare Tätigkeiten unterschiedlich bezahlt werden. Wobei die Unterschiede in der Privatwirtschaft erheblich größer sind als im öffentlichen Bereich. So beträgt der Frauenanteil am Männereinkommen (Nettogehälter) bei den BeamtInnen rund 87%, bei den ArbeiterInnen 58% und bei den Angestellten lediglich rund 55% (Statistik Austria 2002a).

Untersuchungen zu möglichen Gründen für diese Lohnunterschiede zeigen, dass sich nur rund 20% der Lohndifferenzen durch unterschiedliche Arbeitszeiten, Qualifikationsniveaus etc. erklären lassen. 80% der verbleibenden Einkommensunterschiede sind nicht erklärbar, sondern beruhen auf einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (Böheim/Hofer/Zulehner 2002).

Aufgrund der Tatsache, dass auch die meisten sozialstaatlichen Transfersysteme (Arbeitslosigkeit, Pension, etc.) von der Höhe des Einkommens abhängig sind bzw. von der Frage, ob überhaupt ein eigenständiges Einkommen vorhanden ist, ziehen Einkommensunterschiede bzw. fehlende Einkommen auch weitreichende Konsequenzen hinsichtlich der weiteren finanziellen Absicherungen nach sich.

In unserem Zusammenhang ist das **Arbeitslosengeld** bzw. nach dessen Auslaufen die Notstandshilfe besonders relevant. Wobei hinzugefügt werden muss, dass Frauen nicht nur hinsichtlich der Höhe der Notstandshilfe sondern auch bezüglich der Zuerkennung dieser Transferleistung benachteiligt sind, da die Anerkennung der Notstandshilfe vom Gesamteinkommen im Haushalt, das heißt vor allem des/der Partners/in abhängig ist. Aufgrund der höheren durchschnittlichen Männereinkommen wird Frauen häufiger diese Form der eigenständigen finanziellen Absicherung nicht zuerkannt.

Tabelle 4: Durchschnittliche Leistungshöhe (Tagsatz) Arbeitslosengeld 2004 in Euro

Durchschnittliche Leistungshöhe (Tagessatz)	Männer	Frauen	Anteil des Frauen- am Männertagessatz
Feldbach	26,34	18,88	72%
Fürstenfeld	26,21	19,85	76%
Hartberg	26,49	18,36	69%
Steiermark gesamt	25,73	19,66	76%
Burgenland	25,94	19,72	76%
Österreich	25,66	20,59	80%

Quelle: Arbeitsmarktservice, eigene Berechnungen

Tabelle 5: Durchschnittliche Leistungshöhe (Tagsatz) Notstandshilfe 2004 in Euro

Durchschnittliche Leistungshöhe (Tagessatz)	Männer	Frauen	Anteil des Frauen- am Männertagessatz
Feldbach	20,33	13,94	69%
Fürstenfeld	20,66	15,65	76%
Hartberg	21,01	14,46	69%
Steiermark gesamt	20,54	15,38	75%
Burgenland	20,48	14,12	69%
Österreich	20,42	16,03	79%

Quelle: Arbeitsmarktservice, eigene Berechnungen

Diese geschlechtsspezifischen Unterschiede setzen sich auch bei anderen sozialstaatlichen Leistungen, wie beispielsweise der Pension fort: Insgesamt erreichen Pensionistinnen nur halb so hohe Brutto-Jahreseinkommen wie Männer und dies nur wenn sie überhaupt eine Pension bekommen. Nur sechs von zehn Frauen haben gegenwärtig

im Alter eine eigene Pension. Das heißt, hier besteht große ökonomische Abhängigkeit vom Partner bzw. ist im Todesfall mit einer zumeist auch relativ niedrigen Witwenpension auszukommen (Beigewum 2002).

Vor dem Hintergrund dieser Einkommensunterschiede sind es oftmals Frauen bzw. bestimmte Gruppen von Frauen – wie Frauen in prekären Arbeitsverhältnissen, langzeitarbeitslose Frauen, Alleinerzieherinnen, erwerbslose geschiedene Frauen und Frauen in MigrantInnen-Haushalten – die besonders von Armut betroffen sind oder zu den gefährdeten Personen zählen. Hierzu gibt es keine regionalspezifischen Daten, aber eine österreichweite geschlechtsspezifische Aufschlüsselung der Armutsgefährdungsquote zeigt für 2003, dass insgesamt 14% aller Frauen (gegenüber 12% aller Männer) armutsgefährdet sind. Besonders betroffen sind Einpersonenhaushalte von Frauen mit und ohne Pension (26% bzw. 23%), Mehrpersonenhaushalte, insbesondere mit mehr als 3 Kindern (18%) und Alleinerziehende (31%) als sehr armutsgefährdet heraus (BMSG 2004).

2 Frauen am regionalen Arbeitsmarkt

Nicht nur hinsichtlich der Bildungsbeteiligung und dem Einkommen sind große geschlechtsspezifische Unterschiede zu beobachten, auch der Arbeitsmarkt kann nach wie vor als geschlechtsspezifisch geteilt bezeichnet werden. Gerade in ländlich geprägten Gebieten ist es für Frauen häufig besonders schwierig die eigenen Berufsvorstellungen zu verwirklichen. Doppelbelastungen durch fehlende Teilung der Familien- und Haushaltsaufgaben zwischen den EhepartnerInnen, unzureichende Kinderbetreuungsangebote – sowohl hinsichtlich zeitlicher Rahmenbedingungen als auch Erreichbarkeit – und die Qualität der Arbeitsplatzangebote stellen oftmals die ungünstigen Rahmenbedingungen in ländlichen Regionen dar. Vor diesem Hintergrund stellt sich häufig die Frage, ob sich die Erwerbstätigkeit der Frau überhaupt „auszahlt“. Wie es auch im Kapitel zur Einkommenssituation dargestellt ist, ist die Erwerbstätigkeit der Frau oftmals eher ein Dazuverdienen aber keine eigenständige Existenzsicherung.

Folgende Faktoren bestimmen die Berufstätigkeit von Frauen in ländlichen Regionen zentral:

- regionale Wirtschafts- und Arbeitsmarktstrukturen,
- familiäres Umfeld,
- Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wie Kinderbetreuungseinrichtungen und Pflegemöglichkeiten für betreuungsbedürftige Angehörige,
- infrastrukturelle Rahmenbedingungen (z.B. öffentlicher Nahverkehr).

2.1 Regionale Wirtschafts- und Arbeitsmarktstrukturen

Im EU-Vergleich gesehen, liegt die Entwicklung der österreichischen Wirtschaft im Durchschnitt der EU-Mitgliedsländer. Das **Bruttoinlandsprodukt (BIP)** beträgt 2004² rund 235,1 Mrd. Euro und weist zum Vorjahr eine Steigerung von 3,9% auf. Das BIP pro EinwohnerIn betrug 28.880 Euro (+3,7%).

Für einen Vergleich des **Bruttoregionalprodukts (BRP)** liegen Zahlen bis 2002 vor. Hier zeigt sich, dass das Burgenland – bei einem starken Nord-Süd-Gefälle – und die Oststeiermark hinsichtlich des BRP pro EinwohnerIn zu einer der wirtschaftlich schwächsten Regionen zählen. 2002 betrug das BRP für das gesamte Burgenland 18.500 Euro, für die gesamte Steiermark 23.300 Euro. Weiter differenziert betragen die Werte für die Oststeiermark 18.100 Euro, für das Nordburgenland 21.100 Euro, für das Mittelburgenland 17.200 Euro und für das Südburgenland 15.500 Euro. Allerdings zeigt sich, dass die Regionen bezogen auf das wirtschaftliche Wachstum in den Jahren 1995 bis 2001 im Vergleich zu Gesamtösterreich eine überdurchschnittliche Wachstumsrate aufweisen, nämlich durchschnittlich jährlich über 4% (Quelle: Statistik Austria).

Die Wirtschaftsstruktur in der untersuchten Grenzregion weist im Vergleich zu Österreich einige Besonderheiten auf: Das Burgenland ist geprägt von einem hohen Anteil an Land- und Forstwirtschaft, der insbesondere auf eine starke Agrarorientierung der nordburgenländischen Bezirke zurückzuführen ist. Im Südburgenland ist aufgrund von Betriebsansiedelungen in den 60er und 70er-Jahren ein höherer Anteil im Sekundärbereich, vor allem Bekleidungs- und Elektroindustrie zu verzeichnen, während der tertiäre Sektor nur in Eisenstadt und in den Tourismusregionen dominiert. Der in den letzten Jahren beobachtbare Trendaufschwung im Tourismus ist primär auf den Ausbau des Gesundheits- und Wellness-tourismus zurückzuführen, wobei die meisten Tourismusbetriebe nach wie vor in der Region Neusiedlersee angesiedelt sind.

Die Bezirke Hartberg, Fürstenfeld und Feldbach zählen zu den wirtschaftsschwächeren Bezirken Österreichs. In diesen Bezirken sind im Vergleich mit Österreich überdurchschnittliche Anteile im industriell-gewerblichen und unterdurchschnittliche im tertiären Sektor zu beobachten. Die Verteilung und Entwicklung der unselbstständig Beschäftigten nach Wirtschaftsklassen im Untersuchungsgebiet gestaltet sich folgendermaßen:

Die Zahl der Beschäftigten in der Land- und Forstwirtschaft sowie der Sachgütererzeugung ist generell rückläufig, wobei hier häufig Frauenarbeitsplätze betroffen sind: Während bundesweit der Anteil der beschäftigten Frauen in der Sachgüterproduktion um 1,9 Prozentpunkte (Männer 3,6 Prozentpunkte) sank, liegt dieser Anteil im Burgenland bei 3,7 Prozentpunkte (Männer 2,6) und in den steirischen Grenzgebieten bei 4 Prozentpunkten (Männer 4,7). Insgesamt hat sich die Zahl der unselbstständig Beschäftigten jedoch erhöht, vor allem jene der Frauen. Dies ist primär auf den Anstieg der Beschäftigten in der Dienstleistungsbranche zurückzuführen, der sogar deutlich über dem

² Prognose (WIFO – Dezember 2004)

bundesweiten Schnitt liegt (Burgenland: Männer 3,6 und Frauen 5,7 Prozentpunkte; Steirische Grenzbezirke: Männer 5,2 und Frauen 4,4 Prozentpunkte). In diesem Zusammenhang ist aber auch zu berücksichtigen, dass dies häufig atypische Beschäftigungsverhältnisse sind.

Tabelle 6: Unselbstständige Beschäftigte nach Wirtschaftsklassen (ÖNACE)

		Österreich		Burgenland		steirische Grenzbezirke	
		Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
unselbstständig Beschäftigte insg.	1997	1.604.531	1.274.441	42.550	33.582	18.025	12.520
	2002	1.638.787	1.375.519	44.386	37.235	19.180	15.414
Land- und Forstwirtschaft	1997	1,7%	1,1%	6,6%	5,2%	3,2%	3,0%
	2002	1,6%	1,0%	5,0%	3,3%	2,7%	2,7%
Sachgütererzeugung	1997	45,8%	18,3%	47,1%	23,7%	55,8%	26,6%
	2002	42,2%	16,4%	45,1%	20,0%	51,1%	22,6%
Dienstleistungen	1997	52,5%	80,6%	46,3%	71,0%	41,0%	70,4%
	2002	56,2%	82,7%	49,9%	76,7%	46,2%	74,8%

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, eigene Berechnungen

Die Tabelle veranschaulicht sehr deutlich die starke Konzentration der Frauen auf den Dienstleistungsbereich: 75% der unselbstständig beschäftigten Frauen in den steirischen Grenzbezirken und 77% im Burgenland sind im Dienstleistungsbereich beschäftigt, dies sind vor allem Tätigkeiten im Bereich Handel, Beherbergungs- und Gaststättenwesen, Unterrichtswesen, Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen sowie sonstige Dienstleistungen. Männer sind am häufigsten in der Sachgütererzeugung sowie im Bauwesen beschäftigt.

2.2 Geschlechtsspezifische Teilung des Arbeitsmarktes

Generell ist die Erwerbssituation von Frauen von einer deutlichen Konzentration auf einige wenige Berufsgruppen (horizontale Segregation) sowie auf untere hierarchischen Ebenen (vertikale Segregation) geprägt. Die bestehende Segregation ist insofern problematisch als die Konzentration auf einige wenige Berufsfelder die Beschäftigungschancen generell einschränkt und zudem Branchen und Berufsfelder mit überproportionalem Frauenanteil durch geringes Einkommen und schlechte Aufstiegs- und Weiterbildungschancen gekennzeichnet sind.

Für eine regionale Analyse der geschlechtsspezifischen Teilung des Arbeitsmarktes sind die Daten der Volkszählung heranzuziehen, wobei hier eine detaillierte Analyse der Daten von Vorteil ist: Denn zieht man als Grundlage nur die grobe Gliederung nach der Stellung im Beruf heran, so ergibt sich ein relativ positives Bild, wonach Frauen überwiegend als Angestellte oder Beamtinnen tätig sind, während Männer eher im ArbeiterInnenbereich vorzufinden sind.

Tabelle 7: Erwerbspersonen nach Stellung im Beruf, 2001

	Österreich		Burgenland		Steir. Grenzbezirke	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Erwerbspersonen insgesamt	1.770.958	2.215.803	56.878	75.883	33.341	44.392
Selbstständige, mithelfende Familienangehörige	9,1%	11,6%	9,6%	10,8%	15,0%	13,4%
Angestellte, Beamte	61,3%	45,4%	59,3%	42,9%	46,9%	31,4%
ArbeiterInnen	28,8%	42,4%	30,5%	45,6%	37,7%	54,9%
Erstmals Arbeit suchend	0,8%	0,6%	0,7%	0,6%	0,4%	0,4%

Quelle: Statistik Austria, Volkszählung 2001, eigene Berechnungen

Vertiefende Analysen ergeben jedoch klare geschlechtsspezifische Benachteiligungen. Da das Burgenland (45,9%) und die Steiermark (45,4%) bundesweit die höchsten ArbeiterInnenanteile aufweisen, wird dieser Bereich exemplarisch herangezogen. Die unten stehende Tabelle verdeutlicht, dass Frauen wesentlich häufiger als Männer als Hilfsarbeiterinnen oder angelernte Arbeiterinnen tätig sind. Während der Anteil der Männer unter den FacharbeiterInnen deutlich überwiegt.

Tabelle 8: ArbeiterInnen im Burgenland, 2001

	Arbeiterinnen		Arbeiter		Gesamt
	absolut	in %	absolut	in %	
FacharbeiterInnen	3.525	20,3%	19.593	56,6%	23.118
angelernte ArbeiterInnen	8.977	51,8%	9.196	26,6%	18.173
HilfsarbeiterInnen	4.837	27,9%	5.832	16,8%	10.669
Gesamt	17.339	100,0%	34.621	100,00%	51.960

Quelle: Statistik Austria, Volkszählung 2001, eigene Berechnungen

Dies ist nur ein Beispiel, ganz ähnlich gestalten sich die Ergebnisse im Bereich der Angestellten und BeamtInnen, wo Frauen ebenfalls überproportional auf den unteren hierarchischen Ebenen vertreten sind. Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang, dass selbst bei gleichem Bildungsniveau Frauen in niedrigeren Berufshierarchien als Männer anzutreffen sind.

Im Rahmen des Equal Projektes³ „Frauenförderung und Gender Mainstreaming im Burgenland“ wurde eine telefonische Erhebung in Technologiezentren durchgeführt, und diese Ergebnisse belegen deutlich, dass Frauen auch wesentlich seltener als Männer in Führungspositionen tätig sind: Der Anteil der Geschäftsführerinnen beträgt lediglich 14%, ebenso werden leitende Funktionen nur zu 24% von Frauen eingenommen.

³ „Equal“ ist eine EU-weite Initiative, die dabei unterstützt neue Wege zur Umsetzung der Beschäftigungspolitik zu entwickeln und zu verbreiten, um so Diskriminierungen und Ungleichheiten jeglicher Art zu bekämpfen. Nähere Informationen siehe <http://www.equal-esf.at>.

Ebenso deutlich lässt sich die geschlechtsspezifische Teilung des Arbeitsmarktes bei einer Analyse nach Berufsgruppen darstellen. An dieser Stelle sei das Burgenland exemplarisch herausgegriffen, wo Frauen einen Anteil von knapp 43% an allen erwerbstätigen Personen stellen. Frauen sind vor allem in den Berufsgruppen Bürokräfte und kaufmännische Angestellte, Dienstleistungsberufe und VerkäuferInnen ebenso wie im Bereich der Hilfsarbeitskräfte vertreten. Die relativ hohen Anteile an WissenschaftlerInnen und TechnikerInnen bzw. gleichrangigen nichttechnischen Berufen ergeben sich daraus, dass in beiden Berufsgruppen Lehrkräfte inkludiert sind, bei denen der Anteil der Frauen traditionell hoch ist.

Tabelle 9: Erwerbspersonen nach ISCO-Berufsgruppen, 2001

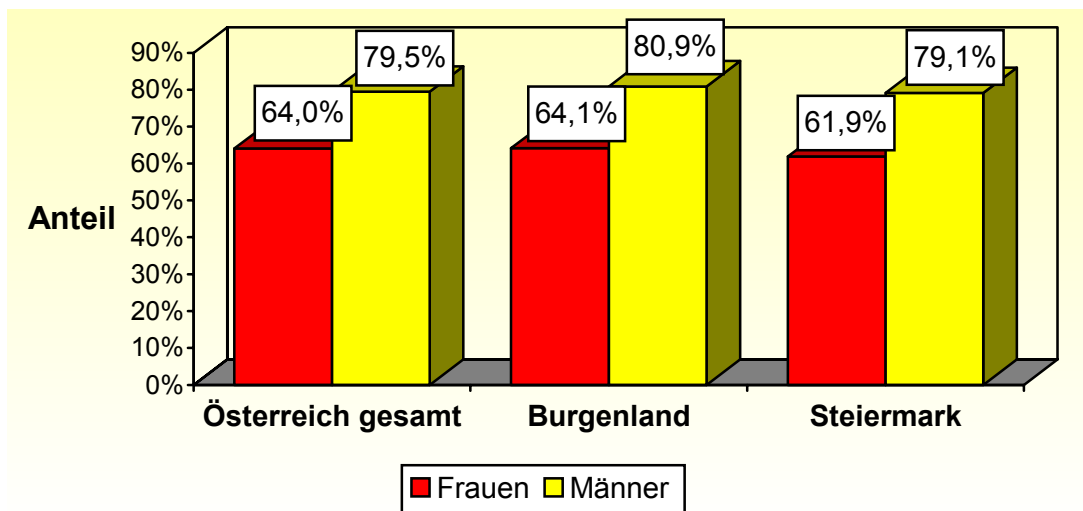
	Frauen		Männer		Gesamt
	absolut	in %	absolut	in %	
Körperschaften, leitendes Verwaltungsbedienstete und Führungskräfte	2.671	4,7%	7.721	10,2%	10.392
WissenschaftlerInnen	4.092	7,2%	4.261	5,6%	8.353
TechnikerInnen u. gleichrangige nichttechnische Berufe	10.852	19,1%	11.611	15,3%	22.463
Bürokräfte, kaufmännische Angestellte	12.075	21,2%	5.395	7,1%	17.470
Dienstleistungsberufe, VerkäuferInnen	12.013	21,1%	5.666	7,5%	17.679
Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei	2.777	4,9%	2.759	3,6%	5.536
Handwerksberufe	2.124	3,7%	21.277	28,0%	23.401
Anlagen- und MaschinenbedienerInnen, MontiererInnen	1.904	3,3%	8.287	10,9%	10.191
Hilfsarbeitskräfte	7.969	14,0%	6.840	9,0%	14.809
SoldatInnen	13	0,0%	1.598	2,1%	1.611
Erstmals Arbeitssuchend	388	0,7%	468	0,6%	856
Gesamt	56.878	100%	75.883	100%	132.761

Quelle: Statistik Austria, Volkszählung 2001, eigene Berechnungen

2.3 Erwerbsbeteiligung

Die Einbindung in das Erwerbsleben stellt einen wesentlichen Indikator für die gesellschaftliche Position der jeweiligen Person dar. Dies kann anhand der Erwerbsquote gemessen werden. Generell liegt die Erwerbsbeteiligung von Frauen deutlich niedriger als jene der Männer, wobei die Schere in den untersuchten Grenzgebieten noch etwas weiter auseinander geht als im bundesweiten Schnitt. So sind im Burgenland 64% der 15 bis 64-jährigen Frauen erwerbstätig. In der Steiermark liegt die Frauenerwerbsquote mit 62% geringfügig darunter und somit auch unter dem bundesweiten Schnitt von 64%. Dies resultiert primär aus der niedrigeren Erwerbsbeteiligung von Frauen ab 45 bzw. 50 Jahren, während in der Altersgruppe der 20 bis 30-jährigen Frauen die Erwerbsquote im Burgenland sogar über dem bundesweiten Schnitt liegt. Die Erwerbsquote ist bei älteren Frauen vor allem in ländlichen Regionen aufgrund der traditionellen Rollenverteilung wesentlich niedriger. So stellte bisher der häufig nahtlose Übergang von Kinderbetreuung zur Pflege von Angehörigen oftmals die weibliche Normalbiographie dar. Zudem verfügen vor allem die jetzt älteren Frauen häufiger nur über einen Pflichtschulabschluss und dies - gekoppelt mit einer langen Abwesenheit vom Arbeitsmarkt - verringert ihre Chancen auf einen Wiedereinstieg.

Abbildung 1: Erwerbsquote 2003 (Labour Force Konzept)



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus 2003,
Wohnbevölkerung nach Teilnahme am Erwerbsleben

Generell sind in der Grenzregion die Beschäftigungsmöglichkeiten beschränkt. Außerdem ist aufgrund der geografischen Nähe zu Ballungszentren, wie Wien, Wiener Neustadt oder Graz ein hoher Anteil an PendlerInnen zu beobachten: Von den 122.217 Erwerbstätigen Personen mit Wohnort im Burgenland, sind 87.471 Personen AuspendlerInnen, dies entspricht einem Anteil von 71,6%. Der Großteil davon ist männlich, nämlich 54.280 Personen und mehr als die Hälfte davon pendelt in ein anderes Bundesland. Der hohe Männeranteil an den PendlerInnen (zur Zeit zwischen 62% im Burgenland und 73% in Hartberg) verdeutlicht die traditionelle Rollenverteilung: Noch immer sind es vor allem die Frauen, die sich um Kinder- und Hausarbeit kümmern bzw. zu kümmern haben. Um dies mit einer Erwerbsarbeit verbinden zu können, sind Frauen oftmals gezwungen, Arbeitsplätze am Wohnort oder in der unmittelbaren Umgebung zu suchen, wodurch die Bandbreite an Erwerbsmöglichkeiten stark eingeschränkt wird. Ein weiteres Problem ist jenes der Mobilität. Viele Familien verfügen nur über ein Fahrzeug und dies wird oft vom Mann zum Erreichen der Arbeitsstätte benötigt, während die Frau häufiger auf öffentliche oder anderwärtige Verkehrsmittel ausweichen muss.

Eine häufig gewählte Form der Vereinbarkeit von Familienarbeit und Erwerbsarbeit, ist die Reduktion von Arbeitszeit. Vor allem in Partnerschaft lebende Frauen mit einem oder mehreren Kindern arbeiten in Teilzeit. Demgegenüber sind Alleinerzieherinnen wesentlich häufiger Vollzeit erwerbstätig, dies ist zumeist auf deren angespannte finanzielle Situation zurückzuführen. Die Zahl der teilzeiterwerbstätigen Frauen hat sich bundesweit zwischen 1975 (175.800 Frauen) bis 2000 fast verdreifacht, wodurch auch die Frauenerwerbsquote gestiegen ist. Ganz ähnliche Trends lassen sich in der Grenzregion festhalten: So hat sich die Zahl der teilzeitbeschäftigten burgenländischen Frauen im Zeitraum von der Volkszählung 1991 (6.728 beschäftigte Frauen in Teilzeit) bis 2001 (13.477 Frauen) mehr als verdoppelt. Derzeit ist im Untersuchungsgebiet rund ein Viertel der Frauen teilzeitbeschäftigt, was dem österreichischen Durchschnitt entspricht. Im selben Beobachtungszeitraum hat sich zwar auch die Zahl der Männer in

Teilzeitbeschäftigung erhöht, allerdings sind die Anteile mit 1,4% im Burgenland und 1,9% in den steirischen Grenzbezirken nach wie vor sehr niedrig und liegen unter dem österreichischen Durchschnitt von 2,5%. Allgemein ist hinsichtlich der Teilzeitbeschäftigung mitzudenken, dass diese oftmals im Bereich des Handels oder des Hotel- und Gastgewerbes angeboten wird und dies neben dem niedrigen Einkommen auch an schlechte Arbeitsbedingungen (ungünstige Arbeitszeiten, die sich kaum mit den Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen vereinbaren lassen, Stress, langes Stehen und dergleichen) gekoppelt ist.

Tabelle 10: Erwerbsbeteiligung nach Arbeitszeit, 2001

	Österreich		Burgenland		Steir. Grenzbezirke	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Erwerbstätige	1.654.612	2.076.932	53.560	71.928	31.513	41.790
Vollzeit	68,7%	95,8%	70,5%	97,9%	69,4%	97,3%
Teilzeit (12 – 31 Stunden)	24,8%	2,5%	25,2%	1,4%	25,6%	1,9%
Geringfügig	6,5%	1,7%	4,3%	0,8%	5,0%	0,8%

Quelle: Statistik Austria, Hauptergebnisse VZ 2001, Lebensunterhalt

Teilzeitbeschäftigung zählt ebenso wie geringfügige Beschäftigung⁴ zu den Formen der atypischen Beschäftigung. Wie die oben stehenden Anteile verdeutlichen, sind davon auch im Grenzgebiet – ebenso wie bundesweit – mehr Frauen als Männer betroffen. Nicht nur bei Teilzeitbeschäftigung, auch bei geringfügiger Erwerbstätigkeit liegen die Anteile der Frauen deutlich über jenen der Männer. Gerade mit diesen Beschäftigungsformen ist jedoch kein existenzsicherndes Einkommen gewährleistet.

2.4 Selbstständigkeit

In einem langfristigen Beobachtungszeitraum zeigt sich ein deutlicher Rückgang der selbstständig Erwerbstätigen, wobei dies primär auf die weitaus geringere Zahl an Erwerbstätigen in Land- und Forstwirtschaft zurückzuführen ist. So war beispielsweise im Jahr 1951 ein Drittel der weiblichen Erwerbspersonen selbstständig tätig, primär im Bereich der Land- und Forstwirtschaft und hier überwiegend als mithelfende Familienangehörige. 2001 lag der Anteil der selbstständig erwerbstätigen Frauen im Burgenland bei rund 10% und in den steirischen Grenzbezirken bei 15%. Beide Gebiete liegen somit aber nach wie vor über dem bundesweiten Schnitt von 9%.

Insgesamt sind bundesweit im Schnitt 38,5% aller Selbstständigen weiblich. Das Burgenland liegt mit einem Anteil von 40% selbstständigen Frauen nur knapp über dem Bundesdurchschnitt, während in Hartberg und Feldbach der Anteil mit 46% deutlich

⁴ Geringfügig beschäftigt ist, wer bei regelmäßiger Beschäftigung (Dienstverhältnis für einen Monat oder für unbestimmte Zeit) nicht mehr als 323,46 Euro im Monat verdient oder wer bei fallweiser Beschäftigung (Dienstverhältnis kürzer als ein Monat) nicht mehr als durchschnittlich 24,84 Euro pro Arbeitstag verdient.

höher ist. Dies ist – wie oben erwähnt - auf den hohen an Frauen in der Landwirtschaft zurückzuführen. In den steirischen Grenzbezirken sind rund 71% aller selbstständigen Frauen in der Land- und Forstwirtschaft tätig und im Burgenland immerhin noch 44% (bundesweit 33,6%). Gerade bei Frauen, die in der Landwirtschaft tätig sind, ist allerdings zu beachten, dass produktive und reproduktive Arbeit zusammenfallen, das heißt Familien- und Berufsarbeit sind hier kaum zu trennen. Die weitaus höhere Zahl an selbstständigen Frauen in der Landwirtschaft im Untersuchungsgebiet, lässt auch auf einen hohen Anteil an so genannten „Nebenerwerbshöfen“ schließen. Nebenerwerb bezieht sich hier zumeist auf den Mann, der primär einer anderen Berufstätigkeit nachgeht. Im Regelfall ist es dann die Frau, die den Betrieb weiterführt und neben der Erwerbstätigkeit auch die Familienarbeit erledigt.

Tabelle 11: Selbstständige nach Geschlecht, 2001

		Österreich		Burgenland		Steirische Grenzbezirke	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Selbstständige	insgesamt	161.428	256.955	5.439	8.219	4.998	5.949
	darunter mithelfende Familienangehörige	13,9%	3,2%	11,2%	3%	10,8%	5%
	davon land- und forstwirtschaftliche Berufe	33,6%	22%	44%	28,3%	71,1%	48,4%
	davon techn. u. wissenschaftliche Berufe	17%	22,5%	10,5%	15,8%	3,7%	9,6%
	Davon Produktion und Dienstleistungsberufe	49,9%	55,5%	44,6%	55,9%	25,2%	42%

Quelle: Statistik Austria Volkszählung 2001

2.5 Arbeitslosigkeit

In den letzten Jahren ist das Bild des Arbeitsmarktes von steigenden Zahlen an arbeitslosen Personen geprägt. Im Burgenland waren 2004 7.978 Personen als arbeitslos vorgemerkt, davon 3.471 Frauen (43,5%). In den steirischen Grenzbezirken waren dies 4.406 Personen, davon 1.720 Frauen (39%). Ein Vergleich der Arbeitslosenquoten in der Grenzregion mit jener für Gesamtösterreich verdeutlicht die angespannte Arbeitsmarktlage im Untersuchungsgebiet: Nur in den Bezirken Feldbach und Fürstenfeld liegen die Werte unter dem bundesweiten Schnitt. Am dramatischsten stellt sich die Situation im Burgenland dar, wo die Frauenarbeitslosenquote 8,2% beträgt und jene der Männer 9,1%.

Tabelle 12: Arbeitslosenquote 2004

	Frauen	Männer
Österreich gesamt	6,6%	7,5%
Burgenland	8,2%	9,1%
Feldbach	5,6%	7,0%
Fürstenfeld	6,7%	7,2%
Hartberg	8,0%	7,9%

Quelle: AMS Österreich, Jahresprofil 2004

Interessant ist in diesem Zusammenhang eine Analyse nach Altersgruppen, die verdeutlicht, dass in der Region immer häufiger Jugendliche von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Beispielsweise lag die Arbeitslosenquote der 15- bis unter 25-jährigen Frauen im Jahr 2004 im Burgenland bei 10% und bei Männern bei 11%. Beide Werte zählen im bundesweiten Vergleich zu den höchsten. Demnach ist es vor allem für Jugendliche - sei es nach der beruflichen Erstausbildung oder nach einer schulischen Qualifikation - immer schwieriger am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Daraus kann eine relativ hohe Bereitschaft zur Abwanderung resultieren. In diesem Zusammenhang ist auch noch zu berücksichtigen, dass sich viele Schul- und StudienabsolventInnen aufgrund fehlender Ansprüche auf Arbeitslosengeld nicht beim Arbeitsmarktservice als arbeitslos vormerken lassen, sondern selbstständig Arbeit suchen und so in der Statistik nicht aufscheinen.

In der Gruppe der über 50-Jährigen sind Frauen (10,6%) im Burgenland beinahe so häufig von Arbeitslosigkeit betroffen wie Männer (10,8%) und dies obwohl Frauen früher Anspruch auf Pension haben. Frauen sind im Untersuchungsgebiet zudem häufiger als Männer von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen: So sind beispielsweise im Burgenland mehr als 20% der weiblichen Arbeitslosen sechs Monate oder länger arbeitslos, während dieser Anteil bei Männern mit 15% doch deutlich niedriger liegt.

Tabelle 13: Langzeitarbeitslosigkeit 2004

	Frauen			Männer		
	AL gesamt absolut	6 Monate u. länger	1 Jahr u. länger	AL gesamt absolut	6 Monate u. länger	1 Jahr u. länger
Österreich gesamt	103.618	20,6%	7,2%	140.262	21,3%	9,3%
Burgenland	3.471	20,9%	7,5%	4.507	15,4%	7,3%
Feldbach	604	10,6%	2,6%	1.081	7,7%	3,2%
Fürstenfeld	245	18,8%	5,3%	382	15,4%	6,5%
Hartberg	871	23,5%	10,6%	1.223	13,9%	5,6%

Quelle: AMS Österreich, Jahresprofil 2004

Frauen weisen generell eine durchschnittlich längere Dauer der Arbeitslosigkeit auf als Männer: Im Burgenland beträgt die durchschnittliche Dauer bei Frauen im Jahr 2004 116 Tage und bei Männern 95. In den steirischen Grenzbezirken liegt die Dauer mit 89 bis 111 Tagen bei Frauen und 83 bis 95 Tagen bei Männern etwas niedriger. Auswertungen des Arbeitsmarktservice belegen auch, dass sowohl im Burgenland als auch in der Steiermark nur jeweils rund 50% der Frauen, die ihre Arbeitslosigkeit im Jahr 2004 beendet haben, eine Beschäftigung aufgenommen haben, während dieser Anteil bei

Männern bei 66% liegt. Im Fall von Arbeitslosigkeit liegen die Chancen für Frauen im Hinblick auf eine erfolgreiche Rückkehr in den Arbeitsmarkt also niedriger als für Männer.

In diesem Zusammenhang stellt sich nochmals die Frage der versteckten Arbeitslosigkeit, die erfahrungsgemäß vor allem in ländlichen Gebieten bei Frauen sehr hoch ist. Dies begründet sich darin, dass sich Frauen aufgrund fehlender Chancen am Arbeitsmarkt aber auch aufgrund fehlender Möglichkeiten zur Vereinbarung von Familie und Beruf seltener arbeitslos melden als Männer. So hat beispielsweise eine Befragung in den Bezirken Feldbach und Bad Radkersburg im Jahr 2002 ergeben, dass vor allem Frauen ihre Wiedereinstiegschancen am regionalen Arbeitsmarkt sehr schlecht einschätzen und neun von zehn der interviewten Hausfrauen waren der Meinung, dass entsprechende Anstrengungen aufgrund der schwierigen Arbeitsmarktlage ohnehin sinnlos seien. Derartige Ergebnisse lassen den Schluss zu, dass zwar ein beträchtlicher Anteil an Frauen nach einer längeren Abwesenheit vom Arbeitsmarkt aufgrund von Kinderbetreuung wieder in das Erwerbsleben einsteigen möchte, dies aber wegen der gespannten Arbeitsmarktlage erst gar nicht versucht und sich daher auch nicht beim Arbeitsmarktservice vormerken lässt (Bohonnek et al 2002).

2.6 Berufliche Weiterbildung

Nach einer aktuellen Mikrozensusauswertung der Statistik Austria (Juni 2003) nahmen bundesweit 22% der Wohnbevölkerung über 15 Jahren im letzten Jahr an privaten oder beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teil, Männer etwas häufiger (23%) als Frauen (21%). Im Burgenland liegen die Weiterbildungsteilnahmen deutlich unter dem bundesweiten Schnitt: Nur 16% der Männer und 13% der Frauen haben einen Kurs besucht, in der Steiermark liegen diese Werte immerhin bei 22% der Männer 19,5% der Frauen. Männer nehmen also durchschnittlich häufiger als Frauen an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang, dass Männer eher berufliche Kurse besuchen, während Frauen vermehrt auch an nicht-beruflichen Kursen teilnehmen: So sind beispielsweise im Burgenland 70% der Weiterbildungsaktivitäten von Männern beruflich bedingt, während dieser Anteil bei Frauen nur bei 58% liegt. Generell erschweren zeitliche Rahmenbedingungen sowie die Entfernung zwischen Wohn- und Weiterbildungsort in Kombination mit mangelnden Verkehrsanbindungen für Frauen - insbesondere für jene mit Betreuungspflichten - die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen.

Noch deutlicher sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede hinsichtlich Ausbildungsbereichen, Dauer und Finanzierung. Frauen besuchen häufiger Kurse in den Bereichen Erziehung, Gesundheits- und Sozialwesen, Männer Kurse in den Bereich Ingenieurwesen, verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe. Die Analyse der Kursdauer belegt, dass Kurse für Männer durchschnittlich länger sind (52 Stunden beim zuletzt besuchten Kurs) als jene für Frauen (45 Stunden). Zudem zeigen die Ergebnisse des Mikrozensus, dass Frauen öfter als Männer bereit sind oder ihnen auch seitens der Unternehmen „nahegelegt“ wird, berufliche Kurse in der Freizeit zu absolvieren. Frauen bezahlen auch etwas häufiger als Männer für ihre berufliche Weiterbildung:

77% der erwerbstätigen burgenländischen Kursteilnehmer an beruflichen Weiterbildungen hatte keine persönlichen Ausgaben hatten, bei den Kursteilnehmerinnen lag dieser Anteil bei 62%.

Die genannten Zahlen sowie diverse Studienergebnisse belegen, dass nach wie vor Benachteiligungen für Frauen, etwa in Form von kürzeren Ausbildungen, Ausbildungen in der Freizeit oder auch fehlende bzw. nur teilweise Übernahme von Kosten seitens der Betriebe, bestehen. Zudem zeigen die Ausbildungsbereiche, dass der bestehenden Segregation am Arbeitsmarkt kaum entgegengewirkt wird, im Gegenteil diese wird eher vertieft.

2.7 Lehrstellensituation

Im Burgenland waren am 31.12.2004 2.145 männliche und 665 weibliche Lehrlinge registriert, das entspricht einem Anteil von 24% an weiblichen Lehrlingen. Mit diesem Wert liegt das Burgenland deutlich unter dem bundesweiten Schnitt von 33%. In Feldbach gab es 824 Lehrlinge in Fürstenfeld 471 und in Hartberg 1.050 Lehrlinge, hier liegen keine geschlechtsspezifischen Daten auf. Generell ist aber anzunehmen, dass in den drei Bezirken keine starke Abweichung vom steirischen Schnitt von 33% (entspricht dem bundesweiten Durchschnitt) besteht.

Allgemein zeigt sich, dass es für Mädchen schwieriger ist als für Burschen eine Lehrstelle zu finden. Sowohl im Burgenland als auch der Steiermark ist mehr als die Hälfte der Lehrstellensuchenden weiblich, während dieser Anteil bei den Lehrlingen nur 33% beträgt. Weibliche Jugendliche können demnach wesentlich seltener als männliche die Lehrstellensuche erfolgreich abschließen. Ein Grund dafür liegt darin, dass nach wie vor rund 40% aller ausgeschriebenen Lehrstellen in Österreich explizit Burschen vorbehalten sind (Jakovitsch 2002). Weiters ist dies aber auch in der starken Segregation begründet, die bereits am Lehrstellenmarkt deutlich wird.

Sowohl in der Steiermark (47%) als auch im Burgenland (52%) ist der Großteil der weiblichen Lehrlinge in den Lehrberufen Einzelhandelskauffrau, Friseurin und Perückenmacherin sowie Bürokauffrau zu finden. Zu den weiteren häufig von Mädchen gewählten Lehrberufen zählen jene im Gastronomiebereich, wie Köchin oder Restaurantfachfrau. Insgesamt wählen im Burgenland 79% der Mädchen und in der Steiermark 74% einen der zehn häufigsten Lehrberufe von Mädchen. Im Vergleich ist die Streuung bei Burschen – in der Steiermark wählt rund die Hälfte (52%) einen von den zehn beliebtesten Lehrberufen der Burschen und im Burgenland 61% - deutlich breiter.

Aufgrund der geringeren Chancen am Lehrstellenmarkt drängen Mädchen verstärkt in schulische Ausbildungen. So hat beispielsweise das Burgenland im Bundesländervergleich einen sehr hohen Mädchenanteil in mittleren und höheren Schulen. Aber auch im schulischen Bereich ist eine starke geschlechtsspezifische Teilung zu beobachten: Mädchen wählen vor allem Schulen im kaufmännischen, wirtschaftlichen, sozialen und pädagogischen Bereich, Burschen hingegen im technischen Bereich.

2.8 Arbeitsmarktpolitik unter dem Blickwinkel „Gender“

Die Evaluierung (Leitner, Wroblewski 2003) zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in Ziel 3 Österreich kommt zum Ergebnis, dass Gender Mainstreaming (GM) im AMS relativ stark institutionell verankert ist. Es gibt im AMS klar definierte Verantwortlichkeiten und eine Vernetzung der GM-Verantwortlichen auf unterschiedlichen Ebenen. Wesentlich für die erfolgreiche Implementierung ist, dass GM in den Zielsetzungen des AMS integriert wird. Dadurch ist die Umsetzung nicht so stark von einzelnen AkteurInnen abhängig, sondern wird durch die Leitungsebene – so wie alle Zielsetzungen – manage- und kontrollierbar. Dennoch zeigt die Evaluierung auch, dass die Umsetzung sehr stark vom persönlichen Engagement der handelnden Personen abhängt und so auch deutliche Unterschiede in der Umsetzung zwischen den Landesgeschäftsstellen beobachtbar sind, und noch stärker auf Ebene der regionalen Geschäftsstellen.

Im AMS Burgenland arbeitet man nun seit einigen Jahren an der Integration der Gender-Mainstreaming-Strategie in die Arbeitsabläufe. Ziel ist es, Frauen den gleichen Zugang zu allen Berufen und Positionen zu gewähren wie Männern, was letztendlich auch die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern verringern würde. Zu diesem Zwecke werden unterschiedliche Beiträge geleistet, wie unter anderem (Quelle: AMS Burgenland):

- Berufsorientierungsmaßnahmen für Frauen und Mädchen zur Erweiterung des Berufswahlspektrums,
- Laufbahncoaching im AMS Oberpullendorf,
- Förderung der Frauenberatungsstellen,
- GründerInnenprogramm,
- Sozialökonomische Beschäftigungsbetriebe und Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte, z.B.:
 - Die „Koryphäen“ bestehen seit 1995 als sozialökonomischer Betrieb für schwervermittelbare Frauen, die als Transitarbeitskräfte (zwischen 20 – 38,5 Wochenstunden) bis zu maximal einem Jahr beschäftigt werden. Die Arbeitsbereiche sind Schneiderei, Secondhand-Shop, Büro und Lager/Transport.
 - In „Mamas Küche“ sollen schwervermittelbare Frauen (langzeitarbeitslos, Wiedereinsteigerinnen) durch die Vermittlung von berufsspezifischen Kenntnissen in den Bereichen Gastronomie, Verkauf, Werbung und Administration sowie den Abbau von Vermittlungs- und Mobilitätshemmnissen wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden. Hier stehen 19 Transitarbeitsplätze auf Vollzeitbasis zur Verfügung.
 - Bei den „Heinzelfrauen“ (sozialökonomischer Betrieb) umfasst das Angebot Reinigungsarbeiten und Gartenpflege. Auch hier sollen schwervermittelbare Frauen durch befristete Beschäftigung (max. ein Jahr) wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden.

Ebenso ist im Arbeitsprogramm des AMS Steiermark Gender Mainstreaming fix verankert. Im Arbeitsprogramm 2005 steht bei der Förderung der Chancengleichheit der

Wiedereinstieg als arbeitsmarktpolitisches Ziel im Zentrum. Dies soll durch entsprechende Betreuung von Wiedereinsteigerinnen, gezielter Nutzung von Qualifizierungsmaßnahmen, effektiver KundInnensegmentierung und –steuerung sowie durch die Erhöhung der Vereinbarkeitskultur erzielt werden. Des Weiteren ist für 2005 ein Landesziel insgesamt 230 Frauen in technisch-handwerklichen Qualifizierungen auszubilden.

Die *Frauendreh Scheibe* in Feldbach ist seit 1993 gemeinnütziger Trägerverein frauenspezifischer Konzepte, die für die Region konzipiert und umgesetzt werden und wird unter anderem aus Mitteln des AMS und des ESF gefördert. Frauenpolitische Projekte sind beispielsweise:

- Das **Gasthaus zur Post** in Feldbach bietet als sozialökonomischer Betrieb Frauen auf befristeten Arbeitsplätzen die Möglichkeit, eine Anlehre oder eine Lehrausbildung zur Köchin oder Restaurantfachfrau zu absolvieren.
- Der **Gründerinnen Schwerpunkt Oststeiermark** fördert Frauen-Selbständigkeit in der Region. Coaching, Netzwerkveranstaltungen, Informationsarbeit und Unterstützung beeinflussen das Gründungsverhalten von Frauen nachhaltig. Diese Dienstleistung gilt Frauen, die eine Unternehmensgründung oder berufliche Selbstständigkeit anstreben.
- **Innova** ist eines von zehn Ausbildungszentren für Frauen in der Steiermark. Es versteht sich als Drehscheibe zwischen arbeitssuchenden Frauen und steirischen Unternehmen. Innova bietet **Frauen** maßgeschneiderte Aus- und Weiterbildungen zu zukunftsorientierten Berufen
- Sämtliche AkteurInnen in Wirtschaft und Beschäftigung entwickelten zusammen für die Oststeiermark eine **Gemeinsame Oststeirische Beschäftigungs- und Wirtschaftsstrategie** (GO BEST). Frauen und Mädchen sollen durch Kooperationen, Netzwerke und innovative Qualifizierungen gestärkt werden. Auch Männer sollen Familie und Beruf besser vereinbaren können und ihre Berufswege - ohne Beeinflussung geschlechtsspezifischer Rollenbilder - frei wählen können. Dieses Projekt wurde im Oktober 2004 abgeschlossen.

Des Weiteren gab es sowohl im Burgenland als auch der Steiermark EQUAL-Partnerschaften zum Thema, wie beispielsweise Frauen und IKT im Burgenland, Frauenerfütterung und Gender Mainstreaming im Burgenland, Girls crack IT oder JUST GEM. Diese Entwicklungspartnerschaften sind derzeit am auslaufen bzw. vor kurzem ausgelaufen, das heißt Erfahrungsberichte stehen demnächst zur Verfügung (siehe auch Kapitel 4.2).

Trotz dieser positiven Beispiele zeigen bestehende Evaluierungsergebnisse (z.B. Leitner/Wroblewski 2003), dass der Implementierungsprozess von Gender Mainstreaming wesentlich langsamer läuft als dies erwartet wurde. Vielfach ist der Gender Mainstreaming-Ansatz zwar auf Leitungsebene präsent, allerdings auf der ausführenden Ebene noch nicht entsprechend verankert, das heißt, dass im Alltag oft die bisherigen Arbeitsmethoden weiter bestehen und hier noch viel an Bewusstseinsarbeit notwendig ist.

Ein Beispiel hierfür ist der Bereich Arbeitsmarktförderung: Bundesweit lag der Frauenanteil im Durchschnitt der gesamten Förderausgaben, die geschlechtsspezifisch zuor-

denbar sind, bei 49,4% (AMS Geschäftsbericht 2004). Kritisch anzumerken ist in diesem Zusammenhang, dass dieser Anteil gegenüber 2003 (50,2%) um beinahe einen Prozentpunkt gesunken ist, obwohl die Frauenarbeitslosigkeit gestiegen ist.

Insgesamt wird dennoch beinahe die Hälfte der Fördermittel für Frauen verwendet, wobei aber die Analyse nach Beihilfentypen Unterschiede belegt: Bei der Qualifizierungsbeihilfe und den Unterstützungsmaßnahmen werden jeweils 51% der zuordenbaren Mittel für Frauen verwendet, nicht so bei den Beschäftigungsbeihilfen: dort beträgt der für Frauen ausgegebene Beitrag nur 45% und spiegelt demnach die Einkommensunterschiede von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt wider.

Ein Vergleich der Fördermittelverteilung mit der Verteilung der geförderten Personen nach Geschlecht zeigt, dass die Frauenanteile in allen drei Bereichen höher sind als der für sie ausgegebene Anteil der Fördermittel, das heißt es werden zwar mehr Frauen als Männer gefördert, aber pro geförderter Personen bei Frauen im Durchschnitt weniger Fördermittel verwendet als bei Männern.

Allgemein lässt sich festhalten, dass der Anteil der Frauen bei Qualifizierungsmaßnahmen am höchsten ist, gefolgt von Unterstützungsbeihilfen, hier insbesondere aufgrund von Kinderbetreuungsbeihilfen und der verstärkten Nutzung externer Beratungsstellen. Letzteres ist wohl auch der Grund für den hohen Frauenanteil (61,2%) an Unterstützungsmaßnahmen im Burgenland, da dort in jedem Bezirk Frauenberatungsstellen vertreten sind (siehe auch Kapitel 4.2). Für das Untersuchungsgebiet ist positiv zu vermerken, dass in den drei steirischen Grenzbezirken die Frauenanteile in allen drei Förderbereichen über dem bundesweiten Schnitt liegen, während dies im Burgenland nur auf Unterstützungsmaßnahmen zutrifft. Bedenkt man die hohe Frauenarbeitslosigkeit (8,2%; Männer 9,1%) im Burgenland, so sind hier doch noch entsprechende Schritte zur Erhöhung der Frauenanteile notwendig.

Tabelle 14: Anzahl der genehmigten geförderten Personen

	Beschäftigung		Qualifizierung		Unterstützung	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Österreich gesamt	14.236	16.012	118.586	95.801	30.171	27.704
Burgenland	551	679	3.219	3.062	547	347
Steiermark gesamt	1.974	1.865	17.149	10.485	4.680	4.131
Feldbach	129	109	756	611	258	162
Fürstenfeld	74	54	242	174	82	71
Hartberg	246	164	687	586	206	110
	Anteile in %					
	Beschäftigung		Qualifizierung		Unterstützung	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Österreich gesamt	47,1%	52,9%	55,3%	44,7%	52,1%	47,9%
Burgenland	44,8%	55,2%	51,2%	48,8%	61,2%	38,8%
Steiermark gesamt	51,4%	48,6%	62,1%	37,9%	53,1%	46,9%
Feldbach	54,2%	45,8%	55,3%	44,7%	61,4%	38,6%
Fürstenfeld	57,8%	42,2%	58,2%	41,8%	53,6%	46,4%
Hartberg	60,0%	40,0%	54,0%	46,0%	65,2%	34,8%

Quelle: AMS Datawarehouse

3 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Auch jüngste Erhebungen der Statistik Austria spiegeln eine weite Verbreitung **klassischer Muster von Arbeitsteilung** wider: Frauen sind zu einem weitaus größerem Teil für die Haushaltsführung und Kinderbetreuung zuständig, womit die Vereinbarung von Beruf und Privatleben auch zu einem großen Teil ein Problem von Frauen ist.

Durchschnittlich beträgt die **Arbeitsbelastung** durch Erwerbsarbeit, Haushalt und Kinderbetreuung für Frauen 45,2 Stunden pro Woche, bei Männern liegt die wöchentliche Gesamtbelastung im Schnitt bei 35,1 Stunden. Dabei entfällt bei den Männern nur ein Fünftel der Gesamtarbeitsleistung auf Haushalt und Kinderbetreuung, bei den Frauen fast zwei Drittel. Rund drei Viertel der unbezahlten Haus- und Familienarbeit und zwei Fünftel der entlohnten Arbeit werden von Frauen geleistet. In der Steiermark bzw. im Burgenland geben beispielsweise über 50% der Frauen an, alleine für die Haushaltsführung zuständig zu sein. Und auch Kinderbetreuung ist zu einem großen Teil "Frauensache": über 50% der Frauen mit Kindern unter 15 Jahren gaben an, alleine oder nahezu alleine für die Kinderbetreuung zuständig zu sein, demgegenüber nur 4% der Männer (Statistik Austria 2003).

Neben (festgefahrenen) geschlechtsspezifischen Rollenbildern hinsichtlich der Zuständigkeit für Familien- und Hausarbeit, spielt auch die **Art der Regelung der Elternkarenz** sowie **die Möglichkeiten und Förderung des Wiedereinstiegs** eine Rolle bei der Aufteilung der Betreuungspflichten zwischen Frauen und Männern und der Beschäftigung vor allem von Frauen.

Bezüglich der Karenzregelung ist für Österreich kritisch festzuhalten, dass es – vor allem im internationalen Vergleich – wenig Anreiz für eine Väterkarenz gibt. Der Anteil der Männer in Karenz ist denkbar gering. Bezogen auf jene Personen, die Kinderbetreuungsgeld (oder noch Karenzgeld nach der alten gesetzlichen Regelung) beziehen zeigt sich, dass bundesweit der Männeranteil lediglich bei rund 2,4% liegt. Von den 167.811 KindergeldbezieherInnen zum Stichtag Dezember 2004 waren nur 5.330 Männer (3,2%). In der Steiermark und im Burgenland waren von den 22.304 bzw. 3.616 KindergeldbezieherInnen jeweils lediglich 2,8% Männer (Quelle Hauptverband der Sozialversicherungsträger).

Infobox: Regelungen zu Karenz und Kinderbetreuungsgeld in Österreich

Mütter und Väter, die unselbständig erwerbstätig sind haben Anspruch auf **Elternkarenz** – also einer Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Entfall des Arbeitsentgelts – bis zum 2. Geburtstag des Kindes. Die Karenzzeit kann zwischen Mutter und Vater in insgesamt höchstens drei Blöcke geteilt werden; die jeweilige Mindestdauer für die Inanspruchnahme eines Karenzblocks beträgt drei Monate. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz besagt, dass Frauen während der Schwangerschaft und bis zu den ersten vier Monaten nach Beendigung der Karenz nicht gekündigt werden dürfen. An Stelle der Karenz kann mit dem/der ArbeitgeberIn auch eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart werden. Zudem sehen **Mutterschutzbestimmungen** unter anderem vor, dass zumindest in den letzten acht Wochen vor, sowie acht Wochen nach der Geburt Mütter nicht arbeiten dürfen.

Zur finanziellen Absicherung hat es (mit Übergangsfristen) bis Jänner 2002 das Karenzgeld gegeben, ab Jänner 2002 wurde das **Kinderbetreuungsgeld** eingeführt. Im Unterschied zur bisherigen Regelung wird es auch jenen Personengruppen gewährt, die früher nicht erwerbstätig oder pflichtversichert waren (z.B. Hausfrauen/Hausmänner, StudentInnen, Selbständige, BäuerInnen). Die Höhe des Kinderbetreuungsgeldes beträgt ungefähr 436,-- Euro pro Monat (€ 14,53 täglich), der Zuverdienst darf die Grenze von 14.600,-- Euro brutto pro Jahr nicht übersteigen. Allein stehenden Elternteilen bzw. Familien ohne oder mit nur geringem Einkommen können einen Zuschuss zum Kinderbetreuungsgeld beantragen. Die Höhe beträgt rund 181,-- Euro monatlich. Die Bezugsdauer liegt grundsätzlich beim 30. Lebensmonat des Kindes (bei einer Teilung der Betreuung ist eine Verlängerung bis zum 36. Lebensmonat des Kindes möglich). Hier liegt auch ein wesentlicher Kritikpunkt am Kinderbetreuungsgeld: da der Karenzschutz nur bis zum 24. Monat des Kindes gilt, können hier (vor allem) Frauen leicht in eine Falle tappen, da sie nach Auslaufen des Kinderbetreuungsgeldes kein Rückkehrrecht auf ihren Arbeitsplatz mehr haben.

Neben dem Kinderbetreuungsgeld gibt es weitere finanzielle Unterstützung für Familien, wie die Familienbeihilfe.

Quelle und weitere Informationen unter <http://www.help.gv.at> sowie <http://wien.arbeiterkammer.at>.

Insgesamt ist vor dem Hintergrund der jüngsten Änderungen in Österreich – dem Kindergeld und den Karenzregelungen – zu befürchten, dass diese nicht gerade förderlich für die Berufstätigkeit der Frauen sind (siehe Infobox). An der vermeintlichen „Selbstverständlichkeit“, dass es die Frauen sind, die karenzbedingte Berufsunterbrechungen in Kauf nehmen und mittels flexibler und/oder kürzerer Arbeitszeitformen einen Ausgleich zwischen Berufs- und Familienarbeit suchen, wird ebenfalls kaum gerüttelt, auch nicht angesichts der negativen Konsequenzen für eine eigene Existenzsicherung und soziale Absicherung der Frauen.

Bei der Unterstützung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist daher aufgrund der überwiegenden Zuständigkeit von Frauen für die Kinderbetreuung die Bereitstellung ausreichender – und qualitativ hochwertiger – Kinderbetreuungsplätze zentral. Die Situation in Österreich ist hier generell davon gekennzeichnet, dass sich Betreuungsangebote für (Klein)Kinder vor allem auf den städtischen Bereich sowie auf Vormittagsbetreuungszeiten für Kinder ab 2 oder 3 Jahren konzentrieren. Die Betreuungsdichte für Kinder unter 2 Jahren ist sehr gering, vor allem im ländlichen Raum. Auch eine ganztägige Betreuung an Schulen oder entsprechende Nachmittagsbetreuung ist – hier wiederum vor allem in ländlichen Regionen – eher die Ausnahme als Regel.

Eine exakte Erhebung des genauen Ausmaßes von fehlenden Betreuungsplätzen ist relativ schwierig. Befragungsergebnisse bzw. deren Interpretation gehen weit auseinander und reichen von Aussagen, dass so gut wie keine zusätzlichen Betreuungsplätze gewünscht werden bis zu über 90.000 fehlende Kindergartenplätze und über 50.000 Nachmittagsbetreuungen für Pflichtschulkinder sowie Ferienbetreuungsmöglichkeiten. Die Situation in den östlichen Grenzregionen Österreichs stellt sich folgendermaßen dar (Statistik Austria 2002b und 2003):

- Die **Betreuungsquote der unter 2-jährigen** ist in der Steiermark relativ gering. Sie liegt bei lediglich 4,4%; das heißt nur 4,4% aller Kinder unter 2 Jahren besuchen eine institutionelle Kinderbetreuungseinrichtung. Österreichweit gesehen liegt die Quote bei 8,9%. Burgenland liegt mit einer Quote von rund 10% nach Wien an zweiter Stelle. Insgesamt waren 2002 674 Kinder in Krippen im Burgenland einge-

schrieben, in den steirischen Grenzbezirken 53 Kinder (in der Gesamtsteiermark 1.387 Kinder).

- Bezüglich der Kindergartenplätze schaut das Bild deutlich besser aus. Besonders das Burgenland sticht mit der österreichweit gesehen höchsten **Betreuungsquote der 3- bis 5-jährigen** hervor: 97,6% aller 3- bis 5-jährigen besuchten 2002 einen Kindergarten im Burgenland. Die Steiermark findet sich mit einer Quote von 80,2% an fünfter Stelle. Insgesamt beträgt die Quote 81,6%. In den steirischen Bezirken gab es 2002 107 Kindergärten, in denen insgesamt 3.648 Kinder eingeschrieben waren; im Burgenland waren in 216 Kindergärten 7.422 Kinder eingeschrieben.
- Ob die bestehenden Kinderbetreuungsangebote die Vereinbarkeit von Beruf und Familie tatsächlich unterstützen, ist auch stark von den jeweiligen Öffnungszeiten abhängig. Gerade im ländlichen Raum haben die Kinderkrippen und -gärten **zumeist nur vormittags** geöffnet. Lediglich in Wien und im Burgenland spielt ganztägige Kinderbetreuung eine gewisse Rolle; so besuchen im Burgenland immerhin 29% der Kinder diese ganztags (in der Steiermark 14%).
- Von jenen Eltern, die **Kinder in keiner Betreuungseinrichtung** haben, liegt für rund 9% aus dem Burgenland und 5% aus der Steiermark die Ursache darin, dass keine leistbaren bzw. einfach erreichbaren Kinderbetreuungseinrichtungen in der Umgebung vorhanden sind. Aber auch jene Eltern, die Kinder bereits in Betreuungseinrichtungen haben, äußern fallweise den Bedarf nach weiterer Betreuung – dies ist vor allem in der Steiermark der Fall.
- Neben dieser recht „dünnen“ Ausstattung mit Kindergartenplätzen vor allem in den steirischen Grenzregionen ist auch die **Situation der Nachmittagsbetreuung von schulpflichtigen Kindern** ein weiteres Indiz für (fehlende) institutionelle Unterstützungsangebote zur Vereinbarung von Beruf und Familie. Lediglich 5% der 10- bis 14-jährigen Kinder in der Steiermark bzw. 6% im Burgenland besuchen neben der Schule eine institutionelle Betreuungseinrichtung (beispielsweise Nachmittagsbetreuung, Hort oder ähnliches). Hier wird auch seitens der Eltern der quantitativ größte Mangel gesehen.

Neben der Kinderbetreuung ist die Frage der Betreuung von hilfs- und pflegebedürftigen Menschen ebenfalls ein wichtiges Thema, wenn es um die Ermöglichung einer Berufstätigkeit von (zumeist) Frauen geht sowie um die Vereinbarkeit von beruflichen mit den Betreuungspflichten. Über das Angebot an geeigneter außerfamiliärer bzw. zusätzlicher Betreuung gibt es sehr wenige Studien, insbesondere auf regionaler Ebene. Fakt ist, dass es vor allem Frauen sind, die – überwiegend unbezahlt – Hilfs- und Pflegeleistungen erbringen (oder auch in bezahlter Form leisten, sowohl im formellen wie auch informellen Sektor) (Badelt u.a. 1997).

4 Politische Partizipation von Frauen und Frauenstrukturen

1979 wurde in Österreich ein „Staatssekretariat für Allgemeine Frauenfragen“ eingerichtet, mit dem Frauenpolitik gleichsam institutionalisiert wurde. Zwischenzeitlich gab es ein eigenes Frauenministerium. Unter der jetzigen Regierung ist Frauenpolitik allerdings wiederum eine Aufgabe unter anderen Ressortaufgaben einer Ministerin. Trotz aktueller Entwicklungen, die gewisse Rückschläge in der institutionalisierten Frauenpolitik bedeuten, kann insgesamt festgehalten werden, dass sich der Frauenanteil an politischen VertreterInnen auf Bundesebene langsam aber stetig erhöht hat und frauenpolitische Themen nicht mehr so einfach zu ignorieren sind. Dass es hierzu auch ein recht breites öffentliches Bewusstsein gibt, hat das so genannte Frauenvolksbegehren 1997 bewiesen, welches von immerhin rund 645.000 ÖsterreicherInnen unterzeichnet wurde. Allerdings sind noch immer viele Forderungen dieses Volksbegehrens⁵ nicht erfüllt und es dient deshalb weiterhin als Referenzpunkt und als Ansporn zur Einforderung der damals aufgestellten Forderungen. Dass eine gleichberechtigte politische Teilhabe von Frauen noch lange nicht erreicht ist, zeigen auch die Frauenanteile auf den verschiedenen politischen Ebenen. Generell stellt sich die Situation auf der Bundesebene gegenüber der Länder- und Gemeindeebene etwas besser dar und der Frauenanteil ist in urbanen Regionen etwas höher als in ländlichen Regionen.

Die Analyse der geschlechtsspezifischen politischen Repräsentation nach inhaltlichen Bereichen belegt, dass Frauen oft nur in jenen Bereichen zu finden sind, die als ihnen zugeschriebenen "Schlüsselkompetenzen" eingestuft werden, wie Familie, Soziales, Gesundheit. Wirtschaft, Finanzen, Infrastruktur stellen nach wie vor sehr männlich dominierte Bereiche dar.

4.1 Politische Partizipation

Bezogen auf die (formelle) politische Partizipation von Frauen auf **Bundesebene** zeigt sich folgendes Bild: im Nationalrat beträgt der Frauenanteil mittlerweile rund 33% (bei den Grünen 53%, der SPÖ 35%, der ÖVP 27% und der FPÖ 33%), in der Bundesregierung rund 33%.

Die Länder- und vor allem Gemeindeebene ist durchgängig von noch geringeren Frauenanteilen geprägt. Dies trifft auch auf die hier interessierenden Bundesländer Burgenland und Steiermark bzw. die entsprechenden Grenzbezirke zu. Im **Burgenland** gibt es derzeit unter den sieben Landesregierungsmitgliedern nur zwei Frauen, unter den 36

⁵ Die UnterzeichnerInnen des Frauen-Volksbegehrens forderten den Beschluss folgender bundesgesetzlicher Maßnahmen: Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist im Bundes-Verfassungsgesetz zu verankern. Die Republik Österreich (Bund, Länder und Gemeinden) verpflichtet sich damit zum aktiven, umfassenden Abbau der Benachteiligungen von Frauen. Weitere Infos siehe <http://www.rennerinstitut.at/frauenakademie/volksbg/frauenvbg.htm>.

Landtagsabgeordneten sieben Frauen (19%). Unter dem Blickwinkel der Frauenbeteiligung gestaltet sich die Situation in der **Steiermark** etwas besser: unter den neun Regierungsmitgliedern befinden sich zwei Frauen und zwar als Landeshauptmann – wie diese Funktion laut Verfassung bzw. auch von ihr selbst genannt wird – sowie eine weitere Landesrätin. Von den 56 Landtagsabgeordneten sind 16 weiblichen Geschlechts, also ein Frauenanteil von 29%.

Auch die **Landesverwaltung** ist – vor allem im Burgenland – in Männerhand: Sowohl die Leitung der Landesamtsdirektion wie auch alle Abteilungsleitungen sind mit einer Ausnahme von Männern besetzt. In der Steiermark ist die Spitze der Verwaltung – die Landesamtsdirektion – ebenfalls ein Mann und die Gruppenleitungen sind männlich besetzt. Auf Ebene der Abteilungsleitung stehen 14 Männern 5 Frauen gegenüber.

Werden die **Bezirkshauptmannschaften** als nächste politische Ebene betrachtet, zeigt sich für das Burgenland, dass lediglich eine von sieben von einer Frau geleitet wird. In der Steiermark sind die Leitungen der im Rahmen dieser Studie näher analysierten Grenzregionen folgendermaßen besetzt: die Leitung der Bezirkshauptmannschaft in Hartberg und Feldbach männlich, in Fürstenfeld weiblich.

Auf **Gemeindeebene** schließlich ist der Anteil von Frauen am weitaus geringsten. Das Burgenland steht mit einem Frauenanteil von 3,5% bei den BürgermeisterInnen sogar österreichweit gesehen noch relativ gut dar, in der Gesamtsteiermark beträgt der Frauenanteil nur 2,6%⁶. Bei den GemeinderätInnen beträgt der Frauenanteil im Burgenland 16%, in der Steiermark 11%.

Angesichts dieser Zahlen wird sehr deutlich, dass eine aktive Teilhabe von Frauen an der Politik nicht von selbst "passiert", sondern gefördert werden muss. Gerade in den Gemeinden besteht hier akuter Handlungsbedarf.

4.2 Gleichstellungsstrukturen

Bezogen auf **institutionalisierte Gleichstellungsstrukturen** gibt es in jedem Bundesland sogenannte Frauenbeauftragte bzw. Frauenbüros oder -referate.

Im **Burgenland** ist das **Frauenbüro** direkt der Landesamtsdirektion unterstellt, also auf prominenter Ebene angesiedelt. Entgegen der Konstruktion in einigen anderen Bundesländern ist das Frauenreferat nicht Teil eines Familien- und/oder Sozialreferats, sondern eine eigenständige Einheit. Es besteht aus einer Leiterin und drei Mitarbeiterinnen. Der Aufgabenbereich kann folgendermaßen beschrieben werden:

- Grundsatzangelegenheiten der Frauenpolitik sowie der spezifischen Frauenförderung,
- Gesamtkoordination und koordinierende Partnerin der Entwicklungspartnerschaften „Frauenförderung und Gender Mainstreaming“ (www.chancengleichheit-burgenland.at) und „Frauen und IKT im Burgenland“ (www.equal-burgenland.at),

⁶ Stand Mai 2005

- Konzeption und Koordination der Förderung von frauenspezifischen Einrichtungen, Projekten und Initiativen,
- Koordinierung von Frauenangelegenheiten im regionalpolitischen und europäischen Kontext.

Von den interviewten Mitarbeiterinnen des Frauenbüros wird die Situation von Frauen bzw. spezifische Problemlagen im Burgenland regionalspezifisch recht unterschiedlich eingeschätzt; vor allem im Südburgenland wird die Situation von Frauen aufgrund fehlender Arbeitsplätze, aber auch der schwierigen Mobilitätssituation kritischer beurteilt. Als „großer Problembereich“ für Frauen im Burgenland wird die Situation von Frauen nach der Karenz, insbesondere beim Wiedereinstieg genannt, sowie eine oft schwierige ökonomische Situation nach einer Scheidung. Das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie, aber auch die Förderung der Mobilität und notwendige Pendel-Aktivitäten sind daher auch Fragen, die das Frauenbüro beschäftigen.

In der **Steiermark** gibt es kein eigenes Frauenreferat, sondern das **Referat „Frau-Familie-Gesellschaft“**, das 1989 gegründet wurde. Für das Gesamtreferat stehen 7 MitarbeiterInnen zur Verfügung. Das Aufgaben- bzw. Themenspektrum bezieht sich sehr stark auf familienpolitische Belange, aber auch frauenpolitische Aspekte. Dazu zählen unter anderem die

- Wahrung der Interessen der Familie und der Frau in Gesetzgebung und Vollziehung des Landes durch Abgabe von Stellungnahmen, Erstattung von Vorschlägen etc.,
- Vorschläge zur Verbesserung der Situation von außer Haus oder im Haushalt berufstätigen Frauen,
- Familien- und Frauenförderung,
- Koordinierung aller mit Frauenangelegenheiten beschäftigten Stellen des Landes sowie Abgabe von Stellungnahmen und Vorschlägen gegenüber Bundesdienststellen.

Bezogen auf die praktische Frauenförderung und Aktivitäten für Frauen liegt ein starker Fokus auf arbeitsmarktbezogenen Aspekten. Hierzu gibt es beispielsweise unter dem Titel „Business & more“ eine vierteljährliche Veranstaltungsreihe, in der Frauen von ihrem beruflichen Werdegang erzählen und jungen Frauen bei der Karriereplanung mit Rat und Tat zur Seite stehen.

Zudem wurde in der Steiermark die – nunmehr österreichweite – Initiative „Taten statt Worte“ gegründet mit dem Ziel, die Situation von Frauen in der Arbeitswelt durch bedarfsgerechte Maßnahmen zu verbessern und die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere zu fördern. Ein wichtiger Schwerpunkt für die Initiative ist der Wettbewerb „Frauen- und familienfreundlichste Betriebe“, der in der Steiermark seit 1991 jährlich durchgeführt wird. Ein weiterer Schwerpunkt der Initiative „Taten statt Worte“ ist die Förderung von Jungunternehmerinnen durch die Errichtung des österreichweit ersten Gründerinnenzentrums und dessen Partnerprojekt Business Incubator Graz.

Neben diesen arbeitsmarktbezogenen Schwerpunkten wurde im Herbst 2004 eine neue Initiative unter dem Titel „Frauen hoch im Kurs“ gestartet. Mittels Politiklehrgängen und einer Großveranstaltung sollen Frauen, die in Institutionen, Organisationen,

Kammern, Gewerkschaften, öffentlichen Gremien, Parteien, Vereinen oder Initiativgruppen aktiv sind oder sich künftig engagieren wollen, bei der Durchsetzung ihrer Interessen unterstützt werden.

Neben diesen institutionalisierten Formen der Frauenpolitik gibt es in den beiden Bundesländern bzw. Regionen noch zahlreiche **weitere Strukturen, Netzwerke, NGOs** etc. zu frauen- und gleichstellungspolitischen Zusammenhängen.⁷

Für das **Burgenland** sind an erster Stelle die **Frauenberatungsstellen** zu nennen, die es in jedem Bezirk gibt und die unter anderem vom Frauenbüro, den Gemeinden und dem AMS finanziert werden. Sie bieten Beratung und Unterstützung bei Alltagskonflikten, Arbeitssuche, Berufsorientierung, Beziehungsproblemen, Gewalterfahrungen und sexuellem Missbrauch, Problemen durch Trennung und Scheidung, körperlichen und seelischen Beschwerden und vielem mehr. Neben dem breiten Informations- und Veranstaltungsangebot, werden Frauen bei psychologischen und rechtlichen Fragestellungen unterstützt. Dieses umfangreiche Angebot in allen Bezirken kann sicher als eine österreichweite Besonderheit angesehen werden, da es sonst gerade im ländlichen Raum oft relativ wenig frauenspezifische Angebote gibt.

Zudem arbeiten derzeit im Burgenland zwei „**Equal-Entwicklungspartnerschaften**“ zu gleichstellungspolitischen Fragestellungen. Eine Partnerschaft nennt sich "Frauenförderung + Gender Mainstreaming im Burgenland"⁸. In diesem Projekt arbeiteten von September 2002 bis März 2005 14 PartnerInnenorganisationen an Lösungsstrategien zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Segregation am burgenländischen Arbeitsmarkt. Dabei sollen Hierarchien und Strukturen in Gebietskörperschaften ebenso durchdrungen werden wie in Unternehmen und bei den Sozialpartnern. Bewusstseinsbildung und Fachwissen sollen bei EntscheidungsträgerInnen verankert werden.

Die zweite Entwicklungspartnerschaft nennt sich „Frauen und IKT im Burgenland“⁹. Ziel dieses Projekts ist die Umsetzung bzw. Erreichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Bereichen der Informations- und Kommunikationstechnologie. Dazu wird unter anderem der Ausbau von Telearbeitsplätzen für Frauen im Südburgenland unterstützt sowie Unternehmen vielfältige Beratungsmöglichkeiten rund um EDV-Qualifizierungen, E-Learning und lebensbegleitende Lernformen geboten. Gleichzeitig erhalten interessierte Frauen vielfältige Beratungen zu themenspezifischen Fragestellungen sowie die Möglichkeit bestimmter (Basis-)Qualifizierungsmaßnahmen.

In der **Steiermark** gibt es zwar insgesamt gesehen auch entsprechende Beratungseinrichtungen, deren Repräsentanz in den Grenzregionen bzw. das Vorhandensein spezifischer Einrichtungen in den Grenzregionen ist aber geringer als im städtischen Bereich.

⁷ Weitere Informationen dazu: Eva Auer, Walter Reiter, Petra Wetzel: Der Dritte Sektor als arbeitsmarktpolitischer Akteur – Status Quo und Herausforderungen in überregionaler Perspektive. Wien: L&R Sozialforschung 2005.

⁸ Nähere Informationen finden sich unter: <http://www.chancengleichheit-burgenland.at>.

⁹ Nähere Informationen finden sich unter: <http://www.equal-burgenland.at>.

Hervorzuheben ist hier die **steirische Equal-Partnerschaft** „Just GeM“, die das Ziel verfolgt, mittels eines integrierten Gesamtkonzepts zur Realisierung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben beizutragen. Dazu wurde am Kompetenzerwerb zu gleichstellungspolitischen Fragen in der Steiermark gearbeitet, ein spezifischer Lehrgang für „Gender Agents“ entwickelt und notwendige Datengrundlagen bereitgestellt. Des Weiteren erfolgte die Konzeptionierung von regionalen Pilotprojekten, insbesondere in arbeitsmarkt- und regionalpolitisch relevanten Bereichen. In der gesamten Oststeiermark wurde in Form eines Pilotprojektes die praktische Umsetzung von Gleichstellungsfragen begleitet.

Bezüglich der Situation von spezifischen NGOs, Initiativen oder Frauennetzwerken in den Regionen stellt sich die Situation so dar, dass es hauptsächlich im Bereich der Arbeitsmarktpolitik regionale Angebote und Initiativen gibt.

Exemplarisch können folgende Initiativen für die Oststeiermark aufgezählt werden (siehe auch Kapitel 2.8):

- Die Frauendrehscheibe¹⁰, die seit 1993 als gemeinnütziger Trägerverein frauenspezifischer Konzepte für die Region Feldbach erstellt und umsetzt.
- In Fürstenfeld gibt es das Projekt „Frauen für Frauen“, welches Beschäftigung und Ausbildung für Frauen für den Gastronomiebereich bietet.
- Innerhalb des EU-Regionalmanagement Oststeiermark gibt es zudem ein Projekt „Chancengleichheit von Frauen und Männern“¹¹. Die Projektziele sind im Wesentlichen auf die Bereiche Datenerhebung, Schulung, Bewusstseinsbildung und der Umsetzung von Pilotprojekte bezogen.

¹⁰ Nähere Informationen finden sich unter: <http://www.frauendrehscheibe.at>.

¹¹ Nähere Informationen finden sich unter: <http://www.regionalmanagement.at>.

TEIL C: DIE SITUATION DER FRAUEN IN DER REGION WESTTRANS DANUBIEN

Nach dem erfolgten Überblick über die Situation der Frauen in der österreichischen Grenzregion liegt in den folgenden Kapiteln der Fokus auf der Region Westtransdanubien, die die Komitate Győr-Moson-Sopron, Vas und Zala umfasst. Vorweg wird ein Überblick über die Entwicklung in Gesamtungarn gegeben, um so die Regionalanalyse in einen gesamtungarischen Bezug setzen zu können. Im Anschluss daran wird die Situation der Frauen in der ungarischen Grenzregion analysiert, wobei auch in diesem Teil die Schwerpunkte auf allgemeinen demografischen Trends, dem Arbeitsmarkt, der Vereinbarkeit von Familie und Berufe sowie der politischen Partizipation von Frauen liegen.

5 Ungarn im statistischen Überblick (Szilvia Szabó)

5.1 Die wirtschaftliche Entwicklung des Landes

Ungarn hat die schwierigste Etappe der wirtschaftlichen Transformation Anfang der 90er Jahre erfolgreich bewältigt und sich zu einer dynamisch entwickelnden, offenen Marktwirtschaft gewandelt. Die wirtschaftliche Aufschließung zu den Mitgliedstaaten der Europäischen Union läuft seit der zweiten Hälfte der 90-er Jahren, der BIP-Anstieg ist wesentlich größer als im EU-Durchschnitt.

Allerdings sind sehr große regionale Unterschiede zu beobachten: Von den sieben Regionen Ungarns haben die Regionen Mittelungarn (mit Budapest), Westtransdanubien und Mitteltransdanubien die höchsten Pro-Kopf-BIP. Die weiteren vier Regionen entwickeln sich langsamer und fallen teilweise sogar hinter die Durchschnittswerte zurück. Im Jahr 2001 betrug das Pro-Kopf-BIP in der Region Mitteltransdanubien das 2,4-fache des Wertes des an der letzten Stelle gereihten Nordungarns (Quelle: KSH=*Zentrales Statistisches Amt*).

Tabelle 15: Wirtschaftliche Entwicklung in Ungarn, 1992-2001

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
BIP-Kennzahlen (1989=100)	82,4	81,9	84,3	85,5	86,6	90,6	95,1	99,1	104,3	108,3
BIP-Anstieg (%) *	-3,1	-0,6	2,9	1,5	1,3	4,6	4,9	4,2	5,2	3,8
Zuwachs der Industrieproduktion (%)*	-9,7	4,0	9,6	4,6	3,4	11,1	12,5	10,7	18,3	4,0
Kennzahlen des Verbraucherpreis-Zuwachses (%) *	23,0	22,5	18,8	28,2	23,6	18,3	14,3	10,0	9,8	9,2
Arbeitslosigkeitsquote (ILO)	9,8	11,9	10,7	10,2	9,9	8,7	7,8	7,0	6,4	5,7
Beschäftigtenanteil (%) *	-	-2,3	-2,0	-1,9	-0,8	-0,1	1,4	3,1	1,0	0,3
Produktivität der Arbeitskräfte (%) *	-	-1,7	5,0	3,5	2,1	4,7	3,5	1,1	4,2	3,4
Bruttorealohnzuwachs (%) *	1,7	-0,5	5,1	-8,9	-2,6	3,4	3,5	5,5	3,4	8,1
Nettorealohnzuwachs *	-1,4	-3,9	7,2	-12,2	-5,0	4,9	3,6	2,5	1,5	6,4

Quelle: Gemeinsames Memorandum über die Gesellschaftliche Aufnahme 2003 (Közös Memorandum a Társadalmi Befogadásról 2003),
* Vorjahr = 100%

5.2 Demografische Merkmale

Am 1. Januar 2003 lebten 10,142 Mio. Menschen in Ungarn, das entspricht 97,8% der **Bevölkerungszahl** im Jahr 1990. 52,5% der Bevölkerung sind Frauen, der Männeranteil liegt bei 47,5%. Der Alterungsprozess der Bevölkerung setzte sich – ebenso wie in den anderen EU-Ländern - fort. Der Anteil der Kinder (0 bis 15 Jahre) ging von 21% im Jahr 1990 auf 16,1% zurück, während der Anteil der über 60-Jährigen auf 20,8% anstieg.

In den 90er Jahren setzte sich der Rückgang der Zahl der **Eheschließungen** weiterhin fort. Vor allem bei den unter 30-Jährigen verlor die Ehe an Bedeutung: Waren 1990 noch zwei Drittel der Männer zwischen 25 und 29 Jahren verheiratet, hat sich dieser Anteil bis 2001 auf ein Drittel verringert. Bei den Frauen waren 1990 über drei Viertel der 25- bis 29-Jährigen verheiratet, dieser Anteil lag im Jahr 2001 nur noch bei knapp 50% (KSH). Diese Entwicklung ist auf viele unterschiedliche Faktoren zurückzuführen: beispielsweise wählen Frauen längere Ausbildungen, ihr Qualifikationsniveau steigt und die Phase der Familiengründung erfolgt später.

Der Anteil der **Geschiedenen** stieg bei beiden Geschlechtern an. Das hängt damit zusammen, dass - obwohl in den 90er Jahren die Zahl der Scheidungen etwas zurückging - auch die Zahl der neuen Eheschließungen nach einer Scheidung sank.

Das **Zusammenleben** ohne Eheschließung wird immer populärer, besonders im Kreis der jüngeren Altersgruppen. Während der Anteil der unehelichen Kinder 1980 7% betrug, kam im Jahr 2000 schon jedes dritte Kind außerehelich auf die Welt. Der Anteil der **Alleinerziehenden** – und unter ihnen der Frauen – nahm weiterhin zu und überstieg im Jahr 2001 16%.

Der hohe Witwenanteil ist auf die höhere Sterblichkeit der Männer mittleren Alters zurückzuführen. Der ungarische Witwenanteil gehört im internationalen Vergleich zu den höchsten.

5.3 Arbeitsmarkt

In der ungarischen Verfassung aus dem Jahre 1949 wurde die Gleichstellung von Mann und Frau festgeschrieben. Die auf Ebene der Deklaration funktionierende Gleichstellung erwies sich aber als Scheingleichstellung. In der Periode des Sozialismus war die Erwerbstätigkeit von Männern und Frauen ein Zeichen der Gleichstellung der Geschlechter und beinahe die gesamte Frauenbevölkerung in arbeitsfähigem Alter hat gearbeitet. Nach Neményi (1996) wurde eine formale Gleichstellung der Frauen durch die zentralisierten Machtausübungsmethoden der autoritären Behörden ermöglicht. Gleichstellung bezog sich dabei vor allem auf folgende Bereiche: Arbeitsmarkt, Unterricht, Zugang zu Sozialeinrichtungen sowie die Teilnahme der Frauen am politischen und öffentlichen Leben.

Allerdings war für die Jahrzehnte des Sozialismus eine durchaus traditionelle Auffassung der Geschlechtsrollen charakteristisch. In der Wertordnung der Frauen war die Erwerbstätigkeit aus ökonomischen Gesichtspunkten von grundlegender Wichtigkeit, persönliche Ambitionen nahmen demgegenüber eine untergeordnete Rolle ein (Pongrácz 2001). Die Änderungen am Arbeitsmarkt Anfang der 90er Jahre haben die traditionellen Muster der Arbeitsteilung innerhalb der Familie weiter gestärkt. Der Übergang zur Marktwirtschaft hat den ungarischen Arbeitsmarkt grundlegend verändert: Dies war durch einen drastischen Rückgang der Beschäftigtenzahl Anfang der 90er Jahre, einer Zunahme der Anzahl von wirtschaftlich inaktiven Personen, Arbeitslosigkeit und einer Verschiebung der Beschäftigungsmöglichkeiten zwischen den wichtigsten Sektoren und Berufen charakterisiert.

5.3.1 Beschäftigung

Beschäftigung und wirtschaftliche Aktivität haben im Jahr 1997 den Tiefpunkt erreicht, seither ist eine steigende Tendenz zu beobachten. Die durchschnittliche Beschäftigtenzahl lag 2002 bei 3,855.000 Personen, die Beschäftigungsquote unter den 15- bis 64-Jährigen betrug 56,6%. Die Beschäftigungsquote der Männer lag bei 63,5%, die der Frauen bei 50,5 %.

Die Beschäftigungsquote der Männer war in allen Altersgruppen höher als jene der Frauen. In der Altersgruppe der über 55-Jährigen betrug sie im Jahr 2002 26,6% und ist somit im Vorjahresvergleich gestiegen. Der größte Zuwachs war im Kreis der Frauen zwischen 55 und 59 Jahren wahrnehmbar, die von der Erhöhung der Rentenaltersgrenze betroffen waren. Im Jahr 1996 hat das Parlament die Rentenaltersgrenze für Frauen von 55 auf 62 Jahre, die für Männer von 60 auf 65 Jahre angehoben.

Tabelle 16: Beschäftigung

	1992	1998	2002
Aktivitätsrate (15-64)	64,7	58,7	60,1
Beschäftigungsrate (15-64)	58,3	53,7	56,6
Arbeitslosenquote	9,8	8,4	5,6
Jugendarbeitslosenquote	17,5	15,0	11,9
Männer			
Aktivitätsrate (15-64)	72,4	66,6	67,7
Beschäftigungsrate (15-64)	64,6	60,5	63,5
Arbeitslosenquote	10,7	9,0	6,0
Jugendarbeitslosenquote	19,3	16,6	12,6
Frauen			
Aktivitätsrate(15-64)	57,3	51,2	52,9
Beschäftigungsrate (15-64)	52,3	47,2	50,0
Arbeitslosenquote	8,7	7,8	5,1
Jugendarbeitslosenquote	15,1	13,0	11,0

Quelle: Gemeinsames Memorandum über die Gesellschaftliche Aufnahme 2003 (Közös Memorandum a Társadalmi Befogadásról 2003), Tabelle 3

5.3.2 Die Struktur der Beschäftigung

Seit der Wende hat sich die branchenspezifische Struktur der Beschäftigung verändert. Charakteristisch war der Rückgang der Landwirtschaft und der steigende Anteil der erwerbstätigen Frauen im Dienstleistungssektor. Dieser gilt „traditionell“ als Frauenbranche. Das stimmt besonders für junge Frauen, von denen 17% im Dienstleistungsbereich beschäftigt sind, während dieser Anteil bei den Männern nur 6% beträgt (KSH 2002).

Von den Beschäftigungsformen ist der Angestelltenstatus am meisten verbreitet, aber auch die Zahl der Selbstständigen nahm nach der Wende zu, wobei Frauen oft aufgrund mangelnder anderer Arbeitsmöglichkeiten zur Gründung eines Unternehmens gezwungen sind. Nach einem anfänglichen Aufschwung verändert sich die Zahl der UnternehmerInnen seit Mitte der 90er Jahre kaum, wobei die Mehrheit (70%) nach wie vor Männer sind.

In der Hierarchie am Arbeitsplatz ist das Phänomen der gläsernen Decke wohl bekannt. Es werden noch immer weniger höhere oder mittlere Führungspositionen durch Frauen besetzt, auch wenn sich im vergangenen Jahrzehnt der Anteil der weiblichen Führungskräfte im Vergleich zu früher wesentlich erhöhte.

5.3.3 Arbeitslosigkeit

Die Arbeitslosenquote hat Anfang 1993 den Höhepunkt von 11,9 % erreicht und sank bis 2001 kontinuierlich. 2002 hielt der Rückgang der Arbeitslosenzahl an. Die Arbeitslosenquote stieg jedoch von 5,7 % im Vorjahr auf 5,8 % an. Im Vergleich mit den Daten des Jahres 2001 ging die Arbeitslosenquote der Männer von 6,3% auf 6,1% zurück, bei Frauen stieg sie hingegen von 4,9% auf 5,1% an.

Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit verringerte sich von 16 auf 15,9 Monate. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen betrug im Jahr 2002 45%.

Die Zahl der registrierten arbeitslosen BerufseinsteigerInnen begann bereits 2001 zu steigen und dieser Trend setzte sich auch im darauf folgenden Jahr fort. Die Beschäftigtenquote ging innerhalb von einem Jahr von 31,8% auf 31,1% zurück. Die Arbeitslosenquote stieg von 10,9% auf 11,9% an.

2002 lag in Ungarn der Anteil der wirtschaftlich Inaktiven im Erwerbsalter bei 40,2%. Insgesamt haben 431.000 Personen zwischen 15 und 59 Jahren weder an einer schulischen Ausbildung teilgenommen, noch Rente, Arbeitslosen- oder Mutterschaftsgeld bezogen – davon 170.000 Männer und 260.000 Frauen.

5.4 Entwicklung der Löhne und Gehälter

Während bis 1997 ein Sinken der Bruttoreallöhne zu beobachten war, hat sich diese Tendenz seither gewendet und zwischen 1997 und 2000 wurde ein Anstieg um 16,7% verzeichnet. Die Nettodurchschnittslöhne sind im Vergleich zu den Bruttolöhnen in geringerem Maße gestiegen, der Realwert der Löhne war im Jahre 2001 um 11% niedriger als 1989 (KSH 2002).

Der gesetzlich festgelegte Mindestlohn wurde in zwei Schritten (2001 und 2002) deutlich erhöht. Durch die Erhöhung erreichte der Mindestlohn die Hälfte des Durchschnittslohnes.

Die Löhne der Frauen sind um durchschnittlich 15 bis 20% niedriger als jene der Männer. Die bis heute bestehende geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarkts trägt auch zur Aufrechterhaltung der Einkommensunterschiede bei. Die geschlechtsspezifische Analyse der Bruttodurchschnittslöhne belegt, dass Frauen durchschnittlich nur 85,9% des Durchschnittseinkommens von Männern verdienen.

Laut einer Weltbankstudie aus dem Jahre 2001 sind ArbeitnehmerInnen mit niedrigem Einkommen wahrscheinlich Frauen, jung oder in höherem Alter, mit einem Grundschulabschluss oder einer anderen niedrigen Qualifikation, seltener mit Berufsschulabschluss, sie üben körperliche Arbeit ohne Qualifikationsbedarf aus und leben auf dem Lande.

Die Unterschiede im Lohnniveau zwischen den Regionen werden durch die Anwesenheit von großen Unternehmen und Branchen mit hohem Lohnniveau bedingt. Der mittlere und westliche Teil Transdanubiens zeichnen sich durch Einkommensniveaus ab, die den Durchschnitt der sechs Regionen übersteigen (KSH 2002).

5.5 Arbeitsmarktpolitik

Bis März 2003 wurde der Nationale Entwicklungsplan Ungarns (NFT) erstellt. Im NFT werden diejenigen Entwicklungsziele und Prioritäten bestimmt, bei deren Umsetzung zwischen 2004-2006 auch mit Förderungen aus den Strukturfonds gerechnet wird.

In den ersten drei Jahren nach dem Beitritt konzentriert sich Ungarn auf eine Verringerung des Einkommensgefälles. Die allgemeine Zielsetzung des NFT ist daher eine An-

gleichung der Einkommensunterschiede an den EU-Durchschnitt. Voraussetzungen zur Erfüllung dieser Ziele sind die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit, eine bessere Nutzung der Humanressourcen, die Verbesserung der Rahmenbedingungen und die Förderung einer ausgeglichenen Regionalentwicklung.

Die Strategie des Operationellen Programms zur Entwicklung der Humanressourcen wurde mit folgenden Hauptzielsetzungen aufgebaut: Erweiterung der Beschäftigung, Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit der Arbeitskräfte, Unterstützung der gesellschaftlichen Integration, Reintegration am Arbeitsmarkt sowie Sicherung der Gleichstellung.

Unter den strategischen Prioritäten bedeutet die Förderung der Arbeitsmarktpolitik einerseits die Unterstützung der Reintegration von Arbeitslosen am Arbeitsmarkt, die Vorbeugung von Langzeitarbeitslosigkeit sowie die Unterstützung der Integration der Jugendlichen am Arbeitsmarkt. Die Priorität Initiativen zur Förderung der Teilnahme der Frauen am Arbeitsmarkt fördert Unternehmensgründungen sowie den Aufbau/die Bereitstellung von (Kinder-)Betreuungseinrichtungen und derartigen Dienstleistungen.

5.6 Arbeitsteilung im Haushalt

Laut dem Statistischen Zentralamt wurde die Zeitaufwendung für Haushalt und Familie seit der Wende kaum reduziert. Ein Rückgang des Arbeitsvolumens im Haushalt kann nur bei erwerbstätigen Frauen festgestellt werden und die jüngeren Generationen widmen den Haushaltsarbeiten eindeutig weniger Zeit. Im Kreise der Personen zwischen 30 und 39 Jahren stieg dagegen die Zeitaufwendung für Haushalt und Familie an. Das lässt sich dadurch erklären, dass die Eheschließung hinausgeschoben wird und Geburten immer öfter in diesem Lebensabschnitt erfolgen.

Mit Betreuung und Erziehung der Kinder verbringen Erwerbstätige um 12,5% mehr, Mutterschaftsgeld und Erziehungsgeld beziehende Mütter um 9% weniger Zeit als vor der Wende. Bei RentnerInnen ist die mit Kindern verbrachte Zeit auf das 3-fache gestiegen. Männer haben durchschnittlich täglich 47 Minuten mehr Freizeit als Frauen.

5.7 Kinderbetreuungseinrichtungen

Unter den Kinderbetreuungseinrichtungen ging die Zahl der Kindergärten seit der Wende auf die Hälfte zurück. Weiters führt besonders in ländlichen Kleingemeinden das Fehlen von Kinderkrippen zu Problemen, die im wesentlichen Maß dazu beitragen, dass Mütter nicht auf den Arbeitsmarkt zurückkehren können. Die Träger der Kinderkrippen sind zu 90 bis 95% die Gemeinden, die unter Berufung auf die demografischen Entwicklungen und auf ihre finanziellen Schwierigkeiten die Zahl der Krippenplätze verringern.

Der Anteil der Kinder unter 3 Jahren, die eine Kinderkrippe besuchen reduzierte sich von 14,8% im Jahr 1989 bis zum Jahr 2001 auf 10,3% (KSH 2002).

6 Situation der Frauen in der Region Westtransdanubien (Szilvia Szabó)

6.1 Geographische und demographische Merkmale der Region

2003 betrug die Bevölkerungszahl der Region 1,040.328 Personen, davon 483.513 Männer und 520.815 Frauen, das heißt auf 1.000 Männer kommen in der Region 1.077 Frauen. Seit 1980 nimmt die Bevölkerungszahl des Komitates Győr-Moson-Sopron zu, in den Komitaten Vas und Zala ist ein leichter Rückgang zu verzeichnen. Von den drei Komitaten hat das Komitat Győr-Moson-Sopron die höchste Bevölkerungszahl und hier ist auch der Anteil der Jugendlichen am höchsten und der Anteil der Personen über 60 Jahren am niedrigsten.

Der Anteil der Kinder zwischen 0 bis 14 Jahren beträgt in der Region 15,3%. Dieser Anteil ist in den vergangenen Jahrzehnten stark zurückgegangen. Wird der Anteil von Personen zwischen 15 und 39 Jahren betrachtet, befindet sich die Region mit einem Anteil von 35,7% im Mittelfeld. Der Anteil der 40- bis 59-Jährigen liegt bei 28,3% und ist somit einer der höchsten in Ungarn. Bezüglich des Anteils der Personen über 60 Jahren (20,7%) – dieser Wert nahm in den vergangenen Jahrzehnten kontinuierlich zu – werden nur in den Regionen Mitteltransdanubien (19,7%) und Nördliche Tiefebene (19,0%) niedrigere Anteile registriert.

Tabelle 17: Bevölkerung

Bevölkerung	Ungarn insgesamt		Győr-M-S		Vas		Zala	
	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau
Gesamtbevölkerung	4,818.456	5,323.906	212.450	226.301	128.787	138.642	141.981	155.872
Anteil % (-Jährige)								
0-14	16,1		15,5		15,5		14,9	
15-39	35,4		36,9		35,0		34,7	
40-59	27,7		27,8		28,7		28,7	
60-	20,8		19,9		20,8		21,7	
Nach Familienstand davon (01.Jan.2003)								
ledig	33,6%	22,6%	62.149	44.950	36.897	27.114	41.314	30.673
verheiratet	54,8%	48,7%	99.033	99.818	60.509	60.904	65.602	66.175
verwitwet	3,8%	18,5%	6.150	32.980	3.951	21.956	4.357	26.779
geschieden	7,8%	10,2%	10.717	15.385	6.178	8.423	7.607	10.884

Quelle: eigene Berechnungen aufgrund Daten von S. 64. des Territorialen Statistikbuches 2002, KSH 2003; Statistisches Komitatsjahrbuch 2002 für Komitate Győr-Moson-Sopron, Vas und Zala bzw. Statistisches Jahrbuch 2002.

Im Jahre 2002 betrug die prognostizierte Lebenserwartung auf Landesebene bei Männern 68,3 und bei Frauen 76,6 Jahre. Die prognostizierte Lebenserwartung (bei der Geburt) beträgt bei Männern in der Region 68,8 Jahre, bei Frauen 77,1 Jahre. Das bedeutet, dass die Lebenserwartung in den westlichen Regionen höher ist als der Lan-

desdurchschnitt – jene der Frauen sogar ungarweit gesehen am höchsten, jene der Männern am zweithöchsten.

6.2 Die Bevölkerung nach Familienstand

Bezüglich der Zahlen zu Eheschließungen in der untersuchten Region lassen sich keine bedeutende Abweichungen zur Landesebene nachweisen. Die Zahl der Eheschließungen ging in den vergangenen zwei Jahrzehnten zurück, während die Zahl der Lebensgemeinschaften anstieg und in West-Ungarn derzeit rund 8% beträgt. Lebensgemeinschaften sind im Komitat Vas (6,7%) am seltensten (Szűcs, 2003). Unter den Verwitweten ist die Zahl der Frauen 5 bis 6 Mal höher als die der Männer.

Obwohl die Zahl der Scheidungen seit 1990 zunimmt, ist sie in dieser Region im Landesvergleich am niedrigsten. Unter den Geschiedenen findet man in allen drei Komitaten mehr Frauen als Männer, was sich einerseits durch eine höhere Wiederverheiratsquote bei Männern, andererseits durch die höhere Zahl der Frauen innerhalb der Gesamtbevölkerung erklären lässt.

Tabelle 18: Zahl der Eheschließungen und Scheidungen in der Region Westtransdanubien, 1980-2002

	1980			1990			2002		
	Győr-M-S.	Vas	Zala	Győr-M-S.	Vas	Zala	Győr-M-S.	Vas	Zala
Eheschließungen	3 165	1 892	2 202	2 578	1 619	1 756	2 138	1 115	1 125
Scheidungen	812	410	576	790	379	529	920	553	698

Quelle: eigene Zusammenfassung aufgrund Daten des Statistischen Komitatsjahrbuches 2002 für Komitate Győr-Moson-Sopron, Vas und Zala

Die Zahl der Teilfamilien nimmt in der Region zu: Während die Zahl der Alleinerzieher eine abnehmende Tendenz aufweist, steigt jene der Alleinerzieherinnen zunehmend an. Die Zahl der alleinerziehenden Frauen war in der Region im Jahre 2001 durchschnittlich 7-fach höher als die der alleinerziehenden Männer.

Die Analyse nach der Zahl der Kinder unter 15 Jahren kommt zu folgendem Ergebnis: Zwischen 1990 und 2001 war der Anteil der Familien ohne Kinder unter 15 Jahren am höchsten und nahm in allen drei Komitaten relativ gleichmäßig zu. Die Zahl der Familien, die ein oder zwei Kinder unter 15 Jahren erziehen, ging im vergangenen Jahrzehnt zurück, wobei die Zahl der Familien mit zwei Kindern stärker abnahm. Der Anteil der Familien mit drei Kindern sank auch und betrug im Jahr 2001 3%. Bei Familien mit vier oder mehr Kindern unter 15 Jahren konnte in den Komitaten Vas und Zala ein bescheidenes Wachstum verzeichnet werden, während ihre Zahl im Komitat Győr-Moson-Sopron zurückgegangen ist.

6.3 Schulische Qualifikation

Das Qualifikationsniveau der Bevölkerung zeigt in der Region Westtransdanubien eine steigende Tendenz. Laut Zensus aus dem Jahre 2001 haben 90% der Menschen über 15 Jahren mindestens die Pflichtschule abgeschlossen. Über einen Mittelschulabschluss verfügen 36% der Menschen über 18 Jahren, und 11% der Menschen über 25 Jahren haben einen Universitäts- oder Hochschulabschluss. Eine Berufsschulabschluss besitzen etwa 36% der über 15-jährigen Bevölkerung. 20% der Bevölkerung spricht neben der Muttersprache wenigstens eine Fremdsprache. In der Region ist der Anteil der Menschen, die Deutsch als Fremdsprache sprechen, am höchsten (KSH, 2003).

Tabelle 19: Schulische Qualifikation

	1990		2001	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Nicht einmal die erste Pflichtschulklasse beendet	1,0	1,4	0,6	0,7
Mindestens die 8 Pflichtschulklassen abgeschlossen	82,8	73,9	92,3	85,8
Mindestens Abitur	28,5	29,8	35,9	40,2
Universitäts- oder Hochschuldiplom	11,8	8,7	13,8	11,6

Quelle: Frauen und Männer in Ungarn, 2002 – KSH, Ministerium für Beschäftigung und Arbeit Budapest, 2003

Im Jahre 2001 hatten etwa 40% der weiblichen Bevölkerung mindestens das Abitur. In jüngeren Altersgruppen ist dieser Anteil höher, bei den 20- bis 24-Jährigen übersteigt er 50%. Was Frauen mit Universitäts- oder Hochschuldiplom anbelangt, kann man seit 1980 eine sehr bedeutende Entwicklung beobachten. Der Anteil der Frauen mit höherem Schulabschluss stieg in den vergangenen zwei Jahrzehnten um das 2,5-fache. In jüngeren Altersgruppen (25-49-Jährige) übertrifft im Jahr 2002 die Zahl der Frauen mit höherem Schulabschluss die der Männer. Bei Altersgruppen über 50 Jahren ist hingegen die Zahl der Männer mit höherem Schulabschluss größer.

Insgesamt ist in der Region der Anteil der Frauen mit mindestens Mittelschulabschluss höher als der der Männer, bei höheren Schulabschlüssen überwiegt jedoch nach wie vor der Anteil der Männer.

7 Die Arbeitsmarktsituation der Frauen (Peter Kovacs)

Nach der politischen Wende, als es zur Massenarbeitslosigkeit kam, wurde die Arbeitsmarktsituation der Frauen oftmals vernachlässigt. Vor allem deshalb weil die Männerarbeitslosigkeit sowohl landesweit als auch regional höher war. 40% der registrierten Arbeitslosen waren Frauen. Noch 1999 lag die Arbeitslosenrate der Männer bei 7,5%, während die der Frauen 6,3% betrug.

Zugleich war aber zu beobachten, dass in diesen Jahren die Aktivität und Beteiligung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt dramatisch abnahm. Den Angaben des Statistischen Zentralamtes zufolge befand sich 1999 nicht einmal die Hälfte der Frauen zwischen 15 und 74 Jahren auf dem Arbeitsmarkt (45,4%). Und dieser Anteil ist auch dann außerordentlich niedrig, wenn man bedenkt, dass damals das Pensionsalter der Frauen noch bei 55 Jahren lag und erst später auf 62 Jahre angehoben wurde.

Zweifelloos erhöhte sich die Zahl der inaktiven Frauen auch dadurch, dass die Statistik hier Frauen mit Kinderbetreuungspflichten einordnete. Früher waren diese Frauen aufgrund der Annahme, dass sie einen Arbeitsplatz hatten und nur befristet – bis zu einem bestimmten Lebensalter der Kinder – diesem fernblieben, den Beschäftigten zugeordnet worden. Infolge des massiven Personalabbaus konnten viele Frauen mit Betreuungspflichten aber nicht an ihre alten Arbeitsplätze zurückkehren. Somit entsprach die statistische Zuordnung von Frauen mit Betreuungspflichten zu der Gruppe der inaktiven Personen diesen negativen gesellschaftlichen Prozessen und den internationalen Tendenzen. Es soll auch erwähnt werden, dass ein Teil der Frauen in diesem Zeitraum die Flucht aus der Arbeitslosigkeit in die Inaktivität wählte. Somit wird deutlich, dass wir es hier mit einem komplexen Problem zu tun haben.

Im Folgenden wird der Versuch unternommen, anhand der zur Verfügung stehenden Daten ein zusammenfassendes Bild über die Arbeitsmarktsituation der Frauen in der westungarischen Region zu skizzieren. Das betrifft die Region, die nach der zentralen Region (Komitat Pest und Budapest) zu den am besten entwickelten Region des Landes zählt. Die nachstehende Tabelle bezeugt anschaulich, dass das Pro-Kopf-BIP in dieser Region weit über dem Landesdurchschnitt liegt.

Tabelle 20: Bruttoinlandsprodukt (BIP)

Komitat, Region	Marktwert des Bruttoinlandsprodukts, Mill. Ft			Pro-Kopf- Bruttoinlandsprodukt, 1000 Ft			Im Vergleich zum Landesdurchschnitt, in Prozent			Rangfolge aufgrund des Pro-Kopf-BIPs		
	2000	2001	2002	2000	2001	2002	2000	2001	2002	2000	2001	2002
Győr-M-S	751 096	770 382	851 013	1731	1772	1938	134	122	118	2	2	2
Vas	397 416	397 335	435 889	1475	1478	1626	114	101	99	4	4	3
Zala	325 427	376 980	426 118	1082	1257	1428	84	86	87	6	7	7
Westtrans-danubien	1,473.939	1 544 697	1,713.020	1468	1539	1703	114	106	103	II	II	II
Ungarn insgesamt	13,172.293	14,849.809	16,740.421	1290	1458	1648	100	100	100			

Quelle: Landesamt für Statistik

7.1 Beschäftigung – Arbeitslosigkeit

Im folgenden Abschnitt erfolgt die Analyse der Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt unter Aufbereitung der Daten der Volkszählung.

Tabelle 21: Die Aktivitäten der Bevölkerung in der Wirtschaft nach Geschlechtern

Wirtschaftliche Aktivität	Győr						Vas					
	Männer		Frauen		Insgesamt		Männer		Frauen		Insgesamt	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Beschäftigte	102181	48,4%	80722	36,1%	182903	42,1%	62589	48,4%	52257	37,6%	114846	42,8%
Verteilung	55,9%		44,1%		100,0%		54,5%		45,5%		100,0%	
Arbeitslose	5728	2,7%	4069	1,8%	9797	2,3%	3463	2,7%	1807	1,3%	5270	2,0%
Verteilung	58,5%		41,5%		100,0%		65,7%		34,3%		100,0%	
Inaktive Erwerbstätige	47018	22,3%	79750	35,7%	126768	29,2%	29821	23,1%	49648	35,7%	79469	29,6%
Verteilung	37,1%		62,9%		100,0%		37,5%		62,5%		100,0%	
Unterhaltene	56222	26,6%	59016	26,4%	115238	26,5%	33344	25,8%	35194	25,3%	68538	25,6%
Verteilung	48,8%		51,2%		100,0%		48,7%		51,3%		100,0%	
Insgesamt	211149	100%	223557	100%	434706	100%	129217	100%	138906	100%	268123	100%
Verteilung	48,6%		51,4%		100%		48,2%		51,8%		100%	

Wirtschaftliche Aktivität	Zala						Westtransdanubien					
	Männer		Frauen		Insgesamt		Männer		Frauen		Insgesamt	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Beschäftigte	64095	45,2%	53519	34,4%	117614	39,5%	228865	55,1%	186498	44,9%	415363	100%
Verteilung	54,5%		45,5%		100%		47,5%		36,0%		41,5%	
Arbeitslose	6080	4,3%	4037	2,6%	10117	3,4%	15271	60,6%	9913	39,4%	25184	100%
Verteilung	60,1%		39,9%		100%		3,2%		1,9%		2,5%	
Inaktive Erwerbstätige	33956	23,9%	57997	37,3%	91953	30,9%	110795	37,2%	187395	62,8%	298190	100%
Verteilung	36,9%		63,1%		100%		23,0%		36,2%		29,8%	
Unterhaltene	37678	26,6%	40042	25,7%	77720	26,1%	127244	48,7%	134252	51,3%	261496	100%
Verteilung	48,5%		51,5%		100%		26,4%		25,9%		26,1%	
Insgesamt	141809	100%	155595	100%	297404	100%	482175	100%	518058	100%	1000223	100%
Verteilung	47,7%		52,3%		100%		48,2%		51,8%		100%	

Quelle: Landesamt für Statistik, Volkszählung 2001

Die senkrechten Spalten geben den Anteil der Frauen und Männer in Bezug auf Beschäftigung, Arbeitslosigkeit, inaktive Erwerbstätige und Status als unterhaltene Person unter Berücksichtigung einzelner Komitate und Regionen an. Das Verteilungsverhältnis in den waagerechten Zeilen bezieht sich auf die Status-Verteilung unter den Geschlechtern.

Die Daten der Tabelle erlauben folgende Schlussfolgerungen:

- 51,8% der Bevölkerung von etwas mehr als 1 Million in der Region sind Frauen, die Mehrheit der Beschäftigten sind jedoch Männer (55,1%). Auch unter den arbeitslosen Personen haben Männer mit 60,6% einen höheren Anteil als Frauen (39,4%), deren Anteil übrigens im Komitat Vas am niedrigsten (34,3%) ist.
- Unverändert lässt sich auch in den 2000er Jahren feststellen, dass die vom Arbeitsmarkt verdrängten Frauen nicht in erster Linie unter den registrierten Arbeitslosen zu finden sind, sondern sich eher die Zahl der inaktiven und unterhaltenen Frauen erhöht hat. 62,1% der weiblichen Bevölkerung der Region zählen zu dieser Personengruppe. 62,8% der inaktiven Erwerbstätigen waren in der westungarischen Region Frauen. Hinsichtlich des relativ hohen Anteils an der unterhaltenen Personengruppe sei die Tatsache angemerkt, dass in der zweiten Hälfte der 90er Jahre viele Frauen die Möglichkeit, in den Vorruhestand zu gehen, nutzten bzw. ebenso wie ihre männlichen Kollegen – aufgrund der geringen Chancen am Arbeitsmarkt - eine Invaliditätspension beantragten.

Eine Analyse der Arbeitsmarktsituation der Frauen wird dadurch erschwert, dass in Ungarn nur Angaben auf Landesebene zur Verfügung stehen, selbst im Hinblick auf solch wichtige Angaben wie die geschlechtsspezifische Anteile der Aktivitäts-, Beschäftigungs- und Arbeitslosenrate. Im Folgenden sei daher ein Überblick über diese landesbezogenen Daten gegeben.

Tabelle 22: Erwerbssituation in Ungarn

Daten auf Landesebene	2000	2001	2002	2003
	Männer			
Anteil der aktiven Bevölkerung, %	61,1	60,9	60,8	61,4
Erwerbsquote, %	56,8	56,1	57,1	57,6
Arbeitslosenrate, %	7	6,3	6,1	6,1
	Frauen			
Anteil der aktiven Bevölkerung, %	45,5	45,4	45,8	46,9
Erwerbsquote, %	43	43,1	43,3	44,3
Arbeitslosenrate, %	5,6	5	5,4	5,6
	insgesamt			
Anteil der aktiven Bevölkerung, %	53	52,8	52,9	53,8
Erwerbsquote, %	49,6	49,8	49,9	50,6
Arbeitslosenrate, %	6,4	5,7	5,8	5,9

Quelle: Erhebung des Arbeitskräftepotenzials unter der Bevölkerung zwischen 15 und 74 Jahren
 Erwerbsquote: Anteil der Beschäftigten an der Bevölkerung zwischen 15 und 74 Jahren
 Arbeitslosenrate nach ILO-Konzept

Aus den Daten wird ersichtlich, dass der Anteil der Männer bei allen drei Parametern höher ist. Diese auf die Landesebene bezogenen Daten belegen, dass sich die niedri-

ge Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt nicht über die niedrige Arbeitslosenrate analysieren lässt, sondern neben der Inaktivität auch die niedrigen Aktivitäts- und Erwerbsquoten für Analysen zu berücksichtigen sind.

Insgesamt ist die Erwerbsquote im Beobachtungszeitraum 2000 bis 2003 leicht gestiegen, wobei jene der Frauen etwas stärker (+1,3 Prozentpunkte) angestiegen ist als jene der Männer (+0,8 Prozentpunkte). Zugleich zeigt sich aber auch, dass die Arbeitslosenrate der Frauen eher stagniert während jene der Männer gesunken ist.

7.2 Die Struktur der Beschäftigung und die Entwicklung der Löhne

Neben der rein quantitativen Erwerbsbeteiligung ist für die Analyse der Beschäftigungssituation auch unerlässlich, sich mit der Beschäftigungsstruktur zu beschäftigen. Nachstehende Tabelle zeigt die Struktur aufgrund der durch das ungarische statistische System festgelegten Hauptberufsgruppen nach Geschlechtern verteilt.

Tabelle 23: Beschäftigungsstruktur

Hauptberufsgruppen	Győr-M-S		Vas		Zala		Westtransdanubien	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete und Führungskräfte	66,4%	33,6%	65,6%	34,4%	66,6%	33,4%	66,2%	33,8%
Hochschulabschluss erfordernde selbstständige Beschäftigung	43,4%	56,6%	39,8%	60,2%	39,6%	60,4%	41,4%	58,6%
Sonstige, Hochschul- oder Mittelschulabschluss erfordernde Beschäftigung	34,9%	65,1%	32,8%	67,2%	31,5%	68,5%	33,4%	66,6%
Bürokräfte, kaufmännische Angestellte	5,8%	94,2%	6,5%	93,5%	4,8%	95,2%	5,7%	94,3%
Dienstleistungsberufe	44,6%	55,4%	48,3%	51,7%	44,4%	55,6%	45,5%	54,5%
Beschäftigte in der Land- und Forstwirtschaft	79,6%	20,4%	79,2%	20,8%	78,0%	22,0%	79,0%	21,0%
Beschäftigte in der Industrie und Bauindustrie	84,9%	15,1%	78,9%	21,1%	82,9%	17,1%	82,6%	17,4%
Anlagen- und Maschinenbediener, Monteure, Kraftfahrer	64,8%	35,2%	55,1%	44,9%	62,1%	37,9%	60,9%	39,1%
(einfache) Beschäftigte ohne Ausbildung	40,7%	59,3%	40,9%	59,1%	37,6%	62,4%	39,8%	60,2%
Beschäftigte bei den bewaffneten Organen	84,6%	15,4%	83,5%	16,5%	88,2%	11,8%	85,0%	15,0%
Insgesamt	55,9%	44,1%	54,5%	45,5%	54,5%	45,5%	55,1%	44,9%

Quelle: Landesamt für Statistik, Volkszählung 2001

Deutlich sichtbar ist, dass Frauen in Körperschaften, leitenden Verwaltungsfunktionen und als Führungskräfte einen Anteil von 33,8% stellen, ihr Anteil unter Wissenschaftlerinnen mehr als 58% ausmacht und im Bereich der Beschäftigten mit Hochschulabschluss bzw. Mittelschulabschluss sogar bei 66,6% liegt. Festzuhalten ist aber, dass

nach wie vor wesentlich mehr höhere und mittlere Führungspositionen durch Männer besetzt werden, auch wenn im vergangenen Jahrzehnt der Anteil der weiblichen Führungskräfte gestiegen ist.

Bereits diese Angaben weisen darauf hin, was sich später noch weiter bestätigen wird, dass nämlich die Qualifikation der Frauen nicht hinter der der Männer zurückbleibt. In der Struktur der Beschäftigung finden sich übrigens auch gegenwärtig die traditionellen und über lange Jahrzehnte gewachsenen Formen, wonach z.B. die überwiegende Mehrheit der administrativen Beschäftigungen (94,3%) bzw. der angelernten Berufe (60,2%) von Frauen versehen wird. Demgegenüber sind die Männer traditionell in der Land- und Forstwirtschaft, in der Industrie und Bauindustrie tätig. Diese versteinerte Beschäftigungsstruktur ist ein maßgeblicher Faktor für die ungleiche Verteilung der Löhne.

Tabelle 24: Durchschnittlicher Bruttoverdienst von Männern und Frauen, 2003

Wirtschafts- zweig	Männer			Frauen			Index, %		
	Arbeiter	Ange- stellte	insge- samt	Arbei- terin- nen	Ange- stellte	insge- samt	Insg. M/F	Ange- stellte M/F	Arbei- terIn- nen M/F
Land-, Forst- wirtschaft	77 678	156 301	90 792	65 856	93 645	79 484	114,2%	166,9%	118,0%
Bergbau	113 400	262 813	127 298	94 000	167 093	159 783	79,7%	157,3%	120,6%
Verarbeitende Industrie	113 555	271 798	136 019	81 434	167 249	95 404	142,6%	162,5%	139,4%
Strom-, Gas-, Dampf-, Was- serversorgung	114 943	225 667	139 825	81 755	141 053	130 403	107,2%	160,0%	140,6%
Bauindustrie	80 010	168 958	96 665	69 578	112 048	105 879	91,3%	150,8%	115,0%
Handel, Reparaturen	79 674	147 092	96 160	68 537	105 474	85 284	112,8%	139,5%	116,2%
Fremdenver- kehr, Gastge- werbe	67 320	172 528	89 818	65 118	127 814	82 060	109,5%	135,0%	103,4%
Transport, Logistik, Post, Fernsprech- verkehr	104 871	183 141	122 133	93 902	112 129	109 401	111,6%	163,3%	111,7%
Finanzwesen	129 750	282 494	280 951	-	159 038	159 067	176,6%	177,6%	
Immobilien, wirtschaftliche Dienstleistun- gen	79 108	159 237	97 141	75 231	114 036	90 877	106,9%	139,6%	105,2%
Verwaltung, Schutz, Sozi- alversiche- rung	112 210	232 895	189 186	74 770	170 159	150 559	125,7%	136,9%	150,1%
Unterrichts- wesen	93 662	201 250	190 160	77 832	157 064	147 063	129,3%	128,1%	120,3%
Gesundheits- wesen, soziale Fürsorge	88 702	213 203	144 279	76 570	127 623	114 510	126,0%	167,1%	115,8%
Sonst. Dienst- leistungen	85 521	175 348	113 241	74 701	130 639	106 225	106,6%	134,2%	114,5%
Insgesamt	101 437	215 122	129 604	78 474	143 721	108 512	119,4%	149,7%	129,3%

Quelle: Landesamt für Statistik

Die Tabelle verdeutlicht, dass in Bezug auf das Bruttodurchschnittseinkommen fast in jeder Wirtschaftsbranche die Männer mehr verdienen als die Frauen. Besonders aufschlussreich ist die letzte Zeile der Tabelle, die ganz deutlich zeigt, dass bei den Angestellten die Männer um etwa 50%, bei den ArbeiterInnen um etwa 30% und insgesamt um etwa 20 % mehr verdienen.

Die Einkommensunterschiede lassen sich einerseits mit der bereits analysierten Beschäftigungsstruktur in Zusammenhang bringen, d.h., dass Frauen in erster Linie in Zweigen mit niedrigerem Durchschnittslohn arbeiten (müssen). Dessen ungeachtet verbirgt sich hinter diesen Entlohnungsungleichheiten ebenfalls eine Diskriminierung, die später noch einer genaueren Analyse unterzogen wird. Aber bereits hier soll auf die Vielzahl der einwirkenden Faktoren verweisen: Es ist beispielsweise schwer erklärbar, dass der Unterschied in der Entlohnung im Finanzsektor mehr als 77% ausmacht. Mit Sicherheit spielen dabei auch die im Zusammenhang mit der Kinderbetreuung stehenden Aufgaben, die die Karriere der Frau beeinflussen, eine Rolle.

7.3 Qualifikation

Es stellt sich die Frage, ob die oben skizzierten Einkommensunterschiede auch auf Gründe zurückzuführen sind, die auf unterschiedlichen Qualifikationsniveaus beruhen. Es kann mit Bestimmtheit festgestellt werden, dass dies nicht der Fall ist. Unter den Beschäftigten mit Universitäts- bzw. Hochschulabschluss befanden sich 2001 50,4% Frauen. Im Finanzsektor, wo die Gehaltsunterschiede besonders hoch sind, beträgt der Anteil der Frauen mit Hochschulabschluss 50,4% und der der Frauen mit Abitur 77,5%. Einzig unter den Berufsschulabschlüssen ist der Anteil der Männer höher (68,5%) als jener der Frauen (31,5%).

Tabelle 25: Qualifikation nach Geschlechtern und Wirtschaftszweigen

Wirtschaftszweig	Männer insg.	Grundschule		Mittelschule		Uni- versi- tät	Frau- en insg.	Grundschule		Mittelschule		Uni- versi- tät
		nied- riger als 8. Klas- se	8. Klas- se	ohne Abitur, mit Berufs- schule	mit Abitur			nied- riger als 8. Klasse	8. Klas- se	ohne Abitur, mit Be- rufssch	mit Abitur	
Land-, Forst- wirtschaft	79,2%	84,3%	78,8%	90,6%	61,6%	80,7%	20,8%	15,7%	21,2%	9,4%	38,4%	19,3%
Bergbau	86,9%	100%	96,8%	97,2%	60,9%	75,0%	13,1%	-	3,2%	2,8%	39,1%	25,0%
Verarbeitende Industrie	53,6%	47,7%	40,4%	62,1%	52,5%	67,1%	46,4%	52,3%	59,6%	37,9%	47,5%	32,9%
Strom-, Gas-, Dampf-, Was- serversor- gung	80,4%	100%	75,1%	95,9%	64,4%	81,6%	19,6%		24,9%	4,1%	35,6%	18,4%
Bauindustrie	91,9%	95,9%	93,7%	98,7%	73,8%	83,0%	8,1%	4,1%	6,3%	1,3%	26,2%	17,0%
Handel, Repa- raturen	48,2%	56,4%	46,8%	53,6%	42,0%	60,2%	51,8%	43,6%	53,2%	46,4%	58,0%	39,8%
Fremdenver- kehr, Gast- gewerbe	45,9%	35,7%	27,5%	54,3%	46,1%	48,4%	54,1%	64,3%	72,5%	45,7%	53,9%	51,6%
Transport, Logistik, Post, Fern- sprechwesen	76,3%	71,4%	79,5%	93,7%	60,5%	71,6%	23,7%	28,6%	20,5%	6,3%	39,5%	28,4%
Finanzwesen	31,0%	-	26,4%	46,2%	22,5%	49,6%	69,0%	100,0%	73,6%	53,8%	77,5%	50,4%
Immobilien, wirtschaftli- che Dienst- leistungen	64,2%	45,0%	66,6%	86,0%	50,1%	65,4%	35,8%	55,0%	33,4%	14,0%	49,9%	34,6%
Verwaltung, Schutz, Sozi- alversiche- rung	57,4%	66,7%	48,8%	84,0%	45,8%	61,7%	42,6%	33,3%	51,2%	16,0%	54,2%	38,3%
Unterrichts- wesen	23,2%	25,0%	11,5%	37,3%	21,1%	24,1%	76,8%	75,0%	88,5%	62,7%	78,9%	75,9%
Gesund- heitswesen, soziale Für- sorge	24,1%	23,8%	20,7%	38,7%	13,0%	38,2%	75,9%	76,2%	79,3%	61,3%	87,0%	61,8%
Sonstige Dienstleis- tungen	44,9%	54,8%	47,6%	45,6%	35,4%	57,2%	55,1%	45,2%	52,4%	54,4%	64,6%	42,8%
INSGESAMT	54,5%	58,1%	47,8%	68,5%	46,4%	49,6%	45,5%	41,9%	52,2%	31,5%	53,6%	50,4%

Quelle: Landesamt für Statistik

7.4 Selbstständige Beschäftigte

Bevor die Struktur Selbstständiger näher analysiert wird, soll ein Blick auf die allgemei-
ne Struktur der Beschäftigung nach Geschlechtern geworfen werden.

Tabelle 26: Struktur der Beschäftigten nach ihrem Beschäftigungsverhältnis, 2001 (in Prozent)

Beschäftigungsverhältnis	Győr-Moson-Sopron		Vas		Zala		Westtransdanubien	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Angestellte	53,6%	46,4%	52,5%	47,5%	52,1%	47,9%	52,8%	47,2%
Selbstständige, UnternehmerIn	69,6%	30,4%	68,7%	31,3%	68,9%	31,1%	69,2%	30,8%
arbeitendes Mitglied eines Gemeinschaftsunternehmens	69,7%	30,3%	71,8%	28,2%	69,3%	30,7%	70,1%	29,9%
arbeitendes Mitglied einer Genossenschaft	73,0%	27,0%	71,3%	28,7%	67,7%	32,3%	71,7%	28,3%
mithelfende Familienangehörige	43,2%	56,8%	45,8%	54,2%	39,8%	60,2%	42,8%	57,2%
Insgesamt	55,9%	44,1%	54,5%	45,5%	54,5%	45,5%	55,1%	44,9%

Quelle: Landesamt für Statistik, Volkszählung 2001

Aus den obigen Daten geht hervor, dass in den Einzel- bzw. Gemeinschaftsunternehmen wesentlich weniger Frauen tätig sind als Männer. Eine genauere Analyse ermöglicht eine Studie, die 2004 im Rahmen eines slowenisch-ungarischen Phare CBC Kleinprojektes vom Gründerzentrum des Komitates Vas durchgeführt wurde. Dieser Erhebung zufolge gibt es im Komitat Vas 65,6% Unternehmer und 34,4% Unternehmerinnen. Ein interessantes Ergebnis bringt der Vergleich der Unternehmensformen nach Geschlechtern.

Tabelle 27: Struktur der Unternehmensformen nach Geschlecht

	Einzelunternehmen	KG	GesmbH	AG
Männer	64,9	60,9	72,2	85,3
Frauen	35,1	39,1	27,8	14,7

Quelle: Gründerzentrum Szombathely 2004

Allgemein treten Frauen als Unternehmerinnen wesentlich seltener auf als Männer. Anhand der obigen Daten zeigt sich, dass Frauen noch eher Leitungsfunktionen in Einzelunternehmen und Kommanditgesellschaften haben, während ihr Anteil bei Unternehmensformen wie GmbH oder AG deutlich geringer ist.

Die Studie analysierte ebenfalls die Standortverteilung der Unternehmen und kam zu folgendem Ergebnis: Frauen gründen eher Unternehmen in urbanen Siedlungen.

Tabelle 28: Verteilung der Unternehmer nach Geschlecht und Standort

	Komitatssitz	Stadt	Großgemeinde	Gemeinde
Männer	63,3	63,7	69,6	70,6
Frauen	36,7	36,3	30,4	29,4

Quelle: Gründerzentrum Szombathely 2004

Die Analyse schloss mit einem interessanten Ergebnis, indem die durchschnittliche Jahreseinnahme der Unternehmen von Frauen bzw. Männern miteinander verglichen wurde. Die Daten belegen, dass die Jahreseinnahmen von Unternehmern und Unternehmerinnen beträchtlich voneinander abweichen. Bei den Unternehmen mit hohen Einnahmen ist der Anteil an Unternehmerinnen äußerst niedrig.

Tabelle 29: Jahreseinnahmen der Unternehmen nach Geschlechtern

	0-20 Millionen Forint	21-50 Millionen Forint	51-300 Millionen Forint	301-500 Millionen Forint	501 Millionen Forint und darüber
Männer	60	64,5	73	81,9	88
Frauen	40	35,5	27	18,1	12

Quelle: Gründerzentrum Szombathely 2004

Im Rahmen von Interviews beanstandeten die meisten UnternehmerInnen den Informationsmangel betreffend der Fachbereiche, des Marktes und verschiedene Verfügungen. Ein Bedarf an Kenntnissen im Bereich der Verhandlungsstrategien, Markterfordernisse, Marketing, Buchhaltung, Steuer und Recht wurde formuliert. Sie befürworteten eine Teilnahme an verschiedenen Exkursionen. Im Interesse einer Kontaktaufnahme zu Partnerunternehmen würden sie es begrüßen, wenn sie Einblick in das Firmenregister der benachbarten Länder nehmen könnten. Besonders hoch war das Bedürfnis der Unternehmerinnen nach Kenntnissen im Umgang mit dem Internet.

7.5 Arbeitsmarktpolitische Förderungen

Abschließend seien die Vermittlung unterstützende Förderungen nach Geschlechtern innerhalb der Region untersucht.

Tabelle 30: Arbeitsmarktpolitische Förderungen nach Geschlecht

Förderungen		In die Untersuchung einbezogene Personen					vermittelte Personen					
		Absolut			In %		Absolut			Vermittlungsquote (%)		
		M	F	Insg.	M	F	M	F	Insg.	M	F	Insg.
Angebotene Schulungen	Győr-Moson-Sopron	294	590	884	33,3	66,7	95	235	330	46,3	53,9	51,5
	Vas	164	172	336	48,8	51,2	46	61	107	50,6	60,4	55,7
	Zala	423	692	1115	37,9	62,1	149	269	418	51,9	49,7	50,5
Angenommene Schulungen	Győr-Moson-Sopron	30	88	118	25,4	74,6	16	29	45	69,6	44,6	51,1
	Vas	411	716	1127	36,5	63,5	170	246	416	63,9	51,7	56,1
	Zala	226	191	417	54,2	45,8	100	70	170	67,6	46,4	56,9
Förderung zur Selbstständigkeit	Győr-Moson-Sopron	101	43	144	70,1	29,9	74	29	103	88,1	85,3	87,3
	Vas	117	77	194	60,3	39,7	72	36	108	94,7	72,0	85,7
	Zala	91	47	138	65,9	34,1	73	36	109	94,8	92,3	94,0
Lohnförderungen	Győr-Moson-Sopron	143	245	388	36,9	63,1	79	140	219	70,5	68,0	68,9
	Vas	66	59	125	52,8	47,2	37	33	70	78,7	70,2	74,5
	Zala	124	168	292	42,5	57,5	64	102	166	66,7	71,8	69,8
Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	Győr-Moson-Sopron	524	410	934	56,1	43,9	-	-	-	-	-	-
	Vas	403	75	478	84,3	15,7	-	-	-	-	-	-
	Zala	787	501	1288	61,1	38,9	-	-	-	-	-	-
Arbeitstrainingsmaßnahmen	Győr-Moson-Sopron	16	50	66	24,2	75,8	12	37	49	80,0	84,1	83,1
	Vas	22	41	63	34,9	65,1	10	25	35	55,6	69,4	64,8
	Zala	15	31	46	32,6	67,4	7	19	26	50,0	61,3	57,8
Förderung der Beschäftigung	Győr-Moson-Sopron	12	2	14	85,7	14,3	6	2	8	50,0	100	57,1
	Vas	4	8	12	33,3	66,7	3	7	10	75,0	100	90,9
	Zala	8	6	14	57,1	42,9	7	4	11	87,5	66,7	78,6

Quelle: Monitoring-Untersuchungen nach abgeschlossenen Fördermaßnahmen, Beschäftigungsamt 2003

Es zeigt sich, dass in allen drei Komitaten die Frauen einen größeren Anteil stellen als Männer. Untersuchen wir dagegen die Vermittlungsquoten nach der Schulungsmaßnahme – besonders im Fall der akzeptierten Einzelschulungen –, so ist der Anteil der Männer höher.

Die Förderungen zum Übergang in die Selbstständigkeit stützen die im ersten Punkt dargestellten Überlegungen, wonach mehr Männer die Förderungen in Anspruch nehmen. Charakteristisch ist ferner, besonders für das Komitat Vas, dass mehr Männer gemeinnützig beschäftigt werden.

Bei Förderungen für Jugendliche nehmen zu einem höheren Anteil Frauen an Arbeitstrainingsmaßnahmen teil, während der Männeranteil bei den vor allem Facharbeiter

unterstützenden Beschäftigungsförderungen überwiegt – besonders im Komitat Győr-Moson-Sopron.

7.6 Resümee

Die Analyse verdeutlicht, dass die Frauen am Arbeitsmarkt mit einer Reihe von Benachteiligungen zu kämpfen haben, zu deren Beseitigung ernsthafte Maßnahmen zu ergreifen sind.

In erster Linie geht es darum, den Frauen, die zur Inaktivität gezwungen wurden, die Rückkehr auf den Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Vor allem sind Förderungen notwendig, die neben der Garantierung der Kinderbetreuung die Beschäftigungschancen von Frauen erhöhen. Eine berechtigte Forderung ist es, das wir den aus der Kinderbetreuung zurückkehrenden Frauen helfen, wieder in ihrem Fachgebiet Fuß zu fassen. Auch mit der Ausweitung und Anregung von Fortbildungsmöglichkeiten neben der Kinderbetreuung (z.B. E-learning) könnten wir die Karrierechancen der Frauen verbessern.

Förderungen zur Beschäftigung von älteren Arbeitslosen, d.h. Arbeitslosen über 50 Jahre, würden ebenfalls die Situation der Frauen am Arbeitsmarkt verbessern, unabhängig davon, dass es hier auch um die Unterstützung der Männer geht.

Hinsichtlich der Verdienstmöglichkeiten sollten die Analysen markanter auf die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern hinweisen. Die verschiedenen finanziellen Systeme müssten weitaus mehr den sich aus der Kinderbetreuung ergebenden „Nachteil“ für die Frauen kompensieren.

Höhere und gezielte Förderungen könnten die Verbreitung atypischer Beschäftigungsformen (z.B. Teilzeitarbeit, Tele-Arbeit usw.) vorantreiben. Es sollte aber verhindert werden, dass durch diese atypischen Beschäftigungsformen das Armutsrisiko von Frauen ansteigt.

Förderungen sollten Frauen bei Unternehmensgründungen unterstützen, damit sie nicht nur als typische mithelfende Familienangehörige in Unternehmen tätig sind.

Das Problem der Chancengleichheit der Frauen am Arbeitsmarkt lässt sich also nicht auf die Analyse von Arbeitslosen-Statistiken einengen. Es geht um ein wesentlich komplexeres Problem, dessen Untersuchung und Lösung eine tiefer und breiter gehende Analyse aller ArbeitsmarktsakteurInnen erforderlich macht.

8 Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Szilvia Szabó)

In der Zeit des Sozialismus wurde ab Anfang der '60-er Jahre neben einer Vollbeschäftigung der Frauen viel Wert auf die Entwicklung der staatlichen Sozialpolitik gelegt. Um die Aufgaben der erwerbstätigen Frau bei der Kindererziehung zu erleichtern wurden Kindergärten und Kinderkrippen eingerichtet, bzw. die bestehenden Kapazitäten erweitert. Als mit dem Rückgang der wirtschaftlichen Produktion, der Bedarf an weiblichen Arbeitskräften am Arbeitsmarkt zurückging, wurden Fördermaßnahmen zur Erleichterung der Kindererziehung eingeführt, die neben einer Erhöhung der Bevölkerungszahl offensichtlich auch die Neudefinition der Aufgaben von Frauen zum Ziel hatten. Diese durch Maßnahmen unterstützte Praxis stand aber im scharfen Gegensatz zur offiziell angekündigten Ideologie über die Verwirklichung einer vollkommenen Gleichstellung von Frauen und Männern im Sozialismus. Durch die neuen Maßnahmen wurde die Erwartung, dass Frauen neben der Arbeit am Arbeitsplatz auch ausgezeichnete Familienmütter sein sollen, verstärkt. Diese politische Änderung nennt Neményi 1996 eine „konservative Wende“, die auf gesamtgesellschaftlicher Ebene auf eine Verstärkung der traditionellen Rolle der Frau abzielte.

Die unterschiedlichen Elemente des Systems zur Kinder- und Familienförderung blieben in Ungarn bis Anfang der '90-er Jahre relativ unverändert. Nach der Wende ging aber die Zahl der Kinderbetreuungsinstitutionen drastisch zurück, das Familienförderungssystem wurde umgestaltet, die Zuschüsse verloren viel von ihrem Wert und es war die Tendenz zu beobachten, die traditionelle Rolle der Frau in der Familie zu stärken (Neményi, 1996).

8.1 Familienförderungen und -zuwendungen

Seit der Wende wird ein ständig sinkender Anteil des BIP für finanzielle Förderung der Familien ausgegeben. Im Jahr 1989 lag dieser Anteil bei 4%, 2000 nur noch bei 1,7% und somit unter dem durchschnittlichen Wert in der EU von 2,2% (KSH 2002). Der Realwert der Förderungen im Zusammenhang mit der Kindererziehung entwickelt sich seit 1990 negativ. Besonders gilt das für die Familienbeihilfe, deren Realwert im Jahre 1990 3,8%, im Jahre 2003 aber nur noch 2,3% des BIP betrug (Mózer, 2003). Zwischen 1990 und 2000 ist auch der Realwert des monatlichen Durchschnittsbetrages der Kinderbetreuungshilfe um 20% pro Familie gesunken. Am stärksten davon betroffen sind Haushalte ohne aktive Erwerbstätige, deren Haushaltseinkommen sich auf den Bezug von Arbeitslosenhilfen, Kinderbetreuungshilfen oder Renten beschränkt. Das durchschnittliche Pro-Kopfeinkommen beträgt in diesen Haushalten kaum mehr als ein Drittel (37%) jenes von Haushalten in denen keine Kinder erzogen werden (KSH, 2002).

Im Jahre 1999 wurde die Steuervergünstigung für Familien mit Kinder eingeführt, die in erster Linie die Situation von Mittelstandfamilien, die über ein tatsächlich versteuerba-

res Einkommen verfügen (weiter) verbesserte. Familien, die keine festen, regelmäßigen Einkünfte hatten wurden vom Kreis der Begünstigten ausgeschlossen. Das Einkommenssteuergesetz Nr. CXVII. mit Wirkung vom 01.01.2004 hält folgendes fest: Die Höhe der Familienvergünstigung erreicht in Abhängigkeit der Zahl der Unterhaltenen pro unterhaltene Person und Anspruchsmonat folgende Werte:

- a) bei einer unterhaltenen Person 3000,- Ft
- b) bei zwei unterhaltenen Personen 4000,- Ft,
- c) bei drei oder mehr unterhaltenen Personen 10.000,- Ft

Im Zusammenhang mit Mutterschaft und Kinderbetreuung werden unter anderem folgende Leistungen angeboten:

- **Kinderbetreuungshilfe:** Eine Beihilfe, die maximal bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes in Anspruch genommen werden kann und 1967 eingeführt wurde. Die Beihilfeshöhe entspricht der jeweiligen monatlichen Mindestrente. Seit 15. April 1999 steht diese Leistung beitragsunabhängig für jedes Kind zu.
- **Kindererziehungsgeld:** Förderberechtigt sind Elternteile, ErzieherInnen oder Vormunde, die im eigenen Haushalt 3 oder mehr minderjährige Kinder erziehen. Die Geldleistung kann vom 3. Lebensjahr des jüngsten Kindes bis zur Vollendung seines 8. Lebensjahres bezogen werden.
- **Mutterschaftsgeld:** Förderberechtigt sind Frauen nach der Geburt eines Kindes, die während ihrer Schwangerschaft wenigstens viermal die Schwangerenvorsorge in Anspruch nahmen. Die Höhe der Leistung beträgt 225% der Summe der zur Zeit der Geburt jeweils gültigen monatlichen Mindestaltersrente.
- **Kinderbetreuungsgeld:** Eine dem Krankengeld ähnliche Zuwendung, die ab dem Tage des Ablaufs der Wochenbetthilfe bis zur Vollendung des 2. Lebensjahres des Kindes in Anspruch genommen werden kann. Die Höhe der Zuwendung beträgt 70% des jeweiligen täglichen Durchschnittslohns, der höchste Monatsbetrag ist aber im Jahr 2004 mit HUF 83.000,- bestimmt.

Tabelle 31: Familienförderung

Jahr	Durchschnittliche Zahl der BezieherInnen (monatlich)	Durchschnittliche Leistung pro BezieherInnen in HUF (monatlich)
Kinderbetreuungshilfe		
2000	192.838	16.602
2001	182.888	17.820
2002	171.768	19.748
Kinderbetreuungsgeld		
2000	54.008	31.448
2001	62.904	39.274
2002	70.167	44.901
Kindererziehungsgeld		
2000	52.572	16.873
2001	51.333	17.855
2002	50.336	20.163

Quelle: Statistisches Jahrbuch für Soziales 2002, KSH 2003

Von den genannten Leistungen wird die Kinderbetreuungshilfe am häufigsten in Anspruch genommen, wobei die Zahlen seit dem Jahr 2000 kontinuierlich gesunken sind. Dies ist unter anderem auf die Wiedereinführung des Kinderbetreuungsgeldes im Jahr 2000 zurückzuführen, bei dem laufende Zuwächse zu beobachten sind. Dieser Trend spiegelt sich auch in der Region Westtransdanubien wider: Die Zahl der KinderbetreuungsgeldbezieherInnen ist gestiegen während die Zahl der BezieherInnen von Kinderbetreuungshilfe oder Kindererziehungsgeld gesunken ist. Den Großteil der KinderbetreuungsgeldbezieherInnen stellen Frauen mit höherem Einkommen.

Tabelle 32: Durchschnittliche monatliche Zahl der BezieherInnen von Leistungen zur Förderung der Mütter und der Kinderbetreuung in der Region Westtransdanubien, 2000-2002

Leistung	Győr-Moson-Sopron			Vas			Zala		
	2000	2001	2002	2000	2001	2002	2000	2001	2002
Kinderbetreuungsgeld	2.473	2.871	3.554	1.944	2.131	2.317	1.206	1.441	1.564
Kinderbetreuungshilfe	6.152	6.101	5.819	3.467	3.329	3.124	4.383	4.225	3.832
Kindererziehungsgeld	1.745	1.655	1.577	1.217	1.144	1.081	1.280	1.310	1.221

(a) Durchschnitt der Epoche Januar-November 2000

Quelle: eigene Zusammenstellung aufgrund Daten über die Komitate Győr-Moson-Sopron, Vas und Zala des Statistischen Komitatsjahrbuches 2002

Die Geschlechtsverteilung der BezieherInnen von Kinderbetreuungsleistungen belegt deutlich die traditionelle Rollenverteilung. Die Leistungshöhe kann Männer, die weiterhin als „Familienerhalter“ gelten, also nicht zu einer vermehrten Kinderbetreuung motivieren. Kaum mehr als 1% der Väter der Region bezieht irgendeine Leistung für Kinderbetreuung.

Tabelle 33: Zahl der Bezieher von Kinderbetreuungsleistungen in der Region Westtransdanubien nach Geschlechtern, 2001

Komitat	Mann	Frau
Győr-Moson-Sopron	114	11.278
Vas	95	6.768
Zala	108	7.420

Quelle: eigene Zusammenstellung aufgrund Daten von 6. Territoriale Daten der Volkszählung 2001

8.2 Kinderbetreuung in der Region

In den Jahren 2002/2003 gab es in der Region 50 Kinderkrippen. Für die 2.355 Plätze meldeten sich 2.803 Kinder an. Die Zahl der eingeschriebenen Kinder bezogen auf 100 Plätze lag bei 119 und somit ist von einer Überauslastung zu sprechen. Positiv ist, dass der Anteil des Fachpersonals bei über 90% lag.

In der Region gab es im Jahr 2002/03 549 Kindergärten mit insgesamt 36.084 Plätzen, allerdings lag die Zahl der Kinder im Kindergartenalter nur bei 30.543. Auf eineN PädagogIn kamen 10 Kinder, das ist besser als der Landesdurchschnitt. Die sinkende Zahl an Kindern¹² ist einer der Hauptgründe für die Schließung bestehender Kindergärten.

Die Entwicklung der Kinderbetreuungssituation nach Komitaten ergibt folgendes Bild: Im **Komitat Zala** ging die Zahl der Kinderkrippen seit 1990 auf weniger als die Hälfte zurück und parallel dazu auch die Zahl der BetreuerInnen. Zwar ist in diesem Zeitraum auch die Zahl der in einer Krippe eingeschriebenen Kinder von 874 auf 657 gesunken, jedoch sind die noch bestehenden Krippen überausgelastet: Auf 100 Krippenplätze kommen 117 eingeschriebene Kinder.

Die Zahl der Kindergärten nahm seit 1990 leicht zu, die Kindergartenplätze wurden hingegen mit Rückgang der Kinderzahl weniger. Im Jahre 1990 zählte das Komitat 11.362 Kindergartenkinder, bis 2002 sank diese Zahl auf 8.721. 159 der 169 Kindergärten werden von den Gemeinden finanziert. Kirchliche Kindergärten gibt es im Komitat nicht, 3 Institutionen werden von Stiftungen oder Privaten betrieben. Die restlichen 7 Kindergärten werden von der Komitatsselbstverwaltung (2) bzw. von sonstigen Budgetinstitutionen (5) unterhalten.

Im Komitat **Győr-Moson-Sopron** nahm die Zahl der Kinderkrippen seit 1990 um nahezu 40% ab. Auch hier ist die Auslastung mittlerweile zu hoch: Für 100 Krippenplätze sind 116 Kinder eingeschrieben. Demgegenüber ist die Zahl der Kindergärten leicht gestiegen (von 223 auf 232), die Zahl der Kindergartenplätze ist allerdings kleiner als 1990. Die Zahl der Kinder pro Kindergartengruppe ging von 23 auf 20 zurück. Unterhalter der Kindergärten sind bei über 90% die Gemeinden. Die restlichen 10% gehören zur Komitatsselbstverwaltung (7), zu den Kirchen (6) bzw. zu Budgetinstitutionen (4). Im Komitat gibt es nur einen einzigen Kindergarten, der von einer Stiftung oder von Privaten betrieben wird.

Im Komitat **Vas** fiel die Zahl der Kinderkrippen zwischen 1990-2002 von 25 auf 15. Die Zahl der Kinderkrippenplätze ging in dieser Zeit auf die Hälfte zurück. Die auf 100 Krippenplätze bezogene Zahl der eingeschriebenen Kinder stieg innerhalb der Region in diesem Komitat am stärksten, um mehr als 40% an. Die Zahl der Kindergärten erhöhte sich von 143 im Jahre 1990 auf 148, die Zahl der Kindergartenplätze wurde aber um nahezu 250 reduziert. 1990 gab es noch mehr als 10.000 Kindergartenkinder, 12 Jahre später gehörten nur noch 8.245 Kinder zu dieser Altersgruppe. Die durchschnittliche Gruppengröße liegt gegen 24 Kinder im Jahre 1990 derzeit nur noch bei 21. Für Unterhaltung und Betrieb der Kindergärten sind die Gemeinden zuständig, im Komitat gibt es nur je 2 Kindergärten, die von Kirchen, Stiftungen bzw. von Privatpersonen betrieben werden.

¹² Die Zahl der Lebendgeburten pro 1000 EinwohnerInnen ist in der Region von 11,6 im Jahr 1990 auf 8,6 im Jahr 2002 gesunken.

9 Politische Partizipation (Szilvia Szabó)

Zur Zeit des „Staatsfeminismus“ (1949-1989) war der Rahmen für die Beteiligung der Frauen an der Politik in Ungarn streng bestimmt. Während der sogenannten sozialistischen Emanzipation wurde besonderes Augenmerk darauf gelegt, die Anwesenheit der Frauen in den unterschiedlichen politischen Körperschaften in entsprechender Zahl zu sichern, und es wurden Quoten zu ihrer Beteiligung eingeführt. Trotzdem wurde die Welt der Politik von den Männern beherrscht, die Frauen spielten eine ziemlich formelle Rolle, ihre Entscheidungs- und Mitbestimmungschancen waren in der Tat sehr beschränkt. In der Politik konnten sie sich dementsprechend nie mit einem Gewicht durchsetzen, das ihrem Anteil innerhalb der Bevölkerung angemessen gewesen wäre.

Nach 1989 ging die Zahl der Frauen in der Politik in Ungarn enorm zurück. Die Ursachen dafür wurden von Pető (2002) folgendermaßen zusammengefasst:

- Kontinuität der Tradition: Neben ihren fachlichen Qualitäten müssen erfolgreiche Politikerinnen auch ihre besondere Eignung als Mutter ständig unter Beweis stellen.
- Eine einschränkende Interpretation der Frauenbewegung, die die Legitimität von Fraueninitiativen nicht liberalen Charakters in Frage stellt.
- Das kompetitive politische System nach der Wende war/ist durch Männer dominiert.
- Schwache gesellschaftliche Bewegungen der Frauen.

Im Jahre 1990 waren in Ungarn 7,3% der Parlamentsabgeordneten Frauen, dieser Anteil lag 1994 bei 11,4%, 1998 bei 8,3% und 2002 bei knapp 10%. In den Fraktionen der unterschiedlichen Parlamentsparteien sind die Frauen mit folgenden Prozentanteilen vertreten: MSZP 13,4%, SZDSZ 15%, Fidesz-MPSZ 5,5%, MDF 4,3% (März 2004).

Bei der hier vorliegenden Analyse der politischen Partizipation wurde die Entwicklung der Zahl von Frauen, die seit der Wende in Städten und Gemeinden der Region zu Bürgermeisterinnen, Gemeinde- und Stadträtinnen, bzw. zu Mitglieder der Komitatsversammlungen gewählt wurden, berücksichtigt. Es wurde auch geprüft, welchen Anteil die Frauen im Vergleich zu den Männern in den politischen Körperschaften der Siedlungen mit unterschiedlichen Bevölkerungszahlen hatten, bzw. wie viel Frauen aus der Region als Abgeordnete ins Parlament geschickt wurden.

9.1 Komitat Győr-Moson-Sopron

Aus dem Komitat **Győr-Moson-Sopron** wurden seit der Wende (in den Jahren 1994 und 1998) zwei Frauen zu Parlamentsabgeordneten gewählt.

In den Siedlungen mit Bevölkerungszahlen von über 10.000 EinwohnerInnen wurde im Komitat seit der Wende keine Bürgermeisterin gewählt. In Siedlungen mit weniger als 10.000 EinwohnerInnen steigt die Zahl der Bürgermeisterinnen – mit Ausnahme des Wahljahres 1994 – seit der Wende ständig an. Bei den ersten Wahlen im Jahre 1990

wurden 16 Kandidatinnen, 14 davon als Parteiunabhängige zu Bürgermeisterinnen gewählt. 1998 stieg im Komitat die Zahl der gewählten Bürgermeisterinnen um 60% auf 25. Abgesehen von einer einzigen Kandidatin der MSZP waren alle anderen Kandidatinnen unabhängig. Bei den Kommunalwahlen im Jahre 2002 stieg die Zahl der gewählten Bürgermeisterinnen um weitere 30%. Alle 33 Bürgermeisterinnen kandidierten und gewannen die Wahlen als unabhängige Kandidatinnen! Insgesamt hat sich die Zahl der gewählten Bürgermeisterinnen in Gemeinden mit weniger als 10.000 Einwohnern also seit den ersten Kommunalwahlen im Jahre 1990 verdoppelt.

Tabelle 34: Zahl der gewählten Bürgermeisterinnen in Gemeinden mit weniger als 10 000 EinwohnerInnen, 1990-2002

Komitat	1990	1994	1998	2002
Győr-Moson- S.	16	15	25	33
Vas	18	17	26	32
Zala	23	27	40	48

Quelle: KSH, 2003

Der Anteil der Frauen, die in Gemeinden mit weniger als 10.000 EinwohnerInnen zu Gemeinderätinnen gewählt wurden, war zwischen 1994 und 2002 bei allen Wahlen höher als der Anteil der Frauen, die in Gemeinden mit über 10.000 Einwohnern zu Stadträtinnen gewählt wurden.

Der Anteil von Frauen, die in den Stadtrat gewählt wurden, lag 1994 bei 17%. 1998 erhöhte sich der Anteil der gewählten Stadträtinnen im Komitat auf 19,7%. Die Zahl der Parteien, die Kandidatinnen aufstellten, ging stark zurück. Im Vergleich zu den Männern kamen Frauen zumeist als unabhängige Kandidatinnen zu einem Mandat.

Der Anteil der Frauen, die in Siedlungen mit weniger als 10.000 EinwohnerInnen in die Gemeinderäte gewählt wurden stieg im Jahre 2002 auf 23,6%. Neben den Unabhängigen, bei denen die Frauen ihren Anteil noch weiter erhöhen konnten, ist der Anteil der Gemeinderätinnen bei Fidesz MPP am höchsten.

Tabelle 35: Anteil der gewählten Frauen in den Räten in Gemeinden mit weniger als 10 000 Einwohnern, 1994-2002

Komitat	1994	1998	2002
Győr-Moson- S.	17,0	19,7	23,6
Vas	18,5	22,0	25,1
Zala	16,7	22,4	25,0

Quelle: KSH, 2003

Im Komitat Győr-Moson-Soporn wurden 1994 3 Kandidatinnen (2 Sozialistinnen und 1 Liberale) in die Komitatsversammlung gewählt. Im Jahre 1998 waren nur noch 2 Frauen Mitglieder der Komitatsversammlung, die eine in Vertretung von Fidesz, die andere in Vertretung von Nonprofit-Organisationen. Im Jahre 2002 waren von 41 Mitgliedern

der Komitatsversammlung 6 Frauen; 4 wurden als Kandidatinnen der MSZP, 2 als gemeinsame Kandidatinnen gewählt.

9.2 Komitat Vas

Aus dem Komitat **Vas** wurde zwischen 1990 und 2002 nur eine Frau (Fidesz-MPP, 2002) zum Parlament abgeordnet.

In Siedlungen mit über 10.000 EinwohnerInnen wurde im Komitat Vas von 1990 bis 2002 keine Bürgermeisterin gewählt. Der Anteil der Frauen im Stadtrat lag sowohl 1994 als auch 1998 bei 5,4%. Unter den gewählten StadträtInnen war der Anteil von Frauen in beiden Wahlperioden bei Fidesz am höchsten. Nach den Kommunalwahlen von 2002 wurde der Anteil der Frauen im Stadtrat verdoppelt, und erreichte 10,8%. Auch innerparteilich gab es wesentliche Änderungen, und der Anteil der Frauen ist jetzt bei der MSZP am höchsten (25%).

Tabelle 36: Zahl der gewählten Stadträtinnen in Siedlungen mit über 10.000 EinwohnerInnen, 1994-2002

Komitat	1994	1998	2002
Győr-Moson- S.	10,5	10,2	13,3
Vas	5,4	5,4	10,8
Zala	7,6	12,5	17,2

Quelle: KSH, 2003

Bei Siedlungen mit weniger als 10.000 EinwohnerInnen im Komitat Vas steigt die Zahl der Bürgermeisterinnen seit der Wende – mit Ausnahme von 1994. Die gewählten Kandidatinnen waren in fast allen Wahlperioden parteiunabhängig. Auch der Anteil der gewählten Gemeinderätinnen zeigt in diesen Gemeinden eine steigende Tendenz. Der Anteil der gewählten Frauen lag 1994 bei 18,5% und erhöhte sich 1998 auf 22%. Im Jahre 2002 waren 33% der gewählten MSZP-KandidatInnen Frauen. Der Anteil der Frauen in den Gemeinderäten stieg in den Siedlungen mit weniger als 10.000 Einwohnern im Jahre 2002 auf 25,1%.

Die Zahl der Frauen unter den Mitgliedern der Komitatsversammlung wurde zwischen 1994 und 2002 von Wahlperiode zu Wahlperiode verdoppelt. 1994 gab es nur eine Frau in der Komitatsversammlung (MSZP), 1998 wurden zwei und im Jahre 2002 vier Frauen in die 40 Mitglieder zählende Komitatsversammlung gewählt.

Tabelle 37: Zahl der Frauen, die in die Komitatsversammlung gewählt wurden, 1994-2002

Komitat	1994	1998	2002
Győr-Moson- S.	3	2	6
Vas	1	2	4
Zala	2	5	5

Quelle: KSH, 2003

9.2.1 Komitat Zala

Das Komitat Zala delegierte seit 1990 in jeder Wahlperiode je eine Frau als Abgeordnete ins Parlament. Nach Parteizugehörigkeit wurde 1990 die Kandidatin der Liberalen, 1994 die der SozialistInnen und 1998 bzw. 2002 die von Fidesz gewählt.

In den Siedlungen mit über 10.000 EinwohnerInnen wurde im Komitat Zala zwischen 1990 und 2002 keine Frau zur Bürgermeisterin gewählt. Der Anteil der Frauen unter den StadträtInnen lag 1994 bei 7,65% und stieg bis 2002 auf 17,2%. Im Jahr 1994 war der Anteil von Frauen, die ein Mandat erhielten bei MSZP, SZDSZ am höchsten. 1998 hingegen war der Anteil der Frauen unter den Gemeinderäten der Kleinlandwirtepartei (FKGP) am höchsten (25%). Im Jahre 2002 wurden 26,7% der GemeinderätInnen der MSZP weibliche Mitglieder der kommunalen Körperschaften

In Siedlungen mit weniger als 10.000 EinwohnerInnen erhöhte sich die Zahl der gewählten Bürgermeisterinnen zwischen 1990 und 2002 auf mehr als das Doppelte. 1990 wurden 23 Bürgermeisterinnen gewählt, 20 davon waren unabhängig. 1994 waren alle 27 gewählten Bürgermeisterinnen unabhängige Kandidatinnen. 1998 wurden neben 38 unabhängigen Frauen auch 2 Kandidatinnen der FKGP ins Amt gewählt. Im Jahre 2002 wurden im Komitat Zala 47 Unabhängige und 1 gemeinsame Kandidatin zu Bürgermeisterinnen gewählt.

Der Anteil der Gemeinderätinnen nimmt in Gemeinden mit weniger als 10.000 EinwohnerInnen seit 1994 (16,7%) ständig zu. Der Anteil der Frauen war unter den KandidatInnen der Unabhängigen und Nonprofit-Organisationen in den einzelnen Wahlperioden etwa gleichmäßig. Der Anteil der gewählten Gemeinderätinnen stieg im Jahre 1998 auf 22,4%, und im Jahre 2002 auf 25%.

1994 wurden zwei Frauen Mitglieder der Komitatsversammlung (1 Agrarverband + 1 MSZP). Die Zahl der Frauen in der Komitatsversammlung stieg 1998 auf 5, vier davon waren Kandidatinnen der NPO-s. In 2002 veränderte sich die Zahl der Frauen in der Komitatsversammlung Zala im Vergleich zur vorausgehenden Wahlperiode nicht, doch ihre Parteizugehörigkeit: Vier Kandidatinnen wurden von der MSZP in die Komitatsversammlung geschickt.

9.3 Schlussfolgerungen

Durch Analyse der Beteiligung der Frauen in der Politik erhalten wir ein dem Landesdurchschnitt sehr ähnliches Bild. Das heißt, je weiter man in der politischen Hierarchie

nach unten geht, desto mehr Politikerinnen werden gefunden. Diese traditionell „pyramidenähnlich“ genannte Struktur können wir auch in den Komitaten der Region Westtransdanubien beobachten. Die Beteiligung der Frauen in der Politik zeigt aber eine zunehmende Tendenz, ihre Zahl und Anteil wird in den meisten politischen Führungsgremien von Wahlperiode zu Wahlperiode höher.

In den Siedlungen mit über 10.000 EinwohnerInnen wurde seit der Wende noch nie eine Frau ins Amt des Bürgermeisters gewählt. In diesen Siedlungen gibt es zwar Gemeinderätinnen, im Durchschnitt der Region erreicht ihr Anteil aber noch keine 15%. Auch in den Komitatsversammlungen ist der Anteil der Frauen im Vergleich zu dem der Männer belanglos.

In den Gemeinden mit weniger als 10.000 EinwohnerInnen spielen die Frauen eine aktivere politische Rolle. Sie sind als Bürgermeisterinnen vertreten, und unter den GemeinderätInnen erreichten sie 2002 im regionalen Durchschnitt einen Anteil von 25%.

Es ist bemerkenswert, dass Frauen in den kleineren Gemeinden überwiegend als unabhängige Kandidatinnen ins Amt kommen. Die Ursache dafür könnte sein, dass sie nicht infolge einer aktiven parteipolitischen Aktivität, sondern aufgrund ihres in der Gemeinschaft erreichten Ranges kandidieren. In ihrem Programm bieten sie dementsprechend auf Eigenschaften der Gemeinde aufbauende Entwicklungsvorschläge, die durch ihren persönlichen Einsatz, Glauben und Engagement unterstützt werden.

10 Institutionensystem (Szilvia Szabó)

Eine nationale Institution zur Sicherung der Gleichstellung der Frau wurde 1995 durch den Regierungsbeschluss Nr. 2268/1995 (8. IX.) ins Leben gerufen. Dieses Organ wurde Ende 1995 unter dem Namen Frauenpolitisches Sekretariat im Ministerium für Arbeit angesiedelt und 1996 umbenannt in Chancengleichheitsamt. 1998 wurde dieses als Sekretariat für Frauenvertretung als Teil der Abteilung für Humanbeziehungen in das Ministerium für Soziales und Familie eingegliedert.

Im Juli 2002 wurde die Hauptdirektion für Chancengleichheit des Ministeriums für Beschäftigung und Arbeit gegründet, die als oberstes Regierungsamt im Rang eines Stellvertretenden Staatssekretariats für die Umsetzung von Grundprinzipien der Chancengleichheit in allen Fachpolitiken (Gender Mainstreaming) und in allen Regierungsaktivitäten verantwortlich ist, und direkt dem Staatssekretär zu berichten hat. Im Mai 2003 wurde der Direktor der Hauptdirektion für Chancengleichheit zum Minister für Chancengleichheit ohne Portefeuille ernannt.

Mitwirkungsbereiche des Ministers für Chancengleichheit ohne Portefeuille sind (Regierungsbeschlusses Nr. 107/2003 V18. II.):

- Aktivitäten zur Bekämpfung von Ungleichheiten und Diskriminierung von Frauen, Menschen mit Behinderungen, Roma, Kindern und älteren Menschen,
- Mäßigung und Bekämpfung der Ausgrenzung von einzelnen Gesellschaftsgruppen,

- Mitgestaltung bei der Planung von Regierungsstrategien und Programmen zur Förderung der Chancengleichheit.

Zu den Hauptaufgaben zählen:

- Vergegenwärtigung und Geltendmachung von Aspekten der Chancengleichheit in der Regierungstätigkeit,
- Abbau von Vorurteilen und
- gesellschaftliche Kontaktpflege zur Förderung der Chancengleichheit.

Durch den Regierungsbeschluss Nr. 222/2003. (12. XII) wurde mit 1. Januar 2004 das Regierungsamt für Chancengleichheit gegründet. Das Amt ist ein Verwaltungsorgan mit Landeskompetenz, das von der Regierung gesteuert wird. Das Amt fördert die Verwirklichung der Gleichberechtigung, Chancengleichheit und Gleichrangigkeit von Frau und Mann:

- a) begutachtet die Entwürfe von Rechtsnormen und Regierungsprogrammen unter dem Aspekt der Verwirklichung der Chancengleichheit von Frau und Mann;
- b) sorgt es für die Geltendmachung von politisch-strategischen Zielsetzungen der EU zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann, bzw. monitoriert die Umsetzung der Ziele, die in mittel- und langfristigen Entwicklungsdokumenten festgelegt wurden;
- c) betreibt den Frauenvertretungsrat, zur Auseinandersetzung mit Gleichstellungsfragen von Frau und Mann;
- d) erarbeitet ein „Nationales Aktionsprogramm für die Gleichstellung der Geschlechter“, kontrolliert und bewertet seine Umsetzung;
- e) veranstaltet Ausbildungen für unterschiedliche weibliche Zielgruppen, und fördert die Initiativen der Frauenvertretungsorgane durch Sicherung von Antragsmöglichkeiten.

11 Frauen in der Zivilgesellschaft (Szilvia Szabó)

In Ungarn bestehen zur Zeit etwa 55.000 – 60.000 Zivilorganisationen. Geographisch findet man die meisten davon in der Hauptstadt und in den Großstädten. Im Jahre 2000 kamen in Westtransdanubien auf 10.000 EinwohnerInnen 51 NPO-s (Bíró, 2002).

Tabelle 38: Zahl von NPO-s nach geographischen Einheiten*, 2002

Komitat	Stiftungen	Gemeinschaftliche Nonprofit** Organisationen	Insgesamt
Győr-Moson-Sopron	844	1.401	2.245
Vas	492	1.126	1.618
Zala	695	1.256	1.951
Westtransdanubien	2.031	3.783	5.814

***In der Tabelle werden Organisationen mit eigener Rechtspersönlichkeit aufgeführt, wobei bis Ende 2002 angemeldete Gründungen und Erlöschen berücksichtigt werden .**
**** Gemeinschaftliche Nonprofit-Organisationen. Vereine, Verbände, berufliche Interessenvertretungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, öffentliche Körperschaften, gemeinnützige Gesellschaften, Nonprofit-Institutionen, Parteien, Kirchen, Freiwillige Versicherungskassen**

Quelle: Statistisches Jahrbuch 2002, KSH S. 296

Im Landesdurchschnitt sind etwa 50% der ArbeitnehmerInnen, die von NPOs beschäftigt werden Frauen (KSH, 2001). Auf regionaler Ebene liegt dieser Anteil in Westtransdanubien mit 38% unter dem Landesdurchschnitt. Den regionalen Durchschnitt übertrifft der Anteil der weiblichen Beschäftigten im Komitat Vas, und am niedrigsten von den drei Komitaten ist er im Komitat Zala.

Landesweit ist der Anteil von Frauen bei Zivilorganisationen im Bereich des Gesundheitswesens am höchsten (75%). Danach folgen die sozialen und politischen Organisationen, bei denen zwei Drittel der Beschäftigten Frauen sind. Die Analyse nach Umsatz belegt, dass der Anteil der weiblichen Beschäftigten in den Organisationen mit niedrigen Umsätzen am höchsten ist. Die Angaben belegen, dass Frauen in jenen Zivilorganisationen in höchster Zahl und mit höchster Aktivität vertreten sind, die den meisten persönlichen Einsatz verlangen und deren Finanzquellen am niedrigsten sind.

Über Zahl und Tätigkeiten der aktiven Zivilorganisationen von Frauen stehen weder auf regionaler noch auf nationaler Ebene exakte Informationen zur Verfügung. Die Zahl der Organisationen, die sich nur mit Frauenthemen und -angelegenheiten auseinandersetzen, ist sehr niedrig, ihre Haupttätigkeitsbereichen sind Interessenvertretung, Informationsarbeit und Unterricht.¹³

Nach Art ihrer Aktivitäten können die Nonprofit-Organisationen der Frauen, die nach der Wende neu gegründet wurden, folgenden Gruppen zugeordnet werden (Schadt, 2002):

- Karitative Aktivitäten
- Interessenvertretung, Beratung
- Lösung von Aufgaben, die über die lokalen Interessen hinausgehen
- Mitgliedsorganisationen von Internationalen Verbänden und Netzwerken in Ungarn

¹³ Eine aktuelle Studie im Rahmen der Tätigkeiten der ExpertInnenakademie mit dem Titel „Der Dritte Sektor als arbeitsmarktpolitischer Akteur – Status Quo und Herausforderungen in überregionaler Perspektive“ thematisiert die Situation von Organisationen des Dritten Sektors in überregionaler Perspektive. Zielsetzung der Untersuchung war es, Status Quo sowie Chancen und Herausforderungen mit denen Dritt-Sektor-Organisationen des arbeitsmarktpolitischen Bereichs in Ostösterreich und Westungarn konfrontiert sind, grenzübergreifend zu erheben. Die Studie ist auf der Website www.expak.at downzuladen.

- Organisationen, die sich auf einen Beruf oder auf die Gestaltung der Freizeit konzentrieren

Eine der bekanntesten und größten Frauenorganisationen im Komitat Zala ist der 1996 gegründete **Frauenverein Zala**. Der Verein hat vier Mitgliedsgruppen in unterschiedlichen Siedlungen des Komitats (Zalaegerszeg, Becsvölgye, Gelse und Teskánd) mit nahezu 80 Mitgliedern und weiteren 42 individuellen Mitgliedern, die die Tätigkeiten des Vereins unterstützen. Im Rahmen des Programms „Dialog über Frauen“ werden Gespräche mit Persönlichkeiten der regionalen und nationalen Politik veranstaltet, was auch einen Beweis für das Interesse der Mitglieder an öffentlich-politischen Angelegenheiten darstellt. Die Konferenzserie „Zivilforum der Frauen im Komitat Zala“ konnte die Organisationen, die im Interesse von Frau und Familie ihre Aktivitäten ausüben, aber in vielen Fällen auch Leiterinnen der kommunalen Politik und der Wirtschaft mit viel Erfolg ansprechen. Das erfolgreichste Jahr war 2001/02, als der Verein im Rahmen des Familienpolitischen Förderprogramms zur Umsetzung der Komitatsprogramme und Ausbildungsmaßnahme „Zusammen in der Familie“ bzw. des GruppenleiterInnenkurses „Mit Familien – für Familien“ vom zuständigen Ministerium bedeutende Förderungen erhielt.

Der Verein hat, ähnlich wie auch andere Frauenorganisationen mit chronischen Finanzmängeln zu kämpfen. Ein großes Hindernis bei der Einreichung von Förderanträgen ist der Zwang einer Vorfinanzierung durch den Träger, die der Verein mit seinen beschränkten Finanzmöglichkeiten nicht übernehmen kann. Die Grundvoraussetzung einer entsprechenden Aktivität ist die Verstärkung der Organisation und der Funktion. Der Verein wird durch freiwillige Arbeit der Mitglieder am Leben gehalten.

Eine andere bedeutende Zivilorganisation ist der Verein für die Dörfer in Zala, der bereits auf eine Vergangenheit von mehr als 10 Jahren zurückblickt. Ziel des Vereins ist die Vertretung von Interessen der assoziierten Dörfer, ihrer Bevölkerung und Selbstverwaltungen, und als solches funktioniert der Verein auch als fachliches Forum. Der Verein für die Dörfer in Zala hat mehr als 200 Mitglieder, unter ihnen gibt es Privatpersonen, Rechtspersonen, 4 kleinregionale Zusammenschlüsse und 125 kommunale Selbstverwaltungen. Der Verein ist also keine ausgesprochene Frauenorganisation, trotzdem findet man unter seinen Tätigkeiten:

- die Gründung eines Forums für Bürgermeisterinnen des Raumes (1996),
- das spezifische Programm über die Rolle von Gemeinschaften und Frauen in der Landesentwicklung (1997-1998)
- das Ausbildungsprogramm Frauen im öffentlichen Leben (1998-1999),
- das Programm zur Verbesserung der Situation der Frauen am Arbeitsmarkt (2000).

Auf Ansuchen des Komitatsarbeitamtes Zala wurde im Rahmen des Programms zum Aufbau einer Südtransdanubischen Experimentellen Region von Phare ein Beschäftigungsprogramm für Frauen zur Förderung der Tätigkeit von kleinregionalen Zusammenschlüssen gestartet. Im Rahmen des Programms wurden 11 junge Akademikerinnen auf geförderten Arbeitsplätzen in den kleinregionalen Zusammenschlüssen von dem Verein angestellt.

Im Jahre 2001 wurde die Unabhängige Organisation der Frauen in Győr gegründet, die im Jahre 2003 bereits mehr als 200 Mitglieder in 28 Mitgliedsorganisationen zählte. Die Organisation betrachtet die Förderung und Unterstützung von allein stehenden Frauen, Veranstaltung von Vorträgen, Diskussionen und Kursen, Vertretung der Interessen der Mitglieder, Erarbeitung und Umsetzung von Gesundheitserziehungsprogrammen und die Kontaktpflege zu Institutionen und Stellen für Familienschutz als ihr Hauptziel. Die Organisation ist selbsterhaltend, die Mitglieder arbeiten ehrenamtlich.

TEIL D: Zusammenfassung und Resümee

Abschließend stellt sich die Frage, was sind nun gemeinsame Trends in der Grenzregion, wo liegen Unterschiede und in welchen Bereichen besteht Handlungsbedarf? Hinsichtlich der **demografischen Entwicklung** sind auch in der Grenzregion die bestehenden (inter)nationalen Trends zu beobachten: So nimmt der Anteil der Bevölkerung unter 15 Jahren kontinuierlich ab, während der Anteil der über 60-Jährigen steigt. Des Weiteren kann festgehalten werden, dass der Stellenwert von Ehe und Familie immer mehr an Bedeutung verlieren, wenn auch im Untersuchungsgebiet in geringerem Ausmaß als etwa in städtischen Gebieten. Demgegenüber nimmt die Zahl der Lebensgemeinschaften ebenso wie jene der Einpersonenhaushalte kontinuierlich zu. Auch die Zahl der Teilfamilien – vor allem alleinerziehender Mütter – stieg in der gesamten Grenzregion im Beobachtungszeitraum an. Generell verdeutlichen die Analysen, dass die Lebensrealitäten von Frauen (und Männern) von unterschiedlichen Lebens- und Partnerschaftsformen geprägt sind und die ehemalige Vorherrschaft der Ehe – vor allem einer durchgängigen Ehe – zunehmend unter Druck gerät. Nicht zuletzt vor diesem Hintergrund ist eine eigenständige Existenzsicherung von Frauen von enormer Bedeutung.

Hinsichtlich der **höchsten abgeschlossenen Ausbildung** wird deutlich, dass nach wie vor ausgeprägte geschlechtsspezifische Unterschiede bestehen: Insgesamt überwiegt sowohl in Österreich als auch in Ungarn bei höheren Schulabschlüssen und Universitätsabschlüssen der Anteil der Männer. Positiv ist aber festzuhalten, dass sowohl in beiden Ländern in den jüngeren Altersgruppen die Zahl der Frauen mit höheren Schulabschlüssen jene der Männer bereits übertrifft. Dennoch verdeutlichen zahlreiche Studien, dass junge Frauen diesen Vorteil noch immer nicht in eine entsprechende berufliche Qualifikation umsetzen können (Faulstich-Wieland 2002). Zudem ist der derzeit bestehende hohe Anteil an Frauen mit niedrigen Qualifikationen – vor allem in der österreichischen Grenzregion verfügt ein äußerst hoher Anteil an Frauen maximal einen Pflichtschulabschluss - kritisch zu beurteilen, da Qualifikationsniveau und Erwerbsbeteiligung sehr stark zusammenhängen und somit die Chancen von Frauen am Arbeitsmarkt deutlich geringer sind als jene von Männern.

Generell ist die **Erwerbsbeteiligung** von Frauen niedriger als jene von Männern, wobei dies bei Frauen sehr eng mit der Zahl und dem Alter der zu betreuenden Kinder

zusammenhängt, während diese Faktoren bei Männern keine so große Rolle spielen. So liegt etwa EU-weit die Erwerbstätigenquote der Frauen im Alter zwischen 20 und 49 Jahren mit Kindern unter 12 Jahren bei 60%, bei den gleichaltrigen Frauen ohne Kinder beträgt sie 75%. In Österreich liegt die Erwerbstätigenquote von Frauen zwischen 20 und 49 Jahren ohne Kinder bei 83%, mit einem oder zwei Kindern bei 73% und mit drei oder mehr Kindern bei 57%. In Ungarn ist diese Quote wesentlich niedriger: Bei Frauen im Alter zwischen 20 und 49 Jahren ohne Kinder beträgt sie 78%, mit einem oder zwei Kindern 54% und mit drei und mehr Kindern 13% (Eurostat Arbeitskräfteerhebung 2003). In Ungarn bestehen also noch stärker ausgeprägte Unterschiede bei den Erwerbstätigenquoten von Frauen mit und ohne Kinder als in Österreich und im EU-weiten Durchschnitt.

Gerade in ländlichen Gebieten – zu denen die untersuchten Regionen überwiegend zählen - ist es für Frauen häufig noch schwieriger die eigenen Berufsvorstellungen zu verwirklichen. Doppelbelastungen durch fehlende Teilung der Familien- und Haushaltsaufgaben zwischen den EhepartnerInnen, unzureichende Kinderbetreuungsangebote stellen oftmals die Rahmenbedingungen in ländlichen Regionen dar. Die Erwerbsbeteiligung der 15- bis 64-jährigen Frauen liegt 2003 nach dem Labour-Force-Konzept bei 64% im Burgenland und 62% in der Steiermark und somit beispielsweise niedriger als die Werte von Wien.

Die Situation in Westtransdanubien stellt sich etwas anders dar, da diese Region zu den wirtschaftlich best entwickelten in Ungarn zählt und somit im Vergleich mit den anderen ungarischen Regionen – mit Ausnahme von Budapest - bessere Beschäftigungschancen für Frauen bietet. Die landesweite Erwerbsquote nach dem ILO-Konzept lag 2003 bei Männern bei 58% und bei Frauen bei 44%, diese Zahlen stehen für die Komitate nicht zur Verfügung. Allerdings belegen die Ergebnisse der Volkszählung, dass die Anteile der beschäftigten Männer (55%) deutlich höher sind als jene der Frauen (45%), während Frauen wesentlich häufiger als „am Arbeitsmarkt nicht aktiv“ registriert sind.

Im Rahmen der europäischen Beschäftigungsstrategie nimmt der Abbau der geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den Beschäftigungsquoten einen zentralen Stellenwert ein, konkret soll die Gesamtbeschäftigungsquote der Frauen bis zum Jahr 2010 auf 60% angehoben werden. Vergleicht man dieses Ziel mit den oben genannten Quoten so zeigt sich, dass in Österreich dieser Wert bereits erreicht wurde, in Ungarn jedoch noch entsprechender Aufholbedarf gegeben ist. Hinsichtlich der Interpretation der positiven österreichischen Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass hier ein hoher Anteil atypisch beschäftigter Frauen inkludiert ist. 2001 war im österreichischen Untersuchungsgebiet rund ein Viertel der Frauen teilzeitbeschäftigt und 5% geringfügig beschäftigt¹⁴ und die Entwicklungen der letzten drei Jahre lassen einen enormen Anstieg vermuten: So wurde 2004 ein Rekordwert von 227.536 geringfügig Beschäftigten in Österreich verzeichnet und davon stellten Frauen einen Anteil von 70% (Hauptverband

¹⁴ Geringfügig beschäftigt ist, wer bei regelmäßiger Beschäftigung (Dienstverhältnis für einen Monat oder für unbestimmte Zeit) nicht mehr als 323,46 Euro im Monat verdient oder wer bei fallweiser Beschäftigung (Dienstverhältnis kürzer als ein Monat) nicht mehr als durchschnittlich 24,84 Euro pro Arbeitstag verdient.

der Sozialversicherungsträger). Auch der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist bundesweit deutlich gestiegen und lag nach Angaben der Statistik Austria 2004 bei Frauen bei 40% und bei Männern bei 6%. Gerade mit atypischer Beschäftigung ist jedoch oftmals kein existenzsicherndes Einkommen gewährleistet und zudem werden diese Beschäftigungsformen häufig im Bereich Handel sowie Hotel- und Gastgewerbe angeboten, also Branchen, die durch ungünstige Arbeitszeiten sowie niedriges Einkommen gekennzeichnet sind.

Generell ist die Erwerbssituation von Frauen von einer deutlichen Konzentration auf einige wenige Berufsgruppen (**horizontale Segregation**) sowie auf untere hierarchischen Ebenen (**vertikale Segregation**) geprägt. Frauen in den steirischen Grenzbezirken und im Burgenland sind überwiegend im Dienstleistungsbereich beschäftigt und dies vor allem in den Berufsgruppen Bürokräfte und kaufmännische Angestellte sowie im Bereich der Hilfsarbeitskräfte. Auch in Ungarn sind Frauen überwiegend in administrativen oder angelernten Berufen beschäftigt. Zudem sind Frauen – sowohl in Ungarn als auch Österreich - überproportional auf den unteren hierarchischen Ebenen vertreten. Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang, dass selbst bei gleichem Bildungsniveau Frauen in niedrigeren Berufshierarchien als Männer anzutreffen sind.

Oben genannte Daten und Fakten lassen bereits den Schluss zu, dass das Einkommen von Frauen allgemein niedriger liegt als jenes von Männern und Analysen bestätigen dies immer wieder. EU-weit betrachtet hat Österreich einen der höchsten geschlechtsspezifischen **Einkommensunterschiede**. Im Jahr 2003 lag der Anteil des Fraueneinkommens am Männereinkommen bei rund 63% und im österreichischen Teil der Grenzregion bei rund 64%. Etwas besser stellt sich die Situation in Ungarn dar, wo Frauen etwa 84% des Männereinkommens verdienen. Allgemein sind hier sehr große Unterschiede zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen – sowohl in Österreich als auch in Ungarn - zu beobachten: So verdienen etwa im Finanzsektor Ungarinnen nur 57% des Einkommens von Männern in diesem Bereich. Als Gründe für derartige Einkommensunterschiede werden oftmals Argumente wie unterschiedliche Arbeitszeiten, Qualifikation und dergleichen herangezogen, aktuelle Untersuchungen belegen aber, dass nur rund 20% der Lohnunterschiede auf derartigen Faktoren beruhen, während die restlichen 80% schlichtweg auf Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts zurückzuführen sind.

Vor dem Hintergrund dieser Einkommensunterschiede überrascht es nicht, dass es oftmals Frauen sind, die von Armut betroffen sind. Insbesondere Frauen in prekären Arbeitsverhältnissen, langzeitarbeitslose Frauen, Alleinerzieherinnen, erwerbslose geschiedene Frauen und Frauen in MigrantInnen-Haushalten zählen zu den betroffenen oder zu den gefährdeten Personen.

Die bisherigen Ausführungen belegen, dass sowohl in Österreich als auch in Ungarn ähnliche Probleme hinsichtlich der Erwerbstätigkeit von Frauen existieren und dass Frauen am Arbeitsmarkt mit einer Reihe von Benachteiligungen zu kämpfen haben, zu deren Beseitigung unterschiedlichste Maßnahmen zu ergreifen sind.

Ein zentraler Schlüssel, um die Berufstätigkeit von Frauen zu ermöglichen, ist die Bereitstellung von **Kinderbetreuungsplätzen**. Hier zeigt sich, dass sowohl in Ungarn als auch Österreich zwar die Zahl der Kindergartenplätze ausreichend ist, allerdings Kritik-

punkte hinsichtlich Öffnungszeiten, Erreichbarkeit und Qualität der Angebote besteht. So ist etwa im österreichischen Grenzgebiet eine relativ hohe Betreuungsquote der 3- bis 5-Jährigen zu verzeichnen, allerdings ist zu berücksichtigen, dass sich die Kinderbetreuung zumeist auf den Vormittag beschränkt. Nur wenige Kindergärten in ländlichen Regionen bieten Nachmittagsbetreuung an. Ebenso fehlt es an Angeboten zur Nachmittagsbetreuung von schulpflichtigen Kindern. Des Weiteren ist die Betreuungsquote der unter 2-jährigen denkbar gering, nur 4% in der Steiermark und 10% im Burgenland. Auch in Ungarn werden unzureichende Kinderkrippenplätze kritisiert, was im wesentlichen Maße dazu beiträgt, dass Mütter sich für eine längere Betreuung des Kindes zu Hause entscheiden.

Die Bereitstellung von ausreichenden und qualitativ hochwertigen Kinderbetreuungsplätzen mit entsprechenden Öffnungszeiten ist also ein zentraler Schlüssel um die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu erhöhen. Dies betrifft nicht nur die Bereitstellung von Kindergärtenplätzen im engeren Sinn, sondern auch jene der Nachmittags- und Ferienbetreuung für schulpflichtige Kinder. Zum anderen spielt auch die **Regelung der Elternkarenz** sowie die Möglichkeiten und Förderung des **Wiedereinstiegs** eine Rolle bei der Aufteilung der Betreuungspflichten zwischen Frauen und Männern und der Beschäftigung vor allem von Frauen. Hier ist sowohl für Österreich als auch Ungarn festzuhalten, dass es wenig Anreiz für eine Väterkarenz gibt.

Ein weiterer Ansatzpunkt ist die Unterstützung von **familienfreundlichen Maßnahmen** bei privaten und öffentlichen ArbeitgeberInnen. Beispielsweise durch Abstimmungsmöglichkeiten der Arbeitszeiten mit Betreuungspflichten oder die Unterstützung bei der Kinderbetreuung etc. Hier gibt es einerseits Beratungen und Prozessbegleitungen für Unternehmen, die familienfreundliche Maßnahmen entwickeln und umsetzen wollen, andererseits so genannte Audits und Wettbewerbe, um entsprechende Anreize zu setzen. Generell ist kritisch anzumerken, dass die Implementierung „frauenfreundlicher“ Ansätze auf betrieblicher Ebene oft darauf beschränkt wird, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen einfacher möglich ist. Gleichstellungsorientierte Ansätze und Frauenförderung auf allen betrieblichen Hierarchiestufen sowie zur Unterstützung weiblicher Karrierepläne haben demgegenüber weniger Bedeutung, ebenso wie die Förderung von Väterkarenzen im Sinne einer gerechten Aufteilung der Erwerbs- und Familienarbeit. Zudem kann von einer flächendeckenden Umsetzung oder Sensibilisierung von Betrieben nicht die Rede sein, da derartige Ansätze in erster Linie Modellcharakter besitzen.

Auch seitens des österreichischen Arbeitsmarktservice sowie der ungarischen Arbeitsmarktverwaltungen wurden entsprechende Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen initiiert, wenn auch in Österreich mehr als in Ungarn. Diese reichen von Berufsorientierungsmaßnahmen, Laufbahncoaching, GründerInnenprogrammen, Sozialökonomischen Beschäftigungsbetrieben, Förderung von Beratungsstellen bis zu Wiedereinstiegsprogrammen. Positiv ist hervorzuheben, dass in den Arbeitsmarktprogrammen der Landesgeschäftsstellen des österreichischen Arbeitsmarktservice Gender Mainstreaming fix verankert ist.

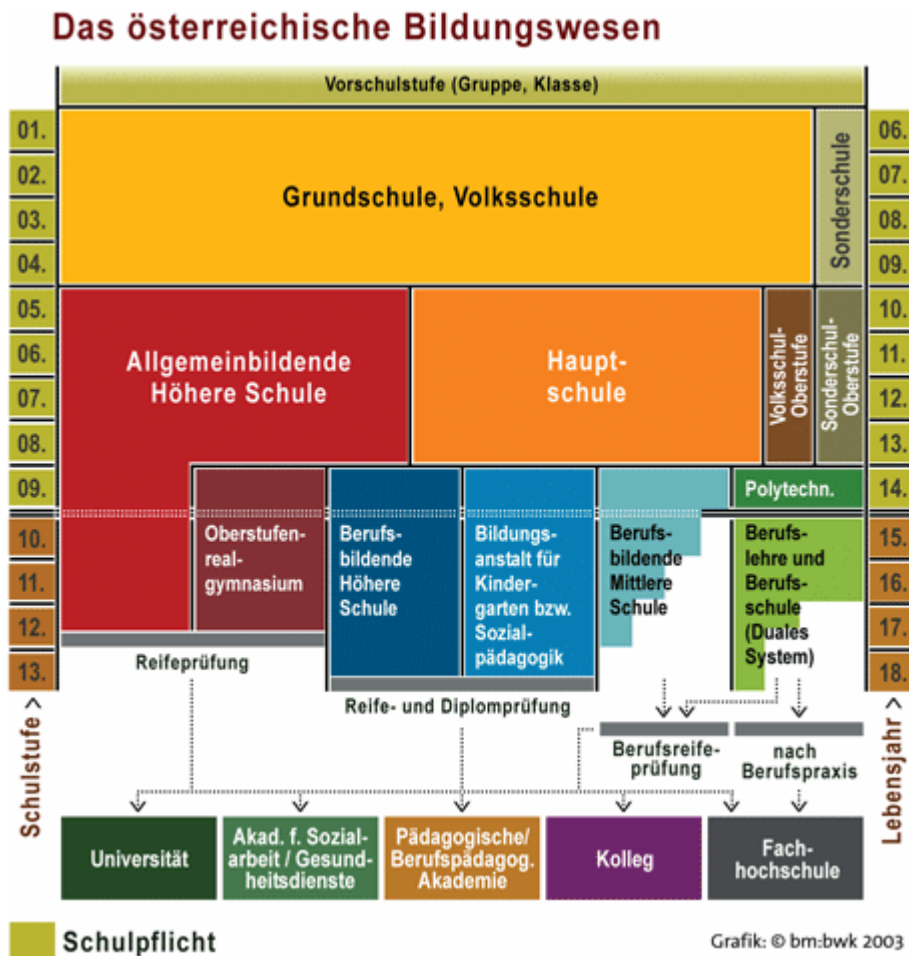
Trotz dieser positiven Beispiele zeigen bestehende Evaluierungsergebnisse (z.B. Leitner/Wroblewski 2003), dass im Bereich Gender Mainstreaming sowie Frauenförderung

nach wie vor großer Handlungsbedarf gegeben ist. Es ist eine Tatsache, dass frauen- und gleichstellungsspezifische Anliegen nicht „automatisch“ in regionale Entwicklungsprogramme und Maßnahmen einfließen, sondern es notwendig ist, hier explizit darauf Bedacht zu nehmen – begonnen beim Programmentwurf über die Auswahl und Durchführung der Projekte bis zur Evaluierung.

12ANHANG

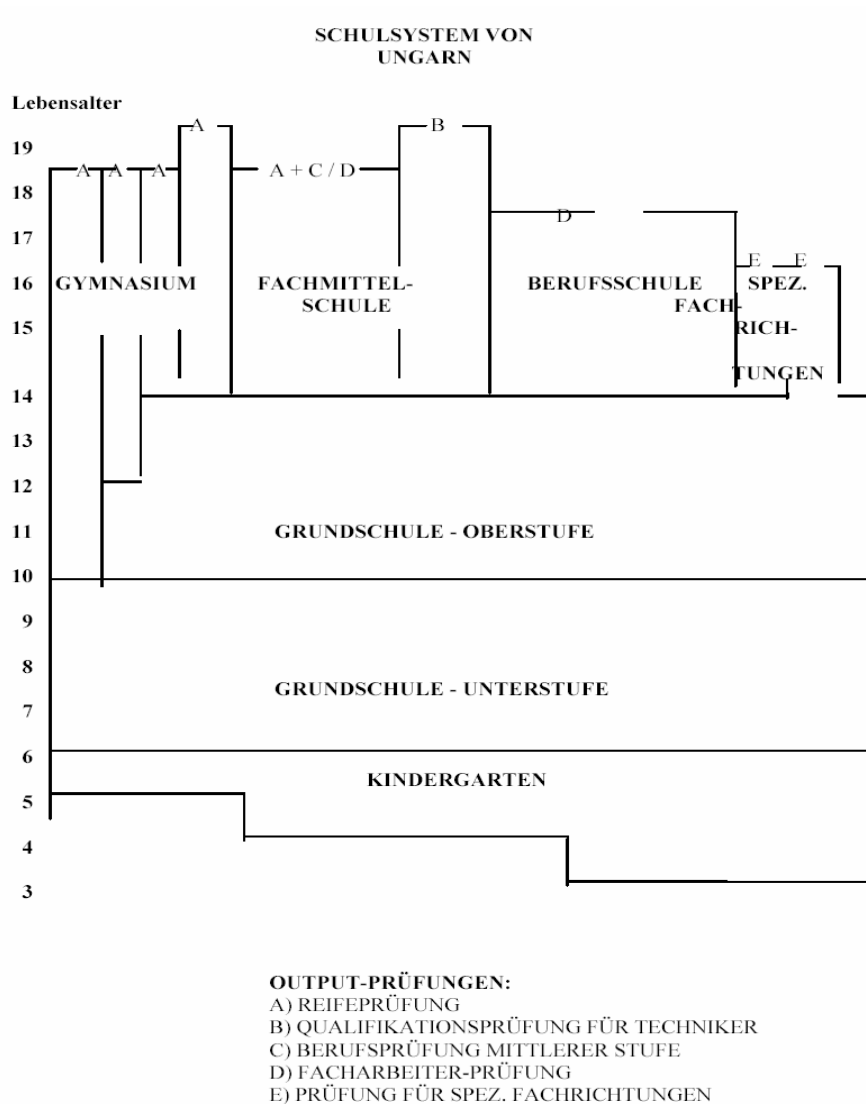
12.1 Vergleich der Bildungssysteme

In Österreich umfasst die Schulpflicht 9 Klassen (4 Jahre Volksschule, 4 Jahre Hauptschule und ein Jahr Polytechnische Schule oder eine andere weiterführende Schule), d.h. im Alter von 15 Jahren müssen sich die SchülerInnen entscheiden, ob sie eine berufliche Ausbildung (duale Lehrausbildung, d.h. ca. 80% der Ausbildung im Lehrbetrieb und 20% Berufsschule) oder eine schulische Ausbildung (Allgemeinbildende Höhere Schule oder Berufsbildende Schule) wählen.



In Ungarn besteht vom sechsten bis zum 16. Lebensjahr allgemeine Schulpflicht. Nach dem Besuch der achtjährigen Grundschule (in der Regel von sechs bis 14) gibt es drei weiterführende Optionen für den individuellen Bildungsweg:

- Gymnasium (vier Jahre) mit Schwerpunkt Allgemeinbildung und Sprachen
- Technikum, praktische Ausbildung in Technik und Handel
- Berufsschule, den Ausbildungsstätten angegliedert



Quelle: Europaforum Wien

12.2 Literaturverzeichnis

12.2.1 Verwendete Literatur Teil A und B

- Badelt, Christoph, u. a.: Analyse der Auswirkungen des Pflegevorsorgesystems. Forschungsbericht im Auftrag des BMAGS. Wien 1997
- Beigewum (Hrsg.): Frauen macht Budgets. Staatsfinanzen aus Geschlechterperspektive. Wien 2002
- Bergmann, Nadja / Gutknecht-Gmeiner, Maria / Wieser, Regine / Willsberger, Barbara: Berufsorientierung und Einstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt. Herausgegeben vom Arbeitsmarktservice Österreich. AMS report 38, Wien 2004

- Böheim, René / Hofer, Helmut / Zulehner, Christine: Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Österreich: Ein Vergleich zwischen 1983 und 1997. In: Kurswechsel Nr. 1/2002, 50-56
- Bohonnek, Andreas / Cernic, Barbara, Cernic / Praper, Praper, / Reiter, Walter / Willsberger, Barbara: Grenzwahrnehmungen. Eine Befragung in der steirisch-slowenischen Grenzregion. Wien: L&R Sozialforschung 2002
- Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (BMSG): Bericht über die soziale Lage 2003 – 2004. Wien 2004.
- Europäische Kommission: Beschäftigung in Europa 2002 und 2003, Brüssel 2002 und 2003 (erscheint jährlich).
- Europäische Kommission: Impact Evaluation of the European Employment Strategy. Brüssel 2002
- EC's Expert Group on Gender and Employment: Indicators on Gender Equality in the European Employment Strategy, Brüssel 2002
- Europäischer Rat: Empfehlungen des Rates zur Durchführung der Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten. Brüssel 2003
- Faßbender, Stephan / Grasenick, Karin / Woitech, Birgit: Gender Mainstreaming Radar Steiermark. InTeReg Working Paper Nr. 10/2003 (erstellt im Rahmen des Equal-Projekts Just Gem)
- Faulstich-Wieland, Hannelore: Gender Mainstreaming in der Bildung. In: Dokumentation des Workshops Geschlechtssensible Gestaltung von Lernumgebung und Lernmedien. Berlin 2002
- Jakowitsch, Judith: Qualifikation und Erwerbstätigkeit von Frauen im Burgenland. Eisenstadt 2002
- Kaufmann, Alexander / Knoflacher, Markus / Lechner, Ferdinand / Wagner, Petra: Halbzeitbewertung des Ziel 1-Programms Burgenland 2000-2003. Endbericht 2003, Seibersdorf 2003
- Lutz, Hedwig: Auswirkungen der Kindergeldregelung auf die Beschäftigung von Frauen mit Kleinkindern. In: WIFO Monatsberichte 3/2003, 213-227
- Rechnungshof: Bericht gemäß Art 1 § 8 Bezügebegrenzungsgesetz, BGBl I Nr 64/1997 für die Jahre 2000 und 2001. Wien 2002
- Regionalmanagement Burgenland GmbH: EU-Förderung im Burgenland. 4. Umsetzungsbericht. Stand Juni 2003. Eisenstadt 2003 (fortlaufende Berichte des Programm-Monitoring vom Regionalmanagement Burgenland GmbH)
- Statistik Austria: Statistik der Lohnsteuer 2003. Wien 2004
- Statistik Austria: Krippen, Kindergärten & Horte (Kindertagesheime) 2001/02. Wien 2002b
- Statistik Austria: Geschlechtsspezifische Disparitäten. Wien 2002c
- Statistik Austria: Volkszählung Hauptergebnisse I – Burgenland. Wien 2002d
- Statistik Austria: Haushaltsführung, Kinderbetreuung, Pflege. Ergebnisse des Mikrozensus September 2002. Studie im Auftrag des Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz. Wien 2003

Statistik Austria: Volkszählung Hauptergebnisse I – Steiermark. Wien 2003a
Statistik Austria: Ergebnisse der Volkszählung 2001. Laufende Auswertungen

12.2.2 Weiterführende Homepages

Österreichweit:

<http://ams.or.at>

<http://www.gem.or.at>

Burgenland

<http://www.burgenland.at>

<http://www.chancengleichheit-burgenland.at> (Equalpartnerschaft „Frauenförderung und Gender Mainstreaming“)

<http://www.equal-burgenland.at> (Equalpartnerschaft „Frauen und IKT im Burgenland“)

Steiermark

<http://www.justgem.at> (Equalpartnerschaft „Just Gem“)

EU-Homepages:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/index_de.html

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/presentation_de.html

12.2.3 Verwendete Literatur Teil C

A munkanélküliség ára. Szociális Szakmai Szövetség 2001. Szerkesztő: Garzó Lilla

A Munkaerő-Felmérés Regionális Idősorai 1992-2000, KSH Budapest, 2001

A nők munkaerő-piaci reintegrációja pályázat. Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügy Minisztérium www.fmm.gov.hu/

A nyugat-dunántúli régió <http://www.euregio.hu/wp2002/-forras>

A Nyugat-Dunántúli Régió Humán Erőforrás-Fejlesztési Programja I. Helyzetelemzés. Témavezető : Dr. Csapó Tamás BDF. Szombathely 2001.

A Nyugat-Dunántúli Régió Humán Erőforrás-Fejlesztési Programja II. Stratégiai és Operatív program. Témavezető : Dr. Csapó Tamás BDF. Szombathely 2001.

Az Európai Unió csatlakozási folyamatnak a nők munkaerő-piaci helyzetére gyakorolt hatásáról Közép- és Kelet-Európában, Társadalmi nemi szempontú felmérés. Szerkesztő: Szabó Szilvia, Szociális Innováció Alapítvány Budapest, 2004

Borbarát és Borút Egyesületek www.zalamedia.hu/khely/040122/p.html

Daniss Győző „Vásárlóerők: az EU-átlag fele. Közép-Magyarország és Nyugat-Dunántúl a csatlakozók élmezőnyében” In: Népszabadság 2004. 02.14.

- Dr. Schadt Györgyné Ph.D. „A női civil szervezetek helye a társadalomban”. In: Nőnem 100-110. o. Pécsi Tudományegyetem, 2002
- Győr-Moson-Sopron Komitat Statisztikai Évkönyv, 2002, KSH Győr-Moson-Sopron Komitai Igazgatósága Győr, 2003
- Győr-Moson-Sopron Komitai Közgyűlés <http://www.gymsmo.hu/>
- Győri Nők Független Szervezete http://www.gyor.mtesz.hu/civil/hl2002_12_3.html
- Győr Város Polgármesteri Hivatala www.gyor-online.hu
- Közös foglalkoztatáspolitikai Értékelés Magyarország, 2001
- Közös Memorandum a Társadalmi Befogadásról Magyarország, 2003
- Magyarország 1990-2001 (A Magyar Köztársaság 12 éve) Beszámoló a társadalom és a gazdaság főbb folyamatairól J/291 jelentés KSH Budapest, 2002
- Magyarország régiói, KSH 2003
- Magyar Statisztikai Évkönyv, 2002, KSH Budapest, 2003
- Nagy Gyula „A foglalkoztatottsági esélyek régiók közötti különbségei”. In: Munkaerőpiaci Tükör 2003. Szerkesztő: Fazekas Károly MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont, országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest, 2003
- Népszámlálás 2001., 6. Területi Adatok, 6.8 Győr-Moson-Sopron Komitat I. kötet, KSH Budapest, 2002
- Népszámlálás 2001. 6. Területi Adatok, 6.18 Vas Komitat I. kötet, KSH Budapest, 2002
- Népszámlálás 2001. 6. Területi Adatok, 6.20 Zala Komitat I. kötet, KSH Budapest, 2002
- Nonprofit Szervezetek Magyarországon 1999, KSH Budapest, 2001
- Nyugat-Dunántúli Regionális Szociális Program. Helyzetelemzés, Háttéranyagok, Mellékletek. Készítette : DHV Magyarország Kft. A Nyugat-Dunántúli Fejlesztési tanács megbízásából, 2001
- Önkormányzati polgármesterek és képviselők Győr-Moson-Sopron, Vas és Zala megyében 1990-2002. Szerkesztette: Bocz János KSH, 2004
- Pető Andrea „A magyarországi női politizálás rövid története és elméleti kérdése”. In: Nők a pályán – Közéleti tudnivalók politizáló nőknek 9-32. o. A Nők Valódi Esélyegyenlőségéért Alapítvány Budapest, 2003
- Regionális Fejlesztés operatív program 2004-2006, Miniszterelnöki Hivatal Nemzeti Területfejlesztési Hivatal, 2003
- Schadt Mária „A globalizáció és a nők, előnyök és hátrányok Dél-Dunántúlon”. In: Munkaverseny 164-189. o. Szerkesztő: Szabó Szilvia, Szociális Innováció Alapítvány Budapest, 2003
- Szociális Statisztikai Évkönyv 2000, 2002, KSH Budapest, 2001, 2003
- Szűcs Zoltán „Családformák, családtípusok az ezredforduló Magyarországon” Erőszak és nemek konferencia 2003. okt. 27-29. Előadás. gender.bkae.hu/konf2003/szucsoltan.pdf
- Területi Statisztikai Évkönyv 2002, KSH Budapest 2003

Vas Komitat Statisztikai Évkönyv, 2002, KSH Vas Komitai Igazgatósága Szombathely, 2003

Vas Komitai Közgyűlés <http://www.vasKomitat.hu/>

Wells Noémi „*Szociális helyzetelemzés a “Kútfő” programhoz*”, 2001.

Zalai Falvakért Egyesület <http://www.c3.hu/~zalafalu/>

Zala Komitai Közgyűlés <http://www.zalaKomitat.hu/>

Zala Komitat Statisztikai Évkönyv, 2002, KSH Zala Komitai Igazgatósága, Zalaegerszeg, 2003

Zalai Nők Egyesülete www.csalad.zala.hu