MASTER THESIS | MASTER'S THESIS

Titel | Title

Frau sein im Pongau

"Gendergerechtigkeit im ländlichen Raum?"

verfasst von | submitted by

Mag. phil. Birgit Kallunder

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

Master of Arts (MA)

Wien | Vienna, 2024

Studienkennzahl lt. Studienblatt | Degree programme code as it appears on the student record sheet:	UA 992 865
Universitätslehrgang lt. Studienblatt | Post-graduate programme as it appears on the student record sheet:	Kooperative Stadt- und Regionalentwicklung (MA)
Betreut von | Supervisor:	ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. Martin Heintel

„Wenn Frauen und Männer für das gleiche Ziel kämpfen, dann beginnt Gleichberechtigung nicht erst in 131 Jahren, sondern schon heute.“

(SN, 08.03.2024, Titelseite zum internationalen Frauentag, 2024)

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre eidesstattlich, dass ich die Arbeit selbständig angefertigt, keine anderen als die angegebenen Hilfsmittel benutzt und alle aus ungedruckten Quellen, gedruckter Literatur oder aus dem Internet im Wortlaut oder im wesentlichen Inhalt übernommenen Formulierungen und Konzepte gemäß den Richtlinien wissenschaftlicher Arbeiten zitiert, durch Fußnoten gekennzeichnet bzw. mit genauer Quellenangabe kenntlich gemacht habe.

Dank

Ich möchte allen danken, die es ermöglicht haben, dass diese Arbeit fertiggestellt wird. Allen voran meinem Masterarbeits-Betreuer ao. Univ.-Prof. Dr. Martin Heintel für seine Unterstützung und den fachlichen Input.

Weiters danke ich besonders meiner Tochter Sophie, die mit viel Geduld ertragen hat, dass die Masterarbeit in den letzten Monaten sehr viel Zeit verschlungen hat. Ich liebe dich und ich bin sehr stolz auf dich!

Da ohne ihren Input die Masterarbeit inhaltslos geblieben wäre, danke ich vor allem meinen Interviewpartnerinnen für ihre Zeit und den Einblick in ihre beruflichen Tätigkeiten. Danke, dass ihr eure Erfahrungen mit mir geteilt habt.

Ich darf mich auch herzlich bei Frau Christine Nagl von der Landesstatistik bedanken, die für mich diverse Statistiken ausgehoben hat, um den Inhalt und die Erkenntnisse der Arbeit mit Zahlen hinterlegen zu können.

Zudem bedanke ich mich bei meinen Kolleg:innen im „Haus der Region“. Ich weiß, es war in letzter Zeit nicht immer einfach mit mir. Besonderer Dank geht an diese Stelle an meine liebe Kollegin und Wegbegleiterin Michaela Frahndl, unter anderem für das Korrekturlesen der Arbeit.

Bedanken möchte ich mich auch bei jenen Freund:innen, die mir immer wieder Mut zugesprochen haben und mir damit durch schwere Zeiten halfen.

Last but not least möchte ich an dieser Stelle noch anmerken, dass diese Masterthesis mit Unterstützung des BML entstanden ist. Insbesondere geht hier mein Dank an Frau Dr.in Rita Trattnigg für ihren fachlichen Input.

Ein besonderer und herzlicher Dank geht an „Meine Region“, die mir das Studium durch eine finanzielle Unterstützung erst ermöglicht hat.

Zuletzt möchte ich all jenen danken, die hier nicht persönlich genannt wurden, aber auch zum Erfolg dieser Masterarbeit beigetragen haben.

Abstract

This master's thesis examines the question of what is needed to achieve complete equality between women and men in a rural region, in this case the Pongau region of Salzburg. With the help of interviews with experts, the current situation of women in Pongau will be examined in order to bring good examples to the fore and develop proposals for solutions. This is not only about equal opportunities and equal rights, but also about equal working and living conditions for women. What regional conditions are in place to give women equal access to the labor market? Do women have equal access to management positions or political roles?

In the course of the Master's thesis, the changes that are necessary to relieve the burden on women will be examined. Many women are exposed to the double burden of care work and paid work, which often results in mental exhaustion (mental load).

The results indicate that there are a number of obstacles for women in the region. These range from adherence to traditional role models to a lack of childcare or educational opportunities, poor transport links in the side valleys or. However, it turned out that there are good offers, especially in the area of counseling, which women can fall back on. Nevertheless, financial security is a major challenge, which often results in poverty or poverty in old age, affecting single mothers in particular. The aim of the work is therefore to propose solutions that lead to social and economic security for women.

keywords: women, equal rights, equal opportunities, gender equality, role models, gainful employment, care work, part-time work, childcare, double burden, working poor, rural area, gender gap

Zusammenfassung

Die vorliegende Masterarbeit geht der Frage nach, was nötig ist, um eine gänzliche Gleichstellung von Frauen und Männern in einer ländlichen Region, in diesem Fall dem Salzburger Pongau, zu erreichen. Mithilfe von Expertinnen-Interviews wird die aktuelle Situation von Frauen im Pongau beleuchtet, um in weiterer Folge gute Beispiele vor den Vorhang zu holen und Lösungsvorschläge zu erarbeiten. Dabei geht es nicht nur um die gleichen Chancen und die gleichen Rechte, sondern es geht um gleichberechtigte Arbeits- und Lebensverhältnisse für Frauen. Welche regionalen Voraussetzungen sind gegeben um Frauen einen gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen? Haben Frauen den gleichen Zugang zu Führungspositionen?

Im Zuge der Masterarbeit soll beleuchtet werden, welche Änderungen notwendig sind, um Frauen zu entlasten. Viele Frauen sind einer Doppelbelastung durch Care Arbeit und Erwerbsarbeit ausgesetzt, was oft auch eine psychische Erschöpfung zur Folge hat (mental load).

Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass es einige Hindernisse für Frauen in der Region gibt. Diese reichen vom Festhalten an traditionellen Rollenbildern bis hin zu fehlenden Kinderbetreuungsangeboten oder Bildungsangebote, schlechter Verkehrsanbindung der Seitentäler oder nur eingeschränkter Zugang zu Führungspositionen. Allerdings hat sich herausgestellt, dass es gute Angebote, vor allem im Bereich der Beratung gibt, auf die Frauen zurückgreifen können. Dennoch stellt die finanzielle Absicherung eine große Herausforderung dar, was oftmals Armut oder Altersarmut zur Folge hat, vor allem Alleinerzieherinnen sind davon betroffen. Ziel der Arbeit sind also Lösungsvorschläge, welche zu einer sozialen und ökonomischen Absicherung von Frauen führen.

Schlagwörter: Frauen, Gleichberechtigung, Chancengleichheit, Gleichstellung, Rollenbilder, Erwerbsarbeit, Care Arbeit, Teilzeit, Kinderbetreuung, Doppelbelastung, working poor, ländliche Region, gender gap

Abkürzungsverzeichnis

AK: Arbeiterkammer

AMS: Arbeitsmarktservice

BFI: Berufsförderungsinstitut

BML: Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft

CEDAW: Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women

EIGE: European Institute for Gender Eqaulitiy

EU: Europäische Union

GM: Gender Mainstreaming

LES: Lokale Entwicklungsstrategie

MINT: Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik

ÖIF: Österreichischer Integrationsfond

ÖREK: Österreichisches Raumentwicklungskonzept

ÖROK: Österreichische Raumordnungskonferenz

ÖV: öffentlicher Verkehr

ÖPNV: öffentlicher Personennahverkehr

RV: Regionalverband

UN: United Nations

WIFI: Wirtschaftsförderungsinstitut

INHALT

EIDESSTATTLICHE ERKLÄRUNG 2

DANK 3

ABSTRACT 4

ZUSAMMENFASSUNG 5

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS 6

1. EINLEITUNG 11

1.1. RELEVANZ DER ARBEIT – PROBLEMSTELLUNG 12

2. STATE OF THE ART: SITUATION ERWERBSFÄHIGER FRAUEN IN ÖSTERREICH 13

2.1. RECHTSGRUNDLAGEN - EINE ZEITREISE 13

2.2. OPERATIONALISIERUNG DER VERWENDETEN BEGRIFFE 14

2.3. FRAUENARBEIT IN ÖSTERREICH 17

2.3.1. Arbeitszeitmodelle 17

2.3.2. „Vom Wert der Arbeit" – Mutterschaft und Erwerbstätigkeit 19

2.3.3. Gender Pay Gap und Equal Pay Day 20

2.3.4. Trotz Arbeit arm 21

2.3.4.1. Working poor 21

2.3.4.2. Auswirkungen von Sorgearbeit und weiteren Faktoren auf Armut (im Alter) 22

2.3.4.3. Migration als weiterer Armutsfaktor? 25

2.3.4.4. Einfluss von Geschlechtsstereotypen auf das „Frauenleben" 26

2.3.5. Chancengleichheit und Gendermainstreaming 27

2.3.5.1. Positive Auswirkungen von Gleichstellung 27

2.3.5.2. Gender Mainstreaming - von der Theorie zur Strategie 29

2.3.5.3. Chancengleichheit und GM in der Regionalentwicklung 29

2.3.5.4. Instrumente und Methoden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Regionalentwicklung . 30

2.3.5.5. Raumanalytischer Zugang 32

2.3.5.6. Relevante Nachhaltigkeitsziele und Megatrends 34

3. DIE REGION PONGAU 37

3.1. RÄUMLICHE VERORTUNG 37

3.2. ZAHLEN UND FAKTEN 37

3.2.1. Entscheidungsträger:innen 37

3.2.2. Frauenerwerbstätigkeit im Pongau 38

3.3. FORSCHUNGSLÜCKE 41

4. EMPIRISCHE VORGEHENSWEISE 42

4.1. FORSCHUNGSFRAGEN UND ZIELDIMENSIONEN 42
4.2. FORSCHUNGSDESIGN 42
4.3. METHODEN 43
4.3.1. Literaturarbeit 43
4.3.1.1. Literaturrecherche und -analyse 43
4.3.2. Interviews 43
4.3.2.1. Der Leitfaden 43
4.3.2.2. Durchführung der Interviews 44
4.3.2.3. Auswahl der Expertinnen 45
4.3.2.4. Analyse der Interviews 45
4.3.3. Strategien und Konzepte 46
4.3.4. Zusammenführung der Daten 46
4.3.5. Ziele und Reichweite der Forschung 46
4.3.6. Positionalität und Selbstreflexion 47
5. EMPIRISCHE ANALYSE 49
5.1. HERAUSFORDERUNGEN FÜR FRAUEN IM PONGAU 49
5.2. BEANTWORTUNG DER FORSCHUNGSFRAGEN 51
5.2.1. Rahmenbedingungen zur Gleichstellung der Geschlechter 52
5.2.1.1. Einfluss von Sorgearbeit auf die Gesundheit und die Absicherung von Frauen? 52
Care Arbeit 52
5.2.1.2. Care Arbeit = Frauenarbeit? 52
5.2.1.2.1. Auswirkungen der Care Arbeit für Frauen 53
5.2.1.2.2. Care Arbeit ohne Frauen – geht das? 53
5.2.1.2.3. Auswege aus der „Care-Falle“ 54
5.2.1.3. Gender-Mainstreaming und die Auswirkungen auf das Leben von Frauen 55
5.2.1.4. Rahmenbedingungen anpassen, um Altersarmut zu verhindern 56
5.2.1.5. Wie können Entscheidungsträger:innen Entwicklungen hinsichtlich Gendergerechtigkeit beeinflussen? 59
5.2.2. Notwendige Veränderungen in der Region, für ein selbstbestimmtes und wirtschaftlich unabhängiges Leben von Frauen 60
5.2.2.1. Rollenbilder und Gender Budgeting 60
5.2.2.2. Chancengleichheit und Ungleichheiten in der Region 61
5.2.2.3. Umgang mit Zu- und Abwanderung, Migration 62
5.2.2.4. Infrastrukturelle Anpassungen 64
5.3. DISKUSSION 66
5.4. LÖSUNGSANSÄTZE UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN 69
5.5. ZENTRALE ASPEKTE EINER GENDERSENSIBLEN REGIONALENTWICKLUNG 72
5.5.1. Lösungsvorschläge für den Pongau 72
5.5.2. Best Practice-Beispiele aus der Region 75
6. AUSBLICK 78

LITERATURVERZEICHNIS **80**

QUELLENVERZEICHNIS **83**

ANHANG **89**

TABELLEN UND ABBILDUNGEN 89

Tabelle 1 ..... *89*

Tabelle 2 ..... *90*

Abbildung 1 ..... *91*

INTERVIEWLEITFADEN 92

LISTE DER INTERVIEWPARTNERINNEN/EXPERTINNEN 95

ZUSTIMMUNGSERKLÄRUNG 96

BEISPIELE FÜR DIE AUSWERTUNG DER INTERVIEWS 97

1. Einleitung

Gendergerechte Regionalentwicklung rückt immer weiter in den Fokus der Forschung. Hierbei geht es nicht nur um die Frage einer gendersensiblen Raumplanung, sondern vor allem auch darum, welche Maßnahmen gesetzt werden müssen, um Frauen und anderen marginalisierten Bevölkerungsgruppen einen gleichberechtigten Zugang zu raumspezifischen Ressourcen zu erhalten bzw. zu schaffen (vgl. Hofmeister, 2018).

Dabei sollen zugewiesene Rollen aufgebrochen und das Geschlecht (doing gender) als sozial konstruiert und nicht als naturgegeben hingenommen werden. Das heißt also, dass das Geschlecht als Ergebnis eines sozialen Prozesses angesehen wird (vgl. Stenpaß, 2020). Vor allem in ländlichen Regionen sind diese zugewiesenen Rollen noch sehr verankert und wirken sich zum Teil negativ auf das Leben der Frauen aus. Von den Frauen wird immer noch erwartet, dass sie ein kulturell geprägtes Rollenrepertoire verkörpern. Helbich weist auf Moreno hin, der im Zuge seiner Rollentheorie darstellt, dass jede Rolle eine persönliche, als auch eine kollektive Seite hat. Vor allem dieses kollektive Element spielt bei der Geschlechteridentität eine wichtige Rolle. So sozialisieren sich Mädchen und Jungen, wenn sie die eigene Geschlechterzugehörigkeit erkannt haben, selbst hinsichtlich geschlechtertypischer Eigenschaften (vgl. Helbich, 2016). Diese Erkenntnisse der Geschlechterrolle sind notwendig, um zu wesentlichen Elementen der Regionalentwicklung einen Bogen spannen zu können und der Frage nachzugehen, wie gendergerechte Regionalentwicklung funktionieren kann. Wesentlich ist hierbei, dass diese Rollen im täglichen Leben präsent sind, einengen und zu Abwertungen führen (vgl. Lawitzky, Weyh, 2023). Diese klassischen Rollenbilder gilt es aufzubrechen, um den Frauen einen gleichberechtigten Zugang zu Arbeit und Infrastruktur in der Region zu gewähren. Damit kann das Potenzial von Frauen wahrgenommen und für die regionale Entwicklung genutzt werden (vgl. Oedl-Wieser, 2022). Zudem ist nachgewiesen, dass eine Besserstellung der Frauen nicht nur zu deren ökonomischer und sozialer Absicherung, sondern auch zu mehr Wohlstand für die gesamte Gesellschaft führen kann (vgl. EIGE, 2014). Dazu ist es allerdings notwendig, die Plätze in den Kinderbetreuungs- und -bildungseinrichtungen und in der Pflege auszubauen, die Väter bei der Sorgearbeit mehr in die Pflicht zu nehmen und Frauen zu motivieren, auch Führungspositionen einzunehmen, bzw. Frauen und Mädchen für MINT-Berufe zu begeistern (vgl. Bundeskanzleramt, 2021). Diese gendergerechten Ansätze sind zum Beispiel sowohl in der AGENDA 2030 der Vereinten Nationen, als auch im ÖREK 2030 (vgl. ÖREK, 2021), sowie im Salzburger Landesentwicklungskonzept (2022) und den regionalen Strategien im Pongau, wie dem Regionalen Entwicklungskonzept (2010), als auch der Lokalen Entwicklungsstrategie der LEADER Region (2022) verankert. Frauen stehen im Pongau, wie in anderen ländlichen Regionen, vor großen Herausforderungen. Als touristisch

geprägte Region arbeiten viele in diesem Wirtschaftszweig, aber auch in Handel, Dienstleistung, Betreuung und Pflege - und das mehrheitlich in Teilzeit. Es sind alles Branchen mit einer relativ schlechten Bezahlung oder ungünstigen Arbeitszeiten, schwer vereinbar mit Mutterschaft und Familie, aber auch ungünstig, um sich selbst wirtschaftlich absichern zu können und später eine ausreichend hohe Pension zu erhalten.

1.1. Relevanz der Arbeit – Problemstellung

Durch die Erkenntnisse dieser Arbeit soll ein wesentlicher Beitrag zur gendergerechten Entwicklung des Pongaus geleistet werden. Das ist notwendig, weil immer mehr Studien und Prognosen bestätigen, dass es vor allem zu einer Abwanderung von jungen Menschen, speziell von jungen Frauen, aus den ländlichen Regionen kommt (vgl. Weber, Fischer, 2012). Trotz vieler Bemühungen hinsichtlich einer gendergerechten Gesellschaft gibt es bis heute Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern. Diese resultieren zum Teil aus der allgemein nicht vorhandenen Gleichstellung und Gleichberechtigung von Frauen durch das (Vor-)Leben von traditionellen Rollenbildern und fehlenden Role Models (Eltern bzw. Mütter leben oft etwas vor, das nicht mehr der heutigen Realität entspricht), zudem aus fehlender Flexibilität hinsichtlich der Arbeitszeit, mangelnden Angeboten zur Familienentlastung, fehlendem Gender-Budgeting, wenig bis keiner Berücksichtigung der Gendermedizin und unter anderem auch aus den fehlenden Weiterbildungsmöglichkeiten vor Ort (Oedl-Wieser, 2017). Diese Unterschiede zwischen den Geschlechtern sind in ländlichen Regionen oftmals noch stärker ausgeprägt als in urbanen Räumen. Das liegt daran, dass Ausbildungsplätze zum Teil nur in bestimmten Berufssparten vorhanden (klassische Frauen- oder Männerberufe) sind, am Mangel von höherqualifizierten Arbeitsplätzen, wenigen Ausbildungsstätten vor Ort, mangelnder Infrastruktur im Allgemeinen, einem ausbaufähigen öffentlichen Verkehr und weiteren Punkten. (Oedl-Wieser, 2017; Appelt, 2009). Hinzu kommt noch die momentane Problematik des Mangels an (Fach)Arbeitskräften. Hier Frauen verstärkt in den Vordergrund zu rücken und ihnen die Möglichkeit zu geben, dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stehen (Kinderbetreuungsangebote erweitern, flexible Arbeitszeiten, …) wäre eine denkbare Lösung, um das Sozial- und Wirtschaftssystem aufrechterhalten zu können (Moreno-Hasenöhrl, 2023). Dazu kommt in ländlichen Regionen oft noch die fehlende Willkommenskultur, sowie das mangelnde Engagement, Menschen, welche für die Ausbildung die Region verlassen haben, wieder zurück zu holen. Die vorliegende Arbeit soll einen allgemeinen Blick auf Genderaspekte in Österreich werfen und die multifaktorielle Dimension von Gender(un)gerechtigkeit am Beispiel einer ländlichen Region, dem Salzburger Pongau, betrachten.

2. State of the Art: Situation erwerbsfähiger Frauen in Österreich

2.1. Rechtsgrundlagen - Eine Zeitreise

Im Laufe des 20. Jahrhunderts hat sich Österreich durch die Unterzeichnung und die Ratifizierung verschiedener Abkommen und Gesetze zur Gleichstellung der Geschlechter bekannt: Das Vorrecht des Geschlechts wurde erstmals in Art. 7 der Bundesverfassung von 1920 ausgeschlossen (vgl. Appelt, 2009). Grundsätzlich war es Frauen verboten, ohne die Zustimmung des Mannes oder des Vormundes (z.B.: Vater) einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Das änderte sich erst mit der Familienrechtsreform von 1975. Frauen und Männer waren rechtlich gleichgestellt und damit war es ihnen erlaubt ohne Zustimmung des Mannes zu arbeiten, den Wohnsitz mitzuentscheiden und den Familiennamen zu wählen. Am 23. Februar 1979 wurde das Bundesgleichbehandlungsgesetz, welches unter anderem die Einrichtung einer Gleichbehandlungskommission im Bundeskanzleramt enthielt, ratifiziert. (vgl. DemokratieWebstatt, 2024). In den folgenden Jahren wurden weitere Gesetze erlassen, um die Gleichstellung von Frauen voranzutreiben. Ein Meilenstein in der Gleichstellung von Frauen gelang in den 90ern durch die Wahl von Johanna Dohnal zur ersten Frauenministerin: 1990 wurde das Väterkarenzgesetz und 1993 das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz beschlossen (vgl. Bundeskanzleramt 2022). Im selben Zeitraum wurden auf europäischer und internationaler Ebene Gesetze zur Gleichstellung der Geschlechter erlassen und Abkommen getroffen. Die wichtigsten Abkommen sind unter anderem die Europäische Sozialcharta, welche 1969 ratifiziert wurde. 1982 folgte die Ratifizierung der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (vgl. Bundeskanzleramt: CEDAW, 2024). Das Abkommen verbietet sowohl die beabsichtigte als auch die unbeabsichtigte Diskriminierung von Frauen. Auf der dritten UN-Weltfrauenkonferenz 1985 in Nairobi und auf der vierten UN-Weltfrauenkonferenz 1995 wurde die politische Strategie des Gender Mainstreamings (GM) entwickelt. Auf der Wiener Menschenrechtskonferenz von 1993 wurde Gewalt gegen Frauen explizit als Menschenrechtsverletzung definiert. Der Vertrag von Amsterdam (1997) der Europäischen Union legt in Art. 2 fest, die Gleichstellung von Frau und Mann zu fördern und in Art. 3, alle Ungleichheiten zu beseitigen und bei allen Maßnahmen die speziellen Auswirkungen auf Frauen zu berücksichtigen. Der Vertrag trat 1999 in Kraft (vgl. Appelt, 2009). Damit einher ging die Änderung der Bundesverfassung mit der völligen Gleichstellung der Geschlechter.

All diese Gesetze haben zur Gleichberechtigung beigetragen. Den Frauen soll damit die Rückkehr in den Arbeitsmarkt erleichtert werden. Preglau weist aber darauf hin, dass sich dies je

nach Regierungszusammensetzung immer wieder ändert. Zum Beispiel wurde mit dem Kinderbetreuungsgeld aus 2002 Frauen ermöglicht, drei Jahre mit einer Ausgleichszahlung von € 416,- zu Hause zu bleiben. Damit wurde aber der Wiedereinstieg ins Erwerbsleben erschwert (vgl. Preglau, 2009). Auch Haas teilt diesen Ansatz und betont, dass von einem makrotheoretischen Zugang aus betrachtet, die staatlich geförderten Betreuungseinrichtungen sowie eine kurze und gut bezahlte Elternkarenz den Wiedereinstieg von Frauen in den Arbeitsmarkt fördern würden. Die Professionalisierung der Kinderbetreuung und Pflege sollte bisher nicht erwerbstätige Frauen in den Arbeitsmarkt holen (vgl. Haas, 2009). Das ist aber nur zum Teil, mit der Einführung des kostenlosen Kindergartenjahres 2009, gelungen. Daher gilt es weiter auf einen flächendeckenden Ausbau von und Zugang zu qualitativ hochwertigen Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen zu setzen, um Frauen die Aufnahme einer Vollzeit- oder vollzeitnahen Beschäftigung zu ermöglichen (Vgl. Bundeskanzleramt, 2022).

Bevor ein Blick auf die Erwerbsarbeit von Frauen in Österreich geworfen wird, werden im Folgenden relevante Begriffe erklärt. Das soll zum besseren Verständnis der vorliegenden Masterarbeit dienen.

2.2. Operationalisierung der verwendeten Begriffe

Eine präzise Definition der in der Arbeit verwendeten Begriffe führt zu mehr Aussagekraft und zum besseren Verständnis der Ergebnisse der Arbeit.

„Der Begriff *Regionalentwicklung* umfasst sowohl die analytische Sicht, als auch einen normativen Gehalt. Während die analytische Sicht danach fragt, warum sich Regionen in welcher Weise entwickelt haben, so fragt die normative Sicht danach, was getan werden kann bzw. sollte, damit sich Regionen zukünftig ‚besser' entwickeln können" (Chilla, Kühne, Neufeld, 2016, s. 32). Ziel der Regionalentwicklung ist die wirtschaftliche Entwicklung einer Region und die Schaffung gleichwertiger Lebensbedingungen in den Regionen. Dazu ist es notwendig, positive und gesellschaftlich wünschenswerte Entwicklungsprozesse zu initiieren und zu gestalten. (vgl. Lexikon der Geographie, 2024)

Der Begriff *Daseinsvorsorge* soll in dieser Arbeit in Anlehnung an den Staatsrechtler Ernst Forsthoff verwendet werden, der diesen geprägt hat. Daseinsvorsorge umfasst die Bereitstellung und die Sicherung des allgemeinen und diskriminierungsfreien Zugangs zu existentiellen Gütern und Leistungen. Dieser Zugang soll allen Bürger:innen nach definierten qualitativen und quantitativen Standards ermöglicht werden. Dabei wird unter Betrachtung konkreter Rahmenbedingungen und Bedarfen festgelegt, welche Güter und Leistungen als existentiell notwendig anzusehen sind.

Im Allgemeinen gehören dazu Leistungen wie Abwasserentsorgung/Wasserversorgung, Bildung, Energieversorgung, Gesundheit, kulturelle Angebote, öffentliche Sicherheit, Post, Telekommunikation, genügend Wohnraum. In diesem Fall aber auch die Kinderbetreuung und passende Mobilitätsangebote, um erwerbsfähigen Frauen den Zugang zu Arbeit zu erleichtern (Gabler Wirtschaftslexikon, 2024).

Bezüglich der unten angeführten Begriffe Gleichstellung, Chancengleichheit, Gender, Gender Budgeting, Gender Mainstreaming, Gleichbehandlung und Diskriminierung wird das Glossar des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF, 2024) verwendet, um daran die Definitionen anzulehnen. Sollten andere Quellen verwendet worden sein, sind diese separat angeführt.

Gleichberechtigung basiert auf dem B-VG Artikel 7 (2) aus dem Jahr 1998: "Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau. Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere zur Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten sind zulässig (RIS, B-VG, Artikel 7(2))." Im Gegensatz dazu versteht man unter *Gleichbehandlung*, dass Menschen die gleichen Chancen und Rechte haben müssen – unabhängig von Geschlecht, Alter, Religion, Herkunft oder sexueller Orientierung. In der Arbeitswelt bedeutet das vor allem die Gleichbehandlung von Mann und Frau sowie von jungen und älteren ArbeitnehmerInnen, die Inklusion von Menschen mit Behinderung und die Integration von Migrant:innen. Gleichbehandlung zielt auf Diversität und Vielfalt der Menschen ab (vgl. ÖGB, 2024). Die Gleichbehandlung aller Menschen, egal welcher Herkunft, Religion/Weltanschauung, sexueller Orientierung, Behinderung sowie Alter, und damit ein Diskriminierungsverbot, ist im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (vgl. RIS, B-GBG, 2024) festgehalten.

Um den Unterschied von Gleichstellung, Gleichbehandlung, Chancengleichheit und Gleichberechtigung besser zu verdeutlichen, wird an dieser Stelle auf die Übersicht „Konzeptionen zur gleichen Behandlung“ von Kreimer (2009, s. 270) verwiesen. Diese einfache Tabelle bringt die wesentlichen Aspekte auf den Punkt.

	formal	***inhaltlich/substanziell***
Prozess	Gleichbehandlung (equal treatment)	Chancengleichheit (equal opportunity)
Ergebnis	Gleichberechtigung (equal rights)	Gleichstellung (gender equality)

Wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts, ihres Alters, ihrer Religion, ihrer Ethnie usw. nicht gleichbehandelt wird, dann spricht man von *Diskriminierung*. Und *„Ökonomische Diskriminierung* liegt vor, wenn Individuen für ihre Leistung Gegenleistungen erhalten, die sich nicht ausschließlich an ihrer Leistung orientieren, sondern auch an den von Individuen nicht veränderbaren persönlichen Merkmalen (Ethnizität, Geschlecht, etc.), die allerdings für die individuelle Leistung irrelevant sind“ (Kreimer, 2009).

Im Englischen wird zwischen den Wörtern Sex – dem biologischen Geschlecht und *Gender*, dem sozialen Geschlecht unterschieden. Daher wird das Wort *Gender* dann verwendet, wenn es um das sozial konstruierte Geschlecht mit definierten Zuschreibungen von Eigenschaften, Fähigkeiten und Erwartungen geht, egal um welche Geschlechteridentität es sich handelt. Das soziale Geschlecht ist auf gesellschaftlichen Dynamiken gegründet, und damit auch veränderbar und variabel. *Gender Mainstreaming* (GM) wurde im Vertrag von Amsterdam 1997 festgelegt. Damit verpflichten sich alle Staaten der Europäischen Union GM in ihre politischen Entscheidungen einfließen zu lassen.[1] In Folge dessen wurde GM in die österreichische Bundesverfassung und in das Bundeshaushaltsgesetz aufgenommen (vgl. BMBWF, 2024).

Gender Budgeting ist ein finanzpolitisches Analyse- und Steuerungsinstrument, um durch eine veränderte Haushaltsführung bzw. -politik im Sinne des Gender Mainstreaming die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern herzustellen. Dies gilt auf allen Haushaltsebenen (Bund, Land, Gemeinden) und ist im Artikel 13, Absatz 3 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG) festgelegt (BMBWF, 2024). Ziel von Gender Budgeting sind unter anderem: die Einbeziehung der Geschlechterperspektive in die Budgetpolitik und den Haushaltsprozess, die Bedürfnisse von Frauen und Mädchen ebenso zu berücksichtigen, wie die von Burschen und Männern, die Budgeterstellung transparenter machen, die Erweiterung der ökonomischen Perspektiv und damit die Einbeziehung von unbezahlter Arbeit, sowie die Um- und Gleichverteilung von unbezahlter Arbeit (vgl. Fischer; Gatterbauer, 2010)

[1] „Unter diesem Blickwinkel gilt es, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in die Gesamtheit der politischen Konzepte und Maßnahmen einzubinden, und zwar auf allen Ebenen. Dieser Grundsatz, zu dem sich die Gemeinschaft bekennt, ist unter der Bezeichnung "Mainstreaming" bekannt. …zur Verwirklichung der Gleichberechtigung sind ausdrücklich sämtliche allgemeinen politischen Konzepte und Maßnahmen einzuspannen, indem nämlich die etwaigen Auswirkungen auf die Situation der Frauen bzw. der Männer bereits in der Konzeptionsphase aktiv und erkennbar integriert werden ("gender perspective"). Dies setzt voraus, dass diese politischen Konzepte und Maßnahmen systematisch hinterfragt und die etwaigen Auswirkungen bei ihrer Festlegung und Umsetzung berücksichtigt werden… .“ (Europäische Kommission, 1996)

Gender Pay Gap ist ein seit Jahren von der EU genutzter Indikator um die tatsächlichen Lohnunterschiede von Frauen und Männern (Vollzeitbeschäftigung als Grundlage der Berechnung) zu veranschaulichen und damit die Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt zum Ausdruck zu bringen. In Österreich liegt der Gender Pay Gap, auf Basis der Zahlen aus dem Jahr 2022 berechnet, momentan bei 12,4 % und damit im europäischen Durchschnitt von ca. 13 %. Der Equal Pay Day ist der Tag im Jahr, bis zu dem Frauen in Österreich quasi gratis arbeiten, er fiel 2024 auf den 14. Februar.

Dies hat Auswirkungen auf die Pensionen und führt damit zum *Gender Pension Gap*, der den durchschnittlichen Unterschied zwischen den Pensionen von Frauen und Männern beschreibt. Dieser liegt in Österreich bei 37,8 %. Frauen haben also im Alter ein Drittel weniger Pension zur Verfügung als Männer (Bundeskanzleramt 2024 c).

Teilzeitarbeit bedeutet, dass weniger als die gesetzliche Normalarbeitszeit gearbeitet wird. Diese beträgt grundsätzlich 40 h/Woche, kann aber auch je nach kollektivvertraglicher Vereinbarung darunter (z.B.: 38,5 h/Woche) liegen (österreich.gv.at – Teilzeitarbeit, 2024).

„Gender Planning ist die Berücksichtigung der verschiedenen Anforderungen diverser Nutzer:innengruppen des geplanten Raumes auf sämtlichen Planungsebenen. Das beinhaltet sowohl die Prozessgestaltung als auch die geplanten Maßnahmen. Es handelt sich also um ein strategisches Vorgehen in der Gestaltung von Planung, in dem auf unterschiedliche Bedürfnisse eingegangen wird“ (TU Wien, 2024).

Unter *Care Arbeit* oder *Sorgearbeit* versteht man „Tätigkeiten des Sorgens und Sich-Kümmerns. Darunter fällt Kinderbetreuung oder Altenpflege, aber auch familiäre Unterstützung, häusliche Pflege oder Hilfe unter Freunden. Bislang wurden diese Arbeiten überwiegend von Frauen geleistet, oft als unbezahlte Hausarbeit, gesellschaftlich als notwendig und selbstverständlich angesehen“ (Bundeszentrale für politische Bildung, 2024).

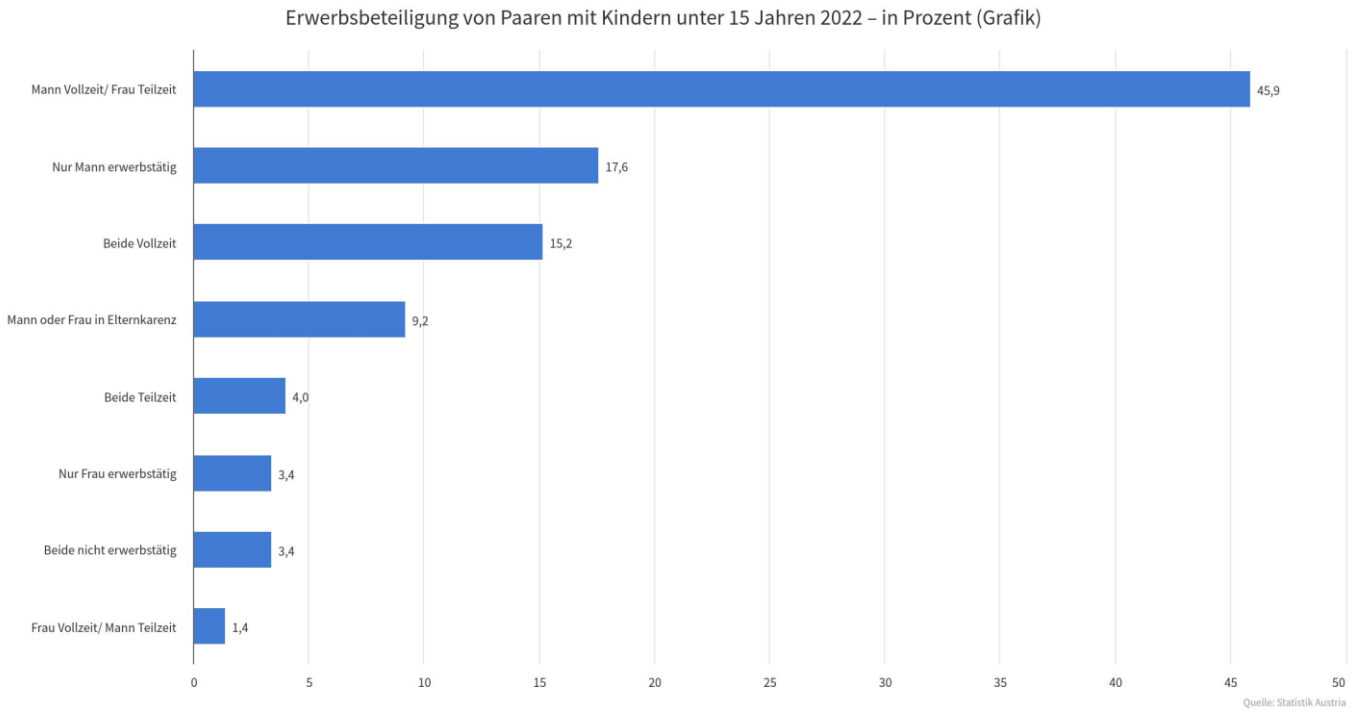
2.3. Frauenarbeit in Österreich

2.3.1. Arbeitszeitmodelle

Erwerbsarbeit von Frauen in Österreich hat viele Gesichter. Eines davon sind die verschiedenen Arbeitszeitmodelle, die in österreichischen Haushalten Anwendung finden. Haas beschreibt in ihrem Artikel drei Arbeitszeitmodelle, denen sich in weiterer Folge gewidmet werden soll, um aufzuzeigen, ob und wie sich diese im Laufe der letzten Jahre verändert haben.

Das klassische *männliche Ernährermodell* geht davon aus, dass der Mann vollerwerbstätig ist und die Frau keiner Erwerbstätigkeit nachgeht oder karenziert ist. Das Modell des Familienernährers war bis in die 1980er Jahre das gängige Modell. Zudem gibt es noch das *modifizierte*

Ernährermodell, in dem der Mann Vollzeit und die Frau Teilzeit arbeitet. Vor allem Menschen in der Lebensmitte arbeiten öfter im *Doppel-Vollzeitmodell*, in dem beide Partner:innen Vollzeit arbeiten, oder in einer Abwandlung des Doppel-Vollzeitmodells im *Doppel-Teilzeitmodell*, in dem beide Partner:innen Teilzeit arbeiten. Die jüngere Generation wünscht sich mehr Freizeit, gute Arbeitsbedingungen und ein hohes Gehalt. Daher gibt es im Zweiverdienerhaushalt geteilte Pflichten und gleiche Rechte (vgl. Haas, 2009; Zukunftsinstitut, 2023). Nicht zu vergessen sind an dieser Stelle Haushalte mit Alleinerziehenden, welche in Österreich immerhin 18 % aller Familien ausmachen. 90 % davon sind Frauen (vgl. oesterreich.gv.at, 2024). Die folgende Grafik zeigt die Erwerbsbeteiligung von Paaren mit Kindern und bestätigt, dass in einem Großteil der österreichischen Haushalte immer noch das modifizierte Ernährermodell vorherrscht.



© eigene Darstellung, Quelle: Statistik Austria

Um die oben genannte Entwicklung besser zu erläutern, wird in der Folge auf statistische Daten zurückgegriffen. Die Frauenerwerbsquote lag 1974 bei 48 %. Trotz der gesetzlichen Neuerungen (Familienrechtsreform 1975) war bis Mitte der 80er Jahre keine beträchtliche Veränderung zu erkennen. Danach kommt es zu einem kontinuierlichen Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit. 2007 waren bereits 61,2 % aller Frauen erwerbstätig[2]. Im Vergleich dazu ist die Erwerbstätigkeit der Männer von 1975 (84,4 %) bis 2007 (75,5 %) stetig gesunken (Statistik

[2] alle Zahlen beziehen sich auf Personen im erwerbsfähigen Alter von 15-64 Jahren

Austria 2008). 2022 waren 78 % der Männer in Österreich berufstätig. Hingegen ist die Zahl der erwerbstätigen Frauen bis ins Jahr 2022 auf 70 % gestiegen. Allerdings sind 50,6 % aller erwerbstätigen Frauen in Teilzeit beschäftigt. Diese Zahlen bestätigen wiederum die oben angeführten Aussagen, dass unter anderem die politischen Entscheidungen bezüglich der Frauenerwerbstätigkeit wesentliche Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt haben. Im Jahr 2022 lebten 1.356.800 Frauen mit Kindern unter 15 Jahren in Österreich. Ein Großteil dieser Frauen mit Kindern (unter 15 Jahren) lebt in einer Partnerschaft und ist teilzeitbeschäftigt. 233.900 dieser Frauen leben allein mit Kindern. 322.000 aller Frauen gehen keiner Erwerbstätigkeit nach. Der andere Teil ist entweder in Elternkarenz (rund 65.000) oder Vollzeit (rund 254.000) beschäftigt (Statistik Austria, 2022 c). Diese unproportionale Struktur ist im Kontext der geschlechtsspezifischen Verteilung der Familien- und Betreuungsaufgaben zu sehen. Das bestätigt, wie bereits erwähnt, dass das modifizierte Ernährermodell am häufigsten Anwendung findet. Um sich diesem Phänomen intensiver zu widmen, beschäftigt sich das folgende Kapitel mit der Erwerbstätigkeit von Frauen, vor allem im Spannungsfeld zwischen Mutterschaft und Beruf.

2.3.2. „Vom Wert der Arbeit“ – Mutterschaft und Erwerbstätigkeit

Vor allem Frauen sind mit der Situation konfrontiert, Familien- und Erwerbsarbeit im zeitlichen Nebeneinander zu bewältigen. Teilzeitarbeit hat dabei häufig die Funktion einer individuellen Vereinbarkeitsstrategie. 39,6 % aller teilzeitbeschäftigten Frauen haben angegeben, dass sie nicht mehr Stunden arbeiten, damit sie die Kinder betreuen oder für zu pflegende Personen sorgen können. 26,5 % wollen nicht Vollzeit arbeiten und die anderen Frauen geben andere familiäre Gründe wie keine Vollzeitstelle gefunden, in Aus- und Weiterbildung oder sonstige Gründe an, warum sie nicht Vollzeit erwerbstätig sind. Dem gegenüber stehen 6,6 % der Männer, die angeben, aufgrund von Betreuungstätigkeiten, sei es Kinder oder Pflege, nicht Vollzeit arbeiten zu können (vgl. Statistik Austria 2022 a). Diese Zahlen bestätigen, dass Frauen, unabhängig von ihrer Position im Arbeitsleben, noch immer einen Großteil der Sorgearbeit leisten. Zudem kann nicht außer Acht gelassen werden, dass die Überrepräsentation von Frauen bei der Teilzeitarbeit nicht nur ihre Teilhabe am Arbeitsmarkt beeinträchtigt, sondern auch ihr Armutsrisiko oder das Risiko der sozialen Ausgrenzung erhöht (vgl. EIGE, 2024).

Obwohl viele Frauen in Teilzeit arbeiten, weist die Statistik Austria darauf hin, dass Frauen im Durchschnitt mehr Zeit mit Arbeit verbringen als Männer. Das Problem hierbei ist, dass die Hälfte dieser Arbeitszeit unbezahlt verrichtet wird. Also die Zeit, wie oben bereits erwähnt, für Sorgearbeit und Haushalt, aber auch für Freiwilligentätigkeiten verwendet wird. Diese Aufteilung folgt den traditionellen Geschlechterrollen: Frauen verbrauchen mehr als die Hälfte ihrer Arbeitszeit für Haushalt, Kindererziehung, Pflege von Angehörigen und als Freiwillige

wogegen Männer ca. zwei Drittel ihrer Arbeitszeit für bezahlte Arbeit aufwenden. Diese Zahlen beziehen sich aber nicht nur auf die erwerbstätige Bevölkerung: bereits ab dem Alter von zehn Jahren verbringen Mädchen, genauso wie Frauen, über drei Stunden mit Hausarbeit, Männer und Buben hingegen nur etwas über eine Stunde. Auch in Paarhaushalten, in denen die Frau gleich viele Stunden oder mehr als der Mann arbeitet, erledigt diese zwei Drittel der Hausarbeit. Diese Mehrbelastungen haben auch Auswirkungen, nicht nur auf die finanzielle Situation von Frauen, sondern auch auf ihre Gesundheit. Der zeitliche Mehraufwand zeigt sich darin, dass Frauen und Mädchen viel öfter unter Zeitdruck stehen (Stresslevel erhöht) als Männer und Buben und hat auch Auswirkungen auf die Freizeit, für die dann weniger Stunden zur Verfügung stehen (vgl. Statistik Austria, 2023 c). Obwohl Frauen mehr Stunden für Arbeit aufwenden, besteht ein wesentlicher Unterschied im Einkommen. Dieser resultiert daraus, dass viele der Tätigkeiten von Frauen unbezahlt verrichtet werden.

2.3.3. Gender Pay Gap und Equal Pay Day

Wie im Kapitel über die Arbeitszeitmodelle bereits angeführt, ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen, wobei sich dieser Anstieg vor allem im Bereich der Teilzeitbeschäftigung zeigt. Doch bleibt trotz der Annäherungen der weiblichen und männlichen Beschäftigungsmodelle der Gender Gap, also der Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern, aufrecht (vgl. Bundeskanzleramt, 2024 c). Besonders deutlich zeigt sich das beim Gender Pay Gap, den äußerst veränderungsresistenten geschlechtsspezifischen Einkommensdifferenzen (vgl. Kreiner, 2009). Der Gender Pay Gap liegt in Österreich aktuell bei 12,4 %, was eine wesentliche Verbesserung zu den Vorjahren zeigt. Durch das Lohngefälle wurde in Österreich 2024 der Equal Pay Day am 14. Februar erreicht. Das bedeutet, dass Frauen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen im Durchschnitt die ersten 45 Tage des Jahres ohne Bezahlung gearbeitet haben (vgl. Bundeskanzleramt, 2024 c). Vor allem soll an dieser Stelle auch auf einen geographischen Aspekt hingewiesen werden, nachdem es beim Gender Pay Gap in Österreich ein nicht vernachlässigbares West-Ostgefälle gibt. Das heißt, dass er in Vorarlberg am höchsten ist und je weiter ostwärts immer niedriger wird (Wien hat den niedrigsten Wert) (Der Standard, 2. März 2024). Die Gründe für den Gender Pay Gap sind vielfältig und bedürfen einer genaueren Analyse. Dabei kommen Klenner, Schulz und Lillemeier (2016) zu den folgenden Ergebnissen, die sich auch in anderen Kapiteln dieser Masterthesis widerspiegeln: die Auswirkungen der Teilzeitbeschäftigung, Diskriminierungen und strukturelle Benachteiligungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt und zu gut bezahlten Positionen verursachen einen Teil der Lohnlücke. Hinzu kommt noch die relativ niedrige Bezahlung in frauen-dominierten Branchen und Berufen und deren weniger hohe gesellschaftliche Wertschätzung. Ein weiterer Grund ist die ungleiche Verteilung der unbezahlten häuslichen Arbeit

sowie Erwerbsunterbrechungen, die meist mit der Geburt von Kindern einhergehen und in weiterer Folge zur oben bereits genannten familienbedingten Teilzeitarbeit führen. Hier ist zusätzlich anzumerken, dass Teilzeitarbeit auch oft eine Sackgasse ist, da kein Recht auf Aufstockung der Stunden besteht. Ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf Berufe, Branchen und berufliche Positionen spiegeln auch die benachteiligenden Strukturen am Arbeitsmarkt wider. Zwar gilt der Grundsatz „gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit“, trotzdem halten die Autorinnen dazu fest, dass frauendominierte Tätigkeiten auf Grund von Geschlechterstereotypen geringer bewertet werden als männerdominierte Tätigkeiten (vgl. Klenner, Schulz, Lillemeier, 2016). Frauen sind meist in Branchen tätig, die in den Niedriglohnbereich fallen, oftmals bedingt dadurch, dass sie keiner Vollzeitbeschäftigung nachgehen können (vgl. Kreimer, 2009). Weiters soll hier auch noch das Phänomen der „gläsernen Decke“ erwähnt werden, welches es Frauen erschwert, in höhere Positionen aufzusteigen. Die Autorinnen betonen zudem die geringere gesellschaftliche Wertschätzung für frauen-dominierte Branchen und Berufe (vgl. Klenner, Schulz, Lillemeier, 2016). Damit sind die wesentlichen Aspekte einer beruflichen Benachteiligung von Frauen genannt, die zu einer horizontalen Segregation des Arbeitsmarktes führen (vgl. Kreimer, 2009). Geisberger und Glaser kamen im Jahr 2021 zu dem Ergebnis, dass eine hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen auch zu einem hohen Gender Pay Gap führt. Sie beziehen diese Feststellung auf Österreich, Deutschland, Estland, Lettland, Tschechien und das Vereinigte Königreich. Dass dies aber nicht zwangsläufig zutreffen muss, beweisen die Länder Schweden, Dänemark und die Niederlande sowie Litauen, in denen eine hohe Erwerbstätigkeit zu einem niedrigen Gender Pay Gap führt. Erklären kann man das damit, dass zum Beispiel in Österreich viele Frauen erwerbstätig sind, aber oft in niedriger bezahlten Jobs arbeiten und Männer meist in Jobs weit über der Niedriglohnschwelle. Zudem ist in Ländern mit niedrigem Gender Gap geschlechterstereotypische Rollenverteilungen nicht existent oder sehr niedrig. Auch das Alter ist ein wichtiger Faktor für den Gender Pay Gap. Vor allem ab dem 30. Lebensjahr liegen die Verdienste der Frauen weit unter denen der Männer (vgl. Geisberger, Glaser, 2021). Das folgende Kapitel beschäftigt sich mit den Auswirkungen des Gender Pay Gap und der daraus resultierenden schlechteren Bezahlung von Frauen.

2.3.4. Trotz Arbeit arm

2.3.4.1. Working poor

Wie im vorherigen Kapitel schon erwähnt, weisen Geisberger und Glaser (2021) auf die Tatsache hin, dass viele Frauen in Teilzeit und in niedriger bezahlten Jobs arbeiten. Dazu ergänzen Fleck und Neuhauser (2023) dass die Bruttostundenlöhne im Teilzeitbereich ca. 15% unter denen einer Vollzeitbeschäftigung liegen.

Teil- oder Vollzeitbeschäftigung liegt dann vor, „wenn eine Person im Vorjahr mindestens sieben Monate erwerbstätig war (working). Armutsgefährdung liegt vor, wenn das Nettojahreseinkommen einer Person, die haushaltsspezifische Armutsgefährdungsschwelle unterschreitet (poor)“ (vgl. Siegert, 2021, s. 520). Die Armutsgefährdungsschwelle liegt laut Statistik Austria 2022 bei einem Nettomonatslohn von € 1.392,-/Monat (Statistik Austria, 2023 a). Vor allem in Bereichen wie Beherbergung, Gebäudebetreuung und Gastronomie werden trotz Kollektivvertrag sehr niedrige Löhne bezahlt. Diese Niedriglöhne erlauben es oft nicht, ein „normales“ Leben zu führen und erhöhen damit das Risiko auf Armut. Das hat zur Folge, dass Frauen, vor allem auch jene mit Migrationshintergrund, auf das Einkommen ihrer Männer angewiesen sind, um Armut zu vermeiden. Siegert (2021) weist darauf hin, dass es sich hierbei meist um teilzeitbeschäftigte Mütter handelt. Jede Zweite von ihnen wäre von Armut trotz Arbeit betroffen, wenn sie mit ihrem eigenen Einkommen das Auslangen finden müsste.

Es zeigt sich des Weiteren das Phänomen, dass viele der Frauen, die in schlechteren Positionen oder Branchen mit unterdurchschnittlichem Lohnniveau arbeiten, Migrationshintergrund haben. Neben Teilzeitarbeit und niedrigen Löhnen tragen auch die Arbeit in befristeten Beschäftigungsverhältnissen oder in Leiharbeitsverhältnissen zu einer gesteigerten Armutsgefährdung bei. Besonders in den zuletzt festgehaltenen, prekären Arbeitsverhältnissen ist der Anteil an nichtösterreichischen Staatsbürger:innen mit 49,3% sehr hoch (vgl. Flecker, Neuhauser, 2023). Aber nicht nur das niedrige Einkommen oder die Teilzeitbeschäftigung von Frauen können Auslöser von Armut sein. Es gibt weitere Aspekte, welche in Bezug auf die Armutsgefährdung von Frauen zu berücksichtigen sind.

2.3.4.2. Auswirkungen von Sorgearbeit und weiteren Faktoren auf Armut (im Alter)

Wie bereits in den vorhergehenden Kapiteln angeführt, zeigt sich, dass Frauen immer noch den Großteil der *Sorgearbeit/Care Arbeit* und *der Hausarbeit* verrichten, was die Asymmetrie der innerfamiliären Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern bestätigt. Das kann sich nur ändern, wenn diese Arbeitsteilung angepasst wird (vgl. Kreimer, 2009). Frauen wählen immer noch, im Sinne einer Vereinbarkeitsstrategie, *Teilzeitarbeit*, um all den Anforderungen an sie gerecht zu werden. Angela Häußler legt in ihrem Text zur Gesellschaftlichen Sorgearbeit folgende Merkmale fest, die auf die Doppelbelastung von vor allem Frauen hinweisen:

- Care Arbeit ist lebensnotwendig. Im Laufe seines Lebens wird jeder Mensch auf Fürsorge angewiesen sein.
- Sie beruht auf Beziehungen und ist eng mit Haushalts- und Familienkontexten verbunden. Sie ist asymmetrisch, weil sie nicht auf Gegenseitigkeit beruht.
- Durch die ungleiche Aufteilung der Stunden ist sie weiblich.

- Sie ist komplex, da sie Planungs-, Informations- und Koordinierungsleistungen mit sich bringt und
- sie ist abhängig von vorhandenen Ressourcen wie Zeit, Geld, Kompetenzen und Handlungsspielräumen,
- zudem lässt sie sich kaum messen (Häußler, 2019).

Care Arbeit geht weit über die messbaren Tätigkeiten im Haushalt hinaus, vor allem wenn es um Aspekte wie „Mental Load“[3] (vgl. AOK, 2024) geht, die wesentlich zu psychischen Überbelastungen beitragen können und damit die Gesundheit der Frauen gefährden. Da Frauen, die Sorgearbeit verrichten, eher in Teilzeit arbeiten, hat dies Auswirkungen auf die Absicherung im Alter, weil die Altersversorgung an Erwerbsarbeit gekoppelt ist. Daher verursachen die Sorgeverpflichtungen von Frauen nicht nur ein niedrigeres Einkommen (Gender Pay Gap), sondern auch eine niedrigere Pension (Gender Pension Gap), was auch daran liegt, dass Sorgearbeit unbezahlt verrichtet wird. Sowohl eine Studie des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (2019), als auch Georg Wiesinger (2022) bestätigen die Armutsgefährdung von Frauen im Alter durch geringeres Durchschnittseinkommen und hoher Teilzeitquote. Dabei lag Österreich 2019 mit 16,9 % an armuts- und ausgrenzungsgefährdeten Personen, das sind 1,472 Mio. Menschen, im Durchschnitt der EU (Wiesinger, 2022, s. 72). Bis 2023 hat sich der Wert auf 18 % gesteigert. Eine Erhebung der Statistik Austria aus dem Jahr 2023 hat ergeben, dass ein Großteil der von Armut betroffenen Menschen in Österreich Frauen sind (47 %), da sie materiell und sozial benachteiligt sind. Vor allem Ein-Elternhaushalte sind fünfmal so oft betroffen, wie alle anderen Gruppen. Zirka 80 % dieser Ein-Elternhaushalte werden von Frauen geführt (vgl. Statistik Austria, 2023).

Obwohl in vielen Köpfen Armut immer noch mit dem ruralen Raum verbunden wird, hält Wiesinger (2022) fest, dass Armutsgefährdung in den Ballungszentren höher ist als in ländlichen Regionen. Dennoch gibt es wenige Unterlagen zu raumbezogener Armutsforschung. Ein großer Teil der Armutsforschung fokussiert sich auf soziale Gruppen. Wiesinger legt neben Sorgearbeit und Teilzeitquote weitere zentrale Aspekte der ländlichen Armut fest. Zwei davon sind das *Arbeitsplatzangebot und das Lohnniveau* (Wiesinger, 2022, s. 74). Oedl-Wieser weist darauf hin, dass das Lohnniveau in ländlichen Regionen niedriger als in städtischen Regionen ist. Zudem werden die Löhne der Frauen durch geschlechterspezifische Berufswahl verringert. Auch räumlich ist ein Unterschied festzustellen: das Lohnniveau in Österreich zeigt ein deutliches Ost-West-Gefälle und ein grundsätzlich höheres Lohnniveau in den Landeshauptstädten (Oedl-Wieser, 2022).

[3] *Mental Load* bezeichnet all jene Belastungen, welche durch tägliches Organisieren von Alltagsaufgaben geht, die gemeinhin nicht als der Rede wert erachtet werden und damit unsichtbar sind. (AOK, 2024)

Ländliche Regionen weisen meist ungünstige Wirtschaftsstrukturen und ein begrenztes Arbeitsplatzangebot auf, was dazu führt, dass die Jungen verstärkt abwandern und jene, die nicht abwandern können oder wollen, zu einem Arbeitsplatz in Ballungsräumen bzw. Zentralräumen pendeln. Männer pendeln öfter als Frauen, die sich dann häufiger in prekären Beschäftigungsverhältnissen[4] wiederfinden. Vor allem *fehlende Kinderbetreuungseinrichtungen* und unflexible Arbeitszeiten führen dazu, dass Frauen keiner Erwerbstätigkeit nach ihren Wünschen nachgehen können, was durch weniger Versicherungszeiten häufig, vor allem bei Alleinerzieherinnen, Altersarmut zur Folge hat (vgl. Wiesinger, 2022). Vor allem der Ausbau des Breitbandinternets und die Ermöglichung von Homeoffice würde die Abhängigkeit von den wenigen Unternehmen in der Region verringern und höher qualifizierte Arbeitsplätze ermöglichen. Weitere strukturelle Ursachen für Altersarmut bei Frauen sind das mangelnde Angebot an *Mobilität und Wohnraum*. Mobilität ist eine Grundvoraussetzung für die Teilnahme am Erwerbsleben, sowie an der Konsum- und Dienstleistungsgesellschaft. Dabei spielt das eigene Auto immer noch eine zentrale Rolle im ländlichen Raum, um nicht von Ämtern, Behörden, Einkaufsmöglichkeiten, Arbeitsplatz, Bildungseinrichtungen und Gesundheitsversorgung abgeschnitten zu sein. Auch ineffiziente und nicht auf die Bedürfnisse der Benutzer:innen abgestimmte öffentliche Verkehrsmittel erhöhen die Abhängigkeit vom eigenen Auto. Das Auto verursacht allerdings laufende Kosten, möglicherweise Kredite, die den finanziellen Spielraum einschränken und in weiterer Folge zu Altersarmut führen können. Wohnen „*ist eine Grundvoraussetzung für die Aufrechterhaltung sozialer Beziehungen, der Gesundheit und Erwerbsmöglichkeit*“ (Wiesinger, 2022, s.77). Vor allem auf dem Land könnte man Wohnen als eine Art Prestige bezeichnen, es existiert vornehmlich immer noch die Vorstellung vom eigenen Haus mit Garten. Auch das ist oft mit hohen Verschuldungen und finanziellen Einschränkungen verbunden. Vor allem für Alleinstehende, Alleinerzieher:innen, Jugendliche, sozial Schwache und Randgruppen steht zu wenig leistbarer Wohnraum zur Verfügung, was damit bestätigt wird, dass laut Schuldnerberatung viele Menschen bei der Gründung eines eigenen Haushalts in eine finanzielle Schieflage geraten. Ein weiterer wesentlicher Aspekt der Altersarmut ist *Scham*. Viele Menschen geraten unverschuldet oder verschuldet in eine finanzielle Notsituation. Menschen in prekären Lebenssituationen verzichten oft aus Angst, in der Dorfgemeinschaft in Verruf zu geraten auf ihr Recht auf Unterstützung. Fehlende Intimität und die Angst vor Stigmatisierung führen dazu, dass viele Menschen keinen Antrag auf Hilfeleistung stellen, obwohl sie die Anspruchskriterien erfüllen würden. Hier spricht man von einer „versteckten“ oder „verschämten Armut“. Armut hat also viele Gesichter. Laut Wiesinger ist es nur möglich ländliche Armut zu bekämpfen, wenn verschiedene Akteur:innen auf unterschiedlichen institutionellen Ebenen zusammenwirken, also in Form einer integrativen Regional- und Sozialpolitik

[4] Teilzeit, geringfügige Beschäftigung, freie Dienstverträge oder neue Selbständige

(vgl. Wiesinger, 2019). Bevor wir uns der Frage widmen, wie Gleichstellung (gender equality) gelingen kann (vgl. Kreimer, 2009) und welche Instrumente und Methoden Anwendung finden können, soll an dieser Stelle noch der Einfluss von Geschlechterstereotypen auf Frauen mit und ohne Migrationshintergrund betrachtet werden.

2.3.4.3. Migration als weiterer Armutsfaktor?

Vor allem in Familien mit nichtösterreichischer Herkunft sind sehr traditionelle Rollenbilder zu finden. Daher soll an dieser Stelle besonders auf die Situation von Frauen mit Migrationshintergrund eingegangen werden. Da es sich bei der Migrationsforschung um eine eigene Disziplin in den Sozialwissenschaften handelt, wird das Thema nur kurz angeschnitten. An dieser Stelle sei nicht unerwähnt, dass immerhin rund 19 % aller Menschen in Österreich keine österreichische Staatsbürgerschaft besitzen, neben Wien und Vorarlberg hat Salzburg den höchsten Anteil an Bürger:innen, die im Ausland geboren sind (vgl. ÖROK, 2022). Migration wird zusehends weiblich und geht mit wirtschaftlichen, kulturellen, politischen und sozialen Veränderungen der Gesellschaft einher (vgl. Westphal, 2004).

Morokavic (2018) hält in ihrem Dossier über „Frauen in Bewegung“ fest, dass der Wandel der Geschlechterbeziehungen eng mit der Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt zusammenhängt. Auch wenn Frauen mit Migrationshintergrund der Einstieg in den Arbeitsmarkt nicht gleich gelingt, so haben sie im Zuwanderland Zugang zu institutionellen Ressourcen wie Bildung, wohlfahrtsstaatliche Leistungen und Rechtsschutz. (Morokavic, 2018). Boos-Nünnig (2020) weist in ihrem Artikel darauf hin, dass dieser Zugang, vor allem zu Bildung und dem Erwerb von Bildungszertifikaten, ein Schlüssel zum Erfolg ist, nicht nur für Frauen allgemein, sondern vor allem für Frauen mit Migrationshintergrund. Bei Frauen mit Migrationshintergrund sollte man noch zwischen jenen, die bereits in Österreich ansässig sind und jenen, die als qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland angeworben werden, unterscheiden. Erstere können eventuell für eine Lehre in einem der Mangelberufe bzw. für eine technische Lehre begeistert werden. Letztere werden dazu benötigt, dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken (vgl. Achleitner et. al., 2023). Wie Frauen im Allgemeinen sind auch Frauen mit Migrationshintergrund in MINT-Berufen unterrepräsentiert. Um dem entgegen zu wirken, wäre eine bedarfsorientierte Unterstützung wie ein Lehrlingscoaching oder Mentoring beim Einstieg in einen Lehrberuf wichtig. Um den Lehrabschluss zu erleichtern, könnte eine Lernbegleitung installiert werden. Sowohl innerhalb eines Unternehmens, als auch durch Interessensvertreter:innen und die öffentliche Hand können Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund unterstützt werden. Ein Betrieb kann sich zur Frauenförderung freiwillig verpflichten, eine familienfreundliche Unternehmenskultur zu etablieren und Arbeitszeitflexibilität oder Schnuppertage für Frauen anzubieten, um den Zugang für Frauen zu erleichtern. Die Interessensvertretung hat die Aufgabe,

die Arbeitgeber:innen zu sensibilisieren und deren Bewusstsein für relevante Herausforderungen (Betreuungspflichten) zu stärken. Der Bund kann durch gezielte Kampagnen das Image der Lehre weiter steigern und vor allem Frauen, mit oder ohne Migrationshintergrund, in technischen Berufen besser sichtbar machen (Achleitner et al, 2023). Nicht nur Frauen mit Migrationshintergrund, sondern vor allem auch Frauen in ländlichen Regionen sind nach wie vor mit traditionellen Rollenbildern konfrontiert.

2.3.4.4. Einfluss von Geschlechtsstereotypen auf das „Frauenleben“

In der sozialen Rollentheorie wird angenommen, dass Vorstellungen, die Menschen über die typischen Merkmale von männlichen und weiblichen Personen haben, aus den Erfahrungen resultieren, wie sie diese Personen in ihren sozialen Rollen wahrnehmen. Typische Rollen zeichnen sich dann ab, wenn bestimmte Gruppen relativ zur Gesamtbevölkerung überrepräsentiert sind: z.B.: die Frau ist die Person, die zu Hause bleibt und sich um Familie und Hausarbeit kümmert, während der Mann die Person ist, die in einer Führungsposition tätig ist. In Familien eignen sich meistens die Söhne die Verhaltensweisen der Väter und die Töchter die der Mütter an. Die Auswirkungen dieser Geschlechterstereotypen zeigen sich auch in der Schule, wenn den Mädchen eine höhere Lesekompetenz und den Jungen eine höhere Kompetenz in Mathematik zugeschrieben wird. Geschlechterstereotypen beeinflussen die Wahrnehmung, die wir von uns selbst aber auch von anderen Personen haben und führen dazu, dass wir einer Person, die wir nicht kennen, aufgrund ihres Geschlechtes bestimmte stereotype Eigenschaften zuschreiben (vgl. Hannover; Wolter, 2019). Diese Zuschreibungen sind im Alltag präsent, engen ein und führen zu Abwertungen. Lawitzky und Weyh (2023) ergänzen diesen Ansatz noch damit, dass den gesellschaftlichen Rollenvorgaben eine gewisse Verbindlichkeit anhaftet, da eine Nichterfüllung der Erwartungen gesellschaftlich sanktioniert wird. Obwohl Zuschreibungen, was männlich und was weiblich ist, eine lange Tradition zu haben scheinen, kann man sie aber erst auf die Zeit der Entstehung der bürgerlichen Gesellschaft zurückführen. Sie haben sich zwar im Laufe der Zeit verändert, sind aber dennoch in bestimmten Traditionen verhaftet und spiegeln eine bipolar-dualistische Anordnung wider, das heißt, etwas, das männlich ist, kann nicht weiblich sein. Was ein „richtiger Mann“ ist, wird in der Männerforschung als hegemoniale Männlichkeit bezeichnet und beschreibt den „typischen Mann“ als weiß, ökonomisch erfolgreich, mächtig und heterosexuell (vgl. Döge; Volz, 2022). Die Frau ist in erster Linie immer noch Mutter und bestenfalls Hausfrau, sorgt sich um die Kinder und erledigt die Sorgearbeit (vgl. Lawitzky; Weyh, 2023). Durch historische, soziale und kulturelle Veränderungen ändern sich meist auch die Geschlechterzuschreibungen (vgl. Döge; Volz, 2022). Teile dieser Zuschreibungen haben sich durch die höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen verändert, dennoch ist es durch die Corona-Krise wieder zu Rückschritten gekommen,

die sich durch eine wahrnehmbare ideologische Verschiebung in Richtung maskuliner politischer Rechtslastigkeit noch weiter verstärken könnten.

Wie bereits erwähnt, herrschen in ländlichen Regionen oft noch traditionelle Rollenbilder vor. Die Rolle der Frau als Mutter ist immer noch fest verankert, als Teil des „typisch Weiblichen" (vgl. Oedl-Wieser, 2022). Gesellschaftliche *frames* wie „eine gute Mutter sein" haben daher immer noch einen großen Einfluss (vgl. Kreimer, 2009). Die Fremdbetreuung von Kindern stößt nicht immer auf Zustimmung und wird mit dem Bild der „Rabenmutter" assoziiert. An dieser Stelle fehlt das Bewusstsein dafür, dass die Kinder nicht abgeschoben oder in fremde „Aufbewahrung" gegeben werden, sondern dass sich die Betreuung und Förderung durch pädagogisches Fachpersonal und der Kontakt mit Gleichaltrigen positiv auf die Entwicklung des Kindes auswirkt.

Zudem herrscht in vielen Unternehmen in ländlichen Regionen noch das traditionelle Geschlechterrollenbild, was sich hemmend auf flexible Arbeitszeitmodelle und auf die Übernahme von Sorgearbeit durch die Väter auswirkt. Die oft noch vorherrschende Reduzierung der Frau auf ihre Mutter- und Familienrolle verhindert, dass das berufliche Potenzial von Frauen wahrgenommen und für die regionale Entwicklung genutzt wird (vgl. Pimminger, 2001; Oedl-Wieser, 2022). Im folgenden Kapitel wird beleuchtet, wie man der Benachteiligung von Frauen entgegentreten und damit die Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt vorantreiben kann.

2.3.5. Chancengleichheit und Gendermainstreaming

"Wer sich nicht bewegt, spürt seine Fesseln nicht."

(Rosa Luxemburg)[5]

2.3.5.1. Positive Auswirkungen von Gleichstellung

Gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben heißt, eine Grundlage zur Existenzsicherung zu haben, was wiederum zu mehr Teilhabe am gesellschaftlichen, öffentlichen und politischen Leben und zu mehr Gleichberechtigung im Privaten führt. (vgl. Lembke; Rodi, 2017).

> „*Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben setzt ein grundlegendes Umdenken zur Dichotomie von öffentlich und privat, geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung, bezahlter Erwerbsarbeit und unbezahlter*

[5] https://www.myzitate.de/rosa-luxemburg/?utm_content=cmp-true; abgerufen am 26.03.2024

Sorgearbeit, dem Wert von Arbeitsleistungen in „Frauenberufen“ und „Männerberufen“, den Rahmenbedingungen professioneller Sorgearbeit, weiblicher Führung, der Notwendigkeit vorübergehender gezielter Förderung von Frauen, der Vereinbarkeit von Privatleben und Erwerbsleben als gesamtgesellschaftliche Aufgabe und der Verteilung von Ressourcen, Arbeit, Geld und Zeit anhand von Geschlecht sowie den Willen zur Veränderung in all diesen Bereichen voraus.“ (Lembke; Rodi, 2017, s. 69).

Dazu verweist das EIGE auf die Tatsache, dass die Geschlechterungleichheit in weiterer Folge zu einem Rückgang des Wohlstandes führen kann (EIGE, 2014). Daher betont die Europäische Kommission in ihrer Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter, dass Geschlechterstereotypen wesentlich zu einem Lohngefälle zwischen Frauen und Männern beitragen und dringend abgebaut werden müssen (vgl. Europäische Kommission, 2020). Das EIGE zeigt auf, dass es wirksamer ist, gegen die verschiedenen Aspekte der Ungleichheit der Geschlechter im Gesamten vorzugehen, da Gleichstellung in einem Bereich Ausstrahlungskraft auf andere Bereiche hat. Vor allem dem MINT-Bereich wird eine positive Auswirkung auf die Gleichstellung zugeschrieben. Bessere Ausbildung für Frauen im MINT-Bereich und eine damit einhergehende höhere Beschäftigungsquote hätten positive Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und könnten damit wesentlich zum Wirtschaftswachstum beitragen. Diese Entwicklung würde wiederum für Frauen zu höheren Einnahmen und geringeren Lohnunterschieden führen. Damit würde der Eintritt ins Erwerbsleben für Frauen auch attraktiver. Wenn mehr Frauen berufstätig sind und bessere Arbeitsplätze einnehmen, wird das Armutsrisiko im Alter sinken. Berechnungen des EIGE aus dem Jahr 2016 verdeutlichen, dass eine höhere Bildung zu einem Anstieg des BIP (2,2 %) in den EU-Staaten bis 2050 führt. Dagegen würde die Verbesserung der Gleichstellung einen Anstieg des BIP im selben Zeitraum von 6,1 bis 6,9 % erzeugen. Obwohl sich diese Werte durch die Covid-Krise und die Rezension sicher verändert haben, zeigen sie dennoch den wirtschaftlichen Vorteil von Gleichstellung auf. Natürlich zeigen sich diese Auswirkungen je nach Mitgliedsstaaten in unterschiedlicher Ausprägung. (vgl. EIGE, 2017). Zudem sind strukturelle Maßnahmen notwendig, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt zu gewährleisten. Notwendige Veränderungen wären hier wie bereits erwähnt, die Förderung von Frauen und Mädchen in MINT-Berufen, der Abbau von Hindernissen zur Ausübung einer Vollzeitbeschäftigung durch ausreichende und qualitativ hochwertige Kinderbetreuungs- und Pflegeplätze und die höhere Beteiligung der Väter an der Sorgearbeit. Zudem sollen Frauen auch dazu motiviert werden, Führungsposition einzunehmen. Frauen sind in Österreich sowohl in der Wirtschaft als auch in der Politik in Führungspositionen unterrepräsentiert. Damit sind Spitzenpositionen, trotz gleicher Qualifikation durch die Unterrepräsentanz von Frauen weit von einem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis entfernt. (vgl. Bundeskanzleramt, 2021). Eine Möglichkeit, diese Unterschiede zu verringern ist, sich mit

Gender Mainstreaming auseinander zu setzen und damit Chancengleichheit zwischen Frau und Mann zu schaffen.

2.3.5.2. Gender Mainstreaming - von der Theorie zur Strategie

Gender Mainstreaming (GM) wurde im Vertrag von Amsterdam 1999 festgelegt und kann nicht nur als Ziel an sich gesehen werden, sondern ist eine Strategie, um eine umfassende und nachhaltige Veränderung der Geschlechterverhältnisse (Kreimer, 2009, s. 321) zu erzielen und damit die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern zu verfolgen. „Chancengleichheit heißt nicht Gleichbehandlung. Denn wenn Ungleiche gleichbehandelt werden, schafft das keine Gleichheit, sondern es setzt die Ungleichheit fort. „Chancengleichheit heißt, dass Frauen und Männer die gleichen Chancen haben, im wirtschaftlichen, politischen, sozialen und kulturellen Leben nach ihrer freien Entscheidung zu partizipieren. Chancengleichheit kann es erst geben, wenn zwischen Frauen und Männern die tatsächliche Gleichstellung in allen gesellschaftlichen Bereichen erreicht ist“ (Pimminger, 2001, s. 16). Damit würde mit GM die geschlechterspezifische Arbeitsteilung überwunden und gleichberechtigte Zugänge zu räumlichen und gesellschaftlichen Ressourcen geschaffen. Beispielsweise wenn Frauen und Männer in der Politik und in den Führungsetagen gleich stark vertreten sind. Erst wenn Frauen und Männer die gleichen Start- und Rahmenbedingungen haben, haben sie die gleichen Chancen (vgl. Hofmeister, 2018). In einem neuen Verständnis von GM hat sich der Dualismus von „Mann“ und „Frau“, dem die frauengerechte Planung und feministische Planungsansätze zugrunde lagen, zugunsten einer stärkeren Differenzierung unterschiedlicher sozialer Rollen aufgelöst (vgl. Pimminger, 2001).

2.3.5.3. Chancengleichheit und GM in der Regionalentwicklung

Regionalentwicklung soll sozial und gesellschaftlich ausgewogen sein. In diesem Zusammenhang spricht man vom Konzept der Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse. Dabei geht es aber nicht um die Gleichheit der Regionen, sondern um eine gewisse Vergleichbarkeit, die Frage was gerecht ist und um ein übergeordnetes Ziel. Hierzu können laut Chilla, Kühne und Neufeld (2016) drei Aspekte angeführt werden. Die Chancengleichheit, die Verteilungsgerechtigkeit und die Leistungsgerechtigkeit.

Bezüglich der Chancengleichheit aller Bürgerinnen und Bürger sind genderrelevante Aspekte der Regionalentwicklung zu berücksichtigen. Diese Aspekte sind in den verschiedensten Strategien auf Ebene der Vereinten Nationen, der EU, Österreichs, Salzburgs und der Region festgehalten. Darauf wird separat noch einmal im Kapitel „raumanalytischer Zugang“ verwiesen. Die Regionalentwicklung bezieht sich hierbei auf folgende gendersensible Aspekte auf formeller Ebene:

- Siedlungsentwicklung: nur an Regional- und Nahversorgungsachsen (Arbeit und Wohnen)
- Daseinsvorsorge und Infrastruktur: Gesundheit, Sicherheit, Bildung, Kinderbetreuung, Behörden, Kultur, ÖPNV Anschluss, Grundversorgung (Wasser, Strom, Heizung, Abfallentsorgung, ...)
- Mobilität: kurze Wege, Anschluss an alle Einrichtungen zu den oben genannten Themen, Barrierefreiheit, Grundversorgung in der Fläche, abgestimmte Fahrpläne
- Freiraumplanung: siedlungsnahe Erholung

und auf informeller Ebene:

- Freizeitgestaltung: Erholung, Freizeit, Wohnen, Wohnumfeld, … (Frölich, Bauer, 2017)

Diese Aspekte werden im Rahmen der Interviews abgefragt, um festzustellen, welchen Einfluss sie in der Region Pongau auf die Chancengleichheit haben.

2.3.5.4. Instrumente und Methoden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Regionalentwicklung

Bezüglich der Implementierung von Methoden zur Umsetzung von GM soll an dieser Stelle erwähnt werden, dass dies in vielen Bereichen noch nicht passiert ist und daher hier als Empfehlung für eine gendergerechte Regionalentwicklung noch einmal angeführt wird (vgl. Pimminger, 2009).

Um politische Prozesse gendergerecht zu gestalten, kann zum Beispiel die *4-R-Methode* oder die *4-Phasen-Methode* angewandt werden. Durch die 4-R-Methode (Anmerkung Autorin: ursprünglich stammt das Modell aus Schweden und wurde in den 1990er Jahren mit 3R konzipiert; dem Modell wurde in der Weiterentwicklung ein viertes R (Rechte) hinzugefügt) können Gender-Mainstreaming-Prozesse analysiert und gleichstellungsbezogene Defizite erkannt werden. Sie wird auch benutzt, um Genderdiskurse zu analysieren und Beteiligte zu sensibilisieren. Die 4-R haben dabei folgende Bedeutung:

- *Repräsentation:* Fragen zur Repräsentation von Frauen und Männern in bestimmten Bereichen
- *Ressourcen:* Verteilung der Ressourcen (Löhne, Fortbildung, Budgets, Nutzen der Dienstleistung …); was steht wem zur Verfügung?
- *Realitäten:* "Warum, wodurch funktioniert das so?" (Tiefenstrukturen, Kulturen, Diskurse, Traditionen …); welche Realitäten liegen der geschlechterspezifischen Verteilung zu Grunde
- *Rechte:* "Wer darf was?" (Formelle und informelle Rechte, Ansprüche, Freiheiten …) (erwachsenenbildung.at, 2006)

Bei dem 4-Phasen-Modell handelt es sich um eine weitere Methode zur gendergerechten Regionalentwicklung. In diesem Modell wird das Thema Gleichstellung in den regulären

Planungs- und Arbeitsprozess integriert. Das Modell ist eine bewährte Methode zur Formulierung verbindlicher, konkreter und messbarer Gleichstellungsziele (vgl. Bundeskanzleramt, 2018).

Analyse	Analyse und Wahrnehmung von geschlechterspezifischen Fragestellungen und Ungleichheiten im jeweiligen Bereich; Was ist der Ist – Zustand?
Ziele	Formulierung und Festlegung von konkreten und überprüfbaren Gleichstellungszielen; Was wollen wir erreichen?
Umsetzung	Überprüfung der Vorhaben auf ihre geschlechterspezifische Wirkung; Vorhaben werden so gestaltet, dass sie zu den Gleichstellungszielen beitragen; Welche Maßnahmen sind nötig?
Evaluierung	Überprüfung der Ergebnisse und Fortschritte hinsichtlich der gesetzten Gleichstellungsziele; Was wurde bewirkt?

Eigene Darstellung, Quelle: Bundeskanzleramt, 2018

Unabhängig davon, dass die Auswahl der Methoden und Instrumente eine wichtige Rolle spielt, sollen die Anwender:innen über die erforderliche Gender-Kompetenz verfügen. „Dabei geht es um Wissen, Können und Wollen. Wissen bedeutet Gendergerechtes Fachwissen: über die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten, die Ursachen und das *Wissen* über Geschlechterstereotypen und gesellschaftliche Rahmenbedingungen sowie über die relevanten Gender-Aspekte im jeweiligen Fachgebiet und Handlungsfeld. *Können* bedeutet in diesem Zusammenhang Konzepte und Verfahren zur Umsetzung von GM zu verstehen sowie die Methoden und Instrumente anwenden zu können, hemmende Faktoren zu umgehen und fördernde Rahmenbedingungen zu gestalten. *Wollen* bedeutet, dass der Wille zum gleichstellungsorientierten Handeln, die Offenheit für neue Sichtweisen und für Veränderungen der gewohnten Routinen vorhanden sein muss“ (Pimminger, 2009, s. 6 ff).

Die aufgezeigten Instrumente und Methoden werden, um zu einer systematischen und verbindlichen Anwendung zu kommen, laufend in die jeweiligen Arbeitsschritte integriert. Die

Ergebnisse einer Gender-Analyse sollen zur Formulierung von Zielen und wenn nötig, zu Änderungen und Anpassungen führen

2.3.5.5. Raumanalytischer Zugang

Neben den oben genannten Forschungen zu Geschlechtergerechtigkeit gibt es auch Strategien und Gesetze, sowohl von der EU (Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025), als auch von Österreich (Bundesgesetz über die Gleichbehandlung, Stand 07.01.2024), dem Land Salzburg (Regierungsübereinkommen 2023–2028: Salzburg – Gemeinsam und sicher in eine stabile Zukunft) und der Region (Lokale Entwicklungsstrategie, 2022), um Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen. Diese Strategien bilden den theoretischen Rahmen zur Erstellung der vorliegenden Masterarbeit.

Aus Sicht der Raumplanung/Raumentwicklung kann dazu auf die Territoriale Agenda 2030 der Europäischen Union sowie auf diverse Dokumente der Österreichischen Raumordnungskonferenz - ÖROK (vgl. ÖROK, 2021), als auch auf Raumplanungselemente des Landes Salzburg und des Pongaus selbst zurückgegriffen werden.

Alle diese Unterlagen beschäftigen sich unter anderem mit Inhalten, welche für die Masterthesis Relevanz haben, das sind Lebensqualität, Daseinsvorsorge, demographisches Ungleichgewicht, Digitalisierung und wirtschaftliche Entwicklung.

In der Territorialen Agenda 2020 heißt es dazu, dass Maßnahmen ergriffen werden müssen „um Stadtviertel, Gemeinden, Kommunen, Kreise, Regionen und Mitgliedstaaten zu ermutigen, bei der Bewältigung globaler gesellschaftlicher Herausforderungen zusammenzuarbeiten und die Arbeits-, Lebens- und Geschäftsbedingungen an allen Orten zu verbessern sowie den sozioökonomischen Wohlstand, die Innovationsfähigkeit, Positionen in globalen Wertschöpfungsketten und die globale Wettbewerbsfähigkeit in ganz Europa zu stärken.“ (Territoriale Agenda, 2020, s. 17/18)

Daneben wurden die 17 Nachhaltigkeitsziele – SDG´s - der Vereinten Nationen im Jahr 2015 definiert, um eine nachhaltige, wirtschaftliche, soziale und ökologische Entwicklung zu gewährleisten. Für diese Masterarbeit sind dabei vor allem die SDG´s Nr. 3, Nr. 4, Nr. 5 und Nr. 8 relevant. Auf diese vier Nachhaltigkeitsziele wird im folgenden Kapitel genauer eingegangen (Bundeskanzleramt c, 2024).

Auch die Österreichische Raumordnungskonferenz – ÖROK – hält in ihrem Räumlichen Entwicklungskonzept ÖREK fest, dass eine gerechte und gemeinwohlorientierte Raumentwicklung zu den Grundsätzen des ÖREK 2030 gehören.

Die Masterarbeit setzt sich unter anderem mit der Schaffung von gleichen Lebenswelten für alle Geschlechter auseinander, dazu ist im ÖREK das Ziel „die Lebensqualität und die

gleichwertigen Lebensbedingungen für alle Menschen in allen Regionen bedarfsorientiert verbessern“ formuliert (ÖREK, 2021, s. 19).

Besonders was die Themen Abwanderung, Raumgerechtigkeit und wirtschaftliche Selbstständigkeit betrifft, scheint mir für die vorliegende Arbeit Säule 2 der 4 Säulen des Handlungsprogramms des ÖREK besonders relevant, da sich diese mit dem Thema „Den sozialen und räumlichen Zusammenhalt stärken“ beschäftigt. In dieser Säule sind vier Ziele definiert:

> Ziel 1: die räumlichen Voraussetzungen für den sozialen Zusammenhalt stärken
>
> Ziel 2: die regionale Daseinsvorsorge und polyzentrische Strukturen zukunftsorientiert weiterentwickeln
>
> Ziel 3: den demografischen und sozialen Wandel aktiv gestalten
>
> Ziel 4: die sozialräumlichen Qualitäten des öffentlichen Raums und die Vorteile hochwertiger Planungs- und Baukultur in den Fokus rücken (vgl. ÖREK, 2021, s. 84 ff.)

In Bezug auf eine gerechte Raumentwicklung soll an dieser Stelle nicht unerwähnt bleiben, dass es zwar allgemeine Aussagen zu Anpassungen und Veränderungen gibt, aber der Blick auf eine dezidierte „gendergerechte Raumentwicklung“ fehlt. Obwohl Gender-Mainstreaming in vielen Bereichen verankert ist und mit dem Vertrag von Amsterdam (1999) als Strategie auf Ebene der EU eingeführt und von den Mitgliedsstaaten übernommen wurde, wird dem zu wenig Rechnung getragen. Gender planning, also eine frauengerechte und frauenorientierte Planung wurde ab den 1970er Jahren vor allem durch die Frauenbewegung zum Thema gemacht. Oft fehlt den Planer:innen in der Planungspraxis aber eine geschlechterbewusste und -sensible Haltung. Daher existiert anstatt von gender planning oftmals noch der Ansatz des „Planens für alle“. Ein positives, österreichisches Beispiel, im Zuge dessen gender planning als wesentlicher Aspekt gesehen wird, ist das Smart City Konzept der Stadt Wien (Hunig; Mölder; Zibell, 2021).

Neben dem Salzburger Landesentwicklungsprogramm (2022) findet sich auch im „Regierungsübereinkommen 2023 – 2028: Salzburg – Gemeinsam und sicher in eine stabile Zukunft“ einiges zu Raumentwicklung und Geschlechtergerechtigkeit (Landes Medienzentrum, 2023).

Auch im Pongau Pakt unter Punkt F ist festgelegt, dass die Region „die Lebensqualität für alle BewohnerInnen der Region stärken und ausbauen und die Grundlagen für ein bedarfsgerechtes Wohnen und Arbeiten schaffen will“. Hier wird aber wieder der Blick auf „alle Bewohner:innen“ gerichtet.

Neben dem Regionalen Entwicklungskonzept des Pongaus legt die Lokale Entwicklungsstrategie (LES) (vgl. Kallunder, Frahndl, 2022) Ziele für die Region fest, welche sich mit Gleichstellung, Familienentlastung, leistbarem Wohnen, Infrastruktur und Lebensqualität

beschäftigen. In diesen Bereichen liegt der Fokus auf der Situation von Frauen bzw. auf einem gendergerechten Blick (Regionales Entwicklungskonzept Pongau, 2010, s. 9).

2.3.5.6. Relevante Nachhaltigkeitsziele und Megatrends

Wie bereits festgehalten, stellt die Agenda 2030 der Vereinten Nationen eines jener Dokumente dar, dessen Vorschläge dazu dienen, Nachhaltigkeit in allen Bereichen und für alle Menschen voranzutreiben. Obwohl sich die Verfasserin dessen bewusst ist, dass alle SDG´s für eine nachhaltige Entwicklung einer Region wichtig sind, möchte sie sich wie oben bereits erwähnt, auf folgende Ziele fokussieren: Nr. 5: Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen; Nr. 4: Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern; Nr. 3 „Gesundheit und Wohlergehen“ und Nr. 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ (Bundeskanzleramt c, 2024).

Um diese Ziele genauer zu betrachten, werden sie mit den passenden Megatrends[6] des Zukunftsinstituts in Verbindung gebracht, um gesellschaftliche Entwicklungen darzustellen und sich bewusst zu werden, wo die Region Pongau aktuell steht und was es zur Zielerreichung noch braucht.

SDG Nr. 3 ist insofern interessant, als dass es, vor allem darum geht, allen Menschen den gleichen Zugang zur Gesundheitsversorgung zu gewähren, Forschung und Entwicklung in diesem Bereich zu fördern und die Gesundheitsfinanzierung zu erhöhen (vgl. Bundeskanzleramt b, 2024). Hier kommt einer der Megatrends Gesundheit ins Spiel, bei dem Gesundheit holistisch betrachtet wird und in dem die körperliche Unversehrtheit eine wesentliche Rolle spielt. Holistic Health ist aber noch mehr. Das Konzept konzentriert sich nicht nur auf Körper und Geist, sondern bezieht auch die menschliche Umwelt mit ein. Besonders interessant ist in diesem Zusammenhang die Entwicklung einer Gendermedizin und Medizintechnik, welche von Frauen für Frauen geschaffen, besonders auf die Bedürfnisse des weiblichen Geschlechts eingeht. Dem gegenüber steht die Tatsache, dass medizinische Behandlungen zum Großteil immer noch auf die Normen des männlichen Körpers ausgerichtet sind. Dieses Gender Bias gilt es zu schließen, um die physische und psychische Unversehrtheit von Frauen, durch eine an sie angepasste Diagnostik zu garantieren. Was wiederum große Vorteile für die

[6] „Bei Megatrends geht es um die Beobachtung langfristiger Entwicklungen mit großer Relevanz für alle Bereiche von Wirtschaft und Gesellschaft, die sich mit hoher Verlässlichkeit in die Zukunft „verlängern“ lassen. Megatrends werden also nicht erfunden oder ausgerufen, sie sind das konzentrierte Ergebnis der systematischen Beobachtung, Beschreibung und Bewertung neuer Entwicklungen in Wirtschaft und Gesellschaft. Trends zu analysieren bedeutet immer auch, frühzeitig ihre Auswirkungen zu benennen – auf Branchen, Unternehmen und Märkte, letztlich aber auch auf jedes einzelne Individuum“ (Zukunftsinstitut, 2023).

wirtschaftliche und soziale Entwicklung einer Region birgt (vgl. Zukunftsinstitut, Dez. 2023). Das wurde im Rahmen der Erstellung der LES erkannt und Holistic Health wurde als ein wichtiges Ziel aufgenommen (vgl. Kallunder, Frahndl, 2022)

SDG Nr. 4 soll unter anderem einen gleichberechtigten Zugang zu Bildung ohne geschlechterspezifische Disparitäten garantieren und damit allen Menschen eine erschwingliche, hochwertige sowie fachliche und berufliche Qualifikation ermöglichen. In diesem SDG geht es auch darum, lebenslanges Lernen als Grundvoraussetzung für nachhaltige Bildung zu etablieren (vgl. Bundeskanzleramt b, 2024). Dazu findet man im Megatrend Wissenskultur, dass sich lebenslanges Lernen zu einer Norm entwickeln wird und sich im Laufe der Zeit immer mehr zum transformativen Lernen wandelt. Wie weiter oben in der Masterarbeit bereits beschrieben, ist eine fundierte (Aus- und Weiter-)Bildung die Basis für ein selbstbestimmtes und wirtschaftlich unabhängiges Leben, vor allem für Frauen. Der Megatrend betont auch die Wichtigkeit eines breiten Zugangs zu digitalen Lernformaten (vgl. Zukunftsinstitut, Dez. 2023).

SDG Nr. 5 hat das Ziel, alle Formen von Diskriminierung von Frauen und Mädchen zu beenden. Besonders interessant ist hier Punkt 5.4, der festlegt, dass unbezahlte Pflege- und Hausarbeit durch die Bereitstellung öffentlicher Dienstleistungen, Sozialschutzmaßnahmen und die Förderung geteilter Verantwortung innerhalb des Haushalts und der Familie anerkannt und wertgeschätzt werden soll. Diese Ungleichstellung führt, wie Wiesinger (2022) festhält, zu Teilzeitarbeit und damit weniger Einkommen, was sich im Alter auf die Pension auswirkt und oft zu Altersarmut führt (siehe auch SDG Nr.1). Ungerechtigkeiten werden, wenn man dem Megatrend Gender Shift Glauben schenkt, durch das Aufbrechen der traditionellen Rollenbilder und Geschlechterstereotypen aufgehoben und führen zu einem radikalen Wandel in Gesellschaft und Wirtschaft. Diversität wird zur Normalität und Gender-Sensibilität trägt zur Gestaltung eines Übergangs hin zu geschlechtergerechten und -übergreifenden Ansätzen bei (vgl. Zukunftsinstitut 2023). Zudem würde das zum Aufbrechen der „Gläsernen Decke“ und damit zur Übernahme von Führungspositionen durch Frauen, sowohl im politischen, wirtschaftlichen und öffentlichen Leben führen (SDG 5.5).

SDG Nr. 8 hat unter anderem das Ziel der menschenwürdigen Arbeit für alle Frauen und Männer, gleichem Entgelt für gleichwertige Arbeit und Steigerung der Beschäftigung von vor allem jungen Menschen (vgl. Bundeskanzleramt b, 2024) verankert. Dies wiederum ist eine der wichtigsten Forderungen zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern, um auch deren wirtschaftliche Unabhängigkeit zu gewährleisten. Allerdings beträgt der Lohnunterschied in Österreich immer noch 12,4 % (vgl. Bundeskanzleramt c, 2024). Der Megatrend New Work geht davon aus, dass das Verständnis von Arbeit einem Wandel unterliegt und nicht mehr die klassische Karriere, sondern die Frage nach der Sinnhaftigkeit in den Vordergrund treten wird. Durch die Digitalisierung werden neue Arbeitsstrukturen, die von Kollaboration, Work-Life-Blending und Remote Work geprägt sind, an Relevanz gewinnen. Werte wie

Sinnhaftigkeit, Gestaltungsmöglichkeiten und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ersetzten die harten Faktoren Einkommenshöhe und Status (vgl. Zukunftsinstitut, 2023). Wenn man diesen Entwicklungen Glauben schenken kann, dann wären sie für Frauen wesentlich von Vorteil, da in Zukunft Humankapital einen wichtigen Stellenwert einnehmen wird. Das heißt in weiterer Folge, nicht mehr das Geschlecht, sondern Bildung und soziale Kompetenzen stehen auf dem Prüfstand bei einer Bewerbung. Raumanalytischer Zugang, SDG´s und Megatrends bilden im Kapitel empirische Analyse unter anderem die Basis für einen raumrelevanten Zugang zu den Ergebnissen und werden später noch zur Diskussion gestellt.

3. Die Region Pongau

3.1. Räumliche Verortung

Die „Region Pongau“ ist in diesem Fall der politischen Bezirk St. Johann im Pongau mit den insgesamt 25 Gemeinden. Die Region liegt zwischen dem Pinzgau im Westen, dem Lungau im Südosten und dem Zentralraum der Stadt Salzburg im Norden inmitten der Alpen. Im Süden grenzt sie an das Bundesland Kärnten und im Osten zu geringen Teilen an die Steiermark sowie an Oberösterreich. Im Nordwesten gibt es zusätzlich eine Grenze zum bayerischen Landkreis Berchtesgadener Land (Kallunder, Frahndl, 2022, s.2).

Mit 01.01.2024 leben 83.194 Pongauerinnen (50,6 %) und Pongauer (49,4 %) in einer der 25 Gemeinden der Region. In den letzten 5 Jahren ist die Bevölkerung stetig gewachsen (+2.621 Personen zwischen 2019 und 2024). 14.547 Personen, also 17,5 % der gesamten Pongauer Bevölkerung besitzen keine österreichische Staatsbürgerschaft. Das Durchschnittsalter liegt bei 43 Jahren und ist leicht steigend. 53.670 Personen befinden sich derzeit im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 64 Jahren. 44.554 dieser Personen gehen einer Erwerbstätigkeit nach, was einer Erwerbsquote von 80,6 % entspricht. Für den wirtschaftlichen Wohlstand der Region sorgt neben Industrie, Gewerbe und Landwirtschaft ein starker und saisonal ausgewogener Tourismus. Von den 1.755,4 km² vorhandener Fläche sind nur 284,3 km² (oder 16,2 %) als Dauersiedlungsraum für Wirtschaft, Tourismus, Arbeit, Wohnen oder Verkehr nutzbar. Die landwirtschaftliche Nutzfläche der Region beträgt 217,3 km² (bzw. 12,4 %) (Land Salzburg, 2023: Statistik Bezirk St. Johann). Die Bevölkerung der Region wird auch in Zukunft wachsen, allerdings beruht dieser Zuwachs zum Großteil auf Zuwanderung aus dem Ausland.

3.2. Zahlen und Fakten

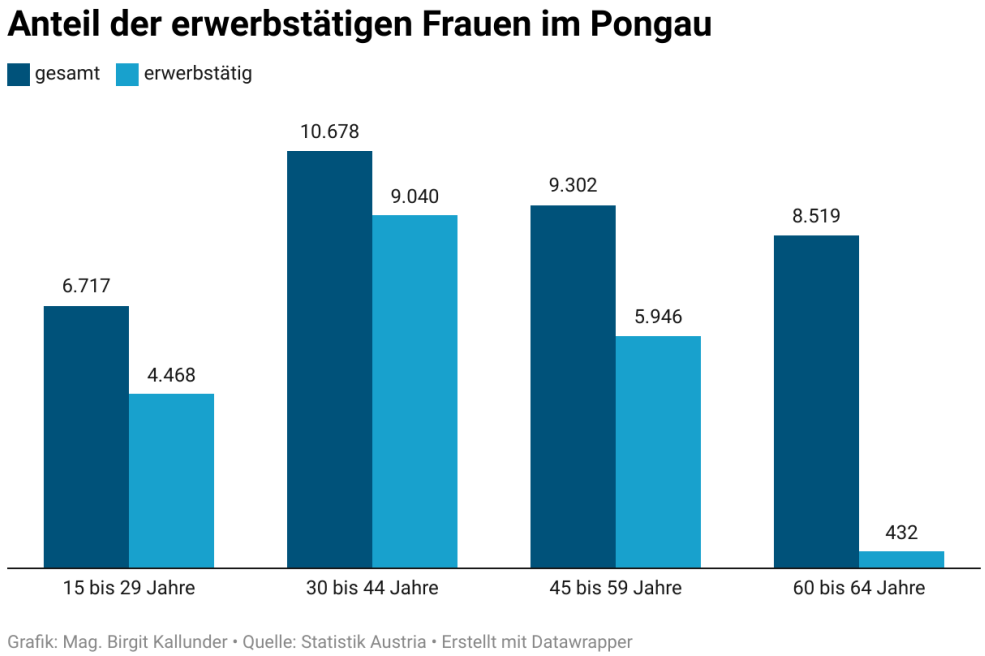
3.2.1. Entscheidungsträger:innen

Laut dem Institut für Parlamentarismus und Demokratiefragen hat sich die Gendersituation zulasten der Frauen leicht verschlechtert. Der Frauenanteil in der österreichischen Bundesregierung liegt mit 35,7 % nur knapp über dem Durchschnitt aller EU-Staaten mit 33,4 %. Im Nationalrat beträgt der Frauenanteil 40,4 % und im Bundesrat 42,6 %. In den Landesregierungen sind von insgesamt 73 Mitgliedern nur 28 weiblich, was einen Prozentsatz von 38,4 ergibt. Den höchsten Frauenanteil hat die Steiermark mit 50 % und den niedrigsten hat Oberösterreich mit 22,2 %. Salzburg hat den zweitniedrigsten Anteil mit 28,6 %. Im Salzburger Landtag liegt der Frauenanteil bei 36,1 % und nur 14 von insgesamt 119 Gemeinden im Land Salzburg

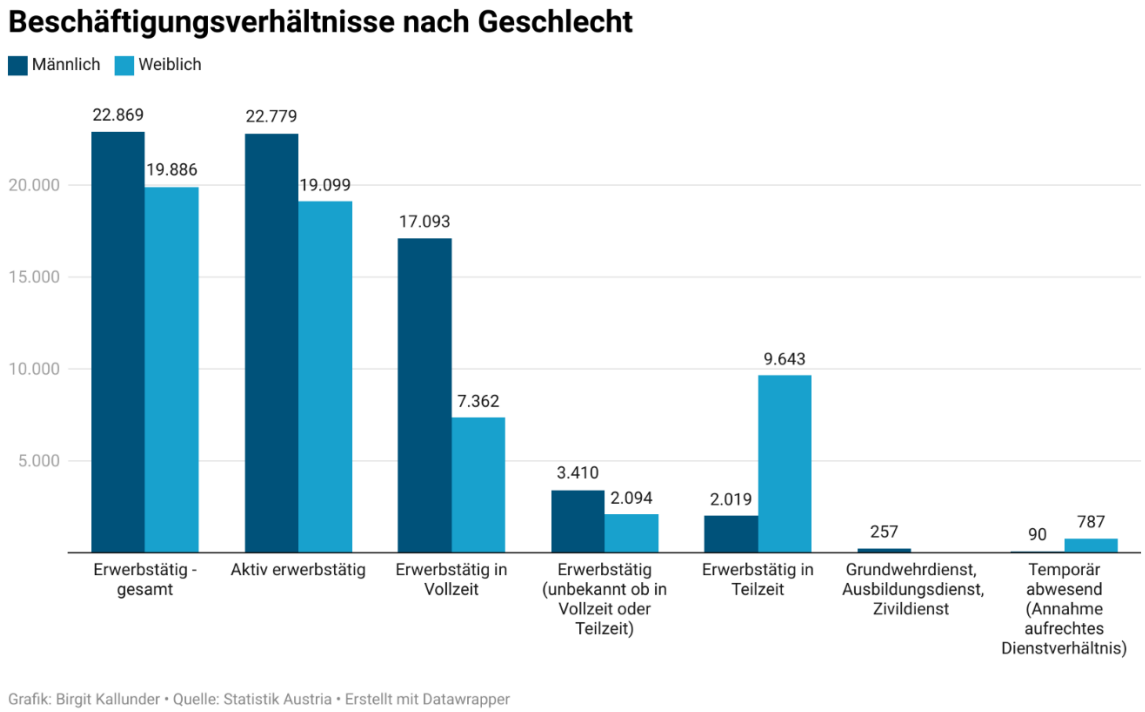
werden von einer Frau geleitet. Das entspricht einem Anteil von 11,8 % Bürgermeisterinnen. Im Pongau sind es zwei Gemeinden, die von einer Frau geleitet werden und damit ein Anteil von 8 % (vgl. Institut für Parlamentarismus und Demokratiefragen, 2024).

3.2.2. Frauenerwerbstätigkeit im Pongau

Obwohl die Zahlen aus dem Jahr 2021 stammen, zeigt die Grafik unten deutlich, dass ein Großteil der Frauen ab 15 Jahren erwerbstätig ist, aber dennoch relativ viele Frauen keiner Erwerbstätigkeit nachgehen. Das mag von verschiedenen Gründen abhängen, einige davon wurden bereits erwähnt, andere werden im Rahmen der Interviews mit regionalen Expert:innen ans Licht kommen. Ein weiterer Punkt ist, dass viele der erwerbstätigen Frauen in Teilzeit oder prekären Beschäftigungsverhältnissen tätig sind was für sie, wie in den vorgehenden Kapiteln bereits erarbeitet, einiges an Nachteilen mit sich bringt und nicht den Vorgaben von SDG Nr. 8 entspricht. 15,3 % aller Frauen im Pongau besitzen keine österreichische Staatsbürgerschaft. 50,3 % von ihnen gehen einer Erwerbstätigkeit nach (Statcube, Statistik Austria, 2021), was einem Anteil von 16 % aller berufstätigen Frauen entspricht.

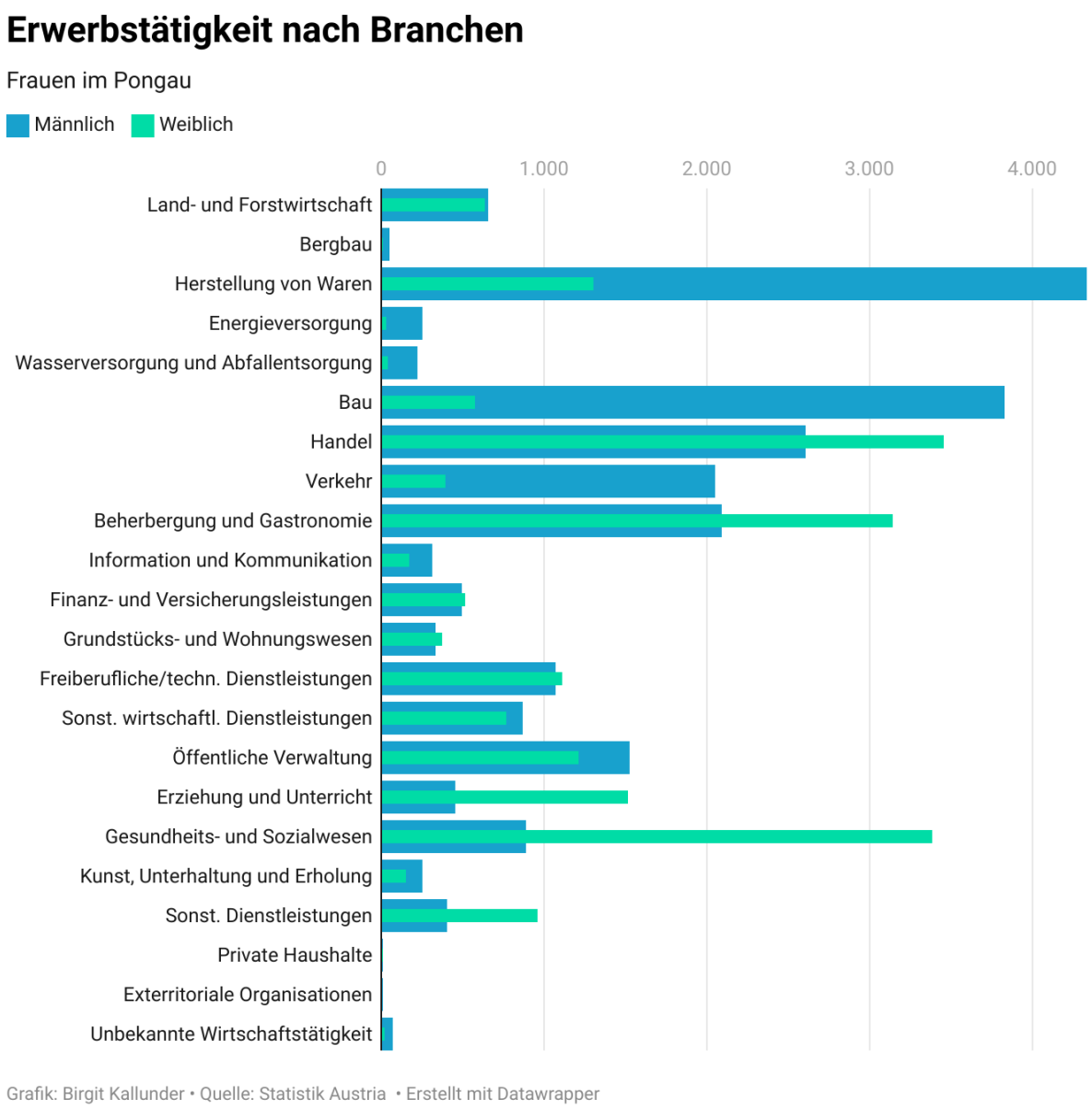


Wie im Kapitel „Trotz Arbeit arm“ bereits erwähnt, stehen auch die Frauen im Pongau vor gewissen Herausforderungen und sind von Themen wie Mutterschaft und Teilzeitbeschäftigung in oft schlecht bezahlten Branchen, Sorgearbeit, nicht ausreichender Kinderbetreuungsplätze oder zu kurzen Öffnungszeiten dieser sowie schlechter Verkehrsanbindung betroffen. Dabei zeigt die folgende Grafik den Anteil der erwerbstätigen Frauen nach Aufteilung der jeweiligen Beschäftigungsverhältnisse.



Die Grafik bestätigt den Trend zur Teilzeitbeschäftigung von Frauen im Pongau. Wie im Kapitel *Arbeitszeitmodelle* bereits festgehalten, sind 50,6 % aller Frauen teilzeitbeschäftigt. Auch im Pongau bestätigt sich dieser Trend, allerdings liegt die Teilzeitquote mit 48,5 % leicht unter der Österreichs.

Wenn wir in weiterer Folge die Beschäftigung von Frauen nach Branchen darstellen, dann wird auch klar, dass die von Flecker und Neuhauser (2023) angegebenen Branchen mit mehr weiblichen Beschäftigten, wie zum Beispiel Handel, Gastronomie, Beherbergung sich auch im Pongau widerspiegeln.



Zur Grafik ist an dieser Stelle anzumerken, dass Frauen in der Region nicht nur in Handel, Beherbergung und Gastronomie, sondern auch zu einem großen Teil im Gesundheits- und Sozialwesen tätig sind. Vor allem die Tätigkeit in Beherbergung und Gastronomie lässt sich damit erklären, dass der Pongau eine wichtige Tourismusdestination ist, welche ca. 28 % aller Nächtigungen in Stadt und Land Salzburg für sich beansprucht (vgl. Salzburger Landeskorrespondenz, 2023). Die große Zahl an Frauen im Gesundheits- und Sozialwesen begründet sich unter anderem damit, dass das Kardinal Schwarzenberg Klinikum Schwarzach der größte Arbeitgeber der Region ist (ca. 1.500 Personen), aber auch damit, dass viele der Pongauer Gemeinden über ein eigenes Seniorenheim verfügen. Auch andere Pflege- und Sozialdienste wie das Hilfswerk oder die Caritas sind im Pongau sehr präsent, dazu kommen noch die vielen Sozialeinrichtungen, welche für eine Grundversorgung der Menschen von besonderer Wichtigkeit sind und nicht zu vergessen die niedergelassenen Ärzte.

Ein weiterer Bereich, von dem wir wissen, dass er eher weiblich besetzt ist, ist der Bereich Erziehung und Unterricht.

Dieses Bild zeigt sich auch bei Frauen mit Migrationshintergrund, von ihnen ist die Mehrheit in Gastronomie und Beherbergung, sowie im Handel tätig (Statistik Austria, 2021). Obwohl sich manche Dinge statistisch gut erklären lassen und die Aussagen aus dem theoretischen Teil bestätigen, so gibt es doch noch einige Forschungsfragen, die bisweilen unbeantwortet blieben.

3.3. Forschungslücke

Es gibt zwar mit der vorliegenden Masterthesis vergleichbare Studien, diese beziehen sich aber meist auf eine allgemeine Herangehensweise an das Thema oder auf andere Bundesländer oder auf andere Salzburger Regionen[7]. Es ist an dieser Stelle festzuhalten, dass viele der Dokumente älteren Datums sind und sich nur wenige mit den Entwicklungen der letzten zehn Jahre beschäftigen. Zudem war keine Abhandlung über die Gendergerechtigkeit bzw. Chancengleichheit im Pongau zu finden. Daher ist dieses Fallbeispiel als neu zu bezeichnen, da es sich mit den Auswirkungen von gendergerechten Anpassungen in der Region Pongau beschäftigt. Vor allem liegt auch keine Arbeit vor, die sich mit mehreren Aspekten der Genderungerechtigkeit und deren Ursachen im Pongau beschäftigt. Zudem gibt es zwar Forschungen zu aktuellen Entwicklungen und deren Folgen für Frauen in ländlichen Regionen, allerdings keine zum Pongau. Alle bisweilen zur Gendergerechtigkeit vorhandenen Annahmen beruhen auf Vermutungen. Diese gilt es im Kapitel der Empirischen Analyse zu widerlegen oder zu bestätigen. Besonders wichtig ist in diesem Zusammenhang auch, dass im Rahmen der vorliegenden Masterarbeit versucht wird, Handlungsempfehlungen beziehungsweise Lösungsvorschläge zu entwickeln, die sich nicht nur aus den theoretischen Grundlagen, sondern vor allem aus den Ergebnissen der Interviews ableiten lassen und in weiterer Folge auch anderen ländlichen Regionen zur Verfügung gestellt werden sollen.

[7] Vgl. z.B.: Oedl-Wieser (2017): Was ist dran am Exotus der Frauen vom Land?; Fischer/Weber (2012): Gehen oder Bleiben?;

4. Empirische Vorgehensweise

Die angeführten Forschungsfragen leiten sich aus den Ergebnissen von Kapitel 2 – state of the art und den daraus resultierenden Forschungslücken ab.

4.1. Forschungsfragen und Zieldimensionen

1. Wie müssen Rahmenbedingungen gestaltet werden, um die Gleichstellung der Geschlechter in verschiedenen Lebensbereichen (Kindererziehung, Care Arbeit, Arbeitsmarkt, Bildung, Gesundheit) herzustellen?
   1.1. Welchen Einfluss hat die gesellschaftliche Sorgearbeit (meist von Frauen verrichtet) auf die finanzielle Absicherung von Frauen?
   1.2. Welche Auswirkungen hat Gender Budgeting auf das Leben von Frauen?
   1.3. Wie können vorhandene Rahmenbedingungen angepasst werden, um Altersarmut zu verhindern?
   1.4. Wie können Entscheidungsträger:innen diese Entwicklung beeinflussen?

2. Was muss sich verändern, um Frauen in ländlichen Regionen ein selbstbestimmtes und wirtschaftlich selbstständiges Leben zu ermöglichen?
   2.1. Welche infrastrukturellen Anpassungen sind notwendig?
   2.2. Welche spezifischen Problemstellungen ergeben sich für Frauen am Land?
   2.3. Wie beeinflussen tradierte Rollenbilder die Entwicklungen im Pongau?
   2.4. Welchen Einfluss haben Frauen auf die wirtschaftliche Entwicklung einer Region?
   2.5. Welche Veränderungen wären notwendig, um Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern zu beseitigen?
   2.6. Welche Auswirkungen haben Zu- und Abwanderung bzw. Migration auf die Region?
   2.7. Wie können Handlungsempfehlungen bzw. Lösungsvorschläge aussehen?

4.2. Forschungsdesign

4.3. Methoden

Die Verfasserin greift auf einen mixed methods Ansatz zurück, der sowohl die Literaturrecherche, als auch die Durchführung von Interviews beinhaltet. Die Literaturarbeit dient dazu, einen Überblick über den Stand der Forschung zu bekommen. Im Folgenden wird die Auswahl der Methoden erklärt und begründet.

4.3.1. Literaturarbeit

4.3.1.1. Literaturrecherche und -analyse

Die Literaturrecherche steht ganz am Anfang der wissenschaftlichen Arbeit. Die Verfasserin hat von Sommer 2023 bis März 2024 Literatur für die vorliegende Masterthesis gesammelt: Zuerst wurden allgemeine Lexika und Fachbücher recherchiert, um einen Überblick zu erhalten. Erste Fragestellungen zum Thema wurden entwickelt. Um die für die ersten Fragen ausschlaggebende Literatur zu finden, wurden in Google Scholar, der Online-Bibliothek der Universität Wien und weiteren Suchmaschinen Begriffe eingegeben, die von Relevanz sein könnten (Frauen, ländliche Regionen, Gleichstellung, Frauen und Arbeit, Chancengleichheit etc.). Die Suchergebnisse wurden überflogen und relevante Literatur ausgewählt. Die ausgewählte Literatur wurde gelesen und anhand der dort vorhandenen Literaturangaben nach weiteren Quellen gesucht. Die danach vorhandene Literatur wurde geclustert (nach möglichen Kapiteln der Masterthesis), in einer Literaturliste festgehalten und in einem ersten Entwurf verschriftlicht. Da es sich um ein sehr aktuelles Thema handelt, wurde auch auf Zeitungsartikel (aus dem 1. Quartal 2024) zu spezifischen Themen wie Gender Pay Gap zurückgegriffen. Zwar ist der Verfasserin der Arbeit klar, dass es sich dabei nicht um Fachliteratur handelt, ihrer Meinung nach sollte aber der aktuelle Diskurs nicht außer Acht gelassen werden.

4.3.2. Interviews

„Zieht hinaus in die Welt, liebe Leute, und hört euch an,
was andere zu erzählen haben!“ (Meyen et. al, 2019, s. 78)

4.3.2.1. Der Leitfaden

Nach Analyse der Fachliteratur und anhand der bereits im Arbeitsalltag aufgeworfenen Fragen wurde ein Interviewleitfaden nach den folgenden Prinzipien nach Meyen et al. (2019, s. 85 ff) ausgearbeitet: die Themen wurden anhand des Erkenntnisinteresses und des theoretischen

Hintergrundes festgelegt. Zu diesen Themen wurden Fragen formuliert und eine Reihenfolge festgelegt. Zudem sei an dieser Stelle noch erwähnt, dass der Einstieg relativ offen formuliert und die Einwilligungen für das Interviews vorab eingeholt wurden. Des Weiteren ist festzuhalten, dass der Interviewleitfaden im Rahmen der Lehrveranstaltung „Wissenschaftliches Arbeiten“ einem Pre-Test unterzogen wurde. Das Ziel des Pre-Tests liegt vor allem darin, das eigene Erhebungsinstrument einem „Realitätscheck“ zu unterziehen. In der Regel kommt es bei der Entwicklung des Leitfadens immer wieder vor, dass einzelne Fragen so formuliert wurden, dass der Gesprächspartner sie nicht versteht oder zumindest nicht erreicht wird, dass mit dieser Frage die intendierten Informationen generiert werden können. Im Rahmen dieses Pre-Tests wurden also Fragen auf das Verständnis durch die Befragte überprüft, sowie die Kontinuität des Interviewleitfadens, als auch die Wirkung der Strukturierung des Erhebungsinstrumentes (vgl. Kaiser, 2021) geprüft. Der Interviewleitfaden wurde danach in einem weiteren Schritt den Empfehlungen angepasst und einem Pre-Test Interview unterzogen.

Die Informationen aus dem Pre-Test-Interview wurden für die spätere Hauptuntersuchung verwendet, da Informationen zu Fragenkomplexen übermittelt wurden, die infolge des Pre-Tests nicht mehr verändert werden mussten.

4.3.2.2. Durchführung der Interviews

Die Interviews bilden den Teil der qualitativen Forschung für die vorliegende Masterthesis. Die Form der qualitativen Interviews wurde gewählt, um die einzelnen Sichtweisen der Expert:innen zu erfassen und zu verstehen (vgl. Helfferich, 2005). Die Interviews werden anhand eines Leitfadens (Anhang 1) geführt, der eine gewisse Struktur durch Themen und Fragen, die in jedem Interview besprochen werden, festlegt aber auch ein gewisses Maß an Freiheit erlaubt: die Freiheit, Fragen zu vertiefen, die Reihenfolge der Fragen oder die Fragenformulierung zu ändern (Thierbach, 2021).

Da die Thematik sehr breit ist, sollen auch die Expert:innen breit gewählt werden, um qualitativ hochwertige Ergebnisse zu erhalten. Da es sich um eine raumwissenschaftliche Forschung handelt, werden die Expertinnen aus der Region Pongau stammen. Durch ihre berufliche Tätigkeit steht die Verfasserin mit vielen der relevanten Akteurinnen der Region immer wieder in Austausch. Anhand der Interviews mit verschiedenen Expertinnen können unterschiedliche Perspektiven beleuchtet werden. Viele der Interviewpartnerinnen bereits zu kennen bedeutet, dass die Kontaktaufnahme und die Durchführung der Interviews vereinfacht wird. Zum anderen kann es aber sein, dass diese persönliche Ebene zu einem gewissen Grad der Befangenheit der Interviewerin führt bzw. die Gefahr des „Ausschweifens“ birgt. Dies kann durch gute Vorbereitung der Interviews und das Festhalten an den vorgegebenen Rahmen (Interviewleitfaden) verhindert werden. Anhand der Interviews sollen die Fragen 2.1. - 2.3. beantwortet

werden. Zudem möchte die Verfasserin durch Interviews mit politischen Vertreterinnen die Fragen 1.3. und 1.4. beantworten. Durch die Unterschiedlichkeit der Interviewpartner:innen sollen neue Ergebnisse präsentiert werden und Lösungsvorschläge für die Region entstehen und damit die Frage 2.7. beantwortet werden. Der Großteil der Interviews fand in Büroräumlichkeiten statt, einige wenige wurden auch in öffentlich zugänglichen Einrichtungen geführt. Die Länge der Interviews hatte eine relativ große Schwankungsbreite von 40 Minuten bis zu 1 Stunde und 26 Minuten. Diese unterschiedliche Länge der Interviews erklärt sich dadurch, dass ein Interview mit zwei Personen geführt wurde und die Expertinnen über unterschiedliche Erfahrungen und Erlebnisse berichtet haben.

4.3.2.3. Auswahl der Expertinnen

Expert:innenwissen ist an eine Funktion oder Berufsrolle gebunden. Ich habe mich für diese Expertinnen (Anhang 2) entschieden, weil sie in Bezug auf mein Forschungsproblem über privilegierte Informationen verfügen und auch bereit sind, diese preiszugeben. Natürlich haben auch ihre jahrelangen Erfahrungen, vor allem im Bereich der Beratung und Bildung von Frauen (in allen Lebenslagen: Familie, Geburt, Weiterbildung, Unterhalt, Arbeit, Absicherung) einen wesentlichen Ausschlag gegeben. Die Auswahl soll Informationen generieren, die es ermöglichen, oben genannte Forschungsfragen zu beantworten und neue Ideen und Ansätze für Handlungsempfehlungen bzw. Lösungsvorschläge zu entwickeln (vgl. Kaiser, 2021). Im Rahmen eines Interviews kann Betriebswissen, Kontextwissen und Deutungswissen abgefragt werden. Die Menge der Interviews wird durch die möglichen Ressourcen der Autorin festgelegt und beläuft sich in dieser Masterarbeit auf 13 Interviews mit 14 Frauen.

4.3.2.4. Analyse der Interviews

Für die vorliegende Arbeit werden, wie bereits erwähnt, Interviews mithilfe eines Leitfadens geführt. An dieser Stelle sei erwähnt, dass es sich bei der Erstellung des Interviewleitfadens und bei der Durchführung der Interviews und letztendlich deren Auswertung um eine sehr zeitaufwendige Forschungsmethode handelt.

Für die Dokumentation und die Interpretation der Interviews scheint ein Interviewprotokoll sinnvoll, welches nach jedem Interview angefertigt wird und Informationen wie Datum, Dauer, Ort, Atmosphäre und Besonderheiten enthält. Die Interviews werden danach mit Hilfe der KI „TurboScribe“ transkribiert und durch die Verfasserin der Masterthesis ausgewertet (vgl. Thierbach, 2021). Die Auswertung erfolgt anhand eines Analyserasters (Kodierung), um die wichtigsten Ergebnisse aus den Interviews zu synthetisieren.

4.3.3. Strategien und Konzepte

Neben der Literaturrecherche und den Interviews wurden die bereits im Kapitel zum raumanalytischen Zugang erwähnten Dokumente herangezogen, um sie mit dem state of the art und den Ergebnissen der Interviews in Verbindung zu bringen:

- Agenda 2030 der Vereinten Nationen
- CEDAW
- Gobal Gender Report 2023
- Territoriale Agenda 2030
- Österreichisches Raumentwicklungskonzept 2030 (ÖREK)
- Bundesgesetz über die Gleichbehandlung
- Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025 der EU
- Regierungsübereinkommen 2023-2028, Land Salzburg
- Regionalentwicklungskonzept Pongau
- Lokale Entwicklungsstrategie der LEADER Region Lebens.Wert Pongau-Tennengau

Zudem wurden diese Dokumente genutzt, um die räumliche Verortung zu dokumentieren und eine bessere Beantwortung der Forschungsfragen zu gewährleisten.

4.3.4. Zusammenführung der Daten

In der Zusammenführung der Daten werden die im Theoriekapitel bereits erlangten Erkenntnisse mit den Ergebnissen auf regionaler Ebene und auf Ebene der Strategien, sowie den Erkenntnissen aus den Interviews in Verbindung gesetzt und auf die Region herunter gebrochen. Die dadurch erhaltenen Inhalte werden anhand der Forschungsfragen zusammengeführt und zur Diskussion gestellt.

4.3.5. Ziele und Reichweite der Forschung

Das wichtigste Ziel ist die Analyse der Rolle der erwerbsfähigen Frauen im Pongau in besonderem Bezug auf deren Stellung in der Gesellschaft. Hierbei wird auch der Frage nachgegangen, welche Auswirkungen die Ergebnisse auf die Frauen haben und welche Maßnahmen gesetzt werden sollten, um negative Auswirkungen so gering als möglich zu halten bzw. positive Auswirkungen herbeizuführen. Zudem ist ein Ziel der Arbeit, die Erkenntnisse aus dem theoretischen Teil, der sich mit der allgemeinen Situation von Frauen in Österreich beschäftigt, auf eine ländliche Region wie den Pongau herunter zu brechen. Die Ergebnisse sollen aber nicht nur dazu dienen, den Frauen aufzuzeigen, welche Möglichkeiten sie in der Region haben,

an welchen Stellschrauben noch gedreht werden muss und wie sie selbst Teil dieser Veränderung sein können. Der Verfasserin der Masterarbeit ist es auch wichtig, dass die regionalen Akteur:innen auf die Ergebnisse der Forschung aufmerksam gemacht werden und versuchen, die Handlungsempfehlungen bzw. Lösungsvorschläge in Umsetzung zu bringen. Da die Arbeit vom Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft gefördert wird, ist es auch von Bedeutung, dass die Ergebnisse in anderen ländlichen Regionen mit ähnlichen Voraussetzungen angewandt werden können.

4.3.6. Positionalität und Selbstreflexion

Eine umfassende Selbstreflexion ist wichtig, kann aber immer nur als Momentaufnahme verstanden werden. Meine eigene Position hat sowohl die Themenwahl, die Entwicklung der Forschungsfragen, als auch die Auswahl und Durchführung der Methoden beeinflusst. Alle diese Bereiche sowie die Interpretation der Ergebnisse sind von meiner eigenen gesellschaftlichen Positionierung, meinen persönlichen Erfahrungen und meinem individuellen Vorwissen geprägt. Von meiner Herkunft bin ich ein Arbeiterkind, stelle aber fest, dass mir aufgrund meiner Ausbildung als auch meiner beruflichen Position bestimmte Privilegien zuteilwerden. Ich möchte festhalten, dass ich unter sehr konservativen, bäuerlichen Verhältnissen aufgewachsen bin und meine Kindheit und Jugend von klassischen Rollenbildern geprägt war. Zudem habe ich im Laufe meines Lebens viele Diskriminierungen aufgrund meines Geschlechtes erlebt. Dies hat mich auch dazu bewegt, mich immer wieder mit dem Thema der Gendergerechtigkeit auseinanderzusetzen.

Die Forschungsergebnisse dieser Arbeit geben einen Einblick in das Frauenleben in einer doch noch eher ursprünglich geprägten Region und dies spiegelt sich in den von mir geführten Interviews wider. Die Interviews mit den Frauen zeigen zwar nur deren Sicht der Dinge, eine größere Studie, die Männer gleichermaßen integriert, würde eventuell zu anderen Ergebnissen führen, ist aber im Rahmen einer Masterthesis nicht durchführbar.

An dieser Stelle soll nicht unerwähnt bleiben, dass ich selber Teil des Pongauer Frauennetzwerkes und damit immer wieder mit allen Themen der Gleichstellung konfrontiert bin. Als Geschäftsführerin der LEADER Region Lebens.Wert Pongau-Tennengau sehe ich meine Aufgabe unter anderem darin, im Zuge meiner beruflichen Tätigkeit neue Zugänge und Perspektiven zu ermöglichen und Projekte zu unterstützen, welche sich positiv auf die Gleichstellung der Frauen in der Region auswirken. Diese Arbeit wurde in dem Wissen erstellt, dass es faktisch keine Gendergerechtigkeit in der Region gibt, aber auch in dem Bewusstsein, dass viele Dinge bereits verbessert wurden und es langsam, sehr langsam, in die richtige Richtung geht. Ich sehe allerdings meine Verantwortung darin, diese Veränderungen voranzutreiben, was

allerdings nur möglich sein wird, wenn jede Frau und jeder Mann dazu einen Beitrag leistet und im Bewusstsein der Männer ein Umdenken passiert.

5. Empirische Analyse

5.1. Herausforderungen für Frauen im Pongau

Im Rahmen der Interviews haben sich Querschnittsthemen ergeben, die von den Expertinnen immer wieder angesprochen wurden und daher für den Pongau besonders relevant zu sein scheinen. Diese werden hier hervorgehoben, um in weiterer Folge, im Rahmen der Auswertung der Interviews und deren Verschneidung mit den Inhalten aus der Literaturrecherche einen Überblick über die Situation von Frauen im Pongau zu geben. Zwar sind die Erkenntnisse zum Teil nicht sonderlich überraschend, allerdings sind die Frauen im Pongau, unter anderem durch die geographische Lage der Gemeinden mit speziellen Herausforderungen in Bezug auf die unten genannten Punkte konfrontiert.

Rollenbilder[8]: Die Interviewpartnerinnen sind sich in ihren Aussagen einig, dass in der Region die alteingesessenen Rollenbilder noch vorherrschen und auch gelebt werden: Mann geht arbeiten und ist damit der Versorger und die Frau bleibt bei den Kindern zu Hause oder arbeitet nur Teilzeit, ist aber dann automatisch für den Haushalt und die Kindererziehung sowie für die Sorgearbeit verantwortlich.

> Ingrid Bogensperger beschreibt die Verankerung der klassischen Rollenbilder wie folgt: *„Da müssten einfach auch die Rollenbilder oder die klischeehaften Einstellungen von gewissen Personen ein bisschen aufgebrochen werden. Wir sind da relativ konservativ. Das ist so irgendwie... Da ist noch einiges zu tun. Und mir kommt vor, es geht wieder ein Trend rückwärts.“*

Kinderbetreuung: Vor allem die Kinderbetreuung stellt in der Region eine große Herausforderung dar. Obwohl die Gemeinden laut dem Kinderbildungs- und betreuungsgesetz (Land Salzburg, kbbg, 2019) die Pflicht haben, für eine Betreuung bis zum 14. Lebensjahr zu sorgen, ist dies in vielen Gemeinden der Region nicht der Fall. Besonders die Öffnungszeiten sind nicht an die Lebensrealität, meistens der Frauen, angepasst.

> Sabine Pronebner-Kunz merkt zur Wichtigkeit der Kinderbetreuung folgendes an: *„Es ist ganz wichtig, dass eine Betreuung da ist, wo die Familien einfach wissen, dass die Betreuung passt, dass die gesichert ist, dass man wirklich in den Job gehen kann und den machen kann und man sich keine Sorgen um die Kinderbetreuung machen muss.“*

[8] *„Vorstellung von der Rolle, die jmd. in einer bestimmten Funktion, in einer bestimmten sozialen Stellung o. Ä. zu spielen hat“* (Rollenbild in: der deutsche Wortschatz, https://www.dwds.de/wb/Rollenbild; erhoben am 25.05.2024)

Mobilität: Für Frauen ist die Mobilität nach wie vor eine große Herausforderung. Gerade in einer Region wie dem Pongau ist der Öffentliche Personennahverkehr noch nicht so ausgebaut, dass es möglich wäre, diesen als tägliches Fortbewegungsmittel (um in die Arbeit zu kommen oder die Kinder in die Betreuungseinrichtung zu bringen) zu nutzen. Vor allem trifft das Frauen, die in einem der Seitentäler wohnen. Der Zentralraum ist gut ausgebaut und durch den Bahnknotenpunkt Bischofshofen auch sehr gut erreichbar.

> Dazu Susanne Ellmer: *„Aber wenn du zum Beispiel in Gastein wohnst, hast du das nächste Problem, du hast alle zwei Stunden einen Zug, der rausfährt. Und du hast schon einmal einen Bus...Also wenn du jetzt eine Frau bist, die da drinnen wohnt, und du sagst, du hast deine Arbeitsstelle in St. Johann, wie soll das gehen, dann hast du das nächste Problem mit der Kinderbetreuung, wenn du um acht Minuten nach sechs mit dem Bus wegfahren musst, dass du um acht den Dienstbeginn in St. Johann machen kannst.“*

Politische Vertreter:innen: Wie zuvor bereits erwähnt, sind im Pongau nur zwei Bürgermeisterinnen im Amt. Das führt dazu, dass die Frauen nicht so repräsentiert werden, wie es ihrem Anteil an der Bevölkerung entspricht.

> Bürgermeistern Evi Huber merkt dazu folgendes an: *„Aber solange wir halt nur 10 % Frauen sind in der Politik, wird das, glaube ich, sehr schwer machbar sein. Weil von diesen 10 % Frauen gibt es ja auch noch ich weiß nicht wie viele Prozent, die nach wie vor die alten Rollenbilder fahren.“*

Auch der Frauenanteil in den Gemeindevertretungen ist relativ gering und liegt im gesamten Bundesland Salzburg bei 27,9 % (vgl. Landes Medienzentrum, 2024).

Fachkräftemangel: In vielen anderen Regionen in Österreich und Europa, die dem Pongau in ihrer Struktur ähneln, herrscht Fachkräftemangel. Dieser hat sich ausgehend vom Tourismus verbreitet und kann nicht mehr bestimmten Branchen zugeschrieben werden. Daher kann festgehalten werden, dass der Fachkräftemangel sich zu einem Arbeitskräftemangel ausgeweitet hat

> Ursula Schupfer gibt dazu ein Beispiel: *„Trotzdem fällt auf, dass diese Mangelberufsliste halt schon auch „lustige Berufe“ draufhat. Wo wir in Österreich z.B. große Traditionen hätten, ich sage jetzt nur der Koch, wir haben in Österreich die berühmte österreichische Gastlichkeit, wir haben sehr gute Berufsschulen, wir haben gute Ausbildungsplätze, aber wir haben leider keine Betriebe, die die Leute gescheit bezahlt haben, deswegen sind sie uns weggebrochen. Und da hat Corona wie ein Brandbeschleuniger gewirkt.“*

Dieser Fach(arbeits)kräftemangel hat massive Auswirkungen auf die Betriebe, die Mitarbeiter:innen der Betriebe und die Region als Ganzes.

Migration: Der Pongau hat einen relativ hohen Anteil an Menschen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft, der rund 17% der Gesamtbevölkerung ausmacht. Im Zusammenhang mit Migration halten es die Expertinnen für wichtig, dass allen Menschen ein gleicher Zugang zu Arbeitsmarkt und Bildung ermöglicht wird. Zudem soll mehr in Integrationsmaßnahmen wie Vermittlung von Werten, Rechten und Pflichten investiert werden.

> Michaela Frahndl führt folgendes zur Migration und der daraus resultierenden Situation in der Region an: *„Ich glaube, dass das ein Riesenproblem wird, nicht nur auf die Frauen bezogen. Wobei es die Frauen wahrscheinlich nur stärker trifft. Aber generell brauchen wir Zuzug und Migration und auf der anderen Seite ist es so, in Österreich oder in den ländlichen Regionen oder hier im Pongau haben wir auch das Problem, dass man sehr wenig offen für Neues, für neue Kulturen, für neue Menschen ist. Es ist bei uns sehr, sehr schwierig Fuß zu fassen, sicher schwieriger, wie in der Stadt, da funktioniert es wahrscheinlich besser, weil es auch andere Angebote gibt“*

Dieser Abriss über die meist genannten Herausforderungen der Region soll einen Überblick bieten und in weiterer Folge zur Beantwortung der Forschungsfragen beitragen.

5.2. Beantwortung der Forschungsfragen

Die Ausrichtung der Arbeit der Expertinnen und ihre Erfahrungen in der Umsetzung sind zum Teil heterogen, allerdings geben sie eine gute Bandbreite jener Frauen in der Region wieder, die sich für eine Gleichstellungsorientierung einsetzen. Dementsprechend finden sich in vielen ihrer Aussagen, vor allem zu den oben genannten „Punkten“ Übereinstimmungen bzw. Überschneidungen. Alle von ihnen teilen ein gemeinsames Ziel, die „Chancengleichheit der Frauen im Pongau“ zu verbessern. Ihre Aussagen werden nun mit der Literaturrecherche und den Datenerhebungen in Verbindung gebracht. Die Ergebnisse sollen anhand der Forschungsfragen abgearbeitet werden und so einen guten Überblick über die Situation von Frauen in der Region geben.

5.2.1. Rahmenbedingungen zur Gleichstellung der Geschlechter

5.2.1.1. Einfluss von Sorgearbeit auf die Gesundheit und die Absicherung von Frauen?

Care Arbeit hat viele Gesichter und geht weit über die messbaren Tätigkeiten im Haushalt hinaus und zudem hat sie wesentliche Auswirkungen auf die Biographien der Frauen. Vor allem wird unbezahlte Care Arbeit oft noch geringgeschätzt und nicht als Arbeit angesehen. Im raumanalytischen Zusammenhang ist festzuhalten, dass jede der Strategien bzw. Agenden, die als Grundlage herangezogen wurden, darauf hinweist, dass solche gesellschaftlichen Herausforderungen mit der Verbesserung der Arbeits-, Lebens-, und Geschäftsbedingungen aller Menschen zusammenhängen (vgl. Territoriale AGENDA, 2020). Daher ist das Ziel, die Lebensqualität zu verbessern und gleichwertige Lebensbedingungen für alle Menschen in der Region herzustellen (vgl. ÖREK, 2021).

5.2.1.2. Care Arbeit = Frauenarbeit?

Sowohl die interviewten Frauen, als auch die wissenschaftlichen Texte und Erhebungen weisen darauf hin, dass Care Arbeit zu einem großen Teil, etwa 63 % (vgl. Momentum Institut, 2023) bis mindestens 70 % (vgl. Interview Schupfer) von Frauen erledigt wird. Das hat nicht nur wesentliche Auswirkungen auf deren Gesundheit, sondern vor allem auch auf deren bezahlte Arbeit und in weiterer Folge auf die Pension. Obwohl Care Arbeit für die Frauen sehr viele Nachteile zur Folge hat, ist sie nicht nur lebenswichtig, da jeder Mensch im Laufe seines Lebens auf Fürsorge angewiesen ist, sondern auch sehr komplex, abhängig von verschiedenen Ressourcen und hat Auswirkungen auf das Selbstbewusstsein von Frauen (vgl. Häußler, 2019).

> *„Auf die Altersarmut wirkt sie sich einfach aus. Und auch auf das Selbstwertgefühl der Frauen, wenn sie für ihre geleistete Arbeit keinen Lohn kriegen. Und wenn ich nur zu Hause bin und den Haushalt mache, kann es auch in einer Beziehung sein, dass eine Frau nur mehr auf diese Reinigungsarbeiten ... reduziert wird.“ (Renate Stromminger)*

Auch andere Expertinnen stimmen dieser Aussage und den oben genannten Folgen, die sich aus der Care Arbeit für Frauen ergeben, zu. Zudem kommt hinzu, dass aufgrund der in der Region noch vorherrschenden traditionellen Rollenbilder, es als selbstverständlich gilt, dass den Frauen diese Aufgabe zugewiesen wird. Die Mitarbeit der Väter hingegen wird „eher als bewundernswerte Fleißaufgabe, denn als eine im Sinne der Geschlechtergleichheit erforderliche Notwendigkeit betrachtet“ (Haas, 2009, s. 145) Care Arbeit ist nicht nur sehr zeitintensiv,

sondern wirkt sich im Sinne von „Mental Load“ auf die Gesundheit von Frauen aus. Auch weil viele der Dinge, die Frauen im Hintergrund erledigen oder übernehmen, nicht sichtbar sind und nicht aufgezeigt werden. Vermeintliche Kleinigkeiten wie zum Beispiel das Besorgen eines Geschenkes oder der Anruf bei der Oma binden trotzdem Zeit und kosten zum Teil auch Nerven.

5.2.1.2.1. Auswirkungen der Care Arbeit für Frauen

Frauen haben durch die Care Arbeit nicht nur weniger Zeit für Selbstfürsorge; es bleibt weniger Zeit einer bezahlten Arbeit nachgehen zu können, was Auswirkungen auf das Erwerbseinkommen und in späterer Folge auf die Höhe der Pension hat. Diese Auswirkungen zeigen sich sowohl im Gender Pay Gap, als auch im Gender Pension Gap (vgl. Kreimer 2009).

> *„Aber ich glaube, man kann schon sagen, diese Sorgearbeit ist entweder unbezahlt oder unterbezahlt. Also hier faire Rahmenbedingungen zu schaffen, ist glaube ich schon eine große Herausforderung.“ (Anna Schiefer)*

Zudem arbeiten Frauen, die auch Sorgearbeit zu erledigen haben, oftmals in schlechter bezahlten Branchen wie Handel, Tourismus und Gastgewerbe oder im Dienstleistungsbereich, um alle ihnen zugeteilten Aufgaben unter „einen Hut“ zu bekommen. Wie im Kapitel „Vom Wert der Arbeit“ festgehalten wurde, würden gerne 39,6 % aller Frauen mehr arbeiten, können dies aber aufgrund ihrer Aufgaben in Haushalt, Pflege und Kinderbetreuung nicht tun (vgl. Statistik Austria, 2022 a). In Bezug auf eine Vollzeittätigkeit kommt noch hinzu, dass vor allem im Handel in den seltensten Fällen Vollzeitjobs vergeben werden, es sei denn man übernimmt die Filialleitung (vgl. Interview Schupfer).

5.2.1.2.2. Care Arbeit ohne Frauen – geht das?

Für viele Frauen würde es sich positiv auswirken, wenn sie keine Care Arbeit verrichten müssten bzw. für diese bezahlt würden. Aber nicht nur für die Frauen wäre das von Vorteil, sondern auch für die Österreichische Wirtschaft, deren BIP um 13 % steigen würde, wenn die Frauen für ihre unbezahlte Arbeit entlohnt würden (vgl. Momentum Institut). Für die Interviewpartnerinnen ist klar, dass die Sorgearbeit der Frauen für die Systemerhaltung von besonderer Wichtigkeit ist. Was im Gegenzug bedeutet, dass sich ohne diese Arbeit eine noch größere Lücke in der Versorgung auftun würde. Vor allem die verrichtete Pflegearbeit stellt einen sehr großen Beitrag zum Gemeinwohl dar – die Pflegekrise sollte aber nicht auf den Schultern der Frauen ausgetragen werden. Wenn die Frauen diese Arbeit nicht mehr leisten würden, was wäre dann? Dazu hat Ursula Schupfer eine klare Antwort parat: *„Keine Care-Arbeit durch Frauen: Ja, das wäre super. Ich glaube, dass dann ganz schnell vielen bewusst werden würde, wie viel Arbeit eigentlich an Frauen hängen bleibt. Was sie im Hintergrund eigentlich alles übernehmen. Das, was oft gar nicht aufgezeigt wird.“* Dann müsste es zu einem massiven Umdenken in der Gesellschaft kommen, um die Sorgebeziehungen nicht zu gefährden und damit eine

drastische Verschlechterung der Lebensbedingungen herbei zu führen. Winker und Neumann schlagen vor, profitorientiertes Wirtschaften einzuschränken und Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen familiäre und ehrenamtliche Sorgearbeit einen Platz hat (2023).

5.2.1.2.3. Auswege aus der „Care-Falle“

Wenn man Care Arbeit und Betreuungsarbeit mitrechnet, dann arbeiten Frauen mehr Stunden pro Tag als Männer. Die Interviewpartnerinnen sind der Meinung, dass man sich als Gesellschaft überlegen sollte, ob man Care Arbeit bei der Pension (wenigstens als Zeitguthaben) berücksichtigt. Man könnte auch über eine andere Bemessung der Pension nachdenken. Seit 1993 wurden die besten 15 Arbeitsjahre der Frauen für die Pension herangezogen, was half, um die Kinderbetreuungszeiten und die Care Aufgaben ausgleichen zu können, wenn man zu einem späteren Zeitpunkt wieder voll in die Erwerbstätigkeit eingestiegen ist. Zudem wurden Ersatzzeiten für Kindererziehung eingeführt. Mit 1.1.2004 wurde der Bemessungszeitraum mit 480 Beitragsmonaten, also 40 Jahren festgelegt (vgl. Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 2022), was einen wesentlichen Einschnitt für die Frauen-Pensionen bedeutet. Seit 1.1.2024 dürfen Frauen auch erst mit 65 Jahren und 45 Arbeitsjahren abschlagsfrei in Pension gehen. Damit ist auch klar, dass jedes „verlorene“ (Jahre, die nicht zur Anrechnung am Pensionskonto führen) Jahr massive Auswirkungen auf die Pension hat. Zusätzlich wird als wichtig erachtet, dass nicht nur, wie meistens noch der Fall, die Frau in Karenz geht, sondern die Karenzzeiten unter beiden Partnern gerecht aufgeteilt werden.

Da Frauen den Großteil der Pflegearbeit übernehmen, stehen sie dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung, was wiederum Auswirkungen auf die Wirtschaft hat, so die einhellige Meinung der Interviewpartnerinnen. Daraus kann abgeleitet werden, dass es dringend notwendig ist, sich um alternative Modelle zu bemühen, die Frauen einen gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglichen und die Lebensrealitäten der Frauen widerspiegeln.

Von den interviewten Frauen wurden einige Maßnahmen vorgeschlagen, die sich mit Empfehlungen aus der Literaturrecherche decken und zu einer Verbesserung der Lebensqualität von Frauen beitragen sollen. Auf diese Vorschläge soll hier kurz eingegangen werden, um sie in weiterer Folge in das Kapitel Lösungsansätze und Handlungsempfehlungen aufzunehmen.

Dass Väter in Karenz gehen, ist nach wie vor die Ausnahme. Hier sehen meine Interviewpartnerinnen einen großen Nachteil für die Frauen, die nach dem ersten Kind einen Karriereknick erleiden, den sie im Laufe ihres Erwerbslebens nicht wieder aufholen können. Daher empfehlen sie, die *Karenzzeit verpflichtend* zwischen den Eltern zu *teilen*. Damit würde die Karenz der Väter zu einer Selbstverständlichkeit und die Einbußen beider Eltern wären gleich hoch.

Ein weiterer Vorschlag besteht darin, die *Arbeitszeit* für alle zu *verkürzen*. Bei einer kürzeren Arbeitszeit von 30 Wochenstunden, wäre es beiden Elternteilen möglich mehr in die Care

Arbeit zu investieren und die Hausarbeit zu teilen. Dem stimmen Winker und Neumann (2016 und 2023) vollumfänglich zu, da diese diskriminierungsfreie Teilung von Sorgearbeit auch mehr Zeitsouveränität bedeuten würde.

Würde die *Care Arbeit bezahlt*, wäre es nicht nur für die Frauen möglich, ein selbstbestimmtes Leben zu führen, sondern auch das Pflegesystem könnte damit entlastet werden. Investitionen in Care würden laut Klatzer und Strickner (2023) nicht nur mehr Menschen in Beschäftigung bringen, sondern auch zu einer positiven Wirtschaftsentwicklung beitragen. Zudem könnte eine Anhebung der oft niedrigen Gehälter dazu führen, dass mehr Geld ausgegeben wird und damit zu einer nachhaltigen Belebung der Wirtschaft beitragen: Die höheren Einnahmen durch Steuern und Sozialbeiträge könnten für Investitionen in den Ausbau öffentlicher Leistungen genutzt und in weiterer Folge zu einem guten Leben für alle Menschen beitragen.

> *„Aber ich glaube, ich kann leichter damit umgehen, wenn ich dafür gut entlohnt werde, selber mein Einkommen habe von dem Ganzen, und in die Pension eingezahlt würde.“ (Kathrin Schwarz)*

Eine weitere Idee der Expertinnen ist es, *Initiativen*, die schon sehr gut funktionieren, auszubauen und den jeweiligen Erfordernissen anzupassen oder neue Initiativen zu gründen. Als eine Alternative wurde das im Pongau sehr gut funktionierende Projekt „Zeit schenken und vorsorgen“ des Vereins Zeitpolster genannt. Solche Initiativen auszubauen oder neue Initiativen ins Leben zu rufen wäre eine Möglichkeit, um den Frauen den Alltag zu erleichtern und damit den vermehrt aufkommenden Überbelastungen und psychischen Erkrankungen entgegen zu wirken.

5.2.1.3. Gender-Mainstreaming und die Auswirkungen auf das Leben von Frauen

Gender-Mainstreaming wurde 1997 im Vertrag von Amsterdam festgelegt. Chilla, Neufeld und Kühne sprechen in diesem Zusammenhang vom Konzept der Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse. Dabei geht es um die drei Aspekte der Chancengleichheit, der Verteilungsgerechtigkeit und der Leistungsgerechtigkeit (Chilla, Neufeld, Kühne, 2016). Primminger bringt wie folgt auf den Punkt: Erst wenn Frauen und Männer die gleichen Start- und Rahmenbedingungen haben, haben sie die gleichen Chancen (2001). Um die Rahmenbedingungen an die Bedürfnisse, in diesem Fall der Frauen, anzupassen, bedarf es einiger Veränderungen, auf die im Folgenden genauer eingegangen werden soll, da sich die Aussagen der Interviews darin widerspiegeln.

5.2.1.4. Rahmenbedingungen anpassen, um Altersarmut zu verhindern

Um faire Bedingungen für alle zu schaffen, bedarf es vor allem Anpassungen im Bereich der *Entlohnung* von Frauen. Zudem wurde die Absicherung von Frauen (z.B: Eintragung ins Grundbuch, Pensionssplitting), weitere Veränderung im Bereich der Kinderbetreuung und das bedingungslose Grundeinkommen zum Thema gemacht. Rund 18 % aller Menschen in Österreich sind armuts- und ausgrenzungsgefährdet (Statistik Austria, 2023), vor allem Frauen sind davon betroffen. Das liegt zum einen daran, dass sie, wie im Kapitel zuvor bereits erwähnt, einen Großteil der Sorgearbeit leisten und damit nur Teilzeit arbeiten können, zum anderen sicher auch daran, dass das Angebot an Arbeitsplätzen in ländlichen Regionen beschränkt und das Lohnniveau niedrig ist (vgl. Wiesinger, 2022). Dem stimmen auch die Interviewpartnerinnen zu, indem sie bestätigen, dass Frauen in der Region vielfach noch in Branchen wie Handel, Gastronomie und Hotellerie, sowie im Dienstleistungsbereich arbeiten, die meist schlechter bezahlt sind. Da der Pongau eine Tourismusregion ist, sind die Lebenshaltungskosten sehr hoch und binden einen großen Teil des Einkommens. Die Statistik über die Erwerbstätigkeit von Frauen zeigt, dass ein Großteil der Pongauer Frauen in Teilzeit tätig ist, was in diesem Zusammenhang eine große Herausforderung darstellt, weil sie vermehrt in jenen Branchen tätig sind, denen wenig monetäre als auch gesellschaftliche und politische *Wertschätzung* (vgl. Klemmer, Schulz, Lillemeier) entgegengebracht wird. Frau Stromminger beschreibt das im Interview mit den Worten:

> *„Die sind eigentlich in systemerhaltenden Berufen, die einfach von der Regierung und von allen nicht wertgeschätzt sind. Was tun wir, wenn wir keine Verkäuferinnen mehr haben? Dann bricht alles zusammen. Oder keine Friseure mehr haben. Bricht auch alles zusammen für viele.“*

Zu Zeiten von Corona wurden diese Berufe zwar viel beklatscht und bejubelt, das hatte aber weder eine Besserstellung noch sonstige Änderungen zur Folge. Es gibt von Seiten der Expertinnen viele Vorschläge, wie man die Situation dieser Frauen verbessern könnte und damit Armut im Sinne von „working poor“, als auch Altersarmut verhindern kann. Dabei wird nicht nur gleicher Lohn/Gehalt für gleiche Arbeit gefordert, sondern auch die gleichen Aufstiegschancen für Frauen.

> *„Väter verdienen mehr wie kinderlose Männer, aber Mütter verdienen weniger wie kinderlose Frauen. Was ja auch ein Phänomen ist, dass Väter eigentlich, obwohl sie Kinder kriegen, in der Karriereleiter, die geht steil nach oben, wenn sie wollen, und Frauen können dies eigentlich nicht mehr aufholen, vor allem, wenn der Wiedereinstieg schwierig ist oder erschwert wird.“*
> Daniela Wallinger

Daher ist in diesem Zusammenhang die *Neubewertung* der „klassischen Frauenberufe“ und damit einhergehend die Aufwertung in der Entlohnung besonders wichtig. Hierzu wurde noch angemerkt, dass es unter anderem zu Gehaltsunterschieden (Tabelle 1) kommt, weil Männer besser verhandeln und Frauen oft nicht das *Selbstbewusstsein* haben, mehr als den Kollektivlohn zu verlangen. Dazu bräuchte es vermehrt Schulungen, in denen die Frauen bestärkt werden. Solche Kurse, Schulungen und Workshops werden beim AMS und Frau & Arbeit angeboten. Allerdings sind die Kurse beim AMS Frauen vorbehalten, die als arbeitssuchend gemeldet sind. Grundsätzlich sind die interviewten Frauen der Meinung, dass wir Frauen viel zu kritisch mit uns selbst sind und unsere Fähigkeiten zum Teil nicht kennen. Das führt wiederum dazu, dass Frauen sich weniger oft für höher qualifizierte Positionen bewerben, aus Angst ein, zwei Punkte aus der Stellenbeschreibung nicht erfüllen zu können. Neben diesen gesellschaftlichen Aspekten führen auch das mangelnde Angebot an öffentlichen Verkehrsmitteln und die hohen *Wohnkosten* in der Region zu Armut. Vor allem Frauen, die nicht im Zentralraum wohnen, sind oft auf das eigene Auto angewiesen, um überhaupt (pünktlich) in die Arbeit zu kommen. Wiesinger (2022) bestätigt, dass ein mangelndes Angebot an Mobilität und Wohnraum zu den Ursachen für Altersarmut gehören. Müssen Frauen auf ein eigenes Auto zurückgreifen, verursacht das laufende Kosten, die wiederrum den finanziellen Spielraum der Frauen einschränken.

Wie im Kapitel „Vom Wert der Arbeit“ bereits erwähnt, arbeiten viele Frauen nicht freiwillig in Teilzeit, sind aber dazu gezwungen, weil in der jeweiligen Branche keine Vollzeitbeschäftigung möglich ist oder die Kinderbetreuungszeiten keine Stundenaufstockung erlauben. Daraus schließen die interviewten Expertinnen, dass die Absicherung der Frauen in der Region, im Sinne von Erwerbsarbeit nur möglich ist, wenn diese ausreichend entlohnt wird und nicht unter der Armutsgefährdungsgrenze liegt (vgl. Siegert, 2021). Diese finanzielle Sicherheit kann aber nur gewährleistet werden, wenn auch ausreichend *Kinderbetreuungs*angebote vorhanden sind.

> *„Wenn Kinderbetreuung ein Männerthema wäre, dann hätten wir das alles schon lange hinter uns.“ (Barbara Niehues)*

In allen Interviews wurde die fehlende oder zeitlich beschränkte Kinderbetreuung in der Region als eines der großen Probleme erkannt, die es Frauen nicht möglich machen, ein selbstbestimmtes Leben zu führen. Daher soll sich diesem Thema hier näher gewidmet werden, um alle Aspekte dieses Bereiches aufzuzeigen. Die Kinderbetreuung in der Region hat sich zwar in vielen Gemeinden verbessert, dennoch geben 44 % der Gemeinden an (Interview Schupfer) keine Kleinkindgruppen zu haben. Das wiederum macht es unmöglich, frühzeitig wieder einer bezahlten Arbeit nachzugehen, wenn man nicht die familiären Strukturen im Hintergrund hat, um das Kind gut versorgt zu wissen. Zum Teil sind diese Strukturen nicht mehr vorhanden, die klassische „Großfamilie“ scheint ein Auslaufmodell zu sein, weil viele der Großeltern selber

noch berufstätig sind oder weil sie nicht in der gleichen Gemeinde oder Region wohnen. Daher ist es wichtig, die Kinderbetreuung an die Lebensrealität der Frauen anzupassen und eine Kinderbetreuung von 7.00 - 12.00 oder 8.00 – 13.00 entspricht eben nicht dieser Lebensrealität. Hier muss es sowohl Anpassungen in Bezug auf die Öffnungszeiten unter der Woche geben, als auch Überlegungen, wie man Frauen unterstützt, die am Wochenende arbeiten müssen (Handel, Pflege, Gesundheit). Erschwert wird das Ganze durch den Mangel an Fachkräften in den Kinderbetreuungseinrichtungen. Als mögliche Alternative wurden Betriebskindergärten oder neue Modelle der Kinderbetreuung (zum Beispiel von den Eltern selbst organisiert) genannt.

Als eine weitere Möglichkeit, Armut und Altersarmut zu verhindern und zur Absicherung beizutragen, gibt Andrea Wagner in ihrem Interview das oben bereits erwähnte bedingungslose *Grundeinkommen (BGE)* an. Das BGE steht zwar immer wieder zur Diskussion. Das Volksbegehren dazu im Jahr 2019 ist allerdings an der niedrigen Beteiligung der Bevölkerung gescheitert.

Was die Absicherung von Frauen betrifft, so wurde unter anderem auch das *Pensionssplitting*[9] angesprochen. Über dessen Wirksamkeit herrscht bei den Expertinnen aber keine Einigkeit. Manche sehen darin einen riesen Vorteil für die Frauen, andere finden wiederrum, dass Pensionssplitting nicht die gewünschten Effekte hat. Zudem wird von den Expertinnen erwähnt, dass Pensionssplitting viel zu wenig bekannt ist und daher auch nur sehr wenig genutzt wird.

Es sind sowohl in der Literatur, als auch bei den Expertinnen viele Vorschläge zu finden, wie Altersarmut bzw. Armut im Allgemeinen verhindert werden kann. Neben der Neubewertung der Arbeit und damit einer besseren Entlohnung sowie der Verhinderung von prekären Arbeitsverhältnissen (schlecht bezahlt und schlecht abgesichert – Niedriglohnbranchen), setzen diese Vorschläge bei mehr gesellschaftlicher Wertschätzung und mehr Selbstvertrauen der Frauen in Bezug auf ihre Leistungen sowie einem angepassten Kinderbetreuungsmodell an. Diese Vorschläge werden von der Verfasserin im Kapitel zu den Lösungsansätzen genauer besprochen.

[9] Das freiwillige Pensionssplitting ist die Möglichkeit zur Übertragung von Pensionskontogutschriften. Jener Elternteil, der sich nicht überwiegend der Kindererziehung widmet und erwerbstätig ist kann für die ersten sieben Jahre ab Geburt des Kindes bis zu 50 Prozent der Pensionskontogutschrift auf das Pensionskonto des Elternteils übertragen lassen, der sich überwiegend der Kindererziehung widmet. Jener Elternteil, der sich der Kindererziehung widmet, erhält dafür eine Gutschrift im Pensionskonto. Damit soll der durch die Kindererziehung entstehende finanzielle Verlust zumindest teilweise reduziert werden. (Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz)

5.2.1.5. Wie können Entscheidungsträger:innen Entwicklungen hinsichtlich Gendergerechtigkeit beeinflussen?

Die interviewten Expertinnen sind der Meinung, dass politische *Entscheidungsträger:innen* einen großen Einfluss auf die Gleichstellung der Geschlechter haben. Es müsse allerdings auch der politische Wille vorhanden sein, um politische Entscheidungen zugunsten von Frauen zu treffen. Damit solche Entscheidungen getroffen werden können, muss eine gewisse Anzahl an Frauen in den Entscheidungsgremien vertreten sein. Den Männern fehlt es oft an dem Bewusstsein für das Lebensumfeld der Frauen. Frauen haben durch eigene Betroffenheit oft eine andere Sicht der Dinge und ein anderes Verständnis für die Anliegen anderer Frauen. Daher sollte das politische Bewusstsein aller Entscheidungsträger:innen, aber auch jenes der künftig in der Politik tätigen Personen[10] gestärkt werden. Wichtig wäre in diesem Zusammenhang vor allem auch die Sensibilisierung von jenen Politikern, die in den alten Rollenbildern verhaftet sind und immer noch davon ausgehen, dass die Frau für die Kindererziehung verantwortlich ist, den Haushalt zu managen hat und daher keiner bezahlten Arbeit nachgehen kann. Ein Wunsch der Expertinnen ist zum einen das Aufbrechen dieser Traditionen und zum anderen eine bessere Vertretung von Frauen in politischen Entscheidungspositionen. Es braucht mehr aktive Frauen in der Region, um die Interessen der Frauen vertreten zu können und zum Beispiel frauenspezifische Themen zur Diskussion zu bringen. Zudem gehen Expertinnen davon aus, dass es wichtig ist, dass Frauen mitentscheiden können, wie die finanziellen Mittel einer Gemeinde verwendet werden. Nur ein ausgewogenes Verhältnis von Männern und Frauen in politischen Entscheidungspositionen führt zu einer demokratischen Vertretung der gesamten Bevölkerung (vgl. Bundeskanzleramt d, 2024) Dazu fehlt es im Pongau allerdings an Bürgermeisterinnen[11], Gemeindevertreterinnen und Gemeinderätinnen. Und all jene Frauen, die bereits ein politisches Amt innehaben, sollten sich noch stärker für die Frauen in der Region einsetzen. Große Hoffnung setzen die Expertinnen auf Bürgermeisterin Eveline Huber, die seit den Gemeinderatswahlen im März 2024 der Bezirkshauptstadt der Region, St. Johann im Pongau, vorsteht und als wichtiges *Role Model* wirken kann. Eveline Huber sieht ihre eigene Aufgabe darin, Möglichkeiten zu schaffen, wie z.B. die immer wieder genannte Ausdehnung der Kinderbetreuungszeiten oder mehr soziale Angebote. Zudem lässt auch der Generationenwechsel bei den Bürgermeistern hoffen, dass sich im Hinblick auf Gleichstellungsthemen in der Region positive Veränderungen bemerkbar machen.

[10] Als positives Beispiel wurde in diesem Zusammenhang das Projekt „Mitmischen im Dorf“ des Salzburger Bildungswerkes genannt.

[11] Zwei von 25 Bürgermeister:innen im Pongau sind Frauen. Mit 8 % Frauenanteil liegt der Pongau unter dem österreichischen Durchschnitt (eigene Erhebung), der mit rund 11 % allerdings auch sehr niedrig ist.

Zusammenfassend lässt sich an dieser Stelle festhalten, dass es mehr Frauen in politischen Positionen braucht. Solange sich das nicht ändert, werden Themen zu Gleichstellungsfragen auf dem politischen Parkett nicht oder nur wenig auftauchen.

Ein weiterer wesentlicher Aspekt in diesem Zusammenhang ist, dass Frauen immer noch in Führungspositionen unterrepräsentiert sind. Das betrifft aber nicht nur den Pongau, sondern auch den Rest von Österreich.

5.2.2. Notwendige Veränderungen in der Region, für ein selbstbestimmtes und wirtschaftlich unabhängiges Leben von Frauen

Wie bereits in der Einleitung zu diesem Teil der Arbeit erwähnt, gehören nicht nur strukturelle Veränderungen zu den großen Herausforderungen der Region, sondern auch Veränderungen im Handeln, im Denken und in der Haltung. Dies bezieht sich allerdings nicht nur auf die politischen Entscheidungsträger:innen, sondern auf die gesamte Bevölkerung der Region und beinhaltet im Wesentlichen den Umgang mit anderen Menschen.

5.2.2.1. Rollenbilder und Gender Budgeting

Die in der Region weit verbreiteten Rollenbilder, als auch der Umgang mit öffentlichen Mitteln soll in diesem Kapitel genauer betrachtet werden, um ein gleichberechtigtes Leben für alle zu ermöglichen. Damit muss aber auch klar sein, dass es eine andere Sichtweise geben muss, als ausschließlich die der Männer, um Frauen und Minderheiten (Menschen mit Migrationshintergrund, Menschen mit Beeinträchtigungen, Menschen mit anderer sexueller Orientierung) die gleichen Chancen zu gewähren. Welche Veränderungen werden also notwendig sein?

Wie Hannover und Wolter (2019) anmerken, schreiben wir anderen Menschen aufgrund ihres Geschlechtes stereotype Eigenschaften zu, die im Alltag präsent sind, die jeweilige Person einengen und zu Abwertungen führen (vgl. Lawitzky; Weyh, 2023).

Die Expertinnen begründen das Vorherrschen von traditionellen *Rollenbildern* unter anderem damit, dass wir uns in einer ländlichen Region befinden. Die Rolle der Frau als Mutter ist immer noch fest verankert (vgl. Oedl-Wieser, 2022). Zudem gilt die Frau nach wie vor als „Zuverdienerin“, die sich in erster Linie um Haushalt und Kinder zu sorgen hat und der Mann als Oberhaupt der Familie, der damit auch für deren Versorgung zuständig ist. Manch einer der Männer glaubt sogar, dass *„Frauen hinter den Herd gehören, die Kinder zu erziehen haben und den Mund am besten nicht aufmachen sollen“* (Expertin will nicht namentlich genannt werden). Dieses Beispiel zeigt, dass viele noch in den alten Rollenbildern verhaftet sind. Dabei hätte

ein offenerer Zugang positive Auswirkungen auf die Frauen und ihre Situation. Dieses abwertende Verhalten wird auch damit verbunden, dass vor allem in den kleineren Orten, noch viele „Alteingesessene“ wohnen, die den traditionellen Rollenbildern anhängen. Traditionelle Rollenbilder sind nicht grundsätzlich schlecht. Es gibt Frauen, die sich bewusst für die Rolle als Mutter und Hausfrau entscheiden. Allerdings wird in den Interviews hervorgehoben, dass es die freie Wahl der Frau sein muss und diese freie Wahl auch für jede Frau ermöglicht werden soll (finanzielle Absicherung). Was, wie in vorherigen Abschnitten schon erwähnt wurde, nur möglich ist, wenn Kinderbetreuung in vollem Umfang gewährleistet wird oder Care Arbeit mit finanziellen Leistungen abgegolten und gleich bewertet wird. Erst dann ist eine wirklich freie Wahl möglich. Bezüglich der Rollenbilder soll an dieser Stelle noch festgehalten werden, dass es durch Corona zu einem Rückschritt gekommen ist, so wird es jedenfalls von den Expertinnen empfunden. Zudem haben sie auch festgestellt, dass vor allem bei der jungen Generation wieder vermehrt auffällt, dass die Frauen eher zu einem traditionellen Rollenbild tendieren. Auch im Bezug auf die Berufswahl von Mädchen und jungen Frauen ist festzustellen, dass nach wie vor eher Berufe im Handel, Tourismus oder Dienstleistungsgewerbe gewählt werden.

Bezüglich *Gender-Budgeting* sind sich die interviewten Frauen einig, dass es in vielen Gemeinden noch gar nicht angekommen ist, dass Gemeinden zur gendergerechten Budgetzuweisung verpflichtet sind. Zum Teil liegt es einfach daran, dass vielen Menschen das Wissen fehlt, was man unter Gender-Budgeting versteht oder wie es umgesetzt werden kann. Es wäre aber besonders wichtig, Gender-Budgeting gemäß den Vorgaben anzuwenden, damit Veränderungen Richtung Gleichstellung in den Gemeinden, also eine gleichberechtigte Teilhabe aller Bewohner:innen an der Gesellschaft, hergestellt werden kann. Dazu bedarf es allerdings verschiedener Angebote, wie Workshops oder Schulungen v.a. für die Bediensteten der Gemeinden, um Gender-Budgeting auch richtig anzuwenden. Eine Möglichkeit wäre, wie im Kapitel „Instrumente und Methoden von Gender Mainstreaming in der Regionalentwicklung“ angeführt, die 4-R Methode oder das 4 -Phasen-Modell gezielt und durchgängig einzusetzen und regelmäßig deren Wirkung zu messen. Dazu braucht es allerdings, wie bereits erwähnt, speziell geschultes Personal. Eine korrekte Anwendung würde zu mehr Chancengleichheit in der Region führen. Wie diese Anwendung aussehen kann, beziehungsweise Beispiele für Gender Budgeting in der Region finden sich im Anhang, in Tabelle 1.

5.2.2.2. Chancengleichheit und Ungleichheiten in der Region

Die Expertinnen sind sich darin einig, dass momentan noch keine Chancengleichheit für Frauen in der Region besteht und diese vermutlich auch nicht so schnell hergestellt wird. Die Mühlen mahlen langsam und so dauert es sehr lange, bis Veränderungen spürbar sind. Vor allem stellt sich hier auch die Frage, wie lange solche einschneidenden Veränderungen dauern

würden und an welchen Stellschrauben gedreht werden müsste, um den Prozess zu beschleunigen. Chancen auf Veränderung werden darin gesehen, in der kleinsten sozialen Einheit, der Familie, anzufangen. Dazu wäre es nötig, dass den Kindern von den Eltern ein gleichberechtigter Umgang miteinander vorgelebt wird. Es ist wichtig, dass sowohl Mädchen als auch Burschen dafür sensibilisiert werden, dass die Frau bzw. Mutter nicht alleine für den Haushalt verantwortlich ist. Auch hier spielen die traditionellen Rollenbilder nach wie vor eine große Rolle. Da, wie bereits erwähnt, die Leistungen der Frauen zu wenig geschätzt werden und ihre Doppelbelastung nicht anerkannt wird. Wenn etwas daran geändert werden soll, dann braucht es zum einen mehr Selbstvertrauen der Frauen, und zum anderen ein Umdenken in der Gesellschaft und mehr Wertschätzung für die Leistungen der Frauen. Wesentlich dafür wäre vor allem die Gleichstellung in Bezug auf die Gehälter. „Gleicher Lohn/Gehalt für gleiche Arbeit" existiert in der Region nicht (vgl. Tabelle 2), vor allem weil bestimmte Branchen, in denen überwiegend Frauen tätig sind, schlechter bezahlen und die Frauen es oft schwerer haben, in einem Betrieb genauso akzeptiert zu werden wie ein Mann. Dazu wäre wiederum eine Neubewertung der Arbeit notwendig, was zu einem Anstieg der Gehälter und somit zu mehr Einkommen und in weiterer Folge auch zu einer höheren Pension führen würde. Diese kann allerdings nur im Rahmen der Sozialpartnerschaft gelingen. Zudem müsste es mehr Unterstützung und Angebote zur Stärkung von Frauen in Führungspositionen oder beim Anstreben einer Führungsposition, geben. Die Expertinnen treten daher teilweise für die Einführung von Quoten ein, um in der Wirtschaft und der Politik den Frauen die gleichen Chancen zu ermöglichen. Allerdings haben nicht nur Frauen, sondern vor allem auch Menschen mit Migrationshintergrund mit diesen Herausforderungen zu kämpfen.

5.2.2.3. Umgang mit Zu- und Abwanderung, Migration

Zur *Abwanderung* befragt, gibt es folgende Einschätzungen. Wenn junge Menschen die Region für eine Ausbildung verlassen, dann kehren sie unter Umständen zurück, wenn sie durch soziale Beziehungen an die Region gebunden sind. Kehren sie zu einem später Zeitpunkt zurück, dann liegt es oft daran, dass sie planen, eine Familie zu gründen und hierbei die Vorzüge der ländlichen Region erkennen. Vor allem haben viele einen familiären Hintergrund, der zum Beispiel hilft, wenn es um die Wohnsituation geht. Oft werden Elternhäuser ausgebaut, um darin auch den Kindern und Enkelkindern einen Wohnraum zu schaffen. Wichtig für die Rückkehr sind unter anderem das Angebot an Kinderbetreuung, öffentlichem Verkehr und Nahversorgung sowie Freizeitangebote.

Im Pongau leben über 14.000 Menschen, die nicht im Inland geboren wurden. Das ist ein Anteil an der Gesamtbevölkerung von rund 17 %. (vgl. Landesstatistik, 2024). In manchen Gemeinden sind es mehr, in anderen weniger. Klar ist allerdings, dass die Region durch Zuwanderung

ein Bevölkerungswachstum verzeichnet. Wie auch in anderen Regionen wird immer wieder über Fachkräftemangel, Migration und qualifizierten Zuzug diskutiert. Dazu hält eine der Interviewpartnerinnen fest, dass wir (der Pongau) um den Arbeitsmarkt zu decken 1,7 Kind pro Frau bräuchten. Der regionale Wert liegt allerdings unter 1,5. Damit stellt sich nicht die Frage, ob wir Zuzug brauchen, sondern wie wir in Zukunft damit umgehen werden. In diesem Zusammenhang gibt es einige Aspekte zu berücksichtigen, welche in den Interviews immer wieder genannt wurden. Grundsätzlich besteht allerdings der Konsens, dass die Region qualifizierten Zuzug braucht und dass es nötig sein wird, manche Barrieren abzubauen. Hier wird vor allem das Thema *Nostrifizierung* genannt, das alle Expertinnen für zu kompliziert, zu zeitaufwendig und zu teuer halten. Wenn jemand eine gute Ausbildung im Herkunftsland absolviert hat, soll die Nostrifizierung kein Hindernis sein, um diesen Beruf auch in der Region ausüben zu können. Vor allem braucht es diese gut ausgebildeten Menschen, um den Fachkräftemangel abzufedern (vgl. Achleitner et al, 2023). Zum Teil landen sie allerdings in Hilfsjobs für die sie im Grunde genommen total überqualifiziert sind, was wiederum Auswirkungen auf die Psyche und das Selbstbewusstsein auswirkt. Eine weitere Herausforderung ist die *Sprache*. Oft kommen gut qualifizierte Menschen in die Region, sprechen die Sprache aber nicht und sind damit auch nicht in den Arbeitsmarkt vermittelbar. Hier ist es wichtig, in Deutschkurse zu investieren. Die Sprache hilft nicht nur einen adäquaten Arbeitsplatz zu finden, sondern erleichtert auch die Integration.

Besonders auf Frauen mit Migrationshintergrund bezogen, wünschen sich die Expertinnen, dass diese mehr Unterstützung erhalten, da in vielen Herkunftsländern noch sehr traditionelle *Rollenbilder* herrschen. Vor allem junge Migrantinnen sollen dahingehend sensibilisiert werden, eine gute Ausbildung zu machen und die Sprache zu lernen. Beides erleichtert die Unabhängigkeit. Besonders wichtig erscheint in diesem Zusammenhang allerdings nicht nur die Vermittlung der deutschen Sprache, sondern vor allem die Vermittlung von Werten. Niemandem soll seine eigene Kultur genommen werden, allerdings ist es wichtig, dass sich Menschen mit Migrationshintergrund an die in der Region geltenden *Werte* und *Normen* halten. Andererseits besteht bei den Interviewpartnerinnen auch der Wunsch, dass sich die Menschen im Pongau öffnen, der Zuwanderung bzw. Migration positiv gegenüberstehen und die Integration fördern. Von den Vertreterinnen der Frauenberatungseinrichtungen wird angemerkt, dass es schwierig ist, an Migrantinnen heranzukommen, vor allem, wenn sie keiner beruflichen Tätigkeit nachgehen. Männer tun sich wesentlich leichter mit der Integration, sind allerdings auch öfter in den eigenen Werten verhaftet.

5.2.2.4. Infrastrukturelle Anpassungen

Neben den oben genannten sozialen Aspekten nimmt die Infrastruktur eine wichtige Rolle ein, um Frauen in der Region ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen. Wie es im Pongau damit beschaffen ist, wird nachstehend, wieder in Bezug auf die Interviews, in Augenschein genommen.

Positiv hervorgehoben wird von den Interviewpartnerinnen das Klinikum Schwarzach[12] als wichtiger Teil der *medizinischen Versorgung* in der Region. Andererseits wurde aber auch angemerkt, dass vor allem ein Rückgang an Hausärzt:innen bemerkbar ist, was viele Menschen vor große Herausforderungen stellt. Zum einen sind diese damit auf Mobilitätsangebote angewiesen, zum anderen sind viele Ärzt:innen in der Region keine Kassenärzt:innen, was zu einer weiteren finanziellen Belastung führt. Es wird, vor allem für Randgemeinden, immer schwieriger, Hausärzt:innen zu finden und offene Stellen nachzubesetzen, anders als im Zentralraum, hier ist die medizinische Versorgung v.a. durch Haus- und Fachärzt:innen gegeben. Daher kann in Zusammenhang mit SDG Nr. 3 festgehalten werden, dass die medizinische Versorgung in der Region vorhanden, allerdings nicht für alle gleichermaßen zugängig ist.

Als weiteres wichtiges Thema wird die *Bildung* gesehen. Bildung nicht nur als Grundstock für das weitere Leben, sondern auch, um Frauen im Pongau ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen. So, wie es in SDG Nr. 4 der Agenda 2030 festgelegt ist, wenn es darum geht inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung zu gewährleisten und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für alle zu fördern (vgl. Bundeskanzleramt b, 2024). Es sind viele Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten in der Region vorhanden, allerdings ist ein Teil der Interviewpartner:innen der Meinung, dass den Frauen oftmals das Wissen darüber fehlt. Daher ist es wichtig, wie im Kapitel über die Rollenbilder bereits angeführt, die Frauen in ihrem Selbstbewusstsein zu stärken, damit sie Eigenverantwortung übernehmen und für sich selbst einstehen. Aber auch hier kommen wieder zwei der oben genannten großen Herausforderungen der Region ins Spiel. Zum einen ist oft die Kinderbetreuung nicht vorhanden, sodass eine Frau keine Ausbildung oder Weiterbildung machen kann. Zum anderen stellt sich auch hier das Problem der Mobilität. Bildung ist wichtig, um aus den traditionellen Rollenbildern auszubrechen und vielleicht einen anderen Beruf zu ergreifen, als es in der Familie möglicherweise üblich war. Den Pflichtschulen kommt dabei eine wichtige Rolle zu, um die Mädchen dahingehend zu sensibilisieren und andere Möglichkeiten aufzuzeigen. Aber auch das BFI und das WIFI bieten gute Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten in der Region an. Als besonders positiv wird das Angebot an *Beratung*seinrichtungen in der Region hervorgehoben. Wenn Frauen sich im Pongau informieren wollen, dann haben sie in diversen Einrichtungen, wie zum

[12] https://www.ks-klinikum.at/de/; abgerufen am 24.06.2024

Beispiel der Frauenservicestelle KOKON, Frau & Arbeit, dem AMS oder pepp-Elternberatung und Elternbildung, die Möglichkeit. Zudem gibt es noch das Elternfrühstück der AK, das werdende Eltern mit Informationen rund um Geburt, Baby usw. unterstützt. Zusätzlich gibt es Beratungsangebote für schwierige Situationen wie Trennung, Scheidung oder Gewalt. Zusammenfassend kann an dieser Stelle festgehalten werden, dass bereits sehr viel im Pongau angeboten wird, dass es aber auch in der Eigenverantwortung jeder einzelnen Frau liegt, sich die Informationen zu holen, bevor notwendige Maßnahmen möglicher Weise nicht mehr gesetzt werden können. Umgekehrt liegt es aber an den Beratungseinrichtungen und Schulen, noch mehr zu sensibilisieren und zu informieren.

Um am sozialen Leben teilnehmen zu können, ist *Mobilität* die Grundvoraussetzung. Aus diesem Grund wurde das Thema Mobilität von den Frauen genauer betrachtet und damit auch als eine der großen Herausforderungen der Region identifiziert. Mobilität hängt mit vielen anderen Punkten zusammen, um Chancengleichheit in der Region herzustellen. Dabei gibt es große Unterschiede je nach Wohnort. Wenn man zum Beispiel im Gasteinertal wohnt, dann ist es schwierig, den öffentlichen Verkehr zu nutzen, da die Taktungen schlecht sind. Das hat viele Nachteile für Frauen, denn sie sind diejenigen, die vor allem auf den öffentlichen Verkehr angewiesen sind (Interview Schupfer), sofern es in der Familie kein zweites Auto gibt. Und ein zweites Auto ist nur möglich, wenn die finanziellen Mittel dafür bereitgestellt werden können. Das macht es vor allem für Alleinerzieherinnen noch schwieriger, da ihnen oft das Geld für ein Auto nicht zur Verfügung steht. Viele Frauen, die auf ein gut ausgebautes ÖPNV Angebot angewiesen wären, sind somit gezwungen, einen Job in ihrer Heimatgemeinde anzunehmen, damit sie nicht pendeln müssen. Dabei bleiben oft nur Jobs in der Gastronomie oder im Handel, die wiederum schlecht bezahlt sind. Ein weiteres Problem ist in diesem Zusammenhang das Thema Kinderbetreuungszeiten, weil diese oft nicht flexibel genug sind, um mit dem ÖV das Kind in die Betreuung zu bringen und dann noch rechtzeitig am Arbeitsplatz zu erscheinen. Das macht es für viele Frauen unmöglich, überhaupt einer Beschäftigung nachzugehen. Frauen der älteren Generationen haben oft gar keinen Führerschein und sind damit umso mehr auf ein gut ausgebautes ÖV-Angebot angewiesen. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass dem eigenen Auto in der Region weiterhin eine zentrale Rolle zukommt, um nicht von Ämtern, Behörden, Einkaufsmöglichkeiten, Arbeitsplatz, Bildungseinrichtungen und Gesundheitsversorgung abgeschnitten zu sein (vgl. Wiesinger, 2022). Dennoch wird von den Frauen positiv hervorgehoben, dass es Bemühungen im Pongau gibt, das Mobilitätsangebot immer weiter auszubauen. Auch die Unterstützung von Mobilito, der Mobilitätszentrale Pongau[13], ist eine große Erleichterung, wenn es um die Nutzung des öffentlichen Verkehrs

[13] Die Mobilitätszentrale Pongau GmbH ist die Mobilitätsmanagementgesellschaft für die Gemeinden und den Pongau-Takt des Regionalverbandes Pongau, in: https://www.mobilito.at/at/home; abgerufen am 21.06.2024

geht.

Der Vollständigkeit halber soll hier noch das Thema *Wohnen* genannt werden. Da es sich beim Pongau um eine Tourismusregion handelt, sind nicht nur die Wohnkosten, sondern auch die Lebenshaltungskosten besonders hoch. Die sehr hohen Kosten, sowohl im Bereich der Miete, als auch beim Kauf einer Wohnung oder eines Grundstückes, stellen viele Familien vor große Herausforderungen.

Zuwanderer entscheiden sich meist für einen Wohnort in einem der Täler, da es dort noch etwas günstiger ist als im Zentralraum. Das bedingt aber wieder eine schlechtere Anbindung an den öffentlichen Verkehr und damit größere Schwierigkeiten, zur Arbeit oder zu Behörden zu kommen und am sozialen Leben teilzunehmen.

Im folgenden Kapitel sollen die Ergebnisse zur Diskussion gestellt werden, um daraus Lösungsansätze bzw. Handlungsempfehlungen abzuleiten.

5.3. Diskussion

„Emanzipation ist die Kunst,

auf eigenen Beinen zu stehen und

trotzdem in fremden Armen zu liegen.“

(Interview Andrea Wagner)

Ziel dieser Arbeit war es, anhand von Literaturrecherche und der Durchführung von Interviews mit regionalen Expertinnen herauszufinden, welche Rahmenbedingungen geschaffen werden sollen, um Gendergerechtigkeit herzustellen und damit allen Frauen wirtschaftliche Selbstständigkeit und individuelle Lebensgestaltung zu ermöglichen. In diesem Zusammenhang möchte ich noch einmal auf die wichtigsten Elemente für Chancengleichheit und Gendergerechtigkeit in der Region Pongau eingehen. Sowohl die Literaturrecherche, als auch die Interviews ergeben, dass es faktisch keine Gleichstellung zwischen den Geschlechtern gibt, sehr wohl aber gute Ansätze um die Gleichstellung voranzutreiben. Zum einen geht es um politische Entscheidungen, die in der Region nicht getroffen werden können. Diese Aufgabe liegt auf Bundesebene und beinhaltet unter anderem gesetzliche Änderungen und Anpassungen von Strukturen, die Anpassung der Gehälter, verpflichtende Offenlegung dieser oder aber auch die Änderung des Pensionsgesetzes, um eine Benachteiligung von Frauen auszuschließen. Zum anderen bedingen sowohl auf Bundesebene, als auch auf regionaler Ebene Veränderungen den Willen der handelnden Akteur:innen, sich auf Lösungsvorschläge einzulassen und wichtige Themen anzugehen. Damit können auch Stolpersteine wie die mangelnde Kinderbetreuung aus dem Weg geschaffen werden. Politische Entscheidungsträger:innen dürfen

nicht ihren eigenen Willen vor den der Bevölkerung stellen. Bürgermeisterin Eveline Huber hat es in ihrem Interview treffend formuliert, in dem sie sagt, es geht nicht darum, was sie als Bürgermeisterin glaubt, was richtig und wichtig für die Menschen ist, sondern darum, was Bürger:innen brauchen und für wichtig halten. In diesem Fall eine Kinderbetreuung, die sich an die Bedürfnisse der Eltern und Erziehungsberechtigten anpasst, um allen einen gleichen Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass es selbstverständlich ist, dass eine Frau nur Teilzeit arbeitet, weil die örtliche Kinderbetreuung nicht mehr bietet. Neben dem qualifizierten Zuzug, ist Frauen in den Arbeitsmarkt zurück zu holen, die einzige Möglichkeit, um dem Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken (vgl. EIGE, 2017).

Das bedeutet im Folgenden, dass Frauen die Entscheidungsfreiheit über ihr Leben benötigen. Nur weil sich Frau weiterentwickeln und einer Berufstätigkeit nachgehen will, ist sie noch lange keine schlechte Mutter (vgl. Kreimer, 2009). Diese Frames müssen aufgebrochen und einem Reframing unterzogen werden bzw. ist der Pongau und seine Bevölkerung gefordert, die eigene Geschichte zu reflektieren, neue Zuschreibungen zur entwickeln und diese danach an die nachkommenden Generationen weiterzugeben (vgl. Heintel, 2019). Also wenn es immer schon so war, dass der Frau die Rolle der sorgenden Mutter zugeschrieben wird, die zu Hause bleibt, sich um Haushalt, Kinder und ältere Generationen kümmert und dem Mann „den Rücken freihält“, dann wird es an der Zeit dies zu ändern. Vor allem, weil diese ungleiche Verteilung der Sorgearbeit in Haushalten, in denen noch traditionelle Ansichten herrschen, immer noch als fair eingestuft wird (vgl. Stenpaß, 2020). Daher ist es umso wichtiger, dass eine Frau selbstständig ist, eigene Entscheidungen trifft, einer Arbeit nachgeht, mit der sie sich selbst versorgen kann und die freie Wahl hat, ob und wann sie Kinder möchte, wann diese eine Kinderbetreuungseinrichtung besuchen sollen oder die Pflege der Älteren von einer außenstehenden Person übernommen werden soll. Frames wie „die Rabenmutter geht schon wieder arbeiten und gibt ihre Kinder ab“ sind leider noch immer sehr in den Köpfen der Menschen verankert, führen zur Schwächung des Selbstvertrauens von Frauen und damit zu Unsicherheiten, die sich im Laufe eines Lebens einprägen. Darum ist es wichtig, dass Frauen in ihrem Selbstvertrauen gestärkt werden und wissen, wo sie sich Hilfe holen können. Der Pongau ist in dieser Hinsicht gut aufgestellt. Es sind einige Einrichtungen in der Region auf die Belange der Frauen fokussiert und können bei vielen Anliegen weiterhelfen. Wie schon erwähnt sind diese aber finanziell nicht so ausgestattet, wie es nötig wäre, um genügend Personalressourcen zu haben, um allen Frauen zu helfen bzw. diese bei ihren Belangen zu unterstützen. Nur wer genügend Selbstvertrauen hat, kann auch für sich selbst Verantwortung übernehmen und muss nicht von Entscheidungen anderer abhängig sein. Wenn wir bedenken, dass in Österreich fast jede zweite Ehe geschieden wird, dann wird Selbstverantwortung immer wichtiger. Sie stellt die Basis dafür dar, sich die richtigen Informationen zu suchen, sich selbst

abzusichern und nicht darauf zu setzen, dass man ein Leben lang zusammenbleibt und der Mann der Versorger ist, der immer für einen da ist. Auch das ist ein Frame, der von Generation zu Generation weitergegeben wird. Auch hier muss man ansetzen und das Refraiming in Richtung, „du kannst alles schaffen, wenn du nur willst", „du kannst für dich alleine sorgen, wenn du einer qualifizierten Arbeit nachgehst" oder „nichts ist unmöglich, die Welt steht dir offen", bringen. MINT wird hierbei eine immer wichtiger werdende Rolle einnehmen, um schon junge Mädchen für Technik und Wissenschaft zu begeistern und sie damit zu ermächtigen, ihren selbstgewählten Weg zu gehen. Dazu bedarf es aber nicht nur eines Umdenkens in der Gesellschaft, sondern vor allem bei den Männern. Wie schon erwähnt, sind die Frauen in der Politik leider nicht so stark vertreten, um hier aktiv einwirken zu können. Und so lange wir Frauen vom guten Willen der Männer abhängig sind, wird sich nicht viel ändern. Außer es gelingt den Männern, die „Genderbrille" aufzusetzen und verschiedene Dinge aus einer anderen Sichtweise zu betrachten, um sich dessen bewusst werden, dass alle Veränderungen in Richtung Gendergerechtigkeit positive Akzente in der Region setzen können, die Region attraktiver für zum Beispiel Rückkehrer:innen macht und dass alle Bürger:innen von diesen Veränderungen partizipieren können. Vor allem in den Betrieben muss es zur Selbstverständlichkeit werden, dass jede Frau das gleiche Ansehen wie ein Mann genießt und die gleichen Aufstiegsmöglichkeiten hat. Dazu bedarf es innerbetrieblicher Veränderungen und Strukturanpassungen, die nur durch den/die Arbeitgeber:in umgesetzt oder vom Betriebsrat gefordert werden können. Aber nicht alleine das Umdenken wird reichen! Es geht darum, selbst eine andere Haltung einzunehmen und nicht immer davon auszugehen, dass jemand anderes die eigenen Probleme löst und die Lösung am silbernen Tablett serviert. Es ist ein generelles Problem unserer Gesellschaft, dass wir dazu neigen, Verantwortung zu delegieren (vgl. Heintel, Wanner, Weixlbaumer, 2018), anstatt Verantwortung zu übernehmen - Verantwortung für das eigene Leben.

Aus dieser Diskussion ergeben sich Lösungsansätze und Handlungsempfehlungen auf die im folgenden Kapitel genauer eingegangen werden soll.

5.4. Lösungsansätze und Handlungsempfehlungen

Dieses Kapitel beschäftigt sich mit den Ergebnissen der vorliegenden Masterarbeit und dem Versuch, daraus Lösungsansätze und Handlungsempfehlungen abzuleiten. Diese Lösungsansätze sollen zum einen die Frauen in der Region entlasten, zum anderen aber auch zu einer gerechteren Gesellschaft für alle führen. Der erste Teil dieses Kapitels beschäftigt sich mit Themen, die nicht in der Region gelöst werden können, da dazu bundesweite Anpassungen notwendig sind und zum Beispiel nur durch die Änderung einer Vorgabe oder eines Gesetzes herbeigeführt werden können.

Ein Beispiel wäre in diesem Zusammenhang die Änderung der *Pensionsberechnung*. Wie wir sowohl aus den Interviews, als auch aus der Literatur wissen, wurde die Berechnung der Pension von Frauen über die Jahre an die der Männer angeglichen. Das mag auf den ersten Blick einer Gleichstellung entsprechen. Allerdings ist das nicht der Fall, wenn die Frau nicht den gleichen Lebenslauf hat, wie der Mann. Wenn also eine Frau sich dafür entscheidet, Kinder zu bekommen, eine Zeit zu Hause zu bleiben und dann wieder in Teilzeit beschäftigt ist, weil sie die Sorgearbeit zu Hause übernimmt, ist sie die restliche Zeit ihrer beruflichen Laufbahn gegenüber dem Mann benachteiligt und kann diese Ungleichstellung auch nie wieder aufholen. Daher ist einer der Lösungsvorschläge, welcher sich aus dieser Arbeit ergibt, die Pensionsberechnung anzupassen, um allen Menschen ein würdiges Leben im Alter zu ermöglichen.

Wie Winker und Neumann (2023) in ihrem Text über die Care Revolution vorschlagen und auch den Interviews zu entnehmen war (vgl. Interviews Schiefer, Schupfer) würde es bei einer *Arbeitszeitverkürzung* auf 30 Wochenstunden zu einer gerechteren Aufteilung der Sorgearbeit kommen, da beide Teile gleich viele Stunden investieren können und zusätzlich für sich selber Zeit finden, um die eigenen Bedürfnisse zu befriedigen. Eine Arbeitszeitverkürzung und eine verpflichtende Aufteilung der *Elternkarenz* hätten zudem noch weitere Vorteile. Die Aufteilung der Elternkarenz müsste aber so geregelt sein, wahrscheinlich im Zuge einer Gesetzesänderung, dass es zu keiner Benachteiligung der Partner:innen am Arbeitsmarkt kommt und für Alleinerzieherinnen auch praktikable Lösungen angedacht werden. Sowohl die Verkürzung der Arbeitszeit, als auch die gerechte Verteilung der Karenzzeiten führen zu einer gerechteren Pension im Alter und damit einer besseren Absicherung von Frauen. Eine gesetzliche Regelung hätte zudem den Vorteil, dass Männer sich nicht mehr rechtfertigen müssten, wenn sie gerne in Karenz gehen möchten. Zudem soll der Aspekt, dass Väter damit auch eine intensivere Bindung zu ihren Kindern aufbauen, nicht außer Acht gelassen werden. Wie dem Wiedereinstiegsmonitoring (vgl. AK, 2024) zu entnehmen ist, gehen immer weniger Väter in Karenz. Dem könnte durch die Verkürzung der Arbeitszeit und der verpflichtenden Elternkarenz auch entgegengewirkt werden. Damit sind wir bei einem weiteren sehr wichtigen Thema, der *Care Arbeit*, angelangt. Wie aus den vorherigen Kapiteln bereits ersichtlich wurde, wird der

Großteil der Care Arbeit immer noch von Frauen erledigt. Vor allem durch den Mangel an Pflegeplätzen verschiebt sich die Care Arbeit mehr und mehr in den privaten Bereich (vgl. Klatzer, Strickner, 2023). Eine Lösung in diesem Zusammenhang wäre, Care-Arbeitsplätze zu schaffen, mit guten Arbeitsbedingungen und einer gerechten Entlohnung, um Frauen zu entlasten oder die Frauen für ihre unbezahlte Pflegearbeit zu bezahlen. Das würde sich nicht nur auf deren Absicherung auswirken, sondern (Momentum Institut, 2023) dazu führen, dass das österreichische BIP um 13 % höher wäre. Ein weiterer wesentlicher Aspekt ist die *Kinderbetreuung*. Hier ist zu empfehlen, diese auszuweiten und *flächendeckend* anzubieten. Das Wiedereinstiegsmonitoring (2024) zeigt, dass Frauen umso früher in ein Arbeitsverhältnis zurückkehren, umso besser die Kinderbetreuung aufgestellt ist. Sowohl zur Kinderbetreuung (Dänemark) als auch zur Arbeitszeitverkürzung bei vollem Gehaltsausgleich (Frankreich) gibt es gute Beispiele, die sich über Jahre bewährt haben. Daraus ergibt sich die Empfehlung, über den österreichischen Tellerrand zu blicken und von anderen Ländern zu lernen. Neben all diesen Aspekten soll aber nicht unerwähnt bleiben, dass das persönliche Erwerbseinkommen von Frauen nicht immer reicht, um entsprechend abgesichert zu sein. Oft sind Frauen auf Einkommen anderer oder auf Transferleistungen angewiesen, um Armut zu vermeiden (vgl. Siegert, 2021). Mit ein Grund dafür sind die von Frauen häufiger frequentierten schlechter bezahlten Branchen. Eine Lösung dieses Problems kann die *Neubewertung von Arbeit* und damit die Aufwertung von „Frauenberufen“ sein (vgl. Interview Schupfer). Die Entscheidungsträger:innen sollten sich mit diesem Aspekt unbedingt beschäftigen, da die Armut in Österreich steigt und vor allem immer mehr Kinder und Jugendliche davon betroffen sind. Dies ist der Tatsache geschuldet, dass ein großer Anteil der „working poor“ Alleinerzieherinnen sind (vgl. Statistik Austria, 2024).

Neben der Neubewertung von Arbeit und der Aufwertung von Frauenberufen stellt auch die *Nostrifizierung* eine große Herausforderung dar. Um dem Fachkräftemangel bzw. dem Arbeitskräftemangel in Österreich entgegenwirken zu können, muss für dieses Thema eine österreichweite Lösung gefunden werden. Qualifizierter Zuzug kann nur funktionieren, wenn die passenden Rahmenbedingungen geschaffen werden. Eine dieser Rahmenbedingungen ist, die Nostrifizierung zu beschleunigen und damit arbeitswilligen Menschen, die nach Österreich kommen, einen Wiedereinstieg in den erlernten Beruf so schnell als möglich zu gewährleisten. Der ÖIF[14] bietet sowohl Beratungs-, Unterstützungs- und Finanzierungsangebote an. Es hat aber den Anschein, dass diese noch zu wenig bekannt sind. Da es diese Angebote leider nur in den Landeshauptstädten (vgl. Arbeiten in Österreich, 2024) gibt, kann dies zu einer weiteren

[14] ÖIF: Österreichischer Integrationsfond, in: https://www.berufsanerkennung.at/de/berufsanerkennung/finanzielle-unterstuetzung/; abgerufen am 01.06.2024

Herausforderung für Menschen mit Migrationshintergrund werden. In diesem Zusammenhang könnte eine Lösung sein, Sprechstunden in den Regionen anzudenken.

Was in den Interviews immer wieder angesprochen wurde, ist, dass zu wenige *Frauen in Führungspositionen oder in der Politik* tätig sind. Das bestätigt auch eine Erhebung des Instituts für Parlamentarismus und Demokratiefragen und stellt sogar fest, dass sich die Gendersituation in der österreichischen Politik zulasten der Frauen verschlechtert hat (vgl. Bundeskanzleramt (d), 2024). Diesbezüglich greift die Verfasserin auf Wallimann-Helmer zurück, der sich mit der Theorie von Gerechtigkeit von John Rawls beschäftigt und zu der Schlussfolgerung kommt, „dass faire Chancengleichheit für die Forderung steht, soziale und ökonomische Nachteile auszugleichen, weil sie den Wettbewerb um Ämter und Positionen ungebührlich einschränken können. Sind diese Ungleichheiten neutralisiert, dann wäre zu erwarten, dass alle sozialen Gruppen einer Gesellschaft proportional zu ihrer Größe auf allen sozialen Stufen einer Gesellschaft vertreten sind. Ist dies nicht der Fall, dann scheinen Quotenforderungen zur Korrektur dieses Missstandes angemessen“ (Wallimann-Helmer, 2021, s. 225-226). Die Expertinnen ergänzen dazu, dass Quoten nur wirksam sind, wenn sie verpflichtend sind und eingehalten werden und zusätzlich auf diese Einhaltung auch geachtet wird. Dann können Quoten zu wirklichen Veränderungen beitragen (vgl. Interview Niehues).

Ein weiterer Lösungsansatz betrifft das Thema *Mobilität*. Auch dieses Thema kann nicht nur allein auf regionaler Ebene gelöst werden. Gute Mobilitätslösungen, insbesondere im Öffentlichen Verkehr, sind nicht nur ein wesentlicher Aspekt der Gleichstellung, sondern sie stellen im Sinne der Nachhaltigkeit auch Alternativen zum eigenen Auto dar. Österreich wird die Klimaziele nur erreichen, wenn in Zukunft weniger mit dem Auto gefahren wird. Hierbei sind aber zwei Aspekte besonders zu berücksichtigen. Zum einen ist der öffentliche Verkehr in Österreich, vor allem in den Randgebieten, nicht so ausgebaut, dass er eine wirkliche Alternative zum Auto darstellt, zum anderen ist dessen Nutzung im Vergleich zu anderen Ländern noch sehr teuer. Das trifft Frauen besonders, weil sie, wenn sie in Randgemeinden wohnen, irgendwie von A nach B kommen müssen. Das würde einen gut ausgebauten ÖPNV bedingen oder die Nutzung eines (Zweit)-Autos. Beides ist allerdings mit Kosten verbunden, die sich viele Frauen, vor allem Alleinerzieherinnen, nicht leisten können. Damit sind hier zwei Lösungen anzuführen. Zum einen der *Ausbau des ÖV* zu einer wirklichen Alternative zum Auto und zum anderen dessen *kostenlose Nutzung* (vgl. Neumann, Winkler, 2016).

2024 stellt der Bund 33,6 Mio. Euro für Frauen zur Verfügung. Bei Gesamtausgaben des Bundes von rund 123 Mrd. Euro scheint das nur ein Tropfen auf dem heißen Stein zu sein. Die Gelder fließen Großteils in *Gewaltschutz und Frauenberatungsstellen*. Wie wichtig diese Investitionen sind, hat sich im Rahmen der Interviews herauskristallisiert. Von den Expertinnen wurden vor allem Beratungsstellen wie die *Frauenservicestelle KOKON* oder *Frau & Arbeit* besonders positiv hervorgehoben. Daher scheint es besonders sinnvoll, diese

Institutionen aufzuwerten (auch hinsichtlich des Personals) und mit adäquaten finanziellen Mitteln auszustatten. Dazu ist allerdings eine solidarische Gesellschaft notwendig, deren Identität durch gemeinsame Verbundenheit mit einem Ort, an dem man lebt und das gemeinsame Streben nach einem Ziel, das alle besserstellt, definiert wird (Collier, 2021).

5.5. Zentrale Aspekte einer gendersensiblen Regionalentwicklung

Diese solidarische Haltung der Menschen ist unbedingt nötig, um Österreichs Regionen als lebenswerte Regionen zu erhalten. Welchen Beitrag die Region Pongau selbst, aber auch ihre Bewohner:innen leisten können, um ein solidarisches Miteinander zu garantieren, wird im Weiteren genauer betrachtet. Zudem werden in diesem Kapitel nicht nur Lösungsvorschläge gemacht bzw. Handlungsempfehlungen entwickelt, es geht hier in weiterer Folge darum, gute Beispiele hervorzuheben, die es in der Region bereits gibt und eventuell ausgebaut werden könnten oder als Vorbild für andere Regionen dienen können. Das betrifft sowohl Änderungen auf institutioneller Ebene, Bewusstseinsbildung und Veränderung von Sichtweisen und Einstellungen.

5.5.1. Lösungsvorschläge für den Pongau

Im Bereich von Information und Informationsfluss ist laut den Expertinnen zum Teil noch Luft nach oben. Auch wenn es die Angebote gibt, ist es für Frauen nicht immer so leicht, das passende Angebote zu finden oder die gewünschte Information zu erhalten. Hier scheint ein gangbarer Weg, dass sich die regionalen Einrichtungen, sei es AK, AMS, WK, Frauenberatungsstellen und RV (Regionalverband) Pongau usw. noch besser vernetzen und intensiver austauschen. So trägt zum Beispiel ein vom Regionalverband Pongau initiiertes LEADER-Projekt zur besseren Vernetzung der Sozialeinrichtungen bei und stellt alle damit in Zusammenhang stehenden Informationen auf einer Plattform (SOP)[15] zur Verfügung. Diese müsste mit intensiver Unterstützung der Gemeinden, der regionalen Medien und der Einrichtungen selbst nur noch weiter ausgebaut und besser beworben werden. Die Interviewpartnerinnen kommen darauf überein, dass die Medien generell eine große Rolle spielen (Social Media, Printmedien, TV) und positiv auf das Frauenleben im Pongau einwirken könnten. Dazu wäre aber auch eine bessere Vertretung von Frauen in den Medien notwendig (vgl. Interview Schupfer).

[15] Soziale Orientierung Pongau, in: https://www.pongauhilft.at/; abgerufen am 14.06.2024

Dass die *Neubewertung* von *Arbeit* und die Aufwertung und Besserbezahlung von Frauenberufen nicht im Pongau alleine gelöst werden kann, ist klar. Dennoch könnten sich Pongauer Unternehmen darauf einigen, einige unternehmensinterne Nachbesserungen vorzunehmen. So würde, wie in den Interviews angeführt, zum Beispiel die Anpassung der Arbeitszeiten es Frauen erleichtern, wieder beruflich einzusteigen oder einen Vollzeitjob mit der Chance auf eine Führungsposition zu übernehmen. Auch die Gehälter können firmenintern angepasst werden, um eine offensichtliche Diskriminierung von Frauen zu vermeiden. Dabei kommt der Wirtschaftskammer eine wichtige Rolle zu. Zudem müsste es auch möglich sein, infrastrukturelle Anpassungen vorzunehmen, um Frauen nicht grundsätzlich von einer Arbeit in einem Betrieb auszuschließen, wie die Errichtung einer Toilette, einer Umkleide oder einer Dusche nur für Frauen. Dabei können Betriebe, wenn sie diese Adaptierungen vornehmen, von Land oder Bund unterstützt werden, um Gendergerechtigkeit voran zu treiben. Im Bereich der Bewusstseinsbildung könnte man innerbetrieblich einen anderen Umgang mit Väterkarenz andenken. Väter in Karenz fühlen sich immer noch wie Exoten (vgl. Interview Huber). An dieser Stelle sei erwähnt, dass es schon Betriebe gibt, in denen diese Vorgehensweisen Praxis sind.

Auch kann die Region die Aufwertung und Bezahlung von *Care Arbeit* nicht alleine stemmen, aber gemeinsam an dem Bewusstsein arbeiten, dass diese Berufe wichtig für den Erhalt unserer Gesellschaft sind, weil sie Menschen unterstützen, die Hilfe benötigen. Und irgendwann im Leben wird jede/r einmal auf Hilfe angewiesen und dann froh sein, wenn man diese auch bekommt. Vielversprechende Ansätze gibt es hier vor allem durch das Kardinal Schwarzenberg Klinikum in Schwarzach, welches viele Ausbildungen im Bereich der Pflege vor Ort anbietet und damit vor allem für Interessierte aus der Region zugänglich macht. Die Bezahlung von häuslicher Care Arbeit kann nur durch eine Gesetzesänderung, wie bereits oben erwähnt, eingeführt werden.

Vor allem Frau Bogensperger, aber auch andere Expertinnen, wünschen sich mehr Aktivitäten im Bereich der *Bildung*, auch was politische Bildung betrifft. Erstens sollen junge Menschen einen Überblick über das politische System und die Sozialpartner erhalten, zweitens sollen sie vor allem motiviert werden, eine gute Ausbildung zu machen. Frau Stromminger schlägt ergänzend dazu eine verpflichtende soziale Unterrichtseinheit pro Woche vor, um Werte zu vermitteln und den Umgang miteinander zu üben. In den Bereich der *Bewusstseinsbildung* fällt auch das Thema *Rollenbilder*. Wie im Kapitel Rollenbilder und Gender Budgeting angeführt, ist in beiden Bereichen noch einiges zu tun. Vor allem was die Rollenbilder betrifft, herrscht im Pongau eine konservative Sicht der Dinge. Bei alt eingesessenen Personen, aber auch teilweise in bäuerlichen Familien gibt es nach wie vor die klassische Aufteilung zwischen den Geschlechtern. Um dem entgegentreten zu können, ist es unbedingt notwendig, in Bewusstseinsbildung zu investieren. Hier sind vor allem die nicht öffentlichen Einrichtungen, zum Beispiel die LAG oder der Regionalverband sowie die Frauenberatungsstellen, aber auch die

Schulen gefordert, positive Akzente zu setzten und alle Initiativen, die in diese Richtung gehen, zu unterstützen. Zudem ist es in diesem Zusammenhang wichtig, Role Models vor den Vorhang zu holen. Hier nehmen die Medien eine wichtige Rolle ein, da sie die positive Berichterstattung forcieren können. Die Region verfügt über viele tolle Frauen, die sich als Vorbilder anbieten, hier soll mehr darauf geachtet werden, diesen auch eine entsprechende Bühne zu geben. In den Bereich der Bewusstseinsbildung fällt zudem noch das Thema *Gender Budgeting*. Viele der Bürgermeister:innen beziehungsweise der Gemeinden, sind sich nicht bewusst, dass es dazu Richtlinien gibt, die eingehalten werden müssen. Hier ist das Land Salzburg gefordert, auf eine bessere Information in diesem Bereich zu setzen und beispielsweise Workshops anzubieten, die das Thema Gender Budgeting detailliert behandeln, um aufzuzeigen, was in diesem Bereich möglich und notwendig ist, um eine gendergerechte Region zu etablieren.

Im Pongau wird das Format der *Bürger:innenbeteiligung* eher selten angewandt Allerdings waren die Erfahrungen damit im Rahmen der Erstellung der LES sehr positiv. Bürger:innen wollen nicht mehr bevormundet, sondern beteiligt werden. Diese Beteiligung führt zu mehr Identifikation mit den Veränderungen und damit auch zu einer leichteren Umsetzung. Die Qualität von Bürgerbeteiligung basiert auf zehn Grundsätzen, die es unbedingt zu beachten gilt, wenn der Prozess auch zum Erfolg führen soll (Anhang Abbildung 1) Neben der Bürger:innenbeteiligung gibt es weitere Aspekte, mit denen man sich in der Region in den kommenden Jahren beschäftigen muss. Dazu zählt auch das Thema MINT.[16]

Um *MINT* in der Region zu etablieren, wurden entsprechende Aktivitäten in der Lokalen Entwicklungsstrategie der LEADER Region Lebens.Wert Pongau-Tennengau verankert. Zudem wird MINT sowohl vom Land Salzburg als auch dem Bund forciert. Die Aktivitäten in diesem Bereich, zum Beispiel das offene MINT-Labor SciEnnsPark, befinden sich bereits in Umsetzung.

Wie die genannten Lösungsansätze zum Teil umgesetzt werden könnten, zeigen die Beispiele im folgenden Kapitel. Mit diesen Beispielen soll auch gezeigt werden, dass in der Region bereits gute Ansätze existieren und nur weiter ausgebaut werden müssten.

[16] MINT = Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik;

5.5.2. Best Practice-Beispiele aus der Region

Die *Frauenservicestelle KOKON*[17] und *Frau & Arbeit*[18] nehmen in der Region nicht nur eine wichtige Rolle in Sachen Beratung ein, sondern weisen auch immer wieder auf Ungerechtigkeiten in Bezug auf die Geschlechter hin. So beteiligen sie sich zum Beispiel an der Initiative „16 Tage gegen Gewalt an Frauen“ und machen darauf aufmerksam, dass es der Politik immer noch nicht gelungen ist, Maßnahmen zu setzen, die maßgeblich die Gewalt an Frauen senken (vgl. Bundeskanzleramt e, 2024). Damit übernehmen sie einen wichtigen Teil im Rahmen der Bewusstseinsbildung, um Frauen in der Region zu motivieren. Sei es sich Hilfe zu holen, Beratungsangebote anzunehmen oder sich einfach nur zu informieren. Das Spektrum, das diese Einrichtungen anbieten, ist breit und geht von psychosozialer Beratung über Rechtsberatung zu Beratung für Alleinerziehende sowie Frauen in Technik bis hin zu Workshops, Vorträgen und Webinaren zu Themen wie Pension, Work-life Balance oder beruflicher Wiedereinstieg und noch vieles mehr. Gerade weil diese Einrichtungen Grundlagenarbeit leisten, sind sie unbedingt aufzuwerten und dementsprechend auch finanziell auszustatten. KOKON hat bei LEADER schon einige Projekte eingereicht, die maßgeblich dazu beitrugen, die Situation der Frauen in der Region zu verbessern. Hier können unter anderem die Projekte „Frauen gestalten – Gesellschaft und Zukunft“, „Women.to.ring“ oder „FRAUwärts statt rückWärts“ angeführt werden. Diese Projekte zielen darauf ab, Frauen zu stärken, sowohl in ihrem privaten, als auch beruflichen Leben, sie zu motivieren, sich politisch zu engagieren, sei es im Rahmen von Wahlen oder im Bekleiden einer politischen Position. Frauen werden über aktuelle Ereignisse informiert und im Rahmen von Netzwerken von und für Frauen gestärkt. Hier ist auch das Frauennetzwerk Pongau anzuführen, das Informationsveranstaltungen, wie zum Beispiel ein Frauenkino mit Vortrag im Rahmen des Internationalen Frauentages rund um den 8. März, anbietet.

Neben diesen frauenspezifischen Angeboten sind natürlich auch Angebote im Bereich *MINT*[19] besonders wichtig, um Frauen zu motivieren, ihren beruflichen Horizont zu erweitern, eventuell einen technischen Beruf zu erlernen und einen Umstieg zu wagen bzw. ein Studium in diesem Bereich anzustreben. Wie oben erwähnt, ist MINT in der Region schon gut verankert. Um dies weiter zu forcieren, hat sich der Pongau als „MINT-Region Österreich“ beworben und wurde mit dem Qualitätslabel ausgezeichnet. In diesem Zusammenhang soll ein Schwerpunkt vor allem auf Mädchen- und Frauenarbeit liegen. MINT Berufe sind gut bezahlt und tragen damit zu einer finanziellen Absicherung und zur Unabhängigkeit der Frauen bei. Zudem fördert das Land Salzburg die Verbesserung der außerschulischen und schulischen MINT-Bildung,

[17] Frauenservicestelle KOKON, in: https://www.kokon-frauen.com/; abgerufen am 15.06.2024

[18] Frau & Arbeit, in: https://www.frau-und-arbeit.at/; abgerufen am 15.06.2024

[19] MINT-Region Pongau, in: https://mint.pongau.org/; abgerufen am 15.06.2024

insbesondere durch eine Stärkung der außerschulischen Angebote sowie der Schnittstelle zwischen schulischen und außerschulischen Akteuren. Der Pongauer „SciEnnsPark“, ein offenes MINT-Labor, das in dem LAG eigenen Projekt „MINT Regionalstelle Pongau“ inkludiert ist, ist ein gutes Beispiel, wie MINT in der Region noch besser sichtbar wird.

Im Bereich des *Generationen-Wohnens* werden in der Region gerade erste Erfahrungen gemacht, die darauf schließen lassen, dass dieses Modell sehr erfolgreich sein könnte. So entsteht in St. Johann im Pongau das „Mikado“, ein Multifunktionshaus, in dem die Bezirksstelle des Hilfswerks sowie ein Kindergarten und eine Tagesbetreuung für Senioren ihre Heimat finden werden.

Das Projekt *„Zeit schenken und vorsorgen“*[20] wird derzeit im Pongau als LEADER Projekt, das vom Verein Zeitpolster eingereicht wurde, umgesetzt. Es basiert auf einem Zeitbankmodell, das in der Region etabliert werden soll. Dazu werden lokale/regionale Freiwilligengruppen aufgebaut, die Betreuungsleistungen erbringen. Jede/r Einzelne kann sich so ein Zeitguthaben erarbeiten, welches im Alter selber wieder einlösbar ist. Die Teams werden vor Ort geschult und komplett ausgestattet, zudem werden im Rahmen des Projektes Sensibilisierungsmaßnahmen und Informationsveranstaltungen für die regionale Bevölkerung angeboten. Die Gruppen sind vor Ort zum Teil schon sehr gut etabliert.

Ein Beispiel wie Bürgerbeteiligung bereits in der Schule funktionieren kann, ist *„Mitmischen und Aufmischen im Dorf“*[21], eine Initiative des Salzburger Bildungswerkes gemeinsam mit Akzente Salzburg. „Mitmischen und Aufmischen im Dorf“ wendet sich an Jugendliche: Es fördert ihr politisches Verständnis auf Gemeinde-, Landes- und Bundesebene. Die Schüler:innen werden darin unterstützt, eigene Ideen für ihre Heimatgemeinden zu entwickeln und sie im Dialog mit den Bürgermeister:innen vor Ort umzusetzen. Das Projekt setzt sich aus acht Modulen zusammen, von einem Startworkshop bis hin zur Entwicklung und Umsetzung der eigenen Idee in der Heimatgemeinde. Damit lernen die Jugendlichen die Strukturen auf Orts-, Landes- und Bundesebene kennen und können sich aktiv an der Entwicklung ihrer Gemeinde beteiligen. Die besten Ideen bzw. Projekte der Jugendlichen werden prämiert. Zu gewinnen gibt es eine Reise nach Brüssel, um ihnen Europa und die EU näher zu bringen. Diese Initiative ist ein erster Schritt, Jugendliche zu motivieren, sich auch in Zukunft zu engagieren und vielleicht sogar ein politisches Amt einzunehmen, um mitentscheiden zu können.

[20] LEADER Projekt „Zeitschenken und vorsorgen“ in: https://leader.pongau.org/projekte/gemeinwohl/zeit-schenken-vorsorgen; abgerufen am 21.06.2024

[21] Salzburger Bildungswerk – Gemeindeentwicklung: Mitmischen und Aufmischen im Dorf, in: https://www.gemeindeentwicklung.at/de/gemeindeentwicklung/projekte/mitmischen-aufmischen; abgerufen am 23.05.2024

Immer mehr Betriebe in der Region investieren in eine *betriebliche Kinderbetreuung,* um Frauen in das Berufsleben zurück zu holen bzw. den Familien einen freien Zugang zur Arbeitswelt zu gewähren. Eine betriebliche Kinderbetreuung hat in vielerlei Hinsicht große Vorteile. Zum einen müssen Erziehungsberechtigte keine zusätzlichen Wege auf sich nehmen, um den Nachwuchs in eine Kinderbetreuungseinrichtung zu bringen und wieder abzuholen. Zum anderen ist es einfacher, sich auf die Arbeit zu konzentrieren, wenn man das Kind in einer guten Betreuung direkt vor Ort weiß und auf außergewöhnliche Umstände direkt reagieren kann. Dies soll die Gemeinden aber nicht von ihrer Pflicht entbinden, für ausreichend Kinderbetreuung zu sorgen, so wie es das Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz des Landes Salzburg vorschreibt (vgl. Land Salzburg, kbbg, 2019).

Wie diese Beispiele zeigen, geht es nicht darum, das Rad neu zu erfinden, sondern auch auf bestehende Strukturen zurückzugreifen, um Veränderungen in der Region herbeizuführen. Alle diese Projekte basieren aber mehr oder weniger auf dem Engagement Einzelner oder auch mehrerer Personen, die die Zeichen der Zeit erkannt haben und mit ihrer Initiative neue Akzente für eine bessere Zukunft setzen wollen. In diesem Zusammenhang soll nicht unerwähnt bleiben, dass viele der Strukturen auf Freiwilligenarbeit basieren. Ohne diese engagierten Bürger:innen wäre es nicht möglich, wichtige regionale Strukturen aufrecht zu erhalten oder neue zu etablieren.

6. Ausblick

Nach den zuvor skizzierten, gut funktionierenden Beispielen aus dem Pongau soll nun ein Ausblick in die Zukunft gewagt werden. Aus Sicht der Expertinnen teilen sich in einer gendergerechten Region der Zukunft Mann und Frau die Verantwortung, sowohl für den Haushalt als auch für Kinder oder zu pflegende Angehörige. Damit haben beide die Möglichkeit, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Dahingehend muss sich aber ändern, dass „gleicher Lohn/Gehalt für gleiche Arbeit“ zwar am Papier existiert, in der Praxis aber in den allermeisten Fällen noch nicht umgesetzt ist. Die finanzielle Gleichstellung ermöglicht es Männern und Frauen gleichermaßen, in Karenz zu gehen, ohne finanzielle Einbußen für die Familie befürchten zu müssen. Diese Gleichstellung führt in weiterer Folge dazu, dass Frauen auch eine Pension erhalten, mit der sie im Alter gut leben können und nicht die Gefahr von Altersarmut besteht. In einer gendergerechten Region der Zukunft, sollen Frauen die Wahl haben, entweder die Care Arbeit zu leisten, dann aber bezahlt, oder sich beruflich zu etablieren. Damit geht eine flächendeckende Kinderbetreuung einher, zudem gibt es keinen Unterschied beim Entgelt oder beim Zugang zu Bildung und Weiterbildung. Das wird unter anderem auch durch die Aufwertung „frauenspezifischer“ Berufe ermöglicht. Zudem sind Frauen an allen Entscheidungen gleichberechtigt (50:50) beteiligt. Um allen Menschen den gleichen Zugang zu Arbeit, Bildung, Weiterbildung usw. zu ermöglichen (SDG´s Nr. 8 und Nr. 4), bedarf es aber einer Anpassung des öffentlichen Verkehrs an die Bedürfnisse der Bewohner:innen, was die Region in Zukunft vor große Herausforderungen, vor allem im Hinblick auf die Finanzierung der ÖPNV Angebote, stellen wird.

Frauen und Männern werden in Zukunft keine Rollen zugeschrieben. Die klassischen Rollenbilder sind aufgebrochen und existieren nicht mehr. Damit wird Raum für Vielfalt und Diversität geschaffen und es gibt keinen Platz für Diskriminierung. Kinder und Jugendliche werden nicht mehr ihrem Geschlecht entsprechend gefördert, sondern aufgrund ihrer Potenziale und Wünsche. Der Fokus liegt auf den Stärken und nicht auf den Schwächen. Das erfordert aber nicht nur ein Umdenken, sondern eine tatsächliche Beseitigung von Grenzen im Kopf (Agnew, 2008).

Für all diese Veränderungen braucht es vor allem eines: den Willen. Den Willen, diese Veränderungen gemeinsam herbeizuführen und umzusetzen. Es bedingt die Bereitschaft aller, den Pongau als lebenswerte und attraktive Region erhalten zu können. Vor allem sollten die Frauen sich besser vernetzen, um zum einen voneinander zu lernen und zum anderen sich gegenseitig noch besser unterstützen zu können. Das geht aber damit einher, dass das Bewusstsein der Frauen geschärft wird: Nur gemeinsam kann Veränderung passieren und zugunsten dieser Veränderungen muss auf gegenseitiges Schlechtmachen verzichtet werden. Hier gehen die Männer mit gutem Beispiel voran: sie bilden Seilschaften und unterstützen

einander. Jede einzelne soll durch solides Handeln ein gutes Vorbild für die nachkommenden Generationen sein, sonst wird sich nie etwas ändern.

Zusammenfassend kann hier nur noch erwähnt werden, dass es um die Teilhabe der Frauen in der Region nicht ganz so schlecht bestellt ist, wie es auf den ersten Blick scheint, sondern dass sich viele Annahmen durch das Beharren auf bestimmten Frames gehalten haben. Dennoch ist es wichtig, diverse Anpassungen vorzunehmen, um für alle Menschen in der Region gleichwertige Lebensverhältnisse zu schaffen.

Literaturverzeichnis

Achleitner et al (2023): Energiewende und Arbeitsmarkt. In: IHS Policy Brief November 2023, Nr 4/2023

Allianz Vielfältige Demokratie (2017): Qualität von Bürgerbeteiligung – zehn Grundsätze mit Leitfragen und Empfehlungen; Bertelsmann Stiftung; Gütersloh

Appelt, Erna (2009): Rahmenbedingungen und Etappen österreichischer Gleichstellungspolitik, in: Appelt, Erna (Hrsg.): Gleichstellungspolitik in Österreich – Eine kritische Bilanz; Studienverlag; Innsbruck

Bauer, Uta, Frölich, Franciska (2017): 30 Jahre Gender ist der Stadt- und Regionalentwicklung; Deutsches Institut für Urbanistik; Berlin

Becker, Karina, Binner, Kristina, Décieux, Fabienne (2022) (Hrsg.): Gespannte Arbeits- und Geschlechterverhältnisse im Marktkapitalismus; Springer VS; Wiesbaden

Bundeskanzleramt (Hrsg.) (2018): Erfolgsfaktor Gleichstellung; Wien

Bundeskanzleramt (Hrsg.) (2022): Gleichstellung von Frauen und Männern in Österreich; Wien

Bundeskanzleramt (Hrsg.) (2023): Handbuch zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie – für kleine und mittlere Unternehmen; Wien

Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (Hrsg.) (2022): Die Altersabsicherung von Frauen in der gesetzlichen Pensionsversicherung in Österreich; Wien.

Chilla, T.; Kühne, O.; Neufeld, M. (2016): Regionalentwicklung; Stuttgart, Verlag Eugen Ulmer

Collier, Paul (2021): Sozialer Kapitalismus! Penguin Verlag; München

Döge, Peter, & Volz, Rainer (2002): Wollen Frauen den neuen Mann? Traditionelle Geschlechterbilder als Blockaden von Geschlechterpolitik. (Zukunftsforum Politik, 47). Sankt Augustin: Konrad-Adenauer-Stiftung

Europarat (1998): Gender Mainstreaming. Konzeptioneller Rahmen, Methodologie und Beschreibung bewährter Praktiken. Europarat; Strassburg

Europäisches Parlament (Hrsg.) - Abteilung für Sozial-, Frauen-, Gesundheits- und Kulturpolitik Generaldirektion Wissenschaft (1998): Arbeitsdokument – Die Rechte der Frau und der Vertrag von Amsterdam über die Europäische Union, Luxemburg.

Fischer, Monika; Gatterbauer, Marlies (2010): Gender Budgeting – ein Leitfaden zur Umsetzung der Haushaltsrechtsreform; im Auftrag von: Bundesministerium für Finanzen (Hrsg.); Wien

Fitz, Elfriede (2015): Wie Steuern Caring, Cooking, Cleaning steuern. Erfahrungen aus Österreich, in: Maier-Gräwe, U (Hrsg.): Die Arbeit des Alltags. Springer Fachmedien; Wiesbaden

Geisberger, Tamara, Glaser Thomas (2021): Gender Pay Gap – Analysen zum geschlechtsspezifischen Lohnunterschied, s. 334-447. In: Statistik Austria: Statistische Nachrichten, 6/2021

Haas, Barbara (2009): Geschlechtergerechte Arbeitsteilung – theoretisch ja, praktisch nein! Arbeitsteilung in österreichischen Paarhaushalten mit Kindern. In: Appelt, Erna (Hrsg.): Gleichstellungspolitik in Österreich, Studienverlag; Innsbruck

Hannover, Bettina, Wolter, Ilka (2019): Geschlechtsstereotype: wie sie entstehen und sich auswirken, s. 201-210, In: Kortendiek, B., Riegraf, B., Sabisch, K. (Hrsg.): Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Geschlecht und Gesellschaft, vol 65. Springer VS; Wiesbaden.

Hauptausschuss* des Europäischen Rates der Gemeinden und Regionen Europas (2022): Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene; Brüssel

Helfferich, Cornelia (2005): Die Qualität qualitativer Daten; VS Verlag für Sozialwissenschaften; Wiesbaden

Hirschler, Petra (2009): Chancengleich – Chancenreich? – Regionalentwicklung und Gendermainstreaming, Dissertation zur Erlangung einer Doktorin der technischen Wissenschaften; Wien

Hofmeister, Sabine: Geschlecht in Raumwissenschaften und -planung, s. 823-828. In: ARL (Hrsg.) (2018): Handwörterbuch der Stadt- und Raumentwicklung; Hannover

Hunig, Sandra; Mölders, Tanja; Zibell, Barbara (2021): Genderperspektiven in der Raumentwicklung, Genderperspektiven in der Raumentwicklung, s. 9-18; In: ARL (Hrsg.): Space, Gender, Diversity; 02/2021, 51. Jahrgang; Hannover

Institut für Parlamentarismus und Demokratiefragen (2024): Frauen in der Spitzenpolitik in Österreich; Wien, 04.03.2024

Kaiser, Robert (2021): Qualitative Experteninterviews, 2. Auflage; Springer VS; Wiesbaden.

Kallunder, Birgit; Frahndl, Michaela (2022): Idee formt Zukunft – Lokale Entwicklungsstrategie 2023-2027; Bischofshofen

Klatzer, Elisabeth; Strickner Alexandra (2023): fair sorgen! Wirtschaften fürs Leben: Der Aufbau einer Care-Bewegung in Österreich, in: Meier-Gräwe, Praetorius, Tecklenburg (Hrsg.): Wirtschaft neu ausrichten; Verlag Barbara Budrich

Kreimer, Margareta (2009): Ökonomie der Geschlechterdifferenz; VS - Verlag für Sozialwissenschaften; Wiesbaden.

Landes Medienzentrum (Hrsg.) (Stand 26. Mai 2023): Regierungsübereinkommen 2023 – 2028: Salzburg – Gemeinsam und sicher in eine stabile Zukunft; Druckerei Land Salzburg

Land Salzburg (Hrsg.) (Gesamtüberarbeitung 2022): Salzburger Landesentwicklungsprogramm; Hausdruckerei Land Salzburg

Meyen, Michael et al (2019): Qualitative Forschung in der Kommunikationswissenschaft. Springer; Wiesbaden

Oedl-Wieser, Theresia (2022): Eine geschlechtergerechte ländliche Gesellschaft zwischen Visionen und Realität: eine diskursive Annäherung, s. 51-68, in: Larcher, M. und Schmid, E. (Hrsg.): Alpine Landgesellschaften zwischen Urbanisierung und Globalisierung; Springer Verlag; Wien

ÖROK (20. Oktober 2021): Österreichisches Raumentwicklungskonzept 2030 – Raum für Wandel; Wien

ÖROK (2022): Regionalprognosen 2021-2050: Bevölkerung, Schriftenreihe Nr. 212; Wien

Pimminger, Irene (2001): Handbuch Gender Mainstreaming in der Regionalentwicklung, Einführung in die Programmplanung, im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur; Wien

Pimminger, Irene (2009): Gender Mainstreaming: Methoden und Instrumente, aktualisiert 2012. Berlin

Preglau, Max (2009): Geschlechterpolitische Aspekte der österreichischen Familienpolitik. In: Appelt, Erna (Hrsg.): Gleichstellungspolitik in Österreich, Studienverlag; Innsbruck

Regionalverband Pongau (Hrsg.) (2010): Regionales Entwicklungskonzept Pongau; Bischofshofen

Stadler, Christian; Kern, Sabine (2010): Rollentheorie, s. 135-156, in: Ch. Stadler, S. Kern: Psychodrama – eine Einführung, Springer VS; Wiesbaden

Stenpaß, Anna (2020): Pendelmobilität und Partnerschaftliche Arbeitsteilung; Springer VS; Hamburg

Thierbach, Cornelia (2021): Einsatz von Leitfadeninterviews in der Raumforschung, s. 153-164. In: Heinrich et al (Hrsg.): Handbuch qualitative und visuelle Methoden in der Raumforschung. Transcript Verlag; Bielefeld

Wallimann-Helmer, Ivo (2021): Chancengleichheit, s. 225-231. In: Festl, M. (Hrsg.): Handbuch Liberalismus, Springer Verlag GmbH Deutschland

Weber, Gerlind; Fischer, Tatjana (2012): Gehen oder Bleiben? Die Motive des Wanderungs- und Bleibeverhaltens junger Frauen im ländlichen Raum der Steiermark und die daraus resultierenden Handlungsoptionen. In: Ulrike Bechmann und Christian Friedl (Hrsg.): Mobilitäten. Leykam; Graz

Wiesinger, Georg (2022): Armut, Armutsgefährdung, soziale Ausgrenzung und Konsequenzen im ländlichen Raum, in: Larcher, M. und Schmid, E. (Hrsg.): Alpine Landgesellschaften zwischen Urbanisierung und Globalisierung; Springer Verlag; Wien

Winker, Gabriele; Neumann, Matthias (2023): Care Revolution als sozial-ökologische Transformationsstratgie, in: Meier-Gräwe, Praetorius, Tecklenburg (Hrsg.): Wirtschaft neu ausrichten; Verlag Barbara Budrich

World Economic Forum (2023): Global Gender Gap Report 2023; Genf

Quellenverzeichnis

Agnew, John (2008): Borders on the mind: re-framing border thinking, Ethics & Global Politics, 1:4, 175-191, in: https://doi.org/10.3402/egp.v1i4.1892; abgerufen am 21.06.2024

AOK: Was ist Mental Load und warum sind meist Frauen betroffen, in: https://www.aok.de/pk/magazin/familie/eltern/mental-load-wie-unsichtbare-aufgaben-frauen-belasten/; abgerufen am 02.03.2024

Boos-Nünnig, Ursula (2020): Mädchen und junge Frauen mit Migrationshintergrund, s. 222- in: P. Genkova, A. Riecken (Hrsg.), Handbuch Migration und Erfolg, Springer Verlag, Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-18236-6_14; abgerufen am 27.03.2024

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung: Glossar, in: https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Gleichstellung-und-Diversit%C3%A4t/Wissenswertes/Glossar.html; abgerufen am 12.02.2024

Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz: Pensionssplitting, in: https://www.sozialministerium.at/Services/Neuigkeiten-und-Termine/Archiv-2023/Oktober-2023/pensionssplitting.html; abgerufen am 24.06.2024

Bundeskanzleramt: CEDAW: Convention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau, in: https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/internationale-frauenrechte-und-gleichstellung/konvention-zur-beseitigung-jeder-form-der-diskriminierung-der-frauen.html; abgerufen am 12.02.2024

Bundeskanzleramt (a): Equal Pension Day, in: https://www.bundeskanzleramt.gv.at/bundeskanzleramt/nachrichten-der-bundesregierung/2023/08/raab-zu-equal-pension-day-frauen-muessen-auch-in-der-pension-oekonomisch-abgesichert-leben-koennen.html; abgerufen am 13.02.2024

Bundeskanzleramt (b): Ziele der Agenda 2030, in: https://www.bundeskanzleramt.gv.at/themen/nachhaltige-entwicklung-agenda-2030/ziele-der-agenda-2030.html; abgerufen am 23.03.2024

Bundeskanzleramt (c): Einkommen und der Gender Pay Gap, in: https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichstellung-am-arbeitsmarkt/einkommen-und-der-gender-pay-gap.html; abgerufen am 26.03.2024

Bundeskanzleramt (d): Frauen als Entscheidungsträgerinnen in der Politik, in: https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichstellung-am-arbeitsmarkt/frauen-in-fuehrungs-und-entscheidungspositionen/frauen-als-entscheidungstragende-in-der-politik.html; erhoben am 24.06.2024

Bundeskanzleramt (e): 16 Tage gegen Gewalt, in: https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gewalt-gegen-frauen/initiative-gewalt-gegen-frauen-und-kampagnen/16-tage-gegen-gewalt.html; abgerufen am 24.06.2024

DemokratieWebstatt: Frauenrechte und Gleichberechtigung in Österreich, in: https://www.demokratiewebstatt.at/angekommen-demokratie-und-sprache-ueben/frauenrechte-und-gleichberechtigung-in-oesterreich#:~:text=1975%3A%20Frauen%20d%C3%BCrfen%20ohne%20Zustimmung,in%20der%20Ehe%20wird%20strafbar.&text=1993%3A%20Das%20Gleichbehandlungsgesetz%20tritt%20in%20Kraft, abgerufen am 15.02.2024

Bundeszentrale für politische Bildung: Care Arbeit, in: https://www.bpb.de/themen/familie/care-arbeit/; abgerufen am 26.03.2024

Der Standard (2024): Gender Pay Gap hängt vom Wohnort ab: in: https://www.derstandard.at/story/3000000209926/gender-pay-gap-haengt-vom-wohnort-ab; abgerufen am 03.03.2024

Europäische Kommission-1996: EINBINDUNG DER CHANCENGLEICHHEIT IN SÄMTLICHE POLITISCHEN KONZEPTE UND MABNAHMEN DER GEMEINSCHAFT (COM:1996:0067:FIN), Brüssel in: eur-lex.europa.eu; abgerufen am 15.02.2024

European Institut for Gender Equality (2017): wirtschaftlicher Nutzen der Gleichstellung in Europa, in: https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/wirtschaftlicher_nutzen_der_gleichstellung_in_der_europaischen_union._gesamtwirtschaftliche_auswirkungen_der_gleichstellung_0.pdf ; abgerufen am 28.02.2024

European Institut for Gender Equality: Geschlechtergleichstellungsindex 2023 - Bericht, in: https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/AT, abgerufen am 19.02.2024

European Institut for Gender Equality (2014): Vorteile der Geschlechtergleichstellung, in: https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH0413192DEC_PDF.Web_.pdf; abgerufen am 19.02.2024

Flecker, Jörg, Neuhauser, Johanna (2023): Qualität der Beschäftigung und prekäre Arbeit in Österreich, s. 55-68. In: Buxbaum, A., Filipič, U., Pirklbauer, S., Soukup, N., & Wagner, N. (Hrsg.). (2023). Soziale Lage und Sozialpolitik in Österreich 2023: Entwicklungen und Perspektiven (Sozialpolitik in Diskussion, 24). Wien: ÖGB-Verlag. https://nbnresolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-86872-5; erhoben am 27.03.2024

Gabler Wirtschaftslexikon: Daseinsvorsorge, in https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/daseinsvorsorge-28469#Kurzerkl%C3%A4rung%20und%20Ein%20wirtschaftsgeschichtlicher%20Exkurs; abgerufen am 12.02.2024

Häußler, Angela (2019): Who cares? Sorgearbeit als individuelle Aufgabe und gesellschaftliche Herausforderung, in: HiBiFo - Haushalt in Bildung & Forschung, 2-2019, S. 41-53, in: https://doi.org/10.3224/hibifo.v8i2.04; abgerufen am 02.03.2024

Heintel, Martin (2019): Ländlich und peripher? Raumentwicklung und die Macht von Zuschreibungen. In: Nachrichten der ARL 02/2019, S. 12-15. Hannover: Akademie für Raumforschung und Landesplanung, in: https://www.researchgate.net/publication/338555514_Heintel_M_2019_Landlich_und_peripher_Raumentwicklung_und_die_Macht_von_Zuschreibungen_In_Nachrichten_der_ARL_022019_S_12-15_Hannover_Akademie_fur_Raumforschung_und_Landesplanung; abgerufen am 15.06.2024

Heintel, Martin; Wanner, Alice; Weixelbaumer, Norbert (2018): regional development between cohesion and competition - current theses and field of action, European Countryside. · Vol. 10 · 2018 · No. 3 · p. 516-527, in: https://doi.org/10.2478/euco-2018-0029; abgerufen am 15.06.2024

Helbich, Maria (2016): Gender und die Entwicklung einer Geschlechtsidentität aus rollentheoretisch Sicht, Zeitschrift für Psychodrama und Soziometrie (2016) (Suppl 2) 15:21-32 in: https://link.springer.com/article/10.1007/s11620-016-0355-8; abgerufen am 22.06.2024

Institut für Parlamentarismus und Demokratiefragen (04.03.2024): Frauen in der Spitzenpolitik in Österreich, in: https://parlamentarismus.at/frauen-in-der-spitzenpolitik-in-oesterreich-2024/; abgerufen am 24.04.2024

Klenner, Christina; Schulz, Susanne; Lillemeier, Sarah (2016): Gender Pay Gap: die geschlechtsspezifische Lohnlücke und ihre Ursachen, WSI Policy Brief, No. 7, Hans- Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Düsseldorf, https://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-201607296309; abgerufen am 26.03.2024

Kummer, Manfred (2006): Gender Mainstreaming Instrumente. In: https://erwachsenenbildung.at/themen/gender_mainstreaming/praxis/instrumente.php; abgerufen am 29.03.2024

Land Salzburg: Bezirk St. Johann im Pongau, in: https://www.salzburg.gv.at/stat/gemeindeportraet/gp_statistik_daten_BezirkPongau.pdf; abgerufen am 24.04.2024

Land Salzburg: MINT, in: https://www.salzburg.gv.at/wirtschaft_/Seiten/mint.aspx; abgerufen am 16.06.2024

Land Salzburg: Salzburger Kinderbildungs- und Betreuungsgesetz 2019; in: https://www.salzburg.gv.at/themen/bildung/elementarbildung/rechtsthemen/kbbg-und-kbbvo; abgerufen am 16.04.2024

Land Vorarlberg: 5. Gendermainstreaming – Methoden und Arbeitsunterlagen in: https://vorarlberg.at/documents/302033/472097/Gender+Mainstreaming+%E2%80%93+Methoden+und+Arbeitsunterlagen.pdf/9acbd9a5-0fda-0d54-cb02-a1b6055fd331; abgerufen am 24.03.2024

Lawitzky, Corinna/Weyh, Antje (2023): Der Preis von Mutterschaft – die Lohnlücke zwischen Frauen mit und ohne Kinder in Ost- und Westdeutschland, in: GENDER – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, 1-2023, S. 119-137. https://doi.org/10.3224/gender.v15i1.09; abgerufen am 03.03.2024

Lembke, Ulrike; Rodi, Katja (2017): Geschlechterstereotype als Hindernis für die gleichberechtigte Teilhabe von Frau am Arbeitsmarkt, in: Deutscher Juristinnenbund e.V. (djb), Heft 2/2017: https://www.djb.de/zeitschrift/detail/djbz-2017-heft-2; abgerufen am 25.03.2024

Lexikon der Geographie: Regionalentwicklung, in: https://www.spektrum.de/lexikon/geographie/regionalentwicklung/6530; erhoben am 22.06.2024

Morokvasic, Mirjana (2018): Frauen in Bewegung: Migration und Geschlechterrollen, in: https://www.bpb.de/themen/migration-integration/kurzdossiers/282700/frauen-in-bewegung-migration-und-geschlechterrollen/; abgerufen am 03.03.2024

Oedl-Wieser, Theresia (März 2017): Was ist dran am Exodus der Frauen am Land?, Bundesanstalt für Agrarwirtschaft und Bergbauernfragen – Factsheet Nr. 14, in:

https://bab.gv.at/index.php?option=com_tags&view=tag&id[0]=94:gleichstellung&Itemid=456&lang=de; abgerufen am 28.02.2023

Österreichischer Gewerkschaftsbund: Gleichstellung, in: https://www.oegb.at/themen/gleichstellung; abgerufen am 13.02.2024

Österreichischer Integrationsfond (ÖIF): Berufsanerkennung in Österreich, in: https://www.berufsanerkennung.at/de/arbeiten-in-oesterreich/einstieg-in-den-arbeitsmarkt/; erhoben am 16.06.2024

Österreich.gv.at: Allgemeines zur Alleinerziehung, in: https://www.oesterreich.gv.at/themen/familie_und_partnerschaft/familie-und-kinderfuersorge/alleinerziehung/Seite.490100.html; abgerufen am 16.02.2024

Östereich.gv.at: Teilzeitarbeit, in: https://www.oesterreich.gv.at/lexicon/T/Seite.991625.html; abgerufen am 24.02.2024

Parlament Österreich (18.10.2023): Budget 2024: 20,9 Mrd. € Defizit - 3 %-Maastricht-Grenze soll eingehalten werden, in: https://www.parlament.gv.at/aktuelles/pk/jahr_2023/pk1074; abgerufen am 16.06.2024

Raumplanung WTF!: Genderplanning in Österreich, in: https://raumplanung.wtf/genderplanningoesterreich; abgerufen am 13.02.2024

RIS – Rechtsinformationssystem (2024): Gesamte Rechtsvorschrift für Bundes-Verfassungsgesetz, in: https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10000138; abgerufen am 13.02.2024

RIS – Rechtsinformationssystem (2024): Gesamte Rechtsvorschrift für Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, Fassung vom 16.08.2022, in: https://ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008858&FassungVom=2022-08-16; abgerufen am 13.02.2024

Siegert, Christina (2021): Erwerbsarmut in Österreich aus Geschlechterperspektive. In: Wirtschaft und Gesellschaft, 47(4), 511-535. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-91742-7; abgerufen am 27.03.2024

Salzburger Landeskorrespondenz (24. August 2023): Tourismus: Sommersaison 2023 läuft weiterhin ausgezeichnet. In: https://service.salzburg.gv.at/lkorrj/detail?nachrid=68869; abgerufen am 27.03.2024

Statistik Austria (2008): Daten des Mikrozensus seit 1974, in: https://www.statistik.at/fileadmin/pages/54/daten_des_mikrozensus_ab_1974_statistische_nachrichten_heft_92008.pdf; abgerufen am 16.02.2024

Statistik Austria (2022 a): Erwerbsbeteiligung von Paaren mit Kindern unter 15 Jahren, in: https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/gender-statistiken/vereinbarkeit-von-beruf-und-familie; abgerufen am 25.03.2024

Statistik Austria (2022 b): Familien und Erwerbstätigkeit, in: https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/erwerbstaetigkeit/familie-und-erwerbstaetigkeit; abgerufen am 16.02.2024

Statistik Austria (2022 c): Erwerbstätigkeit, in: https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/gender-statistiken/erwerbstaetigkeit; abgerufen am 16.02.2024

Statistik Austria (2023 a): Armut, in: https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/einkommen-und-soziale-lage/armut; abgerufen am 25.03.2024

Statistik Austria (2023 b): Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern trotz Rückgang über dem EU-Durchschnitt, in: https://www.statistik.at/fileadmin/announcement/2023/03/20230303GenderStatistik.pdf; abgerufen am 25.02.2024

Statistik Austria (2023 c): Frauen verbringen mehr Zeit mit Arbeit als Männer, in: https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/zeitverwendung; abgerufen am 25.02.2024

Statistik Austria (2024): 336 000 Personen konnten sich 2023 Ausgaben des täglichen Lebens nicht leisten, in: https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/einkommen-und-soziale-lage/armut; abgerufen am 15.06.2024

Territorial Agenda (2020): Territoriale Agenda 2030, in: https://territorialagenda.eu/de/; aufgerufen am 30.12.2023

TU Wien: Was ist Gender Planning?, in: https://gender-planning.lva.tuwien.ac.at/index.php/was-ist-gender-planning/; abgerufen am 23.03.2024

Winker, Gabriele; Neumann, Matthias (2016): Care Revolution – Ressourcen für Sorgearbeit erkämpfen, in: www.degrowth.de/de/dib; abgerufen am 13.05.2024

Westphal, Manuela (2004): Migration und Genderaspekte. In: https://www.researchgate.net/publication/342123128_Migration_und_Genderaspekte; abgerufen am 28.03.2024

Zukunftsinstitut (Dez. 2023): Die Megatrends, in: https://www.zukunftsinstitut.de/zukunftsthemen/megatrends; abgerufen am 23.03.2024

Zukunftsinstitut: 4 Konsequenzen aus dem Megatrend Gender Shift, in: https://www.zukunftsinstitut.de/artikel/4-konsequenzen-aus-dem-megatrend-gender-shift/; abgerufen am 07.03.2023

Anhang

Tabellen und Abbildungen

Tabelle 1

Beispiele für die Umsetzung von Gender Budgeting

Genderspezifisches Ziel	Maßnahmen, Projekte, Angebote	Erfolgsindikator, Ergebnis
Arbeitsumfeld mit Familienarbeit vereinbar machen	Arbeitszeitmodelle anbieten und Teleworking ermöglichen, Teilzeitbeschäftigung flexibel nutzbar machen	Individuelle Angebote in Eigenkompetenz der Dienststelle
Gendergerechte Errichtung von Spielplätzen und Jugendtreffpunkten	Erhöhung der Angebote an Spielgeräten (die u. a. für Mädchen geeigneter sind – z. B. Waldbühne) an bereits vorhandenen wie auch an neu zu errichtenden Spielplätzen und Jugendtreffpunkten	Angebotsannahme von Mädchen anhand durchgeführter Befragungen
Verbesserung der Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Ausbau der Betreuung in Kindergärten und Pflichtschulen	Steigende Anzahl von betreuten Kindern und Schüler:innen; Verbesserte Vereinbarkeit für Frauen
Erhöhung des Frauenanteils in den Gemeindevertretungen und Gemeinderäten	Erleichterung des Zugangs für Frauen; aktive Bewerbung durch die Gemeinden - Bewusstseinsbildung	Mehr Frauen in den Gremien der Gemeinden
Steigerung der Gesundheitsversorgung für alle Bewohner:innen	Erhebung der Ärzt:innen in der Gemeinde oder Region; Bedarfserhebung; Bewusstseinsbildung	Genügend Haus- und Fachärzte zur flächendeckenden Versorgung

Eigene Darstellung; Quelle: Fischer; Gatterbauer, 2010

Tabelle 2

Beitragspflichtiges Monatseinkommen von Arbeiter:innen und Angestellten im Pongau

alle Wirtschaftszweige

…% verdienen im Monat weniger als … Euro	Arbeiter:innen		Angestellte	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
	Euro			
10%	1.662	1.102	2.036	1.179
20%	2.194	1.366	2.902	1.546
25%	2.346	1.495	3.188	1.724
30%	2.478	1.636	3.415	1.895
40%	2.698	1.917	3.892	2.225
50%	2.939	2.140	4.412	2.541
60%	3.188	2.322	4.931	2.859
70%	3.477	2.491	5.555	3.252
75%	3.642	2.580	5.896	3.472
80%	3.819	2.686	6.256	3.743
90%	4.354	2.984	6.615	4.632
arithmetisches Mittel	3.009	2.094	4.384	2.741

Eigene Darstellung; Quelle: Dachverband der österreichischen Sozialversicherungen, Berichtsjahr 2022

Abbildung 1

Quelle: Allianz Vielfältige Demokratie (2017, s. 5)

Interviewleitfaden

Interviewleitfaden zur Erstellung der Masterthesis zum Thema

Gendergerechtigkeit im ländlichen Raum -

Rahmenbedingungen und Einflussfaktoren auf die wirtschaftliche Unabhängigkeit und individuelle Lebensgestaltung von Frauen

Am Beispiel der Region Pongau

a. Dank für die Bereitschaft zum Interview

b. Vorstellung des Inhaltes/Themas der Masterthesis – Einleitung (Klärung der Zielgruppen: wer ist gemeint?; Klärung der Region)

c. Fragen

Geschlecht

1. Wie schätzt du/schätzen Sie die momentane Situation (Gehalt, Lohn, Absicherung, Kinderbetreuung) von erwerbsfähigen Frauen in der Region ein?
2. Welche zielgruppenspezifischen Angebote (Aus- und Weiterbildung, Freizeitgestaltung, Beratungsangebote, …) gibt es, die es erwerbsfähigen Frauen (mit und ohne Beeinträchtigung) in der Region ermöglichen, ihre eignen Wünsche und Bedürfnisse auszuleben? (in Bezug auf Arbeit und Familie)
3. Was wäre notwendig, um allen erwerbsfähigen Frauen in der Region ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen?
4. Gibt es Stellschrauben an denen man drehen muss/kann? Welche?

Region

1. Welche Infrastruktur trägt, auch im Sinne der Daseinsvorsorge (medizinische Versorgung, Mobilitätsangebote, Kinderbetreuung…), zur Attraktivität (im Sinne von Erreichbarkeit und Möglichkeiten) der Region bei? Ist diese ausreichend vorhanden?
2. Wie können Entlastungsmodelle (gratis Kinderbetreuung, günstige ÖV Angebote, …) auf die Situation der Frauen einwirken?
3. Gibt es hier bereits gute Beispiele?

Politische Rahmenbedingungen & Studienlage & Betroffenheitswissen

1. Mit welchen Herausforderungen ist eine gänzliche Gleichstellung (gleicher Lohn/Gehalt, gleicher Zugang zu Bildung, gleicher Zugang zu Führungspositionen, …) der Frau in der Region verbunden?
2. Welchen Stellenwert hat die wirtschaftliche/finanzielle Absicherung durch den/die Partner:in (für Frauen) im Pongau?
3. Welche Möglichkeiten gibt es, um sich als Frau selbst abzusichern (Bsp.: Pensionssplitting)?
4. Sind die Frauen über etwaige Absicherungsmöglichkeiten (z.B: Pensionssplitting, Auswirkungen von Teilzeitarbeit auf die Pension, Umgang mit Erbschaften) genügend informiert.
5. Welche (gesetzlichen, gesellschaftlichen, politischen) Voraussetzungen müssen dafür geschaffen werden?

Gesellschaft

1. Werden in der Region noch traditionelle Rollenbilder gelebt? Oder welche Veränderungen bei den Rollenbildern sind ersichtlich?
2. Welchen Einfluss haben traditionellen Rollenbilder auf die Entwicklung des Pongaus?
3. Welchen Einfluss haben Vorbilder? Wie wirken Vorbilder auf junge Frauen?
4. Wie sollten wir in diesen Zusammenhang mit Migration (Zu- und/oder Abwanderung; v.a. in Bezug auf andere Kulturen/Rollenbilder) umgehen?
5. Welche Möglichkeiten gibt es für qualifizierten Zuzug?

Arbeitsmarkt

Die Studie „wirtschaftlicher Nutzen für die Gleichstellung“ des Europäischen Institutes für Gleichstellungsfragen, hat gezeigt, dass die Gleichstellung eine positive Auswirkung auf das Wirtschaftswachstum eines Landes hätte:

1. Wie kann man in der Region dem Gender Pay Gap – im Sinne des EU-Indikators zur Feststellung des tatsächlichen Lohnunterschiedes zwischen Frauen und Männern -entgegenwirken?
2. Wenn ja, müssten dazu strukturelle Änderungen vorgenommen werden?
3. Wie können Frauen zu einer Steigerung der Wertschöpfung in der Region beitragen?
4. Warum arbeiten viele Frauen in der Region immer noch in den klassischen „Frauenberufen“ (Handel, Dienstleistung, Tourismus)

Standort

1. Welchen Einfluss haben politische Entscheidungsträger:innen?
2. Wie können sie zur Gleichstellung der Frauen beitragen?
3. Welche Veränderungen sind im Bereich der Politik notwendig, um Frauen die gleichen Möglichkeiten zu gewähren?
4. Welche Auswirkungen hat Gender Budgeting (als finanzpolitisches Analyse- und Steuerungsinstrument, um durch eine veränderte Haushaltsführung bzw. -politik im Sinne des Gender Mainstreaming die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern herzustellen) auf die Frauen und auch auf die Region?

5. Schreibst du den (regionalen) Medien auch eine Mitverantwortung zu, um Gleichstellung voranzutreiben? Welche Aufgabe nehmen diese ein?

Vision

Wenn wir gemeinsam in die Zukunft blicken. Wie siehst du die Situation der Frauen im Pongau 2040? Was hat sich bis dahin verändert, oder auch nicht?

d. Danke für deine Zeit und den Einblick

Liste der Interviewpartnerinnen/Expertinnen

Interview Nr.	*Name*	*Institution*	*Geführt am*
1	Michaela Frahndl	Regionalverband Pongau	04.04.2024
2	Mag.ª Barbara Niehues	Frauenservicestelle KOKON	10.04.2024
3	Andrea Wagner	Frau & Arbeit (Beratung und Training)	15.04.2024
4	Mag.ª Sabine Pronebner-Kunz	Forum Familie	16.04.2024
5	Anna Schiefer	Projekt „Upgesichert“	18.04.2024
6	Daniela Wallinger, BA	Akzente Salzburg, Regionalstelle Pongau	18.04.2024
7	N.N.	Wirtschaftskammer und WIFI	23.04.2024
8	Kathrin Schwarz	AMS	23.04.2024
9	Ingrid Bogensperger	Direktorin der MS Radstadt	29.04.2024
10	Evi Huber, BA	Bürgermeisterin St. Johann im Pongau	30.04.2024
11	Maria Fankhauser	Kultur- und Bildungsinitiative Pongau	02.05.2024
12	Renate Stromminger	Caritas Sozialberatung	06.05.2024
13	Susanne Ellmer,	ÖGB – Regionalsekretariat Pongau/Lungau	08.05.2024
	Ursula Schupfer	ÖGB – Frauen, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit	

Aus gesundheitlichen Gründen war ein Interview mit Frau Katharina Prommegger, Bürgermeisterin von Radstadt leider nicht möglich.

Zustimmungserklärung

Zustimmungserklärung/Datenschutzmitteilung

Herzlichen Dank, dass Sie sich bereit erklärt haben, als Expertin für ein Interview bereit zu stehen, für die Erstellung eines Interwiews im Rahmen meiner Masterarbeit „Gendergerechtigkeit im ländlichen Raum“ in der Studienrichtung „Kooperative Stadt- und Regionalentwicklung“ an der Universität Wien zur Verfügung zu stehen.

Gemäß Datenschutzgesetz (§ 7 Abs 2 Ziffer 2 DSG) muss für ein derartiges Interview Ihre Zustimmung eingeholt werden, da die Aussagen unter Nennung Ihres Namens in der wissenschaftlichen Arbeit verwendet (zitiert) werden.

Die Inhalte des Interviews werden KI-unterstützt transkribiert. Sie erhalten auf Wunsch die Abschrift vor der Verwendung zur Freigabe. Das Transkript des Interviews wird eventuell der Arbeit im Anhang beigefügt. Abschlussarbeiten müssen laut Universitätsgesetz veröffentlicht werden (durch Aufstellen in der National- und Universitätsbibliothek), sie sind üblicherweise auch online zugänglich.

Die Daten können vom Betreuer und Begutachter der Masterthesis für Zwecke der Leistungsbeurteilung eingesehen werden. Die erhobenen Daten dürfen gemäß Art 89 Abs 1 DSGVO grundsätzlich unbeschränkt gespeichert werden.

Sie können die Zustimmung zur Verwendung dieses Interviews jederzeit widerrufen, alle Aussagen, die bis zu diesem Zeitpunkt in der wissenschaftlichen Arbeit verwendet wurden, sind allerdings rechtskonform und müssen nicht aus der Arbeit entfernt werden.

Weiters besteht das Recht auf Auskunft durch den/die Verantwortlichen an dieser Studie über die erhobenen personenbezogenen Daten sowie das Recht auf Berichtigung, Löschung, Einschränkung der Verarbeitung der Daten sowie ein Widerspruchsrecht gegen die Verarbeitung sowie des Rechts auf Datenübertragbarkeit.

Wenn Sie Fragen zu dieser Erhebung haben, wenden Sie sich bitte gern an den Verantwortlichen dieser Untersuchung: Mag. Birgit Kallunder (a09720493@unet.univie.ac.at), Studentin der Studienrichtung „Kooperative Stadt- und Regionalentwicklung“ an der Universität Wien, ladungsfähige Adresse: Metzgerfeld 7/2, 5621 St. Veit im Pongau.

Für grundsätzliche juristische Fragen im Zusammenhang mit der DSGVO/FOG und studentischer Forschung wenden Sie sich an den Datenschutzbeauftragen der Universität Wien, Dr. Daniel Stanonik, LL.M. (verarbeitungsverzeichnis@univie.ac.at). Zudem besteht das Recht der Beschwerde bei der Datenschutzbehörde (bspw. über dsb@dsb.gv.at).

Ich stimme der Verwendung meiner personenbezogenen Daten im Rahmen der wissenschaftlichen Arbeit hiermit zu.

Ort, Datum, Name

Beispiele für die Auswertung der Interviews

Interview 2 – Barbara Niehues

CodeE3E38A1:E5A1:D10	Subcode	Textstelle	Key-Descriptor / Originaltext	Key-Concept / Kernaussage
1. GE_Geschlecht	1.1._GE_G: Gender	Ich betätige mich gerade in einer politischen Partei und da erlebe ich schon sehr viele Männer, die noch ein sehr traditionelles Frauenbild im Kopf haben, die auch, glaube ich, Schwierigkeiten haben, Frauen in Führungspositionen zu sehen, die Gendern für völligen Schwachsinn halten und wenn es dann nicht Bürgermeisterwahl, sondern Bürgermeisterinnenwahl mit Sternchen heißt, dann empfinden sie das als Wahlmanipulation.	sehr viele Männer, die noch ein sehr traditionelles Frauenbild im Kopf haben,Schwierigkeiten haben, Frauen in Führungspositionen zu sehen, die Gendern für völligen Schwachsinn halten	Viele Männer, die noch an einem traditionellen Frauenbild festhalten, habe auch Probleme mit Frauen in Führungspositionen.
	1.2._GE_GG: Geschlechtergleichstellung	Ja, gleicher Lohn, habe ich schon gesagt, da ist sicherlich noch, ich denke, gleicher Zugang zur Bildung ist gegeben. Also, sagen wir mal, die Grundvoraussetzungen sind dafür da, was natürlich in Familien passiert durch Rollenbilder ist eine andere Sache, aber die Grundvoraussetzungen sind da, denke ich mir. Gleicher Zugang zur Führungsposition, das ist sicherlich noch ein Thema, wo auch daran gearbeitet werden muss, durch Aufklärung Frauen stärken, also durch Role Models und so weiter, in Führungspositionen zu gehen, halt eben einfach. Ich sage, eine Herausforderung sind sicherlich noch traditionelle Rollenbilder, die so gerade bei den „Ureinwohnern", sage ich, und „Ureinwohnerinnen" herrschen. (Anmerkung: Zeigt die Anführungszeichen in der Luft). Sicher, weil momentan, was ist es, 125 Jahre, wenn wir uns in dem Tempo weiterentwickeln, dass wir bei der Gleichstellung sind.	gleicher Lohn, Gleicher Zugang zur Führungsposition, das ist sicherlich noch ein Thema, wo auch daran gearbeitet werden muss, gleiche Bildung ist da, was natürlich in Familien passiert durch Rollenbilder ist eine andere Sache, aber die Grundvoraussetzungen sind da.noch traditionelle Rollenbilder, gerade bei den „Ureinwohnern" und „Ureinwohnerinnen" herrschen. Sicher, weil momentan, was ist es, 125 Jahre, wenn wir uns in dem Tempo weiterentwickeln, dass wir bei der Gleichstellung sind.	Für eine Geschlechtergleichstellung braucht es den gleichen Lohn/Gehalt für Frauen, aber auch den gleichen Zugang zu Führungspositionen. Auch gleicher Zugang zu Bildung ist wichitg, in der Region aber gegeben. Gleichstellung entwickelt sich in der Region nur sehr langsam weiter.
	1.3._GE_F: Frau/en	Man ist immer wieder überrascht, wie wenig Infos sie eigentlich haben. Das ist ja das Erschreckende immer daran. Es werden so viele Kampagnen und versucht Aufklärungsarbeit zu leisten. Da verzweifelt man manchmal auch ein bisschen, aber das darf man nicht, sondern einfach immer weiter daran arbeiten. Irgendwann kommt es an, aber es ist echt noch viel Arbeit. Ich sehe das immer wieder in der Beratung oder ich sehe es auch in der Familie bei mir, wo jeder weiß, was ich eigentlich mache. Aber wenn es irgendwie einen brenzligen Fall gibt, dann wissen die nicht, an wen sie sich wenden sollen, wie sie es machen sollen usw. Also ich bin dann immer wieder überrascht, weil ich habe ja gesagt, dass das Angebot gar nicht so schlecht ist im Pongau, aber wie wenig die Frauen dann eigentlich doch wissen, was es für Angebote gibt. Und da glaube ich schon, dass je niedriger der Bildungsstand ist, umso weniger Wissen ist da. Und einfach noch zu glauben. Jede glaubt, bis sie das erste Kind hat, dass wir alle gleich sind, habe ich auch mal geglaubt. Und spätestens dann wird es aber das Böse erwachen, dass es eben doch nicht so ist.	wie wenig Infos sie eigentlich haben. Das ist ja das Erschreckende immer daran. Es werden so viele Kampagnen und versucht Aufklärungsarbeit zu leisten. Da verzweifelt man manchmal auch ein bisschen, aber das darf man nicht, sondern einfach immer weiter daran arbeiten. Irgendwann kommt es an, aber es ist echt noch viel Arbeit. Das Angebot gar nicht so schlecht ist im Pongau, aber wie wenig die Frauen dann eigentlich doch wissen, was es für Angebote gibt. Und da glaube ich schon, dass je niedriger der Bildungsstand ist, umso weniger Wissen ist da. Jede glaubt, bis sie das erste Kind hat, dass wir alle gleich sind, dann wird es aber das Böse erwachen, dass es eben doch nicht so ist.	Erschreckend wenige Frauen sind genug informiert. Es braucht unbedingt noch Aufklärungsarbeit. Den Frauen fehlt das Wissen über die vielfältigen Angebote in der Region. Das hängt mitunter auch mit einem niedrigeren Bildungsstand zusammen
	1.4._GE_ZS: Zahlen und Statistiken			
	1.5._GE_GM: Gender Mainstream			

	2.5._A_QA: höher qualifizierte Arbeit	Bei den Jungen habe ich immer das Gefühl, es gibt ganz viele junge Frauen, die jetzt wirklich auch schon so in den 30er, 40ern die tolle Jobs haben, die super arbeiten, die sicherlich für sich auch eine Absicherung haben und die auch ihr eigenes Geld verdienen. Ich glaube, dass das jetzt momentan ein Wandel ist. Je mehr Frauen in diesen Gremien sitzen, umso mehr kommen auch nach, glaube ich einfach, weil es was normaleres wird, weil viele Frauen sehen, dass es funktioniert und das machen Frauen auch und dann trauen wir das auch zu, weil Frauen ja immer so die Angst haben, sie sind nicht gut genug oder sie kennen das Thema nicht gut genug. Und das Zweite ist, wir machen ja ein Politiktraining und wir waren dieses Mal total, wirklich erfolgreich. Wir haben zwei Vizebürgermeisterinnen dabei, die jetzt Vizebürgermeisterin geworden sind. Die haben jetzt eine eigene Liste gegründet. Also da waren jetzt wirklich viele junge, coole Frauen dabei, die auch durch diesen Lehrgang wirklich gestärkt worden sind, nochmal ihr Ziel zu verfolgen. Also solche Maßnahmen, denke ich mal, sind gut. Gute Vernetzungsarbeit ist wichtig, auch überparteilich vor allen Dingen. Einfach, dass die Frauen sich gegenseitig stärken, egal auf welcher	es gibt ganz viele junge Frauen, die jetzt wirklich auch schon so in den 30er, 40ern die tolle Jobs haben, die super arbeiten, die sicherlich für sich auch eine Absicherung haben und die auch ihr eigenes Geld verdienen. Je mehr Frauen in diesen Gremien sitzen, umso mehr kommen auch nach, weil es was normaleres wird, weil viele Frauen sehen, dass es funktioniert und das machen Frauen auch und dann trauen wir uns das auch zu, weil Frauen ja immer so die Angst haben, sie sind nicht gut genug oder sie kennen das Thema nicht gut genug. Also solche Maßnahmen, denke ich mal, sind gut. Politiktraining - Frauen gestärkt. Gute Vernetzungsarbeit ist wichtig, auch überparteilich vor allen Dingen. Einfach, dass die Frauen sich gegenseitig stärken, egal auf welcher Partei sie angehören.	Es gibt schon viele Frauen, die gute Jobs haben und selbst für ihre Absicherung sorgen können und gutes Geld verdienen . Diese sollten für andere Frauen als Vorbilder dienen, dass man es schaffen kann, das es funktioniert und das man keine Angst haben muss. Gute Vernetzung der Frauen ist wichtig, damit sie sich gegenseitig stärken können.
4. R_Region	3.1._R_LR: Ländliche Regionen	Ich glaube, dass es sich auswirkt, also auch in wirtschaftlicher Hinsicht, dass Frauen da sicherlich auch noch weniger, oder sich, wenn dann, in traditionellen Berufen selbstständig machen, weniger Führungspositionen einnehmen. Also auch die Wirtschaft spürt das, würde ich sagen. Aber auch gerade eben, was die Erwerbstätigkeit von Frauen betrifft, also viele dann doch Teilzeitjobs.	dass Frauen da sicherlich auch noch weniger, oder sich, wenn dann, in traditionellen Berufen selbstständig machen, weniger Führungspositionen einnehmen. was die Erwerbstätigkeit von Frauen betrifft, also viele dann doch Teilzeitjobs.	Frauen machen sich am Land weniger selbstständig; wenn, dann eher in traditionellen "Frauenbranchen". Viele erwerbstätige Frauen arbeiten in Teilzeit
	3.2._R_AW: Abwanderung			
	3.3._R_QZ: (Qualifizierte) Zuwanderung	Glaube ich, ja. Also bin ich eine Verfechterin eigentlich davon. Dazu bedürfte es aber natürlich auch politischer Maßnahmen, den Leuten viel schneller zu ermöglichen, Jobs anzunehmen. Auch zum Teil, wie heißt denn das, wenn du deinen Job sozusagen hier noch einmal neu bewerten lassen musst, weißt du, was ich meine? Aber dass das leichtere Verfahren sind, weil wir wissen alle, eine gute Ausbildung ist wichtig, aber es ist auch viel Erfahrung und andere Dinge wichtig in einem Job. Und ich glaube, da müsste man den Menschen viel schneller ermöglichen, hier auf dem Arbeitsmarkt auch. Und ich meine, momentan ist der Arbeitsmarkt, kommt mir vor, leergefegt. Wir suchen seit Jänner qualifizierte Frauen, Psychologinnen zwei, keine Bewerbung hald. Also von daher glaube ich, wäre es ganz wichtig, qualifizierten Zuzug zu unterstützen. Gerade auch bei uns in den ländlichen Regionen.	Also bin ich eine Verfechterin eigentlich davon. Dazu bedürfte es aber natürlich auch politischer Maßnahmen, den Leuten viel schneller zu ermöglichen, Jobs anzunehmen. Aber dass das leichtere Verfahren sind, weil wir wissen alle, eine gute Ausbildung ist wichtig, aber es ist auch viel Erfahrung und andere Dinge wichtig in einem Job. wäre es ganz wichtig, qualifizierten Zuzug zu unterstützen	Qualifizierter Zuzug ist zu unterstützen und zu vereinfachen. Die Verfahren zur Nostrifizierung sind oft sehr mühsam und sollten erleichtert werden.
	3.4.R_D: demographischer Wandel			
	3.5.R_DV: Daseinsvorsorge/Infrastruktur	Dass beide eine andere Idee von Work-Life-Balance haben und mehr ihrer Familie, also auch die Männer, und keiner von beiden eigentlich mehr Vollzeit arbeiten will, sondern im Grunde genommen, um ein gutes Familienleben zu führen, beide weniger arbeiten wollen. Das ist, finde ich, schon eine Veränderung, die man bei Jungen spürt.	Dass beide eine andere Idee von Work-Life-Balance haben, sondern im Grunde genommen, um ein gutes Familienleben zu führen, beide weniger arbeiten wollen	Work-Life-Balance wird immer wichtiger. Beide wollen nicht nur arbeiten, sondern auch ein qualitätvolles Familienleben genießen - dazu passende Angebote notwendig.
4.P_ Politik	4.1._P_G: Gleichstellungspolitik	Ich bin eine Anhängerin von Quoten auf allen Ebenen, weil ich glaube, als Anschub, ob man die dann immer halten muss, ist eine andere Frage. Aber ich meine, allein das Beispiel LEADER, vor zehn Jahren war das Thema Frauen dann auch stark unterbesetzt. Und nur durch die Quotenvorgaben hat sich auch was verändert, glaube ich. Und in den Gemeinden habe ich ja gerade gesagt, gibt es jetzt einen Schub, kann ich jetzt noch nicht ganz abschätzen, aber ich habe das Gefühl, dass ein Schub passiert ist, was mich sehr freuen würde. Aber auch dort wäre eigentlich, im Grunde genommen, sollte man sagen, Gemeindevertretungen müssen 40 Prozent Frauenquote sein, halt irgendwie.Verpflichtend halt irgendwie. Oder auch, wie gesagt, so ein Ehevertrag, also dass sozusagen zumindest, wenn sich zwei junge Leute binden, sich auch mit diesem Thema wirklich auseinandersetzen müssen, der Versorgung, der Absicherung usw. Dass das auch wie eine verpflichtende Beratungsstunde sein muss. Und wie gesagt, die Bewertung von Arbeit ist schon ein wichtiges Thema, was die Politik, was nicht nur die Region, sondern was allgemein die Politik übernehmen müsste. Neue Bewertung von Arbeit. Ich glaube, es wird auch sich in ein, zwei Jahrzehnten sicherlich ein Thema sein, weil einfach, ich glaube, wie ich schon gesagt habe, dass die Gesellschaft im Wandel ist.	Ich bin eine Anhängerin von Quoten auf allen Ebenen, durch die Quotenvorgaben hat sich auch was verändert, glaube ich. Und in den Gemeinden habe ich ja gerade gesagt, gibt es jetzt einen Schub, was mich sehr freuen würde. Aber auch dort sollte eigentlich eine 40 Prozent Frauenquote sein. Oder auch, wie gesagt, so ein Ehevertrag, also dass sozusagen zumindest, wenn sich zwei junge Leute binden, sich auch mit diesem Thema wirklich auseinandersetzen müssen, der Versorgung, der Absicherung usw. Dass das auch wie eine verpflichtende Beratungsstunde sein muss. Und wie gesagt, die Bewertung von Arbeit ist schon ein wichtiges Thema, was die Politik, was nicht nur die Region, sondern was allgemein die Politik übernehmen müsste. Neue Bewertung von Arbeit.	Quoten sind wichtig, weil durch die Quoten auch Veränderungen herbeigeführt wurden. Es sollte auch eine Frauenquote in den Gemeinden geben. Verpflichtende Beratungsstunden für Paare über Versorgung, Absicherun,... Neubewertung von Arbeit
	4.2._P_GB: Gender Budgeting	Dann natürlich, wir haben in den Gemeinden, es fängt ja im Kleinen immer an und erweitert sich dann, dieses Gender Budgeting in den Gemeinden, was verpflichtend ist. Ich glaube kaum eine Gemeinde weiß, dass es verpflichtend ist oder weiß, was Gender Budgeting ist. Ich kenne jedenfalls keine aktuelle jetzt momentan, die es machen. Ich weiß nicht, ob es in Pongau, ich weiß nicht, ob du da eine kennst? Nein, ich kenne da keine. Ich glaube, das sozusagen auch viel transparenter zu machen und wirklich, dass sie es machen, das wäre schon mal, denke ich, auch wichtig, also auch um dieses Thema, weil es geht ja immer um Geld, um das nochmal klarer zu machen. Ich glaube, dass einfach mal sichtbar werden würde, wie viel Gelder in eher männlich besetzte Themen hineinfließen als in Frauenthemen und dass es damit auch dann vielleicht zu einer Änderung kommt. Also ich habe ja nur das Thema Vereine angesprochen. Ich meine, Gemeinden fördern Vereine, zum Teil ja wirklich auch gut. Und viele Vereine, ich weiß gar nicht, wie viele es in St. Johann 90 Vereinen oder so schlag mich nicht tot oder so gibt. Aber beim Gender-Budgeting müsste man ja wirklich dann genau hinschauen, wo kommt das Geld dann eigentlich an in den Vereinen? Mehr bei den Frauen oder mehr bei den Männern? Und ich glaube, das würde schon mal aufzeigen. Ich meine, natürlich gibt es bei Bürgermusi oder bei Garde, na, bei Garde, glaube ich, gibt es noch keine Frauen. Vielleicht gibt es eine Frauengarde. Aber dass wirklich die Gelder auch, also dass das auch erst mal sichtbar wird und dass damit	Gender Budgeting in den Gemeinden, was verpflichtend ist. Ich glaube kaum eine Gemeinde weiß, dass es verpflichtend ist oder weiß, was Gender Budgeting ist. Ich kenne jedenfalls keine aktuelle jetzt momentan, die es machen. Ich glaube, dass einfach mal sichtbar werden würde, wie viel Gelder in eher männlich besetzte Themen hineinfließen als in Frauenthemen und dass es damit auch dann vielleicht zu einer Änderung kommt. ber beim Gender-Budgeting müsste man ja wirklich dann genau hinschauen, wo kommt das Geld dann eigentlich an in den Vereinen? Mehr bei den Frauen oder mehr bei den Männern? dass das auch erst mal sichtbar wird und dass damit dann Veränderungen auch eintreten. Und dass auch wirklich mehr Gelder in den Gemeinden auch in Richtung Frauen fließen. In Frauenthemen.	Theoretisch ist Gender Budgeting verpflichtend, dennoch ist es in vielen Gemeinden nicht einmal bekannt und wird daher auch nicht umgesetzt. Es sollten mehr Gelder in den Gemeinden in Richtung Frauen fließen und mehr Frauenthemen gefördert werden, unabhängig von der Kinderbetreuung.
	4.3._P_E: Entlastungsmodelle			

	4.4._P_PE: politische Entscheidungsträger:innen	Also einerseits dienen sie natürlich als gute Role Models. Und ich denke gerade jetzt so, wie die Evi (Anm: Bgm. St. Johann) natürlich in so einer großen Gemeinde wie St. Johann, das ist ja schon eine große, wirklich größere Gemeinde. Da hat sie ja schon eine Position, die jetzt nochmal anders ist als jetzt zum Beispiel, jetzt nicht das Abwerten oder so, aber als in einer Gemeinde wie Lend oder Mühlbach, die nicht so groß sind. Also einerseits als Role Models. Sie können natürlich auch als Bürgermeisterin auch zu neuen Strukturen und zu einem neuen Miteinander in den Gemeindestuben beitragen. Und natürlich können sie sich ja auch, denke ich mal, wäre es super, wenn sie sich verstärkt auf Frauenthemen dann vielleicht auch nochmal annehmen. Die jungen Bürgermeistern sind sicherlich zum Teil offener, aber ich glaube trotzdem, dass eine Frau da vielleicht mehr bewirkt, wenn sie in der Position ist als ein Mann. Das ist sehr unterschiedlich, glaube ich, auch bei den Männern, was sie für ein Background haben und so weiter.	Da hat sie - Evi - ja schon eine Position, die jetzt nochmal anders ist als jetzt zum Beispiel, jetzt nicht das Abwerten oder so, aber als in einer Gemeinde wie Lend oder Mühlbach, die nicht so groß sind. Also einerseits als Role Models. Sie können natürlich auch als Bürgermeisterin auch zu neuen Strukturen und zu einem neuen Miteinander in den Gemeindestuben beitragen. wäre es super, wenn sie sich verstärkt auf Frauenthemen dann vielleicht auch nochmal annehmen. Die jungen Bürgermeistern sind sicherlich zum Teil offener	Vor allem poltitische Entscheidungsträgerinnen in höheren Funktionen, z.B.: Evi Huber als Bgm. Der größten Gemeinde der Region hat auch Vorbildwirkung - Role Model. Frauen haben einen anderen, oft offeneren Zugang zu bestimmten Themen. Generationenwechsel bei den Bürgermeistern lässt hoffen.
5.R_Rahmenbedingungen	5.1._RB_K: Kinderbetreuung	Was natürlich in der Region immer noch schwierig ist, ist das Thema Kinderbetreuung. Es gibt einige Gemeinden, die sich bemühen und da auch sicherlich ihr Angebot immer weiter erweitern. Man muss das natürlich auch immer lobend erwähnen, es hat sich in den letzten Jahren viel getan, aber es ist immer noch ganz viel Luft nach oben. Und damit Frauen wirklich, denke ich, ein gleichberechtigtes Leben in der Region führen können, bedarf es gerade auf der Ebene sicherlich noch, gerade in kleineren Gemeinden und vielen Gemeinden, denke ich, mehr Angebote. Und ich glaube, dass es da wichtig wäre, über die Gemeindegrenzen hinaus gemeinsame Angebote zu schaffen. Ich weiß, dass das schwierig ist. Also so wird ja immer dieses Thema Kinderbetreuung, ja, weil die Frauen es brauchen, um freier zu werden, aber eigentlich ist es ein Thema von Frauen und Männern. Und ich sage immer, wenn Kinderbetreuung ein Männerthema wäre, hätten wir das alles schon lange hinter uns. Die Evi hat jetzt Kinderbetreuung schon auch als ihr Thema propagiert. Ja, sind wir gespannt. Ich hoffe es halt irgendwie, weil wenn die Frauen es nicht in die	Was natürlich in der Region immer noch schwierig ist, ist das Thema Kinderbetreuung. Es gibt einige Gemeinden, die sich bemühen und da auch sicherlich ihr Angebot immer weiter erweitern. Es hat sich in den letzten Jahren viel getan, aber es ist immer noch ganz viel Luft nach oben. über die Gemeindegrenzen hinaus gemeinsame Angebote zu schaffen. Und damit Frauen wirklich, denke ich, ein gleichberechtigtes Leben in der Region führen können, bedarf es gerade auf der Ebene sicherlich noch, gerade in kleineren Gemeinden und vielen Gemeinden, denke ich, mehr Angebote. Kinderbetreuung ist ein Thema von Frauen und Männern. Und ich sage immer, wenn Kinderbetreuung ein Männerthema wäre, hätten wir das alles schon lange hinter uns.	Kinderbetreuung ist in der Region immer noch ein schwieriges Thema. In einigen Gemeinden funktioniert es gut, in anderen weniger. Viel Luft nach oben. Eine Möglichkeit wäre, Gemeindeübergreifende Angebote zu schaffen. Kinderbetreuung betrifft Frauen und Männer.
	5.2._RB_G: Gesundheit, Geschlechtermedizin	Also sagen wir mal so, was das medizinische Angebot betrifft, finde ich, ist der Pongau ganz gut aufgestellt. Wir haben das Krankenhaus auch hier in der Region, ein sehr großes Krankenhaus, ein modernes Krankenhaus. Also ich denke, da sind wir wirklich ganz gut auf der Linie aufgestellt. Auch was Frauenärztinnen betrifft, hat sich doch wirklich in den letzten Jahrzehnten auch viel getan. Also ich glaube allein, ich meine, es sind auch noch viele Wahlärztinnen dabei, aber das scheint ja eh ein Trend zu sein, der sich mehr durchsetzt, halt immer mehr. Aber ich glaube allein in St. Johann gibt es drei oder vier Frauenärztinnen. Also was das betrifft, finde ich, sind wir ganz gut aufgestellt in der Region.	Wir haben das Krankenhaus auch hier in der Region, ein sehr großes Krankenhaus, ein modernes Krankenhaus.Also ich denke, da sind wir wirklich ganz gut auf der Linie aufgestellt. Auch was Frauenärztinnen betrifft, hat sich doch wirklich in den letzten Jahrzehnten auch viel getan.	Guten Gesundheitsversorgung in der Region durch Klinikum Schwarzach und viele niedergelassene Frauenärztinnen, die allerdings oft Privatärztinnen sind.
	5.3._RB_M:Mobilität	Mobilitätsangebote wären sicherlich noch, denke ich, auch für den Pongau, wie ein Klimaticket für den Pongau, für den öffentlichen Verkehr, sicherlich super, sowas zu machen, weil so gerade, ich meine, eine Gemeinde wie St. Johann, das ist jetzt schon, man sieht einfach, viele Frauen mit ihren Kinderwagen fahren damit, gibt es eben, ist das der City Bus und auch alle anderen Busse, auch Postbusse, gratis im Ort. Aber es wäre natürlich auch super, da Gratisverkehr nach Bischofshofen oder so zu haben, irgendwie einzurichten, halt irgendwie, damit auch Frauen mobiler werden, damit sie nicht überall ein zweites Auto brauchen, damit Frauen sich fortbewegen können.	Klimaticket für den Pongau, für den öffentlichen Verkehr, damit auch Frauen mobiler werden, damit sie nicht überall ein zweites Auto brauchen, damit Frauen sich fortbewegen können.	Klimaticket für den Pongau, um den öfftenlichen Verkehr zu attraktivieren und Frauen ermöglichen mobiler zu werden.
	5.4._RB_W: Wohnen/Wohnraum	Oder wie wichtig es ist, mit im Grundbuch zu stehen und solche Dinge alles halt irgendwie. Also weil, ja, erst wenn es dann wirklich, weil, ich meine, solange die Partnerschaft immer klappt und auch im Alter ist alles gut halt irgendwie. Aber das Problem tritt ja dann erst auf, wenn es zu einer Trennung kommt und so. Und dann, ja, dann schaut die Realität dann oft ein bisschen düster aus. Und da müsste es noch mehr Aufklärungsarbeiten geben. Frauen wirklich, also die Familien, vielleicht auch im Rahmen dieses Mental Loads und der Aufteilung von Arbeit, dass auch Finanzielles besser aufgeteilt wird. Und Frauen, wie gesagt, grundsätzlich mit ins Grundbuch wenn Haus gekauft. Natürlich muss festgehalten werden, wenn jetzt sie oder er große Summen einbringen, das wird ja auch automatisch im Grunde genommen meistens festgehalten, aber grundsätzlich mit ins Grundbuch, grundsätzlich eine private Vorsorge, wenn sie für die Kinder mehr macht und so, das müsste eigentlich wie so ein Vertrag, also wie so ein Ehevertrag eigentlich grundsätzlich vielleicht auch gleich geklärt werden, wenn man heiratet.	wie wichtig es ist, mit im Grundbuch zu stehen. Aber das Problem tritt ja dann erst auf, wenn es zu einer Trennung kommt und so. Und dann, ja, dann schaut die Realität dann oft ein bisschen düster aus. Und da müsste es noch mehr Aufklärungsarbeiten geben. Frauen wirklich, also die Familien, vielleicht auch im Rahmen dieses Mental Loads und der Aufteilung von Arbeit, dass auch Finanzielles besser aufgeteilt wird. grundsätzlich eine private Vorsorge, wenn sie für die Kinder mehr macht und so, das müsste eigentlich wie so ein Vertrag, also wie so ein Ehevertrag eigentlich	Wenn Wohnraum gemeinsam geschaffen wird, sollte man auf die Absicherung von beiden Seiten durch die Eintragung ins Grundbuch achten. Finanzielles sollte besser aufgeteilt werden und Sorgearbeit mehr wert sein - Vertraglich festhalten
	5.5._RB_L/F: Lebensraum/Freizeit	Ich fand dieses Freizeitangebot jetzt ganz spannend, weil ich glaube, da sind noch sehr viele Vereine Männer lastig. Es gibt keine Frauen lastigen Vereine, also Vereine in dem Sinne. Und ich glaube, da wäre noch was zu tun und auch vielleicht spezifische Frauenangebote. Und das ist natürlich, da kommen wir hinterher auch beim Gender-Budgeting drauf. Was wird in Freizeit in Gemeinden investiert? Fußballvereine und so weiter. Wie gesagt, da kommen wir dann nochmal drauf. Aber das geht auch alles eher. Ich meine, es gibt inzwischen auch Frauenfußballvereine und so, das ist ja gar nicht die Frage. Aber ich glaube, da gäbe es noch einen, gerade in diesem Freizeitbereich, doch ein frauenspezifisches Angebot zu schaffen. Es gibt natürlich Sachen wie Yogakurse und solche Sachen. Aber was diese großen Sportarten betrifft, wäre da vielleicht auch nochmal was zu tun. Was ihnen (Frauen) fehlt, was zu spüren ist, gerade ältere Frauen vermissen oft Angebote mit Frauen oder gemeinsam zusammenzukommen oder Freizeitangebote. Das ist spürbar, deutlich spürbar. Wir kriegen immer wieder Anrufe von älteren Frauen, meine ich jetzt so 50 plus oder 55 plus, gerade auch wenn sie in der Pension sind, die doch oft einsam sind und die eine Aufgabe entweder suchen oder die vor allen Dingen auch gemeinsame Freizeitangebote suchen. Das ist also ein Thema, was immer wieder aufpoppt.	Und ich glaube, da wäre noch was zu tun und auch vielleicht spezifische Frauenangebote. Aber ich glaube, da gäbe es noch einen, gerade in diesem Freizeitbereich, doch ein frauenspezifisches Angebot zu schaffen. Was ihnen (Frauen) fehlt, was zu spüren ist, gerade ältere Frauen vermissen oft Angebote mit Frauen oder gemeinsam zusammenzukommen oder Freizeitangebote. Wir kriegen immer wieder Anrufe von älteren Frauen, meine ich jetzt so 50 plus oder 55 plus, gerade auch wenn sie in der Pension sind, die doch oft einsam sind und die eine Aufgabe entweder suchen oder die vor allen Dingen auch gemeinsame Freizeitangebote suchen.	Es gibt viele Freizeitangebote in der Region, aber wenig Angebote, die auf die Bedürfnisse von Frauen abgestimmt sind. Vor allem ältere Frauen (50 plus) klagen oft über Einsamkeit, vor allem, wenn sie dann in Pension sind und suchen nach gemeinsamen Aktivitäten mit anderen Frauen.

	5.6._RB_B: Bildung	Aus- und Weiterbildung und Beratungsangebote, finde ich, gibt es einiges. Frauen mit Beeinträchtigungen, ich denke, auch da gibt es Vereine im Pongau, die sich mit diesem Thema auseinandersetzen. Da kann ich ja nur auch aufs Frauennetzwerk hinweisen, die ja zumindest auch die gehörlosen Frauen dabeihaben. Und auch ihre, zumindest die Veranstaltungen, die es gibt, auch so gestalten, dass die Frauen auch teilnehmen können. Wäre natürlich auch auszuweiten, das Ding.	Aus- und Weiterbildung und Beratungsangebote, finde ich, gibt es einiges. Frauen mit Beeinträchtigungen, ich denke, auch da gibt es Vereine im Pongau, die sich mit diesem Thema auseinandersetzen. Da kann ich ja nur auch aufs Frauennetzwerk hinweisen	Genügend Bildungsangebote für Frauen
	5.7.RB_BA: Beratungsangebote	Aber auch hier hat sich natürlich in den letzten Jahrzehnten im Pongau auch viel getan. Es gibt zwei große Frauenvereine, KoKon und auch Frau & Arbeit. Auch beim AMS gibt es frauenspezifische Beratungen. Also ich denke, da gibt es schon mal einige Anlaufstellen für die Frauen.	Aber auch hier hat sich natürlich in den letzten Jahrzehnten im Pongau auch viel getan. Es gibt zwei große Frauenvereine, KoKon und auch Frau & Arbeit. Auch beim AMS gibt es frauenspezifische Beratungen.	Beratungsangebote sind auch genügend vorhanden. Qualitativ hochwertige, frauenspezifische Beratung durch Frau & Arbeit, KoKon und AMS
6. K_Kultur	6.1._K_T: Tradition			
	6.2._K_M: Migration	Ich denke, es ist sicherlich, ich meine, wir muten dem Bildungsbereich eh schon ziemlich viel zu, Schulen usw. Aber dort ist es inzwischen eh auch ein starkes Thema, weil es gibt Klassen, wo fast manchmal mehr Migrantinnen und Migranten drin sind, als österreichische Kinder. Ich glaube, dass das auch ein Thema sein muss, was schon in der Schule mit ein wichtiges Thema ist. Ansonsten ist es total schwierig, an die Frauen dranzukommen. Und da sind sicherlich noch traditionellere Frauenbilder vorrangig. Aber da ist es ganz schwer, haben wir festgestellt, an die Frauen dranzukommen. Das sind oft enge Communities, die sich wirklich in ihrer Community bewegen und wenig nach außen gehen. Da kommen wir oft überhaupt nicht dran. Wir haben auch in der Beratung fast im Grunde genommen ganz, ganz wenig Frauen mit migrantischem Hintergrund.	Aber dort ist es inzwischen eh auch ein starkes Thema, weil es gibt Klassen, wo fast manchmal mehr Migrantinnen und Migranten drin sind, als österreichische Kinder. Ich glaube, dass das auch ein Thema sein muss, was schon in der Schule mit ein wichtiges Thema ist. Ansonsten ist es total schwierig, an die Frauen dranzukommen. Und da sind sicherlich noch traditionellere Frauenbilder vorrangig. Aber da ist es ganz schwer, haben wir festgestellt, an die Frauen dranzukommen. Wir haben auch in der Beratung ganz, ganz wenig Frauen mit migrantischem Hintergrund.	Migration ist ein schwieriges Thema, auch für die Frauenvereine. Es ist sehr schwer die Frauen zu erreichen. Es kommen auch nur sehr wenige von ihnen zu den Beratungsangeboten. Möglicherweise sind die traditionellen Rollenbilder ein Grund dafür.
	6.3._K_I: Inklusion			
	6.4._K_R: Rollenbilder	Ich glaube, dass es gerade in einem Teil des bäuerlichen Bereiches sicherlich noch viele dieser traditionellen Rollenbilder auch herrschen, aber nur in einem Teil, ich kenne auch viele andere bäuerliche Familien, aber es gibt schon noch einiges.Ich sage, eine Herausforderung sind sicherlich noch traditionelle Rollenbilder, die so gerade bei den „Ureinwohnern", sage ich, und „Ureinwohnerinnen" herrschen. Also ich glaube, dass es da schon noch bei, vor allem bei der Älteren, aber sagen wir mal bei der Generation Mitte 30 plus, 40 plus, schon noch viele, die hier sozusagen groß geworden sind, dass es da doch noch viele traditionelle Rollenbilder gibt.	noch viele dieser traditionellen Rollenbilder auch vorherrschen, eine Herausforderung sind sicherlich noch traditionelle Rollenbilder, die so gerade bei den „Ureinwohnern" und „Ureinwohnerinnen" herrschen. Generation Mitte 30 plus, 40 plus, schon noch viele, die hier sozusagen groß geworden sind, dass es da doch noch viele traditionelle Rollenbilder gibt.	Viele der traditionellen Rollenbilder herrrschen in der Region noch vor, vor allem die älteren Generationen sind noch sehr darin verhaftet, weil sie es auch nicht anders kennen.
	WUNSCH	Zumindest, also hier in der Region Hälfte, Hälfte Bürgermeisterinnen. Das heißt, bei 25 Gemeinden mindestens 12 bis 13 Bürgermeisterinnen. Zurzeit haben wir zwei. Ich würde mir mindestens eine Beteiligung von gut 40 bis 45 Prozent in den Gemeindevertretungen von Frauen wünschen. Und ich würde mir wünschen, dass Frauen wirklich frei wählen können. Ich sage ja gar nicht, dass sie sofort nach den Kindern arbeiten gehen müssen, sondern es muss eine freie Wahl sein. Allerdings ohne das Berndorfer-Modell (Anmerkung: Frauen werden in Berndorf dafür bezahlt zu Hause zu bleiben). Dem hänge ich nicht hinterher. Sondern da muss von staatlicher Seite eine gute Absicherung. Einfach, dass die Frauen trotzdem für ihre Pensionen gut abgesichert sind, wenn das so ist. Da wäre es wichtig einen Ehe – oder Partnerschaftsvertrag zu haben. Dass die Frauen trotzdem oder wer auch immer gut abgesichert ist, vielleicht sind es auch die Männer, dass wirklich mehr Männer in Karenz gehen. Also dass sich da schon ein neues Bild entwickelt. Das wäre so mein Wunsch, dass Kinderbetreuung kein Thema mehr ist. Sondern dass das einfach läuft. Das wäre mein größter Wunsch. Weil das einfach viel davon abhängt, was die Frauen auch machen. Und dass Frauen einfach, wie gesagt, eine Wahl haben sich ihr		

Interview 5 – Anna Schiefer

Code	Subcode	Textstelle	Key-Descriptor / Originaltext	Key-Concept / Kernaussage
1. GE_Geschlecht	1.1._GE_G: Gender			
	1.2._GE_GG: Geschlechtergleichstellung	Medien: Ja, ich habe es eh vorher schon gesagt, also ja, ich glaube, also Mitverantwortung, ja, irgendwie halt auch schon. Ich glaube jetzt, egal welcher Form von Medium das ist, ich glaube es ist wichtig, die Medien zu bringen, um auch Missstände aufzuzeigen, um eben auch Geschichten erzählen von Menschen, die es anders gemacht haben oder gute Beispiele bringen irgendwie. Und ja, ich glaube so diese Informationen weiterzugeben, das können Medien sehr gut und das ist auch in der Zeitung wichtig. Da ist halt speziell auf Regionalmedien, wie die Bezirksblätter, Pongauer Nachrichten oder der Salzburger Bauer zum Beispiel, dass das halt alles, es sind jetzt alles Zeitungen, aber dass die glauben, für InterviewpartnerInnen von vielen Menschen in die Haushalte gern und gut durchgelesen wird. Social Media und so trifft vielleicht auch schon eine Chance sein kann, die gut zu erreichen.	Ich glaube jetzt, egal welcher Form von Medium das ist, ich glaube es ist wichtig, um auch Missstände aufzuzeigen, um eben auch Geschichten erzählen von Menschen, die es anders gemacht haben oder gute Beispiele bringen. Und ja, ich glaube so diese Informationen weiterzugeben, das können Medien sehr gut und das ist auch in der Zeitung wichtig. Da ist halt speziell auf Regionalmedien, wie die Bezirksblätter, Pongauer Nachrichten oder der Salzburger Bauer zum Beispiel, dass das in die Haushalte gern und gut durchgelesen wird.	Medien haben Mitverantwortung und sollten Misstände aufzeigen, gute Beispiele bringen, von Menschen, die etwas gut gemacht haben, Vorbilder sind. Geschichten erzählen.
	1.3._GE_F: Frau/en	Da hängen wir irgendwie noch ein bisschen an dem. Es ist auch etwas, was sehr stark von der Expertinnen-Sicht gekommen ist in unseren Interviews, dass zum Beispiel die Notarin oder auch die Vertreterin von der SVS hat gesagt, ja, aber wir arbeiten so stark daran, Bewusstsein zu bilden, Frauen aufmerksam zu machen, aber es kommen nur wenige. Und da ist halt die Frage, was braucht es da noch? Und ich glaube, es ist vielleicht so, also wir sind da noch auf den Schluss gekommen, diese Bewusstseinsbildung auf allen Ebenen, das heißt zum Beispiel halt auch, dass da während der Ausbildung zumindest irgendwann einmal dieser Begriff auftaucht, also sagen wir mal jetzt in der Schule oder was weiß ich, es braucht vielleicht auch immer diese ständige Erinnerung, kommt mir vor, oder auch dieses Bewusstsein oder diese Sensibilisierung auf das Thema.	Informationen zum Thema Absicherung: Bewusstsein zu bilden, Frauen aufmerksam zu machen, aber es kommen nur wenige. Und da ist halt die Frage, was braucht es da noch? Und ich glaube, diese Bewusstseinsbildung auf allen Ebenen, das heißt zum Beispiel halt auch, dass da während der Ausbildung zumindest irgendwann einmal dieser Begriff auftaucht, also sagen wir mal jetzt in der Schule oder was weiß ich, es braucht vielleicht auch immer diese ständige Erinnerung, oder auch dieses Bewusstsein oder diese Sensibilisierung auf das Thema.	Bewusstseinsbildung für das Thema Absicherung ist besonders wichtig für Frauen. Früh damit anfangen und immer wieder in Erinnerung rufen, schon in der Schule, Sensibilisierung für das Thema
	1.4._GE_ZS: Zahlen und Statistiken	Bäuerinnen-Pension ja erst 1992 eingeführt worden. Das heißt, Bäuerinnen haben vor 1992 keinen Anspruch auf Pension gehabt. Und jetzt quasi 32 Jahre später, kann man sagen, sieht man das noch immer in den Zahlen, gerade was jetzt die Alterspension betrifft. Und wir haben uns die Zahlen angeschaut von den Sozialversicherungsträgern. Und das kannst du sicher noch gut rausholen, aber da sieht man es im Überblick, dass quasi insgesamt die Alterspension unter der Armutsgefährdungsschwelle ist. In dem Fall bei Männern und bei Frauen in der Landwirtschaft. Das betrifft aber nicht nur die Frauen in der Landwirtschaft, sondern genauso zum Beispiel die Arbeiterinnen. Und einer von diesen Gründen ist schon, dass die Bäuerinnen-Pension noch nicht so lange gibt und deswegen die Pension bei Frauen in der Landwirtschaft im Durchschnitt bei 865 Euro liegt, brutto. Das heißt, das ist eigentlich Grund genug, dem Thema nachzugehen, weil die Zahlen einfach so klar sind, dass die Absicherung gerade im Alter extrem niedrig ist oder unter der Armutsgefährdungsschwelle.	Bäuerinnen-Pension ja erst 1992 eingeführt worden. Das heißt, Bäuerinnen haben vor 1992 keinen Anspruch auf Pension gehabt. Und jetzt quasi 32 Jahre später, kann man sagen, sieht man das noch immer in den Zahlen, gerade was jetzt die Alterspension betrifft. die Alterspension unter der Armutsgefährdungsschwelle ist. In dem Fall bei Männern und bei Frauen in der Landwirtschaft. Das betrifft aber nicht nur die Frauen in der Landwirtschaft, sondern genauso zum Beispiel die Arbeiterinnen. die Pension bei Frauen in der Landwirtschaft im Durchschnitt bei 865 Euro liegt, brutto. dass die Absicherung gerade im Alter extrem niedrig ist oder unter der Armutsgefährdungsschwelle.	Die Bauerinnenpension gibt es erst seit 1992. Auch jetzt, nach 32 Jahren ist immer das immer noch sichtbar. Viele der Pensionen liegen unter der Armutsgefährdungsschwelle. Durchschnittliche Pension von 865 Euro im Monat, brutto. Auch Arbeiterinnen sind schlecht abgesichert.
	1.5._GE_GM: Gender Mainstream			
2. A_Arbeit (bezahlt und unbezahlt)	2.1._A_C: Care Arbeit	Also manchen war weder bewusst, dass sie wenig Anspruch auf Pension haben werden, beziehungsweise haben sie einfach viel am Hof gearbeitet, viel Betreuungsarbeiten gemacht, viel Sorgearbeit erledigt, aber waren in der Zeit halt durchgehend schlecht abgesichert und haben sich nicht mehr darüber informiert.Und dann halt auch noch diese ... faire Aufteilung von Arbeit und diese ganze Sorgearbeit, die wir halt auch diese Care-Arbeit genannt haben, die glaube ich recht ein Weiterbegriff sein kann, was ist Sorgearbeit. Aber ich glaube, man kann schon sagen, diese Sorgearbeit ist entweder unbezahlt oder unterbezahlt. Also genau, da faire Rahmenbedingungen zu schaffen, ist glaube ich schon eine große Herausforderung. Eigentlich eh das, was ich vorher schon gesagt habe, dass speziell diese Sorgearbeit großteils Arbeit ist, die die Frauen leisten und die quasi dann halt auch Männer ermöglicht, ihren Berufen nachzugehen quasi. Und das schafft halt womöglich auch eine finanzielle Abhängigkeit, wenn man diejenige ist, die die Sorgearbeit macht, die schlecht bezahlt oder unbezahlt ist. Und der andere ist derjenige, der das Geld verdient, sage ich jetzt einmal. Es schafft halt vielleicht auch irgendeine finanzielle Abhängigkeit	Also manchen war weder bewusst, dass sie wenig Anspruch auf Pension haben werden, beziehungsweise haben sie einfach viel am Hof gearbeitet, viel Betreuungsarbeiten gemacht, viel Sorgearbeit erledigt, aber waren in der Zeit halt durchgehend schlecht abgesichert und haben sich nicht mehr darüber informiert. faire Aufteilung von Arbeit und diese ganze Sorgearbeit, die wir halt auch diese Care-Arbeit genannt haben, die glaube ich recht ein weiter Begriff sein kann, was ist Sorgearbeit. Sorgearbeit ist entweder unbezahlt oder unterbezahlt. Also genau, da faire Rahmenbedingungen zu schaffen, ist glaube ich schon eine große Herausforderung. Sorgearbeit großteils Arbeit ist, die die Frauen leisten und die quasi dann halt auch Männer ermöglicht, ihren Berufen nachzugehen quasi. schafft halt womöglich auch eine finanzielle Abhängigkeit, wenn man diejenige ist, die die Sorgearbeit macht, die schlecht bezahlt oder unbezahlt ist.	Bäuerinnen haben sehr lange unbezahlte Arbeit auf den Höfen geleistet. Viele wissen immer noch nicht, dass sie dadurch wenig Anspruch auf Pension nahben werden. Faire Aufteilung der Arbeit wäre wichtig. Neue Rahmenbedingungen schaffen. Wenn nur der Mann arbeitet geht und die Frau die gesamte Haus- und Sorgearbeit leistet, dann führt das zu einer finanziellen Abhängigkeit. Sorgearbeit ist entweder un- oder unterbezahlt

	2.2._A_AM: Arbeit/*Arbeitsmarkt*	Also ich glaube, das eine ist eben dieses Bewusstsein schaffen und zum Beispiel zu entscheiden, ich will einer geregelten Arbeit nachgehen, damit ich gut abgesichert bin. Also quasi, dass ich eine Pension kriege, dass ich nicht immer nur Teilzeit arbeite zum Beispiel. Dann, ja, bei uns in den Interviews haben wir Frauen sich auch für eine private Vorsorge entschieden, zum Beispiel als Form von Absicherung, die beide gemeinsam entschieden haben, also der Mann und die Frau. Und in Form von der Landwirtschaft ist zum Beispiel das Heiraten jetzt auch eine Form von Absicherung. Also mir ist halt aufgefallen, ich glaube, es gibt schon Chancen, zum Beispiel halt auch einfach diese Arbeit mit einem guten Verdienst und faire Bedingungen. Also quasi mir ist halt da nur eingefallen, dass man zum Beispiel diese Chance, die sich halt entwickelt hat, vielleicht auch jetzt mit Homeoffice oder so, dass man die am Land noch besser nutzen kann. Dass quasi schon nochmal so einen Raum öffnet der weitergeht. Also ich würde sagen, diese Möglichkeiten, jetzt zum Beispiel Homeoffice zu machen oder Arbeit mit einem guten Verdienst und faire Arbeitsbedingungen ist schon förderlich für das Leben am Land, würde ich sagen.	Bewusstsein schaffen und zum Beispiel zu entscheiden, ich will einer geregelten Arbeit nachgehen, damit ich gut abgesichert bin. Also quasi, dass ich eine Pension kriege, dass ich nicht immer nur Teilzeit arbeite. Frauen sich auch für eine private Vorsorge entschieden, zum Beispiel als Form von Absicherung, Landwirtschaft ist zum Beispiel das Heiraten jetzt auch eine Form von Absicherung.Arbeit mit einem guten Verdienst und faire Bedingungen. Homeoffice als Chancen - besser nutzen am Land. Homeoffice zu machen oder Arbeit mit einem guten Verdienst und faire Arbeitsbedingungen ist schon förderlich für das Leben am Land, würde ich sagen.	Bewusstsein dafür schaffen, dass es wichtig ist, einer geregelten Arbeit nachzugehen und damit dann auch abgesichert zu sein. Nicht immer nur Teilzeit arbeiten. Heiraten in der Landwirtschaft immer noch eine Art von Absicherung. Ziel: Arbeit mit gutem Verdienst und fairen Bedingungen, neue Arbeitsmöglichkeiten (Co Working, Homeoffice) förderliche für das Leben am Land.
	2.3._A_GP: Gender Pay Gap	Da sind mir, glaube ich, drei Sachen eingefallen. Und ich habe eben aufgeschrieben, dass eine Idee, diesen Gender-Pay-Gap besser auszugleichen ist, zum Beispiel halt auch die Arbeitszeiten zu verkürzen, sagen wir mal jetzt von 40 auf 30 Stunden, damit alle Geschlechter ermöglichen würden, mehr Zeit zu haben, um der Sorgearbeit nachzugehen. Das ist, glaube ich, aus dieser Versorgen- oder dieser Sorgearbeit-Perspektive war das ein Schritt, um das besser ausgleichen zu können. Quasi, dass alle Geschlechter verkürzte Arbeitszeiten haben, damit sie mehr Zeit haben, um sich das besser aufzuteilen, zum Beispiel. Und das ist, dass ich finde, dass Karenz zum Beispiel besser akzeptiert werden sollte, oder halt, es sollte darauf sensibilisiert werden, dass das keine Hürde ist. Und dann habe ich so aufgeschrieben, so typische Frauenberufe massiv aufwerten, damit meine ich irgendwie halt, dass halt so Putzkräfte oder Pflegekräfte einfach besser bezahlt werden, würde ich sagen. Das ist mir da noch eingefallen. Genau, also diese drei Schritte. Das eine, die Idee von der Arbeitszeit, damit man diese Sorgeberufe besser ausgleichen kann. Dann so Sensibilisierung auf die Möglichkeiten, die es gibt, dass diese besser akzeptiert werden. Und das andere, dass diese typischen Frauenberufe besser aufgewertet werden.	Gender-Pay-Gap besser auszugleichen ist, zum Beispiel halt auch die Arbeitszeiten zu verkürzen, sagen wir mal jetzt von 40 auf 30 Stunden, damit alle Geschlechter ermöglichen würden, mehr Zeit zu haben, um der Sorgearbeit nachzugehen. dass alle Geschlechter verkürzte Arbeitszeiten haben, damit sie mehr Zeit haben, um sich das besser aufzuteilen. dass Karenz zum Beispiel besser akzeptiert werden sollte, oder halt, es sollte darauf sensibilisiert werden, dass das keine Hürde ist. typische Frauenberufe massiv aufwerten, damit meine ich irgendwie halt, dass halt so Putzkräfte oder Pflegekräfte einfach besser bezahlt werden	Gender-Pay-Gab ausgleichen, indem man die Arbeitszeiten verkürzt - 40 statt 30 Stunden/Woche. Beide Geschlechter mehr Zeit für Sorgearbeit, diese kann dann besser verteilt werden. Bessere Akzeptanz von Väterkarenz - Sensibilisierung, damit es keine Hürden mehr gibt. Neubewertung von typischen Frauenberufen - massive Aufwertung und bessere Bezahlung.
	2.4._A_AA: Altersarmut	Das heißt, das ist eigentlich Grund genug, dem Thema nachzugehen, weil die Zahlen einfach so klar sind, dass die Absicherung gerade im Alter extrem niedrig ist oder unter der Armutsgefährdungsschwelle. So viel quasi zu dieser Ausgangslage eigentlich. Das ist jetzt das eine, was die soziale Absicherung betrifft. Und dann haben wir auch einfach viele Frauen gefragt, haben sie sich mit dem Thema auseinandergesetzt, wie sie abgesichert sind. Und da scheiden sich so ein bisschen die Geister. Das heißt, momentan, was das Projekt jetzt angeht, würden wir sagen, also die soziale Absicherung, gerade in der Alterspension, sind die Zahlen klar schlecht, es ist niedrig oder schlecht teilweise.	dass die Absicherung gerade im Alter extrem niedrig ist oder unter der Armutsgefährdungsschwelle. So viel quasi zu dieser Ausgangslage eigentlich. Das ist jetzt das eine, was die soziale Absicherung betrifft. also die soziale Absicherung, gerade in der Alterspension, sind die Zahlen klar schlecht, es ist niedrig oder schlecht teilweise.	Arbeiten, um im Alter abgesichert zu sein. Zahlen momentan noch schlecht.
	2.5._A_QA: höher qualifizierte Arbeit			
4. R_Region	3.1._R_LR: Ländliche Regionen	Ja, ich glaube, es hält vielleicht ein bisschen auf, von dem, dass es schneller gehen könnte, habe ich das Gefühl. Diese Geschlechtergerechtigkeit nenne ich es jetzt einmal so, ich glaube, es macht es einfach noch ein bisschen langsamer, oder vielleicht liegt es auch ein bisschen an Österreich, dass einfach alles ein bisschen langsamer passiert, oder das Leben am Land halt ein bisschen länger braucht. Ich will überhaupt nicht sagen, dass ich das Leben am Land nicht schön finde, oder nicht sehr schön wie sich Menschen vernetzen, auch in diesen Rollenbildern.	Diese Geschlechtergerechtigkeit nenne ich es jetzt einmal so, ich glaube, es macht es einfach noch ein bisschen langsamer, oder vielleicht liegt es auch ein bisschen an Österreich, dass einfach alles ein bisschen langsamer passiert, oder das Leben am Land halt ein bisschen länger braucht.	Gleichstellung im ländlichen Raum geht langsam vor sich, alles braucht etwas länger - Typisch österreichisch?
	3.2._R_AW: Abwanderung	Landflucht ist weiblich. Und ich glaube, da gibt es ja schon manche Studien, dass quasi gerade gebildete Leute eher vom Land in die Stadt gehen oder eben auswandern. Und ich glaube, das ist auch nochmal so eine Herausforderung, weil ich glaube, wenn gebildete Frauen vom Land weggehen, dann macht das etwas mit der Region	Landflucht ist weiblich.dass quasi gerade gebildete Leute eher vom Land in die Stadt gehen oder eben auswandern. Und ich glaube, das ist auch nochmal so eine Herausforderung, wenn gebildete Frauen vom Land weggehen, dann macht das etwas mit der Region	Landflucht ist weiblich, vor allem gebildete, junge Frauen verlassen den ländlichen Raum und gehen in die Stadt- Auswirkungen auf die Region.
	3.3._R_QZ: (Qualifizierte)			
	3.4.R_D: demographischer			
	3.5.R_DV: Daseinsvorsorge/Infrastruktur	Ist das ausreichend vorhanden, habe ich groß NEIN geschrieben. Ich zumindest habe das Gefühl, man kommt ums Auto nicht aus, wenn man im Land lebt. Dann, glaube ich, sind gerade für Frauen, der erste Weg ist ja eigentlich in den Teilzeitberuf, so würde ich das jetzt irgendwie empfinden.	NEIN , man kommt ums Auto nicht herum, wenn man im Land lebt. Dann, glaube ich, sind gerade für Frauen, der erste Weg ist ja eigentlich in den Teilzeitberuf,	Keine ausreichende Daseinsvorsorge bzw. Infrastruktur. Eigenes Auto immer noch sehr wichtig - oft nur Teilzeitarbeit möglich

4.P_ Politik	4.1._P_G: Gleichstellungspolitik	Pensionssplitting war auch ein Begriff bei uns in den Interviews und die meisten Frauen haben gewusst, dass es das gibt. Aber keine unserer Interviewpartnerinnen hat das genutzt oder den Antrag gestellt auf Pensionssplitting. Und da frage ich mich halt, wäre Pensionssplitting auch eine Form, sich abzusichern, wenn ja, sollte es verpflichtend sein, oder denkt man Pensionssplitting einfach auch noch ein bisschen weiter? Also quasi, was passiert mit Alleinerziehende? Da habe ich das Gefühl, entweder es ist nicht so auf dieser freiwilligen Basis, oder man denkt halt irgendwie noch ein bisschen weiter. Aber Pensionssplitting zum Beispiel war schon noch eine Form von der Absicherung. Ja, also diese günstigen, öffentlichen Verkehrsmittelangebote würde ich unterstützen. Ich finde zum Beispiel das Klimaticket eine super Initiative und auch diese Gemeindetickets, die es ja gibt, wo man sich auf der Gemeinde ein Klimaticket für einen Tag holen kann. Das finde ich super. Ich weiß nicht, wie das angenommen wird. Und ich glaube, in die Richtung kann es von mir aus gesehen gerne weitergehen. Was natürlich manchmal auch das Problem nicht löst, von A nach B zu kommen. Also wenn man das plant, dass man einen Tag irgendwo hinfahren will und sich das Klimaticket holt, braucht es halt auch die Bushaltestelle, die dich von da nach da bringt. Ich glaube, das würde ich mir so lassen. Da habe ich mir das Klimaticket und die Gemeindetickets aufgeschrieben	die meisten Frauen haben gewusst, dass es das gibt. Aber keine unserer Interviewpartnerinnen hat das genutzt oder den Antrag gestellt auf Pensionssplitting. Und da frage ich mich halt, wäre Pensionssplitting auch eine Form, sich abzusichern, wenn ja, sollte es verpflichtend sein. günstigen, öffentlichen Verkehrsmittelangebote würde ich unterstützen. Ich finde zum Beispiel das Klimaticket eine super Initiative und auch diese Gemeindetickets, einen Tag irgendwo hinfahren will und sich das Klimaticket holt, braucht es halt auch die Bushaltestelle, die dich von da nach da bringt	Frauen in den Interviews haben gewusst, dass es Pensionssplitting gibt, aber nicht genutzt - verpflichtende Einführung - Was passiert bei Alleinerziehenden? Günstige öffentliche Verkehrsmittelangebote - Erreichbarkeit - fährt über haupt ein Bus, um danach Anschluss zu haben.
	4.2._P_GB: Gender Budgeting	Das, glaube ich, ist Antwort auf die vorige Frage ein bisschen für mich. Das wäre für mich eine Form von Möglichkeit, das Gender-Budgeting. Und ich würde es eben, ich verstehe das irgendwie so, dass Gender-Budgeting Möglichkeiten schafft, um selbstbestimmt und eben auch finanziell unabhängig zu leben, würde ich jetzt einmal sagen. Und das, glaube ich, würde auch für mich eine Möglichkeit sein. Es gibt auch ganz viele Bereiche irgendwie, es würden sich zum Beispiel Beruf und Familie miteinander vereinbaren lassen. Also ich kenne halt einfach auch ganz viele Leute, die irgendwie sehr auf das Thema sensibilisiert sind und sobald irgendwie Kinder da sind, geht es wieder komplett auseinander. Also, quasi, ich hätte das Gefühl, dass das eine Möglichkeit wäre, um diese Vereinbarkeit größer zu verhandeln zu können und eben auch unabhängig zu sein. Und das wiederum, war wieder das, was wir vorher schon gesagt haben, dass eben diese Unabhängigkeit gerade für Frauen extrem wichtig ist, auch wenn es darum geht: kommt es zu einer Trennung, wie kann ich mich aus der Beziehung leicht wieder lösen. Also quasi auch diese Gewaltprävention oder so.	Gender-Budgeting Möglichkeiten schafft, um selbstbestimmt und eben auch finanziell unabhängig zu leben, es würden sich zum Beispiel Beruf und Familie miteinander vereinbaren lassen. Also ich kenne halt einfach auch ganz viele Leute, die irgendwie sehr auf das Thema sensibilisiert sind und sobald irgendwie Kinder da sind, geht es wieder komplett auseinander. Unabhängigkeit gerade für Frauen extrem wichtig ist, auch wenn es darum geht: kommt es zu einer Trennung, wie kann ich mich aus der Beziehung leicht wieder lösen. Also quasi auch diese Gewaltprävention oder so.	Gender-Budgeting notwendig, um Frauen zu unterstützen ein selbstbestimmtes Leben zu führen. V.a. für Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Unabhängigkeit für Frauen extrem wichtig - wie kann ich mich wieder aus einer Beziehung lösen und trotzdem ein selbstbestimmtes Leben führen. Auch Finanzierung von Gewaltprävention wäre wichtig.
	4.3._P_E: Entlastungsmodelle	Das kann ja durchaus lustvoll und humorvoll sein, sie eben im Stammtisch zu treffen oder so. Aber ich habe eben das Gefühl, eben wenn das vielleicht schon vorgegeben oder vorgelebt wird, dass es quasi okay ist, als Mann in Karenz zu gehen, dass ich mich nicht überwinden muss, zu meinem Chef zu gehen, das einzureichen, und für viele andere Mitarbeiter genauso, dann wird es vielleicht für manche ein bisschen leichter sein, die da große Hürden noch spüren. In der Kinderbetreuung bin ich nicht ganz so involviert. Ich denke auch noch an das andere LEADER-Projekt, wie das Zeitpolster zum Beispiel. So etwas kann ja auch interessant sein, so ehrenamtliche Initiativen, die irgendwie gut durchdacht sind.	wenn das vielleicht schon vorgegeben oder vorgelebt wird, dass es quasi okay ist, als Mann in Karenz zu gehen, dass ich mich nicht überwinden muss, zu meinem Chef zu gehen, das einzureichen, und für viele andere Mitarbeiter genauso, dann wird es vielleicht für manche ein bisschen leichter sein, die da große Hürden noch spüren.Ich denke auch noch an das andere LEADER-Projekt, wie das Zeitpolster zum Beispiel. So etwas kann ja auch interessant sein, so ehrenamtliche Initiativen, die irgendwie gut durchdacht sind.	Mehr Investitionen in die Bewusstseinsbildung für Männer - Karenz - es soll selbstverständlich werden. Keine Hürden. LEADER-Projekte wie "Zeit schenken und vorsorgen" wären auch eine Möglichkeit zur Entlastung - generell eherenamtliche Initiativen.
	4.4._P_PE: politische Entscheidungsträger:innen	ich glaube, wenn die Politik will oder wenn dieser Wille da ist, dann wird es vielleicht ein bisschen leichter gehen, um Sachen umzusetzen. Es braucht diesen politischen Willen und es braucht vielleicht auch in der Politik gerade die Förderung von Frauen, damit sie auch politisch sind. Also ich würde jetzt auch gerade so eben so in diese Gemeinden oder ich glaube, dort braucht es halt auch Frauen, die das auch erleben und auch dort sind und das ist dann quasi für andere Frauen. Und dann, das habe ich vorher schon ein bisschen erwähnt, diese ernsthafte Anerkennung und Wertschätzung von den Berufen, die Frauen machen und das fällt mir halt immer auf, wenn ich zum Beispiel Zeitungsartikel lese, dass halt Frauen werden irgendwie gern ausgezeichnet und dann steht dort irgendein Politiker, irgendeine Politikerin und überreicht irgend einen Preis und mir kommt vor, es ist halt nicht nur das, es braucht nicht nur diese Auszeichnung und dieses Lob und Anerkennung von dem, was die Frau gemacht hat, sondern auch so dieses Wertschätzende und eben dieses Ernsthafte dahinter irgendwie, so diese ernsthafte Anerkennung. Und das, finde ich, kann man, glaube ich, gut als Politikerin weitergeben.	Es braucht diesen politischen Willen und es braucht vielleicht auch in der Politik gerade die Förderung von Frauen, damit sie auch politisch sind. in diese Gemeinden, dort braucht es halt auch Frauen, die das auch erleben und auch dort sind und das ist dann quasi für andere Frauen. ernsthafte Anerkennung und Wertschätzung von den Berufen, die Frauen machen: wenn ich zum Beispiel Zeitungsartikel lese, Frauen werden irgendwie gern ausgezeichnet und dann steht dort irgendein Politiker, irgendeine Politikerin und überreicht irgendeinen Preis und es braucht nicht nur diese Auszeichnung und dieses Lob und Anerkennung von dem, was die Frau gemacht hat, sondern auch so dieses Wertschätzende und eben dieses Ernsthafte dahinter	Förderung von Frauen, damit sie auch in die Politik gehen, in den Gemeindevertretungen aktiv sind und sich dort dann für andere Frauen einsetzen können. Mehr ernsthabe Anerkennung und Wertschätzung von Leistungen von Frauen. Frauen werden irgendwie gern ausgezeichnet und dann steht dort irgendein Politiker, irgendeine Politikerin und überreicht irgendeinen Preis und es braucht nicht nur diese Auszeichnung und dieses Lob und Anerkennung von dem, was die Frau gemacht hat, sondern auch so dieses Wertschätzende und eben dieses Ernsthafte dahinter
5.R_Rahmenbedingungen	5.1._RB_K: Kinderbetreuung	Und die Bäuerinnen haben zum Beispiel halt auch gesagt, es war eine Bäuerin dabei, die hat vier Kinder, und sie hat gesagt, sie braucht die Kinderbetreuung, weil sie macht Milchverarbeitung und sie kann ihr Kind beim Joghurtabfüllen nicht brauchen. Also sie braucht die Kinderbetreuung. Und sie hat gesagt, sie hat sich da selber auch so emanzipieren müssen, dass sie als Bäuerin auch Anspruch hat auf Kinderbetreuung, weil sie ihre Arbeit sonst nicht unterbringt. Und sie quasi da einfach auch klar sein, dass ich Kinderbetreuung brauche und ich darf die auch nutzen. Und auch wenn ich Bäuerin bin und Arbeiten am Hof habe, brauche ich dieses Angebot. Also das ist das, was Kinderbetreuung betrifft. eine günstige Kinderbetreuung, und günstig meine ich jetzt nicht nur mit dem Preis, oder wie viel man zahlen muss für eine Kinderbetreuung, sondern auch, ist die Kinderbetreuung überhaupt vorhanden in meiner Gemeinde und ermöglicht mir die Kinderbetreuung z.B. einem Beruf nachzugehen, der mehr als Teilzeit ist.	sie braucht die Kinderbetreuung, weil sie macht Milchverarbeitung und sie kann ihr Kind beim Joghurtabfüllen nicht brauchen. Also sie braucht die Kinderbetreuung. Und sie hat gesagt, sie hat sich da selber auch so emanzipieren müssen, dass sie als Bäuerin auch Anspruch hat auf Kinderbetreuung, weil sie ihre Arbeit sonst nicht unterbringt. Und sie quasi da einfach auch klar sein, dass ich Kinderbetreuung brauche und ich darf die auch nutzen. Und auch wenn ich Bäuerin bin und Arbeiten am Hof habe, brauche ich dieses Angebot.	Kinderbetreuung ist ein sehr wichtiges Thema für Frauen, vor allem eine günstige Kinderbetreuung, die in der jeweiligen Gemeinde auch ausreichend vorhanden ist, um auch einem Job nachzugehen, der mehr als eine Teilzeitbeschäftigung ist. V.a. sollte die Kinderbetreuung auch Bäuerinnen uneingeschränkt ermöglicht werden. Nur weil sie am Hof arbeitet, hat sie auch genug zu tun, um Kinderbetreuung in Anspruch zu nehmen - z. B. Milchverarbeitung ist sehr zeitaufwendig. Emanzipation der Bäuerinnen wichtig.

	5.2._RB_G: Gesundheit, Geschlechtermedizin	Und manche haben auch noch gesagt, dass die medizinische Versorgung vor Ort, sie haben halt gerade erwähnt, dass Gynäkologen zum Beispiel ganz viel privat sind, also keine Kassenärzte. Das heißt, wenn man in der Gemeinde zum Frauenarzt gehen will, ist der meistens privat und halt kein Kassenarzt. Sie nutzen natürlich das Angebot vor Ort, aber es ist halt eigentlich dann wieder privat zu zahlen. Also das ist ihnen auch noch aufgefallen. Und ich weiß nicht, wie es da weitergeht in der medizinischen Versorgung. Ich kenne mich nicht so aus, aber es fällt mir auch auf, dass es bei uns in der Region schon viel Privatärzte gibt, die näher sind wie Kassenärzte.	dass Gynäkologen zum Beispiel ganz viel privat sind, also keine Kassenärzte. Das heißt, wenn man in der Gemeinde zum Frauenarzt gehen will, ist der meistens privat und halt kein Kassenarzt. Sie nutzen natürlich das Angebot vor Ort, aber es ist halt eigentlich dann wieder privat zu zahlen.	viele Privatärzte in der Region - vor allem Frauenärzt:innen. Frauen wollen aber das Angebot im Ort nutzen und das ist dann oft selbst zu zahlen - Kosten!!!
	5.3._RB_M:Mobilität	Dann die leichte Erreichbarkeit ist, glaube ich, gerade noch einmal für Frauen ein spezieller Thema, was vielleicht auch die Mobilität betrifft, also nicht nur Öffis, sondern halt auch, ja, ich habe schon das Gefühl, dass es für Frauen oft wichtiger ist, dass man schnell irgendwo ist, damit man schnell wieder weiter kann, oder ja, dass man von A nach B kommt. Ich hätte das Gefühl, es ist für Frauen wichtiger als für Männer, ja, ich weiß nicht wieso. Aber Erreichbarkeit, Kinderbetreuung und Öffis habe ich mir aufgeschrieben, vielleicht betrifft das halt die Mobilität, dass man gut von A nach B kommt.	Dann die leichte Erreichbarkeit ist, glaube ich, gerade noch einmal für Frauen ein spezieller Thema, was vielleicht auch die Mobilität betrifft, also nicht nur Öffis, sondern, dass es für Frauen oft wichtiger ist, dass man schnell irgendwo ist, damit man schnell wiede weiter kann, dass man von A nach B kommt. Erreichbarkeit, Kinderbetreuung und Öffis habe ich mir aufgeschrieben	Erreichbarkeit ist für Frauen sehr wichtig, um schnell von A nach B zu kommen. Oft fehlt das Angebot an Öffis - eigenes Auto, Kinderbetreuung,... immer ein Thema
	5.4._RB_W: Wohnen/Wohnraum	Genau, also was uns aufgefallen ist, jetzt so gerade bei uns in der Region, glaube ich, ist teilweise manchmal vielleicht auch nur so, eine günstige Wohnung zu finden zum Beispiel, in einem Gebiet, wo viele andere Interessenten sind, würde ich mal sagen. Das ist vielleicht für Frauen nochmal verschärft.	anchmal vielleicht auch nur so, eine günstige Wohnung zu finden zum Beispiel, in einem Gebiet, wo viele andere Interessenten sind, Das ist vielleicht für Frauen nochmal verschärft.	In der Region ist es nicht einfach eine günstige Wochnung zu finden - viel Nachfrage und hohe Kosten - vor allem für Frauen dann noch schwieriger
	5.5._RB_L/F: Lebensraum/Freizeit			
	5.6._RB_B: Bildung	Also ich und wir, wir haben schon das Gefühl, es gibt Angebote, also in ganz vielen verschiedenen Formen, ob das jetzt KOKON ist, zum Beispiel mit ganz viel Weiterbildungsangebot, oder gerade bei den Bäuerinnen gibt es halt viele Ortsgruppen, Ortsbäuerinnen, also viel Vernetzung, die von der Landwirtschaftskammer ausgeht und auch Weiterbildungsmöglichkeiten. Ich habe das Gefühl, es gibt Angebote, gerade da jetzt so zwischen Bischofshofen und St. Johann und Radstadt würde ich sagen. Ich weiß nicht, wie sie genutzt werden. Also in unseren Interviews ist schon herausgekommen, dass es für Bäuerinnen wichtig ist, sich zu vernetzen. Und ich glaube, es ist vielleicht so, also wir sind da noch auf den Schluss gekommen, diese Bewusstseinsbildung auf allen Ebenen, das heißt zum Beispiel halt auch, dass da während der Ausbildung zumindest irgendwann einmal dieser Begriff auftaucht, also sagen wir mal jetzt in der Schule oder was weiß ich, es braucht vielleicht auch immer diese ständige Erinnerung, kommt mir vor, oder auch dieses Bewusstsein oder diese Sensibilisierung auf das Thema.	es gibt Angebote, also in ganz vielen verschiedenen Formen, ob das jetzt KOKON ist, zum Beispiel mit ganz viel Weiterbildungsangebot, oder gerade bei den Bäuerinnen gibt es halt viele Ortsgruppen, Ortsbäuerinnen, also viel Vernetzung, die von der Landwirtschaftskammer ausgeht und auch Weiterbildungsmöglichkeiten. Es gibt Angebote, gerade da jetzt so zwischen Bischofshofen und St. Johann und Radstadt würde ich sagen. dass es für Bäuerinnen wichtig ist, sich zu vernetzen. diese Bewusstseinsbildung auf allen Ebenen, dass da während der Ausbildung zumindest irgendwann einmal dieser Begriff auftaucht, also sagen wir mal jetzt in der Schule oder es braucht vielleicht auch immer diese ständige Erinnerung oder auch dieses Bewusstsein oder diese Sensibilisierung auf das Thema.	Es gibt verschiedene Angebote in verschiedenen Formen, z.B.: durch KOKON oder Ortsgruppen der Bäuerinnen - Landwirtschaftskammer. Bewusstseinsbildung auf allen Ebenen wäre wichtig, schon in der Schule, damit man gewisse Themen immer wieder in Erinnerung ruft - Sensibilisierung zu Themen wie Absicherung, Ausbildung, Teilzeitarbeit,...
	5.7.RB_BA: Beratungsangebote	bräuchte vielleicht eine geschlechtssensible Beratung, weil halt gerade in der Landwirtschaft ist Beratung oft auch dann ein Mann, der eigentlich dann, wo Frauen dann einfach nicht so gerne hingehen. Das wäre z.B. etwas, was man relativ schnell sensibilisieren könnte. Und was vielleicht noch ist, das sehe ich jetzt ein bisschen von mir aus, ich wäre jetzt vielleicht auch nicht gerade der Typ, der in die AG-Bäuerinnen einsteigen würde. Das heißt, es bräuchte vielleicht noch so eine Form von Vernetzung, die irgendwie noch ein bisschen weitergeht	bräuchte vielleicht eine geschlechtssensible Beratung, weil halt gerade in der Landwirtschaft ist Beratung oft auch dann ein Mann, der eigentlich dann, wo Frauen dann einfach nicht so gerne hingehen. Das wäre z.B. etwas, was man relativ schnell sensibilisieren könnte. es bräuchte vielleicht noch so eine Form von Vernetzung, die irgendwie noch ein bisschen weitergeht	Beratungsangebote werden in der Landwirtschaft oft von Männern angeboten - Frauen gehen da dann nicht so gerne hin... Es braucht noch mehr Formen der Vernetzung und Sensibilisierung
6. K_Kultur	6.1._K_T: Tradition	Und das ist halt quasi auch, wenn jetzt einer von den Söhnen den Hof übernimmt, heißt das dann eigentlich für die Schwestern, sie müssen gehen oder sie müssen weichen. Und das ist uns eben auch aufgefallen, dass diese Tradition vielleicht in der Landwirtschaft noch einmal sichtbarer ist. Wobei wir schon das Gefühl haben, da bewegt sich was. Es ist nicht mehr ganz klassisch so, der älteste Sohn kriegt den Hof, sondern aber so im Gesamten gesehen erben immer noch mehr Männer die Höfe.	wenn jetzt einer von den Söhnen den Hof übernimmt, heißt das dann eigentlich für die Schwestern, sie müssen gehen oder sie müssen weichen. Und das ist uns eben auch aufgefallen, dass diese Tradition vielleicht in der Landwirtschaft noch einmal sichtbarer ist. im Gesamten gesehen erben immer noch mehr Männer die Höfe	Höfe werden meistens noch an die Söhne übergeben. Schwestern müssen oft weichen. Mehr Männer erben Höfe - sehr traditionell
	6.2._K_M: Migration	Ich habe mir so gedacht, außer jetzt quasi das, dass eben Frauen abwandern würden vom Land, was jetzt so andere Kulturen betrifft, ist mir halt stark aufgefallen, das trifft so ein bisschen das Intersektionale, würde ich fast sagen. Da sehe ich schon so einen Schnittpunkt. Da ist dann nicht nur mehr das Geschlecht, sondern halt aus welchem Land kommt sie, die Sprache ist eine Barriere und vielleicht sogar noch die Hautfarbe. Also da kommen quasi noch mehr Sachen dazu, kommt mir vor. Und so eine Herausforderung ist, glaube ich, wie schafft man dann dieses, wo so viele Sachen noch dazukommen, ohne irgendeine Subkultur zu entwickeln, jetzt gerade am Land, wenn zum Beispiel jetzt die Sprache so ein großes Hindernis ist.	Da sehe ich schon so einen Schnittpunkt. Da ist dann nicht nur mehr das Geschlecht, sondern halt in welchem Land kommt sie, die Sprache ist eine Barriere und vielleicht sogar noch die Hautfarbe. Also da kommen quasi noch mehr Sachen dazu, kommt mir vor. Und so eine Herausforderung ist, wie schafft man dann dieses, wo so viele Sachen noch dazukommen, ohne irgendeine Subkultur zu entwickeln, jetzt gerade am Land, wenn zum Beispiel jetzt die Sprache so ein großes Hindernis ist.	Migration ist mit weiteren Herausforderungen verbunden. Va. Die Sprache stellt ein wesentliches Hindernis dar, nicht nur das Geschlecht, Hautfarbe. Verhindern von Subkulturen wäre wichtig.
	6.3._K_I: Inklusion			
	6.4._K_R: Rollenbilder	Ich habe schon das Gefühl, diese traditionellen Rollenbilder werden teilweise noch recht stark, am Land finde ich, schon noch recht stark. Ich glaube, ich weiß nicht, ob das jetzt später vielleicht nochmal kommt, aber ich habe so ein bisschen das Gefühl, es verändert sich, aber ich glaube, es braucht einfach noch mehr Akzeptanz. Ich denke da zum Beispiel daran, dass Männer einfach auch in Karenz gehen können. Oder ich weiß nicht, ob es noch in der ... Ich sage jetzt einmal, speziell in der Landwirtschaft gibt es noch sehr traditionelle Rollenbilder.	traditionellen Rollenbilder werden teilweise noch recht stark, am Land, es braucht einfach noch mehr Akzeptanz.dass Männer einfach auch in Karenz gehen können.speziell in der Landwirtschaft gibt es noch sehr traditionelle Rollenbilder.	Traditionelle Rollenbilder sind am Land noch sehr stark. Es braucht mehr Akzeptanz in allen Bereichen - z.B. für Väterkarenz. In der LW sind die Rollenbilder noch verstärkt.
	WUNSCH	Vision, ja. Also die Vision oder der Wunsch, den ich habe, ist dieses gute Leben für alle und das ist irgendwie so, ich würde mir einfach wünschen, dass es dort einfach sehr vielfältige und diverse Lebensformen gibt. Was ich hoffe, oder das eine ist quasi, wenn dieser politische Wille da ist, dann geht glaube ich viel in der Umsetzung leichter und ich hoffe, dass sich bis dahin Beschäftigungsmodelle geändert haben und dass sich auch die Kinderbetreuung verändert hat. Und dann ist noch so ein Punkt, wo es auch so ein bisschen die Rollenbilder oder die Frauen am Land haben und was wir uns aus unserem Projekt jetzt auch so ein bisschen wünschen ist, dass quasi auch diese Vielfalt und Diversität, von der ich vorher geredet habe, auch noch ein bisschen weitergeht in Form von Geschlechter -Diversität, dass das vielleicht auch ein Thema ist, was irgendwann am Land auch Zuspruch findet, also quasi, dass es nicht nur Mann oder Frauen ist, sondern auch alle andere Geschlechter mit einbezieht. Und das wäre glaube ich schon noch so eine Vision, wo ich hoffe, dass sich da 2040 auch noch mehr verändert hat.	ist dieses gute Leben für alle und das ist irgendwie so, ich würde mir einfach wünschen, dass es dort einfach sehr vielfältige und diverse Lebensformen gibt. dass sich bis dahin Beschäftigungsmodelle geändert haben und dass sich auch die Kinderbetreuung verändert hat.dass quasi auch diese Vielfalt und Diversität, von der ich vorher geredet habe, auch noch ein bisschen weitergeht in Form von Geschlechter -Diversität, dass das vielleicht auch ein Thema ist, was irgendwann am Land auch Zuspruch findet	ist dieses gute Leben für alle und das ist irgendwie so, ich würde mir einfach wünschen, dass es dort einfach sehr vielfältige und diverse Lebensformen gibt. dass sich bis dahin Beschäftigungsmodelle geändert haben und dass sich auch die Kinderbetreuung verändert hat.dass quasi auch diese Vielfalt und Diversität, von der ich vorher geredet habe, auch noch ein bisschen weitergeht in Form von Geschlechter -Diversität, dass das vielleicht auch ein Thema ist, was irgendwann am Land auch Zuspruch findet

Interview 8 – Kathrin Schwarz

Code	Subcode	Textstelle	Key-Descriptor / Originaltext	Key-Concept / Kernaussage
1. GE_Geschlecht	1.1._GE_G: Gender	Das Zutrauen. Ich glaube, das Zutrauen auch in die Person, in die Frau, sage ich jetzt einmal, dass sie genau das Gleiche leisten können wie Männer mit der gleichen Bezahlung. Das ist ja das oft, wo die Fragen sich ja ergeben, warum kriegt eine Frau weniger finanzielle Entlohnung als ein Mann? Was ist da der Aspekt? Das kann dir im Prinzip eh keiner erklären.	Frau, sage ich jetzt einmal, dass sie genau das Gleiche leisten können wie Männer mit der gleichen Bezahlung. Das ist ja das oft, wo die Fragen sich ja ergeben, warum kriegt eine Frau weniger finanzielle Entlohnung als ein Mann	Zutrauen in die Frauen muss gesteigert werden. Gleiche Bezahlung für die gleiche Leistung. Es gibt keinen logischen Grund dafür, Unterschiede zu machen.
	1.2._GE_GG: Geschlechtergleichstellung	Momentan ist aufgrund der Kinderbetreuungssituation eher schwierig für Frauen im ländlichen Bereich. Wir waren da schon deutlich weiter, kommt mir persönlich vor. Speziell für Frauen, die wieder einsteigen wollen, die beim AMS vorgemerkt sind, wo es wieder zurückgeht in Arbeit. Die werden jetzt eigentlich zurückgestellt, hinter allen anderen. Und die Frauen, die auch erwerbsfähig wären und das mitkriegen, trauen sich da dann gar nicht drüber, sondern bleiben noch daheim, warten ab und schauen dann erst wieder, dass sie einsteigen können, wenn alles geregelt und abgesichert ist.	Momentan ist aufgrund der Kinderbetreuungssituation eher schwierig für Frauen im ländlichen Bereich. Wir waren da schon deutlich weiter. Und die Frauen, die auch erwerbsfähig wären und das mitkriegen, trauen sich da dann gar nicht drüber, sondern bleiben noch daheim, warten ab und schauen dann erst wieder, dass sie einsteigen können, wenn alles geregelt und abgesichert ist.	Aufgrund der Kinderbetreuungssituation ist es in der Region schwierig für Frauen. Viele steigen erst wieder in die Erwerbstätigkeit ein, wenn alles ander erledigt, geregelt ist.
	1.3._GE_F: Frau/en	Von den Frauen, was sie mitbringen. Weil wenn du dir jetzt die Ausbildungen und Schulbildungen anschaust, da sind die Frauen jetzt deutlich weiter wie die Männer. Also sie haben dann einen Cut drinnen. Und dieser Cut kostet einem so viel. Cut, das ist jetzt hart ausgedrückt, aber du weißt, was ich meine. Der kostet einem irrsinnig viel Zeit. Und ob sie danach wieder den richtigen Platz finden, ist die Frage. Das wäre wünschenswert, ja. **Medien:** Aber auch in die Tiefe schaut. Nicht nur drüberstreift oder irgendwo mit einfließen lässt in einen Bericht, sondern dass man das wirklich mit Rollenbildern einfach vielleicht auch zeigt oder einführt in das Ganze, dann wäre das sicherlich eine gute Geschichte. Weil man braucht sicher Beispiele in der Region. Nur jetzt irgendwas zu philosophieren und das wäre so super und das es wäre so schön. Ja gut, das brauchen wir nicht mehr.	Ausbildungen und Schulbildungen anschaust, da sind die Frauen jetzt deutlich weiter wie die Männer. Also sie haben dann einen Cut drinnen. Und dieser Cut kostet einem so viel. Cut, das ist jetzt hart ausgedrückt, aber du weißt, was ich meine. Der kostet einem irrsinnig viel Zeit. Medien: in die Tiefe schaut. Nicht nur drüberstreift oder irgendwo mit einfließen lässt in einen Bericht, sondern dass man das wirklich mit Rollenbildern einfach vielleicht auch zeigt oder einführt in das Ganze, dann wäre das sicherlich eine gute Geschichte. Weil man braucht sicher Beispiele in der Region.	Was die Schul-und Ausbildung betrifft, haben die Frauen die Männer bereits überholt. Durch die Entscheidung für ein Kind/Familie entsteht aber ein Cut, der nie mehr aufgeholt werden kann. Den Medien kommt insofern eine wichtige Rolle zu, als das sie sich intensiv mit Vorbildern beschäftigen könnten, um aufzuzeigen, was alles für Frauen möglich ist.
	1.4._GE_ZS: Zahlen und Statistiken	Einfachere Zugang zu dem Ganzen, weil die bürokratischen Hürden sind schon massiv, gerade wenn ich mir jetzt die Sozialhilfe anschaue. Es ist nicht so einfach, dass ich das alles liefere, was ich da brauche. Und es wird auch ziemlich, wie soll ich sagen, gerade wenn ich jetzt noch bei den Eltern wohne, weil ich mir eine neue Wohnung nicht leisten kann, ich bin ja auch eine Alleinerzieherin, die Eltern können sich das auch nicht leisten, dass sie mich und das Kind erhalten,	Zugang zu dem Ganzen, weil die bürokratischen Hürden sind schon massiv, gerade wenn ich mir jetzt die Sozialhilfe anschaue. Es ist nicht so einfach, dass ich das alles liefere, was ich da brauche. Und es wird auch ziemlich, wie soll ich sagen, gerade wenn ich jetzt noch bei den Eltern wohne, weil ich mir eine neue Wohnung nicht leisten kann, ich bin ja auch eine	Die Hürden, um Untersützung, zum Beispiel durch Sozialhilfe zu erhalten, sind immer noch sehr hoch. Viele Frauen haben Angst davor, können aber auch nicht von den Eltern unterstützt werden
	1.5._GE_GM: Gender Mainstream			
2. A_Arbeit (bezahlt und unbezahlt)	2.1._A_C: Care Arbeit	Das gehört für mich angegangen. Wenn ich die Care Arbeit anschaue, wie billig das dann für nach oben hin ist, wenn ich sage, okay, die machen das, und das wird entlohnt, und das wird in die Pension eingezahlt, und die sind abgesichert, und die haben ihre eigene Entscheidung getroffen, dass sie das so machen wollen, oder wie man das halt dann … Das ist ja auch immer die Frage, will ich das wirklich selber oder nicht, oder bin ich fremdbestimmt durch Familiengefüge oder sonst was. Aber ich glaube, ich kann leichter damit umgehen, dass ich dafür gut entlohnt wäre, selber mein Einkommen habe von dem Ganzen, und in die Pension eingezahlt wäre. Ich habe die Existenzängste dann auch noch dazu, und die Abhängigkeit wieder von anderen Leuten. Das ist für mich so etwas, was super wäre, wenn man sich das mal anschaut, oder angehen würde. Weil du automatisch dann,.. sorge für mich selber und schaue, was es tut für mich. Aber wenn ich auf einen anderen noch denken muss, kommt mir vor, dass es für die Frauen vom gesellschaftlichen her, von ihren Zugängen her schwerer ist. Vom Kopf her. Als wenn es um sich selber geht.	Care Arbeit anschaue, wie billig das dann für nach oben hin ist, wenn ich sage, okay, die machen das, und das wird entlohnt, und das wird in die Pension eingezahlt, und die sind abgesichert, und die haben ihre eigene Entscheidung getroffen, dass sie das so machen wollen, oder wie man das halt dann … Das ist ja auch immer die Frage, will ich das wirklich selber oder nicht, oder bin ich fremdbestimmt durch Familiengefüge. eichter damit umgehen, dass ich dafür gut entlohnt wäre, selber mein Einkommen habe von dem Ganzen, und in die Pension eingezahlt wäre. Ich habe die Existenzängste dann auch noch dazu, und die Abhängigkeit wieder von anderen Leuten.	Care Arbeit sollte nicht gemacht werden, weil man sich von der Familie dazu genötigt fühlt, sondern weil man es gerne macht. Und wenn man es gerne macht, dann sollte man dafür bezahlt werden und auch in die Pension einzahlen. Ansonsten führt das zu einer Abhängigkeit von anderen Menschen.
	2.2._A_AM: Arbeit/*Arbeitsmarkt*	Also wir von unserer Seite her, gehen stark in das Thema hinein, wo haben sie eine Möglichkeit, einen Arbeitsmarkt zu finden, in Richtung Ausbildung, Pflege wird finanziert, Frauen in Handwerk und Technik, der Bereich. Aber auch in Richtung, schauen wir uns jetzt oft an, wenn sie jetzt in dem Bereich, wie wir gerade im Handel, Probleme haben mit der Kinderbetreuungssituation, und sie haben eine Tendenz, sich umzuorientieren, sage ich jetzt einmal Kindergartenassistentin zu gehen, dann schauen wir schon, dass wir sie in die Richtung begleiten können. Weil das dann die Absicherung ist, sie haben einen guten Arbeitsplatz, mit der Kinderbetreuungssituation lässt sich das gut vereinbaren, und das passt dann auch für sie. Also auch in die Richtung sind gute Ausbildungsmöglichkeiten da.	Arbeitsmarkt zu finden, in Richtung Ausbildung, Pflege wird finanziert, Frauen in Handwerk und Technik, der Bereich. Aber auch in Richtung, schauen wir uns jetzt oft an, wenn sie jetzt in dem Bereich, wie wir gerade im Handel, Probleme haben mit der Kinderbetreuungssituation, und sie haben eine Tendenz, sich umzuorientieren, sage ich jetzt einmal Kindergartenassistentin zu gehen, dann schauen wir schon, dass wir sie in die Richtung begleiten können.Weil das dann die Absicherung ist, sie haben einen guten Arbeitsplatz, mit der Kinderbetreuungssituation lässt sich das gut vereinbaren, und das passt dann auch für sie. Also auch in die Richtung sind gute Ausbildungsmöglichkeiten da.	Frauen, die sich umorientieren wollen, werden vom AMS unterstützt. Vor allem Ausbildungen in den Bereichen Pflege und Frauen in Technik (FIT) werden auch finnziell unterstützt und man schaut, dass das auch mit der Kinderbetreuungssituation funktioniert. Ein gut bezahlter Arbeitsplatz ist wichtig für die Absicherung der Frauen.
	2.3._A_GP: Gender Pay Gap	Gleichen Lohn für gleiche Arbeit gibt es nicht, nein. Gibt es nur in Einrichtungen, wo das ganz klar vorgegeben ist. Da können sie nicht aus. Ansonsten ist es Verhandlungssache. Und beim Verhandeln sind wir leider nicht die Besten. Wir Frauen. Genau, weil wir es uns nicht zutrauen oder weil es uns auch nicht so mitgegeben worden ist von daheim, vom sozialen Umfeld oder auch von der Schule her. Es wirken da so viele Sachen mit rein, die es dann aus uns machen, was wir sind. Entweder man ist dann selber so viel und pusht sich da rauf oder kennt die richtigen Leute, also diese Vorbilder, die man dann hat, und kommt da gut raus. Aber man muss sehr, sehr viel mehr tun als wir Männer.	Gleichen Lohn für gleiche Arbeit gibt es nicht, nein. Gibt es nur in Einrichtungen, wo das ganz klar vorgegeben ist. Da können sie nicht aus. Ansonsten ist es Verhandlungssache. beim Verhandeln sind wir leider nicht die Besten. Wir Frauen. Genau, weil wir es uns nicht zutrauen oder weil es uns auch nicht so mitgegeben worden ist von daheim, vom sozialen Umfeld oder auch von der Schule her. Es wirken da so viele Sachen mit rein, die es dann aus uns machen, was wir sind. Entweder man ist dann selber so viel und pusht sich da rauf oder kennt die richtigen Leute, also diese Vorbilder, die man dann hat, und kommt da gut raus. Aber man muss sehr, sehr viel mehr tun als wir Männer.	Gleicher Lohn für gleiche Arbeit existiiert in der Realität nicht, außer man arbeitet in einem Betrieb, wo das strikt vorgegeben ist. Ansonsten hängt es oft vom Verhandlungsgeschick ab, das den Frauen leider nich so gegeben ist, weil sie es weder in der Familie, noch in der Schule gelernt haben. Selbstvertrauen oder gute Beziehungen helfen da weiter. Allerdings müssen Frauen dafür viel mehr tun als Männer.
	2.4._A_AA: Altersarmut	Dass der Mann in die Karenz geht und die Frau nicht. Es ist immer eine Schwächung vom Familiensystem. Auf irgendeine Art und Weise. Dass da jetzt das so gut oder gleichgestellt wird, wie wenn ich arbeiten oder erwerbstätig bin, das haben wir nicht.	Absicherung im Alter kann auch dadurch gewährleistet werden, dass auch die Männer in Karenz gehen. Gleichstellung, egal ob man jetzt arbeitet oder in Karenz ist.	

	2.5._A_QA: höher qualifizierte Arbeit	Also da erreichen wir es wieder, die Frauen, dass es auch etwas anderes gäbe, dass sie sich andere Berufsbilder anschauen, ob sie sich das noch einmal anrufen, ich finde jetzt kein gutes Wort dafür, ob sie den Weg noch einmal gehen in Richtung Ausbildung, weil es finanzielle Einbußen dann auch vielleicht zur Folge hat, Belastungen zur Folge hat. Das ist dann eben wieder die Schwierigkeit mit der Situation der Kinderbetreuung und der finanziellen Leistbarkeit. Da erreichen wir es schon einmal. Also wenn es um das geht, „ich habe den Handel gelernt, aber es geht mit Öffnungszeiten so schwer, ich wollte eigentlich schon immer mal etwas anderes machen, ich hätte mich für das oder jenes interessiert" und wir nehmen das wahr und wir hören das, also sie artikulieren es ja dementsprechend, dann setzen wir schon hart da drauf und sagen, okay, es gäbe dieses, jenes, welches, das können wir bieten, der Arbeitsmarkt bei uns in der Region, schaut so und so aus, wenn der Arbeitsmarkt für den, was er sich interessiert, nicht da ist, dann gibt es ihn in Salzburg, da muss man halt dann die Mobilität, also die Pendeln mit einbeziehen, aber da kommen wir noch einmal an sie ran, zu den Frauen, dass wir es da in diese Richtung noch einmal begleiten können, wohnen zu wollen. Weil ja auch die Wirtschaft das braucht, also die Wirtschaft schreit ja auch nach den Bereiche.	ob sie den Weg noch einmal gehen in Richtung Ausbildung, weil es finanzielle Einbußen dann auch vielleicht zur Folge hat, Belastungen zur Folge hat. Das ist dann eben wieder die Schwierigkeit mit der Situation der Kinderbetreuung und der finanziellen Leistbarkeit. er Arbeitsmarkt bei uns in der Region, schaut so und so aus, wenn der Arbeitsmarkt für den, was er sich interessiert, nicht da ist, dann gibt es ihn in Salzburg, da muss man halt dann die Mobilität, also die Pendeln mit einbeziehen, aber da kommen wir noch einmal an sie ran, zu den Frauen, dass wir es da in diese Richtung noch einmal begleiten können, die Wirtschaft das braucht, also die Wirtschaft schreit ja auch nach den Bereiche.	Für Frauen, die sich umorientieren wollen, ist es wichtig, dass sie sich auch andere Berufsbilder ansehen. Natürlich ist eine weitere Ausbildung mit finanziellen Einbußen verbunden, auch die Kinderbetreuung muss passen. Aber wenn es die gewünschte Ausbildung in der Region nicht gibt, dann in der Stadt Salzburg. Pendeln ist da dann ein Thema. Aber grundsätzlich brauchen die Betriebe das Personal.
4. R_Region	3.1._R_LR: Ländliche Regionen			
	3.2._R_AW: Abwanderung			
	3.3._R_QZ: (Qualifizierte) Zuwanderung	Wir brauchen qualifizierten Zuzug. Das auf alle Fälle. Was dann oft eben z.B. wenn man die Rot-Weiß-Rot-Card hernimmt, man sich dann anschauen muss, wie man die Punkte erreicht. Das ist ja auch nach einem Punktesystem. Sprache, Ausbildung, Praxis und so weiter. Verhaftet. Aber qualifizierte Fachkräfte sind sicherlich gut. Viele wollen auch her. Sie sehen da einen Arbeitsmarkt, die was herwollen. Ich habe ein paar Erfahrungen aus Bosnien, die dort eine gute Ausbildung haben, aber die Sprache nicht gut ist oder die Praxis noch nicht vorliegt. Dann verlieren sie Punkte und werden nicht für die Rot-Weiß-Rot-Card anerkannt. Aber auch da merkt man schon, die wollen nach Österreich. Weil bei uns einfach die soziale Absicherung ein Riesenthema ist. Finde ich. Wenn man mit ihnen redet, warum wollen sie her? Wie man abgesichert ist, was man an Einkommen hat. Das gibt es bei uns einfach nicht. Oder was der Arbeitsmarkt bei euch bietet, das gibt es bei uns einfach nicht. Und die sehen da schon was.	Wir brauchen qualifizierten Zuzug. Das auf alle Fälle. qualifizierte Fachkräfte sind sicherlich gut. Viele wollen auch her. Sie sehen da einen Arbeitsmarkt, die was herwollen. Ich habe ein paar Erfahrungen aus Bosnien, die dort eine gute Ausbildung haben, aber die Sprache nicht gut ist oder die Praxis noch nicht vorliegt. Dann verlieren sie Punkte und werden nicht für die Rot-Weiß-Rot-Card anerkannt. Wie man abgesichert ist, was man an Einkommen hat. Das gibt es bei uns einfach nicht. Oder was der Arbeitsmarkt bei euch bietet, das gibt es bei uns einfach nicht.	Qualifizierter Zuzug ist wichtig. Den brauchen wir auch, um den Arbeitsmarkt aufrecht zu erhalten. Der Zugang zur Rot-Weiß-Rot Card ist nicht einfach. Aber viele kommen nach Österreich bzw. in die Region, weil es einen besseren Arbeitsmarkt gibt, bessere soziale Absicherung und ein besseres Einkommen.
	3.4.R_D: demographischer Wandel			
	3.5.R_DV: Daseinsvorsorge/Infrastruktur	Abischerung durch den Mann in der Regio noch maßegeblich. Der Anker ist in die Richtung da, weil Familienplanung automatisch mit der Frau zu tun hat. Und dann eine gewisse Zeit die Frau benötigt. Und da dann ist immer der Mann da, wo ich mich anhalten kann und den noch brauche dazu, dass ich abgesichert bin. Weil es gibt kaum Möglichkeiten, dass ich wieder gleich nach einem Wochengeld voll einsteigen kann. Oder nach einem jährigen Kinderbetreuungsgeld, das einkommensabhängig ist. Das einkommensabhängig ist. Das passt ja. Aber dass ich es auch schaffen kann, dass ich wieder einsteigen kann in Vollzeit, das wüsste ich jetzt kaum jemanden. Vielleicht im Managementbereich, wo ich viel mit Homeoffice arbeiten kann oder in der Nacht arbeiten kann. Aber ob da jemand unabhängig ist vom Partner, glaube ich auch nicht. Weil man braucht ja, damit man eine Entlastung macht in der Nacht oder am Tag mit den Kinder. Es ist immer Abhängigkeit da.	Abischerung durch den Mann in der Regio noch maßegeblich. Der Anker ist in die Richtung da, weil Familienplanung automatisch mit der Frau zu tun hat. Und dann eine gewisse Zeit die Frau benötigt. Und da dann ist immer der Mann da, wo ich mich anhalten kann und den noch brauche dazu, dass ich abgesichert bin. Weil es gibt kaum Möglichkeiten, dass ich wieder gleich nach einem Wochengeld voll einsteigen kann. Oder nach einem jährigen Kinderbetreuungsgeld, das einkommensabhängig ist. Vielleicht im Managementbereich, wo ich viel mit Homeoffice arbeiten kann oder in der Nacht arbeiten kann. Aber ob da jemand unabhängig ist vom Partner, glaube ich auch nicht.	Die Absicherung der Frau hängt noch sehr am Mann. Vor allem wenn es um Familienplanung geht. Das geht ohne Frau nicht und bedingt auch, dass die Frau ihre Zeit zur Verfügung stellt. Ein schneller Wiedereinstieg ist in der Region fast nicht möglich, wenn dann noch in einem Managementjob, in dem Frau in der Nacht arbeiten kann.... aber nicht ohne Abhängigkeit vom Mann.
4.P_ Politik	4.1._P_G: Gleichstellungspolitik	Naja, es gibt ja die Frauenquote in Betrieben. Vielleicht gibt es auch eine Gleichstellungsquote vom Einkommen her, was man einführen könnte, wenn es schon nicht selber machbar ist, dass die Betriebe das von sich aus gleichstellen. Einfachere Zugang zu dem Ganzen, weil die bürokratischen Hürden sind schon massiv, gerade wenn ich mir jetzt die Sozialhilfe anschaue.	Vielleicht gibt es auch eine Gleichstellungsquote vom Einkommen her, was man einführen könnte, wenn es schon nicht selber machbar ist, dass die Betriebe das von sich aus gleichstellen. Einfachere Zugang zu dem Ganzen, weil die bürokratischen Hürden sind schon massiv, gerade wenn ich mir jetzt die Sozialhilfe anschaue.	Zugang zur Rot-Weiß-Rot Card für qualifizierte Zuwanderer erleichtern. Gleichstellungsquote beim Einkommen für Betriebe verpflichtend einführen. Zugang zu sozialer Absicherung erleichtern - Sozialhilfe. Wenn man die Verbindung herstellen könnte, dass diese Handicaps mit öffentlichen Verkehrsmitteln, mit Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen nicht mehr wären, wäre deutlich mehr möglich für Frauen in der Region.
	4.2._P_GB: Gender Budgeting			
	4.3._P_E: Entlastungsmodelle	Naja, es gibt ja die Frauenquote in Betrieben. Vielleicht gibt es auch eine Gleichstellungsquote vom Einkommen her, was man einführen könnte, wenn es schon nicht selber machbar ist, dass die Betriebe das von sich aus gleichstellen. Einfach so im Bereich der Ganztagsbetreuung. Sodass man einfach das gut abdeckt, dass das auch leistbar ist oder kostenlos wäre. Das wäre ja auch was, was total wichtig wäre. Weil gerade diese spezielle Betreuung von 0 bis 3-Jährigen kostet sehr viel für die Familien. Oder auch die Nachmittagsbetreuung ist auch kostenintensiv. Es kommt ein neues Essen dazu, das sie (die Eltern) noch zusätzlich finanzieren müssen von der Verpflegung her. Also da in die Richtung. Genau. Entlohnungsthema. Ist auch für mich so etwas. Das, was wir oft auch haben, wir kennen uns schon von Schulzeiten her, dann haben wir Kinder gekriegt miteinander, dann haben wir uns da das abgewechselt mit einmal kommst du zu dir, einmal kommst du zu mir. Gekocht und so. Immer so haben sie mich auch betrieben bei uns, weil sonst hätte ich auch nicht arbeiten gehen können. Da war die Kinderbetreuungssituation noch deutlich schwieriger als jetzt. Also das war ein alternatives Modell.	einfach so im Bereich der Ganztagsbetreuung. Sodass man einfach das gut abdeckt, dass das auch leistbar ist oder kostenlos wäre. Das wäre ja auch was, was total wichtig wäre. Weil gerade diese spezielle Betreuung von 0 bis 3-Jährigen kostet sehr viel für die Familien. Oder auch die Nachmittagsbetreuung ist auch kostenintensiv. Es kommt ein neues Essen dazu, das sie (die Eltern) noch zusätzlich finanzieren müssen von der Verpflegung her. wir kennen uns schon von Schulzeiten her, dann haben wir Kinder gekriegt miteinander, dann haben wir uns da das abgewechselt mit einmal kommst du zu dir, einmal kommst du zu mir. Gekocht und so. Immer so haben sie mich auch betrieben bei uns, weil sonst hätte ich auch nicht arbeiten gehen können. Da war die Kinderbetreuungssituation noch deutlich schwieriger als jetzt. Also das war ein alternatives Modell.	Ganztagsbetreuung ausbauen und Betreuung allgemeind gut abdecken, speziell auf für 0-3 Jährige. Kosten für die Betreuung senken. Nachmittagsbetreuung garantieren. Essen. Alternatives Modell: Bekanntenkreis aus der Schulzeit: die Kinder haben immer gewechselt zu den verschiedenen Erwachsenen, während der Schultage wurden sie immer von einer Person versorgt. Die anderen konnten arbeiten gehen. Die Kinderbetreuung war noch deutlich schwieriger.
	4.4._P_PE: politische Entscheidungsträger:innen	Maßgeblich, ja. Also das ist eigentlich eines der Treiber, die, was wir hätten in der Region, wenn die das in die Richtung das Befürworten und Begleiten und das Potenzial sehen, und auch ihren Auftrag drinnen sehen, was sie dazu leisten sollten, dass Frauen es leichter haben, dann hätten wir viele Möglichkeiten. In der ganzen Region. In verschiedene Orte ist das natürlich da, aber bei Weitem bei vielen nicht. So wie die Kinderbetreuung, 8, 12, das gibt es nicht, oder kaum gibt es im Reinigungsbereich, gibt es vielleicht im Bürobereich, gibt es in der Pflege nicht. Und so weiter. Also da kommen schon sehr viel tun. Ja.	Maßgeblich, ja. Also das ist eigentlich eines der Treiber, die, was wir hätten in der Region, wenn die das in die Richtung das Befürworten und Begleiten und das Potenzial sehen, und auch ihren Auftrag drinnen sehen, was sie dazu leisten sollten, dass Frauen es leichter haben, dann hätten wir viele Möglichkeiten. In der ganzen Region. So wie die Kinderbetreuung, 8, 12, das gibt es nicht, oder kaum gibt es im Reinigungsbereich, gibt es vielleicht im Bürobereich, gibt es in der Pflege nicht. Und so weiter. Also da kommen schon sehr viel tun.	Politische Entscheidungsträger:innen hwären die wichtigen Treiber in der Region, um Fortschritte zu erreichen, wenn sie diese Veränderungen auch befürworten würden. Eine Kinderbetreuung von 8-12 ist nicht an die Lebensrealität angepasst. Weder in der Pflege, noch im Handel oder im Bürobereich. Da könnte man sehr viel tun.

5.R_Rahmenbedingungen	5.1._RB_K: Kinderbetreuung	Also die Kinderbetreuungssituation ist das Maßgebliche, weil einfach die Flexibilität von den Zeiten her, von den Kinderbetreuungseinrichtungen, nicht dem entspricht, was jetzt der Arbeitsmarkt braucht. Personalmangel in den KG: Und da haben sie einen massiven Nachteil. Also gerade jetzt, wenn ich von unseren Kundinnen rede, die haben einen großen Nachteil. In der Arbeitslosigkeit. Wenn das ihnen noch irgendwie erleichtert werden würde, oder Betriebskindergärten stattfinden würden, vermehrt. Es ist auch so, dass ich sage, es ist nicht nur in öffentlicher Hand. Es können auch die Betriebe sich zusammenschließen, Betriebskindergärten zu machen, anzupassen an die Öffnungszeiten, wo es die Betriebe brauchen. Dann sind die Frauen auch deutlich leichter.	Also die Kinderbetreuungssituation ist das Maßgebliche, weil einfach die Flexibilität von den Zeiten her, von den Kinderbetreuungseinrichtungen, nicht dem entspricht, was jetzt der Arbeitsmarkt braucht. Also gerade jetzt, wenn ich von unseren Kundinnen rede, die haben einen großen Nachteil. In der Arbeitslosigkeit. Wenn das ihnen noch irgendwie erleichtert werden würde, oder Betriebskindergärten stattfinden würden, vermehrt. Es ist auch so, dass ich sage, es ist nicht nur in öffentlicher Hand. Es können auch die Betriebe sich zusammenschließen	Die Kinderbetreuungssituation in der Region ist nicht an die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes angepasst, es fehlt die Flexibilität. Als Alternative gibt es bereits Betriebskindergärten. Ein Zusammenschluss von verschiedenen Betrieben, um diese Betreuung zu gewährleisten, könnte angedacht werden.
	5.2._RB_G: Gesundheit, Geschlechtermedizin	Absolut. Weil sie sind einfach freier. Das heißt nicht, dass ich von 6 Uhr in der Früh bis 22 Uhr verfügbar sein muss. Nein, überhaupt nicht. Aber ich bin freier in der Gestaltung. Ich kann ohne Handicap oder ohne Rucksäcke meinem Part beitragen. Und wenn das abgedeckt ist, dann bin ich freier vom Denken her, vom Tun her, und bin belastbarer eigentlich. Als es ruft dauernd der Kindergarten an, das ist oder jenes ist. Zum Beispiel. Da bin ich nie hundertprozentig produktiv. Da bin ich immer mit den Gedanken beim Kind. Oder bei den Eltern, die ich pflegen muss. Oder wie auch immer oder die eine Pflege benötigen. Und ich eigentlich noch nicht sicher bin, ob die gut abgesichert sind.		Kinderbetreuung ist für Frauen wichtig, um frei zu sein, Freie Entscheidungen zu gewährleisten und damit auch frei in der Gestaltung der Arbeit zu sein. Damit ist man auch im Denken frei und belastbarer. Es trägt nicht zur Produktivität bei, wenn dauernd der Kindergarten anruft oder ich mir um die Pflege der Eltern Sorgen machen muss. Ferienbetreuung ist ein ganz großes Thema, es sind nicht nur die Sommerferien, wir haben die Osterferien, wir haben die Weihnachtsferien. Und, und, und.
	5.3._RB_M:Mobilität	Ausreichend finde ich nicht. Gerade wenn man jetzt in den Seitentälern wohnt, ist es mit öffentlichen Verkehrsmitteln auch nicht viel einfacher geworden. Direkt auf der Zentralstrecke, da funktioniert es gut. Aber alles, was sich in den Seitentälern bewegt, ist dann irgendwie nicht mehr wirklich oft da. Oder so da, dass es mit den Öffnungszeiten von Kindergärten gar nicht möglich ist, dass ich danach noch rechtzeitig zu einer Arbeitsstelle komme, wo ich jetzt noch nach Bischofshofen fahren muss, oder wie auch immer. Es wird schon viel getan, keine Frage. Aber um das in die Verbindung zu bringen, dass eine Frau ohne Probleme arbeiten gehen kann, oder ohne diese Handicaps mit öffentlichen Verkehrsmitteln, mit Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen, wäre deutlich mehr möglich.	Ausreichend finde ich nicht. Gerade wenn man jetzt in den Seitentälern wohnt, ist es mit öffentlichen Verkehrsmitteln auch nicht viel einfacher geworden. Direkt auf der Zentralstrecke, da funktioniert es gut. Aber alles, was sich in den Seitentälern bewegt, ist dann irgendwie nicht mehr wirklich oft da. Oder so da, dass es mit den Öffnungszeiten von Kindergärten gar nicht möglich ist, dass ich danach noch rechtzeitig zu einer Arbeitsstelle komme	Öffentlicher Verkehr ist nicht ausreichend. Vor allem die Seitentäler sind hier sehr benachteiligt. Es kann sich für eine Frau nicht ausgehen mit dem ÖPNV das Kind in den Kindergarten zu bringen und dann noch pünktlich um 8 Uhr in der Arbeit zu erscheinen, sofern die Arbeitsstelle z.B. in Bischofshofen ist.
	5.4._RB_W: Wohnen/Wohnraum	Das, was schwierig macht bei uns, ist einfach die Situation vom leistbaren Wohnen. Durch das müssen ja viele jetzt doppelt verdienen, dass sie sich da das alles abdecken können. Es wird vieles geboten, ja, aber du musst schon auch sehr viel dazu beitragen, dass du das leisten kannst.	Situation vom leistbaren Wohnen. Durch das müssen ja viele jetzt doppelt verdienen, dass sie sich da das alles abdecken können.	Leistbares Wohnen wird zu einer immer größeren Herausforderung für die Menschen in der Region. Es müssen beide Partner arbeiten gehen, um sich den Wohnraum, die Freizeit usw. leisten zu können
	5.5._RB_L/F: Lebensraum/Freizeit	Was bei uns da lebenswert macht, das ist einmal, finde ich, die Umgebung, das Ländliche, das Naturverbundene, das zu sein.		Die ländliche Region mit ihrer Natur ist sehr lebenswert.
	5.6._RB_B: Bildung	Es gibt viele Unterstützungsmöglichkeiten. Wenn ich in die Pflege gehe, gibt es das Pflegestipendium, was schon eine gewisse Höhe hat, also was nicht mehr Arbeitslosen-Geld Höhe ist, sondern schon verdeutlich höher ist. Also es gibt mehrere Möglichkeiten. Die Grundbasis ist natürlich, Arbeitslosengeld- oder Notstandshilfeanspruch, aber wenn ich eine gewisse Dauer von der Ausbildung mache, kriege ich zusätzliche Zuschläge, und, und, und. Dann gibt es auch Arbeitsplatz- Neuqualifizierung, wo die Betriebe auch so eine Art Stipendium, kann man jetzt nicht sagen, so eine Zusatzzahlung machen können, was auch bis zu einer Höhe von einer Geringfügigkeit dazu noch machbar ist. Also wenn alle wollen, so auch die Betriebe mit einsteigen, und da können Frauen sich gut leisten, dass sie die Ausbildung noch einmal machen, damit sie dann aus Arbeitskraft im Betrieb eingesetzt werden können.	Wenn ich in die Pflege gehe, gibt es das Pflegestipendium, was schon eine gewisse Höhe hat, also was nicht mehr Arbeitslosen-Geld Höhe ist, sondern schon verdeutlich höher ist. Also es gibt mehrere Möglichkeiten. Die Grundbasis ist natürlich, Arbeitslosengeld- oder Notstandshilfeanspruch, aber wenn ich eine gewisse Dauer von der Ausbildung mache, kriege ich zusätzliche Zuschläge, und, und, und. Dann gibt es auch Arbeitsplatz- Neuqualifizierung, wo die Betriebe auch so eine Art Stipendium, kann man jetzt nicht sagen, so eine Zusatzzahlung machen können, was auch bis zu einer Höhe von einer Geringfügigkeit dazu noch machbar ist. ie Ausbildung noch einmal machen, damit sie dann aus Arbeitskraft im Betrieb	Es gibt viele Unterstützungen, wenn Frauen sich entscheiden, noch einmal eine Ausbildung zu machen. In der Pflege das Pflegestipendium. Bei einer Arbeitsplatz-Neuqualifizierung können die Betriebe eine Zusatzzahlung leistenn. Damit ist es Frauen auch möglich noch einmal eine Ausbildung zu machen.
	5.7.RB_BA: Beratungsangebote	Das auf alle Fälle, ja. Wir haben es eben ganz stark mit verschiedenen Workshops, was wir halt machen, auch in die Richtung, da wo man schon merkt, wie es am Anfang ist, und wie sie nachher in der Mitte ist wird, und wie sie am Ende dieser Zeit dann rausgehen. Sie sind viel selbstbewusster, sie wissen, was bringen sie alles mit, sie trauen sich mehr, mit Zutrauen auch, und da geht dann schon deutlich mehr. Aber da muss man jetzt immer wieder dranbleiben. Weil es so schnell geht, dass man sich dann wieder einschüchtern lässt durch Situationen oder durch Dinge, das was, ich weiß nicht, ob man Mann sagen kann, das was manche nicht haben. Die wissen, was sie können, die wissen, was sie wert sind, und das wollen sie. Und da fährt die Eisenbahn drüber.	Workshops, was wir halt machen, auch in die Richtung, da wo man schon merkt, wie es am Anfang ist, und wie sie nachher in der Mitte ist wird, und wie sie am Ende dieser Zeit dann rausgehen. Sie sind viel selbstbewusster, sie wissen, was bringen sie alles mit, sie trauen sich mehr, mit Zutrauen auch, und da geht dann schon deutlich mehr. Aber da muss man jetzt immer wieder dranbleiben. Weil es so schnell geht, dass man sich dann wieder einschüchtern lässt	Es gibt beim AMS und anderen Fraueneinrichtungen Workshops in denen die Frauen in ihrem Selbstbewusstsein und in ihrem Verhandlungsgeschick geschult werden. Man sieht im Verlauf dieser Workshops die Fortschritte, muss aber dranbleiben, damit sie sich nicht wieder gleich einschüchtern lassen.
6. K_Kultur	6.1._K_T: Tradition	Vielleicht sehen sie die Berufe (Handel, Pflege, Dienstleistung, Tourismus) mehr. Nehmen sie die mehr wahr, die Berufe. Und die anderen nicht. Wenn man einkaufen geht, ist man eine Verkäuferin. Wenn man zum Friseur geh, sieht man eine Friseurin. Vielleicht ist die Wahrnehmung präsenter von diesen Berufen als bei den anderen. Konstrukteurin. Wenn du sagst, eine Konstrukteurin. Stimmt. Also im täglichen Alltag sehe ich Kindergärtnerin, und, und, und. Die hochbezahlten Jobs oder die Jobs, wo jetzt in der Entwicklung drinnen sind, die siehst du nicht. Die sind versteckt irgendwo. Jetzt sind die eigentlich gar nicht präsent.	Vielleicht sehen sie die Berufe (Handel, Pflege, Dienstleistung, Tourismus) mehr. Nehmen sie die mehr wahr, die Berufe. Und die anderen nicht. Wenn man einkaufen geht, ist man eine Verkäuferin. Wenn du sagst, eine Konstrukteurin. Stimmt. Also im täglichen Alltag sehe ich Kindergärtnerin, und, und, und. Die hochbezahlten Jobs oder die Jobs, wo jetzt in der Entwicklung drinnen sind, die siehst du nicht.	Viele Mädchen wählen traditionelle Frauenberufe, weil sie das aus der Familie kennen oder weil diese Berufe viel präsenter sind, als zum Beipiel der Beruf einer Kostrukteurin. Die sieht man nicht, die Verkäuferin und die Kindergartenpädagogin schon. Die hochbezahlten Jobs sind zu wenig präsent.

	6.2._K_M: Migration	Weil wir einfach das, wo ziehen sie oft hin? Meistens in Seitentäler, wo es günstiger zum Wohnen ist. Das ist dann die Herausforderung mit der Mobilität wieder. Dann geht es weiter mit der Familienplanung. Und dann sind meistens die Themen da, dass es halt nicht so gut alles ist. Ihre Familie auch nicht da ist, wo sie das Netzwerk noch dazu hätten oder nutzen könnten, dass wir den Beruf zurück einstellen können. Und das macht es dann für sie wieder schwierig. Wo sie dann sagen, sie gehen lieber wieder zur Familie zurück. Zur Ursprungsfamilie, weil da haben sie einfach die Absicherung noch. Die können auf die Kinder schauen, wenn sie krank sind und so weiter. Also das ist oft das. Weil dann auch oft, wenn sie jetzt zurück nach Ungarn oder wie auch immer, frage ich natürlich immer, warum das so ist. Weil es mich einfach persönlich interessiert. Und ich sage, ja, wir haben unsere Familie da nicht da. Ich bin alleine. Ich habe niemanden, wo ich das Kind hingeben kann, wenn es krank ist. Die Ferienbetreuung ist ein ganz großes Thema. Wir haben nicht nur die Sommerferien, wir haben die Osterferien, wir haben die Weihnachtsferien. Und, und, und. Und das ist schon für Personen mit Migrationshintergrund ohne Familiensystem in der Nähe eine riesen Herausforderung.	Meistens in Seitentäler, wo es günstiger zum Wohnen ist. Das ist dann die Herausforderung mit der Mobilität wieder. Dann geht es weiter mit der Familienplanung. Und dann sind meistens die Themen da, dass es halt nicht so gut alles ist. Ihre Familie auch nicht da ist, wo sie das Netzwerk noch dazu hätten oder nutzen könnten. Wo sie dann sagen, sie gehen lieber wieder zur Familie zurück. Zur Ursprungsfamilie, weil da haben sie einfach die Absicherung noch. Die können auf die Kinder schauen, wenn sie krank sind und so weiter. Also das ist oft das. "Ich bin alleine. Ich habe niemanden, wo ich das Kind hingeben kann, wenn es krank ist." Die Ferienbetreuung ist ein ganz großes Thema. Wir haben nicht nur die Sommerferien, wir haben die Osterferien, wir haben die Weihnachtsferien. Und, und, und. Und das ist schon für Personen mit Migrationshintergrund ohne Familiensystem in der Nähe eine riesen Herausforderung.	Viele Menschen mit Migrationshintergrund ziehen in die Seitentäler, weil dort der Wohnraum billiger ist. Allerdings ist hier dann die Mobilität aber auch die Kinderbetreuung ein Thema. Viele gehen wieder in ihre Heimat zurück, weil sie vor Ort keine Unterstützung haben, in der Heimat aber eine Familie, wo man das Kind hingeben kann, wenn es krank ist. Vor allem die ganzen Ferien sind auch eine große Herausforderung.
	6.3._K_I: Inklusion			
	6.4._K_R: Rollenbilder	Speziell, wenn man in die Seitentäler vielleicht teilweise herschaut. Oder wo noch ältere Generationen hierarchisch da sind, oder in den Gemeinden vertreten sind. Wo das noch nicht so angekommen ist, wo wir uns jetzt eigentlich befinden sollten, und um was das geht, da sind die Rollenbilder schon massiv da. Na klar, sie bremsen uns. Finde ich schon. Sie bremsen uns in dem Sinn, dass viel mehr Potenzial da wäre. Wenn ich das mehr zu lasse, oder wenn ich die Generationen einlasse, die sagen, ich sehe mich schon, ich möchte schon eine Familie gründen, aber ich möchte auch im Erwerbsbereich drinnen bleiben. Und man sagt, man händelt das irgendwie anderweitig. Wie auch immer, dass man sagt, in einer Kinderbetreuungseinrichtung, oder für wen es halt dann passt, oder wie es halt dann passt. Und ich glaube, da wäre viel mehr Potenzial möglich. Also es ist wirklich fast so, wenn du jetzt Frauen hast, die das erlebt haben, dass die Mutter nie gearbeitet hat, viele Kinder gekriegt hat, nie in Arbeit gegangen ist, bis zur Pension, ist es ganz schwer, dass du bei den Kindern das rausbringst. Da musst du schon ganz früh anfangen. Okay. Wenn du jetzt sagst, was würde ich sagen, also man merkt schon, wenn man mit jungen Menschen arbeitet bei uns, sie haben ein enges Denken, sie denken, was hat Mama und Papa gemacht, oder was hat das Umfeld gemacht, was ist bei ihnen auch in der Region da, aber sie sehen nicht, was gäbe es sonst noch alles gearbeitet.	Speziell, wenn man in die Seitentäler vielleicht teilweise herschaut. Oder wo noch ältere Generationen hierarchisch da sind, oder in den Gemeinden vertreten sind. Wo das noch nicht so angekommen ist, wo wir uns jetzt eigentlich befinden sollten, und um was das geht, da sind die Rollenbilder schon massiv da. Na klar, sie bremsen uns. Also es ist wirklich fast so, wenn du jetzt Frauen hast, die das erlebt haben, dass die Mutter nie gearbeitet hat, viele Kinder gekriegt hat, nie in Arbeit gegangen ist, bis zur Pension, ist es ganz schwer, dass du bei den Kindern das rausbringst. Da musst du schon ganz früh anfangen. jungen Menschen arbeitet bei uns, sie haben ein enges Denken, sie denken, was hat Mama und Papa gemacht, oder was hat das Umfeld gemacht, was ist bei ihnen auch in der Region da, aber sie sehen nicht, was gäbe es sonst noch alles gearbeitet. Also so jetzt in die Richtung, wie in MINT das jetzt ist, wo jetzt viel mehr aufgezeigt wird, wo es viel breiter und weiter wird, werden sie schon erfinderischer, was es alles geben würde. Das macht irrsinnige viel aus. Das merkt man schon.wenn ich in den Hüttschlag drinnen wohne zum Beispiel, wo es nicht so leicht ist, dass ich diese ganzen Berufe, weiß nicht als bautechnische Zeichnerin zum Beispiel mache, wo die Firma nicht da ist, dass ich den Weg gehe. Also da kommt schon die Entfernung dazu, dass ich weit fahren muss, dass ich zu so einer Schule zum Beispiel komme, geschweige denn dann auch zu einem Arbeitgeber. Und da muss ich schon ein gutes Umfeld haben von daheim, die mir das zutrauen, die mich begleiten, und die sich das auch leisten können.	Vor allem in den Seitentälern spürt man die Hierarchien noch sehr starkt, hier sind die Rollenbilder noch mehr verfestigt. Bsp.: Frauen, die erlebt haben, dass die Mutter die gearbeitet hat, viele Kinder bekommen hat … dann steckt das tief drinnen. Das ist schwer raus zubekommen. Man muss da sehr früh ansetzen. Vor allem bei den jungen Menschen mert man, dass das Denken noch sehr eng ist - was haben Vater und Mutter gemacht, nicht schauen, was es eigentlich gäbe. MINT eine wichtige Rolle, um all diese Möglichkeiten aufzuzeigen, damit die jungen Menschen auch erfinderischer werden. Oft ist die Entfernung auch ein Problem - wo ist die nächste Ausbildungsstelle bzw. Schule, gibt es dann den passenden Arbeitgeber in der Region. Junge Menschen brauchen dazu ein Umfeld, das ihnen das auch zutraut und sie begleitet und das sich das auch leisten kann.
	WUNSCH	Dass wir über all die Dinge nicht mehr diskutieren, dass die selbstverständlich sind und dass es früher gehen würde als wie … 2000…? 2040.Kinderbetreuungsthematik. Wir haben Rückschritte gemacht. Wir waren schon mal bessergestellt. Nicht nur, wenn ich in Beschäftigung bin, sondern auch die Frauen, die bei uns in der Arbeitslosigkeit sind. Die müssen jetzt stark und hart kämpfen, dass sie einen Platz haben oder eine Erweiterung vom Platz kriegen. Aber sie sind nicht erwerbsfähig, wenn sie nicht das gleiche bieten an Möglichkeiten wie die Frauen, die in der Arbeit sind. Ja, es wäre schön, wenn wir nicht mehr darüber diskutieren, wenn es einfach selbstverständlich ist, dass wir die Möglichkeiten kriegen, die auch die Männer haben, die uns allen eigentlich zugutekommen sollten.		Dass wir über all die Dinge nicht mehr diskutieren, dass die selbstverständlich sind und dass es früher gehen würde als wie … 2000…? 2040.Kinderbetreuungsthematik. Wir haben Rückschritte gemacht. Wir waren schon mal bessergestellt. Ja, es wäre schön, wenn wir nicht mehr darüber diskutieren, wenn es einfach selbstverständlich ist, dass wir die Möglichkeiten kriegen, die auch die Männer haben, die uns allen eigentlich zugutekommen sollten.