

MASTERARBEIT | MASTER'S THESIS

Titel | Title

Triumph in Oberpullendorf

Gestern genährt, heute erinnert – Eine sozialgeschichtliche und regionalgeschichtliche Untersuchung des ehemaligen Triumph Werkes in Oberpullendorf

verfasst von | submitted by

Katharina Anna Fruhstuck BEd

angestrebter akademischer Grad | in partial fulfilment of the requirements for the degree of

Master of Education (MEd)

Wien | Vienna, 2025

Studienkennzahl lt. Studienblatt |
Degree programme code as it appears on the
student record sheet:

UA 199 511 520 02

Studienrichtung lt. Studienblatt | Degree pro-
gramme as it appears on the student record
sheet:

Masterstudium Lehramt Sek (AB) Unterrichtsfach
Geschichte und Politische Bildung Unterrichtsfach
Mathematik

Betreut von | Supervisor:

Univ.-Prof. Dr. Peter Becker

DANKSAGUNG

An dieser Stelle möchte ich mich bei allen bedanken, die mich während der Arbeit an dieser Masterarbeit unterstützt und begleitet haben.

Mein besonderer Dank gilt meinem Betreuer, Prof. Dr. Becker, der mich während des gesamten Schreibprozesses unterstützt hat und mich nicht aufgegeben hat. Seine Geduld hat mich stets motiviert, das Beste aus meiner Arbeit herauszuholen.

Mein besonderer Dank gilt meiner Familie, die stets hinter mir stand und mich unermüdlich unterstützt hat. Ihre Liebe, ihr Glaube an mich und ihr stetiger Rückhalt haben mir in schwierigen Momenten Kraft gegeben und mich motiviert, weiterzumachen.

Ich möchte mich auch herzlich bei meinen Freunden bedanken, die mich immer wieder dazu ermutigt haben, die Arbeit zu beenden. Ihre positiven Worte und ihre Ermutigung haben mir geholfen, durchzuhalten und die letzten Herausforderungen zu meistern.

Ein ganz besonderer Dank gilt meinem Freund, der mich während der gesamten Arbeitsphase mit viel Geduld, Verständnis und Liebe unterstützt hat. Deine Unterstützung war für mich von unschätzbarem Wert.

Ebenso danke ich allen Personen, die mir bei der Recherche für diese Arbeit geholfen haben, insbesondere denen, die mir empirische Daten, bildliche Quellen oder Literatur zur Verfügung gestellt haben. Ihr Beitrag war von großer Bedeutung für den Fortschritt dieser Arbeit.

Ein besonderer Dank gilt den ehemaligen Mitarbeiter*innen der Triumph Oberpullendorf, die durch ihre Gesprächsbereitschaft und Offenheit erst ermöglicht haben, dass ich diese Arbeit verfassen konnte. Ohne ihre wertvollen Einblicke und Erfahrungen wäre diese Untersuchung nicht in der Form möglich gewesen.

Ich danke allen, die auf ihre Weise dazu beigetragen haben, dass diese Arbeit ein Erfolg werden konnte.

INHALTSVERZEICHNIS

Abbildungsverzeichnis	1
1 Einleitung.....	3
1.1 Fragestellung.....	3
1.2 Aufbau der Arbeit.....	5
1.3 Forschungsstand und Quellen.....	6
1.4 Methode.....	7
2 Firmengeschichte Triumph.....	9
2.1 Entstehung	9
2.2 Geschichte von Triumph in Österreich.....	17
3 Frauenarbeit.....	26
3.1 Entwicklung der Frauenarbeit in Österreich	26
3.2 Fabrikarbeit.....	39
4 Historischer Kontext der Region.....	43
4.1 Bevölkerungsentwicklung im Burgenland.....	43
4.1.1 Einwohner im Burgenland	43
4.1.2 Bildung im Burgenland.....	46
4.2 Erwerbstätigkeit im Burgenland	51
4.2.1 Frauenerwerbstätigkeit	51
4.2.2 Teilzeitarbeit.....	55
4.2.3 Bezirk Oberpullendorf.....	59
4.3 Agrarentwicklung im Burgenland.....	61
4.3.1 Land- und forstwirtschaftliche Betriebe im Burgenland.....	62
4.3.2 Land- und forstwirtschaftliche Arbeitskräfte im Burgenland	63
4.3.3 Landwirtschaft heute	66
5 Wirtschaft.....	67
5.1 Thesen zu den Ursachen des sektoralen und branchenbezogenen Beschäftigungsstrukturwandels	67
5.2 Wirtschaft im Burgenland	67

6	Werk Oberpullendorf	75
6.1	Entwicklung des Werkes	76
6.2	Werk und seine Mitarbeiter*innen	78
6.2.1	Motivation und Berufswahl	79
6.2.2	Erster Arbeitstag und damalige Lebensverhältnisse	80
6.2.3	Arbeitsalltag und Arbeitsbedingungen	83
6.2.4	Triumph als Arbeitgeber	96
6.2.5	Geschlechterrolle, Arbeitsplatz und Generationenwandel	106
6.2.6	Freizeitgestaltung, Lebensverhältnisse und Familienleben	109
6.2.7	Rückblick und Bedeutung der Anstellung bei Triumph	111
7	Fazit	116
8	Literatur- und Quellenverzeichnis	119
8.1	Literatur	119
8.2	Quellen	124
8.3	Internetlinks	126
9	Anhang	127

Abbildungsverzeichnis

<i>Abbildung 1: Gemischtwarenhandlung Spiesshofer (links) und die dazugehörige Scheune (rechts).....</i>	<i>10</i>
<i>Abbildung 2: Triumph International - Warenzeichen</i>	<i>12</i>
<i>Abbildung 3: Standortgründungen und Bestehen der einzelnen Werke der Triumph International AG Österreich.....</i>	<i>19</i>
<i>Abbildung 4: „Sie wollen Gut verdienen“ Postwurf 1966.....</i>	<i>21</i>
<i>Abbildung 5: Personalsuche 1966 „Triumph International tut für jeden Mitarbeiter viel“</i>	<i>22</i>
<i>Abbildung 6: Werksverkehr vor dem Wiener Neustädter Hauptwerk im Jahr 1966</i>	<i>23</i>
<i>Abbildung 7: Mitarbeiter*innenzahlen zwischen 1961 und 2007</i>	<i>25</i>
<i>Abbildung 8: Versicherte Arbeiterinnen der Wiener Gebietskrankenkasse (1934-1948).....</i>	<i>36</i>
<i>Abbildung 9: Beschäftigte Frauen im Dritten Reich nach Wirtschaftszweigen in Tausend (1939-1944).....</i>	<i>37</i>
<i>Abbildung 10: Bevölkerungsentwicklung des Bezirks Oberpullendorf.....</i>	<i>44</i>
<i>Abbildung 11: Anzahl der Schülerinnen im Zeitraum 1960/61 bis 2010/11 nach Schultyp</i>	<i>47</i>
<i>Abbildung 12: Erwerbstätige Frauen im Burgenland nach Wirtschaftssektor (1975-2014, in Tausend).....</i>	<i>53</i>
<i>Abbildung 13: Teilzeitbeschäftigte Frauen im Burgenland in Tausend.....</i>	<i>58</i>
<i>Abbildung 14: Unselbstständig beschäftigte Frauen im Bezirk Oberpullendorf.....</i>	<i>59</i>
<i>Abbildung 15: Arbeitslosenquote der Frauen im Bezirk Oberpullendorf in % .</i>	<i>60</i>
<i>Abbildung 16: Arbeitslose Frauen im Bezirk Oberpullendorf</i>	<i>60</i>
<i>Abbildung 17: Lehrstellensuchende Frauen im Bezirk Oberpullendorf</i>	<i>61</i>
<i>Abbildung 18: Land- und forstwirtschaftliche Betriebe im Burgenland</i>	<i>62</i>
<i>Abbildung 19: Weibliche Arbeitskräfte in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben</i>	<i>64</i>
<i>Abbildung 20: Frauen bis 34 Jahre in einem land- und forstwirtschaftlichen Betrieb nach ihrer Stellung im Burgenland.....</i>	<i>65</i>
<i>Abbildung 21: Frauen von 35 bis 65 Jahre in einem land- und forstwirtschaftlichen Betrieb nach ihrer Stellung im Burgenland</i>	<i>65</i>
<i>Abbildung 22: Branchenmäßige Entwicklung der Industriebeschäftigten im Burgenland</i>	<i>69</i>
<i>Abbildung 23: Beschäftigte in Textil- und Bekleidungsindustrie in Prozent des Gesamtbeschäftigtenstandes der Industrie im Burgenland.....</i>	<i>70</i>

<i>Abbildung 24: Werk Oberpullendorf1</i>	<i>75</i>
<i>Abbildung 25: Werk Oberpullendorf2</i>	<i>76</i>
<i>Abbildung 26: Anzahl der Mitarbeiter*innen in Oberpullendorf 1982-1993....</i>	<i>78</i>
<i>Abbildung 27: Näherinnen.....</i>	<i>81</i>
<i>Abbildung 28: Mitarbeiter in Oberpullendorf.....</i>	<i>85</i>
<i>Abbildung 29: Arbeitsplatz nach Umstellung1 (Gruppensystem)</i>	<i>86</i>
<i>Abbildung 30: Arbeitsplatz nach Umstellung2 (Gruppensystem)</i>	<i>87</i>
<i>Abbildung 31: Ehrung einer Mitarbeiterin durch Direktor Längle1</i>	<i>88</i>
<i>Abbildung 32: Ehrung mit Beschriftung</i>	<i>89</i>
<i>Abbildung 33: Ehrung einer Mitarbeiterin durch Direktor Längle2 mit Beschriftung.....</i>	<i>89</i>
<i>Abbildung 34: Urkunde Jubiläum und Prämie</i>	<i>90</i>
<i>Abbildung 35: Arbeitsplatz vor Umstellung</i>	<i>91</i>
<i>Abbildung 36: Bedienfeld des Fließbandes</i>	<i>92</i>
<i>Abbildung 37: Bandeinlegerin</i>	<i>92</i>
<i>Abbildung 38: Fließband mit Arbeitsplätzen der Näherinnen</i>	<i>93</i>
<i>Abbildung 39: Arbeitskarte mit Klebeminuten.....</i>	<i>94</i>
<i>Abbildung 40: Mechaniker.....</i>	<i>95</i>
<i>Abbildung 41: Mechaniker mit Beschriftung.....</i>	<i>96</i>
<i>Abbildung 42: Firmenfeier in Wiener Neustadt1</i>	<i>98</i>
<i>Abbildung 43: Firmenfeier in Wiener Neustadt2</i>	<i>98</i>
<i>Abbildung 44: Firmenfeier in Wiener Neustadt3</i>	<i>99</i>
<i>Abbildung 45: Weihnachtsfeier in Oberpullendorf mit Direktor Längle</i>	<i>99</i>
<i>Abbildung 46: Direktor Längle bei einer Firmenfeier</i>	<i>100</i>
<i>Abbildung 47: Triumph-Ball in Wiener Neustadt</i>	<i>100</i>
<i>Abbildung 48: Triumph-Ball in Wiener Neustadt mit Beschriftung.....</i>	<i>101</i>
<i>Abbildung 49: Firmenfeier mit Direktor Längle.....</i>	<i>102</i>
<i>Abbildung 50: Betriebsausflug in die Dolomiten1 mit Beschriftung</i>	<i>103</i>
<i>Abbildung 51: Betriebsausflug in die Dolomiten2 mit Beschriftung</i>	<i>104</i>
<i>Abbildung 52: Betriebsausflug in die Dolomiten3 mit Beschriftung</i>	<i>105</i>

1 Einleitung

Die Beziehung zwischen Wirtschaft und Gesellschaft ist ein zentrales Thema der Sozial- und Regionalgeschichte. Besonders die Analyse von Unternehmen im Kontext ihrer regionalen und sozialen Umgebung zeigt wertvolle Einblicke in die Wechselwirkungen, die zwischen wirtschaftlichen Akteuren und den Gesellschaften, in denen sie operieren, bestehen. Diese Thematik wird in dieser Masterarbeit mit dem Titel „Triumph in Oberpullendorf: Gestern genährt, heute erinnert – Eine sozialgeschichtliche und regionalgeschichtliche Untersuchung des ehemaligen Triumph Werkes in Oberpullendorf“ behandelt. Untersucht wird die Entwicklung des Unternehmens Triumph sowie dessen Einfluss auf die Region Oberpullendorf im Zeitraum von den 1960er Jahren bis zur Schließung des Werkes in Oberpullendorf im Jahr 2013.

„Damals war keine andere Möglichkeit.“¹, „So bin ich in die Triumph gekommen,“². Solche und ähnliche Aussagen werden auf die Frage „Welche Motive hattest du bei Triumph anzufangen?“ von ehemaligen Mitarbeiterinnen des Triumph Werkes in Oberpullendorf gegeben. Diese Frauen waren einige von vielen im Dreiländereck zwischen Niederösterreich, dem Burgenland und der Steiermark, die für den deutsch-schweizer Unterwäschehersteller *Triumph International* Tag für Tag an den Maschinen arbeiteten und unterschiedliche Produkte wie Unterhosen, BHs, Nachtwäsche oder Bademode herstellten. Nach fast sechs Jahrzehnten schloss Triumph International das Werk in Oberwart und somit den letzten österreichische Produktionsstandort. In den Jahren zuvor wurden bereits Standorte in Niederösterreich, in der Region Bucklige Welt, in der Steiermark und im Burgenland geschlossen. Fast 60 Jahre lang waren die Triumph Werke im Dreiländereck Arbeitgeber für viele Frauen aus den benachbarten Regionen bzw. Ortschaften. Die Werke waren für viele nicht nur ein Arbeitsplatz, sondern es wurden auch Freundschaften geschlossen, Betriebsausflüge wurden getätigt und Geschenke bzw. Vergünstigungen für die Mitarbeiter*innen gab es seitens der Firma zu Festen wie beispielsweise Weihnachten oder zu Firmenjubiläen.

1.1 Fragestellung

In dieser Masterarbeit soll anhand des Unterwäscheherstellers Triumph International die soziale und regionale Entwicklung der Produktion untersucht und dessen Einfluss auf die Region Oberpullendorf bewertet werden. Aufgrund eines persönlichen Bezugs zu einigen Mitarbeite-

¹ Biographisches Interview Elfriede (02.05.2021) S. 1.

² Biographisches Interview Anonym (15.05.2021) S. 1.

rinnen des Triumph-Werkes in Oberpullendorf haben sich die Fragestellungen für die folgende Masterarbeit entwickelt. Das Hauptinteresse liegt bei den Mitarbeiterinnen des Werkes. Es geht um die Entwicklung des Werkes seit den frühen 1960er Jahren im Bezirk Oberpullendorf, insbesondere auch um die Entwicklung der Region in sozial- und regionalgeschichtlicher Hinsicht. Nicht nur die Anfangsjahre werden untersucht, in denen das Unternehmen aufstrebte, sondern es wird auch die Frage gestellt, ob es zu einer langfristigen Veränderung und Etablierung der Fabrikarbeit in Folge von sozialen und regionalen Entwicklungen im Bezirk Oberpullendorf gekommen ist. Die zentrale Fragestellung dieser Arbeit lautet: **Inwiefern hat das Triumph Werk in Oberpullendorf die soziale und wirtschaftliche Entwicklung der Region geprägt?** Um diese Frage zu beantworten, werden drei spezifische Forschungsfragen formuliert:

1. **Warum begann man im Triumph Werk in Oberpullendorf zu arbeiten?** Hierbei wird die Motivation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Arbeitsmarktsituation in der Region betrachtet.
2. **Wie entwickelte sich der Arbeitsalltag im Triumph Werk in Oberpullendorf von 1961 bis 2013?** Diese Frage zielt darauf ab, die verschiedenen Arbeitsschritte und die Veränderungen der Arbeitsbedingungen im Laufe der Jahre zu analysieren.
3. **Welche Entwicklungen gab es in der Region Oberpullendorf seit den 1960er Jahren?** Diese Frage befasst sich mit dem demografischen, wirtschaftlichen und sozialen Wandel der Region und dessen Einfluss auf das Unternehmen.

Die vorliegende Arbeit wird aus sozialgeschichtlicher Perspektive die Arbeitsbedingungen und Sozialstrukturen analysieren und aus regionalgeschichtlicher Perspektive die wirtschaftliche und soziale Entwicklung der Region untersuchen. Diese Ansätze ermöglichen es, ein umfassendes Verständnis der Wechselwirkungen zwischen dem Unternehmen Triumph und der Region Oberpullendorf zu entwickeln.

Ein wichtiger Aspekt der Untersuchung wird die Rolle der Frauenarbeit im Triumph Werk sein. Da ein Großteil der Beschäftigten Frauen waren, wird die Arbeit der Textilarbeiterinnen in den Mittelpunkt der Analyse gerückt. Dabei werden historische Entwicklungen der Frauenarbeit sowie spezifische Arbeitsbedingungen und Herausforderungen, denen Frauen in der Fabrik gegenüberstanden, näher betrachtet. In diesem Zusammenhang ist es auch wichtig, die gesellschaftlichen Normen und Erwartungen zu berücksichtigen, die das Arbeitsleben der Frauen prägten und deren Einfluss auf die soziale Struktur der Region.

1.2 Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Masterarbeit ist in sechs Hauptkapitel gegliedert, die systematisch die Entwicklung des Unternehmens Triumph sowie dessen soziale und regionale Auswirkungen untersuchen.

Die Einleitung steckt den Rahmen der Arbeit ab, präsentiert die Fragestellungen und erläutert den wissenschaftlichen Kontext.

Das zweite Kapitel befasst sich mit der Unternehmensgeschichte von Triumph. Kapitel 2.1 beschreibt die Entstehung des Unternehmens. Dabei werden die Gründungsgeschichte und die grundlegende Unternehmensphilosophie beschrieben. Kapitel 2.2 beschäftigt sich mit der Geschichte von Triumph in Österreich, wobei die Entwicklung des Unternehmens im Laufe der Jahrzehnte beleuchtet und auf die verschiedenen Produktionsstandorte in der Region eingegangen wird.

Im dritten Kapitel wird das Thema Frauenarbeit analysiert. In Kapitel 3.1 wird die Entwicklung der Frauenarbeit in Österreich behandelt, wobei die gesellschaftlichen Veränderungen und deren Auswirkungen auf die Erwerbsarbeit von Frauen thematisiert werden. Kapitel 3.2 fokussiert auf die spezifischen Bedingungen der Fabrikarbeit, einschließlich der Herausforderungen und Chancen, denen Frauen im Arbeitsumfeld begegnen.

Das vierte Kapitel bietet einen umfassenden historischen Kontext zur Region Oberpullendorf. In Kapitel 4.1 wird die Bevölkerungsentwicklung im Burgenland untersucht, wobei die Unterkapitel 4.1.1 und 4.1.2 die Einwohnerzahlen sowie die Bildungssituation im Burgenland detailliert beleuchten. Kapitel 4.2 widmet sich der Erwerbstätigkeit im Burgenland, wobei die Unterkapitel 4.2.1 bis 4.2.3 auf die Frauenerwerbstätigkeit, Teilzeitarbeit und spezifische Entwicklungen im Bezirk Oberpullendorf eingehen. Kapitel 4.3 thematisiert die Agrarentwicklung im Burgenland und deren Einfluss auf die wirtschaftlichen Bedingungen.

Im fünften Kapitel wird die wirtschaftliche Situation im Burgenland analysiert. Kapitel 5.1 diskutiert Thesen zu den Ursachen des sektoralen und branchenbezogenen Strukturwandels, während Kapitel 5.2 einen Überblick über die aktuelle Wirtschaftslage im Burgenland gibt und die Rolle von Unternehmen wie Triumph beleuchtet.

Das sechste Kapitel ist dem Werk Oberpullendorf gewidmet. Kapitel 6.1 behandelt die Entwicklung des Werkes im Laufe der Jahre, während Kapitel 6.2 die Mitarbeiterinnen und deren Erfahrungen näher betrachtet. In den Unterkapiteln 6.2.1 bis 6.2.7 werden Themen wie Moti-

vation und Berufswahl, der erste Arbeitstag, Arbeitsalltag, Geschlechterrollen, Freizeitgestaltung und der Rückblick auf die Anstellung bei Triumph behandelt.

1.3 Forschungsstand und Quellen

Zwischen September 2017 und Juni 2018 wurde ein Forschungsprojekt mit dem Titel „Triumph in der Buckligen Welt“ an der Universität Wien durchgeführt. Unter der Leitung von Professor Dr. Peter Becker und Professorin Dr. Brigitta Schmidt-Lauber arbeiteten das Institut für Geschichte und das Institut für Europäische Ethnologie zusammen. Ziel des Projekts war es, einen umfassenden Blick auf die komplexe und vielschichtige Geschichte sowie die Auswirkungen von Triumph International in Österreich zu werfen.

Im Rahmen des Projekts wurden die Verflechtungen zwischen der Region und den globalen Märkten sowie die Arbeitserfahrungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter untersucht. Besondere Aufmerksamkeit galt den Zusammenhängen zwischen Frauenarbeit und Familienökonomie sowie den Veränderungen im Konsumverhalten und den Bildungskarrieren der Arbeiterinnen. Ein zentrales Element der Forschungsarbeit war die Durchführung und Auswertung einer Vielzahl biografischer Interviews mit ehemaligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Triumph International AG. Die Ergebnisse der Untersuchungen wurden im Jahr 2020 in Form einer Buchpublikation einem breiteren Publikum zugänglich gemacht. Dadurch konnten die vielfältigen Erfahrungen der ehemaligen „Triumphaner*innen“ in das kollektive Gedächtnis der Region eingehen. Das Forschungsprojekt und die dazugehörigen Daten wurden mir für die Bearbeitung meiner Masterarbeit von Dr. Peter Becker zur Verfügung gestellt.

Überraschenderweise gibt es bereits eine geringe Anzahl an akademischen Arbeiten zur Triumph International Aktiengesellschaft. Eine dieser Arbeiten behandelt die Entstehungsgeschichte des deutschen Mutterkonzerns (Roider 1994), während zwei weitere Studien sich auf den Standort Wiener Neustadt konzentrieren. Diese beiden Schriften umfassen zum einen eine wirtschaftliche Fallstudie (Weitzer 1974) und zum anderen eine historische Betriebsanalyse (Presoly 1998). Weiters wurde im Jahr 2019 eine Diplomarbeit (Manigatterer 2019) an der Universität Wien veröffentlicht, die sich mit Triumph in der Buckligen Welt beschäftigt.

Ein gemeinsames Merkmal dieser Arbeiten ist, dass sie zwar verschiedene Aspekte des wirtschaftlichen Handelns des Unternehmens darlegen, jedoch nicht in einen umfassenderen Kontext einordnen. Zudem basieren die meisten dieser Publikationen überwiegend auf Quellen, die aus dem Unternehmensarchiv stammen.

Im Gegensatz dazu verfolgt die vorliegende Masterarbeit das Ziel, die Perspektiven und Erfahrungen von ehemaligen Mitarbeiter*innen stärker zu berücksichtigen. Dies wird durch die Analyse von Interviewmaterial erreicht, das aus Befragungen von ehemaligen Näherinnen, einer Bandeinlegerin, sowie von einer Betriebsrätin des Werkes in Oberpullendorf gewonnen wurde. Darüber hinaus fließen auch Quellen aus Regionalarchiven, Zeitungsartikeln und anderen historischen Dokumenten in die Untersuchung ein, um ein umfassenderes Bild der sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens und der Region zu zeichnen.

Im Rahmen dieser Masterarbeit wird die Entwicklung des Triumph Werkes in Oberpullendorf von den 1960er Jahren bis zur Schließung im Jahr 2013 untersucht. Das Hauptaugenmerk liegt dabei auf der Analyse der sozialen und regionalen Auswirkungen des Unternehmens in der Region. Die statistischen Daten werden im Zeitraum von 1950 bis 2014 erhoben, da das Triumph Werk bis 2013 in Betrieb war. Somit umfasst der Untersuchungszeitraum insgesamt sechs Jahrzehnte. Besonderes Augenmerk liegt auf der weiblichen Bevölkerung der Region, da ein Großteil der Beschäftigten im Triumph Werk Frauen waren. Die Untersuchung wird sowohl qualitative als auch quantitative Methoden berücksichtigen, um ein umfassendes Bild der sozialen und wirtschaftlichen Veränderungen in der Region Oberpullendorf zu zeichnen.

1.4 Methode

Die Methodik dieser Arbeit wird eine Kombination aus qualitativen und quantitativen Methoden umfassen. Zu den qualitativen Methoden zählen die historische Dokumentenanalyse, bei der Unterlagen aus Unternehmensarchive, Berichte regionaler Zeitungen und andere historische Quellen untersucht werden. Darüber hinaus wurden Interviews mit ehemaligen Mitarbeiterinnen des Unternehmens durchgeführt, um persönliche Erfahrungen und Perspektiven zu erschließen. Die quantitativen Methoden beinhalten statistische Analysen regionaler Wirtschaftsdaten und demografischer Statistiken, die zur Bewertung der sozialen, regionalen und wirtschaftlichen Entwicklung herangezogen werden.

Die Suche nach geeigneten Interviewpartnerinnen gestaltete sich unkompliziert, da allein in meinem Heimatdorf bis zu zehn Frauen im Werk in Oberpullendorf tätig waren. Die Interviews fanden in den Wohnräumen der jeweiligen Interviewten statt, wobei ich die Gespräche zu unterschiedlichen Zeiten und einzeln führte. Als Grundlage diente ein sorgfältig ausgearbeiteter Interviewleitfaden, der sich als äußerst hilfreich erwies, um relevante von weniger relevanten Informationen zu unterscheiden. Dadurch konnte bereits im Vorfeld eine klare Struktur für die Masterarbeit entwickelt werden. Allen Interviewpartner*innen wurde zu Beginn des Gesprächs die Möglichkeit einer Anonymisierung angeboten, wovon ein Großteil der

Befragten Gebrauch machte. Um den Prinzipien ordnungsgemäßer wissenschaftlicher Praxis und der seit Mai 2018 geltenden Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) Rechnung zu tragen, wurde von den Teilnehmenden eine Einverständniserklärung zur Aufzeichnung und Verwendung der Interviews für die Masterarbeit eingeholt. Da bei einem qualitativen Interview offenen Fragen gestellt werden, auf die die befragte Person umfassend in eigenen Worten geantwortet hat³, wurde ein leitfadenunterstütztes Biographisches Interview gewählt. Zusätzlich wurde der Ablauf der Interviews flexibel gestaltet, sodass neue Fragen spontan aufkommen und weiterverfolgt werden konnten, wenn sich dies aus der Gesprächssituation ergab.⁴

Zusätzlich zum Interview wurden in einem Interviewbogen wichtige Informationen zu Datum, Ort und Dauer des Gesprächs sowie zu Geschlecht, Geburtsjahr, Familienstand, Ausbildungsgrad, aktuellem Beruf, Wohnort, Funktion bei Triumph, Stammwerk und Beschäftigungszeitraum der Interviewten festgehalten. Alle Gespräche wurden aufgezeichnet und vollständig transkribiert. Bei der Transkription wurden die Besonderheiten der lokalen Dialekte weitgehend berücksichtigt. Die in dieser Arbeit verwendeten Zitate wurden jedoch teilweise geglättet, um die Lesbarkeit zu erleichtern.

Diese Methodik ermöglicht es, die unterschiedlichen Dimensionen der Thematik umfassend zu beleuchten. Die Ergebnisse der historischen Dokumentenanalyse werden mit den empirischen Daten aus den Interviews und den statistischen Analysen in Beziehung gesetzt, um ein kohärentes Bild der sozialen und wirtschaftlichen Entwicklungen in Oberpullendorf zu schaffen. Insbesondere wird untersucht, wie das Unternehmen Triumph nicht nur als wirtschaftlicher Akteur, sondern auch als sozialer Motor fungierte, der die Lebensrealitäten der Beschäftigten und ihrer Familien maßgeblich beeinflusste.

³ Döring, Nicola; Bortz, Jürgen; Pöschl-Günther, Sandra (2016). Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften (5. vollständig überarbeitete, aktualisierte und erweiterte Auflage), Berlin, Heidelberg, S. 365.

⁴ ebd., S. 365.

2 Firmengeschichte Triumph

Die Firmengeschichte der heutigen Triumph International AG geht weit bis ins 19. Jahrhundert zurück.⁵ In diesem Kapitel wird die Firmengeschichte von Triumph von den Anfängen bis zur Geschichte von Triumph in Österreich dargestellt.

2.1 Entstehung

Ende der 40er Jahre des 19. Jahrhunderts begannen einige Weber in der heutigen deutschen Stadt Stuttgart mit der Herstellung von Korsetts⁶ aus einem Stück. Die Korsetten verkauften sich anfangs schlecht, da die Nachfrage gering war und ein hoher Preis für die Produkte verlangt wurde. Der aus Heubach stammende Webermeister J.J. Unfried, der Onkel von Johann Gottfried Spiesshofer und Michael Braun (die Firmengründer von Spiesshofer & Braun), schaffte Anfang der 1850er Jahre, neben einigen weiteren Korsettwebern aus Göppingen, den Durchbruch. Ab den 1860er Jahren gelang es schließlich, genähte Korsette anzufertigen. Anlässlich der Einführung von Nähmaschinen zur Herstellung von Korsetten, konnten diese preiswerter von angelernten Hilfskräften produziert werden. Infolgedessen verlagerte sich die Erzeugung von der Textil- in die Bekleidungsindustrie. Ende des 19. Jahrhunderts wurde das Korsett immer beliebter und die Frauen konnten sich diese nun auch vermehrt leisten. Für jeden Anlass gab es ein eigenes Korsett. Beispielsweise trug man zum Radfahren ein anderes Korsett als beim Baden oder bei gemütlichen Stunden zuhause. Dieser Lebensphilosophie verdankten die Korsettmanufakturen einen stetig steigenden Absatz. Um 1900 gab es im Deutschen Reich bereits 100 Korsettfabriken mit rund 40.000 Beschäftigten.⁷

Eine von diesen 100 Korsettmanufakturen war die am 1. Mai 1886 von Johann Gottfried Spiesshofer und Michael Braun gegründete Korsettmanufaktur Spiesshofer & Braun in Heubach.⁸ Zu Beginn führten die Firmengründer die Manufaktur als ein reines Familienunternehmen, wobei auch die ersten Näherinnen aus einer der beiden Familien stammten oder angeheiratet waren.⁹ Die miteinander verwandten Firmengründer bildeten ein ideales Unternehmensgespann. Johann Gottfried Spiesshofer beherrschte als Weber und Korsettmacher die notwendige Technik, hingegen war Michael Braun dank seines Verkaufstalentes ein ausge-

⁵ Schnaus, Julia (2017). *Kleidung zieht jeden an: Die deutsche Bekleidungsindustrie 1918 bis 1973* (= Jahrbuch für Wirtschaftsgeschichte. Beihefte, Bd. 20), Berlin, Boston, S. 279.

⁶ *Ein Korsett ist Mieder, das mit festen Stäbchen versehen ist und durch Gummieinsätze oder Schnürung den Körper in eine bestimmte Form bringt. (duden.de/rechtschreibung/Korsett)*

⁷ Schnaus (2017), S. 279.

⁸ Roider, Karina (1994). *Vom Familienbetrieb zum Weltunternehmen – Diplomarbeit*, Regensburg, S. 27.

⁹ Schnaus (2017), S. 280.

zeichneter Kaufmann. Fleiß, Pflichtbewusstsein, Sparsamkeit, Zielstrebigkeit und ein modisches Gespür zeichneten die Firmengründer ebenfalls aus. Die Produktion der ersten Korsetts wurde unmittelbar nach der Firmengründung in einer kleinen Scheune, die zur Gemischtwarenhandlung (siehe Abbildung 1) der Familie Spiesshofer gehörte, aufgenommen. In der kleinen Scheune an der Hauptstraße in Heubach arbeiteten zunächst acht Mitarbeiter, die mit Hilfe von sechs Nähmaschinen für die Korsettmanufaktur Spiesshofer & Braun OHG Korsette mit rostsicher verzinkten Einlagen herstellten. Dort wurden die Nähmaschinen mechanisch mit einem Holzschwungrad, das durch die Kraft eines Mannes in Bewegung gehalten wurde, angetrieben.¹⁰



Abbildung 1: Gemischtwarenhandlung Spiesshofer (links) und die dazugehörige Scheune (rechts)¹¹

¹⁰ Röider (1994), S. 27 ff.

¹¹ ebd., S. 28.

Im Jahr 1887 wurde die Korsettmanufaktur in das Handelsregister eingetragen. Noch im selben Jahr wurden fünf weitere Nähmaschinen benötigt und angeschafft. Die kleine Scheune war für die mittlerweile 14 Mitarbeiter fast schon zu klein.¹² Die Anzahl der Arbeiter erhöhte sich relativ schnell und es wurden auch Näherinnen aus der Umgebung eingestellt, da die Ortschaft Heubach nicht genug Arbeitskräfte zur Verfügung hatte. Die beiden Firmengründer mussten nun Überlegungen über den Bau eines richtigen Werksgebäude anstellen. Im Jahr 1888, also nur zwei Jahre nach der Gründung des Unternehmens, wurde mit dem Bau begonnen. Betriebsangehörige und deren Verwandte errichteten das erste Fabriksgebäude in Heubach.¹³ Im Herbst 1889 wurde der Bau des ersten Fabriksgebäudes abgeschlossen. Angesichts der neuen, besseren Platzsituation konnte man auch mehr Mitarbeiter beschäftigen. Die Zahl des Personals erhöhte sich auf 150. Eine logische Schlussfolgerung der Anstellung von neuem Personal ist die Anschaffung von mehr Maschinen. Somit stieg auch die Anzahl der Nähmaschinen, die nun mittlerweile mit Dampf betrieben wurden, auf 90 Stück. Heubach galt als Mittelpunkt vieler Dörfer und bewirkte somit einen Andrang von Männern und Frauen aus umliegenden Ortschaften, die versuchten in der Korsettmanufaktur eine Anstellung zu finden. Als die Firmengründer von Arbeitssuchenden aus entfernt gelegenen Dörfern gehört haben, veranlasste man dort Werksausgabestellen zu errichten. Den Arbeitern ermöglichte diese Errichtung in ihrem Heimatort für den Betrieb tätig zu werden. Dies war der Grundstein für die Entwicklung auswärtiger Niederlassungen, die sich mit der Zeit mehrten.¹⁴

Die Näherei von Korsetten war Frauenarbeit, in der Produktion arbeiteten die Männer als Zuschneider oder erstellten die Stahleinlagen für die Korsetts. Ab der Jahrhundertwende wurden in den Werken der Korsettmanufaktur nicht nur Korsett-Stäbchen, sondern auch Stahlschließen und Metallteile für Strumpfhalter und verstellbare Trägerbänder hergestellt. Diese Produktionsteile wurden in eigenen Anlagen verzinkt und verwickelt. Die ersten Produkte des jungen Unternehmens Spiesshofer & Braun OHG waren verschiedene Miedermodelle, deren Namen sehr interessant waren. So hatten die ersten Mieder Namen wie Hercules, Colossus oder Walküre.¹⁵

Während seiner zahlreichen Reisen nach England, Frankreich und Holland kam der Firmengründer Johann Gottfried Spiesshofer auf die Idee ein Warenzeichen für das Unternehmen zu suchen. Das Warenzeichen sollte in allen Ländern und somit in möglichst vielen

¹² Presoly, Gabriella (1998). Historische Betriebsanalyse von Triumph International unter besonderer Berücksichtigung des Standortes Wiener Neustadt – Diplomarbeit, Wien, S. 8.

¹³ Schnaus (2017), S. 280 ff.

¹⁴ Presoly (1998), S. 9.

¹⁵ Schnaus (2017), S. 281.

Sprachen verständlich sein. Die Suche begrenzte sich also auf einen internationalen Begriff. Als der gelernte Weber und Korsettmacher auf einer Geschäftsreise in Paris den Triumphbogen (Arc de Troimphe) erblickte, kam er auf die Idee, den Namen Triumph für das Unternehmen zu wählen. Um eine bessere Lesbarkeit zu erzielen, wurde der Schriftzug in Groß- und Kleinbuchstaben gestaltet. Die farbliche Gestaltung war im Gegensatz zu heute – weißer Schriftzug auf rotem Hintergrund (siehe Abbildung 2) – damals mit ziemlicher Sicherheit in Schwarz auf weißem Hintergrund. Die Eintragung des Warenzeichens in das Handelsregister erfolgte bereits im Jahr 1902.¹⁶



Abbildung 2: Triumph International - Warenzeichen¹⁷

1907 begann man im ersten Zweigwerk in Bopfingen mit der Korsettproduktion. Somit wurde der erste Schritt in Richtung Dezentralisation getan. In den kommenden Jahren folgten noch zwei weitere Niederlassungen in Württemberg. Die Standortwahl richtete sich nach den verfügbaren Arbeitskräften, d.h. das Unternehmen wählte ihre Werksstandorte arbeitsmarktorientiert.¹⁸

Der im Gründungsjahr geborene Fritz Spiesshofer, Sohn von Johann Gottfried Spiesshofer, trat 1909 in die Geschäftsleitung ein. Die Zahl der Mitarbeiter stieg in den nächsten fünf Jahren auf 2.400 an. Diese arbeiteten teils im Heubacher Stammhaus, das mittlerweile ein Hochhaus mit elektrischen Aufzügen und anderen technischen Einrichtungen war, und teils in 22

¹⁶ Roider (1994), S. 31.

¹⁷ Triumph International Aktiengesellschaft. Betriebsgeschichte 1959-1973.

¹⁸ Presoly (1998), S. 12.

Filialen. Infolgedessen stieg Triumph zu den größten Miederwarenerzeugern in Deutschland auf.¹⁹

Der Kriegsbeginn 1914 verursachte ein rasches Ende des Unternehmenswachstums.²⁰ Die meisten Männer in Heubach wurden zum Militärdienst eingezogen. Die Frauen waren gezwungen deren Arbeit in der Landwirtschaft fortzusetzen und die Felder zu bewirtschaften, um die Versorgung mit Nahrungsmittel zu garantieren. Durch die Schließung der Grenzen kam keine Baumwolle mehr ins Deutsche Reich. Mangelhaftes Ersatzmaterial wurde nun für die Gewebe der Korsetts verarbeitet. Die Korsetts wurden am Ende des Krieges aus 100 Prozent reinem Papiergarn hergestellt.²¹ Michael Braun erkannte aber, dass Stoff besser als Papier für die Miederproduktion geeignet war, versuchte er im letzten Kriegsjahr 1918 durch den Ankauf von Servietten und Tischtüchern aus Gaststätten, die Nachfrage zu befriedigen und die Produktion aufrecht zu erhalten. Als auch diese Strategie nicht mehr umsetzbar war, mussten die Fabriken zur Gänze schließen. Eine Besserung der Lage widerfuhr dem Unternehmen erst gegen Ende des Jahres 1919. Die Fabriken konnten wieder aufsperrern und die Produktion startete von Null.²²

Nach dem ersten Weltkrieg begann die miederlose Zeit. Die Lebensgewohnheiten der Frauen änderte sich gravierend. Das Ideal einer sportlich-aktiven, arbeitenden Frau ließ sich nicht mit einem einengenden Korsett verbinden. Für die ältere Generation konnte man zunächst noch Korsette anfertigen, jedoch ging die Absatzkurve stetig nach unten. Der Rückgang der Miederwarenproduktion war dadurch bereits vorprogrammiert. Trotz dieser Erkenntnis eröffneten Spiesshofer & Braun im Jahr 1921 die Filialen in Böhmenkirch und Waldstetten. Um dem Umsatzrückgang entgegen zu wirken, wurde 1924 die Frottierweberei als erster Diversifikationsschritt in Heubach gegründet. Im selben Jahr trat Curt Braun, der älteste Sohn von Michael Braun, in die Geschäftsleitung ein. Neben der Miedererzeugung sollte diese Neugründung das zweite Standbein des Unternehmens werden.²³

Die Mode der 20iger Jahre beeinflusste, neben der Oberbekleidung, nun auch zunehmend die Unterwäsche. So haben Spiesshofer & Braun das Korsett den Erfordernissen der Zeit angepasst. Die neuen Mieder wurden nicht mehr als einteiliges Korsett oder Korselett (Miederhemd, das bis unter das Gesäß reicht) hergestellt, sondern zweiteilig, bestehend aus einem Büstenhalter und einem Hüfthalter. Die Fertigung dieser nun zweiteiligen Korsetts war ähn-

¹⁹ Roider (1994), S. 32.

²⁰ Presoly (1998), S. 12.

²¹ Schnaus (2017), S. 284.

²² Presoly (1998), S. 12.

²³ Roider (1994), S. 33.

lich wie die der einteiligen Version. So gab es kräftige Hüfthalter für starke Frauen, wie ein Werbeslogan aus der Zeit wiedergibt „Für starke Damen nur Golf-Corsets“ oder Strumpfhaltergürtel aus gewebten Stoffen, die in der Taille und über den Hüften sitzen, für schlanke jugendliche Figuren. Die Herstellung von den neu auf gekommenen Büstenhaltern war für Spiesshofer & Braun zunächst eine Herausforderung, da das weiche Material neue Produktionstechniken erforderte. Die ersten BHs gab es zwar schon in der Kaiserzeit, aber aufgrund der geringen Nachfrage produziert man diese nicht serienmäßig. Erst mit der Freizügigkeit der „Golden Twenties“ schenkte man dem BH mehr Beachtung.²⁴

1926 gründete Triumph die erste ausländische Produktionsstätte in Zurzach in der Schweiz. In den wirtschaftlich schwierigen Jahren von 1928 bis 1933 erweiterte man das Stammhaus in Heubach ein weiteres Mal und zusätzliche Filialen wurden in Württemberg errichtet. 1928 war die Nachfrage nach den Frottierwaren ebenso groß wie die der Miederwaren. Aufgrund dessen errichtete Spiesshofer & Braun einen sechsstöckigen Hochbau in Heubach, der ausschließlich der Erzeugung von Frottierwaren dienen sollte. Dieser Teilbetrieb war unter dem Markennamen „Solfina“ bekannt und hatte zunächst nur 15 Webstühle, die unter dem Firmennamen „Frottierwaren Heubach, Spiesshofer & Braun“ produzierten. Schon bald waren die Frottierprodukte in ganz Europa und sogar bis nach Südamerika bekannt. Die Mitarbeiter der Frottierwarenproduktion arbeiteten im Drei-Schicht-System rund um die Uhr, um die große Nachfrage zu decken. Juristisch und wirtschaftlich bildeten die Miederwerke und die Frottierwerke zwar eine Einheit, aber die Betriebs- und Verkaufsorganisation waren getrennt. Es dauerte nicht lange bis Triumph auch bei der Frottierwarenfertigung zu den größten Herstellern Deutschlands gehörte.²⁵

Als man 1930 eine Betriebserweiterung in Heubach vornahm, stieg die ehemals kleine Korsettmanufaktur Spiesshofer & Braun zum größten Unternehmen der Branche in Europa auf.²⁶

Das neue Massenmedium Film löste eine neue Ansicht gegenüber Unterwäsche aus. Das Schönheits- und Figurbewusstsein der 30er Jahre Frauen stieg und durch Schauspielerinnen wie Mae West und Marlene Dietrich wurde die neue Weiblichkeit öffentlich zur Schau getragen. Die Zeit des Wegschnürens war vorbei. Der Auftritt von Marlene Dietrich in „männermordenden Strapsen“ in dem Film „Der blaue Engel“ 1930, förderte das Verlangen beider Geschlechter nach erotischer Unterwäsche. Die Entwicklung eines neuen Konzeptes, welches

²⁴ Schnaus (2017), S. 285 ff.

²⁵ Roider (1994), S. 34.

²⁶ ebd., S. 34.

besagte, dass Dessous sexy und überall vorzeigbar sein müssten, kam Triumph gerade in dieser Zeit zugute.²⁷

Die Zahl der Beschäftigten bei Spiesshofer & Braun stieg stetig. Im Jahr 1924 arbeiteten 581 Personen in verschiedensten Werken. Drei Jahre später verdoppelte sich die Zahl auf 1.181 und 1932 zählte man bereits 2.054 Mitarbeiter.²⁸ Im Jahr des 50-jährigen Firmenjubiläums 1936 umfasste das Unternehmen Spiesshofer & Braun rund 3.000 Mitarbeiter. Die Leitung dieser großen Belegschaft wurde von fünf Mitgliedern der Familie Braun und Spiesshofer durchgeführt. Dazu zählten Michael Braun und seine beiden Söhne Curt und Herbert, sowie die Söhne des bereits verstorbenen Mitbegründers Johann Gottfried Spiesshofer, Fritz und Paul, und auch der erste Enkelsohn, Fritz Spiesshofer junior, arbeitete bereits im Familienbetrieb.²⁹

Die Machtübernahme von Adolf Hitler im Jahr 1933 in Deutschland ging nicht spurlos am Unternehmen Spiesshofer & Braun vorbei. Viele jüdische Geschäftsfreunde wurden verfolgt, vertrieben und sogar verschleppt. Die Flucht dieser ins Ausland erschütterte Michael Braun zutiefst. Trotz angekündigter Sanktionen belieferte er einen jüdischen Kunden, der weiterhin Waren von Triumph beziehen wollte, von nun an aus der Schweizer Niederlassung. Als Otto Bayer und Paul Schlack im Jahr 1938 die Faser Perlon, sehr ähnlich dem Nylon, erfanden, hatte dies aufgrund von Mangel an Serienreife vorerst keine Auswirkungen für Triumph. Man blieb daher weiterhin bei der altbewährten Kombination aus Baumwolle und Kunstseide.³⁰

Als am 1. September 1939 der Einmarsch der deutschen Truppen in Polen begann, kam der Stein des Geschäftszusammenbruchs ins Rollen. Die meisten männlichen Mitarbeiter, die hauptsächlich kraftaufwendige Arbeiten verrichteten, wie z.B. als Packer eingesetzt waren, wurden sofort zur Wehrmacht eingezogen. Da die Herstellung von Miederwaren nicht lebenswichtig und vor allem nicht kriegswichtig war und zudem die Wirtschaftslage den Kriegsverhältnissen anpasst wurde, kam es zu einer sofortigen Räumung der Weberei in Heubach. Dort sollten auf höheren Befehl hin von nun an kriegswichtige Artikel von der Firma Robert Bosch aus Stuttgart erzeugt werden. Die kostbaren Webstühle wurden leider in meist nicht wettersicheren Schafställen ausgelagert. In der Korsettfabrik fertigte man nun Uniformstücke, Militärhemden, Unterhosen und andere militärische Ausrüstungsgegenstände.³¹

²⁷ Presoly (1998), S. 14.

²⁸ Schnaus (2017), S. 289.

²⁹ Roider (1994), S. 35.

³⁰ ebd., S. 35 ff.

³¹ Presoly (1998), S. 15.

Die Villa von Michael Braun und seiner Frau Helene wurde am 24. April 1945 von den Amerikanern beschlagnahmt. Das Ehepaar war gezwungen in eine wesentlich unbequemere Unterkunft zu übersiedeln, wodurch sich das Nierenleiden von Helene verschlechterte und sie knapp ein Jahr darauf am 14. Juni 1946 verstarb. Ende Juni desselben Jahres durfte Michael Braun wieder in seine Villa, die mittlerweile völlig zerstört und geplündert war, einziehen.³²

Ungefähr die Hälfte der einst rund 3.000 Mitarbeitern von Triumph hatte die Kriegsjahre überstanden. Sie fertigten nun für die amerikanische Militärbehörde Kleidungsstücke. Doch das war für das Unternehmen eher eine Belastung, da die Kleidungsstücke lediglich gegen Lohnerstattung, d.h. ohne jeglichen Gewinn, in der ehemaligen Korsettfabrik produziert wurden.³³

Der zweite Weltkrieg hatte das Unternehmen hart getroffen. Viele Mitarbeiter, darunter auch Fritz Spiesshofer junior, hatte der Krieg aus dem Leben gerissen. Trotz allem Leid und Übel verlor Michael Braun nicht den Mut und begann zum zweiten Mal von vorne. Nach dem Krieg konnte die Produktion von Korsetten, Hüft- und Büstenhaltern wieder aufgenommen werden. Zu den ersten Betrieben zählten die Werke Heubach, Mögglingen, Bopfingen, Waldstetten und Böhmenkirch. Doch die ersten Jahre waren mit Schwierigkeiten bei der Materialversorgung gekennzeichnet. Am Ende des Jahres 1947 zählte das Unternehmen Triumph wieder 2000 Beschäftigte. Aufgrund der Währungsreform im Juni 1948 und der Normalisierung der politischen und wirtschaftlichen Verhältnisse stand einem Wiederaufstieg der einst kleinen Korsettmanufaktur nichts im Wege.³⁴

In den 50iger Jahren herrschte in Europa ein wahrlicher Busenkult, was den Miederwarenfir-
men sehr gelegen kam. Beinahe hysterisch stürzten sich die Frauen zu dieser Zeit auf die ersten Nylonerzeugnisse der Triumphkollektion. Von nun an musste die gesamte Unterbekleidung aus Nylon oder Perlon bestehen. Alles musste leichter, durchsichtiger, weiblicher und auch provokativer sein. Die Pflege hingegen sollte einfach gehalten werden. Im selben Jahr feierte Fritz Spiesshofer, inmitten dieses stürmischen Booms, sein 50-jähriges Berufsjubiläum. Ein Jahr später, 1951, war Triumph wieder an erster Stelle der Miederwarenhersteller in Europa. Aufgrund des rapiden Nachfrageanstiegs musste die Zahl der Mitarbeiter verdoppelt werden. Somit waren mehr als 4.000 Mitarbeiter für das Unternehmen tätig. Im Dezember

³² ebd., S. 15.

³³ Roider (1994), S. 36.

³⁴ Presoly (1998), S. 16.

1952 starb Paul Spiesshofer, einer der Söhne von Johann Gottfried Spiesshofer. Ein Jahr später traten Günther und Wolfgang Spiesshofer in das Unternehmen ein.³⁵

Das neue Ziel, eine steigende internationale Orientierung in Europe und in der Welt, wurde widergespiegelt, indem man 1953 den Firmennamen von „Triumph“ auf „Triumph International“ änderte. Das Firmenlogo wurde erst im Jahr 1961 dem neuen Namen angepasst.³⁶ Am 27. September 1958 wurde die „Triumph Textil- und Bekleidungswerke AG“ in München gegründet und ein Jahr später in „Triumph International AG“ umbenannt.³⁷ In den darauffolgenden Jahren wurden noch weitere Produktions- und Immobiliengesellschaften gegründet, um das wachsende und expandierende Unternehmen zu organisieren.

In diesen Jahrzehnten des wirtschaftlichen Aufschwungs wurden eine Vielzahl von Auslands-gesellschaften und Produktionsstandorte gegründet. Darunter befanden sich auch die österreichischen Niederlassungen in Wien und Wiener Neustadt, die ab 1959 tätig waren. Das folgende Kapitel beschäftigt sich näher mit der Geschichte von Triumph in Österreich und seinen Standorten, insbesondere mit dem Standort Oberpullendorf im Burgenland.

2.2 Geschichte von Triumph in Österreich

Mit dem Beschluss in Wiener Neustadt eine konzerneigene Miederwarenproduktion zu gründen, begann im Jahr 1959 die Geschichte von Triumph International in Österreich. Am 1. September 1959 wurde die erste österreichische Niederlassung von Triumph gegründet. Mit Sitz in Wien errichteten die Gründungsväter Dr. Herbert Braun und Fritz Spießhofer die „Spießhofer & Braun Gesm.m.b.H“. Bereits im Oktober wurde der Firmenwortlaut auf "TRI-UMPH International Korsett Gesellschaft m.b.H. Wien" geändert. Noch im selben Monat wurde in Wiener Neustadt ein Grundstück am Industriegelände gekauft und die Baubewilligung erteilt. Mit 31. Dezember 1959 wurde die Gesellschaft an die „TRIUMPH UNIVERSA GmbH“ abgetreten und in Österreich die „Triumph International Vertriebs Gesellschaft m.b.H.“ gegründet.³⁸ Im Laufe der Jahre durchlief Triumph noch einige Namensänderungen. Die Umwandlung der Rechtsform in eine Aktiengesellschaft im November 1960 bewirkte auch die Namensänderung auf „Triumph International Corset Aktiengesellschaft“. 1962 wurde der Firmenname neuerlich auf „Triumph International Textil Aktiengesellschaft“ umbe-

³⁵ Roider (1994), S. 37 ff.

³⁶ Presoly (1998), S. 17.

³⁷ Roider (1994), S. 40.

³⁸ Presoly (1998), S. 53 ff.

nannt. Schließlich kam es 1965 zur bis dato letzten Änderung in „Triumph International Aktiengesellschaft“.³⁹

Die Hauptgründe auch in Österreich eine Produktion von Miederwaren zu errichten, waren die Deckung des Exports und der Arbeitskräftemangel in Deutschland. Bedauerlicherweise entstand auch bald ein Mangel an Arbeitskräften in Wiener Neustadt und es wurde der Entschluss gefasst in der Umgebung Niederlassungen in Form von Nähereien aufzubauen. Bei der Suche nach geeigneten Standorten, wurden jene Ortschaften attraktiv, die bis dahin noch keine Form von Industrialisierung genossen hatten. Zusätzlich ermöglichte man so einem Teil der dort heimischen Bevölkerung eine Beschäftigung im Heimatort. Bis zu zehn Betriebe, die reine Nähereien waren, entstanden innerhalb kürzester Zeit. Ein deutlich zu erkennendes Muster der Triumph International AG war, dass in jedem Ort vorerst in einem Provisorium (Mietraum) mit der Produktion begonnen wurde. Dieses Vorhaben brachte den Vorteil, dass man bis zur Fertigstellung des Firmengebäudes bereits auf monatelange Erzeugung von Wäscheartikel zurückblicken konnte.⁴⁰

In den folgenden Jahren wurden anhand dieses Schemas neun Nähereien im Umfeld von Wiener Neustadt gegründet (siehe Abbildung 3). Die ersten Leistungen auf österreichischem Boden für Triumph erbrachten 20 Mitarbeiter in Wiener Neustadt am Maria Theresienring. Zu Jahresbeginn 1960 wurde dort mit der Produktion und dem Verkauf von Korsett- und Miederwaren samt Zubehör begonnen. Bereits im Sommer desselben Jahres wurden Gespräche über mögliche Errichtungen von Betriebstätten mit den Gemeinden Oberpullendorf, Oberwart und Rechnitz geführt. Der neue Betriebsleiter Ing. Ignaz Längle erhielt bei seiner Einstellung im November 1960 die Aufgabe, eine Produktion nach den neuesten Erkenntnissen der Fertigungstechnologie aufzubauen. Dadurch wurde er zu einem der Hauptverantwortlichen für den Aufschwung des Unternehmens. Unter seiner Leitung entstanden rund 3000 sichere Arbeitsplätze über eine Zeitspanne von mehr als 50 Jahren.⁴¹

³⁹ ebd., S. 58 ff.

⁴⁰ ebd., S. 53.

⁴¹ ebd., S. 55 ff.

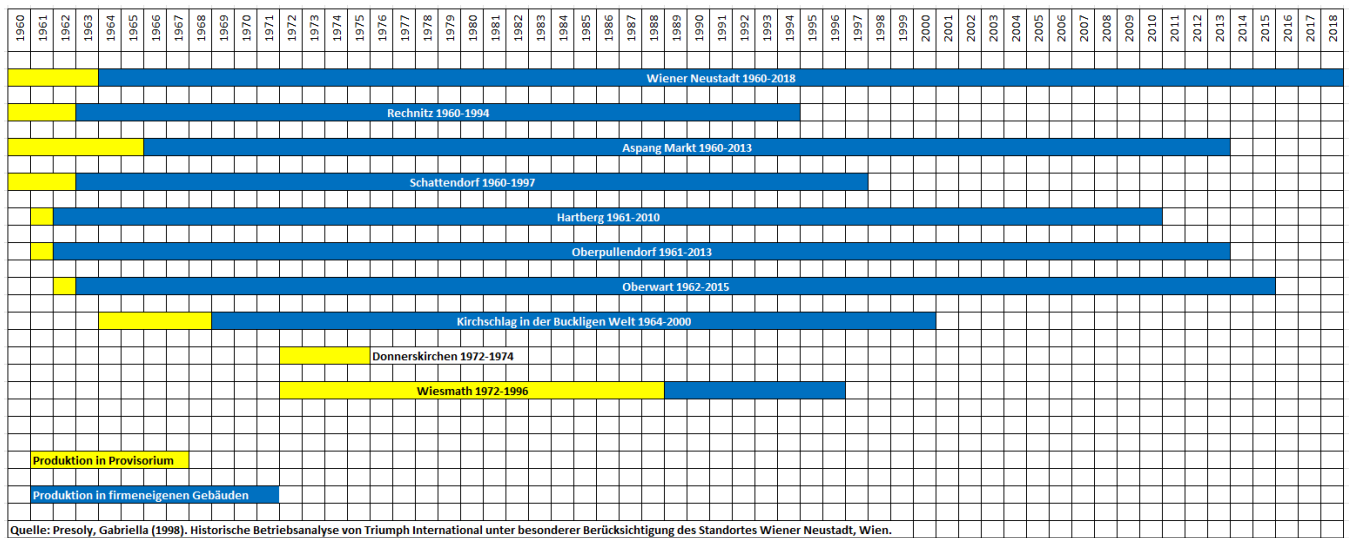


Abbildung 3: Standortgründungen und Bestehen der einzelnen Werke der Triumph International AG Österreich⁴²

Die Errichtung neuer Nähstandorte in den landwirtschaftlich geprägten Gemeinden des Burgenlands und des südlichen Niederösterreichs, sowie der nördlichen Steiermark weckte ein großes Interesse der Öffentlichkeit und wurde vom ersten Tag an verfolgt. Sogar in regionalen Zeitungen wurde der rapide Zuwachs an Arbeitsplätzen thematisiert. Die „Burgenländische Freiheit“ schrieb 1963 beispielsweise folgendes:

„Als am 7. Februar in Wiener Neustadt die österreichische Firma Triumph International Textil AG auf einer 60.000 qm großen Fläche ihr Hauptwerk zur Produktion von Niederwaren eröffnete, war die aus diesem Anlaß veranstaltete Einweihungsfeier auch eine burgenländische Angelegenheit. Dies nicht nur deshalb, weil sich unter der rund 500 Köpfe zählenden Belegschaft zweifellos viele Näherinnen aus den benachbarten Ortschaften des Burgenlandes befinden, sondern weil die Firma auch in namhafter Weise am Industriebau des Burgenlandes beteiligt ist. Von den insgesamt 6 Zweigwerken im Länderdreieck Niederösterreich, Burgenland, Steiermark befinden sich nicht weniger als vier im Burgenland. Für die Betriebe in Rechnitz und Oberpullendorf, wo je 100 Arbeiterinnen beschäftigt sind, wurden Neubauten errichtet. In Oberwart und Schattendorf stehen derzeit noch Mieträume in Verwendung, doch werden auch dort eigene Gebäude in landschaftlich schöner Lage noch vor Jahresende fertiggestellt.“⁴³

⁴² ebd., S. 88 ff.

⁴³ Burgenländische Freiheit (23.02.1963). Eröffnung der Triumph-Werke Niederösterreich-Burgenland-Steiermark, S. 4.

In beinahe jeder regionalen Zeitung erschien ein Artikel über die Triumph International AG. Interessierte Frauen konnten dadurch wichtige Informationen über den Arbeitsalltag und das Arbeitsumfeld in einer Nähfiliale von Triumph entnehmen. Ebenso wurden die Anzahl der Mitarbeiter*innen, Größe der Nähstätte, Arbeitszeiten und vor allem der Verdienst thematisiert. Ansprechend für viele Frauen war gewiss auch die explizite Erwähnung von Fahrtkostenzuschüssen, günstige Werksküche, Treueprämien und Betriebsausflügen. Lokale Medien versuchten vermehrt ihre Leserschaft, über die neuen Arbeitsplätze zu informieren. Fast alle Werkseröffnungen werden mittels Zeitungsartikel begleitet, so auch die Eröffnung der Nähfiliale in Donnerskirchen im Jahr 1972, über welche die „Burgenländische Freiheit“ folgendes berichtet:

"Die Firma Triumph International eröffnete am 24. Jänner in Donnerskirchen den achten Zweigbetrieb in der österreichischen Triumph-Kette. Es ist eine Näherei, die in der ersten Ausbaustufe 80 Frauen einen Arbeitsplatz bietet. Da diese Arbeitsplätze noch nicht alle besetzt sind, können sich weitere Interessenten bei der Firma Triumph in Donnerskirchen, Hauptstraße 39, melden. Die Betriebsstätte der Firma Triumph ist im Gebäude der Raiffeisenkasse untergebracht [...]"⁴⁴

Zeitungsartikel wie dieser waren nicht untypisch während der Gründungsjahre. Die Firma Triumph beließ es aber nicht nur bei Zeitungsberichten, sondern informierte interessierte Frauen auch über Postwurfsendungen über einen möglichen Arbeitsplatz. Vermehrt gab es diese während der Gründungszeit und des Ausbaus von Nähfilialen im südlichen Niederösterreich, Burgenland und der nordöstlichen Steiermark. Das Unternehmen bemühte sich das vorhandene Arbeitskräftepotential in den ländlich geprägten Regionen rund um Wiener Neustadt auszuschöpfen. In den Postwurfsendungen wurde inhaltlich auf den Verdienst, die Werksküche und die Werksbusse (siehe Abbildung 4 und Abbildung 5) eingegangen. Mit diesen Begünstigungen wollte Triumph vor allem junge Frauen und Mädchen ansprechen, da diese größtenteils wenig Geld, keinen Führerschein oder gar einen eigenen PKW besaßen und somit keine Möglichkeit hatten, ihren zukünftigen Arbeitsplatz zu erreichen. Nicht selten war es daher, dass Mädchen direkt nach ihrem Pflichtschulabschluss einen Job in einer Triumph-Nähfiliale antraten. Dies war jedoch keine Eigenschaft des regionalen Arbeitsmarktes, sondern ein österreichischer Trend, wie Zahlen des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung zeigen. Altersspezifische Aktivitätsraten (Berufstätige in Prozent der Bevölkerung) von 1961 bis 1971 weisen darauf hin, dass der Unterschied zwischen Männern und Frauen in den Altersgruppen 14-18 Jahre und 18-20 Jahre sehr gering war, also gleichviele junge Frauen

⁴⁴ Burgenländische Freiheit (03.02.1972). Donnerskirchen: Betriebseröffnung, S. 4.

wie Männer berufstätig waren.⁴⁵ Besonders in den ländlich geprägten Regionen ermöglichte die Triumph International AG vor allem dem weiblichen Teil der Bevölkerung einen Arbeitsplatz und somit auch ein eigenständiges Einkommen.

Sie wollen gut verdienen

Wir helfen Ihnen dazu. Neueste Maschinen und geschultes Fachpersonal ermöglichen Ihnen rasche Einarbeitung. Moderne Arbeitsmethoden unterstützen die persönliche Leistungsentfaltung, die wir gut und gerecht bezahlen. Fragen Sie Mitarbeiterinnen von TRIUMPH was man bei uns verdienen kann!

Neben dem reinen Lohn erhalten Sie fortschrittliche Sozialleistungen: Fahrtgeldvergütung, ausgezeichnetes Personalrestaurant, besondere freiwillige Treueprämien zum Jahresende, usw.

Wir geben Ihnen auch die Möglichkeit, TRIUMPH-Artikel, wie Miederwaren, Bademoden und Damenwäsche günstig zu kaufen.

Sie wünschen sich nette Kolleginnen

oder was man das gute Betriebsklima nennt. Obwohl unsere Mitarbeiterinnen anscheinend begehrte Ehefrauen sind und wir auf diese „natürliche“ Weise im Laufe der Jahre viele tüchtige Fachkräfte verloren haben, ist eine große Zahl verheirateter Mitarbeiterinnen in unseren Stammwerken schon seit zehn, zwanzig oder gar dreißig Jahren tätig. Diese Betriebstreue spricht für sich. Auch Sie werden sich im Kreise netter Arbeitskameradinnen bei uns wohlfühlen.

Abbildung 4: „Sie wollen Gut verdienen“ Postwurf 1966⁴⁶

⁴⁵ Butschek, Felix (1965). Frauenbeschäftigung in Österreich, In: WIFO Monatsbericht, S. 21–27.

⁴⁶ Triumph International AG (1966a).



Triumph-International tut viel für jeden Mitarbeiter

Ein Vorteil, der sich in klingender Münze auswirkt —
das ist das preiswerte Essen im
Personalrestaurant von Triumph-International. Reichlich,
abwechslungsreich und gut, genauso wie
zu Hause — so urteilt man über die Qualität dieser
willkommenen Einrichtung.

Bequem und schnell vom Heim zum Arbeitsplatz —
bequem und schnell vom Arbeitsplatz nach Hause — da-
für sorgen die im Auftrag von Triumph-Inter-
national geführten Werksbusse.

Die Mitarbeiter von Triumph-International sparen
dadurch aber nicht nur Zeit — sie sparen auch Geld.



Abbildung 5: Personalsuche 1966 „Triumph International tut für jeden Mitarbeiter viel“⁴⁷

Sowohl die Möglichkeit mit dem Bus in die Arbeitsstätte zu gelangen (siehe Abbildung 6) als auch der gute Verdienst veranlassten viele junge Frauen bei Triumph als Näherin anzufangen. Wie dies auch folgende geführte Interviews zeigen:

„Ich bin mit dem Bus sonst schon gefahren, weil den hat ja die Firma bezahlt und selber hätte ich dann das Auto haben müssen und das hat mir ja niemand gezahlt und wenn ich wo hin fahren hab müssen wie z.B. Eisenstadt, Wr. Neustadt also als

⁴⁷ Triumph International AG (1966b).

Betriebsrat die Tätigkeit dann bin ich selber gefahren. Sonst bin ich schon mit dem Autobus gefahren. ⁴⁸

„Und ich war dann froh, dass es einmal was gegeben hat, dass ich ein bisschen was verdient habe. Und das beste war, es ist dann ein gratis Bus gefahren für die Triumph und der hat genau vor meinem Haus aufgehalten. Da hab ich einsteigen können und aussteigen, als das war wirklich das beste. Ja und dann verdient man halt einmal ein Geld. Erste Monatsgeld war nicht so viel, für mich war es schon viel.“ ⁴⁹



Abbildung 6: Werksverkehr vor dem Wiener Neustädter Hauptwerk im Jahr 1966⁵⁰

⁴⁸ Biographisches Interview Anonym (09.02.2022), S. 4.

⁴⁹ Interview Elfriede (02.05.2021), S. 1.

⁵⁰ Fotoalbum, Firma Triumph, 1961-1966, S. 51.

Die gewählte Strategie, die Frauen im ländlichen Raum durch diverse Begünstigungen anzuwerben und dadurch ihr Arbeitspotential zu nutzen, erzielte einen enormen Erfolg. Dies belegen auch die Mitarbeiter*innenzahlen der folgenden Jahre.

Die Beschäftigtenzahl bei Triumph International AG Österreich zeigt über den Zeitraum von 1961 bis 2007 eine variable Entwicklung. In den frühen 1960er Jahren begann die Beschäftigtenzahl bei 180 Mitarbeitern und stieg bis 1971 auf 2.805 Mitarbeiter an. Dies entspricht einem deutlichen Wachstum über diesen Zeitraum. Innerhalb von fünf Jahren (1965-1970) erhöhte sich die Anzahl der Mitarbeiterinnen von ca. 1.600 auf rund 2.670 (siehe Abbildung 7) und erlangte damit einen ersten Höhepunkt in der Firmengeschichte von Triumph International Österreich. In den folgenden Jahren bis zum Ende der 1980er Jahre gab es weitere Phasen des Wachstums, obwohl sie von gelegentlichen Rückgängen unterbrochen wurden. Besonders markant waren die Zuwächse in den frühen 1970er Jahren und Ende der 1980er Jahre.⁵¹

Ab den späten 1990er Jahren zeigte sich jedoch ein Rückgang der Beschäftigtenzahl, der bis Anfang der 2000er Jahre anhielt. Diese Periode war durch Stagnation oder leichte Abnahmen gekennzeichnet. Die genauen Zahlen für die Jahre 2003, 2005 und 2006 liegen nicht vor. Statistische Kennzahlen zeigen, dass die durchschnittliche Beschäftigtenzahl über diesen Zeitraum bei etwa 2.400 Mitarbeitern lag.⁵²

Grafisch lässt sich die Entwicklung der Beschäftigtenzahl gut in einem Punktdiagramm darstellen, das die Veränderungen im Laufe der Zeit verdeutlicht.

⁵¹ Presoly (1998); Triumph International AG Wiener Neustadt. Geschäftsberichte 1996-2007.

⁵² ebd.

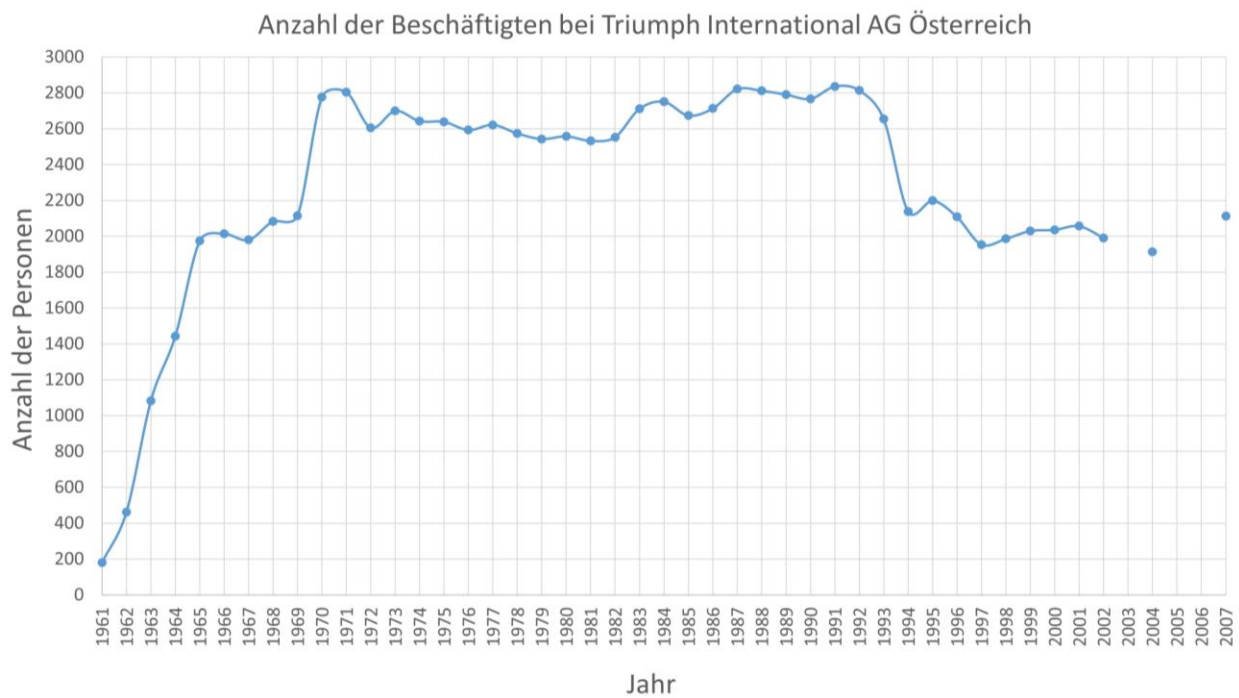


Abbildung 7: Mitarbeiter*innenzahlen zwischen 1961 und 2007⁵³

Die Entwicklung der Mitarbeiterinnenzahlen bei Triumph in Österreich zeigt über die Jahrzehnte hinweg deutliche Schwankungen. In den frühen 1960er Jahren verzeichnete das Unternehmen einen beeindruckenden Anstieg der Beschäftigtenzahlen. 1961 beschäftigte Triumph noch 180 Mitarbeiter, doch bereits 1962 stieg diese Zahl auf 463 an und erreichte 1963 die Marke von 1.083. Dieser rasante Zuwachs setzte sich fort, sodass Triumph 1969 mehr als 2.115 Mitarbeiter zählte. Der Höhepunkt wurde 1971 erreicht, als die Zahl der Mitarbeiter auf 2.805 anstieg. Danach folgte eine Phase der Stabilisierung, wobei die Mitarbeiterzahlen bis in die frühen 1980er Jahre bei rund 2.600 bis 2.800 blieben.⁵⁴ In den 1990er Jahren begann ein deutlicher Rückgang der Mitarbeiterzahlen. 1993 sank die Zahl der Beschäftigten erstmals seit Jahrzehnten auf unter 2.700 und erreichte 1994 einen drastischen Einbruch auf 2.138 Mitarbeiter. Dieser Abwärtstrend setzte sich in den Folgejahren fort, mit weiteren Rückgängen bis auf rund 1.913 Mitarbeiter im Jahr 2004. Es gab jedoch auch Momente der Erholung, wie im Jahr 2007, als die Mitarbeiterzahl wieder auf 2.113 anstieg.⁵⁵

Diese Zahlen verdeutlichen, wie stark sich die Belegschaft bei Triumph in Österreich über die Jahre hinweg verändert hat, mit Phasen schnellen Wachstums, gefolgt von Perioden des Rückgangs.

⁵³ ebd.

⁵⁴ ebd.

⁵⁵ ebd.

3 Frauenarbeit

„Der Begriff ‚Frauenarbeit‘ wird im allgemeinen Sprachgebrauch heute vielfach im Sinn von weiblicher Berufstätigkeit verwendet. Frauenarbeit in diesem Verständnis ist entlohnte Erwerbsarbeit, die in der Regel außerhäuslich verrichtet wird. Sie erscheint der nicht entlohten Haushaltstätigkeit entgegengesetzt.“⁵⁶

Der oben genannte allgemein verwendete Begriff der Frauenarbeit bezieht sich erst ab der bezahlten Erwerbstätigkeit während der Industrialisierung auf diese Art von Arbeit. Allerdings gab es schon davor verschiedene Formen der von Frauen geleisteten Arbeit.⁵⁷

3.1 Entwicklung der Frauenarbeit in Österreich

Mit der Industrialisierung stieg in Österreich, wie auch in anderen Ländern, die Erwerbstätigkeit von Frauen kontinuierlich an. Gegen Ende des 19. Jahrhunderts bis zum Ausbruch des Ersten Weltkrieges nahm der Anteil der Frauen, die in der Industrie arbeiteten, unter den erwerbstätigen Frauen stetig zu. Ein wesentlicher Grund für die Erwerbstätigkeit von Frauen in Österreich war die wirtschaftliche Notwendigkeit und der Drang zur Selbstständigkeit. Doch nicht nur Frauen und deren Familien waren auf das Einkommen der Frauen angewiesen, auch die Wirtschaft profitierte bereits vor 1914 erheblich von ihrer Arbeitskraft, da Frauen schon ein Drittel der Güter produzierten.⁵⁸ Zudem war es nicht möglich, die erwerbstätigen Frauen durch arbeitssuchende Männer zu ersetzen.⁵⁹

Im Vergleich zu anderen europäischen Ländern hatte Österreich von 1890 bis zum Ersten Weltkrieg einen hohen Anteil an berufstätigen Frauen, der bei etwa 40% der Gesamtbeschäftigten lag.⁶⁰ Die Land- und Forstwirtschaft trug erheblich zur Wirtschaftsleistung in Österreich bei und bot vielen Frauen Arbeitsplätze. Deshalb ist auch eine unterschiedliche Entwicklung zwischen Wien und anderen Großstädten der Monarchie einerseits und den Bundesländern andererseits erkennbar, was auf die verschiedenen wirtschaftlichen Ausrichtungen zurückzuführen ist. Ein Grund dafür war, dass die meisten Frauen vor 1914 in der Landwirtschaft arbeiteten, die in Wien und anderen großen Städten nur einen kleinen Teil der Wirt-

⁵⁶ Mitterauer, Michael (1993). „Als Adam grub und Eva spann...“: Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in vorindustrieller Zeit, In: Bolognese-Leuchtenmüller, Birgit; Mitterauer, Michael (Hg.), Frauenarbeitswelten: Zur historischen Genese gegenwärtiger Probleme, Wien, S. 17-42, hier: S. 17.

⁵⁷ ebd.

⁵⁸ Boschek, Anna (1930). Die Frauenarbeit in Österreich vor dem Kriege, In: Kammer für Arbeiter und Angestellte in Wien (Hg.), Handbuch der Frauenarbeit in Österreich, Wien, 8-18, hier: S. 8.

⁵⁹ Zanaschka, Anna (1930). Die Berufsarbeit der verheirateten Frau, In: Kammer für Arbeiter und Angestellte in Wien (Hg.), Handbuch der Frauenarbeit, Wien, S. 404-413, hier: S. 408.

⁶⁰ Bruckmüller, Ernst (2001). Sozialgeschichte Österreichs, München, Wien, S. 294.

schaftsleistung ausmachte. In städtischen Gebieten waren Frauen hingegen durchschnittlich stärker in anderen Wirtschaftszweigen vertreten als auf dem Land.⁶¹

Der Anstieg der weiblichen Angestellten lässt sich auch durch ein erhöhtes Angebot an arbeitsbereiten Frauen erklären. Viele dieser Frauen stammten aus der Mittelschicht und konnten innerhalb der Familie nicht mehr versorgt werden, verfügten jedoch über eine entsprechende Bildung.⁶² So waren die Frauen nach ihrer sozialen Stellung in Angestellte, Selbstständige, Arbeiterinnen und mithelfende Familienangehörige eingeteilt. Diese soziale Rollenverteilung erklärt sich aus der traditionellen Mithilfe der Frauen in der Landwirtschaft sowie in Familienbetrieben des Handels und Verkehrs, wo die Mitarbeit von Ehefrauen und Töchtern schon immer selbstverständlich war. Frauen waren in einigen Branchen übermäßig vertreten, insbesondere in der Textil- und Bekleidungsindustrie sowie in Bereichen, die als hausarbeitsähnlich galten.⁶³ Vor 1914 standen Frauen nur wenige Berufe offen, da drei Viertel der erwerbstätigen Frauen in nur vier Gewerbebranchen arbeiteten. Diese Konzentration resultierte aus begrenzten Ausbildungsmöglichkeiten und den Schwierigkeiten, für Frauen den Zugang zu anderen Berufen zu ermöglichen.⁶⁴

Frauen wurden Ende des 19. und zu Beginn des 20. Jahrhunderts in der Industrie oft als günstige Arbeitskräfte betrachtet und meist als ungelernete Hilfskräfte in der Massenproduktion eingesetzt.⁶⁵ In den von Frauen dominierten Industriezweigen war Heimarbeit weit verbreitet und typisch für ihre Beschäftigung. Diese Form der Arbeit war zu jener Zeit nach der Landwirtschaft die häufigste Beschäftigungsmöglichkeit für berufstätige Frauen und umfasste eine Vielzahl von Tätigkeitsbereichen. Heimarbeit war durch häufige Wechsel, Überschuss an Arbeitskräften und Lohndruck gekennzeichnet. Die Bezahlung war im Durchschnitt schlechter als in Fabriken, und auch die Arbeitsbedingungen waren schlechter, da Heimarbeiter nicht unter die Gewerbeordnung fielen und nicht versichert waren.⁶⁶

Der Zugang zu Ausbildungsplätzen für Mädchen und Frauen war stark eingeschränkt. Wenn sie eine Lehrstelle fanden, mussten Lehrmädchen oft auch Tätigkeiten ausüben, die nicht ih-

⁶¹ Tremel, Ferdinand (1961). Die Entwicklung der österreichischen Wirtschaft in der Ersten und Zweiten Republik, In: Bundesministerium für Handel und Wiederaufbau, 100 Jahre im Dienste der Wissenschaft, Bd. 1, Wien, S. 175-300, hier: 180.

⁶² Appelt, Ema (1994). Die Integration von Frauen in den Dienstleistungssektor Österreichs Ende des 19. Jahrhunderts, In: Good, David F.; Grandner, Margarete; Maynes, Mary Jo (Hg.), Frauen in Österreich: Beiträge zur Situation im 19. und 20. Jahrhundert, Wien, Köln, Weimar, S. 102-119, hier: S. 111.

⁶³ Bachmeier, Emma (1930). Die Arbeiterin in der Bekleidungsindustrie, In: Kammer für Arbeiter und Angestellte in Wien (Hg.), Handbuch der Frauenarbeit, Wien, S. 93-109, hier: S. 93ff.

⁶⁴ Rigler, Edith (1974). Die Frauenarbeit in Österreich 1890-1934 – unveröffentlichte Dissertation, Universität Wien, S. 49.

⁶⁵ Boschek (1930), S. 9.

⁶⁶ Rigler (1974), S. 51-56.

rem eigentlichen Lehrberuf entsprachen. Nur wenige Bereiche wie die Schneiderei oder andere Berufe in der Bekleidungsindustrie boten überhaupt Ausbildungsmöglichkeiten für Mädchen an. Diese begrenzten Optionen führten dazu, dass Frauen sich auf wenige Berufe konzentrierten. Aufgrund der beschränkten beruflichen Perspektiven blieben Frauen auch höhere Positionen in verschiedenen Branchen oft verwehrt. Darüber hinaus konnten Frauen nur in wenigen Berufsfeldern als Ausbilderinnen auftreten, etwa als Schneiderinnen oder Modistinnen.⁶⁷

Nicht nur wirtschaftliche Veränderungen, sondern auch verbesserte Bildungsmöglichkeiten eröffneten Mädchen und Frauen neue Berufsaussichten, die jedoch deutlich hinter denen der männlichen Bevölkerung zurückblieben.⁶⁸ Zu Beginn des 20. Jahrhunderts entstanden durch den Fortschritt neuer Technologien und erweiterter Bildungsangebote Berufe wie Lehrerinnen, Telefonistinnen, Krankenschwestern, Verkäuferinnen und kaufmännische Angestellte, die schnell als typische Frauenberufe anerkannt wurden.⁶⁹ Insbesondere in diesen Berufsfeldern gab es ein starkes Wachstum und einen erhöhten Bedarf an Arbeitskräften, was Frauen mit einem entsprechenden Bildungsniveau die Möglichkeit bot, sich in diesen neuen und teils anspruchsvolleren Berufsfeldern zu etablieren.⁷⁰

Es ist schwierig, die quantitative Entwicklung der Arbeitskräfte während der Kriege in ganz Österreich genau festzustellen, da umfassende Daten fehlen. Jedoch existieren Berichte von Gewerbeinspektoren und Krankenkassen für einzelne Branchen und Bundesländer während des Ersten Weltkrieges. Diese Daten sind jedoch auf bestimmte Betriebe oder versicherungspflichtige Arbeitnehmer beschränkt und erfassen Frauen nicht vollständig, da sie oft in nicht versicherungspflichtigen Positionen arbeiteten oder nicht versichert waren.⁷¹ Im Gegensatz dazu liegen für Deutschland bessere Daten für die gleiche Zeitperiode vor, die gewisse Entwicklungstendenzen zeigen, die auch für Österreich relevant sind. Deshalb wurden in der Li-

⁶⁷ Zerner, Liesl (1930). Die jugendliche Arbeiterin, In: Kammer für Arbeiter und Angestellte in Wien (Hg.), Handbuch der Frauenarbeit, Wien, S. 142-155, hier: S. 142ff.

⁶⁸ Rigler (1930), S. 62.

⁶⁹ Lagrave, Rose-Marie (2006). Eine Emanzipation unter Vormundschaft. Frauenbildung und Frauenarbeit im 20. Jahrhundert, In: Thébaud, Françoise; Duby, Georges; Perrot, Michelle (Hg.), Geschichte der Frauen. 5, 20. Jahrhundert, Frankfurt am Main, S. 485-522, hier: S. 487.

⁷⁰ Ehmer, Josef (1981). Frauenarbeit und Arbeiterfamilie in Wien: Vom Vormärz bis 1934, In: Geschichte und Gesellschaft, Bd. 7, Göttingen, S. 438-473, hier: S. 457.

⁷¹ Daniel, Ute (1985). Fiktion, Friktionen und Fakten: Frauenlohnarbeit im Ersten Weltkrieg, In: Mai, Gunther (Hg.), Arbeiterschaft in Deutschland 1914-1918: Studien zum Arbeitskampf und Arbeitsmarkt im Ersten Weltkrieg, Düsseldorf, S. 277-322, hier: S. 280.

teratur auch deutsche Zahlen zur Unterstützung der Argumentation über die Entwicklung der Frauenarbeit in Österreich herangezogen.⁷²

Für den Zweiten Weltkrieg existieren genaue Daten für das gesamte Deutsche Reich, während für die Ostmark spezifische Zahlen über die weiblichen Arbeitskräfte vollständig verfügbar sind. Dies ermöglicht nicht nur eine Analyse der spezifischen Entwicklungen in Österreich, sondern auch eine Betrachtung der Gesamttendenzen im Dritten Reich. Trotz erheblicher Schwankungen während beider Kriege, die die exakte Datenerfassung erschweren, lassen sich auf Basis der verfügbaren Informationen dennoch Schätzungen und Entwicklungslinien ableiten.⁷³

Die qualitative Entwicklung der Frauenarbeit wird durch die Stellung der Frauen im Berufsleben, ihre Positionen innerhalb der Betriebe und die Lohnverhältnisse bestimmt. Ein entscheidender Aspekt für die Bewertung dieser Entwicklung ist auch, ob nicht zuvor berufstätige Frauen vermehrt in die Erwerbstätigkeit während der Kriege eingetreten sind, da dies eine generelle Steigerung der Frauenarbeit bedeuten würde. Die individuellen Veränderungen der Arbeitssituation von Frauen bleiben bei der Analyse der Daten außer Betracht. Es gibt jedoch zeitgenössische Erforschungen und spätere lebensgeschichtliche Interviews, die dazu beitragen können, die qualitative Entwicklung der Frauenarbeit besser zu verstehen und die unterschiedlichen Auswirkungen der Kriege zu erfassen. Diese Quellen sind jedoch selektiv und können nur einen begrenzten Teil der Erfahrungen der arbeitenden Frauen widerspiegeln.

Zu Beginn des Ersten Weltkrieges kam es entgegen der allgemeinen Annahme nicht zu einem Anstieg der Frauenarbeit, sondern zu einem Rückgang. Dies lag daran, dass die von der Wirtschaftskrise ab Sommer 1914 besonders betroffenen Industriezweige wie die Konsumgüter-, Textil-, Bekleidungs- und Luxusindustrie traditionell viele Frauen beschäftigten. Da Frauen in der Industrie meist als Hilfskräfte arbeiteten, auf die einfacher verzichtet werden konnte als auf qualifizierte Arbeitskräfte, waren sie stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Männer.⁷⁴

Versuche, durch Verkürzung der Arbeitszeiten Entlassungen zu verhindern, führten lediglich zu Einkommensverlusten, besonders für Arbeiterinnen in der Textilindustrie.⁷⁵ Die Arbeitslosigkeit erreichte ihren Höhepunkt im Sommer 1914, stabilisierte sich jedoch im Herbst, als

⁷² von Gersdorff, Ursula (1975). Frauenarbeit und Frauenemanzipation im Ersten Weltkrieg, In: Deutsches Historisches Institut in Paris (Hg.), Bd. 2, München, S. 502-523, hier: S. 515.

⁷³ Winkler, Dörte (1977). Frauenarbeit im „Dritten Reich“, Hamburg, S. 149.

⁷⁴ Bericht der k.k. Gewerbe-Inspektoren über ihre Amtstätigkeit im Jahre 1914, Wien, 1915, S. CXLI; Bericht der k.k. Gewerbe-Inspektoren 1915, Wien, 1916, S. CLV.

⁷⁵ ebd.

sich die Betriebe allmählich an die Kriegserfordernisse anpassten.⁷⁶ Die Zahl der arbeitslosen Männer sank schneller als die der Frauen, da Männer zum Militärdienst einberufen wurden und in der Kriegsproduktion zunächst erfahrene, männliche Arbeiter gesucht wurden.⁷⁷ Bei einem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften versuchte man, diesen durch längere Arbeitszeiten und Sonntagsschichten auszugleichen, was durch entsprechende Gesetze unterstützt wurde.⁷⁸

Die Arbeitslosenquoten der Frauen variierten zu Beginn des Ersten Weltkrieges regional stark. Besonders betroffen waren Regionen, in denen viele Frauen vor 1914 in der Industrie tätig waren, wobei die Arbeitslosigkeit in der Textilbranche etwa 60% erreichte. Diese Zahlen umfassen nur jene Frauen, die keine andere Beschäftigung in der Heimarbeit oder Kriegsin-
dustrie finden konnten.⁷⁹ Von den rund 150.000 arbeitslosen Textilarbeiterinnen in den Jahren 1914/1915 erhielten nur etwa 72.000 staatliche Unterstützung.⁸⁰ Mit der allmählichen Anpassung der Industrie an die Kriegsbedürfnisse entstanden neue Arbeitsplätze, auch in der traditionell weiblichen Textil- und Bekleidungsindustrie, da Uniformen und Wäsche für Soldaten in großer Zahl produziert werden mussten. Dies führte zu einer Veränderung der Arbeitsverhältnisse, wobei Frauen zunehmend in der Heimarbeit tätig waren.⁸¹

Frauen fanden auch neue Arbeitsplätze beim Heer. Zwischen 36.000 und 40.000 Frauen waren während des Krieges beim Militär beschäftigt. Neben Tätigkeiten in Kanzleien und der Verwaltung, wo bereits vor dem Krieg Frauen arbeiteten, traten sie auch als Schneiderinnen, Köchinnen, Kellnerinnen und Wäscherinnen in den Dienst.⁸²

Das Wachstum der Frauenbeschäftigung war in den verschiedenen Branchen sehr unterschiedlich. In den ersten beiden Kriegsjahren wurden trotz der geringeren Kosten für Frauen bevorzugt Männer in den männlich dominierten Industrien eingestellt. Frauen wurden nur dann auf niedrigeren Positionen beschäftigt, wenn keine männlichen Bewerber oder ausländischen Arbeitskräfte verfügbar waren. In einigen Industriezweigen konnten Frauen daher nur

⁷⁶ Bericht der k.k. Gewerbe-Inspektoren (1915), S. CXLI.; Augeneder, Sigrid (1987). Arbeiterinnen im Ersten Weltkrieg: Lebens- und Arbeitsbedingungen proletarischer Frauen in Österreich, Wien, S. 9.

⁷⁷ Augeneder (1987), S. 9.

⁷⁸ Bericht der k.k. Gewerbe-Inspektoren (1915), S. CXXXVI.

⁷⁹ Augeneder (1987), S. 10.

⁸⁰ Augeneder (1987), S. 113.

⁸¹ Bericht der k.k. Gewerbe-Inspektoren (1915), S. CLXVI-CLXVII; Bericht der k.k. Gewerbe-Inspektoren (1916), S. CXLIV.

⁸² von Liszt, Eduard Ritter (1919). Der Einfluss des Krieges auf die soziale Schichtung der Wiener Bevölkerung, Wien, Leipzig, S. 60.

in geringerer Zahl oder später Fuß fassen, was auf ihre mangelnde Ausbildung und Erfahrung sowie auf den Widerstand und die Skepsis der männlichen Arbeiter zurückzuführen war.⁸³

Das größte Wachstum des Frauenanteils in der Industrie zeigte sich sowohl in relativen als auch in absoluten Zahlen. In der österreichischen Industrie stieg der Frauenanteil von 30% im Jahr 1914 auf 34% im Jahr 1916. Dies war auf die hohe Nachfrage nach Rüstungsgegenständen und die Einberufung von Männern zurückzuführen, wodurch Arbeitsplätze in der Rüstungsindustrie frei wurden.⁸⁴ Besonders stark wuchs der Frauenanteil in der Kriegsindustrie, der am schnellsten wachsenden Branche der Jahre 1914-1918. Vor dem Krieg waren Frauen in diesen Industrien kaum vertreten, da ihre Einsatzvielfalt in diesen Bereichen nicht für möglich gehalten wurde.⁸⁵

Während des Ersten Weltkrieges traten Frauen also meist als ungelernete oder kurz angelehrnte Arbeitskräfte in die Rüstungsbetriebe ein. Die Arbeit war durch lange Arbeitszeiten und schlechte Arbeitsbedingungen geprägt, was sich negativ auf die Effizienz der Produktion auswirkte.⁸⁶ Das Wachstum der Frauenarbeit von 1914 bis 1918 konzentrierte sich auf die Rüstungsbetriebe sowie traditionelle Frauenberufe und einige spezielle Berufszweige, die jedoch quantitativ betrachtet wenig bedeutend waren.⁸⁷ Dieses Wachstum fand vor allem in den städtischen Gebieten statt, wo die Kriegsindustrie stark konzentriert war.⁸⁸

Zwischen 1914 und 1918 wurden schätzungsweise rund eine Million Frauen in der Monarchie erstmals berufstätig, einschließlich junger Frauen, die in diesem Zeitrahmen erstmals erwerbstätig wurden. Diese Zahl allein verdeutlicht jedoch nicht die umfassenden Veränderungen und die Intensivierung der Arbeit der erwerbstätigen Frauen, die bereits beschrieben wurden.⁸⁹

Die Situation der Frauenarbeit während des Krieges wird in der „Österreichischen Frauenzeitschrift“ im August 1918 knapp zusammengefasst.

„Der Krieg schleuderte zuerst die Frauen aus ihrem gewohnten Beruf und warf sie von der einen Wirtschaftsfront an die andere. Das Versagen der Frauenarbeit in manchen Gebieten ist auf das Fehlen jeder Berufstradition zurückzuführen. In den mittleren und gehobenen Be-

⁸³ Rigler (1930), S. 94ff.

⁸⁴ Bauer, Ingrid (1998). „Im Dienste des Vaterlandes“: Frauenarbeit im und für den Krieg, In: Neissel, Julia, Geschlecht und Arbeitswelten: Beiträge der 4. Frauen-Ringvorlesung an der Universität Salzburg, Wien, S. 49-62, hier: S. 54.

⁸⁵ Freundlich, Emmy (1927). Die Frauenarbeit im Kriege, In: Adler, Emanuel; Aggermann, Franz; Freundlich, Emmy; Hübel, Ernst; Straas, Eduard; Stein, Viktor; Tomschik, Josef; Rosenfeld, Siegfried, Die Regelung der Arbeitsverhältnisse im Kriege, Wien, S. 397-418, hier: 398.

⁸⁶ Wegs, James Robert (1979). Die österreichische Kriegswirtschaft: 1914-1918, Wien, S. 98.

⁸⁷ Augeneder (1987), S. 52.

⁸⁸ Schulze, Max-Stephan (2005). Austria-Hungary's economy in World War I, In: Broadberry, Stephan; Harrison, Mark (Hg.), The economics of World War I, New York 2005, S. 77-111, hier: S. 79.

⁸⁹ Winkler, Wilhelm (1930). Die Einkommensverschiebung in Österreich während des Weltkrieges, Wien, S. 32.

*rufen jedoch konnten gute Erfolge erzielt werden. (...) Allerdings ist ein Rückgang in der Qualitätsarbeit zu verzeichnen sowie das Eindringen von halb- und unzulänglich vorgebildeter Frauen in Berufe, die vorher ausschließlich von Männern ausgeübt wurden, wie zum Beispiel das Bauwesen. Im Ganzen ist die Frauenarbeit nicht im Stande gewesen, den Ausfall der Männerarbeit zu decken, (...) So ist auch die Frauenarbeit in der Güte gesunken (...)*⁹⁰

Die Erwerbstätigkeit der Frauen in dieser Zeit war stark von der wirtschaftlichen Entwicklung und der Verfügbarkeit von Rohstoffen abhängig. Vor allem unqualifizierte Hilfskräfte oder kurz angelehrte Arbeitskräfte wurden in dieser Phase erneut entlassen, da sie leichter im Produktionsprozess verzichtbar waren.

Ähnliche Entwicklungen in der Frauenarbeit während des Ersten Weltkrieges, gekennzeichnet durch Arbeitslosigkeit zu Beginn und später einen Anstieg in der Industrie, wurden auch in anderen Ländern beobachtet. Dort war die Beteiligung der Frauen am Krieg nicht systematisch geplant, was ihren Einsatz erschwerte.⁹¹

Die Entwicklung der Frauenarbeit beim Ausbruch des Zweiten Weltkrieges unterschied sich aufgrund der anderen Ausgangssituation auf dem Arbeitsmarkt und der Wirtschaftspolitik erheblich von der Situation im Jahr 1914. In Deutschland begann die Aufrüstung offiziell bereits 1936, und der Arbeitskräftebedarf konnte ab 1938 nicht mehr gedeckt werden. Im Gegensatz dazu herrschte 1938 bereits vor Kriegsausbruch Arbeitslosigkeit. Daher waren 1939 Frauen, die arbeiten mussten oder wollten, bereits oder wieder erwerbstätig.⁹²

Vor dem Ausbruch des Zweiten Weltkrieges im Jahr 1939 betrug der Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigungszahl in den ehemaligen österreichischen Gebieten laut einer reichsweiten Volkszählung 42,17%, was 1.429.500 weiblichen Erwerbstätigen entspricht. Insgesamt waren 52,2% der österreichischen Frauen über 15 Jahre erwerbstätig.⁹³ Reichsweit lag die Frauenerwerbsquote bei etwa 52%, wobei 37,5% aller hauptberuflich Erwerbstätigen Frauen waren. Viele Frauen arbeiteten überdurchschnittlich häufig in der Landwirtschaft, in häuslichen Diensten sowie in Verwaltungs- und Bürotätigkeiten im Handel und Verkehr.⁹⁴

Vor Kriegsbeginn war die Frauenerwerbsquote im gesamten Deutschen Reich im internationalen Vergleich sehr hoch. Dadurch gab es kaum Reserven an leicht verfügbaren Arbeitskräf-

⁹⁰ Die Frauenarbeit im Kriege (1918), In: Österreichische Frauenzeitung, 2.Jg, Heft 6, S. 115.

⁹¹ von Gersdorff, Ursula (1969). Frauen im Kriegsdienst 1914-1945, Stuttgart, S. 9.

⁹² Winkler (1977), Frauenarbeit, S. 87.

⁹³ Biffel, Gudrun (1994). Die Arbeitswelt der Frauen in Österreich: Erwerbsarbeit und Hausarbeit. In: Good, David F.; Grandner, Margarete; Maynes, Mary Jo (Hg.), Frauen in Österreich: Beiträge zur Situation im 19. und 20. Jahrhundert, Wien, Köln, Weimar, S. 120-145, hier: S. 121.

⁹⁴ Berger, Karin (1984). Zwischen Eintopf und Fließband: Frauenarbeit und Frauenleitbild im Faschismus Österreich 1938-1939, Wien, S. 236.

ten. Viele Frauen waren zudem aufgrund ihrer familiären Verpflichtungen nicht für den Arbeitsmarkt verfügbar.⁹⁵

Zu Kriegsbeginn im Zweiten Weltkrieg gab es im Gegensatz zu 1914 keine signifikanten Entlassungen, auch nicht in der Konsumgüter-Industrie. Diese Industrie war zwar der Rüstungsindustrie untergeordnet, funktionierte jedoch im Rahmen des Blitz-Krieg-Konzepts weiter und war teilweise bereits vor 1939 in Rüstungsbetriebe integriert worden. Dadurch konnten viele Frauen in ihren jeweiligen Industriezweigen zu Beginn des Krieges weiterbeschäftigt bleiben.⁹⁶

Nach Kriegsbeginn wurden in der Industrie und im Dienstleistungssektor vermehrt Arbeitskräfte gesucht, sowohl Facharbeiter als auch Hilfskräfte. Anders als 1914/15 wurden 1939 neben Fachkräften auch ungelernte Arbeitskräfte benötigt. Bereits vor dem Krieg begann man, Frauen für qualifizierte Tätigkeiten auszubilden, um den Fachkräftemangel zu kompensieren, was im Krieg intensiviert wurde, jedoch oft unzureichend blieb. Der Mangel an Fachkräften wurde durch die Verdrängung von Frauen aus höheren Positionen nach der Machtergreifung verstärkt. Einberufungen verschärften den Mangel weiter, und Arbeitsschritte wurden vereinfacht, um ungelernte Frauen schneller einsetzen zu können. Insgesamt waren Frauen häufiger in ungelernte oder angelernte Positionen zu finden, doch während des Krieges hatten junge Frauen bessere Chancen auf eine Fachausbildung.⁹⁷

Durch Umschichtungen verringerte sich der Anteil der Textilarbeiterinnen an der Gesamtzahl der Industriearbeiterinnen erheblich, während er in Kriegsindustriezweigen zunahm. In Branchen wie Maschinen-, Fahrzeug- und Stahlindustrie verdoppelte sich der Frauenanteil, und die absoluten Zahlen verdreifachten sich sogar. Im Gegensatz dazu halbierte sich der Anteil der Frauen in der Textilindustrie zwischen 1939 und 1944.⁹⁸

Der Anstieg der weiblichen Erwerbstätigkeit in der Industrie während des Zweiten Weltkrieges ging mit einem Rückgang der Erwerbstätigkeit der Frauen in der Landwirtschaft und im Dienstleistungsbereich einher. Der Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigungszahl in der Industrie blieb relativ stabil, mit einem Anstieg um weniger als drei Prozent zwischen 1939 und 1944, da ausländische Arbeitskräfte (Zwangsarbeiter, Kriegsgefangene, Häftlinge aus

⁹⁵ Butschek, Felix (1978). Die österreichische Wirtschaft 1938 bis 1945, Wien, S. 88.

⁹⁶ Mason, Timothy W. (1978). Sozialpolitik im Dritten Reich: Arbeiterklasse und Volksgemeinschaft (übersetzte und ergänzte Auflage), Opladen, S. 33.

⁹⁷ Berger (1984), Zwischen Eintopf und Fließband, S. 59; Winkler (1977), Frauenarbeit, S. 122, 126-128; Schupetta (1983), Frauen- und Ausländererwerbstätigkeit, S. 141, 352; Hachtmann, Rüdiger (1993). Industriearbeiterinnen in der deutschen Kriegswirtschaft 1936 bis 1944/45, In: Geschichte und Gesellschaft 19.Jg., Heft 3, Göttingen, S. 332-366, hier: S. 345.

⁹⁸ Hachtmann (1993), Industriearbeiterinnen, S. 347, 365.

KZ's) einen bedeutenden Anteil der Arbeiterschaft in der österreichischen Industrie ausmachten.⁹⁹

Ab 1943 konzentrierte sich das Wachstum der weiblichen Erwerbstätigkeit auf Branchen, die für Frauen normalerweise untypisch waren, wie die Rüstungs- und Grundstoffindustrie.¹⁰⁰

Im Verlauf des Krieges stieg die Zahl der Arbeitskräfte in der Industrie nicht aufgrund freiwilliger Einsätze, daher wurden die Arbeitszeiten zunehmend erhöht. Diese Maßnahme betraf nicht nur die Rüstungsindustrie, sondern auch die Textilindustrie, die aufgrund von Arbeitskräftemangel Aufträge nicht rechtzeitig fertigstellen konnte. Vor allem weibliche Arbeitskräfte, die bereits vor Kriegsbeginn erwerbstätig waren und oft aus der Arbeiter- oder niedrigeren Sozialschicht stammten, waren von diesen ausbeuterischen Maßnahmen betroffen.¹⁰¹

Arbeiterinnen aus verschiedenen Industriezweigen wurden bei Bedarf in Rüstungsbetriebe verpflichtet, was weniger konfliktanfällig erschien als die Dienstverpflichtung von Frauen, die bisher nicht erwerbstätig waren. Im ersten Kriegsjahr konnten reichsweit 250.000 Arbeiterinnen aus anderen Bereichen für die Rüstungsindustrie gewonnen werden, was jedoch bei weitem nicht ausreichte, um die benötigte Produktion zu decken.¹⁰²

Während des Zweiten Weltkriegs machte sich in der Landwirtschaft ein spürbarer Arbeitskräftemangel bemerkbar, der bereits vor Kriegsbeginn begann und die Versorgung der Bevölkerung gefährdete. Einerseits fehlte die Arbeitskraft der eingerückten Männer, andererseits waren viele Frauen nicht bereit, die zunehmende Arbeitslast in der Landwirtschaft zu übernehmen. Besonders belastet waren Frauen, deren männliche Familienmitglieder und Arbeitskräfte eingezogen waren, ähnlich wie es bereits von 1914-1918 bekannt war. Sie hatten Schwierigkeiten, genügend Arbeitskräfte zur Verfügung zu haben und gleichzeitig hohe Produktionsziele zu erreichen. Zudem erhielten sie im Vergleich zu Arbeitern und Angestellten geringere Unterstützung, was die Aufrechterhaltung des Lebensunterhalts erschwerte und die Motivation beeinträchtigte.¹⁰³

Trotz Propaganda, die die Bedeutung der Landwirtschaft betonte und die Arbeitsbedingungen positiv darstellte, gelang es nicht, mehr Frauen oder Arbeitslose zur Mitarbeit zu mobilisieren. Viele Familienmitglieder und Landwirte beider Geschlechter wechselten in die Industrie und ins Gewerbe, wo sie bessere Arbeitsbedingungen und Bezahlung erhofften, ähnlich wie vor

⁹⁹ Berger (1984), Zwischen Eintopf und Fließband, S. 73.

¹⁰⁰ Butschek (1978), Wirtschaft 1938 bis 1945, S. 91.

¹⁰¹ Winkler (1977), Frauenarbeit, S. 58, 94-95, 122, 153.

¹⁰² Mason (1978), Sozialpolitik, S. 271.

¹⁰³ Butschek (1978), Wirtschaft 1938 bis 1945, S. 68-69, 94, 97; Winkler (1977), Frauenarbeit, S. 57, 122; Tremel (1961), Wirtschaft, S. 254.

Kriegsbeginn. Obwohl diese Arbeitskräfte auch in der Rüstungsindustrie benötigt wurden, musste die Versorgung der Bevölkerung sichergestellt bleiben. Dieser Konflikt spiegelte sich auch in der Arbeitsmarktpolitik wider.¹⁰⁴ Im Verlauf des Krieges wurden in der Landwirtschaft vermehrt verpflichtete Arbeitskräfte eingesetzt, darunter Pflichtjahr-Mädchen und dienstverpflichtete Frauen, um den Rückgang der Arbeitskräfte auszugleichen und die Versorgung der Bevölkerung zu sichern, was jedoch nicht vollständig gelang.¹⁰⁵ Im Jahr 1942 waren 38% aller Zwangsarbeiter in der Ostmark in der Landwirtschaft beschäftigt, und die Zahl der ausländischen Arbeitskräfte stieg bis Kriegsende weiter an. Trotz dieser Maßnahmen spielten Landwirtinnen und die verpflichteten Frauen eine bedeutende Rolle bei der Sicherstellung der Versorgung der Bevölkerung.¹⁰⁶

Die Arbeitsbuchkartei liefert Informationen über die Anzahl der Arbeiterinnen und Angestellten, jedoch wurden mithelfende Familienmitglieder nur erfasst, nicht gezählt. Verglichen mit der Berufsstatistik von 1939 zeigt die Arbeitsbuchkartei von 1940 keine signifikante Veränderung im Geschlechterverhältnis. Im Jahr 1944 verschob sich dieses Verhältnis jedoch zugunsten der Frauen, sowohl relativ als auch absolut, besonders im Vergleich zu den in- und ausländischen Arbeitskräften.¹⁰⁷ Aufgrund der Einberufungen bildeten weibliche, zivile Arbeitskräfte fast die Hälfte aller inländischen Arbeitskräfte gegen Ende des Krieges.¹⁰⁸

Ab 1942 stellte die Mehrheit der Versicherten der Wiener Gebietskrankenkasse, die alle versicherungspflichtigen Beschäftigten in Groß-Wien umfasst, Frauen dar. Der Anteil der versicherten Arbeiterinnen stieg während des Kriegsverlaufs an. Obwohl der Anteil der weiblichen Versicherten nach Kriegsende wieder sank, blieb er über der Hälfte.¹⁰⁹ Das folgende Linien-

¹⁰⁴ Mason (1978), Sozialpolitik, S. 169-170, 226.

¹⁰⁵ Kundrus, Birthe (1995). Kriegerfrauen: Familienpolitik und Geschlechterverhältnisse im Ersten und Zweiten Weltkrieg, Hamburg, S. 326; Schupetta (1983). Frauen- und Ausländererwerbstätigkeit in Deutschland von 1939 bis 1945, Köln, S. 69ff; Kleiber, Wolfgang (2000). „Die sich vom Westen nach Osten erstreckende Wurst...“. Aspekte der NS-Herrschaft in Vorarlberg, Tirol und Salzburg 1938 bis 1945, In: Tálos, Emmerich; Hanisch, Ernst; Neugebauer, Wolfgang; Sieder, Reinhard (Hg.), NS-Herrschaft in Österreich: Ein Handbuch, Wien, S. 260-291, hier: S. 281; Freund, Florian; Perz, Bertrand (2000). Zwangsarbeit von zivilen Ausländerinnen, Kriegsgefangenen, KZ-Häftlingen und ungarischen Juden in Österreich, In: Tálos, Emmerich; Hanisch, Ernst; Neugebauer, Wolfgang; Sieder, Reinhard (Hg.), NS-Herrschaft in Österreich: Ein Handbuch, Wien, S. 644-695, hier: S. 651; Mason (1978), Sozialpolitik, S. 275.

¹⁰⁶ Langthaler, Ernst (2000). Eigensinnige Kolonien: NS-Agrarsystem und bäuerliche Lebenswelten 1938-1945, In: Tálos, Emmerich; Hanisch, Ernst; Neugebauer, Wolfgang; Sieder, Reinhard (Hg.), NS-Herrschaft in Österreich: Ein Handbuch, Wien, S. 348-375, hier: S. 364; Schupetta, Ingrid H.E. (1981). Jeder das Ihre: Frauenerwerbstätigkeit und Einsatz von Fremdarbeitern- und Fremdarbeiterinnen im Zweiten Weltkrieg, In: Frauengruppe Faschismusforschung (Hg.), Mutterkreuz und Arbeitsbuch: Zur Geschichte der Frauen in der Weimarer Republik und im Nationalsozialismus, Frankfurt am Main, S. 292-317, hier: S. 306.

¹⁰⁷ Schupetta, Ingrid (1983). Frauen- und Ausländererwerbstätigkeit, S. 65, 68.

¹⁰⁸ Rupp, Leila J. (1978). Mobilizing women for war: German and American Propaganda 1939-1945, Princeton, S. 76ff.

¹⁰⁹ Bandhauer-Schöffmann, Irene (2015). Gender Gap: Ökonomische Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern in Wien während des 20. Jahrhunderts, In: Weigl, Andreas; Eigner, Peter; Eder, Ernst Gerhard (Hg.),

Diagramm zeigt den Verlauf der versicherten Arbeiterinnen bei der Wiener Gebietskrankenkasse von 1934 bis 1948. Dieses Diagramm visualisiert die Veränderungen und Entwicklungen des Anteils der versicherten Arbeiterinnen über die genannten Jahre hinweg.

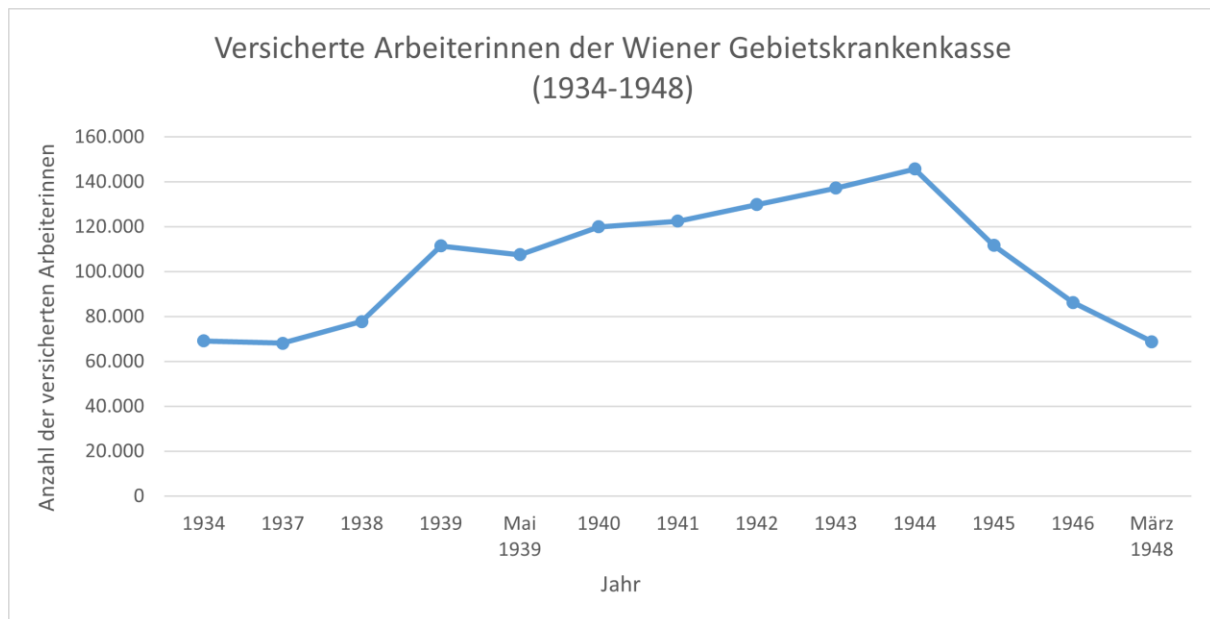


Abbildung 8: Versicherte Arbeiterinnen der Wiener Gebietskrankenkasse (1934-1948)¹¹⁰

Im Jahr 1934 waren 69.118 Arbeiterinnen versichert, was 37% der Gesamtzahl der Versicherten ausmachte. Bis 1937 sank die Zahl der versicherten Arbeiterinnen leicht auf 68.152, wobei der Anteil an der Gesamtzahl auf 35,11% zurückging. 1938 stieg die Anzahl der versicherten Arbeiterinnen auf 77.797, obwohl ihr Anteil an der Gesamtzahl auf 32,81% sank. Ein deutlicher Anstieg war 1939 zu verzeichnen, als die Zahl auf 111.420 stieg, was 34,44% der Gesamtzahl ausmachte. Im Mai desselben Jahres betrug die Anzahl 107.540, mit einem Anteil von 33,16%. In den Jahren 1940 bis 1944 nahm die Zahl der versicherten Arbeiterinnen kontinuierlich zu, von 119.960 (38,87%) im Jahr 1940 auf 145.729 (44,49%) im Jahr 1944. Besonders hervorzuheben ist das Jahr 1942, ab dem die Mehrheit der Versicherten weiblich war. Nach dem Kriegsende sank die Zahl der versicherten Arbeiterinnen wieder. 1945 wurden 111.637 Arbeiterinnen gezählt, die 43,77% der Gesamtzahl ausmachten. Dieser Abwärtstrend setzte sich fort, sodass 1946 nur noch 86.283 Arbeiterinnen (30,88%) und im März 1948 schließlich 68.764 Arbeiterinnen (29,30%) versichert waren.¹¹¹

Sozialgeschichte Wiens 1740-2010: Soziale und ökonomische Ungleichheiten, Wanderungsbewegungen, Hof, Bürokratie, Schule, Theater, Wien, S. 261-354, hier: 311.

¹¹⁰ ebd.

¹¹¹ ebd.

Die Daten aus Wien zeigen, dass die Zahl der versicherten Arbeiterinnen nach dem Anschluss und während des Krieges, abgesehen von einem kurzen Rückgang zu Kriegsbeginn, deutlich anstieg. Während des Krieges wuchs der Anteil der weiblichen Versicherten stärker als die absoluten Zahlen, da die Gesamtzahl der Versicherten durch Einberufungen abnahm. Gegen Kriegsende ging die Zahl der versicherten Arbeiterinnen wieder zurück.

Die Verteilung aller erwerbstätigen Frauen zeigt, dass sie weiterhin überwiegend in der Landwirtschaft und Industrie tätig waren. Während des Krieges verlagerte sich jedoch der Schwerpunkt zunehmend auf den Bereich Verwaltung und Dienstleistungen, wie folgendes Säulendiagramm veranschaulicht.

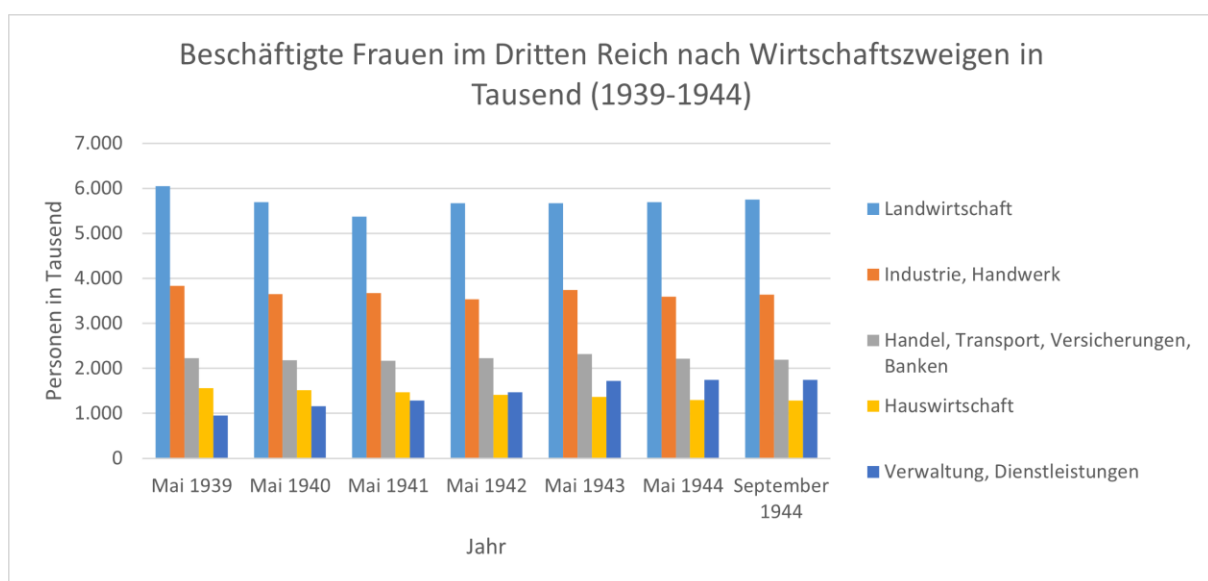


Abbildung 9: Beschäftigte Frauen im Dritten Reich nach Wirtschaftszweigen in Tausend (1939-1944)¹¹²

Seit den 1950er Jahre zeigte sich in Österreich eine signifikante Zunahme der Erwerbsbeteiligung von Frauen. Im Jahr 1951 gehörten 35% der Frauen zur arbeitsfähigen Bevölkerung, während dieser Anteil im Jahr 2006 auf 45% angestiegen ist. Die Erwerbstätigenquote der 15- bis 64-jährigen Frauen erreichte im Jahr 2006 bereits 64%, während sie bei Männern bei 77% lag.¹¹³ Der Anstieg der Erwerbsquote spiegelt jedoch nicht vollständig den bedeutenden gesellschaftlichen Wandel wider, der durch die enorme Zunahme der abhängigen, außerhäuslichen Berufstätigkeit gekennzeichnet ist. Im Jahr 1951 waren mehr als ein Drittel der erwerbstätigen Frauen als Selbstständige und vor allem als mithelfende Familienangehörige in der eigenen Landwirtschaft tätig. Im Jahr 2006 betrug dieser Anteil nur noch 5%. Parallel dazu hat sich der Anteil der unselbstständig beschäftigten Frauen an der Wohnbevölkerung seit

¹¹² Rupp (1978), *Mobilizing women*, S. 187; Stibbe, Matthew (2003). *Women in the Third Reich*, New York, S. 95.

¹¹³ Statistik Austria (2007). *Frauen und Männer in Österreich*, Wien, S. 18.

1951 verdoppelt, von 19% auf 38%. Ein wesentlicher Faktor für diesen Anstieg ist die deutliche Zunahme der Teilzeitbeschäftigung, auf die später noch ausführlich eingegangen wird. Auch bei den Männern ist der Anteil der unselbstständig Beschäftigten an der Wohnbevölkerung gestiegen, jedoch in geringerem Ausmaß.¹¹⁴

In den Sektoren, die überwiegend von Frauen geprägt sind, stehen an erster Stelle der Bereich „Gesundheit und Sozialwesen“, in dem etwa 77% der Beschäftigten Frauen sind. Es folgen der Bereich „Unterricht“ mit einem Frauenanteil von rund 65%, sowie die Sektoren „sonstige Dienstleistungen“ und „Beherbergung und Gastgewerbe“, in denen jeweils etwa 61% der Arbeitskräfte weiblich sind. In diesen Sektoren ist auch ein deutlicher Anstieg der Beschäftigtenzahlen zu beobachten. Der Handel verzeichnet dabei den größten Anteil an Frauen, mit etwa 18% aller dort Beschäftigten, gefolgt von der öffentlichen Verwaltung, in der rund 16% der Erwerbstätigen Frauen sind.¹¹⁵

Die Verteilung der erwerbstätigen Frauen auf die verschiedenen Wirtschaftsklassen in Österreich zeigt einen klaren Trend hin zum Dienstleistungssektor. Um eine präzisere Analyse dieses bedeutenden Beschäftigungsbereichs zu ermöglichen, wird der Dienstleistungssektor hier in primäre und sekundäre Dienstleistungen unterteilt. Primäre Dienstleistungen sind eher einfach strukturiert und bieten grundlegende Serviceleistungen. Dazu gehören der gesamte Handel, das Beherbergungs- und Gaststättenwesen, der Verkehr (ausgenommen Nachrichtenübermittlung) sowie persönliche Dienste. Sekundäre Dienstleistungen hingegen sind anspruchsvoller und erfordern meist ein hohes fachliches Wissen. Sie zeichnen sich durch einen stark individuellen und/oder kundenorientierten Ansatz aus. Zu dieser Kategorie zählen öffentliche und private Verwaltung, Erziehung, Forschung, Gesundheit und Soziales sowie unternehmerische Beratung, Management, Organisation und Finanzierung.¹¹⁶

Die Veränderung der Beschäftigungsanteile in verschiedenen Wirtschaftssektoren in Österreich von 1971 bis 1997 zeigt deutliche Verschiebungen. Der Anteil der Beschäftigten in der Land- und Forstwirtschaft verringerte sich um 10,3%, während die Sachgüterproduktion einen Rückgang von 14,7% verzeichnete. Im Gegensatz dazu stieg der Anteil der Beschäftigten im Handel um 4% und im Bereich Geld-, Kredit- und Versicherungswesen um 7,4%. Der Bereich der persönlichen, sozialen und öffentlichen Dienstleistungen verzeichnete einen Anstieg von 12%. Innerhalb der Dienstleistungen sind primäre Dienste, die eher einfache und grundlegende Serviceleistungen umfassen, um 3,8% gewachsen. Sekundäre Dienste, die anspruchs-

¹¹⁴ ebd.

¹¹⁵ ebd.

¹¹⁶ Prenner, Peter; Scheibelhofer, Elisabeth (2001). Qualifikation und Erwerbsarbeit von Frauen von 1970 - 2000 in Österreich, Wien, S. 28ff.

vollere und spezialisierte Dienstleistungen darstellen, haben einen Anstieg von 21,2% erlebt. Diese Zahlen verdeutlichen den Trend hin zu einer Dienstleistungsgesellschaft und die zunehmende Bedeutung spezialisierter Dienstleistungen in der modernen Wirtschaft.¹¹⁷

Zu Beginn des 21. Jahrhunderts ist der Anteil der Frauen in unselbstständiger Beschäftigung in Österreich deutlich gestiegen im Vergleich zu vor 30 Jahren. Allerdings wird häufig übersehen, dass viele dieser Arbeitsverhältnisse nicht ausreichend zum Lebensunterhalt beitragen. Die Sicherstellung des eigenen Lebensunterhalts, also die Deckung der grundlegenden materiellen Bedürfnisse, stellt nach wie vor eine der Hauptmotivation für Erwerbstätigkeit dar. Dennoch sind Frauen trotz ihrer Beschäftigung häufig nicht ausreichend finanziell abgesichert. Dies ist vor allem auf die Kombination aus kürzeren Arbeitszeiten und Tätigkeiten in gering bezahlten Sektoren zurückzuführen.¹¹⁸

3.2 Fabrikarbeit

Im letzten Drittel des 18. Jahrhunderts begann die Gründerzeit der Manufakturwirtschaft. Die Manufaktur war die erste kapitalistisch-großbetriebliche Produktionsform, die jedoch noch ohne Maschinen auskam und eine Mischung aus zentraler Fabrikarbeit und hausindustrieller Verlagsarbeit darstellte.¹¹⁹

Im Gegensatz zum Kleidergewerbe, wo Frauen anfangs kaum Fuß fassen konnten, war die Situation in den ersten Fabriken anders. In den frühen Manufakturen, die sich entwickelten, gab es bereits eine deutliche Trennung und Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern. Ab 1765 wurden besonders Frauen und Soldatenkinder bevorzugt in diesen Betrieben eingestellt und machten einen großen Teil der Belegschaft aus.¹²⁰

Schon während der Regierungszeit von Maria Theresia wurden Frauen aus Spinn- und Arbeitshäusern zur Arbeit herangezogen. Mit dem Aufkommen der Baumwollspinnereien in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts stieg die Nachfrage nach weiblichen Arbeitskräften deutlich an. In der Textilindustrie im Wiener Becken stellten Frauen oft die Hälfte der Belegschaft.¹²¹

¹¹⁷ ebd., S. 30.

¹¹⁸ Grisold, Andrea; Waltner, Edith; Zwickl, Klara (2010). Notwendigkeit und Grenzen des Sozialen: Das Beispiel Frauenarbeit und Frauenerwerbstätigkeit, In: Neoliberalismus und die Krise des Sozialen, Wien, S. 211 – 260, hier: S. 214.

¹¹⁹ Csendes, Peter (2006). Wien: Geschichte einer Stadt, Band3: Von 1790 bis zur Gegenwart, Wien, Köln, Weimar, S. 132.

¹²⁰ Matis, Herbert (1991). Protoindustrialisierung und „Industrielle Revolution“ am Beispiel der Baumwollindustrie Niederösterreichs, In: Komlosy, Andrea (Hg.), Spinnen Spulen Weben: Leben und Arbeiten im Waldviertel und anderen ländlichen Textilregionen, Krems, Horn, S. 15-48, hier: S. 43.

¹²¹ Hahn, Sylvia (1993). Frauenarbeit vom ausgehenden 18. bis zum 20. Jahrhundert, Wien, S. 56.

Als angelernte Arbeitskräfte unterstützten Frauen bei den Spinn- und Kardätschmaschinen und übernahmen Aufgaben wie das Sortieren von Wolle, Vorspinnen, Spulen, Schweifen, Winden, Haspeln, Textildruck, Mangen, Reschen und das Glänzen von Baumwolle.¹²²

Die Angaben zur Beschäftigung von Frauen in den frühen Manufakturen schwanken. Offizielle Daten zeigen, dass durchschnittlich 25% bis 30% der Arbeiter weiblich waren, da nur die Endfertigung im Betrieb stattfand und Vorarbeiten in Heimarbeit erledigt wurden. Es wird jedoch vermutet, dass der tatsächliche Anteil eher bei 40% bis 50% lag, wenn man Hilfsarbeiten und Transport mit berücksichtigt. Die Statistiken sind ungenau, da sie nicht zwischen männlichen und weiblichen Hilfsarbeitern unterscheiden. Abbildungen zeigen jedoch, dass Frauen häufig beim Auf- und Abladen von Rohstoffen tätig waren.¹²³

Die Daten der niederösterreichischen Kattunmanufakturen¹²⁴ zeigen, dass 1790 auf 100 Arbeiter 78 Männer, 13 Frauen und 9 Kinder entfielen. Bis 1845 stieg der Anteil von Frauen und Kindern deutlich an: Auf 100 Arbeiter kamen nun 40 Männer, 45 Frauen und 15 Kinder, wodurch ein großer Teil der Belegschaft weiblich war.¹²⁵

Obwohl in den Baumwollspinnereien die Zahl weiblicher Arbeitskräfte zunahm, blieb die Verteilung der Arbeiter in der Industrie gegen Ende des 19. Jahrhunderts konstant. 1880 waren von 100 Arbeitern 72,63% Männer und 27,37% Frauen, mit nur geringfügigen Änderungen bis 1890.¹²⁶ Es ist jedoch wichtig zu beachten, dass Frauenarbeit sich auf bestimmte Wirtschaftssektoren konzentrierte, was zu Berufen führte, die überwiegend von Frauen oder Männern besetzt waren.¹²⁷

Seit mehr als zwei Jahrhunderten beeinflusst der technische Wandel die Stellung Arbeit innerhalb der Gesellschaft im Zuge der industriellen Entwicklung. Diese Entwicklung ist geprägt von ökonomischen Auf- und Abschwüngen sowie von der Teilung und Spaltung des gesellschaftlichen Gefüges. Wichtige Aspekte sind die Trennung von Arbeits- und Lebenswelt, die Differenzierung zwischen Hand- und Kopfarbeit, die Spaltung in Arbeitende und Arbeitslose, die Polarisierung der Qualifikationen, die geschlechtsspezifische Segmentierung

¹²² Hahn, Sylvia (1996). Beruf Textilarbeiterin, In: Feministische Geschichtswissenschaft L'Homme, Vol. 7/1, Wien, S. 144-158, hier: S. 147.

¹²³ ebd., S. 146.

¹²⁴ Kattun - Altes Wort aus dem Englischen für Baumwolle, <http://www.duden.de/suchen/dudenonline/cotton>, Zugriff am 22.07.2024.

¹²⁵ Ehmer, Josef (1993). Innen macht alles die Frau, draußen die grobe Arbeit macht der Mann: Frauenerwerbsarbeit in der industriellen Gesellschaft, In: Bolognese-Leuchtenmüller, Birgit; Mitterauer, Michael (Hg.), Frauenerbeitswelten: Zur historischen Genese gegenwärtiger Probleme, Wien, S. 81-132, hier: S. 89.

¹²⁶ Braun, Lily (1901). Die Frauenfrage: Ihre geschichtliche Entwicklung und wirtschaftliche Seite, Leipzig, S. 250.

¹²⁷ ebd., S. 261.

der Lohnarbeit in Männer- und Frauenberufe sowie die Differenzierung in Kern- und Randberufschaften.¹²⁸

Im letzten Jahrhundert wurde die Fabrikarbeit, vor allem durch die von Frederick W. Taylor¹²⁹ eingeführte wissenschaftliche Arbeitsorganisation, systematisch in Einzelaufgaben zerlegt, zentral gesteuert und streng kontrolliert. Besonders ausgeprägt wurde die Arbeitserteilung durch das Fließbandprinzip, das zur massenhaften Anstellung von ungelernter Arbeit im Bereich der Großindustrie führte. Der Taylorismus¹³⁰, der mit monotonen, zergliederten und sich wiederholenden Arbeitsabläufen verbunden ist, betrachtete die Qualifikation und das Fachwissen der Arbeiter oft als Störfaktor im Fertigungsprozess. Obwohl die Nachteile der tayloristischen Arbeitsteilung, wie Motivationsverluste, einseitige Belastungen und hohe Fluktuation, bereits in den 1920er Jahren erkannt wurden, haben Fabrikplaner und Organisatoren bis 1990 keine umfassenden alternativen Arbeitsmodelle entwickelt.¹³¹

Ab den 1970er Jahren begann man verstärkt nach Alternativen zum Tayloristischen Modell zu suchen.¹³²

Im Rahmen von arbeitsorganisatorischen Umgestaltungen wurden zahlreiche Konzepte zur Requalifizierung der Industriearbeit entwickelt. Begriffe wie Fertigungsinseln, Gruppenmontage, Werkstattprogrammierung und qualifizierte Produktionsarbeit stehen für den Versuch, die Fähigkeiten der Arbeitskräfte umfassender und menschengerechter zu nutzen und durch computergestützte Fertigungstechnik flexibler einzusetzen.¹³³

Die Entwicklung qualifizierter Fabrikarbeit zeigt sich nicht in einer einheitlichen Formel, sondern variiert je nach Industrie, Produktionsbereich und Betrieb. Viele Konzepte, die über den Taylorismus hinausgehen, teilen die Abkehr vom traditionellen Verrichtungsprinzip. Während der Taylorismus die Arbeit in spezialisierte, monotonisierte Aufgaben unterteilte, sind moderne Ansätze auf Flexibilität und schnelle Durchlaufzeiten ausgerichtet. Diese neuen

¹²⁸ Krüger, Detlef; Schlicht, Holger (1990). Emanzipation der Fabrikarbeit?, In: Wechselwirkung: Technik Naturwissenschaft Gesellschaft, Bd. 12, Heft 44, Berlin, S. 10-13, hier: S. 10.

¹²⁹ Ein amerikanischer Erfinder und Ingenieur, der als Vater des wissenschaftlichen Managements bekannt ist. Sein System des industriellen Managements, bekannt als Taylorismus, beeinflusste maßgeblich die Entwicklung des industriellen Ingenieurwesens und des Produktionsmanagements weltweit, <https://www.britannica.com/biography/Frederick-W-Taylor>, Zugriff am 22.07.2024.

¹³⁰ System der wissenschaftlichen Betriebsführung mit dem Ziel, einen möglichst wirtschaftlichen Betriebsablauf zu erzielen, <https://www.duden.de/rechtschreibung/Taylorismus>, Zugriff am 22.07.2024.

¹³¹ Krüger (1990), Emanzipation, S. 10.

¹³² ebd.

¹³³ ebd.

Konzepte versuchen, die Bearbeitung nach Arbeitsprozessen zu organisieren und eine weniger stark vertikal gegliederte Arbeitsteilung zu erreichen.¹³⁴

¹³⁴ ebd., S. 12.

4 Historischer Kontext der Region

Das Burgenland hat viele Gesichter und Facetten. Viele Geschichten verbergen sich hinter jeder Haustür. In den folgenden Kapiteln wird das jüngste Bundesland Österreichs in verschiedenen Bereichen über längere Zeiträume hinweg beleuchtet und analysiert. Für die Untersuchung der Bereiche in diesem Kapitel stellen die Volkszählungen sowie die Mikrozensushebungen eine der wenigen Datengrundlagen dar, die einen Vergleich über längere Zeiträume hinweg ermöglichen.

4.1 Bevölkerungsentwicklung im Burgenland

Die demografische Entwicklung des Burgenlands zeigt im Laufe der Jahre verschiedene interessante Trends und Veränderungen. Über einen Zeitraum von sechs Jahrzehnten gab es Schwankungen in der Bevölkerungszahl, die Aufschluss über die demografische Entwicklung dieser Region geben.

4.1.1 Einwohner im Burgenland

Im Jahr 1951 erreichte die Bevölkerung des Burgenlandes mit 276.136 Einwohnern ihren niedrigsten Stand, was hauptsächlich auf die Auswirkungen des Zweiten Weltkriegs und die schwierige Arbeitsmarktsituation nach 1945 zurückzuführen ist. Besonders stark war der Rückgang der Bevölkerung in den zentralen und südlichen Gebieten des Landes.¹³⁵

Die Bevölkerungsentwicklung im Bezirk Oberpullendorf ist in der folgenden Grafik dargestellt.

¹³⁵ Tiefenbach, Josef, Landesmuseum Burgenland, & Landesmuseum. (2011). Historischer Atlas Burgenland. Eisenstadt: Amt der Burgenländischen Landesregierung, Abt. 7 – Landesmuseum, Eisenstadt, S. 150.

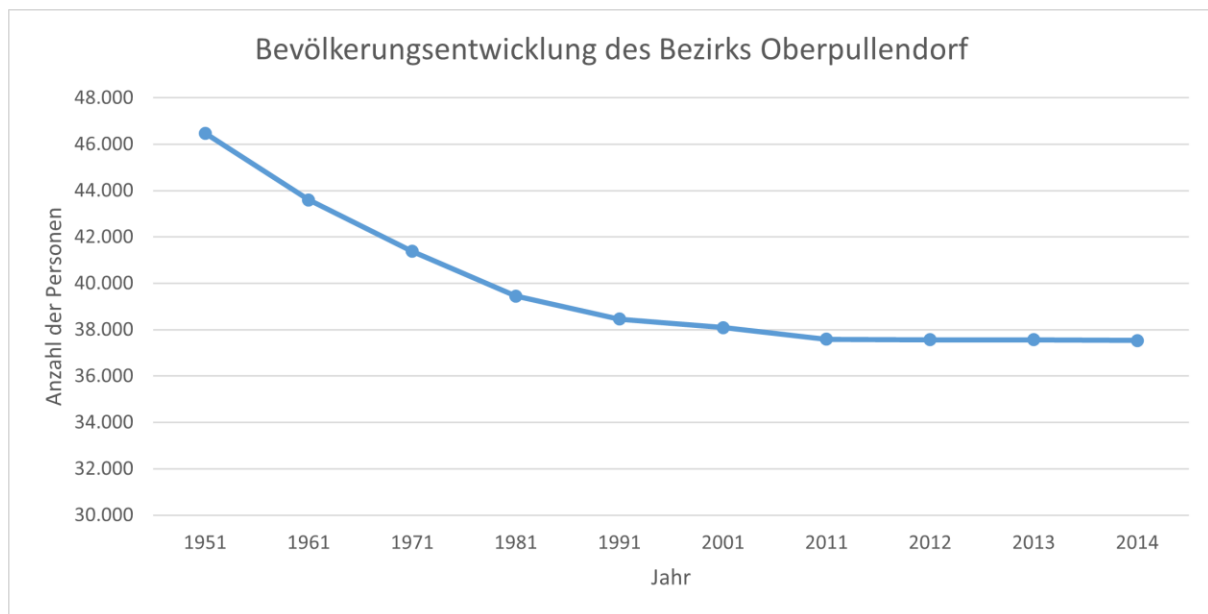


Abbildung 10: Bevölkerungsentwicklung des Bezirks Oberpullendorf¹³⁶

Zwischen 1951 und 1961 erlebte der Bezirk Oberpullendorf einen spürbaren Rückgang seiner Einwohnerzahl von 46.470 auf 43.598 Einwohner. Dieser Abwärtstrend setzte sich bis zum Jahr 1981 fort, als die Bevölkerungszahl im Bezirk auf 39.447 sank.¹³⁷ Nicht nur im Bezirk Oberpullendorf, sondern auch im gesamten Bundesland ist die Bevölkerungskurve weiter nach unten gegangen.¹³⁸ Die Volkszählung von 1951 stand noch vollständig unter dem Einfluss des Zweiten Weltkrieges. Seit 1939 hat das Burgenland einen erheblichen Bevölkerungsverlust erlitten, der die hohe Zahl der Kriegsoffer widerspiegelt. Während der Besatzungszeit verschärfte sich die wirtschaftliche Lage, was von 1951 bis 1961 zu einem weiteren Bevölkerungsrückgang um 1,9% führte, obwohl es einen natürlichen Bevölkerungsüberschuss von 18.849 Personen gab.¹³⁹ 1981 erreichte das Burgenland mit 269.771 Einwohnern einen Tiefstand, was die anhaltenden Auswirkungen der Kriegsoffer und der wirtschaftlichen Schwierigkeiten während der Besatzungszeit verdeutlicht.¹⁴⁰

In den folgenden Jahrzehnten setzte sich im Bezirk Oberpullendorf dieser Rückgang zwar fort, jedoch in einem abgeschwächten Tempo. Von 1991 bis 2011 verzeichnete Oberpullendorf weiterhin eine allmähliche Abnahme der Bevölkerung, allerdings in einem geringeren Ausmaß. Im Jahr 2011 lebten 37.583 Menschen in diesem Bezirk.¹⁴¹

¹³⁶ Statistik Austria, Volkszählungen; POPREG ab 2012.

¹³⁷ ebd.

¹³⁸ Tiefenbach (2011), S. 150.

¹³⁹ Ernst, August (1987). Geschichte des Burgenlandes, Wien, S. 236.

¹⁴⁰ Tiefenbach (2011), S. 150.

¹⁴¹ Statistik Austria, Volkszählungen; POPREG ab 2012.

Währenddessen im Bundesland seit dieser Zeit, vor allem seit 1991, ein Anstieg zu verzeichnen ist. Mit 283.965 Einwohnern im Jahr 2010 nähert sich die Bevölkerungszahl wieder dem Stand von 1923 (285.698). Die Einwohnerzahl der Gemeinde Oberpullendorf hat sich im Zeitraum 1923-2010 massiv erhöht, teilweise mehr als verdoppelt.¹⁴²

Bis in die 1970er Jahre verzeichnete das Burgenland einen Geburtenüberschuss, der durch Abwanderung kompensiert wurde. Seit 1975 ist jedoch ein Geburtendefizit von 700 bis 900 Personen zu verzeichnen, das durch Zuwanderung wieder ausgeglichen wird.¹⁴³

Bis 1991 wies das Burgenland ein Wanderungsdefizit auf, das insbesondere im Jahr 1951 seinen Höhepunkt erreichte. Unvorhergesehene historische Ereignisse wie die Öffnung des Ostens 1989/90, die Jugoslawienkrise 1991/95 und die EU-Osterweiterung 2004 führten zu einem verstärkten Zustrom von Zuwanderern in das Burgenland. Seit 1991 ist das Burgenland ein Zuwanderungsgebiet, wobei insbesondere Personen über 35 Jahren für den Wanderungsgewinn verantwortlich sind.¹⁴⁴

Von 1923 bis 1991 zeigte die Fertilitätsrate einen stetigen Rückgang. Nach einem Rückgang in den 1970er und 1980er Jahren haben sich die Geburtenzahlen im Jahr 2010 auf einem niedrigeren Niveau von ungefähr 2.100 Geburten pro Jahr stabilisiert. Die demografische Alterung zeigt sich im Rückgang der Zahl der Kinder und Jugendlichen unter 15 Jahren von ca. 70.000 in den 1960er Jahren auf ca. 40.000 (2010). Im Vergleich dazu hat die Altersgruppe, der über 60-Jährigen in den letzten fünf Jahrzehnten einen Anstieg von etwa 40.000 auf 68.000 Personen aufgewiesen. Diese Entwicklung wird voraussichtlich weiter anhalten, und bis zum Jahr 2030 wird diese Altersgruppe erstmals 100.000 Personen umfassen.¹⁴⁵

Das durchschnittliche Alter der Bewohner des Burgenlands beträgt 43 Jahre. In den südlichen und mittleren Regionen des Burgenlands, mit Ausnahme des Bezirks Oberwart, ist die Wohnbevölkerung aufgrund von Abwanderung tendenziell etwas älter als im nördlichen Burgenland.¹⁴⁶

Die Daten der Lebenserwartung im Burgenland zeigen, dass sowohl Männer als auch Frauen eine signifikante Zunahme der Lebenserwartung bei der Geburt erlebt haben. Im Jahr 1961 lag die Lebenserwartung bei der Geburt für Männer bei 65,4 Jahren, während sie für Frauen

¹⁴² Tiefenbach (2011), S. 150.

¹⁴³ ebd., S. 150.

¹⁴⁴ ebd., S. 150 ff.

¹⁴⁵ ebd., S. 151.

¹⁴⁶ ebd., S. 151.

bei 72,4 Jahren lag. Bis zum Jahr 2010 stieg die Lebenserwartung für Männer auf 77,6 Jahre und für Frauen auf 83,4 Jahre an.¹⁴⁷

In den Jahren zwischen 1971 und 2010 ist die durchschnittliche Lebensarbeitszeit von 44 auf 36 Jahre gesunken, da sich die Ausbildungszeit der Jugend verlängert hat und die Burgenländer im Durchschnitt früher, mit etwa 58 Jahren im Vergleich zu 1971, in den Ruhestand treten. Die durchschnittliche Ruhestandszeit hat sich von 9 auf 20 Jahre mehr als verdoppelt.¹⁴⁸

4.1.2 Bildung im Burgenland

Auch im Bildungsbereich hat das Burgenland einen Zuwachs zu verzeichnen. Das Burgenland hat es geschafft, innerhalb von fünfzig Jahren die erheblichen Nachteile im Bildungssystem auszugleichen und beeindruckende Ausbildungsstandards zu erreichen. Anfangs gab es nur zwei Schulen mit Maturamöglichkeiten, und 1937 konnten nur drei Prozent der SchülerInnen eine vierjährige Hauptschule besuchen, da Schulgebühren anfielen. Heute gehört das Burgenland zu den Bundesländern mit den höchsten Maturantenquoten in Österreich. Die Zahl der Studierenden ist deutlich gestiegen, und mittlerweile gibt es mehr weibliche als männliche Studierende.¹⁴⁹

Nach der Wiedererrichtung des Burgenlandes wurden im Bildungsbereich bedeutende Fortschritte erzielt. Zahlreiche neue Schulen wurden gebaut und viele bestehende Schulen wurden erweitert oder umgebaut. 1980 gab es im Burgenland 276 allgemeinbildende Pflichtschulen, davon 271 öffentliche und fünf private. In den 1980er Jahren verbesserten sich die Möglichkeiten für begabte Schüler, nach der Pflichtschule eine höhere Schule zu besuchen, erheblich. 1945 gab es zwei allgemeinbildende höhere Schulen, während in den 1980er Jahren bereits in jedem Verwaltungsbezirk des Landes eine solche Einrichtung existierte, insgesamt elf, darunter drei Privatschulen.¹⁵⁰

Im Untersuchungszeitraum von fünf Jahrzehnten, von 1960/61 bis 2010/11, ist ein deutlicher Anstieg der Schulen im Burgenland zu verzeichnen. Die Untersuchung konzentrierte sich auf die verschiedenen Schultypen, darunter allgemeinbildende höhere Schulen (AHS), Hauptschulen (HS), kaufmännische mittlere Schulen, mittlere Schulen für wirtschaftliche Berufe, land- und forstwirtschaftliche mittlere Schulen, die sogenannten berufsbildenden mittleren Schulen (BMS) und berufsbildende höhere Schulen (BHS). Insbesondere stieg die Anzahl der

¹⁴⁷ Statistik Austria, Lebenserwartung nach Alter und Geschlecht.

¹⁴⁸ Tiefenbach (2011), S. 151.

¹⁴⁹ Rathkolb, Oliver (2021). 100 Jahre Burgenland – zeithistorische Interpretationen und Perspektiven im internationalen Kontext, In: Rathkolb, Oliver; Poster, Gert; Steiger-Moser, Susanna; Kirchknopf, Johann Karl; Burgstaller, Rosemarie (Hg.), Burgenland schreibt Geschichte 1921 – 2021, Eisenstadt, S. 72.

¹⁵⁰ Ernst (1987), Geschichte des Burgenlandes, S. 300.

AHS von 3 im Jahr 1960/61 auf 11 im Jahr 2010/11, während sich die Anzahl der Hauptschulen von 28 auf 41 erhöhte. Ebenso verzeichneten die berufsbildenden Schulen, darunter BMS, kaufmännische mittlere Schulen und mittlere Schulen für wirtschaftliche Berufe, eine bemerkenswerte Zunahme ihrer Anzahl. Interessanterweise sank die Anzahl der land- und forstwirtschaftlichen mittleren Schulen im betrachteten Zeitraum.¹⁵¹

Betrachtet man die Anzahl der Schülerinnen in diesem Zeitraum, so zeigen sich ähnliche Tendenzen.

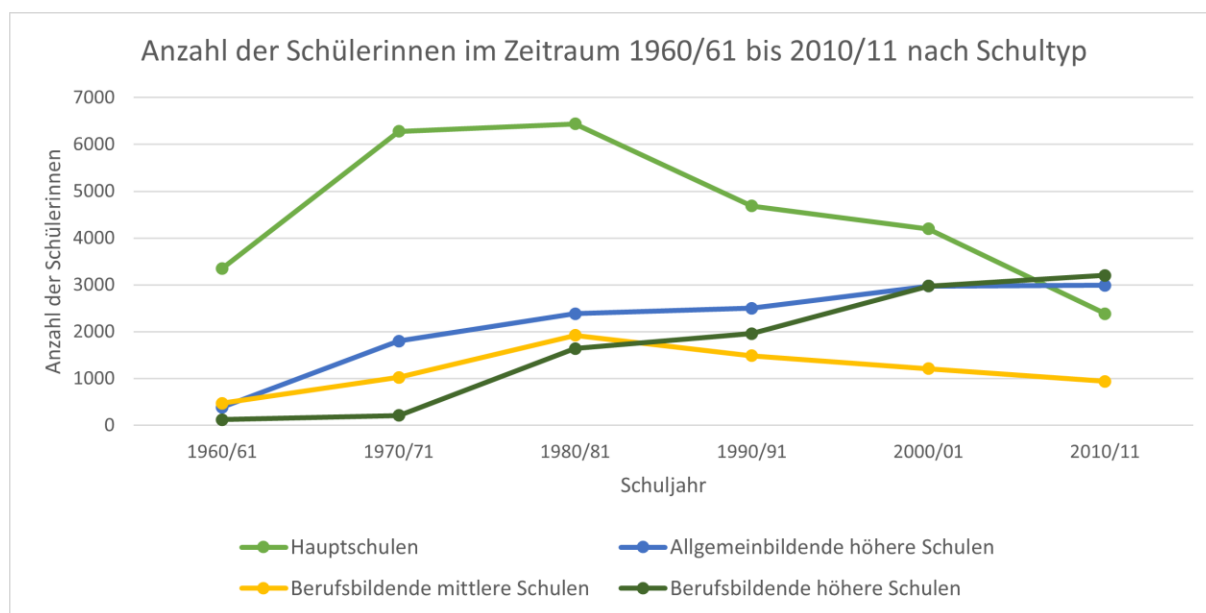


Abbildung 11: Anzahl der Schülerinnen im Zeitraum 1960/61 bis 2010/11 nach Schultyp¹⁵²

Beginnend mit den allgemeinbildenden höheren Schulen zeigt sich ein bemerkenswerter Anstieg. Im Schuljahr 1960/61 waren 388 Schülerinnen an AHS, während sich diese Zahl bis 2010/11 auf 2.991 erhöhte, was einem siebenfachen Anstieg entspricht. Im Gegensatz dazu verzeichneten die Hauptschulen einen Rückgang ihrer Schülerinnenzahlen. Während im Schuljahr 1960/61 3.349 Schülerinnen die Hauptschule besuchten, sank diese Zahl bis 2010/11 auf 2.386 Schülerinnen, was einem Rückgang um etwa 29% entspricht.¹⁵³

Die berufsbildenden mittleren Schulen erlebten in den 80er Jahren ihren Höhepunkt, aber auch danach gab es einen kontinuierlichen Anstieg. Im Jahr 1960/61 waren 473 Schülerinnen an einer BMS, während sich diese Zahl bis 2010/11 auf 936 Schülerinnen nahezu verdoppelte. Besonders markant ist der enorme Anstieg der Schülerinnenzahlen an den berufsbildenden höheren Schulen. Im Jahr 1960/61 besuchten lediglich 123 Schülerinnen eine BHS, während

¹⁵¹ Statistik Austria, Bildung in Zahlen.

¹⁵² ebd.

¹⁵³ ebd.

diese Zahl bis 2010/11 auf 3.201 Schülerinnen anstieg, was einer beachtlichen Steigerung um das 26-fachen entspricht.¹⁵⁴

Im Hinblick auf die weiblichen Absolventinnen an höheren Schulen im Burgenland gibt es ähnliche steigende Tendenzen. Zwischen 1970 und 2011 verzeichneten sowohl die allgemeinbildenden als auch die berufsbildenden höheren Schulen einen bemerkenswerten Anstieg der Absolventinnenzahlen. Besonders deutlich wird dieser Wandel bei den kaufmännischen höheren Schulen, wo sich die Zahl der Schülerinnen von 20 auf 232 mehr als verzehnfacht hat, während an allgemeinbildenden höheren Schulen die Anzahl der weiblichen Absolventinnen ebenfalls stark gestiegen ist, von 114 auf 326.¹⁵⁵

Während die Anzahl der Absolventinnen an höheren Schulen im Burgenland zwischen 1970 und 2011 deutlich zunahm, spiegelt sich auch an den öffentlichen Universitäten Österreichs ein bemerkenswerter Trend wider. Im Jahr 1960/61 waren 7.302 Frauen an öffentlichen Universitäten eingeschrieben. Diese Zahl stieg bis zum Jahr 2010/11 auf 109.880, was eine signifikante Zunahme der weiblichen Studierenden anzeigt.¹⁵⁶

Im Jahr 1971 hatten 90.759 Frauen im Alter von 25 bis 64 Jahren in Österreich einen höheren Schulabschluss erreicht. Diese Zahl stieg bis zum Jahr 2011 deutlich auf 347.193 Frauen an, was eine erhebliche Zunahme des Bildungsstandes in dieser Altersgruppe über einen Zeitraum von vier Jahrzehnten hinweg darstellt.¹⁵⁷

Der Bildungsstand der weiblichen Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren hat sich in Österreich zwischen 1971 und 2011 signifikant verändert, wie die steigende Anzahl von Frauen mit höherem Schulabschluss eindrucksvoll zeigt.¹⁵⁸ Der deutliche Anstieg der Schülerinnenzahlen in den höheren Schulformen deutet auf eine verstärkte Nachfrage nach höheren Bildungsabschlüssen und beruflichen Qualifikationen hin. Diese Entwicklung spiegelt auch die historischen Veränderungen wider, die das Bildungssystem und die gesellschaftlichen Bedürfnisse in der Region beeinflusst haben.

Während der Zugehörigkeit zu Ungarn wurde die studierende Jugend des Mittelburgenlandes in den Städten Ödenburg und Güns ausgebildet, wo es etwa zehn allgemein- und berufsbildende Mittelschulen gab. Nach 1921 verlor der Bezirk Oberpullendorf seine alten Schulzentren im Osten und fand an seiner Westflanke keinen Ersatz. Das mittlere Burgenland ist eine geografische Einheit, die durch Gebirgszüge vom nördlichen und südlichen Landesteil sowie

¹⁵⁴ ebd.

¹⁵⁵ ebd.

¹⁵⁶ ebd.

¹⁵⁷ ebd.

¹⁵⁸ ebd.

vom benachbarten Niederösterreich getrennt ist. In diesem Becken konnte sich seit 1921 ein bescheidenes Wirtschaftsleben entwickeln. Der Bezirksvorort Oberpullendorf hat sich als unbestreitbarer Mittelpunkt mit Sitz der Behörden und als Zentrum der Wirtschaft gut entwickelt. Neue Unternehmen siedelten sich an. Die Einkommensstruktur der Bevölkerung zeigte bescheidene Existenzen von Bauern, Arbeitern und Angestellten. Es fiel den Eltern schwer, ihre mittelschulfähigen Kinder in andere Landesteile ins Internat zu schicken. Daher forderten sie lautstark die Errichtung einer Mittelschule in Oberpullendorf.¹⁵⁹

Im Schuljahr 1963/64 wurde die erste Klasse der neuen Bundesmittelschule eröffnet. Der Zustrom von Schülern war enorm. Obwohl die Klasse mit 50 Schülern überbelegt war, mussten wegen Raum Mangels zahlreiche Kinder abgewiesen werden. Dennoch konnte der Unterricht planmäßig durchgeführt werden. Der starke Zulauf hielt auch in den folgenden Jahren an und das Raumproblem blieb weiterhin bestehen.¹⁶⁰

Das erste Schuljahr des Bundesgymnasiums und Bundesrealgymnasiums fand 1962/63 mit 50 Schülern statt. Bis 1975 stieg die Schülerzahl auf 810. Das erste Schuljahr für die Handelsakademie und Handelsschule begann 1970/71.¹⁶¹

Aufgrund des mangelnden Interesses an einem mathematischen Realgymnasium in der Oberstufe und des starken Zulaufs von Hauptschulabsolventen wurde in Absprache mit dem Bundesministerium für Unterricht die Oberstufenform eines musisch-pädagogischen Realgymnasiums eröffnet. Zu Beginn des Schuljahres 1968/69 war der Neubau des Schulgebäudes so weit fortgeschritten, dass der Unterricht dort aufgenommen werden konnte. Im folgenden Jahr 1969/70 wurde das Gebäude fertiggestellt und feierlich an die Schulbehörde übergeben. 1970 beschloss der Gemeinderat von Oberpullendorf, eine dreijährige Handelsschule zu gründen. Diese wurde im ehemaligen Gebäude der Hauptschule Oberpullendorf, der Haydenschule, untergebracht, in dem sich bereits der Polytechnische Lehrgang befand.¹⁶²

Trotz einiger Anfangsschwierigkeiten konnte der Unterricht mit zwei Klassen und insgesamt 79 Schülern planmäßig beginnen. Das große Interesse an der Handelsschule zeigte sich auch darin, dass wegen der vielen Anmeldungen in der Haydenschule keine zusätzlichen Räume zur Verfügung standen, weshalb im Schuljahr 1971/72 erstmals Nachmittagsunterricht notwendig wurde. Nach zwei erfolgreichen Jahren der Handelsschule entschied die Gemeindevertretung, auch eine Handelsakademie einzurichten. Bereits im Frühjahr 1972 wurde für die Handels-

¹⁵⁹ Rosnak, Hans (1975). Die Stadt Oberpullendorf, Oberpullendorf, S. 132.

¹⁶⁰ ebd., S. 137.

¹⁶¹ ebd., S. 135ff.

¹⁶² ebd., S. 137.

akademie geworben und im September begann der erste Jahrgang. Dank der schnellen Bauausführung standen für das Schuljahr 1972/73 zusätzliche Räume zur Verfügung. Im Sommer 1972 traten 17 Jungen und 24 Mädchen zur Aufnahmeprüfung für die Handelsakademie an. Im Schuljahr 1972/73 war die Handelsschule mit drei parallel geführten Klassen voll ausgebaut, während die Handelsakademie mit ihrem ersten Jahrgang startete. Ende Juni 1973 schlossen 46 Schüler, darunter 32 Mädchen, die Handelsschule ab. Die Absolventen fanden sofort Anstellungen, ein Drittel davon im Bezirk Oberpullendorf. Absolventen der Handelsschulen finden Beschäftigung im Verwaltungsdienst bei Bund, Land und Gemeinde sowie in allen Bereichen der Privatwirtschaft, wie Banken, Handel, Gewerbe und Industrie. Die Absolventen der Handelsakademie haben ähnliche Berufsaussichten. Ihre Ausbildung ermöglicht ihnen nicht nur den Aufstieg in leitende Positionen, sondern auch den Zugang zu Hochschulen und Universitäten.¹⁶³

Um Schülern, die keine mittlere oder höhere Schule besuchen wollten, dennoch die Möglichkeit zu geben, ihre Schulpflicht zu erfüllen, wurde ab dem Schuljahr 1966/67 der neue Schultyp Polytechnischer Lehrgang eingeführt.¹⁶⁴ Der Polytechnische Lehrgang in Oberpullendorf wurde am 1. September 1971 als eigenständige Schule anerkannt und in der Haydenschule untergebracht. Er begann mit drei Klassen. Im Schuljahr 1973/74 wurde die Schule auf vier Klassen erweitert. Seit ihrer Gründung wird der Polytechnische Lehrgang als Schulversuch geführt.¹⁶⁵

Die Bauernschule Oberpullendorf wurde im Jahr 1951 als letzte der landwirtschaftlichen Lehranstalten für Burschen von der Burgenländischen Landwirtschaftskammer gegründet. Im Schuljahr 1952/53 erhielten die Hauswirtschaftsschulen durch die Burgenländische Landwirtschaftskammer einen festen Platz im Bildungssystem.¹⁶⁶

Die Burgenländische Landwirtschaftskammer erwarb 1965 das Kastell der Familie Rohonczy und richtete darin eine Landwirtschaftliche Fachschule für Mädchen ein, nachdem bereits seit 1951 eine solche Schule für Jungen und Mädchen (Bauernschule) betrieben wurde.¹⁶⁷ Ein großer Zubau diente als Internat für diese landwirtschaftliche Fachschule für Mädchen.¹⁶⁸

Die Bildungsziele der Landwirtschaftlichen Fachschule für Mädchen haben sich seit ihrer Gründung stark verändert. Während früher Theorie und Praxis im Unterricht etwa gleichge-

¹⁶³ ebd., S. 138.

¹⁶⁴ Tiefenbach (2011), S. 165.

¹⁶⁵ Rosnak (1975), S. 141.

¹⁶⁶ ebd., S. 141.

¹⁶⁷ 50 Jahre Wirtschaft im Burgenland (1971). Eisenstadt, S. 611.

¹⁶⁸ <https://www.burgen-austria.com/archive.php?id=898>, Zugriff am 01.07.2024.

wichtet waren, wurde in den 1970er Jahren der theoretische Unterricht praxisorientierter gestaltet. Neben Kochen, Nähen und Hausarbeiten wurden Erziehungslehre, bäuerliche Sozialkunde und Fragen des bäuerlichen Nebenerwerbs in den Lehrplan integriert. Auch Maschineschreiben, Stenographie und Englisch wurden zu allgemeinbildenden Fächern der Fachschule hinzugefügt.¹⁶⁹ Ende der 1980er Jahre wurde der Schulbetrieb aber eingestellt.¹⁷⁰

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Bildungslandschaft im Burgenland in den letzten Jahrzehnten eine bemerkenswerte Entwicklung durchlaufen hat. Die stetig steigenden Schülerinnen- und Absolventinnenzahlen sowie die Erweiterung und Anpassung der Schulformen und Bildungsangebote spiegeln die wachsende Nachfrage nach höherer Bildung und beruflicher Qualifikation wider. Insbesondere die deutliche Zunahme der weiblichen Studierenden und Absolventinnen zeigt die Fortschritte in der Gleichstellung der Geschlechter im Bildungsbereich. Trotz anfänglicher Herausforderungen und struktureller Engpässe konnten durch kontinuierliche Anpassungen und Investitionen wesentliche Verbesserungen erzielt werden, die das Bildungsniveau und die beruflichen Perspektiven der Bevölkerung erheblich verbessert haben.

4.2 Erwerbstätigkeit im Burgenland

Die Erwerbstätigkeit stellt einen zentralen Indikator für die wirtschaftliche Gesundheit und soziale Stabilität einer Region dar. Im Fall des Burgenlands, einer der neun Bundesländer Österreichs, ist die Analyse der Erwerbstätigkeit besonders wichtig, um die wirtschaftlichen und sozialen Entwicklungen der letzten Jahrzehnte zu verstehen und zukünftige Trends zu prognostizieren. Dieses Kapitel widmet sich der umfassenden Untersuchung der Erwerbstätigkeit von Frauen im Burgenland, wobei historische Entwicklungen beleuchtet werden.

4.2.1 Frauenerwerbstätigkeit

Das Burgenland, das östlichste Bundesland Österreichs, hat sich in den letzten Jahrzehnten erheblich gewandelt. Von einer ursprünglich agrarisch geprägten Region hat es sich zunehmend zu einem Wirtschaftsstandort mit vielfältigen Beschäftigungsmöglichkeiten entwickelt. Diese Transformation bringt sowohl Chancen als auch Herausforderungen mit sich, die es zu analysieren gilt.

Mit der Befreiung durch die Alliierten, insbesondere die Sowjetarmee im Burgenland, begann für die burgenländischen Frauen im Frühjahr 1945 ein neues Kapitel. Neben ihrer bisherigen

¹⁶⁹ Rosnak (1975), S. 141.

¹⁷⁰ <https://www.burgen-austria.com/archive.php?id=898>, Zugriff am 01.07.2024.

Verantwortung für Erwerb, Haushalt und Kindererziehung mussten sie nun auch Versehrte und Invaliden pflegen. Viele Männer waren gefallen oder noch nicht heimgekehrt, was den Druck auf die Frauen erhöhte, allein für das Überleben ihrer Familien zu sorgen. Der materielle Mangel stellte sie vor große Herausforderungen, wie die zeit- und kraftaufwändige Versorgung der Familie mit Kleidung. Zudem mussten sie die in Privatquartieren untergebrachten russischen Truppen mitversorgen. Lebensmittelrationierungen sollten die Versorgungslage verbessern, doch die schlechte Ernte von 1945 verschärfte die Situation weiter.¹⁷¹

Bis weit in die 1960er Jahre war der Alltag vieler Frauen im Burgenland, trotz des Wirtschaftswunders, nur begrenzt von einem höheren Lebensstandard geprägt. Durch effizientes Haushalten und kreativen Umgang mit lokal verfügbaren Mitteln konnten sie Ausgaben für Lebensmittel und Kleidung reduzieren. Das eingesparte Geld floss in die Anschaffung neuer Alltagsgüter wie Hausrat und Möbel, die schwer selbst herzustellen waren. Obwohl der häusliche Arbeitsaufwand nach wie vor körperlich und ohne technische Hilfsmittel bewältigt werden musste, nahm auch die Erwerbsarbeit von Frauen außerhalb des Hauses mit dem Wirtschaftswachstum zu.¹⁷²

Der hohe Anteil günstiger Arbeitskräfte im Burgenland, darunter viele ungelernte Frauen, führte zur Ansiedlung von Industriebetrieben des Niedriglohnsektors. Die hohe Arbeitslosigkeit in dem strukturschwachen Burgenland und das (Selbst-)Verständnis vieler Frauen als bloße Zuverdienerinnen hatten zur Folge, dass sie die verfügbaren Stellen trotz geringer Bezahlung annahmen. Die Zahl der weiblichen Arbeitskräfte stieg von etwa 9.000 im Jahr 1959 innerhalb von zehn Jahren auf knapp 16.000.¹⁷³ Im Jahr 2009 waren 135.200 Burgenländer erwerbstätig, wobei insbesondere die Frauenerwerbsquote von 48% im Jahr 1971 auf beeindruckende 83% im Jahr 2008 angestiegen ist.¹⁷⁴ Ende der 1960er Jahre lag die Frauenbeschäftigungsquote in den burgenländischen Industriebetrieben mit 60,1% deutlich über dem österreichischen Durchschnitt von 35,8%.¹⁷⁵

Die Lebensmittelproduktion (z. B. Wolf Nudeln, Felix Austria) und die Textil- bzw. später die Bekleidungsindustrie (u. a. Triumph, Vossen, Saniped, Gloriette) spielten im Burgenland Anfang der 1960er eine prägende Rolle. Aufgrund der eingeschränkten Mobilität der Frauen, die auf die nach wie vor mangelhafte Verkehrsinfrastruktur und den Mangel an Pkw und Führer-

¹⁷¹ Sinowatz, Lisa (2021). Zwischen den Welten: Frauen im Burgenland, In: Rathkolb, Oliver; Poster, Gert; Steiger-Moser, Susanna; Kirchknopf, Johann Karl; Burgstaller, Rosemarie (Hg.), Burgenland schreibt Geschichte 1921 – 2021, Eisenstadt, S. 365ff.

¹⁷² ebd., S. 366.

¹⁷³ ebd., S. 367.

¹⁷⁴ Tiefenbach (2011), S. 151.

¹⁷⁵ Sinowatz (2021), S. 367ff.

scheinen zurückzuführen war, beschafften einige Firmen eigene Betriebsbusse. Diese Busse fuhren die Dörfer ab und brachten die Arbeiterinnen direkt in die Produktionsstätten.¹⁷⁶

Im Berichtsjahr 1972 beschäftigte die Textilindustrie 1.853 Arbeitskräfte, knapp 100 mehr als im Vorjahr. Die Bekleidungsindustrie war weiterhin der größte Arbeitgeber der Branche mit 3.062 Beschäftigten. Sie führte auch bei den Produktionswerten und errichtete Niederlassungen im Land, um dem herrschenden Beschäftigungsengpass zu entgehen. Um eine rentable Auslastung der Werke zu gewährleisten, war häufig der Zu- und Abtransport der Arbeitskräfte mit Autobussen notwendig.¹⁷⁷

Das folgende Diagramm zeigt die Entwicklung der Erwerbstätigkeit von Frauen in verschiedenen Wirtschaftsbereichen im Burgenland von 1975 bis 2014. Die betrachteten Wirtschaftsbereiche sind Land- und Forstwirtschaft, Industrie und Gewerbe sowie Dienstleistungen. Die Angaben beziehen sich auf die Anzahl der beschäftigten Frauen in Tausend Personen und zeigen deutliche Veränderungen in der Struktur der Beschäftigung, die charakteristisch für den wirtschaftlichen Wandel in entwickelten Regionen sind.

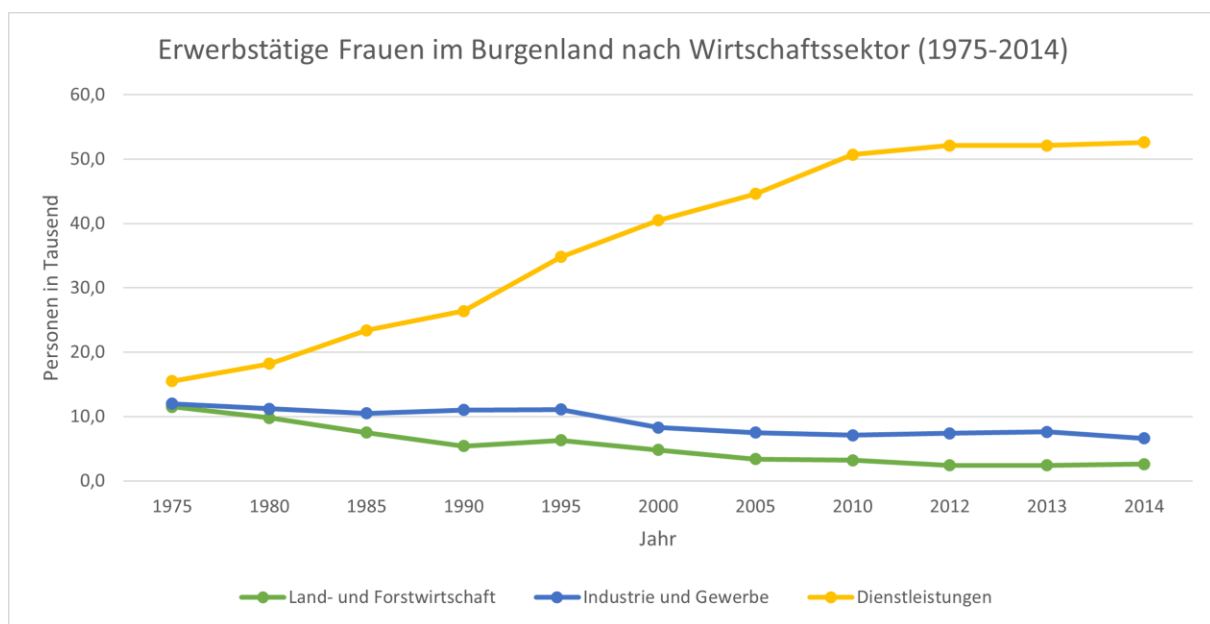


Abbildung 12: Erwerbstätige Frauen im Burgenland nach Wirtschaftssector (1975-2014, in Tausend)¹⁷⁸

In den Jahren 1975 bis 1985 verzeichnete der Bereich der Land- und Forstwirtschaft einen erheblichen Rückgang in der Anzahl der erwerbstätigen Frauen, von 11.500 im Jahr 1975 auf 7.500 im Jahr 1985. Diese Abnahme setzte sich bis zum Jahr 2000 fort, wobei die Zahl der erwerbstätigen Frauen auf 4.800 sank. Von 2000 bis 2014 verlangsamte sich der Rückgang

¹⁷⁶ ebd., S. 367.

¹⁷⁷ Jahresbericht 1972 / Kammer der Gewerblichen Wirtschaft für das Burgenland (1973), Eisenstadt, S. 163.

¹⁷⁸ Statistik Austria, Erwerbstätigkeit.

weiter, stabilisierte sich aber ab 2012 bei etwa 2.400, bevor er 2014 leicht auf 2.600 anstieg.¹⁷⁹

Die Anzahl der Beschäftigten Frauen in Industrie und Gewerbe blieb zwischen 1975 und 1980 relativ stabil bei etwa 12.000 Personen. Ab 1980 setzte jedoch eine allmähliche Abnahme ein, die bis zum Jahr 2000 einen Rückgang auf 8.300 Personen zur Folge hatte. Von 2000 bis 2014 setzte sich dieser Trend fort, wobei die Anzahl der beschäftigten Frauen 2010 ein Minimum von 7,1 Tausend Personen erreichte und 2014 bei 6.600 Personen lag.¹⁸⁰

Der Dienstleistungssektor zeigt einen kontinuierlichen und signifikanten Anstieg der Beschäftigtenanzahl. Zwischen 1975 und 1985 stieg die Anzahl der beschäftigten Frauen in diesem Sektor von 15.500 auf 23.400 Personen. Dieser Wachstumstrend setzte sich auch in den folgenden Jahren fort. Im Jahr 2000 lag die Anzahl dieser Arbeitsgruppe bei 40.500, und bis 2014 stieg sie auf 52.600 Personen an.¹⁸¹

Vergleicht man diese Werte mit den österreichweiten Zahlen, ist der Trend ähnlich. Die Beschäftigung im Dienstleistungssektor hat zugenommen, während in anderen Bereichen ein Rückgang zu verzeichnen ist. Der Arbeitsmarkt in Österreich ist stark gegliedert, was bedeutet, dass es eine klare Trennung zwischen typischen „Frauenberufen“ und „Männerberufen“ gibt. Diese Entwicklung manifestiert sich in einer steigenden Zahl an beschäftigten Frauen und einem Rückgang der Beschäftigung von Männern. Besonders auffällig ist dieser Trend in den Branchen, in denen Frauen überwiegend tätig sind.¹⁸²

Die analysierten Daten verdeutlichen einen signifikanten Strukturwandel in der Beschäftigung im Burgenland. Frauen sind zunehmend weniger in der Land- und Forstwirtschaft sowie in der Sachgüterproduktion tätig. Im Gegensatz dazu steigt ihr Anteil im Dienstleistungssektor kontinuierlich an und er dominiert die Beschäftigungslandschaft seit den 1990er Jahren. Im Jahr 1997 arbeiteten in Österreich fast vier von fünf Frauen in diesem Bereich. Der Dienstleistungssektor stellt daher den wesentlichen Beschäftigungsbereich für Frauen dar.¹⁸³

Diese Veränderungen spiegeln den Übergang des Burgenlands von einer primär agrarisch-industriellen Wirtschaft hin zu einer dienstleistungsorientierten Wirtschaft wider. Diese Verschiebung hat erhebliche Auswirkungen auf die Bildungs- und Qualifikationsanforderungen sowie auf die wirtschaftliche und soziale Struktur der Region.

¹⁷⁹ ebd..

¹⁸⁰ ebd.

¹⁸¹ ebd.

¹⁸² *Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien*. AK Frauenbericht 1995-2005, Wien, Februar 2006, S. 16.

¹⁸³ ebd. S. 28.

Von den Erwerbstätigen im Burgenland haben 42.500 Personen, also mehr als ein Drittel, ihren Arbeitsplatz außerhalb des Burgenlands. Dabei pendeln 23.100 Personen nach Wien, 13.200 nach Niederösterreich, 4.600 in die Steiermark und 1.700 nach Ungarn. Auf der anderen Seite gibt es 10.000 Einpendler ins Burgenland.¹⁸⁴

Die Pendlerstatistik von 1981 zeigt, dass rund 76.000 Frauen im Burgenland außerhalb ihres Wohnortes arbeiteten, wobei es zu diesem Zeitpunkt erstmals knapp 0,8% mehr pendelnde Frauen als Männer gab. Frauen waren jedoch häufiger von den Auswirkungen des Pendelns ihrer Männer betroffen, da sie unter der Woche oft die Rolle der Alleinerziehenden, Betriebsführerinnen und Entscheidungsträgerinnen übernehmen mussten. Bei der Heimkehr der Männer war jedoch oft ein Rückzug auf traditionelle weibliche Tugenden gefragt.¹⁸⁵

Auch heute finden viele Burgenländerinnen ihren Arbeitsplatz oft außerhalb der Landesgrenzen. 42% der erwerbstätigen Burgenländerinnen pendeln in ein anderes Bundesland und weitere 10% in andere Bezirke oder Gemeinden. Im Gegensatz zu ihren Geschlechtsgenossinnen vor hundert Jahren arbeiten sie jedoch nicht mehr in den großen Textilfabriken des Industrieviertels. Heutzutage sind die meisten erwerbstätigen Burgenländerinnen in der Dienstleistungsbranche tätig, in Berufen, die oft mit haushaltsnahen Arbeiten und Sorgearbeit im privaten Bereich verbunden sind. 51% der burgenländischen Bevölkerung leisten sowohl heute als auch damals ihren Dienst an der Gesellschaft – im Dorfleben, zu Hause, in der Familie und im Beruf, sowohl bezahlt als auch unbezahlt.¹⁸⁶

Obwohl sich das Rollenverständnis im Laufe der Jahre verändert hat, beeinflusst das Pendeln weiterhin den Alltag vieler burgenländischer Frauen. Die erhöhten Mobilitätskosten belasten das Haushaltsbudget, und die Fahrzeiten wirken sich direkt auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie auf die soziale Organisation des Dorflebens aus. Dies führt häufig zur Wahl einer Teilzeitbeschäftigung, die mit Nachteilen für Einkommen, Aufstiegschancen und Pensionsansprüche verbunden ist. Seit den 1980er Jahren ist die Zahl der erwerbstätigen Frauen im Burgenland stark gestiegen, was vor allem auf den Anstieg der weiblichen Teilzeitarbeit zurückzuführen ist.¹⁸⁷

4.2.2 Teilzeitarbeit

Die Arbeitszeit, einschließlich ihres Umfangs und ihrer Verteilung auf Tag, Woche und Jahr (z. B. bei Saisonarbeit), hat für Frauen eine weit größere Bedeutung hinsichtlich der Aufnah-

¹⁸⁴ Tiefenbach (2011), S. 151.

¹⁸⁵ Sinowatz (2021), S. 368.

¹⁸⁶ ebd., S. 369.

¹⁸⁷ ebd.

me oder Beibehaltung einer beruflichen Tätigkeit als für Männer. Aufgrund der traditionell überwiegend von Frauen übernommenen Aufgaben der Haushaltsführung und Kinderbetreuung, die durch den Mangel an Entlastungseinrichtungen zeit- und energieraubend bleiben, stellt eine berufliche Tätigkeit, selbst wenn sie auf wenige Stunden pro Tag beschränkt ist, für Frauen eine deutlich größere Mehrbelastung dar als für Männer.¹⁸⁸

In Österreich steht die Entwicklung der Teilzeitquote von Frauen in engem Zusammenhang mit der Verfügbarkeit von vor- und außerschulischer Kinderbetreuung. Während die familiäre Betreuung nach wie vor bevorzugt wird, nimmt die institutionelle Betreuung stetig zu. Allerdings gibt es dabei erhebliche regionale Unterschiede, da die Zuständigkeit für die Kinderbetreuung bei den einzelnen Bundesländern liegt. Ein Beispiel: 2016 betrug die Betreuungsquote für Null- bis Zweijährige in Wien 44,3%, in Tirol 24,7%, in Vorarlberg 24,2% und in der Steiermark nur 14,2%. Für Drei- bis Fünfjährige lag die Betreuungsquote zwischen 86,7% in der Steiermark und 97% im Burgenland. Bei sechs- bis neunjährigen Kindern lag die Betreuungsquote im Durchschnitt bei 16,2%, variierte jedoch stark, mit 23,6% in Wien, 10% in Tirol und nur 5,3% in der Steiermark.¹⁸⁹

Zwischen 1995 und 2005 stieg die Zahl der unselbständig erwerbstätigen Frauen in Österreich, was im Einklang mit dem allgemeinen Trend in Europa steht. Allerdings hat sich die Qualität der Arbeitsplätze, die Frauen innehaben, verschlechtert, da Teilzeitarbeit¹⁹⁰ und Anstellungen im Niedriglohnbereich zugenommen haben. Dies führt häufig zu Einkommen, die nicht ausreichen, um den Lebensunterhalt zu sichern. Trotz eines Anstiegs der Beschäftigungsquote bleibt das Beschäftigungsvolumen, gemessen in Vollzeitarbeitsplätzen, nahezu unverändert. Die Teilzeitquote von Frauen in Österreich ist von unter dem EU-Durchschnitt auf 39% gestiegen, während der EU-Durchschnitt bei 31% liegt.¹⁹¹ Seit 1995 ist die Zahl der teilzeitbeschäftigten Frauen von 395.000 auf 715.000 im Jahr 2006 gestiegen, was einem Anstieg von 81% entspricht. Die Teilzeitquote, die 1975 noch deutlich unter 10% lag, erhöhte sich von 27% im Jahr 1995 auf 40% im Jahr 2006. Im vergangenen Jahrzehnt war der Beschäftigungszuwachs bei Frauen ausschließlich auf die Zunahme der Teilzeitarbeit zurückzuführen, während die Zahl der Vollzeitarbeitsplätze seit 1995 deutlich abnahm.¹⁹²

¹⁸⁸ Österreich Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen (1974). *Frauenbeschäftigung in Österreich*, Wien, S. 74.

¹⁸⁹ Weiss, Alexandra. (2018). *Von der industriellen Reservearmee zur Ich-AG: Frauenarbeit in Österreich im Strukturwandel des Kapitalismus*, Wien, S. 11.

¹⁹⁰ Wöchentliche Normalarbeitszeit bis 35 Stunden, In: Statistik Austria (2007), S. 31.

¹⁹¹ *Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien*. *AK Frauenbericht 1995-2005*, Wien, Februar 2006, S. 7.

¹⁹² Statistik Austria (2007), S. 31.

Geringfügige¹⁹³ Beschäftigung nimmt ebenfalls zu und betrifft hauptsächlich Frauen, oft als Dauerbeschäftigung in bestimmten Branchen.

Teilzeitarbeit wird oft aufgrund von familiären Betreuungspflichten gewählt, wobei das begrenzte Angebot öffentlicher Kinderbetreuung die „Freiwilligkeit“ dieser Entscheidung infrage stellt. Obwohl die Arbeitslosenquote der Frauen seit 2001 unter der der Männer liegt, trifft die Rezession zunehmend Frauen. Seit 2004 ist der Anstieg der Arbeitssuchenden vor allem auf Frauen zurückzuführen. 2005 waren Frauen stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Männer. Geringe Qualifikationen und längere Auszeiten vom Arbeitsmarkt aufgrund von Betreuungsaufgaben erschweren es Frauen, wieder ins Berufsleben einzutreten.¹⁹⁴ Im Jahr 2006 machten Frauen 84% aller Teilzeitkräfte aus, während der Anteil der Männer an Teilzeitarbeit im selben Jahr lediglich 7% betrug.¹⁹⁵

Die Gestaltung der Arbeitszeiten spielt eine zentrale Rolle bei der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt. Die vorliegenden Daten verdeutlichen einen deutlichen Anstieg sogenannter atypischer¹⁹⁶ Beschäftigungsformen, wobei insbesondere die Teilzeitarbeit hervorzuheben ist. Frauen nehmen in diesem Bereich mit 84 % (Österreich 2006) den größten Anteil an allen Teilzeiterwerbstätigen ein. Diese starke Präsenz von Teilzeitbeschäftigung ist geschlechtsspezifisch, da lediglich 6 % der Männer, jedoch 42 % der Frauen, in Teilzeit arbeiten.¹⁹⁷

Eine Analyse von Daten zeigt die Entwicklung der teilzeitbeschäftigten Frauen im Burgenland über einen Zeitraum von fast vier Jahrzehnten. Im Jahr 1975 betrug die Zahl 4.400, was einen relativ niedrigen Startpunkt markiert. Bis 1985 stieg diese Zahl auf 6.200 an, was auf eine zunehmende Teilzeitbeschäftigung hinweist, möglicherweise bedingt durch gesellschaftliche Veränderungen und eine verstärkte Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt. In den darauffolgenden Jahrzehnten setzte sich dieser Trend fort, wobei die Anzahl der teilzeitbeschäftigten Frauen im Burgenland bis 1990 auf 7.200 anstieg. Der größte Anstieg fand jedoch zwischen 1995 und 2010 statt, als die Zahlen sprunghaft von 15.100 auf 25.400 stiegen. Dieser Zeitraum war geprägt von gesetzlichen Änderungen, die flexible Arbeitsmodelle begüns-

¹⁹³ Monatseinkommen unter €316 im Jahr 2004, In: Mesch, Michael (2005). Der Wandel der Beschäftigungsstruktur in Österreich: Branchen - Qualifikationen – Berufe, Wien, S. 73.

¹⁹⁴ AK Frauenbericht (2006), S. 7ff.

¹⁹⁵ Statistik Austria (2007), S. 31.

¹⁹⁶ Unter atypischen Beschäftigungsverhältnissen versteht man: Teilzeit- und Leiharbeit, befristete oder geringfügige Beschäftigung, Telearbeit, Arbeit auf Abruf und scheinselbständige Beschäftigung. Vgl. AK Frauenbericht, S. 13.

¹⁹⁷ Statistik Austria (2007), S. 31.

tigten, sowie von einer zunehmenden Akzeptanz und Nutzung von Teilzeitarbeit als Arbeitsform.¹⁹⁸

Zwischen 2011 und 2014 zeigt sich eine leichte Schwankung in den Zahlen, wobei die Spitzenwerte von 27.700 in den Jahren 2012 und 2013 erreicht wurden, bevor die Zahl 2014 auf 26.500 zurückging. Diese Schwankungen könnten durch wirtschaftliche Bedingungen, Arbeitsmarkttrends oder gesellschaftliche Veränderungen beeinflusst worden sein.¹⁹⁹

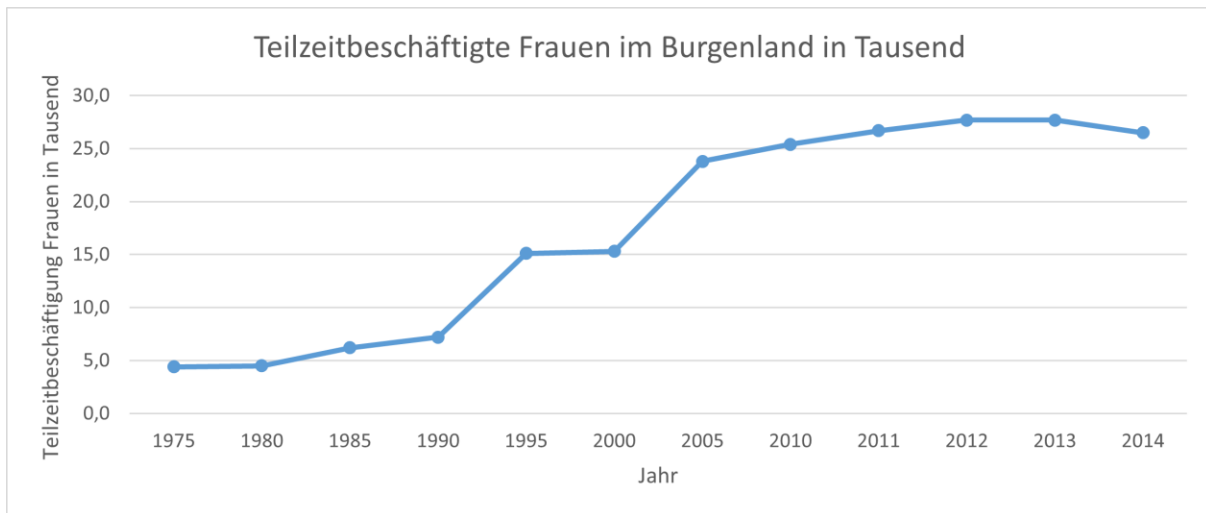


Abbildung 13: Teilzeitbeschäftigte Frauen im Burgenland in Tausend²⁰⁰

Die Analyse dieser Daten zeigt einen klaren Anstieg der Teilzeitbeschäftigung unter Frauen im Burgenland über die Jahre hinweg. Dies spiegelt eine Veränderung in der Arbeitsmarktdynamik wider.

¹⁹⁸ Statistik Austria, Mikrozensus-Zeitreihe ab 1974.

¹⁹⁹ ebd.

²⁰⁰ ebd.

4.2.3 Bezirk Oberpullendorf

Im Zeitraum 1987 bis 2014 zeigen die Arbeitsmarktdaten für den Bezirk Oberpullendorf deutliche Entwicklungen und Trends in Bezug auf die Beschäftigungssituation von Frauen. Die Zahl der unselbstständig beschäftigten Frauen im Bezirk Oberpullendorf ist in diesem Zeitraum erheblich gestiegen. Im Jahr 1987 lag die Zahl bei 4.350 und erhöhte sich kontinuierlich auf 6.487 im Jahr 2014. Ein besonders signifikanter Anstieg ist zwischen 1992 (4.706) und 1994 (5.253) sowie nach 2003 (5.462) zu verzeichnen, wobei der Höchstwert 2012 mit 6.581 erreicht wurde. Diese Zunahme zeigt eine positive Entwicklung der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt.²⁰¹

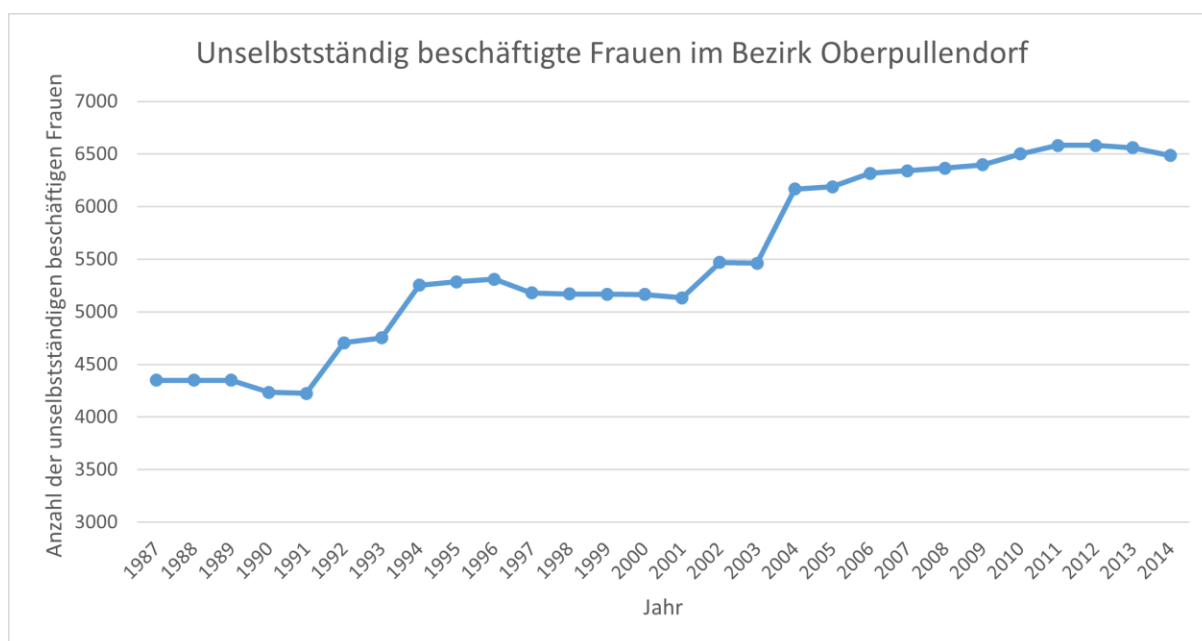


Abbildung 14: Unselbstständig beschäftigte Frauen im Bezirk Oberpullendorf²⁰²

Die Arbeitslosenquote der Frauen schwankte im betrachteten Zeitraum stark. 1987 lag sie bei 6,4% und sank bis 1989 auf 5,5%. Danach stieg sie in den frühen 1990er Jahren wieder an und erreichte 1998 mit 10,5% ihren Höchststand. Nach einem Rückgang in den frühen 2000er Jahren stieg die Quote während der globalen Finanzkrise 2008/2009 erneut an und lag 2014 bei 8%. Diese Schwankungen reflektieren die wirtschaftlichen und konjunkturellen Veränderungen, die den Arbeitsmarkt beeinflussen.²⁰³

²⁰¹ Die Daten stammen aus einer internen Tabelle des Arbeitsmarktservice Österreichs (2022).

²⁰² ebd.

²⁰³ ebd.

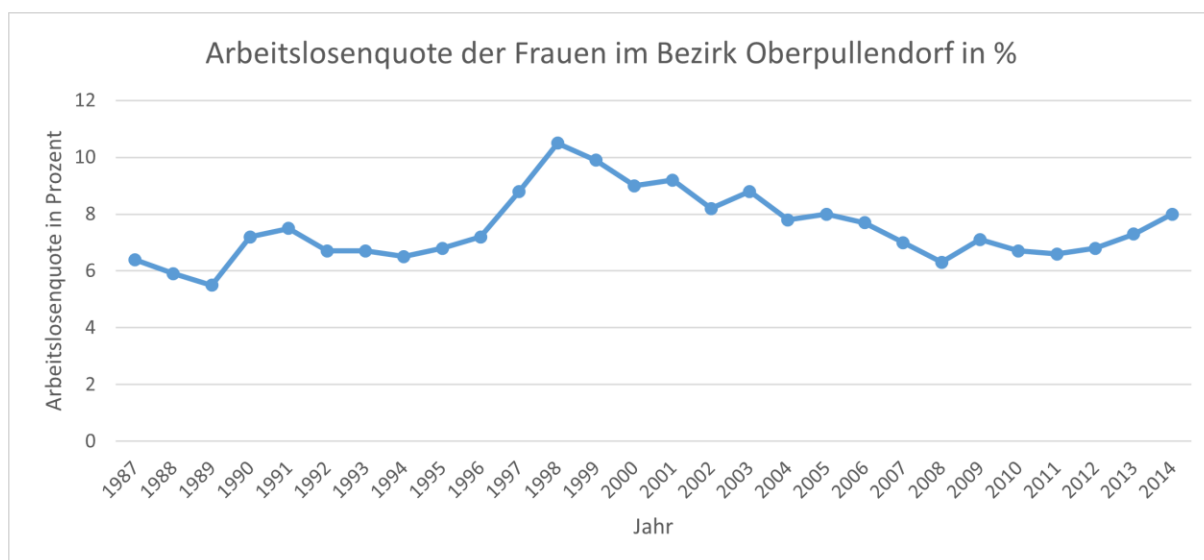


Abbildung 15: Arbeitslosenquote der Frauen im Bezirk Oberpullendorf in %²⁰⁴

Die absolute Zahl der arbeitslosen Frauen ist von 281 im Jahr 1987 auf 561 im Jahr 2014 gestiegen. Besonders auffällig ist der Anstieg in den Jahren 1997-1999 und ab 2013. Trotz dieser Zunahme ist auch das generelle Arbeitskräftepotenzial im Bezirk Oberpullendorf über den betrachteten Zeitraum hinweg angestiegen, was auf eine wachsende Arbeitsmarktbeteiligung insgesamt hindeutet. Die höchste Zahl an Arbeitslosen wurde ebenfalls 2014 verzeichnet.²⁰⁵



Abbildung 16: Arbeitslose Frauen im Bezirk Oberpullendorf²⁰⁶

²⁰⁴ ebd.

²⁰⁵ ebd.

²⁰⁶ ebd.

Zusätzlich zu den bereits diskutierten Arbeitsmarktdaten für Frauen im Bezirk Oberpullendorf gehören auch die Zahlen der lehrstellensuchenden Frauen. Diese Daten bieten einen weiteren Einblick in die berufliche Entwicklung und Ausbildungssituation.

Die Anzahl der lehrstellensuchenden Frauen im Bezirk Oberpullendorf variierte von Jahr zu Jahr. Ab 1988 stieg die Anzahl der lehrstellensuchenden Frauen leicht an, mit Schwankungen in den folgenden Jahren. Besonders auffällig war der Anstieg im Jahr 1997, als 22 Frauen auf der Suche nach einer Lehrstelle waren. Die Zahlen schwankten weiterhin, wobei in den Jahren 2013 und 2014 jeweils 11 Frauen auf der Suche nach einer Lehrstelle waren.²⁰⁷

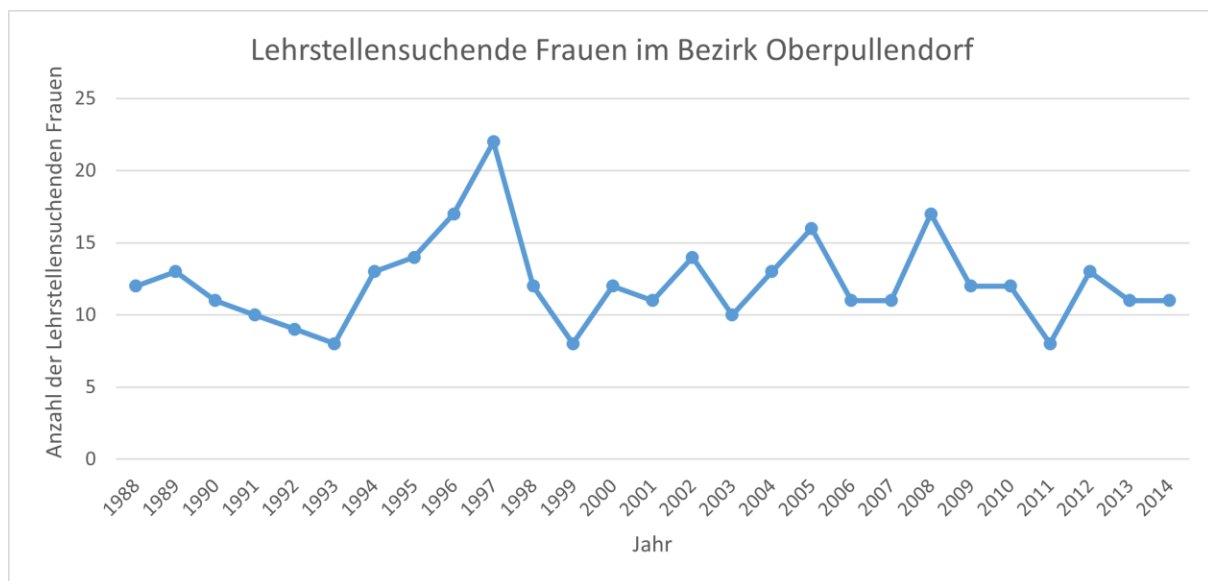


Abbildung 17: Lehrstellensuchende Frauen im Bezirk Oberpullendorf²⁰⁸

Bei den weiblichen Lehrlingen in ganz Österreich ist ein deutlicher Trend zu spezifischen Berufen im Dienstleistungssektor sichtbar. Im Zeitraum 2002-2014 wurde kontinuierlich ca. die Hälfte aller weiblichen Lehrlinge in nur drei Berufen ausgebildet – Einzelhandel (2002: 25,9%; 2014: 25,7%), Bürokauffrau (2002: 13,2%; 2014: 11,9%) und Friseurin (2002: 14%; 2014: 9,8%).²⁰⁹

4.3 Agrarentwicklung im Burgenland

Die Entwicklung der land- und forstwirtschaftlichen Arbeitskräfte im Burgenland seit Beginn der 1950er Jahre zeigt deutliche Trends und Veränderungen über die Jahrzehnte hinweg. Zu den land- und forstwirtschaftlichen Betrieben zählen: Ackerbaubetriebe, Weinbaubetriebe,

²⁰⁷ ebd.

²⁰⁸ ebd.

²⁰⁹ Lehrlingsstatistik, Wirtschaftskammer Österreich, letzter Zugriff am 08.07.2024.

Obst- und Gemüseanbau, Viehzucht und Tierhaltung, Pferdehaltung und Reitbetriebe, Forstwirtschaftliche Betriebe, Jagdbetriebe und Fischereibetriebe.²¹⁰

4.3.1 Land- und forstwirtschaftliche Betriebe im Burgenland

Die folgende Grafik veranschaulicht die Veränderung der Anzahl land- und forstwirtschaftlicher Betriebe im Burgenland im Zeitraum von 1951 bis 2010.

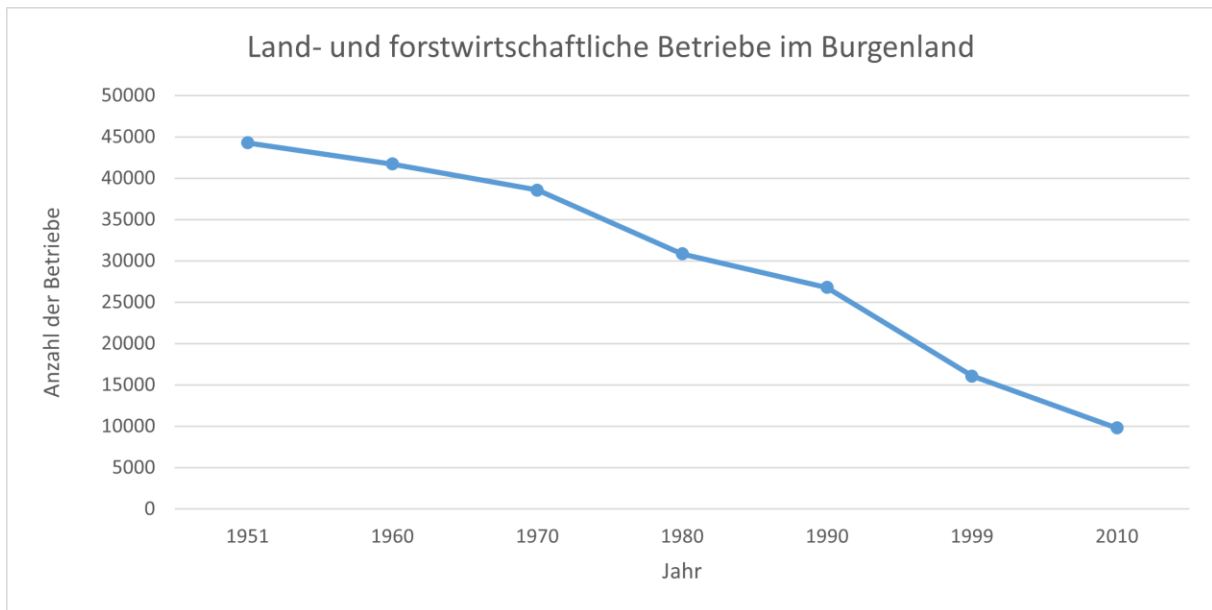


Abbildung 18: Land- und forstwirtschaftliche Betriebe im Burgenland²¹¹

Die Entwicklung der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe im Burgenland von 1951 bis 2010 zeigt einen deutlichen Rückgang in der Anzahl dieser Betriebe. Im Jahr 1951 gab es im Burgenland noch 44.263 land- und forstwirtschaftliche Betriebe. Diese Zahl sank bis 1960 auf 41.716 und weiter bis 1970 auf 38.548 Betriebe. Bis 1980 verringerte sich die Anzahl auf 30.853 und bis 1990 auf 26.789 Betriebe. Der Abwärtstrend setzte sich in den darauf folgenden Jahren fort: 1999 wurden nur noch 16.081 Betriebe gezählt, und bis 2010 schrumpfte die Anzahl auf 9.793 Betriebe. Insgesamt ist die Zahl der Betriebe in der Land- und Forstwirtschaft im Burgenland in diesem Zeitraum um mehr als drei Viertel (77,88%) zurückgegangen. Diese Entwicklung reflektiert den allgemeinen Strukturwandel in der Landwirtschaft, der durch verschiedene Faktoren wie die zunehmende Mechanisierung, die Verbesserung der

²¹⁰ https://www.wko.at/gewerberecht/land-forstwirtschaft-ausnahmen-gewerbeordnung-faq#heading_1__Was_faellt_unter_den_Begriff_Land__und_Forstwirtschaft_, Zugriff am 03.07.2024.

²¹¹ Statistik Austria, Agrarstrukturerhebung.

landwirtschaftlichen Technologien und die Veränderungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen bedingt ist.²¹²

4.3.2 Land- und forstwirtschaftliche Arbeitskräfte im Burgenland

Zunächst lässt sich feststellen, dass die Anzahl der land- und forstwirtschaftlichen Arbeitskräfte im Laufe der Jahre erheblich zurückgegangen ist. Im Jahr 1951 lag die Zahl bei 152.051 Beschäftigten, was einen deutlich höheren Wert im Vergleich zu den späteren Jahren darstellt.²¹³ Im Jahr 1961 waren noch 49% der Burgenländer im land- und forstwirtschaftlichen Bereich tätig.²¹⁴ In den folgenden Jahrzehnten war ein kontinuierlicher Rückgang zu verzeichnen, wobei die größten Verluste zwischen 1951 und 1980 zu beobachten sind. Besonders markant ist der Rückgang von über 50% zwischen 1951 und 1980. In den 1990er Jahren zeigte sich eine gewisse Stabilisierung oder sogar eine leichte Zunahme der Arbeitskräfte in der Land- und Forstwirtschaft.²¹⁵ Trotz dieses temporären Aufwärtstrends sank der Anteil der Beschäftigten in diesem Sektor bis zum Jahr 2001 auf 5%.²¹⁶ Danach war in den Jahren 2010 und 2020 erneut ein deutlicher Rückgang zu verzeichnen, was den anhaltenden Strukturwandel in der regionalen Wirtschaft widerspiegelt. Im Jahr 2020 beträgt die Anzahl der Beschäftigten nur noch 22.059, was im Vergleich zu den Anfangsjahren einen drastischen Rückgang darstellt.²¹⁷

Die Entwicklung der Anzahl weiblicher Beschäftigter in der Land- und Forstwirtschaft im Burgenland zeigt einen deutlichen Rückgang über die Jahre hinweg.

²¹² Statistik Austria, Agrarstrukturerhebung.

²¹³ ebd.

²¹⁴ Tiefenbach (2011), S. 151.

²¹⁵ Statistik Austria, Agrarstrukturerhebung.

²¹⁶ Tiefenbach (2011), S. 151.

²¹⁷ Statistik Austria, Agrarstrukturerhebung.

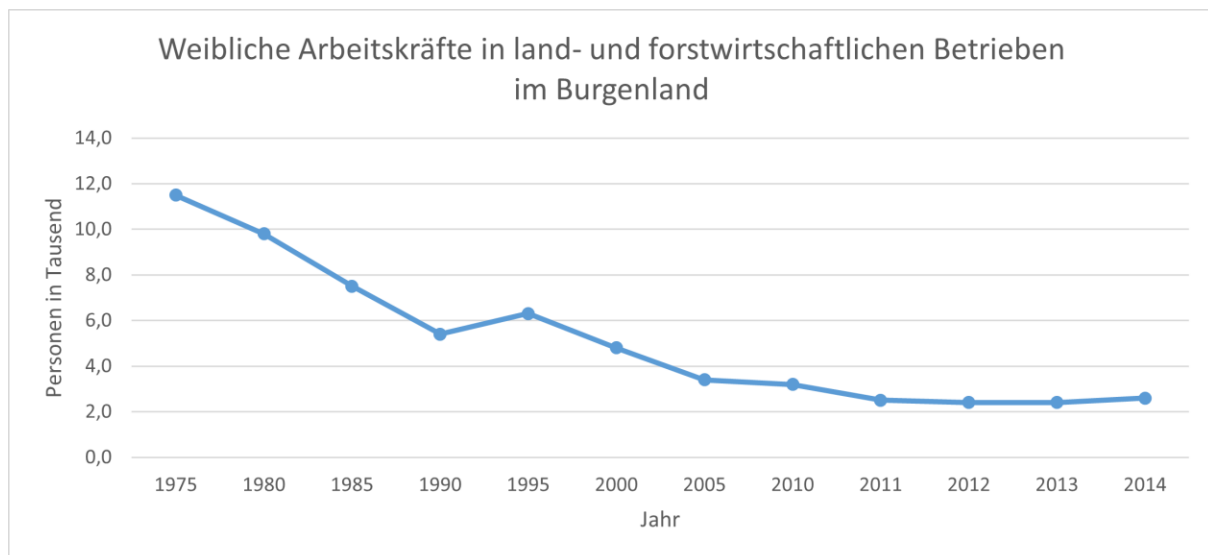


Abbildung 19: Weibliche Arbeitskräfte in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben²¹⁸

Im Jahr 1975 waren es noch 11.500 Frauen, die in diesem Sektor tätig waren. Diese Zahl sank bis 1980 auf 9.800 und bis 1985 weiter auf 7.500. Der Abwärtstrend setzte sich fort, sodass im Jahr 1990 nur noch 5.400 Frauen in der Land- und Forstwirtschaft beschäftigt waren. In den darauffolgenden Jahren gab es leichte Schwankungen: 1995 stieg die Zahl auf 6.300 an, um im Jahr 2000 wieder auf 4.800 zu sinken. Der Rückgang setzte sich weiter fort, und im Jahr 2005 waren nur noch 3.400 Frauen in diesem Sektor tätig. Diese Zahl verringerte sich bis 2010 auf 3.200 und bis 2011 auf 2.500. In den Jahren 2012 und 2013 lag die Zahl konstant bei 2.400, bevor sie 2014 leicht auf 2.600 anstieg. Diese Entwicklung spiegelt den generellen Strukturwandel in der Land- und Forstwirtschaft wider, der mit einem Rückgang der Beschäftigung einhergeht. Sie zeigt auch, wie sich die Zahl der weiblichen Arbeitskräfte in diesem Bereich über die Jahrzehnte verringert hat.²¹⁹

Betrachtet man das Beschäftigungsmuster der weiblichen Arbeitskräfte in den land- und forstwirtschaftlichen Betrieben des Burgenlandes im Zeitraum 1970 bis 1990 nach Altersgruppen (bis 34 Jahre und 35 bis 54 Jahre) und Beschäftigungsstatus (Betriebsinhaberinnen und Familienangehörige) näher, so zeigt sich folgendes Bild.

²¹⁸ Statistik Austria, Agrarstrukturerhebung.

²¹⁹ ebd.

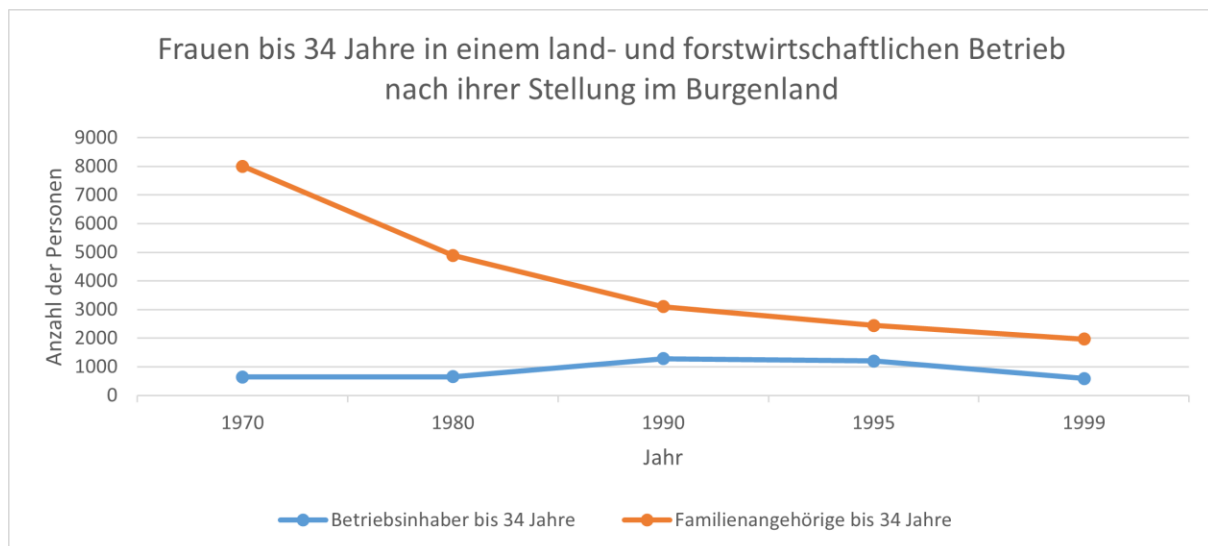


Abbildung 20: Frauen bis 34 Jahre in einem land- und forstwirtschaftlichen Betrieb nach ihrer Stellung im Burgenland²²⁰

Die Ergebnisse zeigen deutliche Veränderungen in der Beschäftigungsdynamik im betrachteten Zeitraum. In der Altersgruppe bis 34 Jahren stieg die Anzahl der Betriebsinhaberinnen von 644 im Jahr 1970 auf 1.282 im Jahr 1990 an, bevor sie bis zum Jahr 1999 auf 593 sank. Währenddessen sank die Anzahl der weiblichen Familienangehörigen von 7.999 im Jahr 1970 auf 3.104 im Jahr 1990 und weiter auf 1.969 im Jahr 1999.²²¹

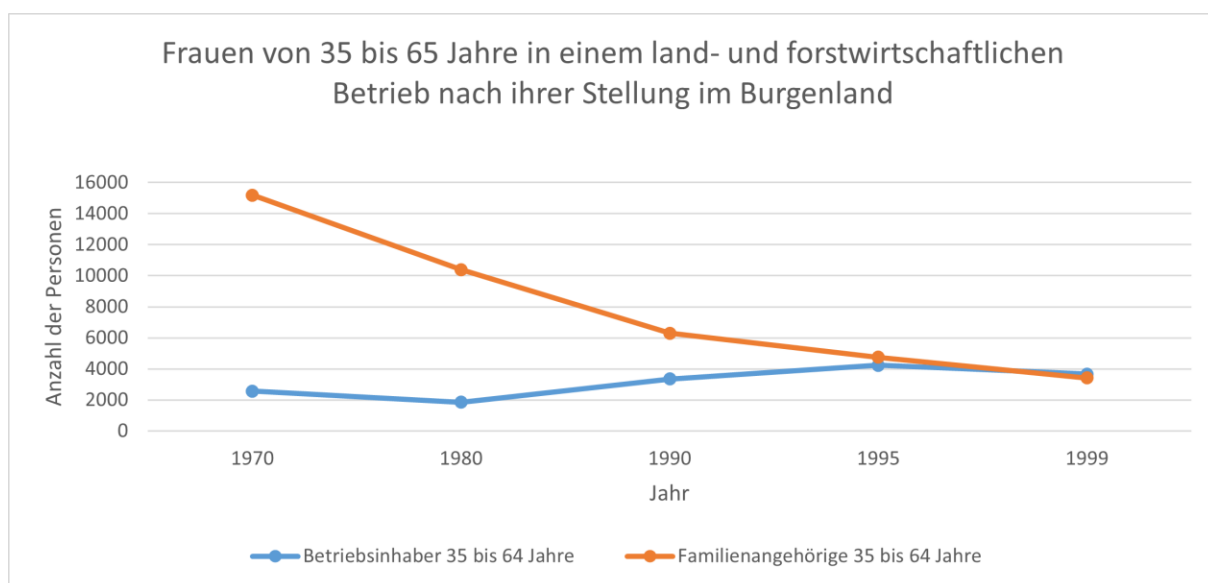


Abbildung 21: Frauen von 35 bis 65 Jahre in einem land- und forstwirtschaftlichen Betrieb nach ihrer Stellung im Burgenland²²²

²²⁰ Statistik Austria, StatCube.

²²¹ ebd.

²²² ebd.

In der Altersgruppe von 35 bis 54 Jahren stieg die Anzahl der Betriebsinhaberinnen von 2.571 im Jahr 1970 auf 3.351 im Jahr 1990, bevor sie bis zum Jahr 1999 auf 3.670 anstieg. Die Anzahl der weiblichen Familienangehörigen in dieser Altersgruppe nahm von 15.190 im Jahr 1970 auf 6.287 im Jahr 1990 und weiter auf 3.417 im Jahr 1999 ab.²²³

Prozentual betrachtet ergaben sich folgende Veränderungen: Zwischen 1970 und 1999 nahm die Anzahl der Betriebsinhaberinnen bis 34 Jahren um etwa 43,99% ab, während die Anzahl der Familienangehörigen um etwa 75,12% sank. In der Altersgruppe von 35 bis 54 Jahren stieg die Anzahl der Betriebsinhaberinnen zwischen 1970 und 1999 um etwa 42,84%, während die Anzahl der Familienangehörigen um etwa 77,48% abnahm.²²⁴

Insgesamt zeigen die Daten einen deutlichen Trend zur Verringerung der weiblichen Beschäftigung im Bereich der Land- und Forstwirtschaft im Burgenland über den untersuchten Zeitraum.

4.3.3 Landwirtschaft heute

Heute lässt sich das Burgenland nur noch eingeschränkt als Agrarland bezeichnen. Der Anteil der in der Land- und Forstwirtschaft Beschäftigten ist stark gesunken und liegt nur knapp über dem österreichischen Durchschnitt. Im Jahr 2023 waren 1.700 Frauen in der Land- und Forstwirtschaft tätig. Früher überwiegend auf Selbstversorgung ausgerichtete Klein- und Kleinstbetriebe wurden zunehmend durch mittelgroße und spezialisierte Betriebe ersetzt. Gleichzeitig vollzieht sich ein Trend hin zu ökologischem Landbau. Dennoch existieren nach wie vor viele Nebenerwerbsbetriebe, die oft als Freizeit- oder Hobbybetriebe fungieren. Die Verbindung zum eigenen Grundbesitz und die dörflich-bäuerliche Lebensweise sind nach wie vor präsent, wenn auch in abnehmendem Maße. Diese Entwicklung trägt zur Immobilität des Grundstückmarktes bei, da Grundstücke oft nicht verkauft, sondern verpachtet werden. Besonders bei älteren Burgenländern ist der Gedanke, den eigenen Besitz als Reserve für Notzeiten zu bewahren, noch immer tief verankert.²²⁵

²²³ ebd.

²²⁴ ebd.

²²⁵ http://www.atlas-burgenland.at/index.php?option=com_content&view=article&id=516:landwirtschaft&catid=29, Zugriff am 23.07.2024.

5 Wirtschaft

In diesem Kapitel wird die Entwicklung der österreichischen teilweise auch burgenländischen Wirtschaft seit Anfang der Fünfzigerjahre untersucht, wobei der Schwerpunkt auf den Veränderungen in den Branchen-, und Berufsstrukturen der Beschäftigung liegt.

5.1 Thesen zu den Ursachen des sektoralen und branchenbezogenen Beschäftigungsstrukturwandels

Die Richtung und das Ausmaß der Verschiebungen in der sektoralen und branchenbezogenen Beschäftigungsstruktur werden maßgeblich durch verschiedene Faktoren bestimmt: die unterschiedlichen Wachstumsraten der Arbeitsproduktivität, die Lohnstruktur, die Einkommens- und Preiselastizitäten der Nachfrage privater Haushalte nach Gütern und Dienstleistungen, die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit, demografische Veränderungen, den Wandel in der Nachfragestruktur der Unternehmen, Veränderungen im internationalen Handel, das Steuer-, Abgaben- und Transfersystem sowie branchenspezifische Regulierungen.²²⁶

Die Verschiebung der Beschäftigungsstruktur zugunsten des tertiären Sektors lässt sich hauptsächlich auf drei Faktoren zurückführen: Erstens, der reale Verbrauch der privaten Haushalte verlagert sich zunehmend hin zu Dienstleistungen. Zweitens, die reale Nachfrage der Unternehmen nach Dienstleistungen wächst wesentlich schneller als die Gesamtnachfrage. Drittens, die durchschnittliche Wachstumsrate der Arbeitsproduktivität im Dienstleistungssektor ist deutlich niedriger als im produzierenden Gewerbe.²²⁷

5.2 Wirtschaft im Burgenland

Obwohl die industriellen Schäden nach 1945 im Burgenland gering waren, dauerte der Wiederaufbau aufgrund der wirtschaftlichen Isolation der südlichen Bezirke mehrere Jahre.²²⁸

Nach dem Abschluss des Staatsvertrags und dem Rückzug der sowjetischen Truppen im Jahr 1955 gelangte das Burgenland wieder in den Besitz einer Vielzahl von natürlichen Ressourcen und Bodenschätzen. 1956 wurde der "Verein zur Förderung der burgenländischen Wirt-

²²⁶ Mesch, Michael (2014). Der Berufsstrukturwandel der Beschäftigung in Österreich 1991-2012, In: Wirtschaft und Gesellschaft, Heft 3, S. 445-494, hier: S. 449ff.

²²⁷ Mesch, Michael (2007). Der Wandel der Branchen- und Berufsstruktur der österreichischen Beschäftigung seit Anfang der 1990er Jahre. Wien, S. 8ff.

²²⁸ Tiefenbach (2011), S. 200.

schaft" ins Leben gerufen, um dauerhafte Arbeitsplätze zu schaffen und die wirtschaftliche Entwicklung durch die Ansiedlung von Industrieunternehmen voranzutreiben.²²⁹

In der ersten Phase der Industrialisierung von 1956 bis 1960 konnten insgesamt 33 neue Industriebetriebe etabliert werden, vor allem in den Bezirken Eisenstadt und Mattersburg. In den Jahren 1961 bis 1963 wurden zusätzlich weitere 40 Industriebetriebe angesiedelt, wobei auch die südlichen Bezirke, insbesondere der Bezirk Oberwart, berücksichtigt wurden.²³⁰ Dennoch war das Burgenland auch 1961 noch agrarisch geprägt. 45% des Inlandsproduktes wurden in der Landwirtschaft erwirtschaftet, doppelt so viel wie in Niederösterreich. Die Industrie hatte damals nur einen Anteil von 14%, wobei die Hälfte der Produktion auf die Leichtindustrie (Textil- und Bekleidungsindustrie) entfiel.²³¹ In der industriellen Landschaft beherrschte die Leichtindustrie das Bild. Etwa die Hälfte aller Arbeitskräfte sowie der Produktionskapazitäten waren in diesem Sektor angesiedelt. Besonders bemerkenswert ist der hohe Anteil an weiblichen Beschäftigten, der sich zeigt: Rund 60% der Arbeitskräfte waren in der Leichtindustrie tätig, was im Vergleich zum österreichischen Durchschnitt von 36% sehr deutlich über dem Durchschnitt liegt.²³²

In der zweiten Hälfte der 1960er Jahre erlebte die burgenländische Wirtschaft einen Aufschwung, der durch die Ausweitung multilateraler Handelsbeziehungen in den 1970er Jahren weiter vorangetrieben werden konnte.²³³

Die vorliegende Analyse beleuchtet die Entwicklung der Industriebeschäftigten in den Jahren 1964 bis 1972, wobei ein besonderes Augenmerk auf dem Gesamttrend sowie den geschlechtsspezifischen Veränderungen liegt. Durch die Untersuchung der Beschäftigungszahlen von männlichen und weiblichen Arbeitskräften wird ein umfassendes Bild davon vermittelt, wie sich die industrielle Arbeitslandschaft in diesem Zeitraum entwickelt hat und welche möglichen Einflussfaktoren dazu beigetragen haben könnten.

Die Daten zeigen eine tendenziell positive Entwicklung der Industriebeschäftigten von 1964 bis 1972, wobei insbesondere ab dem Jahr 1967 ein signifikanter Anstieg zu verzeichnen ist. Im Jahr 1972 erreichte die Gesamtzahl der Industriebeschäftigten etwa 10.500. Eine interessante Beobachtung ist, dass sowohl die männlichen als auch die weiblichen Beschäftigten in der Industrie im betrachteten Zeitraum eine ähnliche Entwicklung durchliefen. Im Jahr 1964

²²⁹ ebd., S. 200.

²³⁰ ebd.

²³¹ Tiefenbach, Josef (2014). Die 1960er Jahre: Aufbruch in ein modernes Burgenland. Eisenstadt: Amt der Burgenländischen Landesregierung, Abt. 7 – Landesmuseum, Eisenstadt, S. 21.

²³² ebd., S. 25.

²³³ Tiefenbach (2011), S. 200 ff.

waren etwa 3.500 Männer und 4.800 Frauen in der Industrie beschäftigt. Bis zum Jahr 1972 stiegen diese Zahlen auf etwa 4.200 männliche und 6.300 weibliche Beschäftigte an.²³⁴

Die parallelen Trends bei männlichen und weiblichen Beschäftigten deuten darauf hin, dass die Steigerung der Arbeitskräfte in der Industrie keine geschlechtsspezifischen Unterschiede aufwies. Insgesamt lässt sich aus den vorliegenden Daten schließen, dass die Industriebeschäftigung in diesem Zeitraum ein wichtiges und zunehmendes Element der Wirtschaft darstellte, wobei sowohl Männer als auch Frauen von dieser Entwicklung profitierten.

Die Entwicklung der Industriebeschäftigten in verschiedenen Branchen zwischen 1961 und 1972 veranschaulicht interessante Verschiebungen und Trends in der burgenländischen Wirtschaft zu dieser Zeit.

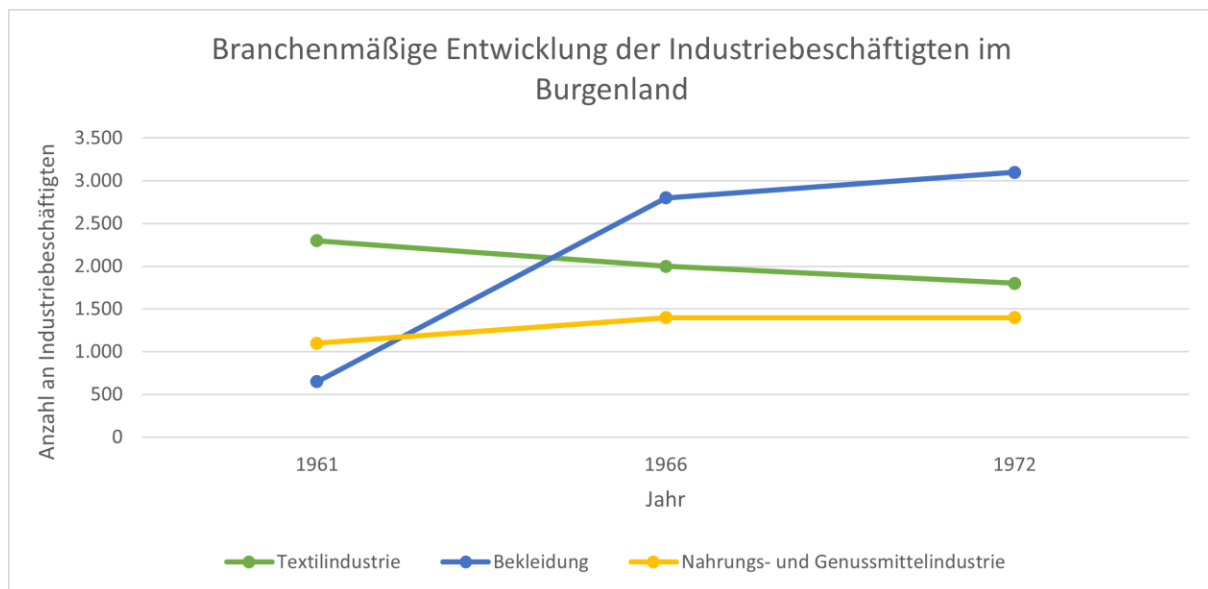


Abbildung 22: Branchenmäßige Entwicklung der Industriebeschäftigten im Burgenland²³⁵

Zu Beginn des betrachteten Zeitraums im Jahr 1961 war die Textilindustrie mit etwa 2.300 Beschäftigten führend, gefolgt von der Bekleidungsindustrie mit etwa 650 Beschäftigten und der Nahrungs- und Genussmittelindustrie mit etwa 1.100 Beschäftigten. Dies spiegelt die historische Bedeutung dieser traditionellen Industriezweige wider, die zu diesem Zeitpunkt einen bedeutenden Teil der burgenländischen Wirtschaft ausmachten. Jedoch zeigen die Daten von 1966 bereits erste Anzeichen für Veränderungen. Die Textilindustrie verzeichnete einen Rückgang auf etwa 2.000 Beschäftigte, während die Bekleidungsindustrie einen deutlichen Anstieg auf etwa 2.800 Beschäftigte verzeichnete. Dies könnte auf eine Verschiebung der Nachfrage oder Veränderungen in der globalen Wirtschaft hindeuten, die die Bekleidungs-

²³⁴ Jahresbericht 1972 / Kammer der Gewerblichen Wirtschaft für das Burgenland (1973), Eisenstadt, S. J I.

²³⁵ ebd., S. J I.

dustrie begünstigten. Bis zum Jahr 1972 setzte sich dieser Trend fort. Die Beschäftigtenzahlen in der Textilindustrie sanken weiter auf etwa 1.800, während die Bekleidungsindustrie weiterhin wuchs und nun etwa 3.100 Beschäftigte zählte. Die Nahrungsmittelindustrie blieb im Wesentlichen stabil mit rund 1.400 Beschäftigten.²³⁶

Bezogen auf die Gesamtbeschäftigung in der burgenländischen Industrie ergeben sich folgende prozentuale Anteile.

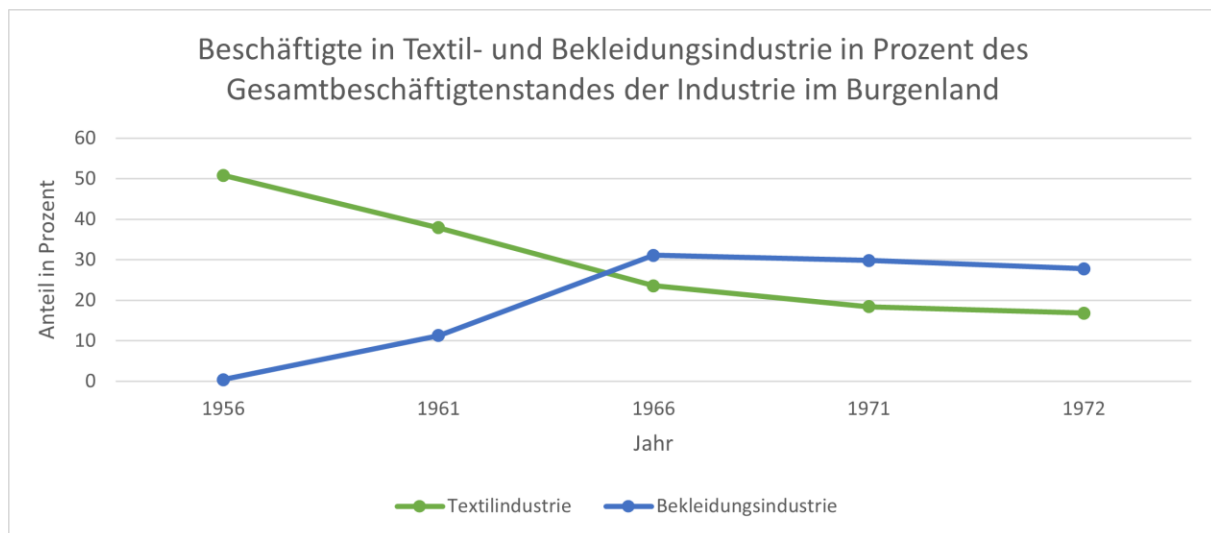


Abbildung 23: Beschäftigte in Textil- und Bekleidungsindustrie in Prozent des Gesamtbeschäftigtenstandes der Industrie im Burgenland²³⁷

Im Jahr 1956 dominierte die Textilindustrie deutlich mit einem Anteil von 50,8% der Gesamtbeschäftigten in der Industrie, während die Bekleidungsindustrie lediglich einen Anteil von 0,4% ausmachte. In den folgenden Jahren erfolgte jedoch eine deutliche Verschiebung. Bis 1961 sank der Anteil der Textilindustrie auf 37,9%, während die Bekleidungsindustrie bereits einen Anteil von 11,3% erreichte. Dies deutet auf eine wachsende Bedeutung der Bekleidungsindustrie hin. Diese Entwicklung setzte sich fort, wie aus den Daten von 1966 und 1971 hervorgeht. Der Anteil der Textilindustrie fiel weiter auf 23,6% bzw. 18,4%, während die Bekleidungsindustrie ihren Anteil auf 31,1% bzw. 29,8% steigerte. Dies verdeutlicht den fortschreitenden Strukturwandel hin zu einer stärkeren Ausrichtung auf die Bekleidungsindustrie im Burgenland. Im Jahr 1972 erreichte die Textilindustrie schließlich einen Anteil von 16,8%, während die Bekleidungsindustrie einen Anteil von 27,8% aufwies. Obwohl die Tex-

²³⁶ ebd.

²³⁷ ebd., S. 164.

tilindustrie weiterhin einen bedeutenden Teil der Industriebeschäftigten ausmachte, war der Trend eindeutig zugunsten der Bekleidungsindustrie.²³⁸

Die vorliegenden Daten legen nahe, dass während der betrachteten Periode zwar die Gesamtanteile der Textil- und Bekleidungsindustrie an der Gesamtbeschäftigung in der Industrie zurückgegangen sind, jedoch jede dieser Branchen immer noch mindestens 20% der Gesamtproduktionswerte ausmacht. Diese anhaltende Präsenz ist ein deutlicher Hinweis auf ihre Bedeutung für die burgenländische Wirtschaft. Interessanterweise geht aus den Daten auch hervor, dass der außerordentlich hohe Anteil an weiblichen Arbeitskräften in der burgenländischen Gesamtindustrie vorherrscht. Dies könnte auf die spezifischen Tätigkeiten innerhalb dieser Branchen zurückzuführen sein, die traditionell von Frauen ausgeführt wurden oder immer noch werden. Die Textil- und Bekleidungsindustrie sind historisch gesehen Branchen, in denen Frauen eine bedeutende Rolle spielen, sei es in der Produktion oder im Management.²³⁹

Diese Daten zeigen einen deutlichen Strukturwandel in der burgenländischen Industrie während dieser Periode. Traditionelle Branchen wie die Textilindustrie verloren an Bedeutung, während andere Branchen wie die Bekleidungsindustrie an Dynamik gewannen.

1966 wies das Burgenland einen Facharbeiteranteil von 21% auf, im Gegensatz zum österreichweiten Durchschnitt von 31%. Bezüglich Angestellter lag der Anteil im Burgenland bei 10%, verglichen mit 20% in Österreich. Im Jahr 1961 gehörten 33,3% der Wohnbevölkerung im Burgenland dem Land- und Forstwirtschaftssektor an, während der österreichweite Anteil bei 16,3% lag. Gleichzeitig betrug der Anteil der Wohnbevölkerung im Burgenland, die dem Industrie- und Gewerbesektor angehörte, 32,9%, im Vergleich zu 35,4% österreichweit. Hier zeigt sich, dass das Burgenland im Vergleich zum österreichischen Durchschnitt eine etwas geringere Konzentration von Industrie- und Gewerbebetrieben hatte, was wiederum auf spezifische regionale Wirtschaftsstrukturen oder Entwicklungen hinweisen könnte.²⁴⁰

Das Verhältnis zwischen Arbeitern und Angestellten im Burgenland im Vergleich zum österreichischen Durchschnitt zeigte 1972 interessante Unterschiede. Im Burgenland war der Anteil der Arbeiter an den Beschäftigten mit 87,8% deutlich höher als jener der Angestellten mit 12,2%. Demgegenüber betrug der Anteil der Arbeiter in Gesamtösterreich 75,3%, der Anteil der Angestellten 24,7%.²⁴¹

²³⁸ ebd., S. 164.

²³⁹ ebd., S. 165.

²⁴⁰ Tiefenbach (2014), S. 25.

²⁴¹ Jahresbericht (1973), S. 156.

Das Verhältnis der männlichen zu weiblichen Arbeitnehmer in der Industrie weist bemerkenswerte Unterschiede zwischen dem allgemeinen österreichischen Durchschnitt und bestimmten Industriezweigen auf. In einigen Industriebereichen liegt der Frauenanteil bei 60,1% und der Männeranteil bei 39,9%. Dies steht in starkem Kontrast zum gesamtösterreichischen Durchschnitt, der einen Frauenanteil von 35,1% und einen Männeranteil von 64,9% aufweist. Dieses unausgeglichene Verhältnis der Geschlechter in bestimmten Branchen, wie beispielsweise der Textil- und Bekleidungsindustrie, spiegelt sich in den genannten Prozentzahlen wider. Der außergewöhnlich hohe Anteil an weiblichen Arbeitskräften in diesen Bereichen trägt maßgeblich zu den erwähnten Ungleichgewichten bei.²⁴²

Die erhöhte Konzentration von Arbeitern im Burgenland (87,8%) im Vergleich zum österreichischen Durchschnitt (75,3%) könnte auf die Struktur vieler Zweigniederlassungen im Land zurückzuführen sein, die hauptsächlich arbeitsintensive Tätigkeiten erfordern. Oftmals sind Zweigniederlassungen in ländlichen Gebieten aufgrund von günstigeren Betriebskosten ansässig, was bedeutet, dass sie eher produktions- oder fertigungsorientierte Tätigkeiten ausführen. Während Führungskräfte und Büropersonal in den Zentralen oder Hauptstandorten außerhalb des Burgenlandes arbeiten. Dies spiegelt sich in den Daten der Angestellten im Vergleich Burgenland (12,2%) und Österreich (24,7%) wider. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass Entscheidungsträger und administrative Funktionen häufig in städtischen Zentren oder in Standorten mit besserer Infrastruktur angesiedelt sind, wo der Zugang zu Fachkräften und Dienstleistungen möglicherweise einfacher ist.²⁴³

Im Jahr 1972 arbeiteten fast 35% der Beschäftigten im Burgenland in Betrieben mit weniger als 100 Arbeitnehmern. Im Gegensatz dazu lag der Anteil der Arbeitnehmer in Betrieben mit 101-500 Beschäftigten bei 50%. Dies entsprach insgesamt 36,7% aller Beschäftigten. Diese Verteilung zeigte, dass kleinere Betriebe im Burgenland einen signifikanten Anteil der Arbeitskräfte beschäftigten. Dies könnte auf eine Vielzahl von Faktoren zurückzuführen sein, darunter möglicherweise eine größere Anzahl von Kleinunternehmen in der Region oder eine spezifische Wirtschaftsstruktur, die kleinere Betriebe begünstigte. Gleichzeitig war zu bemerken, dass Betriebe mit 101-500 Beschäftigten eine beträchtliche Anzahl von Arbeitnehmern im Burgenland beschäftigten. Diese Mittelständler spielten eine wichtige Rolle in der regionalen Wirtschaft und trugen zur Schaffung von Arbeitsplätzen und zum wirtschaftlichen Wachstum bei.²⁴⁴

²⁴² ebd., S. 156.

²⁴³ ebd., S. 157.

²⁴⁴ ebd.

Insgesamt verdeutlichte diese Verteilung die Vielfalt der Unternehmenslandschaft im Burgenland und betonte die Bedeutung sowohl kleinerer Betriebe als auch mittelständischer Unternehmen für die Beschäftigung in der Region.

1973 beschloss die Burgenländische Landesregierung die Gründung der "Burgenländischen Industrie- und Betriebsansiedlungsgesellschaft m.b.H." (BIBAG) mit dem Ziel, die Ansiedlung leistungsfähiger Betriebe zu fördern.²⁴⁵

Während der zweiten Welle der Industrialisierung von 1971 bis 1982 entfielen fast 40% der 111 Neugründungen auf die Bekleidungsindustrie, die Nahrungs- und Genussmittelindustrie sowie die Textilindustrie. Besonders die Bezirke Oberpullendorf und Oberwart profitierten stark von dieser Ansiedlungswelle. Eine Analyse der Beschäftigungszahlen in den 1970er Jahren zeigt, dass die Bekleidungsindustrie im Jahr 1974 mit 3361 Beschäftigten ihren Höhepunkt erreichte und somit der größte Arbeitgeber war. Die Textilindustrie folgte als zweitgrößter Arbeitgeber, wurde jedoch im Jahr 1978 von der Nahrungs- und Genussmittelindustrie auf den dritten Platz verdrängt.²⁴⁶

Ebenfalls auffällig war die hohe Anzahl an kleineren Betrieben sowie die ausgeprägte Verbreitung von dezentralisierten Produktionsstandorten, wie beispielsweise von Standorten mit verlängerten Werkbänken und zahlreichen Zweigbetrieben mit vergleichsweise geringen Investitionskosten pro Arbeitsplatz.²⁴⁷

Anfang der 1980er Jahre erlitt die burgenländische Wirtschaft einen Einbruch infolge einer Wirtschaftskrise. Zwischen 1980 und 1983 gingen etwa 1.700 Industriearbeitsplätze verloren, und allein im Jahr 1983 mussten 14 Betriebe schließen. Durch die zunehmende Internationalisierung, Auslagerung von Betrieben und Wettbewerbsdruck verlor das Burgenland als Industriestandort an Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit, was zu weiteren Betriebsschließungen und einem Rückgang der Industriebeschäftigung auf das Niveau der frühen 1970er Jahre führte.²⁴⁸

Die Öffnung der Ostgrenzen im Jahr 1989 brachte nur eine kurzfristige wirtschaftliche Belebung. Niedrige Löhne im Osten und die fortschreitende Internationalisierung führten zur Abwanderung arbeits- und lohnintensiver Industriebetriebe, wobei die Bekleidungsindustrie am

²⁴⁵ Tiefenbach (2011), S. 201.

²⁴⁶ ebd.

²⁴⁷ Tiefenbach (2014), S. 25.

²⁴⁸ Tiefenbach (2011), S. 201.

stärksten betroffen war. Die Zahl der Beschäftigten in dieser Branche sank von 2451 im Jahr 1989 auf 1177 im Jahr 1995.²⁴⁹

Mitte der 1990er Jahre verlagerte sich der Industrieschwerpunkt im Burgenland auf die Metall- und Elektroindustrie. Mit dem EU-Beitritt 1995 wurde das Burgenland zu einem Ziel-1-Gebiet. In der ersten Phase (1995-1999) wurden die Infrastruktur ausgebaut, Technologiezentren errichtet und Großprojekte wie Lenzing/Lyocell in Heiligenkreuz und Gebrüder Meyer Parkett in Güssing angesiedelt. In der Förderperiode 2000-2006 lag der Fokus auf benachteiligten Regionen und Kleinbetrieben, was zu Investitionen wie Abalon Hardwood in Heiligenkreuz und Tridonic ATCO in Jennersdorf führte. In Güssing wurde ein Biomassekraftwerk errichtet. In der Ziel-1-Förderauslaufphase (2007-2013) war das Ziel, die Wirtschaft durch Investitionen in Forschung und Innovation nachhaltig zu stärken.²⁵⁰

²⁴⁹ ebd.

²⁵⁰ ebd.

6 Werk Oberpullendorf

Das Werk in Oberpullendorf spielte eine zentrale Rolle in der Geschichte von Triumph und war ein bedeutender Arbeitgeber in der Region. In diesem Abschnitt, der sich stark auf Interviews mit ehemaligen Mitarbeiterinnen stützt, werden die Entwicklung des Werkes, seine Bedeutung für die lokale Wirtschaft und die Arbeitsbedingungen, die es den Beschäftigten bot, detailliert untersucht.



Abbildung 24: Werk Oberpullendorf1



Abbildung 25: Werk Oberpullendorf2

6.1 Entwicklung des Werkes

Die Geschichte von Triumph in Oberpullendorf begann Mitte des Jahres 1960, als erste Gespräche zwischen der Geschäftsleitung der Firma Triumph und den Verantwortlichen der heutigen Bezirkshauptstadt Oberpullendorf stattfanden. Ende des Jahres wurde der damalige Betriebsleiter und spätere Geschäftsführer, Kommerzialrat Ignaz Längle, mit dem Aufbau eines weiteren Betriebes des jungen österreichischen Unternehmens beauftragt. Zu diesem Zeitpunkt arbeiteten in Österreich bereits 380 Personen für die Firma Triumph. Kommerzialrat Ignaz Längle erreichte mit seiner unnachahmlichen Tatkraft, dass bereits Anfang Jänner 1961 in einem nicht mehr genutzten kirchlichen Kinderheim eine Lehrwerkstätte zur Ausbildung von 25 Näherinnen für den geplanten Neubau eines Produktionsbetriebes zur fabrikmäßigen Herstellung von Mieder- und Korsettartikeln aller Art samt Zubehör in Betrieb genommen werden konnte. Am 15. Februar 1961 wurde die Nutzungsgenehmigung für die angemieteten Räumlichkeiten erteilt. Damit war die erste Niederlassung der Firma Triumph in Oberpullendorf gesichert. Von da an ging die Errichtung eines eigenen Triumph-Werkes in Oberpullendorf zügig voran. Bereits am 6. Juli 1961 wurde ein Grundstück angekauft. Es handelte sich um ein Wiesengrundstück im Ausmaß von 5.909 m² zum Preis von AS 5/m². Am 22. Novem-

ber 1961 wurde die Baugenehmigung erteilt und mit dem Bau des Werkes begonnen. Über 500 Mitarbeiter*innen zählte der Unterwäschehersteller damals in Österreich. Nach knapp sieben Monaten konnte am 28. Juli 1962 die Fertigstellung und die Inbetriebnahme mit einer Gleichfeier gefeiert werden. Zu diesem Zeitpunkt verfügte das Werk Oberpullendorf bereits über 98 ausgebildete Näherinnen. Allein der Personalstand in Oberpullendorf entsprach 10% des Personalstandes in Österreich im Jahr 1962 (990).²⁵¹

Nach einigen Jahren erkannte man das Arbeitskräftepotenzial und die Nachfrage in der Region. Da die räumlichen Kapazitäten durch kontinuierliche Neueinstellungen immer mehr ausgelastet waren, entschied man sich für einen Anbau an das bestehende Werk. Am 9. Dezember 1965 wurde die Betriebsgenehmigung für eine Näherei zur Ausbildung von Mitarbeiter*innen erteilt, die nach Fertigstellung des Erweiterungsbaus im bestehenden Betrieb zur Aufstockung des Personals vorgesehen waren. Mit dem straßenseitigen Anbau an das bestehende Gebäude wurde 1968 begonnen. Am 1. März 1969 wurde der Erweiterungsbau fertiggestellt und die Betriebsgenehmigung erteilt. Durch die Erweiterung konnten 50 neue Arbeitsplätze in der Region geschaffen werden. Der Personalstand in Oberpullendorf stieg damit auf 142 Mitarbeiter*innen. 1974 wurde in Oberpullendorf die letzte Erweiterung vorgenommen. Eine Küche und eine Rampe mit Hebebühne wurden angebaut.²⁵²

Der Betrieb war mit modernster, teilweise computergestützter Technologie ausgestattet und spezialisierte sich auf die Produktion von schwer zu verarbeitenden Miederwaren. Mit einer Jahresproduktion von etwa 1,3 Millionen Warenstücken trug das Werk rund 5,5% zur Gesamtleistung des Unternehmens bei. In der war dieser Betrieb ein unverzichtbarer Wirtschaftsfaktor. In den mehr als drei Jahrzehnten seit der Gründung hat das Unternehmen rund 150 Frauen sichere Arbeitsplätze geboten und mit einem jährlichen Lohn- und Gehaltsaufkommen von rund 31 Millionen österreichischen Schilling einen wichtigen Beitrag zum regionalen Geldfluss geleistet.²⁵³

²⁵¹ Presoly (1998), S. 96 ff; Triumph International Aktiengesellschaft. Betriebsgeschichte 1959-1973, S. 1 ff.

²⁵² ebd., S. 97.

²⁵³ ebd., S. 97.

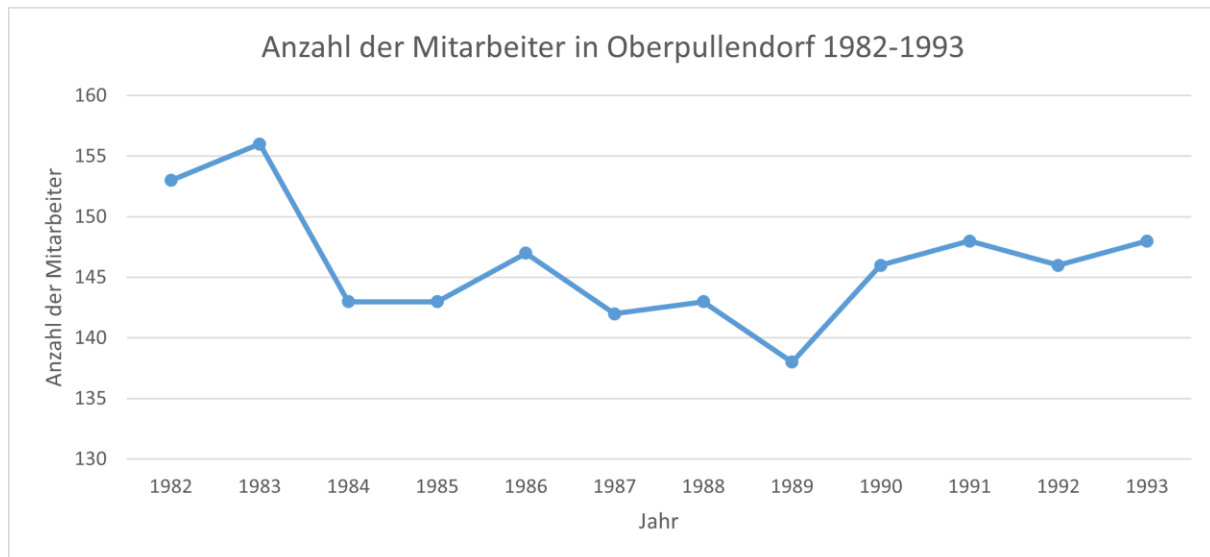


Abbildung 26: Anzahl der Mitarbeiter*innen in Oberpullendorf 1982-1993²⁵⁴

Die grafisch dargestellten Daten vermitteln den Eindruck eines ständigen Auf und Ab in der Entwicklung der Mitarbeiterzahlen. Im Jahr 1982 verzeichnete das Unternehmen einen Anstieg auf 153 Mitarbeiter, gefolgt von einem weiteren Zuwachs auf 156 Mitarbeiter im Jahr 1983, dem Höchststand in diesem Zeitraum. Doch schon im darauffolgenden Jahr begann eine Phase der Reduktion: 1984 sank die Zahl der Beschäftigten auf 143, und diese Zahl blieb auch 1985 stabil. In den folgenden Jahren setzte sich der Abwärtstrend fort. 1986 stieg die Mitarbeiterzahl leicht auf 147, fiel jedoch 1987 wieder auf 142 zurück und blieb 1988 nahezu unverändert bei 143. Der tiefste Punkt wurde 1989 erreicht, als die Zahl der Beschäftigten auf nur noch 138 sank. Nach diesem Tiefpunkt erholte sich der Personalstand allmählich. 1990 stieg die Mitarbeiterzahl wieder auf 146, und dieser positive Trend setzte sich bis 1993 fort, als die Mitarbeiterzahl erneut bei 148 lag. Diese Schwankungen verdeutlichen die dynamische Entwicklung der Belegschaft über die Jahre hinweg.²⁵⁵

6.2 Werk und seine Mitarbeiter*innen

Das Werk in Oberpullendorf war nicht nur ein zentraler Produktionsstandort, sondern auch ein bedeutender Arbeitsplatz für viele Frauen in der Region. Dieser Teil der Arbeit beleuchtet die Erfahrungen der Mitarbeiterinnen, ihre Arbeitsbedingungen und die soziale Dynamik innerhalb des Werkes. Dabei wird untersucht, welche Faktoren die Entscheidung der Interviewten, bei Triumph zu arbeiten, beeinflussten, einschließlich der Rolle familiärer und sozialer Einflüsse auf ihre berufliche Laufbahn. Es wurden vier Frauen interviewt, die jeweils unter-

²⁵⁴ ebd., S. 98.

²⁵⁵ ebd.

schiedliche Zeiträume im Triumph Werk in Oberpullendorf repräsentieren, und somit einen umfassenden Überblick über die Entwicklung des Werkes von den frühen Jahren bis zu seinem Ende bieten.

Drei der Interviewten haben darum gebeten, anonym zu bleiben. Um ihre Erlebnisse dennoch differenziert darzustellen, werden sie im folgenden Text als „Mitarbeiterin 1“, „Mitarbeiterin 2“ und „Mitarbeiterin 3“ bezeichnet. Diese drei Frauen waren zu unterschiedlichen Zeiten bei Triumph beschäftigt, was es ermöglicht, ihre Erfahrungen über verschiedene Jahrzehnte hinweg zu vergleichen:

- Mitarbeiterin 1 war von 1969 bis 2011 bei Triumph tätig.
- Mitarbeiterin 2 arbeitete in den Jahren 1984 bis 1991 sowie erneut von 2006 bis 2013 im Unternehmen.
- Mitarbeiterin 3 war von 1973 bis 1980 und von 1995 bis 2008 beschäftigt.

Zusätzlich gibt es eine namentlich genannte Interviewpartnerin, Elfriede, die von 1965 bis 1993 bei Triumph angestellt war.

Diese Einteilung ermöglicht es, ihre individuellen Perspektiven und Erfahrungen zu analysieren und Unterschiede sowie Gemeinsamkeiten in den verschiedenen Zeiträumen ihrer Beschäftigung aufzuzeigen.

6.2.1 Motivation und Berufswahl

Die Entscheidung, bei Triumph zu arbeiten, wurde von allen vier Interviewpartnerinnen stark von den begrenzten beruflichen Möglichkeiten in der Region geprägt. Sie berichten übereinstimmend, dass es damals schwierig war, einen Lehrplatz zu finden, insbesondere für junge Frauen. Die gesellschaftliche Erwartung, dass „die Mädchen ohnehin heiraten und dann zuhause bleiben“, schränkte die beruflichen Perspektiven zusätzlich ein. Für alle vier Frauen stellte Triumph daher die einzig verbliebene Möglichkeit dar, in der Region eine Anstellung zu finden.²⁵⁶

Mitarbeiterin 1 beschreibt die stark eingeschränkten Möglichkeiten für Frauen in ihrer Zeit. In der Umgebung gab es nur wenige Ausbildungsberufe wie Friseurin oder Verkäuferin. Triumph entwickelte sich rasch zu einem der größten Arbeitgeber für Frauen und wurde zur na-

²⁵⁶ Interview Elfriede (02.05.2021), S. 1.; Interview Anonym (15.05.2021), S. 1.; Interview Anonym (09.02.2022), S. 1.; Biographisches Interview Anonym (12.03.2022), S. 1.

heliegendsten Wahl für viele, die Arbeit suchten. Für junge Frauen, die damals in ländlichen Gegenden lebten, war Triumph oft eine der wenigen Optionen, um beruflich Fuß zu fassen.²⁵⁷

Mitarbeiterin 2 erinnert sich, wie schwer es war, eine Lehrstelle zu finden, besonders in „typisch weiblichen“ Berufen wie Friseurin. Ihre Leidenschaft für das Nähen und die begrenzten beruflichen Möglichkeiten führten sie letztlich zu Triumph. Die Aussicht, nach der Schule sofort eine Anstellung zu bekommen, wurde für sie zur besten Option, um finanziell unabhängig zu werden.²⁵⁸

Elfriede berichtet von ihrer Entscheidung für Triumph, nachdem sie zunächst in der Landwirtschaft gearbeitet hatte und ein Kind großzog. Die Möglichkeit, bei Triumph zu arbeiten, stellte eine willkommene Chance dar, zusätzliches Einkommen zu erzielen. Der kostenlose Busdienst, der direkt vor ihrem Haus hielt, war ein großer Vorteil. Obwohl das erste Monatsgehalt nicht hoch war, bedeutete es eine wesentliche Verbesserung ihrer finanziellen Situation. Elfriede hatte bereits Näherfahrung durch ihre Mutter gesammelt und fand die Arbeit bei Triumph angenehm. Obwohl sie sich ursprünglich als Bürolehrling beworben hatte und auch an einem Maschinschreibkurs interessiert war, erwies sich die Anstellung bei Triumph als attraktive Möglichkeit, während ihrer Jugend Geld zu verdienen und gleichzeitig praktische Erfahrungen zu sammeln.²⁵⁹

Diese Erfahrungen zeigen deutlich, wie begrenzte berufliche Möglichkeiten und gesellschaftliche Erwartungen die beruflichen Entscheidungen der Frauen beeinflussten und Triumph zu einer bevorzugten Wahl für viele junge Frauen in der Region machten.

6.2.2 Erster Arbeitstag und damalige Lebensverhältnisse

Der erste Arbeitstag hinterlässt oft einen bleibenden Eindruck, und auch bei den ehemaligen Triumph-Mitarbeiterinnen weckt er lebhaftere Erinnerungen. Diese erzählen nicht nur von ihren ersten Erfahrungen im Werk, sondern geben auch einen Einblick in die wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse in der Region zu jener Zeit, die von begrenzten beruflichen Möglichkeiten und gesellschaftlichen Erwartungen geprägt waren.

Mitarbeiterin 1 erinnert sich gut an ihren ersten Arbeitstag bei Triumph und beschreibt, wie nervös sie war. Der Tag begann mit der Fahrt im firmeneigenen Bus, der die Arbeiterinnen aus den umliegenden Dörfern einsammelte. Schon im Bus hatten viele Arbeiterinnen feste Plätze, und als Neuling musste sie zunächst stehen. Im Werk wurde sie dem Führungspersonal

²⁵⁷ Interview Anonym (09.02.2022), S. 1.

²⁵⁸ Interview Anonym (12.03.2022), S. 1.

²⁵⁹ Interview Elfriede (02.05.2021), S. 1.

vorgestellt und von einer Gruppenleiterin sowie einer Einlernerin in ihre Aufgaben eingewiesen. Ihr Arbeitsplatz war eine Nähmaschine, an der sie das Nähen mit einer Zweinadel-Maschine erlernte. Obwohl sie bereits grundlegende Nähfähigkeiten hatte, war das Arbeiten mit dieser speziellen Maschine eine Herausforderung. Zu Beginn musste sie einfache Stoffstücke nähen, die kontrolliert und bei Fehlern aufgetrennt wurden. Die Einlernzeit betrug sechs Wochen, in denen die neuen Mitarbeiterinnen intensiv betreut und in den Produktionsprozess eingeführt wurden, bevor sie die volle Leistung erbringen mussten.²⁶⁰



Abbildung 27: Näherinnen

Sie beschreibt, dass die Lebensverhältnisse in ihrer Jugend stark von der Landwirtschaft geprägt waren. Ihre Familie lebte hauptsächlich davon, was auf dem Hof erwirtschaftet wurde, und zum Essen war immer genug da. Doch um sich mehr leisten zu können – sei es Ausflüge, schöne Kleidung oder Schmuck – war es notwendig, zusätzliches Geld zu verdienen. Ihr Traumberuf wäre Köchin gewesen, aber die sozialen Umstände machten es ihr unmöglich, diesen Weg einzuschlagen. Die familiären Erwartungen, insbesondere die der Großmutter, ließen es nicht zu, dass sie das Haus verließ, um eine Ausbildung zu machen. Im Vergleich zu ihrer Mutter, die als Nachkriegskind aufwuchs und fast keine Möglichkeiten hatte, etwas zu lernen oder einen Beruf zu ergreifen, hatte sie mehr Chancen. Ihre Mutter und andere Frauen dieser Generation arbeiteten hauptsächlich in der Landwirtschaft, da sie zu Hause gebraucht

²⁶⁰ Interview Anonym (09.02.2022), S. 1ff.

wurden. Der Verkauf von Produkten wie Eiern oder Fleisch war damals eine wichtige Einkommensquelle.²⁶¹

Mitarbeiterin 2 gibt zu, dass sie sich nicht mehr genau an ihren ersten Arbeitstag bei Triumph erinnern kann, jedoch beschreibt sie den Tag als etwas Neues und Ungewohntes. Sie war vorher nie in einer großen Fabrik gewesen und hatte keine Vorstellung davon, wie das industrielle Nähen abläuft. Obwohl sie privat bereits Kleidung wie Röcke oder Blusen genäht hatte, war die Arbeit an den großen Maschinen und das Nähen von BHs eine völlig andere Erfahrung. Sie war überrascht, wie viele einzelne Arbeitsschritte und Mitarbeiterinnen an der Herstellung eines einzigen BHs beteiligt waren. Auch wenn die Erinnerung nicht im Detail präsent ist, beschreibt sie den ersten Tag als interessant und lehrreich.²⁶²

Sie beschreibt die damaligen Lebensverhältnisse und die begrenzten beruflichen Möglichkeiten für junge Frauen in der Region. Sie erklärt, dass Lehrplätze für Mädchen rar waren und oft nicht den gewünschten beruflichen Erfolg versprachen. Sie hätte sich zwar für einen Beruf als Friseurin interessiert, erkannte jedoch, dass es in der Nähe keine geeignete Ausbildung gab und der Weg zur Nähfachschule in Oberwart schwierig und möglicherweise teuer gewesen wäre. In diesem Kontext wurde eine Anstellung in einer Fabrik, wie bei Triumph, attraktiv. Hier konnten sie sofort Geld verdienen, was in der damaligen Zeit einen hohen Stellenwert hatte. Im Vergleich zu ihrer Mutter, die kaum Möglichkeiten gehabt hatte, einen Beruf zu erlernen oder zu arbeiten, fühlte sie, dass sie über etwas bessere Optionen verfügte. Die Herausforderungen der Nachkriegszeit schränkten die beruflichen Chancen ihrer Mutter stark ein, während sie, trotz der begrenzten Möglichkeiten, in einer Zeit lebte, in der es zumindest eine Option gab, in der Industrie zu arbeiten.²⁶³

Mitarbeiterin 3 beschreibt ihren ersten Tag bei Triumph besonders eindrücklich. Sie wurde von einer erfahrenen Mitarbeiterin an der Nähmaschine eingelernt und musste zu Beginn auf Papier nähen, um ihre Präzision zu verbessern. Später durfte sie auf Stoff üben und schließlich an einem BH-Modell arbeiten. Obwohl sie eigentlich Schneiderin werden wollte, entschied sie sich gegen eine Ausbildung in Wien und arbeitete stattdessen bei Triumph, wo sie auch nach einer Phase als Mutter wieder zurückkehrte.²⁶⁴

Elfriede erinnert sich gut an ihren ersten Arbeitstag und beschreibt ihn als positiv. Sie betont, dass der zur Verfügung gestellte Bus für sie eine große Erleichterung war, da sie sich damals

²⁶¹ ebd., S. 2ff.

²⁶² Interview Anonym (12.03.2022), S. 2.

²⁶³ ebd., S. 2ff.

²⁶⁴ Interview Anonym (15.05.2021), S. 1ff.

kein Auto leisten konnte. Viele junge Frauen, die wie sie eine Handelsschule abgeschlossen hatten, fanden keinen Arbeitsplatz in der Umgebung und wollten nicht nach Wien ziehen, weshalb sie sich für eine Anstellung bei Triumph entschieden. Sie hebt hervor, dass Triumph eine bedeutende Rolle für das Burgenland spielte, da es in einer Region mit begrenzten Arbeitsmöglichkeiten angesiedelt war. Zwar waren die Löhne im Textilgewerbe niedrig, insbesondere im Burgenland, dennoch war die Arbeit für sie und andere Frauen eine wertvolle Chance, eigenes Geld zu verdienen.²⁶⁵

Alle vier Frauen betonen, dass die beruflichen Möglichkeiten in der Region stark begrenzt waren. Die meisten jungen Frauen hatten kaum Alternativen, außer in der Landwirtschaft zu arbeiten oder eine schlecht bezahlte Anstellung in einer Fabrik zu finden. Für viele war Triumph eine der wenigen Optionen, um eigenes Geld zu verdienen und sich so eine gewisse finanzielle Unabhängigkeit zu verschaffen, auch wenn die Löhne niedrig waren und die Arbeit oft monoton war. Die gesellschaftlichen Erwartungen, dass Frauen nach der Heirat zu Hause bleiben würden, prägten ebenfalls die Berufswahl, sodass viele sich trotz anderer Berufswünsche für eine Stelle bei Triumph entschieden.

6.2.3 Arbeitsalltag und Arbeitsbedingungen

Mitarbeiterin 1 trat 1969 bei Triumph ein und war bis 2011 beschäftigt. Ihre Karriere begann an der Nähmaschine, doch als sie 1981 in den Betriebsrat eintrat und 1985 in den Zentralbetriebsrat wechselte, wurde sie für andere Aufgaben freigestellt. Da sie für Besprechungen häufig nach Wiener Neustadt reisen musste und auch Schulungen bei der Gewerkschaft besuchte, konnte sie ihrer regulären Arbeit nicht mehr in vollem Umfang nachkommen. Schließlich übernahm sie die Position einer Zuschneiderin, wo sie fehlerhafte oder beschädigte Stoffteile für BHs zuschnitt. Diese Aufgabe übte sie bis zu ihrer Pension aus.²⁶⁶

Der Betriebsrat spielte in ihrem Arbeitsalltag eine wichtige Rolle, allerdings blieb sie, da das Werk nie mehr als 150 Mitarbeiter beschäftigte, weiterhin in ihrer regulären Tätigkeit eingebunden. In den Spitzenzeiten, erinnert sie sich, waren etwa 130 Mitarbeiter im Werk tätig, aufgeteilt in drei Gruppen mit jeweils 30-35 Personen. Die Arbeitszeiten im Betrieb begannen um 7 Uhr morgens und dauerten bis 16:30 Uhr, wobei es auch Teilzeitmodelle gab. Zu Beginn fuhr sie mit einem von der Firma gestellten Bus zur Arbeit, später jedoch mit dem eige-

²⁶⁵ Interview Elfriede (02.05.2021), S. 1ff.

²⁶⁶ Interview Anonym (09.02.2022), S. 3.

nen Auto, insbesondere für die Betriebsratsaktivitäten, da der Firmenbus in den letzten Jahren vor seiner Einstellung nicht mehr genutzt wurde.²⁶⁷

Als Zuschneiderin war sie für das Zurechtschneiden von Stoffteilen verantwortlich, aber das Ausbessern der fehlerhaften Teile mussten die Näherinnen selbst erledigen. Fehler führten in der Regel nicht zu direkten Konsequenzen, jedoch mussten die Näherinnen ihre Fehler selbst auftrennen und korrigieren, was zu einem Verlust ihrer Zeit und somit des potenziellen Verdienstes führte. Bezüglich der Akkordarbeit betonte Mitarbeiterin 1, dass dieser Arbeitsrhythmus unumgänglich war. Einzelakkord ermöglichte es den Näherinnen, entsprechend ihrer individuellen Fähigkeiten unterschiedlich viel zu verdienen. Eine "gute" Näherin, die schneller arbeitete, konnte deutlich mehr Geld verdienen als eine langsamere Näherin.²⁶⁸

Die Hierarchie im Werk umfasste Werksleiter, Gruppenleiter, Assistentinnen und eine Kontrolleinheit. Besonders auffällig war die Einführung farblich unterschiedlicher Arbeitsmäntel (siehe Abbildung 28) zur Kennzeichnung der Positionen im Betrieb, wobei am Ende alle Führungskräfte rote Mäntel trugen. Näherinnen selbst erhielten keine Arbeitsbekleidung. Der Kontakt zur Inhaberfamilie Spiesshofer und Braun war sporadisch, aber besonders als Betriebsrätin hatte Mitarbeiterin 1 häufiger mit den Chefs zu tun, insbesondere bei Fragen zu Arbeitszeiten und Urlaubsregelungen. Über den Zentralbetriebsrat wurden wichtige Fragen mit der Firmenleitung in Wiener Neustadt verhandelt, wie etwa die Festlegung der Urlaubszeiten.²⁶⁹

²⁶⁷ ebd., S. 3ff.

²⁶⁸ ebd., S. 4ff.

²⁶⁹ ebd., S. 5ff.



Abbildung 28: Mitarbeiter in Oberpullendorf

Mitarbeiterin 2 beschreibt ihren Arbeitsalltag bei Triumph und beginnt damit, wie sie zur Arbeit kam. Zunächst nutzte sie den Bus, später fuhr sie mit ihrem Vater. Sie betont, dass die Firma flexibel war, was ihre Arbeitszeiten anging, als ihre Tochter in die Volksschule ging. So konnte sie statt um 7 Uhr erst um 8 Uhr anfangen, was die Firma ermöglichte, um berufstätige Eltern zu unterstützen.²⁷⁰

Sie schildert ihren typischen Arbeitsablauf, der damit begann, dass sie sich umgezogen und eingestempelt hat. In den ersten Jahren führte sie oft dieselbe Arbeit durch, wie etwa das Annähen von Trägern, und das teils über ein ganzes Jahr hinweg. Mit der Zeit änderten sich jedoch die Aufgaben und wurden vielfältiger und komplizierter, insbesondere durch die Einführung von heikleren Stoffen wie Spitze. Sie spricht auch über den Stress der Akkordarbeit, bei der der Lohn davon abhing, wie viele Minuten sie für ein Werkstück benötigte und wie viele Stück sie dabei erledigte. Der Druck war oft hoch, weil Aufseher die Arbeitszeit genau gemessen und versucht haben, die Mitarbeiter zu schnelleren Arbeitsmethoden anzuleiten. Das sorgte für zusätzlichen Stress. Sie erwähnt auch die Zusammenarbeit mit Kolleginnen. Während einige kooperativ waren, gab es Konkurrenz um die Arbeiten, die mehr Minuten und damit mehr Verdienst brachten.²⁷¹

²⁷⁰ Interview Anonym (12.03.2022), S. 3.

²⁷¹ ebd., S. 4.

In Bezug auf das neue Gruppensystem (siehe Abbildung 29 und 30), welches das alte Fließband abgelöst hatte, beschreibt sie, dass die Mitarbeiter in Teams arbeiteten, wobei jedes Team für einen bestimmten Teil der BH-Produktion zuständig war. Die Arbeit war körperlich anstrengend, besonders in den heißen Sommern, und im Winter gab es manchmal Probleme mit der Heizung. Mit der Zeit wurden die Arbeitsaufgaben immer komplizierter und weniger rentabel, was die Akkordarbeit schwieriger machte und den Verdienst minderte. Trotz der Herausforderungen zeigte sie kein Interesse daran, in Führungspositionen wie einer Gruppenleiterin oder Qualitätskontrolleurin aufzusteigen. Sie wollte sich lieber auf ihre Arbeit konzentrieren und keinen zusätzlichen Stress oder Konflikte mit den Kolleginnen haben, die durch eine solche Position entstehen könnten. Sie fühlte sich auf ihrem Platz wohler und genoss es, ihre Aufgaben zu erledigen und dann in Ruhe gelassen zu werden.²⁷²



Abbildung 29: Arbeitsplatz nach Umstellung1 (Gruppensystem)

²⁷² ebd., S. 4-6.



Abbildung 30: Arbeitsplatz nach Umstellung2 (Gruppensystem)

Mitarbeiterin 3 beschreibt ihren Arbeitsalltag bei Triumph und erinnert sich daran, wie sie früher mit dem Bus zur Arbeit fuhr. Anfangs nutzte sie den Triumph-Bus, später jedoch häufiger den Postbus, da sie nur noch Teilzeit arbeitete, von früh bis etwa halb 2 oder später bis halb 3. Sie erzählt, dass der Triumph-Bus am Abend fuhr, weshalb sie oft auf den Postbus angewiesen war. Gemeinsam mit einer Kollegin namens Ingrid fuhr sie gelegentlich auch im Auto zur Arbeit. Auf die Frage nach dem Stress durch Akkordarbeit antwortet sie, dass es früher weniger stressig war, besonders bevor sie Kinder hatte. Später wurde der Druck jedoch spürbar größer, da sie weniger Zeit zur Verfügung hatte und oft neue Aufgaben lernen musste. Der Wiedereinstieg nach der Kinderpause war herausfordernd, aber sie hatte schon zuvor Erfahrung mit dem Arbeitsdruck.²⁷³

Mitarbeiterin 3 war hauptsächlich als Näherin tätig und berichtet, dass sie sich mit ihren Kolleginnen gut verstanden hat. Besonders während der Weihnachtszeit war die Stimmung locker, und es wurde nicht mehr viel gearbeitet, da man versuchte, zuvor genügend Reserveminuten zu sammeln. Ihr Arbeitsplatz bei Triumph war überschaubar, etwa 120 Personen arbeiteten im Werk in Oberpullendorf. Zu den Inhabern der Firma hatte sie keinen direkten Kon-

²⁷³ Interview Anonym (15.05.2021), S. 2.

takt, außer bei Betriebsausflügen oder wenn sie zur Kontrolle der Arbeitszeit und Qualität kamen.²⁷⁴

Zur Auslagerung der Produktion nach Ungarn hat sie noch Erinnerungen, da sie zu der Zeit noch bei Triumph arbeitete. Es kamen viele Ungarn nach Oberpullendorf, und sie schätzt, dass ein Viertel bis ein Drittel der Belegschaft aus Ungarn stammte. Auch die Produktion von millimetergenauen Mustern für französische Artikel erwähnte sie, welche oft in Oberpullendorf gefertigt wurden. Was ihre persönliche Entwicklung bei Triumph betrifft, so erhielt sie nach zehn Jahren eine Prämie (siehe Abbildung 34). Da sie jedoch wegen ihrer Kinder nicht durchgehend arbeiten konnte, kam sie nie in den Genuss der Prämie für 25 Jahre. Die Ehrungen wurden von Direktor Längle persönlich vorgenommen (siehe Abbildung 31 und 33).²⁷⁵



Abbildung 31: Ehrung einer Mitarbeiterin durch Direktor Längle1

²⁷⁴ ebd., S. 3.

²⁷⁵ ebd., S. 4.



Abbildung 32: Ehrung mit Beschriftung



Abbildung 33: Ehrung einer Mitarbeiterin durch Direktor Längle2 mit Beschriftung



Abbildung 34: Urkunde Jubiläum und Prämie

Technische Fortschritte, wie das automatische Vernähen von BH-Trägern oder Bügeln, erlebte sie beim Wiedereinstieg nach ihrer Kinderpause. Solche Arbeiten wurden zuvor manuell durchgeführt, später dann automatisiert, was für sie eine Erleichterung war, auch wenn der Arbeitsdruck insgesamt zugenommen hatte.²⁷⁶

Zum Ende hin beschreibt sie, dass die Arbeitszeiten über die Jahre im Großen und Ganzen gleich geblieben sind. Sie erwähnt jedoch, dass es Zeiten gab, in denen die Arbeit früher begann, zum Beispiel um kurz nach 7 Uhr, möglicherweise aufgrund von Busfahrplänen. Wenn besonders viel Arbeit anstand, musste sie gelegentlich Überstunden machen, die sie sich später als Zeitausgleich anrechnete.²⁷⁷

Elfriede erzählte, dass der Bus sie früh am Morgen abholte, um halb sieben, und bereits in Piringsdorf begonnen hatte, durch das Rabnitztal über Kaisersdorf und Stoob zu fahren. Sie holten die Leute ab, bis der Bus voll war, mit etwa 30 bis 40 Personen. Der Bus aus dem Rabnitztal fuhr am längsten und war kostenlos, später musste man aber etwas zahlen. Sie kamen um kurz nach sieben bei Triumph in Oberpullendorf an und begannen direkt mit der Arbeit, da es Akkordarbeit war. Je mehr man nähte, desto mehr Geld verdiente man. Sie selbst arbei-

²⁷⁶ ebd., S. 4.

²⁷⁷ ebd., S. 4ff.

tete zweieinhalb Jahre als Näherin, bevor sie eine Pause einlegte, um beim Hausbau zu helfen. Später kehrte sie zurück und wurde kurzzeitig wieder Näherin, bevor sie ins Führungspersonal aufstieg und als Bandeinlegerin arbeitete.²⁷⁸

Als Bandeinlegerin (siehe Abbildung 37) war sie für den Zuschnitt des Rohmaterials zuständig, das sie aus Wiener Neustadt erhielten. Sie musste sicherstellen, dass jede Näherin genug Arbeit hatte. Jede Näherin drückte einen Knopf, wenn sie keine Arbeit mehr hatte. Neben dem Namen der Näherin leuchtete ein Licht auf dem Bedienfeld des Fließbandes (siehe Abbildung 36), damit Elfriede wusste, wohin sie das Material schicken musste.²⁷⁹



Abbildung 35: Arbeitsplatz vor Umstellung

²⁷⁸ Interview Elfriede (02.05.2021), S. 2ff.

²⁷⁹ ebd., S. 3.



Abbildung 36: Bedienfeld des Fließbandes



Abbildung 37: Bänderlegerin



Abbildung 38: Fließband mit Arbeitsplätzen der Näherinnen

Sie beschrieb den Ablauf als sehr organisiert, aber schwer vorstellbar für Außenstehende. Ihre Aufgabe war es, das Material zu kontrollieren und es in Paketen von 25 Stück zu verteilen. Das gesamte System war auf Minutenbasis organisiert. Jede Aufgabe war in einer bestimmten Zeit zu erledigen. Die Zeiten wurden in Wiener Neustadt getestet, und die Näherinnen arbeiteten im Akkord. Man hatte immer wieder neue Aufgaben zu lernen, und sobald man 25 Stück genäht hatte, musste man die entsprechenden Minuten abschneiden und auf eine Karte (siehe Abbildung 39) kleben, um die Arbeitszeit zu dokumentieren. Alles wurde nach Minuten abgerechnet, und man musste im Akkord arbeiten, um über die 540 Minuten Vorgabe hinauszukommen und mehr zu verdienen.²⁸⁰

²⁸⁰ ebd., S. 3.

[illegible]

Abbildung 39: Arbeitskarte mit Klebeminuten

Es gab vier Führungskräfte an jedem Band: die Gruppenleiterin, die für die Näharbeit und den Ausstoß verantwortlich war, die Einlernerin, die neue Mitarbeiter anlernte, die Qualitätskontrolle, und Elfriede, die für das Material zuständig war. Auch ein bis zwei Mechaniker (siehe Abbildung 40 und 41) waren immer dabei. Sie erklärte, dass die Qualitätskontrolle und die Gruppenleiterin dafür verantwortlich waren, Fehler zu finden und die Produktion zu überwa-

chen. Es kam manchmal zu Spannungen zwischen der Gruppenleiterin, die auf Schnelligkeit drängte, und der Qualitätskontrolle, die sicherstellen musste, dass alles korrekt genäht wurde. Einmal im Monat kam unangemeldet jemand von Wiener Neustadt zur Kontrolle, was immer mit ein wenig Angst verbunden war. Sie überprüften die Arbeit und schickten im schlimmsten Fall eine ganze Lieferung zurück, wenn etwas nicht in Ordnung war. Neben Oberpullendorf gab es noch neun andere Filialen, wie z.B. Hartberg, Oberwart, Aspang und andere.²⁸¹



Abbildung 40: Mechaniker

²⁸¹ ebd., S. 3ff.



Abbildung 41: Mechaniker mit Beschriftung

Wenn Fehler gemacht wurden, konnte es sein, dass man am Ende des Tages weniger Minuten zusammenbekam, was sich auf den Verdienst auswirkte. Manchmal durfte man die Minuten auf den nächsten Tag übertragen, um einen Ausgleich zu schaffen, aber grundsätzlich reflektierte die Anzahl der Minuten die erbrachte Arbeitsleistung.²⁸²

Mit der Zeit änderte sich einiges in der Fabrik. Produktionslinien wurden erweitert, und später verlagerte das Unternehmen Teile der Produktion in Länder mit billigeren Arbeitskräften wie Ungarn. Die Produktion in Österreich spezialisierte sich zunehmend auf komplexere und hochwertigere Artikel. Für Elfriede wurde der Lärm der Maschinen zunehmend belastend, und sie ging schließlich mit 53 Jahren in Frühpension.²⁸³

6.2.4 Triumph als Arbeitgeber

Triumph galt als einer der bedeutendsten Arbeitgeber in der Region und bot seinen Angestellten zahlreiche Vorteile. Dieser Teil der Analyse beleuchtet die verschiedenen Maßnahmen,

²⁸² ebd., S. 4.

²⁸³ ebd., S. 4ff.

die das Unternehmen zur Unterstützung seiner Mitarbeiterinnen ergriff, und untersucht, wie diese Angebote von den Beschäftigten wahrgenommen wurden.

Elfriede und die anderen Mitarbeiterinnen berichten von insgesamt positiven Arbeitsbedingungen bei Triumph. Zu den sozialen Leistungen zählten unter anderem ein gut funktionierender Mutterschutz und Regelungen im Krankenstand. Die Gehälter wurden pünktlich gezahlt, und anfangs erhielten die Mitarbeiterinnen ihr Gehalt sogar bar. Einmal im Monat erfolgte die Auszahlung, was von den Angestellten geschätzt wurde. Geschenke zu Weihnachten wurden zunächst persönlich von Direktor Längle ausgesucht, später jedoch nur noch in Form von Gutscheinen vergeben.²⁸⁴

Bei Triumph gab es Betriebsurlaube, und die Mitarbeiter hatten Anspruch auf allgemeinen Urlaub, wobei es keinen individuellen Urlaub gab. Im Sommer schloss das Werk für drei Wochen Betriebsurlaub. Um die Arbeitslast zu bewältigen, wurde eine „Springerin“ eingesetzt, die für die Vertretung von abwesenden Kollegen zuständig war. Elfriede erklärt, dass man, trotz der Akkordarbeit, mit der Zeit verschiedene Arbeitsschritte erlernte, und viele Frauen ohne formale Ausbildung die Möglichkeit hatten, bei Triumph zu arbeiten. Dies wurde als Vorteil angesehen, insbesondere für Frauen, die keine andere Beschäftigung gefunden hatten.²⁸⁵

Mitarbeiterin 1 hebt auch hervor, dass es Firmenfeiern (siehe Abbildung 42 bis 49) und Betriebsausflüge (siehe Abbildung 50 bis 52) gab, die gut organisiert waren und bei denen die Teilnahme für die Mitarbeiter kostenlos war. Diese Veranstaltungen stärkten das Gemeinschaftsgefühl und ermöglichten den Mitarbeitern, sich außerhalb der Arbeitsumgebung zu treffen. Das Arbeitsklima wurde als freundlich beschrieben, wobei die ältere Generation der Mitarbeiterinnen die jüngeren unterstützte. Der Umgang zwischen den Generationen war harmonisch, und Spannungen waren kaum vorhanden. Es gab eine hohe Frauenpräsenz im Unternehmen, und die Mitarbeiterin stellte fest, dass viele Frauen, die bei Triumph arbeiteten, familiäre Verpflichtungen hatten, was eine Doppelbelastung darstellte.²⁸⁶

²⁸⁴ Interview Elfriede (02.05.2021), S. 7ff.; Interview Anonym (15.05.2021), S. 4.; Interview Anonym (09.02.2022), S. 8.; Interview Anonym (12.03.2022), S. 7.

²⁸⁵ Interview Elfriede (02.05.2021), S. 7ff.

²⁸⁶ Interview Anonym (09.02.2022), S. 9.



Abbildung 42: Firmenfeier in Wiener Neustadt1



Abbildung 43: Firmenfeier in Wiener Neustadt2



Abbildung 44: Firmenfeier in Wiener Neustadt3



Abbildung 45: Weihnachtsfeier in Oberpullendorf mit Direktor Längle



Abbildung 46: Direktor Längle bei einer Firmenfeier



Abbildung 47: Triumph-Ball in Wiener Neustadt

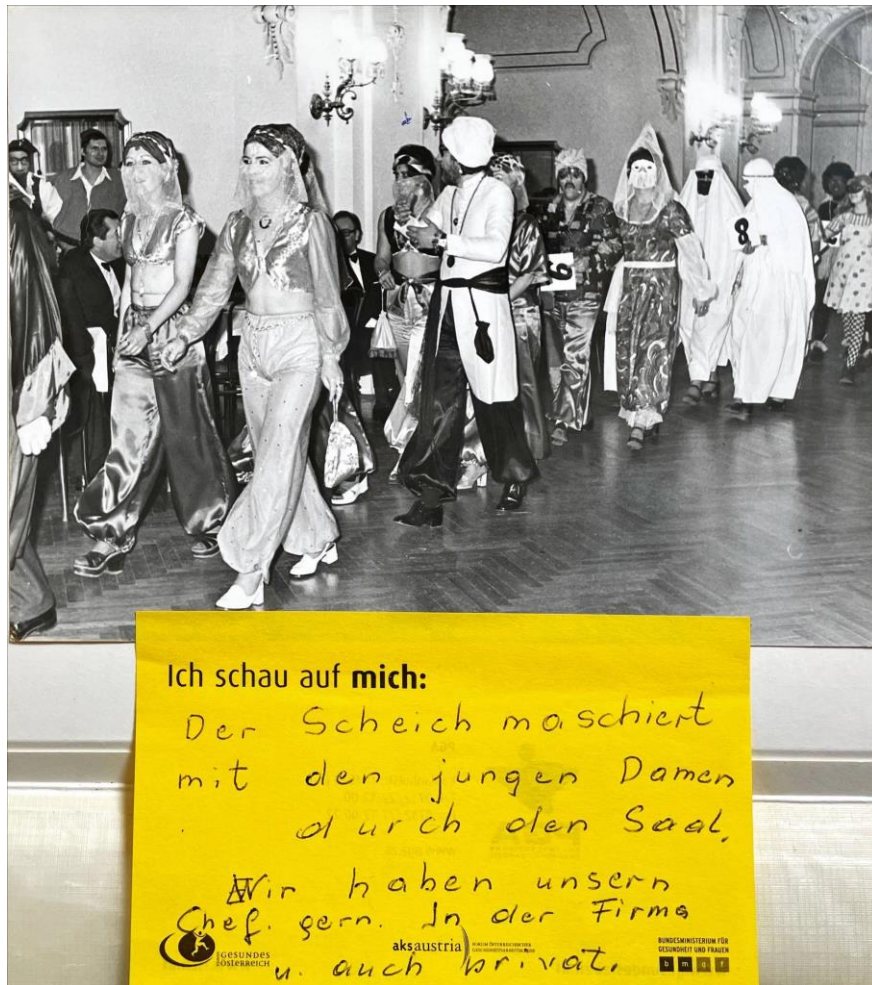


Abbildung 48: Triumph-Ball in Wiener Neustadt mit Beschriftung



Abbildung 49: Firmenfeier mit Direktor Längle

Abbildung 50: Betriebsausflug in die Dolomiten1 mit Beschriftung

Abbildung 51: Betriebsausflug in die Dolomiten2 mit Beschriftung

Abbildung 52: Betriebsausflug in die Dolomiten³ mit Beschriftung

Mitarbeiterin 2 beschreibt ihre Erfahrungen bei Triumph als insgesamt positiv. Es gab keine negativen gesellschaftlichen Reaktionen auf ihre Anstellung, und die Bekanntheit des Unternehmens war im Dorf vorhanden. Fabrikarbeit wurde nicht als negativ wahrgenommen, sie empfand es eher als eine akzeptable Beschäftigung. Die Firma hatte einen guten Ruf in der Region, und viele waren stolz darauf, dort zu arbeiten.²⁸⁷

Mitarbeiterin 3 berichtet, dass es für Angestellte Vergünstigungen gab, wie zum Beispiel einen Personalverkauf, bei dem Mitarbeiter die Gelegenheit hatten, Unterwäsche und andere Bekleidungsstücke zu erwerben, darunter auch Sportbekleidung und Badeanzüge. Zu Weih-

²⁸⁷ Interview Anonym (12.03.2022), S. 7.

nachten hatten die Mitarbeiter die Möglichkeit, Waren vergünstigt zu bestellen.²⁸⁸ Ab 1975 gab es bei Triumph in Wiener Neustadt eine Kantine, die alle Werke mit warmen Mittagessen versorgte. Die Mitarbeiter konnten Essensmarken zu einem sehr günstigen Preis erwerben, während der Rest der Kosten von der Firma übernommen wurde. Täglich wurde ein Menü mit einer Suppe und einer Hauptspeise angeboten, allerdings gab es keine Nachspeisen. Diese Regelung sorgte dafür, dass die Mitarbeiter jeden Tag eine warme Mahlzeit erhielten, was zur positiven Arbeitsatmosphäre beitrug.²⁸⁹ Ein weiterer Vorteil war der Transport zur Arbeit. Triumph hatte eine gute Beziehung zum Busunternehmen Blaguss in Oberpullendorf, das die Mitarbeiter zur Firma brachte.²⁹⁰

Die Einstellung gegenüber Triumph blieb positiv. Auch jüngere Frauen kamen zur Probearbeit, bis sie feststellten, dass diese Arbeit nichts für sie war. Elfriede schätzte die Möglichkeit, das Nähen zu erlernen, und hebt hervor, dass die Verbindung zu den Kolleginnen ein wichtiger Teil ihrer Erfahrungen war.²⁹¹

Insgesamt vermitteln die Berichte der Mitarbeiterinnen, dass Triumph als Arbeitgeber eine unterstützende und faire Arbeitsumgebung bot, in der die Mitarbeiter geschätzt wurden und positive Erfahrungen machen konnten. Die familiäre Atmosphäre, gepaart mit attraktiven sozialen Leistungen und Gemeinschaftsaktivitäten, trugen dazu bei, dass viele Mitarbeiterinnen über Jahrzehnte im Unternehmen blieben.

6.2.5 Geschlechterrolle, Arbeitsplatz und Generationenwandel

Die Rolle von Frauen bei Triumph und ihre Wahrnehmung im Arbeitsumfeld sind zentrale Themen dieses Abschnitts. Die Interviews offenbaren, wie Frauen ihre Arbeit bei Triumph erlebten, welche gesellschaftlichen Erwartungen an sie gestellt wurden und wie sie ihre Position innerhalb des Unternehmens und der Gemeinschaft sahen.

Mitarbeiterin 1 reflektiert ihre Erfahrungen als Frau bei Triumph und beleuchtet die Entwicklung der Geschlechterrollen sowie den Generationenwechsel im Arbeitsumfeld. Zu Beginn ihrer Karriere war die Wahrnehmung von Frauen in der Arbeitswelt überwiegend positiv. Frauen, die Geld verdienten, wurden geschätzt, was für viele ein wichtiger Fortschritt war. In den folgenden Jahren erlebte sie jedoch einen Wandel: Mit dem Zugang zu weiterführenden

²⁸⁸ Interview Anonym (15.05.2021), S. 5.

²⁸⁹ Interview Anonym (09.02.2022), S. 8.

²⁹⁰ Interview Elfriede (02.05.2021), S. 8.

²⁹¹ ebd., S. 11.

Schulen für Mädchen und der Möglichkeit, verschiedene Berufe zu erlernen, änderte sich die berufliche Landschaft.²⁹²

Die meisten Frauen hatten keine formelle Ausbildung und arbeiteten in einfacheren Berufen. Diese Generation von Frauen, zu der sie gehörte, war oft auf Jobs wie in der Textilindustrie angewiesen, während jüngere Generationen, die in ein Bildungssystem integriert wurden, nun Zugang zu einer breiteren Palette an Berufen hatten. Sie bemerkt, dass die Anzahl der Ausbildungsberufe, insbesondere traditioneller Berufe wie Nähmaschinenmechaniker, abnahm, was die beruflichen Perspektiven für die nachfolgenden Generationen einschränkte.²⁹³

Im Produktionsbereich von Triumph waren fast ausschließlich Frauen beschäftigt, während nur wenige Männer in Führungspositionen arbeiteten. Dies stellte für Mitarbeiterin 1 eine besondere Herausforderung dar, insbesondere in ihrer Rolle als Betriebsrat, da sie große Gruppen von Frauen über betriebliche Veränderungen informieren und sie motivieren musste. Trotz dieser Herausforderungen beschreibt sie, dass jüngere Kolleginnen gut aufgenommen wurden und Spannungen zwischen den Generationen nicht stark ausgeprägt waren. Sie selbst schloss schnell Freundschaften mit neuen Mitarbeiterinnen und erlebte, wie Mütter und Töchter gemeinsam in der Firma arbeiteten, was eine besondere Verbindung zwischen den Generationen herstellte.²⁹⁴

Mitarbeiterin 1 betont, dass die ältere Generation oft die Verantwortung für die Familienfinanzen übernahm, während die jüngere Generation nach dem Schulabschluss in den Arbeitsmarkt eintrat. Sie hebt hervor, dass Frauen nicht nur zum Familieneinkommen beitrugen, sondern auch aktiv zur Verbesserung der Lebensverhältnisse ihrer Familien beitrugen. Diese dynamischen Veränderungen in der Rolle der Frauen in der Arbeitswelt und die Interaktion zwischen den Generationen verdeutlichen den Wandel der Geschlechterrollen und die Herausforderungen, mit denen sie konfrontiert waren.²⁹⁵

Mitarbeiterin 2 schildert ihre Erlebnisse als Frau bei Triumph und erwähnt, dass die Arbeit in der Fabrik für Frauen im Allgemeinen akzeptiert und geschätzt wurde. Die Fabrikarbeit wurde nicht als etwas Schlechtes angesehen, sondern die Mitarbeiterinnen verdienten ihr Geld pünktlich und zuverlässig, was in der ländlichen Gemeinschaft von Bedeutung war. In Bezug auf die Altersverteilung im Betrieb berichtet sie, dass die Zusammenarbeit mit Kolleginnen aller Altersgruppen – sowohl älteren als auch jüngeren Frauen – gut funktionierte. Ältere Mit-

²⁹² Interview Anonym (09.02.2022), S. 10.

²⁹³ ebd., S. 10.

²⁹⁴ ebd., S. 10ff.

²⁹⁵ ebd., S. 11.

arbeiterinnen waren oft hilfsbereit und gaben Unterstützung bei der Einarbeitung neuer Kolleginnen. Diese positive Zusammenarbeit trug zu einem angenehmen Betriebsklima bei.²⁹⁶

Im Laufe der Zeit gab es jedoch eine Verschiebung in der Altersstruktur. Jüngere Frauen waren im Betrieb nur vereinzelt vertreten, während viele ältere Mitarbeiterinnen, die oft ein ganzes Leben lang bei Triumph gearbeitet hatten, das Unternehmen prägten. Einige hatten über 40 Jahre dort gearbeitet, was zeigt, dass Triumph eine gewisse Stabilität und Langfristigkeit in der Beschäftigung bot. Insgesamt verdeutlicht die Mitarbeiterin, dass die Arbeit bei Triumph für Frauen eine wertvolle Erfahrung war, die von Unterstützung, Akzeptanz und einem positiven Betriebsklima geprägt war. Der Generationenwechsel fand statt, ohne dass große Spannungen zwischen den Altersgruppen entstanden, was auf eine gesunde und kooperative Arbeitsumgebung hinweist.²⁹⁷

Mitarbeiterin 3 beschreibt ihre Erfahrungen als Frau bei Triumph und hebt hervor, dass es keine besonderen negativen Reaktionen gegenüber Frauen in der Fabrik gab, vielmehr war die Arbeit in der Produktion, die hauptsächlich aus dem Nähen von BHs und Unterhosen bestand, gut bekannt und akzeptiert. Das überwiegende Personal in der Fabrik war weiblich, mit nur zwei Mechanikern und einem männlichen Vorgesetzten, was zu einer positiven Atmosphäre beitrug. Sie schätzt die Zusammenarbeit unter den Frauen, stellt jedoch fest, dass männliche Gruppenleiter manchmal eine herausfordernde Dynamik mit sich bringen konnten, was zu Spannungen führen konnte. Dennoch betont sie, dass die Frauen in der Fabrik sich wohlfühlten und dass der überwiegende Frauenanteil im Unternehmen eine Art „Frauenfabrik“ schuf, in der sich die Mitarbeiterinnen gut integrieren konnten.²⁹⁸

Elfriede beschreibt, dass die Integration junger Frauen in die Arbeitswelt bei Triumph in den 90er Jahren gut verlief. Diese Frauen kamen oft mit der Absicht, eine Anstellung zu finden, und hatten im Vergleich zu früheren Generationen mehr Optionen, insbesondere die Möglichkeit, in größere Städte wie Wien zu gehen oder ein eigenes Auto zu nutzen. Dies gab ihnen die Freiheit, alternative Arbeitsmöglichkeiten zu erkunden, was für Elfriede ein klarer Fortschritt war. Im Vergleich zu ihrer eigenen Zeit in den 60er und 70er Jahren, in der sie froh waren, überhaupt eine Anstellung zu haben, erlebte sie, dass es für die nächste Generation leichter war, sich im Berufsleben zu orientieren.²⁹⁹

²⁹⁶ Interview Anonym (12.03.2022), S. 7.

²⁹⁷ ebd., S. 7ff.

²⁹⁸ Interview Anonym (15.05.2021), S. 7ff.

²⁹⁹ Interview Elfriede (02.05.2021), S. 11.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Arbeitsumgebung bei Triumph für Frauen größtenteils positiv war, wobei die Herausforderungen, die aus der Produktion und der Dynamik mit männlichen Führungskräften resultierten, in den Hintergrund traten. Es wird auch deutlich, dass der Generationenwechsel in der Belegschaft keine großen Spannungen verursachte, sondern eher die Notwendigkeit für Anpassungen in einem sich verändernden Arbeitsumfeld verdeutlichte.

6.2.6 Freizeitgestaltung, Lebensverhältnisse und Familienleben

Mitarbeiterin 1 nahm in der Freizeit aktiv an Vereinsaktivitäten wie Fußball oder Tennis teil, was sie als wichtigen Ausgleich zur Arbeit empfand. Trotz des langen Arbeitstages konnten sie und ihre Kolleginnen die örtlichen Freizeitangebote nutzen. Persönliche Freundschaften mit Kolleginnen entwickelten sich, teils auch durch gemeinsame Erlebnisse bei Betriebsausflügen, die die Verbindung zur Arbeit verstärkten. Fotos von diesen Ausflügen bewahrt sie bis heute auf. Die Verbindung zu den Kolleginnen bedeutete ihr viel, da in ihrem Umfeld so viele Frauen beschäftigt waren, dass sie gemeinsam eine enge Gemeinschaft bildeten. Das Familienleben beschreibt sie als herausfordernd für die Frauen mit Kindern. Diese hatten oft eine Doppelbelastung: Nach einem Arbeitstag bei Triumph warteten Aufgaben im Haushalt und die Versorgung der Kinder. Für diese Frauen war die Arbeit bei Triumph sowohl eine Unterstützung für das Familieneinkommen als auch eine zusätzliche Belastung im Alltag.³⁰⁰

Mitarbeiterin 2 beschreibt, dass die Arbeit bei Triumph anfangs gut mit ihrem Privatleben zu vereinbaren war, vor allem, als sie noch jung war und weniger familiäre Verpflichtungen hatte. Mit der Geburt ihrer Kinder änderte sich das jedoch, und sie blieb eine Zeit lang zu Hause, um sich um den Haushalt und die Kinder zu kümmern. Ihre Rückkehr zur Arbeit nach einer 15-jährigen Pause verlief reibungslos, da Triumph vorrangig Frauen mit Berufserfahrung im Unternehmen einstellte, die bereits vertraut mit den Abläufen waren. Freizeitaktivitäten mit Kolleginnen fanden kaum statt, jedoch gab es ab und zu Betriebsfeste oder Ausflüge in Wiener Neustadt. Ansonsten pflegte sie ihre Freizeit hauptsächlich im Familien- und Freundeskreis, ohne intensiven Kontakt zu den Kolleginnen.³⁰¹

Mitarbeiterin 3 berichtet über die enge Gemeinschaft und die Freizeitaktivitäten mit Arbeitskolleginnen bei Triumph sowie über die besonderen Erinnerungen, die sie an diese Zeit hat. Eine Freundschaft zu einer ehemaligen Kollegin aus Oberpullendorf ist bis heute erhalten geblieben. Sie treffen sich zu besonderen Anlässen wie Geburtstag, Weihnachten und Ostern

³⁰⁰ Interview Anonym (09.02.2022), S. 11ff.

³⁰¹ Interview Anonym (12.03.2022), S. 8.

und stehen in regem Austausch über WhatsApp, obwohl sich ein persönliches Treffen seltener ergibt. Die Altersstruktur bei Triumph war bunt gemischt: Von ganz jungen Frauen, die direkt nach der Schule kamen, bis hin zu erfahrenen, älteren Mitarbeiterinnen. Viele von den Jüngeren waren jedoch nur für kurze Zeit dort und suchten später andere berufliche Wege oder Bildungschancen.³⁰²

In der Frühzeit ihrer Anstellung waren viele der jungen Mitarbeiterinnen oft gemeinsam unterwegs. Sie erinnert sich mit einem Lächeln daran, wie sie und ihre Freundinnen, darunter Helli, Ingrid und Resi, nach der Arbeit zum Bus liefen und manchmal verspätet ankamen, besonders nach den Wochenenden mit Festen im Dorf. Die Bushaltestelle war ein regelmäßiger Treffpunkt, und gelegentlich mussten sie sogar auf den Fahrer warten. Besonders montags war es schwierig, pünktlich zu sein, wenn das Wochenende durch Dorffeste geprägt war. Zu den Feierlichkeiten gehörten nicht nur Ausflüge in den Ort Draßmarkt, sondern auch gesellige Nachmittage mit Kolleginnen. Manchmal ging es zum Gasthof Leitner, um gemeinsam Mehlspeisen oder Schnitzel zu essen, besonders bei Geburtstagen. Die Betriebsleiterin, Frau Inspektor Böhm, nahm ebenfalls an solchen Anlässen teil, und die Treffen förderten das Gemeinschaftsgefühl.³⁰³

Zum Jahresende, kurz vor Weihnachten, wurde die Arbeit oft lockerer gestaltet. An diesen Tagen wurde weniger genäht, und eine Kollegin brachte Snacks mit, wie eine Wurst vom Fleischhauer und Brot, das die Mutter von Mitarbeiterin 3 bereitstellte. Die Feierlichkeiten wurden manchmal mit einem Glas Schnaps oder Wein abgerundet, und solche Abende sind für Mitarbeiterin 3 unvergessliche Erinnerungen. In ihren späteren Jahren bei Triumph, als die Arbeit fordernder wurde, war sie froh, als sie schließlich nach einer Knieoperation in den Ruhestand ging, auch weil sich das Arbeitsklima unter einem neuen Chef verändert hatte.³⁰⁴

Elfriede beschreibt, dass sie zu Beginn ihrer Berufstätigkeit die Arbeit gut mit ihrem Familien- und Freizeitleben vereinbaren konnte. Nach Feierabend war sie oft noch voller Energie und nutzte die Zeit für Radtouren oder erledigte die Hausarbeit. Trotz der Doppelbelastung durch Arbeit und Haushalt fühlte sie sich lange Zeit nicht überlastet. Im Laufe der Jahre wurde die Arbeit jedoch immer schwieriger, vor allem wegen des zunehmenden Lärms am Arbeitsplatz und gesundheitlicher Probleme wie Augenleiden und Stress. Diese Belastungen

³⁰² Interview Anonym (15.05.2021), S. 8.

³⁰³ ebd., S. 8ff.

³⁰⁴ ebd., S. 9.

beeinflussten auch ihr Familienleben, da sie sich erschöpfter fühlte und weniger Zeit und Kraft für Aktivitäten hatte.³⁰⁵

Die Arbeit bei Triumph hatte unterschiedliche Auswirkungen auf das Privatleben der Frauen. Viele von ihnen berichten, dass sie trotz eines vollen Arbeitstages und der Doppelbelastung durch Haushalt und Familie ihre Freizeit aktiv gestaltet haben. Einige erwähnten, dass sie nach Feierabend noch Energie für Aktivitäten wie Radtouren oder für die Teilnahme an örtlichen Vereinsveranstaltungen hatten. Diese Aktivitäten boten einen wichtigen Ausgleich zur Fabrikarbeit und halfen dabei, Kontakte zu Kolleginnen zu pflegen, die oft auch privat zu Freundinnen wurden.

Dennoch wuchs mit den Jahren für viele die Belastung. Besonders die körperlichen und psychischen Anstrengungen – verursacht durch Lärm, monotone Tätigkeiten und die nachlassende Gesundheit – schränkten die Möglichkeiten für ein aktives Freizeit- und Familienleben zunehmend ein. Einige Frauen empfanden die parallele Verantwortung für Arbeit, Haushalt und Kinderbetreuung als zusätzliche Last, die vor allem im Alter spürbarer wurde.

Die Erlebnisse zeigen, dass die Arbeit in der Fabrik nicht nur das Tagesleben prägte, sondern auch Einfluss auf die sozialen Kontakte und das persönliche Wohlbefinden hatte. In späteren Jahren war für manche die Ruhe der Natur ein ersehnter Wunsch, der sie schließlich zum Austritt aus dem Arbeitsleben bewegte.

6.2.7 Rückblick und Bedeutung der Anstellung bei Triumph

Im Rückblick bewerten die Interviewten ihre Zeit bei Triumph aus heutiger Perspektive. Dieser Teil der Arbeit reflektiert die persönlichen und beruflichen Erfahrungen der ehemaligen Mitarbeiterinnen und diskutiert, welche Bedeutung diese Zeit für ihr weiteres Leben hatte.

Mitarbeiterin 1 reflektiert über ihre Zeit bei Triumph und beschreibt ihren Abschied von der Firma als eine bedeutende und emotionale Entscheidung. Sie erklärt, dass sie mit einem schweren Herzen gegangen ist und sogar ein Jahr länger gearbeitet hat, als sie es hätte müssen. Die aktuellen Bedingungen in der Fabrik würden sie jedoch davon abhalten, erneut dort zu arbeiten, auch wenn das Werk noch existieren würde.³⁰⁶

Sie erinnert sich daran, wie sie sich mit dem von ihrem Verdienst erarbeiteten Geld Dinge leisten konnte, die ihrer Familie möglicherweise nicht zur Verfügung standen, wie zum Beispiel einen Fernseher oder einen Mixer. Diese Erinnerungen sind von einem Gefühl der

³⁰⁵ Interview Elfriede (02.05.2021), S. 12.

³⁰⁶ Interview Anonym (09.02.2022), S. 12.

Selbstständigkeit und des Stolzes geprägt. Sie schildert weiter, dass sie viele Veränderungen im Leben miterlebt hat, wie den Einbau eines Bades in ihr Zuhause, was zu ihrer Zeit eine große Errungenschaft war. Diese kleinen, persönlichen Meilensteine sind für sie untrennbar mit ihrer Arbeit und den finanziellen Möglichkeiten verbunden, die sie durch ihre Anstellung bei Triumph hatte.³⁰⁷

Trotz der Herausforderungen, die die Arbeit in der Fabrik mit sich brachte, betont sie, dass es gute Zeiten gab. Die Akkordarbeit, bei der es darum ging, bestimmte Stückzahlen in vorgegebener Zeit zu produzieren, wurde von ihr als ein Teil des Arbeitslebens akzeptiert, auch wenn sie sich an den Lärm der Maschinen und den Druck gewöhnen musste. Mit Blick auf ihre Zeit bei Triumph äußert sie sich nostalgisch und erkennt an, dass der Druck und die Herausforderungen Teil ihrer beruflichen Entwicklung waren. Sie war in der Betriebsratstätigkeit aktiv, was ihr die Möglichkeit gab, die Arbeitsbedingungen für ihre Kolleginnen und Kollegen zu verbessern und die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften sicherzustellen.³⁰⁸

Mitarbeiterin 1 thematisiert auch die Veränderungen in der Branche und wie die Schließung der Werke in Österreich ein Zeichen für den Rückgang der Nähereien in Österreich war. Sie reflektiert darüber, wie sich die Arbeitsweise und die Produktionsstandorte im Laufe der Jahre verändert haben, was letztendlich dazu führte, dass die Qualität und der Druck im internationalen Wettbewerb abnahmen.³⁰⁹

Ihr Abschied von Triumph war somit nicht nur ein persönliches Ende, sondern auch ein Symbol für die Veränderungen in der Industrie. Trotz der Schwierigkeiten und der Erschöpfung, die sie im Laufe der Jahre erlebt hat, zeigt sie sich dankbar für die Erfahrungen, die sie bei Triumph gemacht hat, und die Erinnerungen, die sie mit ihren Kolleginnen und Kollegen teilt.³¹⁰

Mitarbeiterin 2 reflektiert über ihre Zeit bei Triumph und den Abschied von der Firma. Sie berichtet, dass bereits Jahre vor der Schließung Kurzarbeit eingeführt wurde, was auf eine abnehmende Arbeitslast hindeutet. Die Produktion wurde schrittweise ins Ausland verlagert, wodurch die Arbeitswoche von fünf auf vier Tage verkürzt wurde. Die offizielle Ankündigung der Schließung erfuhr das Team durch Medienberichte und nicht durch die Firma selbst, was viele Mitarbeiter überraschte und belastete, besonders diejenigen, die finanziell auf ihren Job angewiesen waren. Sie merkt an, dass es wenige Alternativen für Arbeitsplätze ohne spe-

³⁰⁷ ebd., S. 12ff.

³⁰⁸ ebd., S. 14-17.

³⁰⁹ ebd., S. 15ff.

³¹⁰ ebd., S. 14-16.

zifische Ausbildung gibt, was für viele eine große Herausforderung darstellt. Einige Mitarbeiter hatten zudem keinen Führerschein, was die Suche nach neuen Jobs erschwerte.³¹¹

Auf die Frage, ob sie sich eine Rückkehr zu Triumph vorstellen könnte, antwortet sie entschieden mit „Nein“. Sie empfindet die Arbeit als sehr anstrengend und möchte nicht zurückkehren, da die Arbeitsbedingungen, insbesondere der Stress und die monotone Akkordarbeit, belastend waren. Obwohl es Zeiten gab, die sie als schön empfindet, überwiegen die negativen Erfahrungen, insbesondere in der letzten Zeit, wo der Druck und die Anforderungen stark zugenommen hatten. Die Mitarbeiterin vermutet, dass die Schließung von Triumph auch durch höhere Löhne in Österreich im Vergleich zu günstigeren Arbeitsmärkten, wie in Asien, bedingt war. Die Entscheidung, die Produktion zu schließen, könnte somit aus wirtschaftlichen Gründen gefallen sein. Insgesamt zeigt sie eine ambivalente Haltung gegenüber ihrer Zeit bei Triumph: Sie hat sowohl positive als auch negative Erfahrungen gemacht, wobei die negativen Aspekte der letzten Jahre überwiegen.³¹²

Mitarbeiterin 3 reflektiert in ihrem Rückblick über ihre Zeit bei Triumph und die Möglichkeit, eine erneute Anstellung in Betracht zu ziehen. Sie sagt, dass sie sich vorstellen könnte, wieder bei Triumph zu arbeiten, allerdings nur, wenn sie wieder 20 Jahre alt wäre. Sie merkt an, dass die Arbeit im Alter stressiger geworden ist und dass sich die Belastungen mit der Zeit erhöht haben. Insbesondere während ihrer Zeit als junge Mutter hat sie die Herausforderungen der Arbeit und des Familienlebens als weniger belastend empfunden, als sie es später erlebte.³¹³

Sie erzählt, dass sie mit 38 Jahren ihre Kinder betreute und damals genug Energie hatte, um sowohl zu arbeiten als auch sich um den Haushalt zu kümmern. Als sie schließlich bei Triumph aufhörte, stellte sie fest, dass sie weniger Zeit und Motivation hatte, um ihre Aufgaben zu erledigen. Die monatlichen Abrechnungen und die damit verbundenen Verantwortlichkeiten waren zeitaufwendig und belastend.³¹⁴

Trotz der Herausforderungen schätzt sie die Erfahrungen und die Zeit, die sie bei Triumph verbracht hat. Sie beschreibt die Akkordarbeit, bei der verschiedene Gruppen organisiert und miteinander verbunden waren, und erwähnt die Probleme mit den Maschinen und den gelegentlichen Stress, der damit einher ging. Mitarbeiterin 3 bringt ihre Zufriedenheit über die Zeit bei Triumph zum Ausdruck und betont, dass es „gut war, wie es war“. Ihr Rückblick

³¹¹ Interview Anonym (12.03.2022), S. 9.

³¹² ebd., S. 9.

³¹³ Interview Anonym (15.05.2021), S. 10.

³¹⁴ ebd., S. 10.

zeigt eine Mischung aus Dankbarkeit und Nostalgie, während sie gleichzeitig die Veränderungen im Arbeitsumfeld und in ihrem persönlichen Leben anerkennt.³¹⁵

Elfriede reflektiert ihre Zeit bei Triumph als eine insgesamt positive Erfahrung, besonders im Kontext ihrer Lebensumstände in der Vergangenheit. Sie erklärt, dass sie keine anderen Möglichkeiten zum Lernen hatte, da sie in einer Landwirtschaft aufgewachsen ist und ihre Mutter alleinerziehend war. Diese familiären Herausforderungen führten dazu, dass sie immer den Wunsch hatte, einen Beruf zu erlernen oder zu studieren, was jedoch nicht möglich war. Trotz dieser Umstände zeigt sich Elfriede zufrieden mit dem, was sich für sie bei Triumph ergeben hat. Sie sagt: „Ich war dann eigentlich eh zufrieden mit der ganzen Arbeitszeit, muss ich sagen.“³¹⁶

In Bezug auf den Abschied von der Firma merkt Elfriede an, dass es ihr schwerfiel, da sie eine gute Beziehung zu ihrem Chef hatte. Sie beschreibt ihn als einen verständnisvollen und hilfsbereiten Filialleiter, der die Mitarbeiter unterstützte. „Mit’n Chef hab’n wir uns gut vertragen“, hebt sie hervor. Elfriede ist der Meinung, dass die Firma ohne diesen Chef nicht so gut funktioniert hätte. Nach seinem Weggang gab es jedoch Veränderungen im Unternehmen, die sie als weniger positiv empfindet.³¹⁷

Elfriede hat auch nach ihrem Ausscheiden aus der Firma Kontakt zu ehemaligen Kollegen gehalten. Sie betont, dass sie weiterhin mit ihnen verbunden ist und dass sie oft privat miteinander gesprochen haben, was zeigt, dass die zwischenmenschlichen Beziehungen in der Firma für sie wertvoll waren. Als die Frage aufkommt, ob sie sich eine erneute Anstellung bei Triumph vorstellen könnte, antwortet sie bejahend, dass sie es tun würde, wenn sie keine anderen Möglichkeiten hätte. Sie reflektiert jedoch, dass sie möglicherweise einen anderen Berufsweg eingeschlagen hätte, wenn sie damals die Chance gehabt hätte, als Bürolehrling zu arbeiten.³¹⁸

Abschließend betont Elfriede die Wichtigkeit eines guten Verhältnisses zum Führungspersonal. Sie glaubt, dass ein solches Verhältnis entscheidend ist, um in einem Akkordarbeitsumfeld erfolgreich zu sein. Sie hat über 23 Jahre bei Triumph gearbeitet und war mit den Bedingungen, unter denen sie gearbeitet hat, zufrieden. Trotz der stressigen Arbeitsumgebung und

³¹⁵ ebd., S. 10.

³¹⁶ Interview Elfriede (02.05.2021), S. 14.

³¹⁷ ebd., S. 14.

³¹⁸ ebd., S. 14.

der hohen Anforderungen, die sie erfahren hat, reflektiert sie die Zeit positiv und ist dankbar für die Stabilität, die ihr die Anstellung bei Triumph gegeben hat.³¹⁹

Insgesamt teilen alle vier Interviewpartner sowohl positive als auch negative Erfahrungen mit ihrer Anstellung bei Triumph. Während sie die Gemeinschaft und die stabilen Arbeitsbedingungen zu Beginn ihrer Anstellung schätzen, drücken sie auch Bedauern über die Veränderungen in den letzten Jahren aus. Der Abschied von der Firma wird als emotional und herausfordernd wahrgenommen, wobei die wirtschaftlichen Gründe für die Schließung von Triumph eine zentrale Rolle in ihren Rückblicken spielen.

³¹⁹ ebd., S. 14ff.

7 Fazit

Ziel der vorliegenden Arbeit war es, die Bedeutung des Unternehmens Triumph für die Region Oberpullendorf aufzuzeigen. Dazu wurden regionale Archive, Zeitungen und Datenbanken sowie statistische Daten der Region ausgewertet. In weiterer Folge wurden qualitative Interviews mit ehemaligen Triumph-Mitarbeiterinnen durchgeführt. Der Untersuchungszeitraum erstreckte sich über einen Zeitraum von rund 60 Jahren (1950–2014).

Aufgrund der unvollständigen Datengrundlage für den Standort Oberpullendorf war es notwendig, auf die Ergebnisse der Interviews zurückzugreifen. Zudem konnte der Zeitraum der frühen Standortgründung von Triumph durch die Interviewteilnehmer nicht abgedeckt werden. Einige Lücken konnten jedoch durch Literatur über die Region geschlossen werden.

Die Untersuchung der Geschichte der Frauenarbeit bei Triumph im Burgenland setzt sich mit den spezifischen Arbeitsmarkt- und Ausbildungssituationen der Region auseinander und beleuchtet, wie diese Faktoren die beruflichen Entscheidungen der Frauen beeinflussten. Dabei werden historische Perspektiven und statistische Daten herangezogen, um zu verstehen, warum Triumph zu einem der größten Arbeitgeber für Frauen im Burgenland wurde.

Das Fazit dieser Arbeit verdeutlicht die enge Verknüpfung zwischen der Arbeitsmarkt- und Ausbildungssituation im Burgenland und der Entstehung der Frauenarbeit bei Triumph. Die regionalen Rahmenbedingungen, insbesondere die limitierten Bildungschancen und der stark eingeschränkte Arbeitsmarkt für Frauen, spielten eine entscheidende Rolle bei der Berufswahl der Frauen in den 1950er und 1960er Jahren. In den 1960er Jahren lag der Anteil der Frauen mit abgeschlossener Ausbildung im Burgenland weit unter dem landesweiten Durchschnitt. Dies spiegelt sich in den Erzählungen der ehemaligen Mitarbeiterinnen von Triumph wider, die oftmals angeben, dass sie keine andere Wahl hatten, als in die Fabrikarbeit einzutreten. Ihre Erfahrungen verdeutlichen, wie das Fehlen einer breiten, zugänglichen Bildungspolitik und die starren gesellschaftlichen Normen die berufliche Laufbahn von Frauen stark einschränkten. Beispielsweise war der Besuch einer Nähfachschule in Oberwart oder anderer spezialisierter Bildungseinrichtungen mit hohen Kosten und langen Anfahrtswegen verbunden, was den Zugang zu einer solchen Ausbildung erschwerte. Nur ein kleiner Teil der Bevölkerung hatte Zugang zu höheren Schulabschlüssen oder spezialisierter Ausbildung, was sich in den damals vorherrschenden Berufszweigen widerspiegelte. Während die gesellschaftlichen Erwartungen an Frauen stark von der Annahme geprägt waren, dass sie nach der Heirat zu Hause bleiben würden, ergaben sich nur wenige berufliche Perspektiven. Die Mehrheit der

Frauen im Burgenland war in der Landwirtschaft tätig, während die wenigen alternativen Arbeitsmöglichkeiten in Fabriken schlecht bezahlt und wenig attraktiv waren

Ein markantes Ergebnis der statistischen Auswertungen zeigt, dass die Erwerbsquote der Frauen in der Region während dieser Jahrzehnte noch sehr niedrig war. In den 1950er Jahren lag der Anteil der erwerbstätigen Frauen im Burgenland bei gerade einmal 25 bis 30%, was deutlich unter dem österreichischen Durchschnitt lag. Ein wesentlicher Grund hierfür war die eingeschränkte Verfügbarkeit von Ausbildungsplätzen und der geringe Zugang zu höheren Bildungsinstitutionen. Es gab kaum spezialisierte Ausbildungsmöglichkeiten für Frauen im Burgenland, sodass viele auf traditionelle „weibliche“ Berufsbilder wie Friseurin oder Verkäuferin ausweichen mussten. Daten aus dieser Zeit belegen, dass nur ein kleiner Prozentsatz von Mädchen und jungen Frauen die Möglichkeit hatte, eine Ausbildung zu absolvieren, die über die landwirtschaftlichen oder häuslichen Tätigkeiten hinausging. Dies führte dazu, dass der Arbeitsmarkt für Frauen im Burgenland stark von niedrigen Löhnen und wenigen Arbeitsplätzen geprägt war.

Im Vergleich dazu war die Situation für Männer deutlich günstiger: Sie hatten häufiger Zugang zu beruflichen Ausbildungsplätzen im Handwerk oder der Industrie, was ihre Chancen auf gut bezahlte und stabilere Arbeitsplätze erhöhte. Dies spiegelte sich in den sehr unterschiedlichen Beschäftigungsquoten und Einkommensverhältnissen wider. Während die meisten Männer in landwirtschaftlichen Betrieben oder in industriellen Sektoren arbeiteten, blieben die beruflichen Möglichkeiten für Frauen stark eingeschränkt.

Die sozialen und wirtschaftlichen Verhältnisse in der Region waren zu dieser Zeit stark von der Landwirtschaft geprägt. Viele Familien lebten hauptsächlich von dem, was auf dem Hof erwirtschaftet wurde, und zusätzliche Einkünfte waren notwendig, um sich Dinge wie Ausflüge, schöne Kleidung oder Schmuck leisten zu können. Diese finanziellen Zwänge und die enge Anbindung an den landwirtschaftlichen Sektor machten die Anstellung bei Triumph für viele Frauen zu einer besonders attraktiven Option.

Triumph als ein bedeutender Arbeitgeber in der Region – insbesondere in den 1960er Jahren, als der Betrieb zu einem der größten Arbeitgeber wurde – stellte eine entscheidende Alternative zu den traditionellen landwirtschaftlichen Arbeiten dar. Die Interviews mit ehemaligen Mitarbeiterinnen, die in den frühen Jahren bei Triumph arbeiteten, belegen, wie eng die Entscheidung, bei Triumph zu arbeiten, mit den begrenzten beruflichen Möglichkeiten und den gesellschaftlichen Normen der Zeit verknüpft war. Alle vier Interviewpartnerinnen berichten übereinstimmend, dass es in ihrer Region zu dieser Zeit kaum berufliche Alternativen gab.

Ein weiterer wichtiger Punkt, der aus den Erzählungen der ehemaligen Mitarbeiterinnen hervorgeht, ist die Bedeutung der Transportmöglichkeiten, wie etwa der firmeneigene Busdienst, der es vielen Frauen ermöglichte, auch aus entlegenen Dörfern zu ihrem Arbeitsplatz zu gelangen. Der hohe Stellenwert, den eine regelmäßige Anstellung bei Triumph für Frauen hatte, zeigt sich auch in der Tatsache, dass viele von ihnen trotz niedriger Löhne und der Monotonie der Fabrikarbeit den sicheren Arbeitsplatz suchten. Die Möglichkeit, bei Triumph zu arbeiten, war eine der wenigen Chancen, im ländlichen Raum finanziell unabhängig zu werden. Besonders für Frauen, die keine Möglichkeit hatten, höhere Schulabschlüsse zu erreichen, wurde die Arbeit bei Triumph oft zur einzigen realistischen Option.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Bildungs- und Arbeitsmarktsituation im Burgenland in den 1950er und 1960er Jahren eine zentrale Rolle bei der Entstehung der Frauenarbeit bei Triumph spielte. Die geringe Anzahl an Ausbildungsplätzen und die starke Betonung von traditionellen Geschlechterrollen führten dazu, dass für viele junge Frauen die einzige Möglichkeit, aus der landwirtschaftlich geprägten Lebenssituation auszubrechen und sich eine gewisse Unabhängigkeit zu verschaffen, in einer Anstellung bei Triumph lag. Die Textilindustrie als Arbeitgeber ermöglichte es diesen Frauen, trotz der vorherrschenden gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Einschränkungen, in einem industriellen Umfeld zu arbeiten und ein eigenes Einkommen zu erzielen. Auch wenn die Löhne im Textilgewerbe relativ niedrig waren, stellte Triumph durch seine Größe und Bedeutung in der Region eine der wenigen wirtschaftlichen Optionen dar, die den Frauen eine Verbesserung ihrer Lebenssituation ermöglichte. Die Ausbildungsmöglichkeiten für Frauen im Burgenland waren damals stark begrenzt, was dazu führte, dass viele Frauen den Weg in die Industrie, insbesondere in die Textilproduktion, wählten.

Der historische Blick auf die Geschichte der Frauenarbeit bei Triumph zeigt auf, wie tief die Verbindung zwischen regionaler Bildungsstruktur, Arbeitsmarktbedingungen und individuellen Lebensentscheidungen der Frauen verankert war. Triumph bot den Frauen nicht nur eine Erwerbsmöglichkeit, sondern auch eine Perspektive in einer Zeit, in der die Optionen für Frauen im Burgenland sonst stark begrenzt waren.

8 Literatur- und Quellenverzeichnis

8.1 Literatur

50 Jahre Wirtschaft im Burgenland (1971). Eisenstadt.

Appelt, Erna (1994). Die Integration von Frauen in den Dienstleistungssektor Österreichs Ende des 19. Jahrhundert, In: Good, David F.; Grandner, Margarete; Maynes, Mary Jo (Hg.), Frauen in Österreich: Beiträge zur Situation im 19. und 20. Jahrhundert, Wien, Köln, Weimar, S. 102-119.

Augeneder, Sigrid (1987). Arbeiterinnen im Ersten Weltkrieg: Lebens- und Arbeitsbedingungen proletarischer Frauen in Österreich, Wien.

Bachmeier, Emma (1930). Die Arbeiterin in der Bekleidungsindustrie, In: Kammer für Arbeiter und Angestellte in Wien (Hg.), Handbuch der Frauenarbeit, Wien, S. 93-109.

Bandhauer-Schöffmann, Irene (2015). Gender Gap: Ökonomische Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern in Wien während des 20. Jahrhunderts, In: Weigl, Andreas; Eigner, Peter; Eder, Ernst Gerhard (Hg.), Sozialgeschichte Wiens 1740-2010: Soziale und ökonomische Ungleichheiten, Wanderungsbewegungen, Hof, Bürokratie, Schule, Theater, Wien, S. 261-354.

Bauer, Ingrid (1998). „Im Dienste des Vaterlandes“: Frauenarbeit im und für den Krieg, In: Neissel, Julia, Geschlecht und Arbeitswelten: Beiträge der 4. Frauen-Ringvorlesung an der Universität Salzburg, Wien, S. 49-62.

Berger, Karin (1984). Zwischen Eintopf und Fließband: Frauenarbeit und Frauenleitbild im Faschismus Österreich 1938-1939, Wien.

Biffel, Gudrun (1994). Die Arbeitswelt der Frauen in Österreich: Erwerbsarbeit und Hausarbeit. In: Good, David F.; Grandner, Margarete; Maynes, Mary Jo (Hg.), Frauen in Österreich: Beiträge zur Situation im 19. und 20. Jahrhundert, Wien, Köln, Weimar, S. 120-145.

Boschek, Anna (1930). Die Frauenarbeit in Österreich vor dem Kriege, In: Kammer für Arbeiter und Angestellte in Wien (Hg.), Handbuch der Frauenarbeit in Österreich, Wien, S. 8-18.

Braun, Lily (1901). Die Frauenfrage: Ihre geschichtliche Entwicklung und wirtschaftliche Seite, Leipzig.

Bruckmüller, Ernst (2001). Sozialgeschichte Österreichs, München, Wien.

Butschek, Felix (1978). Die österreichische Wirtschaft 1938 bis 1945, Wien.

Butschek, Felix (1965). Frauenbeschäftigung in Österreich, In: WIFO Monatsbericht, Heft 1, Wien, S. 21–27.

Csendes, Peter (2006). Wien: Geschichte einer Stadt, Band3: Von 1790 bis zur Gegenwart, Wien, Köln, Weimar.

Daniel, Ute (1985). Fiktion, Friktionen und Fakten: Frauenlohnarbeit im Ersten Weltkrieg, In: Mai, Gunther (Hg.), Arbeiterschaft in Deutschland 1914-1918: Studien zum Arbeitskampf und Arbeitsmarkt im Ersten Weltkrieg, Düsseldorf, S. 277-322.

Döring, Nicola; Bortz, Jürgen; Pöschl-Günther, Sandra (2016). Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften (5. vollständig überarbeitete, aktualisierte und erweiterte Auflage), Berlin, Heidelberg.

Ehmer, Josef (1981). Frauenarbeit und Arbeiterfamilie in Wien: Vom Vormärz bis 1934, In: Geschichte und Gesellschaft, Bd. 7, Göttingen, S. 438-473.

Ehmer, Josef (1993). Innen macht alles die Frau, draußen die grobe Arbeit macht der Mann: Frauenerwerbsarbeit in der industriellen Gesellschaft, In: Bolognese-Leuchtenmüller, Birgit; Mitterauer, Michael (Hg.), Frauenarbeitswelten: Zur historischen Genese gegenwärtiger Probleme, Wien, S. 81-132.

Ernst, August (1987). Geschichte des Burgenlandes, Wien.

Freundlich, Emmy (1927). Die Frauenarbeit im Kriege, In: Adler, Emanuel; Aggermann, Franz; Freundlich, Emmy; Hübel, Ernst; Straas, Eduard; Stein, Viktor; Tomschik, Josef; Rosenfeld, Siegfried, Die Regelung der Arbeitsverhältnisse im Kriege, Wien, S. 397-418.

von Gersdorff, Ursula (1975). Frauenarbeit und Frauenemanzipation im Ersten Weltkrieg, In: Deutsches Historisches Institut in Paris (Hg.), Bd. 2, München, S. 502-523.

von Gersdorff, Ursula (1969). Frauen im Kriegsdienst 1914-1945, Stuttgart.

Grisold, Andrea; Waltner, Edith; Zwickl, Klara (2010). Notwendigkeit und Grenzen des Sozialen: Das Beispiel Frauenarbeit und Frauenerwerbstätigkeit, In: Neoliberalismus und die Krise des Sozialen, Wien, S. 211–260.

Hachtmann, Rüdiger (1993). Industriearbeiterinnen in der deutschen Kriegswirtschaft 1936 bis 1944/45, In: Geschichte und Gesellschaft 19.Jg. Heft 3, Göttingen, S. 332-366.

Hahn, Sylvia (1996). Beruf Textilarbeiterin, In: Feministische Geschichtswissenschaft L'Homme, Vol. 7/1, Wien, S. 144-158.

Hahn, Sylvia (1993). *Frauenarbeit vom ausgehenden 18. bis zum 20. Jahrhundert*, Wien.

Hahn, Sylvia (1988). *Große Hallen – Enge Räume: Handwerk, Industrie und Arbeiterschaft in Wiener Neustadt im 18. und 19. Jahrhundert*, In: Hahn, Sylvia, Maderthaner, Wolfgang, Sprengnagel, Gerald (Hg.), *Aufbruch in der Provinz: Niederösterreichische Arbeiter im 19. Jahrhundert*, Wien, S. 7-128.

Krüger, Detlef; Schlicht, Holger (1990). *Emanzipation der Fabrikarbeit?*, In: *Wechselwirkung: Technik Naturwissenschaft Gesellschaft*, Bd. 12, Heft 44, Berlin, S. 10-13.

Lagrave, Rose-Marie (2006). *Eine Emanzipation unter Vormundschaft. Frauenbildung und Frauenarbeit im 20. Jahrhundert*, In: Thébaud, Françoise; Duby, Georges; Perrot, Michelle (Hg.), *Geschichte der Frauen*. 5, 20. Jahrhundert, Frankfurt am Main, S. 485-522.

Langthaler, Ernst (2000). *Eigensinnige Kolonien: NS-Agrarsystem und bäuerliche Lebenswelten 1938-1945*, In: Tálos, Emmerich; Hanisch, Ernst; Neugebauer, Wolfgang; Sieder, Reinhard (Hg.), *NS-Herrschaft in Österreich: Ein Handbuch*, Wien, S. 348-375.

von Liszt, Eduard Ritter (1919). *Der Einfluss des Krieges auf die soziale Schichtung der Wiener Bevölkerung*, Wien, Leipzig.

Mason, Timothy W. (1978). *Sozialpolitik im Dritten Reich: Arbeiterklasse und Volksgemeinschaft* (übersetzte und ergänzte Auflage), Opladen.

Matis, Herbert (1991). *Protoindustrialisierung und „Industrielle Revolution“ am Beispiel der Baumwollindustrie Niederösterreichs*, In: Komlosy, Andrea (Hg.), *Spinnen Spulen Weben: Leben und Arbeiten im Waldviertel und anderen ländlichen Textilregionen*, Krems, Horn, S. 15-48.

Mesch, Michael (2014). *Der Berufsstrukturwandel der Beschäftigung in Österreich 1991-2012*, In: *Wirtschaft und Gesellschaft*, Heft 3, Wien, S. 445-494.

Mesch, Michael (2005). *Der Wandel der Beschäftigungsstruktur in Österreich: Branchen – Qualifikationen – Berufe*, Wien.

Mesch, Michael (2007). *Der Wandel der Branchen- und Berufsstruktur der österreichischen Beschäftigung seit Anfang der 1990er Jahre*. Wien.

Mitterauer, Michael (1993). *„Als Adam grub und Eva spann...“: Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in vorindustrieller Zeit*, In: Bolognese-Leuchtenmüller, Birgit; Mitterauer, Michael (Hg.), *Frauenarbeitswelten: Zur historischen Genese gegenwärtiger Probleme*, Wien, S. 17-42.

Österreich Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen (1974). Frauenbeschäftigung in Österreich, Wien.

Prenner, Peter; Scheibelhofer, Elisabeth (2001). Qualifikation und Erwerbsarbeit von Frauen von 1970 - 2000 in Österreich, Wien.

Presoly, Gabriella (1998). Historische Betriebsanalyse von Triumph International unter besonderer Berücksichtigung des Standortes Wiener Neustadt – Diplomarbeit, Wien.

Rathkolb, Oliver; Poster, Gert; Steiger-Moser, Susanna; Kirchknopf, Johann Karl; Burgstaller, Rosemarie (Hg.) (2021). Burgenland schreibt Geschichte 1921 – 2021, Eisenstadt.

Rigler, Edith (1974). Die Frauenarbeit in Österreich 1890-1934 – unveröffentlichte Dissertation, Universität Wien.

Roider, Karina (1994). Vom Familienbetrieb zum Weltunternehmen – Diplomarbeit, Regensburg.

Rosnak, Hans (1975). Die Stadt Oberpullendorf, Oberpullendorf.

Rupp, Leila J. (1978). Mobilizing women for war: German and American Propaganda 1939-1945, Princeton.

Schnaus, Julia (2017). Kleidung zieht jeden an: Die deutsche Bekleidungsindustrie 1918 bis 1973, Berlin, Boston.

Schulze, Max-Stephan (2005). Austria-Hungary's economy in World War I, In: Broadberry, Stephan; Harrison, Mark (Hg.), The economics of World War I, New York 2005, S. 77-111.

Schupetta, Ingrid H.E. (1981). Jeder das Ihre: Frauenerwerbstätigkeit und Einsatz von Fremdarbeitern- und Fremdarbeiterinnen im Zweiten Weltkrieg, In: Frauengruppe Faschismusforschung (Hg.), Mutterkreuz und Arbeitsbuch: Zur Geschichte der Frauen in der Weimarer Republik und im Nationalsozialismus, Frankfurt am Main, S. 292-317.

Schupetta, Ingrid (1983). Frauen- und Ausländererwerbstätigkeit in Deutschland von 1939 bis 1945, Köln.

Statistik Austria (2007). Frauen und Männer in Österreich, Wien.

Stibbe, Matthew (2003). Women in the Third Reich, New York.

Tiefenbach, Josef (2014). Die 1960er Jahre: Aufbruch in ein modernes Burgenland, Eisenstadt.

Tiefenbach, Josef, Landesmuseum Burgenland, & Landesmuseum. (2011). Historischer Atlas Burgenland, Eisenstadt.

Tremel, Ferdinand (1961). Die Entwicklung der österreichischen Wirtschaft in der Ersten und Zweiten Republik, In: Bundesministerium für Handel und Wiederaufbau, 100 Jahre im Dienste der Wissenschaft, Bd. 1, Wien, S. 175-300.

Wegs, James Robert (1979). Die österreichische Kriegswirtschaft: 1914-1918, Wien.

Weiss, Alexandra. (2018). Von der industriellen Reservearmee zur Ich-AG: Frauenarbeit in Österreich im Strukturwandel des Kapitalismus, Wien.

Widder, Roland; Dachs, Herbert (2000). Geschichte der österreichischen Bundesländer seit 1945. 5, Burgenland: vom Grenzland im Osten zum Tor in den Westen / Roland Widder (Hg.), Wien.

Winkler, Dörte (1977). Frauenarbeit im „Dritten Reich“, Hamburg.

Winkler, Wilhelm (1930). Die Einkommensverschiebung in Österreich während des Weltkrieges, Wien.

Zanaschka, Anna (1930). Die Berufsarbeit der verheirateten Frau, In: Kammer für Arbeiter und Angestellte in Wien (Hg.), Handbuch der Frauenarbeit, Wien, S. 404-413.

Zerner, Liesl (1930). Die jugendliche Arbeiterin, In: Kammer für Arbeiter und Angestellte in Wien (Hg.), Handbuch der Frauenarbeit, Wien, S. 142-155.

8.2 Quellen

Arbeitsmarktservice Österreich (2022). Arbeitsmarktdaten des Bezirks Oberpullendorf.

Bericht der k.k. Gewerbe-Inspektoren über ihre Amtstätigkeit im Jahre 1913 – 1916, Wien, 1914 – 1919.

Biographisches Interview Anonym (15.0.2021).

Biographisches Interview Anonym (09.02.2022).

Biographisches Interview Anonym (12.03.2022).

Biographisches Interview Elfriede (02.05.2021), Oberrabnitz.

Burgenländische Freiheit. Donnerskirchen: Betriebseröffnung, 03.02.1972.

Burgenländische Freiheit. Eröffnung der Triumph-Werke Niederösterreich-Burgenland-Steiermark, 23.02.1963.

Jahresbericht 1972 / Kammer der Gewerblichen Wirtschaft für das Burgenland, Eisenstadt, 1973.

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien. AK Frauenbericht 1995-2005, Wien, Februar 2006.

Österreichische Frauenzeitung. Monatsschrift des Christlichen Frauenbundes Österreichs, 2. Jg., 1918.

Statistik Austria, Volkszählungen und POPREG ab 2012.

Triumph International Aktiengesellschaft. Betriebsgeschichte 1959-1973.

Triumph International AG Wiener Neustadt. Geschäftsbericht 1996, Wiener Neustadt, Juni 1997.

Triumph International AG Wiener Neustadt. Geschäftsbericht 1997, Wiener Neustadt, Juni 1998.

Triumph International AG Wiener Neustadt. Geschäftsbericht 1998, Wiener Neustadt, Mai 1999.

Triumph International AG Wiener Neustadt. Geschäftsbericht 1999, Wiener Neustadt, Mai 2000.

Triumph International AG Wiener Neustadt. Geschäftsbericht 2000, Wiener Neustadt, Mai 2001.

Triumph International AG Wiener Neustadt. Geschäftsbericht 2001, Wiener Neustadt, Juni 2002.

Triumph International AG Wiener Neustadt. Geschäftsbericht 2002, Wiener Neustadt, Juni 2003

Triumph International AG Wiener Neustadt. Geschäftsbericht 2004, Wiener Neustadt, Juni 2005.

Triumph International AG Wiener Neustadt. Geschäftsbericht 2007, Wiener Neustadt, Juni 2008.

Triumph International Aktiengesellschaft. Unsere Zukunft hat Geschichte: 125th Anniversary, München, 2011.

8.3 Internetlinks

<https://www.burgen-austria.com/archive.php?id=898>, Zugriff am 01.07.2024.

https://www.wko.at/gewerberecht/land-forstwirtschaft-ausnahmen-gewerbeordnung-faq#heading_1__Was_faellt_unter_den_Begriff_Land__und_Forstwirtschaft_, Zugriff am 03.07.2024.

<http://www.duden.de/suchen/dudenonline/cotton>, Zugriff am 22.07.2024.

<https://www.britannica.com/biography/Frederick-W-Taylor>, Zugriff am 22.07.2024.

<https://www.duden.de/rechtschreibung/Taylorismus>, Zugriff am 22.07.2024.

[\[burgen-\]\(#\)](http://www.atlas-</p></div><div data-bbox=)

[land.at/index.php?option=com_content&view=article&id=516:landwirtschaft&catid=29](http://www.atlas-burgen-land.at/index.php?option=com_content&view=article&id=516:landwirtschaft&catid=29), Zugriff am 23.07.2024.

9 Anhang

Leitfaden: Biographische Interviews mit ehemaligen Mitarbeiterinnen vom Triumph Werk in Oberpullendorf

Einstieg:

Begrüßung, Erklärung des Vorhabens, Dank fürs Mitmachen

Dem Gesprächsverlauf/den Erinnerungsfäden folgen und Nachfragen flexibel einbringen.

Einstiegsfragen

- Welche Motive hattest du bei Triumph anzufangen?
 - Arbeitssuche
 - Damalige Pläne für die berufliche Laufbahn
 - Beeinflussung der Berufswahl durch Freunde oder Familie
- Erinnerst du dich noch an deinen ersten Arbeitstag?
- Beschreibe bitte die damaligen Lebensverhältnisse!
 - Eigene Lebensverhältnisse
 - Lebensverhältnisse in der Region
- Welche Möglichkeiten hatte man als junger Mensch damals in der Region?
- Hattest Du andere Möglichkeiten als Deine Mutter?

Arbeitsalltag

- Erzähle doch bitte von deinem Arbeitsalltag!
 - Tagesablauf
 - Arbeitsweg (z.B. Bus/ zu Fuß/ mit dem Rad/Auto ...)
 - Arbeitszeiten
 - Einzelne Aufgaben
 - Sonderaufgaben
 - Konsequenzen bei Fehlern
- Wie lief die Akkord-Arbeit im Werk in Oberpullendorf ab?
 - z.B. Stress/Druck/Entspannt/Alltäglich/Monoton/Abwechslungsreich
 - wie funktionierte die Abstimmung mit den Kolleginnen auf derselben Linie, d.h. bei der Produktion desselben Stückes?
- Wie kann ich mir deinen ehemaligen Arbeitsplatz vorstellen?
 - Größe des Werks
 - Größe der eigenen Abteilung
 - Zuständigkeiten unter Näherinnen und Vorgesetzten
 - Verhältnis zur Inhaberfamilie
 - Verhältnis zur Zentrale in Wiener Neustadt
 - Betroffen von Auslagerung der Produktion

Persönliche Entwicklung und Unternehmensentwicklung

- Wie war dein Werdegang bei Triumph?
 - Beförderungen
 - Höhere Entlohnung
 - Änderung im Arbeitsalltag

Triumph als Arbeitgeber

- Was hat Triumph für die Angestellten gemacht?
 - Mutterschutz
 - Krankenstand
 - Urlaub, Pflegeurlaub
 - Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld
 - Pünktlichkeit bei Zahlungen
 - Möglichkeit von Lohnvorschüssen
 - Vergünstigungen der Waren
 - Arbeitsweg-Vorteile
 - Kantine
 - Mitarbeiterwohnungen, Kinderbetreuung
 - Geschenke zu Weihnachten
- Kannst du dich an besondere Veranstaltungen der Firma erinnern?
 - Firmenfeiern
 - Weihnachtsfeiern
 - Betriebsausflüge
 - Gefühl der Firmenzugehörigkeit
- Welches Ansehen hatte Triumph in der Region?
 - Triumph als moderner Arbeitgeber (wegen Ausflüge/Feiern etc.)
 - Warst Du als Facharbeiterin bei Triumph beschäftigt?
 - Tätigkeit in der Produktion
 - Arbeit für Frauen ohne Lehre
 - Massenarbeitsplatz für Frauen
 - Herstellen von Unterwäsche (auch erotische Dessous)

Geschlechterrolle

- Wie war es damals für dich als Frau für Triumph zu arbeiten?
 - Triumph als Arbeitgeber für junge Frauen
 - Reaktionen der Umgebung auf die Anstellung bei Triumph
- Bei Triumph haben ja ziemlich viele Frauen gearbeitet. Wie war das so?
 - Hattest Du viel Kontakt zu anderen Mitarbeiterinnen?
 - Beschränkte sich dieser Kontakt auf die Zeit in der Firma und beim Weg zur Arbeit?
 - Hattest Du mehr Kontakt zu gleichaltrigen Mitarbeiterinnen?
 - Wie war das Verhältnis zu den jungen/älteren Frauen, die später/früher eingestiegen sind?

Freizeitgestaltung, Lebensverhältnisse, Familienleben

- Wie hat sich die Arbeit auf deine Freizeit ausgewirkt?
 - Motivation/Kraft für Freizeitaktivitäten
 - Arbeitszeiten
- Wie hat sich die Arbeit auf deinen Freundes- und Verwandtenkreis ausgewirkt?
 - KollegInnen als FreundInnen
 - Privater Kontakt
- Wie hat sich die Arbeit auf dein Familienleben ausgewirkt?
 - Doppelbelastung Arbeit und Familie
 - Haushalt

- Kinderbetreuung
- Notwendigkeit der Unterstützung von außen z.B. durch Großeltern

Ausstiegsfragen

- Wenn du heute zurückblickst, was bedeutet die Zeit bei Triumph für dich?
 - Abschied von der Firma
 - Erneute Anstellung bei Triumph vorstellbar
- Haben wir etwas Wichtiges vergessen?
- Möchtest du zum Schluss noch etwas hinzufügen?

Interviewbogen

- Name
- Datum
- Dauer
- Ort
- Geschlecht
- Geburtsjahr
- Familienstand & Kinder
- Ausbildung
- Funktion bei Triumph International
- Werk und Jahre (von...bis...)
- Wohnort zur Zeit der Anstellung bei Triumph
- Beruf heute
- Wohnort heute
- Anonymisierung/Veröffentlichung
- Fotos/Objekte aus der Zeit

Abstract

Diese Masterarbeit untersucht die soziale und regionale Entwicklung des Unterwäscheherstellers Triumph International und bewertet dessen Einfluss auf die Region Oberpullendorf. Es geht um die Entwicklung des Werkes seit den frühen 1960er Jahren im Bezirk Oberpullendorf, insbesondere auch um die Entwicklung der Region aus sozial- und regionalgeschichtlicher Sicht. Im Mittelpunkt des Interesses stehen die Mitarbeiterinnen des Werkes, die mit ihren leitfadengestützten biographischen Interviews den Rahmen der Arbeit abstecken. Dabei werden nicht nur die ersten Jahre des Aufschwungs des Unternehmens untersucht, sondern auch die Frage, ob sich die Fabrikarbeit im Zuge der sozialen und regionalen Entwicklungen im Bezirk Oberpullendorf langfristig verändert und etabliert hat. Ein großer Teil der Arbeit ist dem historischen Kontext der Region gewidmet. Ebenso bilden die Entwicklung der Wirtschaft, des Bildungssystems und des Arbeitsmarktes eine wesentliche Grundlage der Arbeit. Mit Hilfe von Unternehmensdaten wie Geschäftsberichten und Firmenchroniken ist es möglich, die Lücken in den Zeitzeugenberichten vollständig zu schließen und somit eine historisch lückenlose Arbeit zu erstellen. Die Untersuchung zeigt, dass sich die Motive, bei Triumph zu arbeiten, im Laufe der Zeit wiederholten. Die Hauptgründe für diese Entscheidung waren die finanzielle Unabhängigkeit und die Tatsache, dass dies die einzige Möglichkeit für einen Arbeitsplatz war, da die Zahl der Ausbildungsplätze in der Region begrenzt war. Für die Region war das Werk Oberpullendorf sozialgeschichtlich ein guter Standort. Die Erinnerungen der ehemaligen Mitarbeiterinnen gestatten einen Einblick in die Arbeitswelt bei Triumph. Die Näherinnen im Produktionsbetrieb waren einer ständigen Arbeitsbelastung ausgesetzt. Lärm und Zeitdruck waren die Hauptursachen, die sich negativ auf die psychische Gesundheit der Mitarbeiterinnen auswirkten. Dennoch ist das Werk in Oberpullendorf aus sozial- und regionalgeschichtlicher Sicht nicht wegzudenken, war es doch fast 60 Jahrzehnte lang Arbeitgeber für viele Frauen und somit ein Teil der burgenländischen Regionalgeschichte.