

# STARKE FRAUEN. STARKES LAND.

„Frauen.Leben – Frauenstrategie für  
Oberösterreich 2030“

**HANDLUNGSFELD 1**  
**BERUF UND FINANZIELLE**  
**ABSICHERUNG**

# UNSERE HANDLUNGSFELDER

**1.** | Beruf und finanzielle  
Absicherung

**2.** | Familie, Kinderbetreuung und  
Pflege von Angehörigen

**3.** | Frauen in politischen,  
wirtschaftlichen und gesellschaftlichen  
Schlüsselpositionen

**4.** | Frauen in der  
Wissenswelt

**5.** | Frauen im  
ländlichen Raum

**6.** | Frauen und  
Gesundheit

**7.** | Frauen in den  
Medien

**8.** | Wertschätzung und  
Frauensolidarität

A young woman with dark hair pulled back, wearing black-rimmed glasses and a light blue denim shirt over a blue top, is leaning over a desk. She is looking off to the side with a thoughtful expression. On the desk in front of her are several sheets of paper, a ruler, and a pen. The background is a blurred office or library setting with bookshelves.

WEILICHES  
WERT BIN.  
GLEICH  
ABGESICHERT.

# 1.

## BERUF UND FINANZIELLE ABSICHERUNG

DAS WOLLEN WIR ERREICHEN (ZIELE):

### **GLEICHE ENTLOHNUNG FÜR GLEICHE ARBEIT IST SELBSTVERSTÄNDLICH.**

Wenn es eine Feststellung gibt, die seit Jahren gleich gültig ist, dann die, dass Frauen und Männer nach wie vor für gleiche beziehungsweise gleichwertige Arbeit nicht gleich bezahlt werden. Den vielen bereits gesetzten Maßnahmen müssen im Rahmen der Landespolitik noch weitere hinzugefügt werden. Das ergibt sich ganz eindeutig aus den Rückmeldungen der Online-Befragung (siehe Seite 24). An erster Stelle steht dabei der Wunsch nach einer Angleichung der Gehälter und einer Einkommenstransparenz, gefolgt vom Wunsch nach finanzieller Absicherung in allen Lebenslagen und besserer Anrechnung der Kindererziehungszeiten.

Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht ist das Erreichen von mehr Einkommensgerechtigkeit zwischen Frauen und Männern und die damit verbundene Verringerung des Gender Pay Gap eng mit einem stärkeren Zugang von Frauen in attraktive, zukunftsfähige Berufsfelder gekoppelt. Die unbefriedigende Ist-Situation beim Zugang zu Arbeitsplätzen resultiert aus mehreren Einflussfaktoren. Dazu gehören Branche, Alter, traditionelle Rollenbilder, Unterbrechungen, Arbeitszeitverteilung und Mobilität. Gelingt es, Frauen vermehrt in Zukunftsfeldern zu qualifizieren, in technisch orientierten Berufen zu beschäftigen und die individuelle Entscheidung in Richtung Ausweitung des Arbeitszeitvolumens zu lenken, entsteht daraus ein wichtiger Beitrag zur finanziellen Absicherung von Frauen im Erwerbsleben und in der Pension.

Das mittlere Bruttojahreseinkommen der ganzjährig vollzeitbeschäftigten Frauen in Oberösterreich lag 2016 um 20,8 Prozent unter dem Einkommen der Männer. Im Vergleich zum Jahr 2015 ist dieser Einkommensunterschied um 1,4 Prozentpunkte gesunken.

### **GLEICHSTELLUNG IM BERUFSLEBEN IST ERREICHT.**

Einkommensunterschiede und Diskriminierung von Frauen schaden der Entwicklung einer modernen Gesellschaft. Wir haben viel erreicht, wenn mehr Frauen gleichen Lohn für gleiche Arbeit bekommen, in der Berufswahl Rollenklischees überwunden werden und sie sich für andere, bessere bezahlte Berufsfelder interessieren. Ziel muss sein, dass Frauen und Männer in verschiedenen Berufsgruppen gleichmäßiger verteilt sind. Das Zulagen-System in Kollektivverträgen kommt Frauen meist nicht zugute. In sogenannten Männerbranchen gibt es wesentlich mehr Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen und/oder Zuschläge für Überstunden. Es gilt Wege zu suchen, wie die Gleichstellung schnellstmöglich erreicht werden kann.

# BERUF UND FINANZIELLE ABSICHERUNG

## GLEICHE VERTEILUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IN SPEZIFISCHEN BERUFSGRUPPEN.

Die Gleichstellung im Berufsleben ist erreicht, wenn Frauen und Männer in allen Berufsgruppen gleichmäßig verteilt sind. Mehr Männer ergreifen sogenannte Frauenberufe, mehr Frauen MINT-Berufe.

Wie lernen wir am besten? Von Vorbildern. Noch immer fehlen für viele traditionell weibliche Berufe männliche Role Models und im technisch-naturwissenschaftlichen Beruf schließen Frauen nur langsam auf. Für beide Berufsfelder sind Männer und Frauen gleichermaßen befähigt. Auch wenn die Frauenerwerbsquote seit 2005 um 8 Prozent gestiegen ist, sind Frauen in manchen Berufen überproportional vertreten. 2016 stehen in den Gesundheitsberufen in den öö. Krankenanstalten 85,8 Prozent Frauen nur 14,2 Prozent Männer gegenüber. Im Feld Unterrichtswesen sind es 72,6 Prozent Frauen zu 27,4 Prozent Männer. Hingegen liegt die Anzahl der weiblichen Lehrlinge im Bereich Maschinen/Fahrzeug/Metall bei gesamt 416. Im Jahr 2017 zählte man bei den technischen Lehrberufsgruppen 8.901 Lehrlinge, 678 davon waren weibliche Lehrlinge (7,6 Prozent) und 8.223 männliche Lehrlinge (92,4 Prozent). Die Lehrberufsgruppe „Maschinen/Fahrzeuge/Metall“ ist bei den Frauen wiederum die meist gewählte.

## ALLE FRAUEN SIND UNABHÄNGIG VON IHREM INDIVIDUELLEN LEBENSMODELL ÖKONOMISCH EIGENSTÄNDIG.

Die IMAS-Frauenstudie 2017 zeigte deutlich: für drei Viertel der befragten Frauen ist eine selbstständige und unabhängige Lebensführung „sehr wichtig“. Nach wie vor treffen viele Frauen ihre beruflichen Entscheidungen mit der Priorität Familie (Kinderbetreuungs- und Pflegeaufgaben). Die Folgen auf die eigene finanzielle Absicherung werden auch im Hinblick auf die eigene Pension häufig vernachlässigt.

Das mittlere Bruttojahreseinkommen der Pensionistinnen in Oberösterreich lag 2016 um 43,5 Prozent unter dem Einkommen der Pensionisten. Im Vergleich zum Jahr 2015 ist dieser Einkommensunterschied um 0,4 Prozentpunkte gesunken.

Im Jahr 2016 betrug die durchschnittliche Pension aller Direkt pensionen (das heißt ohne Hinterbliebenen pensionen) in Oberösterreich bei Frauen 994,14 Euro und lag damit um 846,14 Euro, das sind 46 Prozent, unter jener der Männer.

Die Qualität persönlicher Entscheidungen steigt, wenn Mädchen und Frauen möglichst früh über eine wirtschaftliche Eigenständigkeit und eine finanzielle Absicherung in Krisen und im Alter informiert werden und profund Bescheid wissen.

# BERUF UND FINANZIELLE ABSICHERUNG

## UNSERE MASSNAHMEN

- Einkommenstransparenz weiterentwickeln
- Kollektivvertragliche Verankerung eines Mindestlohnes in Höhe von 1.500 Euro brutto
- Pensionssplitting
- Volle vier Jahre Anrechnung der pensionsbegründenden Kindererziehungszeiten für jedes Kind diskutieren
- Maßnahmen im Hinblick auf die demografische Entwicklung – Mehrgenerationenvertrag
- Rahmenbedingungen für Frauen in technischen Berufen verbessern (wie beispielsweise Arbeitsschutzgesetz)
- Vordienstzeiten mitnehmen
- Anreizsysteme für Unternehmen
- Frauen 50plus stärken / Anreizsysteme zur Beschäftigung von Frauen 50plus am Arbeitsmarkt entsprechend ihrer Kompetenzen und ihrer Ausbildung
- Senkung der Lohnnebenkosten für über 50-jährige Frauen
- Role Models vor den Vorhang
- Aufwertung der pädagogischen und sozialen Berufe
- Zivildienster in Kinderbetreuungseinrichtungen forcieren
- Berufsbilder attraktiver machen
- Informationsoffensive in Schulen und Bildungseinrichtungen
- Elternbildung über Berufstrends der Zukunft
- Geschlechtsspezifische Analysen in Schulen
- Mädchen und Frauen informieren über die neuen Herausforderungen der Digitalisierung
- Informationsoffensive über rechtliche und wirtschaftliche Aspekte für Mädchen bzw. Frauen sowie zur finanziellen Absicherung auch im Hinblick auf die Pension
- Beratungs- bzw. Unterstützungsangebote für Mädchen und Frauen in OÖ (wie beispielsweise Frauenvereine und -beratungsstellen, Frauenhäuser, Übergangswohnungen, Gewaltschutzzentren etc.) sicherstellen
- Gender Budgeting ist Teil der wirkungsorientierten Verwaltung des Landes OÖ (WOV)
- Alleinerziehende stärken
- Unterstützungsangebote für Frauen mit Beeinträchtigungen
- Ausbau von Wohnhilfefonds und temporären Übergangslösungen

### **Einkommenstransparenz weiterentwickeln**

Das Gleichbehandlungsgesetz, welches Unternehmen mit mehr als 150 dauernd beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verpflichtet, einen Einkommensbericht zu erstellen, muss evaluiert werden. Dazu sollen von Seiten des Bundes gemeinsam mit den Ländern konkrete Vorschläge erarbeitet werden, sodass die Transparenz noch besser gegeben ist. Die gesetzlichen Grundlagen müssen novelliert werden im Hinblick auf eine bessere Vergleichbarkeit, Veröffentlichung und Über-

prüfbarkeit der Daten in den Einkommensberichten. Nur so kann die erforderliche Transparenz erlangt werden.

### **Kollektivvertragliche Verankerung eines Mindestlohnes in Höhe von 1.500 Euro brutto**

Der Mindestlohn für Vollzeitbeschäftigung in Höhe von 1.500 Euro brutto soll in den Kollektivverträgen verankert werden. Diese Maßnahme unterstützt vor allem Frauen in schlechter bezahlten Jobs.

# BERUF UND FINANZIELLE ABSICHERUNG

## Pensionssplitting

Das Modell des freiwilligen Pensionssplittings gibt es bereits seit 2005. Jener Elternteil, der das Kind nicht überwiegend betreut, kann freiwillig bis zu 50 Prozent der Teilgutschriften seines Pensionskontos auf das Pensionskonto des anderen Elternteils übertragen lassen. Das kann die durch Kinderbetreuungszeiten entstehenden Einbrüche am Pensionskonto zwischen den Eltern ausgleichen oder zumindest abfedern. Dieses Modell kann bis zum zehnten Lebensjahr des Kindes beantragt werden. Wie die Praxis zeigt, gibt es wenige Eltern in OÖ, die dieses Modell in Anspruch nehmen. Damit mehr Paare dieses Modell nutzen, braucht es mehr Informationen von Seiten der Pensionsversicherungsanstalten und Maßnahmen, wie dieses System attraktiviert werden kann.

## Volle vier Jahre Anrechnung der pensionsbegründenden Kindererziehungszeiten für jedes Kind diskutieren

Diskutiert werden soll, ob bei den Frauenpensionen volle vier Jahre für jedes Kind angerechnet werden können, ganz egal in welchem Abstand die Kinder auf die Welt kommen. Kinder sind eine Bereicherung für jede Familie, sie bescheren jedoch insbesondere Frauen Einbußen bei den Pensionen. Bisher werden zwar vier Jahre pro Kind auf die Pension angerechnet, jedoch zählen die Überlappungszeiten nicht. Hat eine Frau zwei Kinder im Abstand von zwei Jahren, dann werden für das erste Kind nur zwei Jahre und für das zweite Kind vier Jahre angerechnet.

Den größten Teil der Familienarbeit leisten Frauen, auch wenn erfreulicherweise bereits vielfach eine partnerschaftliche Aufteilung der Kinderbetreuung und Kindererziehung zwischen Elternteilen stattfindet. Das deswegen geringere Einkommen wirkt sich aber auf die Pensionsberechnung aus. Eine geringere Pensionshöhe für Frauen im Alter ist die Folge. Mit der Anrechnung von vollen vier Jahren pro Kind könnte dem entgegengesteuert werden. Zusätzlich könnte die Möglichkeit des Pensionssplittings in Anspruch genommen werden.

## Maßnahmen im Hinblick auf die demografische Entwicklung – Mehrgenerationenvertrag

Die demografische Entwicklung in Oberösterreich bzw. Österreich, welche sich grundsätzlich in einem steigenden Anteil der älteren und einem sinkenden Anteil der jüngeren Generation ausdrückt, hat ganz wesentliche Auswirkungen auf beinahe alle Bereiche des gesellschaftlichen Lebens.

Dazu ist es notwendig, dass politische Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger nicht nur die Strukturen von Altersvorsorge, Gesundheits- und Pflegesystem überdenken, sondern auch nach neuen Konzepten in der Arbeitsmarkt-, Bildungs-, Frauen-, Gleichstellungs- und Familienpolitik suchen und Maßnahmen setzen müssen.

## Rahmenbedingungen für Frauen in technischen Berufen verbessern (wie beispielsweise Arbeitsschutzgesetz)

In den Beschlüssen der Österreichischen Landesfrauenreferentinnenkonferenzen von 2011, 2016 und 2017 wurde bereits hingewiesen, dass die Regelungen zum Mutterschutzgesetz im Arbeitsschutzgesetz immer wieder zu wirtschaftlichen Problemen für Klein- und mittelständische Unternehmen (KMUs) führen. Daraus folgt, dass diese kaum Mädchen und Frauen in technischen Berufen ausbilden bzw. anstellen. Es sollen von Seiten des Bundesministeriums unter Einbeziehung der Sozialpartner Lösungsansätze erarbeitet werden, die die finanzielle Belastung für Kleinunternehmen im Falle einer Schwangerschaft einer Mitarbeiterin mindern. Darüber hinaus soll ein Fonds für jene Unternehmen eingerichtet werden, in denen kein entsprechender Ersatzarbeitsplatz im Betrieb zur Verfügung gestellt werden kann.

## Vordienstzeiten mitnehmen

Bei einem Berufswechsel nach Karenz sollen die Vordienstzeiten voll in das neue Beschäftigungsverhältnis mitgenommen werden können.

# BERUF UND FINANZIELLE ABSICHERUNG

## **Anreizsysteme für Unternehmen**

Um die finanzielle Gleichstellung von Männern und Frauen zu erreichen, sollen Anreizsysteme für Unternehmen geschaffen werden.

## **Frauen 50plus stärken / Anreizsysteme zur Beschäftigung von Frauen 50plus am Arbeitsmarkt entsprechend ihrer Kompetenzen und ihrer Ausbildung**

Frauen ab 50plus sind im Arbeitsmarkt besonders gefährdet. Im Interesse aller soll die Beschäftigung von Frauen 50plus gesteigert werden bzw. das Ziel soll sein, über 50-jährige Frauen wieder am Arbeitsmarkt entsprechend ihrer Kompetenzen und Ausbildungen zu beschäftigen. Die Betroffenen erzielen so höhere Einkommen und Pensionen. Die Unternehmen halten oder bekommen so qualifizierte Arbeitskräfte mit viel Erfahrung. Konzepte zu ihrer nachhaltigen Einbindung in den Arbeitsmarkt sind stark auszubauen.

## **Senkung der Lohnnebenkosten für über 50-jährige Frauen**

Ältere Arbeitskräfte sind für Unternehmen wesentlich teurer als Jüngere. Deshalb werden Frauen 50plus öfter arbeitslos als junge Frauen. Dem kann gegengesteuert werden durch die Senkung der Lohnnebenkosten für über 50-Jährige.

## **Role Models vor den Vorhang**

Gelebte Gleichstellung schafft ein kreatives und innovatives Arbeitsumfeld. Das Potenzial der Frauen soll in den Fokus rücken. Gerade in handwerklichen und technischen Branchen sind Frauen stark unterrepräsentiert. Für junge Frauen, die sich für eine Führungsfunktion oder einen nicht traditionellen Frauenberuf bzw. technische Branche entschieden haben, sind Role Models, Begleitung und Unterstützung besonders wichtig. Daher braucht es maßgeschneiderte Mentoring-Programme und die Vernetzung mit Gleichgesinnten bzw. Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern. Role Models sollen in der Öffentlichkeit entsprechend sichtbar gemacht werden und Vorbilder für junge Frauen und Mädchen sein.

## **Aufwertung der pädagogischen und sozialen Berufe**

Die Aufwertung gängiger Berufsbilder und das Überdenken bestehender Berufsbezeichnungen sind wichtige Schritte. Eine modulare Ausbildung wie in pädagogischen Berufen könnte als durchlässiges System zwischen den einzelnen Berufsfeldern auch in den Pflegeberufen angedacht werden. Für Helferinnen und Helfer in Pflegeberufen sollen berufsbegleitende Ausbildungen möglich sein. In den Betrieben soll es Ansprechpersonen für Burschen und Mädchen geben.

## **Zivildienst in Kinderbetreuungseinrichtungen forcieren**

Noch immer ist Kinderbetreuung und -bildung, auch die institutionelle, weitgehend Frauensache. Kinder brauchen Väter und Männer in Ausbildungsberufen aber genauso, um sich gut zu entwickeln. Das Angebot von Zivildienstern in Kinderbetreuungseinrichtungen wird sehr gut angenommen. Von Seiten des Bundes sollen die Rahmenbedingungen dahingehend weiterentwickelt werden, dass ein Ausbau dieses Angebotes in Oberösterreich möglich ist. Dies ist ein erster Schritt, um mehr Männer in Kinderbetriebsberufen zu etablieren.

## **Berufsbilder attraktiver machen**

Nicht nur Jugendliche, auch deren Eltern sollen verstärkt über verschiedene Berufsbilder informiert werden. Kampagnen, Broschüren und verstärkte Öffentlichkeitsarbeit können die Attraktivität der vielfältigen Berufsbilder für beide Geschlechter erhöhen.

## **Informationsoffensive in Schulen und Bildungseinrichtungen**

Schon in den 3. und 4. Schulstufen kann beispielsweise die Nachmittagsbetreuung für Projekte zur beruflichen Information genutzt werden. Die Formate Girls' Day mini, Girls' Day junior und Mannsbilder (Boys' Day) sollen forciert werden. Mädchen und Buben werden durch Ferialpraktika in allen Berufsfeldern mit ungewohntem Terrain vertraut gemacht.

# BERUF UND FINANZIELLE ABSICHERUNG

## Elternbildung über Berufstrends der Zukunft

Eltern, vor allem auch Mütter, reden ein „entscheidendes Wörtchen“ bei der Berufswahl ihrer Kinder mit. Deshalb muss Elternbildung verstärkt in Programme zur Forcierung der Mädchen in die Technik, Forschung bzw. Berufstrends der Zukunft eingebaut werden.

Die Eltern der sogenannten Teilnehmerinnen des Girls' Day in Oberösterreich werden jedes Jahr befragt, ob sie sich vorstellen können, dass ihre Tochter einen nicht traditionellen Beruf ergreift. Während sich die Eltern der „Minis“ (Kindergartenkinder) das zu 88 Prozent (eher) vorstellen können, sind es bei den Eltern der älteren Mädchen (Volksschulkinder, 13- bis 14-Jährige) nur mehr rund 68 Prozent.

## Geschlechtsspezifische Analysen in Schulen

Durch ein Gender Monitoring kann in Schulen und Bildungseinrichtungen der Fokus der beruflichen Gleichstellung nachgeschärft werden. Zudem ist auf die verstärkte Eingliederung von Frauen in technischen bzw. handwerklichen Berufen, in der Lehre und Forschung zu achten.

## Mädchen und Frauen informieren über die neuen Herausforderungen der Digitalisierung

Der digitale Wandel stellt auch an die Informationstechnologie neue Anforderungen, wie eine verstärkte Kommunikation und Zusammenarbeit mit Kundinnen und Kunden bzw. Partnerinnen und Partnern, um gemeinsam Innovationen zu schaffen. Dieser Bereich birgt große Chancen für Frauen, sich im Bereich der Informationstechnologien einzubringen, den digitalen Wandel und die Herausforderungen des digitalen Wandels, wie der Künstlichen Intelligenz, dem Internet of Things, dem Cloud Computing und der IT-Sicherheit, zu gestalten. Die Digitalisierung ist nach wie vor eine Männerdomäne. Es ist wichtig, Frauen zu ermutigen, ihre fachlichen Fähigkeiten zu vertiefen und eine Karriere in diesem Bereich einzuschlagen. Die Branche ist so vielfältig, dass auch

Quereinsteigerinnen mit einem guten Allgemeinverständnis und Begeisterung für das Thema beste Chancen haben, Fuß zu fassen. Die Grundlage dafür sollte bereits in der Schule geschaffen werden.

## Informationsoffensive über rechtliche und wirtschaftliche Aspekte für Mädchen bzw. Frauen sowie zur finanziellen Absicherung auch im Hinblick auf die Pension

Vor allem junge Frauen müssen verstärkt und frühzeitig informiert werden, welche Auswirkungen beispielsweise Teilzeitarbeit oder Vollzeitarbeit auf eine spätere Pension haben, welche Modelle von Pensionssplitting oder Väterkarenz es gibt und welche rechtlichen Absicherungen wichtig sind.

## Beratungs- bzw. Unterstützungsangebote für Mädchen und Frauen in OÖ (wie beispielsweise Frauenvereine und -beratungsstellen, Frauenhäuser, Übergangswohnungen, Gewaltschutzzentren etc.) sicherstellen

Oberösterreich verfügt über ein starkes Netz von regionalen Frauenberatungsstellen und ein gutes Unterstützungsangebot für Frauen. Das Frauenbudget sowie die notwendigen Beratungs- und Unterstützungsangebote für Mädchen und Frauen sollen abgesichert werden (wie beispielsweise Frauenberatungsstellen, Frauenhäuser, Übergangswohnungen, Gewaltschutzzentren). Sie sollen verstärkt mit dem Land OÖ, untereinander und mit den Gemeinden zusammenarbeiten. Die oberösterreichischen Frauenberatungsstellen, die Anlaufstelle für alle Mädchen und Frauen in verschiedenen Lebenslagen sind und die juristische- sowie Lebensberatung, Betreuung und Information für Mädchen und Frauen bei sozialen, rechtlichen, und ökonomischen Angelegenheiten anbieten, sollen verstärkt gefördert werden. In Oberösterreich soll es in Zukunft einen Ausbau an Frauenhäusern und Frauenübergangswohnungen geben, damit der Bedarf gedeckt werden kann. Nach derzeitigem Stand der Dinge würde das bedeuten: drei Frauenhaus-Neubauten und mindestens eine Frauenübergangswohnung in jedem Bezirk.

# BERUF UND FINANZIELLE ABSICHERUNG

## **Gender Budgeting ist Teil der wirkungsorientierten Verwaltung des Landes OÖ (WOV)**

Gender Budgeting verankert die Geschlechtergerechtigkeit in der Finanzpolitik. Auf Grund des Regierungsbeschlusses vom September 2006 wurde Gender Budgeting als Teil der Gender Mainstreaming Strategie in das Managementkonzept WOV eingebunden. Das bedeutet, dass der Gender Budgeting Prozess in den Zielfindungs-, Planungs- und Steuerungsprozess eingebunden werden muss. Die Gebietskörperschaften (Bund, Länder, Gemeinden) streben eine gleichstellungsorientierte Vergabe von Fördermitteln in allen Ressorts an.

## **Alleinerziehende stärken**

Eine sozial besonders sensible Gruppe sind die Alleinerzieherinnen bzw. Alleinerzieher. 92 Prozent der Alleinerziehenden sind Frauen. Das soziale Risiko von Alleinerziehenden zeigt sich vor allem bei der Armutsgefährdung. Bei den Alleinerziehenden-Haushalten sind 29 Prozent armutsgefährdet während dies in der Gesamtbevölkerung „nur“ für 15,4 Prozent der Haushalte gilt. Sie und ihre Kinder brauchen besondere Unterstützungsangebote. Ihre Ausgangslage muss vor allem bei Förderungen, steuerlichen sowie gesetzlichen Regelungen verstärkt mitgedacht werden. Im Bereich der besseren Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben braucht es auch spezielle Hilfsangebote.

## **Unterstützungsangebote für Frauen mit Beeinträchtigungen**

Für Frauen mit Beeinträchtigungen braucht es u.a. spezielle Unterstützungsangebote am Arbeitsmarkt. Das mobile Beratungsangebot soll ausgebaut werden.

## **Ausbau des Wohnhilfefonds und temporärer Übergangslösungen**

Durch den Ausbau des Wohnhilfefonds soll der Zugang zu Kautionsvorschüssen für Frauen in besonderen Lebenssituationen erleichtert werden. Temporäre Übergangslösungen wie Übergangswohnungen, Notschlafstellen oder Wohnplattformen sollen ausgebaut werden. Die Anzahl der Frauenhäuser soll nach Bedarf ausgebaut werden.

## **Impressum:**

### **Medieninhaber und Herausgeber:**

Büro Landesrätin Mag.<sup>a</sup> Christine Haberlander, Bahnhofplatz 1, 4021 Linz

### **Inhalt:**

Amt der Oö. Landesregierung, Direktion Präsidium, Abteilung Frauenreferat,  
Landhausplatz 1, 4021 Linz

### **Redaktion:**

Dipl. Päd.<sup>in</sup> Beate Zechmeister, MA  
Dr.<sup>in</sup> Gerlinde Stöbich B'VM  
Dr.<sup>in</sup> Christine Haiden, Welt der Frauen

### **Grafiken/Statistiken:**

Land Oberösterreich; Abteilung Statistik  
Umfragen: IMAS, Linz

### **Fotos:**

Joachim Haslinger, Land OÖ./Franz Linschinger, Land OÖ, iStock.com/Geber86,  
iStock.com/nito100, iStock.com/mediaphotos, iStock.com/alvarez, iStock.com/Georgijjevic,  
iStock.com/AleksandarNakic, iStock.com/boggy22, iStock.com/vladans, iStock.com/filadendron;

### **Layout und Gestaltung:**

upart Werbung & Kommunikation GmbH

### **Druck:**

BTS Druckkompetenz GmbH

### **DVR:**

0069264

[www.frauenreferat-ooe.at](http://www.frauenreferat-ooe.at)

[www.facebook.com/frauenreferatooe.at](https://www.facebook.com/frauenreferatooe.at)