







universität  
wien

# DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit im Bezirk Gmünd  
unter besonderer Berücksichtigung  
der Situation von Frauen

Verfasser

Markus Lohninger

angestrebter akademischer Grad

Magister der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften  
(Mag.rer.soc.oec.)

Wien, im Dezember 2011

Studienkennzahl lt. Studienblatt:

A 121

Studienrichtung lt. Studienblatt:

Soziologie (sozial-/wirtschaftsw.Stud.)

Betreuer:

Univ. Prof. Dr. Roland Verwiebe



## ***Eidesstattliche Erklärung***

Ich, Markus Lohninger, erkläre hiermit an Eides statt, dass ich die vorliegende Diplomarbeit bzw. die gekennzeichneten Passagen selbstständig verfasst, andere als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel nicht benutzt und mich auch sonst keiner unerlaubten Hilfe bedient habe. Die Diplomarbeit wurde von mir weder im In- noch im Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt.

*Wien, im Dezember 2011*

# 1 Vorwort und Danksagung

Als ich mich vor 15 Monaten auf die Suche nach einem Thema für meine Abschlussarbeit begab, da stand vor allem Anderen fest, dass ich die neben dem Fulltimejob teuer abgezweigte Zeit nicht für das Studium von Daten gesichtsloser Menschen aus riesigen Datenbanken mit fix vorgegebenen und nicht weiter konkretisierbaren Fragenkategorien zubringen möchte. Selbstverständlich hat ein solches seine Berechtigung. Mein Interesse gilt aber alleine schon von Berufs wegen den Menschen meiner Umgebung, der Art und Weise, wie sie ihre Biografien entwickeln sowie den Rahmenbedingungen, unter denen sie das tun und die auf sie wirken. Der Weg führte also in die qualitative Forschung.

Ich wollte konkrete Antworten auf Fragen über Zusammenhänge erhalten, die in meinem Umfeld geschehen und doch oft nur schemenhaft erahnt oder gar anhand irgendwann und irgendwo aufgeschnappter Urteile unterstellt werden. Wenn zu lesen und hören ist, dass es um den Arbeitsmarkt meines Heimatbezirks Gmünd im Waldviertel im nordwestlichen Niederösterreich gar so schlecht bestellt sei, während auch laufend Erfolgsmeldungen an die Öffentlichkeit geraten, dann drängt sich die Frage auf, wo solche Gegensätze ihre Ursprünge haben. Begriffe wie „Arbeitsmarkt“, „Arbeitslosigkeit“, „Doppelbelastung“ oder „Peripherie“ stehen plötzlich im Raum und erzeugen gewisse Bilder – diese mit etwas Leben, bezogen auf konkrete Fälle unter spezifischen regionalen Rahmenbedingungen, zu füllen ist das Ziel dieser Arbeit. Womöglich mag es gelingen, unterschiedliche Vorstellungen und Probleme aufzuzeigen, gegenüberzustellen und letztlich Denkprozesse in Gang zu setzen, wie dem offensichtlichen Mismatch am Gmünder Arbeitsmarkt – mit im regionalen Vergleich vielen gut bezahlten Jobs und zugleich einer überdurchschnittlich hohen Arbeitslosigkeit vor allem von Frauen – ein Stückchen besser entgegengetreten werden kann.

Aufrichtig danken möchte ich jenen, die mich in vielen Jahren des Studiums unterstützten und nun anspornten, auch diesen letzten Schritt noch zu tun, mir dabei mit Rat und zuweilen auch hitzigen Diskussionen zur Seite standen: Mag. Petra SUCHY (deren lange Erfahrung im Lektorat hoffentlich auch dieser Arbeit zu einer einigermaßen korrekten Schreibweise verhalf) und der großen LOHNINGER-Dynastie, aus der ich niemanden hervorheben möchte und es doch tun muss – ich danke meinem Bruder, Dr. Daniel LOHNINGER, der mir die eine oder andere Unschärfe im Kapitel über die aktuelle Situation am Gmünder Arbeitsmarkt aufzeigte und mich damit ein Stückchen mehr in die richtige Richtung stupste.

Ich danke auch meinem Diplomarbeitsbetreuer Univ. Prof. Dr. Roland VERWIEBE für die fachliche Unterstützung in den vergangenen Monaten und den zugleich gewährten Freiraum, wenn es darum ging, Wege und Möglichkeiten für die weitere Ausrichtung der Arbeit zu suchen und zu finden.

Großen Dank schulde ich zudem Mag. Danièle LIPP, die meinen „Dropout“ aus dem Studium einst mit der Kraft der Argumente zu verhindern wusste. Meine Anerkennung gilt weiters Ao. Univ. Prof. Dr. Reinhold KNOLL sowie Ao. Univ. Prof. Dr. Roland GIRTNER, deren Vorlesungen ich vielleicht weniger auswendig gelernten Lehrstoff, dafür aber eine konkrete Vorstellung dessen verdanke, was es heißt, sich kritisch einer Fragestellung zu nähern und Forschung nicht mit anonymen und „ungreifbaren“, sondern mit tatsächlich lebenden und handelnden Menschen betreiben zu wollen.

Dass sie sich als solche für meine Untersuchung zur Verfügung gestellt haben, dafür danke ich allen meinen zehn Interviewpartnern herzlich. Ohne ihr Vertrauen und ihre Bereitschaft, sich aktiv am Gespräch zu beteiligen und auch unangenehme persönliche Angaben zu machen, wäre mein Vorhaben zum Scheitern verurteilt gewesen. Danke in diesem Zusammenhang auch an die Projektbetreuerinnen von „lebmit & bunttex“, vor allem an Hertha HIEMETZBERGER, die großartige Arbeit für die Zusammenstellung der Interview-Teilnehmergruppe und den Ablauf der Befragungen leistete.

Nicht vergessen möchte ich weiters darauf, mich bei Gerhard ABLEIDINGER – dem Leiter des Arbeitsmarktservice im Bezirk Gmünd – zu bedanken: Er hat mir zum Zeitpunkt der konkreten Themensuche für die Diplomarbeit in einem informellen Gespräch wichtige Anstöße geliefert, in welche Richtung die Reise gehen könnte.

## 2 Zusammenfassung

Die vorliegende Diplomarbeit will einen Bogen von der historischen Entwicklung des Arbeitsmarktes im Bezirk Gmünd in Niederösterreich über dessen aktuellen Zustand und darauf aufbauend bis zu den wesentlichsten Herausforderungen darin handelnder Menschen und Unternehmen spannen. Nach einer allgemeinen Literaturbesprechung umfasst dies unter anderem die Klärung der Frage, wie hier binnen einiger Jahrzehnte große Teile der Bevölkerung verlernten, sich selbst mit Nahrungsmitteln und Gütern zu versorgen, während sie zugleich in einen Sog der Abhängigkeit von Entscheidungen gerieten, die an anderen Orten und nicht mehr in Zusammenhang mit regionalwirtschaftlichen Strömen gefällt wurden. Es umfasst auch die Fragen, wie sich unter diesen Voraussetzungen der lokale Arbeitsmarkt wandelte und welche Konsequenzen diese Entwicklung für heute hier von einem Erwerbseinkommen abhängige Menschen mit sich brachte.

Bei Betrachtung der Situation am Arbeitsmarkt prallen widersprüchliche Fakten aufeinander. Diese malen einerseits das düstere Bild eines Bezirkes mit starken Bevölkerungsrückgängen, das von wenigen freien Stellen, hoher Arbeitslosigkeit insbesondere bei Frauen und einer langen Verweildauer in der Erwerbslosigkeit getönt ist. Zugleich kann nicht ignoriert werden, dass das Lohnniveau bei Frauen, Männern, Angestellten und Arbeitern weit über jenem der weiteren Bezirke im Waldviertel liegt und auch den Vergleich mit dem Landes- und Bundestrend nicht scheuen muss. Auch das Jobangebot ist groß, Betriebe liefern den Gemeinden auf Einwohner aufgerechnet den höchsten Kommunalsteuerertrag des Waldviertels, lassen also im regionalen Vergleich auf das höchste Arbeitskräfteaufkommen schließen. Doch scheint das Matching von angebotener und nachgefragter Arbeitskraft nicht zu passen, also müssen – im Gegensatz zum landesweiten Trend und zu den Nachbarbezirken – fast so viele Menschen anderer Bezirke einpendeln, wie den Bezirk als Auspendler verlassen.

Ein Interview mit dem Personalmanager eines der größten Betriebe im Bezirk gibt Aufschlüsse über diesen Widerspruch. Er könnte mehr Menschen einstellen. Das spießt sich aber im Fall von Fachkräften an der abgeschiedenen Lage oder starker Konkurrenz um solche Mitarbeiter, im Fall häufig nachgefragter weiblicher Hilfskräfte wird primär ein in Teilen der lokalen Gesellschaft noch stark verankertes weibliches Rollenbild der Hausfrau und Mutter als Problem unterstellt. Welche Biografien Frauen tragen, die längerfristig keinen Platz am Arbeitsmarkt finden, das wird schließlich durch problemzentrierte Interviews mit neun Teilnehmerinnen des Gmünder Projektes „lebmit & bunttex“ für langzeitarbeitslose Frauen erhoben.

Sie alle haben individuelle Zugänge zur Arbeitslosigkeit, ihre Lebensgeschichten weisen aber teils klare Gemeinsamkeiten auf, die sich zu fünf Typen von Frauen im Projekt gruppieren lassen: „die junge Orientierungslose“, „die Pragmatische“, „die Kranke“, „die allein Gelassene“ sowie „die Pensions-Schockierte“.

Die befragten Frauen unterscheiden sich in den Gründen für den Eintritt in ihre aktuelle Arbeitslosigkeit kaum von Menschen anderer Regionen: zu alt, zu teuer, zu krank, eigene Kündigung, Betriebsschließung, Stellenabbau, Erfahrungen mit Mobbing oder kein Jobangebot nach Abschluss der Ausbildung. Regionale Differenzen liegen jedoch in den Begleitumständen der Arbeitslosigkeit und möglichen Wegen heraus. So lässt die Verknüpfung der fünf gebildeten Beschreibungskomplexe von Frauen des Projektes „lebmit & bunttex“ mit dem Hintergrund des lokalen Arbeitsmarktes und den Anknüpfungspunkten aus dem Experteninterview vor allem drei Problembereiche hervortreten:

- regionsspezifische Besonderheiten durch die Abhängigkeit von der Verfügbarkeit und Flexibilität öffentlicher Infrastruktur in Fragen der beruflichen Mobilität bei der Jobwahl genauso wie bei der -ausübung oder der Kindererziehung;
- womöglich ebenso in der regionalen Lage begründete Auffassungsunterschiede zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, als deren Folge Frauen zumindest für Hilfstätigkeiten häufiger zum Wunsch nach Stundenreduzierung denn nach einer Ausdehnung des Arbeitsverhältnisses in Richtung Vollzeit zu tendieren scheinen;
- ein ausbaufähiges Selbstbild: Der Gmünder Bezirk steht nicht so schlecht da, wie er von darin handelnden Menschen mitunter wahrgenommen und beschrieben wird. Und er hat Potenzial für weitere Verbesserungen – zumindest durch seine Partizipation an der Entwicklung des großen südböhmischen Wirtschaftsraumes sowie als Ort der Gesundheit und des Wohlfühlens.

Als Nebenprodukt bestätigt die Befragung den kaum bezifferbaren Wert eines sozialen Projektes für Erwerbslose wie „lebmit & bunttex“: Nicht wenige der befragten älteren Frauen gaben an, während ihrer Zeit im Projekt aus einer oft jahrelang belastenden Situation herausgefunden zu haben, in einen strukturierten Arbeitsalltag zurückgekehrt zu sein, hier auch Bestätigung erfahren zu haben und dadurch mental wieder fit für die Rückkehr in einen Job geworden zu sein.

### 3 Abstract

This diploma thesis provides a digest of the historical development of the labour market in *Gmünd* – one of Lower Austrians northern districts – its chances, changes and challenges focusing the current job situation of women. In contrast to other rural districts in the region called *Waldviertel* as well as to the federal state of Lower Austria the area was once primarily characterized on the one hand by an independent glass manufacture, on the other hand by a widely spread but dependent textile industry both replacing the former system of subsistence farming. The major textiles sector was restricted to unskilled, easily replaceable and cheap workers. People – especially women – who had once been independent subsistence farmers were then forced into the dependence of wage labour and therefore of decisions made in greater economic areas such as Vienna or Linz. Much longer than in other manufacturing regions – in fact up to the fading 20<sup>th</sup> century – the pre-eminently female homework maintained an important economic factor. Today there is nothing much left of the former days of homework; the branches of trades have changed as have the working conditions.

A closer look at the current figures of the labour market in *Gmünd* reveals certain peculiar discrepancies: On the one hand the local government is confronted with an ageing and declining population, with an above-average rate of unemployment particularly with regard to long-term unemployment of women; on the other hand compared to the neighbouring districts – even to the mean value of the federal state – the average workman and employee gets the highest wages of all, and there are far more jobs available than in other regions.

As far as can be seen from these particular facts, there is a significant mismatch between offer and demand – a late consequence of the local manufactory-development. Though there are certain booming branches such as tourism and the service sector which create new jobs – especially for women –, there are for several reasons too less or to less suitable applicants from the district itself. The research findings gained by interviews with long-term unemployed women from a social project called *lebmit & bunttex*, discussions with a personnel manager of one of the most important companies settled in the district and with an expert of the local job centre show regional specifics and indicate often described obstacles which detain women from finding a new position:

- a limited mobility (due to the lack of investment in the public traffic systems and to a more than a hundred kilometres long borderline to the Czech Republic)

- a traditional understanding of one's role as wife/mother and therefore limited flexibility (due to incompatibility between family duties, childcare and the requirements at work, occasionally combined with psychological pressure)
- a lack of awareness of the actual existing chances offered by the regional labour market such as the already intense participation on the development of the south-bohemian economic area or the public image of one of Lower Austrians most important and valued places of health and wellbeing

From the results of the interviews with nine long-term unemployed women there have been extracted five categories of typical female careers including their present personal situation: the "young disoriented", the "pragmatist", the "invalid", the "abandoned mother", the "reluctant retiree".

## 4 Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b><i>Vorwort und Danksagung</i></b>	<b><i>II</i></b>
<b>2</b>	<b><i>Zusammenfassung</i></b>	<b><i>IV</i></b>
<b>3</b>	<b><i>Abstract</i></b>	<b><i>VI</i></b>
<b>4</b>	<b><i>Inhaltsverzeichnis</i></b>	<b><i>VIII</i></b>
<b>5</b>	<b><i>Abbildungs- und Abkürzungsverzeichnis</i></b>	<b><i>XI</i></b>
<b>6</b>	<b><i>Einleitung, Fragestellung, Hypothesen, Methode</i></b>	<b><i>1</i></b>
<b>7</b>	<b><i>Arbeit, Arbeitsmärkte – und daraus Ausgeschlossene</i></b>	<b><i>4</i></b>
<b>7.1</b>	<b><i>Allgemeines, Begriffliches, Theorien und Modelle</i></b>	<b><i>4</i></b>
7.1.1	Das neoklassische Modell	9
7.1.2	Weiterentwicklungen und andere Arbeitsmarktmodelle	10
<b>7.2</b>	<b><i>Auswirkungen der Arbeitslosigkeit</i></b>	<b><i>11</i></b>
<b>7.3</b>	<b><i>Die Dauer der Arbeitslosigkeitsepisode</i></b>	<b><i>13</i></b>
7.3.1	Die Marienthal-Studie	14
7.3.2	Neuere Erfahrungs- und Handlungstypen	15
<b>7.4</b>	<b><i>Unterstützung: Der sozialstaatliche Aspekt</i></b>	<b><i>17</i></b>
<b>7.5</b>	<b><i>„Gefahrenbereiche“</i></b>	<b><i>19</i></b>
7.5.1	Bildung, Qualifikation und Beruf	20
7.5.2	Eine Frage des Alters	22
7.5.3	Gesundheitliche Beeinträchtigungen	25
7.5.4	Nutzen und Risiken internationaler Wanderung	27
<b>7.6</b>	<b><i>Frauen: Der Spagat zwischen Erwerb und Familie</i></b>	<b><i>28</i></b>
<b>8</b>	<b><i>Die Biografie. Leben im Verlauf</i></b>	<b><i>37</i></b>
<b>9</b>	<b><i>Lebensstile</i></b>	<b><i>43</i></b>
<b>10</b>	<b><i>„Scheidung von Stadt und Land“: Regionale Arbeitsmärkte</i></b>	<b><i>45</i></b>
10.1	Der Raum im neoklassischen Modell	45
10.2	Der Raum im Polarisationsmodell	45
10.3	Der duale Arbeitsmarkt	47

<b>11</b>	<b>Der Bezirk Gmünd</b>	<b>49</b>
<b>11.1</b>	<b>Wirtschaftshistorische Entwicklung des Grenzraumes</b>	<b>49</b>
11.1.1	Den „angrenzenden Ländereyen“ nachgesetzt – ein Überblick	49
11.1.2	Ursprünge	50
11.1.3	Neuzeit bis Erster Weltkrieg	52
11.1.3.1	Glas-„Kompetenzzentrum“: Kaufmann, Bierbrauer, Gastwirt, Gläubiger	54
11.1.3.2	Textilproduktion: Massenbeschäftigung mit Pufferfunktion	55
11.1.4	Werkbank „auf Schiene“ – das Waldviertel ging ans Netz	58
11.1.4.1	Warum Gmünd? Und warum Sackgassen?	60
11.1.5	Alles folgt dem Ruf von Wien	61
11.1.6	Gegenbeispiel Zwettl: Von der Industrialisierung und ihren Folgen eher nur gestreift	62
11.1.7	Gmünd als eigenständiger Bezirk im 20. Jahrhundert	62
<b>11.2</b>	<b>Demografische Entwicklung im Bezirk Gmünd</b>	<b>70</b>
<b>11.3</b>	<b>Das „dritte Jahrtausend“: Der Bezirk Gmünd, das Waldviertel, Niederösterreich</b>	<b>73</b>
11.3.1	Beschäftigung und Beschäftigungslosigkeit	74
11.3.2	Frauenarbeitslosigkeit	77
11.3.3	Dauer der Arbeitslosigkeit	78
11.3.4	Im Einkommen überdurchschnittlich	79
11.3.5	Pendlerverhalten	80
11.3.6	Ausbildung und Arbeitslosigkeit im Bezirk Gmünd	82
11.3.7	Exkurs: Tschechien – Gedanken über eine verschlafene Revolution	84
11.3.8	Der Stellenmarkt	86
11.3.9	Alter und Arbeitslosigkeit im Bezirk	87
11.3.10	Die regionale Infrastruktur	87
11.3.11	Migration: zwei Pole im Bezirk Gmünd	90
11.3.12	Kinderbetreuung im Bezirk Gmünd	91
11.3.13	Urlaub und Wohlfühlen: Potenzial des einstigen „Niemandlandes“	92
<b>12</b>	<b>Praktischer Teil</b>	<b>96</b>
<b>12.1</b>	<b>Ideensammlung: Besonderheiten und Herausforderungen des Arbeitsmarktes im Bezirk Gmünd aus der Sicht eines Personalentscheiders</b>	<b>96</b>
12.1.1	Das Experteninterview	97
12.1.2	Der Interview-Leitfaden	98
12.1.3	Interview mit Personalentscheider	100
12.1.4	Ergebnis des Experteninterviews	101
12.1.5	Rückschlüsse und Nachbetrachtungen zum Experteninterview	103
<b>12.2</b>	<b>Untersuchung: Die Sicht von Betroffenen</b>	<b>105</b>
12.2.1	Das Projekt „lebmit & bunttex“ für langzeitarbeitslose Frauen	106
12.2.2	Stichprobe, Sample	108

12.2.3	Erhebung	109
12.2.4	Das problemzentrierte Interview	110
12.2.4.1	Kurzfragebogen für die Projekt-Teilnehmerinnen	111
12.2.4.2	Interview-Leitfaden für die Projekt-Teilnehmerinnen	112
12.2.5	Der Auswertungsprozess in der Theorie	114
12.2.5.1	Kodierung	115
12.2.5.2	Bildung von Kategorien und Subkategorien	115
12.2.5.3	Bildung von Typologien	116
<b>12.3</b>	<b>Durchführung der Interviews</b>	<b>119</b>
<b>12.4</b>	<b>Die Interviews im Überblick</b>	<b>120</b>
<b>12.5</b>	<b>Vorgehensweise bei der Erstellung der Typologie</b>	<b>120</b>
<b>12.6</b>	<b>Allgemeine Ergebnisse der Befragung</b>	<b>121</b>
12.6.1	Wertvoll für das Verständnis, irrelevant für eine Typisierung	121
12.6.2	Nur eine Frage der Doppelbelastung?	124
12.6.3	Über den Arbeitsmarkt im Bezirk Gmünd	126
<b>12.7</b>	<b>Fünf Typen von Frauen im Projekt „lebmit &amp; bunttex“</b>	<b>126</b>
12.7.1	Typ I: Die junge Orientierungslose	127
12.7.2	Typ II: Die Pragmatische	131
12.7.3	Typ III: Die Kranke	135
12.7.4	Typ IV: Die allein Gelassene	140
12.7.5	Typ V: Die Pensions-Schockierte	143
12.7.6	Feedback von „lebmit & bunttex“	146
12.7.7	Gemeinsamkeiten und Trennlinien der Typen im Überblick	146
<b>12.8</b>	<b>Praktischer Teil: Diskussion, Interpretation der Befunde</b>	<b>148</b>
<b>13</b>	<b>Anhang</b>	<b>154</b>
13.1	Die räumliche Gliederung Niederösterreichs	154
13.2	Die geografische Lage des Bezirkes Gmünd	155
<b>14</b>	<b>Literatur</b>	<b>156</b>
<b>15</b>	<b>Weitere Quellen</b>	<b>166</b>

## 5 Abbildungs- und Abkürzungsverzeichnis

<i>Abbildung 1: Die Sinus-Milieus in Österreich</i>	43
<i>Abbildung 2: Eisenbahnnetz im Waldviertel</i>	61
<i>Abbildung 3: Bevölkerungsentwicklung im Bezirk Gmünd seit 1869</i>	70
<i>Abbildung 4: Bevölkerungsentwicklung: Bezirk Gmünd 1991 bis 2001 im Vergleich</i>	71
<i>Abbildung 5: Bevölkerungsentwicklung: Bezirk Gmünd 2002 bis 2009 im Vergleich</i>	72
<i>Abbildung 6: Keine Besserung in Sicht: Szenario für das Jahr 2031</i>	72
<i>Abbildung 7: Einwohner, Beschäftigte, Steuern, Betriebe, Arbeitslosigkeit im Vergleich</i>	75
<i>Abbildung 8: Medianeinkommen im Vergleich (Jahr 2009)</i>	80
<i>Abbildung 9: Regionale Arbeitsmärkte im Vergleichsjahr 2004 (unselbständig Beschäftigte)</i>	82
<i>Abbildung 10: Höchster Bildungsabschluss der 25- bis 64-jährigen Wohnbevölkerung</i>	83
<i>Abbildung 11: Autobahnen und Schnellstraßen in Österreich</i>	88
<i>Abbildung 12: Gegenüberstellung der fünf gebildeten Typen</i>	147
<i>Abbildung 13: Die vier Landesviertel nach Vischer 1697</i>	154
<i>Abbildung 14: Die geografische Lage des Bezirks Gmünd</i>	155

## Abkürzungen

<i>AMS:</i>	<i>Arbeitsmarktservice Österreich</i>
<i>ASFINAG:</i>	<i>Autobahnen- und Schnellstraßenfinanzierungs AG</i>
<i>BFI:</i>	<i>Berufsförderungsinstitut Österreich</i>
<i>Hg.:</i>	<i>Herausgeber</i>
<i>HTL:</i>	<i>Höhere Technische Lehranstalt</i>
<i>IAB:</i>	<i>Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit</i>
<i>ISSP:</i>	<i>International Social Survey Programme</i>
<i>NÖ:</i>	<i>Niederösterreich</i>
<i>NÖGIS:</i>	<i>Geoinformationssystem Niederösterreichs</i>
<i>NÖN:</i>	<i>Niederösterreichische Nachrichten</i>
<i>NUTS:</i>	<i>Nomenclature des Unités Territoriales Statistiques</i>
<i>OECD:</i>	<i>Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung</i>
<i>ÖROK:</i>	<i>Österreichische Raumordnungskonferenz</i>
<i>SPÖ:</i>	<i>Sozialdemokratische Partei Österreichs</i>
<i>WIFI:</i>	<i>Wirtschaftsförderungsinstitut der Wirtschaftskammer Österreich</i>
<i>WKO:</i>	<i>Wirtschaftskammer Österreich</i>
<i>WKNÖ:</i>	<i>Wirtschaftskammer Niederösterreich</i>
<i>zB / z.B.:</i>	<i>zum Beispiel</i>

---

*Alle der besseren Lesbarkeit halber in männlicher Form angeführten Ausdrücke gelten selbstverständlich für beide Geschlechter.*



## 6 Einleitung, Fragestellung, Hypothesen, Methode

Dass der Arbeitsmarkt des Bezirkes Gmünd – der an mehr als hundert Kilometern von der Tschechischen Republik umgeben ist und damit die längste Außengrenze eines niederösterreichischen Bezirks zu einem anderen Staat aufweist – von einer Menge an zunächst als paradox erscheinenden Zusammenhängen geprägt ist, das machte ihn neben dem persönlichen Interesse auch für eine wissenschaftliche Untersuchung relevant. Denn während ihn einerseits eine im regionalen Vergleich sehr hohe Beschäftigungszahl, ein überdurchschnittlich hohes Medianeinkommen und der im Vergleich mit allen anderen Bezirken des Waldviertels geringste Überhang von Auspendlern über Einpendler kennzeichnen, weist der Bezirk auf der anderen Seite eine überdurchschnittlich hohe Arbeitslosigkeit, einen genauso überdurchschnittlich hohen Anteil an Langzeitarbeitslosen, einen (entgegen dem Bundes- und Landestrend) überproportional hohen Anteil an beschäftigungslosen Frauen unter den insgesamt als arbeitslos gemeldeten Personen und darüber hinaus mit die wenigsten beim Arbeitsmarktservice gemeldeten freien Stellen Niederösterreichs auf. Der Arbeitsmarkt ist im Bezirk Gmünd also offensichtlich mit vergleichsweise vielen und überdurchschnittlich gut dotierten Jobs ausgestattet, bloß bleibt er einer nicht unbeträchtlich großen Menge an Menschen im erwerbsfähigen Alter und vor allem unverhältnismäßig vielen Frauen verschlossen – und dies vielfach nicht nur vorübergehend, sondern langfristig.

Die Annäherung an das Thema erfolgt in mehreren Schritten. Zunächst wird, unter anderem anhand einiger Aufsätze in ABRAHAM/HINZ (2008), ein Überblick über verschiedene Aspekte von Arbeit, Arbeitsmärkten und Arbeitslosigkeit gegeben. Als Sinn dieses Beitrags wird dabei weniger die Anfertigung einer möglichst kompletten Übersicht, sondern vielmehr der Versuch verstanden, aus der Fülle an Material jene Gesichtspunkte herauszupicken, die besonders gut dazu geeignet sind, uns an die Problemstellungen des empirischen Teils heranzuführen. Vielfältige Teilbereiche der Arbeitslosigkeit werden dabei beleuchtet, etwa jener der sogenannten Risikogruppen mit den Aspekten Alter, Ausbildung, Herkunft und Krankheit – die uns auch schon einmal leicht in die Richtung einer möglichen Typenbildung stoßen. Manche dieser Bereiche wurden, wie es auch dem Anspruch an eine qualitative Forschung entspricht, erst während oder nach der Auswertung der Befragungen der von Arbeitslosigkeit betroffenen Frauen in den theoretischen Teil eingearbeitet. Als Vorbereitung auf den Schwerpunkt der Diplomarbeit wird der Fokus einerseits auf Frauen am Arbeitsmarkt sowie das Spannungsfeld zwischen Beruf und Familie gelenkt, andererseits etwa mittels der

Beiträge von SACKMANN (2007) auf Arbeitsverläufe sowie Einstiege und Übergänge im Erwerbsleben und anhand eines Überblicks von KONIETZKA (1995) auf Lebensstile geworfen. Danach rückt – vor allem anhand der Arbeiten von FASSMANN (1993) sowie FASSMANN/MEUSBURGER (1997) – die von MARX so drastisch beschriebene „Trennung von Stadt und Land“ in der Form regionaler Arbeitsmärkte in unser Blickfeld, unter anderem wenn es um Fragen der Qualifikation, Mobilität oder Pendelbewegungen im regionalen Raum geht.

Das oben erläuterte, besondere Missverhältnis am Arbeitsmarkt im Bezirk Gmünd wird schließlich für das spezifische Thema der Diplomarbeit untersucht. WITZEL (1985, S. 229) schreibt zum Kriterium der Problemzentrierung: „Die Orientierung des Forschers an einer relevanten gesellschaftlichen Problemstellung hat zunächst die Offenlegung und Systematisierung seines Wissenshintergrundes zur Folge. Dazu gehört neben der kritischen Verarbeitung einschlägiger Theorien und empirischer Untersuchungen zu dem Themenbereich sowie Erkundungen im Untersuchungsfeld auch die Einbeziehung der Erfahrungen von Experten. Weiterhin sind die objektiven Rahmenbedingungen zu untersuchen, von denen die betroffenen Individuen abhängig sind, die sie in ihrem Handeln berücksichtigen und für ihre Absichten interpretieren müssen.“ Ein erster Schritt in diese Richtung wurde bereits bei der Themengenerierung für die Untersuchung unternommen, als mit Gerhard ABLEIDINGER – dem Leiter des Arbeitsmarktservice für den Bezirk Gmünd – ein informelles Gespräch über seine Sicht des Arbeitsmarktes und dessen Problembereiche geführt wurde, die wertvolle Aufschlüsse für die spätere Ausrichtung und Schwerpunktsetzung der Diplomarbeit gab. Der zweite Schritt betraf danach die Erarbeitung und auf die vorliegende Arbeit vorbereitende Veranschaulichung einer Menge an unterschiedlichen Daten über den Bezirk Gmünd, dessen wirtschaftliche, demografische und – für die Situation der Beschäftigung nicht minder bedeutende – infrastrukturelle Entwicklung. Darauf aufbauend werden der Arbeitsmarkt, Tendenzen, Probleme und Möglichkeiten im Bezirk analysiert. Dazu soll auch ein Vergleich der statistischen Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsdaten (Quellen: unter anderem Statistik Austria, Arbeitsmarktservice und Arbeiterkammer Niederösterreich) von Gmünd mit jenen in den Nachbarbezirken, im Bundesland Niederösterreich und in Österreich dienen.

Als Ergänzung zu diesen nackten Zahlen und Daten dienen die Ergebnisse eines Experteninterviews mit dem für Personalfragen zuständigen Mitarbeiter eines großen Betriebes des Bezirks. Diesem Interview lag das Erreichen des Zieles einer weiteren Ideenfindung und des Absteckens einiger Problemdimensionen des Arbeitsmarktes im Bezirk Gmünd zugrunde. Vor diesem Hintergrund werden

problemzentrierte Interviews mit auf ein Jahr befristet angestellten „Transitarbeitskräften“ des seit etwa 20 Jahren bestehenden Gmünder Projektes für berufliche Wiedereinsteigerinnen „lebmit & bunttex“ geführt, wobei die Vorbereitung auf das Vorgehen unter anderem anhand der Lektüre von FLICK (1995), SACKMANN (2007) und vor allem WITZEL (1985 und 2000) geschah. Die Auswahl von Frauen für die Interviews erfolgte, um die Problembereiche des Arbeitsmarktes zumindest theoretisch abstecken zu können, nach vorweg grob formulierten Kriterien wie Alter, Familienstand oder ethnischer Herkunft.

Auf die Bildung von Vorabhypothesen wird verzichtet, theoretische Konzepte sollen sich vielmehr anhand der vorgenommenen Untersuchung entwickeln. KELLE/KLUGE (2010, S. 29) verweisen unter Berufung auf Ansätze von Herbert BLUMER auf die besondere Bedeutung der Kenntnis des Handlungskontextes, der dem sozialen Handeln von „Akteuren“ einen Rahmen gibt, und die in verschiedenen Gesellschaften nicht einheitlichen Bezeichnungen derselben sozialen Handlungen und Handlungskontexte: „Die begriffliche Vagheit sozialer Beschreibungen ist also deren Wesensmerkmal und kann nicht dadurch ‚geheilt‘ werden, dass die empirische Beobachtung sozialer Phänomene durch technische Prozeduren standardisiert wird.“ Es bedürfe also keiner konkreten, „definitiven Konzepte“, sondern offener, „sensibilisierender Konzepte“, die die Wahrnehmung sozialer Bedeutungen in konkreten Handlungsfeldern unterstützen helfen. Solche „sensitizing concepts“ lassen sich BLUMER zufolge aus bestehenden soziologischen Theorien ableiten und im Forschungsverlauf konkretisieren.

Welche Erklärungsmodelle haben die befragten langzeitbeschäftigungslosen Frauen für ihre persönliche Situation? Welche beruflichen Biografien haben sie? Wie sind sie vor dem Hintergrund des dargestellten lokalen Kontextes in ihre jeweilige Situation geraten? Wie gehen sie mit Arbeitslosigkeit um? Welchen Zusammenhang zwischen den Spezifika des regionalen Arbeitsmarktes und ihrer Arbeitslosigkeit sehen sie? Was sind sie bereit zu investieren, um Anschluss an den Arbeitsmarkt zu finden? Und vor allem auch: Welche Chancen sehen sie für ihre Zukunft? Das sind einige der Themenkomplexe, die in den Interviews mit langzeitarbeitslosen Frauen in diesem regionalen Arbeitsmarkt angesprochen wurden – und die als Grundlage für die abschließende Bildung einer Typologie von Teilnehmerinnen des Beschäftigungsprojektes dienen.

## 7 Arbeit, Arbeitsmärkte – und daraus Ausgeschlossene

### 7.1 Allgemeines, Begriffliches, Theorien und Modelle

*Unsere Arbeit ist uns zur Arbeit geworden.  
Wir arbeiten in nicht unbeträchtlichem Ausmaß daran, arbeiten zu können.*  
Walter FÜLLSACK (2009, S. 12)

Wenn Günter Voss (2010, S. 27) der Frage „Was ist Arbeit?“ nachgeht, dann legt sich ihm ein Feld voller Widersprüchlichkeiten dar. Sie bereichere das menschliche Leben. Sie belaste es zugleich. Doch sie werde auch oft als Grundlage für eine erhoffte Befreiung des Menschen aus Mühsal und Elend gesehen, womöglich gar als Feld seiner schöpferischen Selbstentfaltung. Es handle sich bei Arbeit um eine Aktivität – darin würden die meisten Definitionsversuche für den Begriff der Arbeit übereinstimmen. „Alle weiteren oft verwendeten Kriterien dagegen sind umstritten und werden heftig diskutiert:

- spezifisch menschliche Eigenschaft oder Tätigkeit;
- Bewusstheit, Zweckgerichtetheit, Planmäßigkeit;
- Werkzeuggebrauch;
- Kraftanwendung, Anstrengung, Mühe, Last, Elend;
- Nützlichkeit/Gebrauchswertbildung, Produktivität, Werkhaftigkeit, Schöpfung, ökonomische Wertbildung;
- vom Prozess ablösbares überdauerndes Ergebnis, sozialer Austausch der Ergebnisse;
- Kooperation, gesellschaftliche Einbindung und Anerkennung der Aktivität;
- Gratifizierung, insbesondere Bezahlung.“ (ebd.)

Jedenfalls Tätigkeiten erachtet JAHODA (1983, S. 27) als für die Definition von Arbeit geeignet, wobei sie die Dimensionen des Erwerbs, „andere Tätigkeiten mit einem ökonomischen Ziele (von denen die Schattenwirtschaft nur ein Aspekt ist)“ sowie Arbeit mit unwesentlichen wirtschaftlichen Zielen, also „etwa Hobbys oder

die Hausarbeit von Kindern“ unterscheidet. Das Ergebnis seines Einwirkens bereits im Voraus zu denken, eine Handlung also quasi mit der Aussicht auf ein Ergebnis zu inszenieren und danach auszurichten, gehöre als Wegentwicklung von „ersten tierartig instinktmäßigen Formen von Arbeit“ zum Wesen menschlicher Arbeit, schreibt wiederum Karl MARX (2000, S. 179f), nachdem er die Arbeit grundsätzlich definiert als einen „Prozess zwischen Mensch und Natur, ein Prozess, worin der Mensch seinen Stoffwechsel mit der Natur durch seine eigne Tat vermittelt, regelt und kontrolliert.“ Indem der Mensch im Arbeitsprozess in das Natürliche eingreife, verwirkliche er im Natürlichen auch seinen Zweck. Diese Definition ist freilich in der Wissenschaft nicht unumstritten, sie würde zu viele Formen von Leistungen einfach ignorieren (vgl. beispielsweise BAUBÖCK 1988).

Man kann genauso hinterfragen, inwiefern aus dieser Formulierung Kopfarbeit oder verschiedene Dimensionen von Dienstleistungen herauszulesen sein könnten. Auch im Wort „Diplomarbeit“ steckt der Begriff Arbeit, und doch hat er – selbst bezogen auf das gesamte dazu erforderliche Tätigkeitsfeld – bestenfalls insofern mit dem auf den konkreten Fragestellungen des Begriffs beruhenden Verständnis von Arbeit zu tun, als der Aufwand zur Erstellung einer Diplomarbeit etwa als Vorleistung für spätere berufliche Aufstiegschancen getätigt wird. Wir müssen also, um damit weiter „arbeiten“ zu können, unzählige Dimensionen der möglichen Bedeutung des Arbeitsbegriffs ignorieren, um uns jener Form nähern zu können, die als einzige in unsere Untersuchung eingehen kann: von Arbeitgebern entlohnte Erwerbsarbeit. Soweit nicht in einzelnen Fällen erforderlich, werden daher in sämtlichen folgenden Ausführungen Zusammenhänge mit anderen Tätigkeiten etwa in Haushalt oder privaten Vereinen – und in manchen Punkten auch Aspekte der wissenschaftlich meist getrennt untersuchten selbstständigen Arbeit – ausgeklammert.

Wenn die Frage im Raum steht, was Arbeit nun sei – was ist dann eigentlich Arbeitslosigkeit? LUDWIG-MAYERHOFER (2008, S. 201ff) definiert Arbeitslosigkeit grob als „Nicht-Übereinstimmung von Angebot und Nachfrage nach Arbeitskräften“, wobei auch er in dem von ihm betrachteten Bereich Uneinigkeiten ortet: Er beurteilt gleichsam sämtliche theoretischen Modelle der Arbeitslosigkeit im Detail als umstritten. Dass Arbeit beziehungsweise Arbeitslosigkeit eine übergeordnete, allgemein anerkannte Bedeutung für das Individuum haben, beweist alleine schon die Aufnahme dieser beiden Begriffe in den Artikel 23 der Menschenrechte von 1948<sup>1</sup>, in dem es da heißt:

---

<sup>1</sup> <http://www.un.org/depts/german/grunddok/ar217a3.html> (Zugriff am 24. Oktober 2011)

- „1. Jeder hat das Recht auf Arbeit, auf freie Berufswahl, auf gerechte und befriedigende Arbeitsbedingungen sowie auf Schutz vor Arbeitslosigkeit.
2. Jeder, ohne Unterschied, hat das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit.
3. Jeder, der arbeitet, hat das Recht auf gerechte und befriedigende Entlohnung, die ihm und seiner Familie eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz sichert, gegebenenfalls ergänzt durch andere soziale Schutzmaßnahmen.
4. Jeder hat das Recht, zum Schutze seiner Interessen Gewerkschaften zu bilden und solchen beizutreten.“

Folgt man jedenfalls zum Beispiel den Ausführungen von KUNZ (1994, S. 165), so drängt sich die Frage auf, wie sich die Dinge überhaupt so entwickeln konnten, dass mittlerweile das Aufkündigen eines wechselseitigen Abhängigkeits-Verhältnisses, das unsere entfernten Vorfahren womöglich weder als sinnvoll noch als notwendig erachtet hätten, als existenzbedrohendes Szenario betrachtet werden muss, und dass das Recht auf Arbeit in den Menschenrechten abgesichert werden muss. Schreibt er doch, dass der Begriff der Arbeit und dessen Konsequenz für das Leben von Gesellschaften und Individuen erst einen langen Prozess durchlief, um zu dem zu werden, was heute damit verbunden wird: „Die vormodernen Agrargesellschaften vom Neolithikum bis zum take off der Industrialisierung kannten weder die ‚Arbeit‘ im modernen Sinne als gesellschaftliche Totalitätskategorie noch deren Formabstraktionen (Ware, Geld) und Bewegungsgesetze (Konkurrenz, Rentabilität) in unserem Sinne. Der abstrakte Begriff der ‚Arbeit‘, soweit er überhaupt existierte, bezog sich allein auf das Dasein der Unmündigen und Abhängigen (Sklaven, Klienten, Hörige); er besaß also nicht die Würde der gesellschaftlichen Allgemeinheit, sondern drückte im Gegenteil die Entwürdigung schlechthin aus.“ Auch SIMMEL sah das Wesen der Arbeit einer Veränderung unterzogen, beispielsweise bezüglich dessen Art und Gegenleistung. „So lange die Drescher auf den Gütern durch einen bestimmten Anteil am Erdrusch belohnt wurden, hatten sie ein lebhaftes persönliches Interesse am Gedeihen der Wirtschaft des Herrn. Die Dreschmaschine verdrängte diese Lohnungsart und der dafür eingeführte Geldlohn läßt es zu jenem persönlichen Bande zwischen Herrn und Arbeiter nicht kommen, aus dem der letztere ein Selbstgefühl und einen sittlichen Halt, ganz anders als aus dem erhöhten Geldeinkommen, gezogen hatte“ schreibt er (SIMMEL 2000, S. 549), und verweist damit auf jenen zugleich eingetretenen Bedeutungswandel der Erwerbsarbeit für die Individuen, der Arbeitgeber in einer gewissen Form noch heute beschäftigt. Geht es nach Frederick TAYLOR, dann muss es zu solchen „persönlichen Banden“

auch überhaupt nicht kommen: Der Arbeitgeber bezahlt doch seine Löhne, also kann er dafür auch eine konkrete Gegenleistung erwarten, „d.h. Arbeiter und Maschinen müssen ihre höchste Ergiebigkeit, ihren höchsten Nutzeffekt erreicht haben.“ (TAYLOR 1913, zitiert nach ERNST 2010, S. 14) Aus der Sicht von RITZER (1997, S. 50ff) hatte TAYLORS Modell wesentliche Ausstrahlung auf die Entwicklung der Arbeitswelt im 20. Jahrhundert, als deren Produkt er die von ihm so bezeichnete „McDonaldisierung“ der Gesellschaft mit allen ihren Teilbereichen erachtet – also auch der nutzenmaximiert eingesetzten und kontrollierten, von individuellen Begabungen sowie Fähigkeiten losgelösten Arbeitskraft. Wenn der tayloristische Ansatz jedoch noch heute in Lehrbüchern verankert ist, dann darf es nicht verwundern, wenn ABRAHAM/HINZ (2008, S. 12) eine über die Zeit kaum veränderte Konstante wahrnehmen: „Es sind immer wieder die gleichen Bevölkerungsgruppen, die höhere Arbeitslosigkeitsrisiken, geringere Löhne oder schlechtere Karriereaussichten besitzen.“ Wie in anderen Märkten prallen Angebot und Nachfrage eben auch auf Arbeitsmärkten aufeinander, wodurch letztere aber nach Ansicht der Autoren zu „Maschinen der Ungleichheitsproduktion“ werden.

Damit nicht einmal genug: Vielmehr ist der Mensch heute in unserem Kulturkreis als Arbeitskraft in ein komplexes, rationelles System eingebettet, in dem quasi die Blütezeit seines Lebens primär dazu da ist, einen Arbeitsertrag zu sichern, während die Zeit davor und danach oder dazwischen immer noch für private Angelegenheiten genutzt werden kann. So ließe sich jedenfalls die Aussage von SACKMANN (2007, S. 28) interpretieren: „Wenn in einer Gesellschaft hochproduktive Arbeit normal wird, dann wird sie die Arbeitsteilung so organisieren, dass nur die Lebenslaufphasen mit der höchsten Produktivität genutzt werden, während Freizeitblöcke in die Lebenslaufphasen mit geringerer Produktivität verlagert werden.“ OECHSLE (1995, S. 9) vermutet zugleich, dass Lebensbereiche außerhalb der Erwerbsarbeit für Individuen an Bedeutung gewinnen, die Arbeit jedoch dennoch auch aus deren subjektiver Sicht wichtiger werde; der „Mechanismus der Zuweisung von Lebenschancen durch Erwerbsarbeit“ hätte nämlich trotz des Bedeutungswandels und trotz der quantitativ zurückgehenden Lebensarbeitszeit nicht an Gültigkeit verloren (ebd.). Umso bedrohlicher erscheint das Bild, das VOGEL (2008, S. 14ff) von einer veränderten Arbeitswelt zeichnet, in der sich „Grenzgänger“ in immer mehr Bereichen „durch das unwegsame Gelände von Minijobs, Praktika, Leiharbeit, befristeten Tätigkeiten und staatlichen Unterstützungsleistungen“ bewegen müssen. Solche prekären Grenzgänger würden, so VOGEL weiter, verstärkt nicht mehr nur unter angelernten Arbeitern oder Anbietern einfacher Dienstleistungen anzutreffen sein – also etwa bei Hilfsarbeitern oder in „zahlreichen schlecht bezahlten und rechtlich oft vogelfreien

Frauenjobs im Reinigungs- und Gaststättengewerbe, im Supermarkt oder bei den Pflegediensten“. Vielmehr würden unsichere Beschäftigungsverhältnisse zunehmend auch vormals stabile, mit Karrieremöglichkeiten und sozialer Sicherheit verbundene Kernbereiche der Arbeitsgesellschaft erfassen (ebd.).

Es müssen sich also Verteilungskämpfe auf der Bühne des Arbeitsmarktes abspielen, die LUDWIG-MAYERHOFER (2008, S. 206) anhand des Modells von Walter KORPI beschreibt. Diese finden demzufolge nicht nur zwischen Erwerbstätigen und Erwerbslosen, sondern auch zwischen den Ebenen der Unternehmen und der Arbeiterschaft statt. Nachdem also beispielsweise Hannah ARENDT (1994, S. 12) vor mehr als einem halben Jahrhundert die „Aussicht auf eine Arbeitsgesellschaft“ beunruhigt hat, „der die Arbeit ausgegangen ist, also die einzige Tätigkeit, auf die sie sich noch versteht“, ist die Arbeitslosigkeit heute mehr als das Fehlen von Angeboten, sondern womöglich sogar – wie sich LUDWIG-MAYERHOFER auf KORPI beruft – durchaus im Interesse von Politik und Wirtschaft, was er unter anderem am verschobenen „Verhältnis von Löhnen und Gewinnen zu Gunsten der Gewinne“ selbst im Schnitt der OECD-Länder festmacht. Auf regionaler Ebene erachtet er in vielen Ländern einen Zusammenhang zwischen hoher Arbeitslosigkeit und daraus resultierenden niedrigeren Löhnen als nachgewiesen. Der keynesianische Ansatz, demzufolge der Staat gerade in wirtschaftlichen Krisenzeiten die Nachfrage nach Gütern und damit die Produktion ankurbeln müsse, um Arbeitslosigkeit in den Griff zu bekommen und wiederum die Nachfrage der Menschen selbst nach Gütern stabil zu halten, erscheint angesichts dieser unterstellten Zusammenhänge nur noch wenig erfolgversprechend (vgl. LUDWIG-MAYERHOFER 2008, S. 202ff). Unabhängig davon wird etwa für Deutschland eine drastische Zunahme an Kontakten jüngerer Generationen zur Arbeitslosigkeit festgestellt, die ihre möglichen Ursachen auch in einer Häufung von befristeten Arbeitsverträgen hatten. Die beobachtbaren Daten zeigen, „dass Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit immer mehr zum Normalfall werden.“ (vgl. STRÜNCK 2004, S. 41)

Der Arbeitsmarkt unterliegt also einem vieldimensionalen Wandel. Gerade deshalb kann aber FÜLLSACK (2009, S. 10f) die Angst, dass der Arbeitsgesellschaft die Arbeit ausgeht, mit ARENDT eben nicht teilen. Arbeit erzeugt vielmehr, „so sie auch nur halbwegs erfolgreich verrichtet wird, stets *notwendig und unausweichlich* Bedarf für weitere Arbeit“, und zwar deshalb, weil in Anlehnung an einen anderen Aspekt der MARX'schen Theorie quasi die Arbeit von heute stets auf den gestern geschaffenen Bedingungen basiert: Der von der vorigen Generation hinterlassene Zustand sei Ausgangspunkt der eigenen Arbeit einer Generation und würde damit die Gestaltung der Welt der nachfolgenden Generation maßgeblich mitprägen.

Dieser Darstellung zufolge müsse von den Älteren vor-geleistete Arbeit also nicht wiederholt werden, die gebliebenen und vielleicht gerade durch Innovationen geschaffenen Knappheiten gelte es aber nun zu beseitigen. „Hat die Vorgeneration unter Kälte gelitten, so steht nun, nach ‚Erarbeitung‘ des Feuers, vielleicht die Versorgung mit trockenem Brennmaterial an.“ (ebd., S. 11)

### **7.1.1 Das neoklassische Modell**

Den neoklassischen Ansatz des letztendlichen Gleichgewichts von Angebot und Nachfrage nach Arbeitskraft unter konstanten Bedingungen sehen HINZ/ABRAHAM (2008, S. 20f) als „Grundmodell“ ökonomischer Arbeitsmarktanalysen. Das Modell umfasst sechs Grundannahmen, die in ihrer teils radikalen Einfachheit nicht selten an frühe Programmierungen von Wirtschaftsstrategie-Computerspiele erinnern, im Kern aber doch eine grundlegende Veranschaulichung und infolge dessen jede Menge Ansatzpunkte für weitere Diskussionen ermöglichen. So wird davon ausgegangen, dass am Arbeitsmarkt Arbeitnehmer die Abstimmung von Einkommen sowie Freizeit und Arbeitgeber ihren Gewinn maximieren wollen, alle hier handelnden Akteure würden rational handeln, vollständig informiert sein und eindeutige Präferenzen haben. Dies impliziert ein vollständiges Wissen aller über freie Stellen und Löhne. Zudem wird von einem perfekten Markt ausgegangen, in dem der Wettbewerb zwischen Anbietern und Nachfragern von Arbeitskraft nicht etwa durch Absprachen, Gesetze oder Monopolstellungen getrübt wird. Eine dritte Grundannahme unterstellt der Arbeitskraft eine vollständige Substituierbarkeit – demnach haben alle Arbeitnehmer dieselben Fähigkeiten und leisten eine problemlos austauschbare Arbeit. Weiters werden alle Preise am Arbeitsmarkt als in jede Richtung flexibel beschrieben, sinkt die Nachfrage oder das Angebot nach Arbeit, so schlägt sich dies demzufolge unmittelbar auf ihren Preis – also den Lohn – nieder. Fünftens hat, so die Annahme des Modells, keiner der beteiligten Akteure Präferenzen für Tauschpartner. Und schließlich werden sämtliche institutionellen oder kulturellen Hindernisse außer Acht gelassen, stattdessen werden die Arbeitnehmer als – unter anderem auch räumlich – uneingeschränkt mobil erachtet (vgl. HINZ/ABRAHAM 2008, S. 20f bzw. FASSMANN 1993, S. 27f).

Arbeitslosigkeit kann demnach in einem solchen Modell nur als Übergangssituation in friktioneller<sup>2</sup>, saisonaler oder konjunktureller Form vorkommen. Denn Arbeitslose senken den Preis für ihre Arbeitsleistung so lange, bis sie Beschäftigung gefunden haben oder ihr Mindestniveau unterschritten ist (und sie das Mehr an Freizeit dem Mehr an Arbeit opfern). Ursachen für längerfristige

---

<sup>2</sup> Also einer Arbeitslosigkeit, die etwa beim Übergang von einem Job zum nächsten vorliegt.

Phasen von Arbeitslosigkeit werden somit am ehesten in externen Störungen der Marktkräfte und vor allem in institutionellen Einmischungen in den „freien Markt“ gesehen, wobei letztere mitunter sogar von Gewerkschaften provoziert werden und eine Verlagerung von Arbeitsplätzen in billigere Länder mit sich bringen können: beispielsweise durch hohe Steuern und Lohnnebenkosten, Mindestlöhne oder Kündigungsschutz (vgl. LUDWIG-MAYERHOFER 2008, S. 202ff).

### **7.1.2 Weiterentwicklungen und andere Arbeitsmarktmodelle**

Probleme sehen HINZ und ABRAHAM (2008, S. 23) beim neoklassischen Ansatz nicht so in den Rahmenbedingungen, die diese vielfach nach Adam SMITH zitierte „unsichtbare Hand“ des Wettbewerbs führen sollen, sondern in den beschriebenen Verhaltensannahmen und darin besonders bezüglich der vollständigen Information aller Beteiligten sowie der dem Handeln zugrunde liegenden Präferenzen. „Dass beide Annahmen über den Informationsstand und die Präferenzen stark von der Wirklichkeit abstrahieren, ist offensichtlich und führte zu einer Reihe von Modellmodifikationen, die sowohl von der Prämisse der vollständigen Information als auch von der engen Rationalitätsannahme abweichen.“ (ebd.) Die Autoren weisen auf den folgenden Seiten auf etliche Weiterentwicklungen des Modells hin, etwa „Shirking“-Ansätze, die – salopp formuliert – den Umstand zum Inhalt haben, dass Arbeitgeber im Regelfall die konkrete Arbeitsleistung ihrer Beschäftigten nicht messen können und dies im Fall der Fälle zum Problem werden kann; sie beschreiben auch Such- und Matchingtheorien, denen zufolge die Akteure bei der Suche nach den Tauschpartnern am Arbeitsmarkt Aufwände betreiben müssen, deren Nutzen sie im Voraus eben noch nicht definitiv bewerten können.

Auch die Humankapitaltheorie greift die neoklassischen Standpunkte auf. Aus ihnen eliminiert wird beispielsweise der Aspekt der vollständigen Ersetzbarkeit aller Arbeitskräfte, wodurch auch deren Heterogenität bezüglich der Ausbildungen und Produktivität mitberücksichtigt wird. Arbeitnehmer investieren folglich in ihre Ausbildung und damit in ihr Humankapital, von den erworbenen Skills versprechen sie sich im Gegenzug höhere Erträge. Lohnunterschiede, Mobilitätsverhalten und das Risiko für Arbeitslosigkeit müssen somit nicht zwingend als Ergebnisse des freien Wettbewerbs austauschbarer Akteure gesehen werden (vgl. FASSMANN 1993, S. 29ff). Indes weist LUDWIG-MAYERHOFER (2008, S. 204ff) auf das Problem der „Mismatch-Arbeitslosigkeit“ hin: „Die“ Nachfrage nach „der“ Arbeitskraft gebe es vor allem in stark verberuflichten Ökonomien nicht, wo jemand „um den Preis relativ hoher Inflexibilität beim Wechsel in andere Tätigkeiten“ eine sehr konkrete Berufsausbildung eingeschlagen hat. Was vom Arbeitnehmer gesucht wird, kann

(oder will) vom Arbeitslosen also mitunter nicht erfüllt werden, zumal eine steigende Nachfrage nach hoch qualifizierten Tätigkeiten von Menschen laufende Investitionen in ihr Humankapital verlangt und gleichzeitig die Nachfrage nach einfachen Dienstleistungen die Bereitschaft Arbeitsloser voraussetzt, solche Tätigkeiten für vergleichsweise wenig Geld auch zu erfüllen.

Also wägen Anbieter von Arbeitskraft – so sie können – den Nutzen einer Tätigkeit etwa in Form von Löhnen oder Aufstiegsmöglichkeiten mit dessen Kosten, beispielsweise den notwendigen Investitionen in Bildung oder Anforderungen an Zeitbudget bzw. Leistung, gegeneinander ab, ehe sie eine Berufswahl treffen (vgl. ACHATZ 2008, S. 264). FASSMANN (1993) erachtet auch den magischen Einfluss des Lohnes auf das Verhalten von Arbeitnehmern entsprechend der neoklassischen Annahmen als übertrieben: „Ein großer Teil der Arbeitnehmer zeigt eine eher geringe Neigung, berufliche oder regionale Teilarbeitsmärkte aufzugeben und in andere Teilarbeitsmärkte überzuwechseln, die bessere Löhne offerieren.“ (ebd., S. 31) Seiner Ansicht nach ist das Arbeitsmarktverhalten der Mehrheit von Arbeitnehmern einer maximalen Sicherheit untergeordnet. Er beschreibt auf den folgenden Seiten eine Reihe an Ausdifferenzierungen und Gegenpositionierungen zum neoklassischen Modell, die vor allem die Trennung des großen gemeinsamen Marktes in verschiedene, „segmentierte“ Teilarbeitsmärkte, aber auch die Trennung von Arbeitskräften und -plätzen in jeweilige Teilmengen gemeinsam haben. Immerhin die beiden Pole eines primären und eines sekundären Arbeitsmarktes stellt etwa das „duale Modell“ gegenüber, wobei die eine Seite mit guten Löhnen, Arbeitsbedingungen, Karrierechancen und stabilen Beschäftigungsmöglichkeiten ausgestattet ist, während die andere das genaue Gegenteil dessen bietet (ebd., S. 32ff).

## **7.2 Auswirkungen der Arbeitslosigkeit**

LUDWIG-MAYERHOFER (2008, S. 213ff) unterscheidet direkte Auswirkungen von Arbeitslosigkeit auf Individuen und deren Umfeld von deren Folgen auf den weiteren Erwerbsverlauf. Zur Beschreibung der unmittelbaren Konsequenzen zählt er neben finanziellen Einbußen durch das Fehlen von Einkommen, das durch Sozialleistungen nicht völlig wettgemacht werden könne, auch psychische und gesundheitliche Auswirkungen auf den Einzelnen, die nicht primär ökonomisch bedingt seien. Der Autor beruft sich auf JAHODA<sup>3</sup>, wenn er schildert, wie Arbeit den Tag von Erwerbstätigen strukturiert, regelmäßige Aktivität verlangt, Menschen an

---

<sup>3</sup> Vgl. JAHODA, Marie (1982): *Employment and unemployment: A social-psychological analysis*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.

etwas teilhaben lässt, soziale Beziehungen außerhalb der Familie ermöglicht, Status und Identität verleiht. „Arbeitslosigkeit erschwert die Erfüllung dieser Bedürfnisse oder macht sie unmöglich“ (ebd., S. 213), könne dadurch zum sozialen Ausschluss führen und so den sozialen Zusammenhalt gefährden (ebd., S. 214). Eine solche Exklusion als Reduzierung sozialer Kontakte wurde in einer länderübergreifend in Europa durchgeführten Studie zur Jahrtausendwende nicht bestätigt, allerdings der Umstand, dass Kontakte im öffentlichen sozialen Raum bei Arbeitslosen niedriger sind. LUDWIG-MAYERHOFER sieht diesen Zusammenhang anhand Zahlen für Deutschland bestätigt, wonach die Zahl von Erwerbstätigen mit Vereinszugehörigkeit etwa doppelt so hoch ist wie jene von Arbeitslosen – die Frage, was Ursache und was Wirkung ist, erscheint allerdings nicht unerheblich zu sein: Man könnte – etwa unter Berufung auf Netzwerkanalysen von Mark GRANOVETTER (1995), der dem Eingebundensein in soziale Beziehungsgeflechte etwa bei der Stellensuche erhebliche Bedeutung beimisst – genauso vermuten, dass Menschen, die in Vereinen integriert sind, unter Umständen auch ein geringeres Risiko für Arbeitslosigkeit aufweisen. Jedenfalls zeigt sich bei anderen Untersuchungen bei Arbeitslosen ein subjektives Gefühl mangelnder Teilhabe an der Gesellschaft, die bei Teilzeitarbeitskräften, Rentnern oder im Haushalt arbeitenden Menschen weniger ausgeprägt ist (vgl. LUDWIG-MAYERHOFER 2008., S. 224f). Aus der Sicht von PROMBERGER (2008, S. 12) generiert Arbeit eine Alltagsstruktur, produziert Sinn und „nahräumliche Anerkennung“ in Verbindung mit Kooperations-, Kommunikations- und Beziehungsstrukturen. Das Fehlen von Arbeit könne deshalb ein Abweichen von Rollenerwartungen und somit weit über die bloße wirtschaftliche Existenz hinausreichende Folgen mit sich bringen, denn „Anerkennung, Selbstwertgefühl, Nützlichkeitsempfindung sind Münzen, die auch in anderen Lebensbereichen gelten, als in dem, in dem sie geprägt wurden.“ (ebd.)

Weiters stellt LUDWIG-MAYERHOFER die Frage nach möglichen „Narbenbildungen“ (unemployment scarring) durch erlebte Arbeitslosigkeit – inwiefern eine solche also längerfristig Spuren zu hinterlassen vermag, sei es durch Lohneinbußen (etwa mangels Berufserfahrung während der Arbeitssuche oder eine schlechtere Verhandlungsposition bei der Jobsuche im Vergleich zu Erwerbstätigen) oder ein erhöhtes Risiko neuerlicher („kumulativer“) Arbeitslosigkeit. Jüngere Modelle („Hysteresis-Theorien“) stellen zudem die bisherige Entwicklung der Arbeitslosigkeit von Menschen in Relation zu Screening-Prozessen potenzieller neuer Arbeitgeber oder einer Entwertung von Humankapital. Auf der anderen Seite kann der Eintritt in eine neue Beschäftigung dafür genauso auch ein besseres „Matching“ bedeuten und sich dadurch die Situation für den Arbeitnehmer sogar verbessern (vgl. LUDWIG-MAYERHOFER 2008, S. 204ff).

### 7.3 Die Dauer der Arbeitslosigkeitsepisode

Bei der Beurteilung der Entwicklung der Arbeitslosigkeit muss das Risiko des Jobverlustes vom Risiko des Verbleibs in der Arbeitslosigkeit unterschieden werden<sup>4</sup>: In Deutschland hat sich zum Beispiel (wenn die Zeit der Eingliederung des ostdeutschen Arbeitsmarktes unberücksichtigt bleibt) in den vergangenen 25 Jahren die Wahrscheinlichkeit des Verlustes eines Arbeitsplatzes nicht wesentlich geändert, wohl aber die Dauer des Verbleibs in der Arbeitslosigkeit vor allem bei älteren Menschen über 50 Jahren oder bei Ausländern – was letztlich als Ursache für die hohe Arbeitslosigkeit gesehen wird. Die Situation der Frauen sei, wie LUDWIG-MAYERHOFER bedauert, bis dato in diesem Zusammenhang und vor allem im Vergleich zu Männern nicht erschöpfend untersucht: Einige Untersuchungen würden zeigen, dass nicht Frauen an sich, sondern primär Mütter kleiner Kinder länger arbeitslos bleiben, andere – beispielsweise verheiratete – Frauen würden sich aus dem Arbeitsmarkt zurückziehen und somit auch ihre offizielle Arbeitslosigkeit beenden. An sich wird heutige Langzeitarbeitslosigkeit aber hauptsächlich als Begleiterscheinung individueller Merkmale wie gesundheitlicher Beeinträchtigung, fehlender Berufsausbildung oder einem Alter über 50 Jahre wahrgenommen.

Freilich stellt sich die Frage, inwiefern sich die Dauer von Arbeitslosigkeit auf die „Wahrscheinlichkeit“ künftiger Arbeitsverhältnisse auswirkt. So lässt ein verstärktes Bemühen um neue Arbeitsplatzangebote und die Möglichkeit, sich für das bessere zu entscheiden, in der unmittelbaren Zeit nach dem Eintritt in die Arbeitslosigkeit eine höhere Chance auf Wiederbeschäftigung als im späteren Verlauf vermuten. LUDWIG-MAYERHOFER nennt eine Menge an Gründen, die dazu im Verlauf von Erwerbslosigkeit beitragen können: nachlassende Fertigkeiten, das Fehlen der Möglichkeit, weiteres berufsspezifisches Know-How zu entwickeln, Entmutigung und als Folge dessen nachlassende Suchintensitäten. Gleichzeitig verweist er auf einen „sich selbst verstärkenden Zirkel“ – wenn Unternehmen von einem bereits längere Zeit arbeitslosen Menschen eher die Finger lassen, weil eine lange Arbeitssuche auf fehlende Bereitschaft oder den Umstand zurückzuführen sein könnte, dass er „bereits von anderen Arbeitgebern geprüft (*gescreent*) und für ungeeignet befunden wurde.“ (ebd., S. 211) Das zunehmende Problem der Langzeitarbeitslosigkeit als Folge einer langen Phase von Arbeitsmarktproblemen in Deutschland sieht LUDWIG-MAYERHOFER als Indiz für eine solche Entwicklung.

---

<sup>4</sup> Folgende Angaben: vgl. LUDWIG-MAYERHOFER 2008, 210ff.

Häufige Arbeitslosigkeit und ein höheres Ausmaß an kumulierten Arbeitsloskeitszeiten erhöhen zwar das Risiko neuerlicher Arbeitslosigkeit, bedingen aber deshalb nicht zwingend eine folgende Langzeitarbeitslosigkeit, da sie unter anderem durch Branchenspezifika (wie zum Beispiel die saisonale Arbeitslosigkeit im Baugewerbe) oder Beschäftigungsverhältnisse auf kurzfristiger Basis verursacht sein können. Davon zu unterscheiden sind aber frühere lange Phasen von Arbeitslosigkeit, die sich sehr wohl auf eine aktuelle Arbeitsloskeitsdauer auswirken können. Der Autor weist zudem darauf hin, dass „Einkommensabstiege“ nach einer Arbeitslosigkeit wesentlich weniger stabile Beschäftigungsverhältnisse mit sich bringen können, da diese beispielsweise in unsichere Arbeitsmärkte einsteigen oder eine wenig zufriedenstellende Beschäftigung annehmen mussten – sich das Matching also durch einen neuen Job verschlechtert hat.

### **7.3.1 Die Marienthal-Studie**

Wesentliche Kenntnisse über eine große Bandbreite an verschiedenen Aspekten zum Thema Langzeitarbeitslosigkeit lieferten JAHODA et al. in den 1930er Jahren mit ihrer beispielgebenden, methodenübergreifenden Studie über den niederösterreichischen Ort Marienthal, der durch die Schließung des mit Abstand wichtigsten Arbeitgebers zugleich von extremer Massenarbeitslosigkeit geprägt war (vgl. JAHODA et al. 1975). Nur noch in 22 der insgesamt 478 Familien des Ortes hatte damals zumindest ein Mitglied Arbeit in Marienthal, in 71 Familien war zumindest ein Mitglied außerhalb des Ortes erwerbstätig – in allen anderen 367 Familien konnte niemand einer geregelten Beschäftigung nachgehen (Rest auf 478: 18 Familien mit Abfertigung oder Pension). Durch das gleichzeitige Auftreten von Langzeit- und auch noch Massenarbeitslosigkeit sind die Ergebnisse nicht auf den Zustand im heutigen Bezirk Gmünd übertragbar, zumal sich seit den 1930er Jahren auch die Rahmenbedingungen – etwa in Form von sozialer Absicherung – geändert haben. „Der Vergleich mit der Umgebung spielt sicher eine sehr große Rolle bei allen Fragen der Stimmung und Haltung“, schreiben JAHODA et al. (ebd., S. 97).

Dennoch liefert die Studie wertvolle Erkenntnisse, die auch heute Ergebnisse von Untersuchungen sein könnten. So beobachtete das Forscherteam etwa eine neue Form der Gehässigkeit: Innerhalb von zwei Jahren verdreifachten sich nicht nur die Anzeigen von Marienthalern gegen Marienthaler, sondern versiebenfachte sich zugleich der Anteil an unberechtigten Anzeigen (ebd., S. 62). Viele Menschen hatten durch die Arbeitslosigkeit mehr Zeit zur Verfügung, dennoch halbierten sich

die Entlehnzahlen an der Bibliothek trotz Streichung der Gebühren (ebd., S. 57), der Zeitungskonsum (ebd., S. 58) ging genauso zurück wie die Teilhabe bei Vereinen (ebd., S. 58). Überraschend angesichts der grassierenden Armut, die Menschen unter Hunger leiden ließ und Kreativität beim Zusammenflicken von notdürftiger Kleidung erforderte, auch einige Beobachtungen, die die Autoren zusätzlich erwähnten: etwa der Fall einer quasi mittellosen, verwahrlosten Familie, die eines Tages ein teures Bild von Venedig kaufte, oder der Fall eines Schulkindes, das am Tag vor der Auszahlung der Sozialhilfe ohne jegliche Nahrung in der Schule hatte sitzen müssen und dafür tags darauf gleich eine Wurstsemmel, zwei Krapfen und ein Stück Schokolade mit auf den Weg bekam (ebd., S. 72f).

Aus einer Fülle an Material heraus entwickelten JAHODA et al. vier Haltungstypen (folgende Ausführungen: S. 64ff), die auch einen Zusammenhang mit dem Pro-Kopf-Einkommen in den betroffenen Familien aufweisen (S. 96):

- die „Ungebrochenen“, die noch voll der Hoffnung und Pläne waren
- die „Resignierten“ mit fast der Hälfte aller Familien, die ihre Ansprüche an die neuen Gegebenheiten anpassten und sich vom Leben nicht mehr viel erwarteten: „keine Pläne, keine Beziehung zur Zukunft, keine Hoffnungen, maximale Einschränkung aller Bedürfnisse, die über die Haushaltsführung hinausgehen, dabei aber Aufrechterhaltung des Haushaltes, Pflege der Kinder und bei alledem ein Gefühl relativen Wohlbefindens.“ (S. 70)
- die „Verzweifelten“, die Haushalt und Kinder noch im Auge hatten, ihre Versuche, die Situation zu ändern, aber mangels Aussicht auf Erfolg eingestellt haben
- die „Apathischen“, die ein Viertel der Familien ausmachten, selbst Wohnung und Kinder bereits vernachlässigten: „Nicht nur für die weitere Zukunft, schon für die nächsten Tage und Stunden herrscht völlige Planlosigkeit.“ (S. 72)

### **7.3.2 Neuere Erfahrungs- und Handlungstypen**

Auch in einer gewissen Abhängigkeit des zeitlichen Aspekts konstruierte Martin KRONAUER (1993, S. 89ff) eine Typologie von Erfahrungs- und Handlungsmustern Arbeitsloser, die er zunächst grob in vier Bereiche gliedert:

- *Arbeitslosigkeit als integrierbarer Bestandteil der Erwerbsbiographie.* Als ersten Typen dieses Bereichs nennt KRONAUER die nicht selten selbst gewählte Entscheidung auf eine „*Arbeitslosigkeit als Chance auf Zeit*“. Diese wird von den Betroffenen als vorübergehende biografische Phase und Chance auf neue Erfahrungen oder die Umsetzung zuvor erwerbsbedingt vernachlässigter Pläne und Wünsche wahrgenommen, wobei eine Rückkehr ins Erwerbsleben als

gewiss erscheint. Als zweiten Typen nennt er die „*Arbeitslosigkeit als Einschnitt, mit dem man eine Zeitlang zurechtkommen kann*“. Die beim ersten Typ kaum verankerte Unsicherheit etwa bezüglich des finanziellen Auslangens oder Eingebundenseins in gesellschaftliche Vorgänge beginnt hier bereits zu greifen, wenngleich man die Gefahren noch nicht als wirkliche Bedrohung auffasst. Der Lack über den positiven Aspekten der Arbeitslosigkeit blättert jedoch allmählich ab, die mögliche Notwendigkeit eines Abrückens von eigenen Vorstellungen über einen neuen Arbeitsplatz wird nach erfolgloser gezielter Jobsuche abgewogen. Viele Menschen dieses Typs sind eher noch jung, teilweise aber bereits erfahren mit wiederkehrender Arbeitslosigkeit. KRONAUER (S. 121): „Mit einer Ausnahme hat keiner unserer Gesprächspartner bislang das Stadium einer gewissen biographischen Stabilität erreicht.“

- *Die Integrierbarkeit der Arbeitslosigkeit steht in Frage: Wachsender Druck zur Anpassung an das gesellschaftlich Mögliche.* Von einer Integrierbarkeit ihrer Arbeitslosigkeit in ihre Erwerbsbiografie gehen die großteils Männer in mittleren Erwerbsjahren und Frauen jüngerer Jahrgänge des dritten Erfahrungstyps, den KRONAUER als „*Arbeitslosigkeit als Bedrohung, der man etwas entgegensetzt*“ bezeichnet, nicht mehr aus. Sie verfügen über ein breites Spektrum an familiären, freizeit- oder arbeitsbezogenen Tätigkeiten als Gegengewicht zur Erwerbslosigkeit, das nach oft schon längerer Arbeitslosigkeit eine drückende Ungewissheit über berufliche Perspektiven aber nicht verdrängen kann. Unter dem Zugzwang, ansonsten womöglich an Erwerbsarbeit geknüpfte Wünsche und Ziele revidieren zu müssen, schrauben sie ihre Ansprüche, Wünsche oder Interessen bei der Arbeitssuche sukzessive zurück, bemühen sich besonders intensiv und engagiert um eine Stelle. Personen von Typ IV, „*Arbeitslosigkeit als Bedrohung, der man ausgeliefert ist*“, verfügen im Gegensatz zu Typ III über keine nennenswerten kompensatorische Ressourcen, als Ausweg aus ihrer Situation sehen sie unter dem Druck des Umfelds sowie der Furcht eines dauerhaften Ausschlusses aus der Erwerbsgesellschaft eine möglichst rasche Reintegration in den Arbeitsmarkt – die, egal zu welchem Preis, mit maximalem Aufwand angestrebt wird. Gekennzeichnet ist diese Phase von einer bereits materiellen Notlage, einer sich ausbreitenden „Gleichförmigkeit und Inhaltsleere des Alltags, durch eine Vielzahl an verletzenden Stigmatisierungserfahrungen“ sowie durch eine um sich greifende Perspektivenlosigkeit (S. 154).
- *Arbeitslosigkeit wird zur lebensbestimmenden sozialen Realität: Zwang zur Anpassung an das gesellschaftlich Unmögliche.* Auf der dritten Stufe beschreibt KRONAUER für den fünften Typen die „*Arbeitslosigkeit als schlechte Realität, der*

*man sich unterwirft*“ mit dem Erlahmen der Kräfte nach wiederholter Erfahrung des Scheiterns, einem Erliegen aller eigenen Initiativen und schließlich dem Rückzug vom Arbeitsmarkt auf sich selbst. Menschen dieser Gruppe haben immer wieder erfahren müssen, dass sie für die Arbeitsgesellschaft entbehrlich sind, weil sie am Arbeitsmarkt entweder wenig anbieten können (allen jüngeren Arbeitslosen dieses Typs fehlt es an Ausbildung) oder ihre Arbeitskraft als Folge sozialer Merkmale wie „zu alt“ oder „krank“ an Wert verloren hat. Arbeitslose des sechsten Typs empfinden schließlich die *„Arbeitslosigkeit als schlechte Realität, in der man sich einrichtet“*, was nicht heißt, dass sie sich mit ihrer Situation abfinden und untätig werden, sondern was oft nach vielen Jahren der Erwerbslosigkeit dem Einrichten eines Schutzes zur Wahrung von Selbstwertgefühl und sinnvollem Handeln im Alltag dienen soll. „Sie kämpfen aber in einer fortwährenden und oft bewußten Anstrengung darum, zumindest ihr Verhältnis zu dieser Wirklichkeit zu ändern, um überleben zu können.“ (S. 189) Der Arbeitsmarkt erscheint als versperrt, wenn auch der Anschluss dazu durch Schwarzarbeit oder vorübergehende Beschäftigungsmaßnahmen fallweise noch nicht ganz gekappt ist; Bestätigung oder Identität wird mitunter auch in bezahlten oder unbezahlten Tätigkeiten, mit denen sich selbst oder anderen Fähigkeiten sowie ein eigener Nutzen vermittelt werden kann, gefunden.

- *Unterbrechung der Erwerbsbiographie und Ausstieg aus der Erwerbsarbeit – Übergänge in gesellschaftlich anerkannte Alternativrollen.* Auf der letzten Stufe sieht KRONAUER Menschen, die – freiwillig oder erzwungen, vorübergehend oder dauerhaft – gesellschaftlich angebotene und akzeptierte Alternativrollen übernommen haben, beispielsweise Frauen in der Rolle der Hausfrau und Mutter oder Rentner. Wer in dieser Gruppe steht, hätte vielleicht gerne eine (Teilzeit-)Stelle, hat aber keine Bemühungen in diese Richtung und sieht keinen akuten finanziellen Handlungsbedarf, erachtet sich selbst nicht als arbeitslos und wird auch im sozialen sowie familiären Umfeld nicht so gesehen.<sup>5</sup>

## **7.4 Unterstützung: Der sozialstaatliche Aspekt**

So unterschiedlich die sozialen Sicherungssysteme der einzelnen Nationalstaaten auch sein mögen, im Fall anhaltender und hoher Arbeitslosigkeit geraten sie alle unter Druck. So nennen ABRAHAM/HINZ (2008, S. 12f) hohe Arbeitslosigkeit wegen

---

<sup>5</sup> Ein solcher Zusammenhang wurde im empirischen Teil dieser Arbeit auch von mehreren Frauen für die Zeit nach der Geburt von Kindern geschildert. Diese begannen teilweise erst nach mehreren Jahren wieder mit intensiveren Jobsuchen oder kehrten prompt in den Arbeitsmarkt zurück, als sich eine für sie gute Gelegenheit ergab.

der Ausfälle von Sozialversicherungsbeiträgen als zentrales Problem für die soziale Sicherung insgesamt. Mehr noch sieht FÜLLSACK (2009, S. 92f) das „ursprünglich unter Bedingungen möglicher Vollbeschäftigung geschaffene und diesbezüglich auch kalkulierte soziale Netz“ als Folge atypischer Beschäftigungsverhältnisse sowie demografischer Änderungen – mit steigender Lebenserwartung und rückläufigen Geburtenzahlen im Großteil Europas – aus dem Lot geraten, und die Handlungsfähigkeit des Sozialstaates dadurch in anderen Problembereichen – Stichwort Prekarisierung – eingeschränkt (ebd., S. 101f).

Aus dem Blickwinkel des beschriebenen neoklassischen Ansatzes erscheinen wohlfahrtsstaatliche Leistungen wie die Arbeitslosenunterstützung oder Sozialhilfe als grobe Beschäftigungshindernisse, dem Modell zufolge hält die Unterstützung den Preis für Arbeit künstlich hoch, reduziert also den Anreiz für eine Rückkehr in die Beschäftigung und stört somit das Gleichgewicht zwischen Lohn und Produktion. Diesem Gedanken hält LUDWIG-MAYERHOFER (2008, S. 211ff) die Notwendigkeit einer Sicherung des Existenzminimums als Grundvoraussetzung eines Gemeinwesens entgegen und macht auf einen möglichen positiven Effekt des Arbeitslosengeldes aufmerksam: Immerhin nimmt dieses einigen Druck von Arbeitslosen, die dadurch gezielter Ausschau nach einer neuen – für sie im besten Fall besser geeigneten – Tätigkeit halten können, dabei mit größerer Wahrscheinlichkeit hohe Einkommensverluste vermeiden und durch die Möglichkeit eines besseren Matchings auch zu einem stabileren Beschäftigungsverhältnis gelangen können. Er unterstellt dem Bezug von Sozialhilfe außerdem häufige Kurzfristigkeit, zumal eine Existenz auf Sozialhilfeniveau für die meisten Menschen unattraktiv sei und Arbeitsverhältnisse auch viele nicht-monetäre Nutzen für einen Beschäftigten mit sich bringen würde (ebd., S. 220).<sup>6</sup> SACKMANN (2007, S. 140f) argumentiert, dass auch die Vernarbung von Arbeitslosenepisoden durch Arbeitslosenversicherung abgeschwächt werden könnte. Der über die Beendigung einer Phase der Arbeitslosigkeit entscheidende Faktor schiene zu sein, ob man ein Stellenangebot erhalte oder nicht, schreibt LUDWIG-MAYERHOFER (2008, S. 221) weiter: Die Zahl jener Arbeitslosen, die einem allfälligen Stellenangebot wirklich gezielt aus dem Weg gehen, sei nicht dazu geeignet, einen „nennenswerten Anteil der Arbeitslosenquote zu erklären“. BEHREND (2008, S. 16ff) beruft sich in diesem Zusammenhang auf 107 Interviews mit Arbeitsvermittlern und leitenden Agenturmitarbeitern<sup>7</sup> in Deutschland, die eine „Triage der ‚Willigen‘,

---

<sup>6</sup> Was, vorweg, auch in praktisch allen geführten Interviews des empirischen Teils dieser Arbeit zum Ausdruck kam und häufig mit einer Vielzahl an Argumenten beschrieben wurde.

<sup>7</sup> Die Interviews wurden vom deutschen Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) sowie der Universität Siegen zwischen 2005 und 2007 durchgeführt.

‚Unwilligen‘ und ‚Unfähigen‘ bzw. ‚zu alten‘<sup>8</sup> Arbeitslosen ergeben hat, wobei der Anteil der von den Arbeitsvermittlern als „unwillig“ eingestuft Kontakte großteils zwischen 10 und 20 Prozent liegt und eine große Mehrheit der betreuten Arbeitssuchenden als „bereit und willig“ zum Arbeiten eingeschätzt wird.

Dennoch bringen höhere Belastungen für soziale Sicherheitssysteme Schlagworte wie „workfare state“ oder „fordern statt fördern“ hervor. Die Zugänge zu diesen „Pfründen“ werden schwerer, FÜLLSACK (2009, S. 93): „Meldepflichten, Warte-Perioden und Bedürftigkeitstests werden zur Regel, Beitragszeiten für die Pensionen verlängert und Unterstützungen zunehmend an den Nachweis der Arbeitsbereitschaft und Umschulungen gebunden.“ Durch solche Vorgaben soll die Bereitschaft Betroffener steigen, jeden freien Job anzunehmen („Zwang zu 1-Euro-Jobs“), andererseits sollen unangenehme Nebengeräusche zu staatlicher Unterstützung eher zur Flucht aus diesem Abhängigkeitssystem verleiten (vgl. LUDWIG-MAYERHOFER 2008, S. 231). Der deutschen WirtschaftsWoche ist das nicht genug, sie gelangt in dem zwischen „faul“ und „fleißig“ polarisierenden Beitrag mit dem Titel „Wenn Faulheit sich lohnt“<sup>8</sup> zu einer Conclusio: Die Politik solle verdeutlichen, „dass Fleißige mehr Geld und Zuwendung des Staates verdienen – und Faule seine Härte und Sanktionsbereitschaft.“ FREUWÖRT (2008, S. 14) stellt indes in seinem Büchlein „Fordern statt Fördern“ unter anderem ein unterstelltes Sozialschmarotzertum in eine Relation zu einer vielleicht ebenso wenig dem Sozialstaat dienenden Raffgier am anderen Ende der Wohlstandsschere: „In Absurdistan lebte ein Mann namens Otto Normalverbraucher. Otto Normalverbraucher war kein Job-Hopper. Er hatte eben nur das Pech, dass sein letzter Arbeitgeber pleite gemacht hatte. So pleite, dass der sich seine Villa im Grünen, das Oberklasseauto und die Yacht in Monaco leisten konnte.“

## 7.5 „Gefahrenbereiche“

Ein überdurchschnittlich hohes Risiko für Arbeitslosigkeit in Deutschland rechnet LUDWIG-MAYERHOFER (2008, S. 215) Trägern von fünf Merkmalen zu, auf die im Folgenden konkret eingegangen werden soll:

- Frauen<sup>9</sup>
- geringe Qualifikation
- ein Alter vor allem von über 55 Jahren

---

<sup>8</sup> <http://www.wiwo.de/politik-weltwirtschaft/wenn-faulheit-sich-lohnt-419940/2>

<sup>9</sup> Das gilt primär nur noch im Gebiet des früheren Ostdeutschlands; den Besonderheiten der Rolle der Frau am Arbeitsmarkt wird im Anschluss ein eigenes Kapitel gewidmet.

- das Vorhandensein gesundheitlicher Probleme
- der Status eines Ausländers

### **7.5.1 Bildung, Qualifikation und Beruf**

Drei in Deutschland typische, in Österreich aber ähnlich vorzufindende Übergänge ins Erwerbssystem unterscheiden DIETRICH/ABRAHAM (2008, S. 70ff) – jenen über Schule und betriebliche Ausbildung (das duale System mit Berufsschulen), jenen über Schule und schulische Berufsausbildungen sowie jenen über höhere Schulsysteme wie Fachhochschulen und Universitäten. Wer es in keine dieser drei institutionalisierten Ausbildungsbahnen schafft, der sei dem höchsten Risiko für Arbeitslosigkeit ausgeliefert und habe in einer Phase der sinkenden Nachfrage nach wenig Qualifizierten die schlechtesten Platzierungschancen, schreiben DIETRICH/ABRAHAM von einem „sich kontinuierlich schwieriger gestaltenden Prozess des Arbeitsmarkteintritts niedrig qualifizierter Jugendlicher“ (ebd., S. 81), und bemängeln, dass also über spätere Chancen bereits früh entschieden werde.

Mehrere Erklärungen findet BLIEN (2008, S. 3f) für den Zusammenhang von Bildung und Arbeitslosigkeit, wobei ihm als Ausgangspunkt die Überlegung dient, dass gering qualifizierte Arbeitskräfte im Notfall leichter zu ersetzen sind als besser qualifizierte Kräfte, die noch dazu womöglich auch wertvolles betriebsspezifisches Know-How mit in die Arbeitslosigkeit nehmen könnten. Eine steigende Nachfrage nach qualifizierten Mitarbeitern führt er zudem auf die Auslagerung weniger anspruchsvoller Produktion in Niedriglohnländer als Konsequenz der internationalen Arbeitsteilung, auf den Bedarf nach vielseitig qualifizierten, flexibel mit anderen Aufgaben konfrontierbaren Arbeitskräften sowie freilich auf den technischen Fortschritt zurück, durch den viele einst von gering qualifizierten Mitarbeitern ausgeführte Tätigkeiten von Maschinen übernommen wurden (ebd.).

SACKMANN (2007, S. 105) schreibt von hartnäckigen, über lange Jahre hinweg kaum geänderten Ungleichheiten im Zusammenhang zwischen Schicht und Bildungserfolg, an denen auch im internationalen Vergleich mit wenigen Ausnahmen kaum Änderungen zu registrieren seien. Vielmehr würden – was im Lichte laufender Debatten in Österreich durchaus brisant erscheint – neben unterschiedlichen Begabungen von Kindern aus unterschiedlichen Schichten „die Eltern höherer Schichten häufiger auch für geringer begabte Kinder das Gymnasium“ anstreben, „während sich Eltern niedriger Schichten seltener selbst bei stärker begabten Kindern für das Gymnasium entscheiden.“ (ebd., S. 111) Erschwerend kommt hinzu, dass durch ein Fehlen von beruflichen Abschlüssen

auch die Möglichkeiten, einen höheren Berufsstatus zu erlangen, reduziert werden: weil mangelnde Qualifikation häufig instabile oder befristete Beschäftigungsverhältnisse nach sich zieht. So nachteilig sich solche atypischen Beschäftigungen für niedrig qualifizierte Menschen auswirken können – für Menschen in Ausbildung können sie als zweites Gleis auch Chancen bieten, um quasi nebenbei Erfahrung zu sammeln und Kontakte zu knüpfen (vgl. DIETRICH/ABRAHAM 2008, S. 82ff). Im anderen Fall beeinflusst ein niedriger ursprünglicher Bildungsgrad – sowie in gewisser Weise das Alter – auch den Grad späterer Weiterbildung, was SACKMANN (2007, S. 123) mit anerlernten Fähigkeiten der Wissensaneignung, einem breiteren Wissensstock (welcher die Weiterbildung auf eine Wissensbasis ermöglicht) und einem verinnerlichten höheren Bildungsinteresse argumentiert. Dabei gilt als neue Herausforderung das „lebenslange Lernen“, das ein abgeschlossenes „Lernen auf Vorrat“ ablöst und von einer Verlagerung der Ansprüche begleitet wird. So muss das Augenmerk neben fachlichen Inhalten zunehmend auf Kompetenzen zur Problemlösung, Selbstorganisation, Koordinierungs- und Kommunikationsfähigkeit sowie auf deren laufenden Aktualisierungen gelegt werden, wobei das klassische institutionalisierte Lernen in seiner Bedeutung etwa von informellen Prozessen wie Gesprächen unter Kollegen und dem Studium von Fachliteratur oder auch von Projektarbeiten zurückgedrängt wird (vgl. BAETHGE-KINSKY/HOLM/TULLIUS 2004, S. 11f).

Wie fällt eigentlich die Entscheidung über eine Berufswahl? SACKMANN (2007, S. 130) schreibt im Zusammenhang mit zeitlichen Verläufen im Prozess der Berufswahl von Anpassungen realistischer Wahlmöglichkeiten an Einschränkungen, bevor eine individuelle Berufswahl erfolgt: „Es konnte gezeigt werden, dass beim Prozess der Berufswahl sukzessive eine Rollenkonkretisierung vorgenommen wird, in dessen Verlauf immer mehr Berufe als nicht wählbar ausgeschlossen werden. So findet bis zum Alter von 10 Jahren verstärkt ein Ausschluss nicht geschlechtskonformer Berufe aus den Berufen statt, über die nachgedacht wird; bis zum Alter von 12 Jahren erfolgt eine Aussortierung der Berufe, die nicht zur eigenen (Bildungs-)Klasse gehören und erst mit 14 Jahren kommen zunehmend individuelle Momente ins Spiel.“ Gegen Ende der Schulzeit würden einander das Berufsprestige des Berufs, dem das eigene Interesse gilt, jenes des Berufs, für den man sich bewirbt, und jenes des Berufs, den man als Traumjob sieht, annähern. In großem Ausmaß sozial selektive Chancen des Bildungserwerbs sehen ABRAHAM/HINZ (2008, S. 12f) als Teil eines Kreislaufes, in dem sich künftige Arbeitnehmer im Bildungssystem jene Fertigkeiten aneignen, die danach ihre Produktivität und damit quasi ihren Preis mitbestimmen. An dieser Stelle werden dadurch bereits die Grundlagen künftiger Ungleichheiten gelegt.

„Dies führt dann wiederum zu einer intergenerationalen Reproduktion von Ungleichheit, da sich schlechte Arbeitsmarktchancen der Eltern in eine Benachteiligung der Kinder im Bildungssystem übersetzen.“ (ebd., S. 13) Andere gesellschaftliche Teilbereiche wie Bildungssystem, Familien, Werte und Normen seien also bei der Analyse moderner Arbeitsmärkte mit zu berücksichtigen.

Ein interessantes Bild über die von außen wahrgenommene Performance von Eltern liefern auch einige der Ergebnisse einer Untersuchung im Auftrag der NÖ Landesakademie unter 15 Unternehmen in Niederösterreich bezüglich der Erfahrungen mit Pflichtschulabgängern<sup>10</sup>: Ihr zufolge werden schon Bewerbungen durchschnittlich eher als „weniger gut“ („nicht selbst geschrieben“, „vorgefertigt“, „standardisiert“ ...) bewertet, die schulische Grundausbildung wird – ähnlich wie in einer zuvor an 203 Betrieben durchgeführten schriftlichen Befragung – mit der Durchschnittsnote 3,4 von 4 möglichen Noten als schon sehr nahe an „ziemlich schlecht“ beurteilt. Die Fähigkeiten zum Kopfrechnen sowie die Rechtschreibung werden besonders bemängelt, für Probleme, das lexikalische Wissen in die Praxis umzusetzen, wird unter anderem fehlender Hausverstand verantwortlich gemacht – für welchen wiederum neben Lehrplänen und dem vorhandenen Lehrmaterial auch das mangelnde Engagement von Eltern als mögliche Ursache genannt wird: „Eltern sollten mehr auf Kinder einwirken, mehr mit ihnen tun. Wenn die Eltern nie zu Hause sind – keine Mitarbeit des Kindes im Haushalt – kein Hausverstand.“ (ebd., S. 17)

### **7.5.2 Eine Frage des Alters**

Der Darstellung von LUDWIG-MAYERHOFER (2008, S. 209f) zufolge tut man gut daran, Arbeitslosigkeit nicht als unverrückbare Bestandszahl aufzufassen, weil dieser statistische Wert mitnichten jene Dimension an Menschen darstellt, die in einer Abrechnungsperiode durch Zuzug, Verbleib oder/und Weggang mit Arbeitslosigkeit in Kontakt kommen. „Es muss also unterschieden werden zwischen dem Risiko, arbeitslos zu werden, und dem Risiko, es zu bleiben.“ Bei deutschen Jugendlichen sei etwa das Risiko der Arbeitslosigkeit im Zusammenhang mit dem Berufseinstieg hoch, die Jugendarbeitslosigkeit in Summe durch relativ kurze Verweildauer in der Arbeitslosigkeit aber vergleichbar gering. SACKMANN (2007, S. 133) führt diese Umstände auf Fehlallokationen und Mismatch zurück, die beim Eintritt in einen Beruf eben häufiger vorkommen würden als später. Daher fallen auch Arbeitslosigkeit und Berufswechsel häufig in

---

<sup>10</sup> Vgl: Niederösterreichische Landesakademie: Schule – Wirtschaft – Weiterbildung, 2011.

die Phase des Berufseinstiegs bzw. wechseln Beschäftigte überproportional häufig innerhalb des ersten halben Jahres wieder die Stelle (ebd.). DIETRICH/ABRAHAM (2008, S. 70ff) gehen davon aus, dass etwa jeder zehnte Deutsche im Alter zwischen 15 und 25 Jahren innerhalb eines Jahres in Kontakt mit Arbeitslosigkeit oder Maßnahmen gegen Arbeitslosigkeit kommt. Sie führen das unter anderem ebenfalls auf Such- und Matchingprozesse – im Fall eines Arbeitskräfte-Überhangs – zurück: Ausbildungszertifikate deuten die Qualifikationen von Berufseinsteigern nur an, das Informationsdefizit aufseiten von Arbeitgeber und genauso auch Arbeitnehmer kann zum Mismatch führen, der wiederum die Wahrscheinlichkeit für einen Wechsel (*Job Hopping* bzw. *Job Shopping*) erhöht. Diese Tendenzen mit relativ hoher, allerdings kürzerer Jugendarbeitslosigkeit und längerfristiger Arbeitslosigkeit älterer Menschen ist genauso auch in Österreich feststellbar. Genau gegenteilig verhält es sich nach Ansicht LUDWIG-MAYERHOFERS (2008, S. 210) bei älteren Arbeitnehmern mit einem besseren Kündigungsschutz, die im Fall des Ausscheidens aus einem Beschäftigungsverhältnis aber tendenziell nur noch schwer einen neuen Arbeitsplatz finden können.

Der Arbeitsoutput junger Menschen sei mangels entsprechender Erfahrung oder Humankapital geringer, während im höheren Alter die körperliche Leistungsfähigkeit des Menschen sinke, erklärt SACKMANN (2007, S. 28) – und weist auf das Paradoxon zwischen Kosten und Nutzen hin: „Ein Arbeitsangebot niedriger Produktivität ist nur dann nicht konkurrenzfähig mit einem Arbeitsangebot hoher Produktivität, wenn beide gezwungen werden einen gleichen Preis zu verlangen.“ (ebd.) Im Gegensatz zu jungen Menschen mit wenig Berufserfahrung sind jedoch ältere Arbeitnehmer mit absolvierter Ausbildung und langer Berufserfahrung – wie auch bei der Befragung im empirischen Teil dieser Arbeit argumentiert wurde – häufig alleine schon durch kollektivvertragliche Bestimmungen gar nicht in der Lage, über einen Preis zu verhandeln. Abgesehen davon weisen ENGELHARDT/PRSKAWETZ (2008, S. 342) auf biomedizinische Untersuchungen hin, in denen allgemein nachlassende Leistungen älterer Arbeitnehmer nicht grundsätzlich bestätigt worden seien. Deren effektive Produktivität würde vielmehr erst durch geänderte Organisationsabläufe und Produktionsstrukturen innerhalb der Betriebe nachlassen, könne aber genauso auch noch steigen. Allerdings: Mit steigendem Alter „nehmen gesundheitliche Probleme zu und der rasche technologische Fortschritt erfordert Weiterbildungsaktivitäten bis ins hohe Alter, die bislang nicht gegeben sind.“ (ebd.) Zunehmende Berufserfahrung könne diese altersbedingte Leistungsbeschränkung nur teilweise ausgleichen. Dass das Alter unter konstanten Bedingungen keinesfalls ein Hindernis für die qualifizierte Teilnahme am Arbeitsmarkt darstellen

muss, sondern sogar dessen Voraussetzung sein kann, beschreibt FÜLLSACK (2009, S. 15), wenn er das Beispiel afrikanischer Järgesellschaften bringt, bei denen Menschen überhaupt erst ab einem Alter von 50 Jahren als ausgebildet für die schwierigsten Jagdgänge galten. Ähnlich hätte es sich, vermutet der Autor, auch in älteren Formen der Landwirtschaften Europas verhalten.

Bloß haben sich offenbar mit der Änderung der Arbeitsorganisation auch die Rahmenbedingungen geändert, die Anreize für ein „lebenslanges Lernen“ schaffen. So urteilt SACKMANN (2007, S. 124) die Ursachen für einen negativen Zusammenhang zwischen Alter und Weiterbildung in einem mit dem Alter geänderten Lernverhalten, einem geringeren Nutzen von Weiterbildung älterer Arbeitnehmer für Dienstgeber aufgrund der Nähe zur Pensionierung und ohnehin zurückgehenden Aufstiegschancen von Personen über 40 Jahren („Pyramideneffekt“), die den individuellen Anreiz zur Weiterbildung einzudämmen vermögen. Letzterer Zusammenhang wirke sich bei Frauen etwas früher aus als bei Männern und bei Arbeitern früher als bei Angestellten oder Managern. Leopold ROSENMAYR, im Alter von 86 Jahren selbst noch aktiver Soziologe, gibt in einem Zeitungsinterview zu bedenken, dass es gelte, die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass Menschen eben länger in der Arbeit gehalten werden können. Vor allem die Zahl von 470.000 Invalidenrentnern erscheint ihm extrem hoch: „Wir leben in einer Gesellschaft von Halbsimulanten. Wir sind nicht so marod, um das Arbeitsleben mit 30 oder 40 Jahren Pensionsdasein zu kompensieren.“ Unsere Kultur habe jedoch den Umschwung zur „Langlebigkeit“ geistig und kulturell noch nicht verarbeitet – so nennt er speziell für Österreich ein um mehr als vier Prozent niedrigeres Pensionseintrittsalter zum OECD-Schnitt (vgl. „Wir leben in einer Gesellschaft von Halbsimulanten“, Der Standard, 29./30. Oktober 2011, Seite 2).

Abseits aller Theorie weist LUDWIG-MAYERHOFER (2007, S. 215f) auf die Zahlen hin – eine meist doppelt so hohe durchschnittliche Arbeitslosenquote bei Menschen über 55 Jahren. Dabei sieht er die Chancen auf eine Wiederbeschäftigung bereits ab dem 50er rapide schwindend, während er bei Menschen über 59 Jahren durch den dann häufig bereits möglichen Wechsel in den Ruhestand eher wieder eine Entspannung urteilt. Positive Auswirkungen einer teilweise für 2015 vorhergesagten quantitativ nachlassenden und tendenziell alternden Arbeitsgesellschaft auf die Dimension der Arbeitslosigkeit sind für ENGELHARDT/PRSKAWETZ (2008, S. 341) zumindest für Deutschland nicht in Sicht: Abseits konjunktureller Schwankungen sei die Arbeitslosigkeit hier nämlich weniger auf das Arbeitsangebot, sondern primär auf geringe berufliche bzw. räumliche Mobilität sowie strukturelle Ursachen – etwa Fehlanreize im Sozialsystem – zurückzuführen. Wenn der Faktor Arbeit

knapp wird, dann müsste allerdings im Gegenzug theoretisch zumindest auch dessen Preis steigen. Einem solchen Spiel der Kräfte des Marktes begegnen ENGELHARDT und PRSKAWETZ jedoch aufgrund der Heterogenität des Faktors Arbeit genauso mit einem eher skeptischen Blick. Lohnauswirkungen seien nämlich in einem solchen Fall lediglich von der „relativen Knappheitsrelation der Arbeitskräfte in den einzelnen Teilarbeitsmärkten bestimmt.“ (ebd., S. 343)

### **7.5.3 Gesundheitliche Beeinträchtigungen**

Mit der Chancenverteilung für Behinderte am Arbeitsmarkt befasst sich Tanja MÜHLING (2008, S. 248ff). Sie vermutet in diesbezüglichen staatlichen Eingriffen nicht nur eine Schutzfunktion, sondern auch Gefahrenpotenzial. So helfe ein umfassender Kündigungsschutz von Schwerbehinderten zwar jenen, die bereits in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, vermöge gemäß der Insider-Outsider-Theorie aber Betriebe in der Praxis davon abzuhalten, behinderte Arbeitslose überhaupt einzustellen. Die vergleichsweise hohe Stabilität der existierenden Arbeitsverhältnisse und geringe Mobilität angestellter Behinderter führt sie daher nicht unbedingt auf den Kündigungsschutz zurück beziehungsweise erachtet es jedenfalls nicht als Vorteil dessen: Beides könne insofern Folge dieser Maßnahme sein, als dadurch unter Umständen von Haus aus nur solche Schwerbehinderte eingestellt werden, die ein Arbeitgeber auch tatsächlich längerfristig in der Belegschaft haben möchte – etwa solche mit höherer formaler Bildung, die „generell ein gewisses Maß an Lernfähigkeit, Disziplin und Ausdauer“ signalisieren würden und so ein Indikator für gesuchte Eigenschaften seien. Kündigungsschutz kann damit auch als Instrument für eine stärkere Selektion betrachtet werden, zumal nach Ansicht von MÜHLING der Umstand, dass sich jemand um einen Schwerbehinderten-Ausweis kümmert, für Arbeitgeber auch im Verdacht stehen könne, ein weniger motivierter Arbeitsloser zu sein und durch das Ansuchen um den Ausweis primär Ansprüche auf gesetzliche Vergünstigungen (etwa Zusatzurlaub, früherer Pensionsanspruch) bezweckt zu haben.<sup>11</sup>

Den Anteil an Arbeitslosen unter den Schwerbehinderten beschreibt MÜHLING für Deutschland als signifikant größer, und die Verweildauer in der Arbeitslosigkeit als erheblich länger als unter Nicht-Behinderten, zumal viele berufstätige Behinderte nicht von Geburt an behindert waren – sondern es während laufenden Arbeitsverhältnissen etwa durch einen Unfall oder eine Krankheit wurden. „In

---

<sup>11</sup> Dieser womöglich unterstellte Zusammenhang wurde bei der Befragung für den empirischen Teil der Arbeit von einer Frau bestätigt und als einer der Gründe dafür angegeben, warum sie sich trotz eines angeborenen Leidens keinen Behindertenausweis ausfertigen lässt.

solchen Fällen versuchen Arbeitgeber oft, für die betreffende Person innerhalb des Unternehmens einen mit der neu aufgetretenen Behinderung vereinbaren Arbeitsplatz zu finden und sich so das betriebsspezifische *know-how* des Arbeitnehmers zu erhalten.“ (MÜHLING 2008, S. 252) Die Quote wird dadurch um eine Person besser erfüllt, die Arbeitslosigkeit unter Behinderten allerdings nicht reduziert. Gleichzeitig bilden Erwerbsunterbrechungen durch Arbeitsunfähigkeiten oder Rehabilitationen von Schwerbehinderten häufig eine Schnittstelle, die einer späteren Arbeitslosigkeit vorausgehen können (ebd., S. 253).

Aus der Sicht von LUDWIG-MAYERHOFER (2008, S. 223) kann ein Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und Gesundheit in zweierlei Richtung gegeben sein – das Eine kann Ursache, aber auch Folge des Anderen sein. So können gesundheitliche Probleme eine Auswirkung von Arbeitslosigkeit sein, genauso kann aber das Risiko, arbeitslos zu werden und/oder es zu bleiben, auch in Abhängigkeit gesundheitlicher Beeinträchtigungen stehen: „Psychisch belastete Personen – erhöhte Depressivität und Angst oder verringertes Selbstwertgefühl sind häufig erfasste Dimensionen – werden leichter arbeitslos (wobei die Ursachen hierfür empirisch weitgehend ungeklärt sind), und die Arbeitslosigkeit verstärkt wiederum die Symptomatik, wobei insgesamt die Effekte in der letztgenannten Wirkungsrichtung stärker zu sein scheinen.“ (ebd., S. 223)

Steht der Gesundheitsstatus eines Menschen eigentlich in einer Funktion mit dessen sozialen Determinanten? In vielen Fällen trifft das sehr wohl zu. So wird unter anderem im Wiener Gesundheits- und Sozialsurvey 2001/2002 festgehalten, dass es tendenziell um Personen mit schwächerem sozialem Status auch gesundheitlich schlechter bestellt ist. Unter den vielfältigen möglichen Gründen werden ein Mangel an Aktivität oder Ernährungsbewusstsein genauso wie ein durchschnittlich höherer Raucheranteil und Alkoholkonsum genannt. So setzen 53 Prozent aller im Zuge des Surveys befragten Arbeiterinnen und Arbeiter von sich aus keine gesundheitlichen Aktivitäten (zu denen hier neben gesunder Ernährung und körperlicher Aktivität auch das Rauch- und Trinkverhalten gezählt werden), bei Selbstständigen oder Angestellten trifft dies auf weniger als ein Drittel zu. Gleichzeitig wird darauf hingewiesen, dass ärmere Menschen tendenziell weniger Möglichkeiten einer Regeneration haben, häufig belastenderen Arbeits- und Wohnumfeldern sowie anderen psychischen Herausforderungen ausgesetzt sind (etwa aufgrund schwierigerer Lebenssituationen). Noch höheren Risiken unterliegen der Untersuchung zufolge Migranten – und vor allem Arbeitslose.

Im Mikrozensus 1999 der Statistik Austria werden auch deutliche Unterschiede zwischen verschiedenen Alters-, Berufs- und Ausbildungsgruppen sowie

gleichzeitig regionale Unterschiede der Gesundheitsvorsorge beschrieben: Höher Ausgebildete, Angestellte oder Beamte unterscheiden sich demnach beispielsweise von Arbeitern deutlich in der Häufigkeit von Vorsorgeuntersuchungen, ein ähnliches Gefälle wurde im Vergleich von Österreichern und Ausländern ausgemacht. „Mit höherer Bildung steigt das Wissen und das Interesse, sich mit dem Thema gesunde Ernährung auseinander zu setzen und mit einem höheren Einkommen erweitern sich die Möglichkeiten, vielseitige Nahrungsmittel zu beschaffen“, weisen KRIWY/KOMLOS/BAUR (2003, S. 545) auf zwei weitere Einflussgrößen hin. Sozial benachteiligte Menschen essen, wie KESSNER (2007) ausführt, tendenziell weniger frisches Obst und Gemüse, weniger Milchprodukte, Frischfleisch und fettarme Fleischerzeugnisse, dafür aber häufiger Konserven, fettes Fleisch, billige Wurstsorten sowie Halb- und Fertigprodukte mit höherem Fettgehalt und geringerer Nährstoffdichte.

#### **7.5.4 Nutzen und Risiken internationaler Wanderung**

Unter den Wanderungsgesetzen von Ernest RAVENSTEIN beschreibt PRIES (2010, S. 732) jenes, wonach Wahrscheinlichkeit und Häufigkeit von Wanderbewegungen vom Grad der Entfernung zum Zielort abhängen und mit größerer Distanz verstärkt abnehmen. Er verweist auf neoklassische Modelle des 20. Jahrhunderts zur Erklärung internationaler Prozesse der Arbeitsmigration, die wie beschrieben eine Nutzenmaximierung der Akteure postulieren und somit deren Orientierung nach Signalen der „Mengen-/Preis-Relationen“, bis das Gleichgewicht hergestellt ist. Am Weg zu einer „Optimierung ihrer Daseinsvorsorge“ würden daher innerstaatliche Land-Stadt-Migration genauso wie grenzüberschreitende Wanderungen von Menschen erklärbar. „Mengen- und Preisrelationen für Arbeitskräfte zwischen Herkunfts- und Ankunftsregionen wirken wie ein Push-pull-Kräftefeld.“ (ebd.) Noch nicht als erklärt erachtet PRIES jedoch durch diesen Ansatz die Frage nach den Ursachen für Wanderungen etwa von Angehörigen der Mittelschicht, für welche der Grenznutzen einer internationalen Wanderung weit geringer als für Angehörige unterer Erwerbsschichten sei.

Haben Menschen jedenfalls einmal in einem neuen Land eine Existenz gegründet, so lauern ihnen dort unterschiedliche Gefahrenherde für Ungleichheiten am Arbeitsmarkt. Dafür hat KALTER (2008, S. 306ff) mehrere Erklärungen, darunter eine Nicht-Übereinstimmung der Nachfrage nach bestimmten Kenntnissen und Fertigkeiten zwischen Mutter- und Aufnahmeland als Konsequenz des anderen gesellschaftlichen Kontextes. Weiters ließe sich eine ethnische Schichtung als Ergebnis einer negativen Selektion erklären, wonach Migranten durchschnittlich

niedrigere Qualifikationen mitbringen würden – wobei dieser Zusammenhang auch genauso gegenteilig mit einer positiven Selektion bestehen könne<sup>12</sup>. Drittens könne eine „Rückkehrorientierung“ eines Migranten – aus der Sicht eines Unternehmers alleine auch schon der Verdacht darauf – die Investitionsneigung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern reduzieren sowie bei Beförderungs-Entscheidungen eine Rolle spielen (vgl. ebd., S. 306ff). Wenn man dann vom Modell des „segmentierten Arbeitsmarktes“ ausgeht, in dem Unternehmer zwecks Optimierung der Investitionen in ihre Arbeitnehmer vorgegebene Karrieremuster und Aufstiegsmöglichkeiten mit dem Ziel einer Betriebsbindung verfolgen, dann kann eine Konsequenz für Arbeitsmigranten ausgemacht werden: Sie beginnen am unteren Ende der Firmenhierarchie, teils in konjunkturabhängigen Branchen. „Aufgrund der stark eingeschränkten Mobilität zwischen den Segmenten ergeben sich aus diesen Anfangsnachteilen dann unter Umständen sehr langfristige Hemmnisse für den ökonomischen Erfolg.“ (ebd., S. 312) Daran wird sich in naher Zukunft nur insofern etwas ändern, als infolge der zunehmend internationalisierten Erstellung von Gütern und Dienstleistungen eine starke Verschiebung des Ausmaßes und der Dimension von internationaler Migration zu erwarten ist – in jene Orte, wo die Arbeitskraft günstig und das Arbeitskräftereservoir gut gefüllt ist. Forschung und Entwicklung wird sich dadurch stärker auf Wissenscluster im Dunstkreis von Universitäten konzentrieren und schließlich erst kundenbezogene Leistung in den Hauptabsatzgebieten selbst nachgefragt (vgl. PRIES 2010, S. 738). Dass die Unterschiede im Humankapital auch in zweiter Generation häufig anzutreffen sind, wäre durch eine mögliche Diskriminierung im Bildungssystem erklärbar, in jedem Fall aber durch die bereits beschriebene „intergenerationale Reproduktion“ von Ungleichheiten durch Bildung (vgl. KALTER 2008., S. 308f).<sup>13</sup>

## **7.6 Frauen: Der Spagat zwischen Erwerb und Familie**

Das Geschlecht entscheidet zumindest in Österreich nicht unbedingt über die Höhe des Risikos für Arbeitslosigkeit, jedenfalls nicht zu Ungunsten von Frauen –

---

<sup>12</sup> Wie weiter unten zu lesen sein wird, treffen beide Zusammenhänge zugleich auf den Bezirk Gmünd zu: einerseits mit einer relativ großen Gruppe an schlecht gebildeten Ausländern, andererseits mit einer im Vergleich zur Gesamtbevölkerung des Bezirkes überdurchschnittlich großen Gruppe an Ausländern mit mindestens Maturaniveau.

<sup>13</sup> Auch wenn das Ergebnis der Befragung im praktischen Teil dieser Arbeit keinerlei Basis für Verallgemeinerungen bilden kann, sei an dieser Stelle darauf verwiesen, dass bei der Befragung langzeitarbeitsloser Frauen ausnahmslos alle Kinder der beiden interviewten türkischen Staatsbürgerinnen ein Gymnasium besuchen bzw. ein solches bereits erfolgreich abgeschlossen haben, obwohl keiner der Elternteile mehr als einen Lehrabschluss hat.

die Frauenarbeitslosigkeit liegt im Durchschnitt des Bundes und der Länder deutlich unter jener der Männer. Dennoch sind Frauen am Arbeitsmarkt im Vergleich zu Männern durch Familiengründung oder familiäre Aufgaben mitunter von anderen Besonderheiten betroffen, die noch weniger lineare Berufslaufbahnen als bei Männern provozieren und damit größere Risiken mit sich bringen können.

Bis weit in die 1970er Jahre waren Frauen noch nicht Teil einer Arbeitsforschung, Studien über längere Phasen der beruflichen Sozialisation betrafen auch in den 1980er Jahren mit wenigen Ausnahmen noch primär männliche Facharbeiter. Danach wurde die Rolle der berufstätigen Frau eher vor dem Hintergrund der Frage nach der Stabilität der Familie angesichts der weiblichen Erwerbsarbeit untersucht, wobei die Einbeziehung von Frauen eine Erweiterung der Perspektive mit sich brachte und den Blick vom reinen Zusammenhang zwischen den Menschen und der Erwerbstätigkeit auch auf den privaten Lebensbereich und das Verhältnis dieser beiden Subsysteme lenkte (vgl. OECHSLE 1995, S. 8ff). Diese Doppelorientierung auf Familie und Beruf könne von den meisten Frauen nicht so einfach getrennt werden, weil sie „über weite Strecken ihres Lebens den physischen und psychischen Anforderungen in beiden Bereichen ausgesetzt sind und diese ausbalancieren müssen“, schreibt NOTZ (1999, S. 156). Daraus würden sich, wie sie weiter festhält, gravierende Benachteiligungen für Frauen im Allgemeinen ergeben: Diese „setzen jedoch vor der Mutterschaft an, wirken weit über diese hinaus und betreffen auch Frauen, die niemals Mütter waren oder werden wollen.“ (ebd.)

Institutionelle Unterscheidungen zwischen Mann und Frau ortet SACKMANN (2007, S. 143ff) bereits im beruflichen Bildungssystem, das viele vor allem von Frauen ausgeübte Berufe wie jenen der Erzieherin oder der Hebamme nicht in Form dualer Ausbildung, sondern nur in Fachschulen lehre – welche wiederum kostenintensiver und unsicherer seien. „Bei typischen Frauenberufen wie Friseurin, Kinderpflegerin oder Schneiderin, die in den 1950er Jahren sehr häufig von Frauen gewählt wurden, ist die Verweildauer im Erwerb gering: Friseurinnen verbringen z.B. durchschnittlich 60% von 40 Erwachsenenjahren in ausschließlicher Familienarbeit. Bei anderen Berufen, die mehr Potential bieten, ist die Anzahl der im Beruf verbliebenen Jahre sehr viel umfangreicher bei Frauen der gleichen Kohorte. Frauen, die eine kaufmännische Lehre absolviert haben, verbringen beispielsweise nur 34% von 40 Erwachsenenjahren mit Familienarbeit und 66% im Beruf“, geht SACKMANN (ebd.) auf eine Untersuchung von KRÜGER/BORN aus dem Jahr 1991 ein, wonach sich Familienarbeit nicht bloß auf die Betreuung von Kindern beschränkt, sondern häufig auch die Pflege kranker

Angehöriger zu Erwerbsunterbrechungen führt. In den Männerberufen seien, bezieht sich SACKMANN auf BUCHMANN/SACCHI, relativ zeitbeständige Laufbahntypen integriert.

Ähnlich wie bei staatlichen Mechanismen zum Schutz schwerbehinderter Arbeitskräfte ortet MÜHLING (2008, S. 253ff) auch in den Schutzmaßnahmen für junge Mütter unerwünschte Nebenwirkungen, die bereits bei der Einstellungsentscheidung eines Arbeitgebers schlagend werden können: Demzufolge besitzen Männer oder Frauen ohne unterstellten Kinderwunsch für Arbeitgeber tendenziell eine höhere Attraktivität, was die Einstellungschancen und Durchschnittsgehälter von „Frauen im gebärfähigen Alter“ reduziere. Durch einen Wandel der Geschlechterrollen seit den 1960er Jahren und die Bildungsexpansion stelle die Annahme einer Rolle ausschließlich als Mutter und Hausfrau heute für die meisten Frauen kein attraktives Modell mehr dar, eher stünden junge Mütter nun vor der Entscheidung, „welchem der konkurrierenden Leitbilder sie in ihrer neuen Lebenssituation eher folgen möchten, dem der nichterwerbstätigen Mutter, die sich für einen gewissen Zeitraum primär auf die Betreuung des Kindes konzentriert, oder dem der berufstätigen Mutter, die die mit einer Erwerbsunterbrechung verbundenen Humankapitalverluste und Einkommensverluste umgeht, jedoch auf Unterstützung bei der Kinderbetreuung angewiesen ist.“ (ebd.) Aus der Sicht von OECHSLE (1995, S. 10f) werden Mädchen und junge Frauen daher heute mindestens auf zweierlei Ebene sozialisiert – für den Lebensbereich der Frau und Mutter einerseits, und dann für den Lebensbereich der Erwerbsarbeit mit dessen Berufsorientierungen, Qualifikationen sowie Arbeits- und Arbeitszeitnormen. Unterschiede zwischen Lebenswegen von Frauen würden sich, so OECHSLE weiter, nicht nur entlang der Berufsstruktur entwickeln, sondern auch in Abhängigkeit von den jeweiligen Auffassungen über privaten Lebensbereich, Partnerschaft, Hausarbeit oder Kinderwunsch beziehungsweise von der Frage, wie die verschiedenen Lebensbereiche ins Selbstbild einer Frau integriert seien.

FASSMANN/MEUSBURGER (1997, S. 105) lenken unsere Aufmerksamkeit auf eine Studie des IAB unter etwa 11.000 Betrieben mit jeweils mehr als 20 Mitarbeitern, der zufolge gesetzliche Bestimmungen wie Mutterschutz, Nachtarbeitsverbot oder Erziehungsurlaub neben der unterstellten geringeren körperlichen Belastbarkeit der am zweithäufigsten genannte Grund dafür waren, dass Betriebe gezielt nach männlichem Personal suchen: „Die in der Literatur häufig erwähnten Motive für die Nichteinstellung von Frauen, wie z.B. das soziale Klima an Männerarbeitsplätzen, eine geringere Bereitschaft von Frauen zu Überstunden, die erwartete kürzere

Betriebszugehörigkeit oder eine geringere Teilnahmebereitschaft an beruflicher Weiterbildung, waren dagegen eher nachrangige Gründe.“ Teilzeitarbeit würde, wie MEUSBURGER und FASSMANN schreiben, im Regelfall bewusst von Frauen gewählt, um Beruf und Familie besser vereinbaren zu können. Begleitet würden solche Entscheidungen in die eine oder die andere Richtung – oder für einen Mittelweg – von der finanziellen Situation, dem Familientyp, eventuell vorhandener weiterer Kinder oder der innerfamiliären Arbeitsteilung – etwa der Frage, ob der Partner an der Kinderbetreuung teilnimmt und dafür vielleicht auch die eigene Erwerbstätigkeit einschränkt. Auch gesellschaftliche Zwänge, die Möglichkeit außerfamiliärer Kinderbetreuung sowie die Möglichkeit, Kind und Beruf durch flexible Arbeitszeit bzw. -organisation unter einen Hut bringen zu können, erachtet MÜHLING in dieser Hinsicht als relevant (2008, S. 255f). Also sah NOTZ auch 1999 in einer aktuellen „Arbeitsgesellschaft“ noch in einem „Normalarbeitsverhältnis“ stehende Männer im krassen Gegensatz zu Frauen, „die in der Familie und im sozialen Ehrenamt arbeiten. Allenfalls wird das Familieneinkommen ergänzt durch einen weiblichen ‚Zuverdienst‘.“ (ebd., S. 151) Für einen Arbeiterhaushalt habe aber, wie sie festhält, eine solche geschlechtsspezifische Arbeitsteilung nach Vorbild einer bürgerlichen Kleinfamilie „eigentlich nie funktioniert“ (ebd.). OECHSLE (1995, S. 7f) weist darüber hinaus auf eine kürzere zeitliche Sozialisation von Frauen durch das Erwerbssystem hin, wodurch diese womöglich ein reflexiveres und subjektbezogeneres Verhältnis zur Arbeit entwickeln.

Sie beschreibt einen doppelten Bezug junger Frauen zur Arbeit, mit einer eher arbeits- und einkommenskonzentrierten Arbeitskraftperspektive sowie einer eher auf den Sinngehalt fokussierten Subjektperspektive, die ihrer Ansicht nach um den Aspekt der „sozialen Integration“ – also quasi dem Erfahren einer Erwerbsarbeit als psychischer Notwendigkeit – erweitert werden müsse. Typische Erwerbsorientierungen junger Frauen erstrecken sich dabei auf vier unterschiedliche Dimensionen:

- *Verselbstständigung durch Erwerbsarbeit.* Die in dem von OECHSLE untersuchten Datenmaterial am häufigsten angetroffene Gruppe von Frauen sieht Erwerbsarbeit als ein Stück eigenes Leben, wobei der Spaß an der Tätigkeit die Chancen oder Risiken sowie die Möglichkeiten von Entlohnung oder beruflichem Aufstieg an Bedeutung übertrifft. Angestrebt wird hier vielmehr ein Gleichgewicht zwischen Arbeitskraft- und Subjektperspektive sowie sozialer Integration.
- *Erwerbsarbeit auf Zeit.* Frauen dieses Typs sehen Erwerbsarbeit in jungen Jahren als materielle Vorsorge bzw. als Überbrückung für eine spätere

Familiengründung, mit der dann auch diese biografische Phase der Erwerbsarbeit abgeschlossen wird. Sie sind überwiegend in geringer qualifizierten und weniger attraktiven Berufen tätig. Aus der von OECHSLE so bezeichneten, bei diesem Typus dominierenden „weiblichen Arbeitskraftperspektive“ ist eine Einbeziehung in familiäre Beziehungsnetzwerke häufig wichtiger als eine durch Erwerbsarbeit erreichbare soziale Integration.

- *Primat der Existenzsicherung.* Die hier anzutreffende lebenslange, kontinuierliche Vollzeitbeschäftigung weist Parallelen zur traditionell männlichen Perspektive der Arbeitskraft auf: Gearbeitet wird des Geldes wegen, also spielen bei diesem Typ auch Fragen des Aufstiegs oder des beruflichen Status eine größere Rolle. Zum Zeitpunkt ihrer Arbeit skizzierte OECHSLE 1995 die für Frauen besondere Aufgabe, mangels vorgezeigter Lebensentwürfe eigenständige Karrieren konstruieren zu müssen – angesichts der seither vielfach beschriebenen, diskontinuierlicher werdenden Lebensläufe auch von Männern scheint diese Herausforderung inzwischen beide Geschlechter zu betreffen.
- *Arbeit als Selbstverwirklichung.* Im Zentrum dieses vierten Typen steht das Subjekt, das in der Erwerbsarbeit eine persönliche Entwicklung – großteils in kreativen oder erzieherischen Berufen – anstrebt. Selbstbestimmung und Identifikation mit dem Beruf stehen hier über anderen möglichen Aspekten, für einen erfolgreichen Berufsverlauf ist ein kontinuierlicher Erwerb nicht zwingend erforderlich – vielmehr wird Arbeitslosigkeit häufig sogar als Chance für eine berufliche Neuorientierung gesehen (vgl. OECHSLE 1995, S. 14ff).

Die Art und Weise des Herangehens an eine Erwerbsarbeit – ob der Zugang nun familienintern unterschiedlich oder geschlechtsspezifisch orientiert ist – lässt jedenfalls nach JAHODA et al. (1975, S. 83ff) auch verschiedene Auswirkungen auf das Eintreten eventueller Langzeitarbeitslosigkeit erwarten. In ihrer Marienthal-Studie zur Zeit der großen Wirtschaftskrise registrierten sie, dass arbeitslose Männer die neue „Freizeit als tragisches Geschenk“ kaum zu nutzen wussten, im Durchschnitt weit häufiger Gehpausen einlegten als Frauen und eine deutlich geringere Gehgeschwindigkeit aufwiesen. Nicht wenige Tage verstrichen, an deren Ende untersuchte Männer so gut wie keine verrichteten Tätigkeiten in ihr Tagesprotokoll eintrugen. Der Tagesablauf von Familienmüttern war hingegen trotz der Arbeitslosigkeit noch stärker strukturiert, sie „sind nur verdienstlos, nicht arbeitslos im strengsten Wortsinn geworden.“ (ebd., S. 89) Essensbereitung, Geschirrwaschen, Aufräumen, Kleiderwaschen, Kinder versorgen und zur Schule bringen – was früher oft in aller Eile neben der Erwerbsarbeit verrichtet werden

musste, das wurde nun zur Hauptbetätigung. Zusätzlich waren sie jetzt, da neue Kleidung kaum finanzierbar war, stundenlang mit der Instandsetzung von abgenutzter Kleidung beschäftigt.

Die Rolle der Frau als *Hausfrau* hat sich seit den 1930er Jahren allerdings massiv insofern geändert, als Frauen heute unter anderem weniger Kinder bekommen, wodurch freilich auch die familiären Aufgaben von Frauen und die Rollen der Eltern in Österreich einem Wandel unterliegen. Hatte hier etwa in den 1960er Jahren eine durchschnittliche Frau noch an die drei Kinder geboren und großziehen müssen, trägt sie heute im Schnitt nicht einmal mehr für 1,5 Kinder die Verantwortung (vgl. Statistisches Handbuch des Landes Niederösterreich 2010), in einem durchschnittlichen Gmünder Haushalt mit Kindern lag die Kinderzahl im Jahr 2001 bei 1,6, in Schrems – mit verhältnismäßig hohem Migrantenanteil – bei 1,7 (vgl. Österreichs Städte in Zahlen 2010, S. 111). Zugleich ging bundesweit in den vergangenen zehn Jahren der Anteil an Kindern berufstätiger Mütter in Kinderhorten und Krippen stark zurück (von 78 auf 66 bzw. von 83 auf 71 Prozent), während deren Anteil in Kindergärten nur marginal von 55 auf 59 Prozent anstieg (vgl. Kindertagesheimstatistik 2010/11, S. 13).

Die wohlfahrtsstaatlichen Systeme haben sich den Veränderungen in Europa unterschiedlich angepasst, wie Jutta ALLMENDINGER (2010, S. 27ff) in Anlehnung an das Modell des dänischen Soziologen ESPING-ANDERSEN beschreibt. Dieser unterscheidet in Bezug auf die Familienpolitik „sozialdemokratische“, „liberale“ sowie „konservative Wohlfahrtsstaaten“ und spannt dabei den Bogen ausgehend von skandinavischen Ländern über Großbritannien quasi als Land der Mitte hin zu Nationen wie (West-) Deutschland oder die Schweiz: Während etwa in Finnland kaum Unterschiede bezüglich des Arbeitsausmaßes von kinderlosen Paaren zu Familien existieren und über 60 Prozent der Elternpaare jeweils vollzeitbeschäftigt sind, liegt der Anteil der vollzeitbeschäftigten Eltern in Deutschland bei weniger als einem Fünftel. Diesen Umstand alleine hält ALLMENDINGER ja noch nicht für bedenklich, doch stellt sich ihr die Frage nach der Freiwilligkeit des reduzierten oder gar gestrichenen Erwerbslebens von Müttern: Fehlt die Wahlmöglichkeit nämlich, so „verlieren sich Optionen, der Weg zurück in den Arbeitsmarkt wird kompliziert und man riskiert, finanziell vom Partner oder dem Staat abhängig zu werden. Und genau das wollen Frauen nicht.“ (ebd., S. 30) Der Frage nach der Freiwilligkeit einer Entscheidung für ein „Hausfrauenmodell“ ging auch VEIL (2003, S. 13) nach. Sie kam beim Vergleich von Deutschland, Frankreich und Schweden zu der Erkenntnis, dass dieses Modell in allen drei Nationen „weit weniger gewünscht als praktiziert“ wird, wobei sich der eigentliche Wunsch in Frankreich

und Schweden primär auf eine Ausweitung von Teilzeit- zu Vollzeitarbeitszeiten bezog, während überhaupt erst einmal der Einstieg in eine Teilzeitbeschäftigung zur Debatte steht. Demnach würde auch das größte Missverhältnis von gelebtem zu gewünschtem Lebensmodell in Deutschland bei nicht erwerbstätigen Frauen mit Kindern unter sechs Jahren und voll berufstätigen Partnern bestehen (ebd.).

Skandinavische und eher konservative Länder fallen außerdem nicht bloß wegen der unterschiedlichen Erwerbsaussichten im Fall einer Familienaufstockung in unterschiedliche Kategorien. Bei einer finnischen Frau zwischen 25 und 59 Jahren liegt, wie ALLMENDINGER (2010, S. 29ff) unter Berufung auf eigene Berechnungen und Daten des ISSP 2005 festhält, die gegenwärtige Erwerbsunterbrechung bei dreieinhalb Jahren. In Westdeutschland liegt die durchschnittliche Dauer bei 8,3, in der Schweiz gar bei 9,8 Jahren – wobei eine fast doppelt so hohe Standardabweichung wie in Finnland auf gravierende Unterschiede auch zwischen den Frauen schließen lässt. Vorweg: Die Fertilitätsrate ist in Finnland weitaus höher als in Deutschland oder der Schweiz oder in Österreich, Kinder haben tendenziell mehr Geschwister und tendenziell dennoch eher eine vollerwerbstätige Mutter. Die Vollerwerbstätigkeit von skandinavischen Frauen scheint ihrer Familienplanung also nicht zwingend im Weg zu stehen (ebd., S. 43). Für ihre weiteren Erläuterungen über institutionelle Faktoren für Erwerbsunterbrechungen und deren Dauer hält ALLMENDINGER individuelle Faktoren wie Alter, Familienstand, Qualifikation oder Anzahl der Kinder konstant – und kommt dennoch zu einem eindeutigen Befund: „Das kulturelle Erbe von Ein-Verdiener-Traditionen wirkt in Deutschland, der Schweiz und Großbritannien nach wie vor stark.“ (ebd., S. 35)

So nehmen etwa in skandinavischen Ländern Frauen in größerer Zahl und weitaus größerem Ausmaß am Erwerbsleben teil als in den als konservativ oder liberal beschriebenen Sozialstaaten, dem Versuch einer späteren Umwandlung des Teilzeitjobs auf Vollzeit misst sie nur in seltenen Fällen die Chance auf Erfolg bei, was sich freilich in der eigenen Altersvorsorge niederschlägt. Steuerlichen oder finanziellen Anreizen für eine Familiengründung kann ALLMENDINGER am ehesten symbolischen Wert zuerkennen, wobei skandinavische Familien im Vergleich zu kinderlosen Paaren auch finanziell bei weitem nicht so sehr nachhinken wie in der Schweiz oder in Großbritannien (ebd., S. 41). Den Grund dafür ortet VEIL (2003, S. 14ff) in der Familienpolitik, wenn etwa in Schweden erwerbstätige Eltern auf ein hohes und nicht erwerbstätige Eltern auf ein niedrigeres Maß an öffentlicher Unterstützung zugreifen können. Sie sieht zwei wesentliche Standbeine einer dadurch geförderten Gleichstellung, zum Einen ein Recht der Kinder auf eine stark institutionalisierte, pädagogisch qualitätsvolle Kleinkindbetreuung und -erziehung,

zum Anderen ein Recht auf berufliche Freistellung für beide Elternteile. So können in Schweden zwei Monate des Elternurlaubes nur vom Mann eingelöst werden und verfallen ansonsten (ebd.). In Finnland wiederum scheinen mehrere Faktoren geholfen zu haben, das Leitbild der auf Vollzeitbasis berufstätigen Mutter zu festigen – ein später, aber rascher Übergang von partnerähnlichen Strukturen der Agrargesellschaft zur Industrie-Gesellschaft mit einer ebenso flott voran schreitenden Entwicklung zur Dienstleistungsgesellschaft. Für öffentlich bereitgestellte Dienstleistungen wurden hauptsächlich Frauen engagiert, die hier die Mehrheit unter den Vollzeitbeschäftigten im öffentlichen Bereich bilden. Professionalisierte Kinderbetreuung ist also offenbar Teil einer gefestigten Berufsidentität finnischer Frauen, welche einem Mutter- und Familienbild nicht im Weg steht (vgl. KLEMENT/RUDOLPH 2003, S. 26f).

Für Jutta ALLMENDINGER stellt das Kriterium vor allem das Ausmaß eines Kinderbetreuungsangebotes dar, dieses erst schaffe wirkliche Wahl- und Handlungsfreiheit. Sie beschreibt gravierende Unterschiede skandinavischer und konservativer Modelle bei Müttern von Kleinkindern – etwa das Recht finnischer Mütter von mehr als zehn Monate alten Kindern auf eine kostenlose Betreuung ihres Kindes, von dem jede zweite Mutter eines Kindes unter drei Jahren Gebrauch mache, während nur für ein Fünftel der deutschen Kinder unter drei Jahren außerhäusliche Betreuungsangebote überhaupt existieren würden. Die mangelhafte Flexibilität bezüglich Randzeiten in der Ganztagesbetreuung etwa in deutschen Kindergärten macht sie für ein richtiges Auseinanderklaffen der Entwicklungen von Müttern mit Kindern über drei Jahren verantwortlich (vgl. ALLMENDINGER 2010, S. 37ff). Auf der anderen Seite lenken KLEMENT/RUDOLPH (2003, S. 26) den Blick auf einen zweifachen Vorteil staatlicher Betreuungseinrichtungen für Kinder oder auch für pflegebedürftige Angehörige in Finnland: Diese würden nicht nur eine im Vergleich zu konservativeren Modellen größere Unabhängigkeit der Frauen von ihren Lebenspartnern ermöglichen, sondern Frauen zugleich auch Arbeitsplätze bieten. „Obwohl dieser [Anm.: der Arbeitsmarkt] auch in Finnland nach Berufen und Positionen stark segregiert ist und nicht von Chancengleichheit gesprochen werden kann, sind beide Geschlechter vollständig in den Arbeitsmarkt integriert.“ (ebd.)

Wieder zurück nach Österreich – wie sieht die Situation eigentlich hier aus? Da haben gerade einmal 30 Prozent der fast 8.100 institutionellen Kindertagesheime mehr als 50 Wochen im Jahr geöffnet, davon 83 Prozent in Wien, und 56 Prozent der Kindertagesheime haben überhaupt weniger als 47 Wochen im Jahr offen. 15 Einrichtungen öffnen ihr Pforten schon vor 6 Uhr, etwa 2.500 zumindest vor 7 Uhr

(ein Großteil davon in Wien, gesonderte Angaben für die Bezirke liegen nicht vor), auf der anderen Seite schließt rund ein Viertel aller Kindergärten vor 14 Uhr, lediglich 153 der mehr als 8.000 Einrichtungen haben nach 19 Uhr auch noch geöffnet. An Wochenenden geöffnete Betreuungseinrichtungen kommen österreichweit so gut wie nicht vor (vgl. Kindertagesheimstatistik 2010/11, S. 11ff).

Die Frage ist, wie noch zu lesen sein wird, ob diese Umstände das Ergebnis unflexibler Angebote oder mangelnder Nachfrage oder einer Mischung aus beidem geschuldet sind. Das gilt auch für den Umstand, dass auf tausend Einwohner bundesweit 37 in Kinderbetreuungseinrichtungen untergebrachte Kinder fallen und der Wert im Bundesland Niederösterreich sogar leicht übertroffen wird, während im Bezirk Gmünd lediglich 28 in institutionellen Einrichtungen betreute Kinder auf tausend Einwohner kommen. Jedenfalls sind in Österreich bloß 527 Kinder unter einem Jahr in einer Betreuungseinrichtung, 17 Prozent der Kinder unter drei Jahren werden derzeit außerhäuslich betreut, wobei nur die Bundesländer Wien und Burgenland (klar) über dem Bundesdurchschnitt liegen (vgl. Presseaussendung „33.000 mehr Kinder unter sechs Jahren in Kindertagesheimen als vor fünf Jahren“ auf [www.statistik.at](http://www.statistik.at) sowie „Bezirksprofile 2010. Arbeitsmarktbezirk 311 Gmünd“).

## 8 Die Biografie. Leben im Verlauf

Das *Konzept des Lebensverlaufs* von Karl Ulrich MAYER fassen DIETRICH/ABRAHAM (2008, S. 76) mit folgenden Grundannahmen zusammen:

- Der Lebensverlauf eines Individuums ist Teil und Ergebnis eines gesellschaftlichen, historisch angelegten Prozesses und eng an Lebensverläufe Anderer sowie in den Kontext der Dynamik sozialer Gruppen geknüpft.
- Gesellschaftliche Institutionen und organisatorische Hierarchien in ihrer zeitlichen Entwicklung üben strukturierende Einflüsse auf einzelne Lebensverläufe aus.
- Dieser Prozess muss durch Einflussfaktoren unterschiedlicher Dimensionen gesellschaftlicher und individueller Natur – etwa durch Einflüsse aus Familie und Beruf bzw. durch körperliche und psychische Entwicklung – erklärt werden.
- Und letztlich orientiert sich ein Individuum auch an Erfahrungen und Ressourcen, die auf den Prozess des Lebensverlaufs einwirken. Individuelle Verläufe können also die kollektive Lebensgeschichte von Geburtskohorten oder Generationen beschreiben, DIETRICH/ABRAHAM (ebd.) „Durch die Art und Weise, wie Personen ihre Lebensverläufe gestalten, werden soziale Strukturen gebildet.“

Verschiedene Modelle der Auffassung von Lebensläufen stellt SACKMANN (2007, S. 14ff) vor, etwa den von Martin KOHLI in den 1980er Jahren geprägten Begriff der „Institutionalisierung des Lebenslaufs“ mit einer Dreiteilung in Phasen der Ausbildung, der Teilhabe am Arbeitsmarkt – als Kernreferenz des Lebenslaufs – sowie des Ruhestands. Dabei geben gesellschaftliche Einrichtungen wie das Bildungssystem, der Arbeitsmarkt oder das Pensionsversicherungssystem dem Lebenslauf einen institutionellen Rahmen, indem allfällige Teilhabe oder Nichtteilhabe beispielsweise aufgrund des Rechtssystems zu positiver oder negativer Sanktionierung führt. Solche gesellschaftlichen Richtungsgeber sind auch Altersnormen, die Menschen quasi als „soziale Uhr“ Stationen des individuellen Lebenslaufs wie Ausbildung, Berufseinstieg, Heirat, Nachwuchs oder Ruhestand mit einem gewissen zeitlichen Kontext vorgeben (ebd., S. 33f). Norman RYDER sieht den Einfluss gesellschaftlicher Zeitumstände in dieser Hinsicht bei jungen Menschen am größten, Ronald INGLEHART erachtet darauf aufbauend Wertehaltungen, die in Kindheit und Jugend etwa aufgrund materieller Knappheit oder Sättigung entwickelt werden, als prägend für den weiteren Lebensverlauf (ebd., S. 43ff).

Als weitere Bereiche der Theorie von KOHLI zählt SACKMANN das Alter, das den Zeitpunkt des Eintritts ins Ausbildungssystem oder ins Rentensystem bestimmen kann („Chronologisierung“), die „Individualisierung“ des Menschen als Träger seines persönlichen Lebenslaufs, die „Biografisierung“ (das Individuum gestaltet durch „lebensweltliche Horizonte“ die Reihenfolge seiner eigenen Biografie) sowie die Orientierung des modernen Lebenslaufs am Erwerbssystem: „Bildung erfolgt auch mit der Intention, bestimmte Erwerbspositionen einzunehmen. Die Erträge des Rentenversicherungssystems wiederum werden von der Dauer und der Position im Erwerbssystem mitbestimmt.“ (SACKMANN 2007, S. 21) Der institutionalisierte Lebenslauf mache, so SACKMANN weiter, das Handeln von Individuen berechenbarer – für die Gesellschaft (etwa durch weitgehende Planbarkeit von Nachfolge-Lösungen anhand des chronologischen Lebenslaufs) genauso wie für das Individuum.

„Es gibt deutliche Destandardisierungstendenzen, und zwar in beiden wesentlichen Strukturgebern des Lebenslaufs, der Erwerbs- ebenso wie der Familienbiographie“, spricht KOHLI (2003, S. 532) selbst mittlerweile von Prozessen der rückläufigen Standardisierung und Regulierung. Er verweist dabei unter anderem auf die Analysen von Richard SENNETT über den amerikanischen Arbeitsmarkt, der „die traditionelle Laufbahn, die Schritt für Schritt die Korridore von ein oder zwei Institutionen durchläuft, im Niedergang begriffen“ sieht und auch ein großes Fragezeichen hinter berufsspezifische Ausbildungen stellt: „Heute muß ein junger Amerikaner mit mindestens zweijährigem Studium damit rechnen, in vierzig Arbeitsjahren wenigstens elfmal die Stelle zu wechseln und dabei seine Kenntnisbasis wenigstens dreimal auszutauschen.“ (SENNETT 2008, S. 25) SENNETT beschreibt einen Arbeitsmarkt, in dem nichts mehr kalkulierbar ist, die berufliche Laufbahn vor allem in einem permanenten Konflikt mit Familie und Privatem steht und ein Maximum an Flexibilität und Mobilität verlangt: „Die Erfahrung einer zusammenhanglosen Zeit bedroht die Fähigkeit der Menschen, ihre Charaktere zu durchhaltbaren Erzählungen zu formen.“ (ebd., S. 37)

Dem stimmt KOHLI grundsätzlich zu, indem er eine Ablöse von standardisierten Lebensläufen durch eine „Patchwork-Biographie“ (2003, S. 533) sowohl in beruflichen als auch in privaten Bereichen konstatiert. Die Aufgabe des Individuums sei es zunehmend nicht mehr, einen vorgeordneten Lebenslauf zu erfüllen, sondern diesen erst zu ordnen. „Das institutionalisierte Normalmodell des Lebenslaufs ist an sein Ende gelangt. An seine Stelle treten Kontingenz und Optionenvielfalt“, schreibt der Autor weiter, bevor er die Entwicklungen aber beispielsweise für Deutschland relativiert. Die Zunahme von Teilzeitarbeit und

geringfügiger Beschäftigung sei demnach primär auf den Zuzug von Frauen in den Arbeitsmarkt zurückzuführen (ebd., S. 534f), was SENNETT (2008, S. 72ff) für den amerikanischen Markt nicht behaupten kann: Hier hätten Veränderungen durch „größere Innovationen bei der Flexibilisierung von Vollzeit- wie Teilzeitstellen“ mittlerweile „die Geschlechtergrenze überschritten.“ Die Anpassung des Arbeitsmarktes an die Bedürfnisse weiblicher Arbeitskräfte, sich die Arbeitszeiten als „Vollzeiteltern“ flexibler einteilen zu können, hätte vielmehr flexible Arbeitszeiten für große Teile der Bevölkerung mit sich gebracht und würde nun Männer gleichermaßen treffen. Die bei Frauen mitunter weit stärker ausgeprägte Notwendigkeit, Beruf mit Familie unter einen Hut zu bringen, lässt indes – etwa anhand der von ALLMENDINGER (2010) dargestellten Lebensverläufe von Frauen inner- oder außerhalb des Arbeitsmarktes – überhaupt eine sehr viel mehr differenzierte mittlere Lebensphase vor allem von Müttern im Vergleich zu Männern oder kinderlosen Frauen vermuten, was auch WOHLRAB-SAHR (1992, S. 8 und S. 13ff) in ihrer kritischen Analyse der Arbeiten KOHLIS anmerkt. Dass für Frauen noch wenige Leitbilder bereit stehen, an denen sie sich bei der Abstimmung zwischen Familien- und Berufsplanung orientieren können, gibt OECHSLE (1995, S. 14ff) zu bedenken. Ähnliche berufliche Ausgangsbedingungen können demnach in Abhängigkeit von Lebensentwürfen, privaten Lebenssituationen sowie dessen Relevanzen für das Individuum, aber auch abhängig vom Erkennen und Einordnen der möglichen Handlungsspielräume zu sehr unterschiedlichen biografischen Verläufen führen (ebd., S. 21).

Abgesehen davon beobachtet STRUCK (2008, S. 177ff) zumindest am westdeutschen Arbeitsmarkt mit kürzerer betrieblicher Zugehörigkeitsdauer von Männern, einer Ausweitung befristeter oder geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse, einem Anstieg der Zahl an Einpersonen-Unternehmen und der Leiharbeiter einen Wandel hin zu instabilerer und weniger dauerhafter Beschäftigung, wenngleich er das Wort „radikal“ zur Beschreibung des Strukturwandels der Arbeitsmärkte nicht in den Mund nehmen möchte. Auf der anderen Seite erachtet er auch künftig einen gewissen Grad an stabiler Beschäftigung im Interesse von Betrieben selbst als gewährleistet (ebd., S. 185) und verweist darauf, dass eine gesteigerte Flexibilität genauso auch im Interesse von Beschäftigten sein könne: „Ein Teil der Beschäftigten wünscht, selbst beruflich flexibel zu handeln, etwa um sich beruflich oder in Abstimmung mit privaten Bedingungen verändern zu können.“ (STRUCK 2008, S. 182) Institutionen des Wohlfahrtsstaates würden, so STRUCK weiter, „eigenständige biographische Orientierungen“ durch die Absicherung von Lebensrisiken teilweise ermöglichen (ebd.).

Das „sinnhafte Handeln eines Subjektes in einer durch einen Lebensprozess vorgegebenen Zeitstruktur“ bezeichnet SACKMANN (2007, S. 51) jedenfalls als eine Biografie, die „praktische, meist nur halb bewusste Steuerung des Prozesses biografischen Handelns“ als biografische Kompetenz – welche wiederum von der Gesellschaft als aktiv ausgeführter Balanceakt eines Menschen zwischen gesellschaftlichen Anforderungen und einer eigenen biografischen Linie erwartet werde. „Hierzu gehöre auch die Reflexion der eigenen Geschichte, die Findung und Bindung an subjektive Sinnquellen, die Fähigkeit auf externe Veränderungen reagieren zu können und eventuell alternative biografische Linien vorzuhalten“, interpretiert SACKMANN den Ansatz von Harry HERMANN und verweist zugleich auf kritische Kommentare von OEVERMANN und GIDDENS, wonach Menschen ihr Handeln nicht immer von langer Hand planen, sondern sich mitunter auch von Gewohnheiten und Routinen führen lassen würden (SACKMANN 2007, S. 51f). Der Autor gliedert biografische Kompetenz in die Teilbereiche Gelegenheiten (vom Individuum gesucht und wahrgenommen), Fertigkeiten (etwa das Verhalten am Arbeitsplatz oder Kompetenzen bei Bewerbung und Vorstellungsgespräch) sowie Marktsignale, wobei er zu Letzteren nur das vom Individuum beeinflussbare Verhalten, etwa das „Aussenden von Marktsignalen“ im Sinne Erving GOFFMANS, zählt. Nach Ansicht von SACKMANN (ebd., S. 53) steigert die beispielsweise von SENNETT angesprochene Umstrukturierung des Arbeitsmarktes zumindest im Erwerbsbereich zunehmend das notwendige Maß an biografischer Kompetenz, wobei DIETRICH/ABRAHAM (2008, S. 69) schon der Art und Weise der „Erstplatzierung auf dem Arbeitsmarkt“ höchste Richtungsweisungsfunktion bezüglich der weiteren Berufskarriere beimessen: Einerseits präge die Qualität des ersten Beschäftigungsverhältnisses maßgeblich die weiteren Karriere- und Berufschancen eines Einsteigers, andererseits reduziere das Vorhandensein einer stabilen ersten Beschäftigung das Risiko einer späteren Arbeitslosigkeit. Die beruflich-biografischen Unsicherheiten von Menschen in modernen Gesellschaften übertragen sich jedenfalls, wie PELIZÄUS-HOFFMEISTER (2008, S. 25ff) schreibt, auf den gesamten Lebensverlauf, der durch Deregulierungen und Flexibilisierungen auf Arbeitsmärkten immer weniger vorhersehbar, einschätzbar und planbar wird. Allerdings würde dieser Umstand, im Gegensatz etwa zur Situation vor hundert Jahren, heute trotz schwerer zu findender Bewältigungsstrategien in einem Dickicht an unterschiedlichen Lebensentwürfen nicht mehr nur negativ bewertet: Hätte es damals gesellschaftlich geprägte, exakte und geschlechtsspezifisch divergierende Vorstellungen von einem „guten und richtigen Leben“ zu erfüllen gegeben, so würde mittlerweile der weniger planbare Lebenslauf den Blick auf erweiterte Handlungsoptionen und Chancen freilegen. „Bei der Planung der

Zukunft orientieren sich die Menschen heute vor allem an eigenen Bedürfnissen und Zielsetzungen und immer weniger an gesellschaftlichen ‚Normalitätsvorstellungen‘; also an dem, was ‚man zu tun‘ hat.“ (ebd., S. 28)

Lebensgeschichten sollen aus der Sicht von LAMNEK (1995, S. 353) durch einen Forscher in zwei Dimensionen aufgearbeitet werden – einerseits im Längsschnitt und dem Versuch, Regelmäßigkeiten im individuellen Lebenslauf zu finden, andererseits im Querschnitt zum Verlauf des Lebens, in dem die sozialen Determinanten einzelner Veränderungen im Leben des jeweiligen Befragten ausgemacht werden. Die einzelnen Befunde können nun kontrastierend gegenübergestellt oder im Vergleich mit anderen Fällen als soziale Muster bewertet werden. Verläufe innerhalb des Lebenslaufes können Abfolgen von Ereignissen und Übergängen, welche eine Wende oder sogar eine Richtungsänderung darstellen können, sowie in Zuständen sein (vgl. SACKMANN 2007, S. 58f). Auswirkungen von Phasen der Arbeitslosigkeit können, wie SACKMANN (ebd.) beschreibt, durch eine Gliederung von Lebensläufen in Erwerbsverläufen untersucht werden: „Man könnte messen, ob der Berufsstatus nach der Arbeitslosigkeit niedriger oder höher ist als vorher. Man könnte prüfen, ob die Dauer der Arbeitslosigkeit einen Einfluss auf die Folgen der Arbeitslosigkeit für den späteren Erwerbsverlauf hat. [...] Die Wirkung der Arbeitslosigkeit auf den Verlauf steht auch in Abhängigkeit von den Ressourcen, die dem Betroffenen zur Verfügung stehen (z.B. wie viel Bildungsvermögen er einsetzen kann); der Situationsdefinition, die er verwendet (ob er z.B. die Arbeitslosigkeit als normal empfindet oder als persönliche Kränkung).“ LAMNEK (2003, S. 13ff) zählt<sup>14</sup> fünf „Sequenzen im Lebenslauf“ auf, die als beliebig erweiterbar erachtet werden:

- den „Statusbruch“: Hierbei erfolgt ein Übergang von einem Zustand in einen anderen, dargestellt im Verlauf von A nach B;
- den „Zwischenstatus“: Bei dieser Lebenslaufsequenz bildet B einen vorübergehenden Status, der den Ausgangszustand quasi unterbricht, folglich wird er dargestellt als Verlauf von A nach B und zurück zu A;
- den „Wechselstatus“: Ein solcher Status ist der Übergang von einem Zustand in den nächsten, von dem wiederum ein weiterer Status erreicht wird – dargestellt wird dies als Verlauf von A nach B nach C;

---

<sup>14</sup> Unter Berufung auf: SACKMANN, Reinhold; WINGENS, Matthias (Hg.) (2001): Strukturen des Lebenslaufs. Übergang – Sequenz – Verlauf. Weinheim/München: Juventa.

- den „Brückenstatus“: Hierbei existiert ein gemischter Zwischenstatus während des Übergangs von einem Zustand in den nächsten, dargestellt als Verlauf von A nach AB zu B. SACKMANN (2007, S. 60) sieht zum Beispiel duale Ausbildungssysteme mit einer Vermischung von Ausbildung und Praxis, wie sie in Deutschland und auch Österreich häufig anzutreffen sind, als solche Brücken zwischen Bildung und Beruf;
- und den „Folgestatus“: Auch dabei vermengen sich zwei Statuszustände, allerdings ist hier die Vermischung von A und B das Ergebnis – dargestellt also im Verlauf von A nach B zu AB.

## 9 Lebensstile

Lenken wir unsere Aufmerksamkeit für einen kurzen Exkurs auf verschiedene Aspekte der Erforschung von Lebensstilen, die das Spektrum des theoretischen Hintergrundes für die Befragung im empirischen Teil dieser Arbeit etwas erweitern helfen. KONIETZKA<sup>15</sup> veranschaulicht überblicksweise aus der Klassen- und Kapitaltheorie von BOURDIEU hervorgegangene, wesentliche Lebensstilmodelle, darunter etwa jenes der eigentlich für die Markt- und Wahlforschung konzipierten „Lebenswelten“ nach BECKER/NOWAK und den „Lebensstilcluster“ nach GLUCHOWSKI. Der Ansatz der Lebenswelten wird vom SINUS-Institut untersucht und laufend aktualisiert, wobei es milieuspezifische Wertorientierungen und Einstellungen von Menschen in vielerlei Hinsicht – etwa auch bezüglich Arbeit, Familie und Politik – mit deren demografischen Merkmalen kreuzt und die Ergebnisse in Milieukonstrukten zusammenfasst (vgl. dazu auch die Homepage des SINUS-Eigentümers Integral: [www.integral.co.at/de/sinus](http://www.integral.co.at/de/sinus), der die folgende Skizzierung aktuell vorgefundener Milieus in Österreich entnommen wurde).

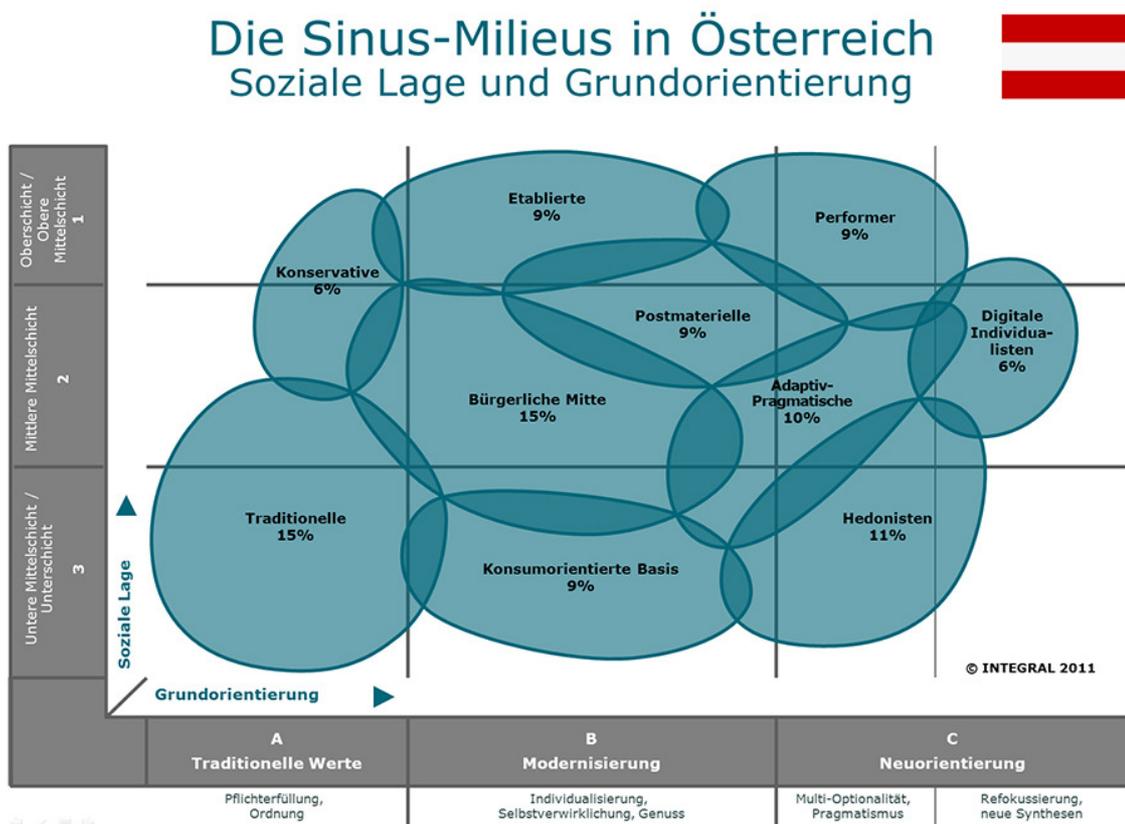


Abbildung 1: Die Sinus-Milieus in Österreich

Quelle: [http://www.integral.co.at/images/sinusmilieus\\_gr.jpg](http://www.integral.co.at/images/sinusmilieus_gr.jpg) (abgerufen am 14. Oktober 2011)

<sup>15</sup> Folgende Ausführungen, wo nicht gesondert vermerkt: vgl. Dirk KONIETZKA (1995).

In Hinblick auf die Wahlforschung entwickelte GLUCHOWSKI eine ähnliche Typologie für Lebensstile, in die er auch Lebensbereiche wie Familie, Freizeit und Berufswelt inkludierte. Er fasst für Deutschland folgende Cluster zusammen (in Klammer der Anteil der Befragten dieser Gruppe an der Gesamtheit der Befragten): aufstiegsorientierte jüngere Menschen (10), postmateriell-linksalternativ eingestellte jüngere Menschen (5), linksliberale, integrierte Postmaterialisten (10), unauffällige, eher passive Arbeitnehmer (13), pflichtorientierte, konventionsbestimmte Arbeitnehmer (11), aufgeschlossene, anpassungsfähige Normalbürger (25), gehobene Konservative (11), integrierte ältere (11) sowie isolierte alte (4) Menschen (vgl. KONIETZKA 1995, S. 28f).

Vier theoretische Dimensionen einer Lebensorganisation, die fließende Übergänge aufweisen können und durch die jeweilige Struktur und Form den Lebensstil einer Person ausmachen, unterscheidet indes LÜDTKE. Einerseits sieht er die „sozioökonomische Situation“ mit Lebenschancen, objektiven Ressourcen oder Zwängen etwa durch Kapital, die Arbeitssituation, Haushaltsstruktur oder Wohnumwelt, weiters die kognitive, sprachliche oder soziale „Kompetenz“, die „Performanz“ als Ausdruck aller relevanten Handlungs- und Interaktionsäußerungen sowie die „Motivation“, die einem Sinn des Handelns abgeleitet wird (vgl. KONIETZKA 1995, S. 35f). KONIETZKA beschreibt Thesen einer Individualisierung und Pluralisierung der Lebensstile, wonach soziale Ungleichheit losgelöst von übergeordneten Strukturkategorien analysiert wird, sowie einer Entstrukturierung von sozialer Lage und Lebensstil, wonach die Entwicklung von Lebensstilen als Konsequenz wachsender individuell verfügbarer Ressourcen nicht mehr in Abhängigkeit von strukturell definierten Bedingungen geschehe: „Also werden Personen mit *ähnlichen* Ressourcenausstattungen dennoch *verschiedene* Lebensstile ausüben und entsprechend werden die subjektiven *Präferenzen* einer Person für ihr Handeln *erklärungskräftiger* als die Kontextbedingungen.“ (KONIETZKA 1995, S. 53) Die objektive Lebenslage ist demnach von subjektiven Besonderheiten zu differenzieren. Dieser Ansatz wurde in vielfacher Hinsicht weiterentwickelt, soll an dieser Stelle aber nicht weiter verfolgt werden.

## **10 „Scheidung von Stadt und Land“: Regionale Arbeitsmärkte**

Vor 140 Jahren schon sah Karl MARX (2000, S. 338) die „Scheidung von Stadt und Land“ als „Grundlage aller entwickelten und durch Warenaustausch vermittelten Teilung von Arbeit“ an. Indes stehen zur Erklärung räumlicher Differenzierungen auf Arbeitsmärkten einander Modelle des Gleichgewichts und Modelle des Ungleichgewichts gegenüber, wobei diese „Scheidung“ in der Literatur häufiger als internationale denn als innerstaatliche Entwicklung beschrieben wird.

### **10.1 Der Raum im neoklassischen Modell**

In der neoklassischen Betrachtungsweise wird der Arbeitsmarkt als Funktion aus Angebot und Nachfrage von bzw. nach Arbeit sowie Kapital zwischen Regionen gedeutet (FASSMANN/MEUSBURGER 1997, S. 66ff), wobei das Gleichgewicht erreicht wird, indem „interregionale Faktorpreisunterschiede [...] durch Faktorwanderungen ausgeglichen werden.“ (BATHELT/GLÜCKLER 2002, S. 67). FASSMANN (1993, S. 52) sieht einen räumlichen Aspekt allerdings nicht in die Theorie integriert und beurteilt das neoklassische „Zwei-Regionen-Modell“ daher als ein „nicht-räumliches Modell“. Idee des Ansatzes ist einerseits die Wanderung der Arbeitskraft aus einer Region mit niedrigen Löhnen in eine Region mit hohen Löhnen, wodurch die Löhne als Folge der stärker erfüllten Angebot-Nachfrage-Funktion an beiden Orten in die Richtung eines neuen Gleichgewichts verschoben werden und dadurch die Differenz zwischen den beiden Regionen geringer wird. Ähnliche Wanderungen schreibt das Modell dem Kapital zu, wodurch wiederum auch die Nachfrage nach Arbeitskräften eine Veränderung erfährt (vgl. FASSMANN 1993, S. 53f). Auf Schwächen des Ansatzes verweisen FASSMANN/MEUSBURGER (1997, S. 67): „Dieser geht von einer durchschnittlich qualifizierten Arbeitskraft aus, die überall einsetzbar ist und jeweils ökonomisch rational auf *Lohnunterschiede* reagiert. Weil jedoch spezifische Arbeitsplätze räumlich sehr ungleich verteilt sind, ist der Durchschnittslohn für eine qualifizierte Arbeitskraft, die einen Arbeitsplatz sucht, nur marginal wichtig.“ BATHELT/GLÜCKLER (2002, S. 69) führen eine Reihe weiterer Kritikpunkte gegen den neoklassischen Gleichgewichts-Ansatz an.

### **10.2 Der Raum im Polarisationsmodell**

Mehr Anknüpfungspunkte zumindest zur Entwicklung von Wirtschaft und Arbeitsmarkt im Oberen Waldviertel scheint – wie zu sehen sein wird – die auf

Gunnar MYRDAL (1974) zurückgehende Polarisierungstheorie zu liefern. Seiner Ansicht nach kommen regionale Unterschiede innerhalb und genauso auch zwischen Ländern nicht zum Ausgleich, sondern werden durch Entzugs- und Ausbreitungseffekte immer wieder neu strukturiert oder verstärkt. Das „freie Spiel der Kräfte“ führe „gewöhnlich eher zu einer Vergrößerung als zu einer Verkleinerung der Ungleichheiten zwischen verschiedenen Regionen“ (MYRDAL 1974, S. 17), widerspricht er der neoklassischen Gleichgewichtstheorie.

Regionale Entzugseffekte („backwash effects“) verlagern demnach Ressourcen aus der Peripherie ins Zentrum, wo die Agglomerationsvorteile des Zentrums zu Investitionen führen, die wiederum Arbeitskräfte und damit Humanressourcen aus den Peripherien entziehen und durch Migration qualifizierter Arbeitskräfte weitere Wettbewerbsvorteile für das Zentrum schaffen. Zentrale Betriebe können so zu konkurrenzfähigeren Preisen produzieren als solche in Peripherien, die dem Wettbewerb daher langfristig nicht standhalten können. Durch die Verbindung all dieser Entwicklungen wächst die Abhängigkeit vom Zentrum weiter, was MYRDAL etwa anhand des Beispiels einer Firmenschließung mit sinkender Kaufkraft, Abwanderung, dadurch weitere sinkende Kaufkraft im lokalen Handel und schließlich Einsparungen auch dort veranschaulicht. Um diese Abwärtsbewegung, die auch in den folgenden Ausführungen über die Entwicklung der Wirtschaft im Waldviertel beschrieben wird, zu stoppen, hat nach Ansicht von MYRDAL der Staat „als wichtigste(r) Ausdruck der organisierten Gesellschaft“ noch die besseren Möglichkeiten, er sei „in modernen Zeiten“ die „Kontrollinstanz für praktisch alle Eingriffe durch andere Institutionen und Machtgruppen eines Landes.“ (MYRDAL 1974, S. 50) Auf der anderen Seite beschreibt er auch Ausbreitungseffekte („spread effects“) beispielsweise von Wissen oder technischen Standards, genauso auch einer stärkeren Nachfrage nach Produkten oder Dienstleistungen aus dem Zentrum in die Peripherie kommen. Seiner Meinung nach überwiegt jedoch der Effekt des Entzugs von Ressourcen und Humankapital, der – wenn nicht staatlich korrigiert – räumliche Ungleichheiten verstärkt (vgl. auch FASSMANN/MEUSBURGER 1997, S. 69f sowie FASSMANN 1993, S. 54f).

FASSMANN/MEUSBURGER (1997, S. 70) fassen zusammen: „Weil der städtische Arbeitsmarkt attraktive Arbeitsplätze zur Verfügung stellt, wandern qualifizierte und junge Arbeitskräfte ins *Zentrum* ab. Diese Arbeitskräfte fehlen aber in der Peripherie und verhindern dort eine verstärkte endogene wirtschaftliche Entwicklung. Es mangelt an Innovationsbereitschaft, an Kreativität, an Unternehmertum und an lokaler Kaufkraft. Die örtlichen Dienstleistungen gehen zurück, die Armutsspirale dreht sich weiter und erhöht die Kluft zwischen Zentrum

und *Peripherie*.“ Diesen Kreislauf verstärkt der von LUDWIG-MAYERHOFER (2008, S. 227) beschriebene Umstand, wonach ein hohes Maß an regionaler Mobilität heute gerade nicht schlechter ausgebildeten, sondern materiell und bildungsmäßig besser gestellten Menschen zuzuschreiben ist. Zugleich weist er darauf hin, dass einerseits mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit die Bereitschaft zur Mobilität falle, und andererseits dem regionalen Kontext große Bedeutung zukomme: „Ebenso lässt sich feststellen, dass mit höherer Arbeitslosigkeit der Region, in der eine Person lebt, deren Mobilität abnimmt.“

### **10.3 Der duale Arbeitsmarkt**

Ein duales Raummodell mit Zentrum und Peripherie bietet den Vergleich mit einem dualen Arbeitsmarkt – mit primären Arbeitsmärkten im Zentrum und sekundären Arbeitsmärkten in der Peripherie – an, die Kombination dessen ergibt eine „räumliche Arbeitsmarktsegmentierung“, die von den Standpunkten der Wirtschaft, der Arbeitskräfte sowie des Raumes aus betrachtet werden kann. Wird die Wirtschaft in Kern- und Randbereich gegliedert, so werden dem Kern eine stabile Nachfrage sowie das Vorhandensein großer, profitabler oder einflussreicher Betriebe auch aus dem staatlichen Sektor zugeschrieben, was stabile Arbeitsplätze bedingt. Dies geschieht alleine schon im Interesse des Arbeitgebers, der Mitarbeiter, die für den Betrieb spezifisches Know-How oder Insiderwissen erworben haben oder in informellen Netzwerken verankert sind, längerfristig binden will. Weniger Ertrag versprechende Klein- oder Mittelbetriebe mit geringeren Ressourcen, die noch dazu untereinander im Wettbewerb stehen und von Kernbetrieben abhängig sind, finden durch geringere Grundstückspreise oder niedrigere Lohnniveaus zu Randlagen, bringen diesen jedoch weniger stabile Arbeitsplätze. Solche Unternehmen dienen – wie nachfolgend auch für das Waldviertel beschrieben – häufig der Abfederung von Nachfragespitzen für wenig qualifizierte Jobs bei Großbetrieben und verfolgen eine dementsprechend lose Personalpolitik. Das Modell des dualen Arbeitsmarktes legt die Teilung von Kern und Rand auf Zentrum und Peripherie um (vgl. FASSMANN/MEUSBURGER 1997, S. 70ff, und FASSMANN 1993, S. 55ff), es kann damit wohl als Präzisierung und strikte Trennung der Extrempole in MYRDALS Überlegungen gesehen werden, welche ja noch ein aktiveres Wechselspiel zwischen den Polen wie Arm und Reich, Zentrum und Peripherie oder Entwickelt und Unterentwickelt beinhalten.

FASSMANN/MEUSBURGER (1997, S. 82ff) beschreiben indes Modelle von Produkt- und Regionszyklus. Ersterer wird aufgeteilt in eine Innovations-, Wachstums- und Reifephase, wobei sich im Lauf dieser Entwicklung der Schwerpunkt von den

Standortvorteilen größerer Städte wie Information, Qualifikation oder Absatzmarkt weg vom Zentrum bewegt und irgendwann weitere Wettbewerbsvorteile nur noch über Kostensenkungen und gesteigerte Produktivität erzielt werden können. In dieser letzten Phase kommen ländliche Regionen oder Billiglohnländer ins Spiel, die billige, gering qualifizierte, jederzeit rationalisierbare Arbeitskräfte anbieten können – sich also am Ende der Produktionszyklen den jeweiligen Verhaltensweisen anpassen. Regionen können sich dem Modell zufolge nur erneuern, wenn alle Zyklusphasen durchlaufen werden, vor allem im Fall starker Abhängigkeit von einigen wenigen Betrieben. Die Autoren auf Seite 84: „Wird dies durch politische Eingriffe verhindert, paßt sich ein regionsbestimmendes Unternehmen nicht an die neue ökonomische Umwelt an oder werden neue technologische Innovationen nicht rechtzeitig implementiert, dann wird aus einem Industriegebiet sehr schnell ein altes Industriegebiet.“ Allgemein weist François PERROUX auf die Bedeutung von Verflechtungen, beispielsweise zwischen großen Unternehmen hin, die regionale Entwicklungen beeinflussen und Wachstumspole herausbilden können (vgl. BECKER 2002, S. 206ff).

Eine Sonderstellung kommt bei der Analyse regionaler Entwicklungen aus der Sicht von WANDL (2003, S. 131f) Grenzregionen zu. Er beurteilt diese als isoliert von wichtigen politischen und wirtschaftlichen Entscheidungszentren und benachteiligt aufgrund verschiedener Sprachen, Traditionen und Systeme zwischen den Ländern. Und: „Die infrastrukturelle Ausstattung von Grenzgebieten ist in der Regel im Vergleich zu Zentralregionen mangelhaft, weil sie eben am Rande der innerstaatlichen (Haupt)Verkehrs- und Kommunikationsnetze liegen.“ Auf den Aspekt der Grenze und dessen Bedeutung für den Bezirk Gmünd bzw. das Waldviertel wird im Folgenden ausführlicher eingegangen.

# 11 Der Bezirk Gmünd

## 11.1 Wirtschaftshistorische Entwicklung des Grenzraumes

### 11.1.1 Den „angränzenden Ländereyen“ nachgesetzt – ein Überblick

„So zeigt sich mir ein bedeutender Abstand der natürlichen Ressourcen dieses Kreises gegen die drey übrigen Kreise Unterösterreichs. Ein minder fruchtbarer, zu gebirgiger Boden, ein kaltes, dem thierischen und vegetabilischen Leben ungleich weniger zusagendes Klima, die Einfachheit und wenige Cultur seiner Bewohner, alles wirkt zusammen, diesen Kreis den angränzenden Ländereyen nachzusetzen“, zitiert Andrea KOMLOSY (2006, S. 221ff) eine Skizzierung des Waldviertels von Wenzel BLUMENBACH aus dem Jahr 1812. Obzwar die Art der Formulierung dieser Bestandsaufnahme heute ein mildes Schmunzeln verursachen mag – die Conclusio der Studie war messerscharf: Der Autor sah das Waldviertel nicht nur als von den natürlichen Gegebenheiten benachteiligte, sondern auch als rückständigste Region Niederösterreichs, die zu allem Übel auch den Zug zur Modernisierung in der Bewirtschaftung verpasst hatte. Die „intellectuelle Bildung“ ließe „noch viel zu wünschen übrig“, für die Veredelung von Naturerzeugnissen wichtige Kenntnisse seien fast noch unbekannt und würden „von mangelhafter Routine vertreten.“ Ein wenig Licht sah BLUMENBACH: „Er [der Kreis Waldviertel, Anm.] zeichnet sich nicht so sehr durch die Anzahl seiner Fabriken und Manufacturen, oder durch die eigene Verarbeitung aller Artikel bis zum letzten Raffinement, oder durch die Menge der Fabrikanten und Gewerbsinhaber, sondern vielmehr durch die Ausbreitung und ziemliche Allgemeinheit einiger Fabrikationszweige, wenigstens in einigen Gegenden, sehr zu seinem Vortheile aus.“ (ebd., S. 223)

KOMLOSY beschreibt die zwischen den Großräumen Prag, Brünn, Linz, Wien und Krems (mit rückläufiger Bedeutung nach dem 18. Jahrhundert) gelegene Grenzregion des Wald- und Weinviertels<sup>16</sup> zu Südböhmen und Südmähren als „ländliche Peripherien“, die „ideale Anschauungsbeispiele dafür abgeben, wie eine kleinräumlich gebundene, eng verflochtene Region zu einer einseitig auf die außerhalb der Region gelegenen Zentralräume ausgerichteten Abwanderungsregion wurde“. (KOMLOSY 2003, S. 206) Die Zentren hätten Schienen vorgeben, auf denen sich auch in langer historischer Sicht Waren,

---

<sup>16</sup> Kartenmaterial über den Bezirk und das Waldviertel als Teil Niederösterreichs im Anhang.

Kapital und Menschen bewegten, wobei die Kleinregionen zunehmend auch die Funktionen einer Versorgung der großen Städte mit Agrar- und Rohstoffen sowie von „verlängerten Werkbank-Peripherien“ übernahmen und dem Großraum Wien eine zentrale Bedeutung zukam (ebd., S. 207).

Eine wirklich überragende wirtschaftliche Bedeutung kam dem Waldviertel nie zu. Gmünd selbst wurde aufgrund enormer industrieller Umwälzungen – und der damit verbundenen Zunahme des Bürgertums und einer ersten Arbeiterbewegung – erst im Jahr 1899 ein eigener politischer Bezirk und 1907 ein Gerichtsbezirk, der aus den Gerichtsbezirken Litschau und Schrems im nunmehrigen Nachbarbezirk Waidhofen/Thaya sowie dem Gerichtsbezirk Weitra, der zuvor dem Bezirk Zwettl angehört hatte, gebildet wurde (vgl. KOMLOSY 1988, S. 66f). Zur Betrachtung der wirtschaftshistorischen Entwicklung des heutigen Bezirks bedarf es also eines näheren Blicks auf die Entwicklungen des gesamten Oberen Waldviertels mit Schwerpunkten auf den heutigen Bezirken Gmünd und Waidhofen/Thaya sowie zumindest den Ausläufern ihrer Nachbarbezirke Horn und Zwettl.

### **11.1.2 Ursprünge**

Wann genau das obere Waldviertel besiedelt wurde, das ist nicht eindeutig belegt. „Wir gehen davon aus, dass in dieser Region bereits um 1.000 vor Christus ein reges wirtschaftliches Leben herrschte“, werden jedenfalls der Geologe Alf KRAULIZ und der Ethnologe Heinrich DOSEDLA in den Niederösterreichischen Nachrichten (Gmünder Zeitung, Woche 29/2011, Seite 33) zitiert. Sie berufen sich dabei auf Fundstücke, die sie glauben lassen, dass damals bereits eine bedeutende Handelsroute für Salz oder Grafit durch das obere Waldviertel führte – und wollen sich dem Bericht zufolge für eine konkrete Aufarbeitung der lokalen Siedlungsgeschichte einsetzen.

Derzeit geht die offizielle Geschichtsschreibung aber noch davon aus, dass die Besiedelung der Region nach ersten kleinen Siedlungsgründungen im achten und neunten Jahrhundert<sup>17</sup> (vgl. PONGRATZ/TOMASCHEK 1986, S. 43) zur Mitte des 11. Jahrhunderts vom südöstlich gelegenen Kamptal aus erfolgte, das mit dem günstig an der Donau gelegenen Krems in unmittelbarer Nähe zu einem wichtigen auch überregionalen Handelsknotenpunkt lag<sup>18</sup>. Die in der ersten Hälfte des 12. Jahrhunderts angelegten Klöster von Zwettl und Altenburg (Bezirk Horn) bildeten demnach erste Zentren, von wo aus sich die Siedlungen weiter Richtung Böhmen

---

<sup>17</sup> So wurde der „Nortwalt“ im Jahr 853 erstmals urkundlich erwähnt.

<sup>18</sup> Ausführungen der beiden nachfolgenden Absätze: vgl. CERMAN 2006, S. 1-76.

ausdehnten und das Gebiet entlang des Lainsitz-Flusses erreichten. So geht der Ursprung der Stadt Weitra auf die letzten beiden Jahrzehnte des 12. Jahrhunderts zurück, im folgenden Jahrhundert wurden praktisch alle für das weitere Mittelalter bedeutenden Siedlungen des Waldviertels gegründet. Umweltkatastrophen, die Pest und die Hussitenkriege von Böhmen und Mähren bis ins Grenzgebiet bedeuteten in der Zeit bis zur Mitte des 15. Jahrhunderts Bedrohungen für die Region. Durch Kriege wurden Güterströme und Produktionsprozesse unterbrochen, Handelswege mussten umgeleitet werden, und die hohen Verteidigungskosten führten zu anwachsenden Steuern. Zugleich lasteten Handelsblockaden gegen Böhmen auf den Rücken lokaler Händler und Fuhrleute, die bis dahin auch auf südböhmischen Warenumsschlagplätzen verkehrt hatten. Durch einen institutionellen Wandel wurden indes wesentliche strukturelle Änderungen der Landwirtschaft, begleitet von neuen Möglichkeiten der Düngung und dem häufigeren Einsatz von Pferden als Zugtieren, eingeleitet: „Zentrales Merkmal war die Auflösung der früheren Fronhofverbände und der grundherrlichen Eigenwirtschaft. Es erfolgte ein Übergang zur Rentengrundherrschaft und zu dinglichen, d.h. über die Landleihe definierten Abhängigkeitsverhältnissen der Holden und Untertanen.“ (CERMAN 2006, S. 27)

Auch der Teichwirtschaft kam für Herrschaften vor allem im Gebiet des heutigen Bezirks Gmünd (frühe Anlagen in Weitra, Kirchberg/Walde, Heidenreichstein, Schrems oder Litschau) im 15. Jahrhundert wachsende Bedeutung zu. Dies wurzelte in einer steigenden Nachfrage nach der Fastenspeise Fisch (vgl. PONGRATZ/TOMASCHEK 1986, S. 239), aber auch darin, dass die Teichwirtschaft für große, landwirtschaftlich wegen der natürlichen Gegebenheiten ertragsarme Landflächen eine gute Nutzungsmöglichkeit darstellte und Teiche auch als Sicherstellungen für Kredite und Pfand eingesetzt werden konnten. Zur Herrschaft Kirchberg gehörten beispielsweise 1561 nicht weniger als 54 Teiche (vgl. KNITTLER 2006, S. 96), noch im Jahr 1979 zählte der Bezirk auf einer Fläche von 787 km<sup>2</sup> 453 Teiche (vgl. PONGRATZ/TOMASCHEK 1986, S. 261).

CERMAN (2006, S. 70ff) schreibt von einer zunehmenden „Urbanisierung“ des Waldviertels vor allem im 15. Jahrhundert: Während die Bedeutung der Landwirtschaft in den kleineren Orten zumindest unverändert blieb, erfolgte in größeren Städten eine Hinwendung zu Gewerbe und Spezialisierung. In Weitra – dem damals wichtigsten regionalen Zentrum im Gebiet des heutigen Bezirks Gmünd – waren im 15. Jahrhundert 31 verschiedene Berufssparten registriert, in Krems an die 50. Waldviertler Städte und Märkte waren Anlaufstellen für Händler und bäuerliche Produzenten, deren Anreisewege zu den regional an

verschiedenen Tagen abgehaltenen (und damit kombinierbaren) Wochenmärkten sich bis auf 50 Kilometer belaufen konnten; selbst Dorfbewohner nahmen an den Märkten auch mit dem Zweck des Absatzes eigener Waren teil.

### **11.1.3 Neuzeit bis Erster Weltkrieg**

Die Expansion und Differenzierung der Städte und Märkte sieht GERMAN (2006, S. 75f) als Hinweis auf eine Nutzung des langfristigen Wandels der Agrarstrukturen im Waldviertel, das in ein überregionales Handelsnetz eingebunden gewesen und von einem regen lokalen und regionalen Austausch gekennzeichnet gewesen sei. „Dieser wirtschaftliche Strukturwandel schuf die Grundlage zur Entwicklung des Waldviertels in der Neuzeit.“ (ebd., S. 76) Dort wurde in der typischen dörflichen Siedlung „der Bezug zum eigenen Grundherren um jenen zur genossenschaftlich organisierten ‚Nachbarschaft‘ und häufig zu einer von der Grundobrigkeit sich unterscheidenden Dorfobrigkeit ergänzt. [...] Dementsprechend vielschichtig war das System an Diensten und Abgaben“ (KNITTLER 2006, S. 82ff), das zunehmend Grunddienste, Natural- oder Geldleistungen sowie Frondienste umfassen und persönliche Freiheiten erheblich einschränken konnte. Herrschaften brauchten Geld, und dieses bezogen sie neben Abgaben von Untertanen allmählich verstärkt auch durch Eigenerwirtschaftung – wiederum mithilfe von Untertanen. Klagen bezüglich dieser Zwangsrechte sind vielfach dokumentiert, in Weitra wurde etwa 1570 die Nötigung der Untertanen in der im Waldviertel eine zeitlang für herrschaftliche Brauhäuser gewinnträchtigen Bierproduktion vom Land verboten. KNITTLER (2006, S. 87): „Alle die angesprochenen Tendenzen, die Erweiterung der alten Feudalrente um neue Abgaben, der Ausbau von Zwangsrechten und Monopolen sowie die Forcierung des dominikalen Eigenbetriebs und dessen Erweiterung über den Bereich der Landwirtschaft hinaus in den gewerblichen und fallweise merkantilen Sektor, erlebten in Waldviertler Herrschaften am Übergang vom 16. zum 17. Jahrhundert eine erhebliche Dynamik.“

Bis Mitte des 18. Jahrhunderts hatte das Waldviertel dennoch kein überregional wichtiges Exportgut (ebd., S. 156), Handwerk und Gewerbe deckten selbst in den wichtigeren Städten primär die lokale Nachfrage – und das in einer recht großen Variation: So wurden 1592 in Horn 32 und 34 Jahre später in Krems 50 verschiedene Handwerke und Gewerbe gezählt (ebd., S. 140ff). Die Bedeutung der Fischzucht ging während des 18. Jahrhunderts zurück. Stagnierende Preise für Fisch trafen auf steigende Getreidepreise und eine steuerliche Gleichstellung der Teichflächen mit Ackerflächen, wodurch vor allem solche Teiche, die am ehesten agrarische Nutzung versprachen, wieder in Äcker und Wiesen rückgebaut

wurden (ebd., S. 92ff). Kommunale Betriebe umfassten, einmal stärker und einmal schwächer ausgeprägt und ab Mitte des 18. Jahrhunderts kaum noch, unter anderem ebenfalls die Fischzucht, den für die Entwicklung des Handelsortes Weitra wichtigen Salzhandel (zumindest ab dem 15. Jahrhundert), das – sich im oberen Waldviertel schon seit dem 14. Jahrhundert breit ausdehnende – Brauwesen, Ziegeleien oder Mühlen (ebd., S. 137ff).

Gewerbliche und landwirtschaftliche Produktion waren bis zur Mitte des 18. Jahrhunderts integrierte, einander ergänzende Bereiche. Angesichts des rauen Klimas und schlechter Böden brachte die Landwirtschaft wenig Ertrag, also mussten vielfältige Handwerksberufe teils als Ergänzung ausgeübt werden, die gewerbliche Produktion von Dorfbewohnern diente primär dem Eigenbedarf – auf Märkten verkauft wurde lediglich, was darüber hinaus erzeugt wurde, zumal der finanzielle Bedarf durch die bis weit ins 19. Jahrhundert dokumentierte, weitgehend ausreichende Eigenproduktion gering war (vgl. KOMLOSY 1988, S. 11ff). Das Gegenstück zu diesen „Subsistenzbauern“ bildeten in den städtischen Räumen die „Ackerbürger“, die die Landwirtschaft als Ergänzung zu einem Handwerk betrieben (vgl. KOMLOSY 2006, S. 291f). Eine solche „Doppelexistenz“ beschreibt FASSMANN (1993, S. 238f) im Übrigen auch noch für die Zeit seiner erst zwei Jahrzehnte zurückliegenden Analysen, als fast ein Drittel der Frauen im ländlichen Raum, aber bloß 16 Prozent der Männer, im landwirtschaftlichen Sektor tätig waren. Er nennt als Beispiel eine Kombination mit dem Fremdenverkehr, die zur wirtschaftlichen Absicherung der Haushalte betrieben wird.

Die Kleinstädte Horn, Weitra, Waidhofen/Thaya und Gmünd kamen in der Mitte des 18. Jahrhunderts zusammen auf 43 verschiedene Berufstypen. Danach stagnierte diese Entwicklung, ging teilweise zurück und begann, sich im Gebiet der heutigen Bezirke Gmünd und Waidhofen der aufkommenden Weberei unterzuordnen. So wurden in Groß Siegharts, Weitra, Gmünd, Waidhofen und Heidenreichstein zwischen 1796 und 1840 viele Gewerbetreibende erfasst, die jedoch im Vergleich mit den anderen Waldviertler Städten und Märkten die geringste Bandbreite an unterschiedlichen Gewerbesparten aufwiesen (vgl. KNITTLER 2006, S. 140ff). Der „Druck zur Effektivierung im Sinne höherer Verwertung“ betraf im 19. Jahrhundert nicht nur den Bereich der Erzeugung mit der Umstellung auf Fabriksbetrieb, sondern auch die Landwirtschaft, wo der Übergang zum Vollbauern erfolgte (vgl. KOMLOSY 2006, S. 295). – Einer näheren Betrachtung müssen speziell die fürs obere Waldviertel wichtigsten, gleichzeitig aber in ihrer Auswirkung völlig konträren Branchen der Glas- und Textilproduktion unterzogen werden.

### 11.1.3.1 Glas-„Kompetenzzentrum“: Kaufmann, Bierbrauer, Gastwirt, Gläubiger

Längerfristige überregionale Bedeutung kam im Gmünder Bezirk einerseits vor allem zwischen dem 16. und 19. Jahrhundert der Glasproduktion<sup>19</sup> zu. Die adeligen Herrschaften traten als Lieferanten des ohnehin reichlich vorhandenen Holzes ein und ließen sich zugleich die Betriebserlaubnis (im 18. Jahrhundert wurden Glashütten bereits häufig mitsamt der angeschlossenen Infrastruktur verpachtet) abgelden. Hütten wurden vor allem in solchen Waldgebieten errichtet, die auch den Bedarf an Quarz oder Kies kostengünstig abdeckten – im Bezirk Gmünd, wo bereits im 14. Jahrhundert Glashütten betrieben worden waren, geschah dies im südlichen Gebiet des Freiwaldes sowie entlang des heutigen Grenzraumes von Weitra in Richtung Gmünd, Schrems, Heidenreichstein und Litschau. Andrea KOMLOSY sieht die „Blütezeit“ des Waldhüttenglases durch einen Qualitätssprung in der technischen Fertigung im ausklingenden 17. Jahrhundert – von qualifizierten Fachkräften gefertigtes „böhmisches Kristallglas“ aus dem Grenzraum zwischen Böhmen, dem Wald- und Mühlviertel wurde im 18. Jahrhundert zum nachgefragten Exportartikel. Importbarrieren, internationale Konkurrenz und die Flussregulierung zwecks besserer Transportmöglichkeiten schufen für Holz – etwa in Karlstift im Süden des heutigen Bezirks Gmünd mit bis zu 700 Arbeitskräften zur Zeit der Schneeschmelze (KOMLOSY 1988, S. 81) – größere Verwertungsmöglichkeiten. Dadurch wurde die Glaserzeugung teurer und erzwang bereits gegen Ende desselben Jahrhunderts eine Spezialisierung der Glasproduktion. Mitte des 19. Jahrhunderts reichte auch diese nicht mehr aus: Die alten Waldglashütten wurden von modernen Industriebetrieben abgelöst, die Glashütten wurden immer weniger und konzentrierten sich schließlich allesamt im entstehenden Imperium der Firma Stölzle – die diese wiederum stilllegte oder nicht zuletzt auch unter dem Druck der Wirtschaftskrise von 1873 modernisierte.

Anders als in der Textilbranche bildete sich innerhalb der Betriebe „eine enge vertikale Verflechtung mit vor- und nachgelagerten Sektoren“ (KOMLOSY 2006, S. 271) etwa mit zugehörigen Maschinen- und Formenfabriken, Sägewerken, Ziegelwerken sowie einer Brauerei. Anders als in der Textilbranche lag auch die Zentrale des Unternehmens, das um 1900 mehr als 3.000 Menschen beschäftigte, im Waldviertel – konkret in Altnagelberg im Gmünder Bezirk. KOMLOSY (ebd.) bewertet die damalige Glasindustrie der Region als „lokales Kompetenzzentrum“, das „von seiner Einbettung in eine regionale Glashüttenlandschaft profitierte.

---

<sup>19</sup> Ausführungen zur Glasproduktion im Waldviertel: vgl., wo nicht anders gekennzeichnet, KOMLOSY 2006, S. 267ff und KNITTLER 2006, S. 106ff.

Waldviertler Unternehmen waren an der technologischen Entwicklung maßgeblich beteiligt, Arbeitskräfte hoch qualifiziert. [...] Die Waldviertler Glashütten stellten regelrechte Single Factory Dörfer dar, in denen sämtliche sozialen Beziehungen über die Firma geregelt wurden.“ So wohnten die Arbeiterfamilien in Betriebswohnungen, die Familienangehörigen fanden in der betriebseigenen Landwirtschaft Beschäftigung und hatten in ihrem Arbeitgeber darüber hinaus auch den Kaufmann, Bierbrauer, Gastwirt und Gläubiger zugleich. Stölzle ist daher, wie PONGRATZ/TOMASCHEK (1986, S. 285) festhalten, „in der Gemeinde Brand-Nagelberg einfach der Betrieb, wo Großvater, Vater und Sohn, ja oft Mutter und Tochter Arbeit und Brot finden“ gewesen.

#### 11.1.3.2 *Textilproduktion: Massenbeschäftigung mit Pufferfunktion*

Eine andere historische Entwicklung und gänzlich konträre Auswirkung auf die spätere Arbeitsmarktsituation hatte die Textilproduktion im oberen Waldviertel<sup>20</sup>. Primär wurde vor allem auf dem Gebiet der heutigen Bezirke Gmünd und Waidhofen/Thaya schon seit dem 16. Jahrhundert als Nebenerwerb mit zunehmender Bedeutung Flachsbaum und Schafzucht betrieben, Ende des 17. Jahrhunderts verfügten alle Städte und Märkte des nordwestlichen Waldviertels über Leinenweberzünfte. Baumwollfirmen meist aus dem Raum Wien – vor allem die Schwechater Baumwollmanufaktur, aber auch die Linzer Wollzeugfabrik – folgten im 18. Jahrhundert dem Ruf der günstigen Löhne und begannen mit dem Aufbau eines Verlagswesens. Genaue Beschäftigungszahlen für diese Zeit liegen nicht vor, alleine die Schwechater Manufaktur betrieb aber in Textilhochburgen des Bezirks wie Heidenreichstein, Hoheneich, Schrems oder Gmünd zur Mitte des 18. Jahrhunderts mehr als ein Dutzend Fabriken mit etlichen tausend in die Produktion einbezogenen Arbeitskräften, im Waldviertel beschäftigte sie zu der Zeit bis zu 30.000 Menschen (vgl. KOMLOSY 2006, S. 256) Ein Großteil dieser Arbeitskräfte waren Frauen, die oft Spinn-, Spul- und Webarbeiten zuhause als schlecht bezahlten Nebenerwerb zur Landwirtschaft ausführten. Auch dank wirtschaftspolitischer Erleichterungen im späten 18. Jahrhundert zogen Fleiß und niedriges Lohnniveau immer mehr Textilmanufakturen ins nordwestliche Waldviertel, was trotz des deutlichen Bevölkerungsanstiegs und Siedlungs-Neugründungen bald heftige Konkurrenzkämpfe um die begrenzten Arbeitskräfteressourcen auslöste.

Der „Boom“ war ohnehin von kurzer Dauer. Prägte doch das junge 19. Jahrhundert in Österreich eine Umorganisation des Spinnens vom ländlichen Verlag zur mechanischen Verarbeitung von Garn in den Fabriken selbst, die Mechanisierung

---

<sup>20</sup> Folgende Ausführungen, wo nicht anders gekennzeichnet: vgl. KOMLOSY 1988, S. 25ff.

auch vor dem Hintergrund der Napoleonischen Kriege und der Nachkriegskrise zog die Nachfrage nach Arbeitskräften wieder ins Wiener Umland ab, in Niederösterreich reduzierte sich binnen zehn Jahren alleine die Zahl der Baumwollspinner von 120.000 auf 10.000. Die Rückständigkeit der Region bezüglich der Ansiedlung und Gründung neuer Fabriken auch aus anderen Branchen führt KOMLOSY (2006, S. 224) gar nicht nur auf den fehlenden Ruf des Kapitals, sondern auch auf große Skepsis regionaler Behörden „wegen ihrer verderblichen Auswirkungen auf die Landbevölkerung“ zurück<sup>21</sup>. Eine einzige der 30 bis 1828 errichteten mechanischen Baumwollspinnereien kam ins Waldviertel (nach Hoheneich im heutigen Bezirk Gmünd), allerdings hielt sich hier die Heimarbeit als Ergänzung zur bäuerlichen Arbeit länger als in anderen Regionen – mit ihren Ausläufern sogar bis ins 20. Jahrhundert – und erfuhr nur eine Umstellung von Verlagsspinnerei auf Heimweberei, der das obere Waldviertel noch eine zweite Blütezeit als Textilregion verdankte. Der mechanische Webstuhl hatte nämlich noch nicht Eingang in die Produktion gefunden, während zugleich die Nachfrage nach Handgewebtem wuchs. Im Waldviertel erleichterte dieser Umstand die Gründungen von Existenzen und Familien in ländlichen Unterschichten, die als Hausbesitzer in der dörflichen Hierarchie einen sozialen Aufstieg erlebten – sich damit aber zunehmend dem Druck der Kapitalverwertung beugen mussten (vgl. auch KOMLOSY 2006, S. 235 und 255ff). Diesen sozialen Aufstieg bewertet FÜLLSACK (2009, S. 52f) im Übrigen nicht unbedingt als geistigen Aufstieg. Der Industriearbeit habe zunächst das Image einer „Arbeit für Dumme und geistig Schwache“ angehaftet, weil das komplexe Know-How aus Landwirtschaft – FÜLLSACK nennt Kenntnisse über Saat- und Erntegut, Bodenbeschaffenheit, Wetter- und Klimaverhältnisse, Tierpflege und Tierzucht, Lagerhaltung oder Produktionsplanung – dort nicht mehr von Belang war. Auf der anderen Seite sieht er durch die mit Geld- und Tauschmechanismen einsetzenden Anreize für Mehrarbeit, die das zuvor unmittelbar festzustellende Bewerten des nötigen Aufwands zur Sicherung eines eigenen Auskommens plötzlich erschwerten, die „auf Subsistenz basierende Lebensweise der frühen Landwirtschaft großflächig untergraben“ (vgl. FÜLLSACK 2009, S. 16f).

Die Industrialisierung erfasste die Textilproduktion des Waldviertels schließlich zur Mitte des 19. Jahrhunderts doch in gravierendem Umfang, mit weitreichenden weiteren Konsequenzen: Die einstige industriell-gewerbliche Vielfalt wurde zunehmend zurückgedrängt, selbst innerhalb der entstehenden Textilindustrie des

---

<sup>21</sup> Wie ein solches Misstrauen gegen Neuem mutmaßlich auch die Verlegung der Eisenbahngleise und damit die gesamte weitere Entwicklung der daran angeschlossenen oder davon ausgeschlossenen Orte mitbestimmte, das ist in einem eigenen Kapitel zu lesen.

oberen Waldviertels kam es zur regionalen Ausdifferenzierung einzelner Bereiche wie Bänder, Frottierware oder die im Bezirk Gmünd zentrierte Erzeugung von Möbel- und Dekorstoffen, lokale Wirtschaftsstrukturen gerieten in immer stärkere Abhängigkeit von den Bedürfnissen der Zentralräume und nahmen „in manchen Regionen monostrukturelle Züge“ an, wodurch die „Textilindustrie das abhängige Entwicklungsmuster des Waldviertels“ (KOMLOSY 2006, S. 282) – mit Ausnahme der Glasindustrie – verkörperte. Diese Bedürfnisse der Zentren äußerten sich in Bezug auf das obere Waldviertel primär in der Suche nach billigen Produktionsbedingungen, mit denen die Region auch dienen konnte: Einerseits in Form von für die Textilerzeugung geschulten Arbeitskräften, andererseits infolge der Schließung zahlloser Mühlen in Form von günstigen Betriebsstandorten mit Anschluss an die Wasserkraft. Den Wettkampf mit Ballungsräumen um höhere wirtschaftliche Aufgaben konnte das Waldviertel erst gar nicht aufnehmen, dazu fehlten nicht zuletzt die öffentliche Infrastruktur und die Kunden sowie Absatzmärkte. KOMLOSY (2006, S. 226): „Das Waldviertel, das zwar zuvor keine reiche, aber eine auf ihren eigenständigen wirtschaftlichen Grundlagen überlebensfähige Region dargestellt hatte, wurde [...] zur Peripherie.“ Damit einher ging die Abhängigkeit von den Zentren mit ihrer Konzentration aus Produktion, Kapital, Verwaltung und Macht – auf Kosten der Eigenständigkeit einer regionalen wirtschaftlichen Entwicklung, die der neuen Rolle als Niedriglohnregion für arbeitsintensive Tätigkeiten untergeordnet wurde und den Zentren durch die dort verrichteten Endfertigungen und erzielten Gewinne sowie Steuern die komplette Wertschöpfung überlassen musste. Diese Abhängigkeit betraf genauso auch die Heimarbeitskräfte alleine schon insofern, als sie erst über ihre Verleger an Aufträge, Rohstoffe, oft für die Weiterverarbeitung nötige Vorprodukte sowie häufig auch Werkzeuge kamen und auch finanziell in eine Abhängigkeit zum Verlag gerieten (vgl. auch CASTEL 2000, S. 109 ff). Andererseits reichte das unter dem Konkurrenz- und Preisdruck der Maschine erwirtschaftete Einkommen aus der Heimweberei im ausklingenden 19. Jahrhundert kaum mehr dazu aus, eine Familie durchzubringen, zumal Heimarbeiter arbeitsrechtlich Selbstständige waren und daher unter anderem auch nicht versichert wurden.

Das als kurzfristige Wander- und Saisonarbeit zum Erzielen von Zusatzeinkünften bereits zuvor nicht unübliche Auspendeln zumindest einzelner Familienmitglieder wurde zur Routine und bescherte der Region bis ins frühe 20. Jahrhundert eine starke – und vor allem: erstmals permanente – Abwanderung (vgl. KOMLOSY 2006, S. 227, S. 286ff sowie KOMLOSY 2003, S. 237ff und 262). Im nördlichen Raum Litschau und Heidenreichstein wurden durch die zurückgehende Bedeutung der Heimarbeit freigewordene Arbeitskräfte immerhin zur Jahrhundertwende durch ein

gemischtes Modell zur Herstellung maschineller Strickwaren abgefangen: Diese erforderten an den Fabriksstandorten qualifizierte männliche Bedienung, aber zunächst auch einfache Heimstrickmaschinen – etwa zum Zusammennähen der gestrickten Teile. Wichtige Gründungen fielen in der Region in die Zeit zwischen 1880 und 1903, vor dem Ersten Weltkrieg beschäftigte der größte Strick- und Wirkwarenbetrieb Heidenreichsteins 800 Menschen (vgl. KOMLOSY 2006, S. 266f).

#### **11.1.4 Werkbank „auf Schiene“ – das Waldviertel ging ans Netz**

Als richtungsweisend für dessen wirtschaftliche Entwicklung sieht KOMLOSY die Verkehrsachsen im Waldviertel – dem weitverzweigten Wegenetz des Mittelalters entsprungen im 18. Jahrhundert teils überregionale Reichsstraßen (wie die zentralen Verbindungen Wien – Znaim – Iglau – Prag und die Linzer Straße von Linz über Budweis nach Prag), teils blieben es lokale Wegenetze. Entlang dieser Linien konnte die Wirtschaft gedeihen.<sup>22</sup> Dazu erhielt das Waldviertel eine zweite Reichsstraße, die auch Horn oder Schrems streifte und die beiden großen Verbindungen zusammenführte – worauf sich auch der steigende Stellenwert der Grenzregion für den Textilverlag begründete. Den im Vergleich zu Linz mit mehr als 30-jähriger Wartezeit erfolgten, umfassenden Anschluss der Region ans Eisenbahnnetz wertet KOMLOSY allerdings als Indiz für ein bereits erfolgtes Zurückfallen in der wirtschaftlichen Entwicklung. Abgesehen davon habe der Ausbau der Franz-Josefs-Bahn 1869/70 nur den Städten Budweis (im heutigen Tschechien) und Gmünd wirklich als Wirtschaftsmotor gedient.

Für die zwischen Wien und Prag liegende, für das regionale Wirtschaftsgefüge bis dahin nicht sonderlich bedeutende Stadt Gmünd lieferte der Eisenbahnanschluss aber kräftige Impulse, wurde hier doch zugleich eine große Werkstatt für die Reparatur von Lokomotiven und Waggons errichtet und 1872 in Betrieb genommen, die drei Jahrzehnte später 800 Arbeitskräften Beschäftigung gab. Zwar wurden diese nicht vor Ort, sondern sehr stark durch Zuwanderung aus Böhmen, Niederösterreich oder auch Italien rekrutiert, die Kombination von Bahnhof und Werkstatt ersparte der Stadt aber das spätere Dilemma einer Fixierung auf den Textilsektor: Sie wurde nämlich – trotz eines bleibenden Schwerpunkts auf der Textil- und Bekleidungsbranche, der immer noch mehr als ein Drittel der industriell-gewerblichen Bevölkerung zuzurechnen war (vgl. KOMLOSY 1988, S. 67) – zur Bahn- und Industriestadt, erhielt in diesem Zusammenhang neue Wohnhäuser für die Eisenbahn-Beschäftigten und etliche Betriebe, die zur Versorgung des Bahnhofs, der Arbeitskräfte und der

---

<sup>22</sup> Folgende Ausführungen, wo nicht anders gekennzeichnet: Vgl. KOMLOSY 2003, S. 233ff.

Bahnreisenden nötig geworden waren. Zusätzlich zog die neue Lage an einer großen internationalen Verkehrsachse – die die Region auch an die sächsischen Industriegebiete und die norddeutschen Handelsplätze anband – neue Betriebe an. Gmünd sowie die angrenzenden Gemeinden Unterwielands und Böhmeil wurden ein zusammenhängendes städtisches Gebiet mit mehr als 10.000 Einwohnern und einer Gliederung in bürgerliche Altstadt sowie umliegendem Bahnhofs- und Industrieareal.

Der Entwicklung wurde auch im Bereich von Verwaltung und Justiz Rechnung getragen: Im Jahr 1899 wurde aus den Gerichtsbezirken Litschau, Schrems (beide zuvor zugehörig zum Bezirk Waidhofen/Thaya) sowie Weitra (zuvor Bezirk Zwettl) der neue politische Bezirk Gmünd gebildet, 1907 entstand auch der Gerichtsbezirk Gmünd (vgl. auch KOMLOSY 2006, S. 277f bzw. 320ff und KOMLOSY 1988, S. 88ff). Es musste ein Wind der Modernisierung und der weiten Welt durch Gmünd geweht haben, wo plötzlich Persönlichkeiten wie Franz KAFKA – der den Ort in der Mitte zwischen Prag und Wien im frühen 20. Jahrhundert als idealen Treffpunkt mit Liebschaften sah – verkehrten (vgl. ALT 2008, S. 376ff und 545ff) oder zwischen 1907 und 1916 der erste Oberleitungsbus Österreichs – wenn nicht Europas – betrieben wurde. Der „Obus“, der von frühmorgens bis spätnachts seine Runden drehte und alleine im ersten Betriebsjahr 90.000 Menschen beförderte, wurde zur Bewältigung der zweieinhalb Kilometer langen Strecke vom Bahnhof bis zum Stadtzentrum angeschafft, fiel aber trotz guter Auslastung den wirtschaftlichen Turbulenzen vor dem Ersten Weltkrieg zum Opfer (vgl. HERMANN 2008, S. 252f).

Außerhalb Gmünds wurde durch den Bahnanschluss ein gegenläufiger Trend hin zur stärkeren Peripherisierung ausgelöst. So schuf die Möglichkeit des schnelleren und günstigeren Transports durch das Eisenbahnnetz gute Voraussetzungen für Gründungen neuer Fabriken in arbeitsintensiven Bereichen wie bei Textilien, Holz- und Korbwaren oder der Glasveredelung und in der Gewinnung bzw. Verarbeitung lokaler Rohstoffe wie Holz, Stein, Glas, Keramik oder Eisen. Als Folge der „Grund-Entlastung“ bedurfte der „Erwerb von Grund und Boden keinerlei herrschaftlicher Zustimmung mehr“, was der Grenzregion in der Wirtschaftskrise der 1870er Jahre half, die Voraussetzungen billiger, mechanischer Produktion zu erfüllen (vgl. KOMLOSY 2003, S. 236). Der Granitabbau erhielt infolge des Bahnausbaus überregionale Relevanz, er erfolgte außerhalb Gmünds primär in Schrems, wobei der Stein oft unbearbeitet nach Wien verfrachtet wurde. Besondere Ausstrahlungseffekte auf andere regionale Gewerbe ergaben sich dadurch nicht (vgl. KOMLOSY 1988, S. 81). KOMLOSY sieht auch diese Entwicklung mit der Schaffung längerfristiger Nachteile für das Waldviertel, in dem der Anteil industriell-

gewerblicher Arbeiter an der Gesamtbevölkerung im Industriegebiet trotz weiterer Betriebsansiedlung zwischen 1880 und 1910 von 43 auf 33 Prozent sank und örtliche Gewerbe durch „austauschbare Einheiten“ verdrängt wurden: „Sie waren durch ein eingeschränktes Branchenspektrum, einen niedrigen Stand von Technik und Arbeitsorganisation sowie die organisatorische Abhängigkeit [...] von außer-regionalen Unternehmensentscheidungen charakterisiert, die sich negativ auf Arbeitsplatzsicherheit und Aufstiegschancen auswirkten.“ (KOMLOSY 2003, S. 236)

#### *11.1.4.1 Warum Gmünd? Und warum Sackgassen?*

Warum die Franz-Josefs-Bahn aus wirtschaftlicher Sicht damals viel zentraler gelegene und wirtschaftlich bedeutendere Orte wie Waidhofen/Thaya, Horn, Groß Siegharts, Zwettl oder Schrems nicht einmal streifte, sondern gerade in Gmünd Station machte, das kann Andrea KOMLOSY nicht klar beantworten. Sie vermutet hinter dem Umstand neben überregionalen politischen und militärischen Gründen auch Widerstände lokaler Bevölkerungsteile und von Fuhrwerks-Unternehmern, die ja Konkurrenz erhielten. Zumindest für Waidhofen ist eine gewisse Skepsis gegenüber Betriebsansiedlungen dokumentiert – hier lehnte der Stadtrat 1864, also drei Jahre vor Baubeginn der Eisenbahnstrecke, die Errichtung einer Webereifachschule ab, diese wurde schließlich in Nova Bystrice im heutigen Tschechien errichtet. Dass an ihnen der Zug buchstäblich vorbeigefahren war, erkannten die Vertreter der nicht ans Bahnnetz angeschlossenen Gemeinden spätestens in den 1890er Jahren, als sich alle größeren Städte und Märkte des Waldviertels um Bahnanschlüsse bemühten. KOMLOSY (1988, S. 91): „Zudem offenbarte sich das prinzipielle Dilemma, daß auch der Nicht-Anschluß an die Bahnlinie das Gewerbe nicht vor überregionaler Konkurrenz schützen konnte. Er stellte im Gegenteil [...] einen Wettbewerbsnachteil dar.“ In den Jahren nach 1890 wurden Lokalbahnen nach Waidhofen, Groß Siegharts, Raabs, Heidenreichstein oder Litschau gebaut, die allerdings mit einer Ausnahme allesamt sackgassenartig von der Franz-Josefs-Bahntrasse ausgingen.

Eine lokale Vernetzung brachte der Nebenbahnenbau dadurch keinesfalls, wie KOMLOSY (2006, S. 320) anmerkt: „Er sollte sicher stellen, dass abgelegene Räume als Absatzgebiet für Industriegüter erschlossen wurden, die Nutzung als verlängerte Werkbank und der Transport überregional nachgefragter Rohmaterialien und Halbfertigwaren in die Ballungsräume gewährleistet war.“ Querverbindungen zwischen den einzelnen Lokalbahnen existieren nämlich nicht (vgl. KOMLOSY 2006, S. 315ff und KOMLOSY 1988, S. 88ff). Die auf der folgenden Seite dargestellte Übersicht macht das beschriebene Problem nachvollziehbar.

## Eisenbahnnetz im Waldviertel

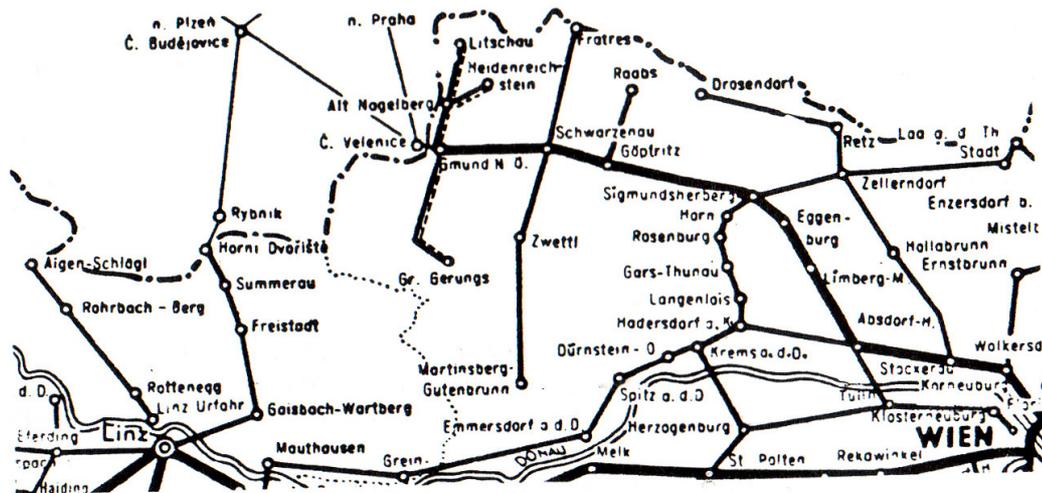


Abbildung 2: Eisenbahnnetz im Waldviertel  
Quelle: KOMLOSY 1988, S. 86

### 11.1.5 Alles folgt dem Ruf von Wien

Durch die Entwicklungen hin zur strukturellen Abhängigkeit vom Zentralraum habe sich, so Andrea KOMLOSY, die zuvor eigenständige Wirtschaft der Region aufgelöst (2003, S. 239), spätestens ab 1880 ging mit den rarer werdenden Beschäftigungsmöglichkeiten eine bis dahin nicht nennenswerte permanente Abwanderung von Menschen aus den heutigen Grensräumen vor allem in Richtung Wien einher, die bis zum Ende des ersten Jahrzehnts im 20. Jahrhundert anhielt (ebd., S. 262). Nicht nur die Chance auf Arbeit, sondern auch die Entlohnung sprach für Wien: Ein Fabriksarbeiter verdiente dort um 1870 9-12 Gulden pro Woche, im Oberen Waldviertel trug ein Weber gerade einmal zwischen einem und vier Gulden nachhause – was zugleich den Reiz der Region für Unternehmer aus den Ballungsräumen verdeutlicht (KOMLOSY 1988, S. 79). Zur Volkszählung 1900 lebten nur 50.000 von 72.800 Bürgern des Gmünder Bezirks auch tatsächlich in ihrer Heimat, mehr als 18.000 der Einwohner lebten in Wien oder den Zentren Niederösterreichs. Dass dennoch zwischen 1890 und 1910 fünf von sechs Menschen, die das Waldviertel in Richtung Wien verließen, innerhalb eines Jahres wieder zurückkehrten, wertet die Autorin als mögliches Indiz dafür, dass ein dauerhafter Verbleib in Wien im Regelfall nicht angestrebt wurde. Jene, die in ihrer Wahlheimat blieben, stellen für KOMLOSY einen „Brain Drain“ dar – einen Abfluss von Humanressourcen, örtlicher Intelligenz, agiler und kreativer Bevölkerungsteile. Im selben Zeitraum wies der Bezirk auch eine überdurchschnittlich hohe natürliche Bevölkerungszunahme (positive Geburtenbilanz von 1900 bis 1910: 11,9 Prozent!) auf, die die Abwanderung mehr als kompensierte (vgl. KOMLOSY 2006, S. 330ff).

### **11.1.6 Gegenbeispiel Zwettl: Von der Industrialisierung und ihren Folgen eher nur gestreift**

Anders als die Bezirke Gmünd und Waidhofen/Thaya blieb der an beide Bezirke angrenzende Bezirk Zwettl von wirtschaftlichen Umwälzungen der Neuzeit fast unberührt (vgl. KOMLOSY 2006, S. 247ff). Das bäuerliche Nebengewerbe, das im Oberen Waldviertel im Lauf der Zeit gegenüber der Landwirtschaft überhandnahm, blieb hier größtenteils auf die lokale Selbstversorgung beschränkt, da aufgrund der hier besseren geografischen und klimatischen Bedingungen die Erträge aus der Landwirtschaft seltener eine Teilnahme am Wirtschaftsgeschehen erzwangen (vgl. KOMLOSY 1988, S. 64f). Noch 1869 kamen beispielsweise nur 17 Prozent der Beschäftigten im Bezirk Zwettl (obwohl damals noch mit der Textilstadt Weitra, die später dem Bezirk Gmünd zufiel) aus dem Sektor „Industrie und Gewerbe“, in Waidhofen/Thaya (das auch große Teile des heutigen Bezirks Gmünd umfasste) waren es bereits mehr als 40 Prozent, der zur Jahrhundertwende geschaffene Bezirk Gmünd hatte von Haus aus den mit Abstand geringsten Anteil an Agrarbeschäftigten aller Waldviertler Bezirke einschließlich Krems, im industriell-gewerblichen Sektor lag er sogar deutlich über dem Niederösterreich-Durchschnitt. 60 Prozent der Betriebe in der verarbeitenden Industrie des Bezirks Gmünd beschäftigten 1902 zur Zeit der Betriebszählung Heimarbeiter, 90 Prozent davon entfielen auf die Textilbranche. Der Bezirk Zwettl wies nicht nur einen Bruchteil der Betriebe und Beschäftigten auf, sondern auch nur einen sehr geringen Anteil an Unternehmen (15 Prozent) mit Heimarbeit (vgl. KOMLOSY 2006, S. 284ff). Damit blieb ihm auch ein stark überdurchschnittliches Maß an Arbeitslosigkeit bis heute erspart: Arbeitskräfte, die gerade nicht benötigt wurden, hatten ja – wie FÜLLSACK (2009, S. 85) beschreibt – erst seit der industriellen Serienproduktion ein Problem mit dem Fall der „ausgehenden“ Arbeit. „Ihre Existenz ist kaum jemals wirklich vom Nichtstun gefährdet. Das Problem erwächst vielmehr aus der ebenfalls erst mit entwickelter Industriearbeit entstehenden strikten und ausschließlichen Verknüpfung von Arbeit und existenzsichernden Einkommen [...]“ (ebd.) Das Problem sei also im Fall sinkender Arbeitskräftenachfrage nicht so sehr die Arbeits-, sondern die Erwerbslosigkeit.

### **11.1.7 Gmünd als eigenständiger Bezirk im 20. Jahrhundert**

Für das Obere Waldviertel brachte das Ende des Ersten Weltkriegs und der österreichisch-ungarischen Monarchie vorübergehend enorme Veränderungen mit sich: Auf einen Schlag wurde es zur Grenzregion, der zuvor kleinräumige wirtschaftliche Austausch mit den umliegenden böhmischen Städten kam zum

Erliegen. Besonders betroffen war davon der Bezirk Gmünd mit der längsten Außengrenze zu einem Nachbarland im gesamten Bundesland – der zum Zeitpunkt der Volkszählung 1920 eine Arbeitslosigkeit von 5,8 Prozent aufwies und damit weit über den anderen Waldviertler Bezirken sowie dem Landesschnitt (3,1%) lag. Anfang der 1920er Jahre wurden die nachbarschaftlichen Wirtschaftsbeziehungen wieder aufgenommen. Der politische Bezirk Gmünd verlor 1920 in der Folge des Friedensvertrages von Saint Germain 14 Gemeinden an die Tschechoslowakei, so auch den Gmünder Stadtteil mit dem Bahnhof und der Eisenbahnwerkstatt, der während des Zweiten Weltkriegs vorübergehend als Stadtteil Gmünd III ins Gemeindegebiet wieder eingegliedert worden war und danach endgültig Tschechien zufiel. Dafür blieb der Standort eines großen, 1914 errichteten Flüchtlings- und Deportiertenlagers für bis zu 50.000 Flüchtlinge und Zwangsinternierte, die Gmünd nach dem Krieg verließen, österreichisches Gebiet. So verlor Gmünd durch die Abtrennung von Bahnhof und Werkstatt Arbeitsplätze, doch der Verlust wurde durch die aus dem Lagerbetrieb hervorgegangenen Gründungen mehr als wettgemacht. Mit seiner im Vergleich zur verbliebenen Stadt überdimensionalen Infrastruktur inklusive Bahnanschluss, Straßen, Kanalisation, Ställen, Werkstätten, einem Spital, einem großen Friedhof und einer Kirche entwickelte sich der Stadtteil rasch zum Industrie- und Arbeiterbezirk Gmünd-Neustadt, der auch starken Bevölkerungszustrom bewältigte (vgl. KOMLOSY 1988, S. 175ff, KOMLOSY 2006, S. 322 und EIGNER 2006, S. 349ff). Gmünd, mit 3.381 Einwohnern zur Jahrhundertwende fünftgrößte Gemeinde im Bezirk hinter Weitra, Litschau, Heidenreichstein und Schrems (5.661), verdoppelte die Gemeindegröße bis zur Volkszählung 1934 nahezu auf 6.074 Einwohner und war plötzlich größte Gemeinde im Bezirk, während die anderen großen Gemeinden bis auf Heidenreichstein Einwohner verloren (vgl. PONGRATZ/TOMASCHEK 1986, S. 11).

Zu einer Gründerwelle kam es durch das Ende der überregionalen Arbeitsteilung nach dem Ersten Weltkrieg vor allem im Bezirk Gmünd und vor allem in den Jahren 1919 bis 1925, wobei davon primär die Textil-, Stein-, Holz- und Sägeindustrie betroffen war. Das mittlerweile mit Schienen an die Hauptachse der Franz-Josefs-Bahn angeschlossene Glasimperium von Stölzle erlebte ebenfalls ein Zwischenhoch, beschäftigte in den 1920er Jahren in seinen österreichischen Niederlassungen (Alt- und Neunagelberg, Eugenia sowie Aalfang bei Schrems) bis zu tausend Mitarbeiter. Trotzdem findet KOMLOSY, dass die Grundproblematik der Waldviertler Industrie im Oberen Waldviertel in der Zwischenkriegszeit weiter verstärkt und die monostrukturelle Dominanz der für die Region typischen Branchen ausgeweitet wurde (vgl. KOMLOSY 1988, S. 179ff). So vereinigten im Jahr 1930 die Textilindustrie (43 Prozent) und Steinindustrie (20 Prozent) insgesamt

fast zwei Drittel aller Industriebeschäftigten des Bezirks Gmünd auf sich (vgl. EIGNER 2006, S. 354f). In der Steinindustrie brachte der Aufschwung von Beton eine fallende Auftragslage und durch die maschinelle Bearbeitung eine angespannte Arbeitsplatzsituation, die sich zur Zeit der Weltwirtschaftskrise der frühen 1930er Jahre in einer Halbierung der vormals 1.200 Beschäftigten entlud.

Mitte der 1920er Jahre und damit schon vor der Krise gerieten auch Glas- und Textilindustrie in Turbulenzen. Streiks nützten meist wenig. Zwei Tage, nachdem die 800 im Bezirk Gmünd beschäftigten Arbeiter von Stölzle-Glas im August 1929 mit dem Ziel einer Lohnerhöhung ihre Arbeit niederlegten, wurden alle Streikenden entlassen und der Betrieb ausgesetzt. Aufgrund der geschilderten Abhängigkeit der Glasarbeiter vom Stölzle-Konzern hatte das fatale Konsequenzen: Die normal in der Landwirtschaft des Betriebes eingesetzten Arbeiterfrauen wurden nicht mehr berücksichtigt, die Familien im September zum Verlassen der Werkswohnungen aufgefordert – die Streikenden nahmen ihre Arbeit wieder auf und erlebten danach mit, wie in den Jahren bis 1936 mit Ausnahme des zentralen Werkes in Altnagelberg sämtliche Waldviertler Glasfabriken zugesperrt werden mussten. Zwischen 1930 und 1933 fielen auch zahlreiche weitere Industriebetriebe des Waldviertels der Wirtschaftskrise zum Opfer, was besonders den Bezirk Gmünd als bedeutendsten Industriestandort der Region traf (vgl. KOMLOSY 1988, S. 179ff).

Große Pläne hatten die Nazis während des Zweiten Weltkriegs für das Waldviertel nicht, und mangels Investitionen hinterließen sie hier auch – im Gegensatz zu anderen Gebieten – kein nennenswertes wirtschaftliches Erbe. Eher im Gegenteil. Größere Fabrikshallen hatten sie zur Montage und Lagerung von Kriegsprodukten umfunktioniert. Im Gebiet zwischen Horn und Zwettl wurden 48 Ortschaften entsiedelt und ein fast 190 km<sup>2</sup> riesiger Truppenübungsplatz angelegt, der vom Bundesheer auch heute noch betrieben wird und nicht umsonst als weißer Fleck auf der Landkarte dargestellt wird. Ansonsten standen für das Regime Projekte wie die Umsiedlung landwirtschaftlicher Bevölkerung aus der Region in die Ukraine oder die Umwandlung des Nordwaldes im Bezirk Gmünd in ein „deutsches Jagdgebiet“ zur Debatte, beide wurden nicht realisiert (vgl. EIGNER 2006, S. 363ff).

Einschneidende Scherben hinterließen die Nationalsozialisten im Waldviertel und speziell in den Bezirken Gmünd und Waidhofen/Thaya aber vor allem, als sie den Krieg verloren geben mussten – indem die Region als permanentes Grenzgebiet längerfristig in den Schatten des Eisernen Vorhanges und zugleich in die äußerste Randlage Österreichs gerückt wurde. Anders als nach dem Ersten Weltkrieg kamen die Wirtschaftskooperationen mit den böhmischen Gemeinden nun nicht nur vorübergehend, sondern für Jahrzehnte zum Stillstand, einst internationale

Verkehrsrouten verloren jede Bedeutung. Gelder des Marshall-Plans kamen in der Sowjetzone generell kaum an und fehlten daher bei Wiederaufbau und Modernisierung der Produktionsstätten (vgl. EIGNER 2006, S. 362ff), wobei in der Stadt Gmünd dazu kam, dass Bombenangriffe an den letzten Kriegstagen 1945 schwere Schäden hinterlassen hatten (vgl. PONGRATZ/TOMASCHEK 1986, S. 105f).

„Die Verbindung industrieller Lohnarbeit mit einem (kleinen) landwirtschaftlichen bzw. kleinhäuslerischen Nebenerwerb war [...] lange Zeit die Voraussetzung für das Ertragen der ungünstigen nichtlandwirtschaftlichen Erwerbsbedingungen“ (KOMLOSY 1988, S. 219), die das Verweilen in typischen Niedriglohnbranchen, instabiler Beschäftigung und hohem Frauenanteil mit sich brachte. Dennoch war die Nachkriegszeit auch von zahlreichen Gründungen begleitet, die teilweise auch schon im Krieg wurzelten. Etwa jener des Zweigwerkes des multinationalen Elektrobetriebs Felten & Guilleaume (heute Teil des Eaton-Weltkonzerns) in Schrems, der bei seiner Gründung 1944 auf das Arbeitskräftepotenzial der 280 im Jahr 1930 frei gewordenen Stellen der aufgelassenen Stölzle-Glasfabrik in der Schremser Gemeinde Eugenia zurückgreifen konnte; oder die 1940 in Gmünd von Bauern als Genossenschaft gegründete Kartoffelstärkefabrik, die 1946 vom Raiffeisenkonzern übernommen und danach zur größten österreichischen Kartoffelverwertungsanlage ausgebaut wurde (KOMLOSY 1988, S. 220), die sie auch heute noch ist. Ende der 1950er Jahre hatte der Betrieb Anbauverträge mit 6.000 Waldviertler Bauern, die darauf wiederum – quasi von einem Abnehmermonopol – abhängige Existenzen gründeten (EIGNER 2006, S. 369ff).

In den Industriegebieten der Bezirke Gmünd und Waidhofen entstanden in stillgelegten Fabriken etliche kleinere Textilbetriebe, die auf das Reservoir an freien Textilarbeitern zugreifen konnten. Die Beschäftigungszahlen waren jedoch in der gesamten Waldviertler Textilindustrie bis in die frühen 1960er Jahre von starken saisonalen Schwankungen geprägt: So waren in diesem Sektor im Jänner 1956 mehr als 900 Arbeitslose im Bezirk Gmünd gemeldet, die Zahl ging im Oktober durch die Vorarbeit auf den Weihnachtsverkauf auf 150 zurück. Stärker als zuvor trat plötzlich wieder die landwirtschaftliche Selbstversorgung zur Sicherung der Existenz in den Vordergrund. Die Abwanderung eines Zehntels der Einwohner im Bezirk in den 1950er Jahren kam also wenig überraschend, zumal auch bereits der Niedergang lokaler, rohstoffverarbeitender Industrie- und Gewerbebetriebe einsetzte (vgl. KOMLOSY 1988, S. 220ff).

Randregionen kommen nach Ansicht von KOMLOSY (1988, S. 7) dann zwecks Abfederung von Produktionsspitzen als Standorte neuer Arbeitsstätten infrage, wenn sie die wesentliche Voraussetzung in der Form eines niedrigen Lohnniveaus

erfüllen und in den Zentren ein Arbeitskräftemangel die Gewinnspanne reduziert. In den 1960er Jahren war es wieder einmal so weit. Da erlebte die Waldviertler Industrie – auch diesmal häufig durch Betriebsauslagerungen aus Wien, wo die Arbeitskräfte knapp wurden – erneut eine Phase der Expansion, wobei kostenintensivere Bereiche wie Forschung oder Entwicklung wieder im Zentrum blieben. Billige Kräfte für arbeitsintensive, stark standardisierte Fertigungsbereiche ohne größeren Bedarf nach Qualifikation waren gesucht, und wurden im Waldviertel vielfach in Form „stiller Reserven“<sup>23</sup> erschlossen. Im Waldviertel bestand die stille Reserve zu großen Teilen aus Frauen, die in der Landwirtschaft mitgeholfen haben. Im Bezirk Gmünd betrafen ab 1960 wichtige Ansiedlungen in der Strick-, Wirkwaren- und Bekleidungsindustrie vor allem die Gemeinden Schrems, Heidenreichstein und Weitra, mit ähnlichen Anforderungen an die Beschäftigten bezüglich Entlohnung und Qualifikation wurden in den Bezirken Gmünd und Waidhofen Betriebe der Metall- und Elektroindustrie gegründet oder erweitert. Exportrückgängen und starker Konkurrenz zum Trotz stockte Stölzle-Glas den Mitarbeiterstand in Nagelberg wieder bis auf 750 Personen zum Beginn der 1960er Jahre auf, nahm sogar neue Investitionen in Angriff. Von den Neugründungen im Waldviertel entfielen zwischen 1960 und dem Höhepunkt der Hochkonjunktur von 1970 bis 1973 stattliche 97 Prozent auf die Branchen Textil, Bekleidung und Elektro, die Branchenvielfalt ging während dieser Zeit infolge von Stilllegungen von Klein- und Mittelbetrieben traditioneller Bereiche wie Textil, Steine, Erden und Holzverarbeitung weiter zurück, sodass die Abhängigkeit von den Ballungsräumen und die monostrukturelle Branchenausrichtung weiter zunahm – während die Arbeitslosigkeit in den 1960er Jahren dennoch weit über dem Landesdurchschnitt blieb. Der Investitionsschub in den frühen 1970er Jahren brachte schließlich doch eine Entlastung für den Waldviertler Arbeitsmarkt, wo 1974 mit 3,3 Prozent im Bezirk Gmünd die niedrigste Arbeitslosigkeit nach dem Zweiten Weltkrieg erreicht und die Nettozunahme an Arbeitsplätzen landesweit am höchsten war (vgl. KOMLOSY 1988, S. 223ff und EIGNER 2006, S. 377ff).

Dass die Zunahme an Betrieben und Arbeitsplätzen häufig auf Gründungen organisatorisch von außen abhängiger Betriebe basierte, deren Zentrale, Verwaltung, Forschungs- und Entwicklungsabteilung wie die Qualitätsproduktion im Zentrum blieb, beurteilt Andrea KOMLOSY (1988, S. 231) vor allem als weitere Verschlechterung für die Situation weiblicher Arbeitskräfte, die in manchem Industriebetrieb 100 Prozent der Belegschaft ausmachten: Mit der außerregionalen

---

<sup>23</sup> LUDWIG-MAYERHOFER (2008, S. 199) sieht darin Personen, die an Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik teilnehmen oder die grundsätzlich erwerbstätig sein möchten, die Suche nach Arbeit aber mangels Aussicht auf Erfolg aufgegeben haben.

Kontrolle über die Arbeitsplätze seien Qualifikationsniveau, Aufstiegschancen und Arbeitsplatzsicherheit gesunken, der „regionale Arbeitsmarkt hatte die Rolle eines konjunkturellen Puffers. In besonderem Maße betroffen von den Schwankungen des Arbeitsmarktes waren und sind Frauen, die einen überdurchschnittlich hohen Anteil der niedrig entlohnten, monotonen und standardisierten Tätigkeiten verrichten. [...] Die Ausweitung der industriellen Beschäftigung stieß bald an die Grenzen des regionalen Arbeitsmarktes. [...] Probleme stellen vielmehr [und nicht so sehr ein allfälliger Mangel an Arbeitssuchenden; Anm.] die schlechten Transportverhältnisse im Nahverkehr sowie ein ‚zuviel‘, ein ‚zuwenig‘ bzw. eine in der Region nicht benötigte Art der Qualifikation dar.“ 1973 wurde im Waldviertel der Höchststand von 64 Betrieben mit jeweils mehr als hundert Beschäftigten erreicht. Der Engpass an Arbeitskräften führte bei niedrigqualifizierten Tätigkeiten vor allem der Stein-, aber auch Textilindustrie zur Aufnahme von Gastarbeitern, zudem wurden weiter stille Reserven in Form von Frauen mit Kleinkindern oder solchen aus Landgemeinden für eine neue Phase der Heimarbeit in schwer automatisierbaren Bereichen der Textil- und Bekleidungsindustrie erschlossen. Ihre Pufferfunktion war jedoch bald erloschen – Niedriglohn und Standardisierung verloren angesichts der Mitte der 1970er Jahre aufgekommenen Anpassung an die internationale Arbeitsteilung und der 1974/75 einsetzenden Wirtschaftskrise gegenüber Entwicklungsländern und Ländern des früheren „Ostblocks“ an Strahlkraft, das frühere Hauptargument für das Waldviertel als Produktionsstandort verblasste (vgl. KOMLOSY 1988, S. 231ff und EIGNER 2006, S. 379ff).

Die folgenden Jahre waren von massiven Strukturproblemen der traditionellen rohstoffverarbeitenden Branchen begleitet, große Betriebsneugründungen blieben weitgehend aus. Stattdessen steuerten bedeutende Arbeitgeber dem Abgrund entgegen. Die Gmünder Firma Bobbin musste als größter Holzverarbeitender Betrieb des Bezirks 1985 geschlossen werden. Der Absturz des einstigen Glasgiganten Stölzle in Alt-Nagelberg wurde durch eine Fusion mit der Firma Oberglas (1978) und den Verkauf an Swarovski (1986) nicht verhindert, sondern verzögert – bis er im Jahr 2002 doch schließen musste. Andere Betriebe wie der in ausländischem Besitz gelegene Gasfeuerzeug-Produzent Eisert – der 1974 in Heidenreichstein fast 650 Menschen beschäftigt und in Waidhofen/Thaya ein weiteres Werk mit 311 Arbeitnehmern errichtet hatte – oder die Spinnerei- und Wirkwarenfabrik Patria in Heidenreichstein – die in ihren letzten Jahren mehrmals mit Firmen fusioniert oder nach dem Konkurs 1978 von ihnen übernommen wurde – schöpften während Schrumpfungsprozessen öffentliches Subventionspotenzial ab, nutzten Fördergelder zur maschinellen Aufrüstung und verschwanden an diesen Standorten schließlich doch unter dubiosen Umständen mitsamt ihrer

Anlagen von der Bildfläche (Eisert 1979, Patria 1987). Mitte der 1980er Jahre übersprang die Arbeitslosigkeit im Bezirk Gmünd die 8-Prozent-Marke und war mit Abstand die höchste im Waldviertel, wo saisonal im Jänner und Februar bis zu 19 Prozent der Erwerbsbevölkerung ohne Job waren (vgl. KOMLOSY 1988, S. 233ff und EIGNER 2006, S. 383ff).

Immerhin befand sich zu dieser Zeit die Regionalpolitik bereits im Wandel. „Spätestens seit der Einrichtung der gemeinsamen Sonderförderungsaktion von Bund und Land Niederösterreich zur Schaffung von Arbeitsplätzen im Waldviertel im Jahr 1980 war das Waldviertel zur ‚Musterperipherie‘ Österreichs geworden, für die eine Vielzahl von regionalpolitischen Konzepten entwickelt wurde. Nicht zuletzt die Ausweglosigkeit der Situation und die wachsende Konkurrenz der Regionen um öffentliche Mittel erhöhte die Bereitschaft zum Experimentieren mit regionalpolitischen Alternativen.“ (KOMLOSY 1988, S. 278)

EIGNER (2006, S. 388) kritisiert indes, dass der Löwenanteil direkter Investitionsförderung des Landes für Industrieansiedlungen den Weg in die Krisenregion Waldviertel nicht fand: „Insgesamt stellt sich die Betriebsansiedlungspolitik retrospektiv als missglückte Maßnahme dar.“ Mit 375 Millionen Schilling<sup>24</sup> erreichten zwischen 1984 und 1989 weit weniger als ein Zehntel der landesweit ausgeschütteten Förderungen (4,564 Milliarden Schilling<sup>25</sup>) das Waldviertel. Beschlüsse von Bund und Land führten Anfang der 1980er Jahre zur Erstellung eines „Waldviertel-Plans“ samt eigenem Waldviertel-Beauftragten (vgl. KOMLOSY 1988, S. 280ff) und zur Initiierung des enormen Ausbaus des Moorheilbades Harbach im südlichen Teil des Gmünder Bezirks als erstes großes gesundheitstouristisches Projekt der gesamten Region – dem im Bezirk etwa das Kurhaus in Großpertholz oder das Feriendorf am Herrensee in Litschau folgten (EIGNER 2006, S. 391). Der Waldviertel-Plan hatte neben dem Tourismus auch die Bereiche Gewerbe, Verkehr sowie einen Strukturwandel von Industrie und Landwirtschaft im Fokus und wollte eine „Dynamisierung der gesamten Entwicklung der Region“ realisieren, eine eigenständige, innovationsfreudige Regionalentwicklung sollte sich entwickeln (vgl. WANDL 2003, S. 103f).

1987 wurde schließlich ein umfangreiches Regionalförderprogramm beschlossen. Die mit der Umsetzung betraute „ecoplus Betriebsansiedlung und Regionalisierung in Niederösterreich GmbH“ zielt laut Selbstbeschreibung auf „Betriebsansiedlung in den Regionen, Management der Industriezentren und Regionalisierung“ ab.

---

<sup>24</sup> Entspricht etwa 27 Millionen Euro.

<sup>25</sup> Entspricht etwa 331 Millionen Euro.

1992 gründete „ecoplus“ einen Wirtschaftspark zur Schaffung der Voraussetzung zur Betriebsansiedlung in Heidenreichstein, zudem hält es eine Beteiligung am ersten grenzüberschreitenden Wirtschaftspark (Access Industrial Park) zwischen Gmünd und dessen früherem Stadtteil auf heute tschechischem Gebiet, České Velenice (Böhmzeil), dessen Vorarbeiten auf das Jahr eins nach der „Ostöffnung“ 1990 zurückgehen und wo auf einer Fläche von 83ha (50 davon in Tchechien) Betriebe angesiedelt wurden. Mit einem Gründer- und Beratungszentrum bietet „ecoplus“ auch Service und Betreuung für Jungunternehmer. Ein erfolgreiches Beschäftigungsprojekt war auch die 1984 vom damaligen Sozialminister Alfred DALLINGER initiierte Waldviertler Schuhwerkstatt in Schrems, die ihre Produkte international verkauft und ihren Mitarbeiterstand selbst in Wirtschaftskrisen in den dreistelligen Bereich ausbaute (vgl. [www.access.co.at](http://www.access.co.at): „Chronologie“; [www.gea.at](http://www.gea.at); [www.ecoplus.at](http://www.ecoplus.at): „Firmengeschichte ecoplus (1962-2010). Der Weg der ecoplus zur Wirtschaftsagentur des Landes Niederösterreich“; abgerufen am 10.3.2011).

Der Arbeitsmarkt im Bezirk Gmünd erfuhr trotz verschiedener weiterer Initiativen bis 1991 einen drastischen Rückgang von 1.645 Arbeitsstätten mit 16.163 Beschäftigten anno 1973 auf 1.525 Arbeitsstätten bzw. 13.399 Beschäftigte. Er verzeichnete damit im Waldviertel den stärksten Arbeitsplatzverlust, wobei sich der Beschäftigungsstand in den Branchen Textil, Glas und Holz in dieser Zeit halbierte und auch die Metallwarenbranche starke Einbußen hinnehmen musste. Einen Aufschwung erlebte die Baubranche. Besonders schlimm erwischte es die einst prägende Textilindustrie im Nachbarbezirk Waidhofen/Thaya, die zwischen 1973 und 1991 von 1.415 Beschäftigten auf 559 schrumpfte. Anders als Gmünd und Waidhofen hatte der Bezirk Zwettl im selben Zeitraum einen enormen Anstieg der Beschäftigung, wenn auch auf weit geringerem Niveau (von 8.080 auf 10.911). Im späten 20. Jahrhundert erfuhr der Gmünder Arbeitsmarkt einen Richtungswechsel, bei der Arbeitsstättenzählung der Statistik Austria für das Jahr 2001 wurden mit 1.744 mehr Arbeitsstätten als in den 1970er Jahren und immerhin wieder 14.721 darin Beschäftigte (inklusive Selbstständigen) registriert. Mehr als ein Drittel davon arbeitete in der Sachgütererzeugung (noch 834 Menschen in der Textilbranche), 2.068 Menschen im Handel und bereits 1.925 Menschen waren im Baugewerbe tätig. Die Beschäftigung streute sich auf mehr Unternehmen als zuvor, im Bezirk existierten anno 2001 nur noch 13 Betriebe mit mehr als 99 Beschäftigten und nur einer mit 500 bis 999 sowie einer mit mehr als 1000 Mitarbeitern. Vier Jahre später hatten nur noch 11 Betriebe hundert Mitarbeiter oder mehr, die zusammen 41 Prozent aller unselbstständig Beschäftigten im Bezirk auf sich vereinten (vgl. BUXBAUM et al. 2006, EIGNER 2006/S. 389ff, [www.statistik.at/blickgem/az6/p309.pdf](http://www.statistik.at/blickgem/az6/p309.pdf) sowie [www.wko.at/wknoe/stat/bezirke/arbstz%202001/ar\\_gm\\_KASYS.pdf](http://www.wko.at/wknoe/stat/bezirke/arbstz%202001/ar_gm_KASYS.pdf)).

## 11.2 Demografische Entwicklung im Bezirk Gmünd

Eine augenfällige demografische Dynamik kann WEIGL der Bevölkerungsentwicklung im Waldviertel bis zur Mitte des 18. Jahrhunderts nicht konstatieren, da diese Region „in keiner Phase ihrer Geschichte zu den politischen und gewerblich-industriellen Zentren der österreichischen Länder zählte und deshalb auch keine Zuwanderungs-, sondern eine traditionelle Abwanderungsregion darstellte.“ (WEIGL 2006, S. 418) Schätzungen für das „Viertel ober dem Manhartsberg“ belaufen sich auf 140.000 Ende des 16. Jahrhunderts, 120.000 zur Mitte des 17. und 162.000 zur Mitte des 18. Jahrhunderts, was allerdings – etwas im Widerspruch zur Feststellung von WEIGL – sehr wohl Wanderungen in das und aus dem Waldviertel vermuten lässt. Im ausklingenden 18. Jahrhundert begann die Region im Angesicht von Industrialisierung und verbesserter agrarischer Versorgung dank vermehrtem Anbau der dem regionalen Klima gut angepassten Kartoffel zu wachsen, sodass sich etwa die Zahl der Einwohner auf der Fläche des heutigen Bezirkes Gmünd von (geschätzten) 21.600 anno 1751 auf (geschätzte) 28.500 anno 1785 und 43.394 anno 1846 verdoppelte (vgl. WEIGL 2006, S. 419ff).

### Bevölkerungsentwicklung im Bezirk Gmünd seit 1869

Jahr	Einwohner	Jahr	Einwohner
1869	47.631	1971	46.916
1900	49.863	1991	41.314
1910	53.020	2001	40.050
1923	48.805	2006	39.015
1951	49.889	2010	38.219

Abbildung 3: Bevölkerungsentwicklung im Bezirk Gmünd seit 1869  
Quellen: [www.statistik.at](http://www.statistik.at) sowie Statistisches Handbuch des Landes NÖ<sup>26</sup>

Lebten zum Zeitpunkt der Volkszählung 1910 schließlich fast 197.000 Menschen in den Waldviertler Bezirken Gmünd (53.020 Einwohner), Waidhofen/Thaya, Horn sowie Zwettl, soll vollzog sich in den neun folgenden Jahrzehnten in den Bezirken ein Bevölkerungsrückgang auf etwas mehr als 146.000 Einwohner anno 2001, was einem Minus von 26 Prozent entspricht. In den Jahren zwischen 1971 (46.916 Einwohner) und 2001 (40.050) – als Österreich um mehr als 800.000 Menschen wuchs – hatte Gmünd den stärksten Einwohnerverlust aller Waldviertler Bezirke (mehr als 30 Prozent), bis 2010 fiel der Stand weiter auf 38.219, ein Rückgang der Zahl der unter 14-Jährigen im Vergleich zu 2001 um mehr als 20 Prozent auf

<sup>26</sup> Einwohnerzahlen von Gemeinden, bezogen auf den Gebietsstand vom 1. Jänner 2011.

5.075 sowie der Anstieg der Zahl der über 65-Jährigen um mehr als 11 Prozent auf 8.749 Menschen belegen eine nach oben hin zunehmend breiter werdende Bevölkerungspyramide (vgl. auch EIGNER 2006, S. 410; „Mein Bezirk auf einen Blick“ der Wirtschaftskammer; Statistisches Handbuch Niederösterreich 2010).

Interessant erscheint in dem Zusammenhang, dass der Schrumpfungsprozess in der Bezirkshauptstadt erst mit Verspätung einsetzte: Die Einwohnerzahl stieg nach dem Anschluss ans Eisenbahnnetz, einhergehend mit der neuen Bedeutung als Zentralstadt, von weniger als 2.900 Menschen anno 1869 bis 1910 auf fast 4.500 und auf mehr als 6.000 im Jahr 1934. Nach dem Zweiten Weltkrieg wuchs Gmünd bis zur Volkszählung von 1951 auf den Höchststand von 7.388 Einwohnern und blieb zwei Jahrzehnte auf dem Niveau – erst in den vergangenen 40 Jahren setzte auch hier der Bevölkerungsrückgang ein (vgl. Österreichs Städte in Zahlen 2010, S. 105). Es sei an der Stelle auf das aggressive Werben um Studenten oder Arbeitspendler in Wien hingewiesen, das sich etwa 2001 in expliziten Anträgen der Stadt um Aufhebung der ursprünglichen Hauptwohnsitze äußerte. Wer an seinem Nebenwohnsitz in einer Wiener Kurzparkzone einen Dauerparkplatz nutzen will, der muss formell den Hauptwohnsitz in der Heimat aufgeben und Wiener werden.

### Bevölkerungsentwicklung: Bezirk Gmünd 1991 bis 2001 im Vergleich

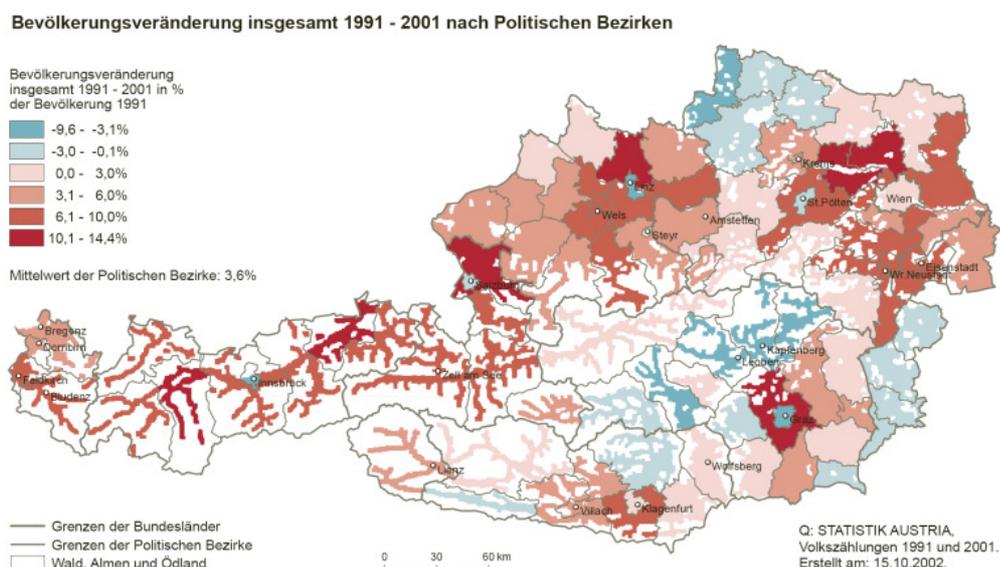


Abbildung 4: Bevölkerungsentwicklung: Bezirk Gmünd 1991 bis 2001 im Vergleich  
Quelle: [www.statistik.at/web\\_de/statistiken/bevoelkerung/volkszaehlungen\\_registerzaehlungen/bevoelkerungsstand/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/volkszaehlungen_registerzaehlungen/bevoelkerungsstand/index.html) (abgerufen am 6. November 2011; Gmünd ist der dunkelblaue Bezirk im Nordwesten)

Neben der Abwanderung aus dem früheren Zuzugsland tragen auch rückläufige Geburtenzahlen einen größer werdenden Anteil am Schrumpfungsprozess des Bezirks Gmünd, der erstmals in der Zeit zwischen den Volkszählungen von 1971 und 1981 eine negative Geburtenbilanz aufwies (vgl. KOMLOSY 1988, S. 234).

Noch im ersten Jahrzehnt vor (+7,8 Prozent) und im ersten Jahrzehnt nach (+11,9 Prozent!) der Wende zum 20. Jahrhundert hatte der Bezirk einen gewaltigen Überhang der Geburten im Vergleich zu den Sterbefällen, der die bereits starke Abwanderung noch mehr als kompensierte (vgl. KOMLOSY 1988, S. 107).

### Bevölkerungsentwicklung: Bezirk Gmünd 2002 bis 2009 im Vergleich

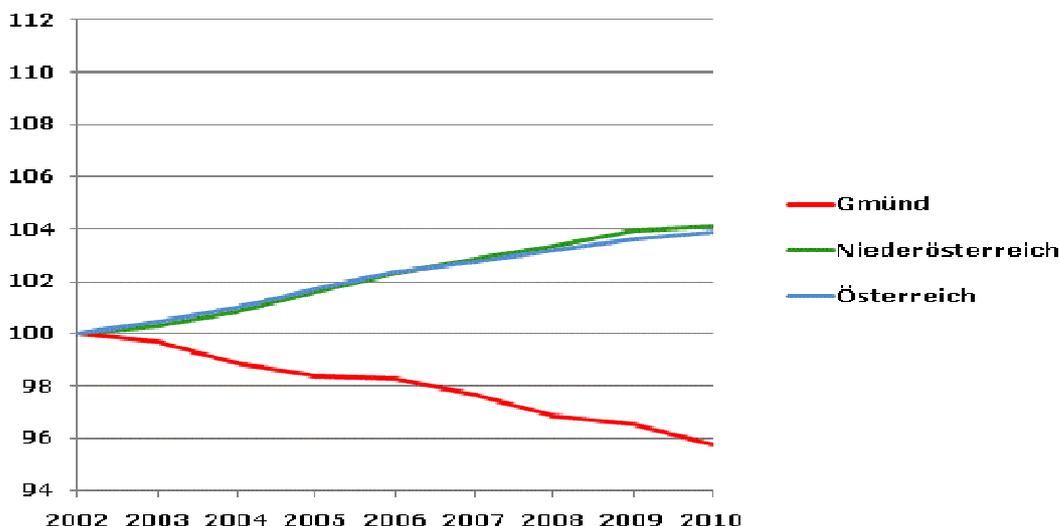


Abbildung 5: Bevölkerungsentwicklung: Bezirk Gmünd 2002 bis 2009 im Vergleich  
 Quelle: [http://arbeitsmarktprofile.at/311/teil\\_03.html](http://arbeitsmarktprofile.at/311/teil_03.html); Index: 2002 = 100 Prozent

### Keine Besserung in Sicht: Szenario für das Jahr 2031

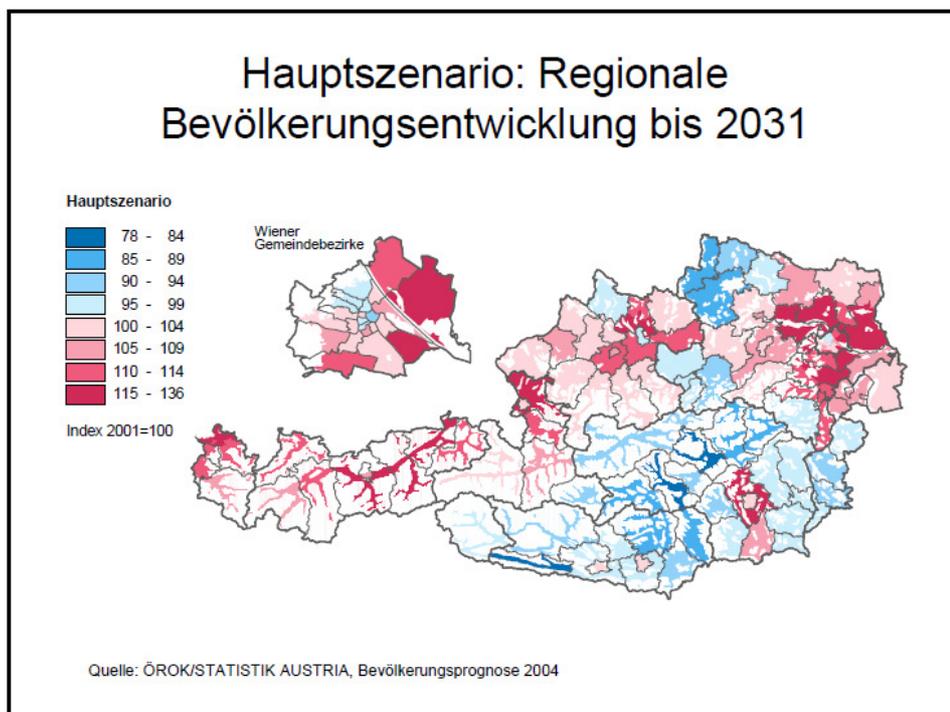


Abbildung 6: Keine Besserung in Sicht: Szenario für das Jahr 2031  
 Quelle: ÖROK-Prognose auf [www.gvvbgld.at/nc/service/downloads](http://www.gvvbgld.at/nc/service/downloads) (abgerufen am 6.11.2011)

### **11.3 Das „dritte Jahrtausend“: Der Bezirk Gmünd, das Waldviertel, Niederösterreich**

Heute entspricht die Arbeitslosigkeit in Niederösterreich im Wesentlichen jener von Österreich. Für die nordwestliche Region des Waldviertels kann das mitnichten behauptet werden, im Bezirk Gmünd pendelte die Arbeitslosenrate in den ersten zehn Jahren des dritten Jahrtausends zwischen 8 und 10 Prozent und lieferte sich mit Waidhofen/Thaya ein unfreiwilliges Duell um die Rolle des Schlusslichts, während die Arbeitslosigkeit im Landes- bzw. Bundesschnitt zwei bis drei Prozentpunkte darunter lag und den Höchstwert von 7,4 bzw. 7,3 Prozent (jeweils Jahr 2005) nicht überschritt. TSCHERNUTTER et al. (2010, S. 7) halten dazu fest: „Das Waldviertel fällt durch einen Rückgang der Wohnbevölkerung sowie durch die schlechteste regionale Beschäftigungsentwicklung auf. Außerdem kommen im Waldviertel auf ein offenes Stellenangebot die mit Abstand meisten Arbeitslosen.“

Innerhalb der strukturschwachen Region – die im Durchschnitt der Jahre 2000 bis 2006 selbst unter Hinzunahme des an ihrem Rand in Richtung des Zentralraumes gelegenen Wirtschaftszentrums Krems zur Nuts-III-Region Waldviertel ein im Landes- und Bundesvergleich mit 4,4 bzw. 6,1 Prozent klar unterdurchschnittliches nominelles Wirtschaftswachstum von 3 Prozent aufwies (vgl. FIGERL 2009, S. 5) – sticht der Grenzbezirk Gmünd insofern heraus, als ihn zum Zeitpunkt der Themen-Erstellung für die vorliegende Arbeit im Herbst 2010 folgende Kriterien prägten:

- Trotz eines im regionalen Vergleich überdurchschnittlich großen Anteils an unselbstständig Beschäftigten und vergleichsweise geringer Agrarquote...
- des im Vergleich zu den anderen Waldviertler Bezirken Zwettl, Waidhofen, Horn und sogar Krems geringsten Überhangs der Auspendler über die Einpendler...
- und eines im Regionsvergleich überdurchschnittlich hohen Medianeinkommens...
- war er auch jener Bezirk mit der höchsten Arbeitslosigkeit im Bundesland,...
- wies einen überdurchschnittlichen Anteil an Langzeitarbeitslosen und eine überdurchschnittlich lange Verweildauer in der Arbeitslosigkeit auf...
- hatte gleichzeitig im österreichweiten und niederösterreichweiten Vergleich, ja selbst im Vergleich mit den meisten weiteren Bezirken der Region Waldviertel einen überproportional hohen Anteil an Arbeitslosen unter den Frauen, und...
- verzeichnete die wenigsten beim Arbeitsmarktservice gemeldeten Stellen aller niederösterreichischen Bezirke. Ein Großteil dieser Umstände hat sich seither, wie zu sehen sein wird, nicht wesentlich geändert.

### 11.3.1 Beschäftigung und Beschäftigungslosigkeit

Der Bezirk Gmünd hat netto und vor allem auch gemessen an der Einwohnerzahl die mit Abstand meisten unselbstständig Beschäftigten des Waldviertels. Auf einen unselbstständig Erwerbstätigen im Bezirk kommen 4,2 Einwohner, im Vergleich zu 5,8 in Horn, 5,4 in Waidhofen/Thaya und 5,1 in Zwettl. Bezüglich der Zahl der Arbeitgeberbetriebe sowie Agrarbeschäftigten liegt der Bezirk – im Verhältnis zu seinen Einwohnern – in etwa im Bereich der Bezirke Waidhofen und Horn. Eine Ausnahmestellung hat der agrarischer geprägte und kleinstrukturierte Bezirk Zwettl, der trotz seiner vergleichsweise geringen Anzahl an unselbstständig Beschäftigten die eindeutig meisten Arbeitgeberbetriebe des Waldviertels aufweist und zugleich mehr als doppelt so viele Beschäftigte in der Forst- und Landwirtschaft – nämlich 11.621 im Vergleich zu 5.572 im Bezirk Gmünd etwa für das Jahr 2009 – hat (Daten von 2009 bzw. 1999).

Laut Arbeitsmarktprofil des Arbeitsmarktservice für den Bezirk Gmünd war die Firma Moeller Gebäudeautomation (inzwischen: Eaton) im Jahr 2010 mit 1.000 Beschäftigten der größte Arbeitgeber im Bezirk, als zweitgrößter wurde das ebenfalls in Schrems ansässige Werk von ELK Fertighaus (580 Mitarbeiter) ausgewertet. Die Firma Leyrer+Graf BaugesmbH mit Sitz in Gmünd scheint hier mit 480 Mitarbeitern im Bezirk auf, erreicht durch starke saisonale Schwankungen aber mitunter auch eine doppelt so hohe Belegschaft, wie von der Betriebsleitung immer wieder kommuniziert wird. Die weiteren Arbeitgeber des Jahres 2010 im Bezirk mit dreistelliger Beschäftigtenzahl laut AMS-Information<sup>27</sup>: Die Moorheilbad-Harbach-Gruppe (400), Raiffeisen Lagerhaus Gmünd-Vitis (320), Mokesch Bau- und Zimmermeister GmbH (170), Metall- und Kunststoffwaren ErzeugungsgesmbH (170), Talkner GesmbH (150), der heuer knapp der Insolvenz entgangene, im Vorjahr einzige verbliebene Textilproduzent mit mehr als hundert Mitarbeitern Brüder Baumann GesmbH (140) sowie AKB Kunststoff-BearbeitungsgmbH (100; Quelle: Arbeitsmarktservice, [http://arbeitsmarktprofil.at/PDF/Gmuend\\_2010.pdf](http://arbeitsmarktprofil.at/PDF/Gmuend_2010.pdf)).

---

<sup>27</sup> Mitarbeiter von Betrieben mit Sitz außerhalb des Bezirkes Gmünd fehlen in der Aufzählung, da sie in die Rechnung des Standorts mit der Zentrale des Unternehmens fallen. Örtliche Anfragen brachten wenige Ergebnisse: Gemeindeämter erfassen nur die Höhe eingehender, am Beschäftigungsort von Arbeitskräften entrichteter Kommunalsteuern, auch die Wirtschaftskammer hat keine regional aufgeschlüsselten Mitarbeiterstände ihrer Mitglieder. Größter nicht lokal erfasster Arbeitgeber des Bezirkes dürfte die Kartoffelstärkefabrik Agrana mit Sitz in Wien sein, eine Nachfrage nach dem Mitarbeiterstand des Werkes in Gmünd blieb unbeantwortet, in der NÖN wurde die Zahl 320 für das Jahr 2009 genannt (vgl. „15 Millionen investiert“, Woche 11/2009). Dem Land oder Bund unterstellte Betriebe wie das Krankenhaus (370 Mitarbeiter im Jahr 2009; vgl. NÖN-Extra „Landeskrankenhaus Waldviertel Gmünd“, Woche 6/2010) oder Schulen zahlen in den Gemeinden keine Kommunalsteuer und sind daher lokal nicht erfasst.

Zudem gaben im Oktober 2011 die „g1-Kristallbäder“ als Betreiber des Gmünder Sole-Felsen-Bades sowie des dazugehörigen Hotels einen aktuellen Mitarbeiterstand von 120 an (vgl. NÖN Gmünder Zeitung, Woche 42, Seite 43).

Die Zahl an Arbeitskräften, die konkret einer Beschäftigung im Bezirk nachgehen, ist wie beschrieben schwer zu erfassen. Lohnenswert ist jedoch ein Blick auf die von Betrieben für deren Arbeitgeber an die jeweiligen Gemeinden entrichteten Kommunalsteuern, insbesondere der im Durchschnitt auf jeden Einwohner eines Bezirks entfallende Anteil der eingehobenen Kommunalsteuern.

### Einwohner, Beschäftigte, Steuern, Betriebe, Arbeitslosigkeit im Vergleich

Bezirk	Einwohner 2010	unselbstständig Beschäftigte 2009 (Schnitt Jän – Nov)	Kommunalsteuer -Aufkommen 2010 (Mio Euro)	KS pro Kopf 2010 (gerundet/€)	Arbeitgeber- Betriebe (Juli 2010)	Arbeitslosen- Quote 2010 laut AMS, in %
<b>Gmünd</b>	38.219	<b>9.125</b>	7,94	<b>208</b>	874	<b>9,2</b>
<b>Horn</b>	31.529	<b>5.469</b>	5,80	<b>183</b>	767	<b>5,4</b>
<b>Waidhofen</b>	27.098	<b>4.979</b>	4,86	<b>179</b>	599	<b>7,6</b>
<b>Zwettl</b>	44.036	<b>8.683</b>	6,75	<b>153</b>	1.054	<b>5,7</b>
<b>Nieder- österreich</b>	1.607.906	556.767 (Jahr)	371,44	231	42.414	7,1

Abbildung 7: Einwohner, Beschäftigte, Steuern, Betriebe, Arbeitslosigkeit im Vergleich  
 Quellen: „Mein Bezirk auf einen Blick“ 11/2011; TSCHERNUTTER et al. 2010; Gemeindedaten auf [www.statistik.at](http://www.statistik.at); eigene Berechnungen (keine aktuellere Betriebszahl im November 2011)<sup>28</sup>.

Wie die Übersicht zeigt, liegt Gmünd in dieser Berechnung trotz der hohen Arbeitslosigkeit regional klar vorne, erreicht als einziger Bezirk des Waldviertels annähernd das Landesniveau. Durch den Vergleich relativieren sich auch die an sich hohen Zahlen der Beschäftigten und vor allem der Betriebe in Zwettl, der Vergleich der Kommunalsteuern scheint in der Tat Aussagekraft über die realen Beschäftigungsverhältnisse in der Privatwirtschaft zu besitzen.

<sup>28</sup> Anfang 2011 stellte der Hauptverband der Sozialversicherungsträger die Ermittlungsart der *unselbstständig Beschäftigten* um. Erfasst wird nunmehr nicht die Zahl erwerbstätiger Personen, sondern die Summe der Beschäftigungsverhältnisse inklusive jener von freien Dienstnehmern, wodurch es zu Mehrfach-Erfassungen kommt (etwa wenn jemand bei mehreren Arbeitgebern beschäftigt ist). Für das Ziel, einen Überblick über die lokalen Verhältnisse zu schaffen, wird dies als wenig nützlich erachtet – wodurch teils auf ältere, vor der Umstellung gesichtete Daten zurückgegriffen werden muss (vgl. ua. <http://wko.at/Statistik/kmu/erl%C3%A4uterungen.pdf>, S. 4f; Zugriff am 10. November 2011).

Interessant ist in diesem Zusammenhang auch der Umstand der Zentrumsbildung innerhalb des Bezirkes Gmünd: Bereits zum Zeitpunkt der Volkszählung von 2001 vereinte die Bezirkshauptstadt mit 5.100 im Ort Beschäftigten ein Drittel aller Arbeitsplätze des Bezirks. Zugleich stieg die Zahl der Arbeitsstätten in der Stadt Gmünd zwischen 2001 und 2006 von 430 auf 591 – es dürfte also wohl innerhalb des Bezirks eine weitere Zentralisierung zu erwarten sein (Zahlen: Statistik Austria, im November 2011 keine neueren Daten vorhanden).

Hinter der Branche der Warenherstellung war im Jahr 2009 der Bausektor mit insgesamt 1.668 unselbstständig Beschäftigten die zweistärkste Branche des Bezirkes Gmünd – während die Herstellung im Vergleich zu 2005 mehr als 13 Prozent der Beschäftigten verlor, legte der Bau um ein Viertel zu. Im Bezirk Waidhofen hat der Bau in diesem Zeitpunkt als dort drittstärkster Sektor ebenfalls leicht zugelegt (+7,5 Prozent), die anderen beiden Schwerpunktsektoren und sämtliche Top-3-Sektoren aller anderen Bezirke mussten im selben Zeitraum teils starke Einbußen hinnehmen (TSCHERNUTTER et al. 2010, S. 12ff). Der starke Anstieg der Beschäftigung am männlich dominierten Bausektor mag mit ein Grund dafür sein, warum das Ausmaß der Arbeitslosigkeit unter den Frauen im Bezirk Gmünd entgegen des Zustands im Großteil der weiteren Bezirke Österreichs über oder gleichauf mit jenem der Männer liegt.

Bei Betrachtung der aktuelleren regionalen Arbeitsmarktdaten von 2010 muss zunächst berücksichtigt werden, dass die Angaben durch die beschriebene Umstellung der Zählweise im Hauptverband der Sozialversicherungsträger mit der Summierung aller Versicherungsverhältnisse (und somit auch der Möglichkeit von Mehrfachzählungen) nicht mit jenen von 2009 vergleichbar sind. Kam etwa im Jahr 2009 der Handel im Bezirk Gmünd auf insgesamt 1.276 Beschäftigte, so wurden 2010 mehr als 3.300 Arbeitsverhältnisse registriert – bei der gleichzeitigen Angabe eines Zuwachses von nur zwei Prozent (vgl. TSCHERNUTTER et al. 2011, S. 12).

Den guten Entwicklungen des Bezirkes Gmünd zum Trotz weist er die höchste Arbeitslosigkeit nicht nur im Waldviertel, sondern auch im gesamten Bundesland Niederösterreich auf. 2009 betrug die Quote 9,9 Prozent (NÖ: 7,3 Prozent), ging im darauf folgenden Jahr immerhin auf 9,2 Prozent und damit stärker als der Landesschnitt (7,2 Prozent) zurück. Kein anderer Bezirk im Bundesland hatte aber 2010 mehr als 8 Prozent Arbeitslosigkeit. Im Verlauf des Jahres 2008 gerieten in Gmünd knapp 4.200 Menschen in die Arbeitslosigkeit, mehr als 4.400 traten aus diesem Zustand wieder aus, zwei Jahre später waren insgesamt nicht ganz 4.100 Menschen zumindest vorübergehend mit Arbeitslosigkeit konfrontiert, entgegen

dem Landestrend bedeutete dies immerhin einen Rückgang (Quellen: Statistiken des AMS, ua. [www.ams.at/docs/300\\_2010\\_vglueb.pdf](http://www.ams.at/docs/300_2010_vglueb.pdf), Zugriff am 10.11.2011).

### 11.3.2 Frauenarbeitslosigkeit

Entgegen dem landes- und bundesweiten Trend hat der Bezirk Gmünd unter Frauen eine ähnlich hohe Arbeitslosigkeit als unter Männern<sup>29</sup>, die Verweildauer von Frauen in der Arbeitslosigkeit 2010 mit durchschnittlich 146 Tagen länger als in jedem anderen Bezirk Österreichs. Im Jahresschnitt 2009 lag die Frauen-Arbeitslosigkeit im Bezirk bei 10,0 Prozent, jene der Männer bei 9,7 Prozent. Zum Vergleich waren österreichweit im Jahresschnitt 2009 7,9 Prozent der Männer und 6,3 Prozent der Frauen (Niederösterreich: 7,8 bzw. 6,7 Prozent) erwerbslos. Nur der Nachbarbezirk Waidhofen/Thaya war 2009 in dieser Hinsicht mit Gmünd vergleichbar, hier lag die Frauenarbeitslosigkeit mit 9,2 Prozent sogar noch deutlicher über jener der Männer (8,3 Prozent) als in Gmünd, woran sich auch im darauf folgenden Jahr nichts änderte (Frauen: 8,1 Prozent, Männer: 7,3 Prozent).

Im Schnitt des Jahres 2010 betrug die Arbeitslosigkeit im Bezirk unter Frauen 9,1 und unter Männern 9,2 Prozent, damit lag sie bei beiden Geschlechtern an der Spitze aller Bezirke im Bundesland Niederösterreich (Frauen: 6,6 Prozent; Männer: 7,5 Prozent). Beispielsweise im August 2010 waren aber wohl auch aufgrund des hochsommerlich florierenden Baugewerbes „nur“ 5,7 Prozent der arbeitsfähigen und -willigen Männer im Bezirk Gmünd ohne Job, unter den Frauen lag der über das Jahr verteilt konstantere Anteil bei immer noch sehr hohen 8,5 Prozent. Insgesamt stieg im Bezirk die Arbeitslosigkeit bei Frauen im Jahresschnitt seit 2002 noch etwas stärker als bei den Männern an. Das AMS konstatiert für die vergangenen Jahre einen Beschäftigungszuwachs bei Frauen im Bezirk, führt diesen aber „zu einem erheblichen Teil auf die Zunahme der Teilzeitarbeit“ (Bezirksprofile 2010, S. 6) zurück, wobei die meisten Frauen in Teilzeitarbeitsverhältnissen im Alter zwischen 30 und 44 Jahren sind. Auch nicht in die Beschäftigungsstatistik eingehende geringfügige Tätigkeiten werden, wie das AMS feststellt, größtenteils von Frauen ausgeführt.

Auf die spezifischen Herausforderungen von Frauen am Arbeitsmarkt im Bezirk Gmünd – beispielsweise die mit langer Tradition behaftete und mit großer Verspätung zu anderen Regionen erst in den vergangenen Jahren von der Bildfläche verschwundene Heimarbeit, oder die „Verstädterung“ einer an sich

---

<sup>29</sup> Datengrundlage für folgende Ausführungen: AMS-Statistiken, ua. [www.arbeitsmarktprofile.at](http://www.arbeitsmarktprofile.at) sowie die Broschüre Bezirksprofile 2010 ([www.arbeitsmarktprofile.at/PDF/Gmuend\\_2010.pdf](http://www.arbeitsmarktprofile.at/PDF/Gmuend_2010.pdf)).

ländlichen Region etwa durch die Gründung etlicher Textilbetriebe, die viele Frauen in die Abhängigkeit des Arbeitsmarktes zog und damit in Krisenzeiten oder verschärfter Konkurrenzsituation als Arbeitslose zurückließ – wurde bereits eingegangen.

### **11.3.3 Dauer der Arbeitslosigkeit**

Auch bezüglich der Dauer der Arbeitslosigkeit liegt der Bezirk Gmünd weit über dem Landes- und Bundesschnitt.<sup>30</sup> Im Jahr 2008 waren 6,4 Prozent der Arbeitslosen im Bezirk Gmünd mehr als 12 Monate durchgehend arbeitslos gemeldet und damit gemäß AMS-Definition „langzeitarbeitslos“ (2006 waren es sogar 8,2 Prozent gewesen), in keinem anderen Bezirk des Bundeslandes war der Anteil größer (Niederösterreich-Durchschnitt: 4,9 Prozent; Österreich-Durchschnitt: 2,7 Prozent), selbst die weiteren Waldviertler Bezirke liegen punkto Langzeitarbeitslosigkeit besser und teilweise sogar unter den überregionalen Durchschnitten – im Jahr 2007 traf dies auf Horn, Waidhofen und auch Zwettl im Landes- und Bundesvergleich zu. Im Jahr 2009 hatte sich das Verhältnis noch deutlich verschlechtert: Während Gmünd einen Anteil von 11,4 Prozent Langzeitarbeitslosen unter allen Arbeitssuchenden aufwies, ging der Anteil bundesweit leicht auf 2,6 Prozent zurück und erhöhte sich im Landesschnitt vergleichsweise sanft auf 5,7 Prozent (2010: Niederösterreich 6,0 Prozent, Österreich 2,7 Prozent, noch keine regionalen Daten vorhanden).

Auch die durchschnittliche Verweildauer in der Arbeitslosigkeit ist im Bezirk in allen Altersklassen länger als im Bundes- und auch Landesdurchschnitt, obwohl die Verweildauer in Niederösterreich an vorletzter Stelle des Bundesvergleichs liegt (länger wartet nur der durchschnittliche Vorarlberger auf einen neuen Job oder eine AMS-Maßnahme). Sie liegt bei Arbeitslosen über 30 Jahren bei weit über 100 Tagen, bei 40- bis 44-Jährigen bereits bei mehr als 150 Tagen und bei über 60-Jährigen bei mehr als 260 Tagen, österreichweit betrug die durchschnittliche Verweildauer im Jahr 2010 94 Tage, in Niederösterreich 108 und im Bezirk Gmünd 134 Tage – in Österreich hatten nur vier Wiener AMS-Bezirke im selben Zeitraum eine längere Verweildauer der von ihr verwalteten arbeitslosen Menschen. Diese Ausnahmestellung fußt vor allem in der Zeitspanne der Arbeitslosigkeit unter den Frauen im Bezirk: Mit durchschnittlich 146 Tagen (Männer: 126 Tage) ohne Job wiesen sie 2010 die längste Verweildauer aller Bezirke Österreichs auf und lösten den Nachbarbezirk Waidhofen/Thaya in dieser Statistik als Schlusslicht ab. Selbst

---

<sup>30</sup> Datengrundlage für folgende Ausführungen: AMS-Statistiken, Statistisches Handbuch des Landes NÖ 2010, FIGERL 2009, TSCHERNUTTER et al. 2010, TSCHERNUTTER et al. 2011.

in der Zusammenfassung der durchschnittlichen Arbeitslosigkeitsdauer unter den Männern gibt es bundesweit keinen Bezirk mit einer ähnlich hohen Zeitspanne. Generell liegt die durchschnittliche Verweildauer von Frauen in der Arbeitslosigkeit im Landes- und Bundesschnitt leicht unter jener der Männer – und nicht darüber.

Insgesamt waren 2010 beim Arbeitsmarktservice im Bezirk Gmünd 337 Menschen mehr als 365 Tage durchgehend als arbeitslos gemeldet (153 Frauen, 184 Männer), 1.064 der 4.097 im Verlauf des Jahres als arbeitslos gemeldeten Menschen waren mehr als 180 Tage durchgehend arbeitslos und fielen damit in die untere Kategorie der Langzeitarbeitslosen. Auf der anderen Seite weist der Leiter des Gmünder Arbeitsmarktservice, Gerhard ABLEIDINGER, auf eine sehr hohe Dynamik am lokalen Arbeitsmarkt hin: „Rund 67 Prozent der vom AMS Gmünd betreuten Personen finden innerhalb von drei Monaten wieder Arbeit.“ (zit. nach NÖN Gmünder Zeitung, 46/2011, S. 19)

### **11.3.4 Im Einkommen überdurchschnittlich**

Der Bezirk Gmünd weist die höchste Arbeitslosigkeit im Bundesland Niederösterreich auf. Wer hier Beschäftigung findet, der verdient aber deutlich mehr als jemand, der in den anderen Bezirken des Waldviertels berufstätig ist:<sup>31</sup> Im Jahr 2009 lag das Brutto-Medianeinkommen im Bezirk bei 1.828 Euro. Im Vergleich dazu die anderen Waldviertler Bezirke: Waidhofen/Thaya 1.718 Euro; Zwettl: 1.708 Euro; Horn: 1.646 Euro. Noch unter Horn lag 2009 der Bezirk Krems mit einem Medianeinkommen von 1.621 Euro pro Arbeitnehmer. Der Bezirk hält im Einkommensvergleich auch mit den meisten Zentralräumen des Bundeslandes mit, lag 2009 lediglich um 5 Euro unter dem Landesdurchschnitt; einzig in den Bezirken Amstetten (1.952) und Wien-Umgebung (1.918) lag 2009 das durchschnittliche Einkommen deutlich über jenem in Gmünd.<sup>32</sup>

Interessante Ergebnisse fördert auch der Vergleich getrennt nach Geschlechtern und Beschäftigungsart zutage, auf den ersten Blick einmal die gewaltige Differenz zwischen dem Medianeinkommen von Frauen und Männern: Im Landesschnitt verdient ein Angestellter (2.803 Euro brutto) monatlich 2,4 Mal so viel wie eine Arbeiterin (1.167 Euro). Im Bezirk Gmünd fällt diese Ungleichheit geringer aus, da einerseits Angestellte hier deutlich weniger verdienen als durchschnittliche Angestellte in Niederösterreich. Für das im Vergleich zu den anderen Waldviertler Bezirken sehr hohe gesamte Medianeinkommen im Bezirk sind nämlich

<sup>31</sup> Datengrundlage folgende Ausführungen: „Mein Bezirk auf einen Blick“, 02/2011, Statistiken des AMS ([http://www.ams.at/noe/ueber\\_ams/22962.html](http://www.ams.at/noe/ueber_ams/22962.html)), TSCHERNUTTER et al. 2011.

<sup>32</sup> Keine aktuelleren Zahlen zum Zeitpunkt der Fertigstellung dieser Diplomarbeit vorhanden.

andererseits die Arbeiter verantwortlich, die nicht nur weit mehr verdienen als die Arbeiter der anderen Bezirke der Region, sondern auch mehr als Arbeiter im Landesdurchschnitt.

### Medianeinkommen im Vergleich (Jahr 2009)

	Bezirk Gmünd	Bezirk Horn	Bezirk Waidhofen/T.	Bezirk Zwettl	Nieder- Österreich	Österreich gesamt
<b>Gesamt</b>	1.828	1.646	1.718	1.708	1.833	1.883
Frauen	1.328	1.244	1.239	1.205	1.398	1.483
Männer	2.061	1.902	1.943	1.974	2.127	2.211
<b>Arbeiter</b>	1.803	1.546	1.653	1.713	1.725	1.692
Frauen	1.219	1.131	1.106	1.048	1.167	1.195
Männer	1.993	1.739	1.846	1.909	1.949	1.953
<b>Angestellte</b>	1.915	1.877	1.921	1.693	2.028	2.148
Frauen	1.485	1.394	1.419	1.349	1.603	1.725
Männer	2.671	2.608	2.597	2.448	2.803	2.919

*(Medianeinkommen brutto monatlich – 14 Mal jährlich)*

Abbildung 8: Medianeinkommen im Vergleich (Jahr 2009)

Quellen: TSCHERNUTTER et al. 2011, Wirtschafts- und Sozialstatistisches Taschenbuch 2011.

### 11.3.5 Pendlerverhalten

Die Waldviertler Bezirke weisen neben einer über die Jahrzehnte hinweg konstant hohen Abwanderung auch ein ausgeprägtes Pendlerverhalten auf.<sup>33</sup> Alle Waldviertler Bezirke – selbst und vor allem der in vielen Statistiken nicht mehr dem Waldviertel zugeordnete Raum Krems – hatten zum Zeitpunkt der Messung durch die Arbeiterkammer Niederösterreich im Jahr 2004 mehr Auspendler als Einpendler, im Gesamten weist auch das Bundesland Niederösterreich um 50 Prozent mehr Aus- als Einpendler auf. Im Bezirk Gmünd fällt die Differenz jedoch eindeutig am geringsten aus. Angesichts der geografischen Randlage und des schlechten verkehrsinfrastrukturellen Anschlusses an Ballungsräume wie Wien, St. Pölten und Linz nicht überraschend ist in diesem Zusammenhang der Umstand, dass Gmünd mit 23 Prozent landesweit den geringsten Anteil an Auspendlern unter den im Bezirk wohnenden Arbeitskräften (11.559) aufweist, die vergleichsweise geringe Mobilität dürfte also einen großen Anteil an der hohen

<sup>33</sup> Datengrundlage für folgende Ausführungen – wo nicht anders gekennzeichnet – gemäß BUXBAUM et al. 2006, Zahlenmaterial aus dem Jahr 2004 (aktuellere Daten zum Pendlerverhalten lagen zum Zeitpunkt der Fertigstellung dieser Arbeit nicht vor).

Arbeitslosigkeit im Bezirk ausmachen. Mit 20 Prozent ist der relative Anteil an einpendelnden Arbeitskräften an den im Bezirk beschäftigten Arbeitskräften (11.154) hinter Zwettl im Landesvergleich am geringsten, in absoluten Zahlen im Waldviertel außerhalb Krems aber am höchsten.

Interessant ist allerdings der Vergleich der beiden obigen Summen: 11.559 im Bezirk Gmünd wohnende Menschen gingen 2004 einer unselbstständigen Beschäftigung nach, 11.154 Menschen konnte der Bezirk insgesamt Beschäftigung bieten – der Bezirk hatte also lediglich um drei Prozent weniger Jobs, als er insgesamt an unselbstständigen Beschäftigten beherbergte. Damit liegt er weit über allen anderen Waldviertler Bezirken und auch weit über dem Bundesland Niederösterreichs. Dass mehr als drei Prozent der Einwohner des Bezirks zum Erreichen ihrer Arbeitsstätte an einen Ort außerhalb Gmünds pendeln müssen, liegt also nicht primär am Fehlen eines Arbeitsangebots in ihrer Heimat, sondern am Mismatch zwischen Angebot und Nachfrage am lokalen Arbeitsmarkt. Auch ein anderer Zahlenvergleich zeigt in diesem Zusammenhang eine nicht unrelevante Entwicklung auf: 2.672 Auspendler anno 2006 waren immerhin um fast 600 Auspendler weniger als noch im Jahr 1991, während die Zahl der Einpendler in diesem Zeitraum um mehr als ein Drittel zugenommen hat (vgl. WANDL 2003, S. 214). Hätte sich die Pendelbewegung in den vergangenen 20 Jahren also nicht geändert, dann würde es heute – rein statistisch betrachtet – im Bezirk Gmünd praktisch keine Arbeitslosigkeit geben.

Das schlechteste Verhältnis zwischen angebotenen Jobs und im Bezirk wohnhaften unselbstständig Beschäftigten hat der Bezirk Zwettl, der – selbst im Falle der absoluten Übereinstimmung von Angebot und Nachfrage nach Jobs – nur 75 Prozent seiner Beschäftigten eine Arbeitsstelle bieten könnte. Ein solcher Zusammenhang wird von FASSMANN (1993, Seite 236f) als Indiz einer kleinstrukturierten agrarischen Dominanz gewertet. Er errechnet für den ländlichen Raum in Niederösterreich und dem Burgenland – dem er alle Gemeinden mit weniger als 2.500 Einwohnern zuschreibt – im Durchschnitt 41 Prozent weniger Jobs als hier wohnhaft Berufstätige. Das sieht er zwar als Problem für den ländlichen Raum, setzt es aber nicht mit einer hohen Arbeitslosigkeit gleich: So würden beispielsweise saisonale oder konjunkturelle Schwankungen der Arbeitskräftenachfrage eben in hohem Maß an den ländlichen Raum abgegeben, der damit wiederum zur Stabilität im städtischen Bereich beitrage. Zudem – und auch das muss bei der Betrachtung der Zahlen im ländlichen Raum berücksichtigt werden – kann ja nur in einer Arbeitslosenstatistik aufscheinen, wer auch als

arbeitslos gemeldet ist. Auf mithilfe Familienmitglieder in landwirtschaftlichen Betrieben muss das nicht unbedingt zutreffen.

Dazu folgende Gegenüberstellung von Zahlen aus dem Jahr 2004 über Pendelbewegungen und Wohn- bzw. Arbeitsbevölkerung, die selbst berechnete Bilanz von Aus- zu Einpendlern sowie Wohn- und Arbeitsbevölkerung unter unselbstständig Beschäftigten.<sup>34</sup>

### Regionale Arbeitsmärkte im Vergleich

Bezirk	wohnhafte Beschäftigte	Arbeitsbevölkerung	Nachfrage nach Jobs gedeckt (%)	Auspendler	Einpendler	Aus- vs. Einpendler (%)
Gmünd	11.559	11.154	97	2.672	2.267	118
Horn	8.677	7.757	89	3.015	2.095	144
Krems	23.014	19.163	83	7.796	3.945	198
Waidhofen/T.	7.539	6.581	87	2.490	1.532	162
Zwettl	11.870	8.892	75	4.756	1.778	267
NÖ gesamt	501.936	423.773	84	235.242	157.079	150

Abbildung 9: Regionale Arbeitsmärkte im Vergleichsjahr 2004 (unselbstständig Beschäftigte)  
Quelle: BUXBAUM et al. 2006, eigene Berechnungen.

Der Bezirk Zwettl hat also auch die größte Diskrepanz zwischen der Zahl der Aus- und Einpendler: Mehr als 4.700 Menschen müssen diesen regelmäßig verlassen, um einer Arbeit nachgehen zu können. Während die Pendlerströme zudem in Gmünd und Waidhofen einen regen Arbeitnehmer-Austausch untereinander aufweisen (die Bezirke haben den größten Pendlerabfluss in den jeweils anderen Bezirk und erst an zweiter Stelle den Abfluss nach Wien), strömen die Zwettler Pendler am stärksten nach Wien, dann erst nach Gmünd, in andere Bezirke des Bundeslandes sowie nach Oberösterreich aus.

#### 11.3.6 Ausbildung und Arbeitslosigkeit im Bezirk Gmünd

Rein statistisch gesehen ist das formelle Bildungsniveau der Einwohner im Bezirk Gmünd im landes- und bundesweiten Vergleich stark unterdurchschnittlich, was wohl unter anderem auch auf den weiter oben geschilderten, beispielsweise von

<sup>34</sup> Da zum Zeitpunkt der Fertigstellung dieser Arbeit noch keine aktuelleren Statistiken über Pendelbewegungen am Arbeitsmarkt als solche aus 2004 vorlagen, werden ihnen zwecks besserer Vergleichbarkeit die Arbeitsmarktdaten von 2004 gegenübergestellt.

Andrea KOMLOSY so beschriebenen „Brain Drain“ in die Zentren der Ausbildung und Beschäftigung vor allem nach Wien oder Linz zurückzuführen ist (vgl. dazu das Kapitel „Alles folgt dem Ruf von Wien“). So ist aus den regelmäßig von Statistik Austria unter Personen zwischen 25 und 64 Jahren erhobenen Daten ein kontinuierlicher Anpassungsprozess an überregionale Tendenzen herauszulesen, der allerdings mitnichten als Schritthalten mit der Entwicklung bezeichnet werden kann, wie nachfolgende Tabelle verdeutlicht.

### Höchster Bildungsabschluss der 25- bis 64-jährigen Wohnbevölkerung

Ausbildung (%)	Bezirk Gmünd			Niederösterreich			Österreich			
	Jahr	1991	2001	2008	1991	2001	2008	1991	2001	2008
Pflichtschule		44	33	24	32	24	17	34	26	20
Lehre		37	40	41	40	41	38	37	39	37
BMS		10	15	19	14	15	18	12	13	16
AHS		2	2	3	4	4	5	5	5	6
BHS		3	5	6	5	8	10	5	7	8
Hochschule		4	5	7	5	8	12	7	10	13
		100	100	100	100	100	100	100	100	100

Abbildung 10: Höchster Bildungsabschluss der 25- bis 64-jährigen Wohnbevölkerung  
Quelle: verschiedene Datensätze von Statistik Austria ([www.stat.at](http://www.stat.at))

Der Anteil an Menschen im Bezirk Gmünd im Alter zwischen 25 und 64 Jahren, die zumindest Matura haben, ist demnach zwischen 1991 und 2008 immerhin von 8,6 auf 16,5 Prozent gestiegen. Dies entspricht allerdings lediglich einem Zuwachs von weniger als 8 Prozent, während der Wert im Landes- und auch Bundesschnitt um jeweils 11,4 Prozentpunkte auf 25,7 bzw. 27,7 Prozent gestiegen ist. Immerhin ging der Anteil von Menschen, die höchstens einen Pflichtschulabschluss vorweisen, seit 1991 in sehr großen Schritten von 44 auf 24 Prozent zurück und passte sich somit deutlich stärker an überregionale Verhältnisse (Österreich: 20 Prozent, Niederösterreich: 17 Prozent) an, was auch sehr stark auf einen enormen Aufholprozess von Frauen zurückzuführen ist: Zum Zeitpunkt der Volkszählung 1991 hatten bloß 39,3 Prozent aller Frauen zwischen 25 und 64 Jahren im Bezirk eine über Pflichtschule hinaus gehende Ausbildung.

45 Prozent der Arbeitslosen des Jahres 2009 im Bezirk Gmünd hatten als höchste Ausbildung den Abschluss der Pflichtschule, 39 Prozent eine Lehre, damit weist der Bezirk in dieser Hinsicht keine gravierende Abweichung vom Landes- und Bundesschnitt auf. Bloß ein Prozent der Arbeitslosen – und damit deutlich weniger

als in Land (3%) und Bund (4%) waren Akademiker, was allerdings auch mit der ausbildungsbedingten Abwanderung in Richtung der Universitätsstädte und dadurch einem weniger konzentrierten Vorhandensein von Akademikern zusammenhängen könnte (vgl. Statistisches Handbuch des Landes Niederösterreich 2010). Politiker und Experten der Region werden indes nicht müde, die mangelhafte Vielfalt an möglichen Ausbildungswegen im Bezirk zu beklagen: Hatten in der zweiten Hälfte des 18. Jahrhunderts die auf Gemeindegeldern errichteten, im Winter von Handwerker- und Arbeiterkindern verpflichtend zu besuchenden Spinnschulen eine nachfolgende, fast eindimensional auf den Textilsektor fokussierte Industrialisierung zumindest unterstützen geholfen (KOMLOSY 2006, S. 256), so wird heute das Produzieren von Abgängern höherer Schulen am Bedarf vorbei und damit eine quasi provozierte Abwanderung gut ausgebildeter junger Menschen mangels Job-Perspektiven vor Ort bemängelt. „Die Gymnasien und Handelsakademien erfüllen nicht mehr wirklich den Qualifikationsbedarf der Region, nicht aufgrund ihrer Ausbildungsqualität, sondern weil die Maturanten in der Region keine Arbeit finden und nicht gebraucht werden“, sagt etwa Josef Mayerhofer, Geschäftsführer des Waldviertel-Managements, der maximal einem Zehntel der jährlich etwa 500 Waldviertler Maturanten die Chance auf einen Arbeitsplatz in der Region einräumt (zit. nach WANDL 2003, S. 218). In den vier Kernbezirken des Oberen Waldviertels – Gmünd, Waidhofen/Thaya, Zwettl und Horn – werden Maturanten abseits wirtschaftlicher Belange lediglich in der HTL Karlstein für Mechatronik ausgebildet, Abschlüsse für Handelsschulen und -akademien können in jedem der Bezirke erworben werden (vgl. dazu die Seite des Regionalmanagement Waldviertel: [www.rm-waldviertel.at/channel.asp?Channel=20](http://www.rm-waldviertel.at/channel.asp?Channel=20)).

### **11.3.7 Exkurs: Tschechien – Gedanken über eine verschlafene Revolution**

Betrachtet man die Ausbildung im Bezirk Gmünd, so lässt sich ein Versagen eines zu starren Schulapparates in der Folge der „Ostöffnung“ 1989 nicht übersehen. Niklas PERZI (2007, S. 82) zitiert Ergebnisse einer 1991 dies- und jenseits der Grenze durchgeführten Umfrage, der zufolge 87 Prozent der Tschechen, aber lediglich 21 Prozent der befragten Österreicher im Grenzraum angaben, die Sprache des Nachbarlandes erlernen zu wollen. Von öffentlicher Seite dürfte das Interesse daran, hinsichtlich der Ausbildung junger Menschen die Risiken und Chancen der Nähe zu einem sich zunehmend öffnenden Wirtschafts- und Arbeitsmarkt aufzugreifen, unwesentlich größer gewesen sein. Zwar wurden manche Schulen (etwa die Bundeshandelsakademien von Gmünd und Waidhofen/Thaya) früh für tschechische Schüler geöffnet, eine Anpassung des

Unterrichts unterblieb aber. Mehr noch: Ein „internationaler“ Austausch – oder wie Albert LÖHR (2007, S. 134) etwa das Erlernen einer Fremdsprache formuliert: eine „kulturelle Öffnung“ – fand im Prinzip lediglich in Form der Teilhabe tschechischer Schüler an österreichischer Bildung statt. In vier Jahren Handelsakademie, die ich Mitte der 1990er Jahre in Gmünd und Waidhofen mit tschechischen Kollegen verbrachte, gab es nie die Möglichkeit, Tschechisch als Freigegegenstand zu wählen, auch fehlte jegliche Einführung in Sprache, Gebräuche oder selbst politische Zustände im Nachbarland, das in dieser Zeit von der Schule aus auch nie besucht wurde. Österreich und das Waldviertel wurden jungen, gebildeten Tschechen näher gebracht – Tschechien und der tschechische Grenzraum, vom Schulzentrum in Gmünd wenige Gehminuten und von Waidhofen nicht allzu viele Autominuten entfernt, blieben jungen Österreichern an den höchsten Ausbildungseinrichtungen ihrer Bezirke fremd, sofern sie nicht aus eigenem Antrieb etwas daran änderten.

PERZI (2007, S. 78ff) spricht davon, dass vielerorts die nach 1989 angebotenen Tschechisch-Kurse aufgrund der mit dem Erlernen einer slawischen Sprache einhergehenden Schwierigkeit sowie des Umstands, dass in tschechischen Geschäften und Gasthäusern ohnehin auch Deutsch verstanden wird, bald wieder eingestellt wurden. Den bürgerlichen Nationalstaat erachtet der Autor als Zerstörer der kulturellen Vielfalt in Europa: „Ein Jahrhundert bürgerlicher Bildung (und ihrer populären Rezeption) haben genügt, um die Tradition selbstverständlicher Mehrsprachigkeit nicht nur faktisch, sondern auch im Bewusstsein der Menschen auszulöschen.“ (ebd., S. 80) Es sei, so PERZI weiter, zu einer jahrzehntelangen Vernachlässigung der Information über den Nachbarn gekommen, die nach der Grenzöffnung aufgrund des deutlich unterschiedlichen Preisniveaus beider Länder zugunsten Österreichs dazu geführt habe, dass „Tschechien als eine Art zu groß geratener Supermarkt wahr genommen wurde, als Einkaufsparadies, in dem man alles – und jeden – kaufen konnte“ (ebd., S. 78).

Fakt ist, dass heute eine große Zahl junger Menschen im tschechischen Grenzraum zumindest in gewisser Form des Deutschen mächtig ist und daher von der Nähe zu Österreich in vielfältiger Weise profitieren kann, während mehr als 20 Jahre nach dem Abriss des „Eisernen Vorhanges“ selbst in der Grenzstadt Gmünd Infotafeln, Werbematerialien, Beschriftungen oder auch Speisekarten in Lokalen in der Regel einsprachig sind. Dabei birgt die Nähe zu dieser Randregion der tschechischen Republik ein gewaltiges Potenzial. Im südböhmischen Grenzraum hat sich in den vergangenen Jahren ein wohl auf lange Zeit nur schwer rückgängig zu machender Zentralisierungsschub negativ niedergeschlagen – wenige große

Investitionen sind hier auszumachen. Vielmehr wurde in dem an Gmünd anschließenden Grenzort České Velenice trotz der hier nicht zu übersehenden Rotlicht- und Glücksspielszene selbst die Polizeidienststelle geschlossen. Da der nächste tschechische Polizeistandort 20 Autominuten entfernt in Suchdol liegt fahren Gmünder Polizisten im Nachbarort Streife (vgl. NÖN Gmünder Zeitung 39/2010, S. 2f). Auch die Eisenbahnwerkstätte, die mit hunderten Arbeitsplätzen und einer Vielzahl an Zulieferern einst den Aufstieg Gmünds bzw. vor allem des heutigen České Velenice begründete und nach den Kriegen auf tschechisches Gebiet fiel, schlitterte Ende des Jahres 2010 mit ihren damals 220 Mitarbeitern in die Insolvenz (vgl. NÖN Gmünder Zeitung 01/2011, S. 10). Dennoch darf angenommen werden, dass Menschen im südböhmischen Grenzraum (Jihočeský Kraj) am Wohlstand partizipieren – immerhin verfügt er über mehr als 630.000 Einwohner und somit 16 Mal so viele potenzielle Kunden. Viele Tschechen kommen – Lohn- und Preisdifferenzen hin oder her – nach Gmünd, um im Sole-Felsen-Bad zu relaxen, um im Winter im südlichen Teil des Bezirks bei Kunstlicht und -schnee Skizufahren oder in Geschäften das zu kaufen, was ihnen auf tschechischer Seite offenbar nicht angeboten wird (etwa Sport- und Markenartikel).

MAYERHOFER wird vielleicht recht behalten, wenn er einem Waldviertler eine Jobgarantie in der Region prognostiziert, sobald dieser gut Tschechisch spricht: „Die slawischen Sprachen sind die Sprachen der Zukunft, weil es relativ wenige Personen gibt, die sie beherrschen und weil wir sie immer mehr brauchen werden.“ (zit. nach WANDL 2003, S. 238) Die Frage ist, wann der Bildungsapparat endlich umfassend, quer durch alle Schultypen und über den Status von Freigegegenständen hinaus auf diese Herausforderung und Chance eingeht.

### **11.3.8 Der Stellenmarkt**

Zum Zeitpunkt der Konzepterstellung zur vorliegenden Arbeit war der Bezirk Gmünd mit weniger als 20 beim Arbeitsmarktservice gemeldeten Stellenangeboten jener mit den wenigsten freien Stellen in Niederösterreich. Der Umstand, dass im Bezirk etwa im Jahr 2008 mehr als 3.400 Arbeitnehmer in Unternehmen neu angemeldet wurden, lässt allerdings eine hohe Dynamik am Arbeitsmarkt erkennen. Was in Gesprächen mit Personalentscheidern immer wieder bestätigt wird, schreibt auch FIGERL (2009, S. 15): dass „Jobs, die höhere Bildungssegmente ansprechen sollen, meist nicht über das AMS, sondern über andere Kommunikationskanäle (Internet, Medien, Zeitungen usw.) angeboten werden.“ Er beruft sich auf Ausführungen des Arbeitsmarktservice, denen zufolge derzeit nur etwa ein Drittel der gesamten Stellenangebote dort auch gemeldet würde.

### **11.3.9 Alter und Arbeitslosigkeit im Bezirk**

Die Frage nach einem Zusammenhang von Arbeitslosigkeit und Alter im Bezirk Gmünd kann anhand des vorliegenden Materials etwa von der Arbeiterkammer oder dem Arbeitsmarktservice noch nicht eindeutig beantwortet werden. Zwar wissen wir, dass der Anteil arbeitsloser Menschen über 50 Jahre an der gesamten Arbeitslosigkeit im Bezirk Gmünd etwa im Jahr 2008 23 Prozent betrug (FIGERL 2009, S. 10f), und wir wissen auch, dass in den vergangenen Jahren die absolute Zahl an arbeitslosen Menschen unter 24 Jahren beträchtlich sank – alleine vom Jahr 2009 zu 2010 um 16 Prozent – während die Zahl von Arbeitslosen mit mehr als 50 Jahren kontinuierlich steigt (vgl. TSCHERNUTTER et al. 2010, S. 24 f.). Zur Beurteilung der Aussagekraft dieser nackten Zahlen ist jedoch auch ein Blick beispielsweise auf demografische Entwicklungen oder die spezifischen Erwerbs- und Arbeitslosenquoten in den jeweiligen Altersgruppen vonnöten.

Dieser Blick zeigt, wie bereits skizziert, eine im Zeitverlauf nach oben hin breiter werdende Bevölkerungspyramide vor allem im Bezirk Gmünd, zumal selbst im Landesdurchschnitt in den vorigen 20 Jahren der Anteil an Personen über 45 Jahren von 41 auf 46 Prozent anstieg (vgl. Statistisches Handbuch des Landes Niederösterreich 2010, S. 69). Er zeigt auch, dass Menschen ab 50 Jahren im Bezirk entsprechend der demografischen Situation einen höheren Anteil an der gesamten lokalen Arbeitslosigkeit tragen (26 Prozent in Gmünd, 22 Prozent im Landesschnitt; vgl. ebd., S. 220 bzw. eigene Berechnungen). Und er zeigt vor allem, dass selbst österreichweit zwischen 2005 und 2010 praktisch der gesamte Zuwachs an Erwerbstätigen durch Arbeitnehmer über 45 Jahre gedeckt wurde, 102.000 der insgesamt 272.000 neu in den Arbeitsmarkt getretenen Menschen waren bereits über 55 Jahre alt (vgl. Daten von Statistik Austria). Aktuelle Zahlen zur prozentuellen Erwerbslosigkeit unter älteren Personen im Vergleich zu jüngeren konnten in keiner der großen Datenbanken gefunden werden.

### **11.3.10 Die regionale Infrastruktur**

„Der Rückgang der Schülerzahlen und die Schließung von hunderten Volksschulen im ländlichen Raum wird die Einstellung zahlreicher Schulbusse, des zumeist einzigen öffentlichen Verkehrsmittels, zur Folge haben“, kündigte Elisabeth LICHTENBERGER (1989, S. 56) vor über 20 Jahren für Niederösterreich an und befürchtete die Beschleunigung von Verfallserscheinungen in peripheren Gebieten. Im Bezirk Gmünd betrafen Sparmaßnahmen im infrastrukturellen Bereich keinen einzigen Schulbus und keine Schule, jedoch Zusammenlegungen diverser Einrichtungen (Bauernkammer, Bezirksgerichte, ...) oder Schließungen

von Postämtern, Banken, Bahnlinien und Nahversorgern, obwohl Letztere in kleinen Orten zunehmend konkurrenzlos werden/wurden. Mit der Schließung der Filiale in Litschau bedient beispielsweise die Post seit Jänner 2011 nur noch vier der 21 Gemeinden im Bezirk Gmünd in einer eigenen Filiale (vgl. NÖN-Online, 3.11.2010). Der Bundesratsabgeordnete Karl BODEN (SPÖ) erachtet Bevölkerungsrückgang und Armut auch als Folge der infrastrukturellen Rückentwicklung im Waldviertel: Dieses habe „viel an öffentlicher Infrastruktur verloren. [...] Uns fehlen nachhaltige Investitionen.“ (vgl. NÖN-Online, 17.11.2010)

### Autobahnen und Schnellstraßen in Österreich



Abbildung 11: Autobahnen und Schnellstraßen in Österreich  
 Quelle: [www.asfinag.at/baustelleninfo](http://www.asfinag.at/baustelleninfo) (abgerufen am 9. November 2011)

Der Überblick über das Autobahnen- und Schnellstraßennetz in Österreich – das deren Betreiber zuletzt im Oktober 2010 im Internet aktualisierte und daher etwa manche Routen im Weinviertel nicht beinhaltet – zeigt die Rolle, die das Waldviertel darin spielt: keine. Der Nordwesten Österreichs wird vom Schnellverkehr großräumig umfahren, so wie ansonsten nur die Gesteinsmassive der Alpen und Voralpen. Orte in den Bezirken Gmünd und Waidhofen, die nicht an der (Durchzugs-)Strecke der Franz-Josefs-Bahn liegen, werden nach Einstellung des letzten lokalen Dienstes von Schwarzenau nach Waidhofen im Herbst des Jahres 2010 auch durch Eisenbahnen nicht mehr regelmäßig angefahren. Für die Mobilität innerhalb des Bezirkes spielt der Bahnverkehr also keine Rolle mehr, die Rolle, die er etwa für die Bewältigung des Weges nach Wien spielt, ist indes eine zweifelhafte: Hat man es einmal – durch welche Zubringerdienste auch immer – an einen von den Österreichischen Bundesbahnen angefahrenen Bahnhof geschafft,

so sind Fahrzeiten von mehr als zwei Stunden für die nicht einmal 150 Kilometer von der Bezirksgrenze bis nach Wien einzukalkulieren.<sup>35</sup> Der Landtags-Abgeordnete Konrad ANTONI, dessen SPÖ-Parteigenossin Doris BURES immerhin das Amt der Infrastrukturministerin bekleidet, kritisiert im NÖN-Interview (8.12.2010) die Infrastrukturpolitik Österreichs: „Wir treten punkto Infrastruktur seit Jahren am Stand.“ Seit der Elektrifizierung der Franz-Josefs-Bahn vor 15 Jahren herrsche, so ANTONI weiter, bezüglich der Bahn ein Investitionsstopp. Die weniger komfortable Anreise mit dem Bus nach Wien schlägt sich im besten Fall mit 2:40 Stunden zu Buche.

Das Fehlen eines eigenen und frei für die Erfordernisse eines Berufs verfügbaren Fahrzeugs scheint heute, in Kombination mit dem starren und unflexiblen öffentlichen Verkehrsnetz und einem vor allem in kleinstrukturierten Gemeinden mitunter wenig flexiblen Systems der Kinderbetreuung, ein (Wieder-)Einstiegshindernis für bereits arbeitslose Frauen im Bezirk Gmünd zu sein.

Innerhalb des Bezirkes werden zwar die größeren Gemeinden mit Bussen angefahren, die Vorzüge kurzer Intervalle öffentlicher Dienste<sup>36</sup> wie etwa in Wien gibt es hier aber nicht einmal zu den Stoßzeiten: Von Weitra in die zehn Kilometer entfernte Bezirkshauptstadt fährt ungefähr einmal die Stunde ein Bus – wer den Arbeitsbeginn oder den Termin beim Arzt eine halbe Stunde vorher oder nachher hat, der muss warten können. Die ebenfalls etwa zehn Kilometer von Schrems – der einwohnerstärksten Gemeinde des Bezirkes – nach Gmünd können zu Beginn und Ende von „Normalarbeitszeiten“ gut per Bus bewältigt werden, wer in der Zwischenzeit zwischen den Städten pendelt, muss mit Wartezeiten von mehr als einer Stunde rechnen. Wer noch weiter vom Bezirkszentrum entfernt wohnt, ist hinsichtlich der Verkehrsinfrastruktur noch stärker benachteiligt: Der allfällige Krankenhaus-Kontrolltermin eines Einwohners der am weitesten von der Bezirkshauptstadt entfernten Stadt Litschau an einem Wochentag um 11:45 Uhr bedeutet, so die Strecke mangels eigenen Autos oder Führerscheins und mangels einer Eisenbahn mit dem Bus bewältigt werden muss, neben mehr als 40-minütiger Fahrzeit für die eigentlich weniger als 25 Kilometer, eine Ankunft in Gmünd um 9:59 Uhr und damit mehr als 100 Minuten Wartezeit. Moorbath Harbach

---

<sup>35</sup> Nachfolgende Fahrplandaten entsprechend: <http://fahrplan.oebb.at> bzw. [www.waldviertel-linie.at/waldviertel-fahrplan.pdf](http://www.waldviertel-linie.at/waldviertel-fahrplan.pdf), Stand: 1. April 2011.

<sup>36</sup> Private Busunternehmen existieren im Bezirk (etwa für den Schülertransport), ihre jeweiligen Fahrzeiten sind aber in übersichtlicher Form nicht verfügbar und müssten bei jeder Linie gesondert nachgefragt werden. Dieses Unterfangen ist schon für Menschen mit Erfahrung in der Internet-Recherche schwierig, es von weniger geübten Personen zu erwarten erscheint unrealistisch. Daher wird auf private Dienste an dieser Stelle nicht näher eingegangen.

als Ort des größten Dienstleistungsbetriebes im Bezirk wird indes von Gmünd aus lediglich fünfmal am Tag, frühestens mit Start um 10:45 Uhr (und mehr als einstündiger Fahrzeit für 22 Kilometer) sowie spätestens mit Start um 16:14 Uhr angefahren.

Dass der öffentliche Verkehr mit seinem wackeligen Spagat zwischen gesamtwirtschaftlicher Rentabilität und regionalwirtschaftlicher Notwendigkeit bestenfalls zu den Hauptfahrzeiten eine brauchbare Möglichkeit ist, dass er die Mobilität und vor allem Flexibilität von Arbeitslosen oder finanziell schlechter gestellten Menschen – die sich ein eigenes Kraftfahrzeug nicht leisten können – wesentlich einschränkt und dass dieser Umstand maßgeblich zu einer weiteren Entleerung entfernterer Gebiete beiträgt, muss angesichts dessen nicht diskutiert werden. Gleichzeitig ist jedoch aus vorliegenden Daten der Wirtschaftskammer etwa im Vergleich zu dem etwas bevölkerungsstärkeren Nachbarbezirk Zwettl (der eine weit geringere Arbeitslosigkeit aufweist) eine deutlich geringere Anzahl an gemeldeten PKW oder Kombis ersichtlich (vgl. „Mein Bezirk auf einen Blick“ der Wirtschaftskammer).

### **11.3.11 Migration: zwei Pole im Bezirk Gmünd**

Der Gmünder Bezirk hat seine Rolle als einstiges Zuzugsland weitgehend eingebüßt. Im Jahr 2010, für das die aktuellsten Zahlen vorliegen, betrug der Anteil der ausländischen Wohnbevölkerung an der Gesamtbevölkerung im Bezirk 2,9 Prozent oder etwas mehr als tausend Personen – und damit weniger als die Hälfte des prozentualen niederösterreichischen (6,7) bzw. weniger als ein Drittel des österreichischen Durchschnitts (10,7).<sup>37</sup> Den Statistischen Nachrichten („Regionale Muster der Verteilung des Humankapitals in Österreich“, 9/2006, Seite 801) ist zu entnehmen, dass der Anteil von Österreichern über 15 Jahre mit maximal Pflichtschulabschlüssen 2001 nur etwa ein Drittel betrug, bei der Bevölkerung aus Ex-Jugoslawien mehr als 60 und bei türkischer Wohnbevölkerung sogar mehr als 80 Prozent. Wenn man aber für den Bezirk Gmünd die Situation der ausländischen Bevölkerung<sup>38</sup> einer Betrachtung unterzieht, so ist Vorsicht vor voreiligen Schlüssen angebracht: Zwar war der Anteil der ausländischen Wohnbevölkerung zwischen 25 und 64 Jahren mit maximal Pflichtschulabschluss zum Zeitpunkt der Volkszählung 2001 exorbitant hoch (48 Prozent, im Vergleich zum Bezirksmittel von 33 Prozent) und jener mit Lehrausbildung besonders niedrig (25 Prozent, im

---

<sup>37</sup> Vgl. „Bezirksprofile 2010. Arbeitsmarktbezirk 311 Gmünd“ des Arbeitsmarktservice.

<sup>38</sup> Folgende Ausführungen: vgl. Daten von Statistik Austria, Statistisches Handbuch des Landes Niederösterreich sowie „Bezirksprofile 2010. Arbeitsmarktbezirk 311 Gmünd“.

Vergleich zum Bezirksmittel von 40 Prozent), gleichzeitig waren diese Werte auch im Zeitverlauf resistenter als die Durchschnittswerte der Bevölkerung im Bezirk.

Trotzdem liegt der Anteil an Ausländern mit höchstens Pflichtschulabschluss – im Gegensatz zum Anteil der im Bezirk wohnhaften Gesamtbevölkerung – im Bezirk Gmünd deutlich unter dem Landes- und Bundesschnitt. Und vor allem ist auch der Anteil an gut ausgebildeten Ausländern hier überproportional stark ausgeprägt: Im Jahr 2001 hatte genau ein Fünftel davon mindestens Maturaniveau, während dies insgesamt lediglich für 12,3 Prozent aller erfassten Einwohner im Bezirk zwischen 25 und 64 Jahren zutraf. Dieses extreme Ungleichgewicht ist sowohl im Landes- wie auch im Bundesvergleich – wo jeweils der Anteil der gut ausgebildeten Ausländer ziemlich genau dem Verhältnis der durchschnittlichen Bevölkerung entspricht – ungewöhnlich. Und es ist wohl auch nicht bloß mit diversem Personal an Spitälern, Privatordinationen oder Pfarren zu erklären.

### **11.3.12 Kinderbetreuung im Bezirk Gmünd**

Im Gmünder Bezirk existieren in 33 Landeskindergärten insgesamt 58 betreute Gruppen, jede der 21 Gemeinden hat mindestens einen Kindergarten.<sup>39</sup> Darüber hinaus wird vereinzelt die Möglichkeit einer kurzfristigen oder vorübergehenden Betreuung von Kleinkindern angeboten, wobei sich hier eine offensichtliche Schwäche der regionalen Infrastruktur offenbart: jene der Kommunikation. Anders ist es kaum zu erklären, dass im Internet für das „Spatzennest“ in Litschau<sup>40</sup> und das Schremser Kinderhaus<sup>41</sup> umfassende Kleinkinderbetreuungs-Möglichkeiten angepriesen werden, die einer aktuellen Publikation der Arbeiterkammer<sup>42</sup> nicht oder nur sehr abgeschwächt bestätigt werden können. Ihr zufolge ist die Ausstattung mit Kinderbetreuungs-Einrichtungen vor allem im Süden, Südosten und Norden des Bezirks schlecht – es werden lediglich in vier der 21 Gemeinden Kinderbetreuungs-Einrichtungen auch noch nach 15 Uhr betrieben. In sieben Gemeinden sind diese zumindest teilweise während der Ferien geöffnet, und eine Krabbelstube für Kleinkinder existiert ganzjährig lediglich in der Bezirkshauptstadt Gmünd – diese erfüllt zudem als einzige Gemeinde die Kriterien für den von der Arbeiterkammer erstellten „Vereinbarkeitsindikator für Familie und Beruf“. Das von der Stadtgemeinde geführte „Kinderhaus Gmünd“ hat für Kinder ab einem Alter

---

<sup>39</sup> Vgl. [www.noe.gv.at/bilder/d57/b\\_Kindergartenliste.pdf?22840](http://www.noe.gv.at/bilder/d57/b_Kindergartenliste.pdf?22840), aktualisiert am 27. September 2011, alle Seiten des Kapitels zuletzt abgerufen am 7. November 2011.

<sup>40</sup> Vgl. [www.litschau.at/system/web/zusatzseite.aspx?menuonr=219580145&detailonr=217556624](http://www.litschau.at/system/web/zusatzseite.aspx?menuonr=219580145&detailonr=217556624)

<sup>41</sup> Vgl. <http://gmuend.noe-volkshilfe.at/1045,,2.html>

<sup>42</sup> Vgl. <http://noe.arbeiterkammer.at/bilder/d162/kinderbetreuungsatlas.pdf>

von zwölf Monaten wochentags von 7 bis 17 Uhr geöffnet. Die Kosten dafür sind gestaffelt nach der in Anspruch genommenen Betreuungsdauer und liegen bei maximal 300 Euro pro Monat, wenn ein Kleinkind ganztägig und fünf Tage in der Woche im Kinderhaus betreut wird, wobei berufstätige Eltern abhängig von Familieneinkommen und -größe um Förderungen durch das Land Niederösterreich ansuchen können.<sup>43</sup> Als Einrichtung für Menschen mit besonderen Bedürfnissen jeden Alters unter 18 Jahren mit der Möglichkeit einer Ganztagesbetreuung versteht sich darüber hinaus das Förderzentrum Gmünd<sup>44</sup>.

Die Herausforderung ist im Bezirk nicht unbedingt die fehlende Bereitschaft, eine Betreuung selbst von Kleinkindern anzubieten, das Problem ist in einer Zeit stark rückläufiger Geburtenzahlen eher die Auslastung (vgl. NÖN Gmünder Zeitung, 33/2010, S. 2f). Der Heidenreichsteiner „Blümchenklub“ für Kleinkinder ab zwölf Monaten musste im Jahr 2008 mangels Nachfrage schließen (vgl. Protokoll der Gemeinderatssitzung vom 23. August 2008), und in Schrems wurde 2009 konkret über die Schließung des Kinderhauses diskutiert, während das Projekt einer Nachmittagsbetreuung an Schulen scheiterte (vgl. NÖN Gmünder Zeitung, 33/2010, S. 2f). In Gmünd musste die Stadtgemeinde einst den Weiterbestand des Kinderhauses sichern, der Zustrom beläuft sich dort während des Jahres auf einen einstelligen Bereich<sup>45</sup>.

### **11.3.13 Urlaub und Wohlfühlen: Potenzial des einstigen „Niemandlandes“**

Zumindest in zweifacher Hinsicht schlägt der Bezirk Gmünd heute schon Kapital aus seiner früheren Randlage – und hat, wie in den obigen Kapiteln mehrfach angedeutet, nach oben hin noch Potenzial: Einerseits durch seine Nähe zum Wirtschaftsraum Südböhmens, andererseits durch den Tourismus.

Fragt man einen der vielen im Zuge der Ausbildung oder berufsbedingt nach Wien abgewanderten Menschen, die im Bezirk geboren und aufgewachsen sind, was ihnen in Wien am ehesten fehlt, so kanonisieren die Antworten in der Regel auf „Natur“, „Landschaft“ sowie „Ruhe und Abgeschiedenheit“. Diese Punkte sind es wohl auch, die Außenstehende am ehesten mit der Region Waldviertel positiv verbinden. In Buchhandlungen selbst in den Zentralräumen stapeln sich

---

<sup>43</sup> Angaben entsprechend persönlicher Nachfrage bei der Stadtgemeinde am 7. November 2011 sowie der Infoseite im Internet: [www.gmuend.at](http://www.gmuend.at).

<sup>44</sup> Vgl. [www.gfgf.at/angebot/foerderzentrum/index.html](http://www.gfgf.at/angebot/foerderzentrum/index.html)

<sup>45</sup> Auskunft von Claudia ZIMMERMANN, 7. November 2011.

Waldviertel-Bildbände, bei der Eingabe des Begriffes „Waldviertel“ wirft die Internet-Suchmaschine Google Fotos von Teichlandschaften, in mystischen Nebeln versunkenen oder in kräftigen Farben eingetauchten Wäldern und Wiesen, dahin mäandrierenden Gewässern, riesigen Gesteinsskulpturen, Wanderern, gepflegten Golfplätzen, Picknicks im Grünen sowie Aufnahmen von Burgen und Schlössern aus – die Abgeschiedenheit, Urlaub, Erholung, Entspannung und Frische signalisieren. Selbst die „alte“ Schmalspurbahn, die einst die Industriestädte mit der Franz-Josefs-Bahn verband und nach ihrer Einstellung nur noch touristischen Zwecken genügt, fügt sich in diese optische Idylle.<sup>46</sup> Zu den bedeutendsten Anziehungspunkten der gesamten Region zählen der Naturpark Blockheide (120.000 Besucher pro Jahr laut offizieller Auskunft der Stadtgemeinde<sup>47</sup>) und das Sole-Felsen-Bad (mit über 300.000 Besuchern pro Jahr und einem gewaltigen Einzugsgebiet von Wien über Südböhmen bis nach Oberösterreich das Top-Ausflugsziel des Waldviertels), beide liegen im Bezirk Gmünd, der gleichzeitig die höchsten Nächtigungszahlen der Region aufweist und punkto Nächtigungen landesweit die Nummer fünf ist (vgl. Statistisches Handbuch des Landes Niederösterreich, 2010). Die Bettenauslastung liegt im Bezirk Gmünd bei 45 Prozent – und damit weit über der Auslastung in jedem anderen Bezirk des Landes, das im Schnitt bei 28 Prozent Auslastung liegt (vgl. „Mein Bezirk auf einen Blick“ der Wirtschaftskammer für November 2011, Daten von 2010).

Moorbad Harbach<sup>48</sup> als Zentrum des Waldviertler Gesundheits-Leitbetriebes war 2009 durch das Kurhaus hinter Baden die Gemeinde mit den zweitmeisten Nächtigungen österreichischer Gäste, mit insgesamt 246.000 Übernachtungen machte es weit mehr als die Hälfte aller Übernachtungen im Bezirk Gmünd (439.800) aus. Im Vergleich dazu waren im Jahr 1982 noch 201.900 Nächtigungen im Bezirk als Erfolg gefeiert worden, weil der Wert mehr als einer Verdreifachung des Zustroms im Jahr 1937 entsprochen hatte (vgl. PONGRATZ/TOMASCHEK 1986, S. 287). Zur Verdeutlichung der Größenordnung der Einrichtung für den Tourismus der Region: Moorbad Harbach hatte im Jahr 2009 doppelt so viele Übernachtungen wie der gesamte Bezirk Horn und fast viermal so viele wie der Bezirk Waidhofen/Thaya, selbst die Wachaumetropole Krems mit ihrem Status als Weltkulturerbe hatte weniger Gäste (205.800). Auch dadurch wies der Bezirk Gmünd 2009 die viertmeisten Übernachtungen aller Bezirke des Landes auf, und das Gewicht des sanften Tourismus wird hier nicht zuletzt infolge des im Herbst

---

<sup>46</sup> Ein Bild, das auch eine Suchabfrage beim Online-Buchhändler Amazon lückenlos illustriert.

<sup>47</sup> [www.gmuend.at/system/web/sonderseite.aspx?menuonr=219170154&detailonr=219170154](http://www.gmuend.at/system/web/sonderseite.aspx?menuonr=219170154&detailonr=219170154)

<sup>48</sup> Datengrundlage für folgende Ausführungen: Statistisches Handbuch des Landes NÖ 2010.

2010 in Gmünd eröffneten Hotels Sole-Felsen-Bad als Schwesternbetrieb des stärksten touristischen Frequenzbringers der gesamten Region weiter zunehmen: Bereits im ersten Geschäftsjahr wurden in diesem 277-Betten-Betrieb etwa 36.000 Nächtigungen gezählt, wodurch die Nächtigungszahl in der Bezirkshauptstadt auf einen Schlag verdoppelt wurde. Hotel-Geschäftsführer Marcus STEINHART sieht in der „Wellness-Romantik“ einen touristischen Gewinn auch für die gesamte Region: „Fast alle unserer Gäste waren zum ersten Mal in Gmünd, womit es uns gelungen ist, eine komplett neue Zielgruppe für das Waldviertel zu erschließen.“ (NÖN Gmünder Zeitung, Woche 42/2011, Seite 43)

Dieser Umstand und die damit verbundenen Chancen müssen im Bewusstsein der hier ansässigen Bevölkerung – und nicht nur jenes Teils davon, der bereits im Tourismus Beschäftigung gefunden hat – verankert werden. In dieser Hinsicht könnte es noch Aufholbedarf geben, wie ihn auch Albert LÖHR in einem Beitrag über die deutsche Region Oberlausitz, die von den Nachbarländern Polen und Tschechien umrandet wird und in mancher Hinsicht Parallelen zum Waldviertel aufweist, für das von ihm analysierte Gebiet beschreibt. Er veranschaulicht den Strukturwandel einer industriellen Gesellschaft hin zur Dienstleistungsgesellschaft, den er als einzige realistische Chance für die Region erachtet: „Die weitaus meisten Bürger der Region und ihre Politiker denken, handeln und entscheiden immer noch so, als ob es bei der Schaffung von Arbeitsplätzen nur um eine Revitalisierung der verlorenen Industriearbeit mit anderen – moderneren – Industriezweigen ginge. [...] Viele Symptome der Beharrung in der kollektiven mentalen Programmierung einer Industriegesellschaft (*blue collar society*) fallen hier besonders dem Zuwanderer ins Auge, so das allgemeine *Frühschicht-Leben* nach dem Motto ‚Morgenstund‘ hat Gold im Mund‘, das relativ schlechte Image von Dienstleistungsberufen mit der Folge regelrechter Servicewüsten in Handel und Tourismus, dem zögerlichen Werben um Dienstleistungsunternehmen und Beratungsagenturen, bis hin zum weit verbreiteten Unverständnis für die Tatsache, dass Bildungseinrichtungen zu den wichtigsten Arbeit-Gebern (!) der Region gehören.“ (LÖHR 2007, S. 126f) Anhaltspunkte liefern auch Marc BOSE und Peter WIRTH in der Zeitschrift „Aus Politik und Zeitgeschichte“ (21-22/2006, S. 18ff) über eine „schrumpfende“ Kleinstadt im deutschen Erzgebirge, in der Einwohner mit dem „Außenimage“ ihrer krisenbehafteten Region womöglich nicht schritthalten können, und so vielleicht einer positiven Entwicklung hinderlich sind. Sie schildern die – ähnlich zum Bezirk Gmünd gelagerte – Problematik des Städtchens mit geburtsschwachen Jahrgängen, starker Abwanderung vor allem junger Menschen, Schließungen bedeutender Industriestätten, Abbau von Infrastruktur und durch die Abwanderung trotz dieses Qualitätsverlusts steigende Kosten für den Einzelnen:

„Das Außenimage von Johannegeorgenstadt ist durchaus positiv. Es wird durch eine schöne Landschaft und gute Wintersportmöglichkeiten geprägt. [...] Eine völlig andere Ausprägung hat das Binnenimage. Die Einwohner [...] bewerten die wirtschaftlichen und städtebaulichen Probleme sehr hoch und die eigenen Perspektiven sehr schlecht. Diese Art der Wahrnehmung wird als ‚Peripherisierung in den Köpfen‘ interpretiert. Wie auch andere Untersuchungen zeigen, kann eine solche negative Selbstwahrnehmung die eigene Aktivität bremsen und dazu beitragen, dass sich lokale Akteure in ihr Schicksal fügen.“ (ebd., S. 20)

Marcus STEINHART beschreibt im NÖN-Interview für den Raum um Gmünd auch einen Nachholbedarf der öffentlichen Einrichtungen: Die Region sei für „Wandern, Laufen, Nordic Walken und Radfahren“ prädestiniert. „Beschilderte Wege, auf denen man sich als Gast zurecht findet, gibt es aber so gut wie keine.“ (NÖN Gmünder Zeitung, Woche 42/2011, Seite 43) Dieser Umstand muss freilich im Licht der Eigentumsverhältnisse gesehen werden: Ein großer Teil der Wege in der Nähe dieses Freizeitzentrums ist nicht im öffentlichen Besitz, kann daher rechtlich nicht oder kaum durch die öffentliche Verwaltung beschildert werden.

Was die beschriebenen Chancen für Wirtschaftstreibende den Menschen und vor allem den Frauen des Bezirks nützen? Einiges. Nicht weniger als 82 Prozent aller Beschäftigten der Branchen Beherbergung/Gastronomie sowie Gesundheits- und Sozialwesen sind im Bezirk Gmünd weiblich, insgesamt sind hier derzeit über 1.500 Frauen in einer dieser Branchen tätig.<sup>49</sup> Um dieses Ergebnis in Relation zu den drei weiteren Kernbezirken des Waldviertels zu setzen: In Gmünd sind lediglich 15 Prozent – oder in absoluten Zahlen: 268 – weniger Frauen in den genannten Sektoren beschäftigt als in den Bezirken Waidhofen/Thaya, Horn und Zwettl gemeinsam (eigene Berechnungen; vgl. TSCHERNUTTER et al. 2011, S. 12ff).

---

<sup>49</sup> Neue Zählweise des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger.

## **12 Praktischer Teil**

### **12.1 Ideensammlung: Besonderheiten und Herausforderungen des Arbeitsmarktes im Bezirk Gmünd aus der Sicht eines Personalentscheiders**

In einer ersten Stufe des praktischen Teils der Diplomarbeit wurde ein Interview mit dem für Personaleinstellungen zuständigen Vertreter eines großen Betriebes im Bezirk Gmünd geführt. Dieses wurde zwar in digitaler Form aufgezeichnet und anschließend transkribiert, aber nicht zuletzt auch aufgrund der vergleichsweise geringen wirtschaftlichen Strukturierung des Bezirks – beispielsweise mit wenigen Firmen, die wirklich laufend Bedarf für relativ viele neue Mitarbeiter verschiedener Bildungsniveaus haben – anonymisiert und erfolgte ohne wissenschaftlichen Anspruch, immerhin wurde auch den befragten langzeitarbeitslosen Frauen ein größtmögliches Maß an Anonymität zugesichert. Die an sich nicht irrelevante Erklärung, warum die Wahl des Betriebes ausgerechnet auf diesen fiel, würde auf dessen Identität hinweisen. Abgesehen davon soll das Experteninterview nicht unmittelbar dem Zweck einer kompletten, statistisch repräsentativen Übersicht über die vielfältigen Probleme und Herausforderungen von Arbeitgebern in der Region dienen. Ein anonym ausgewertetes Interview scheint vielmehr einen weniger „schön gefärbten“ und „glatt gebügelt“ Blick auf die Situation, wie sie den Beteiligten tatsächlich erscheint, zu versprechen und das Spektrum wahrgenommener Problembereiche erweitern zu helfen.

Alleine schon mehrere Gespräche, die vor der Erstellung des Konzeptes für die vorliegende Diplomarbeit mit Leitern oder für Personalentscheidungen zuständigen Mitarbeitern regionaler Betriebe informell geführt wurden, haben den Blick darauf freigelegt, dass zum Beispiel die Anzahl der beim Arbeitsmarktservice offiziell gemeldeten freien Stellen nicht mit der tatsächlichen Zahl der im Bezirk gesuchten Mitarbeiter gleichgesetzt werden darf: Weil etwa aufgrund von Erfahrungen mit Personen, die das AMS in der Vergangenheit zu Vorstellungsgesprächen entsandt hatte, nicht selten davon ausgegangen wird, dass neue Arbeitskräfte für bestimmte Tätigkeiten (auch für solche, die keiner speziellen Ausbildung bedürfen) auf anderen Wegen leichter gefunden werden können. Beispielsweise durch persönliche Kontakte bestehender Mitarbeiter lassen sich Differenzen zwischen den Erwartungen von Arbeitgebern und Vorstellungen oder schwer verrückbaren Hindernissen Arbeitssuchender (kein Auto/Führerschein, schlechte Anbindung an

den Arbeitsort durch öffentliche Verkehrsmittel, familiäre Verpflichtungen...) vor etwaigen Vorstellungsgesprächen klären, was straffen Zeitplänen von Personalentscheidern freilich entgegenkommt.

### **12.1.1 Das Experteninterview**

Experteninterviews bilden eine „Datenquelle neben anderen, sie stehen z.B. neben Interviews mit der Zielgruppe, teilnehmender Beobachtung, Dokumenten- und Aktenanalyse“, schreiben MEUSER/NAGEL (1989, S. 6). Aus der Sicht von MIEG und BRUNNER (2001, S. 6ff) soll als Experte gelten, wer sich durch langjährige Erfahrung in einem speziellen Bereich ein spezifisches Wissen oder Können angeeignet hat. Dessen Wissen dient der vorliegenden Arbeit in der Erforschung des auf exakt diesen Bereich bezogenen Inhaltes, alle auf andere Themen bezogenen Gesprächsinhalte sind für uns irrelevant. Um während des Interviews einen Gesprächsfluss gewährleisten zu können, war es unerlässlich, sich schon vor dem Termin Sachkenntnis über den relevanten Bereich anzueignen. Dadurch seien, so MEUSER/NAGEL (1989, S. 8), zugleich ein thematisch begrenztes Interesse des Forschers am Experten sowie der Expertenstatus des Interviewten gewährleistet: „Die in die Entwicklung eines Leitfadens eingehende Arbeit schließt aus, daß sich der Forscher als inkompetenter Gesprächspartner darstellt. [...] Die Orientierung an einem Leitfaden schließt auch aus, daß das Gespräch sich in Themen verliert, die nichts zur Sache tun, und erlaubt zugleich dem Experten, seine Sache und Sicht der Dinge zu extemporieren.“ Ein auf Basis fundierten Vorwissens angelegter Leitfaden befähigt den Forscher, so Anne HONER (1994, S. 633), „situationsflexibel“ mit den Besonderheiten von Experteninterviews fertig werden zu können: dass sich „Angehörige gesellschaftlicher Funktionseliten ungern die Situationsdefinition [...] aus der Hand nehmen lassen, und daß sie oftmals [...] die Korrektheit und Relevanz der einer standardisierten Befragung zugrundeliegenden These in Zweifel ziehen.“

Weiters empfehlen MIEG/BRUNNER (ebd.) dem Forscher, sich mit der konkreten Fragestellung und dem eigenen Erkenntnisinteresse zu befassen und sich darüber im Klaren zu sein, ob und warum der jeweilige Befragte genau jener Experte ist, der zur Erhellung des Themas beitragen kann. Ins Interview soll man schließlich mit einem nach Einstiegsfragen, Hauptteil sowie dem Ausstieg gegliederten Leitfaden gehen, wobei dieser die in jedem Fall zu stellenden Schlüsselfragen sowie womöglich darüber hinaus brauchbare, von Fall zu Fall unterschiedlich relevante Eventualfragen beinhalten kann. Maximalen Wissensgewinn versprechen sich FRANZ und KOPP (2004, S. 57) davon, dem Interviewpartner

bereits etwa eine Woche vor dem Gesprächstermin die Leitfragen zu übermitteln. Dem Experten würde damit die Möglichkeit gegeben, sich bis zum Interview ein Bild über die konkreten Fakten und Daten zu machen, der Untersucher bekomme solcherart mehr Wissen als Meinung in Form von spontan rekonstruierter Wirklichkeit. Diese Empfehlung wurde für die vorliegende Arbeit in Form eines vorhergehenden Telefonats mit Mitteilung der wesentlichen Gesprächsinhalte berücksichtigt, weil erhofft wurde, dadurch genauere Angaben, womöglich anhand zumindest kurzer konkreter Befassung mit der Fragestellung und dazu relevanter Unterlagen oder Inhalte beispielsweise von Vorstellungsgesprächen aus der Vergangenheit zu bekommen.

Gutes Gelingen bescheinigen MEUSER und NAGEL (1989, S. 10) einem Interview, bei dem die Neugier des Experten am Thema geweckt und diesem vom Forscher mit einem guten wissenschaftlichen Background begegnet wird: „Werden gleich zu Anfang des Gesprächs Konventionen und Rituale der Begegnung zwischen Fremden in Gestalt von Experte und Forscher eingehalten, wird vom Forscher der richtige Ton getroffen und Kompetenz unauffällig demonstriert, dann kommt das Interview in Gang. Der Forscher interessiert den Experten für seine Sache, und der Experte entfaltet seine Sicht der Dinge.“ Da das Interview primär dem Ideengewinn dient, wird an dieser Stelle auf Möglichkeiten der Auswertung wie Typisierung oder Sequenzierung nicht näher eingegangen.

### **12.1.2 Der Interview-Leitfaden**

Der Leitfaden dient dem Forscher nach der Gesprächseröffnung als Orientierungshilfe, um den Überblick über bereits angesprochene Themenbereiche zu wahren und gegebenenfalls – „etwa bei stockendem Gespräch bzw. bei unergiebigem Thematik“ (WITZEL 1985, S. 237) – inhaltliche Anregungen zu generieren. Die durch den Befragten aufgebaute „Erzähllogik“ soll Sinnzusammenhänge veranschaulichen, dem Forscher steht nun die Aufgabe zu, diese durch eine „allgemeine Sondierung“ oder aus dem Kontext notwendig gewordene „Ad-Hoc-Fragen“ auszudifferenzieren bzw. im Gesamtkontext stehende Einzelelemente zu klären und so zwecks weiterer Erzählgenerierung den roten Faden zu behalten, beziehungsweise in einer „spezifischen Sondierung“ Verständnis zu generieren. WITZEL (2000, S. 5) sieht die Gesprächspartner als „Experten ihrer Orientierungen und Handlungen“, denen alle Freiheiten zugestanden werden sollen, ihre Aussagen zu überdenken und gegebenenfalls zu korrigieren, zugleich ortet er in Nachfragen durch den Interviewer auch ein Risikofeld (1985, S. 237): „Das bedeutet, daß der Forscher [...] den vom Befragten

selbst entwickelten Erzählstrang und dessen immanente Nachfragemöglichkeiten verfolgen muß und [...] gleichzeitig Entscheidungen darüber zu treffen hat, an welchen Stellen des Interviewablaufs er zur Ausdifferenzierung der Thematik sein problemzentriertes Interesse in Form von exmanenten Fragen einbringen soll.“ SCHNELL/HILL/ESSER unterscheiden in dieser Hinsicht „Schlüssel Fragen“, die in allen Interviews beantwortet werden sollen, von „Eventualfragen“, die abhängig von persönlichen Lebensgeschichten „je nach Verlauf des Interviews relevant werden können“. Dem Interviewer fällt dabei vor allem bei weniger standardisierten Befragungen die Aufgabe zu, den jeweiligen Zeitpunkt des Stellens einer Frage an den Interviewverlauf anzupassen und damit einen natürlichen Verlauf der Konversation zu erhalten (vgl. SCHNELL/HILL/ESSER 2008, S. 387f.).

Für HONER (1994, S. 636) gilt die Möglichkeit, zwischen der Rolle der interessierten, aber schweigsamen Zuhörerinnen und jener der nachfragenden, engagierten Gesprächspartnerinnen wechseln zu können, als eine der wichtigsten Vorzüge des explorativen Interviews im Vergleich mit standardisierten Befragungsformen. Überhaupt tragen Unterbrechungen von Erzählphasen aus der Sicht von WITZEL (1985, S. 245) auch dazu bei, dem Interviewpartner das tatsächliche Interesse des Forschers zu bestätigen: „Der Untersuchte fühlt sich ernstgenommen und quittiert das Bemühen des Interviewers, [...] sich auf seine Problemsicht einzulassen, mit der Bereitschaft, diesem Interesse entsprechend weitere Erzählsequenzen zu produzieren.“ Der Interviewer hat bloß den richtigen Zeitpunkt oder die jeweilige Notwendigkeit einer Unterbrechung des Erzählflusses abzuwägen. MIEG/BRUNNER (2001, S. 14) raten außerdem dazu, die erwartbaren Antworten auf die gestellten Fragen abzuwägen: „Fehlt jeglicher Antwortspielraum, d.h. fällt die Antwort eindeutig aus, so ist diese Frage neu zu formulieren, weil sie keinen Wissensgewinn verspricht.“

Spezifische Sondierungen können schließlich auf dreierlei Art erfolgen. Die „Zurückspiegelung“ ist eine Bilanzierung des Interviewers, der „mit seinen eigenen Worten dem Befragten ein Interpretationsangebot der gemachten Äußerungen unterbreitet.“ (LAMNEK 1995, S. 76) Der Befragte kann die Deutungen korrigieren, was WITZEL (2000, S. 6) als kommunikative Validierung sieht. Widersprüchliche, ausweichende oder versteckte Aussagen lassen sich durch „Verständnisfragen“ – beispielsweise bezüglich vom Interviewer nicht verstandener, für den Interviewten aber selbstverständlicher Alltagskonzepte des Befragten – oder „Konfrontationen“ präzisieren. LAMNEK (1995, S. 76) mahnt bezüglich Konfrontationen zur Vorsicht, weil „gerade der Verweis auf echte Widersprüche schnell das Interviewklima verderben kann. Beharrt der Interviewer auf der Klärung von Kontradiktionen, so

kann sich der Befragte unverstanden fühlen, wo doch der Alltag voll von solchen Widersprüchen ist, die nicht oder nur schwer aufzuheben sind.“

### **12.1.3 Interview mit Personalentscheider**

Die Auswahl an und Gliederung von Themen, die im Interview in jedem Fall angesprochen werden sollten, wurden wie weiter oben erläutert in einen Einstieg, den Hauptteil und den Ausstieg aufgeschlüsselt und beinhalteten auch situationsabhängig zu stellende Eventualfragen.

Der Einstieg sah eine kurze Vorstellung des Projekts unter anderem mit dem versprochenen Nutzen der Diplomarbeit vor: „Ich will für meine Untersuchung für die Universität Wien die Probleme von Arbeitslosen im Bezirk Gmünd beim Einstieg oder Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt skizzieren. Um ein besseres Bild der aktuellen Lage am Arbeitsmarkt zu erhalten, ist es mir ein Anliegen, auch die Sichtweisen potenzieller Arbeitgeber zu beleuchten. Selbstverständlich werden Ihre Ausführungen anonym ausgewertet, sie werden jedoch in die Befragung betroffener Arbeitsloser einfließen. Können Sie daher bitte die derzeitige Situation ihres Betriebes hinsichtlich der Belegschaft beschreiben? Was sind die laufenden Herausforderungen, welche Veränderungen nehmen Sie im Zeitverlauf wahr?“

Nach diesem Fragenkreis wurden für den Hauptteil des Interviews folgende weitere Fragen herausgearbeitet, auf die je nach Bedarf zurückgegriffen wurde:

- Ich möchte mit Ihnen jetzt einige konkrete Fragen besprechen. – Auf welche Art erfolgt in Ihrem Betrieb im Regelfall die Gewinnung neuer Mitarbeiter und warum? Gibt es einen bewährten „Königsweg“ und wenn ja, wie sieht er aus?
- Welche Mindestanforderungen stellen Sie an alle neuen Beschäftigten?
- Wenn Sie sich an die bislang letzten zehn Bewerber erinnern: Für welche Tätigkeiten haben Sie Mitarbeiter gesucht? Wie viele der Bewerber haben Sie tatsächlich in Ihren Betrieb aufgenommen?
- Wenn Sie sich an jene Bewerbungen von Frauen erinnern, die in den vergangenen Wochen nicht zu einer Aufnahme in Ihren Betrieb führten: Was war oder waren damals aus Ihrer Sicht der Grund oder die Gründe für das Nichtzustandekommen der Arbeitsbeziehung?
- Gab es aus Ihrer Sicht und in Ihrem Unternehmen in der jüngeren Vergangenheit geschlechtsspezifische Besonderheiten beim Scheitern von laufenden Arbeitsbeziehungen? Und existieren Unterschiede bezüglich eines allfälligen Nichtzustandekommens von Arbeitsbeziehungen?

- Gibt es in Ihrem Unternehmen Nachfrage nach Möglichkeiten der Kinderbetreuung? Bieten Sie diese an oder käme eine solche Möglichkeit grundsätzlich in Frage?
- Welche Möglichkeiten kommen Ihrer Meinung für Mitarbeiter ihres Unternehmens infrage, um an den Arbeitsort und von dort wieder nach Hause zu kommen? Sind Ihnen Fahrgemeinschaften bekannt?
- Seit 1. Mai 2011 ist der Arbeitsmarkt für tschechische Arbeitskräfte geöffnet. Wie beurteilen Sie diese Thematik aus der Sicht Ihres Unternehmens? Werden Sie auf das tschechische Arbeitskräftepotenzial zurückgreifen oder tun Sie das bereits? - Falls ja: warum? Falls nein: warum nicht?
- Können Sie sich vorstellen, dass sich durch einen Zuzug tschechischer Arbeitskräfte die Wirtschaftslage in unserem Bezirk derart verändert, dass dadurch eines Tages auch neue Arbeitsplätze für einheimische Arbeitskräfte entstehen? Beispielsweise durch Gründung neuer Betriebe oder Niederlassungen Ihres Unternehmens...

Für den Ausstieg wurde darauf hingewiesen, dass die vom Interviewer angedachten Themenbereiche nun alle angesprochen wurden, und gleichzeitig eine letzte Frage gestellt: „Möchten Sie abschließend zu den behandelten Fragestellungen noch einen weiteren oder zusammenfassenden Kommentar abgeben, oder halten Sie einen weiteren, bisher nicht diskutierten Themenbereich wichtig für das Verständnis der besprochenen Themen?“

#### **12.1.4 Ergebnis des Experteninterviews**

Das Interview dauerte 38 Minuten, verlief bis auf zwei kurze Störungen – eine Person, die kurz ins Zimmer kam und mit dem Interviewpartner etwas zu besprechen hatte, ein nicht entgegengenommener Handyanruf beim Interviewpartner – ohne Zwischenfälle, sehr angeregt und brachte zunächst sehr interessante Ergebnisse sowie Statements. Das Gespräch wurde anschließend auf 14 Seiten transkribiert, wo möglich anonymisiert, in die Diplomarbeit eingebaut und in einigen Punkten für Fragen an die Frauen von „lebmit & bunttex“ herangezogen. Einige Wochen danach änderte der Interviewpartner seine Meinung, wollte getätigte Aussagen zurücknehmen beziehungsweise einige wesentliche Passagen derart abändern, dass eine weitere Anonymisierung nicht mehr als sinnvoll erschien – da wiederholt auf gestrichene Inhalte eingegangen wurde und somit nur noch wenige für die Arbeit verwertbare Zitate übrig blieben.

Auf die geplante Beigabe des transkribierten Interviews in den Anhang der Diplomarbeit wird daher verzichtet. Doch bleibt der ursprünglich erwartete Nutzen des Gesprächs für die Arbeit bestehen: Einerseits lag ihr Hauptaugenmerk bereits zum Zeitpunkt der Konzepterstellung nicht so sehr auf der unternehmerischen Beurteilung der Situation, sondern eher auf dem Arbeitsmarkt im Bezirk Gmünd, der Arbeitslosigkeit und schließlich der Situation von Frauen; andererseits brachte das Interview dennoch wertvolle Denkanstöße und einen Überblick über mögliche Diskrepanzen zwischen Bedürfnissen von Unternehmen und Arbeitnehmern, mit denen die Frauen bei der nachfolgenden Befragung konfrontiert werden konnten.

Auf jene Statements und Gedanken, die dem Rotstift des Experten nicht zum Opfer fielen, wird im Folgenden näher eingegangen, verwendete Zitate werden ausschließlich im transkribierten Originalwortlaut und in kursiver Schrift wiedergegeben. Aussagen, die der Interviewpartner nachträglich ändern wollte, wurden zur Gänze gestrichen.

Der Gesprächspartner stellte seinen Betrieb als einen der zehn größten im Bezirk vor, der einen hohen Frauenanteil aufweist und laufend auf der Suche nach neuen Mitarbeitern ist. Zu kämpfen habe man in personeller Hinsicht derzeit mit zwei Engpässen: einem bei höher qualifizierten Fachkräften, einem bei den vorwiegend weiblichen Hilfskräften. Der Mangel an ausgebildeten Fachkräften wird auf mehrere Gründe zurückgeführt, einerseits auf die schlechte geografische Lage, andererseits auf die große Konkurrenz um Fachkräfte am Arbeitsmarkt, und schließlich auf eine kaum mögliche Einflussnahme auf die Menge oder Qualität der ausgebildeten Mitarbeiter. Da jedoch sehr konkrete Bedingungen puncto Qualität des Personals erfüllt werden müssen, falle es bei der Mitarbeiterauswahl zunehmend schwerer, darauf Rücksicht zu nehmen, wie gut jemand ins Team passt – es würden darin also „*sehr viele Einzelkämpfer*“ übrig bleiben.

Mit gänzlich anderen Herausforderungen ist der Betrieb auf der Suche nach weiblichen Hilfskräften konfrontiert. Hier wird als Hauptproblem ein womöglich in der Gesellschaft verankertes Rollenbild gesehen, was der Interviewpartner in der Frage nach abschließenden Bemerkungen oder einem zusammenfassenden Kommentar auf den Punkt bringt: „*Da ist es einfach, wenn du Mutter bist, dann steht das im Mittelpunkt... da ist schon maximal, dass du Teilzeit arbeitest, und du... du bist für die Kinderbetreuung zuständig.*“ Viele der Frauen, mit denen der Gesprächspartner bei der Mitarbeitersuche in Kontakt komme, könnten sich keine andere Rolle als diese vorstellen, „*weil einfach unsere Gesellschaft so ist*“.

In dieses Bild fügt sich, dass Anfragen von Mitarbeitern häufig nicht eine Ausweitung der Tätigkeit, sondern dessen Gegenteil – eine Stundenreduzierung –

zum Inhalt haben. Dabei weist der Interviewpartner auf Anläufe des Betriebes hin, den Mitarbeiterinnen eine Kinderbetreuung anzubieten, die jedoch mangels Interesses der Belegschaft ergebnislos geblieben seien. Offenbar gibt es also eine Vorselektion – es kommen nur solche Mütter von kleinen Kindern, die ihren Nachwuchs beispielsweise bei den Großeltern versorgt wissen. Man sei bezüglich der Hilfskräfte mit *„viel Anstrengung und Kraft [...] gerade am Bedarfdecken“*. Die Öffnung des Arbeitsmarktes in Richtung Tschechien wird daher vor allem auch angesichts der räumlichen Nähe zum Nachbarland als eindeutiger Gewinn gesehen. Tschechische Bewerberinnen hätten im Vergleich zu solchen aus Österreich eine andere Einstellung, auch familiäre Aufgaben seien bei ihnen kein Hindernis – anders als bei der Mitarbeitersuche am lokalen Arbeitsmarkt würde hier eine Vollzeitanstellung trotz des Vorhandenseins kleiner Kinder ausdrücklich gewünscht werden. Der Firmenvertreter auf das Argument, dass man in den ersten Monaten nach der Öffnung des Arbeitsmarktes womöglich nur die obere Spitze des tschechischen Marktes abgraben würde und daher nicht verallgemeinern könne: *„Ja, mag sein... Und ich meine, es ist natürlich eine Selektion. Die sich bei uns bewerben, das sind ja wirklich welche, die möchten unbedingt arbeiten, und denen liegt viel am Job..., und... auch das Einkommen ist noch ein Thema.“* Am lokalen Arbeitskräftemarkt würden eher Menschen zu kriegen sein, die sich *„schon ein bisschen schwer tun mit dem Jobfinden, und dort sind es wirklich die, die möchten“*.

Bei Bewerbungen, die nicht zu einer Anstellung geführt haben, spießt es sich also aus der Sicht der Frauen häufig an der Notwendigkeit, nachmittags, an Wochenenden oder zu unterschiedlichen Dienstzeiten zu arbeiten. *„Da geht es ausschließlich um die Kinder, eigentlich. Hin und wieder, ganz selten, ist es auch, dass sie kein Auto haben.“* Ablehnungen aus der Sicht des Unternehmens werden großteils auf schlechtes Auftreten, eine nicht ideale Arbeitseinstellung oder *„Grundfreundlichkeit“* zurückgeführt. Als geschlechtsspezifische Besonderheit beim Scheitern laufender Dienstverhältnisse werden primär körperliche Leiden bei älteren Frauen und dadurch eine nachlassende Belastbarkeit genannt. Gewonnen werden neue Hilfskräfte im Regelfall über Initiativbewerbungen, häufig auch über Empfehlungen von aktuellen Mitarbeitern.

### **12.1.5 Rückschlüsse und Nachbetrachtungen zum Experteninterview**

Im Nachhinein betrachtet war die Reihenfolge der angesprochenen Themen dem Gesprächsfluss gut dienlich. Nach dem mittels MP3-Player aufgezeichneten Gespräch zeigte der Interviewpartner Interesse an den weiteren Beiträgen der

Diplomarbeit, die kurz vorgestellt wurden – etwa die Entwicklung und der Zustand des Arbeitsmarktes im Bezirk sowie die Befragung von Frauen bei „lebmit & bunttex“. Dabei kam der Interviewpartner wieder auf den von ihm vermuteten, bereits angesprochenen gesellschaftlichen Erwartungsdruck auf Frauen in unserem Bezirk zu sprechen und schilderte anhand einiger Beispiele den großen Druck bei Frauen in unserer Region, als Mutter die Rolle der Vollzeitmutter anzunehmen. So wäre eine Mitarbeiterin, die bereits vor dem Ende der Karenzzeit wieder Vollzeit in ihren Beruf einstieg, Anfeindungen von anderen Menschen und dem Gerede im Dorf ausgesetzt, würde etwa bei der Elternvertretung öfter als andere Mütter für Dienste eingeteilt. *„Und keine Mutter will eine Rabenmutter sein.“* Auch kam der Fall einer Frau zur Sprache, bei der sich die Aufnahme daran spießte, dass sie um Punkt 12 Uhr nach Hause fahren wollte, um die Kinder von der Schule abzuholen und zu kochen. Was der Mann denn arbeite, sei im Zuge des Bewerbungsgesprächs eher nebenbei und aus bloßem Interesse gefragt worden – dabei hätte sich herausgestellt, dass er arbeitslos war, aber doch wollte, dass seine Gattin im Rahmen der Möglichkeiten Geld verdient, sich um die Kinder und um das Essen kümmert.

Ein im regionalen Raum nur zögerlich aufgeweichtes Rollenbild der Frau als Mutter und Hausfrau ließe sich im Bezirk Gmünd womöglich durch eine hier bis ins späte 20. Jahrhundert noch verbreitete Heimarbeit erklären. Diese machte einen Ausbruch von ins Erwerbsleben integrierten Frauen aus dem häuslichen Umfeld vielfach nicht nur nicht notwendig, sondern entließ Heimarbeiterinnen bei schlechter Auftragslage auch wieder gänzlich in deren familiäre Rollen.

Als Reaktion auf das Gespräch wurde bei den späteren Befragungen dem Aspekt eines Rollendrucks mehr Aufmerksamkeit gewidmet – einerseits der Frage, wie er selbst empfunden wird, andererseits der Frage, wie er auf andere projiziert wird. Den schon beschriebenen Ausführungen ALLMENDINGERS (2010) folgend, wonach die Chance auf eine volle Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt nach einer Babypause mit Fortdauer der Unterbrechung rapide abnimmt bzw. sogar in Richtung null abfällt, wurden Fragen nach der Veränderung des Erwerbsverlaufs durch Kinder, der Schwierigkeit, nach Babypausen in den Arbeitsalltag zurückzufinden oder Fragen nach dem allgemeinen Handling von Kinderbetreuung sowie weiterer häuslicher Aufgaben gestellt. Gefragt wurde auch, wie andere Frauen aus dem Bekanntenkreis diese Angelegenheit beurteilen. Um das gewonnene Bild abzurunden wurde – wo als zielführend erachtet – um eine Bewertung des von ALLMENDINGER geschilderten Rechtes finnischer Frauen, ihr Kind ab dem Alter von zehn Monaten in eine Ganztagesbetreuung zu geben, gebeten.

Als weitere Frage mit dem Zweck einer besseren Klärung des Punktes, wie die befragten Frauen den Beruf am liebsten in ihren Tagesablauf einschließen würden, die auch einen Blick auf den Stellenwert der Arbeit für das Leben der Befragten erwarten ließ, wurde für den hinteren Teil der Interviews die Frage nach dem Traumjob ergänzt: Wie würde dieser aussehen? Was würden die Frauen am liebsten arbeiten, wo und zu welchen Arbeitszeiten?

## **12.2 Untersuchung: Die Sicht von Betroffenen**

In der zweiten Stufe des praktischen Teils kommen schließlich Frauen mit Erfahrung als Arbeitslose zu Wort. Die Gewinnung der Interviewpartner erfolgte durch das seit etwa zwei Jahrzehnten bestehende Gmünder Bildungs- und Beschäftigungsprojekt „lebmit & bunttex“ für langzeitbeschäftigungslose Frauen, das zum Zeitpunkt der Konzepterarbeitung für die Diplomarbeit kontaktiert wurde. Dieses unter anderem vom Arbeitsmarktservice geförderte Projekt für Wiedereinsteigerinnen erwirtschaftet mehr als ein Drittel seiner Kosten selbst und beschäftigt derzeit 18 jeweils als „Transitarbeitskräfte“ für ein Jahr angestellte Frauen in verschiedenen Tätigungsfeldern, die hier unter anderem auch Weiterbildungsangebote oder Praktika in Anspruch nehmen können und auf diese Weise darin unterstützt werden sollen, nach dem Jahr einen (Wieder-) Einstieg ins Erwerbsleben zu schaffen.

Nach einer Vorstellung des Projekts soll anhand von problemzentrierten Interviews mit einigen der Transitarbeitskräfte ein konkreter Einblick auf die Umstände gewonnen werden, die Frauen im Bezirk in die Langzeitarbeitslosigkeit führ(t)en und wie diese individuell bewältigt wird (bzw. wurde). Der ausdrücklich geäußerte Wunsch nach Anonymität ist verständlich: In einem vergleichsweise kleinen Bezirk sind Personen, zumal weiblich, langzeitarbeitslos und auch noch zu einem bestimmten Zeitpunkt in einem bestimmten Beschäftigungsprojekt aufgenommen, für Verwandte, Bekannte und nicht zuletzt für öffentliche Stellen (etwa das AMS, das das Projekt ja fördert) anhand individueller Daten (zB Familienstand, berufliche Vorgeschichte, Wohnort) relativ leicht zuordenbar. Konkrete Aussagen vor allem bei „heiklen“ Themen wären wohl – wie auch beim Interview mit dem Experten – kaum zu erhalten gewesen, wenn den Teilnehmerinnen nicht ein größtmögliches Maß an Anonymität garantiert werden könnte. Daher werden persönliche Daten oder Zusammenhänge bei der Auswertung der Interviews nur insofern wiedergegeben, als sie für das Verständnis der Situation notwendig sind. In der Auswertung der Interviews wird etwa das Alter in die Überkategorien „jung“, „mittleres Erwerbssalter“ und „höheres Erwerbssalter“ oder der Wohnort in die drei

Bereiche „städtischer Raum“, „städtischer Raum, aber eher ‚aussterbende‘ Industriestadt mit wenigen Jobs“ sowie „ländlicher Raum“ gesplittet. Schließlich wird auch das Weglassen des konkreten Befragungsdatums im Jahr 2011 als der Wahrung der Anonymität dienlich erachtet. Damit die Angaben der „Frauen ohne Namen“ für uns doch so etwas wie ein Gesicht bekommen können, durften sich die Befragten zum Beginn der Interviews ein Namenskürzel aussuchen, unter dem sie in allen weiteren Aufzeichnungen geführt sowie ausgewertet wurden; ihre tatsächlichen Namen wurden nicht erfasst.

### **12.2.1 Das Projekt „lebmit & bunttex“ für langzeitarbeitslose Frauen**

Das Projekt „lebmit & bunttex“ geht auf eine im November 1989 gestartete Aktion des gemeinnützigen Vereins „Soziale Initiative Gmünd“ mit dem Ziel der (Re-) Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt zurück.<sup>50</sup> Ursprünglich nur als „bunttex“ gegründet, sollte es in den ersten zehn Jahren der enormen Arbeitslosigkeit von wenig qualifizierten weiblichen Arbeitskräften aus der im Niedergang befindlichen Textilindustrie entgegenwirken und als sozialökonomischer Betrieb einen Second-Hand-Shop sowie eine Näherei in Gmünd betreiben. Im Jahr 2000 wurde das Projekt entscheidend erweitert: Es wurde um den komplexeren Betrieb eines Nahversorgers für Lebensmittel und Haushaltswaren in Gmünd ergänzt und heißt seither „lebmit & bunttex“, zugleich erfolgte durch die Aufstockung des Angebotes auf verschiedene Dienstleistungen (Bügelservice, Jausenlieferservice für Betriebe, Hauszustellung von Lebensmitteln, Lieferung von kalten Platten und belegten Broten sowie Kundenbetreuung in der neu geschaffenen Kommunikationsecke im Geschäft) eine Anpassung an die Bedürfnisse des Marktes.

Das Projekt beschäftigt zehn permanent angestellte „Schlüsselarbeitskräfte“, die neben normaler Mitarbeit im Betrieb mit Projektleitung, Geschäftsführung, Management, Buchhaltung, Einschulung und Betreuung der Mitarbeiterinnen betraut sind. Weiters sind derzeit in Lebensmittelgeschäft, Second-Hand-Shop und Näherei/Bügelservice insgesamt 18 – zuvor vorrangig langzeitbeschäftigungslose Frauen über 18 Jahren – Transitarbeitskräfte aus dem Bezirk Gmünd für 30 bis 37,5 Stunden/Woche nach dem Kollektivvertrag angestellt. Diese Dienstverhältnisse beinhalten ein Probemonat, sind auf jeweils ein Jahr befristet und können im Fall der bereits vor Ablauf dieser Zeit erfolgten Vermittlung an

---

<sup>50</sup> Das folgende Kapitel wurde anhand der Informationen aus diversen vom Projektträger zur Verfügung gestellten Unterlagen sowie eines Gesprächs mit Michaela HOLZSCHUH, Sabine NEUMANN-JERAM und Hertha HIEMETZBERGER am 14. April 2011 (10.30 bis 12.30 Uhr) erstellt und den Projektverantwortlichen zwecks inhaltlicher Zustimmung vorgelegt.

einen neuen Arbeitgeber jederzeit abgebrochen werden. Drei Säulen sollen dabei den Einstieg oder Wiedereinstieg der Frauen in den Arbeitsmarkt unterstützen:

- *Praktisches Arbeiten* mit dem Zweck des Erlernens erforderlicher Fähigkeiten in den jeweiligen Fachbereichen, der Integration in einen laufenden Arbeitsprozess oder der Vermittlung wichtiger Eigenschaften wie Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Rationalität oder Sauberkeit am Arbeitsplatz.
- *Persönliche Betreuung und Beratung*, die nach teils langen Arbeitslosigkeitsperioden unter anderem auf die Stabilisierung der Projektteilnehmerinnen in psychischer, physischer und finanzieller Hinsicht oder eine Erweiterung ihrer sozialen Kompetenzen abzielt.
- *Unterstützung bei Einstieg oder Rückkehr ins Arbeitsleben* durch eine ausgebildete Outplacerin, die unter anderem Beratung bei Karriereplanung, Bewerbungen und auf der Suche nach Praktikumsplätzen bietet. Gute Kontakte zu einigen Betrieben (etwa der Waldviertler Schuhwerkstatt in Schrems) erlauben neben Exkursionen die Möglichkeit für meist zweiwöchige Praktika, die in der Vergangenheit auch schon fallweise zu sofortigen Übernahmen in die jeweilige Firma geführt haben. Außerdem wird die Teilnahme an Kursen anderer Einrichtungen wie WIFI oder BFI gefördert.

In der von einer eigenen Schlüsselarbeitskraft betreuten Schulungsmaßnahme „Mosaik“ befinden sich zudem vier Kursteilnehmerinnen, die am Arbeitsmarkt mit besonderen Bedürfnissen konfrontiert sind. Die Teilnahme an dieser Maßnahme – die mit keiner Anstellung, aber einem Beitrag zur Deckung des Lebensunterhalts einhergeht – ist pro Person auf ein halbes Jahr beschränkt. Sie kann unter anderem zur Abklärung des Arbeitspotenzials dienen und zu einer Aufnahme als Transitarbeitskraft im Projekt, zur Vermittlung an einen Arbeitgeber oder zu einer weiteren Ausbildung führen. Die Schwerpunkte von „Mosaik“ wechseln alle 18 Monate, nach dem Projekt „Zugang“ für arbeitslose Frauen mit psychischen Problemen stand das Jahr 2010 im Zeichen von Frauen mit Migrationshintergrund, seit Juli 2011 werden Bezieherinnen der „bedarfsorientierten Mindestsicherung“ betreut.

Der Zugang neuer Projektteilnehmerinnen kann auf mehrere Wege – etwa über Vermittlung von Arbeitsmarktservice oder psychosozialem Dienst, durch Empfehlung von früheren Mitarbeiterinnen oder auf Eigeninitiative von Frauen – erfolgen, eine Grundvoraussetzung ist jedoch der beim AMS gemeldete Status der Arbeitssuche. Pro Jahr werden etwa 120 bis 150 Vorstellungsgespräche geführt. Darin wird das berufliche Potenzial der Bewerberin eruiert, genauso wird aber

auch ausgelotet, ob eine Person ins soziale Gefüge des Projektteams passt: Es wird besonderer Wert auf eine gute Durchmischung der Jahrgänge oder verschiedener Lebenslagen gelegt, um eine Balance innerhalb der Gruppe zu erhalten. Bei der Aufnahme ins Projekt und zur Halbzeit füllen die Teilnehmerinnen Entwicklungsbögen aus, die beispielsweise der Gegenüberstellung der Selbst- und Fremdeinschätzung dienen, beim Austritt soll das Ausfüllen eines Fragebogens Feedback über den Erfolg der Maßnahmen geben. Während der Zeit bei „lebmit & bunttex“ gibt es wöchentliche Gruppengespräche, die abwechselnd interne Angelegenheiten (wie spezifische Schulungen für den jeweiligen Fachbereich), die Behandlung aktueller sozialpädagogischer Probleme von Mitarbeiterinnen oder die Vorbereitung auf die Rückkehr bzw. den Eintritt in den Arbeitsmarkt zum Inhalt haben. Da viele Projektteilnehmerinnen keinen eigenen Führerschein besitzen und dies von den Verantwortlichen als großes, die berufliche Mobilität stark einschränkendes Problem erachtet wird, wird bei den Teilnehmerinnen von „lebmit & bunttex“ und von „Mosaik“ auch das Absolvieren von Führerscheinkursen unterstützt.

Insgesamt waren im Projekt seit dessen Entstehung im Jahr 1989 mehr als 360 Frauen als Transitarbeitskräfte beschäftigt. Nicht ganz die Hälfte der Transitarbeitskräfte des Jahres 2010 hatte in der Woche nach dem Austritt einen Arbeitsplatz, im Durchschnitt sind etwa 40 Prozent der Projektabgängerinnen auch drei Jahre später noch in Beschäftigung – damit wird die verpflichtend vorgeschriebene Quote mehr als erreicht. Das Projekt hat einen jährlich neu festzulegenden Anteil des Kostenaufwands durch seine Betriebe selbst zu erwirtschaften, dieser liegt für das Jahr 2011 bei etwa 31 Prozent oder 356.000 Euro. Den verbleibenden Aufwand tragen Arbeitsmarktservice, Europäischer Sozialfonds und Bundessozialamt – auch die im Regelfall erwirtschafteten Überschüsse über diesen Mindestbeitrag hinaus müssen vom Projekt an die Fördereinrichtungen abgeliefert werden.

### **12.2.2 Stichprobe, Sample**

Die Auswahl der Befragten erfolgte nach ersten Anfragen bei den Projektverantwortlichen von „lebmit & bunttex“ auf Basis freiwilliger Meldungen. Wirkliche „Repräsentativität“ wird für die vorliegende Untersuchung als nicht zwingend nötig erachtet (vgl. KELLE/KLUGE 2010, S. 41ff), wenngleich die Auswahl der Befragten dennoch gewissen Vorgaben folgt. KELLE/KLUGE (2010, S. 42) nennen neben der „Vermeidung von Verzerrungen“ auch den „Einbezug von relevanten Fällen“ ein „zentrales Kriterium für die Fallauswahl.“ Durch die Art und

Weise sowie die Größe des Projektes lassen sich sehr konkrete Eingriffe in die Auswahl kaum vornehmen, dennoch wurde mit dem Ziel einer Fallkontrastierung und „bewusst heterogenen Auswahl“ (ebd., S. 52) nach zumindest einer jüngeren und einer schon kurz vor dem Pensionsalter stehenden Frau, einer Alleinerzieherin, einer Frau mit (zumindest Einkind-)Familie, einer kinderlosen bzw. vielleicht allein stehenden Frau sowie einer mit Migrationshintergrund gesucht. Zugleich sollte bei der Vorauswahl ein Augenmerk darauf gelegt werden, dass Frauen aus eher ländlichem und eher städtischem Raum mitmachen, etwa für die Frage nach unterschiedlichen Problemen für die Versorgung von Kindern während der Arbeitszeit oder den Folgen des Fehlens eines Führerscheins – was sich bei der Auswertung als großer Gewinn herauskristallisierte.<sup>51</sup>

### 12.2.3 Erhebung

Die Interviews erfolgten nach der „Anwerbungsphase“ (FLICK 1995, S. 184) und dem Informieren der Frauen über die geplante Art der Befragung mittels problemzentrierter Interviews – wobei eine probeweise Vorabbefragung einer nicht am Projekt beteiligten Person trotz aller Einschränkungen half, spätere Interviewsituationen, den Leitfaden und das Interviewerverhalten einmal „außer Protokoll“ zu testen und die daraus gewonnenen Erkenntnisse in den nachfolgenden Befragungen für die Diplomarbeit berücksichtigen zu können. „Problemzentrierte Interviews können als Kompromiß-Bildungen zwischen leitfadenorientierten und narrativen Gesprächsformen angesehen werden“, schreibt Christel HOPF (in FLICK 1995, S. 178).

Dem narrativen und dem problemzentrierten Interview gemeinsam ist das Abzielen darauf, die Befragten ausgiebig zu Wort kommen zu lassen. „Sie stimmen überein mit der Betonung des ‚Erzählen-Lassens‘, der Notwendigkeit von immanenten Nachfragen und der Akzentuierung abstrakter Bezüge sowie theoretischer Fähigkeiten der Befragten“, schreibt MEY (2000, S. 142): „Ein zentraler Unterschied ist jedoch, daß beim problemzentrierten Interview eine Abfolge der Textsorten – Narrationen zu Beginn und nicht-narrative Elemente zum Ende des Interviews – nur für den Idealfall angenommen, nicht aber phasenlogisch postuliert wird. [...] Die wesentlichste Differenz besteht darin, daß bei dem problemzentrierten Interview die Situationsdynamik – das Wechselspiel zwischen Befragten und Interviewenden – als zentral erachtet wird, während SCHÜTZE

---

<sup>51</sup> So stehen etwa alle drei Befragten der Alterskategorie „jung“ vor der schwierigen Situation, in der direkten Umgebung des Wohnortes wenig freie Stellen zu haben und gleichzeitig mangels Führerscheins nur sehr eingeschränkt mobil zu sein.

vornehmlich auf die von ihm postulierten Zugzwänge der Erzählung vertraut und hofft, durch deren Eigendynamik die für die Untersuchung relevanten ‚Informationen‘ erhalten zu können.“

Das Gespräch soll durch den Forscher also im narrativen Interview nach der anfänglichen Erzählaufforderung – in der die Befragten beispielsweise in unserem Fall gebeten wurden, zu schildern, wie sich ihr bisheriges Berufsleben zugetragen hat – in keine Richtung mehr gelenkt werden. Zum Aufzeigen und gleichzeitigen Eingrenzen des erzählten Themas empfiehlt LAMNEK (1995) lediglich vorab ein „Antippen“ der Dimensionen des für die Untersuchung relevanten Bereiches, was der Befragte dann daraus macht, ist weitgehend ihm selbst überlassen. „Fragen im engeren Sinne spielen erst nach Abschluß der Haupterzählung eine Rolle“ (FLICK 1995, S. 158), während der Haupterzählung soll der Erzählfluss des Befragten möglichst nicht unterbrochen werden. Darin ortet wiederum MEY potenzielle Gefahr (2000, S. 144): „Erstens kann die Tatsache, zuhörenden, aber bis auf kommunikationsverstärkende ‚hmhms‘ schweigenden Interviewer(inne)n, die aufgrund ihrer definierten Rolle fremd bleiben müssen, die eigene Lebensgeschichte erzählen zu sollen, die Fremden aber eigentlich nicht erzählt würde, dazu führen, daß für den Forschungsgegenstand bedeutsame Auslassungen vorgenommen werden. Zweitens können die Interviewten versuchen, im Sinne einer ‚guten Versuchsperson‘ ihre Aufgabe möglichst optimal zu erfüllen [...], um den antizipierten Erwartungen der schweigenden Gegenüber gerecht zu werden bzw. um der vermuteten Fragestellung dienlich zu sein.“ Gewisse Fragenkomplexe, die in den betreffenden Kapiteln angeschnitten werden, mussten für diese Untersuchung in jedem Fall angesprochen werden.

#### **12.2.4 Das problemzentrierte Interview**

Beim problemzentrierten Interview nach WITZEL (1985; 2000) handelt es sich um die Betrachtung und Analyse eines Forschungsthemas von mehreren Blickpunkten aus. Als Methodenkombination soll es die empirische Herangehensweise mit einem theoretischen Zugang verknüpfen und so eine „*Kombination aus Induktion und Deduktion mit der Chance auf Modifikation der theoretischen Konzepte des Forschers*“ (LAMNEK 1995, S. 75) ermöglichen. Wie einzelne Methoden nun genau aufeinander abgestimmt werden, und wie die Schwerpunkte und Modifikationen im Detail gesetzt werden – ob sich etwa das Gespräch eher am narrativen Stil oder an einem stärkeren Frage-Antwort-Prozess orientieren soll –, das will WITZEL (1995, S. 232f.) „vom jeweiligen Gegenstand“ abhängig machen.

Anders als beim narrativen Interview, in das der Forscher ohne jegliches wissenschaftliches Vorwissen gehen beziehungsweise dieses möglichst ausblenden soll (vgl. unter anderem HERMANN, in FLICK 1995, S. 182ff), dient die Methode also der Überarbeitung oder Anpassung bestehender Überlegungen. „Das unvermeidbare, und damit offenzulegende Vorwissen dient in der Erhebungsphase als heuristisch-analytischer Rahmen für Frageideen im Dialog zwischen Interviewern und Befragten.“ (WITZEL 2000, S. 2) In Orientierung an das „Sensitizing Concept“ von BLUMER sollen in flexibler Analyse des untersuchten Feldes Daten zusammengetragen und geprüft werden, damit sich während des Forschungsprozesses Zusammenhänge herauskristallisieren können. Diese Prozessorientierung betrifft nach Ansicht von WITZEL (1985, S. 234) „neben der Gesamtgestaltung des Forschungsablaufes und der Entwicklung des kommunikativen Austauschs im Interview auch den Aspekt der Entwicklung des Verstehensprozesses im Interview bis hin zur kontrollierten Absicherung und Erweiterung der Interpretation im wissenschaftlichen Kontext“.

MEY (2000, S. 140) hält fest, dass „im Zuge der Gesprächsführung den Befragten durch Anregung von Narrationen und Erzählsequenzen ermöglicht wird, ihre Perspektive darzustellen bzw. zu entwickeln“ und „die Interviewenden zugleich das jeweilige Vorwissen – im Sinne von *sensibilisierenden Konzepten* – nutzen und auf der Grundlage von Erzählungen Dialoge initiieren können, indem sie auf Ad-hoc-Erkenntnisse aus den Schilderungen der Befragten ebenso zurückgreifen wie auf (theoretische) Vorannahmen und diese in Fragen formuliert in das Gespräch einführen“. Als Werkzeuge problemzentrierter Interviews empfiehlt WITZEL einen Kurzfragebogen, einen Leitfaden, die Aufzeichnung des Gesprächs mit einem Aufnahmegerät sowie die Anfertigung eines Postskripts direkt nach dem Interview, in dem Gesprächsinhalte, die nach dem Abschalten des Aufzeichnungsgerätes zum Thema wurden und für dessen Verständnis Bedeutung haben könnten oder auch nonverbal wahrgenommene Inhalte wie Gestiken notiert werden.

#### 12.2.4.1 *Kurzfragebogen für die Projekt-Teilnehmerinnen*

Der standardisierte Kurzfragebogen über soziodemografische Informationen kann dem Interviewten bereits vor dem narrativen Teil vorgelegt werden. WITZEL sieht dessen Vorteil einerseits darin, dass der Befragte dadurch bereits vor dem Interview an das Thema herangeführt wird, dieses also im Gedächtnis „aktiviert“ wird und so ein besserer oder überhaupt ein anderer Einstieg ins Gespräch gefunden werden kann. Gleichzeitig erlaubt der Kurzfragebogen, einige „zentrale, die soziale Situation des Befragten kennzeichnende Informationen aus dem

Interview herauszunehmen“ (WITZEL 1985, S. 236), wodurch der Erzählfluss weniger durch Rückfragen gestört werden muss. Kurzfragebögen wurden auch für diese Untersuchung verwendet, wobei folgende Angaben eingeholt wurden:

- Alter, Wohnort, Familienstand, Kinder (wie alt?)
- falls verheiratet/in Partnerschaft: Welchen Beruf übt Ihr Partner aus?
- Leben Ihre Eltern noch?
- Haben Sie einen Führerschein? Falls ja: Haben Sie ein eigenes Auto, das Sie frei benutzen können, wenn Sie es wollen?
- Was war Ihre gewählte Schul- und Ausbildung?
- Bei wie vielen Arbeitgebern waren Sie bisher insgesamt beschäftigt?
- Welche beruflichen Tätigkeiten haben Sie dabei ausgeübt?
- Wie oft waren Sie bisher beim Arbeitsmarktservice als arbeitsuchend gemeldet?
- Können Sie sich grob erinnern, von wann bis wann Sie in den einzelnen Fällen ungefähr als arbeitslos gemeldet waren?
- Hatten Sie nach ihrer schulischen Ausbildung Aus- oder Weiterbildungen, haben Sie seither eine neue Berufsausbildung gemacht? Wenn ja: Welche? Wann?

#### 12.2.4.2 Interview-Leitfaden für die Projekt-Teilnehmerinnen

Das problemzentrierte Interview beginnt nach kurzer Vorstellung des Befragungsablaufes und einem vom Interviewer gebrachten Erzählbeispiel mit einer offenen Erzählaufforderung. Dabei soll der Gesprächspartner in einen „Zugzwang“ zur Erzählung“ (GIRTLE 1984, S. 156) über einen grob definierten Bereich gesetzt werden, in seinen Worten und der von ihm vorgenommenen Gliederung sprechen. Für diese Untersuchung lautete diese Aufforderung, die WITZEL bereits als ersten Teil des Leitfadens erachtet: *„Beschreiben Sie bitte Ihren beruflichen Werdegang von der Ausbildung über die Wahl des Berufs, den Einstieg in den ersten Job und die Ereignisse, die sich seither und bis heute zugetragen haben.“* Folgende aus bisherigen Überlegungen abgeleitete Themenbereiche bildeten den Leitfaden<sup>52</sup>:

- Ich möchte mit Ihnen jetzt einige konkrete Fragen besprechen. – Was (glauben Sie) waren die Gründe für bisherige Jobwechsel?
- Warum haben Sie ihren letzten Job verloren? (falls geeignet: Glauben Sie, dass Sie daran selber schuld waren oder dass Sie etwas ändern hätten können?)

---

<sup>52</sup> Nähere Angaben zu Interviewleitfäden im Theorieteil über das Experteninterview.

- Warum haben Sie sich damals für ihre bisherige(n) Berufswahl(en) und/oder Ausbildung(en) entschieden? (zB hatte das Gefühl, dass es das Richtige für mich ist; Empfehlungen von Eltern, Lehrern oder Freunden; war in diesem Bereich geschickt; wusste sonst nicht so recht, was ich tun sollte; es ergab sich einfach; hatte die Gelegenheit dazu; wollte mich bewusst verändern [warum?])
- Wenn Sie wieder die Wahl hätten: Würden Sie eine andere Berufsausbildung oder einen anderen Einstieg ins Berufsleben wählen? – Welchen? Warum?
- Was haben Ihnen Aus- und Weiterbildungen bisher gebracht? Was haben Sie davon für Ihre weitere Berufslaufbahn mitgenommen?
- Glauben Sie, dass Sie jetzt Arbeit hätten, wenn Sie früher eine andere Ausbildung gewählt hätten? Glauben Sie, dass sich Ihre Situation durch Teilnahme bei weiteren Kursen oder eine Umschulung verbessern könnte?
- Würden Sie von sich aus gerne eine spezielle Weiterbildung machen wollen, wenn Sie könnten? Ja: Werden Sie diese machen? Nein: Warum nicht?
- Welche Anstrengungen haben Sie bisher auf sich genommen, um aus eigener Kraft (wieder) Arbeit zu finden?
- Welche Chancen und Probleme sehen Sie für den Arbeitsmarkt im Bezirk? Welche Chancen und Probleme sehen Sie für sich persönlich?
- Wenn Sie an ihre Aufgaben in der Familie oder im Haushalt denken: Haben Sie dadurch jemals auf berufliche Chancen verzichten müssen?
- Falls junge Kinder vorhanden: Was tun Sie mit Ihren Kindern, während Sie arbeiten? Haben Sie jemanden, der sich um sie kümmert?
- Hatten Sie jemals schwerere Krankheiten, durch die Sie nicht arbeiten konnten? Hatte das irgendwelche Konsequenzen für Sie?
- Falls kein Auto oder Führerschein vorhanden: War das für Ihre bisherige Berufslaufbahn ein Problem? Wie kommen Sie im Regelfall zur Arbeit?
- Wie sind Sie eigentlich zum Projekt „lebmit & bunttex“ gekommen?
- Bringt Ihnen die Teilnahme irgendetwas? (zB Sammeln von Praxis, Kontakt zu Menschen mit ähnlichen Problemen, ...)
- Sie sollen hier darauf vorbereitet werden, später wieder Arbeit zu finden. Glauben Sie, dass Sie sich in einen neuen Job leicht einarbeiten könnten, wenn man Ihnen nur die Möglichkeit dazu geben würde? Oder fürchten Sie eher, dass Sie dort überfordert sein könnten und den Chef vielleicht enttäuschen könnten?
- Rechnen Sie damit, wieder Arbeit zu finden? Nein: Wie geht es dann weiter?

- Wie wichtig ist berufliche Arbeit für Sie?
- Glauben Sie, dass es Menschen gibt, die gerne arbeitslos sind? Falls ja: Wie finden Sie das? Falls nein: Warum?
- Fehlt Ihnen außer dem Lohn persönlich etwas, wenn Sie keine Arbeit haben? Hat Arbeitslosigkeit auch etwas Positives?
- Wie fühlen Sie sich, wenn Sie arbeitslos sind? Wie geht es Ihnen dabei?
- Gehen Sie heute anders mit Arbeitslosigkeit um als früher? Warum?
- Hat Ihre Arbeitslosigkeit irgendetwas an ihrem Leben oder der Situation innerhalb Ihrer Familie geändert?
- Haben Sie bei Bewerbungen oder Vorstellungsgesprächen das Gefühl, dass man Sie schon als Arbeitslose abstempelt?
- Wie Sie vielleicht wissen, dürfen tschechische Arbeitskräfte seit 1. Mai ohne jedes Problem in Österreich arbeiten gehen. Sehen Sie die Nähe des Bezirks Gmünd zur Tschechischen Republik in dem Zusammenhang eher als Gefahr für Arbeitslose bei uns oder glauben Sie, dass unser Arbeitsmarkt davon auch profitieren könnte? Oder haben Sie noch nicht richtig darüber nachgedacht?

Zum Interviewende wurde darauf hingewiesen, dass die angedachten Themenbereiche nun alle angesprochen wurden. Eventuell noch nicht eindeutig interpretierbare Aussagen wurden spätestens jetzt noch einmal angesprochen und überprüft, wichtige Aussagen mitunter zusammengefasst – damit die Interviewpartnerin sich gegebenenfalls noch korrigieren konnte. Schließlich gab es noch eine letzte Frage: „Möchten Sie abschließend zu den behandelten Fragestellungen noch einen weiteren oder zusammenfassenden Kommentar abgeben, oder halten Sie einen weiteren, bisher noch nicht besprochenen Themenbereich wichtig für das Verständnis der angesprochenen Themen?“

### **12.2.5 Der Auswertungsprozess in der Theorie**

Die Auswertung der Interviews verlangt eine vollständige Transkription, die Fallanalyse beginnt nach Ansicht von WITZEL bereits während der Interviews – indem die Befragten vom Interviewer mit dessen Vorinterpretationen konfrontiert werden. Diese sollen bei der Auswertung Satz für Satz deutend nachvollzogen werden. „Die Resultate dieses Auswertungsprozesses bestehen zunächst in der Markierung des Textes mit Stichworten aus dem Leitfaden (theoriegeleitet) und mit Begrifflichkeiten, die neue thematische Aspekte aus den Darstellungen der Interviewpartner kennzeichnen (induktiv).“ (WITZEL 2000, S. 7)

### 12.2.5.1 *Kodierung*

Mit diesen Markierungen kann bereits für den Prozess des Kodierens weitergearbeitet werden, der im Wesentlichen auf Modelle von BECKER/GEER und GLASER/STRAUSS zurückgeht. Beim qualitativen Kodieren sollen die erhobenen Daten nicht quantitativ aufgearbeitet, sondern systematisch („synoptisch“) interpretativ analysiert werden – also werden Textsegmente zeilenweise so vielen ad hoc gebildeten Kodierkategorien wie möglich zugewiesen. Die spezifischen Besonderheiten von Kategorien und Subkategorien sollen sich durch Vergleiche der bereits in Kategorien eingeordneten und neu dazu ausgewählten Ereignissen herauskristallisieren.

KELLE/KLUGE empfehlen Computer-Programme zur elektronischen Auswertung, Kategorisierung und Kommentierung mit „Memos“ im Sinne von GLASER/STRAUSS. Sie beschreiben allgemeine Regeln von Kodierverfahren so, „dass

- Textpassagen indiziert bzw. kodiert werden, indem ihnen bestimmte Kategorien zugeordnet werden,
- Textpassagen, die bestimmte Kategorien und ggf. weitere Merkmale gemeinsam haben, synoptisch verglichen und analysiert werden,
- und dass angestrebt wird, auf der Grundlage dieses Vergleichs Strukturen und Muster im Datenmaterial zu identifizieren, die dann etwa zur Bildung neuer Kategorien bzw. Subkategorien führen können.“ (KELLE/KLUGE 2010, S. 59)

Letztere Möglichkeit entspricht der offenen bzw. „abduktiven“ Kodierung, während die Zuordnung zu bereits bestehenden Kategorien- oder Kodierschemata als „subsumptive“ Kodierung bezeichnet wird. KELLE/KLUGE (2010, S. 62): „Dieses Kategorienschema wird dabei auf der Grundlage der Forschungsfragen und des theoretischen Vorwissens formuliert.“ Die Autoren nennen drei daraus abgeleitete Typen von Kodierkategorien:

- empirisch nicht gehaltvolle, abstrakte Konzepte (etwa aus Theorien)
- Alltagskonzepte, die alltagsweltliches Verstehen ermöglichen, und beim Bilden von Interviewleitfäden berücksichtigt werden
- empirisch gehaltvolle, aus soziologischen Theorien abgeleitete Kategorien.

### 12.2.5.2 *Bildung von Kategorien und Subkategorien*

Dem bei KELLE/KLUGE (2010, S. 66f) geschilderten Beispiel folgend werden die Kategorien vorab einmal anhand der Schwerpunkte im Interviewleitfaden gebildet,

da der Leitfaden gewissermaßen die angesprochenen Themen vorgibt und diese wiederum auch der Orientierung bei der Auswertung dienen. Wenn die Interviewpartner allerdings im Leitfaden nicht berücksichtigte Aspekte zur Sprache bringen, dann muss das vorläufige Kategorienschema beim Kodieren abgeändert oder ausgeweitet werden. Der Uneinigkeit zwischen der von MILES/HUBERMANN angeratenen Vorab-Kategorienbildung und der von GLASER/STRAUSS geforderten Kodierung erst im Zuge der Auswertung wollen die Autoren mit einem Mittelweg begegnen: „Für ein ex ante entwickeltes Kategorienschema verwendet man als heuristischen Rahmen empirisch gehaltlose theoretische Kategorien und Alltagskonzepte, empirisch gehaltvolle Kategorien kann man bei der Kodierung ad hoc einführen, wenn man in den Daten spontan Zusammenhänge entdeckt, zu denen diese Kategorien passen.“ (KELLE/KLUGE 2010, S. 70).

Die Bildung von Subkategorien dient der Darstellung der konkreten Ausprägungen von Kategorien, auch sie können entweder anhand des Vorwissens oder anhand einer Analyse der während der Auswertung vorgefundenen Dimensionen gebildet werden. Die Autoren greifen in diesem Zusammenhang eine Untersuchung auf, in der die Kategorie „Heiratsgründe“ in die Subkategorien „materiell“, „emotional“ sowie „traditionell“ aufgegliedert war – und um die Möglichkeit etwa einer Rückkehr zur Normalität nach einer Krise oder einem Schicksalsschlag erweitert werden musste (ebd., S. 75). Auch die Aufteilung einer Subkategorie in weitere Unterkategorien ist möglich.

Zum Kontrastieren von Einzelfällen empfehlen KELLE/KLUGE einen Mittelweg aus Spezifizierung und zu starker Zusammenfassung: Beides droht die Fallkontrastierung – entweder mangels vergleichbarer Kategorien oder wiederum mangels Heterogenität – zu erschweren. Die Autoren stellen die fallkontrastierende Analyse in drei Schritten vor (ebd., S. 78ff): zunächst für jeden Fall eine Bildung von Kategorien und Subkategorien, anschließend ein Vergleich der verschiedenen in Einzelfällen bestehenden Kategoriensysteme, und schließlich daraus die Entwicklung einer Typologie oder Theorie, wobei es dabei wieder zu einer Zusammenfassung von Subkategorien unter Oberbegriffe kommen kann. Auch können einzelne Kategorien, die sich im Verlauf der Auswertung als besonders wichtig herausstellen, als „Kernkategorien“ der Studie zu Grundlagen für die Bildung der Typologien werden.

### *12.2.5.3 Bildung von Typologien*

Die Bildung empirisch begründeter Typologien geht wesentlich auf die Arbeiten von Max WEBER zurück, der mittels „Idealtypen“ gesellschaftliche Wirklichkeit

verstehen wollte. RICHTER (1995, S. 44) bezeichnet den Idealtypus als ein „Mittel wissenschaftlicher Erkenntnisbildung, ein Gedankengebilde, das sich der, die WissenschaftlerIn erstellt hat, um ein soziales Phänomen verstehen zu können, ein scharfes Werkzeug, das man weglagt, wenn man es nicht mehr braucht oder wenn es stumpf geworden ist“. Der Idealtyp soll Phänomene gesellschaftlicher Realität zuspitzen und übersteigern, und damit helfen, diese untereinander klar abzugrenzen. WEBERS Modell wurde in der Folge immer wieder aufgegriffen und in abgeänderter Form angewandt. So beschreiben KELLE/KLUGE (2010, S. 84f) die Auffassung von Alfred SCHÜTZ, wonach der Soziologe „Konstruktionen erster Ordnung“ – also von Menschen laufend vorgenommene und notwendige Typisierungen etwa in der Interaktion mit Anderen – in seine wissenschaftlichen Konzepte und Theorien einbettet und somit „Konstruktionen zweiter Ordnung“ entwickelt. Auch JAHODA et al. (1975, S. 64ff) griffen in ihrer Studie über Massenarbeitslosigkeit in Marienthal ein solches Modell auf, als sie „durch Beobachtungen und Gespräche Material über die Grundhaltung dieser Familien“ (ebd.) sammelten und daraus zwecks Kontrastierung ihre vier „Haltungstypen“ von Marienthaler Arbeitslosenfamilien bildeten.

Uta GERHARDT (in FLICK 1995, S. 438) schreibt von Fallrekonstruktion und Fallkontrastierung, bei der „Fallverläufe nach dem Prinzip maximaler und minimaler Kontrastierung zueinander in Beziehung gestellt“ werden und sich schließlich „Cluster“ von Fällen voneinander abgrenzen. Darauf aufbauend werden „reine Fälle“ als Idealtypen ermittelt, die „durch Bezug zum Untersuchungsdesign begründet und aus den handlungstheoretischen Prämissen des Forschungsansatzes abgeleitet werden.“ Mittels „Einzelfallverstehen“ soll typisches Geschehen im Einzelfall von zufälligem Handeln oder Geschehen abgegrenzt werden, zugleich muss das Augenmerk fallübergreifend auf gesellschaftlichen Strukturen liegen, die mit den Einzelfällen verwoben sind („Strukturverstehen“). Innerhalb eines Typus sollen am Ende des Gruppierungsprozesses einander die eingeordneten Elemente möglichst ähnlich sein, die Typen an sich sollen sich aber voneinander möglichst eindeutig abgrenzen (vgl. KELLE/KLUGE 2010, S. 85f). Für die Dimensionalisierung von Merkmalsausprägungen oder Subkategorien empfehlen die Autoren die (Re-)Konstruktion eines Merkmalsraumes anhand einer Mehrfeldertafel (ebd., S. 87ff), durch die Kombinationen von Merkmalen veranschaulicht werden können oder die es erlauben, „ex post nicht explizierte Kategorien und Merkmalsräume zu rekonstruieren und tabellarisch darzustellen, die bestehenden Typologien zugrunde liegen“ (ebd., S. 88). Diese Gegenüberstellung kann schließlich der Hypothesen- oder Theoriebildung dienen.

Den Prozess der Typenbildung gliedern KELLE/KLUGE (2010, S. 91ff) in vier Stufen, die auch mehrfach durchlaufen werden können, auf:

1. Die *Erarbeitung relevanter Vergleichsdimensionen*, die auf der bereits obenstehend beschriebenen Dimensionalisierung fußt und nach interner Homogenität und externer Heterogenität verlangt. Die Dimensionen können wie beschrieben durch bereits bekannte und bei der Fallauswahl oder dem Interviewleitfaden benützte Kategorien oder auch durch im Zuge der Kodierung neu gefundener Kategorien entwickelt werden.
2. Die *Gruppierung der Fälle und Analyse empirischer Regelmäßigkeiten* stellt die zweite Stufe der Typenbildung dar, wobei die Autoren das Zugreifen auf das Konzept des Merkmalsraums in (eventuell mehrdimensionalen) Kreuztabellen empfehlen, der die Möglichkeiten von Kombinationen gegenüberstellt. Die solcherart gefundenen Schnittpunkte der Spalten und Zeilen einer Kreuztabelle (in dem von KELLE/KLUGE vorgestellten Fall: Zusammenhänge zwischen Delinquenzbelastung und Verlaufsmustern von Delinquenz) können schließlich einer weiteren Kategorie (hier: Berufsverläufe) gegenübergestellt werden und somit einen neuen, komplexeren Merkmalsraum bilden.
3. Die *Analyse inhaltlicher Sinnzusammenhänge* soll anschließend einer Reduktion des Merkmalsraums und der Merkmalskombinationen auf nur mehr wenige Typen dienen. Als Ziel wird das Aufdecken sozialer Strukturen genannt, die sich in den dargestellten Merkmalsräumen spiegeln. „Auch ein immer wiederkehrender Zusammenhang zwischen verschiedenen Merkmalen ist demnach erst dann ‘soziologisch verstehend erklärt’, wenn er in seiner Sinnhaftigkeit richtig gedeutet wird“, beschreiben KELLE/KLUGE (2010, S. 101) das Vorgehen von Uta GERHARDT, die sich auf der Suche nach Idealtypen für ihre Studie über „Patientenkarrieren“ wiederum auf Max WEBER berief. Fälle sollen innerhalb und zwischen den gebildeten Merkmalskombinationen verglichen und kontrastiert werden, anderen Gruppen zugeordnet werden, falls sie ihnen ähnlicher sind, aus einer Gruppe herausgenommen und separat analysiert werden, falls sie stark vom Rest der Gruppe abweichen. Zugleich sollen einander sehr ähnliche Gruppen zusammengefasst oder Gruppen weiter aufgesplittet werden, falls die internen Unterschiede zu groß sind. KELLE/KLUGE (2010, S. 103): „An einer solchen Stelle [...] werden oft Anomalien und überraschende Befunde identifiziert, das heißt soziale Phänomene, die sich mit den explizit zur Verfügung stehenden Theorien nicht erklären lassen.“
4. Die letzte Stufe im Prozess der Typenbildung ist es im Sinne Max WEBERS, anhand der verbliebenen Vergleichsdimensionen und Merkmalskombinationen

und der daraus rekonstruierten Sinnzusammenhänge die gebildeten *Typen zu charakterisieren*. „Prototypen“, schreiben KELLE/KLUGE (ebd., S. 105), seien „reale Fälle, die die Charakteristika jedes Typus am besten ‚repräsentieren‘.“

### **12.3 Durchführung der Interviews**

Sieben der 18 vorübergehend bei „lebmit & bunttex“ Beschäftigten nahmen an der Befragung teil, außerdem stellten sich zwei bereits aus dem Projekt ausgeschiedene Mitarbeiterinnen für Interviews zur Verfügung, wodurch am Ende dank des Engagements der Projektverantwortlichen das Ziel der maximalen Fallkontrastierung weitgehend erreicht wurde. Der konkrete Interviewzeitpunkt wird im Sinne der Anonymität der befragten Frauen nicht angegeben. Alle neun Gespräche wurden jedoch innerhalb eines Monats im Jahr 2011 durchgeführt, ein Großteil davon in zeitlich knappem Abstand voneinander. Damit sollte gewährleistet werden, dass die Frauen thematisch so unvoreingenommen und unvorbereitet wie möglich in die Gespräche gehen würden – was im Fall eines längeren Befragungsprozesses gefährdet gewesen wäre; die Frauen sprechen miteinander, erzählen sich mitunter Einzelheiten der Interviews und beeinflussen damit womöglich die Art und Weise, wie die folgenden Gespräche ablaufen.

Der Weg, Interviewpartnerinnen über die Projektleiter zu rekrutieren, erwies sich zumindest in zweifacher Sicht als ideale Lösung. Einerseits wussten diese um die für unser Ziel der möglichst weiten Fallkontrastierung unabdingbaren Hintergründe der Erwerbslaufbahnen und Rahmenbedingungen ihrer Projektteilnehmerinnen, was dem Sample nicht nur die erhoffte Quantität, sondern auch Qualität eintrug. Andererseits sind sie für die Teilnehmerinnen vielleicht Respektpersonen, in jedem Fall aber Ansprechpartner und Betreuer – sie vertrauen ihnen und mögen dadurch auch Vertrauen in den Sinn und das ehrliche Bestreben, wirklich Antworten auf die gestellten Forschungsfragen zu bekommen, erlangt haben. Alle neun Interviewpartnerinnen waren in den Gesprächen kooperativ, die angebotene Möglichkeit, zu sehr ins Private gehende Fragen nicht zu beantworten, wurde in keinem Fall in Anspruch genommen. Die Aufgabe, manchen am Ende erst wirklich erklärenden Zusammenhängen auf die Schliche zu kommen, erleichterten all diese Umstände jedoch noch nicht: Was für sie im Hinterkopf wie selbstverständlich als Alltagswissen verankert ist und daher vielleicht nicht einmal angedeutet wird, das mag für den Interviewer ja noch völliges Neuland sein, also tappt er auf der Frage nach für ihn noch nicht nachvollziehbaren Zusammenhängen womöglich lange im Dunkeln und kann nur hoffen, dass er bis zum Abschluss des Interviews den Lichtschalter tatsächlich gefunden hat.

Die Interviews dauerten zwischen 50 und 96 Minuten, wobei der Zeitrahmen kein Kriterium für die Ergiebigkeit der Gespräche war, sondern oft mit Erklärungsbedarf korrelierte. Die Befragungen fanden in geschlossenen Besprechungsräumen von „lebmit & bunttex“ statt und wurden durch einen MP3-Player mit Aufnahmefunktion aufgezeichnet. Die kleine, unauffällige Form des Gerätes erwies sich als ideal, keine der Frauen nahm nach der kurzen Erklärung über Sinn und Zweck des digitalen Tonbandes mehr Notiz davon. Die Notwendigkeit der von WITZEL angebotenen Unterbrechung während des Erzählteils war praktisch nicht notwendig, in einzelnen Interviews war es vielmehr von Nutzen, die Erzählung immer wieder anzufachen, zu bestätigen und zu weiteren Aussagen anzuspornen.

## **12.4 Die Interviews im Überblick**

Wie bereits beschrieben wurden bei der Rekrutierung der Interviewpartnerinnen anhand theoretischer Unterlagen und Vorüberlegungen, die bereits als eine grobe vorläufige Dimensionalisierung hätten interpretiert werden können, alle vorab als besonders wichtig erachteten soziodemografischen Eigenschaften berücksichtigt. So befanden sich unter den neun Frauen drei unter 25-Jährige sowie eine Frau, die kurz vor der Pensionierung steht. Die Sicht von Frauen mit Migrations-Hintergrund wurde von zwei Personen vertreten, genauso jene von Alleinerzieherinnen und von Müttern, die den Background einer in die Erziehung einbezieharen Familie aufweisen. Eine allein stehende Frau war genauso dabei wie kinderlose Frauen oder Frauen mit einem oder mit mehreren Kindern, Frauen mit Führerschein und Auto genauso wie solche, die gänzlich auf öffentliche Verkehrsmittel angewiesen sind.

## **12.5 Vorgehensweise bei der Erstellung der Typologie**

Anhand der theoretischen Vorbereitung auf die Fragestellung, den Gesprächs-Verläufen während der Interviews<sup>53</sup> sowie der nachfolgenden Auswertung der Transkripte ergaben sich zunächst sehr viele potenzielle Vergleichsdimensionen der einzelnen Fälle. Diese wurden in Anlehnung an das Modell von KELLE/KLUGE nach und nach in eine digitale Liste zusammengefasst, welche während des Auswertungsprozesses noch mehrmals überarbeitet und um Subdimensionen ausgeweitet wurde.

---

<sup>53</sup> Die transkribierten Interviews sind der Diplomarbeit – so weit wie nötig anonymisiert – in Form eines digitalen Datenträgers angeschlossen.

Schließlich empfahlen sich folgende Dimensionen als für den weiteren Prozess der Suche nach sich voneinander abgrenzenden Typen relevant: Alter, Familienstand, Wohnort bei Eintritt in den ersten Beruf, aktueller Wohnort, Mutterland, Ausbildung, Branche bzw. Art des ursprünglichen Berufs, Branche des bisher vorwiegend ausgeübten Berufes, Karrierebrüche, Gründe für Jobverluste, Mobilität allgemein, Mobilität durch Auto/Führerschein, Kinderzahl, Dauer des ersten Beschäftigungsverhältnisses, Dauer des bisher längsten Arbeitsverhältnisses, Anzahl bisheriger Arbeitslosigkeitsepisoden, Krankengeschichte, Dauer der karenzbedingten Erwerbspausen, Erwerbsarbeit als Existenzgrundlage, Visionen/Leidenschaften, Sinn bzw. Bedeutung der Erwerbsarbeit, Hobbys, Engagement und Eigeninitiative, zweiter Karriereweg sowie auch eine zumindest angedeutete Orientierung an Hintertüren, etwa durch Arbeitslosengeld, Sozialleistungen oder Pension.

Danach wurden die in Zeilen eingetragenen Kategorien mit den Angaben der neun befragten Frauen in den Spalten gekreuzt, Gruppierungen vorgenommen oder wieder gelöst, Zusammenhänge gesucht oder wieder verworfen<sup>54</sup>.

## **12.6 Allgemeine Ergebnisse der Befragung**

Einige der oben aufgezählten Punkte liefern wertvolle Aufschlüsse über die speziellen Schwierigkeiten von Frauen, in der Region Arbeit zu finden, und haben daher ihren berechtigten Platz in der vorliegenden Arbeit. Für eine Typenbildung können sie jedoch keine konkreten Anhaltspunkte liefern – weil sie einfach auf zu viele unterschiedliche Fälle gestreut sind und diese Fälle wiederum intern zu heterogen sind. Dennoch lohnt es sich, kurz darauf einzugehen.

### **12.6.1 Wertvoll für das Verständnis, irrelevant für eine Typisierung**

Beispielsweise machten sieben der neun befragten Frauen einen Lehrabschluss, spätestens ein Jahr danach war keine einzige davon mehr im Ausbildungsbetrieb tätig. Dieser Umstand wirft die Frage auf, ob der schnelle Wechsel (teils durch Kündigung seitens des Arbeitgebers, teils durch Betriebsschließung, teils durch eigene Kündigung) typisch für Lehrlinge in Österreich sein könnte. Typisch ist er in dieser Intensität nicht, in etwas loserer Form aber auch nicht ungewöhnlich: Eine Studie der Arbeiterkammer Oberösterreich von 2005<sup>55</sup> mit 2.400 Teilnehmern

---

<sup>54</sup> Die exakte Dimensionalisierung und Gruppierung inklusive der Werte der befragten Frauen ist dem beigefügten digitalen Dokument zu entnehmen.

<sup>55</sup> „Befragung von Lehrabsolventen: Die Hälfte wechselt den Beruf innerhalb weniger Jahre“, Jänner 2005; [www.arbeiterkammer.com/bilder/d22/Karriere\\_mit\\_Lehre.pdf](http://www.arbeiterkammer.com/bilder/d22/Karriere_mit_Lehre.pdf) (15.9.2011).

kommt etwa zu dem Ergebnis, dass nur 45 Prozent der Lehrabsolventen im Bundesland „drei bis vier Jahre“ nach ihrem Ausbildungsabschluss noch im selben Betrieb arbeiten, eine Untersuchung in Südtirol ergab eine durchschnittliche Verweildauer im Ausbildungsbetrieb von zweieinhalb Jahren, vier bis fünf Jahre nach dem Abschluss arbeitet dort nur noch ein Viertel der Ausgebildeten im Lehrbetrieb (vgl. BEGGIATO 2004, S. 174). Ebenfalls interessant und – neben etlichen weiteren Punkten – alleine zu einem eigenen Typus dieser Untersuchung hinführend ist, dass der rasche Weggang vom Ausbildungsbetrieb nur bei den zwei jungen Lehrabsolventinnen mit einem Karrierebruch verbunden war, die fünf ausgelerten Interviewpartnerinnen über 25 Jahren fanden alle schon bald einen neuen Job, vier davon auch in ihrem gelernten Beruf, die fünfte erlernte einen alten Industrieberuf, für den es im Bezirk inzwischen keinen Arbeitsplatz mehr gibt.

Ein spezifisches Problem wurde von einigen Frauen eher nebenbei angedeutet – weil es für sie offenbar zu selbstverständlich ist, um explizit darauf einzugehen: Die so wahrgenommene Tendenz, dass der Lehrberuf heute im Einzelhandel vor allem mit fortgeschrittenen Dienstjahren nichts mehr – oder eigentlich: bereits zu viel – wert ist. Während nämlich die Wirtschaftskammer einen Fachkräftemangel auch im Handel beklagt, ihr Präsident Christoph LEITL Anreize für einen späteren Übertritt in den Ruhestand vorschlägt und zugleich fordert, dass die Lehre „nicht zur Ausbildung zweiter Wahl verkommen“ dürfe<sup>56</sup>, sprechen die Interview-Partnerinnen mehrheitlich von einer dünner werdenden Luft für gelernte Fachkräfte im Einzelhandel. Viele Arbeitslose würden in Ermangelung eines anderen Angebotes *„als Notlösung dann auch in den Verkauf gehen“*, sagt etwa Frau W, und weiter: *„...ja. Und natürlich, einer ungelernten Kraft, die in dem Beruf noch nie... gearbeitet hat, müssen sie nicht so viel zahlen. Da nehmen sie es in Kauf, dass sie... keine Erfahrung hat.“* Genauso beurteilt die Situation Frau A, die ihre Chancen durch die von ihr mitverfolgte Entwicklung im Verkauf schwinden sieht, *„da sie sowieso schon immer alle Anderen nehmen... also keine Fachkräfte.“*

Die Frage nach dem Vorhandensein von Führerschein und Auto förderte etliche Probleme zutage, mit denen sich „autolose“ Menschen weit abseits der großen Ballungszentren herumschlagen müssen, und die Menschen aus Großstädten nicht kennen. Am besten verdeutlicht das Problem die Schilderung einer der befragten jungen Frauen, die ihre Lehre in Wien machte und angesichts der dort problemlosen öffentlichen Verbindungen keinen direkten Bedarf sah, den Führerschein zu machen – sich nun im Waldviertel aber, damit sie täglich zu ihrer

---

<sup>56</sup> Vgl. „Leitl: Wirtschaft leidet unter Fachkräftemangel“ (6.9.2011) oder „Weiter zu wenig Gewerbe-Fachkräfte“ (28.6.2011; jeweils auf <http://portal.wko.at>).

Stelle bei „lebmit & bunttex“ kommt, an die alle paar Stunden fahrenden Busse klammern und teils lange Wartezeiten in Kauf nehmen muss, weil sich die Möglichkeit von Mitfahrgelegenheiten für sie nur selten ergibt. Da sie nicht wieder zurück nach Wien gehen möchte und ihre Arbeitsplatzchancen im Waldviertel ohne Auto als nicht gut einstuft, ist sie zum Zeitpunkt des Interviews bereits in der Endphase des Führerscheinkurses. Bloß vier der Befragten haben ein Auto, und alle müssen es regelmäßig benützen, um an den Arbeitsort zu kommen. Die anderen Fünf geben übereinstimmend an, durch das Fehlen eines Fahrzeugs und schlechte öffentlichen Einrichtungen bei der Arbeitssuche benachteiligt zu sein und sich um verschiedene Jobs gar nicht erst bewerben zu können, vier davon sehen die mangelhafte Mobilität ausdrücklich als einen der Gründe ihrer Arbeitslosigkeit, drei sehen das Vorhandensein eines Fahrzeugs bei Bewerbungen gar als Auswahlkriterium für den Dienstgeber. Dass alle drei „jungen Arbeitslosen“ – die jedoch jeweils auch schon älter als 20 Jahre sind – keinen Führerschein haben, das fließt in die Typenbildung ein, ansonsten liefert auch dieser Punkt aufgrund der zu großen Heterogenität keine Anhaltspunkte für eine eigene Typenbildung.

Ähnlich verhält es sich bei der Kinderzahl, der Länge der Erwerbsunterbrechung durch Karenzzeiten und selbst der Anzahl an längeren Erwerbspausen bisher, die beim vorliegenden Sample sehr stark durch das Alter mitbestimmt wird. Die Frage nach dem Wohnort zeigte indes, dass der Großteil der Frauen im ländlichen Raum (5) oder im städtischen Raum mit „aussterbender Industrie“ (2) aufgewachsen und von dort in den ersten Job eingetreten ist – bis auf die drei jüngeren Befragten folgten sie allesamt dem Ruf der Arbeit in einen der städtischen Räume des Bezirks und dessen besseren Jobaussichten. Der Aspekt junger Frauen ohne Führerschein in ländlichen Gebieten fließt in die Typenbildung ein, ansonsten dürfte der Wohnort dafür nicht relevant sein. Auch der Themenkomplex der bisherigen Jobverluste und Karrierebrüche lieferte trotz vieler bedeutender Hinweise und Detailinformationen – etwa die Tatsache, dass alle sechs älteren Befragten (über 25 Jahre) bereits mindestens einmal durch Betriebsschließungen oder Rationalisierungen gekündigt wurden, die Hälfte davon sogar jeweils mehr als dreimal – nur wenige Unterscheidungskriterien für eine Typenbildung.

Die Frage nach der ethnischen Herkunft der Interviewpartnerinnen erschien zunächst vor und noch während der Befragung als eigener Typus, die daraus gewonnenen Einblicke reichen jedoch nicht aus, um sich auf konkrete Typen festzulegen: Die beiden türkischen Befragten gaben wiederholt an, dass sie natürlich arbeitswillig seien und gerne Arbeit hätten, andererseits nannten sie unter anderem trotz mehrmaliger Nachfrageversuche keine wirklichen Visionen oder

Leidenschaften für eine Erwerbsarbeit und gaben auch wenige Hinweise auf eine nennenswerte Eigeninitiative bei der Jobsuche an. Die Gründe dafür haben aber womöglich nur wenig mit den in manchen Politikerköpfen geisternden Schreckgespenstern von Migranten zu tun, sondern vielleicht viel mehr mit dem nunmal sprachlich vorhandenen Problem der Verständigung und vor allem des Ausdrucks von Empfindungen der beiden Befragten, von denen eine einen Dolmetscher mit hatte (ihr Kind) und die andere ein Wörterbuch – das sie allerdings ohnehin nie benötigte. Bei beiden kommt eine triste Situation mit langen Krankheitsgeschichten dazu, dadurch wohl das Wissen um die Schwierigkeit einer Vermittlung an einen neuen Arbeitgeber überhaupt und vielleicht auch das Gefühl, sich immer wieder rechtfertigen zu müssen. Zu dem Eindruck passte auch, dass eine der Frauen zu einem frühen Zeitpunkt des Gesprächs, als ohnehin schon ihr Lebenslauf ausgebreitet am Tisch lag und gerade aufgearbeitet wurde, den Reisepass aus der Handtasche kramte und vorzeigte. – Das Zeigen, wer man ist und was man macht, die Betonung der „ehrenswerten“ Absichten, das Zeigen eines Willens zum Unterordnen – Regeln, die die beiden Migrantinnen mit langer Kontaktzeit zu Ämtern womöglich schon verinnerlicht haben.

### **12.6.2 Nur eine Frage der Doppelbelastung?**

Die Fragen der Haushaltsführung in Kombination mit beruflicher Doppelbelastung brachte mit einer kleinen Ausnahme, die mit in den Typus der „allein Gelassenen“ einfließt, ebenfalls keine weiteren Anknüpfungspunkte für die Bildung eines eigenen Typen. Auf eine Diskussion der Ergebnisse kann allerdings an dieser Stelle nicht verzichtet werden. So konnte das Besprechen dieses Themas die im Experteninterview beschriebene Diskrepanz zwischen nachgefragter und angebotener Arbeitszeit am lokalen Arbeitsmarkt nicht ganz entkräften. Nur drei der neun Frauen<sup>57</sup> gaben ausdrücklich an, zu flexiblen Arbeitszeiten einsetzbar zu sein, eine vierte<sup>58</sup> wäre zwischen Montag und Freitag jederzeit verfügbar, schließt aber das Wochenende als Dienstzeit eher aus.

Frau G, die zum Zeitpunkt des Gesprächs schon einen neuen Arbeitgeber gefunden hat, bringt die vom Personalvertreter besprochene Problematik auf den Punkt – auf die Frage, ob sie zu anderen, „unrunden“ Arbeitszeiten an Wochenenden oder nachts auch arbeiten möchte: *„Nein, das wäre... nein, das wäre blöd.“* Auf die Nachfrage, ob das wegen des Kindes sei: *„Nein, so auch, weil... Manche fangen um neun Uhr vormittags an oder um halb neun, und*

---

<sup>57</sup> Die beiden „Pragmatischen“ sowie eine Frau des Typs der „Kranken“.

<sup>58</sup> Frau N.

*arbeiten bis halb sechs. Das wäre, das wäre... das Ungünstigste, da kann ich nicht mehr einkaufen, da kann ich... nichts mehr machen.“*

Wieder Frau G: *„...bei dem Kind – nur Nachmittag. Was tu ich mit dem Kind? Na, das war ihnen sowas von wurscht. Bei den Geschäften überhaupt – nur Nachmittag.“* Andererseits benötigen Unternehmen, die sich nach den Wünschen ihrer Kunden richten, freilich genau dann auch Personal, wenn Menschen in Geschäften, Restaurants oder den boomenden Gesundheitsbetrieben der Region Leistungen konsumieren wollen. Das Vorhandensein kleiner Kinder kann in der Hinsicht zumindest im Fall dieser Befragung keine Rolle mehr spielen, da die Frage nach der zeitlichen Verfügbarkeit mit den beschriebenen Ausnahmen quer durch alle Altersgruppen ähnlich beantwortet wurde, von einer kinderlosen Frau genauso wie von Frauen mit erwachsenen Kindern. Im Übrigen war das jüngste Kind der befragten Frauen zum Zeitpunkt der Interviews bereits deutlich über zehn Jahre alt<sup>59</sup>, und die Mutter dieses Kinds ist eine jener Frauen, die angab, jederzeit arbeiten zu können: *„Egal Zeiten, nacht auch, früh auch – mir egal.“* (Frau K)

Dem vorgestellten Modell einer kostenlosen Betreuung für Kleinkinder ab zehn Monaten konnten die befragten österreichischen Mütter wenig abgewinnen. Nur eine<sup>60</sup> gab an, sich eine solche Lösung für Alleinerzieherinnen oder Ausnahmefälle vorstellen zu können. Sie hatte selbst die Unterstützung ihrer Mutter, verfolgte aber das Problem erwerbstätiger Eltern mit einem Kleinkind bei Nachbarn mit – da diese keine Verwandten in der Nähe hatten, mussten oft Nachbarn einspringen, und wenn keiner davon Zeit hatte, mussten sie das Kind in die Arbeit mitnehmen. Von einer Einrichtung für Kleinkinder hält etwa Frau U wenig. *„Dann krieg ich kein Kind“*, findet sie, dass sich eine Mutter eben entscheiden müsse. Sie hatte aus Rücksicht auf familiäre Aufgaben den Großteil ihres langen Erwerbslebens nicht in einer Vollzeitätigkeit verbracht, ist jetzt aber allein stehend und müsste im Fall eines Pensionsantritts hohe Abschläge hinnehmen. Dennoch würde sie Beruf und Familie wieder so abstimmen, worin sie auch eine kurze Aushilfstätigkeit in einem Kindergarten bestätigte: *„Der [Anm.: ein zweieinhalbjähriger Junge] hat... der ist gestanden mit dem Luller und dem Flascherl und hat furchtbar geweint, und... sie sind dann arm. Sie wissen nicht, warum sie dort reingesteck... dann schau ich mir um kein Kind, wenn ich so... die Zeit nicht hab... und meinen Beruf unbedingt...“*

*„Da brauch ich kein Kind“*, erklärt auch Frau G, eine Alleinerzieherin, die trotz großer Strapazen mit der Betreuung ihres eigenen Kindes gegen ein ganztägiges

---

<sup>59</sup> Konkretes Alter anonymisiert.

<sup>60</sup> Frau W.

Betreuungsangebot ist. Mehrmals kam die Situation mit ihrem Kind zur Sprache – die sie bei der Arbeitssuche stark einschränkte oder mit einem erheblichen Koordinationsaufwand für Betreuung und Abholdienste verbunden war. Sie findet es dennoch *„ein bissl brutal“*, zumal ihr vor allen auch vor einem hektischen Großbetrieb in einer Kindertagesstätte graut: *„...ja, aber da kommen die Massen. Da kommen die Massen zusammen.“* De facto ist zumindest im Bezirk Gmünd das Gegenteil der Fall: Hier verliefen die meisten bisherigen Initiativen mangels Interesses betroffener Jungfamilien im Sand.

### **12.6.3 Über den Arbeitsmarkt im Bezirk Gmünd**

Mehr oder weniger deckungsgleiche Ergebnisse brachte auch die Frage, wie die Chancen und Risiken für den Arbeitsmarkt im Bezirk Gmünd beurteilt werden. Fünf der neun Frauen wurden auf dieses Thema angesprochen<sup>61</sup>, bei allen fiel die erste Reaktion negativ aus. Bei näherem Nachfragen wurden nur vereinzelte positive Aspekte und Chancen aufgezählt, teils auch erst, nachdem sie vom Interviewer konkret angedeutet wurden. *„Chancen... Chancen, ja... Bezirk, Waldviertel...“*, grübelt etwa Frau Y, *„ist... beschissen mit den Arbeitsstellen, das auf alle Fälle.“* Frau U glaubt, dass es mit dem lokalen Arbeitsmarkt eher sogar noch bergab als bergauf gehen wird: *„Wir sind noch nicht am Ganzen, wir steigen noch ein bissl... ich glaub, dass wir noch absteigen.“* Wenn so viele Menschen arbeitslos seien, dann würden diese weniger Geld ausgeben können, und so würde die Entwicklung *„von einer Branche in die andere“* übergehen. Frau N hätte von Haus aus nicht recht gedacht, dass sie *„da heroben eine Arbeit“* findet, weil die Wirtschaft hier *„eigentlich... fertig ist, sag ich einmal.“* Oder, an anderer Stelle: *„Ich weiß nicht, an was das überhaupt liegt, dass da nichts ist, ja... Weiß nicht, wollen die Firmen nicht, oder... keine Ahnung, ich... ich kenn mich da zu wenig aus, ja.“* Frau W auf die Nachfrage, ob sie tatsächlich keine Chancen für den Arbeitsmarkt sähe: *„Momentan nicht, nein.“* Als einziges Beispiel bringt sie danach die Baufirma Leyrer+Graf, *„also wenn man da die Zeitung liest, die suchen ununterbrochen.“*

## **12.7 Fünf Typen von Frauen im Projekt „lebmit & bunttex“**

Die Interviews wurden nach der Transkription in einer Datenbank ausgewertet, die dort erhaltenen Fälle intensiv verglichen und aneinandergereiht, bis sich fünf Typen arbeitsloser Frauen anhand der neun Interviewteilerinnen des Projekts

---

<sup>61</sup> Nicht besprochen wurde das Thema mit den Türkinnen, dem Mädchen ohne längeren Kontakt zum Arbeitsmarkt und Frau G, die gegen Interviewende schon unter Zeitdruck stand.

„lebmit & bunttex“ herauskristallisierten: „Die junge Orientierungslose“, im Kontrast dazu „Die Pragmatische“, als dritten Typ „Die Kranke“, schließlich „Die allein Gelassene“ sowie „Die Pensions-Schockierte“.

### 12.7.1 Typ I: Die junge Orientierungslose

Bei allen Unterschieden, die zwischen allen befragten Frauen bestehen, gibt es doch sehr viele Parallelen der beiden diesem Typus zugeordneten Befragten aus der Gruppe der unter 25-Jährigen – die noch eine Menge weiterer Typenbezeichnungen zulassen würden, mit der „Orientierungslosigkeit“ in einem frühen Stadium der Erwerbslaufbahn aber wahrscheinlich am treffendsten auf den Punkt gebracht werden. Bei beiden entsteht der Eindruck, dass sie zwar zu den meisten Tätigkeiten bereit wären und sich in ihrer Selbsteinschätzung wohl auch ohne größere Schwierigkeiten in einen neuen Job einlernen könnten, aber bislang noch wenige Antworten auf die Fragen gefunden haben, was eigentlich überhaupt ihre konkreten Interessen, ihre Talente und Leidenschaften wären. Beide geben an, eine Weiterbildung oder Umschulung grundsätzlich in Erwägung zu ziehen, beide haben allerdings keine konkrete Idee, in welche Richtung diese Reise gehen könnte. Die Frage nach ihrem Traumjob beantwortet Frau N beispielsweise damit, dass sie *„eine richtige Firma aufmachen“* würde *„wie der Typ da von Facebook da. [...] Das würd ich auch machen, ja. So eine... so eine richtig tolle Seite erfinden, und... wenn ich dann einen Haufen Geld hab, dass ich dann... nie wieder was tun brauch...“* Das ist zwar in der Tat eine konkrete Vision, außer für private Angelegenheiten hat sie sich jedoch noch nie mit einem Computer beschäftigt, noch nie einen Kurs besucht oder eine Schulung gemacht und sich auch beim Arbeitsmarktservice nicht deshalb erkundigt. Auch die Lehrberufe von Freunden geben ihr keine Inspiration: *„...die Berufe möchte ich nicht machen.“* Frau Y: *„Meinen Traumjob... (denkt nach) ich hab eigentlich nicht wirklich in dem Sinn einen Traumjob... gibt's bei mir eigentlich nicht.“*

Vorerst keine Karriere mit Lehre. Der oben geschilderte Umstand mag bei beiden „jungen Orientierungslosen“ dazu geführt haben, dass sie bereits zum Beginn ihrer Berufslaufbahn keine bewusste Wahl trafen, sondern jeweils die erstbeste freie Lehrstelle angenommen haben. *„Ich hab... zu dem damaligen Zeitpunkt eigentlich nicht wirklich irgendwas... irgendein Ziel vor meinen Augen gehabt, was ich... was ich... machen möchte eigentlich.“* (Frau Y) *„Ich wollt... ich wollt das am Anfang eigentlich gar nicht machen... [...] und dann bin ich halt irgendwie dazu gekommen, dass sie bei (anonymisiert) Leute suchen... [...] und da hab ich mir gedacht, okay, bevor ich wirklich nichts mehr hab oder so, da fange ich halt dort*

*an... [...] Und... wer weiß, wo ich... wo ich dann gelandet wäre vielleicht... keine Ahnung.*“ (Frau N) Sofort nach der Ausbildung haben beide die Lehrstelle wieder verlassen und danach keinen neuen Job mehr gefunden. Eine hätte bleiben können, ging jedoch aus freien Stücken ohne Aussicht auf eine neue Beschäftigung und war danach bis zum Eintritt bei „lebmit & bunttex“ für mehrere Jahre arbeitslos, sie fühlte sich bei der Führung ihres Betriebes nicht wohl und sprach auch über Probleme mit Arbeitskollegen bzw. vor allem mit Kollegen in der Berufsschule, die sie allerdings zum Zeitpunkt, als sie den Betrieb verlassen hatte, ohnehin schon nicht mehr besuchen musste: *„Und dadurch war das... ich hab dann gesagt, nein aus, ich kann nicht mehr, und ich will auch nicht mehr.“* (Frau Y) Bei der Anderen endete das Beschäftigungsverhältnis automatisch mit dem Abschluss der Lehre in einer jener Branchen, die im Waldviertel seit Jahrzehnten im Niedergang begriffen sind. Was die beiden noch von den fünf älteren Befragten mit Lehrabschluss unterscheidet: Die Älteren haben – aus den unterschiedlichsten Gründen – den Ausbildungsbetrieb ebenfalls spätestens im Jahr nach der Lehre verlassen oder verlassen müssen, zum Problem wurde die Arbeitslosigkeit für sie alle aber erst viele Jahre später.

Die Zukunft. Die zwei Frauen dieses Typs lassen aus beruflicher Sicht relativ wenige persönliche Interessen abseits des erlernten Berufs – bzw. in einem Fall nur einem Teil des erlernten Berufsfeldes – anklingen, und trotz Betonung der Wichtigkeit einer Arbeit sowie ihrer Arbeitssuche geben sie im Vergleich zu den meisten anderen Befragten auch relativ wenig Eigeninitiative für die Jobsuche an. Man erkundigt sich halt bei Bekannten und sucht in Zeitschriften oder im Internet, eine der beiden spricht immerhin vage von Gedanken an eine Selbstständigkeit oder notfalls einem Umzug an einen anderen Ort. Die Fragen nach dem Sinn der Erwerbsarbeit, die von anderen Frauen teilweise sehr vielfältig beschrieben werden, beantworten die beiden „jungen Orientierungslosen“ primär damit, dass Erwerbsarbeit eben mehr Geld abwirft als das Arbeitslosengeld, dass man „rauskommt“ und nicht daheim herumsitzt, oder dass man etwas tut für sein Geld. Der Aspekt des Arbeitens quasi als gesellschaftlicher Pflicht wird nur von diesen beiden Frauen angesprochen, zugleich gehen sie mit der größten Entrüstung bzw. mit den meisten Argumenten der Befragten auf die Gegenfrage nach Menschen ein, die womöglich gerne arbeitslos sind und nur vorgeben, nicht arbeiten zu können.

Frau N: *„... und ich manchmal schon denk, dass sie sich gar nicht dafür bemühen oder so... denk ich mir schon..., anscheinend dass sie wirklich gerne arbeitslos sind oder nicht... keine Ahnung. Also... ja... es gibt halt schon welche, die sind*

*wahrscheinlich extrem faul und wollen überhaupt nicht mehr arbeiten oder so.“ In dieses Bild passt auch der Umstand, dass bei den „jungen Orientierungslosen“ auch die bei der Auswertung der meisten anderen Interviews markierten Spalten „Beruf als Hobby“, „etwas gerne machen“ sowie „persönliche Entfaltung, Verwirklichung“ leer bleiben – sie scheinen Arbeit wie beschrieben stark als Pflicht des Menschen der Gesellschaft gegenüber zu sehen, die zu erfüllen sie auch absolut bereit wären. Bloß scheinen sie sich im Dickicht der beruflichen Möglichkeiten und Unmöglichkeiten alleine eben (noch) nicht zurecht zu finden und von außen die notwendigen Impulse nicht zu erhalten.*

Eine der beiden Frauen wies auch mehrfach auf den Vorteil hin, dass sie im Fall einer Anstellung nicht mehr aufs Arbeitsmarktservice angewiesen wäre – von dem sie allgemein keine gute Meinung hat: Obwohl sie angibt, mit ihren dortigen Betreuern bisher keine Probleme gehabt zu haben und auch Probleme anderer hie und da arbeitsloser Menschen in dieser Hinsicht nur vage vom Hörensagen kennt, reicht das für ein entwaffnendes Obrigkeitsefinden aus, das dazu führt, dass sie gar nicht erst auf die Idee kommt, sich beim Arbeitsmarktservice etwa über eine mögliche berufliche Neu- oder Umorientierung zu informieren. Sie scheint die Einrichtung weniger als Arbeitsmarkt-„Service“ denn als Arbeits-„Amt“ zu sehen, mit dem man nach Möglichkeit allfälligen Reibungspunkten aus dem Weg geht. Frau Y, die zum Zeitpunkt der Befragung bereits nicht mehr beim Projekt „lebmit & bunttex“ tätig, sondern wieder arbeitslos war, nachdem sie gesagt hatte, dass das Arbeitsmarktservice mehr auf die Bedürfnisse junger Arbeitsloser eingehen und sie etwa bei der Suche nach Kursen unterstützen solle – auf die Frage, ob sie sich dort überhaupt schon einmal dezidiert nach der Möglichkeit einer Umschulung oder Weiterbildung erkundigt hat: *„Gefragt habe ich sie noch nicht, nein. Hm.“*

Interviewer: *„Warum hast du das nicht gemacht?“*

Befragte: *„Ja... weiß ich derweil nicht, es ist mir halt noch nicht so in den Sinn gekommen bis jetzt.“*

I: *„Mhm. Weil du weißt es ja dann nicht, eigentlich, vielleicht hätten sie das eh. Vielleicht gäbe es das eh, na?“*

B: *„Eh, es ist eh so, ja. Aber... ich meine halt so, punkto Arbeitssuche oder was, weiß ich nicht, da könnten sie uns doch ein bisschen mehr unterstützen, die Jugendlichen.“*

B, etwas später: *„Ja, es ist halt... ja... ich will nicht wirklich viel mit ihnen zu tun haben, eigentlich (lacht). Bin halt dann nur froh, dass ich mein Geld von ihnen kriege und dass ich meine Termine einhalte und ja, dass ich halt so auch... schaue*

*und tue. [...] Ich komm eigentlich gut mit ihnen aus [Anm.: etwas später auf die Frage, ob sie konkrete Probleme von ihr oder Anderen mit dem AMS nennen kann oder von Leuten weiß, die mit Kurswünschen beim AMS abgeblitzt sind].“ (Frau Y)*

Dem existenzsichernden Zwang, so schnell wie nur irgendwie möglich eine Stelle zu finden, unterliegen indes beide nur bedingt, da sie noch bei den Eltern wohnen und selbst noch keine Kinder versorgen müssen. Auf die Frage, ob ihr persönlich außer dem Geld etwas fehlen würde, wenn sie keine Arbeit findet, wusste etwa Frau Y zunächst keine Antwort. Interviewer: „Also zum Beispiel, da bin ich ein unzufriedener Mensch deswegen, bin nix wert, oder sonst irgendwas...“ Befragte: „*Nein, eigentlich nicht. Das nicht, aber ich... ja ich find's halt, für mich ist es halt jetzt am Anfang – gut, jetzt muss, weil ich hab ja jetzt ein Jahr gearbeitet, ich meine... jetzt sehe es halt wiederum als kleine Ruhepause...“*

Im Auswertungsblock über das allgemeine Stimmungsbild weisen beide eher negative Tendenzen auf, haben jeweils die wenigsten Nennungen im eher positiven, optimistischen und die meisten Nennungen im weniger optimistischen Block. Beiden fehlen konkrete Anhaltspunkte, wie es beruflich weitergehen könnte, noch wüssten sie von Talenten oder Hobbys, die man auch beruflich verwerten könnte. Die Auswertungsspalte „AMS, Politik und Wirtschaft sollten etwas gegen Arbeitslosigkeit und Wirtschaftslage bei uns tun“ ist nur in diesen beiden Fällen angekreuzt. Exemplarisch dazu einige Aussagen von Frau N:

*„Und ich hab eigentlich nie geglaubt, dass ich da heroben eine Arbeit find, weil die Wirtschaft auch heroben... heroben eigentlich... fertig ist, sag ich einmal.“*

*„So wie's in (anonymisiert, Wohnort) ausschaut, so schauts in anderen... Ortschaften auch aus.“*

*„Wenn ich so nachdenk... ich... also ich hab schon Hoffnung, dass ich wieder was finde, ja.“* (zur Frage, ob sie glaubt, nach „lebmit & bunttex“ einen Job zu finden)

*„Naja. Ich verfolg das... also das... ja... dass das Arbeitslossein auf jeden Fall wieder vorhanden sein wird, bei mir.“* (etwas später auf eine Frage, die sich eigentlich auf die Entwicklung des Arbeitsmarktes im Bezirk bezog)

*„Es kommt drauf an, ob... ob ich's wirklich machen will... Ob ich wirklich den Ehrgeiz dazu hab, dass ich sag okay, ich mach jetzt was Eigenes auf.“* (zur Option, selbstständig zu werden)

*„...wenn man alles verkümmern lässt und... nichts tun lässt oder so... nicht einmal... einen Job findet für einen Hilfsarbeiter oder so was ja, dann... fragt man*

*sich schon, was willst da noch machen, ja? [...] Aber wenn... wenn sie in (anonymisiert, Wohnort) nichts verändern wollen, oder nichts tun wollen, ich weiß nicht was... ich weiß nicht, was sich unser Bürgermeister denkt oder geschweige denn, ob er...“*

Am Rand des Randes. Auf die geografische Randlage des Waldviertels und darin besonders des Bezirks Gmünd mit mehr als hundert Kilometern Außengrenze zu Tschechien wurde bereits hingewiesen. Die Chancen der beiden jungen Frauen des Typus „junge Orientierungslose“ am Arbeitsmarkt sind jedoch zusätzlich durch deren Randlage innerhalb des Randgebietes geprägt – beide wohnen an Orten abseits der beiden größeren Arbeitsmarktzentren Gmünd und Schrems und sind bei der Jobsuche völlig dem Streckennetz sowie den Fahrzeiten der öffentlichen Dienste unterworfen, da sie jeweils noch keinen Führerschein haben. Das Fehlen eines eigenen Autos in ihrer geografischen Randlage sehen beide Frauen ausdrücklich als negatives Auswahlkriterium bei Bewerbungen an. Frau N, beispielsweise zur Frage nach der Aussicht auf einen Praktikumsplatz: *„...wenn's was geben würd, wär das... viel zu weit weg für mich, also. Weil so Horn oder Zwettl ja... super, wie soll ich da hin und her gondeln...“*

### **12.7.2 Typ II: Die Pragmatische**

Keine anderen der befragten Frauen weisen so viele Übereinstimmungen auf wie die „jungen Orientierungslosen“. Ihr Gegenbild werfen ebenfalls zwei Befragte, wenngleich deren Erzählungen prinzipiell in völlig konträre Richtungen gehen. Hier die verheiratete Mutter von erwachsenen Kindern, die bereits bei etlichen Arbeitgebern beschäftigt war und sich in ihrer langen bisherigen Laufbahn immer irgendwie zwischen Jobverlusten durch Kündigung oder Betriebsschließung, eigener Kündigung zugunsten der Kindererziehung und Wechseln zu anderen Arbeitgebern – als sie sich dadurch gewisse Vorteile versprechen durfte – durchhantelte. Dort ein lediges junges Mädchen mit Lernschwierigkeiten aus einem Dorf in der Nähe einer der größeren Kleinstädte im Bezirk, das nach dem Hauptschulabschluss den Sprung in eine weitere Ausbildung und in den Arbeitsmarkt verpasst hat, vorübergehend in mehreren Sozialprojekten unterkam, zwischenzeitlich beim AMS als arbeitslos gemeldet war und – obwohl sie in etlichen Praktika bei verschiedenen Arbeitgebern der Umgebung schnupperte – nirgends „sesshaft“ wurde.

So wenig diese Lebensläufe zusammenpassen, in einigen wichtigen Punkten vereinen sich die Geschichten dieser beiden Frauen: Sie haben trotz der unterschiedlichen Zugänge ziemlich klare Vorstellungen davon, was sie beruflich

am liebsten machen würden, sprechen von konkreten beruflichen Träumen und bringen zur Erlangung dieses Zielzustandes auch überdurchschnittlich großes eigenes Engagement auf. Darüber hinaus vereint beide Frauen dieses Typus ihre Einstellung, obwohl sie nicht zwingend existenziell von einer geregelten Erwerbsarbeit abhängig sind; die Eine, weil sie einen gut verdienenden Ehegatten hat, die Andere, weil sie noch bei ihren Eltern wohnt und zudem einen verdienenden Freund hat, das Damoklesschwert des unregelmäßigen Einkommens also derzeit eher bloß als bedrohliches Zukunftsszenario in ihrem Kopf schwebt.

Erwerbsarbeit sehen beide nicht vordergründig als Pflicht, sondern auch als etwas, wovon sie persönlich profitieren. „... *ich finde, da... die Arbeit, wenn sie schön ist, gehst du auch gerne in die Arbeit...*“, erklärt etwa Frau D. Wenn ihr der Job gefällt, dann würde sie auch Arbeitszeiten an Wochenenden und nachts akzeptieren. Was ihr indes fehlt, wenn sie keine Arbeit hat? „*Ja, es... wenn du eine Zeit daheim bist, fällt dir die Decke auf den Schädel. [...] Da geht's dir nicht so gut, wie wennst unter die Leute gehst und in die Arbeit gehst. Da kannst mit den Leuten reden und du... du... du fühlst dich viel wohler und bist mehr glücklicher.*“ (Frau D) Der Kontakt zu anderen, etwas gerne machen, sich in der Arbeit gut fühlen – das sind Argumente, die von den anderen jungen Frauen der Befragung nicht angedeutet wurden.

In eine ähnliche Kerbe schlägt die ältere Frau A. Sie hat viele Hobbys und Leidenschaften, von denen sie einige auch gerne beruflich ausüben will, falls sie die Gelegenheit dazu bekommt. Sie ist gerne kreativ, kann mehrere Ideen nennen, mit denen sie sich bei früheren Arbeitgebern eingebracht hat, etwa mit freiwilligen Dekorationen von Geschäftsflächen und Auslagen beziehungsweise der Einführung neuer Aufstrichvariationen oder Verpackungsmöglichkeiten von Waren. Erwerbsarbeit erfüllt für sie neben etlichen anderen Aspekten – sie nennt so viele wie sonst keine der Befragten – unter anderem auch die Freude an der Beschäftigung, das Eingebundensein in eine soziale Umgebung („*Ja, zu dem Zeitpunkt... hab ich mich eher geniert, weil ich arbeitslos war. [...] Ich hab mich total... beschissen gefühlt.*“) und „*das Gefühl, dass man weiß... man kann was. [...] Am schönsten wär's, wenn ich da [Anm.: bei „lebmit & bunttex“] bleiben könnte.*“ Sie ist sich der Problematik im Handel bewusst, wo gelernte Arbeitskräfte mit einigen Dienstjahren in einer kaum zu gewinnenden Konkurrenzsituation mit vielen jungen, wenig spezifisch ausgebildeten oder erfahrenen – und damit weit günstiger zu beschäftigenderen – Frauen stehen. Daher ist sie auch wie Frau D gewillt, gänzlich neue berufliche Pfade zu beschreiten, hat sich auf eigene Anfrage beim Arbeitsmarktservice an einem Computerkurs versucht und unternimmt zum Zeitpunkt des Interviews Anstrengungen im kreativen Bereich, wo sie Kontakt zu

einer potenziellen Arbeitgeberin hält, von sich aus Erkundigungen über Möglichkeiten der Weiterbildung anstellt und auch um Praktikumsstellen sucht.

Wenn sich Frau A ihren Traumjob selbst aussuchen könnte, dann hätte sie eine klare Vision: *„Ich täte am liebsten ein Geschäft aufmachen. Blumen. Natursachen. Kreative Sachen. [...] Das wäre mein Traum.“* Unter anderem in diesem Bereich sieht sie auch ihre nähere Zukunft in dem Fall, dass sie beruflich so schnell nirgends unterkommt: Neben mehreren vernachlässigten Hobbys und Leidenschaften sowie der stärkeren Wiederbelebung sozialer Kontakte möchte sie sich der Gartengestaltung widmen, möchte auch Nähen und Handarbeiten *„und irgend... alles, dass mir die Decke nicht auf den Kopf fällt“* unternehmen.

Ihrem ähnlichen Zugang zur Erwerbsarbeit entsprechend stimmen die beiden „Pragmatischen“ auch weitgehend darin überein, wie sie die Zeit bei „lebmit & bunttex“ bewerten. Sie sehen diese unter anderem als Gelegenheit zum Kennenlernen von Neuem und Sammeln von Praxis, zum Erlangen von Selbstvertrauen und als Chance, durch Praktika auch Brücken zu potenziellen neuen Arbeitgebern zu schlagen. Große Unterschiede bestehen indes auf den Wegen in die Arbeitslosigkeit. Bei der jüngeren Frau führte praktisch bereits der Weg aus der Hauptschule direkt in die Arbeitslosigkeit, sie hat die gesamte Berufslaufbahn erst vor sich und vielleicht deshalb auch einen kompromissloseren Zugang zur Arbeitssuche als die ältere Frau dieses Typus, für die die Arbeitslosigkeit erst nach einem schweren beruflichen Knick zum Thema wurde; als sie begann, sich als Opfer zu sehen, Dinge infrage zu stellen und für längere Phasen die an sich sehr wohl vorhandene Freude an der Arbeit im Verkauf verlor.

Die jüngere Pragmatische: Sie war nach dem Austritt aus der Hauptschule in einer Art Vorbereitungsprogramm für eine Lehre, traute sich dann aber – auch auf Anraten ihrer Betreuer – nicht drüber, zumal sie schon in der Schule Lernprobleme hatte und ein Jahr wiederholen musste. Auch die zum Zeitpunkt des Gesprächs laufende Führerscheinausbildung ist von der Schwierigkeit, sich neue Inhalte anzueignen, geprägt: Mehrmals fiel sie bei der theoretischen Prüfung durch, ehe sie dank langfristiger Unterstützung beim Lernen doch bestand. Wenn der Gmünder AMS-Bezirksstellenleiter Gerhard ABLEIDINGER im NÖN-Interview (Woche 40/2011) „nachgefragte Qualifizierungen oder zumindest eine abgeschlossene Ausbildung wie einen Lehrabschluss“ als Grundbedingung für Menschen sieht, um „am Arbeitsmarkt gefragt sein“ zu können, dann muss man fürchten, dass Frau D die schlechtesten Karten der drei befragten jungen Frauen hat. Fast die Hälfte aller Arbeitslosen im Bezirk hatten zum Zeitpunkt seiner Analyse maximal einen Pflichtschulabschluss, wobei der Anteil bei den Frauen im

Jahr 2010 mit 53 Prozent noch weit höher lag als bei den Männern (39 Prozent).<sup>62</sup> Trotz der statistisch gesehen also weit schlechteren Ausgangslage verströmt die junge „Pragmatische“ im Vergleich zu den beiden „jungen Orientierungslosen“ deutlich mehr Optimismus, scheint einen positiveren und direkteren Zugang zum Arbeitsmarkt zu haben. Dieses Bild, das sie von sich vermittelt, erschien zunächst überzogen aufgeschlossen und engagiert: Sie möchte gerne in allen möglichen Sparten – am liebsten halt in einer Gärtnerei oder im Einzelhandel – arbeiten, ist aber gegenüber anderen Mitbewerbern durch den fehlenden Abschluss im Nachteil und durch das fehlende Auto in ihrem Bewegungsradius ziemlich eingeeengt. Das Bild bestätigte sich bei näherem Nachfragen. Sie hört sich um, geht unabhängig von den Vorgaben des Arbeitsmarktservice von sich aus – auch wiederholt – auf Betriebe zu und sucht um die Möglichkeit eines Praktikums an: *„Meistens mach ich mir einen Termin aus wegen einem Vorstellungsgespräch. [...] Und meistens frage ich wegen einem Praktikum, wie's aussieht, und... ja, dass sie... dass sie sehen, wie ich bin, und dass ich sehe, wie die Arbeit ist... aber meistens haben sie halt dann immer wen Anderen genommen.“* (Frau D) Diese Herangehensweise erscheint ihr als geeignet, seit sie in der vierten Hauptschulklasse im Rahmen der Ausbildung ein Praktikum absolvieren durfte.

Im Interview kann die Befragte – manchmal unauffällig in Nebensätzen: *„Eine Woche war das [Anm.: Praktikum] ... leider nur.“* – auch sehr präzise Eindrücke und Emotionen vermitteln, die vermuten lassen, dass sie sich tatsächlich intensiv mit der Performance bei potenziellen neuen Arbeitgebern und den Gesprächs- bzw. Praktikumssituationen auseinandersetzt. So würde ein gutes Vorstellungsgespräch, bei dem sie vom Gegenüber ernst genommen wird, normal *„eine halbe, dreiviertel Stunde“* dauern, *„und nicht... zehn Minuten.“* Die Befragte erkundigt sich beim AMS um Kurse, kann im Interview auch erklären, warum dieser Kurs nicht zustande kam und dass es jenen derzeit nicht gibt. Auch ihre Beschäftigung im Projekt von „lebmit & bunttex“, beziehungsweise in dessen Vorstufenprojekt „Mosaik“, verdankte sie dem eigenen Engagement: Sie hörte von einer Freundin davon, bat prompt um ein Vorstellungsgespräch und konnte kurz darauf anfangen.

Die ältere Pragmatische: Wenn Frau A über ihre Erwerbslaufbahn spricht, dann sagt sie zunächst nichts, was einer nicht untypischen Karriere einer mehrfachen Mutter widersprechen würde. Die Lehre, dann der Wechsel zu einem neuen Arbeitgeber in ihrem gelernten Beruf, nach einigen Jahren das erste Kind, schon bald darauf die Rückkehr mit Vollzeit, dann wieder Nachwuchs und nach der

---

<sup>62</sup> Ergebnis einer Suchabfrage auf [www.arbeitsmarktdatenbank.at](http://www.arbeitsmarktdatenbank.at) fürs Jahr 2010 (7.9.2011).

Karenz die eigene Kündigung, weil sie sich eine Zeitlang um die Jungfamilie kümmern will und dem Vorhaben aus finanzieller Sicht nichts im Wege steht, schließlich der ebenso reibungslose Wiedereinstieg in ihren Lehrberuf, wo sich die Dinge zunächst wie erwartet entwickeln – dann allerdings gerät der Redefluss der Frau ins Stocken.

Es folgen Pausen, der Gesprächsfluss muss immer wieder neu angefacht werden und fördert bald zutage, wie sich die „ältere Pragmatische“ mit der Zeit immer mehr Schikanen ausgeliefert sah, bis sie von sich aus das Handtuch warf und im Nachhinein von der Gewerkschaft bestätigt bekam, dass sie ein Mobbing-Opfer war. Damit ging die Kontinuität in ihrem Berufsleben bis heute verloren: Der Neuversuch nach einer Auszeit war zunächst erfolgreich, zumal sie sich danach auch noch einen kleinen Berufswunsch in ihrem gelernten Metier erfüllen konnte. *„Ja, da war ich... ganz stolz, weil... da waren ja etliche angemeldet, das war ein Wahnsinn. [...] Ja, aber so nach und nach sind wir dann erst draufgekommen, dass das ein wahnsinniger Druck dort ist... das ist momentan, also von uns (anonymisiert: Mitarbeiterzahl) ist gar keiner mehr dort.“* (Frau A) Starker Umsatzdruck, laufende Schulungen und Trainings, eine durch Umsatzvergleiche extreme Konkurrenz unter den Angestellten – die Richtung, in der sich der Handel in der Zwischenzeit entwickelt hatte, passte nicht mehr zu dem Bild, das die Befragte hatte. Nach der schwerwiegenden früheren Enttäuschung setzte sie sich diesmal zur Wehr, wurde prompt gekündigt und in ihrer „Opferrolle“ bestätigt. An den verbleibenden Tagen, die sie noch zur Arbeit kommen musste, erzielte sie mehr Umsatz als zuvor – was die Absurdität der auch von weiteren Frauen geschilderten straffen Vorgaben großer Handelskonzerne aufzeigt. Die Folge war eine längere, psychisch bedingte Auszeit, ehe sich Frau A ihren Angaben zufolge erst wieder im Projekt von „lebmit & bunttex“ erfindet: *„...und so habe ich mein Selbstvertrauen wiedergewonnen. [...] Also ich... ohne dem Projekt, ich weiß gar nicht, was... was da gewesen wäre. Wäre ich wieder in einen Tiefschlaf so hineingestürzt...“*

### **12.7.3 Typ III: Die Kranke**

Wenn die andere Eigenschaften überstrahlende gemeinsame Komponente beruflich stark einschränkender Krankheitsgeschichten nicht wäre – die drei Frauen dieses Typs hätten trotz aller Unterschiede auch genügend Gemeinsamkeiten, um eine weitere sogar zu erwartende Typik der Arbeitslosigkeit in der Region zu beschreiben: Jene der beruflichen Opfer des einst zuweilen in Spuren existierenden, nun dahin siechenden „Wirtschafts- und Industriezentrum

Waldviertel“. Darüber hinaus fallen auch beide befragten Migrantinnen unter diesen Typus, aber selbst der Umstand, dass diese in ihrer vermittelten Art und Weise, mit der Arbeitslosigkeit und anderen Bereichen (etwa Kindererziehung) umzugehen, Gemeinsamkeiten aufweisen, erscheint letztlich nicht als ausreichend, um die zwei Frauen in den gemeinsamen Topf „Migrantin“ zu werfen. Es ist eben nur vermittelt, im einen Fall zu großen Teilen aus dem Mund eines Dolmetsches, im anderen Fall mit dem (übrigens nie auch tatsächlich zu Hilfe genommenen) Deutschwörterbuch in der Hand. Wenn die Sprache die Kommunikation derart einschränkt, erscheint es angeraten, sich an den Fakten zu orientieren und die vermittelten Eindrücke nüchtern zu betrachten – angenommene Einstellungsmuster also bestenfalls als gar nicht mal so schlechte Möglichkeiten, sich manchen Herausforderungen des Lebens zu stellen, mitzunehmen.

Die Krankheitsgeschichten und vor allem deren Konsequenzen sind es jedenfalls, die die zwei türkischen Migrantinnen und die eine waschechte Waldviertlerin frei von Vorurteilen und vielleicht erwünschten Bildern gemeinsamer Erfahrungen am Arbeitsmarkt tatsächlich am stärksten vereinen – unabhängig auch davon, ob das Eine das Andere bedingen mag oder nicht.

Krankheit als Karrierehindernis. Würden es die Rahmenbedingungen erlauben, dann würden wahrscheinlich alle drei „Kranken“ mit guten Gründen dem Arbeitsmarkt fern bleiben, bloß erlauben das die Bedingungen eben nicht: Selbst auf eine kleine Pension fehlen einfach zu viele Erwerbsjahre, einerseits aufgrund jahrelanger beruflicher Ausfälle durch Krankheit, andererseits weil die Frauen auch im Fall einer lückenlosen Berufslaufbahn noch sehr jung für einen vorzeitigen Ruhestand wären (alle sind noch deutlich unter 50 Jahren). Sie müssen sich in irgendeiner Form an eine Erwerbskarriere klammern, zumindest um den Anspruch an Unterstützung im drohenden Fall der Arbeitslosigkeit zu wahren. Vor allem zwei der Frauen wollen dezidiert an einer Erwerbskarriere festhalten, weil sie Kinder zu erhalten oder eine deutlich gestiegene Wohnungsmiete zu bezahlen haben.

Gemeinsam ist den Dreien, dass sie von Beginn an keine langfristigen Arbeitsverhältnisse hatten und bis heute nirgendwo länger als maximal fünf Jahre beschäftigt waren. Alle hatten immer wieder Unterbrechungen, oft durch Betriebsschließungen oder Personalabbau bedingt – bis bei ihnen allen der von Krankheit hervorgerufene bzw. zumindest begleitete Karrierebruch kam, nach dem keine der „Kranken“ wieder eine über wenige Monate hinaus gehende Beschäftigung fand. Dabei begrenzen die jeweils persönlichen Umstände die Chancen auf eine Anstellung deutlich.

*Frau K* ist beispielsweise nach angeblich 15 Operationen – verteilt auf viele Jahre der Erwerbsunfähigkeit – mittlerweile zu mehr als 70 Prozent invalide, darf nicht heben, darf nicht länger als fünf Stunden täglich arbeiten und muss, um zumindest das zu schaffen, jede Viertelstunde eine Pause einlegen. Unter Tränen erzählt sie von der belastenden Situation, als mehrere ihrer Kinder bei Verwandten in Deutschland untergebracht werden mussten, weil sich während einer akuten Krankheitsphase in Österreich niemand um sie kümmern konnte. Nun ist ihr Gatte nach Jahrzehnten schwerer körperlicher Arbeit aus gesundheitlichen Gründen bereits in Frühpension, zumindest ein geringes Einkommen seiner Frau also angesichts mehrerer zu versorgender Kinder fast ein existenzielles Muss. Dass da nur noch wenig Raum für Selbstverwirklichung oder Hoffnung auf Glücksgefühle in der Arbeit bleibt, darf nicht verwundern – ihre Einstellung zur Erwerbsarbeit wird sich wohl gezwungenermaßen um Einkommen und eine gewisse Sicherstellung drehen. Ein Praktikum möchte sie gerne machen, sie hat sich diesbezüglich auch bereits etwas umgehört, ist aber skeptisch, „...jede Firma nicht fünf Stunden arbeiten, (unverständlich) und behindert und krank, und denken will nicht.“ (*Frau K*) Immerhin: Dass sie ein eigenes Auto hat und der Gatte sie im Haushalt sehr stark unterstützt, beispielsweise auch häufig kocht, das macht sie flexibler und könnte ihr auch beruflich ein wenig zugutekommen; so wäre sie grundsätzlich dazu bereit, zu jeder beliebigen Tages- und Nachtzeit oder auch an Wochenenden zu arbeiten – was im gegenteiligen Fall von dem für diese Untersuchung befragten Arbeitgebervertreter als größtes Hindernis für Dienstleistungsbetriebe der Region genannt wurde. Darin unterscheidet sie sich deutlich vom Durchschnitt der befragten Frauen.

Dann *Frau S.* Sie wurde zunächst als Kind – von der Auf- und Ab-Entwicklung der Berufslaufbahn des Vaters bestimmt – zwischen Österreich und der Türkei hin- und hergerissen, kann als dessen Folge nicht einmal einen Hauptschulabschluss vorweisen. Diesen hätte sie in der Türkei erwerben können, das wollte sie aber offenbar nicht. Warum? „Dort muss ich... Türkisch lernen, nur so gehen.“ Ihre ersten Arbeitgeber mussten allesamt zusperrern, ehe bei ihr schon relativ früh gesundheitliche Probleme einsetzten und mehrere Jahre zwischen Operationen, Krankenstand, Kindererziehung und Arbeitslosigkeit nach sich zogen. Obwohl sie inzwischen Halbinvalide ist und mangels Aus-, Um- oder Weiterbildung ohnehin schon in die Gruppe mit dem größten Arbeitslosigkeitsrisiko im Bezirk fällt, legt sie sich auf der Jobsuche ziemlich starr auf den in der Region um seine Existenz ringenden Textilsektor fest. Schon zum Beginn ihrer Erwerbslaufbahn hatte sie monatelang gewartet, bis in ihrem favorisierten Bereich eine Stelle frei wurde. Nur dort hat sie bisher längerfristig gearbeitet – aber dabei wohl Bestätigung erfahren –

und nur dort möchte sie eigentlich wieder arbeiten, wie sie bei mehreren Gelegenheiten betont. Vollzeit arbeiten kann sie allerdings während der Woche gesundheitlich nicht, am Wochenende will sie nicht arbeiten – die Chancen dafür, dass sie als allein erziehende Mutter ein unbeschwerliches Finanzleben entwickeln kann, scheinen also nicht allzu gut zu stehen. Ob sie sich ihrer Situation nicht ganz bewusst ist, oder manche ihrer Aussagen auf Verständigungs- bzw. Konzentrationsproblemen beruhen, das ist unklar. Auf die Frage, wie es weitergehen soll, falls sie in nächster Zeit keinen Job findet, sagt sie etwa: *„Dann AMS gehen muss ich (lacht). Und dann bin ich... bin ich... Textil will ich, wenn nicht, dann bleib ich zuhause wieder (lacht).“* Primäre Schaltstelle zum Arbeitsmarkt ist für sie das AMS, über dessen Dienste sie – zumindest ihrer Aussage zufolge – mit Ausnahme des ersten Jobs alle späteren Arbeitgeber gefunden hat, darunter auch das Projekt „lebmit & bunttex“.

Schließlich *Frau W*, die Österreicherin. Sie machte ihre Lehre im Verkauf, musste kurz danach den Arbeitsplatz für ein neues Lehrling räumen und hantelte sich in der Folge mit vielen verschiedenen Jobs – großteils in ihrem ausgebildeten Beruf – durch, wobei sie zunächst nie längere Phasen der Arbeitslosigkeit bewältigen musste. Wirklich „sesshaft“ wurde sie jedoch auch nirgends, weil die Beschäftigung entweder von Haus aus zeitlich begrenzt war, der Arbeitgeber zusperren oder Personal abbauen musste. Größere berufliche Turbulenzen blieben ihr womöglich auch deshalb lange erspart, weil sie zentral in einer der größeren Arbeitgeberstädte des Bezirks wohnt. Dadurch war auch das Fehlen eines Führerscheins einst kein besonderes Problem, viele Geschäfte lagen in gehbarer Entfernung. Der Bruch kam, als sie nach der Geburt eines Kindes von der Karenzzeit an ihren Dienort zurückkehrte, ihr vom dortigen Chef eine freiwillige Herabstufung der Dienstzeit auf 30 Stunden angeboten wurde, sie zustimmte – und eine Woche darauf die schriftliche Kündigung im Postkasten hatte. Psychische Probleme, die sie schon vorher belasteten und die auch nicht berufliche Ursachen hatten, brachen jetzt durch: *„Es war... es ist eigentlich da alles zusammengekommen.“* (*Frau W*) Am Tag darauf ging sie ins Krankenhaus, es folgte ein längerer stationärer Aufenthalt – und in weiterer Konsequenz wie bei den anderen „Kranken“ eine unter anderem von Krankenzeiten, Arbeitslosigkeit und Kindererziehung begleitete Phase. Die Rückkehr hatte sie sich dann nach vielen Jahren anders vorgestellt: zu teuer als Fachkraft mit mehreren Dienstjahren, zu lange weg vom Beruf, kein Auto und kein Führerschein und jetzt eben an einem Wohnort inmitten vieler Geschäfte, die inzwischen großteils Personal abbauen oder gar schließen mussten. *Frau W*: *„... wennst nicht weißt, wie du hin und her kommst, ah... schränkt dich das oft schon ein, dass du denkst, dort brauch ich*

*mich gar nicht bewerben.“ Zu diesen Selektionskriterien kommt ihre Krankheit – sie muss zum Zeitpunkt des Gesprächs noch Medikamente nehmen – durch die sie viele Tätigkeiten nicht verrichten darf, wenn sie nicht einen Rückfall in ihr früheres Krankheitsbild provozieren will.*

Arbeitslosigkeit war für alle drei „Kranken“ also vom Anfang an nicht selten in irgendeiner Form vorhanden, zum ernsthaften, längerfristigen Problem wurde sie aber jeweils erst, als die gesundheitlichen Probleme auszufern begannen. Frau W, die – womöglich allerdings aufgrund der Verständigung in ihrer Muttersprache – als einzige der drei Frauen dieses Typs sehr facettenreich über die Bedeutung von Erwerbsarbeit für sie spricht (*„steigert auch das Selbstwertgefühl [...], man wird ja auch... nicht nur kritisiert, sondern auch gelobt...“*), hätte als Einzige davon nach ihrer Auszeit wieder eine feste Anstellung bekommen, und das sogar in ihrem ausgebildeten Beruf. Nach wenigen Wochen warf sie aber dort selbst das Handtuch, wie sie erklärt: *„... es... hat eigentlich dort, ah wennst ein Glück gehabt hast, hat es geheißen, du darfst um eins heimgehen, dann war's aber nicht so, weil ihm... einfach irgendwas eingefallen ist... ah... du hättest immer Rücksicht nehmen sollen auf die Anderen, aber auf dich ist keine Rücksicht genommen worden... [...] Ich habe auch... vier Wochen lang, wenn ich das Wort (Name des Betriebes) nur gehört hab, hab ich alle Zustände gekriegt, also... [...] ...wenn wir beim (Name des Betriebes) vorbeigekommen sind, ist mir schlecht geworden, ich hab zum Schwitzen angefangen...“* Sich ihrer Situation bewusst, hat Frau W auf eigenen Antrieb eine Umschulung ins Auge gefasst, über das AMS einen mehrmonatigen Kurs belegt und während eines Praktikums sogar Praxis in einem gänzlich anderen Tätigkeitsbereich sammeln dürfen, allerdings fühlte sie sich dann dabei selbst nicht wohl: Am liebsten ist sie unter Leuten, und das ist der Grund dafür, warum sie auch heute noch einmal eher den Weg in den Verkauf beschreiten würde. Andere Schulungsmaßnahmen, nach denen Sie bereits nachgefragt hatte, wurden ihrer Auskunft zufolge vom AMS nicht gefördert.

Weitere Aussagen von Frau W:

*„Ich meine, wennst dich bewirbst und bewirbst, und kriegst gar keine Antwort oder nur Absagen... was auch immer, es ist halt sehr frustrierend... und irgendwann denkst du dir, es ist sowieso scheißegal, weil es nimmt dich sowieso keiner... du verlierst dann irgendwo... Unmut, dass du überhaupt... dass du dich aufraffst... und wohin gehst, auch wenn du gleich siehst, die... die suchen wen, ah gotterkeit da brauch ich eh nicht hingehen, weil... hab ich eh... sowieso keine Chance.“*  
(Über die Arbeitslosigkeit; „Mhm's“ des Interviewers ausgespart)

*„...nein, es... es belastet mich jetzt mehr, weil früher hab ich mich eigentlich wo beworben und... und es ist eigentlich fast immer zu einer Anstellung gekommen... und ja..., was eben... seit ich wieder arbeiten kann, nicht der Fall ist.“* (Auf die Frage, ob sie mit Arbeitslosigkeit jetzt lockerer umgeht als vor ihrer langen Auszeit)

Interviewer, etwas später im Gespräch über ihre Zukunft: „Ah... ein bissl schwingt die Angst mit, dass Sie überbleiben könnten, eventuell?“

Befragte: *„Ja. Einmal mehr, einmal weniger.“*

I: „Mhm. Wenn Sie mit Arbeitgebern reden, haben Sie dann das Gefühl, dass man Sie dort dann schon... als... als Arbeitslose abstempelt, quasi... als... als...“

B: *„Nicht bei allen, aber bei den meisten, ja.“*

I: „Mhm. Das war vorher aber nicht so, oder?“

B: *„Nein. Überhaupt jetzt, wenn... wennst... wenn ich wirklich, wenn das AMS sagt, dort wäre eine Stelle frei, und du kommst vom AMS weil du den Zettel brauchst. Weilst den Stempel drauf brauchst. Auch wennst wir... auch wennst ein wirkliches Interesse hast. Du hast, kannst sagen, bei... 90 Prozent der Firmen dann keine Chance. [... einige Absätze später] ... und irgendwann weißt du dann nicht mehr, zu welcher Firma du gehen sollst, wo du nicht eh schon... weiß ich nicht, fünf oder sechs Mal warst.“* („Mhm's“ des Interviewers ausgespart)

#### **12.7.4 Typ IV: Die allein Gelassene**

Wenn du auf dich alleine gestellt bist und trotzdem durchkommen willst, dann musst du schauen, dass du die Dinge selber in die Hand nimmst und sie so lange zurechtbiegst, bis du einen akzeptablen Kompromiss gefunden hast. Frau G hat das so direkt nicht gesagt, es ist aber die Conclusio davon, worum sich die Erzählungen über ihre bisherige Erwerbslaufbahn und dessen enge Verflechtung zu familiären Aufgaben drehen. Sie ist zum Zeitpunkt des Interviews bereits einige Zeit nicht mehr im Projekt von „lebmit & bunttex“ und hat jetzt einen neuen Job, bloß findet sich auf der Suche nach einer Alleinerzieherin im Projekt niemand, der am Interview teilnehmen will – daher erscheint sie immer noch als beste Lösung. Der Gesprächstermin musste bereits einmal kurzfristig verlegt werden, und jetzt muss sie das Interview zwischen ihren eigenen Dienstschluss und den Dienstschluss des Kindes, das sie von dessen Ausbildungsplatz abholen soll, einschieben. Bei Frau G muss vieles schnell gehen.

Sie spricht über Disziplin gepaart mit finanziellem Überlebenswillen, die sie trotz eines angeborenen körperlichen Leidens davon abhält, einen Behindertenausweis

zu beantragen und die sie damit trotz vorhandenen Parallelen auch von unserer Typologie der „Kranken“ fernhält. *„Aber den will ich mir nicht... ahm... nicht geben lassen, weil ich dann... ja, praktisch... nichts mehr kriege.“* Sie hätte *„praktisch keine Pension“* und wäre mit mehr als 50-prozentiger Erwerbseinschränkung unkündbar, diese als Schutz gedachte Regelung empfindet sie nicht unbedingt als einen Vorteil: *„Weil die Anderen sagen ja, die sind so begeistert. Aber ich sage, wenn ich... wenn ich irgendwo hingehge und das Ding herzeige, dass sie sagen ja, die nehmen wir gar nicht, weil die... die kannst dort nicht hinstellen, und das... das kann sie nicht machen, und dann ist sie ständig im Krankenstand und dann fährt sie vielleicht auf Kur auch und was weiß ich.“* Also weist sie bei Vorstellungsgesprächen auf ihre Einschränkungen hin, dass sie etwa nicht dauerhaft stehen darf, arbeitet die Pausen aber wieder herein und gibt an, auch sonst keine Ausnahmeregelungen für sich in Anspruch nehmen zu wollen.

Disziplin auch dann, wenn es darum geht, Jobs zu erledigen, die sie eigentlich gar nicht machen möchte. Einen Traumberuf hatte sie nie, sie kann auch nicht erklären, was sie am liebsten arbeiten würde, wenn sie vor die Wahl gestellt wäre. Allerdings zog Frau G bereits eine Lehrausbildung – in einem aussterbenden Beruf, der im Waldviertel nun schon lange nicht mehr nachgefragt wird – in der Nähe ihres damaligen Wohnortes durch, die sie nur widerwillig auf Drängen der Eltern angetreten war (*„weil normalerweise ist das ein Männerberuf“*). Bei der Jobsuche hat sie wegen ihrer Einschränkung im Regelfall praktisch *„das genommen, was ich gekriegt habe. Ich bin überhaupt... bin froh gewesen, dass ich überhaupt was gekriegt habe.“* Um sich finanziell über Wasser zu halten, nahm sie immer wieder – auch schon früh in ihrer Karenzzeit – geringfügige Nebenjobs an.

Das, was heute unter dem klingenden Schlagwort „Vernetzung“ gepriesen wird, hatte die im mittleren Erwerbsalter stehende Frau G ihrer Angabe zufolge schon immer als ihren goldenen Weg gesehen. Für die Jobsuche bedient sie sich keiner Inserate und auch nicht unbedingt der Dienste des AMS (*„Gut, praktisch, ah... beim AMS kriegt man... keine Arbeit.“*), mit Ausnahme ihrer Lehrstelle wäre sie auf alle weiteren Jobs durch Mundpropaganda aufmerksam geworden. Sie hört sich um, fragt und lässt fragen. Zu „lebmit & bunttex“ sei sie auf eigene Initiative gekommen, genauso eine Zeit davor auch zu einem weiteren Sozialprojekt: *„... ich bin hingegangen, habe ich gesagt, ich möchte da arbeiten. Und dann haben... haben sie mich gefragt, ob ich vom AMS komme, habe ich gesagt nein, warum, muss man das, haben sie gesagt, ja.“* Auch den Kontakt zur Firma, bei der sie jetzt arbeitet, stellte sie über ein Praktikum bei „lebmit & bunttex“ her, wo sie danach bleiben konnte. Vernetzen musste Frau G auch dann, wenn es darum ging, für ihr

Kind jemanden zu organisieren, der es mit dem Bus in den Kindergarten begleitete oder von dort abholte – Mutter, Tagesmutter, Freundinnen oder Bekannte, sie alle waren irgendwann einmal eingespannt. Für das Kind<sup>63</sup> sei das schwer gewesen:

Interviewer: „Das heißt, es war ein bissl ein Planungsaufwand auch für Sie.“

Befragte: *„Ja, na sicher. Das Kind hat das... seelisch nicht ganz verkraften können. Es hat nichts mehr gegess... es hat den ganzen Tag nichts gegessen, es war total... ja, psychisch.“*

I: „Mhm. Ist halt schwer für ein Kind, weil... weil es ein bissl zerrissen war wahrscheinlich.“

B: *Ja, eben weil es nicht gewusst hat, wie kommt es hin, wie kommt es heim. Ich sag, ja, das ist so ein kleines Kind, und... und hab ich sogar ah... eine psychische Dings, ah...“*

I: „Für das Kind?“

B: „Ja.“

B, später: *„Bei uns ein Kind kriegen da, das ist... ein Wahnsinn. Also irgendwas leidet darunter. Entweder das Kind, die Mutter... oder der Partner. Irgendwas...“*

Ihren Mix aus Kindererziehung und Erwerbsleben würde sie, wenn sie die Möglichkeit dazu hätte, nicht mehr wiederholen. Kinder, deren Mütter in den ersten Jahren daheim sind, beurteilt sie als ausgeglichener und ruhiger. *„Aber die... wenn... wenn die Mutter kommt in den Kindergarten oder irgendwas, schnell... dann schnell in den Hort, und schnell schnell, schnell... der... den Stress kriegt ja das Kind mit. Nachher noch schnell ah... was lernen oder, oder essen, und dann schnell schlafen... Das ganze Leben... das ganze Leben ist... ist... ein Stress.“*

(Frau G) Um sonstige, abschließende Anmerkungen gefragt, will sie sagen, *„dass sich die Politiker ein bissl mehr Gedanken machen sollten über die Alleinerziehenden. Weil... wenn's schwer ist, dann lassen sie dich wirklich durchs... durchs Gitter fallen. Weil dann ist man nichts wert, und man muss selber schauen, dass man wieder aufsteht.“*

Nur: Die weitaus längste Zeit als Mutter war sie gar keine Alleinerzieherin. Erst vor wenigen Jahren trennte sie sich von ihrem Lebensgefährten, der auch der Vater ihres Kindes ist. Da sie ihn mehr als *„Klotz am Bein“* empfand denn als Hilfe, fühlte sie sich offenbar dennoch die meiste Zeit über auf sich alleine gestellt. Der

---

<sup>63</sup> Geschlecht des Kindes zwecks Wahrung der Anonymität im Nachhinein anonymisiert.

ursprünglich als „die Alleinerzieherin“ erdachte Typus findet daher wohl nur in der Bezeichnung „die allein Gelassene“ seine Zusammenfassung<sup>64</sup>.

Aufgrund häuslicher Pflichten konnte sie schon in der Partnerschaft nicht mehr jede Arbeit annehmen und konnte nicht mehr Vollzeit arbeiten, was sie wegen der dadurch fehlenden Stunden etwa für die Pensionsrechnung als längerfristigen Nachteil sieht. Dazu kam noch das Problem, dass sie während der Karenzzeit aus finanziellen Erwägungen ihr Auto verkaufte und danach freilich auch dadurch bei der Arbeitssuche blockiert wurde. In eine größere Stadt hätte sie ziehen mögen, aber *„das hat... er nicht wollen.“* Erst einige Zeit nach der Trennung konnte sie sich wieder ein Fahrzeug anschaffen, das auch eine gute Voraussetzung für das Erreichen ihres aktuellen Arbeitsplatzes ist. Abgesehen davon ist sie in einer wichtigen Phase ihres Familienlebens offenbar tatsächlich quasi auf sich alleine gestellt gewesen: Eben in diesen Jahren, als die Trennung mit ihrer eigenen Arbeitslosigkeit und der Notwendigkeit, das Kind bei der anstehenden Entscheidungsfindung für den künftigen beruflichen Weg zu unterstützen, zusammentraf. *„Ich war zu nichts mehr imstande“*, spricht sie über eine lähmende Situation, in der sie mit Medikamenten gegen eine Depression ankämpfen musste und sich doch ihrer Verantwortung stellte: Das Kind bekam die gesuchte Ausbildungsstelle, und sie selbst fand über das Projekt „lebmit & bunttex“ in die Arbeitswelt zurück. Dass sie die schwierige Situation auch ohne Mann gemeistert hat, darauf ist sie *„heute noch stolz, und das hätte ich nie für möglich gehalten. Es war gescheiter ohne ihn als mit ihm.“* Sie sieht sich dadurch gestärkt für künftige Herausforderungen, wobei sie die bei „lebmit & bunttex“ verbrachte Zeit als wesentliche Voraussetzung dafür erachtet, dass sie die beruflichen Angelegenheiten wieder in den Griff bekam: *„Naja, weil ich wieder... praktisch... ah... ja... wer war. Praktisch wer war, und... für wen da war, und... (murmelt) das war praktisch ah... wie soll ich sagen... wenn ich ein Selbstwertgefühl habe und dann geh ich wo vorstellen hin, das ist ja gleich ein ganz anderes Gefühl, als wenn ich schon bedrückt hingeh und... bettle um die Arbeit.“*

### **12.7.5 Typ V: Die Pensions-Schockierte**

Rechnet man auch die zwischenzeitlichen, teils geringfügigen, teils privaten Nebenjobs etwa als Raumpflegerin dazu, dann ist sie inzwischen bereits mehr als

---

<sup>64</sup> Eine Typenbezeichnung der „Alleinerzieherin“ träfe auf Frau S, die seit Jahren in Trennung lebende und alleine erziehende Türkin aus dem Typus der „Kranken“, eher zu. Bloß machte diese keine Angaben über häusliche Belastungen, die sich von jenen der anderen befragten Mütter unterscheiden – wodurch sie für die Bildung eines eigenen Typen nicht infrage kam.

einem Dutzend Beschäftigungsverhältnissen nachgegangen. Damit übertrifft sie die anderen Befragten des Projektes bei weitem. Frau U hat viele typische Probleme anderer befragter Frauen mit Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt nicht, sie hat ein eigenes Fahrzeug, ist zeitlich flexibel, gesund, hat viele Hobbys, von denen sie einige auch beruflich einsetzen könnte, und hatte – offenbar durch eine sehr positive Einstellung in Kombination mit Loyalität zum Arbeitgeber – bis vor wenigen Jahren nie ein ernsthaftes Problem mit der Arbeitslosigkeit. Frau U ist allerdings auch die mit Abstand älteste der Interviewpartnerinnen, und mit der Schließung ihrer bislang letzten festen Arbeitsstätte traf für sie die Klarheit über eine eingetretene Quasi-Unvermittelbarkeit mit der Erkenntnis des nun wohl oder übel nahenden, aber für die Alleinlebende nicht unbedingt gewollten Ruhestandes zusammen. Auf einmal hat sie ihr aktuelles Grundproblem klar und deutlich vor Augen: *„In dem Alter ist es vorbei. [...] Weil sobald ich die Bewerbung wohin schicke und sie das Geburtsdatum lesen, komm ich nicht einmal zum Vorstellungsgespräch mehr. Das ist einfach so, da brauch ich mir nichts vormachen.“* – Der „Pensionsschock“ setzte bei Frau U bereits ein, als sie überhaupt noch nicht im Ruhestand war, geschweige denn daran dachte. Künftig, darüber ist sie sich im Klaren, wird Arbeit für sie wohl maximal als Nebenerwerb eine Rolle spielen. Selbst das ist nicht gewiss.

Dabei blickt sie auf ein langes und wenig bedrohliches Berufsleben zurück, wechselte im Regelfall dann den Job, wenn *„ich was Anderes, was Besseres unter Anführungszeichen oder was für mich günstiger war gekriegt habe.“* Sie machte eine Lehre im Verkauf, arbeitete dann ein paar Jahre Vollzeit in einem Büro, wurde Mutter und blieb drei Jahre daheim beim Kind. Danach ergab es sich, eine Zuverdienst-Möglichkeit als Kassierin mit der Schichtarbeit ihres damaligen Gatten so zu vereinbaren, dass sich die beiden in der Kinderbetreuung abwechseln konnten. In den folgenden Jahren kombinierte sie Arbeit und Kindererziehung so gut es ging. Das Kind kam in den Kindergarten, also konnte Frau U jetzt einen regelmäßigen Vormittagsjob antreten, dann kehrte sie in einen Vollzeitjob zurück, den sie für einen großen Konzern in Form der damals im Waldviertel noch weit verbreiteten Heimarbeit verrichtete. Als das Kind in die Schule kam und sie ahnte, dass es mit der Heimarbeit ohnehin bald zu Ende gehen würde, sprang sie auf eine neue Job-Möglichkeit auf. Zunächst erledigte sie die Heimarbeit neben ihrer neuen Tätigkeit im Handel, dann konzentrierte sie sich nur noch auf den Verkauf und blieb mehr als zehn Jahre im selben Geschäft.

Als dieses schließen musste, konnte sie in einer anderen Filiale des Arbeitgebers weiterarbeiten. Der tägliche Anfahrtsweg war jetzt allerdings deutlich weiter, dazu

kamen noch unaufschiebbare familiäre Verpflichtungen (unter anderem ein Todesfall), sodass sie schließlich kündigen musste und erstmals längerfristig arbeitslos war.

Sie landete bei „lebmit & bunttex“, profitierte danach vom guten Einvernehmen bei der einstigen Trennung, wo sie den Betrieb erst verlassen hatte, als ihr Chef einen Ersatz aufgetrieben hatte – und fand für mehrere Jahre in weiteren Shops des früheren Arbeitgebers wieder Beschäftigung. *„Dann ist dort zugesperrt worden, und dort zugesperrt worden, und dort zugesperrt worden (lacht). Eine Filiale um die andere geschlossen, und dann war ich wieder arbeitslos.“* Im Alter von mehr als 50 Jahren kam sie noch einmal in einem Geschäft in ihrer Umgebung unter – ein knappes Jahr später sperrte dieses zu. Und damit hatte sich die Erwerbslaufbahn der Frau U in diesem Sinne erledigt. Es folgten AMS-Kurse, Aushilfstätigkeiten, eine dabei erlittene, langfristige und schwere Krankheit sowie nun schließlich ein zweites Jahr bei „lebmit & bunttex“.

Frau U ist auch deswegen „pensions-schockiert“, weil sie mittlerweile allein stehend ist und sich ein Leben ohne beruflichen Background derzeit gar nicht vorstellen möchte. *„Nur daheim sitzen in der Wohnung... weiß nicht, ob ich das durchdrücke“*, sinniert sie, obwohl sie ohne langes Nachdenken eine Reihe an Tätigkeiten und Hobbys nennen kann, mit der sie sich im Fall der Fälle die Zeit vertreiben könnte. Grobe negative Erfahrungen hat sie am Arbeitsplatz nur einmal, noch als junge Frau, gemacht. Ansonsten hat sie *„wirklich viel probiert, und ich hab... es ist... immer, wenn man... rückblickend, immer irgendwo schön gewesen und interessant.“* In einigen Monaten könnte sie theoretisch in den Ruhestand eintreten, allerdings nach vielen Jahren der Teilzeitarbeit nur mit Abschlügen. Zumindest nebenbei will sie aber ohnehin auch nachher arbeiten gehen. Und sie hat konkrete Visionen: In einem kleinen Handwerks- und Verkaufsbetrieb, der wiederum einen Kontext zu ihrem früheren Langzeit-Arbeitgeber aufweist, hilft sie bereits immer wieder einmal geringfügig aus und das möchte sie so beibehalten, wenn schon eine richtige Anstellung finanziell nicht möglich ist. In dieses Bild fügt sich, dass Frau U in Einstellungsfragen Parallelen zu den „Pragmatischen“ zeigt und Erwerbsarbeit weniger stark als Pflicht sieht denn als Möglichkeit, raus zu kommen, Kontakt mit anderen Menschen zu haben, etwas gerne zu tun oder sich im Job ein wenig verwirklichen zu können. Die Weichen dazu hat sie aus eigenem Antrieb bereits in die richtige Richtung gestellt: Bei ihrer schon aktuellen nebenberuflichen Tätigkeit hat sie immerhin die Möglichkeit, kreative Leidenschaften wie Basteln und Malen ein wenig auszuleben, auch wenn es sich finanziell nicht richtig rechnet – und das auch künftig wohl nicht tun wird.

### **12.7.6 Feedback von „lebmit & bunttex“**

Mit den vorläufigen Ergebnissen der Befragung konfrontiert, fanden die Projekt-Betreuerinnen von „lebmit & bunttex“ neun ihnen bekannte Frauen in den Typisierungen wieder. Zugleich wiesen sie auf mehrere seit Jahren in der Praxis mitverfolgte Aspekte hin, die in den Interviews nicht angesprochen wurden und dennoch als Hintergrund für mögliche Handlungen am Arbeitsmarkt dienen könnten. Sie nannten zum Beispiel ein nicht seltenes Problem des Alkoholismus von Männern, teils gepaart mit einer Gleichgültigkeit in Fragen der Kindererziehung – wodurch Frauen mitunter ihre Kinder nicht deren Vätern überlassen oder, in dieser Situation überfordert, in psychische Turbulenzen stürzen würden. Als zweiten, Chancen teilweise einschränkenden Aspekt nannten sie, dass von ihnen betreute Frauen häufig dem Druck von Firmen auf männliche Arbeitskräfte nachgeben müssten: wenn Männern etwa vom Arbeitgeber mit einer beruflichen Schlechterstellung oder gar einer Kündigung im Fall der Inanspruchnahme von ihnen zustehenden Pflegeurlaube bzw. Karenzzeiten gedroht wird. Immer wieder würden Frauen auch von Diskriminierungen oder gar sexueller Belästigung durch Kunden oder auch Vorgesetzte berichten. Bei Bewerbungen etwa im Handel werde zudem manchmal angedeutet oder mitunter direkt angesprochen, dass eine Frau nicht schön genug, zu dick, zu unbeweglich oder zu wenig wendig sei.

Die aufgezählten Punkte beinhalten wie auch die gebildeten Typen von Frauen im Projekt keine statistischen Aussagen. Sie können aber das Bild zu komplettieren helfen, das wir uns anhand der genannten Beispiele möglicher Wegbegleiter von Frauen in prekäre Lebenslagen – in einer geografisch eingeschränkten, teils mit öffentlichen Einrichtungen sehr mangelhaft ausgestatteten Region – machen wollen.

### **12.7.7 Gemeinsamkeiten und Trennlinien der Typen im Überblick**

Zur besseren Vergleichbarkeit der gebildeten Typen werden diese im Folgenden noch einmal zusammengefasst und gegenübergestellt. Es muss nicht gesondert festgehalten werden, dass dieser Befund nicht für sämtliche Mitarbeiterinnen des Projekts „lebmit & bunttex“ pauschalierbar ist: Er stellt eine Momentaufnahme von getroffenen Aussagen unter zu einem spezifischen Zeitpunkt befragten und nach spezifischen Kriterien ausgewählten Frauen dar, nicht weniger, aber auch nicht mehr.

## Gegenüberstellung der fünf gebildeten Typen

Merkmale: die...	Typ I: <i>Junge Orientierungslose</i>	Typ II: <i>Pragmatische</i>	Typ III: <i>Kranke</i>	Typ IV: <i>allein Gelassene</i>	Typ V: <i>Pensions-Schockierte</i>
Alter	jung	unterschiedlich	mittlere Kategorie	mittlere Kategorie	älteste Kategorie
Homogenität	stark	altersbedingt partiell	sehr partiell	nur ein Fall	nur ein Fall
Ziele, Visionen	vage, unkonkret	einige, konkret	teilweise	unkonkret	konkret
eigene Hobbys	wenige	einige	teilweise	wenige	viele
eigene Initiative	unter Durchschnitt	sehr stark	teilweise stark	Durchschnitt	Durchschnitt
Arbeitslosigkeit als Problem	unmittelbar nach Lehrabschluss	altersbedingt unterschiedlich	ab Krankheit, kein geregelter Job mehr; jeweils schon zuvor häufig arbeitslos	allmählich, als sich Berufliches und Privates zuspitzt	Schließung des bislang letzten Betriebes bei einem Alter über 50
Sinn einer Erwerbsarbeit	rauskommen, „was tun für sein Geld“ (gesellschaftliche Pflicht), Entrüstung über Arbeitsunwillige	Kontakt zu Anderen, etwas gerne machen, sich in der Arbeit wohl fühlen; etliche nicht gemeinsame Angaben	zu jung für Pension, laufende Kosten; einige nicht gemeinsame Angaben	familiäre Verantwortung, Geld verdienen, notfalls auch mit Nebenjobs	Kontakt mit Anderen, Dinge gerne machen, sich etwas verwirklichen, nur nicht daheim sitzen
existenziell von Arbeit abhängig	nein	nein	eher schon (kein Pensionsanspruch)	ja	eher schon (geringer Pensionsanspruch)
Tendenz Grundstimmung	eher pessimistisch	eher optimistisch	unterschiedlich	draufgängerisch	vorsichtig optimistisch

Abbildung 12: Gegenüberstellung der fünf gebildeten Typen

## 12.8 Praktischer Teil: Diskussion, Interpretation der Befunde

Stellen wir abschließend die Ergebnisse des empirischen Teils der Arbeit in eine Relation mit der theoretischen Ausgangsliteratur und der von den Ursprüngen der Besiedelung bis zum aktuellen Zustand hergeleiteten Gesamtsituation am Arbeitsmarkt im Bezirk Gmünd. Zunächst müssen wir anerkennen, dass ein Experteninterview nicht die Hindernisse und Hürden aller großen Arbeitgeber im Bezirk abdecken kann, genauso wenig dürfen wir an neun Interviews mit Frauen in schwierigen Erwerbsverhältnissen den Anspruch stellen, das Problemuniversum aller Menschen mit Kontakt zur Arbeitslosigkeit im Bezirk abzubilden. Dennoch sehen wir Spezifika, die den analysierten Raum zu dem analysierten Zeitpunkt und mit den Problembereichen der im Arbeitsmarkt handelnden Personen sowie Institutionen scharf von anderen Räumen und Zeiten abgrenzen.

Die Entwicklung eines Unternehmens mit großer regionaler Bedeutung ist also nicht so sehr von der Nachfrage nach seinen Angeboten wie vom Vorhandensein des von ihm selbst nachgefragten Personals abhängig – im Widerspruch zu jenen Jahrhunderten, als die Region an das Netz billiger Massenjobs angeschlossen und einmal kürzer, einmal länger gekappt wurde, wenn die Auftragslage ins Stocken kam. Fachkräfteengpässe werden im Unternehmen des befragten Personalchefs heute auf die geografische Lage in Kombination mit begrenzter Einflussnahme auf die quantitative Ausbildung und eine große Nachfrage nach solchen Mitarbeitern am Markt zurückgeführt. Als in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts durch den Bau von Bahnhof und Eisenbahnwerkstatt zum wohl einzigen Mal ein wirklich hoher Bedarf an ausgebildeten Fachkräften in Gmünd entstand und lokal schwer gedeckt werden konnte, wurde der Engpass durch Anwerbung von Menschen aus anderen Ländern so gelöst, dass keine Probleme darüber dokumentiert sind. Die Stadt wurde eben zum Zielort von Zuwanderern, wovon im Bezirk heute noch böhmische oder italienische Familiennamen Zeugnis ablegen. Heute ist es nicht nur schwieriger, Fachkräfte aus anderen Regionen anzulocken, sondern es verlassen auch immer noch Menschen den Bezirk im Zuge ihrer Ausbildung oder weil sie sich andernorts bessere berufliche Chancen ausrechnen.

Die Knappheit an vorwiegend weiblichen Hilfskräften wird im Unternehmen des im Experteninterview befragten Personalleiters indes auf gesellschaftlich verankerte Rollenbilder zurückgeführt. Der Bedarf an zeitlich flexibel einsetzbaren Mitarbeitern prallt auf deren Wünsche nach Stundenreduzierung oder Vormittagsbeschäftigung. Mit aktiver Mitarbeiterwerbung kann er seine Engpässe vor allem im qualifizierten Bereich zu beheben versuchen, bei den Hilfskräften seit 1. Mai teils auch durch tschechische Arbeitskräfte. Dadurch kann er die eigene Entwicklung vorantreiben.

Die Frage ist, inwiefern das den aktuell erwerbslosen Menschen im Bezirk nützt – vor allem der Gruppe der in überdurchschnittlich hoher Zahl erwerbslosen Frauen. Gmünd weist ja bereits das mit Abstand beste Verhältnis der erwerbstätigen Einwohner zum Arbeitsplatzangebot unter allen Bezirken des Waldviertels auf, muss aber vergleichsweise viele Beschäftigte aus anderen Bezirken anwerben und hinkt zugleich in der Statistik der Auspendler nach. Beispielsweise hat Horn als in dieser Hinsicht noch am ehesten mit Gmünd vergleichbarer Bezirk 900 Auspendler mehr als Einpendler, würde Gmünd auf eine ähnlich hohe berufliche „Auswanderung“ kommen, so wäre hier die Arbeitslosigkeit rein rechnerisch kaum noch ein Faktor. Die verschlafene Anpassung junger Arbeitskräfte fast sämtlicher Bildungsniveaus an den tschechischen Wirtschaftsraum in jenem Bezirk mit der längsten Außengrenze Niederösterreichs und der dadurch stark eingeschränkte berufliche Radius sei hier der Vollständigkeit halber noch einmal erwähnt.

Fassen wir eine der wesentlichen Problematiken also zusammen: Wer sich jetzt schon nicht mit den Ansprüchen von Arbeitgebern nach flexiblen Arbeitszeiten oder räumlicher Mobilität zu arrangieren vermag, der wird dies ohne Einfluss einer weiteren Größe wohl auch künftig schwerlich können.

Wir finden in allen fünf gebildeten Typen von befragten Frauen aus dem Projekt „lebmit & bunttex“ regions- und zeitspezifische Erklärungsansätze für diesen Mismatch. So trifft im ersten Typ der „jungen Orientierungslosen“ offensichtlich eine Visionslosigkeit, womöglich gefördert durch ein vom Umfeld vermitteltes Bild des wirtschaftlich „fertigen“ (Frau N) Bezirks, mit dem Fehlen eines Führerscheins, dem für flexible Dienste unpassenden Angebot an öffentlichen Verkehrsmitteln und dem von den lokalen Arbeitsmarkt-Knotenpunkten entfernten Wohnort zusammen. In Großstädten mag das Fehlen klarer beruflicher Ziele und Wünsche genauso wenig wie das Fehlen eines Führerscheins ein Problem darstellen, zumal beide „junge Orientierungslose“ einen Lehrabschluss haben und in der Großstadt auch ohne Auto räumlich mobil wären. Die ambitionierteren „Pragmatischen“ scheinen durch Spezifika des lokalen Arbeitsmarktes ebenfalls eingeschränkt zu sein: Sie wissen, was sie am liebsten tun möchten, informieren sich über Möglichkeiten, engagieren sich bei potenziellen Arbeitgebern – deren Zahl aufgrund der lokalen Gegebenheiten und des eingeschränkten Radius jedoch stärker begrenzt ist als in Zentralräumen oder Großstädten. Ähnliches könnte für die Frauen des Typs der „Kranken“ gelten, für deren eingeschränkte und spezifische Angebote an Arbeitsleistung in größeren und stärker differenzierten Arbeitsmärkten womöglich eher Nachfrage besteht. Festgehalten werden muss, dass Frauen der drei

genannten Typen trotz aller Erleichterungen in Zentralräumen freilich auch einer stärkeren Konkurrenz um freie Stellen ausgesetzt wären.

Das von unserem Experten angesprochene Problem mit weiblichen Arbeitskräften, die im ländlichen Raum vielleicht noch häufiger gesellschaftlich zugeschriebene Rollen der Fulltimehausfrau und -mutter erfüllen, fasst indes die Befragte unseres Typs der „allein Gelassenen“ am beispielhaftesten zusammen. Sie vereint mehrere jener Herausforderungen auf sich, die typischerweise Alleinerzieherinnen zugeschrieben werden – und das, obwohl sie die weitaus längste Zeit den Vater ihres Kindes zur Seite gehabt hätte. De facto fühlte sie sich nämlich offenbar als alleine für Haushalt und Erziehung zuständig, geriet bei der Aufgabe, alle auf ihrer Schulter lastenden Rollen zu erfüllen, zunehmend unter Druck, war in ihrem beruflichen Entscheidungsradius dadurch und durch den Umstand, dass sie mangels Fahrzeuges (das sie sich nach der Geburt des Kindes nicht mehr leisten konnte) auch räumlich kaum mobil sein konnte, stark eingeschränkt. Die Erklärung der Projektbetreuerinnen, wonach ähnliche Fälle einer Gleichgültigkeit von Familienvätern – teilweise auch gepaart mit Alkoholismus – die Mütter oft enormen Belastungen aussetzen, könnte auch als Kovariable den im Experteninterview geschilderten Fall einer Bewerberin beeinflusst haben, die nach Mittag wegen familiärer Pflichten wie dem Abholen der Kinder von der Schule nicht mehr arbeiten konnte, obwohl der Mann erwerbslos war.

Und schließlich noch der fünfte Typ unserer Veranschaulichung: die inzwischen allein stehende „Pensions-Schockierte“, die nach dem Verlust ihres Langzeitjobs mit mehr als 50 Jahren schon vor ihrem Pensionsantritt mit unerwünschten Konsequenzen des Alterns konfrontiert ist. Sie sieht sich nicht als angehende Rentnerin, möchte in absehbarer Zeit zumindest in geringfügiger Form beruflich tätig sein und ist das zum Zeitpunkt der Befragung auch. Zugleich hat sie schon genügend Erwerbsjahre gesammelt, um rechtlich den Anspruch auf eine Pensionierung stellen zu können. Bloß war sie auch aus Rücksicht auf familiäre Verpflichtungen als Mutter, Hausfrau und Pflegekraft für einen Elternteil wenige Jahre vollberufstätig, müsste im Fall des Rückzugs aus dem Erwerbsleben also hohe finanzielle Abstriche hinnehmen. Hätte sie diesen rollenbedingten Kompromiss zumindest nicht gar so lange Zeit eingehen müssen, so wäre sie wohl schon in der Pension – und würde ihre geringfügige kreative Tätigkeit unbeschwert von Sorgen über ihre nahe Zukunft als nettes Hobby betreiben.

Das Gros der eingeholten Meinungen von Müttern lässt also eine höchstens zögerlich ablaufende Aufweichung eines tradierten gesellschaftlichen Rollenbildes

zumindest in deren Umfeld vermuten.<sup>65</sup> Einen möglichen Grund dafür kann der Blick auf die historische Entwicklung des lokalen Arbeitsmarktes veranschaulichen. Immerhin hatte die Heimarbeit hier, wie Andrea KOMLOSY beschreibt, seit den ersten Jahren der Industrialisierung und länger als in anderen Regionen einen übergeordneten Stellenwert, hatte viele hier ansässige Familien aus ihren Rollen als Selbstversorger mit kleiner Landwirtschaft für den Eigenbedarf und geringfügiger Handwerkstätigkeit herausgelöst. Es hatte, vor allem für Angehörige der unteren Beschäftigungsschichten, bis vor gar nicht allzu langer Zeit nie den Bedarf gegeben, diese Rolle zu überdenken: Viele Frauen hatten ihre beruflichen Tätigkeiten einst in der eigenen Wirtschaft, danach in der von den Betrieben ausgelagerten Heimarbeit, aber doch häufig in der Nähe der eigenen vier Wände verrichtet, es war daher lange Zeit selbstverständlich, dass sie sich untertags jederzeit – mitunter auch nur kurz und nebenbei – familiärer Belange annehmen konnten, zumal der Heimarbeit für Unternehmen vor allem in der Textilbranche oft auch nur eine „Pufferfunktion“ zur Abdeckung vorübergehender Nachfragespitzen zugeordnet war.

Auch eine der für dieses Projekt befragten Frauen verrichtete noch Heimarbeit. Seither besserten sich jedoch selbst im kleinstrukturierten Raum nicht nur die Einrichtungen zur außerhäuslichen Kinderbetreuung, sondern sank auch die Fertilitätsrate drastisch. 1,6 Kinder pro Frau im Gmünder Bezirk können einen Zwang zur starken und langfristigen Unterordnung unter familiäre Aufgaben durch die Erziehung alleine nicht vermuten lassen. Abgesehen davon kann, im Widerspruch zur Überlegung von Jutta ALLMENDINGER, zumindest für den Bezirk Gmünd das Vorhandensein eines Kinderbetreuungsangebotes nicht grundlegend erst als Erzeuger von Wahl- und Handlungsfreiheit angesehen werden: Vielmehr scheitert hier offensichtlich ein Ausbau von Betreuungseinrichtungen oder wie in Heidenreichstein selbst deren Aufrechterhaltung ausgerechnet an der Nachfrage.

Die Aussagen des befragten Personalentscheiders interpretierend, erscheint eine stärkere Bewusstseinsbildung vonnöten, die sich als eine Art Marketingkonzept zur Korrektur des Images von an familiären Aufgaben mitwirkenden Vätern und berufstätigen Müttern begreifen ließe. Heute in den Arbeitsmarkt eintretende oder vor der Familiengründung stehende junge Frauen und deren Partner können abwägen, in welchen Facetten sie das von Jutta ALLMENDINGER so bezeichnete „kulturelle Erbe von Ein-Verdiener-Traditionen“ antreten wollen. Unsere „Pensions-

---

<sup>65</sup> Etwa Frau G, befragt danach, wie Frauen in ihrem Umfeld die Abstimmung zwischen Beruf und Kindererziehung regelten: „Die waren eh daheim, die die ich kenne.“ – Und zwar über das Kleinkindalter hinaus, wie aus dem übernächsten Satz herauszulesen ist: Zuhause bleibende Mütter wären auch mehr dahinter, dass das Kind die schulischen Anforderungen erfüllt.

Schockierte“ kann es nicht mehr. Sie muss sich in einer Zeit, in der das Kind außer Haus und sie von dessen Vater geschieden ist, den Konsequenzen ihrer einst womöglich gemeinsam gefällten Entscheidung stellen. Und zwar alleine.

Frauen, die Zeit für die und mit der Familie verbringen wollen; Betriebe, die auch zeitlich flexibel einsetzbare Arbeitskräfte nachfragen müssen, um wiederum Kundenwünschen von Familien(-teilen) entsprechen zu können: Beide Standpunkte sind nachvollziehbar, über ihre jeweilige Wertigkeit soll hier nicht gerichtet werden, zumal junge Frauen und Jungfamilien aus der Privatwirtschaft auch nicht unbedingt besonders intensive Signale in Form eines als geschlechtsneutral wahrnehmbaren Lohnsystems empfangen.<sup>66</sup> Diese Arbeit will aber zur Diskussion anregen – und die Argumente für eine solche veranschaulichen.

Zwei grundsätzliche Erfordernisse für einen Ausgleich des Missverhältnisses am Gmünder Arbeitsmarkt liegen zudem auf der Hand. Einerseits ist eine Stärkung und Flexibilisierung der räumlichen Mobilität notwendig, die einen größeren Wahl- und Handlungsspielraum und dadurch wohl auch ein stärkeres Pendelaufkommen in andere Bezirke ermöglichen würde. Viel mehr noch zählt dazu eine Umkehr vom „Totreden“ einer – wie zu sehen war – mehr als lebendigen Region vor allem von Meinungsbildnern wie Politikern, Lehrern oder Journalisten zugunsten des Erkennens und Aufgreifens der in der Tat vorhandenen Chancen der lokalen Wirtschaft. Zwei dieser Chancen wurden aufgezählt: die Nähe zum großen südböhmischen Wirtschaftsraum sowie das Image des Bezirks als Gesundheits- und Entspannungsregion. Vor einigen Jahrzehnten war ein Autokennzeichen aus einem anderen Teil Österreichs oder dem Ausland auf einer Straße des Bezirkes ein seltenes Ereignis, von dem Notiz genommen wurde, jetzt ist es nicht wahrgenommene Normalität. Das Besondere daran ist, dass Fremde heute den Bezirk Gmünd nicht zwingend auf der Durchreise kreuzen – er ist durch Betriebe, Einkaufsmöglichkeiten, Teichlandschaften, Naturparke oder Gesundheitszentren wie dem Sole-Felsen-Bad vielmehr ein bewusst gewählter Zielpunkt geworden.

Wenn also ein Ergebnis über allen weiteren Befunden dieses Projekts steht, dann ist es folgendes: dass die überstrapazierte Aussage, „bei uns“ würde „alles tot sein“ und man „eh keinen Job kriegen“, angesichts der aufgezeigten Fakten nicht korrekt ist. Wir müssen uns jedoch der Debatte über die Frage stellen, wie Menschen die Arbeitsstellen, die hier und in unserem Umfeld tatsächlich angeboten werden, bekommen – und wie sie diese auch behalten können. Wir

---

<sup>66</sup> Zur Erinnerung die Differenzen des Medianeinkommens 2010 für den Bezirk Gmünd, die im Vergleich mit Niederösterreich oder Gesamtösterreich nur leicht stärker zu Ungunsten von Frauen ausgeprägt sind (w/m): Arbeiter 1.219/1.993 Euro, Angestellte 1.485/2.671 Euro.

müssen uns weiters der Debatte stellen, wie die Abwanderung aus dem Oberen Waldviertel gestoppt werden kann und Abwanderer zurückgeholt werden können. „Junge Orientierungslose“, die der Region mangels Perspektiven vielleicht eines Tages den Rücken zukehren, in einem der Zentralräume Familien gründen und dort ihre Kinder großziehen, sind ein Luxus, den sich eine zusehends alternde Region einfach nicht leisten kann. Sie bedürfen dringend einer – möglichst unabhängig von Pflichten, Zwängen oder Rechtfertigungen gegenüber öffentlichen Ämtern zugänglichen – Unterstützung dabei, eben diese Orientierung durch ein für sie offenbar undurchschaubares System an beruflichen Optionen, Chancen und Versagensrisiken zu finden. Es bedarf für sie dringend der Möglichkeit, sich etwa in Form eines konkreten „Talente-Scoutings“ oder eines möglichst breit gefächerten Systems zum Sammeln von Praxis in verschiedensten Berufen an eigene, bis dahin vielleicht gar nicht als solche wahrgenommene Talente und Fähigkeiten heranzutasten – und dadurch auch die Scheu vor einem mitunter als bedrohlich wahrgenommenen Arbeitsmarkt zu verlieren.

# 13 Anhang

## 13.1 Die räumliche Gliederung Niederösterreichs



Abbildung 13: Die vier Landesviertel nach Vischer 1697

Quelle: NÖGIS, Land NÖ ([www.noegis.at](http://www.noegis.at))<sup>67</sup>

Das Waldviertel, historisch auch als „Viertel ober dem Manhartsberg“ (der die Region gegen Osten hin begrenzt) bezeichnet, umfasst – dieser Karte des Landes Niederösterreichs zufolge – die Bezirke Gmünd, Waidhofen/Thaya und Zwettl zur Gänze, die Bezirke Horn und Krems zu großen Teilen und erstreckt sich an den Rändern noch auf die Bezirke Melk, Hollabrunn und minimal auf Tulln und St. Pölten. Bei Nationalratswahlen wird das Waldviertel schon etwas konkreter als Regionalwahlkreis der Bezirke Gmünd, Waidhofen, Zwettl, Horn, Krems-Stadt

<sup>67</sup> Die Originalkarten der Homepage wurden, um Platz für die beiden Seiten dieses Kapitels finden zu können, grafisch überarbeitet – inhaltliche Änderungen wurden keine vorgenommen.

sowie Krems-Land zusammengefasst.<sup>68</sup> Damit ident auch die NUTS-III-Region Waldviertel.<sup>69</sup>

## 13.2 Die geografische Lage des Bezirkes Gmünd



Abbildung 14: Die geografische Lage des Bezirks Gmünd  
Quelle: NÖGIS, Land NÖ ([www.noegis.at](http://www.noegis.at))

<sup>68</sup> Vgl. [www.bmi.gv.at/cms/BMI\\_wahlen/nationalrat/Wahlkreiseinteilung.aspx](http://www.bmi.gv.at/cms/BMI_wahlen/nationalrat/Wahlkreiseinteilung.aspx) (6.11.2011).

<sup>69</sup> Vgl. beispielsweise [www.arbeiterkammer.at/bilder/d108/Waldviertel\\_2009.pdf](http://www.arbeiterkammer.at/bilder/d108/Waldviertel_2009.pdf) (6.11.2011).

## 14 Literatur

ABRAHAM, Martin/HINZ, Thomas (Hg.) (2008): Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

ACHATZ, Juliane (2008): Geschlechtersegregation im Arbeitsmarkt. In: ABRAHAM/HINZ: S. 263-301.

ARENDT, Hannah (1994): Viva Activa oder vom tätigen Leben. München: Piper.

ALLMENDINGER, Jutta (Hg.) (2003): Entstaatlichung und soziale Sicherheit. Verhandlungen des 31. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Leipzig 2002. Opladen: Leske+Budrich.

ALLMENDINGER, Jutta (2010): Verschenkte Potenziale? Lebensverläufe nicht erwerbstätiger Frauen. Frankfurt am Main: Campus.

ALT, Peter-André (2008): Franz Kafka: der ewige Sohn. Eine Biografie. München: Beck.

ATTESLANDER, Peter (1992): Methoden der empirischen Sozialforschung. Berlin: de Gruyter.

BAETHGE-KINSKY, Volker/HOLM, Ruth/TULLIUS, Knut (2004): Berufliche Weiterbildung am Scheideweg. Chancen und Risiken eines neuen Typs. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B28/2004, S. 11-16.

BECKER, Joachim (2002): Akkumulation, Regulation, Territorium. Zur kritischen Rekonstruktion der französischen Regulationstheorie. Marburg: Metropolis.

BEHREND, Olaf (2008): Aktivieren als Form sozialer Kontrolle. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 40-41/2008, S. 16-21.

BEGGIATO, Matthias (2004): Berufswahl und Berufsverlauf Südtiroler LehrabsolventInnen. Diplomarbeit. Norderstedt: Grin-Verlag.

BLIEN, Uwe (2008): Arbeitslosigkeit als zentrale Dimension sozialer Ungleichheit. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 40-41/2008, S. 3-6.

BÖHLE, Fritz/VOß, Günter G./Wachtler, Günther (Hg.) (2010): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

BUXBAUM, Adolf; KRONISTER, Thomas; KAPELLER, Claudia (2006): Meine Region Waldviertel. Gmünd – Horn – Waidhofen/Thaya – Zwettl. Zahlen/Fakten Stand 2006. Wien: NÖ Arbeiterkammer.

CASTEL, Robert (2000): Metamorphosen der sozialen Frage. Konstanz: Universitätsverlag.

CIZEK, Christoph (2010): Die grenzüberschreitende Zusammenarbeit zwischen dem nördlichen Waldviertel und Südböhmen – Chancen für die Grenzstadt Gmünd. Wien: Diplomarbeit.

CERMAN, Markus (2006): Mittelalterliche Grundlagen: Wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Wandel im Waldviertel bis zum frühen 16. Jahrhundert. In: KNITTLER (Hg.): S. 1-76.

DALLINGER, Iris; HUBER, Yvonne; MAYER, Birgit; RIEDER, Barbara; SCHMIDBERGER, Marina; SIMLINGER, Jennifer; ZIERL, Anton (2010): W.I.N. - Frauen werken im Netz. Projektendbericht der Fachhochschule St. Pölten.

DIETRICH, Hans/ABRAHAM, Martin (2008): Eintritt in den Arbeitsmarkt. In: ABRAHAM/HINZ (Hg.): S. 69-98.

EIGNER, Peter (2006): Entwicklung an der Grenze - begrenzte Entwicklung? Die wirtschaftliche Entwicklung des Waldviertels im 20. Jahrhundert. In: KNITTLER (Hg.): S. 341-415.

ENGELHARDT, Henriette; Prskawetz, Alexia (2008): Arbeitsmarkt und Demographie. In: ABRAHAM/HINZ (Hg.): S. 333-353.

ERNST, Stefanie (2010): Prozessorientierte Methoden in der Arbeits- und Organisationsforschung. Eine Einführung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

FASSMANN, Heinz (1993): Arbeitsmarktsegmentation und Berufslaufbahnen. Ein Beitrag zur Arbeitsmarktgeographie Österreichs. Wien: Österreichische Akademie der Wissenschaften.

FASSMANN, Heinz; MEUSBURGER, Peter (1997): Arbeitsmarktgeographie. Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit im räumlichen Kontext. Stuttgart: Teubner.

FIGERL, Jürgen (2009): Waldviertel. Alles gleich oder doch verschieden? Wien: Kammer für Arbeiter und Angestellte in Niederösterreich ([http://www.arbeiterkammer.at/bilder/d108/Waldviertel\\_2009.pdf](http://www.arbeiterkammer.at/bilder/d108/Waldviertel_2009.pdf)).

FLEISCHER, Helmut (Hg.) (1994): Der Marxismus in seinem Zeitalter. Leipzig: Reclam.

FLICK, Uwe (Hg.) (1995): Handbuch Qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen. Weinheim: Beltz.

FLICK, Uwe (2006): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. Reinbek: Rowohlt.

FLICK, Uwe (2008): Triangulation. Eine Einführung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

FRANZ, Hans-Werner; KOPP, Ralf (1994): Betriebliche Experteninterviews. In: Sozialwissenschaften und Berufspraxis (SuB) 27, Heft 1, S. 51-61.

FREUWÖRT, Eckhard (2008): Fordern statt Fördern. Norderstedt: Books on demand.

FÜLLSACK, Manfred (2009): Arbeit. Wien: Facultas.

GARZ, Detlef; KRAIMER, Klaus (Hg.) (1991): Qualitativ-empirische Sozialforschung: Konzepte, Methoden, Analysen. Opladen: Westdeutscher Verlag.

GEIERHOS, Wolfgang; DANNENBERG, Lars-Arne (Hg.) (2007): Regionalentwicklung der Oberlausitz. Chancen und Perspektiven. Görlitz-Zittau: Gunter Oettel.

GIRTLE, Roland (1984): Methoden der qualitativen Sozialforschung. Wien: Böhlau.

GRANOVETTER, Mark (1995): Getting a job: A study of contacts and careers. Chicago: University Press.

HACK, Lothar (1994): Industriesoziologie. In: KERBER/SCHMIEDER (Hg.): S. 40-74.

HANIKA, Alexander; BIFFL, Gudrun; FASSMANN, Heinz; KYTIR, Josef; LEBHART, Gustav; MARIK, Stephan; MÜNZ, Rainer (2004): ÖROK-Prognosen 2001-2031. Teil 1: Bevölkerung und Arbeitskräfte nach Regionen und Bezirken Österreichs. Wien: Eigenverlag.

HERMANN, Martina (2008): Gmünd und seine Infrastruktur. In: LOHNINGER (Hg.): S. 237-272.

HONER, Anne (1994): Das explorative Interview. Zur Rekonstruktion der Relevanzen von Expertinnen und anderen Leuten (<http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-39274>)

HOPF, Christel (1995): Qualitative Interviews in der Sozialforschung. Ein Überblick. In: Flick (Hg.): S. 177-182.

JAHODA, Marie/LAZARSELD, Paul M./ZEISEL, Hans (1975): Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziografischer Versuch. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

JAHODA, Marie (1983): Wieviel Arbeit braucht der Mensch? Weinheim: Beltz.

JENNER, Gero (1999): Die arbeitslose Gesellschaft. Gefährdet die Globalisierung den Wohlstand? Frankfurt am Main: Fischer.

KALTER, Frank (2008): Ethnische Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt. In: ABRAHAM/HINZ (Hg.): S. 303-332.

KELLE, Udo; KLUGE, Susann (2010): Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

KERBER, Harald/SCHMIEDER, Arnold (Hg.) (1994): Spezielle Soziologien. Problemfelder, Forschungsbereiche, Anwendungsorientierungen. Reinbek: Rowohlt.

KESSNER, Larissa (2007): Gesund essen. Eine Frage des Geldes? in: UGB-Forum 02/2007: S. 89-92, [www.ugb.de/zentraleElemente/pdf/05-044.pdf](http://www.ugb.de/zentraleElemente/pdf/05-044.pdf) (Zugriff am 6. Dezember 2010).

KLEMENT, Carmen; RUDOLPH, Brigitte (2003): Auswirkungen staatlicher Rahmenbedingungen und kultureller Leitbilder auf das Geschlechterverhältnis. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B44, 2003, S. 23-30.

KNITTLER, Herbert (Hg) (2006): Wirtschaftsgeschichte des Waldviertels. Horn: Waldviertler Heimatbund.

KNITTLER, Herbert (2006): Agrarraum und Stadtraum. Ländliches und städtisches Wirtschaften im Waldviertel vom 16. bis zum beginnenden 19. Jahrhundert. In: KNITTLER (Hg.): S. 77-193.

KOHLI, Martin (2003): Der institutionalisierte Lebenslauf: ein Blick zurück und nach vorn. In: ALLMENDINGER (Hg.): S. 525-545.

KOMLOSY, Andrea (1988): An den Rand gedrängt. Wirtschafts- und Sozialgeschichte des Oberen Waldviertels. Wien: Verlag für Gesellschaftskritik.

KOMLOSY, Andrea (2003): Grenze und ungleiche regionale Entwicklung. Binnenmarkt und Migration in der Habsburgermonarchie. Wien: Promedia.

KOMLOSY, Andrea (2006): Vom Kleinraum zur Peripherie. Entwicklungsphasen der wirtschaftlichen Abhängigkeit im 19. Jahrhundert. In: KNITTLER (Hg.): S. 217-340.

KONIETZKA, Dirk (1995) Lebensstile im sozialstrukturellen Kontext. Ein theoretischer und empirischer Beitrag zur Analyse soziokultureller Ungleichheiten. Opladen: Westdeutscher Verlag.

KONIETZKA, Dirk (2002): Die soziale Differenzierung der Übergangsmuster in den Beruf. Die „zweite Schwelle“ im Vergleich der Berufseinstiegskohorten 1976-1995. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 54: S. 645-673.

KRONAUER, Martin/VOGEL, Berthold/Gerlach/Frank (1993): Im Schatten der Arbeitsgesellschaft. Arbeitslose und die Dynamik sozialer Ausgrenzung. Frankfurt/New York: Campus.

KRIWY, Peter; KOMLOS, John; BAUR, Marieluise (2003): Soziale Schicht und Körpergröße in Ost- und Westdeutschland. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 55, Heft 3, Wiesbaden, Westdeutscher Verlag, S. 543-556.

KURZ, Robert (1994): Fetisch Arbeit. Der MARXismus und die Logik der Modernisierung. In: FLEISCHER (Hg.): S. 162-184.

LAMNEK, Siegfried (1995): Qualitative Sozialforschung. Band 2, Methoden und Techniken. Weinheim: Psychologische Verlags Union.

LAMNEK, Siegfried (2003): Methodenintegration am Beispiel der Lebenslauf- und Biografieforschung. ([www.qualitative-research.net/fqs-texte/4-02/4-02review-lamnek-d.htm](http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/4-02/4-02review-lamnek-d.htm))

LICHTENBERGER, Elisabeth (Hg.) (1989): Österreich zu Beginn des 3. Jahrtausends. Raum und Gesellschaft, Prognosen, Modellrechnungen und Szenarien. Wien: Verlag der Österreichischen Akademie der Wissenschaften.

LOHNINGER, Daniel (Hg.); HERMANN, Martina; NEUNTEUFEL, Viktoria; WINKLER, Harald (2008): Gmünd. Chronik einer Stadt. Weitra: Bibliothek der Provinz.

LÖHR, Albert (2007): Zusammenfassung der Impulse aus Administration, Wirtschaft, Kultur und Wissenschaft. In: GEIERHOS/DANNENBERG (Hg.): S. 119-136.

LUDWIG-MAYERHOFER, Wolfgang (2008): Arbeitslosigkeit. In: ABRAHAM/HINZ (Hg.): S. 199-239.

MARX, Karl (2000): Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Köln: Parkland Verlag.

MAYRING, Philipp (2002): Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken. Weinheim: Beltz.

MEUSER, Michael; NAGEL, Ulrike (1989): Experteninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion (<http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-57737>)

MEY, Günter (2000): Erzählungen in qualitativen Interviews: Konzepte, Probleme, soziale Konstruktionen. In: sozialer sinn. Zeitschrift für hermeneutische Sozialforschung, Heft 1, S. 135-151.

MIEG, Harald A.; BRUNNER, Beat (2001): Experteninterviews. Eine Einführung und Anleitung (MUB-Working Paper 6). Zürich: Professur für Mensch-Umwelt-Beziehungen.

MRUCK, Katja; MEY, Günter (1996): Qualitative Forschung und das Fortleben des Phantoms der Störungsfreiheit. In: Journal für Psychologie, 4(3), S. 3-21.

MÜHLING, Tanja (2008): Minderheiten auf dem Arbeitsmarkt. In: ABRAHAM/HINZ (Hg.): S. 241-262.

MYRDAL, Gunnar (1974): Ökonomische Theorie und unterentwickelte Regionen. Frankfurt/Main: Fischer.

Niederösterreichische Landesakademie (2011): Schule – Wirtschaft – Weiterbildung. Studienbericht. Wien: Pecher Consulting GmbH.

NOTZ, Gisela (1999): Über den traditionellen Arbeitsbegriff und die Notwendigkeit seiner Veränderung. In: UTOPIE kreativ 109/110, S. 151-161.

OECHSLE, Mechtild (1995): Erwerbsorientierungen und Lebensplanung junger Frauen. In: Zeitschrift für Arbeitsforschung, Heft 1, S. 7-23.

PELIZÄUS-HOFFMEISTER, Helga (2008): Unsicherheiten im Lebensverlauf um 1900 und um 2000. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 33-34/2008, S. 25-31.

PERZI, Niklas (2007): Die Waldviertel Akademie als Impulszentrum für die Zusammenarbeit zwischen Niederösterreich, Südböhmen und Südmähren. In: GEIERHOS/DANNENBERG (Hg.): S. 78-84.

PONGRATZ, Walter; TOMASCHEK, Paula (1986): Heimatkunde des Bezirkes Gmünd. Gmünd: Verlag der Stadtgemeinde/Kulturreferat.

PRIES, Ludger (2010): Internationalisierung von Arbeitsmobilität durch Arbeitsmigration. In: BÖHLE/VOSS/WACHTLER: 729-750.

PROMBERGER, Markus (2008): Arbeit, Arbeitslosigkeit und soziale Integration. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 40-41/2008, S. 7-15.

RICHTER, Rudolf (1995): Grundlagen der verstehenden Soziologie. Soziologische Theorien zur interpretativen Sozialforschung. Wien: WUV Universitätsverlag.

RICHTER, Ulrike (1994): Geographie der Arbeitslosigkeit in Österreich. Theoretische Grundlagen – empirische Befunde. Wien: Verlag der Österreichischen Akademie der Wissenschaften.

RITZER, George (1997): Die McDonaldisierung der Gesellschaft. Frankfurt/Main: Fischer.

SACKMANN, Reinhold (2007): Lebenslaufanalyse und Biografieforschung. Eine Einführung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

SCHMIDT, Ursula (1995): Theoretische und politische Aspekte der Langzeitarbeitslosigkeit. Eine Analyse lokaler Projekte in der Bundesrepublik im Rahmen des ERGO-Programms der Europäischen Union. Frankfurt am Main: Lang.

SCHNELL, Rainer; HILL, Paul B.; ESSER, Elke (2008): Methoden der empirischen Sozialforschung. München: Oldenbourg.

SCHWABE, Markus (2006): Regionale Muster in der Verteilung des Humankapitals in Österreich. In: Statistische Nachrichten 9/2006.

SENNETT, Richard (2008): Der flexible Mensch. Berlin: BvT.

SIMMEL, Georg (2000): Philosophie des Geldes. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

SOLGA, Heike (2002): „Ausbildungslosigkeit“ als soziales Stigma in Bildungsgesellschaften. Ein soziologischer Erklärungsbeitrag für die wachsenden Arbeitsmarktprobleme von gering qualifizierten Personen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 54: 476-505.

Stadt Wien (Hg): Wiener Gesundheits- und Sozialsurvey 2000/2001. Kapitel X. Soziale Ungleichheit und Gesundheit; [www.wien.gv.at/who/survey/index.htm](http://www.wien.gv.at/who/survey/index.htm) (Zugriff am 6. Dezember 2010)

Statistik Austria: Mikrozensus 1999, [www.statistik.at/web\\_de/statistiken/gesundheitsversorgung/gesundheitsvorsorge/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/gesundheitsversorgung/gesundheitsvorsorge/index.html) (Zugriff: 11. Dezember 2010)

Statistik Austria (Hg.) (2011): Kindertagesheimstatistik 2010/11. Wien: Verlag Österreich.

Statistik Austria und Österreichischer Städtebund (Hg.) (2010): Österreichs Städte in Zahlen 2010. Wien.

Statistisches Handbuch des Landes Niederösterreich. 34. Jahrgang 2010 (<http://www.noel.gv.at/Land-Zukunft/Zahlen-Fakten/Statistisches-Handbuch/handbuch10.wai.html>)

STRUCK, Olaf (2008): Betrieb und Arbeitsmarkt. In: ABRAHAM/HINZ (Hg.): S. 169-198.

STRÜNCK, Christoph (2004): Neue Berufsbiografien und alter Sozialstaat? In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B28/2004, S. 40-46.

TSCHERNUTTER, Claudia; FIGERL, Jürgen; KRONISTER, Thomas; KASTNER, Günter; HABERLE, Christian (2010): Meine Region Waldviertel. Gmünd – Horn – Waidhofen/Thaya – Zwettl. Zahlen/Fakten 2009. Wien: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich.

TSCHERNUTTER, Claudia; FIGERL, Jürgen; KRONISTER, Thomas; KASTNER, Günter (2011): Meine Region Waldviertel. Gmünd – Horn – Waidhofen/Thaya – Zwettl. Zahlen/Fakten 2010. Wien: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich.

VEIL, Mechthild (2003): Kinderbetreuungskulturen in Europa: Schweden, Frankreich, Deutschland. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B44, 2003, S. 12-22.

VOGEL, Berthold (2008): Prekarität und Prekariat – Signalwörter neuer Ungleichheiten. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 33-34/2008, S. 12-18.

VOSS, Günter G. (2010): Was ist Arbeit? Zum Problem eines allgemeinen Arbeitsbegriffs. In: BÖHLE/VOß/Wachtler (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie: 23-80.

WANDL, Christoph (2003): Von der Langzeit-Peripherie ins Zentrum Europas? Entwicklungsperspektiven der EU-Erweiterung für den Bezirk Gmünd im nördlichen Waldviertel. Eine Analyse. Wien: Diplomarbeit.

Wirtschafts- und Sozialstatistisches Taschenbuch 2011. Wien: Kammer für Arbeiter und Angestellte.

WITZEL, Andreas (1985): Das problemzentrierte Interview. In: JÜTTEMANN, Gerd (Hg.): Qualitative Forschung in der Psychologie. Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder (S. 227-256). Weinheim: Beltz.

WITZEL, Andreas (2000). Das problemzentrierte Interview. In: Forum Qualitative Sozialforschung. Ausgabe 1. Nummer 1. Artikel 22 (<http://nbnresolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0001228>, Zugriff am 10.2.2011)

WOHLRAB-SAHR, Monika (1992): Institutionalisierung oder Individualisierung des Lebenslaufs? Anmerkungen zu einer festgefahrenen Debatte. In: BIOS 5: S. 1-19.

## 15 Weitere Quellen

Schwerpunkt-Beiträge einzelner Ausgaben von „*Aus Politik und Zeitgeschichte*“ der Bundeszentrale für politische Bildung in Deutschland (abrufbar im Internet unter [www.bpb.de/publikationen/BKRM30,0,0,Aus\\_Politik\\_und\\_Zeitgeschichte.html](http://www.bpb.de/publikationen/BKRM30,0,0,Aus_Politik_und_Zeitgeschichte.html)).

Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Resolution 217 A (III) der Generalversammlung der Vereinten Nationen vom 10. Dezember 1948: <http://www.un.org/depts/german/grunddok/ar217a3.html>

**Arbeitsmarktdaten** (abgerufen zu unterschiedlichen Zeitpunkten):

[http://www.ams.at/docs/300\\_2010\\_vglueb.pdf](http://www.ams.at/docs/300_2010_vglueb.pdf) (Bezirksvergleiche des Arbeitsmarktservice Niederösterreich mit den Jahren 2008 bis 2010; zuletzt abgerufen am 11. März 2011)

[http://www.ams.at/noe/ueber\\_ams/14202.html](http://www.ams.at/noe/ueber_ams/14202.html) (diverse Folder, Berichte und Statistiken des AMS, ua. das Dokument „Die Arbeitsmarktlage im Jahr 2010“)

<http://www.arbeitsmarktprofile.at> (Arbeitsmarktdaten des Arbeitsmarktservice, getrennt für alle Bezirke Österreichs einsehbar; zuletzt abgerufen am 9. November 2011)

[http://www.arbeitsmarktprofile.at/2009/PDF/Gmuend\\_2009.pdf](http://www.arbeitsmarktprofile.at/2009/PDF/Gmuend_2009.pdf) („Bezirksprofile 2009. Arbeitsmarktbezirk 311 Gmünd“ des Arbeitsmarktservice; zuletzt abgerufen am 9. November 2011)

[http://www.arbeitsmarktprofile.at/2010/PDF/Gmuend\\_2010.pdf](http://www.arbeitsmarktprofile.at/2010/PDF/Gmuend_2010.pdf) („Bezirksprofile 2010. Arbeitsmarktbezirk 311 Gmünd“ des Arbeitsmarktservice; zuletzt abgerufen am 9. November 2011)

<http://wko.at/wknoe/stat/main.htm> (Sammelseite verschiedener Aufzeichnungen der Wirtschaftskammer Niederösterreich)

<http://wko.at/wknoe/stat/bezirke/Mein%20Bezirk%20auf%20einen%20Blick.htm> („Mein Bezirk auf einen Blick“ der Wirtschaftskammer Niederösterreich, Version mit aktuellen Zahlen, wird monatlich aktualisiert)

[http://wko.at/wknoe/stat/bezirke/Mein%20Bezirk%20auf%20einen%20Blick11\\_2011.pdf](http://wko.at/wknoe/stat/bezirke/Mein%20Bezirk%20auf%20einen%20Blick11_2011.pdf) („Mein Bezirk auf einen Blick“ der Wirtschaftskammer Niederösterreich, Version mit aktuellen Zahlen vom November 2011)

[www.statistik.at](http://www.statistik.at) (diverse Statistiken der Statistik Austria, größtenteils basierend auf den Volkszählungen)

<http://www.statistik.at/blickgem/gemList.do?bdl=3> (Portal „Ein Blick auf die Gemeinde“ von Statistik Austria; verschiedene regional gesplittete Daten, häufig jedoch ohne den Background des jeweiligen Bezirks)

**Arbeitsmarktstättenzählungen** (abgerufen am 15.3.2011):

<http://www.statistik.at/blickgem/az6/p309.pdf>

[http://www.wko.at/wknoe/stat/bezirke/arbstz%202001/ar\\_gm\\_KASYS.pdf](http://www.wko.at/wknoe/stat/bezirke/arbstz%202001/ar_gm_KASYS.pdf)

**Broschüre der Arbeiterkammer Niederösterreich** (abgerufen am 4.12.2011):

„Kinderbetreuungsatlas. Kinderbetreuungsplätze in Niederösterreich“

<http://noe.arbeiterkammer.at/bilder/d162/kinderbetreuungsatlas.pdf>

**Presseaussendung der Arbeiterkammer Oberösterreich:**

„Befragung von Lehrabsolventen: Die Hälfte wechselt den Beruf innerhalb weniger Jahre“, Jänner 2005.

[www.arbeiterkammer.com/bilder/d22/Karriere\\_mit\\_Lehre.pdf](http://www.arbeiterkammer.com/bilder/d22/Karriere_mit_Lehre.pdf) (abgerufen am 10. Oktober 2011)

**Presseaussendung von Statistik Austria:**

„33.000 mehr Kinder unter sechs Jahren in Kindertagesheimen als vor fünf Jahren“ (23.6.2011)

[http://www.statistik.at/web\\_de/presse/056862](http://www.statistik.at/web_de/presse/056862)

**Presseaussendung der Wirtschaftskammer Österreich:**

„Leitl: Wirtschaft leidet unter Fachkräftemangel“ (6. September 2011)

[http://portal.wko.at/wk/format\\_detail.wk?angid=1&stid=633005&dstid=29&titel=Leitl%3A%2C%E2%80%9EWirtschaft%2Cleidet%2Cunter%2CFachkr%C3%A4ftemangel%E2%80%9C](http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?angid=1&stid=633005&dstid=29&titel=Leitl%3A%2C%E2%80%9EWirtschaft%2Cleidet%2Cunter%2CFachkr%C3%A4ftemangel%E2%80%9C) (abgerufen am 28. Oktober 2011)

**Presseaussendung der Wirtschaftskammer Wien:**

„Weiter zu wenig Gewerbe-Fachkräfte“ (28. Juni 2011)

[http://portal.wko.at/wk/format\\_detail.wk?angid=1&stid=620432&dstid=686&cbtyp=1&titel=Weiter%2Czu%2Cwenig%2CGewerbe-Fachkr%C3%A4fte](http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?angid=1&stid=620432&dstid=686&cbtyp=1&titel=Weiter%2Czu%2Cwenig%2CGewerbe-Fachkr%C3%A4fte) (abgerufen am 28. Oktober 2011)

**Beiträge aus den Niederösterreichischen Nachrichten (NÖN, Gmünder Zeitung):**

„Post schließt in Litschau“ (3.11.2010)

<http://www.noen.at/lokales/noe-uebersicht/gmuend/aktuell/Post-schliesst-in-Litschau;art2511,12370>

„Über Parteigrenzen einig: In Zukunft lauter schreien“ (17.11.2010)

<http://www.noen.at/lokales/noe-uebersicht/waidhofen/aktuell/Ueber-Parteigrenzen-einig-In-Zukunft-lauter-schreien;art2567,14006>

„HTL-Pilotversuch startet 2011“ (8.12.2010)

<http://www.noen.at/lokales/noe-uebersicht/gmuend/aktuell/-bdquo-HTL-Pilotversuch-startet-2011-ldquo-;art2511,16165>

„15 Millionen investiert“ (Woche 11/2009, S. 43)

„2050: Über 3.700 Bewohner weniger“ (Woche 33/2010, S. 2f)

„60 von 100 Delikten werden aufgeklärt“ (Printausgabe, Woche 39/2010, S. 2f)

„Eisenbahn-Werkstätte ist zahlungsunfähig“ (Printausgabe, Woche 01/2011, S. 10)

„Auf den Spuren der Vergangenheit“ (Printausgabe, Woche 29/2011, S. 33)

„Aufwärtstrend hält an“ (Printausgabe, Woche 40/2011, Seite 15)

„Vierter Stern zum Jubiläum“ (Printausgabe, Woche 42/2011, Seite 43)

„Nur 3 Monate ohne Job“ (Printausgabe, Woche 46/2011, Seite 19)

**Protokoll** der Gemeinderatssitzung in Heidenreichstein vom 23. August 2008:

[www.heidenreichstein.gv.at/gemeindeamt/html/220111963\\_1.pdf](http://www.heidenreichstein.gv.at/gemeindeamt/html/220111963_1.pdf)

abgerufen am 7. November 2011

### **Weitere Zeitschriften-Quellen:**

„Hartz IV. Wenn Faulheit sich lohnt“ von Dieter SCHNAAS (Beitrag vom 27.1.2010, abgerufen am 8.9.2011) unter: <http://www.wiwo.de/politik-weltwirtschaft/wenn-faulheit-sich-lohnt-419940/2/>

„Landeskrlinikum Waldviertel Gmünd. Das NÖN-Extra zur Eröffnung des Zubaus“, Beilage der Niederösterreichischen Nachrichten, Woche 06/2010.

„Regionale Muster in der Verteilung des Humankapitals in Österreich“ von Markus SCHWABE. In: Statistische Nachrichten 9/2006

„Wir leben in einer Gesellschaft von Halbsimulanten“, Interview von Peter MAYR mit Leopold ROSENMAYR. In: Der Standard, 29./30. Oktober 2011, S. 2

### **Internet-Homepage des Projektes „lebmit & bunttex“:**

[www.lebmit-bunttex.at](http://www.lebmit-bunttex.at)

# Curriculum Vitae

Markus Lohninger

Wohnort: 3950 Gmünd

geboren: 13. September 1976, Wels



---

## AUSBILDUNG

<b>Gymnasium Gmünd</b>	September 1987 bis Juni 1991
<b>Handelsakademie Gmünd</b>	September 1991 bis Juni 1995
<b>Handelsakademie Waidhofen/Thaya</b>	September 1995 bis Juni 1997
<b>Universität Wien</b> Studium der Volkswirtschaftslehre Studium der Soziologie	März 1999 bis September 1999 seit Oktober 1999

## BERUFLICHER WERDEGANG

<b>Niederösterreichische Nachrichten (NÖN)</b> Freie Mitarbeit Sportredaktion Gmünd/Waidhofen Leitung Sportredaktion Gmünd/Waidhofen-Thaya Fotografie, Mitarbeit und fallweise Leitung diverser Projekte für die Lokalredaktion Gmünd sowie überregionaler Publikationen	seit 1996 seit Dezember 2001  seit 2004
<b>Werbeagentur</b> „Kleines Gewerbe“ für diverse freie Journalisten- und Fotoaufträge	seit März 2007
<b>Praktika, nebenberufliche Tätigkeiten</b> Fa. Intrapak Gmünd Fa. Leyrer+Graf GmbH Gmünd Leoni NBG Fiber-Optics Gmünd Unser Gratisblatt bzw. „kurz&bündig“	Sommer 1993 jeweils Sommer 1994 bis 1997 Mai 2005 bis September 2007 freie Mitarbeit 2002 bis 2010
<b>Rotes Kreuz Gmünd</b> Zivildienst, danach ehrenamtliche Mitarbeit	ab Februar 1998, bis 2003