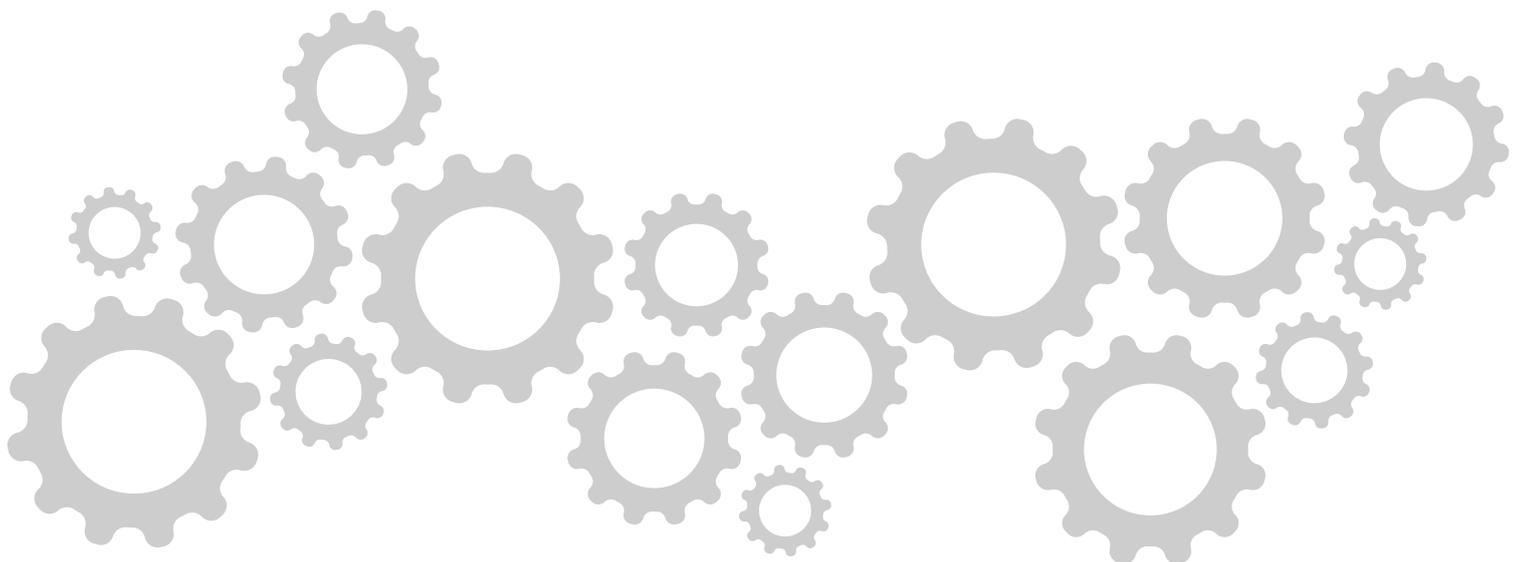
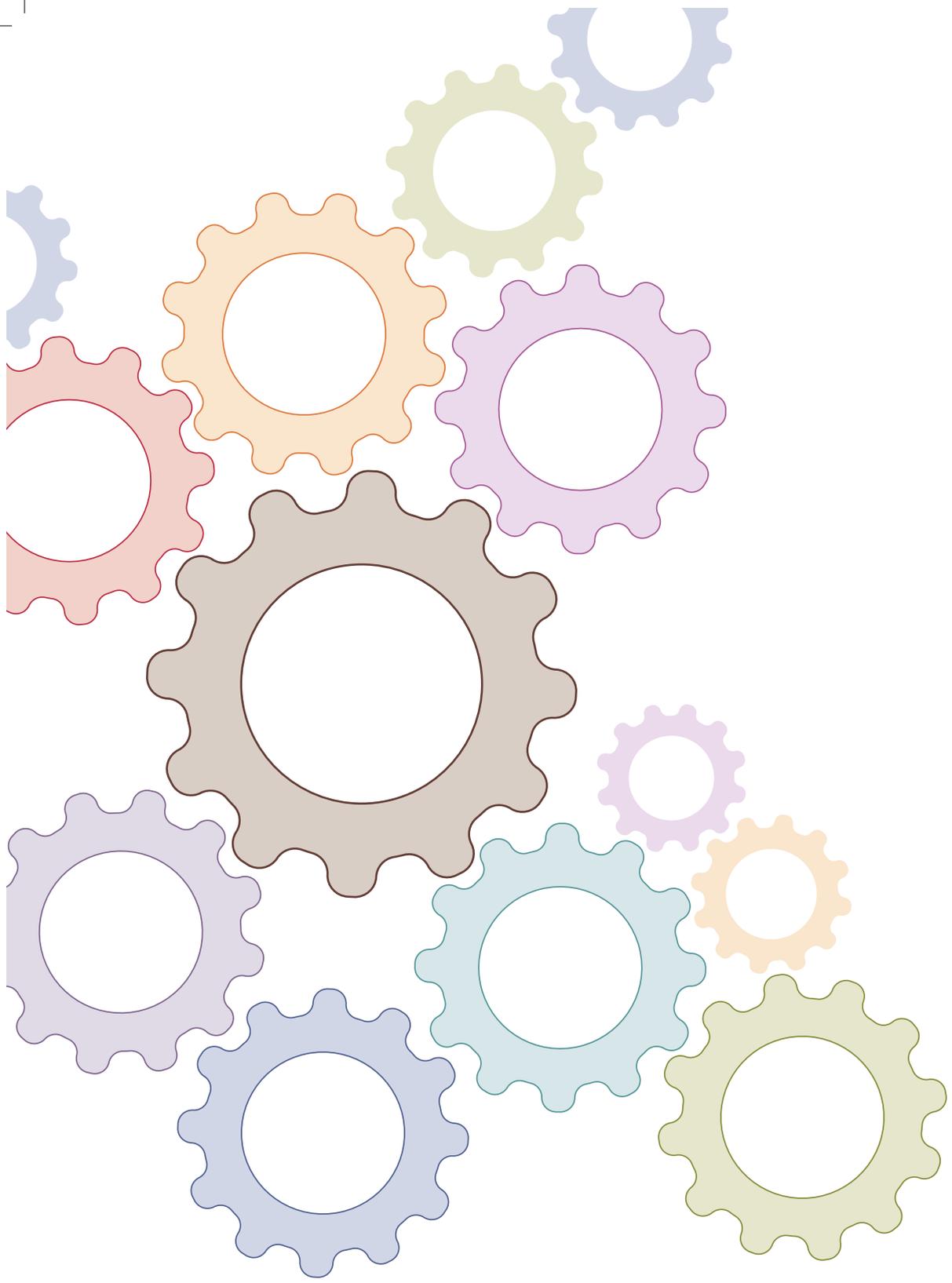




*gleich* \*in  
die Zukunft

BURGENLÄNDISCHE  
FRAUENSTRATEGIE





## Inhaltsverzeichnis

Vorworte .....	4
Zusammenfassung .....	6
Einleitung .....	8
 Arbeitsmarkt, Erwerbsarbeit und Vereinbarkeit .....	16
 Einkommen und Frauenarmut .....	20
 Bildung .....	26
 Rollenstereotype .....	30
 Partizipation / Teilhabe .....	36
 Gewaltprävention .....	42
 Frauengesundheit .....	48
 Wechselwirkungen der Handlungsfelder .....	54



Im unmittelbaren Wirkungsbereich des Landes konnte in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten viel für die selbstverständliche Gleichstellung von Frau und Mann umgesetzt werden. Im »Zukunftsplan Burgenland« hat die Landesregierung Ziele und weitere Maßnahmen für die Gleichstellung von Mann und Frau festgeschrieben. In der Frauenstrategie »Gleich \*in die Zukunft« werden nunmehr die Handlungsempfehlungen festgelegt, um die ausformulierten Ziele des Regierungsprogramms umzusetzen.

Allem voran steht für mich die Einführung des Mindestlohnes von 1.700 Euro netto bei 40-Stunden-Wochenarbeitszeit im Landesdienst und in landesnahen Betrieben wie der KRAGES, welcher auch in über 100 Gemeinden des Landes ausgerollt wurde. Damit wurde ein Meilenstein für gerechte Entlohnung gesetzt. Frauen profitieren vom Mindestlohn überproportional und nachhaltig.

Weiters werden in der Landesverwaltung Frauen massiv gefördert: Frauen waren vor zwanzig Jahren in Führungspositionen im Landesdienst stark unterrepräsentiert. Heute zeigt sich ein anderes Bild: 43 Prozent aller Führungspositionen - von den Gruppenvorständinnen bis hin zu den Referatsleiterinnen - werden von Frauen besetzt. Als Landeshauptmann freut es mich ebenso, dass sich der Frauenanteil in politischen Positionen im Burgenländischen Landtag seit der letzten Landtagswahl erhöht hat: Der Frauenanteil im burgenländischen Landtag ist 2020 - verglichen mit den früheren Legislaturperioden - deutlich gestiegen: 2017 waren weniger als 20 Prozent der Abgeordneten Frauen, seit 2020 sind mehr als 30 Prozent.

Die nunmehr fertiggestellte Frauenstrategie, welche in Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Burgenland erstellt wurde, liefert weitere, essentielle Impulse für unsere politische Arbeit. Sie ist die neue Basis für mehr Chancengleichheit.

Ich bedanke mich bei allen, die bei »Gleich \*in die Zukunft« mitgearbeitet haben!

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, cursive letters that appear to read 'H. P. Doskozil'. The signature is fluid and personal, with a large, sweeping flourish at the end.

Hans Peter Doskozil  
Landeshauptmann

Wir feiern 100 Jahre Burgenland. Im Mittelpunkt des Jubiläums steht die einzigartige Erfolgsgeschichte des Landes, welche ohne die herausragenden Leistungen der Frauen in dieser Form nicht möglich gewesen wäre. Dennoch ist dieses Jubiläum auch dazu da nach vorne zu blicken und das Recht auf Chancengleichheit und Gleichstellung in diesem Land noch weiter zu stärken. Durch eine moderne und aktive Frauenpolitik setzt das Land Burgenland bedeutende Maßnahmen, die zu einer verbesserten Situation von Frauen im Land beitragen. Chancen- und Einkommensgerechtigkeit, Gleichstellung in der Arbeitswelt sowie der Schutz von Frauen vor Gewalt sind im Burgenland zentrale Anliegen.



Als Mitglied der Burgenländischen Landesregierung ist es meine tägliche Aufgabe für die Frauen im Burgenland da zu sein und die richtigen und vor allem zielführende Maßnahmen und Initiativen zur Stärkung der Frauen zu setzen. Bei allen Erfolgen und Verbesserungen, die in den vergangenen Jahren gelungen sind, muss auch ehrlich gesagt werden: Es bleibt noch viel zu tun. Mit der vorliegenden Frauenstrategie »Gleich \*in die Zukunft«, welche wir in Kooperation mit der FH Burgenland, aber auch durch aktive Partizipation der Burgenländerinnen und Burgenländer erarbeitet haben, haben wir erstmals ein strategisches Instrument für mehr Gleichstellung im Burgenland geschaffen und damit die Weichen für die Zukunft gestellt.

Die Gleichstellung von Mann und Frau muss das Ziel in allen Bereichen unserer Gesellschaft sein. Mir ist aber auch bewusst, dass die Realität oft anders aussieht und in vielen Bereichen noch Handlungsbedarf besteht. Genau dem möchten wir nun mit gezielten Maßnahmen begegnen.

Ich danke allen, die bei der Erarbeitung dieser ersten Burgenländischen Frauenstrategie mitgewirkt haben. Damit wurde eine wichtige Grundlage geschaffen, auf zukünftige Herausforderungen besser reagieren zu können und das Burgenland frauenfreundlicher, geschlechtergerecht und moderner zu gestalten.

A handwritten signature in black ink that reads "Astrid Eisenkopf". The signature is written in a cursive, flowing style.

Mag.<sup>a</sup> Astrid Eisenkopf  
Landeshauptmann-Stellvertreterin

# Zusammenfassung

## Die Themen der Frauenstrategie

Die 1. Burgenländische Frauenstrategie ist ein Wegweiser in die Gleichstellungszukunft des Burgenlandes. Sie ist eine strategische Grundlage und ein Rahmenkonzept für die politische und organisatorische Umsetzung, um ein »Gleich \*in die Zukunft« für alle Burgenländer\*innen zu erreichen.

**Arbeitsmarkt, Erwerbsarbeit und Vereinbarkeit**

**Einkommen und Frauenarmut**

**Bildung**

**Stereotype**

**Partizipation / Teilhabe**

**Gewaltprävention**

**Frauengesundheit**

Jedes dieser Themen ist in einem eigenen Kapitel umfassend dargestellt. Die Inhalte wurden in vier Schritten erarbeitet. Am Beginn stand eine Aufbereitung von Daten und Fakten, die die aktuelle Situation von Burgenländer\*innen in Bezug auf die sieben Themenbereiche abbildet.

Vertiefende Fragestellungen wurden im Zuge einer Online-Erhebung an alle Burgenländer\*innen gerichtet. So konnten Lücken geschlossen und burgenlandspezifische Antworten gewonnen werden. Anschließend wurden wiederum diese Ergebnisse in Workshops mit Burgenländer\*innen diskutiert. Insgesamt konnten so beinahe 2.000 Menschen erreicht werden, die ihr Wissen und ihre Erfahrungen in den Entwicklungsprozess der Frauenstrategie »Gleich \*in die Zukunft« eingebracht haben.

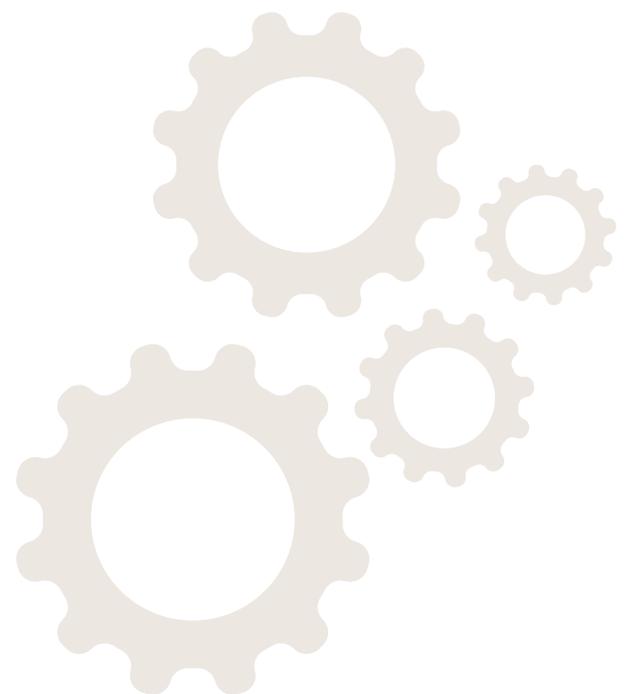
Begleitet wurde der Erstellungsprozess von einem Steering-Board aus Vertreter\*innen unterschiedlicher Organisationen, die ihren Expert\*innenblick vier Mal auf die erarbeiteten Inhalte gelegt haben. Mit dieser Gruppe wurden auch die aus den vorangegangenen Erhebungsschritten gewonnenen Erkenntnisse und die daraus pro Themenfeld abgeleiteten Maßnahmen diskutiert.

In jedem Kapitel finden sich nun Daten und Aussagen der Burgenländer\*innen, die verdeutlichen, was die brennendsten Themen sind.

Es zeigt sich, dass viele Faktoren miteinander zusammenhängen und es noch viel zu tun gibt in Sachen Gleichstellung zwischen den Geschlechtern im Burgenland.

Jedes Kapitel umfasst neben der Darstellung der aktuellen Ergebnisse auch gezielte Maßnahmen, die Ungleichheiten zwischen den Männern und Frauen entgegenwirken sollen. Die Entwicklung erfolgte in enger Abstimmung mit dem Steering-Board.

Die Maßnahmen sind so aufgesetzt, dass sie bereits in den kommenden Monaten spürbare Wirkungen für die Burgenländer\*innen erzielen werden und die Strategie innerhalb der nächsten Jahre Schritt für Schritt entlang der Maßnahmen umgesetzt werden kann. Jede einzelne Maßnahme wirkt auch über die genannten Wechselwirkungen. Damit wird verdeutlicht, dass alle Themen gleichermaßen bearbeitet werden müssen, um das Ziel »Gleich \*in die Zukunft« zu erreichen.



## Schlüsselthemen – zentrale Ergebnisse

**Kinderbetreuung und Vereinbarkeit** sind auch im Jahr 2021 noch Frauenthemen.

Frauen arbeiten mehrheitlich in **Teilzeit**.

Dieser Umstand führt zu **weniger Einkommen und Frauenarmut**.

Weiters wurden **zahlreiche Wechselwirkungen** sichtbar, die eng mit **Rollenvorstellungen und Erwartungen** an Frauen und Männern verbunden sind.

- **Zuständigkeiten** für bestimmte Aufgaben werden mit dem Geschlecht verbunden.
- **Diskriminierungen** auf Grund ihrer Geschlechtszugehörigkeit erlebten 2021 eher Frauen als Männer.
- Frauen sind immer noch in allen Bereichen des öffentlichen Lebens deutlich **unterrepräsentiert**.
- Im privaten Bereich sind sie dagegen öfter **von Gewalt betroffen**.
- Teilnehmerinnen an der Online-Erhebung wurden auf Grund ihres Geschlechts im öffentlichen Raum **diskriminiert oder belästigt**.

Wechselwirkungen auf Grund von **Mehrfachbelastungen** zeigen sich unter anderem deutlich im Bereich der Frauengesundheit.

- Frauen werden von Männern, die an der Umfrage teilgenommen haben, auf Grund von Mehrfachbelastungen eher als **gesundheitlich gefährdet** eingeschätzt.
- Zugleich schätzen Frauen und Männer ihre **Beteiligung an Versorgungs- und Hausarbeit** als unterschiedlich stark ein. Männer meinen, dass sie sich in gleichem Maß beteiligen, während Frauen eine geringere Beteiligung der Männer wahrnehmen.

# Einleitung

## Die 1. Burgenländische Frauenstrategie für mehr Gleichberechtigung und gutes Leben im Burgenland.

Das Generalziel der 1. Burgenländischen Frauenstrategie ist es, ein Instrument für die burgenländische Landesregierung und die Verwaltung im Sinne der Gleichstellung zu schaffen, um damit ein »Gleich \*in die Zukunft« für die burgenländische Bevölkerung zu ermöglichen. Die Frauenstrategie bündelt Wissen und das vorhandene Netzwerk vielfältiger Wissensträger\*innen. Wissen und Erfahrungen sind die Basis für die Erfassung vielfältiger Bedürfnisse. Auf dieser Grundlage sind im Zuge der Strategieentwicklung konkrete Ideen und Maßnahmen für »Gleich \*in die Zukunft« entstanden.

Diese Weichenstellung soll eine gezielte und umfassende Erforschung und regelmäßige Darstellung der Situation von Frauen und Mädchen im Burgenland ermöglichen, um die zukünftige Entwicklung – insbesondere auch für die Zeit nach der aktuellen Covid19-Pandemie – aktiv und gleichstellungsorientiert zu gestalten. Die Burgenländische Frauenstrategie schafft einen ersten Rahmen und in Verbindung mit dem aktuellen Frauenbericht 2021 eine Grundlage für die Umsetzung der gesteckten Ziele.

## Wie schaut es aktuell im Burgenland in Sachen Gleichstellung aus?

Das Land Burgenland, im Speziellen das Referat für Frauen, Gleichstellung und Antidiskriminierung, setzt sich seit 20 Jahren für Gleichstellung der Geschlechter ein. Trotz aller Bemühungen und gesetzlichen Rahmenbedingungen kann auch 2021 nicht von Gleichstellung aller Geschlechter und Chancengleichheit für Frauen in allen Lebensbereichen im Burgenland gesprochen werden. Auf internationaler Ebene ist ein ähnliches Bild erkennbar. Das Titelblatt einer UNESCO Studie zur Chancengleichheit in Bezug auf Digitalisierung »I'd blush if I could« verdeutlicht, dass es mittlerweile auffällig lange dauert, echte Gleichstellung zu erreichen (UNESCO for the EQUALS Skills Coalition). Diesen Befund teilt auch das Europäische Gleichstellungsinstitut EIGE jährlich und betont, dass echte Gleichstellung von Frauen erst in 67 Jahren hergestellt sein wird, wenn das vorhandene Umsetzungstempo beibehalten wird. »The Gender Equality Index score is 67.9 points, showing the urgent need for progress in all Member States“ (Gender Equality Index 2020). In dieser Publikation wird auch festgestellt, dass wir den Prozess für Gleichstellung schneller gestalten müssen (ebd., S.21).

Es gibt zahlreiche Rahmenbedingungen und rechtliche Grundlagen, die Gleichstellung, Antidiskriminierung und Herstellung der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern regeln und ermöglichen. Um die richtigen Maßnahmen für einen strategischen Prozess zur Herstellung von Gleichstellung aller Geschlechter und Chancengleichheit für Frauen zu entwickeln und spürbare und erlebbare Verbesserungen schaffen zu können, ist es auch wesentlich, regionale Gegebenheiten zu berücksichtigen.

»... dass die Chancen für alle gleich sind und keine Unterschiede gemacht werden!«

(Online Erhebung 2021: Zukunftswünsche)

## Unterschiede sind wichtig

Die Wahrnehmung von Unterschieden zwischen den Geschlechtern aber auch zwischen der Gruppe Frauen und Mädchen untereinander ist ein wichtiges Forschungsfeld in der Wissenschaft und im eigenen Erleben im Alltag. Die Frauenstrategie setzt hier an und versucht durch gezielte Maßnahmen mehr Handlungsmöglichkeiten für Burgenländer\*innen zu öffnen. Diese sollen die Chancengleichheit für alle Burgenländer\*innen erhöhen und Perspektiven im gleichberechtigten Umgang miteinander verdeutlichen.

Die Europäische Union hat sich unter anderem über die Charta der Grundrechte dazu verpflichtet, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Konkretisiert wird dieses Vorhaben unter anderem durch den Vertrag von Amsterdam, der Chancengleichheit in allen politischen Handlungsfeldern regelt. Dieser umfasst auch, dass Gesetze auf ihre Auswirkungen auf die Geschlechter geprüft werden müssen, beispielsweise die Auswirkungen von Ausgaben aus nationalen Budgets auf Frauen und Männer. Es geht dabei um »die Einbeziehung der Dimension der Gleichstellung von Frauen und Männern in alle Politiken und Maßnahmen der Gemeinschaft«, um Gleichberechtigung der Geschlechter zu fördern und Ungleichheit abzubauen. Gender Mainstreaming wurde erstmals im Vertrag von Amsterdam (1997) rechtlich verankert und ist auch im Lissabon-Vertrag (2009) fixiert (<https://www.bpb.de/nachschlagen/lexika/das-europalexikon/177010/gender-mainstreaming-und-eu>).

## Istanbul Konvention

Die Istanbul Konvention ist ein Übereinkommen des Europarates zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt. In ihrem Fokus stehen Regelungen zu geschlechtsspezifischer Gewalt,

also jede Form von Gewalt, die sich entweder gegen Frauen richtet oder Frauen unverhältnismäßig stark trifft (<https://www.unwomen.de/informieren/internationale-vereinbarungen/die-istanbulkonvention.html>).

Auf der Ebene des Bundes finden sich als Rahmenbedingung und Grundlage für die politische Umsetzung von Gleichstellung und der damit verbundenen Forderungen für Gleichstellung das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz sowie die Antidiskriminierungsgesetze.



»Den alten Werbeslogan halbe - halbe fand ich gut. Leider ist es nicht umgesetzt worden. Enttäuschend für Frau von heute!«

(Online Erhebung 2021: Zukunftswünsche)

### Gleichstellung im Zukunftsplan Burgenland

Im Zukunftsplan Burgenland wird festgehalten: »Die burgenländische Landesregierung verfolgt das Ziel, die Gleichstellung von Mann und Frau selbstverständlich zu leben. In der Frauenpolitik sehen wir es als unsere Aufgabe an, Rahmenbedingungen zu schaffen, um Frauen in unserer Gesellschaft Wahlmöglichkeiten zu schaffen. Neben dem Ausbau der Kinderbetreuung gehört dazu insbesondere die Einführung sowie die geplante Ausrollung des Mindestlohns, die entscheidend zur Reduktion des Ungleichgewichts in der Entlohnung von Mann und Frau beiträgt« (S. 79). Die vier in der Strategie genannten Ziele sind ein erster wichtiger Rahmen. Zur Abbildung der aktuellen Lebensrealitäten von Frauen und Männern im Burgenland können der aktuelle Frauenbericht des Landes Burgenland aus dem Jahr 2021 sowie die nun vorliegende Frauenstrategie für das Burgenland genutzt werden. Beide Instrumente helfen dabei, den Rahmen des

Zukunftsplanes Burgenland mit vielfältigen Maßnahmen zu füllen und zu erweitern und können zugleich zu einem Messinstrument der Umsetzung weiterentwickelt werden.

### Sustainable Development Goals

Das Land Burgenland engagiert sich ebenso für die Umsetzung der Sustainable Development Goals (SDGs), die unter anderem im Ziel 5 das Handlungsfeld »Geschlechtergerechtigkeit« thematisieren. »Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen«, so heißt das formulierte Ziel des Landes Burgenland (<https://www.burgenland.at/themen/nachhaltigkeit/agenda-2030/17-nachhaltigkeitsziele/ziel-5-gleichberechtigung/>). Es zeigt in aller Kürze und Deutlichkeit, was mit der 1. Burgenländischen Frauenstrategie erreicht werden soll: echte Gleichstellung von Frauen und Männern im Burgenland und dementsprechend Chancengleichheit. Dafür werden die strukturellen Rahmenbedingungen geschaffen, um die gesteckten Ziele und formulierten Maßnahmen umsetzen und in weiterer Folge überprüfen zu können.

Die insgesamt 17 Sustainable Development Goals berühren viele Lebensbereiche von Burgenländer\*innen und haben einen engen Bezug zu Gleichstellungsfragen. Genannt werden in diesem Zusammenhang das Ziel 1 – keine Armut, das Ziel 3 – Gesundheit und Wohlergehen, das Ziel 4 – hochwertige Bildung, aber auch alle Ziele, die mit konkreten ökologischen Nachhaltigkeitsthemen zu tun haben. Klar ist auch, dass das Ziel 10 »Weniger Ungleichheiten« direkt auf Antidiskriminierung und Chancengerechtigkeit fokussiert. Dieser Rahmen kann ebenso für die Umsetzung der strategischen Maßnahmen genutzt werden. (17 Ziele - Vereinte Nationen - Regionales Informationszentrum für Westeuropa (unric.org).





Postkarten mit Zukunftswünschen auf der 20-Jahresfeier des Frauenreferats



»... dass diese Themen tatsächlich gelebt werden und nicht nur Lippenbekenntnisse und nur en vogue bleiben. Dafür braucht es ein aufrichtiges Bewusstsein bei Männern UND Frauen.«

(Online Erhebung 2021: Zukunftswünsche)

### Zur Umsetzung braucht es Geld

Damit lässt sich der Bogen zu den skizzierten Rahmenbedingungen auf europäischer Ebene schließen. Die Umsetzung der »Gender Mainstreaming«-Strategie, verankert im Vertrag von Amsterdam, erfordert es, Prüfkriterien zu entwickeln, um Gleichstellung auch messbar zu gestalten. Eine sichere und planbare finanzielle Ausstattung der Organisationen, die sich für Gleichstellung im Burgenland einsetzen, ist hier ein wesentlicher Schritt, der auch als Hauptwunsch auf der 20-Jahresfeier des Frauenreferats Burgenland sichtbar wurde.

## Strategie – Handlungsfelder – Umsetzung So solls gehen!

Die Visionen, Ziele und Maßnahmen, die für die 1. Burgenländischen Frauenstrategie erarbeitet wurden, zeigen ein klares Zukunftsbild und eine deutliche Botschaft an die Politik. Burgenländer\*innen wollen weniger geschlechtsbezogene Diskriminierung und deutlich mehr Chancengleichheit für alle Menschen unabhängig von ihrem jeweiligen Geschlecht.

### Die Strategie fokussiert die folgenden sieben Handlungsfelder

- **Arbeitsmarkt, Erwerbsarbeit und Vereinbarkeit**
- **Einkommen und Frauenarmut**
- **Bildung**
- **Stereotype**
- **Partizipation / Teilhabe**
- **Gewaltprävention**
- **Frauengesundheit**

Die Auswahl der Themen beruht auf der 20-jährigen Erfahrung im Rahmen der Arbeit des Referats für Frauen, Gleichstellung und Antidiskriminierung sowie auf den zahlreichen Projekten und Studien in dem Bereich. Die gewählten Themenfelder greifen insbesondere die in der Studie »Frauen(AR)MUT Burgenland« (2019-2020) erhobenen Befunde auf. Diese zeigen, dass eine fehlende Beteiligung von Frauen am Erwerbsarbeitsmarkt in der Folge ein geringes Einkommen, Abhängigkeitsverhältnisse und Armut bedingt sowie zu Schwierigkeiten führt, sich aus Gewaltbeziehungen zu befreien. Die Möglichkeiten, einer Erwerbsarbeit nachzugehen, werden jedoch durch die Übernahme von Care-Arbeit, durch zu weite Pendelwege oder auch aufgrund von bestehenden Rollenbildern und damit einhergehender Vorstellungen der Lebensgestaltung von Frauen und Männern auch heute noch deutlich eingeschränkt.

Diese Wechselwirkungen zeigen sich auch in der vorliegenden Strategie deutlich! Sie wurden in allen Erhebungsphasen von Burgenländer\*innen klar benannt und sind handlungsleitend für die Erarbeitung der Strategie.

»Alles hat mit allem zu tun. Wenn man an der Vereinbarkeit dreht, dann berührt das auch die Möglichkeit, erwerbstätig zu sein oder nicht zu verarmen. Das braucht wiederum Maßnahmen im Bereich der Bildung und wenn





### Projektstart:

1. Februar 2021

### Projektauftritt

1. Februar bis 31. März 2021:

Auftakttermin, Pressekonferenz

### Desk Research

1. Februar bis 30. April 2021:

Sichtung und Auswertung von Literatur, Studien und Statistiken zu Frauen und Gleichstellung

#### ERGEBNIS:

Ergebnisbericht ist erstellt und Fragestellungen für die Erhebungsphasen liegen vor

Während der Projektlaufzeit fanden vier Steering-Boards statt: im März, Juni, September und November 2021

### Wer/was konnte erreicht werden:

- 1.664 Personen in der Online-Erhebung
- 35 Personen in den Workshops
- 25 Personen in den Steering-Boards
  
- ca. 100 Personen bei der Veranstaltung  
»20 Jahre Frauenreferat«
  
- Die eigene Onlineerhebung fragte bereits nicht mehr nur nach Frauen und Männern, sondern auch nach "divers". Somit wurde die starre Aufteilung in vielen Erhebungen nach ausschließlich zwei Geschlechtern aufgehoben.
  
- Die Ergebnisse haben gezeigt, dass für ein Erreichen aller Bevölkerungsgruppen vermehrt niederschwellige Erhebungsinstrumente zum Einsatz kommen sollten.
  
- Anhand der gesetzten Erhebungsschritte konnten burgenlandspezifische Maßnahmen im Sinne der Gleichstellung entwickelt werden.
  
- Breit gefächerte Aufstellung des Steeringboards: Expert\*innen aus verschiedensten gesellschaftlichen Bereichen konnten eingebunden werden.

### Wer/was konnte nicht erreicht werden:

- Die erhobenen Daten ließen in der Ergebnisdarstellung kein Aufbrechen der Trennung in Mann - Frau in Richtung "divers", "non-binär" zu, da sie ausschließlich in den zwei gängigen Geschlechtergruppen verfügbar waren.
  
- Über die Online-Erhebung konnten nur wenig Personen mit Pflichtschulabschluss/Lehre als höchstem Bildungsabschluss erreicht werden.
  
- Die Gruppe Migrant\*innen konnte für die Teilnahme an den Workshops nicht gewonnen werden.

### Quantitative Erhebungsphase

1. Mai bis 15. Juli 2021:

Fragebogenentwicklung und Aussendung des Online-Fragebogens an Burgenländer\*innen

#### ERGEBNIS:

Auswertungsbericht und Fragestellungen für die qualitative Erhebungsphase liegen vor

### Qualitative Erhebungsphase

1. Juni bis 15. Oktober 2021:

Themenauswahl für die Workshops, Einladung der Teilnehmer\*innen, Durchführung Online/Offline und Auswertung

#### ERGEBNIS:

Auswertungsbericht liegt vor

### Projektabschluss

31. Jänner 2022:

Strategie »Gleich \*in die Zukunft« liegt vor

## Ergebnisse aus der Online-Erhebung

Eine umfassende Beschreibung der Ausgangslage findet sich im Bericht »Frauen im Burgenland 2021«, der in der ersten Hälfte des Jahres 2021 erstellt wurde. Dieser ergänzt die Darstellung der in den Erhebungsphasen der Entwicklung der Frauenstrategie Burgenland erfassten Lebensrealitäten.

Von 1. Mai bis 15. Juli 2021 wurde eine Befragung mittels eines Online-Fragebogens in der burgenländischen Bevölkerung durchgeführt. An der Befragung nahmen insgesamt 1.664 Personen teil, deren soziodemografische Merkmale in den Grafiken angeführt werden.

Ø 43,3

#### Alter (in Jahren)

43,3



#### Geschlecht (in %)

Weiblich ■ Männlich ■ Divers  
87,8      12,0      0,1

Ausbildungslevel	in %
Pflichtschule	2,8
Lehre	14,4
BMS	6,3
AHS oder BHS	29,6
Universität/Fachhochschule	40,9
Andere	6,0

Wohnbezirk	in %
Eisenstadt-Umgebung	20,5
Neusiedl am See	17,9
Oberpullendorf	14,6
Mattersburg	14,1
Oberwart	11,6
Eisenstadt	8,9
Güssing	5,0
Jennersdorf	2,0
nicht im Burgenland	5,3

Abbildungen und Tabellen: Soziodemografische Daten der Teilnehmer\*innen

## Vertiefende soziodemografische Daten im Überblick

- Von den 1.664 befragten Personen sind **ausschließlich weibliche Befragte in Karenz** und **kein Mann**. Diese Zahl deckt sich auch mit zahlreichen offenen Antworten zu der wahrgenommenen Schwierigkeit, Väterkarenz in Anspruch zu nehmen, aber auch mit Rollenerwartungen, die im Fragebogen ebenso wie in den qualitativen Erhebungsphasen eine deutliche Zuschreibung der Kinderbetreuung als Verantwortung von Frauen zeigen.
- Die durchschnittliche Normalarbeitszeit der Befragten liegt bei 34 Stunden pro Woche.
- Teilzeitarbeit ist auch im Burgenland weiblich. Lediglich 12% der befragten Männer gehen einer Teilzeitbeschäftigung nach, jedoch 49% der Frauen.
- Ein Viertel der Befragten wünscht sich eine 30-Stunden-Woche. Darunter fallen auch Menschen, die aktuell weniger als 30 Stunden erwerbstätig sind – aus unterschiedlichen Gründen, die mit der Verteilung von Care-Arbeit oder auch fehlenden Betreuungsangeboten in Wohnortnähe zu tun haben. Aber auch jene Menschen werden hier subsumiert, die ihre Arbeitszeit für eine bessere Vereinbarkeit reduzieren würden.
- Die Einschätzungen der Ausgewogenheit der Beteiligung an der Hausarbeit oder Kinderbetreuung unterscheidet sich nach dem Geschlecht. Männer schätzen ihre Beteiligung deutlich höher und damit auch als ausgewogener ein als Frauen, die an der Erhebung teilgenommen haben.
- Der Aussage, dass im Burgenland noch eher traditionelle Rollenbilder vorherrschen, stimmten 75% voll und 21% eher zu, dies unabhängig vom Geschlecht.
- Frauen erleben im Burgenland immer noch Einschränkungen in ihrem Alltag – dieser Meinung sind 63% der Befragten. Die Wahrnehmung, wie diese entstehen, unterscheidet sich nach Geschlecht. Männer stimmten zu 61% zu, dass Medien Einfluss auf Geschlechterbilder nehmen, während dies 84% der Frauen taten.
- Die befragten Männer und Frauen erleben im Burgenland Diskriminierung unterschiedlich stark – Frauen haben aufgrund ihres Geschlechts eindeutig öfter mit Ungleichbehandlung am Arbeitsmarkt, im öffentlichen Raum, bei Karriereöglichkeiten und aufgrund von Betreuungspflichten zu kämpfen.
- Gewalt an Frauen und die Frage danach, warum Frauen Gewaltbeziehungen nicht beenden, wird bei den Antworten im Fragebogen überwiegend – nämlich zu 95% – damit begründet, dass Frauen oft finanziell abhängig von ihrem Partner sind und deswegen die Beziehung nicht beenden können. Auch hier werden wieder die traditionellen Rollenbilder genannt, die Gewaltpräventionsmaßnahmen eher verhindern, da Beratungseinrichtungen nicht aufgesucht werden. Auch Scham ist ein Grund dafür, sich keine Hilfe zu suchen.
- Regionale Unterschiede werden nur sehr wenige deutlich sichtbar, wie beispielsweise in der Beteiligung an der Hausarbeit, die Männer im Süden des Burgenlands als weniger ausgewogen einschätzen als im Norden.

## Lebensrealitäten von Burgenländer\*innen wahrnehmen - Maßnahmen formulieren

Die 1. Burgenländische Frauenstrategie fragt nach Lebensrealitäten von Frauen und Männern im Burgenland 2021. »Gleich \*in die Zukunft« hat zum Ziel, aufbauend auf dieses Wissen, strategische Ziele zur Verbesserung der Gleichstellung zwischen den Geschlechtern zu entwickeln. Diese werden über konkrete Maßnahmen politisch umgesetzt. Um eine Wirkung der Maßnahmen erkennen zu können, wird in den nächsten Jahren laufend evaluiert und kommuniziert, um Maßnahmen in weiterer Folge zu adaptieren oder auch zu erweitern oder wegzulassen. Entlang eines Kreislaufes oder einer Spirale werden kontinuierlich Entwicklungsschritte aufbauend auf diese Grundlage gesetzt. So kann echte Gleichstellung umgesetzt werden!

Im Zentrum der Maßnahmen steht ein parteiliches Auftreten für Frauen und Mädchen, um erkannte und bestehende

Diskriminierungen zu beseitigen. Diese Parteilichkeit ist auch an der Besetzung des Steering-Boards erkennbar, das zugleich ein starkes Netzwerk für die Umsetzung der Maßnahmen darstellt. Ein Bewusstsein für die Notwendigkeit gendergerechter Sprache zu schaffen, ist als eine von vielen Maßnahmen ebenso wesentlich. Denn über die Sprache wird die Realität mitgestaltet, und durch die Etablierung einer inklusiven Sprache (und Schrift) werden gezielt auch Frauen im gesellschaftlichen Alltag wahrgenommen und nicht nur »mitgemeint«.

Durch die Wahl des Forschungsdesigns und den Austausch mit vielen unterschiedlichen Personengruppen wurden die zahlreichen Wechselwirkungen, die die einzelnen Themenfelder aufeinander haben, verdeutlicht.

# Übergeordnete Maßnahmen für mehr Gleichstellung aller Geschlechter im Burgenland

## > Gezielte Kommunikation und Nutzung vorhandener Kommunikationskanäle

- > **Frauen im Burgenland** in ihrer Vielfalt und entlang der Themenfelder **in den Fokus stellen**
- > dazu **Filme, Podcasts, Social Media, Gemeindezeitungen etc. einsetzen**

## > Kampagnen zu den sieben Themen der Frauenstrategie

- > pro Kalenderjahr **regelmäßig** ein Thema auf unterschiedlichen Kanälen, Regionen, Medien mit unterschiedlichen **Personen an die Öffentlichkeit bringen**
- > »Every day people« als **Vorbilder** aus dem Burgenland **einsetzen**
- > **zusätzliche Kampagnen an besonderen Tagen**, wie dem Frauentag oder dem Equal Pay Day

## > Vorhandene Netzwerke nutzen

- > **Steering-Board-Teilnehmer\*innen aktiv** in die Umsetzung der Frauenstrategie **einbinden**
- > **Projekträger\*innen, Fördernehmer\*innen, Wissenschaftler\*innen sowie Künstler\*innen** in die Umsetzung, Kommunikation und Weiterentwicklung **einbeziehen**

## > Wissen bündeln und weitergeben

- > **thematische Vernetzungsmöglichkeiten für Institutionen schaffen** (z.B. "Runde Tische", Leitungsebenen stärker einbinden, Netzwerkarbeit mit Ressourcen über regelmäßigen Austausch ermöglichen)
- > Angebote besser kommunizieren bzw. vorhandene **Folder / Flyer** in den Regionen **gezielter vorstellen**



*Erwerbsbeteiligung von Frauen steigern,  
Vereinbarkeit von bezahlter und unbezahlter Arbeit  
sowie Freizeit fördern*

# **ARBEITSMARKT, ERWERBSARBEIT UND VEREINBARKEIT**

»» *Berufstätig zu sein, ohne ein  
familiäres Umfeld (Opa, Oma)  
zu haben, ist ein hoher  
Organisationsaufwand.*

(Online-Erhebung 2021: Zukunftswünsche)

# Ausgangslage

## Erwerbstätigenquote der Frauen ist leicht gestiegen, die Teilzeitquote aber stärker

Die **Erwerbstätigenquote** der burgenländischen Frauen beträgt im Jahr 2020 67,8%, jene der burgenländischen Männer liegt bei 76,1% (Statistik Austria, 2020). Österreichweit ist die Erwerbstätigenquote der Frauen von 65,7% im Jahr 2010 auf 68,3% im Jahr 2020 gestiegen, Österreich liegt damit über dem EU-Durchschnitt (62,4%) und zwar auf Rang zehn (Statistik Austria, 2021a). Dass Frauen hinsichtlich der Erwerbsbeteiligung aufgeholt haben, trägt wesentlich zu ihrer Unabhängigkeit und Selbstbestimmung bei.

Allerdings hat die **Teilzeitquote** in diesem Zeitraum deutlich zugenommen: in Österreich von 43,8% auf 47,8%, im Burgenland sogar vom niedrigeren Ausgangswert von 42,3% auf 49,3% womit es eine höhere Teilzeitquote als im Österreichdurchschnitt aufweist. Auch die Teilzeitquote der Männer hat von 2010 bis 2020 zugenommen, allerdings nur von 6,4% auf 8,4% im Burgenland bzw. von 9,2% auf 10,7% in Österreich (Wallner, Luimpöck, Rabelhofer, Pfeiffer, Maier & Szalai, 2021, S. 54). Im EU- Vergleich weist Österreich die dritthöchste Teilzeitquote auf, der EU-Durchschnitt liegt 2020 bei 30,4%.

Bei den Gründen für die Teilzeitbeschäftigung zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede: Bei etwa 39% der österreichischen Frauen ist die Betreuung von Kindern oder zu pflegenden Angehörigen ausschlaggebend (in der Altersgruppe der 30- bis 44-Jährigen liegt der Wert sogar bei 68%), aber nur knapp 6% der österreichischen Männer geben dies als wichtigsten Grund an (Statistik Austria, 2021a). Zu erwähnen ist auch, dass die Teilzeitquote bei Männern ohne Kinder oder mit Kind(ern) über 15 Jahren (10%; vs. 31% bei Frauen) höher ist als bei Männern mit Kind(ern) unter 15 Jahren (7%; vs. 73% bei Frauen) (Statistik Austria, 2021b). Die Entscheidung für eine Teilzeiterwerbstätigkeit begründet jeweils ein knappes Viertel der Männer damit, dass kein Wunsch nach einer Vollzeitbeschäftigung besteht (24,4%; vs. 22% bei Frauen) oder eine Aus- oder Fortbildung absolviert wird (22,4%; vs. 7% bei Frauen) (Statistik Austria, 2021a).

## Fast ausschließlich Frauen in Elternkarenz

Ein klares Bild in Bezug auf die geschlechterbezogene Rollenverteilung im Burgenland zeigt der Blick auf die Inanspruchnahme von **Elternkarenz** (in der Auswertung wird der Mutterschutz nicht getrennt behandelt). Ausgehend von einem aufrechten Dienstverhältnis nehmen im Jahr 2018 zu 99,1% junge Mütter Elternkarenzzeiten in Anspruch, nur zu 0,9% sind es junge Väter (Szalai, Fenninger-Bucher & Wallner, 2021, S. 19).

Nur 7% der Männer im Vergleich zu 74% der Frauen in Österreich weisen zumindest eine **Erwerbsunterbrechung** aufgrund von Kinderbetreuungspflichten auf (Statistik Austria, 2019, S. 43). 2,7% der zwischen 18- und 64-jährigen Väter haben das Papamonat in Anspruch genommen, 4,6% waren in Elternkarenz. Bei 44% der Väter dauerte(n) die Unterbrechung(en) jeweils kürzer als drei Monate, für ein Viertel drei bis sechs Monate. Insgesamt unterbrechen somit zwei Drittel der Väter ihre Erwerbsarbeit für maximal ein halbes Jahr. Bei Müttern trifft dies hingegen nur auf 5% zu, am häufigsten (26%) sind bei Müttern Erwerbsunterbrechungen, die zwischen drei und fünf Jahre dauern. Unterbrechungen zwischen zwei und drei Jahren sowie zwischen fünf und zehn Jahren kommen jeweils auf knapp 20% (Statistik Austria, 2019, S. 46).

## Frauen leisten mehr unbezahlte Arbeit

Nicht nur die Kinderbetreuung wird zum überwiegenden Teil von Frauen geleistet, sondern auch die Pflege von Angehörigen und die Hausarbeit. Laut der letzten Zeitverwendungsstudie aus dem Jahr 2008/09 verrichteten Frauen zwei Drittel der **unbezahlten Arbeit** (Statistik Austria, 2009, S. 15). Dies spiegelt sich auch in den Ergebnissen der Online-Erhebung wider: Im Durchschnitt investieren die befragten Frauen neun Stunden pro Tag für Kinderbetreuung, während der Durchschnittswert der Männer bei vier Stunden liegt. Frauen gaben auch an, dass sich ihre Partner\*innen nur zu etwa einem Viertel an der Haushaltsarbeit (26%) bzw. der Betreuung der Kinder (28%) beteiligen, während Männer den Anteil ihrer Partner\*innen mit 52% bzw. 59% deutlich höher einschätzten (Online-Erhebung 2021: Auswertung).

## Digitalisierung als Chance

In den **flexibleren Arbeitsmöglichkeiten**, die durch einen vermehrten Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien im Rahmen der Digitalisierung gegeben sind, werden Chancen für eine gleichwertigere Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt gesehen, es kann jedoch nicht von einer automatisch verbesserten Vereinbarkeit ausgegangen werden. Vielmehr sind eine entsprechende Integration der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien auf der betrieblichen Ebene sowie bedarfsgerechte Angebote von professioneller Kinderbetreuung und Pflege notwendig. Aber allen voran ist eine ausgeglichene Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit zwischen den Geschlechtern essentiell, damit die flexibleren Rahmenbedingungen von Arbeit nicht noch stärker zur Mehrfachbelastung von erwerbstätigen Frauen, die den Großteil der Care-Arbeit übernehmen, beisteuern (Hauer, 2016, S. 179-180).

## Zeitliche Qualität der Betreuungseinrichtungen trägt zur Vereinbarkeit bei

Über die VIF-Klassifizierung der Arbeiterkammer werden die Vereinbarkeitschancen von Beruf und Familie dargestellt, indem die **zeitliche Qualität der Betreuungseinrichtungen** gemessen wird. Denn für die Inanspruchnahme der Betreuungseinrichtung und somit für gute Vereinbarkeitschancen sind hauptsächlich die Öffnungszeiten aus-

schlaggebend. Sie müssen den beruflichen Anforderungen entsprechen. Im Burgenland hat der Anteil der 3-6-Jährigen, die VIF-konforme Kinderbetreuungseinrichtungen besuchen, von 2008 bis 2018 um 13 Prozentpunkte zugenommen (BKA/FFJI, 2021, S. 971-975). Hier gilt es, Maßnahmen zu setzen, um diesen Anteil weiter auszubauen.

## Maßnahmen



### Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung

- > **Frauenanteil in Führungspositionen** in landeseigenen Betrieben und Schaffung von Anreizen für andere Betriebe erhöhen
- > **Gütesiegel für innerbetriebliche Frauenförderung einführen**
- > **Jugendliche zu Gleichheit und gerechter Aufteilung von Erwerbs- und Versorgungsarbeit schulen**
- > **gerechte Aufteilung unbezahlter Arbeit fördern** (für Vereinbarkeit zwischen Erwerbs- und Care-Arbeit)
- > **Kampagne Väterkarenz** »normalisieren«
- > **Austausch mit WK/AK zu Elternkarenz und Elternteilzeit** für Unternehmen und Arbeitnehmer\*innen
- > **Kampagne für gesellschaftliche Akzeptanz** von frühem Wiedereinstieg nach Karenz (Bund)



### Strukturelle Rahmenbedingungen

- > **fokussierte Wiedereinstiegsberatung** vor allem nach Eltern- & Pflegekarenz, Arbeitslosigkeit, für Frauen 50+
- > **regionale Co-Working-Spaces** schaffen
- > **Home-Office und Teleworking** forcieren, dafür notwendige Infrastruktur und entsprechende betriebliche Vereinbarungen vorantreiben; gleichzeitig Entgrenzung der Arbeit verhindern
- > **Qualität und Rahmenbedingungen von institutioneller Kinderbetreuung verbessern:**
  - > Bürgermeister\*innen auf gesetzliche Rahmenbedingungen sensibilisieren (Schließtage reduzieren, Öffnungszeiten erweitern, hochwertige Mittagsverpflegung)
  - > gemeinde-/betriebsübergreifende Kinderbetreuung anregen
- > **betriebliche und wohnortübergreifende Ferienbetreuung fördern**
- > **Unterstützung/Entlastung** für pflegende Angehörige ermöglichen



*Lohn- und gehaltsspezifische  
Diskriminierung von Frauen bekämpfen,  
Frauenarmut verhindern*

# **EINKOMMEN UND FRAUENARMUT**

**>>** *Als Friseurin und Alleinerziehende  
bin ich an der Armutsgrenze!*

(Online-Erhebung 2021: Zukunftswünsche)

## Ausgangslage

Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt wird in Österreich seit 1979 gesetzlich geregelt – siehe Gleichbehandlungsgesetz (GIBG), konsolidierte Fassung BGBl. I Nr. 16/20209. Die jährliche Ermittlung der nach wie vor bestehenden Verdienstunterschiede erfolgt zum einen auf Basis der durchschnittlichen Bruttojahreseinkommen (Lohnsteuerstatistik, Statistik Austria), wodurch Rückschlüsse auf die eigenständige Existenzsicherung bzw. Prognosen hinsichtlich der Pensionsunterschiede nach Geschlecht gezogen werden können. Zum anderen werden Verdienstunterschiede durch den Vergleich der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste (Gender Pay Gap, Eurostat) festgestellt. Damit werden Voll- und Teilzeitbeschäftigten direkt vergleichbar und die geschlechtsspezifisch unterschiedliche Wertigkeit von Arbeit wird noch deutlicher.

### Frauen verdienen nach wie vor deutlich weniger als Männer

Das mittlere Bruttojahreseinkommen der **unselbstständigen erwerbstätigen Frauen** im Burgenland liegt im Jahr 2019 mit rund 24.500 Euro deutlich unter jenem der Männer mit knapp 39.000 Euro. Auch wenn die Einkommen der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten verglichen werden, liegen die der Frauen mit einem mittleren Bruttojahreseinkommen von rund 39.500 Euro immer noch unter denen der Männer mit 46.500 Euro (Statistik Austria, 2020a, S. 191), obwohl hier die höhere Teilzeitquote der Frauen von knapp 50% (vgl. Männer: 8%) (Statistik Austria, 2021a, S. 71-72) sowie die weitaus häufigeren und länger andauernden Erwerbsunterbrechungen von Frauen aufgrund von Kinderbetreuungspflichten nicht wirksam werden. In den Branchen, in denen mehrheitlich Frauen arbeiten, bestehen geringere Verdienstmöglichkeiten. Frauen arbeiten auch durchschnittlich kürzer in einem Unternehmen als Männer und haben weniger oft Führungspositionen inne. Der Vergleich der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste ergibt für das Jahr 2019 einen Gender Pay Gap von 19,9%, wovon mehr als 6% auch über die oben angeführten benachteiligenden Faktoren nicht ausreichend erklären werden können (Statistik Austria, 2021b) und eine deutliche einkommensspezifische Diskriminierung von Frauen aufzeigen.

### Einkommensunterschiede befeuern Frauenarmut

Das Ausmaß und die Durchgängigkeit der **geschlechtsbezogenen Einkommensunterschiede** für erwerbstätige Frauen, die sich aus Tätigkeiten in mehrheitlich schlechter bezahlten Branchen, einer stark erhöhten Teilzeitquote, Erwerbsunterbrechungen auf Grund von Kinderbetreuungs- und Pflegearbeit (österreichweit 74% der Frauen versus 7% der Männer) sowie Benachteiligungen am Arbeitsmarkt

ergeben, zeigt deutliche Auswirkungen in Bezug auf die Armutsgefährdung von erwerbstätigen Frauen.

Die Armutsgefährdungsquote für erwerbstätige Frauen, die alleine leben, alleine erziehen oder den Hauptbeitrag zum Haushaltseinkommen leisten, liegt österreichweit bei 21%, während sie für Männer in einer vergleichbaren Situation 11% beträgt (Statistik Austria 2021c).

### Frauen- und Männerpensionen

Das mittlere Nettojahreseinkommen von **Pensionist\*innen** im Burgenland im Jahr 2019 beträgt 19.060 Euro und liegt damit knapp unter dem österreichischen Mittel von 19.230 Euro. Auch bei den Pensionen bestehen geschlechtsspezifische Unterschiede, da die Pensionshöhe vom beitragspflichtigen Einkommen und der Versicherungsdauer abhängig ist. Im Burgenland erhalten Pensionistinnen (15.350 Euro) jährlich 7.200 Euro weniger als Pensionisten (22.550 Euro). Damit ist ein Gender Pension Gap von 47% auszuweisen (Wallner, Luimpöck, Rabelhofer, Pfeiffer & Mayer, 2021, S. 40-41). Damit in Zusammenhang steht eine erhöhte Armutsgefährdungsrisikoquote für alleinlebende Pensionistinnen von 25% im Vergleich zu 11% für alleinlebende Pensionisten (Statistik Austria 2021c).

### Einkommen und Lohnersatzleistungen

Die im Vorfeld bezogene Einkommenshöhe ist nicht nur für Pensionen, sondern auch für die Höhe der **Lohnersatzleistungen** (Arbeitslosengeld und Notstandshilfe) ausschlaggebend. Der Vergleich der durchschnittlichen Tagsätze zeigt weitere geschlechtsspezifische Unterschiede. Der durchschnittliche Leistungsbezug von Frauen liegt im Burgenland im Jahr 2020 bei 28,50 Euro, jener der Männer bei 33,20 Euro. Der Tagsatz der Frauen macht also nur etwa 86% des Tagsatzes der Männer aus (AMS Österreich, 2021).

Etwa 3.000 Personen bzw. zirka 1.700 Bedarfsgemeinschaften (das sind Personen, denen zusammen eine Leistung der **Bedarfsorientierten Mindestsicherung** gewährt wird) beziehen im Jahr 2019 im Burgenland die bedarfsorientierte Mindestsicherung (Statistik Austria, 2020c, S. 29). Von den 3.000 Personen sind 38% Frauen, 28% Männer und 34% Kinder – Frauen sind also deutlich häufiger auf diese Form der Unterstützung angewiesen als Männer. Hier kann ein Zusammenhang zur Familiensituation hergestellt werden, da 26% aller Bezieher\*innen alleinerziehend mit ihren minderjährigen Kindern leben. (Statistik Austria, 2020c, S. 54-55).

## Alleinerziehende

Insgesamt leben im Burgenland 7.648 **alleinerziehende Elternteile** mit Kindern (unter 25 Jahren). Das Verhältnis von alleinerziehenden Vätern zu alleinerziehenden Müttern im Alter von 20-30 Jahren beträgt 1:37, im Alter von 30-40 Jahren sind es 1: 10,6, im Alter von 40-50 Jahren immerhin noch 1:6,2 (Szalai, Fenninger-Bucher & Wallner, 2021, S.21-23). Hier kann ein direkter Konnex zur Armutsbetroffenheit gezogen werden, denn für Ein-Elternhaushalte, die sich auch österreichweit hauptsächlich aus Frauen mit ihren Kindern zusammensetzen, besteht mit 45% das höchste Armutsrisiko unter allen Haushaltstypen (Statistik Austria 2021c).

## Höheres Armutsrisiko für Frauen

Mangelnde Erwerbspartizipation führt zu einem **erhöhten Armutsrisiko** für Frauen und steht in Verbindung mit ökonomischer Abhängigkeit und mehrfachen Belastungen.

Im Rahmen der burgenlandweit durchgeführten Online-Erhebung zur Frauenstrategie (2021) erhielten die folgenden Aussagen als mögliche Gründe für Frauenarmut jeweils eine Zustimmung von 91% (siehe Abb.):

- die Notwendigkeit für Frauen, schlechter bezahlte Jobs und Teilzeitbeschäftigungen aufgrund unbezahlter familiärer Pflichten in Kauf zu nehmen (68% stimmen voll zu, 23% stimmen eher zu)
- ungleiche Einkommensverhältnisse führen in ökonomische Abhängigkeit vom Partner und bei Trennung zu Frauenarmut (62% stimmen voll zu und 29% stimmen eher zu)
- Mehrfachbelastung und Armut, wovon Frauen häufiger als Männer betroffen sind, führen oft zu Erkrankungen (56% stimmten voll zu, 35% stimmen eher zu)

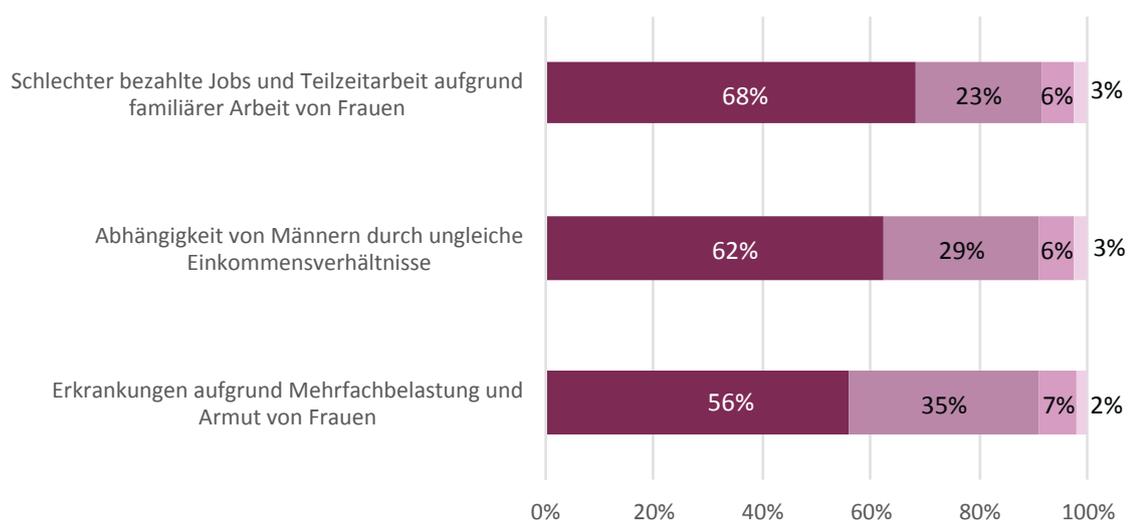


Abbildung:  
Online-Erhebung 2021: Gründe für Frauenarmut

Vom deutlich erhöhten Armutsrisiko und der erhöhten Armutsquote bei Frauen ausgehend, wird auch im Zuge der offenen Antworten der Online-Erhebung, der Erhebung der Zukunftswünsche sowie der Workshops verstärkt Einkommens- und Pensionsgerechtigkeit für Frauen thematisiert. Das bezieht sich beispielsweise auf die Forderung nach gleichem Lohn für gleiche Arbeit, die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen, die Erhöhung der Einkommensmöglichkeiten in mehrheitlich von Frauen ausgeübten Berufen und damit auf die Bekämpfung der Lohnschere. Weiters geht es darum, Pflege- und Kinderbetreuungszeiten entsprechend zu entlohnen und bei

Pensionsleistungen zu berücksichtigen, eine erhöhte Inanspruchnahme des Pensionssplittings zu erreichen, aber auch eine geschlechtergerechte Aufteilung unbezahlter familiärer Arbeit zu forcieren, sodass...

*»...es selbstverständlich wird, wenn Männer dieselben Aufgaben wie eine Frau übernehmen, Karenz, Haushalt, Pflege.«*

(Erhebung Zukunftswünsche 2021).

Geschlechtergerechte Einkommensverhältnisse würden auch dazu beitragen,...



*»...dass sich mehr Männer leisten können, in Karenz zu gehen. Ist leider nicht oft der Fall, weil die Frau nicht genug verdient.«*

(Online-Erhebung 2021).

Teilnehmer\*innen der Online-Befragung führen an, dass Schwierigkeiten beim Berufseinstieg nach der Karenz, lange Pendelwege und nicht den jeweiligen Anforderungen (bspw. in Bezug auf Verfügbarkeit, Qualität oder Leistbarkeit) entsprechende Kinderbetreuung oder professionelle Pflege die Erwerbsbeteiligung von Frauen beeinträchtigt. (Online-Erhebung 2021).

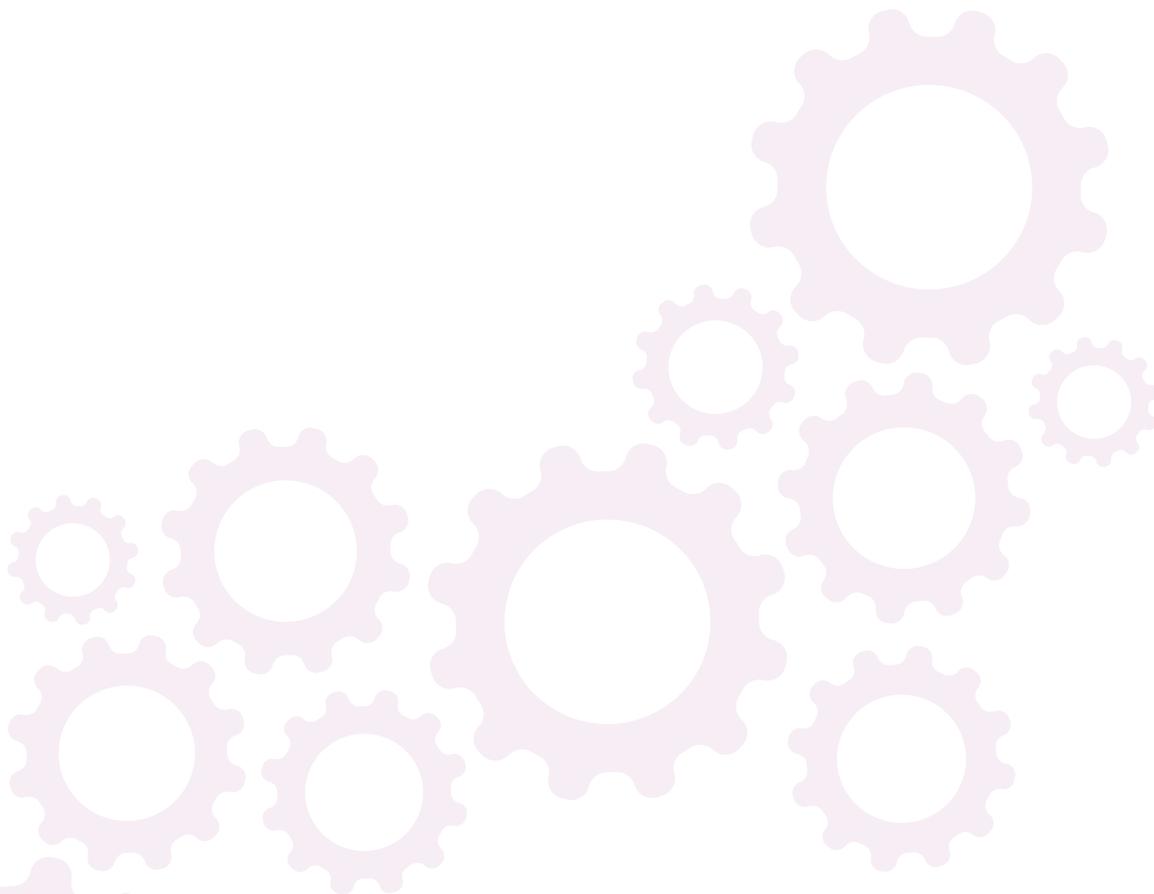
Um eine Verhinderung von Altersarmut herbeiführen zu können, wird es notwendig sein, einen Fokus auf die...



*»...Stärkung der Erwerbsmöglichkeiten der Frauen...«*

...und die Bekämpfung von *»beruflicher Diskriminierung auf Grund des Geschlechts«* zu legen.

(Erhebung Zukunftswünsche 2021)



# Maßnahmen



## Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung

- > **Infokampagne zu langfristigen Auswirkungen von Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitarbeit** (Armutgefährdung)
- > **Infokampagne und Bewerbung von Pensionssplitting** (Expert\*innentalks)
- > **Mobilisierung von Unternehmen, existenzsichernde Arbeitsverhältnisse mit Mindestlohn zu schaffen** (Bund)
- > **Kampagne zur Sensibilisierung für die gesellschaftliche Relevanz von Branchen und Berufen, in denen vorwiegend Frauen tätig sind** (sozialer und gesundheitlicher Dienstleistungssektor, Handel, ...) (Bund)



## Strukturelle Rahmenbedingungen

- > **Unterstützungen, um leistbaren Wohnraum zu schaffen und zu erhalten** (z.B. für Ein- Eltern-Familien). Runder Tisch zu »Frauen und Wohnen«
- > **Stärkere Berücksichtigung von 50+Frauen** in Projekten
- > **Mehr Projekte im Bereich der Migrant\*innenförderung**
- > **Alleinerzieher\*innen fördern**
- > **Einkommenstransparenz** in allen Branchen (Bund)
- > **Mobilitätsbonus für armutsgefährdete Personen** (nach EU-SILC), um Arbeits- oder Ausbildungsorte gut erreichen zu können (Bund)
- > **Verstärkte Maßnahmen gegen Altersarmut** (Bund)



## Kooperationen zwischen Institutionen

- > **Bewerbungs- und Verhandlungstrainings für Frauen**
- > **Fokus auf Einstieg/Wiedereinstieg ins Arbeitsleben** für junge Mütter. Weiterbildung in Karenz und flexible Fortbildungen (auch online) ermöglichen



*Eröffnen von Bildungschancen  
unabhängig vom Geschlecht*

## **BILDUNG**

» *... dass im Hinblick auf die Rollenbilder bereits in den Kindergärten und Schulen viel intensiver das Gleich-Sein und das Gleichwertig-Sein gelebt wird.*

(Online-Erhebung 2021: Zukunftswünsche)

# Ausgangslage

## Jüngere weibliche Generation ist besser gebildet

Frauen haben in den vergangenen Jahrzehnten in Bezug auf den **Bildungsstand klar aufgeholt**. So verfügen im Jahr 2019 40% der über 45-jährigen burgenländischen Frauen »nur« über einen Pflichtschulabschluss, bei den burgenländischen Männern derselben Altersgruppe liegt der Anteil lediglich bei 12%. Werden aber die 25- bis 44-Jährigen betrachtet, sind es nur noch 12% dieser Altersgruppe bei den Frauen im Vergleich zu 11% bei den Männern. Diese Tendenz lässt sich noch ausgeprägter bei den AHS-, BHS- und Hochschul-Abschlüssen erkennen: Sind es bei den über 45-jährigen Männern (8%) noch deutlich höhere Anteile als bei den Frauen (5%) derselben Altersgruppe, kehrt sich dies bei den 25- bis 44-Jährigen bereits um: Hier haben 21% der Frauen eine Hochschule abgeschlossen, bei den gleichaltrigen Männern hingegen nur 14% (Statistik Austria, 2021a).

## Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Berufswahl

Würde es nach der formalen Ausbildung gehen, müssten Frauen eigentlich schon mehr verdienen als Männer. Das Lohnniveau wird aber maßgeblich von der **Berufswahl** bestimmt, und hier bestehen nach wie vor **geschlechtsspezifische Unterschiede**. Dabei werden Berufe, für die sich eher Frauen entscheiden, schlechter bezahlt (Statistik Austria, 2021c).

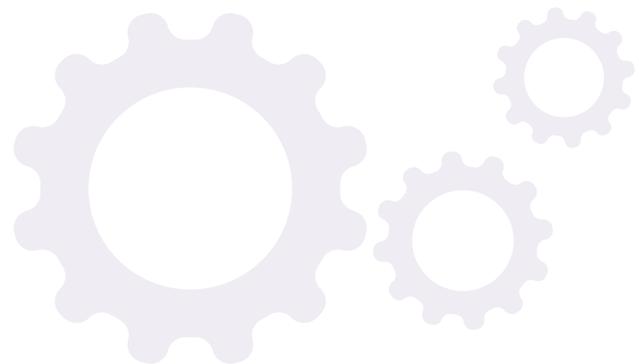
Diese Unterschiede zwischen den Geschlechtern bestehen beispielsweise auch in der **Lehrausbildung**: Die weiblichen Lehrlinge im Burgenland im Jahr 2020 üben zu fast einem Drittel den Lehrberuf Einzelhandelskauffrau aus, gefolgt von Friseurin und Perückenmacherin (8%) und Bürokauffrau (7%). Die häufigsten Lehrberufe der männlichen Lehrlinge sind Kraftfahrzeugtechniker und Metalltechniker (jeweils 12%) sowie Elektrotechniker (10%) und Installations- und Gebäudetechniker (9%) (WKO Burgenland, 2021a; 2021b). Das durchschnittliche Einstiegsgehalt in den drei von den Frauen bevorzugten Berufen ist dabei jeweils geringer als in den drei von den Männern vermehrt ausgewählten (AMS, 2021; eigene Berechnungen).

## Studienwahl

Unterschiede können auch nach wie vor bei der Wahl des Studiums erkannt werden: An den österreichischen Fachhochschulen überwiegt im Wintersemester 2019/20 im Ausbildungsbereich Technik und Ingenieurwissenschaften der Männeranteil (75%), mehr Frauen sind es hingegen in den Bereichen Gesundheitswissenschaften (81%) und Sozialwissenschaften (75%) (BMBWF, 2020, S. 55). Die österreichischen Lehramtsstudien besuchen insgesamt mit 63% mehrheitlich

die weiblichen Studierende (BMBWF, 2020, S. 61).

Das Verhältnis der weiblichen und männlichen Studierenden an den österreichischen Universitäten im Wintersemester 2019/20 zeigt höhere Frauenanteile in den Studiengruppen Pädagogik (69%), Geisteswissenschaften und Künste (66%), Sozialwissenschaften, Journalismus und Informationswesen (63%) sowie Gesundheit und Sozialwesen (60%) bzw. einen höheren Männeranteil in den Gruppen Ingenieurwesen, verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe (68%) und Informatik und Kommunikationstechnologie (80%) (BMBWF, 2020, S. 48).



## Frauen in der Informations- und Kommunikationstechnologie deutlich unterrepräsentiert

Der Frauenanteil bei den Beschäftigten in der Branche **Informations- und Kommunikations-Technologie** liegt 2016 in Österreich bei etwa 17%. Damit Frauen an der Gestaltung der Digitalisierung in höherem Maße teilhaben können, ist eine entsprechende Repräsentanz von Frauen in dieser Branche aber essentiell (Europäisches Parlament, 2018).

## Weiterbildung im digitalen Bereich

Auch regelmäßige Weiterbildung im digitalen Bereich wird immer wichtiger, um sich den neuen, digitalisierten Arbeitsprozessen und Arbeitsrealitäten anpassen zu können. Hier gilt es zu bedenken, dass weniger Frauen Weiterbildungen in Unternehmen besuchen können als Männer (Kuba & Schmözl, 2019, S. 3). Für die Erwerbstätigkeit von Frauen haben aber Berufe mit überwiegend Routinetätigkeiten einerseits einen höheren Stellenwert als für jene der Männer, andererseits können sie auch in nahezu allen Branchen gefunden werden. Gerade bei diesen Tätigkeiten wird davon ausgegangen, dass Frauen im Rahmen der Digitalisierung vermehrt unter Druck geraten (Bock-Schappelwein, 2016, S. 114). Frauen rechtzeitig fachspezifisch abzuholen, ist somit ein dringendes Anliegen.

# Maßnahmen



## Pädagogisches Personal

- > **Schulungen zum Thema "Stereotypenfreie Bildung"** für alle (angehenden) Beschäftigten im Bildungsbereich in allen Bildungsstufen anbieten
- > **Multiplikator\*innen im Bildungsbereich schaffen**
- > **Berufsorientierung als Pflichtfach** in allen Schulen (Bund)



## Gezielte Unterstützung von Eltern und Kindern

- > **Unterstützung** von Frauen und Mädchen beim Berufseinstieg/-umstieg, Aus-/Weiterbildung, Bildungsentscheidungen allgemein
- > **Elternarbeit** an Bildungseinrichtungen
- > **genderneutrale Berufswegefindung** ab Kindergarten und Volksschule
- > **Ausbau der Initiativen** um Frauen und Mädchen für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik-Fächer und Handwerk zu begeistern
- > **Wirtschafts- und Finanzausbildung** an den Schulen (Bund)



## Strukturelle Rahmenbedingungen

- > **Bewusstseinsbildung/Öffentlichkeitsarbeit:** Berufsbilder modernisieren (Aufbrechen von Stereotypen)
- > **Bessere Kommunikation von Förderungen im Bereich Nachmittagsbetreuung** (gleiche Chancen für Kinder, Bsp. Hausübungsbetreuung)
- > **Voraussetzungen für Selbsterhalter\*innen-Stipendium anpassen** (Zugang erleichtern) (Bund)



*Aufbrechen bestehender  
Rollen- & Geschlechterbilder*

## **ROLLENSTEREOTYPE**

**>>** *... dass sich in den Köpfen, den Lebens-  
vorstellungen sowohl bei Männern wie  
auch bei Frauen etwas ändert. Nur so  
werden wir, die Frauen, gleichwertige  
Partnerinnen in der Gesellschaft.*

(Online-Erhebung 2021: Zukunftswünsche)

# Ausgangslage

## Typisch Frau, typisch Mann? Rollenvorstellungen bedingen Ungleichheiten – auch 2021!

Simone de Beauvoir drückt es sehr klar aus: »Man kommt nicht als Frau zur Welt, man wird es« (De Beauvoir, 2003, S. 334). Rollenstereotype beeinflussen die Berufswahl, wirken auf die Gestaltung des eigenen Lebens und schränken oft auch die persönlichen Freiheiten ein. Sie haben sich über Generationen ausgeprägt und sind **fest in unserer Gesellschaft verankert**. Forscher\*innen zeigen, dass ein Rollenbild oder Stereotyp eine vereinfachte Meinung oder Annahme über (Geschlechter-)Gruppen ist. Über Frauen, die nicht einparken können und Männer, die nicht zuhören können, wurde bereits gelacht, aber ein wenig bleibt das Lachen auch im Hals stecken, denn diese Annahmen haben oft einschränkende, kränkende und diskriminierende Auswirkungen auf die einzelnen Frauen und Männer. Deutlicher gesagt, kann nach Eckes (2010) gezeigt werden, dass Menschen Eigenschaften oder Verhaltensweisen zugeschrieben werden. Das bedeutet, dass Frauen beispielsweise eher zugeschrieben wird emotional und abhängig zu sein, bei Männern hingegen eher Unabhängigkeit und Zielstrebigkeit verortet wird. Bringt man diesen theoretischen Zugang in Bezug zu Verhaltensweisen, die eher von Frauen bzw. Männern in der Gesellschaft, in der sie leben, erwartet werden, versteht man die sichtbaren Rollenbilder, die im Burgenland gelebt werden können, besser und kann darauf auch reagieren!



»**Öffentlicher Raum - erwachsene Frauen müssen raus aus dem Haus, Rollenbilder müssen sich ändern**«

(Onlineworkshop 22. September 2021).

## Vereinbarkeit von Erwerbs- und Care-Arbeit ist Frauensache!

Ein Stereotyp, das sich hartnäckig hält und in starker Wechselwirkung mit der Beteiligung am Erwerbsarbeitsmarkt, mit der Vereinbarkeit, aber auch mit dem Bildungsthema steht, ist jenes der **Zuschreibung an Frauen, für Kinderbetreuung zuständig zu sein**. Diese Zuständigkeit wird aber nicht mit einer Entscheidungsfreiheit, wie Kinderbetreuung gestaltet wird, verbunden, sondern mit fixen Vorstellungen, wie Mütter sein sollen. Auch heute werden Mütter, wenn sie die gesellschaftlichen Erwartungen nicht erfüllen, als Rabenmütter bezeichnet.



»**Das MOM-Shaming muss aufhören**«

(Online-Erhebung 2021: Zukunftswünsche)

Zuschreibungen dieser Art haben die Teilnehmer\*innen der Online-Erhebung, der Workshops und des Steering-Boards besonders bewegt.

»**Bewusstseinsbildung bereits im KG [Kindergarten] und in der VS [Volksschule]; die Schulen vermitteln noch heute sehr traditionelle Bilder. Zum Beispiel zum heurigen Muttertag haben die Kinder ein Geschenk vorbereitet und dazu einen Text: Mutter kocht, tröstet, ist immer da...**«

(Online-Erhebung 2021: Zukunftswünsche)

In der Onlineerhebung wurden die Teilnehmer\*innen nach Möglichkeiten der Veränderung dieser Rollenzuschreibungen gefragt. Es wurden unterschiedliche Aussagen zur Auswahl gestellt und nach Zustimmung gefragt. Es zeigt sich, dass die Aussage, dass **Bewusstseinsbildung notwendig** ist, um Veränderungen hinsichtlich der traditionellen Rollenbilder zu erzielen, die höchste Zustimmung der Teilnehmer\*innen (75% stimmen voll zu, 21% stimmen eher zu) erzielte. Immer noch eindeutig stimmten die Teilnehmer\*innen auch zu, dass in den Medien typische Rollenbilder sichtbar sind, was die gesellschaftlichen Vorstellungen beeinflusst (41% stimmen voll zu, 40% stimmen eher zu). 71% der Befragten (39% stimmen voll zu, 32% stimmen eher zu) gaben an, dass an ihrer Arbeitsstelle Maßnahmen für Geschlechtergleichstellung gesetzt werden. Dass Frauen im Burgenland in ihrem Alltag Einschränkungen aufgrund ihres Geschlechts erleben, sehen auch 63% der Befragten so (27% stimmen voll zu, 36% stimmen eher zu). Und Bewusstseinsbildung zu Rollenbildern im Kindergarten bzw. in der Schule der Kinder ist 61% bekannt (22% stimmen voll zu, 39% stimmen eher zu).

## Familienbilder aus vorangegangenen Jahrhunderten stellen Ungleichheiten her

Rollenbilder und tradierte Geschlechterbilder wirken auf Beziehungen zwischen den Geschlechtern, auf Familien und auf **Vorstellungen, wie Familien sein oder agieren sollen und was sie zu leisten haben**. In den Workshops wurden unter anderem Verbindungen zu Scham, es nicht zu schaffen, hergestellt, die den gesellschaftlichen Druck auf Menschen verdeutlichen. Tradierte Geschlechterbilder sind tief verwurzelt und verhindern auch, Geschlechterverhältnisse offen und neu zu verhandeln. Dazu zählen Aspekte, die andere Themenbereiche der Frauenstrategie betreffen, wie Vereinbarkeit, faire Aufteilung der Care-Arbeit oder eine freie Ausbildungs- und Berufswahl. Aber auch das Thema Gewalt in der Familie ist mit Rollenvorstellungen verbunden.

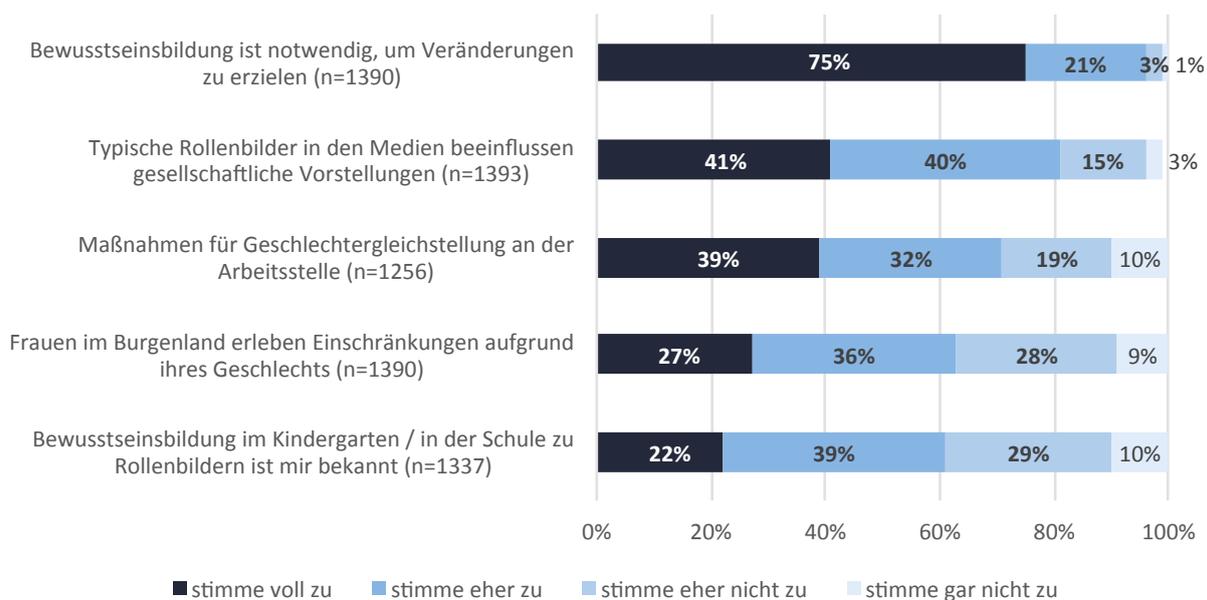


Abbildung:  
Online-Erhebung 2021: Auswertung – Traditionelle Rollenbilder



»Hinterfragen von tradierten Rollenbildern. Gewalt thematisieren, in kleineren Gemeinden kommt dies hinter verschlossenen Türen vor.«

(Online-Erhebung 2021: Zukunftswünsche)

»Abwendung der Bevölkerung von traditionellen Rollenbildern – d.h., Menschen entsprechend ihrer persönlichen Qualitäten, Haltungen und Handlungen behandeln und nicht nach Kriterien wie Geschlecht, Herkunft, Ethnie usw.«

(Online-Erhebung 2021: Zukunftswünsche)

Das Ziel der Frauenstrategie im Handlungsfeld Rollenstereotype fokussiert auf die Unterstützung von Maßnahmen zum **Aufbrechen von Rollenbildern**, die Gleichstellung zwischen den Geschlechtern aktuell noch verhindern. Für die politische Ebene gibt es den Wunsch, dass...



»...durch die Haltung und Aktionen der Politik die alten Rollenbilder nicht zusätzlich verfestigt, sondern endlich aufgebrochen werden, Frauen auch sprachlich sichtbar werden, sich Politiker ihren Sexismus sparen.«

(Online-Erhebung 2021: Zukunftswünsche)

Neue Rollenbilder werden im Burgenland schon langsam sichtbar und wurden von den Teilnehmer\*innen in den Erhebungsphasen genannt und gelebt. Jedoch scheint es nicht einfach zu sein freie Entscheidungen zu treffen, wie denn das eigene Leben gestaltet werden soll, da auch noch sehr traditionelle Rollenbilder in den Köpfen sind. Es würde sich also lohnen in Schulungen, in der Berichterstattung sowie in Werbungen, neue und vielfältige Geschlechterbilder, Familienbilder und Rollenbilder sichtbar zu machen. Diese spiegeln dann auch die Realitäten im Burgenland besser wieder.

# Maßnahmen



## Verbindliche Rahmenbedingungen

- > **Verfassen eines Sprachleitfadens durch das Frauenreferat** / betrifft die Landesregierung, Verwaltung Land Burgenland und alle nachgelagerten Stellen und institutionelle Fördernehmer\*innen
- > **Diversitätstraining** für Beschäftigte der Landesverwaltung



## Öffentlichkeitsarbeit

- > **Kooperation mit Journalist\*innen und Medienvertreter\*innen** zum Thema Rollenstereotype und Mediengestaltung
- > **gezielte lokale, regionale und landesweite Öffentlichkeitsarbeit zum Abbau von Rollenstereotypen** – eine Maßnahme, die regional Wirkung zeigen kann: Every Day People und lokale Vorbilder vorstellen (z.B. lokale Feuerwehrfrau)
- > **Initiativen, um erfolgreiche Burgenländerinnen** und Arbeiten von Frauen vor den Vorhang zu holen
- > **gezielte Einbindung von Männern in Gleichstellungskampagnen**



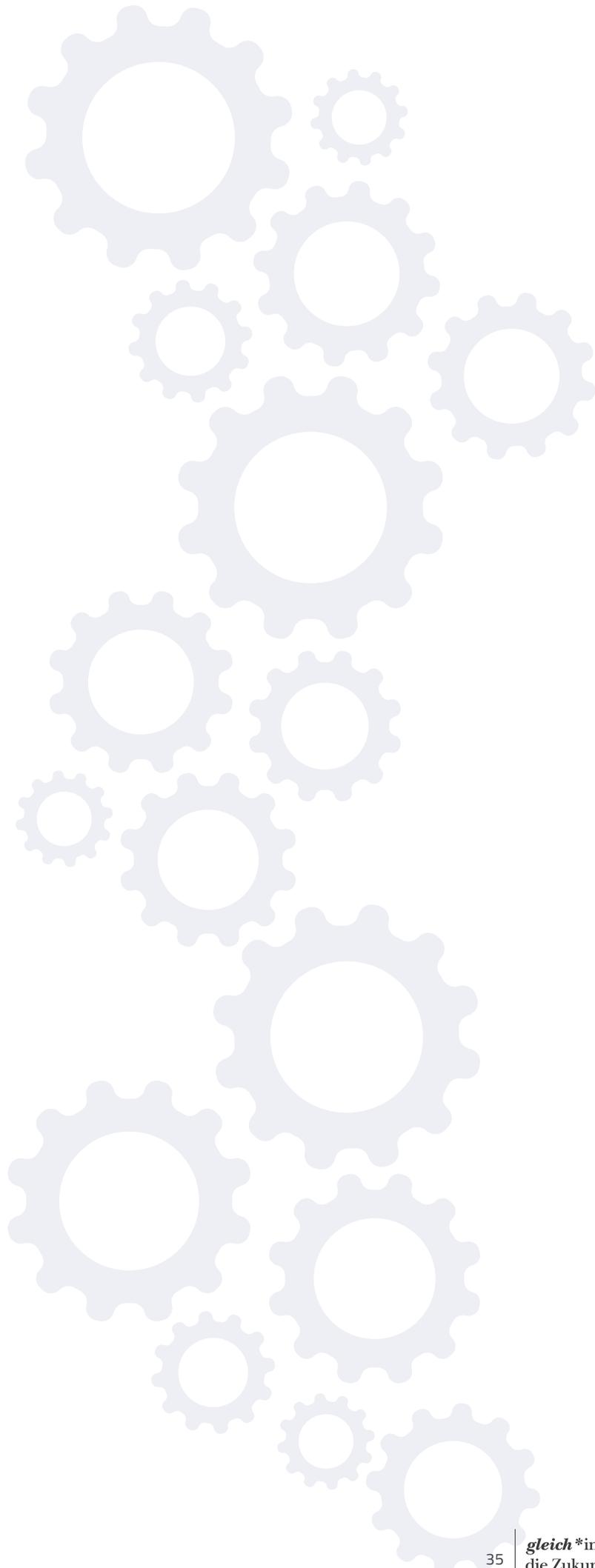
## Pädagogische Einrichtungen und Jugendarbeit

- > **Sensibilisierung durch Schulungen von Kindergartenpädagog\*innen** in Ausbildung und Fortbildungen für Kindergartenpädagog\*innen im Feld.
- > **Ausbau und Finanzierung gendersensibler Jugendsozialarbeit** (mobil, Jugendarbeitsbus, Jugendzentren)



## Kulturelle Aktivitäten

- > **Preise für Buchhandlungen, Künstler\*innen, Autor\*innen** für Beiträge zum Aufbrechen von Rollenstereotypen
- > **Filmtage gegen Rollenklischees** (Kurzfilmfestival)





*Teilhabe an allen  
gesellschaftlichen Lebensbereichen*

## **PARTIZIPATION / TEILHABE**

**>>** *... Anreize, Frauen mehr in die politische  
Landschaft zu holen, sie zu motivieren,  
mitzugestalten und mitzureden.  
Frauen haben oft einen anderen Blick  
auf Dinge und Themen.*

(Online-Erhebung 2021: Zukunftswünsche)

# Ausgangslage

## Teilhabe und Sichtbarkeit in öffentlichen Ämtern und an öffentlichen Orten ist männlich!

Das Thema der Partizipation oder Beteiligung von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen Lebensbereichen ist historisch bedingt ein wichtiges. Frauen waren in den vorangegangenen Jahrhunderten von vielen gesellschaftlichen Bereichen ausgeschlossen und durften sich auch erst spät politisch beteiligen. Das allgemeine Wahlrecht wurde in Österreich erst 1919 eingeführt. **Partizipation meint aber nicht nur die Wahlberechtigung hinsichtlich der politischen Vertretung, sondern es geht auch darum, sich aktiv in Entscheidungen einbringen zu können.** Politische Beteiligung ist ein relevantes Handlungsfeld, da in der Politik viele Rahmenbedingungen für Gleichstellung der Geschlechter, aber auch für die Gestaltung des eigenen Lebens insgesamt durch Gesetzgebung getroffen werden. Im burgenländischen Frauenbericht 2021 finden sich zahlreiche statistische Auswertungen zur politischen Beteiligung von Frauen. Im Burgenland gibt es 2021 7% Bürgermeisterinnen im Vergleich zu 9,5% in Gesamtösterreich – beide Anteile sind noch weit von 50% entfernt. Auch in den Interessensvertretungen sind Frauen beispielsweise in der burgenländischen Arbeiterkammer in den Spitzenpositionen unterrepräsentiert mit einem Anteil von nur 25%.



*»Frauenanteil in Leitungspositionen von landesnahen Betrieben transparent machen. Jährlich in den Frauenbericht aufnehmen. Mein Eindruck ist, dass hier der Frauenanteil im Vorstand und in der operativen Geschäftsführung gering ist.«*

(Online-Erhebung 2021: Zukunftswünsche)

Aber auch für die politischen Ebene wurden klare Wünsche formuliert:



*»Wenn z.B. 47% Frauen in der Gemeinde wohnen, so sollen auch 47% Frauen im Gemeinderat sitzen!«*

(Online-Erhebung Zukunftswünsche offene Antworten 2021)

## Beteiligung – eine Frage der persönlichen zeitlichen Möglichkeiten

Die Teilnehmer\*innen der Onlineerhebung wurden zu der Thematik der Partizipation vertiefend befragt und zwar beispielsweise danach, ob sie persönlich in Organisationen oder Vereinen Mitglied sind. Die Antworten zeigen eindeu-

tig, dass die Partizipation bei den Männern höher ist als bei den Frauen.

11%, aller Befragten, die in einem Verein oder einer Organisation Mitglied sind, werden dafür entlohnt. Gründe für keine Partizipation sind für 28%, dass sie keine Zeit haben, wobei diese Aussage auf 2/3 der Frauen und 1/3 der Männer zutrifft. Interessant ist auch, dass 10% wurden bisher von noch niemandem auf eine Beteiligung angesprochen – ein wenig mehr Frauen als Männer haben diese Erfahrungen gemacht. 8% kommen aufgrund ihrer Betreuungspflichten nicht von Zuhause weg (Frauen 8%, Männer 0%) und für 7% gibt es sonstige Gründe (kein Interesse, beruflich, Partnerschaft, keine Lust), wobei diese Aussage mehrheitlich auf Frauen zutrifft. Besonders das Ergebnis bezüglich der Betreuungspflichten, welches zeigt, dass die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen für Männer überhaupt keine Barriere darstellt, ist ein Hinweis dafür, dass hierbei noch keine Gleichberechtigung von Männern und Frauen herrscht.

In den Workshops wurden zahlreiche Befunde diskutiert, die eine Wechselwirkung mit dem Thema der Diskriminierung auf Grund von Geschlecht andeuten. Hemmende Faktoren für Beteiligung wurden unter anderem genannt, wie beispielsweise zu wenig Zeit aufgrund hoher Arbeitsbelastung, fehlende Infrastruktur im ländlichen Raum, um Orte der Beteiligung zu erreichen, aber auch fehlendes leistungsstarkes Breitband.

## Mehr Frauen in die burgenländische Landes- und Gemeindepolitik!

Zugleich wurde die Forderung genannt, dass **mehr Frauen in der Politik vertreten sein sollten**. Diese findet sich auch in den offenen Antworten aus der Onlineerhebung.

Im Steering-Board wurde auch die Frage diskutiert, wie Frauen für die Politik gewonnen werden können. Weiters wurden Themen aufgegriffen, die zeigen, dass es sich lohnt, auf bestehende Strukturen zurückzugreifen, um Fragen der Diskriminierung und damit auch der fehlenden Beteiligung aller Geschlechter auf kommunaler Ebene zu minimieren.

*»Eine Quotenregelung bei der Vergabe von Führungspositionen, dass gezielt nach Frauen gesucht wird und Frauen ermutigt werden, sich in politischen und wirtschaftspolitischen Funktionen zu engagieren. Dass Frauen auch gehört werden, ihre Erfahrungen würden sehr viele Verbesserungen bringen.«*

(Online-Erhebung 2021: Zukunftswünsche)



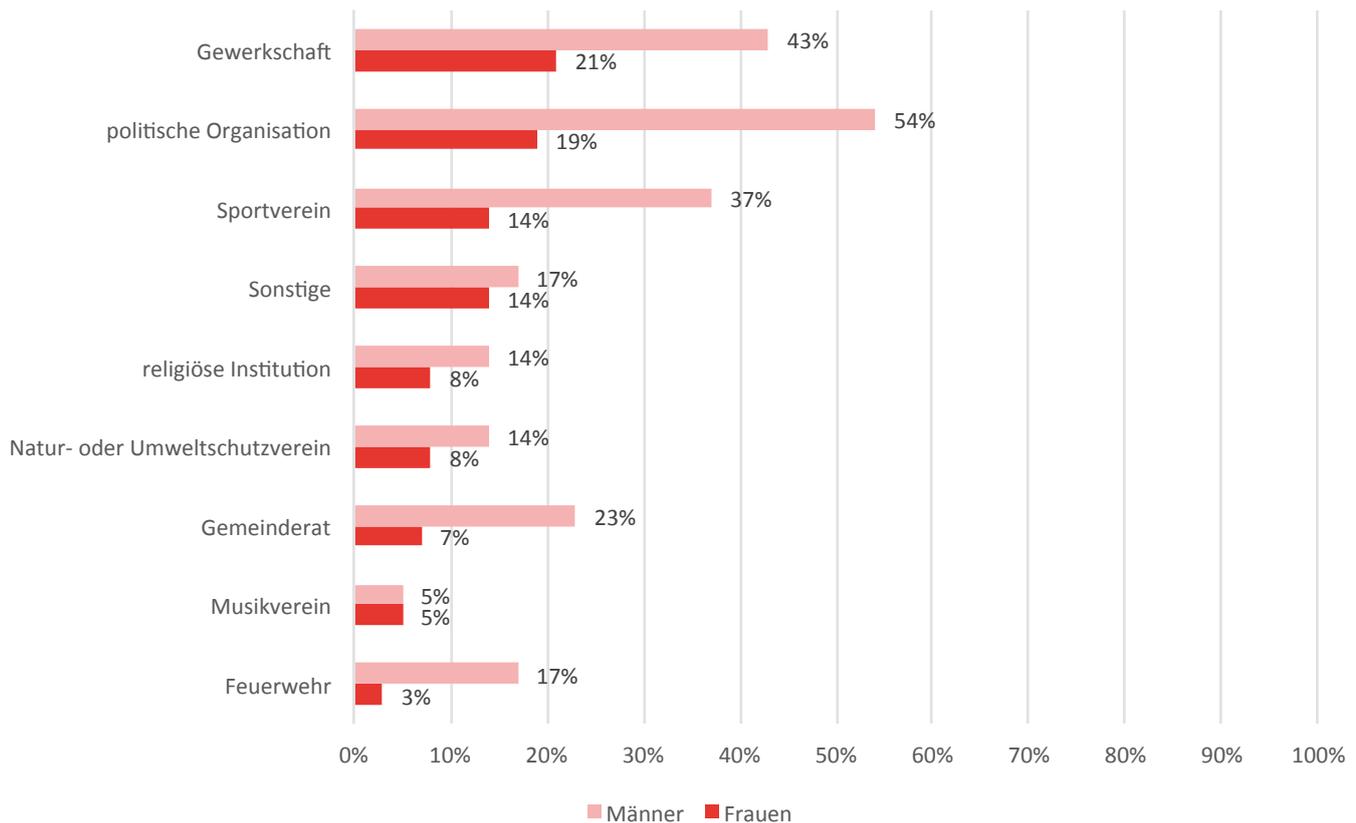
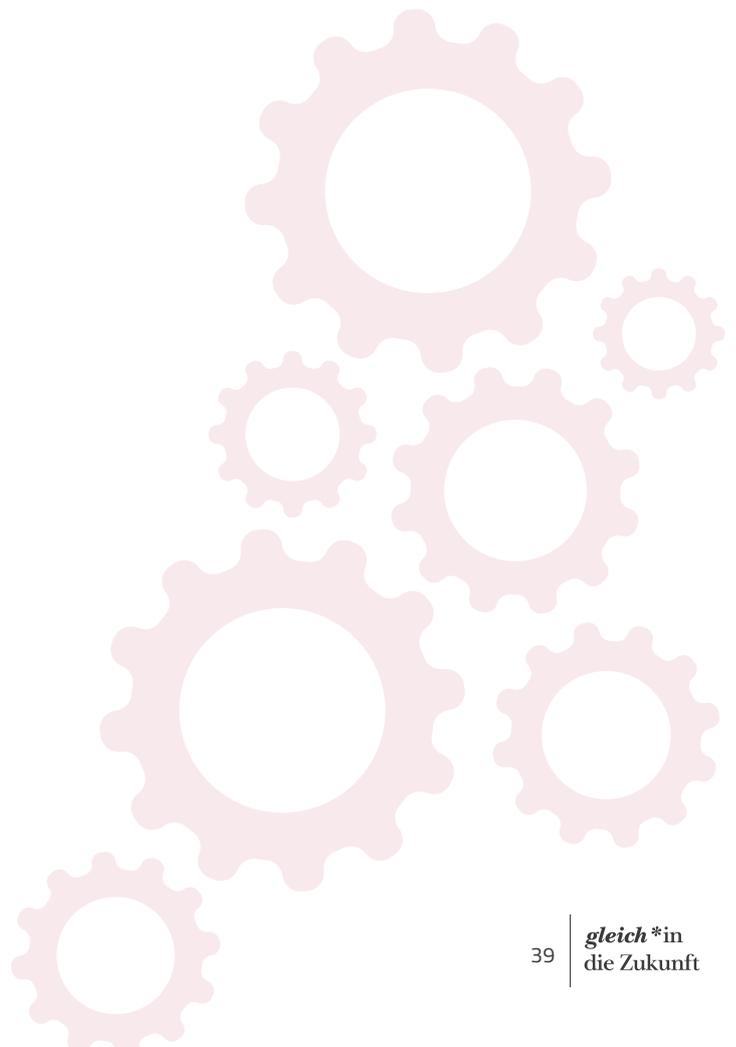


Abbildung:  
 Online-Erhebung 2021:  
 Partizipation in Vereinen und Organisationen

Frauen beteiligen sich, jedoch eher im Hintergrund, wie in der qualitativen Erhebungsphase in den Workshops sichtbar wurde. Damit verdeutlicht sich auch in diesem Themenfeld die Wechselwirkung zu anderen Themen der Frauenstrategie. **Rollenstereotype und Vorstellungen von Fähigkeiten und Möglichkeiten für Frauen, sich zu beteiligen, sind noch sehr traditionell. Fehlende Kinderbetreuung, aber auch fehlendes Selbstbewusstsein wurden als Gründe in den Workshops genannt.** Auch die Herausforderung der Beteiligung für neu Zugezogene wurde thematisiert, wobei angenommen wurde, dass es für Männer durch Orte wie den Fußballplatz leichter ist, sich einzubringen.



# Maßnahmen



## Wissen aufbauen

- > **Partizipation lernen** – niederschwellige Kurse/Workshops zur politischen Bildung und gesellschaftlichen Teilhabe an Volkshochschulen, Akademien und Kammern implementieren und aktiv bewerben
- > **Workshops in Schulen** - zu politischer Bildung, sozialer Bildung, Partizipation und gesellschaftlicher Verantwortung
- > **Kinderbetreuung bei Veranstaltungen** – Lebensrealitäten von Frauen berücksichtigen



## Orte der Partizipation schaffen

- > **Anregung und Unterstützung zur Implementierung von regelmäßigen Frauencafés** für Vernetzung und Austausch
- > **Lokalitäten mit PCs und freiem Internetzugang zur Verfügung stellen**



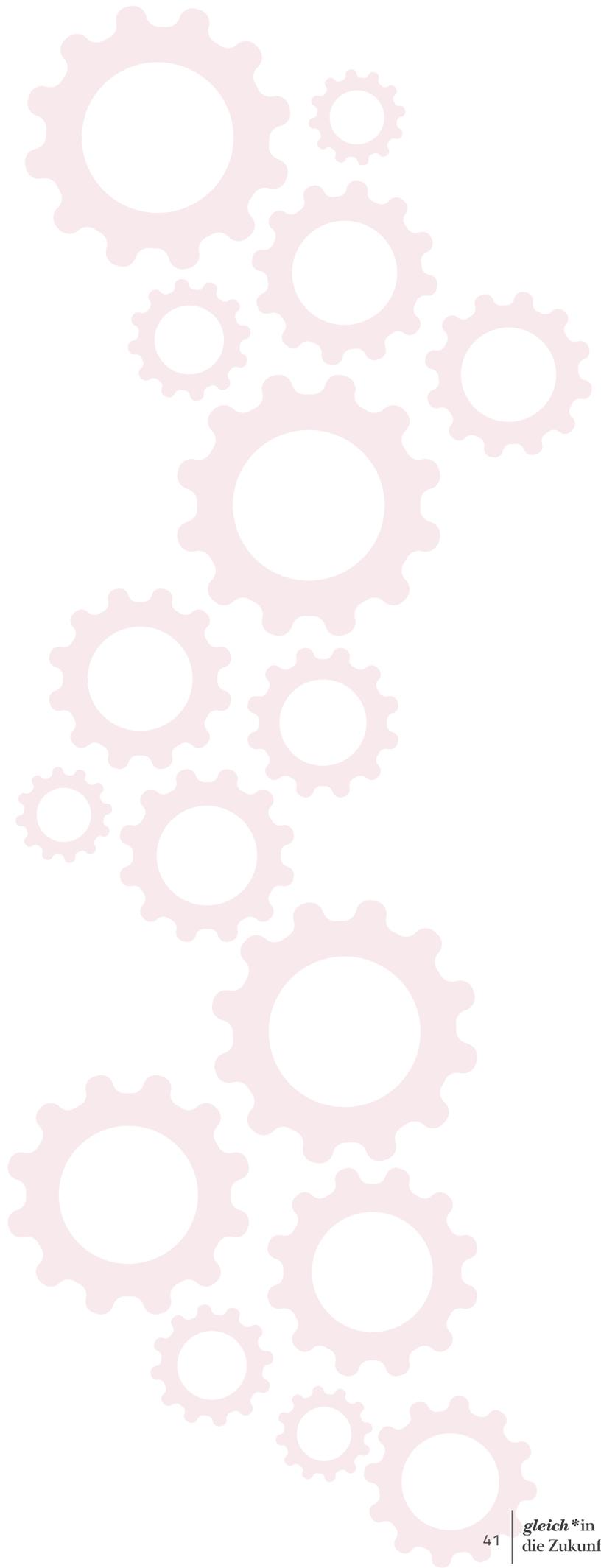
## Förderpraxis auf mehr Beteiligung von Frauen ausrichten

- > **Gleichstellungsindikatoren in der Förderpraxis für Vereine verankern**



## Neue Formate etablieren

- > **Leitfaden zur Schaffung von Partizipationsmöglichkeiten von Frauen** in all ihrer Heterogenität (Alter, soziale/familiäre Lebenssituation,...) für Entscheidungsträger\*innen des öffentlichen Lebens und Multiplikator\*innen
- > **Anregung zu themenspezifischer Vernetzung / Diskussionsgruppen oder -zirkel** (auch online)
- > **konkrete, persönliche Einladungen durch regionale Botschafter\*innen**





STOP

*Gewalt verhindern, Sicherheit schaffen,  
Unterstützung bieten*

# GEWALTPRÄVENTION

»» *Es dauert zu lange, bis Bewusstseins-  
bildung greift; es braucht sofort  
Strukturen, die Frauen ermöglichen,  
selbstbestimmt leben zu können.*

(Online-Erhebung 2021: Zukunftswünsche)

# Ausgangslage

## Gewalt gegen Frauen ist weit verbreitet

Gewalt gegen Frauen stellt ein strukturelles Problem unserer Gesellschaft dar, sie wird von den Vereinten Nationen als gravierende Menschenrechtsverletzung und von der WHO als **schwerwiegende Gesundheitsgefährdung** identifiziert. Die am meisten verbreitete Form von Gewalt gegen Frauen findet in Form männlicher Beziehungsgewalt statt, das trifft auf Österreich, Europa und weltweit zu (FRA 2014).

## Jede fünfte Frau von Gewalt betroffen

20% der Frauen in Österreich erfahren körperliche und/oder sexualisierte Gewalt, vor allem Gewalt in der Privatsphäre in Form von Beziehungsgewalt durch (Ex-)Partner. 38% der über 15-jährigen Frauen sind psychischer Gewalt ausgesetzt wie etwa Beschimpfung, Kontrolle, Einschüchterung, Hausarrest und ökonomische Gewalt. Von sexueller Belästigung sind 35% der Frauen in Österreich betroffen (ein Drittel davon am Arbeitsplatz). Bereits 15% der österreichischen Frauen waren schon mit Stalking konfrontiert, wobei 21% davon mehr als zwei Jahre verfolgt wurden (FRA 2014, AÖF 2021). Laut einer repräsentativen Umfrage des Market Instituts (2017) geben 41% der befragten Frauen an, sexuelle Belästigung von Männern erfahren zu haben (Wolf 2021, S.14) und laut einer im Jahr 2018 vom Weissen Ring & Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte durchgeführten repräsentativen Studie wurde ein Drittel der befragten Frauen innerhalb eines Jahres mindestens einmal mit Gewalt im Netz konfrontiert (ebd.).

## 91% der Gefährder \*innen sind männlich

Gewaltschutzzentren und Interventionsstellen in Österreich betreuten im Jahr 2020 insgesamt 20.587 Opfer familiärer Gewalt. Rund 81,5% der unterstützten Personen waren Frauen und Mädchen, rund 91% der Gefährder \*innen waren männlich (Wiener Interventionsstelle gegen Gewalt in der Familie 2021, AÖF 2021). In den 26 Frauenhäusern in Österreich wurden im Jahr 2020 insgesamt 2.994 Personen betreut, davon waren 1.507 Frauen und 1.487 Kinder. In der Frauenhelpline gingen 2020 insgesamt 10.571 Anrufe ein, bei 329 Anrufen musste mit Zustimmung der Betroffenen aufgrund von akuter Gewalt bzw. Gefährdung die Polizei oder die Kinder- und Jugendhilfe involviert werden (AÖF 2021). Die polizeiliche Kriminalstatistik (2020) weist im Bereich der Gewaltkriminalität 67.051 Fälle aus, von den 54 Mordopfern waren 31 Frauen und 23 Männer. 71,7% der Mordopfer standen in einer Beziehung zu ihren Tätern. Auf Grund häuslicher Gewalt wurden im Jahr 2020 11.652 Annäherungs- und Betretungsverbote ausgesprochen (Bundeskriminalamt 2021).

## Gewaltbeziehungen werden oft als alternativlos wahrgenommen, auch Prävention fehlt

Im Zuge der Online-Erhebung (2021) wurden die Teilnehmer\*innen der Befragung um ihre Einschätzung gebeten, warum Betroffene oftmals trotz erlebter Gewalt in der Beziehung bleiben. Die Analyse ergibt, dass die größte Zustimmung die Aussage erhält, dass **Frauen oft finanziell abhängig von ihrem Partner** sind und deshalb die Beziehung nicht beenden, dem stimmen 95% voll bzw. eher zu. Als weiterer Grund findet das Fehlen leistbaren Wohnraums, um rasch ausziehen zu können, zu 93% (voll bzw. eher) Zustimmung. 86% der Befragten sind der Meinung, dass der Erwartungsdruck, eine Ehe oder Partnerschaft aufrecht zu erhalten, ein Grund dafür ist, eine gewaltsame Beziehung nicht zu beenden und 85%, dass es an Unterstützungsangeboten fehlt bzw. diese zu wenig sichtbar sind. 84% werten traditionelle Rollenbilder als Grund, dass Frauen ihre gewalttätigen Partner nicht verlassen, und 83% sind der Ansicht, dass fehlende Anonymität in der Gemeinde bzw. im sozialen Umfeld beim Aufsuchen von Frauenhäusern und Beratungsstellen dazu führt. 82% sehen das fehlende Wissen über Männerberatungsstellen im Burgenland als ausschlaggebend dafür. Fehlende Angebote zu vorbeugenden Maßnahmen, wie z.B. Workshops in Schulen, finden als Grund für den Verbleib in einer gewalttätigen Beziehung 79%ige Zustimmung und dem fehlenden Wissen zu Hilfsangeboten im Burgenland, wie z.B. Frauenhäuser, stimmen 77% voll bzw. eher zu.

## Viele Frauen bleiben aus Angst vor dem Partner

Für 94% sind außerdem andere Gründe für das Verbleiben in einer gewaltsamen Beziehung ausschlaggebend. Die **Angst** vor einem gewalttätigen Partner, der auch nach dem Beziehungsende Gewalt ausübt, ist dabei am häufigsten vertreten. Aber auch die Angst, dass Frauen es nicht schaffen, die alleinige (v.a. finanzielle) Verantwortung für die Kinder und den Alltag zu tragen, führt dazu, dass eine Trennung nicht als Option gesehen wird. Es wird außerdem über Scham gesprochen, **Scham** dem Umfeld und der Gesellschaft gegenüber sowie die Befürchtung, Schuldzuweisungen aus dem Umfeld zu bekommen. Auch die psychische und emotionale **Abhängigkeit** vom Partner ist laut den Befragten ein Grund für diese Problematik.

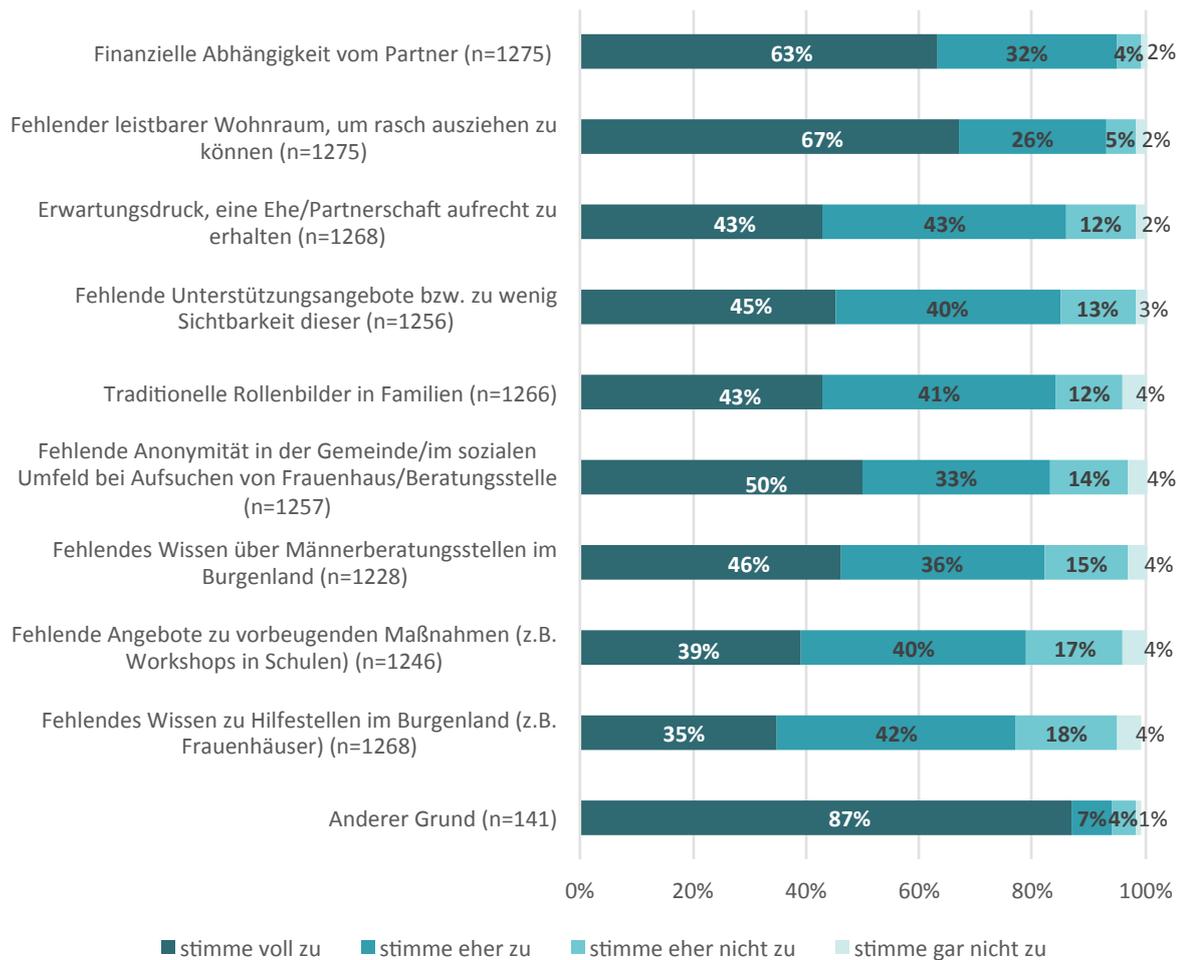


Abbildung:  
 Online-Erhebung 2021:  
 Auswertung zu »Gewalt an Frauen in Beziehungen«



Von den Befragten werden neben finanzieller Hürden und **Mobilitätsbarrieren** auch die über Jahrhunderte etablierten patriarchalen Strukturen angeführt, die die Selbstbestimmung von Frauen einschränken und auch Einfluss auf das Selbstbewusstsein von Frauen haben.

Einige der Befragten sehen die Verantwortlichkeit bei der Polizei und wünschen sich in diesem Bereich **mehr Sensibilität und das Ernstnehmen der Opfer** bzw. schnelleres Handeln der Exekutive. Bemerkenswert ist, dass lediglich eine Nennung auf die Männer abzielt, indem ihnen ein Mangel an Verantwortungsgefühl und Bewusstsein für das eigene gewalttätige Handeln attestiert wird (Auswertung Online-Erhebung 2021).

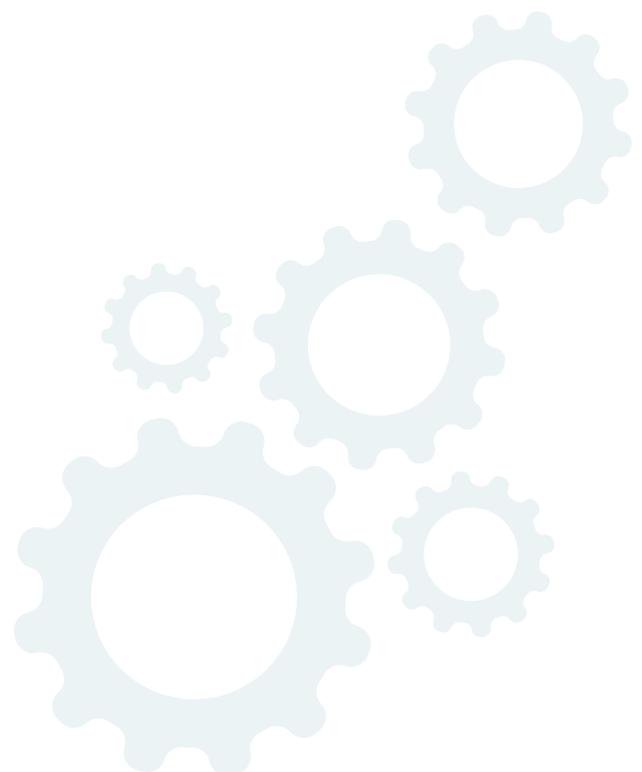
### Gründe wirken auf verschiedenen Ebenen

Im Gesamten werden im Rahmen der offenen Antworten/Workshops auf der **individuellen Ebene** vor allem Ängste vor dem Partner, der Zukunft, dem Scheitern, Abhängigkeit, Scham, Druck, Manipulation, familiäre Vorbelastungen, und das Fehlen von Selbstvertrauen, -wert, -liebe -verantwortung, von Kraft und Mut adressiert (Online-Erhebung 2021). Im **sozialen Nahfeld** werden das »Wegschauen« und fehlende Unterstützung durch die Familie kritisiert, wodurch sich der Druck kontinuierlich erhöht.

Auch auf der **strukturellen Ebene** geht es um den Mangel

- an **niederschweligen Lösungen**
- an **Übergangswohnungen**
- an **Empathie und Unterstützung** durch Behörden, Exekutive und Kirche; hier wird auch das »*Weiterweisen*« und mögliche Retraumatisierungen bei Offenlegung/Anzeige explizit genannt (Online-Erhebung 2021).

In der Online-Erhebung 2021 werden weitere Gründe auf der **gesellschaftlichen Ebene** genannt, die Frauen dazu bewegen, in Gewaltbeziehungen zu verbleiben. Für die betroffenen Frauen können Erfahrungen und Prägungen aus der Herkunftsfamilie, aber auch weibliche Rollenbilder und die Verinnerlichung patriarchaler Strukturen zu einem Mangel an Durchsetzungskraft und fehlenden Vorstellungen über selbstbestimmte Lebenswege führen. Zu wenig Wissen und Bewusstsein über Gewalt gegen Frauen und deren zugrundeliegende Lebenssituationen können auf allen gesellschaftlichen Ebenen zu Beschämung und Abwertung der betroffenen Frauen führen. Einkommens- und Ressourcenungleichheit führen zu prekären Lebensverhältnissen und erhöhen das Armutsrisiko von Frauen. Einher gehen damit Scham, Belastung, aber auch weniger Möglichkeiten sich aus Gewaltbeziehungen zu lösen. Auch psychische oder physische Erkrankungen werden durch Gewalterfahrungen noch verstärkt. In den Workshops wurden ergänzend zu den Problemlagen und Handlungsmöglichkeiten u.a. der Mehrwert und die Wichtigkeit von intensiver, bezahlter, in der Dienstzeit stattfindender Netzwerkarbeit betont.



# Maßnahmen



## Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung

- > **Zusammenschau bestehender Angebote/Workshops** – (Neu)Implementierung von erfolgreichen Modellen
- > **Workshops** in Schulen finanzieren (in Kooperation mit Bildungsdirektion)
- > **Schwerpunkt in Jugendarbeit und Schulsozialarbeit** (auch in Zusammenhang mit Street Harassment und Cat Calling) finanzieren
- > **Kampagnen/Aktionen gegen Gewalt.** Bspw. auch »Männer für Gewaltfreiheit«



## Wissensaufbau im interprofessionellen Kontext

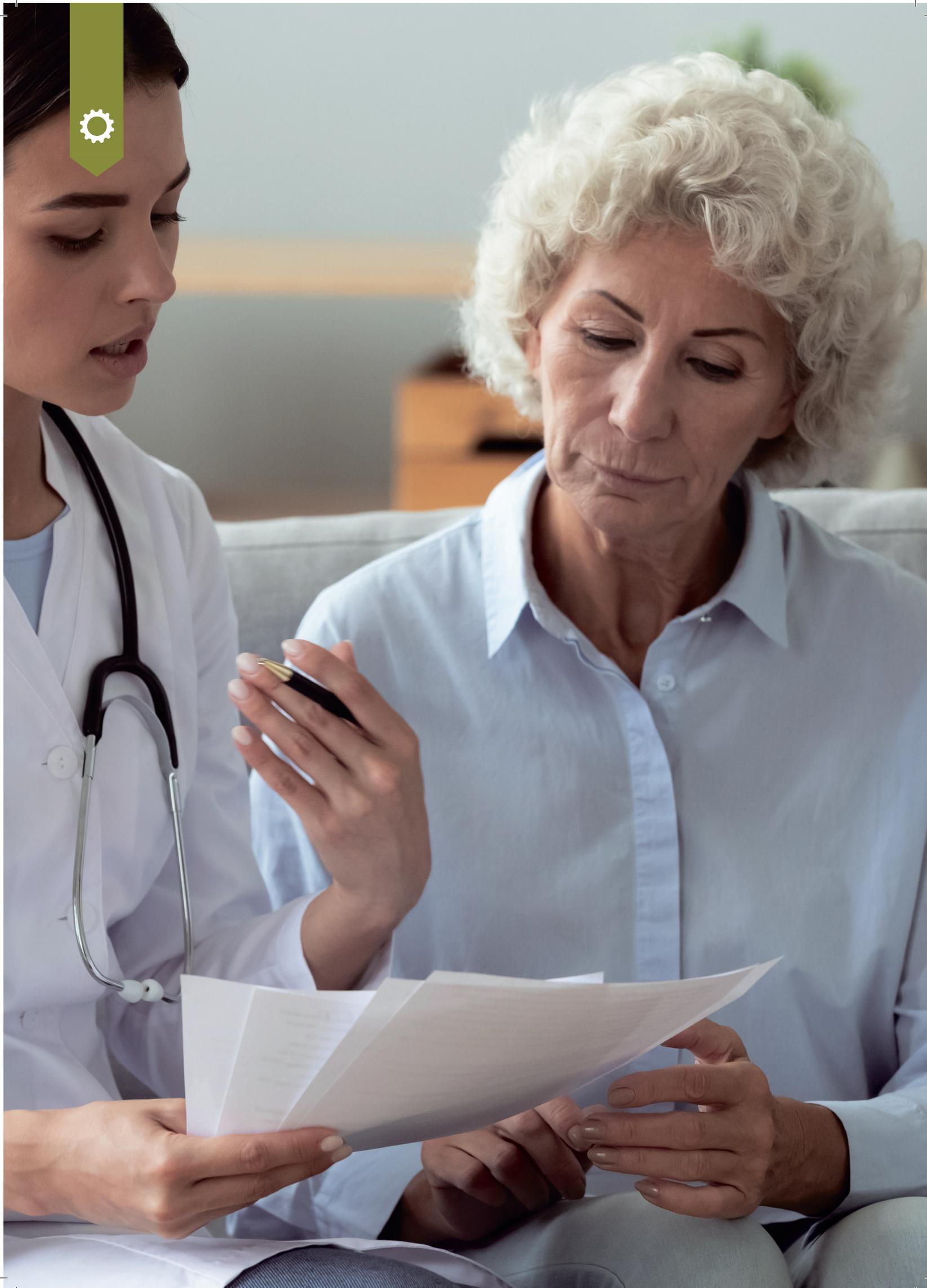
- > **Schulungen für Ärzt\*innen, Exekutive, Gesundheits- und Bildungspersonal**
- > **Workshops/Schulungen** im betrieblichen Kontext für Mitarbeiter\*innen und Auszubildende vorwiegend im Handel, Tourismus und Gastronomie
- > **Infokampagne**, wie und wo Frauen geholfen wird, die von Gewalt bedroht oder betroffen sind



## Finanzierungsmaßnahmen zur Gewaltprävention

- > **Prüfung der Möglichkeiten von regionalen Notwohnungen** für von Gewalt betroffene Frauen und ihre Kinder
- > **Sicherstellung der Finanzierung von Frauenberatungsstellen**
- > **Finanzielle Soforthilfe für betroffene Frauen** zur Verfügung stellen (Auszahlung durch Frauenhaus/Beratungsstellen/Gewaltschutzzentrum)
- > **Kostenlose Selbstverteidigungskurse** regionalisiert anbieten
- > **Schutzmaßnahmen für Frauen** (Telefon, Codes, Taxi)
- > **Ausbau erstsprachlicher Beratungsangebote für Migrant\*innen** (Bund)

**HINWEIS:** Der Themenblock der Gewaltprävention wird im Rahmen der Gewaltpräventionsstrategie des Landes Burgenland in den Maßnahmenkatalog aufgenommen, vertiefend bearbeitet und an Multiplikator\*innen, Kooperations- und Ansprechpartner\*innen adressiert.



*Belastungen reduzieren,  
Wissen erhöhen, Angebote ausbauen*

## **FRAUENGESUNDHEIT**

**>>** *Das Informationsangebot für Frauen zu Gesundheit und Sicherheit könnte erweitert werden (Postwurfsendung oder Mitteilung im Amtsblatt).*

(Online-Erhebung 2021: Zukunftswünsche)

# Ausgangslage

## Gender wirkt immer – auch auf die Gesundheit

Frauengesundheit ist auch ein Thema, das historisch betrachtet eng mit starken Ausgrenzungsstrukturen besetzt ist. Frauen wurden erst seit 3. September 1900 zum Medizin- und Pharmaziestudium zugelassen (Reichsgesetzblatt Nummer 149/150); Frauen waren jedoch noch lange nicht gleichberechtigt, ihr Ausschluss aus Vorlesungen blieb allgemein üblich. Zugleich fehlten Frauen nicht nur in den Ausbildungen, auch viele medizinische Diskurse wurden entlang des Modells »Mann« geführt. Erst seit gut zwanzig Jahren rückt die Thematik in den Fokus von Forschung, Ausbildung und Entwicklung. »Gender Medizin beschäftigt sich mit dem Faktor **Geschlecht** als Einflussgröße auf Erkrankungen sowie auf die medizinische Behandlung, Forschung und Prävention« ([https://www.i-med.ac.at/gendermed/mainstreaming\\_diversitaet/gendermedizin.html](https://www.i-med.ac.at/gendermed/mainstreaming_diversitaet/gendermedizin.html)).

## Aktionsplan Frauengesundheit

Im Aktionsplan »Frauengesundheit« aus dem Jahr 2017 wurden 17 Wirkungsziele und 40 Maßnahmen für Chancengleichheit entwickelt. Dieser ist zugleich der nationale Rahmen für das Thema der Frauengesundheit und hat auch Wirkung auf das Land Burgenland. Er umfasst **unterschiedliche Ebenen der Betroffenheit und Möglichkeiten von Frauen in Bezug auf Gesundheit** – wie ein evidenzbasiertes Therapieangebot und medizinische Unterstützung für Frauen als mehrfachbelastete Bevölkerungsgruppe ebenso wie als im Gesundheitsbereich Tätige. Zugrunde liegt diesem ein starker Fokus auf Selbstbestimmtheit und die Wahrnehmung genderspezifischer Aspekte im Handlungsfeld Gesundheit. Der Aktionsplan integriert aber auch andere soziale Dimensionen, wie Behinderung oder Alter, die ebenso Wirkung auf die Bedürfnisse von Frauen haben.

## Europaweite Gesundheitsindikatoren

Auf europäischer Ebene sammelt EIGE (European Institut for Gender Equality) auch kontinuierlich Daten zur Frauengesundheit. Dabei werden Gesundheitsindikatoren erfasst, die eine Messung der geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Gesundheitsversorgung, im Gesundheitsverhalten und in der selbstberichteten wahrgenommenen Gesundheit erlauben. Darauf aufbauend werden auf EU-Ebene Projekte und Förderungen entwickelt, die diese entsprechend aufgreifen.

## Wissen über Frauengesundheit fehlt

Projekte, die sich im Burgenland speziell mit Gesundheit und Frauengesundheit beschäftigen, wurden auch im Online-Fragebogen thematisiert. Dabei wurde erst mittels einer offenen Fragestellung eruiert, welche Angebote bzw.

Projekte zur Frauengesundheit die Teilnehmer\*innen überhaupt kennen oder nutzen. Dabei wurden folgende Projekte und Initiativen genannt:

Projekt	Anzahl Nennungen
Krebsvorsorge/-hilfe	68
FEMININA	32
Mammografie	27
Frauenberatungsstelle	24
Gesundes Dorf	11
Pink Ribbon	11
Burgenländischer Frauenlauf	10
Frauenhaus	9
Bewegt im Park	6
MonA-Net	6
Lichtblick	6
Fit2Work	5
Feel Again	2
Community Health Nurse	1
Landjugend Burgenland Held*innen	1

Online-Erhebung 2021: Burgenländische Frauengesundheit – Bekanntheit der Projekte

Das Projekt FEMININA ist besonders in den Bezirken Eisenstadt-Umgebung und Mattersburg bekannt. Frauenberatungsstellen werden am meisten in Oberwart und Oberpullendorf genannt.

In den Workshops sowie in der Zusammenarbeit mit dem Steering-Board wurde deutlich, dass in dieser Gruppe mehr Wissen über Projekte und Aktionen vorhanden ist. Es gab in beiden qualitativen Erhebungsgruppen Verwunderung über das fehlende Wissen, das sichtbar wurde.

## Mehrfachbelastung und fehlende Aufklärung macht Frauen krank

Themen, die in Bezug auf Frauengesundheit den Burgenländer\*innen besonders wichtig sind, finden sich in den Ergebnissen der Onlineumfrage wieder.

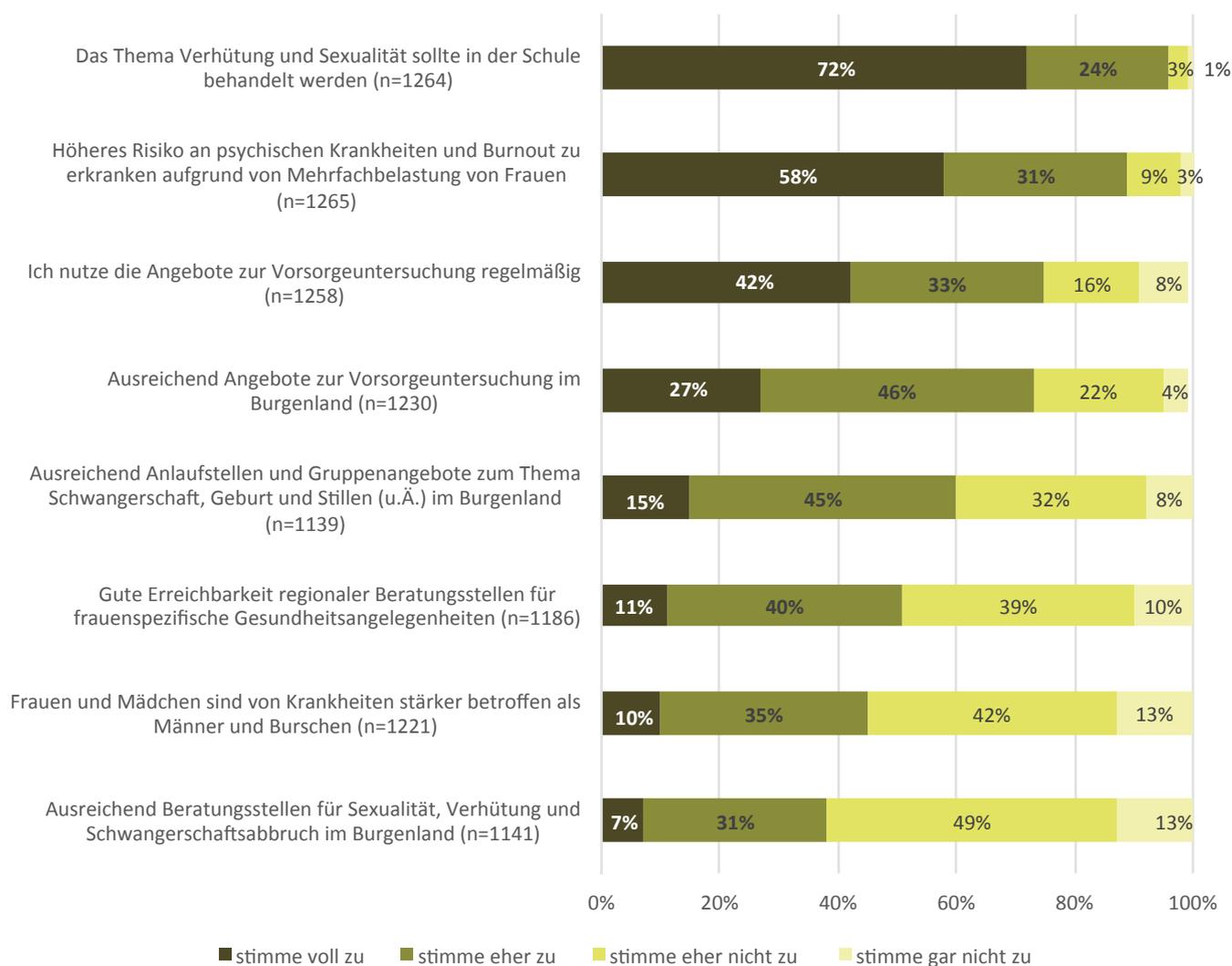


Abbildung:  
Online-Erhebung 2021: Frauengesundheit

Zusätzlich wurden den Befragten wiederum einige Aussagen vorgelegt, zu denen sie zu ihrer Zustimmung bzw. Nicht-Zustimmung befragt wurden. Dabei bekam die Notwendigkeit des Thematisierens von Verhütung und Sexualität in der Schule die meiste Zustimmung (96% stimmen voll bzw. eher zu). Deutlich wurde, dass die Befragten die Beratungsstellen zu den Themen Sexualität, Verhütung und Schwangerschaftsabbruch im Burgenland als nicht ausreichend einschätzen.

Im Geschlechtervergleich gehen die Meinungen hierbei bei wenigen Aussagen auseinander. Beispielsweise stimmen Männer der Aussage zum höheren Risiko von Krankheiten durch Mehrfachbelastung bei Frauen im Vergleich zu den Frauen deutlich weniger zu. Auch die Angebote zur Vorsorgeuntersuchung werden laut Ergebnissen aus der Befragung eher von den Frauen in Anspruch genommen.

In den qualitativen Erhebungsphasen wurden insbesondere die Themen des niederschweligen Zugangs sowie der Vorbeugung vor Krankheiten thematisiert, unter anderem

auch mit Aussagen wie »Fußballplätze gibt's in jedem Dorf, aber wo bewegen sich Mädchen und junge Frauen?«.

### Verdienst im Gesundheitsbereich

Ein Thema, das nicht nur in der Frauengesundheitsstrategie des Bundes, sondern auch in den Workshops thematisiert wurde, war die Bezahlung von Pflegeberufen bzw. generell im Gesundheitsbereich sowie die Mehrfachbelastung für pflegende Angehörige. In beiden Diskussionen ist klar, dass hier Frauen von Ungleichheiten stärker betroffen sind als Männer und dagegen Maßnahmen ergriffen werden müssen.

Wechselwirkungen zu anderen Themenfeldern zeigen sich in diesen Ergebnissen in Bezug auf ungleiche Geschlechterverhältnisse aufgrund von Rollenerwartungen, Vereinbarkeit und Mehrfachbelastung, aber auch durch weniger niederschwellige Teilhabemöglichkeiten an Sport und Bewegung im öffentlichen Raum.

# Maßnahmen



## Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung

- > **Vorträge und Workshops** zu frauenspezifischen gesundheitlichen Themen
- > **Infokampagne** zu psychischen und physischen Folgewirkungen von erlebter Gewalt



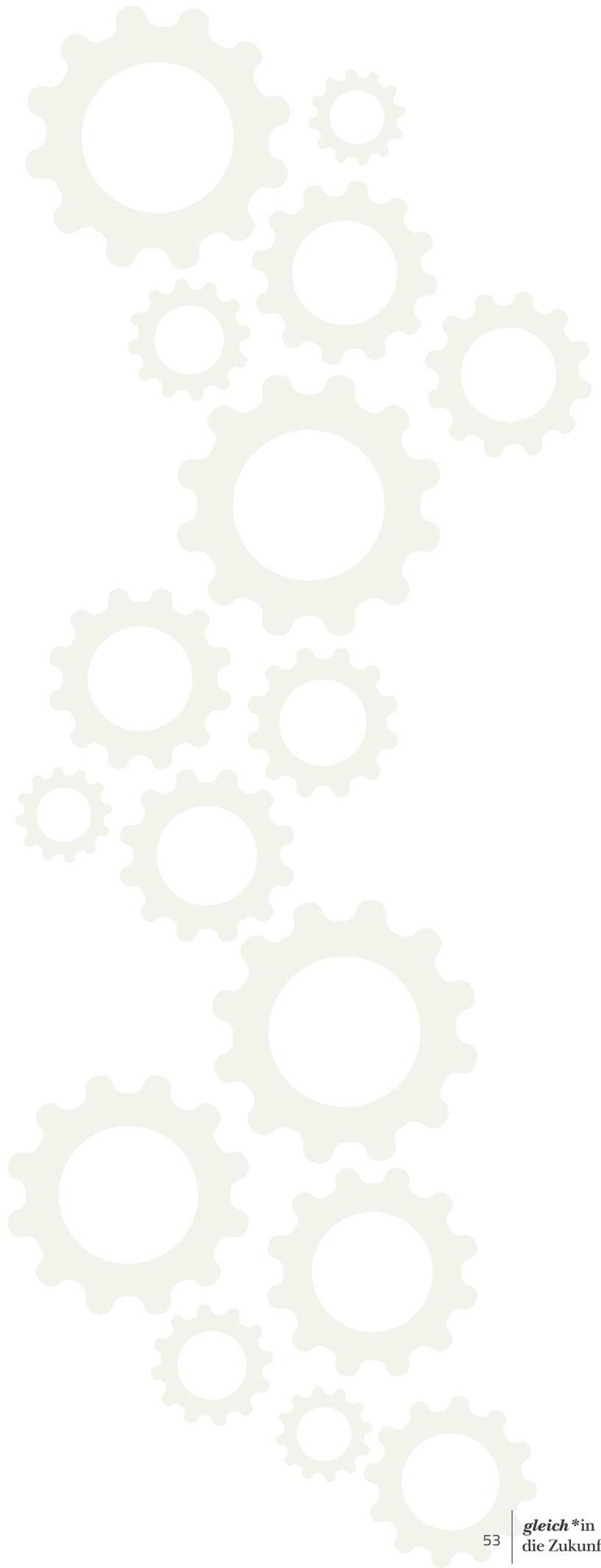
## Wissensaufbau

- > **Schulungen für Ärzt\*innen zum Erkennen von Gewalt und Kommunikation zu Gewaltthemen.** Finanzierung vom Land, Durchführung durch Sozialarbeiter\*innen der Frauenberatungsstellen/ Gewaltschutzzentrum
- > **Infokampagne** zu allen aktuellen Angeboten der Frauengesundheit im Burgenland
- > **Frauengesundheit / Gender Medizin** in alle medizinischen Ausbildungen im Burgenland integrieren



## Finanzierungsmaßnahmen zur Frauengesundheit

- > **Schwerpunktsetzung der Themenbereiche:** Ältere Frauen und Frauengesundheit/Depressionen im Alter und Rückzug. Implementierung in bestehende Projekten wie »Das gesunde Dorf« oder Neuschaffung von Dienstleistungen und Aktivitäten wie »Tagescafé«
- > **Ombudsstelle für ältere Generation bekanntmachen.** Anregung einer zusätzlichen weiblichen Vertretung
- > Ausreichend kassenfinanzierte und regional erreichbare **Therapieplätze** (Bund)





# WECHSELWIRKUNGEN DER HANDLUNGSFELDER



*Ausgewogenheit in oben angeführten  
Bereichen: dazu braucht es langfristige Ziele  
mit vielen und andauernden Zwischenzielen!  
Erfreulich, dass es diese Umfrage gibt!  
Bitte, bitte, bitte weitertun, verändern,  
nicht aufgeben!*

(Online-Erhebung 2021: Zukunftswünsche)

# Ausgangslage

Alle sieben Themen wirken auf Lebensbedingungen von Burgenländer\*innen. Alle sieben Themenfelder haben eine starke Wirkung auf Gleichstellung und Chancengleichheit zwischen allen Geschlechtern und Bezug zu deren Möglichkeiten, das eigene Leben zu gestalten.

Bereits in den Vorarbeiten zur Burgenländischen Frauenstrategie wurde deutlich, dass es nicht reicht, an einem Rädchen zu drehen, sondern dass es vielfältige Schrauben gibt, um Gleichstellung zu erreichen.

»Gleich \*in die Zukunft« hat zum Ziel, strategische und politische Rahmenbedingungen zu schaffen, die ein gutes, gleichberechtigtes, faires Leben im Burgenland ermöglichen. Bereits im Vorwort zum Frauenbericht 2021 wird festgehalten, dass die Burgenländische Landesregierung das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen hat. Der Frauenbericht zeigt mit Hilfe von aktuellen Statistiken Ungleichheiten und Diskriminierung auf, die bekämpft werden müssen. Die vertiefenden quantitativen und qualitativen Erhebungen für die Frauenstrategie bilden die Grundlage für die vorgestellten Maßnahmen.

## Es hat alles mit allem zu tun! Bewusstsein schaffen und Wechselwirkungen nutzen

Die Maßnahmen und auch der Befund von starken Wechselwirkungen ordnen sich gut ins Verständnis von Gleichstellungspolitik im Burgenland ein.

Im Burgenland wird Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe verstanden, die in allen Strategien und Maßnahmen Berücksichtigung findet. Mit Initiativen wie Girls Day und MonA Net möchte man zudem speziell Mädchen und ihr Interesse für Berufsfelder abseits von Rollenklischees fördern. Die Einführung des Mindestlohns im Landesdienst sowie der Ausbau der Kinderbetreuung kommen insbesondere Frauen, die häufiger im Niedriglohnbereich arbeiten und unbezahlte Betreuungsarbeit übernehmen, zugute.

Die Analyseschritte und die vertiefenden Diskussionen mit den Teilnehmer\*innen des Steering-Boards zeigten zahlreiche Wechselwirkungen zwischen den Themenfeldern und erkannten Problemlagen. Die Auswirkungen der Wechselwirkungen auf die Burgenländer\*innen bedürfen einer vertiefenden Auseinandersetzung damit. Diese erfolgte im Rahmen der Entwicklung der Maßnahmen. Thematische Maßnahmen sollen keine hemmenden Wirkungen auf andere Themenfelder haben, sondern einen Beitrag auf die gesamte Gleichstellung von Frauen und Männern im Burgenland leisten. Das Drehen an nur einem Rädchen kann

eben nicht zu echter Gleichstellung führen – auch dieses Bewusstsein soll geschaffen werden.

## Zentrale Handlungsfelder "Rollenstereotype und Erwerbsarbeit"

Im Zentrum stehen die Themen **Rollenstereotypen und Erwerbsarbeit**. Warum? Weil diese beiden Themen maßgeblich auf die Entscheidungsfreiheit für einen Lebensweg und auf den Zugang zu den anderen Themenbereichen haben.

Bereits in der Studie zur Frauenarmut im Burgenland wurde deutlich, dass der Zugang zu Erwerbsarbeit und die Beteiligung am Erwerbsarbeitsmarkt der Schlüssel zu weniger Frauenarmut ist. Die Beteiligung am Erwerbsarbeitsmarkt sowie die Berufswahl und die monetäre Bewertung von Berufen, in denen vorwiegend Frauen arbeiten, wird aber beeinflusst durch bestehende strukturelle Rahmenbedingungen und durch Rollenstereotype, die auf Burgenländerinnen wirken. Erwartungen, bestimmte Tätigkeiten auf Grund des Geschlechts besser ausführen zu können, zeigen sich beispielsweise

- in der Berufswahl
- in der Verteilung von Versorgungsarbeit zwischen den Geschlechtern

und resultieren in einer hohen Teilzeitquote von Frauen und ungleicher Bezahlung zwischen Frauen und Männern entlang der gewählten Sparten.

## Folgende skizzierte Wechselwirkungen zeigen sich außerdem deutlich:

Rollenstereotype > tradierte Familienbilder > Abhängigkeiten > Gewalt gegen Frauen

Rollenstereotype > Berufswahl nach Rollenerwartungen > unterschiedliche Bezahlung zwischen Branchen > Frauenarmut

Zugang zu Bildung > frühe Mutterschaft > keine fertige Ausbildung > Wiedereinstieg schwierig > Frauenarmut

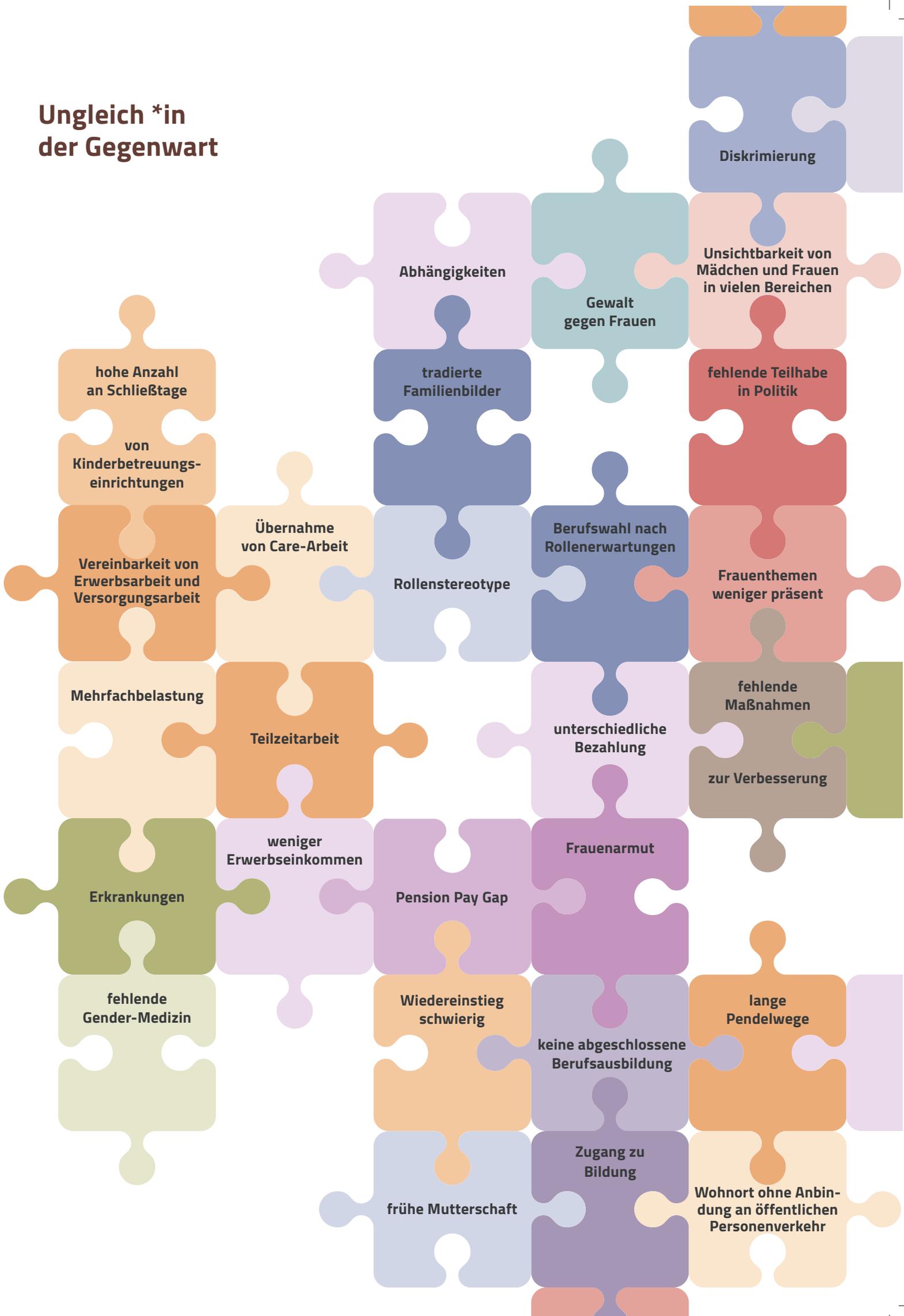
Zugang zu Bildung > Wohnort ohne Anbindung an öffentlichen Personenverkehr > lange Pendelwege > keine abgeschlossene Berufsausbildung > Frauenarmut

Rollenstereotype > Übernahme von Care-Arbeit > Teilzeitarbeit > weniger Erwerbseinkommen > Frauenarmut > Pension Pay Gap

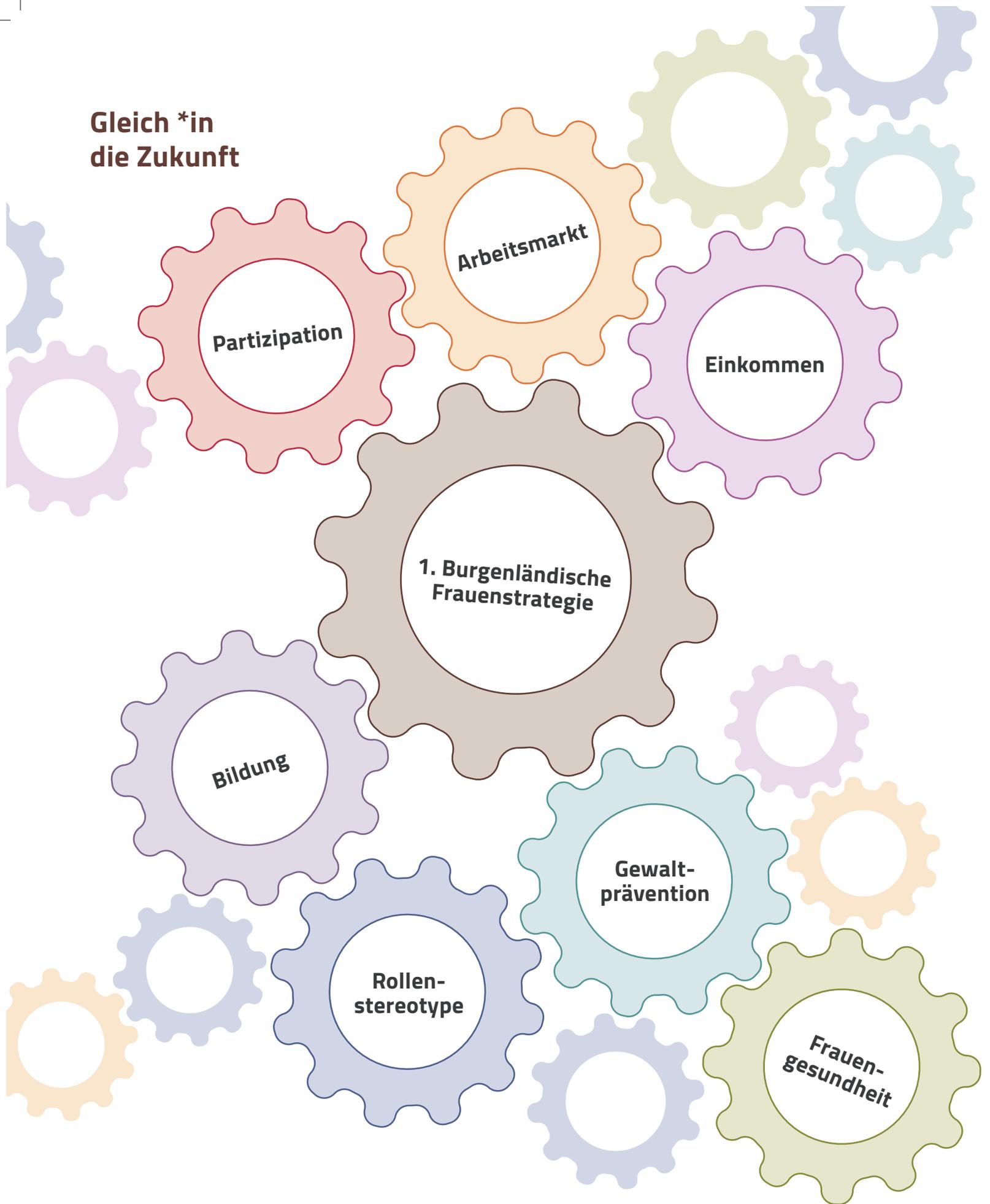
Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Versorgungsarbeit > Mehrfachbelastungen > Erkrankungen > fehlende Gender-Medizin

uvm.

# Ungleich \*in der Gegenwart



# Gleich \*in die Zukunft



Die Maßnahmen in den sieben Themenfeldern wirken wechselseitig und erhöhen die damit erzielten Verbesserungen.

# Zentrale Maßnahmen für mehr Gleichstellung aller Geschlechter im Burgenland

## > Gezielte Kommunikation und Nutzung vorhandener Kommunikationskanäle

- > **Frauen im Burgenland** in ihrer Vielfalt und entlang der Themenfelder **in den Fokus stellen**
- > dazu **Filme, Podcasts, Social Media, Gemeindezeitungen etc. einsetzen**

## > Kampagnen zu den sieben Themen der Frauenstrategie

- > pro Kalenderjahr **regelmäßig** ein Thema auf unterschiedlichen Kanälen, Regionen, Medien mit unterschiedlichen **Personen an die Öffentlichkeit bringen**
- > »Every day people« **als Vorbilder** aus dem Burgenland **einsetzen**
- > **zusätzliche Kampagnen an besonderen Tagen**, wie dem Frauentag oder dem Equal Pay Day

## > Vorhandene Netzwerke nutzen

- > **Steering-Board-Teilnehmer\*innen aktiv** in die Umsetzung der Frauenstrategie **einbinden**
- > **Projekträger\*innen, Fördernehmer\*innen, Wissenschaftler\*innen sowie Künstler\*innen** in die Umsetzung, Kommunikation und Weiterentwicklung **einbinden**

## > Wissen bündeln und weitergeben

- > **thematische Vernetzungsmöglichkeit, wie »Runde Tische« für Institutionen schaffen** (Leitungsebenen stärker einbinden, Netzwerkarbeit mit Ressourcen über regelmäßigen Austausch ermöglichen)
- > Angebote besser kommunizieren bzw. vorhandene **Folder/Flyer** in den Regionen **gezielt verteilen**

Die zentralen Maßnahmen sind den themenfeldbezogenen Interventionen übergeordnet und dienen dazu, die vorhandenen Netzwerke zu nutzen und Wissen gezielt weiterzugeben.

## Konkrete erste Schritte

**Ab dem Start 2022** werden regelmäßige Kampagnen zu den sieben Themenfeldern der Burgenländischen Frauenstrategie vom Land geplant und umgesetzt.

Die Maßnahmen zu den einzelnen Themenfeldern sind der Systematik der übergeordneten Maßnahmen angepasst und lassen sich zusammenfassend folgendermaßen in die Umsetzung führen:

- Kommunikation der gewählten Themen und gezielte Ansprache der Netzwerkpartner\*innen und regionalen Partner\*innen
- Wahl des Formats und Zeitrahmens für die Kommunikation des Themas
- Festlegen begleitender politischer und verwaltungstechnischer Aktivitäten, die die Strukturen für eine Umsetzung der vereinbarten Ziele schaffen. Dazu zählen beispielsweise Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen für das gewählte Thema, aber auch die Gestaltung von Wettbewerben oder Preise für gute Gleichstellungsarbeit



Neben den Kampagnen und der politischen Umsetzung der Maßnahmen, die zur Verbesserung der Gleichstellung zwischen den Geschlechtern im Burgenland führen, werden auch die gewünschten thematischen Vernetzungsmöglichkeiten geschaffen. So kann einerseits gemeinsam für die Umsetzung der Maßnahmen gesorgt werden und andererseits ein vertiefender Wissensaufbau stattfinden.



Durch die gezielte Vernetzung wird es auch gelingen, die festgestellten Wechselwirkungen nicht aus den Augen zu verlieren, sondern diese auf Grund der unterschiedlichen Zugänge und Betroffenheiten der Beteiligten im Blick zu behalten. Die Netzwerke sind somit ein erstes Evaluierungstool zur Messung der Umsetzung.



Aus diesen Erfahrungen bei der Umsetzung der Maßnahmen können auch Messindikatoren entwickelt werden. Über diese können in Zukunft die Wirkungen der getroffenen Maßnahmen gemessen werden, wodurch sie auch als Monitoringinstrument für die Frauenpolitik im Land zu sehen sind.

## Quellenverzeichnis

### Arbeitsmarkt

BKA/FFJI (2021). 6. Österreichischer Familienbericht 2009 – 2019. Neue Perspektiven – Familien als Fundament für ein lebenswertes Österreich. Wien.

Hauer (2016). Digitalisierung – Selbstläufer Richtung Gleichstellung? Von der Hartnäckigkeit geschlechtstypischer Zuschreibungen, dem Strukturwandel in wichtigen Frauenbranchen und der Chance sozialer Innovation. WISO 39.Jg., 4/2016, S. 171-183.

Statistik Austria (2009). Zeitverwendung 2008/09 – Ein Überblick über geschlechtsspezifische Unterschiede. Verfügbar unter: [https://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET\\_PDF\\_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=052108](https://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_PDF_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=052108) [19.11.2021]

Statistik Austria (2019). Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Modul der Arbeitskräfteerhebung 2018. Verfügbar unter: [https://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET\\_NATIVE\\_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=122318](https://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_NATIVE_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=122318) [19.11.2021]

Statistik Austria (2020). Arbeitsmarktstatistiken 2020: Detailergebnisse H Bundesländer. Verfügbar unter: [https://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET\\_NATIVE\\_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=073891](https://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_NATIVE_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=073891) [19.11.2021]

Statistik Austria (2021a). Erwerbstätigkeit. Verfügbar unter: [https://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/soziales/gender-statistik/erwerbstaetigkeit/index.html](https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/erwerbstaetigkeit/index.html) [19.11.2021]

Statistik Austria (2021b). Entwicklung der aktiven Erwerbs- und Teilzeitquoten (ILO) der 25- bis 49- Jährigen nach Familientyp und Geschlecht, 1994 - 2020. Verfügbar unter: [https://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET\\_PDF\\_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=080124](https://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_PDF_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=080124) [19.11.2021]

Szalai, Fenninger-Bucher & Wallner (2021). Aktionsforschung »Kinderarmut Burgenland« - Ergebnisbericht. Verfügbar unter: [https://www.burgenland.at/fileadmin/user\\_upload/Downloads/Buerger\\_und\\_Service/Frauen/Downloads/Bericht\\_KinderarmutBurgenland\\_20210205.pdf](https://www.burgenland.at/fileadmin/user_upload/Downloads/Buerger_und_Service/Frauen/Downloads/Bericht_KinderarmutBurgenland_20210205.pdf) [24.11.2021]

Wallner, Luimpöck, Rabelhofer, Pfeiffer, Maier & Szalai (2021). Frauen im Burgenland – Bericht 2021. Eisenstadt. Verfügbar unter: [https://www.burgenland.at/fileadmin/user\\_upload/Downloads/Buerger\\_und\\_Service/Frauen/Downloads/FrauenBericht2021-digi.pdf](https://www.burgenland.at/fileadmin/user_upload/Downloads/Buerger_und_Service/Frauen/Downloads/FrauenBericht2021-digi.pdf) [19.11.2021]

### Einkommen

AMS Österreich (2021). Arbeitsmarktdaten Online. Eigene Datenabfrage. Verfügbar unter: <http://iambweb.ams.or.at/ambweb/> [25.4.2021]

Statistik Austria (2019). Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Modul der Arbeitskräfteerhebung 2018. Verfügbar unter: [http://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET\\_NATIVE\\_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=122318](http://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_NATIVE_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=122318)

Statistik Austria (2020a). Allgemeiner Einkommensbericht 2020. Wien: Rechnungshof Österreich. Verfügbar unter: [https://www.rechnungshof.gv.at/rh/home/home\\_1/home\\_1/Allgemeiner\\_Einkommensbericht\\_2020.pdf](https://www.rechnungshof.gv.at/rh/home/home_1/home_1/Allgemeiner_Einkommensbericht_2020.pdf)

Statistik Austria (2020b). Internationaler Frauentag 2020 – Pressemeldung. Verfügbar unter: [http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/soziales/122737.html#:~:text=Laut%20der%20Erhebung%20EU%20SILC,das%20h%C3%B6chste%20Armutrisiko%20aller%20Haushaltstypen.](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/122737.html#:~:text=Laut%20der%20Erhebung%20EU%20SILC,das%20h%C3%B6chste%20Armutrisiko%20aller%20Haushaltstypen.) [24.4.2021]

Statistik Austria (2020c). Mindestsicherungsstatistik. Verfügbar unter: <https://www.sozialministerium.at/dam/jcr:2343013e-c5aa-4533-98d3-aa6726a9369f/Mindestsicherungsstatistik%202019.pdf> [26.4.2021]

Statistik Austria (2021a). Arbeitsmarktstatistik – 4. Quartal 2020. Verfügbar unter: [https://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET\\_PDF\\_FILE&dDocName=125586](https://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_PDF_FILE&dDocName=125586)

Statistik Austria (2021b). Internationaler Frauentag 2021 – Pressemitteilung. Verfügbar unter: [https://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/soziales/gender-statistik/einkommen/125500.html](https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/einkommen/125500.html)

Statistik Austria (2021c). Verfügbar unter: [https://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/soziales/gender-statistik/armutsgefaehrung/index.html](https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/armutsgefaehrung/index.html)

Szalai, Fenninger-Bucher & Wallner (2021). Ergebnisbericht Aktionsforschung »Kinderarmut Burgenland.« Eisenstadt. Verfügbar unter: [https://www.burgenland.at/fileadmin/user\\_upload/Downloads/Buerger\\_und\\_Service/Frauen/Downloads/Bericht\\_KinderarmutBurgenland\\_20210205.pdf](https://www.burgenland.at/fileadmin/user_upload/Downloads/Buerger_und_Service/Frauen/Downloads/Bericht_KinderarmutBurgenland_20210205.pdf) [20.11.2021]

Wallner, Luimpöck, Rabelhofer, Pfeiffer, Maier & Szalai (2021). Frauen im Burgenland – Bericht 2021. Eisenstadt. Verfügbar unter: [https://www.burgenland.at/fileadmin/user\\_upload/Downloads/Buerger\\_und\\_Service/Frauen/Downloads/FrauenBericht2021-digi.pdf](https://www.burgenland.at/fileadmin/user_upload/Downloads/Buerger_und_Service/Frauen/Downloads/FrauenBericht2021-digi.pdf) [19.11.2021]

## Bildung

AMS (2021). Gehaltskompass. Verfügbar unter: <https://www.gehaltskompass.at/> [18.11.2021] BMBWF (2020). Bildungswege in Österreich 2020/21. Wien: BMBWF.

BMBWF (2020). Statistisches Taschenbuch – Hochschulen und Forschung 2020. Verfügbar unter: [https://unidata.gv.at/Publikationen/Berichtswesen%20BMBWF/Statistisches%20Taschenbuch/Statistisches%20Taschenbuch%202020%20\(interaktiv\).pdf](https://unidata.gv.at/Publikationen/Berichtswesen%20BMBWF/Statistisches%20Taschenbuch/Statistisches%20Taschenbuch%202020%20(interaktiv).pdf) [18.11.2021]

Bock-Schappelwein (2016). Digitalisierung und Arbeit: Wie viel Routinearbeit wird von weiblichen und männlichen Arbeitskräften in Österreich geleistet? WISO 39.Jg., 4/2016, S. 97-116.

Europäisches Parlament (2018). Frauen in der digitalen Welt – Herausforderungen und Möglichkeiten. Verfügbar unter: <https://www.europarl.europa.eu/news/de/headlines/society/20180301STO98927/starkung-der-rolle-der-frauen-in-der-digitalen-welt-mehr-frauen-in-ikt> [18.11.2021]

Kuba & Schmözl (2019). Digitalisierung: Ergebnisse aus den Bereichen Arbeit, Gesundheit, Gleichstellung und Bildung. Wien: Arbeitsmarktservice Österreich, AMS info, No. 446.

Statistik Austria (2021a). Bildungsstand der Bevölkerung ab 15 Jahren 2019 nach Altersgruppen, Politischem Bezirk und Geschlecht. Verfügbar unter: [https://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET\\_PDF\\_FILE&RevisionSelectionMethod=Lates tReleased&dDocName=126159](https://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_PDF_FILE&RevisionSelectionMethod=Lates tReleased&dDocName=126159) [18.11.2021]

Statistik Austria (2021c). Internationaler Frauentag 2021 – Pressemitteilung. Verfügbar unter: [http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/soziales/125500.html#:~:text=Internationaler%20Frauentag%202021%3A%20Lohnunterschiede%20zwischen,%2C9%25%20weni ger%20als%20M%C3%A4nner.](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/125500.html#:~:text=Internationaler%20Frauentag%202021%3A%20Lohnunterschiede%20zwischen,%2C9%25%20weni ger%20als%20M%C3%A4nner.)

WKO Burgenland (2021a). Lehrlingsstatistik 2020 – Die 10 häufigsten weiblichen Lehrberufe. Verfügbar unter: <https://www.wko.at/service/b/bil-dung-lehre/2020-zehn-haeufgste-lehrberufe-weiblich.xls> [18.11.2021]

WKO Burgenland (2021b). Lehrlingsstatistik 2020 – Die 10 häufigsten männlichen Lehrberufe. Verfügbar unter: <https://www.wko.at/service/b/bil-dung-lehre/2020-zehn-haeufgste-lehrberufe-maennlich.xls> [18.11.2021]

## **Rollenstereotype**

De Beauvoir, S. (2003). Das andere Geschlecht. Sitte und Sexus der Frau (3. Aufl.). Hamburg: Rowohlt; Wiesbaden: Springer VS.

Eckes, T. (2010). Geschlechterstereotype: Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen. Becker R., Kortendiek B. (eds) Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Elsen, H. (2020). Gender - Sprache - Stereotype: Geschlechtersensibilität in Alltag und Unterricht. UTB.

## **Partizipation / Teilhabe**

De Beauvoir, S. (2003). Das andere Geschlecht. Sitte und Sexus der Frau (3. Aufl.). Hamburg: Rowohlt; Wiesbaden: Springer VS.

Eckes, T. (2010). Geschlechterstereotype: Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen. Becker R., Kortendiek B. (eds) Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Elsen, H. (2020). Gender - Sprache - Stereotype: Geschlechtersensibilität in Alltag und Unterricht. UTB.

## **Gewaltprävention**

AÖF Autonome österreichische Frauenhäuser (2021): Online verfügbar:

[https://www.aeof.at/images/04a\\_zahlen-und-daten/Factsheet\\_Gewalt-an-Frauen-und-Maedchen-in-Oesterreich.pdf](https://www.aeof.at/images/04a_zahlen-und-daten/Factsheet_Gewalt-an-Frauen-und-Maedchen-in-Oesterreich.pdf)

Bundeskriminalamt (2021). Polizeiliche Kriminalstatistik 2020. Online verfügbar:

[https://bundeskriminalamt.at/501/files/Kriminalitaetsentwicklung\\_2020\\_20210412.pdf](https://bundeskriminalamt.at/501/files/Kriminalitaetsentwicklung_2020_20210412.pdf)

FRA Erhebung der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte zu geschlechtsspezifischer Gewalt gegen Frauen, 2014). Online verfügbar: <http://fra.europa.eu/de/publications-and-resources/data-and-maps/gewalt-gegen-frauen-eine-eu-weite-erhebung>

Nussbaum, Martha C. (2012). Konstruktion der Liebe, des Begehrens und der Fürsorge. Drei philosophische Aufsätze. Stuttgart, Reclam.

Wiener Interventionsstelle gegen Gewalt in der Familie (2021). Tätigkeitsbericht 2020. Online verfügbar: <https://www.interventionsstelle-wien.at/taetigkeitsberichte-der-wiener-interventionsstelle>

Wolf, Birgit (2021). Gewalt an Frauen\* und mitbetroffene Kinder im Medienkontext. Ein Forschungsossier. Wien. Online verfügbar: [https://www.gewaltinfo.at/uploads/pdf/themen/Wolf\\_Dossier\\_Endbericht\\_03\\_2021\\_PDFPRINT\\_final.pdf?m=1620404724&](https://www.gewaltinfo.at/uploads/pdf/themen/Wolf_Dossier_Endbericht_03_2021_PDFPRINT_final.pdf?m=1620404724&)

## **Gesundheit**

Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (2018): Aktionsplan Frauengesundheit. Verlags- und Herstellungsort: Wien Druck: Sozialministerium. Erscheinungstermin: November 2016. PDF

[https://www.i-med.ac.at/gendermed/mainstreaming\\_diversitaet/gendermedizin.html](https://www.i-med.ac.at/gendermed/mainstreaming_diversitaet/gendermedizin.html) (20.11.2021)

Gender Equality Index | European Institute for Gender Equality (europa.eu) (20.11.2021)

## IMPRESSUM

Inhaltliche Koordination:  
Amt der Burgenländischen Landesregierung –  
Karina Ringhofer  
Referat Frauen, Antidiskriminierung und Gleichbehandlung

Inhaltliche Bearbeitung:  
Fachhochschule Burgenland GmbH  
Department Soziales  
Campus 1  
7000 Eisenstadt  
Tel: 05/7705  
Email: office@fh-burgenland.at

Autorinnen:  
Elke Szalai (Projektleitung), Dagmar Fenninger-Bucher,  
Marlies Wallner und Sabrina Luimpöck;

Projektmitarbeiter\*innen der Forschung Burgenland:  
Claudia Meier, Christian Pfeiffer und Marion Rabelhofer.

Grafische Gestaltung: Kerstin Kriks

Bildnachweis Vorwörter: Landesmedienservice Burgenland  
Bildnachweis: shutterstock, United Nations Information Service unterstützt von der Stadt Wien

Druck: EBRZ

Besonderer Dank gilt allen Burgenländer\*innen,  
die sich an der Erstellung der Frauenstrategie aktiv beteiligt haben  
sowie den Mitgliedern des Steering-Boards für ihre wertvollen fachlichen Beiträge.