



# STARKE FRAUEN. STARKES LAND.

Gleichstellungsbericht 2021

"FRAUEN.LEBEN – FRAUENSTRATEGIE  
FÜR OBERÖSTERREICH 2030"

[www.frauenreferat-ooe.at](http://www.frauenreferat-ooe.at)  
[www.facebook.com/frauenreferatooe.at](https://www.facebook.com/frauenreferatooe.at)

**Beilagen in digitaler Form:**  
statistischer Gleichstellungsbericht 2021 und  
der Best-Practice Bericht zur Umsetzung der Maßnahmen 2021  
Zum Herunterladen unter <https://www.frauenreferat-ooe.at/frauenstrategie.htm>



CHRISTINE HABERLANDER  
LANDESHAUPTMANN-STELLVERTRETERIN  
VON OBERÖSTERREICH

Frauen 

Frauenreferat des Landes Oberösterreich

Landhausplatz 1, A-4021 Linz, Telefon: +43.732.7720-11851, E-Mail: [frauen@ooe.gv.at](mailto:frauen@ooe.gv.at)

## FRAUEN.LEBEN 2030 – EIN ÜBERPARTEILICHES INSTRUMENTARIUM FÜR GLEICHSTELLUNGS- BZW. FRAUENTHEMEN

Die Frauenstrategie „Frauen.Leben 2030“ wurde vor drei Jahren einstimmig von der Oberösterreichischen Landesregierung beschlossen. Jedes Jahr wurden die statistischen Daten und Maßnahmen vom Frauenreferat des Landes Oberösterreich erhoben. Jetzt wurde dieses vielfältige Programm evaluiert und die Erkenntnisse daraus in diesem Gleichstellungsbericht festgehalten.

### Land der Möglichkeiten heißt auch Land der Chancengleichheit

Frauenpolitik ist keine Frage des Ressorts, denn sie betrifft alle Lebensbereiche. Wir können es uns nicht leisten, wegen falscher Rollenbilder das ungeheure Potenzial von Frauen zu verlieren. Corona hat uns vor zusätzliche Herausforderungen gestellt, aber wir sind auf dem richtigen Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann.



Mag.<sup>a</sup> Christine Haberlander, Landeshauptmann-Stellvertreterin



© Volker Weibold

## FRAUEN.LEBEN 2030 – AUSGANGSBASIS FÜR EINE MODERNE FRAUENPOLITIK

Frauen. Leben 2030 ist eine Ausgangsbasis für eine moderne Frauenpolitik. Der vorliegende Gleichstellungsbericht 2021 setzt sich mit den Zielen und Maßnahmen dieses Programmes auseinander. Er zeigt auf, welche Themen von zentraler Bedeutung sind und wo wir ansetzen müssen, um die Chancengleichheit in allen Lebensbereichen von Frauen und Männern in Oberösterreich weiter voranzutreiben.

Das Land Oberösterreich bringt laufend mehr Frauen in Führungspositionen. Ende 2020 wurde die fünfte Leiterin einer Direktion des Amtes der Oö. Landesregierung bestellt. Somit werden ab 2021 fünf der zehn Landesdirektionen bereits von Frauen geleitet. Den Weg, aktiv mehr Chancen und Gelegenheiten schaffen, dass Frauen Führungspositionen einnehmen, wollen wir in Oberösterreich konsequent weitergehen.



Mag. Thomas Stelzer, Landeshauptmann



© Land OÖ

## FRAUENSPRECHERINNEN DER IN DER OÖ. LANDESREGIERUNG VERTRETENEN PARTEIEN



© ÖVP Landtagsklub

Wenn Burschen und Mädchen gleichermaßen Berufe im Bereich der Elementarpädagogik und Pflege ergreifen, sich eine Karenzzeit im Lebenslauf von Männern wie selbstverständlich liest und mutige Frauen an der Spitze von Unternehmen und in der Politik keine Ausnahmen mehr sind, dann haben wir Gleichstellung erreicht.

LAbg. Dr.<sup>in</sup> Elisabeth Kölblinger (ÖVP)



© FPÖ Klub-Parzer

### Frauen.Leben 2030- ein wertvolles Arbeitsprogramm wurde geschaffen

Gleichstellung von Frauen und Männern sollte in unserer Gesellschaft kein Thema mehr sein, sondern eine Selbstverständlichkeit. Daher muss allem voran die Einkommensschere von Frauen und Männern dringend geschlossen werden. Mein Anliegen ist es, ein gerechtes Entlohnungssystem zu schaffen, in dem das Geschlecht keine Rolle spielt. Außerdem dürfen Frauen durch Kindererziehung und Pflegetätigkeit keine pensionsrechtlichen Nachteile widerfahren. Es wurden schon zahlreiche Maßnahmen und Projekte umgesetzt, um eine Gleichstellung auch tatsächlich im täglichen Leben zu erreichen. Das Ziel haben wir aber noch lange nicht erreicht. Frauen sind ein elementarer Teil in allen Lebensbereichen unseres Landes. Daher soll jede Frau ihr individuelles Lebensmodell frei wählen können, ohne dadurch Nachteile befürchten zu müssen.

Mit der „Frauen.Leben - Frauenstrategie für Oberösterreich 2030“ wurde ein wertvolles Arbeitsprogramm geschaffen, um die Gleichstellung in allen Lebenslagen voranzutreiben.

LAbg. Sabine Binder (FPÖ)



© SPÖ Landtagsklub

### Frauenstrategie 2030 als frauenpolitischer Schulterschluss

Vor drei Jahren wurde die Frauenstrategie 2030 einstimmig als frauenpolitischer Schulterschluss aller Parteien beschlossen. Bei vielen der in der Strategie angeführten und für die oberösterreichischen Frauen so wichtigen Maßnahmen hapert es allerdings auch zwei Jahre später noch an der Umsetzung. Eine zentrale Anstrengung muss das Schließen der Lohnschere (ca. 20% Differenz) sein. Auch der Ausbau von Frauenhäusern und die Errichtung von Übergangswohnungen für von Gewalt betroffenen Frauen wird ohne zusätzliche finanzielle Mittel nicht stattfinden. Und egal, ob es sich um Kinderbetreuung oder die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger handelt, auch hier muss das Unterstützungsangebot rasch ausgebaut werden, um die in der Frauenstrategie 2030 festgelegten Maßnahmen zur Umsetzung zu bringen.

LAbg. Sabine Promberger (SPÖ)



© Grüne OÖ

Bei der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern ist schon einiges erreicht, aber wichtige Aufgaben liegen noch vor uns. Dazu zählt vor allem, die Einkommensschere zu schließen und den Verdienst von Frauen und Männern weiter anzugleichen. Dazu zählt auch, die Elternarbeit gerechter zu verteilen, die Möglichkeiten zur Kinderbetreuung weiter auszubauen und dadurch die Berufschancen von Frauen zu verbessern. Frauen sind in vielen Bereichen das Rückgrat der Gesellschaft. Die Corona-Krise hat dies nachdrücklich vor Augen geführt. Die Stellung von Frauen in Gesellschaft und Wirtschaft muss unser aller Anliegen sein.

LAbg. Mag.<sup>a</sup> Maria Buchmayr (Grüne)

## FRAUEN.LEBEN 2030 – DER GLEICHSTELLUNGSBERICHT 2021



© Land OÖ

Die Frauenstrategie Frauen.Leben 2030 ist mehr als nur ein Strategiepapier. Sie fordert uns heraus und gibt uns gleichzeitig in ihren acht Handlungsfeldern klare Anweisungen, wie wir unser ideales Lebensmodell – eines gleichberechtigten Miteinander zwischen Mann und Frau in der heutigen Gesellschaft am besten umsetzen können. Für das Amt der Oö. Landesregierung als einen der größten Arbeitgeber im Land ist die konsequente Umsetzung der Frauenstrategie eine Selbstverständlichkeit. Frauen in wichtigen Schlüsselpositionen sind bei uns längst keine Ausnahme mehr, sondern die Regel. Wir haben immer mehr Bezirkshauptfrauen, Direktorinnen und Abteilungsleiterinnen. Darauf sind wir stolz. Unsere Erfahrungen - vor allem in der aktuellen Zeit - zeigen uns aber auch, dass flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeitmöglichkeiten und Home-Office für viele Beschäftigte – egal ob Mann oder Frau - eine Notwendigkeit sind, um Familie und Beruf unter einen Hut zu bekommen. Daher schaffen wir als flexibler Arbeitgeber auch diese Möglichkeiten. Wir sind am richtigen Weg, 2030 kann kommen.

Landesamtsdirektor Dr. Erich Watzl



© Baumberger

Dieser Gleichstellungsbericht soll ein Handwerkszeug für die Politik, die öffentliche Verwaltung, die Sozialpartner, den Städte- und Gemeindebund sowie für andere Netzwerkpartnerinnen und -partner sein, um die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen in Oberösterreich weiter voranzutreiben. In den Ergebnissen der Abteilung Statistik des Amtes der Oö. Landesregierung und den Umfragen zu dieser Evaluierung zeichnen sich aktuell folgende drei Themen für Frauen in Oberösterreich ab: Bessere Unterstützung von Frauen mit Beeinträchtigung und Alleinerziehenden am Arbeitsmarkt und Aufwertung von sozialen und pädagogischen Berufen. Diese Ergebnisse bilden auch die Grundlage für die Arbeit des Frauenreferates des Landes OÖ. Jede Maßnahme, die in den verschiedenen Ressorts und Bereichen bereits gestartet wurde oder in konkreter Planung ist, bringt uns unserem Ziel einen Schritt näher und trägt zur positiven Weiterentwicklung der Gleichstellungs- bzw. Frauenpolitik des Landes OÖ bei.

Dipl. Päd.<sup>in</sup> Beate Zechmeister, MA, Projektleitung  
Leiterin des Frauenreferates des Landes OÖ



© privat

Die gesetzten Ziele sind „richtig“, jedoch von 2018 bis 2020 nur beschränkt „messbar“ bzw. in ihrer Auswirkung erkennbar. Dazu ist der Zeitraum noch zu kurz bzw. haben wir derzeit eine Pandemie, die sich auf alle Lebensräume der Menschen und ganz besonders auch auf die Situation von Frauen auswirkt.

Zum weiteren Gelingen trägt vor allem die Zusammenarbeit von Politik, Bund/Länder/Gemeinden, Sozialpartnern, Wirtschaft, Medien, Gesundheitseinrichtungen, Bildungseinrichtungen im Rahmen der vereinbarten Maßnahmen bei. Wenn Frauen und Männer in Spitzenfunktionen der Politik, der Wirtschaft sowie des gesellschaftlichen Lebens sich klar dazu bekennen und glaubwürdig die Herausforderungen angehen, dann wird diese Strategie umsetzbar. Das erwarte ich mir vor allem für die nächsten Jahre ganz besonders.

Frauen in besonderen Lebenslagen sowie in bildungsfernen Bereichen müssen ihre Chancen noch besser aufzeigen, das haben vor allem auch die letzten Monate deutlich aufgezeigt. Da müssen die Maßnahmen noch differenzierter ansetzen und evaluiert werden. Wir brauchen motivierte und qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in pädagogischen, sozialen und technischen Berufsfeldern. Es braucht dafür Wertschätzung und Anerkennung, nicht nur für die Berufe an sich, sondern auch für Frauen und Männer, die sich für solche Berufe entscheiden. Ländliche Regionen stehen vor großen Veränderungen.

Damit die ländliche Entwicklung auch im Sinne der Bedürfnisse der Frauen erfolgt, müssen mehr Frauen in den kommunalen Gremien mitgestalten und mitentscheiden.

Und letztlich erwarte ich mir von allen Medien, dass Sie auf eine gleichwertige Berichterstattung noch stärker achten.

Dr.<sup>in</sup> Gerlinde Stöbich B'VM GmbH, Projektbegleitung

## BEITRÄGE VON EXPERTINNEN UND EXPERTEN



© Luisa Puiu

Der Zwischenbericht zur Frauenstrategie für Oberösterreich - Frauen.Leben 2030“ ist da! Die politischen Entscheidungsträger\*innen ziehen darin Bilanz über die bisherige Umsetzung ihres 2018 beschlossenen Arbeitsprogramms zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit in allen Lebensbereichen. Man könnte sich fragen, warum braucht es 2021 noch immer eine Frauenstrategie obwohl Geschlechtergerechtigkeit bereits als Grundrecht in der Europäischen Menschenrechtscharta festgelegt ist?

Die Geschichte hat uns gelehrt, dass Gleichstellung nicht einfach passiert: Als Feministinnen in den siebziger Jahren darauf aufmerksam machten, dass Frauen an eine gläserne Decken stoßen und keine Chance haben in höhere Hierarchieebenen in Unternehmen und Politik vorzudringen, wurden ihre Argumente damit beschwichtigt, dass man eben für diese Positionen bestimmte Qualifikationen bräuchte, die Frauen zu diesem Zeitpunkt nicht vorweisen konnten. Da Frauen damals auch in den Universitäten stark unterrepräsentiert waren, sei es ganz „normal“ dass sie – mangels Qualifikation - auch in den Führungspositionen unterrepräsentiert seien. Das Problem würde sich von selbst lösen, sobald Frauen die nötigen Bildungsabschlüsse erwerben. In der Zwischenzeit haben Mädchen Burschen bei Bildungsabschlüssen im sekundären und tertiären Sektor überholt, nur in den MINT Fächern gibt es noch einen persistenten Überhang von männlichen Absolventen. Die Hoffnung, dass mit dem steigenden Angebot von qualifizierten Frauen sich auch in den oberen Rängen die Geschlechterverhältnisse ändern, hat sich jedoch nicht erfüllt. Es braucht daher so lange politische Maßnahmen zur Herstellung der Gleichstellung von Frauen und Männern, bis wir diese tatsächlich erreicht haben. Aus diesem Grund ist die Frauenstrategie Oberösterreich absolut notwendig und zu begrüßen.

Gender-Change erfordert einen tiefgreifenden Kulturwandel: Das Arbeitsprogramm Frauen.Leben 2030 zielt auf die Herstellung von Chancengerechtigkeit ab, identifiziert dabei acht Handlungsfelder und fokussiert auf Frauen und ihre spezifischen Lebenssituationen. Die Frage, die sich hier stellt ist, ob dies ausreichend ist, um nachhaltig Geschlechtergerechtigkeit herstellen zu können. Maßnahmen, die darauf abzielen, Frauen für eine bestehende Welt (und ihre vorherrschende Ordnung) „fit“ zu machen, können zwar möglicherweise in einzelnen Aspekten die Chancenungleichheit zwischen Frauen und Männern mitigieren, allerdings bleiben zugrundeliegende vergeschlechtlichte Strukturen weiterhin Barrieren für Menschen, die nicht dem stereotypen, erfolgreichen, jungen, gesunden Mann ohne Migrationshintergrund entsprechen. Der alleinige Fokus auf Frauen - dem Motto „Fix the women“ folgend - birgt die Gefahr, die dichotome Geschlechtertypologie festzuschreiben und Kategorien von Gewinner\*innen und Verlierer\*innen zu schaffen. In der herrschenden Geschlechterordnung sind allerdings alle Verlierer\*innen und nur eine gemeinsame Anstrengung ermöglicht uns, uns von der rigiden Stereotypisierung von Geschlechterrollen und der ihnen zugeschriebenen Eigenschaften zu befreien. Aus einer Frauenstrategie muss demnach eine Genderstrategie werden, in der Menschen – abseits des dualen Geschlechtermodells – unterstützt werden, ihre Teilhabechancen an Gesellschaft, Politik und Wirtschaft zu verwirklichen. Wir brauchen Veränderungsansätze die diesen fundamentalen Kulturwandel ermöglichen, in dem sich Individualität und Diversität von Menschen als Grundrecht und Gewinn manifestiert.

Die Krise als Chance nutzen: Die Pandemie hat uns gezeigt, wie schnell Gesellschaften auf tradierte Geschlechterrollen und Arbeitsteilung zurückfallen, wenn es eng wird. Die Pandemie trifft nicht alle

Menschen gleich, es gibt viele Hinweise dafür, dass insbesondere Frauen von den Auswirkungen der Gesundheitskrise mehrfach belastet werden. Wir sehen allerdings auch, dass alternative Formen von Begegnung und Zusammenarbeit in allen gesellschaftlichen Bereichen der Wirtschaft, Kultur, Bildung und Freizeit möglich sind. Die Krise hat einen Digitalisierungsschub ausgelöst, der auch nachhaltige Konsequenzen auf unsere Arbeits- und Lebensformen haben wird. In Zukunft wird „Digital Literacy“, also die Fähigkeit, digitale Medien kompetent zu nutzen besonders wichtig für Chancengleichheit. Die aktuellen Umbrüche laden dazu ein, innovative Arbeits- und Lebensformen zu entwickeln, in der tradierte Geschlechterrollen Diversität und Inklusion Platz machen.

Dr.<sup>in</sup> Sabine Köszegi, Professorin für Arbeitswissenschaft und Organisation am Institut für Managementwissenschaften der Technischen Universität Wien (war Referentin bei einem der Zukunftsforen des Frauenreferates des Landes OÖ)

## BEITRÄGE VON EXPERTINNEN UND EXPERTEN



© European Commission

Striving for a Union of Equality means a Union where all women and men, girls and boys are equal. The Gender Equality Strategy 2020-2025 sets out a vision, policy objectives and actions to make concrete progress on gender equality in Europe. I believe that this decade will truly belong to women. The female perspective is urgently needed in the increasingly unstable world around us.

I am personally worried about a potential regress in equality due to the potential new problems. As you know we undergo big societal transitions, be it green or digital, and this is a challenge also for equality.

Still one third of women in Europe experience violence.

Still women earn on average 16% less than men, despite that they are leaving university gates with diplomas in greater numbers.

Still women have 30% lower pensions than men due to their interrupted career paths.

And still less than 8% of women are CEOs in the EU.

The first step for change is awareness about the problem. Still too many women and men don't realise the level on inequality around us. I like your campaign against online hate speech and cyberbullying of women. Consequently, you need to have a political vision followed by a concrete plan as you have implemented in the Upper Austria. Gender equality is not only a fundamental right. It is also smart economics. With a declining population, we need to use all our talents to ensure a strong economy and a fair society.

Numbers talk. Improving gender equality would lead to an increase of at least 6% of the EU's wealth (measured by gross domestic product) by 2050. The European Union is doing exactly this. And we have also funds to support gender equality-related projects. We support municipalities, regions, states and organizations through a number of EU programmes: from dedicated grants.

Věra Jourová, EU Gleichstellungskommissarin



© Franz Kühmayer,  
Zukunftsinstitut

### Erfolg bedeutet: Geschlechterrollen haben ihre soziale und berufliche Relevanz verloren

In 10 Jahren von heute werden wir in unseren Lebensbereichen altbekannte Geschlechterrollen abgelegt haben. Die blinden Flecken, Vorurteile und Befangenheiten, die das Gleichstellungsthema heute noch prägen, werden weitgehend abgebaut sein. Gender-based-Marketing hat bis dahin seine Wirkung eingebüßt, weil Konsumenten sich nicht mehr in geschlechtsspezifischen Rollen einordnen. Traditionelle Familienstrukturen haben sich verändert, damit ergeben sich nicht nur für Frauen, sondern auch für Männer neue Perspektiven der Lebensgestaltung. In der Arbeitswelt wandelt sich das Schlagwort „Diversität“ vom notwendigen Handlungsfeld zum Normalzustand: Das hat nicht nur Auswirkungen auf die tatsächliche Verteilung von Männern und Frauen in unterschiedlichen Berufsbildern oder Hierarchieebenen – in weiterer Folge verändern sich tatsächlich Kommunikations- und Handlungsmuster. Toxische Männlichkeit oder heroisches Führungsverhalten werden lange zurückliegende Begriffe sein. All das wird durch Fortschritte in der Politik, Wirtschaft und Gesellschaft ermöglicht – es wird aber auch befeuert durch das Denken und Handeln der jungen Generation, die ihre Identität zunehmend jenseits von Geschlechtszuweisungen definiert.

Trendforscher, Zukunftsinstitut Mag. Franz Kühmayer  
(war Referent bei einem der Zukunftsforen  
des Frauenreferates des Landes OÖ)

# INHALTS- VERZEICHNIS

**1.** | Der strategische Ansatz  
Seite 14

**2.** | Evaluierung der  
Handlungsfelder  
Seite 18

**Handlungsfeld 1** Beruf und finanzielle Absicherung 26

**Handlungsfeld 2** Familie, Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen 34

**Handlungsfeld 3** Frauen in Schlüsselpositionen 42

**Handlungsfeld 4** Frauen in der Wissenswelt 48

**Handlungsfeld 5** Frauen im ländlichen Raum 54

**Handlungsfeld 6** Frauen und Gesundheit 60

**Handlungsfeld 7** Frauen in den Medien 66

**Handlungsfeld 8** Wertschätzung und Solidarität 72

**3.** | Umfragen  
Seite 78

**4.** | Statements  
Seite 86

**5.** | Umsetzungsrelevante Partner  
und Organisationen  
Seite 108

# KAPITEL 1 DER STRATEGISCHE ANSATZ

Die Oberösterreichische Landesregierung erachtet Gleichstellung bzw. Frauenförderung als gemeinschaftliche Aufgabe. Frauenpolitik ist eine Querschnittsmaterie. Sie umfasst alle Lebensbereiche. Die 2018 beschlossene Frauenstrategie ist nachhaltig in der oberösterreichischen Landes- und Regionalpolitik sowie im Amt der Oö. Landesregierung verankert. Die Strategie wurde daher überparteilich und mit breiter Beteiligung von Frauen und Männern erstellt.

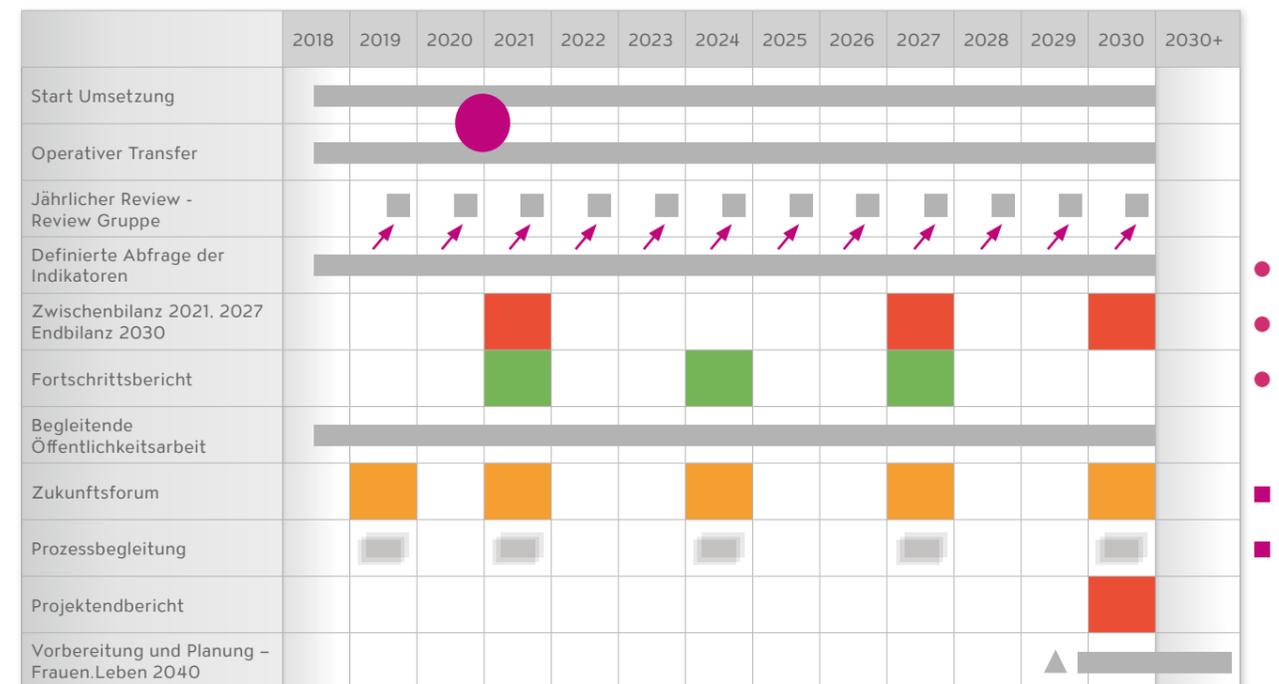
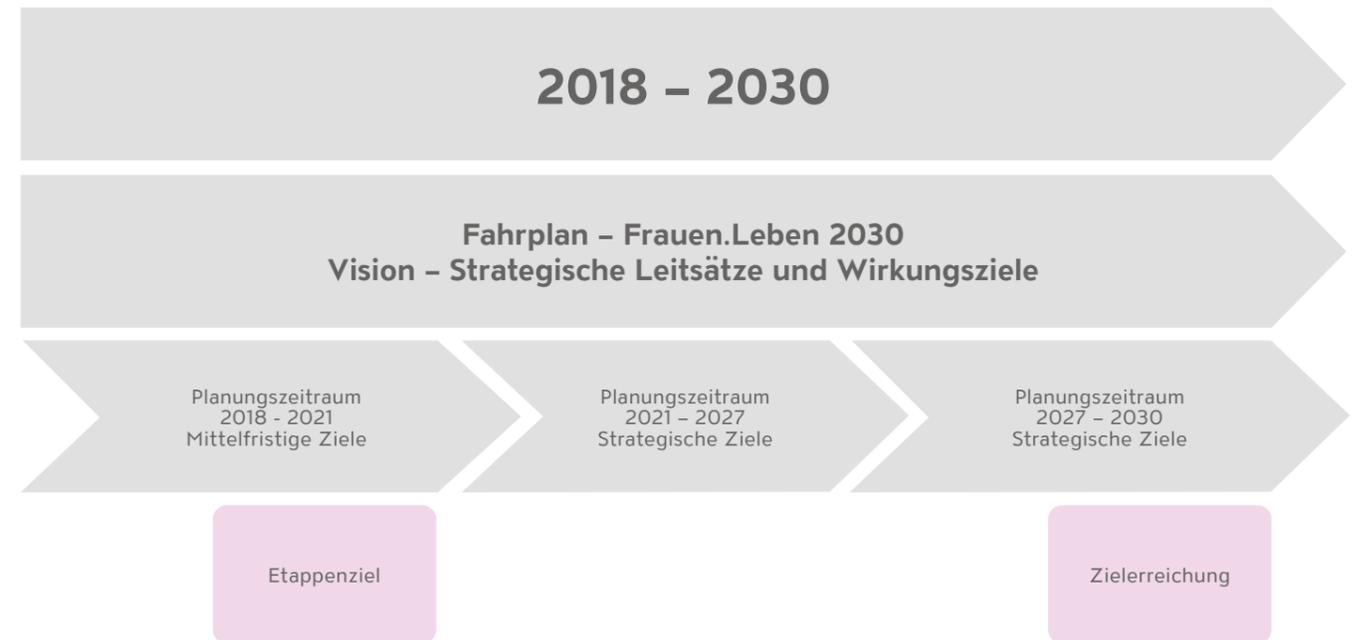
## Dem Prozess liegen folgende Grundsätze und Leitlinien zugrunde:

1. Wir setzen uns für die Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen in Oberösterreich ein.
2. Wir beteiligen Bürgerinnen und Bürger sowie alle wesentlichen Akteurinnen und Akteure und steuern zielorientiert.
3. Wir vernetzen bzw. bündeln die Kräfte und schaffen einen Schulterschluss der Frauenpolitik in Oberösterreich.
4. Wir handeln regional und orientieren uns am Bedarf bzw. an der Lebensrealität der oberösterreichischen Bürgerinnen und Bürger.
5. Wir handeln orientiert an Prozessen und Wirkungen, die Zukunft gestalten.
6. Wir wertschätzen die Talente und Fähigkeiten aller Menschen in Oberösterreich.
7. Wir betrachten unterschiedliche Blickwinkel, führen einen gesellschaftspolitisch offenen Diskurs und sind offen für Neues.

## Strategisches Steuerungs- und Wirkungsmodell und Review-Struktur

Frauen.Leben 2030 hat sich klare Wirkungsziele gesetzt. Deren Erreichung soll anhand von quantitativen Kennzahlen und weiteren Indikatoren in bestimmten Zeitabständen gemessen werden. Die langfristige Verbindlichkeit der Strategie erfordert eine permanente Kontrolle der Zielerreichung und eine Reflexion über den Umsetzungsstand. Um Effizienz zu erreichen, wird im Monitoring eng mit der statistischen Abteilung des Landes Oberösterreich zusammengearbeitet. Bei Wirkungszielen, die nicht unmittelbar aus diesen Primärquellen ableitbar sind und die im engeren Verantwortungsbereich der strategischen (Netzwerk-) Partnerinnen und Partner angesiedelt sind, werden deren Datensätze für das Review verwendet. Ergänzend dazu werden spezifische Auswertungen der Abteilung Statistik verwendet. Primäre Marktstudien und Stimmungsbilder relevanter Expertinnen und Experten liefern zusätzlich benötigte Evaluierungsdaten.

Der vorliegende Gleichstellungsbericht erscheint 2021 zum ersten Mal und wird der Regierung zum Beschluss vorgelegt und anschließend dem Oö. Landtag zur Kenntnis weitergeleitet. Erste Zwischenberichte sind – wie vereinbart – in den Jahren 2019 und 2020 bereits erschienen.



Legende:

### ● Laut Umsetzungsplanung erfolgt 2021 ein Zwischenreview

Zentrale Aspekte sind:

- Überprüfung – Zielindikatoren
- Aktualisierung der Handlungsfelder
- Operative Wirkungsanalyse
- Kompaktes Setting mit Expertinnen und Experten
- Monitoring der Zielentwicklung

Ampelsystem für den Umsetzungsstand der Strategie

- noch nicht erledigt
- in Umsetzung
- erledigt

# KAPITEL 1 DER STRATEGISCHE ANSATZ

## DIE ZIELE DES STRATEGISCHEN REVIEWS

Der strategische Review soll eine zielgerichtete Umsetzung der strategischen Maßnahmen überwachen, steuern und kontrollieren. Das damit verbundene Screening der aktuellen Entwicklungen erfolgt mithilfe von Wirkungsindikatoren. Die nachfolgende Evaluierung wird diesem Ansatz gerecht und beschäftigte sich vor allem mit folgenden Fragen:

- Wie kann der aktuelle Umsetzungsstatus beim jeweiligen Handlungsfeld beurteilt werden?
- Sind die definierten Wirkungsziele und -indikatoren aufrecht und zielführend?
- Welche Maßnahmen wurden bisher ganz konkret umgesetzt? Welche Maßnahmen sind offen?
- Wo gibt es Abweichungen?
- Welche Handlungsempfehlungen können gegeben werden?

Die durchgeführte Evaluierung hat einige Veränderungspotenziale aufgezeigt, was die Maßnahmen sowie die gewählten Indikatoren betrifft. Diese wurden in den jeweiligen Handlungsfeldern aufgearbeitet.

## EINBINDUNG DER ÖFFENTLICHKEIT

Der vorliegenden Evaluierung liegen unterschiedliche Daten und Fakten zugrunde. Diese sind online unter [www.frauenreferat-ooe.at/frauenstrategie](http://www.frauenreferat-ooe.at/frauenstrategie) abrufbar.

Diese zwei Teile stehen auf der Homepage des Frauenreferates unter <https://www.frauenreferat-ooe.at/frauenstrategie.htm> zum Herunterladen zur Verfügung.

Nicht wie ursprünglich geplant, konnte die Evaluierung in einem System von Treffen mit Stakeholdern, die auch im Rahmen der Erarbeitung 2017/2018 einbezogen waren, stattfinden. Aufgrund der Corona Pandemie mussten die ursprünglich geplanten Foren und Workshops umgeplant und durch alternative Zugänge ersetzt werden.

Die für 2024 geplante Online Umfrage bei allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern wurde vorverlegt und Anfang Jänner 2021 durchgeführt. Damit wurden auch alle Netzwerk- und Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartner eingebunden. Im Rahmen einer repräsentativen Umfrage bei der oberösterreichischen Bevölkerung wurden 300 Frauen und 200 Männer im Alter von 16 bis 65 Jahren befragt. Weiters wurden Expertinnengespräche mit allen vier Frauensprecherinnen der im Oö. Landtag vertretenen Parteien geführt. Eine Umfrage zur Gleichstellungsthematik bei den Führungskräften im Amt der Oö. Landesregierung rundet die Ergebnisse auch mit Blick auf die Situation im öffentlichen Dienst ab.

### Hinweis:

Der für das Land OÖ regelmäßig alle drei Jahre zu erstellende Gleichstellungsbericht erscheint 2021 zum ersten Mal und informiert über den Stand der Umsetzungsmaßnahmen der Frauenstrategie Frauen.Leben 2030.

Dieser Gleichstellungsbericht umfasst noch **zwei weitere Teile**,

- **den statistischen Bericht der Abteilung Statistik des Landes OÖ zu den Wirkungsindikatoren und**
- **eine Zusammenfassung von Best-Practice Beispielen zur Umsetzung dieses Programmes in Oberösterreich.**

## DIE NEUE EU-GLEICHSTELLUNGS- STRATEGIE 2020 BIS 2025

Die neue EU-Kommission hat eine neue Gleichstellungsstrategie erstellt. Die vorliegende Strategie bildet den Rahmen für die Arbeit der Europäischen Kommission auf dem Gebiet der Gleichstellung der Geschlechter und gibt die politischen Ziele und die wichtigsten Maßnahmen für den Zeitraum 2020-2025 vor. Die Umsetzung dieser Strategie wird einem zweigleisigen Ansatz aus gezielten Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter und einem stärkeren Gender Mainstreaming folgen.

### Gleichstellung zwischen Frauen und Männern: Kommission drängt auf mehr Fortschritte

Frauen in Europa sind gegenüber Männern nach wie vor benachteiligt - von geschlechtsbezogener Gewalt hin zu Unterschieden bei Beschäftigung, Bezahlung, Pflege und Pensionen. Die Kommission hat in ihrer Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter konkrete Schritte vorgestellt, um die Chancengleichheit für alle zu verwirklichen. Die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern ist

zwar ein wesentlicher Grundsatz der Europäischen Union, sie ist aber noch lange nicht verwirklicht. Um diese Lücken zu schließen und Europa in die Lage zu versetzen, sein Potenzial in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft voll auszuschöpfen, enthält die Strategie eine Reihe zentraler Maßnahmen, darunter: **die Beendigung von geschlechtsbezogener Gewalt und Geschlechterstereotypen, die Gewährleistung der gleichen Teilhabe und der gleichen Chancen am Arbeitsmarkt, einschließlich des gleichen Entgelts, und der Verwirklichung einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern in Entscheidungspositionen und der Politik.**

Damit das Problem der ungleichen Bezahlung behoben wird, hat die Kommission zudem eine öffentliche Konsultation zur Entgelttransparenz gestartet und wird verbindliche Maßnahmen vorlegen.

Die Besetzung der EU-Kommission 2019-2024 ist aus Gleichstellungsperspektive sehr positiv. Nicht nur gibt es mit Ursula von der Leyen die erste Kommissionspräsidentin und mit Helena Dalli eine Gleichstellungskommissarin, auch ist die Kommission insgesamt nun annähernd ausgewogen besetzt.

# KAPITEL 2

## EVALUIERUNG DER HANDLUNGSFELDER

### EVALUIERUNG DER MASSNAHMEN

Die Gesamtkoordination und Gesamtverantwortung der Wirkungsevaluierung und Berichtslegung obliegt dem Frauenreferat des Landes Oberösterreich. Dies soll in enger Kooperation mit den Direktionen des Landes OÖ sowie weiteren Institutionen umgesetzt werden.

Im Rahmen der nachfolgenden Evaluierung war ursprünglich die Einbeziehung von jenen Stakeholdern geplant, die auch schon beim Entwicklungsprozess beteiligt waren. Die Durchführung war in Form von fachlichen Workshops und Foren in allen Regionen Oberösterreichs geplant, was aufgrund der Corona Pandemie nicht möglich war.

Die Workshops vor Ort und die interaktive Kommunikation können natürlich nicht ersetzt werden. Alternativ wurden Umfragen bei diversen Stakeholdern durchgeführt. Eingeholt wurden Wünsche, Bewertungen und Erwartungen und in die nachfolgende Evaluierung einbezogen.

Vor allem was die Handlungsempfehlungen betrifft, konnten hier viele Vorschläge noch besser untermauert werden. Das **Meinungsbild der Frauensprecherinnen der im Oö. Landtag vertretenen Parteien** sowie die vielen **Statements, die von Expertinnen und Experten** eingeholt wurden, zeigen die Bewertung der Frauenpolitik sowie deren künftige Schwerpunkte klar auf.

### Die Grundfragen zur Evaluierung der bisherigen Umsetzung der Frauenstrategie:

- Wie kann der aktuelle Umsetzungsstatus beim jeweiligen Handlungsfeld beurteilt werden?
- Sind die definierten Wirkungsziele und -indikatoren aufrecht und zielführend?
- Welche Maßnahmen wurden bisher ganz konkret umgesetzt?
- Welche Maßnahmen sind offen?
- Wo gibt es Abweichungen?
- Welche Handlungsempfehlungen können gegeben werden?

### GRUNDLEGENDES ZIEL VON FRAUEN.LEBEN 2030 - GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IN ALLEN LEBENSBEREICHEN

Das Ziel ist die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen. Dieses Programm enthält 8 Handlungsfelder, 32 Wirkungsindikatoren und 98 Maßnahmen. Nachfolgend werden alle Handlungsfelder hinsichtlich des aktuellen Umsetzungsstandes evaluiert.

### UMSETZUNGSSTAND DIESES BEREICHES:

Grün



### Vereinbarte Maßnahmen sowie aktueller Umsetzungsstand:

- |  |  |
|--|--|
| ■ Gleichstellungsbericht für OÖ  | ■ Kompetenzaufbau  |
| ■ Befragung von Bürgerinnen und Bürgern zur Gleichstellung von Frauen  | ■ Implementierung von Fragen zur Gleichstellung im Rahmen von Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragungen |
| ■ Statistiken des Landes OÖ nach Geschlecht darstellen (Frauen/Männer) |  |
| ■ Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern verankern    |  |

■ Maßnahme in guter Umsetzung

■ Maßnahme in Umsetzung

■ Maßnahme ohne Umsetzung

## KAPITEL 2 EVALUIERUNG DER HANDLUNGSFELDER

### EVALUIERUNG DER UMSETZUNGSMASSNAHMEN/ AKTUELLER STAND:

Mit Blick auf diese Maßnahmen kann festgestellt werden, dass ein großer Teil bereits in Umsetzung ist. Der für das Land Oberösterreich regelmäßig alle drei Jahre zu erstellende Gleichstellungsbericht erscheint 2021 zum ersten Mal und informiert über den Stand der Umsetzungsmaßnahmen der Frauenstrategie Frauen.Leben 2030.

Dieser Gleichstellungsbericht umfasst noch **zwei weitere Teile**, den **statistischen Bericht der Abteilung Statistik des Landes OÖ zu den Wirkungsindikatoren** und eine **Zusammenfassung von Best-Practice Beispielen zur Umsetzung dieses Programmes** in Oberösterreich.

Die Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming arbeitet im Amt der Oö. Landesregierung Dienststellen übergreifend. Dadurch wird angestrebt, dass das Prinzip der Gleichstellung von Frauen und Männern vorrangig im Vorhinein bei politischen Maßnahmen und Gesetzesvorhaben angewendet wird. Dabei wird stets darauf geachtet, inwiefern Maßnahmen zur Erreichung des übergeordneten Ziels der Gleichstellung der Geschlechter beitragen.

Die weiteren zwei Teile des Gleichstellungsberichts stehen auf der Homepage des Frauenreferates unter <https://www.frauenreferat-ooe.at/frauenstrategie.htm> zum Herunterladen zur Verfügung.

Aus Sicht der Frauensprecherinnen der im Oö. Landtag vertretenen Parteien wurde durch die Frauenstrategie durchaus schon einiges bewegt. Besonders hervorgehoben werden:

- die gute Zusammenarbeit in frauenpolitischen Fragen zwischen den Parteien.
- der laufende Ausbau der Kinderbetreuungsangebote für unter 3-Jährige.
- die große Dichte an Frauenberatungsstellen und Frauenvereinen in Oberösterreich, die gut unterstützt und gefördert werden.
- die laufende Erweiterung der Frauenhäuser sowie Maßnahmen zum Schutz von Frauen vor Gewalt.
- viele Bildungsaktivitäten für Frauen zur Ermutigung von Frauen.
- die Bemühungen zu einer Gleichverteilung von Frauen und Männern in allen Berufsgruppen, vor allem in den technischen Berufen.
- die Angebote zur Frauengesundheit.
- die Arbeit des Oö. Frauenreferates in seiner Verantwortung zur Umsetzung der Frauenstrategie.

### HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

#### Gleichstellungsbericht:

Das dreijährige Erscheinungsintervall des Gleichstellungsberichtes soll weiterhin gelten. Nur so kann gewährleistet werden, dass die definierten Ziele, Maßnahmen und Wirkungsindikatoren laufend beobachtet und weiterentwickelt werden können. Künftig soll noch mehr als bisher auf eine möglichst umfassende Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebensrealitäten von Frauen in Oberösterreich geachtet werden. Soziale Vielfalt und gesellschaftliche Diversität sind in allen Bemühungen anzustreben.

#### Befragungen:

Die Befragung von Bürgerinnen und Bürgern zur Gleichstellung von Frauen soll alle drei bis sechs Jahre durchgeführt werden.

#### Daten, Zahlen und Fakten:

Die Statistiken des Landes sind bereits nach Frauen und Männern dargestellt. Sie sind laufend hinsichtlich der Indikatoren der Frauenstrategie zu ergänzen.

#### Gleichbehandlung der Geschlechter als Teil der Unternehmensstrategie:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Unternehmen sollen eingeladen werden, sich aktiv mit dem Prozess der Gleichstellung auseinanderzusetzen. Darüber hinaus soll die Diskussion über Gleichstellung von Frauen und Männern bzw. über die Bedürfnisse von Frauen und Männern in Organisationen und Unternehmen forciert werden. Inwieweit es hier bereits Bemühungen in Unternehmen gibt, kann derzeit nicht beurteilt werden. Dazu wird empfohlen, in Zusammenarbeit mit Universitäten und Fachhochschulen Studien zu initiieren und/oder konkrete Projekte beispielsweise gemeinsam mit Wirtschafts- und Arbeiterkammer oder auch einzelnen Unternehmen umzusetzen. Gerade in Zeiten, wo gute Arbeitskräfte so dringend gesucht werden, können Unternehmen den Faktor „Frauenpolitik“ sicherlich noch gezielter als Wettbewerbsfaktor nutzen.

#### Kompetenz bei den Verantwortlichen in Politik und Wirtschaft:

Inwieweit entsprechende Kompetenz zum Verständnis von Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen in Oberösterreich bei den politisch Verantwortlichen, in der öffentlichen Verwaltung, im kommunalen Bereich und auch in Unternehmen weiter ausgebaut worden ist, kann aufgrund der aktuellen Informationen nicht bewertet werden. Für dieses Anliegen sollten weitere konkrete Maßnahmen überlegt werden. Eine gute Gleichstellungspolitik kann dann gelingen, wenn Personen in Spitzenfunktionen der Politik, der Wirtschaft sowie des gesellschaftlichen Lebens sich klar dazu bekennen und dafür eintreten.

#### Aus der Sicht der Oö. Frauensprecherinnen sind es vor allem folgende Bereiche, die künftig besondere Bedeutung haben:

- Verbesserung der Einkommenstransparenz.
- Reduktion der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern.
- die Aufwertung und Attraktivierung für typische Frauenberufe.
- die gleichwertige Durchmischung aller Berufsgruppen mit Frauen und Männern.
- flexiblere Arbeitszeitmodelle.
- die volle Anrechnung der Kinderbetreuungs- und Pflegezeiten auf die Pension.
- der weitere Ausbau und die Flexibilität der Kinderbetreuungsangebote.
- der qualitative Ausbau der Nachmittagsbetreuung für 10 bis 14-Jährige.
- noch mehr Frauen in Schlüssel- und Spitzenpositionen in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft.
- der Kompetenzaufbau bei Politikerinnen und Politikern und Entscheiderinnen und Entscheidern im Rahmen des Gender Mainstreaming.
- der Gewaltschutz von Frauen.
- die Förderung von Frauenvereinen und -beratungsstellen.

## KAPITEL 2 EVALUIERUNG DER HANDLUNGSFELDER

### WEITERE ÜBERLEGUNGEN ZUR UMSETZUNG:

- Diese Wirkungsziele, Maßnahmen und Indikatoren erscheinen nach wie vor sicherlich zielführend, benötigen aber Kontinuität, Konsequenz und vor allem noch einen längeren Umsetzungszeitrahmen.
- Auch wird angemerkt, dass eine Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen nicht alleine in Oberösterreich umgesetzt werden kann. Eine Zusammenarbeit auf Bundesebene, mit Sozialpartnern, Bildungseinrichtungen, Wirtschaft sowie ein Lernen von internationalen Entwicklungen und Best Practice ist unumgänglich. Die Einrichtung einer Arbeitsgruppe bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern dieser Bereiche von Seiten des Landes Oberösterreich wird empfohlen.

### WIRKUNGSINDIKATOREN:

Wirkungsindikatoren:	Vergleichszeitpunkt	2020 / 2021
Gleichstellungsbericht		Erscheint 2021 erstmalig
Zufriedenheitsgrad Repräsentative IMAS Befragung von Frauen im Alter von 16 bis 65 Jahren	2017: 62 % sehr zufrieden 35 % einigermaßen zufrieden	12/2020: 62 % sehr zufrieden 33 % einigermaßen zufrieden
Anträge und Resolutionen zur Gleich- stellung im Oö. Landtag (Ausschuss, Unterausschuss)	2018/2019: 11	2020: 3

### POSITIVE ENTWICKLUNGEN:

Seit 2019 wurden jährlich zu den Wirkungsindikatoren Zahlen, Daten und Fakten erhoben sowie ein Bericht mit Best-Practice Beispielen zur Umsetzung der Frauenstrategie Frauen.Leben 2030 erstellt.

Gleichstellungsbericht: Der für das Land OÖ regelmäßig alle drei Jahre zu erstellende Gleichstellungsbericht erscheint 2021 zum ersten Mal und informiert über den Stand der Umsetzungsmaßnahmen der Frauenstrategie „Frauen.Leben 2030“.



**FRAUEN  
UND MÄNNER.  
GLEICH  
WERTIG UND  
GLEICH  
GESTELLT.**

## 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



WEIL ICH ES  
WERT BIN.  
GLEICH  
ABGESICHERT.

## 1. BERUF UND FINANZIELLE ABSICHERUNG

ZIELE FÜR DAS  
HANDLUNGSFELD 1:

**GLEICHE ENTLOHNUNG FÜR GLEICHE  
ARBEIT IST SELBSTVERSTÄNDLICH**

**GLEICHSTELLUNG IM BERUFSLEBEN IST ERREICHT**

**GLEICHE VERTEILUNG VON FRAUEN UND  
MÄNNERN IN SPEZIFISCHEN BERUFSGRUPPEN**

**ALLE FRAUEN SIND UNABHÄNGIG  
VON IHREM INDIVIDUELLEN LEBENSMODELL  
ÖKONOMISCH EIGENSTÄNDIG**

# 1. BERUF UND FINANZIELLE ABSICHERUNG

## UMSETZUNGSSTAND DIESES BEREICHES:

Orange



### Vereinbarte Maßnahmen sowie aktueller Umsetzungsstand:

- |   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Einkommenstransparenz weiter entwickeln</li> <li>■ Kollektivvertragliche Verankerung eines Mindestlohnes in Höhe von € 1500 brutto</li> <li>■ Pensionssplitting</li> <li>■ Volle vier Jahre Anrechnung der pensionsbegründenden Kindererziehungszeiten für jedes Kind diskutieren</li> <li>■ Maßnahmen im Hinblick auf die demografische Entwicklung-Mehrgenerationenvertrag</li> <li>■ Rahmenbedingungen für Frauen in technischen Berufen verbessern</li> <li>■ Vordienstzeiten mitnehmen</li> <li>■ Anreizsysteme für Unternehmen</li> <li>■ Frauen 50 plus stärken/ Anreizsysteme zur Beschäftigung von Frauen 50 plus am Arbeitsmarkt entsprechend ihrer Kompetenzen und ihrer Ausbildung</li> <li>■ Senkung der Lohnnebenkosten für über 50-Jährige Frauen</li> <li>■ Role Models vor den Vorhang</li> <li>■ Aufwertung der pädagogischen und sozialen Berufe</li> <li>■ Zivildienst in Kinderbetreuungseinrichtungen forcieren</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Berufsbilder attraktiver machen</li> <li>■ Informationsoffensive in Schulen und Bildungseinrichtungen</li> <li>■ Elternbildung über Berufstrends der Zukunft</li> <li>■ Geschlechtsspezifische Analysen in Schulen</li> <li>■ Mädchen und Frauen informieren über die neuen Herausforderungen der Digitalisierung</li> <li>■ Informationsoffensive über rechtliche und wirtschaftliche Aspekte für Mädchen bzw. Frauen sowie zur finanziellen Absicherung auch im Hinblick auf die Pension</li> <li>■ Beratungs- bzw. Unterstützungsangebote für Mädchen und Frauen in OÖ sicherstellen</li> <li>■ Genderbudgeting ist Teil der wirkungsorientierten Verwaltung des Landes OÖ</li> <li>■ Alleinerziehende stärken</li> <li>■ Unterstützungsangebote für Frauen mit Beeinträchtigungen</li> <li>■ Ausbau des Wohnhilfefonds und temporärer Übergangslösungen</li> </ul> |
|---|---|

■ Maßnahme in guter Umsetzung

■ Maßnahme in Umsetzung

■ Maßnahme ohne Umsetzung

## EVALUIERUNG DER UMSETZUNGSMASSNAHMEN:

Grundsätzlich ist vor allem für dieses Handlungsfeld anzumerken, dass viele Maßnahmen nur mit gebündelten Kräften des Bundes, der Länder, der Sozialpartner, der Wirtschaft, dem AMS, der Bildungseinrichtungen usw. vorangetrieben werden können. Nur mit gemeinsamen Willen und gemeinsamer Arbeit können die gesetzten Ziele erreicht werden.

### Einkommenstransparenz:

Seit 2014 sind Unternehmen mit mehr als 150 dauernd beschäftigten Mitarbeitenden verpflichtet, einen Einkommensbericht zu erstellen. Diese werden bundesweit einheitlich zusammengeführt und damit soll die Transparenz erhöht werden. An der Weiterentwicklung dieser Einkommenstransparenz wird gearbeitet. Das Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere (KOMPASS) hat den Leitfaden für Unternehmen um das Kapitel Einkommenstransparenz erweitert. Dieser ist eine Handreichung für Personalverantwortliche in Oberösterreich.

Zum Thema **Pensionssplitting** wurde im November 2020 von der Landesfrauenreferentinnenkonferenz auf Antrag von Oberösterreich ein umfassender Forderungskatalog an den Bund gerichtet. Im Kern geht es dabei darum, das Pensionssplitting weiter zu entwickeln und attraktiver zu gestalten.

Bereits mitten in der Umsetzung sind die Maßnahmen zur **Attraktivierung von Berufsbildern** für beide Geschlechter sowie entsprechende Informationsoffensiven in Schulen und weiteren Bildungseinrichtungen. 2020 wurde der Girls´ Day in Oberösterreich aufgrund von COVID 19 digital durchgeführt. Ebenso die oberösterreichische Berufsinformationsmesse. Ein neues innovatives Konzept ist auch die „Duale Akademie“ der WKOÖ.

2019 beleuchtete eine Studie der VKB OÖ das Thema **Frauen und ihre Finanzkompetenz** und bescheinigt den Frauen einen guten Umgang mit Geld, allerdings schätzen die Frauen ihre Finanzkompetenz skeptisch ein.

Der **Wohnhilfefond der OÖ Landesbank AG** wurde seit 2019 **kontinuierlich aufgestockt**. Gerade auch in Zeiten der Krise wird dieser dringend benötigt.

Die **Anrechnung von vollen 4 Jahren Kindererziehungszeit** sowie die Verbesserung der Rahmenbedingungen für Frauen in technischen Berufen sind aus heutiger Sicht noch wesentlich stärker zu verfolgen. Diese Forderung „4 volle Jahre Kindererziehungszeit“ für jedes Kind wurde von OÖ mehrmals an die Bundesregierung gerichtet.

### Wenige Maßnahmen wurden bisher gesetzt zu folgenden Punkten:

- Aufwertung der pädagogischen und sozialen Berufe
- Alleinerziehende stärken
- Unterstützungsangebote für Frauen mit Beeinträchtigungen

# 1. BERUF UND FINANZIELLE ABSICHERUNG

## EINIGE HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN:

### **Vereinbarkeit von Familie und Beruf:**

Der Wunsch von Frauen und Männern, Familie und Beruf gut vereinbaren zu können, ist seit der letzten IMAS Befragung im Jahr 2017 um 12 % gestiegen. Zugenommen hat auch der Wunsch nach finanzieller Unabhängigkeit bei den Frauen. Vor diesem Hintergrund sollen die folgenden Handlungsempfehlungen gesehen werden.

### **Einkommenstransparenz weiterentwickeln:**

In der Evaluierungsstudie aus dem Jahr 2015 des damaligen Bundesministeriums für Frauen und Bildung wurde eine Reihe von Maßnahmen vorgeschlagen, um die Wirkung der Einkommensberichte zu erhöhen. Eine Arbeitsgruppe von Seiten des Bundes unter Einbindung der Länder soll weiter forciert werden. Diese soll sich mit der Weiterentwicklung der Einkommenstransparenz beschäftigen. Einkommensberichte sollten anonymisiert transparenter gemacht werden. Dazu könnte eine Studie in öö. Betrieben durchgeführt werden. Einkommenstransparenz im Unternehmen sollte am Ende das Ziel und ein klarer Wettbewerbsfaktor für solche Unternehmen am Arbeitskräftemarkt sein.

### **Geschlechtsspezifische Analysen in Schulen:**

Der Grundsatzterlass „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“ von 2018 bietet Schulen einen Orientierungsrahmen für die Realisierung des Unterrichtsprinzips „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“ auf den verschiedenen Handlungsebenen des schulischen Lehrens und Lernens. Eine Analyse bzw. Evaluierung von Seiten des Bundes in Bezug auf diesen Erlass wurde bereits angekündigt. Die Ergebnisse aus den aktuell durchgeführten Marktstudien unterstützen die hohe Notwendigkeit, dass Lehrpläne und Unterrichtsmittel an Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen noch stärker die Chancengleichheit von Frauen und Männern aufgreifen sollen.

### **Volle vier Jahre Anrechnung der pensionsbegründenden Kindererziehungszeiten:**

Diese Forderung nicht nur für jedes Kind diskutieren, sondern zur Umsetzung von Seiten des Bundes einfordern. Weiters könnte in der Zukunft auch darüber diskutiert werden, ob nicht die besten 15 Jahre für den Durchrechnungszeitraum für die Pension herangezogen werden können.

### **Beratungs- bzw. Unterstützungsangebote für Mädchen und Frauen in ÖÖ sicherstellen:**

Von Seiten des Bundesministeriums wurde die Finanzierung der Frauen- und Mädchenberatungsstellen 2020 um 12 Prozent aufgestockt. Neben dem Ausbau der Frauenhäuser sollte auch der Ausbau von Frauennotwohnungen in jedem Bezirk in Oberösterreich weiter vorangetrieben werden. Was das Wissen über rechtliche, wirtschaftliche und finanzielle Aspekte bei Frauen betrifft, besteht weiterhin Aufholbedarf.

### **Pensionssplitting:**

Im Zeitraum 2010 bis 2019 nahmen insgesamt 329 Personen das Pensionssplitting in Anspruch. Damit mehr Paare dieses Modell nutzen, braucht es möglicherweise ein Überdenken des Systems generell. Jedenfalls sollen Informationen von Seiten der Pensionsversicherungsanstalten und Maßnahmen, wie dieses System attraktiviert werden kann, verstärkt werden. Derzeit fehlt auf Bundesebene noch der Konsens der Parteien, im derzeitigen Regierungsprogramm der Bundesregierung ist es verankert.

### **Maßnahmen im Hinblick auf die demografische Entwicklung - Mehrgenerationenvertrag:**

In Anbetracht der aktuellen Diskussionen rund um die Strukturen der Altersvorsorge und des Gesundheits- und Pflegesystems soll an dieser Stelle angemerkt werden, dass die politischen Entscheidungs-

trägerinnen und Entscheidungsträger von Österreich auch nach neuen Konzepten in der Arbeitsmarkt-, Bildungs-, Frauen-, Gleichstellungs- und Familienpolitik suchen und Maßnahmen setzen sollen.

### **Rahmenbedingungen für Frauen in technischen Berufen verbessern:**

Hier braucht es ganz klar einen Anstoß, zum Beispiel in Form einer Arbeitsgruppe mit Vertreterinnen und Vertretern der Sozialpartner. 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.

### **Aufwertung der typisch weiblichen Berufe:**

Eine Aufwertung der Berufsbilder und das Überdenken bestehender Berufsbezeichnungen sind noch wichtige Schritte.

### **Frauen 50 plus:**

Diese Zielgruppe ist am Arbeitsmarkt besonders gefährdet. Dies zeigt auch die aktuelle Entwicklung seit Ausbruch der Pandemie. 2020 waren 27,9 % der Frauen über 50 Jahre arbeitslos. In der Strategie Frauen.Leben 2030 werden Konzepte zu ihrer nachhaltigen Einbindung in den Arbeitsmarkt gefordert. Davon sind erst wenige Maßnahmen umgesetzt: Wie beispielsweise das Projekt Silver Girls mit der Gesellschaft für Frauen und Qualifikation (VFQ) 2018. Derartige Projekte sollten weiter forciert werden. Vor allem brauchen Unternehmen einen neuen Zugang, wie ältere Frauen besser unterstützt bzw. die Qualifikationen von diesen Frauen besser genutzt werden können. Einzuwirken gilt es auch bei Personalentscheidungsprozessen, dass solche Menschen eine höhere Wertschätzung erhalten. Die

hohe Bedeutung der Unterstützung von Frauen 50 plus wird durch die Ergebnisse der repräsentativen IMAS Umfrage und der Online Befragung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Rahmen zur Erstellung dieses Berichtes bei den Foren unterstützt.

### **Wiedereinstieg von Frauen in den Beruf:**

Die Umfragen zur Erstellung dieses Gleichstellungsberichtes belegen eindeutig, dass hier Handlungsbedarf besteht. 67 % der befragten Frauen und 69 % der befragten Männer orten hier einen klaren Handlungsbedarf.

### **Alleinerziehende stärken, Unterstützungsangebote für Frauen mit Beeinträchtigungen:**

Beide Maßnahmenfelder brauchen künftig – auch aus Sicht aller befragten Personen – eine höhere Beachtung und Thematisierung in der Gesellschaft. Bedarfserhebungen, Studien und Konzepte sind hier zu forcieren.

### **Role Models vor den Vorhang:**

Das Land ÖÖ setzt und unterstützt Initiativen und Maßnahmen, um Mädchen und Frauen für handwerkliche und technische Berufe zu begeistern, wie beispielsweise durch Aktionstage und Programme wie Girls' Day mini, Girls' Day junior, Girls' Day, Power Girls, FIT- Frauen in die Technik, HTL-Mentoring. Auch das Mutmacherinnenprojekt holt Frauen in ÖÖ aus verschiedensten Lebensbereichen als Role Models vor den Vorhang.

Darüber hinaus werden viele Mentoringprogramme angeboten bzw. finanziell unterstützt wie beispielsweise das Cross-Mentoring, HTL-Mentoring für Mädchen, u.v.m. Eine Evaluierung könnte Rückschlüsse darauf geben, ob diese Maßnahmen einen nachhaltigen Beitrag zur Erreichung der gesetzten Ziele leisten.

# 1. BERUF UND FINANZIELLE ABSICHERUNG

## WIRKUNGSINDIKATOREN:

	Vergleichszeitpunkt	2021	Trend
Gender Pay Gap in Ö <small>Datenquelle für Ö u. Ö. Lohnsteuerstatistik, Unselbständig Erwerbstätige inkl. Lehrlinge und Politische Mandatäre; eig. Berechnungen</small>	Oberösterreich: 2010: 24,7 % 2015: 22,9 %  Österreich: 2010: 19,0 % 2015: 17,3 %	2019: 19,5 %  2019: 14,5 %	positiv
Arbeitslosenquote Frauen 50 +	2010: 15,5 % 2015: 21,6 % 2017: 25,9 % 2019: 28,9 %	2020: 27,9 %	negativ
Neu: Arbeitslosenquote Männer 50+	2010: 21,1 % 2015: 27,9 % 2017: 33,1 % 2019: 35,4%	2020: 33 %	
Pensionssplitting	2010 bis 2018: 206 Personen  2010 bis 2015: 15 Pers. + 2016: 21 Pers + 2017: 71 Pers + 2018: 99 Pers. + 2019: 123 Pers +	2010 bis 2019: 329 Personen in ÖÖ	gleichbleibend
Anteil weiblicher Lehrlinge in technischen Berufen (Lehrberufsgruppen)	2010: 5,7 % 2015: 7,1 % 2017: 7,6 % 2019: 8,7 %	2020: 9,3 %	positiv
Männeranteil in Kinderbetreuungs- und Pflegeberufen	2010: 1,0 % 2015: 2,1 % 2017: 2,1 % 2018: 2,5 %	2019: 2,6 %	positiv
Männeranteil Lehrpersonal an öö. Schulen	2010: 29,7 % 2015: 27,4 % 2017: 26,5 % 2018: 26,4 %	Keine Daten	
Männeranteil Pflegepersonal in Alten- und Pflegeheimen	2015: 10,9 % 2017: 11,3 % 2018: 11,5 %	2019: 11,7 %	positiv
Männeranteil Pflegepersonal in geh. Dienst für Gesundheits- u. Krankenpflege öö. Krankenanstalten	2010: 13,5 % 2015: 14,2 % 2017: 14,3 % 2018: 14,8 %	2019: 14,5 %	gleichbleibend
Gender Pension Gap in Ö <small>Datenquelle für ÖÖ und Ö Lohnsteuerstatistik, eigene Berechnungen</small>	2010: 46,0 % 2015: 43,9 % 2017: 43,1 % 2018: 42,7 %	2019: 42,1 %	gleichbleibend
Durchschnittliches Einkommen Alleinerzieherinnen und Alleinerzieher	Keine Daten	Keine Daten	
Gesamt Resümee	Insgesamt zeigt sich beim Vergleich der Daten eine leichte positive Entwicklung. Die Einkommensunterschiede sowie die Unterschiede bei den Pensionen zwischen Frauen und Männern werden kleiner – seit 2010 ist allerdings der Unterschied um lediglich 5 % bzw. 6 % gesunken. Die Arbeitslosenquote bei den Frauen 50+ steigt jährlich, wobei der jährliche Anstieg seit 2017 geringer ausfällt als noch zwischen den Jahren 2010 und 2015. Es ist zu erwarten, dass die Pandemie diesen Trend zusätzlich verschärfen wird.		

## POSITIVE ENTWICKLUNGEN:

2020 gab es einen erfolgreichen Abschluss der Verhandlungen für Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegebereich in Oberösterreich. Mit Gesamtkosten von 33,7 Mio. Euro jährlich wird ab Februar 2021 ein umfassendes Paket für bessere Entlohnung und ein attraktives Berufsumfeld wirksam. Es betrifft Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Pflege in den Krankenhäusern, in den Alten- und Pflegeheimen, in den mobilen Diensten und jene, die Leistungen nach dem Chancengleichheitsgesetz erbringen.

Vom Land OÖ werden jährlich 22 Frauenberatungsstellen, 5 Frauenhäuser (Standorte: Linz, Wels, Steyr, Ried im Innkreis und Vöcklabruck) sowie Frauen-Notwohnungen und Einrichtungen wie beispielsweise das Gewaltschutzzentrum finanziell unterstützt.

Den Wohn-Hilfefonds der OÖ Landesbank AG in Zusammenarbeit mit dem Frauenreferat des Landes OÖ gibt es seit vier Jahren. Seither konnte vielen Frauen schnell und unbürokratisch geholfen werden. 2019 wurde der Wohnhilfefonds um 24.500 Euro aufgestockt und somit ist er 2020 mit einem Gesamtvolumen von 76.400 Euro ausgestattet, welches in Raten immer wieder zurück fließt.

2020 haben die Frauen- und Wirtschaftsministerin der Bundesregierung ein Equal-Pay Gütesiegel ins Leben gerufen. Mit der „equalita“ Auszeichnung für innerbetriebliche Frauenförderung sollen Unternehmen ausgezeichnet werden, die aktiv an der Gleichstellung von Frauen und Männern arbeiten oder besonders gleichstellungsorientiert agieren. Diese Unternehmen stärken nicht nur sich selbst, sondern auch den österreichischen Wirtschaftsstandort. Sie übernehmen eine Vorbildfunktion für andere Betriebe und gleichzeitig wird durch den verstärkten Einsatz gut ausgebildeter Frauen dem Fachkräftemangel entgegengewirkt. Das Gütesiegel zielt darauf ab, die Vorteile der Frauenförderung in Betrieben aufzuzeigen sowie ein stärkeres Bewusstsein dafür zu schaffen. Österreich liefert damit einen Beitrag zur erfolgreichen Umsetzung der EU-Vorgaben und stärkt die Attraktivität des Wirtschaftsstandortes sowie der heimischen Unternehmen.



WIR  
ZUSAMMEN.  
SIND  
STARK.

## 2.

### FAMILIE, KINDERBETREUUNG UND PFLEGE VON ANGEHÖRIGEN

ZIELE FÜR DAS  
HANDLUNGSFELD 2:

**NEUE KARENZ- UND ARBEITSZEITMODELLE  
ERÖFFNEN NEUE CHANCEN FÜR FAMILIEN  
UND UNTERNEHMEN**

**KINDERERZIEHUNG UND PFLEGE ANGEHÖRIGER  
WERDEN VON MÄNNERN UND FRAUEN  
GLEICHERMASSEN ÜBERNOMMEN**

**KINDERBETREUUNG IST BEDARFSORIENTIERT  
UND FLÄCHENDECKEND AUSGEBAUT**

## 2.

# FAMILIE, KINDERBETREUUNG UND PFLEGE VON ANGEHÖRIGEN

## UMSETZUNGSSTAND DIESES BEREICHES:

Gelb



### Vereinbarte Maßnahmen sowie aktueller Umsetzungsstand:

- |  |   |
|--|---|
| ■ Verstärkte Informationsarbeit für Eltern                     | ■ Nachmittagsbetreuung für 10 bis 14 -Jährige qualitativ ausbauen                   |
| ■ Väterkarenz attraktiver machen                               | ■ Abbau bürokratischer Hürden und damit Erhöhung der Flexibilität von Einrichtungen |
| ■ Karenzmodelle für geteilte Elternschaft                      | ■ Gemeindeübergreifende Kooperationen ausbauen                                      |
| ■ Kompass (Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere) stärken   | ■ Ausbau des Angebotes an Tageseltern   |
| ■ Unternehmen begleiten  | ■ Ausbau der flexiblen Kinderbetreuungsmöglichkeiten                                |
| ■ Telearbeit und Homeoffice (Mobile Office) Lösungen forcieren | ■ Betriebliche Kinder- und Ferienbetreuungsmöglichkeiten forcieren                  |
| ■ Erweiterung der Pflege- und Hospizkarenz                     |   |
| ■ Ausbau der Plätze für unter 3-Jährige                        |   |

■ Maßnahme in guter Umsetzung

■ Maßnahme in Umsetzung

■ Maßnahme ohne Umsetzung

## EVALUIERUNG DER UMSETZUNGSMASSNAHMEN:

### Ausbau der Plätze für unter 3-Jährige:

In den letzten zehn Jahren ist das Angebot für die Betreuung der unter 3-Jährigen um 115,4 Prozent gestiegen. 2020 wurde vom Land OÖ eine Task-Force zur Unterstützung der Gemeinden beim bedarfsgerechten Ausbau eingerichtet. Auch beim Bauprogramm wird stark investiert. Aktuell befinden sich mit Stand 2020 im laufenden Bau- und Finanzierungsprogramm des Landes 110 Kindergartenprojekte, 67 Krabbelstufenprojekte und 9 Hortprojekte. Das entspricht einem Investitionsvolumen von rund 110 Millionen Euro.

### Ausbau des Angebotes an Tageseltern bzw. flexiblen Betreuungsformen:

Viele Mütter und Väter haben 2017 in den vielen Diskussionsforen den Bedarf an flexiblen Betreuungsangeboten signalisiert. Im Oö. Landtag wurde daher 2018 im Rahmen der Beschlussfassung der Frauenstrategie OÖ entschieden, diese Angebote künftig zu forcieren. Das Land OÖ hat in den letzten Jahren das Budget sowie das Angebot an Tageseltern verdoppelt. 2019 wurde ein Pilotprojekt „Zeit zum Gesundwerden“ der Region Vöckla Ager sowie das Gemeinschaftsprojekt Waldkindergarten Sterngartl umgesetzt. 80 % der befragten Personen wünschen sich künftig hier eine Ausweitung der Angebote.

### Ferienbetreuung:

Bereits sehr gut in der Umsetzung sind die Maßnahmen zur Begleitung von Unternehmen im Zusammenhang mit Angeboten zur Ferienbetreuung durch das Amt der Oö. Landesregierung und KOMPASS, dem Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere im Auftrag des Frauenreferates des Landes OÖ und in Kooperation mit der WKOÖ.

2018 brachte Oberösterreich bei der Frauenreferentinnenkonferenz der Bundesländer den Antrag ein, dass der Grundsatzlerlass „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“ vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung so rasch als möglich aktualisiert und wieder als Unterrichtsprinzip implementiert werden soll. Die aktuelle Version wurde Ende 2018 veröffentlicht und liegt nun vor.

### Gemeindeübergreifende Kooperationen:

LEADER Projekte zum Thema gemeindeübergreifende Kinderbetreuung laufen derzeit in den Regionen Traunviertel-Alpenvorland, Oberinnviertel-Mattigtal und Donau-Böhmerwald. Diese Leader Projekte wollen ein regionales Kinderbetreuungsnetzwerk schaffen und gemeindeübergreifende Lösungen in der Kinderbetreuung entwickeln. Am Ende sollen konkrete Pläne in den Bereichen Krabbelstube, Nachmittagsbetreuung, Ferienbetreuung sowie anderen Betreuungsformen (Tagesmütter, Omadienste) stehen.

### Eher wenige Maßnahmen wurden bisher zu folgenden Punkten gesetzt:

- Karenzmodelle für geteilte Elternschaft
- Erweiterung der Pflege- und Hospizkarenz
- Nachmittagsbetreuung für 10 bis 14 -Jährige qualitativ ausbauen

## 2.

# FAMILIE, KINDERBETREUUNG UND PFLEGE VON ANGEHÖRIGEN

## EINIGE HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN:

### **Informationsarbeit für Eltern weiter ausbauen - Väterkarenz attraktiver machen:**

Es braucht weiterhin bewusstseinsbildende Maßnahmen und Informationen für Mütter und Väter über ihre Rechte wie Väterkarenz, Elternkarenz, Elternteilzeit und vieles mehr. Dazu gibt es bereits Veranstaltungen, themenbezogene Broschüren und Beratungsangebote. Die Ergebnisse aus den Umfragen zeigen jedoch deutlich auf, dass der Informationsgrad bei Müttern und Vätern noch erhöht werden kann, viele Angebote sind beispielsweise auch bei den unterschiedlichen Zielgruppen zu wenig bekannt.

Jedoch fehlt ein Gesamtkonzept mit einem verstärkten und differenzierten Fokus auf unterschiedliche Gruppen von Frauen in Bezug auf die Themenfelder der Frauenstrategie z.B.: für Frauen mit Migrationshintergrund, für Wiedereinsteigerinnen, für Frauen mit Beeinträchtigungen, für junge Frauen und Mädchen, für Pädagoginnen etc. Dies sollte künftig jedoch wesentlich ausgebaut werden. Beim Thema der Väterkarenz muss zusätzlich festgestellt werden, dass dieses Thema nur gemeinsam mit dem Bund erfolgreich umgesetzt werden kann.

Mit Blick auf die Ergebnisse aus den Umfragen kann festgehalten werden, dass flexible Kinderbetreuungszeiten, flexible Arbeitszeitmodelle sowie die Väterkarenz als wichtige Voraussetzungen für eine funktionierende Vereinbarkeit von Familie und Beruf beurteilt werden. Zur Entlastung von Frauen und um ihnen und ihren Partnern bzw. Partnerinnen eine ausgewogene Work-Life Balance zu ermöglichen, braucht es neue Arbeitszeitmodelle für Eltern.

### **Ausbau der Plätze für unter 3-Jährige:**

Das Ziel muss sein, dass die Betreuungsquote der unter 3-jährigen Kinder zeitnah auf 33 Prozent (Barcelona-Ziele) gesteigert wird. Neben dem quantitativen Ausbau der Kinderbetreuungsplätze muss auch die Betreuungsqualität gesichert sein.

### **Ausbau der flexiblen Kinderbetreuungsmöglichkeiten wie beispielsweise Oma- und Opadienste (auch für stundenweise Kinderbetreuung):**

Für flexible Kinderbetreuungsprojekte gibt es kein gesetzlich verankertes, transparentes Fördersystem bzw. auch keine einheitliche Anlaufstelle für innovative Modelle in Oberösterreich. Eine Fachstelle (angesiedelt beim Amt der Oö. Landesregierung) soll vermittelnd und beratend tätig sein und solche flexible Modelle bzw. auch die Nutzung von Synergien zwischen verschiedenen Partner(innen) anbieten und den Ausbau bzw. die Entwicklung von neuen innovativen, bedarfsgerechten Modellen weiter vorantreiben (Bedarfsplanung und Beratung).

### **Weniger Bürokratie/Evaluierung Fördersystem:**

Künftig soll es unkompliziert möglich sein, dass Elternteile ihre Kinder wahlweise in der Gemeinde des Arbeitsortes oder in der Wohngemeinde betreuen lassen können. Förderlich wäre eine stärkere Vernetzung der Gemeinden, damit die Kinderbetreuung am Wohnort oder am Ort, an dem man seine Berufstätigkeit ausübt, in Anspruch genommen werden kann. Eine Evaluierung der gesetzlichen Grundlagen dafür in Oberösterreich bzw. der Förderrichtlinien könnten einen Ansatzpunkt dafür liefern, um weitere Innovationen dazu in diesem Bereich voranzutreiben.

### **Gemeindeübergreifende Kooperationen:**

Damit gemeindeübergreifende Kooperationen in der Kinderbetreuung weiter ausgebaut werden, bedarf es einer guten Zusammenarbeit der dafür zuständigen Direktionen in der oö. Landesverwaltung. Die von der zuständigen Landesrätin eingerichtete Taskforce könnte dieses Thema sicherlich zielführend aufgreifen. Auch sollten Best Practice Projekte forciert und allen Gemeinden zur Verfügung gestellt werden. 2021 soll es einen zusätzlichen finanziellen Anreiz bei der finanziellen Unterstützung von KOMPASS bei der Sommerkinderbetreuung geben. Der-

artige Kooperationen könnten ausgeweitet werden auf die Wirtschaft, d.h. dass sich in den Regionen kleinere Betriebe auch unter Einbindung der jeweiligen Gemeinden zusammenschließen und so ein neues Betreuungsangebot in den Ferien angeboten werden kann. Viele Betriebe am Land sind zu klein, als dass sie alleine solche Angebote für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anbieten. Überbetriebliche Angebote könnten dafür eine Weiterentwicklung sein. Auch könnte so auch ein qualitativer Ausbau stattfinden, indem diese Ferienangebote sich unterschiedlichen Schwerpunkten widmen wie beispielsweise Technik, Naturwissenschaft, Soziales, Digitalisierung usw.

### **Betriebliche Kinderbetreuungsmöglichkeiten:**

Grundsätzlich besteht Lohnsteuerfreiheit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wenn Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Einrichtungen und Anlagen zur Verfügung stellen (wie z.B. Betriebskindergärten) und diese von den Mitarbeitern kostenlos oder vergünstigt benützt werden. Das Öffnen der Betriebskindergärten für Betriebsfremde schadet allerdings derzeit der Steuerbefreiung. Es braucht eine Änderung im Einkommensteuergesetz, um eine Lohnsteuerfreiheit zu bewirken, wenn auch „Nichtbetriebsangehörige“ den Betriebskindergarten besuchen. Der Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen erhält so einen maßgeblichen Impuls.

### **Nachmittagsbetreuung für 10- bis 14-Jährige:**

Eine qualitativ hochwertige Betreuung dieser jungen Menschen stellt eine nachhaltige Investition in die Zukunft dar. 62 % der von IMAS befragten Personen wünschen sich hier einen qualitativen Ausbau der Angebote.

### **Erweiterung der Pflege- und Hospizkarenz:**

Das Thema ist sowohl in Politik als auch Gesellschaft in Diskussion. Es bleibt zu hoffen, dass mit der neuen Pflegereform auch die Themen Anrechnung der

Pflegezeit auf die Pension sowie die sozialversicherungsrechtliche Absicherung von Pflegeeltern als auch Eltern beeinträchtigter Kinder gelöst werden.

### **Die Erhöhung und Ausweitung der steuer- und sozialversicherungsfreien Zuwendungen:**

Diese Maßnahmen des Arbeitgebers für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördert Familienfreundlichkeit und stärkt die Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbindung.

### **Telearbeit und Homeoffice (Mobile Office) Lösungen forcieren:**

Die Pandemie hat diese Entwicklung sicherlich positiv beeinflusst. Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben durch die letzten Monate gesehen, wo die Chancen und auch die Risiken liegen. Diese gilt es weiter gut im Auge zu behalten. Diesbezüglich wird es sicherlich in nächster Zeit viele Projekte und Studien geben, die man heranziehen kann. Auch erscheint eine Abstimmung mit dem Strategieprozess im ländlichen Raum zielführend.

### **Kompass stärken:**

Das Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere im Auftrag des Frauenreferates des Landes OÖ und in Kooperation mit der WKOÖ sollte künftig noch stärker die Verbindungsrolle zur Wirtschaft wahrnehmen und neben den betrieblichen Ferienbetreuungsmöglichkeiten auch verstärkt andere Frauenförderprojekte initiieren. Deshalb wurde 2020 von KOMPASS ein Frauenförderpreis „Starke.Frauen. Starkes.Land“ für oö. Unternehmen, Gemeinden und Frauenvereine und -beratungsstellen konzipiert, welcher 2021 ausgeschrieben wird. Die eingereichten Projekte müssen die Umsetzung der Frauenstrategie Frauen.Leben 2030 weiter forcieren und auf deren Handlungsfelder bzw. Maßnahmen abzielen. Als Preise werden eine Glasstatue „Frauen.Leben 2030“ und Geldpreise vergeben.

## 2.

# FAMILIE, KINDERBETREUUNG UND PFLEGE VON ANGEHÖRIGEN

### WIRKUNGSINDIKATOREN:

	Vergleichszeitpunkt	2021	Trend
Geburtenzahlen	2010: 13.752 ges. 6.745 Mädchen 2015: 14.648 ges. 7.041 Mädchen 2017: 15.394 ges. 7.463 Mädchen 2018: 15.116 ges. 7.326 Mädchen	2019: 15.057 ges. 7.376 Mädchen	positiv
Karenzmodelle/Väterbeteiligung	2016: 8,8% (30 + 6 Monate) 15,2 % (20 + 4 Monate) 25 % (15 + 3 Monate) 27 % (12 + 2 Monate)	Noch keine Daten vom neuen Karenzmodell ab 2017	
Verteilung der Pflege- und Kinderbetreuungsarbeiten zwischen Frauen und Männern	Keine Daten	Keine Daten	
Betreuungsquote bei unter 3-Jährigen	2010: 10,3 % 2015: 14,5 % 2017: 16,1 % 2018: 16,5 %	2019: 17,8 %	positiv
Neu: Tageseltern in OÖ/ Betreute Kinder	2010: 304 / 1.226 K. 2015: 384 / 1.500 K. 2017: 452 / 1.792 K.	2019: 429 / 2.013 K.	positiv
Anzahl betriebl. Ferien- und Kinderbetreuungsmöglichkeiten (Kompass)	2016: 30 betriebliche Ferienbetreuungsprojekte 469 Kinder 2018: 60 betriebliche Ferienbetreuungsprojekte 1.045 Kinder	2020: 69 betriebliche Ferienbetreuungsprojekte 1.002 Kinder	positiv
Gemeindeübergreifende Kooperationen in der Kinderbetreuung	Keine Daten seit 2011 41 gemeindeübergreifende Bauprojekte im Finanzierungsprogramm	Keine Daten	
Neu: Krabbelstuben in OÖ	2009/2010: 128 Betriebe	2019/2020: 358 Betriebe	positiv
Neu: Flexible Betreuungsangebote wie Oma/Opa Dienste	Keine Daten	Keine Daten	
Gesamt Resümee	Eine wesentliche Verbesserung zeigt sich bei der Betreuungsquote bei den unter 3-Jährigen, diese ist seit 2010 um fast 8 % gestiegen. Auch bei den betrieblichen Ferienbetreuungen haben sich die betreuten Kinder seit 2016 verdoppelt. Hinsichtlich der Entwicklung der Väterkarenz, der Verteilung der Pflege- und Betreuungsaufgaben zwischen Frauen und Männern oder der gemeindeübergreifenden Kooperationen bei der Kinderbetreuung liegen derzeit keine Daten vor.		

### POSITIVE ENTWICKLUNGEN:

Die Zahl der Krabbelstuben-Gruppen hat sich im letzten Kindergartenjahr um 48 erhöht. Es besuchten 561 mehr Kinder als im Vorjahr eine Krabbelstube. Auch beim Bauprogramm wird stark investiert. Aktuell befinden sich mit Stand 2020 im laufenden Bau- und Finanzierungsprogramm des Landes 110 Kindergartenprojekte, 67 Krabbelstubenprojekte und 9 Hortprojekte. Das entspricht einem Investitionsvolumen von rund 110 Millionen Euro.

KOMPASS, das Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere im Auftrag des Landes OÖ, sowie die Bildungsdirektion OÖ beraten Unternehmen u.a. im Bereich der betrieblichen Kinderbetreuung. Ergänzend dazu zeigt die Broschüre „betriebliche Kinderbetreuung“ Modelle und finanzielle Fördermöglichkeiten zur Umsetzung einer betrieblichen Kinderbetreuung während des ganzen Jahres bzw. in den Ferien auf. KOMPASS führt regelmäßig in Kooperation mit der Wirtschaftskammer OÖ die Aktion „Sommerferienbetreuungscheck“ durch, die die Ferienkinderbetreuung in Unternehmen forcieren soll. 2018 wurden 60 betriebliche Ferienbetreuungsprojekte für 870 Kinder in oö. Betrieben unterstützt. 2019 waren es 68 Betriebe und 1.045 Kinder. Im Jahr 2020 bekamen 69 oö. Unternehmen für 1002 Kinder die Unterstützung. Was aufgrund der Corona Krise eine sehr beachtliche Anzahl ist.

Neben der erweiterten Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen in den Sommermonaten sowie der betrieblichen Kinderbetreuung, wird auch weiterhin das Ferienbetreuungsangebot durch die Tageseltern vom Land OÖ gefördert.



**GEBT UNS  
DIE WELT.  
WIR  
GESTALTEN  
SIE.**

### 3.

FRAUEN IN POLITISCHEN, WIRTSCHAFTLICHEN UND GESELLSCHAFTLICHEN SCHLÜSSELPOSITIONEN

ZIELE FÜR DAS  
HANDLUNGSFELD 3:

**FRAUEN SIND IN ALLEN WESENTLICHEN  
SCHLÜSSELPOSITIONEN VERTRETEN (POLITIK,  
UNTERNEHMEN, ÖFFENTLICHE EINRICHTUNGEN)**

**FRAUEN SIND IN DER POLITIK  
SELBSTVERSTÄNDLICH**

### 3.

## FRAUEN IN POLITISCHEN, WIRTSCHAFTLICHEN UND GESELLSCHAFTLICHEN SCHLÜSSELPOSITIONEN

### UMSETZUNGSSTAND DIESES BEREICHES:

Gelb



#### Vereinbarte Maßnahmen sowie aktueller Umsetzungsstand:

- |   |  |
|---|--|
| ■ Mehr Frauen in allen Positionen (Politik, Unternehmen, Öffentliche Einrichtungen)               | ■ Mentoringprojekte und Expertinnen-Datenbanken  |
| ■ Mehr Frauen in Aufsichtsräten, Geschäftsführungen, Interessensvertretungen und Beiräten         | ■ Leistungen von Frauen sichtbarer machen  |
| ■ Bewusstseinsbildung bei politischen und wirtschaftlichen Verantwortungsträgerinnen und -trägern | ■ Mehr Frauen in Jurys, Gremien, Kommissionen und auf Podien                                 |
| ■ Führungsfunktionen in Teilzeit  | ■ Überparteiliche Vernetzung der Frauenpolitik (wie beispielsweise der Frauen-Sprecherinnen) |
|   | ■ Familienfreundliche Arbeits- und Sitzungszeiten  |

■ Maßnahme in guter Umsetzung

■ Maßnahme in Umsetzung

■ Maßnahme ohne Umsetzung

### EVALUIERUNG DER UMSETZUNGSMASSNAHMEN:

In diesem Handlungsfeld gibt es durchaus schon konkrete Maßnahmen und Projekte, die umgesetzt worden sind: Motivation von Frauen zur Übernahme von Führungsfunktionen im öffentlichen Dienst, Kopplung der Klubfinanzen an die Frauenquote im Klub, Ausgewogenheit zwischen Männern und Frauen in Spitzen- und Führungspositionen im Landesdienst. Eine überparteiliche Vernetzung der Frauen findet unter der Federführung von Frauenlandesrätin und des Frauenreferates des Landes OÖ statt. Weiters sind auch die Mentoring-Projekte und Expertinnendatenbanken sowie diverse Projekte und Preisverleihungen zu nennen, die insbesondere Leistungen von Frauen vor den Vorhang holen.

Die Gleichstellung in Parteien wird durch die Oö. Wahlrechtsreform weiter vorangetrieben. Die Klubförderung soll sich künftig erhöhen, wenn mehr als

40 Prozent der Mandate mit Frauen besetzt werden. 2020 ist der Frauenanteil bei den Bürgermeistern und Bürgermeisterinnen gestiegen.

Bewusstseinsbildung zur Gleichstellung von Frauen und Männern bei politischen und wirtschaftlichen Verantwortungsträgerinnen und -trägern ist eine vorgeschlagene Maßnahme der Frauenstrategie. Damit ist auch die Zielsetzung verbunden, dass Entscheiderinnen und Entscheider sich zu diesem Thema auch im Rahmen ihrer öffentlichen Rolle verstärkt bekennen und vor allem auch dafür eintreten. Auch wird „Führung in Teilzeit“ noch recht zurückhaltend angewendet, vor allem in der Privatwirtschaft. Die Bearbeitung der Forderungen Führung in Teilzeit, Arbeits- und Sitzungszeiten familienfreundlicher zu gestalten, kann aktuell durch keine konkreten Beispiele belegt werden.

### EINIGE HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN:

#### Frauen in Führungspositionen:

Es gibt Geschlechterungleichheiten in Führungsebenen. Mit der Quoten-Regelung wird gesetzlich ein bestimmtes Geschlechterverhältnis in den leitenden Positionen vorgeschrieben. Solange dieses Verhältnis nicht erreicht ist, muss bei Nachbesetzungen bei gleicher Qualifikation das unterrepräsentierte Geschlecht bevorzugt werden. Weitere Maßnahmen könnten sein: Einrichtung einer Arbeitsgruppe bestehend aus Führungskräften aus allen wesentlichen Wirtschaftsbereichen und der öffentlichen Verwaltung (Thinktank). Die Zusammenarbeit mit Universitäten und Fachhochschulen im Rahmen von Forschungsprojekten, Dissertationen und Praxisprojekten; soll zu einer besser koordinierten Erhebung von Daten zur Frauenquote in Jurys, Gremien, Kommissionen und auf Podien führen.

#### Tatsächliche Gleichbehandlung von Teilzeitkräften:

Beim beruflichen Aufstieg, bei Weiterbildung und betrieblicher Informationspolitik ist einerseits vor allem Bewusstseinsbildung im Unternehmen, bei Führungskräften und Personalverantwortlichen notwendig. Andererseits können beispielsweise Praxisprojekte in Kooperation von Universitäten, Fachhochschulen und Unternehmen überlegt werden.

#### Der Ausbau der ausgewogenen Geschlechterverteilung in Aufsichtsräten:

Diese Maßnahme muss weiter forciert werden. 2020 beschloss der Ministerrat eine Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsgremien auf 40 Prozent von Unternehmen mit einem Bundesanteil von 50 Prozent. Derzeit liegt die Quote bei 35 Prozent, eine Erhöhung ist Teil des Regierungsprogramms. Empfehlenswert wäre, sowie es auch der AK Frauenmonitor 2020 fordert, ein jährlicher Fortschrittsbericht der quotenpflichtigen Gesellschaften (lt. Bundesvorgabe). Dieser sollte von der Bundesregierung jährlich in Berichtsform evaluiert und veröffentlicht werden.

### 3.

## FRAUEN IN POLITISCHEN, WIRTSCHAFTLICHEN UND GESELLSCHAFTLICHEN SCHLÜSSELPOSITIONEN

### WIRKUNGSINDIKATOREN:

	Vergleichszeitpunkt	2021	Trend
Frauenanteil: Oö. Landtag – Frauenanteil	2013: 39,3 % 2018: 37,5 %	2021: 42,9 %	positiv
Oö. Landesregierung – Frauenanteil	2013: 11 % 2018: 22,2 %	2021: 22 %	positiv
Bürgermeisterinnen	2013: 6,3 % 2018: 7 %	2021: 10,7 %	positiv
Vizebürgermeisterinnen	2013: 15 % 2018: 22 %	2021: 24 %	positiv
Neu: Gemeindevorstand	Keine Daten	Keine Daten	
Gemeinderätinnen	2013: 25,2 % 2018: 27 %	2021: 26,7 %	gleichbleibend
Neu: Führungskräfte Wirtschaft – Frauenanteil OÖ	Daten folgen im Februar	Keine Daten	
Einzelunternehmerinnen in OÖ	2019: 47,7 %	Keine Daten	
Organisationen mit Landesbeteiligungen Aufsichtsrätinnen Geschäftsführung/Vorstand		28 % 36 Personen, davon 34 Männer und 2 Frauen	
Neu: Führungskräfte in Teilzeit Öffentlicher Dienst Privatwirtschaft	Keine Daten	Keine Daten	
Gesamt Resümee	Der Frauenanteil in politischen Funktionen ist sowohl auf Landes- als auch auf Gemeindeebene gestiegen. Künftig braucht es noch eine Erhöhung des Frauenanteils in Gemeinderäten und Ausschüssen. Der Anteil von Frauen in Führungsfunktionen ist aber insgesamt gesehen noch immer sehr gering.		

### POSITIVE ENTWICKLUNGEN:

Als Teil dieses regelmäßigen, oberösterreichweiten Gleichstellungsberichtes (alle 3 Jahre) wird auch die Anzahl der Frauen in politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Schlüsselpositionen regelmäßig evaluiert.

2020 wurde die fünfte Leiterin einer Direktion des Landes OÖ bestellt. Somit werden ab 2021 fünf der zehn Landesdirektionen von Frauen geleitet und die Gleichstellung ist hier zur Gänze gegeben. Mittlerweile zeigt sich eine sehr erfreuliche Entwicklung, dass eine gute Ausgewogenheit zwischen Männern und Frauen in Spitzenpositionen im Landesdienst herrscht.

2020 ist der Frauenanteil bei den Bürgermeistern und Bürgermeisterinnen gestiegen. Die Zahl der Ortschefinnen ist von 24 auf 48 angewachsen. Mit einem Anteil von 10,9 Prozent rangiert Oberösterreich hinter Niederösterreich nun auf Platz zwei.



ICH BIN,  
WAS  
ICH WEISS.  
IN JEDER  
PHASE.

## 4. FRAUEN IN DER WISSENSWELT

ZIELE FÜR DAS  
HANDLUNGSFELD 4:

**BEDARFSGERECHTE BERUFLICHE  
AUS- UND WEITERBILDUNG HAT EINEN  
HOHEN STELLENWERT IM LEBEN VON FRAUEN.**

**BILDUNG SICHERT DIE BERUFLICHE ZUKUNFT**

UMSETZUNGSSTAND DIESES BEREICHES:

Gelb



**Vereinbarte Maßnahmen sowie aktueller Umsetzungsstand:**

- Flächendeckender Breitbandausbau
- Möglichkeit auf weiterführende Ausbildung nach Abschluss der Schulpflicht aller Mädchen
- Forcierung von Frauen in technischen Schulen und technischen Studienrichtungen
- Bedarfsgerechte Bildung für Frauen in schwierigen Lebenssituationen
- Rechtlich abgesicherte Schnuppertage auf dem Weg in die Arbeitswelt möglichst frühzeitig/Talentkurse
- Frauen- bzw. gleichstellungsspezifische Anliegen sind auch wesentlicher Teil der Kulturwissenschaften und der Kulturvermittlung
- E-Learning und Fernstudien Plattformen und dezentrale Lernräume
- Lehre in Teilzeit
- Möglichkeit der Ausbildung nach dem 18. Lebensjahr für jugendliche Mütter
- Rasche Anerkennung im Ausland erworbener Bildungsabschlüsse

■ Maßnahme in guter Umsetzung

■ Maßnahme in Umsetzung

■ Maßnahme ohne Umsetzung

## 4. FRAUEN IN DER WISSENSWELT

### EVALUIERUNG DER UMSETZUNGSMASSNAHMEN:

#### **Breitbandausbau:**

In OÖ gibt es ein klar definiertes Ziel, dass alle Haushalte bis spätestens 2025 an das Breitbandnetz angeschlossen sind. Insgesamt werden im Zeitraum von 2018 bis 2022 431 Mio. Euro an öffentliche Mittel – von Land OÖ, Bund und EU - in den Glasfaserausbau in Oberösterreich investiert. Der Anschlussgrad beträgt 2019 88 %.

#### **Frauenanteil an Universitäten und Fachhochschulen:**

Insgesamt steigt der Anteil von Frauen an Fachhochschulen in den letzten Jahren laufend bzw. an Universitäten bleibt der Anteil relativ konstant bei rund 52 %. Das Land OÖ unterstützt verschiedene Initiativen, um mehr Mädchen und Frauen für MINT-Berufe zu begeistern. 2020 werden in Oberösterreich 53 neue Technische Naturwissenschaftliche Mittelschulen mit dem Schwerpunkt IT/Digitalisierung eingerichtet. 2019 wurde eine Arbeitsgruppe anlässlich des 20-Jahr-Jubiläums des Girls' Day 2020 mit Expertinnen und Experten aus der WKÖÖ, IVOÖ, AMS, AK, ÖGB, Bildungsdirektion, Abt. Gesellschaft, dem Jugendreferat und dem Frauenreferat des Landes OÖ eingerichtet, um den Girls' Day neu zu überdenken und auszurichten. Die Ergebnisse der Arbeitsgruppe sollen die Aktion nachhaltiger machen.

#### **Lehre in Teilzeit:**

Mit dem neuen Berufsausbildungsgesetz wird es die Möglichkeit geben, eine Lehre in reduzierter Arbeitszeit zu absolvieren. Dafür müssen Betreuungspflichten für Kinder vorliegen, oder der Lehrling muss selbst gesundheitliche Gründe haben. So soll

die Vereinbarkeit von Lehre und Kinderbetreuung erleichtert und die Attraktivität der Lehre für die Zielgruppen Frauen und Wiedereinsteigerinnen gesteigert werden.

#### **E-Learning- und Fernstudien-Plattformen sowie dezentrale Lernräume:**

Das LEADER Projekt „Weiterbildung für Wiedereinsteigerinnen“ zielt darauf ab, Frauen einen Wieder- bzw. Neueinstieg ins Berufsleben in der Region Ebensee zu ermöglichen. Aufgrund von COVID 19 haben fast alle Schulen, Fachhochschulen, Universitäten in Oberösterreich auf E-Learning umgestellt. Die online basierte Form des Lernens bietet eine erhöhte zeitliche und räumliche Flexibilität, sowohl für Studierende als auch für Lehrer. Die Erfahrungen und Erkenntnisse daraus werden sicherlich auch in die Zeit nach der Pandemie mitgenommen.

Inwieweit bedarfsgerechte Bildung für Frauen in schwierigen Lebenssituationen ermöglicht wird, lässt sich derzeit schwer bewerten. Zwar gibt es einige wenige Maßnahmen wie beispielsweise den Verein für kommunale Bildung und Integration in St. Georgen a.d. Gusen, flächendeckende Maßnahmen fehlen jedoch. Wie sich die Bedarfssituation in den letzten Jahren entwickelt hat, kann aktuell nicht beurteilt werden.

#### **Folgende Maßnahmen weisen kaum konkrete Umsetzungsbemühungen auf:**

- Möglichkeit auf weiterführende Ausbildung nach Abschluss der Schulpflicht aller Mädchen
- Rasche Anerkennung im Ausland erworbener Bildungsabschlüsse

### EINIGE HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN:

#### **Forcierung von Frauen in technischen Schulen und Studienrichtungen:**

Es gibt dazu bereits seit einigen Jahren Maßnahmen. Die Bestrebungen sollten aber früher ansetzen. Experten sind der Meinung, dass der spielerische Zugang beispielsweise zur Technik bereits im Kindergartenalter zu forcieren wäre. Die IMAS Studie zeigt zudem deutlich auf, dass bei jungen Frauen das Interesse an Technik und zukunftsorientierten Berufen gering ausgeprägt ist und das Interesse daran stärker geweckt werden soll. Diesbezüglich sollten weitere Überlegungen angestellt werden.

#### **Mint-Kompetenzen bei Frauen:**

Wenn man die aktuellen Prognosen des Oö. Fachkräftemonitors (FKM OÖ) heranzieht, so zeigt sich, dass sich der künftige Bedarf an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weiter in Richtung MINT-Kompetenzen verschiebt. Um für die Zukunft gerüstet zu sein, braucht der Wirtschaftsstandort Oberösterreich die Digitalisierung und auch weibliche Fachkräfte, die in diesem Bereich Expertinnen sind und mit der weltweiten Konkurrenz mithalten können. Dazu sind weiterhin gezielte Maßnahmen bereits in den Schulen unabdingbar.

#### **Bedarfsgerechte Bildung für Frauen in schwierigen Lebenssituationen:**

Mit Blick auf die aktuellen Entwicklungen aufgrund der Corona Pandemie kann von einem steigenden Bedarf ausgegangen werden und hier sollten weitere Maßnahmen überlegt werden. Aktuelle Zahlen belegen, dass gerade Frauen jetzt vom Arbeitsmarkt stärker verdrängt werden als Männer.

#### **Rechtlich abgesicherte Schnuppertage auf dem Weg in die Arbeitswelt und Talentkurse:**

Solche Maßnahmen gibt es bereits. Die Talentkurse in den Ferien, sollten weiter ausgebaut werden. Es ist wichtig, dass Kinder ihre Stärken vertiefen und herausfinden, was sie interessiert und was sie besonders gut können. Dort können Sie auch Themen bzw. Berufsfelder entdecken, die in der Schule noch nicht vorgestellt wurden.

#### **E-Learning, Fernstudien Plattformen und dezentrale Lernräume:**

In welchen Bereichen und Regionen diese weiter ausgebaut werden sollen, kann eine oberösterreichweite Bedarfserhebung klären.

## 4. FRAUEN IN DER WISSENSWELT

### WIRKUNGSINDIKATOREN:

	Vergleichszeitpunkt	2021	Trend
Anschlussquote Breitband	2017: 75 % 2018: 80 %	2019: 88 %	positiv
Frauenanteil an technischen Schulen und neu: an technischen Mittelschulen	2010: 22,2 % 2015: 22,7 % 2017: 23,5 % 2018: 23,5 %	Keine Daten	
Frauenanteil Studierende an öffentl. Universitäten in Ö – Herkunftsland OÖ WS	2010: 52,3 % 2015: 51,7 % 2017: 51,7 % 2018: 51,9 %	2019: 51,9 %	gleichbleibend
Frauenanteil Studierende an FH in Ö – Herkunftsland OÖ WS	2010: 44,1 % 2015: 49,9 % 2017: 49,6 % 2018: 51,2 %	2019: 51,5 %	positiv
Männeranteil Lehramtsstudierende an päd. Hochschulen – Herkunftsland OÖ	2010: 21,1 % 2015: 21,4 % 2017: 24,9 % 2018: 24,0 %	2019: 22,7 %	gleichbleibend
Frauenanteil an technischen Studienrichtungen – Herkunftsland OÖ WS	2010: 19,1 % 2015: 21,6 %** 2017: 22,1 % 2018: 23,5 %**	2019: 23,8 %	positiv
Anzahl und Inanspruchnahme von Fernstudienangeboten	Keine Daten	Keine Daten	
Neu: Anzahl genderspezifischer Bachelor- und Masterarbeiten an der FH für Gesundheitsberufe	2017: 3	2020: 4 2021: 6	positiv
Gesamt Resümee	Frauen holen im Bildungsbereich – insbesondere an technischen Bildungseinrichtungen – seit Jahren auf. Erwähnenswert ist, dass der Männeranteil beim Lehramtsstudium an päd. Hochschulen in den letzten Jahren stagniert.		

\*\* Bei den techn. Studienrichtungen der FH wurden von Statistik Austria die Daten ab WS 2015/16 revidiert. Durch falsches Einlesen des Codes der Studienrichtung „Gesundheitsberufe“ wurden diese der Studienrichtung Technik und Ingenieurwesen zugeordnet. Daher geringe Abweichung zu den Werten der letzten Jahre.

### POSITIVE ENTWICKLUNGEN:

Die Corona-Krise mit den damit verbundenen Lockdowns hat es einmal mehr aufgezeigt: Der Ausbau des schnellen Internets ist das Gebot der Stunde. Oberösterreich holt nicht nur die meisten Breitband-Fördermittel vom Bund ab und investiert auch viel Landesgeld, sondern sorgt mit seiner landeseigenen Breitbandgesellschaft Fiber Service OÖ auch überall dort für Glasfaserinfrastruktur, wo sich der Bau für kommerzielle Anbieter nicht rechnet, insbesondere im ländlichen Raum.

Aufgrund von COVID 19 haben fast alle Schulen, FH's, Universitäten in Oberösterreich auf E-Learning umgestellt. Die online basierte Form des Lernens bietet eine erhöhte zeitliche und räumliche Flexibilität, sowohl für Studierende als auch für Lehrer. Die Erfahrungen und Erkenntnisse daraus werden sicherlich auch in die Zeit nach der Pandemie einfließen.

Kein technisches Talent darf verloren gehen. Wenn man die aktuellen Prognosen des Oö. Fachkräftemonitors (FKM OÖ) heranzieht, so zeigt sich, dass sich der künftige Bedarf an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weiter in Richtung MINT-Kompetenzen verschiebt. Um für die Zukunft gerüstet zu sein, braucht der Wirtschaftsstandort Oberösterreich die Digitalisierung und auch weibliche Fachkräfte, die in diesem Bereich Expertinnen sind und mit der weltweiten Konkurrenz mithalten können. Dazu sind frühzeitige Maßnahmen bereits in den Schulen unabdingbar. 2019 hat die WKOÖ gefordert in Oberösterreich mindestens 20 neue Technische Naturwissenschaftliche Mittelschulen (TNMS) mit dem Schwerpunkt IT/Digitalisierung einzurichten, um die digitale Transformation der Wirtschaft und Gesellschaft zu unterstützen. Das Land OÖ hat diese Zahl mehr als verdoppelt. 2020 werden in Oberösterreich 53 neue TNMS eingerichtet.



AM LAND  
GUT LEBEN.  
WENN ALLES  
PASST.

## 5. FRAUEN IM LÄNDLICHEN RAUM

ZIELE FÜR DAS  
HANDLUNGSFELD 5:

**ZUFRIEDENHEIT VON FRAUEN  
IM LÄNDLICHEN RAUM**

**AUSREICHENDE UND  
ATTRAKTIVE ARBEITSPLÄTZE**

UMSETZUNGSSTAND DIESES BEREICHES:

Gelb



**Vereinbarte Maßnahmen sowie aktueller Umsetzungsstand:**

- |  |   |
|--|---|
| ■ Studie Bedürfnisse von Frauen im ländlichen Raum   | ■ Familiengerechte und flexible Arbeitsmodelle in Unternehmen   |
| ■ Existenzsichernde Arbeit und Beschäftigung für Frauen im ländlichen Raum   | ■ Mehr Frauen wirken in der ländlichen Entwicklung mit (wie bspw. in der Regional- und Verkehrsplanung, im Gemeinderat, etc.) |
| ■ Mehr Telearbeit, Mobile Office und Jobsharing in der Arbeitswelt sowie dezentrale Arbeitsplätze für Frauen (neue innovative Modelle) | ■ Mentoring und Netzwerke im ländlichen Raum  |

■ Maßnahme in guter Umsetzung

■ ■ Maßnahme in Umsetzung

■ Maßnahme ohne Umsetzung

## 5. FRAUEN IM LÄNDLICHEN RAUM

### EVALUIERUNG DER UMSETZUNGSMASSNAHMEN:

#### **Studie Bedürfnisse von Frauen im ländlichen Raum:**

Das Landwirtschaftsressort des Landes OÖ hat im März 2019 die Studie „Bedürfnisse und Selbstbild von Frauen im ländlichen Raum“ durchführen lassen. Als zukünftige Handlungsfelder wurden vorrangig der Breitbandausbau und schnelles Internet angeführt. Auch die Pflege von Angehörigen und die eigene Pflegesituation im Alter sind vorrangige Themen. Top-Priorität hat auch die Anbindung an den öffentlichen Verkehr. Weiters gibt es auch den Wunsch nach einem weiteren Ausbau der Kinderbetreuung, insbesondere im Bereich der unter 3-Jährigen. Die Oö. Landesregierung hat im Frühjahr 2019 den wissenschaftlich begleiteten Strategieprozess „Zukunft Landwirtschaft 2030“ gestartet. Dabei wird unter anderem auch ein spezieller Fokus auf das Thema „Frauen in der Landwirtschaft“ gelegt. Das Landwirtschaftsressort unterstützt auch das LEADER-Projekt „Marktschwärmerei“ in Ebensee. Die Marktschwärmerei soll dazu beitragen, dass Frauen aber auch Männer, ob jung oder alt, weiterhin gerne im Salzkammergut bleiben und hier gut leben und arbeiten können.

#### **Familiengerechte und flexible Arbeitsmodelle in Unternehmen:**

KOMPASS, das Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere des Landes OÖ, unterstützt Betriebe auch in diesem Themenfeld. Der Landesfamilienpreis „Felix Familia“ wird regelmäßig verliehen. Dieser Wettbewerb holt familienfreundliche Betriebe vor den Vorhang und bewirkt, dass Unternehmen voneinander lernen.

Die Abteilung Land- und Forstwirtschaft unterstützt auch innovative Modelle wie beispielsweise das Projekt die „Essigmacherinnen“. Ein regionales Produkt wird erzeugt und von 3 Frauen vertrieben.

#### **Mehr Frauen in der ländlichen Entwicklung:**

Damit die ländliche Entwicklung auch im Sinne der Bedürfnisse der Frauen erfolgt, müssen mehr Frauen in den kommunalen Gremien mitgestalten und mitentscheiden. Beispielsweise in der Gemeinde Wilhering und aktuell im Almtal haben sich die Gemeinden Scharnstein, Pettenbach, Steinbach am Ziehberg und Grünau im Rahmen von Agenda 21-Prozessen intensiv mit der nachhaltigen Gestaltung der Zukunft auseinandergesetzt. Konkrete Daten zum Frauenanteil in politischen Gremien, Ausschüssen oder beispielsweise bei Agenda-Prozessen liegen nicht vor.

#### **Mentoring und Netzwerke im ländlichen Raum:**

Die Leader Region Fuschlsee und Mondseeland (FUMO) hat beispielsweise gemeinsam mit der Frauenfachakademie Mondsee das Mentoring Programm „Frauen bewegen“ ins Leben gerufen. 2019 wird durch ein LEADER Projekt die „Fraustadt Freistadt“ unterstützt. Im März 2020 wird Freistadt ein Monat lang zur „Fraustadt“. Dieser soll geprägt sein von Veranstaltungen, Aktionen und kritischer Auseinandersetzung mit den Anliegen, Interessen und Bedürfnissen von Frauen in unserer Gesellschaft. Weibliche Themen sollen sichtbar gemacht werden.

### EINIGE HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN:

#### **Existenzsichernde Arbeit und Beschäftigung für Frauen im ländlichen Raum:**

Um weiterer Abwanderung zu entgegenen, müssen die Regionen gestärkt werden. Raumordnung ist ein wesentliches Instrument, um Arbeit in die Region zu bekommen. Umso mehr Frauen bei der Umsetzung der Raumordnungspolitik mitwirken, desto besser kann auf die spezifischen Anforderungen Rücksicht genommen werden. Weitere Umsetzungsmaßnahmen können sein: sinnvolle Verlagerung von (öffentlichen) Arbeitsplätzen in die ländliche Region, Ausbau Homeoffice für Frauen mit entsprechenden notwendigen Regelungen sowie unter Rücksichtnahme der Lerneffekte aus COVID 19, verstärkte Zusammenarbeit der Gemeinden zur Ansiedlung von Betrieben sowie flexiblere Kinderbetreuungsangebote. In diesem Zusammenhang sollten Studien und Projekte in Zusammenarbeit mit Schulen, Universitäten und Fachhochschulen intensiviert werden. Familiengerechte und flexible Arbeitsmodelle in Unternehmen unterstützen diese Zielsetzung.

#### **Mehr Frauen wirken in der ländlichen Entwicklung mit:**

Wie sich Lebens-, Arbeits-, Verkehrsräume entwickeln wird derzeit noch vorwiegend von Männern bestimmt. Künftig müssen auch die Bedarfslagen von Frauen viel stärker in die Zukunftsplanung integriert werden und auf die verschiedenen Lebenssituationen und Rollen von Frauen Rücksicht nehmen. Konkrete aktuelle Daten sowie deren Zeitverläufe sind derzeit nicht erhoben bzw. liegen nicht vor. Beispielsweise wäre es künftig sicherlich spannend zu

sehen, wie sich der Anteil an Frauen in der Regionalpolitik (z.B.: in Ausschüssen, Gremien, Verbänden, Vereinen etc.) verändert hat.

#### **Mentoring und Netzwerke im ländlichen Raum:**

hier sollte jedenfalls einmal näher analysiert werden, wie viele Mittel hineinfließen und ob diese Projekte nachhaltig erfolgreich sind. Die Frage, ob es weitere und vor allem flächendeckende Angebote bräuchte sollte hier ebenfalls analysiert werden.

## 5. FRAUEN IM LÄNDLICHEN RAUM

### WIRKUNGSINDIKATOREN:

	Vergleichszeitpunkt	2021	Trend
Zufriedenheitsgrad von Frauen im ländlichen Raum	Studie 2017: 66 % sehr zufrieden 32 % einigermaßen zufrieden	Studie: 2020/2021 66 % Sehr zufrieden 27 % einigermaßen zufrieden	gleichbleibend
Beschäftigungsanteil von Frauen im ländlichen Raum	Keine Daten	Keine Daten	
Neu: Frauenanteil in der ländlichen Entwicklung	Keine Daten	Keine Daten	
Anteil Frauen in Ausschüssen	Keine Daten	Keine Daten	
Abwanderungsquote von Frauen	2010: 4,9 % Frauen 5,1 % Männer  2015: 5,6 % Frauen 6,7 % Männer  2017: 5,4 % Frauen 5,9 % Männer  2018: 5,2 % Frauen 5,9 % Männer	2019: 5,3 % Frauen 5,9 % Männer	gleichbleibend
Frauenanteil bei Pendlerströmen	2011: 41,5 % Frauen 58,5 % Männer  2015: 42,1 % Frauen 57,9 % Männer	2018: 42,6 % Frauen 57,4 % Männer	gleichbleibend
Gesamt Resümee	Der Zufriedenheitsgrad hat im Vergleich zu 2017 um 5 % leicht abgenommen. Mit Blick auf die Abwanderungsquote und die Pendlerströme bei den Frauen lassen sich keine Veränderungen bemerken. Einige Daten stehen derzeit noch nicht zur Verfügung.		

### POSITIVE ENTWICKLUNGEN:

Corona hat derzeit den Blick auf die ländlichen Räume verändert. Der erhebliche Anstieg der Arbeit im Homeoffice trägt zu einer steigenden Attraktivierung des Landlebens bei. Es gibt auch derzeit eine verstärkte Nachfrage nach Immobilien in ländlichen Gebieten. Ein neues Homeoffice Gesetz wurde 2020 ausgearbeitet und steht 2021 kurz vor Abschluss. Die Kernpunkte des Homeoffice-Gesetzes sind die Regelungen, wie die Kosten für Strom und Infrastruktur (Ansatz: pauschale Absetzbarkeit bzw. tatsächliche Absetzbarkeit der angefallenen Kosten, auch rückwirkend) sowie den Abschluss einer Unfallversicherung. Ebenso enthält der Gesetzesvorschlag Regelungen zu Betriebsvereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer.

2019 wurde in der Landwirtschaftskammer Oberösterreich erstmals eine Präsidentin an die Spitze einer Landwirtschaftskammer gewählt.

Die Oö. Landesregierung hat im Frühjahr 2019 den wissenschaftlich begleiteten Strategieprozess „Zukunft Landwirtschaft 2030“ gestartet. Dort sollen neue Lösungsansätze gefunden werden. Dabei wird unter anderem auch ein spezieller Fokus auf das Thema „Frauen in der Landwirtschaft“ gelegt.



**FIT UND  
GUT DRAUF.  
WIR SIND  
GESUND.**

## **6.** FRAUEN UND GESUNDHEIT

ZIELE FÜR DAS  
HANDLUNGSFELD 6:

**FRAUEN TREFFEN IN PUNKTO GESUNDHEIT  
SELBSTBESTIMMTE UND DURCH INFORMATIONEN  
GUT ABGESICHERTE ENTSCHEIDUNGEN.**

**MÄDCHEN UND JUNGE FRAUEN HABEN EIN  
POSITIVES KÖRPERVERSTÄNDNIS UND EIN  
HOHES BEWUSSTSEIN FÜR EINE GESUNDHEITS-  
FÖRDERLICHE LEBENSWEISE**

**DIE ERKENNTNISSE DER GENDERMEDIZIN  
WERDEN IN FORSCHUNG, DIAGNOSTIK,  
THERAPIE UND BEHANDLUNG ANGEWANDT.**

## 6. FRAUEN UND GESUNDHEIT

### UMSETZUNGSSTAND DIESES BEREICHES:

Gelb



#### Vereinbarte Maßnahmen sowie aktueller Umsetzungsstand:

- |  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gesundheitskompetenz der Eltern stärken. Information für Eltern bereits bei der Geburt der Kinder über Kinderkrankheiten</li> <li>■ Frauenspezifische Programme und Angebote zur Gesundheitsförderung und Prävention wie bspw. rund um die HPV-Impfung, und im Hinblick auf Essstörungen und den Tabakkonsum</li> <li>■ Frauenspezifische Aktionen im Bereich Internet, Mobbing und Cyberkriminalität</li> <li>■ Angebote zum Thema Gesundheitsförderung und -prävention, zu Frauen- und Mädchengesundheit, Selbstwert, Selbst- und Körperbild</li> <li>■ Ausrichtung von medizinischen Versorgungsangeboten an den Bedürfnissen der Frauen</li> <li>■ Ausbau Primärversorgungszentren</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Spezielle Unterstützungsleistungen für Schwangere in Konfliktsituationen</li> <li>■ Verstärkte Information für Frauen mit migrantischem Hintergrund in Bezug auf das oö. bzw. österreichische Gesundheitssystem</li> <li>■ Ausbau des Projektes "Frühe Hilfen", um die Belastungen von Eltern frühzeitig zu erkennen</li> <li>■ Bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie, Privatleben und Sport im Sinne der Partnerschaftlichkeit</li> <li>■ Verankerung des Genderthemas in allen Ausbildungen der Gesundheits- und Pflegeberufe (wie z.B.: Ärztinnen und Ärzte bzw. bei Apothekerinnen und Apotheker) sowie auch in der Weiterbildung</li> <li>■ mehr Forschung im Bereich der Gendermedizin</li> </ul> |
|--|---|

■ Maßnahme in guter Umsetzung

■ Maßnahme in Umsetzung

■ Maßnahme ohne Umsetzung

### EVALUIERUNG DER UMSETZUNGSMASSNAHMEN:

#### Gesundheitskompetenz:

Die Gesundheitskompetenz ist eine wichtige Voraussetzung für ein souveränes individuelles Gesundheitsverhalten und die gesundheitliche Chancengleichheit in der Bevölkerung. Mit Blick auf die bisherigen Maßnahmen kann festgestellt werden, dass mit der Gesundheitsstrategie des Landes OÖ, dem neuen Präventionsmodell, der telefonischen Gesundheitsberatung 1450, dem Erwachsenenbildungsforum, Informationsprogramm zur HPV-Impfung, Website „Gesundes Oberösterreich“, dem Drogenmonitoring und div. Broschüren (Essstörung, Sucht) schon große Schritte getan worden sind. Im Netzwerk „Gesunde Gemeinde“ werden Präventionsschwerpunkte erarbeitet. Gesunde Gemeinden haben die Möglichkeit, aus einem Angebotskatalog ein maßgeschneidertes Präventionspaket für ihre eigene Gemeinde zu schnüren bzw. Frauen und Mädchen als Hauptzielgruppe ihrer Aktivitäten zu definieren.

#### Ausbau von medizinischen Versorgungsangeboten an den Bedürfnissen der Frauen:

Die Direktion Gesundheit des Amtes der Oö. Landesregierung fördert die Frauengesundheitszentren in Oberösterreich. Die Tätigkeitsschwerpunkte der Frauengesundheitszentren liegen in der direkten Prävention und Bildung. Angesprochen werden Frauen und Mädchen, wobei besonderes Augenmerk auch auf finanziell weniger gut gestellte Frauen gelegt wird. Weiters ist das Angebot der Hebammensprechstunde ein wichtiges Kooperationsprojekt im primärpräventiven Bereich, das vom Land Oberösterreich finanziell unterstützt wird.

Das Projekt MammaMia unterstützt Frauen mit migrantischem Hintergrund, bisher wurden diese in 10 Sprachen abgehalten. Das Projekt „Frühe Hilfen“ zielt darauf ab, gesundheitliche Belastungen von Familien und Kindern frühzeitig zu erkennen und rechtzeitig gegenzusteuern.

#### Unterstützung von Schwangeren in Konfliktsituationen:

Das Familienressort des Landes OÖ fördert bzw. die Kinder- und Jugendhilfe unterstützt verschiedene

Einrichtungen in Oberösterreich wie beispielsweise den Verein ZOE für Beratung rund um Schwangerschaft und Geburt sowie das Haus für Mutter und Kind der Caritas OÖ, welches Schwangeren und Frauen mit ihren Kindern nach einer Scheidung oder in einer Verlust- bzw. Krisensituation hilft, ihr Leben neu zu ordnen.

Nachdem bei einer tragischen Verzweiflungstat in Freistadt ein Neugeborenes umkam, fand 2020 ein „Runder Tisch“ zur anonymen Geburt gemeinsam mit der Frauen- und Soziallandesrätin statt. Oberstes Ziel war die Bekanntmachung der Möglichkeit einer anonymen Geburt und der oberösterreichischen „Babynester“. Es soll auch bereits in der Schule angesetzt werden, um die Jugendlichen auf dieses Thema zu sensibilisieren und einen Ausweg im äußersten Notfall aufzuzeigen. Auch über die in ganz Oberösterreich verteilten Frauenberatungsstellen sowie die „First Love Ambulanz“ des Kepler Universitätsklinikums wurde gesprochen, an die sich die Jugendlichen bei einer (ungewollten) Schwangerschaft zu einem Beratungsgespräch wenden können. Zudem wird man an das Bundesministerium für Familien herantreten, dass künftig auch in den Familienberatungsstellen über die anonyme Geburt informiert wird.

Unter dem Motto „Tu was Gutes für dich“ stand der Oberbank Linz Donau Marathon 2019 bereits zum zweiten Mal ganz im Zeichen der Frauen. Gemeinsam mit dem Frauenreferat des Landes Oberösterreich hat es sich die Oberbank mit der Initiative „Frau läuft“ zum Ziel gesetzt, so viele Frauen wie möglich zu motivieren, an den Start zu gehen.

Wenig konkrete Maßnahmen wurden bisher im Rahmen der Verankerung des Genderthemas in allen Aus- und Weiterbildungen der Gesundheits- und Pflegeberufe festgestellt. Dies trifft auch für das Thema Forschung im Bereich der Gendermedizin zu. Hier wäre sicherlich zu hinterfragen, ob diese Wahrnehmung richtig ist oder ob es lediglich daran liegt, dass hier noch keine ausreichenden Daten vorliegen.

## 6. FRAUEN UND GESUNDHEIT

### HANDLUNGSEMPFEHLUNG:

#### Gendermedizin:

Diese Maßnahme ist der erste und wichtigste Schritt zu einer patientenzentrierten, individualisierten Medizin. Dabei handelt es sich um die Erforschung und Behandlung von Krankheiten unter besonderer Beachtung der biologischen Unterschiede von Mann und Frau. Die Prävention und Vorsorge muss im Bewusstsein jeder Frau sein und das Verständnis der Politik soll geschärft werden. Mögliche weitere Maßnahmen: Ein Lehrstuhl oder eine Task Force für Gendermedizin auf der Medizinischen Universität, Studienangebote und Weiterbildungen im Bereich der Gendermedizin nicht nur an Universitäten, sondern auch in allen Ausbildungen der Gesundheits- und Pflegeberufe. Erstellung eines Gender-Berichtes alle fünf Jahre.

#### Verstärkte Informationen für Frauen mit migrantischem Hintergrund:

Weiters soll es in Zukunft verstärkte Informationen für diese Zielgruppe in Bezug auf das oberösterreichische Gesundheitssystem geben.

#### Vorsorgeuntersuchungen:

Trotz der Corona Pandemie soll in der Öffentlichkeit bzw. auch von den Ärztinnen und Ärzten darauf hingewiesen werden, dass Frauen Vorsorgeuntersuchungen beispielsweise zur Früherkennung von Brustkrebs, etc. auf alle Fälle auch in diesen Zeiten wahrnehmen sollen.

### WIRKUNGSINDIKATOREN:

	Vergleichszeitpunkt	2021	Trend
Zufriedenheitsgrad mit der Gesundheit *Repräsentative Befragung von 300 Frauen im Alter von 16 bis 65 Jahren	2017* 36 % sehr zufrieden 50 % zufrieden	Keine Daten	
Durchimpfungsrate bei HPV Impfung	Keine Daten	2019: 46,3 % Mädchen 31,9 % Burschen	
Anzahl der Nichtraucherinnen und Nichtraucher	2015: 68 %	2019: 76 % (inkl. Exraucherinnen u. Exraucher)	positiv
Neu: Gesunde Gemeinden in OÖ	2017: ca. 98 %	2020: 98,6 %	positiv
Gesamt Resümee	In diesem Handlungsfeld sollte über aussagekräftigere Wirkungsindikatoren (evtl. aus der Gesundheitsstrategie des Landes OÖ) nachgedacht werden. In Anbetracht der vielfältigen Maßnahmen erscheint dies sehr sinnvoll.		

### POSITIVE ENTWICKLUNGEN:

„Es gibt eine Impfung gegen Krebs...“ – mit diesem Informationsprogramm zur Bewusstseinsbildung für die HPV-Impfung sollen Eltern und Erziehungsberechtigte darauf aufmerksam gemacht werden, dass es eine Chance gibt, ihre Kinder (Mädchen und Burschen) durch die kostenlose HPV-Impfung im Rahmen des Schulimpfprogrammes frühzeitig zu schützen. Teil der „Petrol Ribbon Aktion“ ist eine Informationsveranstaltung für Schulärztinnen und Schulärzte sowie das Verteilen von Info-Broschüren an Volksschulen.

Für das Jahr 2020 stellt das Land Oberösterreich aus dem Gesundheitsbudget u.a. zur Umsetzung des Oö. Suchtkonzepts für das Institut Suchtprävention eine Förderung in der Höhe von 1,5 Millionen Euro zur Verfügung, welches unter dem Motto „Wir bieten das Wissen zum Tun“ Präventionsarbeit in Oberösterreich leistet.

Die neue gesetzliche Regelung zur Bekämpfung gegen Hass im Netz, die 2020 im Parlament beschlossen wurde, ist ab 1. Jänner 2021 gültig. Österreich ist damit Tempomacher in der EU und eines der ersten Länder, welches die Verantwortung von Internetkommunikationsplattformen gesetzlich regelt. In erster Linie geht es darum, Opfern rasch zu helfen, die strafbaren Handlungen im Internet ausgesetzt sind.

In diesem Gesetzespaket wird auch gegen das "Upskirting" - also das heimliche unter den Rock oder in den Ausschnitt Fotografieren – eine rechtliche Handhabe geschaffen. Gerade unter Jugendlichen entwickelte sich hier ein gefährlicher Trend. Dadurch, dass es bislang nicht verboten ist, glaubt man, es ist in Ordnung. Nun soll sich das ändern.

Da sich eine Vielzahl der Cybermobbing- und „Hass im Netz“-Attacken gegen Frauen richten, bereite das Frauenreferat 2019 eine Social-Media und Plakat Kampagne vor, die zu Beginn des Jahres 2020 in Oberösterreich gestartet wurde. Ziel ist es, zu sensibilisieren und Bewusstsein dafür zu schaffen, was Schülerinnen und Schüler sowie Eltern aktiv dagegen tun können und welche Hilfs- und Unterstützungsangebote es in Oberösterreich dazu gibt. Diese Kampagne richtet sich neben den Opfern oder Zeuginnen und Zeugen auch an Täterinnen und Täter. Diese Kampagne wird aufgrund des sehr positiven Feedbacks vom Frauenreferat 2020 und 2021 fortgeführt.



GEHÖRT,  
GESCHÄTZT.  
UND GUT  
IM BILD.

## 7. FRAUEN IN DEN MEDIEN

ZIELE FÜR DAS  
HANDLUNGSFELD 7:

**DIE MEDIALE KOMMUNIKATION IN WORT  
UND BILD BILDET DIE CHANCENGLEICHHEIT  
VON FRAUEN UND MÄNNERN AB**

**MEDIEN KOMMUNIZIEREN KLISCHEEFREIE  
FRAUENBILDER UND ZEIGEN DIE VIELFALT  
DER LEBENSMODELLE**

**DIE MEDIENPRÄSENZ VON FRAUEN UND  
MÄNNERN IST REPRÄSENTATIV**

# 7. FRAUEN IN DEN MEDIEN

## UMSETZUNGSSTAND DIESES BEREICHES:

Orange



### Vereinbarte Maßnahmen sowie aktueller Umsetzungsstand:

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ausgewogene Darstellung unterschiedlicher Frauenbilder, realistische Körperbilder von (jungen) Frauen, in allen Altersgruppen, in unterschiedlichen Lebensformen bzw. -modellen</li> <li>■ Frauen sind präsent mit Bild, Wort und Namen</li> <li>■ Darstellung neues Männer- und Väterbild</li> <li>■ Öffentliches Auftreten gegen Gewalt und Sexismus in der Werbung</li> <li>■ Integration dieser Themen in die Ausbildung von Medienschaffenden</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Besondere Berücksichtigung in der Kommunikation mit bildungsfernen Frauen</li> <li>■ Leitfäden zur gleichstellungsgerechten Medienkommunikation</li> <li>■ Gezielte Angebote für pädagogisches Personal, Eltern und junge Paare</li> <li>■ Spiele, Unterrichtsmittel und Lehrpläne spiegeln die Chancengleichheit von Frauen und Männern wider</li> </ul> |
|--|--|

■ Maßnahme in guter Umsetzung      ■ Maßnahme in Umsetzung      ■ Maßnahme ohne Umsetzung

## EVALUIERUNG DER UMSETZUNGSMASSNAHMEN:

### Frauen im öffentlichen Dienst:

2018 wurde der Leitfaden „Geschlechtergerechtes Formulieren“ von der Gleichstellungskommission des Landes OÖ neu aufgelegt. Dieser findet auch breite Anwendung mit fast 100 %, so das Ergebnis der Befragung der Führungskräfte. Ein ähnliches Ergebnis mit 80 % Zustimmung gilt für die gleichwertige Darstellung und Abbildung von Frauen und Männern.

Das Frauennetzwerk im OÖ Presseclub als überparteiliches agierendes Netzwerk beschäftigt sich mit vielen Themen rund um die Frau in den Medien.

Viele Spiele für Kinder sind bereits gendergerecht gestaltet. In den Unterrichtsmitteln und Lehrplänen ist dies durch den Grundsatzlerlass „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“ vom Bundesministerium verankert.

Inwieweit Gleichstellung in der Ausbildung von Medienschaffenden schon berücksichtigt wird, kann nicht beurteilt werden, da hier keine Informationen und Daten vorliegen. Das Gleiche gilt für die Frage, ob Leitfäden zur gleichstellungsgerechten Medienkommunikation eingesetzt werden.

## HANDLUNGSEMPFEHLUNG:

### Ausgewogene Darstellung von Frauen und Männern:

Zur Darstellung unterschiedlicher Frauenbilder, realistische Körperbilder von (jungen) Frauen, Männer- und Väterbild, usw. ist festzuhalten, dass dies in der Eigenverantwortung der jeweiligen Medien liegt. Es ist Aufgabe der Politik, darauf hinzuweisen. Es wäre sicherlich sehr interessant zu erfahren, wie die aktuelle Darstellung in den Medien zu beurteilen ist und wie sich diese in den letzten Jahren verändert hat. Dies sollte im Rahmen einer Studie näher analysiert werden.

### Frauen sind immer noch unterrepräsentiert in der öffentlichen Darstellung:

Sei es in den Medienberichten, auf Podien, bei Diskussionsforen, auf Plattformen oder anderen öffentlichen Veranstaltungen. Die Berichterstattung in der Pandemie hat aufgezeigt, welche hervorragenden weibliche Expertinnen es in Österreich gibt. Gleiche Verhältnisse in der Präsenz von Frauen und Männern bringen auch Abwechslung in die öffentliche Darstellung. Es geht hier auch vor allem darum, das Bewusstsein dafür bei jenen zu schaffen, die dies auch aktiv gestalten und beeinflussen können - beispielsweise Chefredakteure und -redakteurinnen, Journalistinnen und Journalisten (mit und ohne Leitungsfunktion), Pressesprecherinnen und Pressesprecher von Politikern, Kommunikationsbeauftragte von Betrieben usw.

### Geschlechtergleiche Darstellung im öffentlichen Dienst:

Wenn es darum geht, Frauen in nicht typischen Frauenrollen oder Männer in nicht typischen Männerrollen in Bildern darzustellen, kann noch Handlungsbedarf geortet werden. Beispielsweise Väterkarenz, Frauen im technischen Umfeld, Männer in der Pflege, in der Volksschule oder im Kindergarten. Zusätzlich zu dem bereits vorhandenen Formulierungsleitfaden könnte hier ein Leitfaden zur gleichstellungsgerechten Medienkommunikation ein sinnvoller Weiterentwicklungsschritt sein.

### Öffentliches Auftreten gegen Gewalt und Sexismus in der Werbung:

Die Mee too Bewegung und die öffentliche Bewusstseinsbildung haben schon Positives bewirkt.

### Integration dieser Themen in die Ausbildung von Medienschaffenden:

Mittels Leitfäden und Empfehlungen soll die Sensibilität der Medien und der Kommunikationsbranche deutlich erhöht werden. Die Berücksichtigung in der Ausbildung ist voranzutreiben. Inwieweit es hier schon konkrete Maßnahmen gibt, liegt derzeit nicht vor. Die unter der ersten Handlungsempfehlung angeführte Studie könnte hier die großen blinden Flecken in diesem Handlungsfeld beseitigen.

### Besondere Berücksichtigung in der Kommunikation mit bildungsfernen Frauen:

Diese Frauen haben oftmals Probleme mit dem Lesen und brauchen andere Kanäle und Zugänge zur Information.

### Leitfäden zur gleichstellungsgerechten Medienkommunikation:

Diese gibt es bereits von Seiten des Bundesministeriums. Die Thematik könnte sicherlich auch im Rahmen von Projekten mit Universitäten und Fachhochschulen für Oberösterreich näher aufgearbeitet werden.

### Gezielte Angebote für pädagogisches Personal, Eltern und junge Paare:

Die Fortbildungsangebote für diese Zielgruppen sollen weiter ausgebaut werden. Auch die OÖ Bibliotheken oder beispielsweise Familienvereine sind hier wichtige Multiplikatorinnen im Bereich der Bücher und Medien.

### Spiele, Unterrichtsmittel und Lehrpläne spiegeln die Chancengleichheit von Frauen und Männern wider:

Die befragten Personen wünschen sich klar eine Intensivierung in diesem Bereich. Zusätzlich sollten auch direkt an Schulen Projekte forciert und das pädagogische Personal im Rahmen von Weiterbildungen noch stärker darauf sensibilisiert werden.

## 7. FRAUEN IN DEN MEDIEN

### WIRKUNGSINDIKATOREN:

	Vergleichszeitpunkt	2021	Trend
Präsenz der Frau in der med. Berichterstattung	Keine Daten	Keine Daten	
Neu: Anteil Journalistinnen in Österreich	2006: 42 %	2020: 47 %*	positiv
Frauenanteil Chefredakteurinnen bzw. Journalistinnen mit Leitungsfunktion in Österreich	2006: 26 %	2018/ 19: 33.5 %	positiv
Quelle: Österr. Journalismus-Report 2020			
Gesamt Resümee	Außer dem Anteil von Frauen im Journalismus in Österreich gibt es leider keine Daten, um valide Aussagen treffen zu können.		

\*Der Frauenanteil beträgt aktuell in OÖ 48 % d.h. dieser Anteil liegt im Bundestrend sowie wahrscheinlich auch die anderen Daten aus dieser Tabelle mit Oberösterreich vergleichbar sind.

### POSITIVE ENTWICKLUNGEN:

Der Leitfaden „Geschlechtergerechtes Formulieren – eine Information der Geschäftsstelle der Gleichstellungskommission des Landes OÖ“ wurde neu aufgelegt.

Frauen und Medien – damit beschäftigt sich das Frauennetzwerk im OÖ. Presseclub (Oö. Medienfrauen): Karriere, Weiterbildung, Arbeitsumfeld, Work-Life-Balance, gleiche Chancen und Präsenz von Frauen und Männern, Networking von Print, Radio, TV bis hin zu Web-Media. Diese Themen prägen das überparteilich agierende Netzwerk. Dazu gehört auch die Berichterstattung in Wort und Bild über Frauen und Männer in Medien, quantitativ wie qualitativ, sowie das Wahrnehmen und die Beteiligung von Frauen in der Öffentlichkeit. Nicht zu vergessen die Nutzerinnen und Nutzer von Medien.



VIELFALT  
LEBEN.  
GLEICH  
WERT-  
SCHÄTZEND.

## 8. WERTSCHÄTZUNG UND FRAUENSOLIDARITÄT

ZIELE FÜR DAS  
HANDLUNGSFELD 8:

**FRAUEN FÜHLEN SICH SICHER  
IM ÖFFENTLICHEN RAUM**

**FRAUENSOLIDARITÄT IST  
GELEBTE REALITÄT**

UMSETZUNGSSTAND DIESES BEREICHES:

Orange



### Vereinbarte Maßnahmen sowie aktueller Umsetzungsstand:

- |   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>■ Bewusstseinsbildung: Mädchen und Frauen sollen sich im öffentlichen Raum sicher bewegen können</li><li>■ Unterstützung von Mädchen und Frauen, die von Sexismus bzw. Gewalt betroffen sind</li><li>■ Gewaltprävention und Gewaltschutz sicherstellen</li><li>■ Interministerielle Arbeitsgruppe NAP gegen Gewalt an Frauen fortsetzen</li><li>■ Härtere Strafen bei Zwangsverheiratung und Genitalverstümmelung</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>■ Netzwerke stärken und neue auf den Weg bringen</li><li>■ Frauensolidarität für die Vielfalt der Lebensmodelle fördern</li><li>■ Erhöhte Aufmerksamkeit für Frauen in besonderen Situationen (wie bspw. Alleinerziehende, Frauen mit Betreuungs- bzw. Pflegeaufgaben, Frauen mit Migrationshintergrund bzw. Frauen mit Beeinträchtigungen)</li></ul> |
|---|---|

■ Maßnahme in guter Umsetzung

■ ■ Maßnahme in Umsetzung

■ Maßnahme ohne Umsetzung

## 8. WERTSCHÄTZUNG UND FRAUENSOLIDARITÄT

### EVALUIERUNG DER UMSETZUNGSMASSNAHMEN:

Hier ist zusätzliches Budget von Seiten der Frauenministerin investiert worden und es gab auch eine entsprechende Kampagne von Seiten des Bundes dazu. Auch der Ausbau entsprechender Stellen in jedem Bundesland wurde vorangetrieben.

Der Bund fördert in jedem Bundesland ein Gewaltschutzzentrum, die Projektförderungen sind um 12 % gestiegen und eine Infokampagne wurde gestartet. Oberösterreich hat ein gutes Netzwerk an Hilfseinrichtungen für Frauen, die auch aus verschiedenen Ressorts des Landes OÖ unterstützt werden. Es gibt ein Gewaltschutzzentrum sowie verschiedene Frauenvereine und Beratungsstellen als Anlaufstellen. Vom Sozial-Ressort des Landes OÖ werden derzeit in Oberösterreich 5 Frauenhäuser (Standorte: Linz, Wels, Steyr, Ried im Innkreis und Vöcklabruck) finanziert und zwei weitere sind in Braunau und im Mühlviertel geplant. Weiters gibt es in Oberösterreich 6 Frauenübergangswohnungen. Je eine Übergangswohnung gibt es derzeit in den Bezirken Braunau, Freistadt, Perg und Gmunden sowie zwei im Bezirk Kirchdorf. Vom Sozial-Ressort wurde ein „Frauenhausprogramm“ (Bedarfsplanung) erstellt. Weiters gibt es eine österreichweite gebührenfreie Frauenhelpline gegen Gewalt. Für Männer, die Gewalt ausüben, gibt es eine Männerberatung, die im Familientherapiezentrum angesiedelt ist sowie ein Beratungsangebot von der Diözese Linz (BEZIEHUNGLEBEN.AT). Zusätzlich gibt es einen regelmäßigen Austausch mit den Frauenberatungsstellen.

Die oö. Frauenlandesrätin und die Frauensprecherinnen aller Parteien hissen jährlich im November als Zeichen gegen Gewalt an Frauen eine Fahne vor dem Linzer Landhaus. Das Land OÖ setzt auf öffentliche Bewusstseinsbildung und auf Angebote zur Prävention und zum Schutz vor Gewalt. Beim Frauenreferat des Landes OÖ kann die Broschüre „Halt,

so nicht!“ bestellt werden. Weiters setzt das Land OÖ auf Präventionsangebote bereits im Kindergarten und in der Schule. Die Kinder- und Jugendanwaltschaft bietet verschiedene Informationspakete und Aktivitäten dazu an.

Seit Beginn des Jahres 2020 bietet eine neue Broschüre im oö. Landesdienst und auch in den Unternehmen der Gesundheitsholding Hilfestellung bei Belästigung und Grenzüberschreitungen im Arbeitsalltag.

2019 wurde durch ein unabhängiges Expertinnen- bzw. Expertengremium ein Konzept erarbeitet, das Vereinen und Verbänden helfen soll, präventiv tätig zu sein und im Fall der Fälle richtig zu reagieren. Weitere Maßnahmen sind die Hotline im Olympiazentrum Sportland OÖ, der Leitfaden für Lehrpersonal in den OÖ Landesmusikschulen.

Das Thema Frauensolidarität für die Vielfalt der Lebensmodelle wird seit 2018 durch verschiedene Aktionen aufgegriffen.

Die Bilanz der vergangenen Jahre zeigt, dass diese Anzahl gegen Gewalt an Frauen laufend angestiegen ist. Ebenso gestiegen ist die Anzahl der ausgesprochenen Betretungsverbote nach dem Sicherheitspolizeigesetz. Diese Anstiege sind nicht automatisch ein Zeichen für steigende Gewalt in der Gesellschaft, sehr wohl aber für die Enttabuisierung der Gewalt.

**Folgende Themen brauchen sicherlich verstärkt eine Umsetzung auf Bundesebene:**

- Interministerielle Arbeitsgruppe NAP gegen Gewalt an Frauen fortsetzen
- Bewusstseinsbildung: Mädchen und Frauen sollen sich im öffentlichen Raum sicher bewegen können

### EINIGE HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN:

#### **Der Ausbau von Frauenhäusern und Frauennotwohnungen:**

Dies wird in Oberösterreich weiter forciert.

#### **Gewaltprävention und Gewaltschutz sicherstellen:**

Frauen haben ein geringes Wissen über die vorhandenen Einrichtungen. Entsprechende Informationsangebote können an öffentlichen Stellen wie beispielsweise Supermärkte, auf Banken, bei Ärztinnen und Ärzten aufgelegt werden. Hier gibt es auch bereits verschiedene Aktionen und Kampagnen des Bundes, die weiter forciert werden können.

#### **Frauensolidarität für die Vielfalt der Lebensmodelle fördern:**

Anlässlich des internationalen Frauentages gibt es jährlich verschiedenste Aktionen von Frauenvereinen und -beratungsstellen und verschiedenen anderen Organisationen dazu.

#### **Mehr Aufmerksamkeit für Frauen in besonderen Situationen:**

Braucht es beispielsweise für Alleinerziehende, Frauen mit Betreuungs- bzw. Pflegeaufgaben, Frauen mit Migrationshintergrund und Frauen mit Beeinträchtigung ist grundsätzlich notwendig. Dies zeigt auch die Umfrage in der oberösterreichischen Bevölkerung. Gerade in der Pandemie wurde die Lebenssituation von diesen Frauen zusätzlich verschärft. Der laufende Ausbau der Tagesbetreuungsplätze durch das Sozialressort und eine Pflege-Hotline sind wichtige Maßnahmen, die bisher gesetzt wurden. Diese sind aber noch immer zu wenig. Zudem ist die Pflege von Angehörigen kein „Frauthema“, sondern betrifft sowohl Frauen als auch Männer.

#### **Netzwerke stärken:**

Dies ist eines der Ziele des Frauenreferates. Im Rahmen des Strategieprozesses wurde immer wieder darauf hingewiesen, wie wichtig solche Netzwerke für eine bessere Vernetzung von Frauen sind. Diese Netzwerke gilt es weiterhin zu stärken, das sagen auch alle befragten Personen, wobei gemischte Netzwerke (Frauen und Männer) ebenfalls anzustreben sind.

Im Sinne einer gemeinsamen Anti-Gewalt-Strategie bündelt die "Plattform Gewaltprävention" des Landes Oberösterreich <http://www.gewaltpraevention-ooe.at> wichtige Angebote zum Thema.

## 8. WERTSCHÄTZUNG UND FRAUENSOLIDARITÄT

### WIRKUNGSINDIKATOREN:

	Vergleichszeitpunkt	2021	Trend
Anzahl der von Gewalt betroffenen Frauen OÖ. vom Gewaltschutzzentrum betreute Frauen	2013: 1.774 2015: 1.870 2017: 2.055 2019: 2.194	2020: 2.271	negativ
Fälle von Betretungsverboten* geschlechterspezifische Daten nicht verfügbar	2013: 1.073 2015: 1.128 2017: 1.319 2019: 1.340	2020: 2.024	
Anzahl von frauenfördernden Netzwerken	Keine Daten	Keine Daten	
Neu: Zahl der betreuten Frauen in besonderen Lebenssituationen (z.B.: Anzahl der betreuten Frauen in den Frauenberatungsstellen und weiteren Vereinen, die das Land dafür fördert)	Keine Daten	Anzahl der betreuten Frauen in den oö. Frauenberatungsstellen 2020: 24.935 Frauen	
Gesamt Resümee	Eindeutige Steigerungsraten gibt es beim Thema Gewalt gegen Frauen. Was unter anderem auch auf die Enttabuisierung des Themas hinweisen kann. In Bezug auf die Stärkung der Solidarität für die Vielfalt der Lebensmodelle sowie die Vernetzung der Frauen untereinander betrifft, sollten die Maßnahmen dafür transparenter gemacht werden.		

### POSITIVE ENTWICKLUNGEN:

Im Jänner 2019 wurde von allen 4 im Landtag vertretenen Parteien eine Bundesresolution zum Thema „Umsetzung von Maßnahmen gegen Gewalt an Frauen“ verabschiedet. Am 1. Jänner 2020 trat das Gewaltschutzpaket mit strengeren Strafen in Kraft. Darin wurden die Empfehlungen der Task Force „Strafrecht“ aufgegriffen. Mit den vorgeschlagenen Regelungen im Sicherheitspolizeigesetz und in zahlreichen begleitenden Gesetzen sollen Frauen und Kinder besser vor Gewalt geschützt und Straftaten vorgebeugt werden

Es werden derzeit vom Land OÖ 5 Frauenhäuser (Standorte: Linz, Wels, Steyr, Ried im Innkreis und Vöcklabruck) finanziert. Aufgrund der hohen Auslastung und der nicht mehr zeitgemäßen Wohnverhältnisse werden das Frauenhaus in Ried und das Frauenhaus Steyr an einem neuen Standort durch einen Neubau ersetzt. In Braunau ist für 2021 zudem der Spatenstich für ein sechstes Frauenhaus geplant. Das passende Grundstück dafür wurde bereits erworben und vor wenigen Wochen hat der Braunauer Gemeinderat der Widmung zugestimmt. Der Ausbau wird daher auch nach 2021 weitergehen. Das Mühlviertel soll ebenfalls ein modernes Frauenhaus bekommen. Derzeit läuft die Suche nach einem geeigneten Grundstück im Unteren Mühlviertel, bei Erfolg könnte ein Baustart bereits 2022 erfolgen. Die finanziellen Mittel für den Grundstücksankauf und die Errichtung des Gebäudes werden von der Abteilung Soziales bereitgestellt.

Weiters gibt es in Oberösterreich 6 Frauenübergangswohnungen. Je eine Übergangswohnung gibt es derzeit in den Bezirken Braunau, Freistadt, Perg und Gmunden sowie zwei im Bezirk Kirchdorf. Diese bieten Platz für Frauen mit ihren Kindern, die von den regionalen Frauenberatungsstellen betreut werden.

Im Sinne einer gemeinsamen Anti-Gewalt-Strategie bündelt die "Plattform Gewaltprävention" des Landes Oberösterreich <http://www.gewaltpraevention-ooe.at> wichtige Angebote zum Thema. Sie ist der Zusammenschluss folgender 5 Anbieter: Kinder- und Jugendanwaltschaft, OÖ Institut für Suchtprävention der pro mente OÖ, Landeskriminalamt OÖ, Schulpsychologie-Bildungsberatung der Bildungsdirektion OÖ, und Education Group. Diese Online-Plattform stellt Angebote und Informationen für Eltern, Lehrerinnen und Lehrer bzw. Schülerinnen und Schüler zum Thema bereit. Das Land OÖ setzt auf Prävention, Awareness und bewussteinbildende Maßnahmen bereits im Kindergarten und in der Schule.

2020 hat das Frauenreferat des Landes OÖ eine Onlineplattform für Frauenberatung eingerichtet. Gerade in Zeiten von Corona spielt sich das Leben vermehrt in den eigenen vier Wänden ab. Oft gibt es zu Hause keine Möglichkeit offen über Ängste und Probleme zu sprechen. Damit können neue Zielgruppen besser erreicht werden, insbesondere jene, die sich auf einem anderen Weg keine Beratung holen würden. Beraten werden alle Frauen und Mädchen in Oberösterreich ab 14 Jahren sowie auch Familienangehörige oder Freundinnen, die sich Sorgen um jemanden machen.

Ein Team von psychosozialen Beraterinnen und Juristinnen steht zur Verfügung. Sie nehmen sich digital Zeit und hören zu. Die Onlineberatung erfolgt kostenlos, anonym und in einem webbasierten, datensicheren System. Sie kann per Computer, Tablet oder Smartphone genutzt werden. Weiters ist es möglich, Einzelchat Termine zu buchen, dann kann man innerhalb eines festgelegten Zeitfensters mit der Beraterin per Live-Chat kommunizieren – [www.frauenberatung-ooe.at](http://www.frauenberatung-ooe.at)

# KAPITEL 3

## UMFRAGEN

### REPRÄSENTATIVE BEVÖLKERUNGSBEFRAGUNG

Im März 2019 erfolgt durch das IMAS-Meinungsforschungsinstitut eine Befragung von 300 Frauen im ländlichen Raum. Ziel dieser empirischen Untersuchung war es, die Ansichten der Frauen im ländlichen Raum Oberösterreichs bezüglich ihrer Bedürfnisse, ihrem Selbstbild und ihren Einstellungen demoskopisch zu erheben.

Im Zeitraum 15. bis 18. Dezember 2020 wurden 300 Frauen zwischen 16 und 65 Jahren und 200 Männer im Alter von 16 bis 65 Jahren über ihre Ansichten zur Lage der Frauen und ihre Zukunftsvisionen der Frauenpolitik in Oberösterreich befragt. Mit computergestützten telefonischen Interviews wurde neben der Grundstimmung auch die Lebenseinstellung der Frauen in den verschiedenen Dimensionen des Lebens erfragt. Darüber hinaus wurden spezielle Themen aus der Frauenstrategie Frauen.Leben 2030 sowie die Auswirkungen der Corona Pandemie auf die Frauen in Oberösterreich abgefragt.

### ONLINE UMFRAGE ALS ZUSÄTZLICHES STIMMUNGSBILD

In der Zeit vom 28. Dezember 2020 bis 15. Jänner 2021 wurden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Regionalforen, Fach-Workshops beim Strategieprozess 2017 sowie auch die teilnehmenden Netzwerkpartner bzw. Netzwerkpartnerinnen befragt. Angeschrieben wurden jene 284 Personen, die sich schon 2017 im Rahmen der Strategieentwicklung aktiv beteiligt haben. Die Rücklaufquote beträgt 37 %, d.h. 105 Personen haben an der Umfrage teilgenommen. Der Fragebogen war in großen Teilen gleich mit dem Fragebogen des IMAS-Meinungsforschungsinstituts plus einiger Zusatzfragen. Das vorliegende Stimmungsbild deckt sich Großteils mit den Ergebnissen der IMAS Umfrage.

### GESAMTERGEBNISSE

Nachfolgend nun die wesentlichen Erkenntnisse aus beiden Umfragen sowie zusätzlich ein Zeitvergleich zu 2017:

#### IMAS Umfrage: OÖ Frauen strahlen eine hohe Zufriedenheit mit ihrer Lebenssituation aus

Frauen im Alter von 16 bis 65 Jahren in Oberösterreich sind von einer hohen Zufriedenheit mit ihrer eigenen Lebenssituation geprägt: Rund drei Fünftel der Frauen (62%) sind mit ihrem Status quo im Leben sehr zufrieden, weitere 33 Prozent einigermaßen. Dabei zeichnen sich nur marginale Unterschiede in den soziodemografischen Gruppen ab.

- **Trend:** Die Ergebnisse sind im Trend zur Erhebung im Jahr 2017 und den Vorjahren sehr stabil. Die Corona-Krise hatte somit auf die allgemeine Lebenszufriedenheit bisher keinen massiven Einfluss.  
- **Online Umfrage der Teilnehmerinnen der Workshops:** hier zeigt sich ein ähnliches Bild mit dem kleinen Unterschied, dass das Verhältnis sehr zufrieden und einigermaßen zufrieden genau umgekehrt ist, d.h. 37 % sind sehr zufrieden und 53 % einigermaßen zufrieden.

#### IMAS Umfrage: Die Bedeutung von Familie, Freunden und Freizeit steht klar vor dem Beruf – Wunsch nach Vereinbarung beider Welten steigt deutlich!

In den Lebenszielen der Frauen nehmen Familie, Freunde und Freizeit einen besonders hohen Stellenwert ein: Für die Hälfte der Frauen im Alter von 16 bis 65 Jahren in Oberösterreich (50%) sind die Familie, die Freunde und die Freizeit von größerer Bedeutung als der Beruf. Dabei zeigen sich nicht berufstätige Frauen noch einmal stärker auf Familie, Freunde und Freizeit orientiert als ihre soziale Gegenpartnern der berufstätigen Frauen. Für ebenfalls knapp die Hälfte der Untersuchungsteilnehmerinnen

(47%) sind Familie, Freunde und Freizeit und der Beruf gleichermaßen wichtig. Nur eine Minderheit von drei Prozent der Frauen räumt hingegen dem Beruf einen höheren Stellenwert ein. Auch für die absolute Mehrheit der Männer stehen Familie, Freunde und Freizeit klar an erster Stelle (54%), für zwei Fünftel sind beide Aspekte gleich wichtig (40%).

- **Trend:** Im Vergleich zu 2017 zeigt sich, dass der Anteil der Frauen und Männer, denen beides wichtig ist, um 12 % zugenommen hat.

#### IMAS Umfrage: Unabhängige Lebensführung ist für OÖ Frauen von besonders hoher Bedeutung und steigt deutlich an!

Die OÖ Frauen zwischen 16 und 65 Jahren messen einer selbständigen und unabhängigen Lebensführung eine enorm hohe Bedeutung bei: Mehr als acht von zehn befragten Frauen (82%) erachten es als sehr wichtig, ihr Leben selbständig und unabhängig von anderen zu führen; für weitere 17 Prozent ist dies einigermaßen wichtig. Somit scheinen die oö. Frauen im Vergleich stärker auf ihre Unabhängigkeit zu beharren als die oö. Männer.

- **Trend:** Im Vergleich zu 2017 hat die Bedeutung einer unabhängigen Lebensführung zugenommen.

#### IMAS Umfrage: Starke Unterschiede in der Einschätzung zwischen Männern und Frauen: Frauen nehmen deutlich seltener Frauen in Führungspositionen wahr

Frauen im Alter von 16 bis 65 Jahren in Oberösterreich nehmen vor allem in drei Bereichen verstärkt Frauen in Führungspositionen wahr: Bei der Pflege und Betreuung, im Bildungsbereich und im Gesundheitsbereich. Diese drei Bereiche liegen auch aus Sicht der Männer klar voran, wenn es um die Wahrnehmung von Frauen in Führungspositionen geht. In technischen bzw. naturwissenschaftlichen Berufen sind den Untersuchungsteilnehmerinnen bislang hin-

gegen kaum weibliche Führungskräfte aufgefallen. Nicht berufstätige Frauen nehmen insgesamt im Vergleich häufiger Frauen in Führungspositionen wahr als die Gruppe der berufstätigen Frauen.

**Überraschendes Ergebnis:** OÖ Männer im Alter von 16 bis 65 Jahren nehmen insgesamt deutlich häufiger verstärkt Frauen in Führungspositionen wahr als die OÖ Frauen selbst. Dies trifft vor allem auf die Bereiche Wirtschaft und Industrie, Wissenschaft und Forschung und die Politik zu.

- **Trend:** Im Trend zur Erhebung 2017 werden aktuell von den Frauen häufiger Frauen in politischen Führungspositionen wahrgenommen, dafür weniger im Bereich Wirtschaft und Industrie.

- **Online Umfrage der Teilnehmerinnen der Workshops:** auch hier sind die Ergebnisse sehr ähnlich.

## KAPITEL 3 UMFRAGEN

### **IMAS Umfrage: Zentrale Zukunftsthemen für OÖ Frauen: Unterstützung von Alleinerziehenden und Frauen mit Beeinträchtigung am Arbeitsmarkt sowie Aufwertung von sozialen und pädagogischen Berufen**

Unter den insgesamt zehn abgefragten Zukunftsthemen zeichnen sich drei Kernthemen für die Frauen in Oberösterreich ab: die bessere Unterstützung von Frauen mit Beeinträchtigung und Alleinerziehenden am Arbeitsmarkt und die Aufwertung von sozialen und pädagogischen Berufen. Auch aus Sicht der Männer liegen diese drei Themen voran. Auf einer weiteren Ebene folgen aus Sicht der Frauen die Setzung von mehr Anreizen zur Beschäftigung von Frauen über 50 Jahre und eine noch gleichere Verteilung von Männern und Frauen in allen Berufsgruppen. Alle diese genannten Aspekte erreichen eine uneingeschränkte Zustimmung von deutlich über 50 Prozent.

Die Eigenwahrnehmung der Frauen unterscheidet sich in folgenden Bereichen deutlich von der Vermutung der Männer, welche Themen in Zukunft für Frauen in Oberösterreich wichtig sein werden: Während die Zustimmung unter den Frauen zu einer Setzung von mehr Anreizen zur Beschäftigung von Frauen über 50 Jahre und einer noch gleicheren Verteilung von Männern und Frauen in allen Berufsgruppen deutlich höher liegt als bei den Männern, stimmen die Männer dagegen häufiger voll und ganz zu, dass die meisten Frauen in OÖ für die Zukunft kaum abgesichert sind, und das Einkommen der Frauen kaum ausreicht, um die Lebenserhaltungskosten zu bezahlen.

- **Trend:** Im Vergleich zu 2017 zeigt sich deutlich, dass 45 % Frauen der Meinung sind, dass ihre männlichen Kollegen mehr verdienen. Im Vergleich zeigt sich hier eine Steigerung von 9 %.
- **Online Umfrage der Teilnehmerinnen der Workshops:** Die Online Umfrage zeigt ein gleiches Bild was die Wichtigkeit der künftigen Themen betrifft.

### **IMAS Umfrage: Flexible Kinderbetreuungszeiten, flexible Arbeitszeitmodelle und Väterkarenz als zentrale Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Bedürfnisse steigen im Trend**

Für die 16-65-jährigen Frauen in Oberösterreich steht fest: zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind flexible Arbeitszeitmodelle (83%) und flexible Kinderbetreuungszeiten (80%) sehr wichtig. Für rund sieben von zehn Oberösterreicherinnen sind die betriebliche Kinder- und Ferienbetreuung (71%) und eine stundenweise Kinderbetreuung besonders wichtig (69%). Was die Väterkarenz betrifft, so soll diese attraktiver gestaltet werden.

Aus Sicht der Männer kommt zur Vereinfachung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf neben flexiblen Arbeitszeitmodellen und flexiblen Kinderbetreuungszeiten auch dem Homeoffice (62%), also der Möglichkeit von zu Hause aus zu arbeiten und dem qualitativen Ausbau der Nachmittagsbetreuung von 10 bis 14-Jährigen (60 %) besondere Bedeutung zu. 76 Prozent der Frauen in Oberösterreich stimmen voll und ganz zu: Pensionssplitting sollte attraktiver gemacht werden, also die gerechte Aufteilung von Kinderbetreuungszeiten zwischen Männern und Frauen. Weitere 15 Prozent stimmen dem einigermaßen zu.

67 % der Frauen sind der Meinung, dass der Wiedereinstieg in den Beruf nicht einfach für sie ist. Sogar 69 % der Männer sind dieser Meinung.

Im ländlichen Bereich signalisieren die befragten Frauen zusätzlich die Verkehrsanbindung, also die eigene Mobilität zum Arbeitsplatz zu kommen, ein schnelles Internet, die Absicherung/Vorsorge für das Alter, die Vereinbarkeit von Pflege mit Familie und Beruf als weitere Herausforderungen

Männer zeigen bei diesen vorgelegten Aussagen rund um die Betreuung von Familienangehörigen ein ähnliches Antwortverhalten wie die Frauen, wenn

auch auf niedrigerem Zustimmungsniveau. Erstmals abgefragt wurde der Bedarf nach betrieblichen Kinder- und Ferienbetreuungsangeboten sowie der qualitative Ausbau der Nachmittagsbetreuung für 10- bis 14-Jährige. Mit 71 % bzw. 62 % Zustimmung wurde hier die Wichtigkeit gesehen.

- **Trend:** Im Vergleich zu 2017 sind folgende Themen noch wichtiger geworden: flexible Arbeitszeitmodelle +8 %, stundenweise Kinderbetreuung + 7 %, Kinderbetreuung für unter 3-Jährige + 11 %.
- **Online Umfrage der Teilnehmerinnen der Workshops:** Die Ergebnisse bestätigen die Ergebnisse.

### **IMAS Umfrage: Vorherrschendes Meinungsbild der OÖ Frauen: Frauen haben es trotz gleicher Ausbildung im Beruf schwerer als Männer**

Für die absolute Mehrheit der OÖ Frauen im Alter von 16 bis 65 Jahren steht fest: Frauen sind heutzutage gleich gut ausgebildet wie Männer, Männer haben es allerdings im Berufsleben leichter, da sie besser vernetzt sind und weniger an familiäre Verpflichtungen gebunden sind. Dieser Aussage stimmen knapp vier Fünftel der Frauen voll und ganz zu (79%) und weitere 13 Prozent einigermaßen. Dieses Meinungsbild ist unter allen soziodemografischen Gruppen in etwa gleich stark ausgeprägt. Auch bei Männern überwiegt dieser Eindruck, wenn auch in vergleichsweise geringerer Intensität als bei Frauen (60% voll und ganz, 21% einigermaßen).

Jeweils rund die Hälfte der weiblichen Befragten hat zudem voll und ganz die Meinung, dass E-Learning, Fernstudien, Plattformen und dezentrale Lernräume den Zugang zur Bildung für Frauen verbessern könnten und, dass die Lehrpläne und Unterrichtsmittel an Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen noch stärker die Chancengleichheit von Frauen und Männern aufgreifen sollten.

80 % der befragten Frauen haben nicht das Gefühl, dass die Weiterbildung derzeit bei ihnen zu kurz kommt. Ein Fünftel würde hingegen sehr gerne einer Weiterbildung nachgehen, kommt jedoch aufgrund familiärer oder beruflicher Aspekte nicht dazu. Männer vermuten vergleichsweise häufiger,

dass sich viele Frauen gerne weiterbilden würden, jedoch durch den Beruf oder die Familie daran gehindert werden.

- **Trend:** Im Vergleich zu 2017 fällt auf, dass die fehlende Vernetzung von Frauen noch stärker wahrgenommen wird (+ 3%). 34 % sind überdies der Meinung, dass bei jungen Frauen, das Interesse an Technik und zukunftsorientierten Berufen zu wenig geweckt wird. Der Anteil hat sich hier sogar um 7 % erhöht.
- **Online Umfrage der Teilnehmerinnen der Workshops:** Die Ergebnisse sind ähnlich. Wesentlich höher ausgeprägt ist die Notwendigkeit, dass die Lehrpläne und Unterrichtsmittel an Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen noch stärker die Chancengleichheit von Frauen und Männern aufgreifen sollen.

### **IMAS Umfrage: Jeweils zwei Fünftel stimmen zu: stärkere Aufklärung der Frauen über Gesundheitsförderung und Prävention und stärkere Ausrichtung medizinischer Versorgungsangebote an Bedürfnissen von Frauen**

Jeweils rund zwei Fünftel der Frauen in Oberösterreich stimmen voll und ganz zu, dass Frauen heutzutage noch stärker im Rahmen ihrer eigenen Gesundheitsförderung und Prävention aufgeklärt werden sollten (43%) und dass medizinische Versorgungsangebote stärker an den Bedürfnissen von Frauen ausgerichtet werden sollten (42%).

Bei den Männern stimmt je ein Drittel diesen beiden Aussagen voll und ganz zu (33% bzw. 31%).

Im soziodemografischen Vergleich zeigen sich Frauen im Alter von 16 bis 29 Jahren und nicht berufstätige Frauen häufiger überzeugt von diesen beiden Aussagen über das Thema Gesundheit als ihre Gegengruppen.

- **Trend:** Diese Frage wurde erstmalig gestellt.
- **Online Umfrage der Teilnehmerinnen der Workshops:** Die Ergebnisse bestätigen dieses Ergebnis, wobei anzumerken ist, dass der Handlungsbedarf sogar noch intensiver signalisiert wird.

## KAPITEL 3 UMFRAGEN

### IMAS Umfrage: Zufriedenheit der Frauen mit der Frauenpolitik in OÖ ist hoch und steigt, ist aber von gewissen Vorbehalten geprägt

14 Prozent der Untersuchungsteilnehmerinnen sind mit dem Engagement der oberösterreichischen Landesregierung für Frauenfragen sehr zufrieden und weitere 53 Prozent der weiblichen Befragten äußern sich diesbezüglich einigermaßen zufrieden. Rund jede vierte Frau im Alter von 16 bis 65 Jahren in Oberösterreich äußert Kritik an der OÖ Frauenpolitik der oberösterreichischen Landesregierung. Bei Männern fällt das Urteil hinsichtlich der Frauenpolitik in Oberösterreich ähnlich aus wie bei den Frauen.

Die Gründe für eine etwaige Zufriedenheit zeigen keine starken Konturen auf: Frauen, die sich zumindest einigermaßen zufrieden äußern, begründen dies in erster Linie mit einem allgemein positiven Eindruck bzw. einer positiven Entwicklung. Dahinter folgen positive Anmerkungen zum Beruf und der steigende Anteil an Frauen in der Politik. Jedoch selbst in dieser Gruppe werden auch negative Assoziationen in unterschiedlichsten Dimensionen mit der Frauenpolitik in Oberösterreich genannt. Die Unzufriedenheit beruht vor allem auf der Meinung, dass allgemein zu wenig für Frauen getan wird, einem negativen Eindruck zur finanziellen Situation und zum Beruf bzw. der Karriere der Frauen.

- **Trend:** Die Zufriedenheit mit der Frauenpolitik in OÖ ist im Vergleich zu 2017 um 8 % gestiegen.
- **Online Umfrage der Teilnehmerinnen der Workshops:** Bei der Online Umfrage der Teilnehmerinnen bei den Workshops sind 14 % der Befragten sehr zufrieden und 41% einigermaßen zufrieden.

### IMAS Umfrage: Verbesserung für Frauen wird eindeutig in den Handlungsfeldern Gesundheit, Medien und Besetzung von Schlüsselpositionen empfunden

Unter acht vorgelegten frauenpolitischen Handlungsfeldern sehen die befragten Frauen vor allem in drei Bereichen eine Verbesserung in den letzten drei Jahren, nämlich bei der Gesundheit, in den Medien und bei der Besetzung von Schlüsselpositionen.

Auch die Männer sehen in diesen drei Bereichen am häufigsten eine Verbesserung, wenn auch in anderer Reihenfolge (Besetzung von Schlüsselpositionen bei Verbesserung voran).

Wenig Veränderung – weder besser noch schlechter – gibt es in den Handlungsfeldern berufliche und finanzielle Gleichstellung von Frauen und Männern, Frauen im ländlichen Raum und bei der Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen.

- **Trend:** Die Handlungsfelder wurden erstmals in dieser Art abgefragt.
- **Online Umfrage der Teilnehmerinnen der Workshops:** Die Befragten sind mittelmäßig über die strategischen Handlungsfelder informiert. Immerhin mehr als 30 % kennen sie sogar gut. Die Handlungsfelder mit positiven Veränderungen sind ident mit denen von der IMAS Umfrage, zusätzlich wird noch das Handlungsfeld Frau in der Wissenswelt genannt. Keine Veränderung – weder besser noch schlechter – gibt es in den Handlungsfeldern berufliche und finanzielle Gleichstellung von Frauen und Männern (64%) gefolgt von Frauen und Sicherheit (54 %), Frauen in den Medien (49%) und Frauen im ländlichen Bereich (49%).

### IMAS Umfrage: Befragte vermuten negativen Einfluss der Corona-Krise auf die Umsetzung von frauenpolitischen Handlungsfeldern

Zwei Fünftel der Frauen in Oberösterreich vermuten eine negative Beeinflussung der Corona-Krise auf die Umsetzung von frauenpolitischen Handlungsfeldern (42%). Rund ein Viertel dagegen meint die Krise hat die Umsetzung eher positiv beeinflusst (24%). Ein relativ hoher Anteil von einem Drittel enthält sich in dieser Fragestellung einer Antwort (35%).

Davon, dass sich die Corona-Krise eher negativ auf die Gleichstellung auswirkt, sind Frauen im Alter von 16 bis 29 Jahre vergleichsweise häufiger überzeugt. Gründe für eine negative Auswirkung der Krise werden vor allem in der vermehrten Verantwortung der Frauen im Bereich Kinderbetreuung und Home-schooling gesehen, sowie bei Mehrfachbelastung und schwierigeren Bedingungen am Arbeitsmarkt.

- **Online Umfrage der Teilnehmerinnen der Workshops:** Sogar 73 % der Befragten befürchten negative Auswirkungen.

Die Statistiken der IMAS Umfragen stehen unter <https://www.frauenreferat-ooe.at/frauenstrategie.htm> zum Herunterladen zur Verfügung.

## KAPITEL 3 UMFRAGEN

### SCHRIFTLICHE UMFRAGE IN DEN DIREKTIONEN DES AMTES DER OÖ. LANDESREGIERUNG

Im Vorfeld zu diesem Zwischenbericht wurden alle Direktionen und Abteilungsleitungen im Amt der Oö. Landesregierung befragt. Zielsetzung der Befragung war, zu erheben, welche Maßnahmen bisher gesetzt werden. Insgesamt wurden 38 Führungskräfte der oö. Landesverwaltung befragt. Mit 19 Personen beträgt der Rücklauf 50 %. Die Ergebnisse kurz zusammengefasst:

#### Bild / Bildsprache

Es gibt einen geschlechtergerechten Formulierungsleitfaden in der Landesverwaltung. Dieser findet auch breite Anwendung mit fast 100 %. Ein ähnliches Ergebnis mit 80 % Zustimmung gilt für die gleichwertige Darstellung und Abbildung von Frauen und Männern. Handlungsbedarf wird signalisiert, wenn es darum geht, Frauen in nicht typischen Frauenrollen oder Männer in nicht typischen Männerrollen darzustellen. Beispielsweise Väterkarenz, Frauen im technischen Umfeld, Männer in der Pflege, in der Volksschule oder im Kindergarten. Zusätzlich zu dem bereits vorhandenen Formulierungsleitfaden könnte hier ein Leitfaden zur gleichstellungsgerechten Medienkommunikation ein sinnvoller Weiterentwicklungsschritt sein.

#### Daten und Berichte

70 % der Befragten geben an, dass Daten und Berichte bereits geschlechterspezifisch erhoben werden. Ziel ist es, dass alle Daten und Berichte geschlechtsspezifisch erhoben werden.

#### Besetzung von Gremien

80 % der befragten Führungskräfte achten bei der Bestellung von Kommissionen und Gremien auf eine geschlechtergerechte Besetzung. Bei der ausgewogenen Zusammenstellung von internen Arbeitsgruppe ist die Zustimmung sogar bei 90 %.

#### Gesetze

Die 4R-Methode beruht im Wesentlichen auf vier Fragen der Gleichstellungsprüfung:

1. Wie sehen Frauen-/Männeranteile im Regelungsbereich aus?
2. Wie könnte sich die Regelung auf die Verteilung des Budgets auf Frauen / Männer auswirken?
3. Wie gestaltet sich die faktische Arbeitsteilung im Regelungsbereich?
4. Haben Frauen und Männer gleichwertigen Zugang zu rechtlichem Schutz?

Eine derartige Gleichstellungsprüfung wird von 37 % der befragten Führungskräfte durchgeführt. 53 % hingegen geben an, davon nicht betroffen sind. Diese Bereiche müssten genauer analysiert werden.

#### Förderungen / Budget

Gender-Budgeting verankert die Geschlechtergerechtigkeit in der Finanzpolitik und ist bereits seit 2006 als Teil der Gender Mainstreaming Strategie in das Managementkonzept WOV eingebunden. Rund 30 % der Führungskräfte geben an, dass dieses Prinzip im jeweiligen Arbeitsbereich angewendet wird. Für den Bereich der Vergabe von Förderungen sind es ca. 60 %.

# KAPITEL 4

## STATEMENTS

### DIREKTORINNEN UND DIREKTOREN DES AMTES DER OÖ. LANDESREGIERUNG



© privat

Die Oö. Frauenstrategie trifft Aussagen für alle wichtigen Lebensbereiche einer Frau. Das tut gut, denn es zeigt, dass (man)„frau“ nicht alleine ist mit ihren Gedanken, Fragestellungen und Aufgaben.

Die Schwerpunkte der IKD liegen in der Bewältigung der Pandemie, der Durchführung der anstehenden Wahlen im kommenden Herbst und vor allem auch in den Gemeindefinanzen und der Gemeindeaufsicht - alles sehr wichtige Themen, die große Auswirkungen auf uns alle haben.

Persönlich liegt mir die Vereinbarung von Beruf und Familie besonders am Herzen ebenso wie die Akzeptanz, das Verständnis und Ergänzen der unterschiedlichen Stärken und Schwächen von Männern und Frauen bei der täglichen Arbeit.

Direktion Inneres und Kommunales  
Direktorin Mag.<sup>a</sup> Carmen Breitwieser



© Grillnberger

Die Frauenstrategie Frauen.Leben 2030 hat auf jene Themen gesetzt, die für Frauen in Oberösterreich von zentraler Bedeutung sind. Wichtig war dabei, auch klare, messbare Ziele und darauf ausgerichtete konkrete Maßnahmen zu vereinbaren. Jetzt, 3 Jahre nach Verabschiedung dieser Strategie, kann man schon sehen, dass viele dieser Maßnahmen zur Gleichstellung von Mann und Frau umgesetzt wurden und diese die gesetzten Ziele unterstützen.

Mir persönlich ist das Handlungsfeld 1 „Beruf und finanzielle Absicherung“ ein wichtiges Anliegen. Frauen sollten wirtschaftlich eigenständig sein und das auch in der Pension. Besonders viele Frauen sind ja von Altersarmut betroffen und da ist es ganz wichtig, dass man mit Maßnahmen, die ich vor allem auch in der Information und Bewusstseinsbildung (Teilzeitarbeit, Pensionssplitting, Väterkarenz u.v.m.) sehe, entgegenwirkt.

Das ist nicht immer ganz einfach, gerade wenn es darum geht, Mitarbeiterinnen zu einem beruflichen Aufstieg, zur Übernahme von Verantwortung, zB. als Führungskraft, oder auch zu einer höheren Wochenarbeitszeit zu bewegen. Wenn man hier proaktiv und mit einer gewissen Beharrlichkeit auf Mitarbeiterinnen zugeht, kann das auch als Einmischung in die Privatsphäre verstanden werden. Wenn man aber mit den Mitarbeiterinnen in Kontakt ist, sie fragt, welche Unterstützung sie brauchen und ihnen diese konkret zusichert, sollte das gelingen. Und es werden beide, die Mitarbeiterin und das Unternehmen, langfristig profitieren.

Direktion Finanzen  
Direktorin Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Christiane Frauscher



© Fotostudio Land OÖ

Die Frauenstrategie 2030 ist heute genauso aktuell wie 2018: Gerade die COVID-Pandemie zeigt, dass Frauen überall einen wesentlichen Beitrag leisten, ohne den so eine Herausforderung nicht bewältigt werden kann. Frauen halten das System am Laufen! Das wird sich bis 2030 zeigen in noch mehr Frauen in wichtigen Positionen in Wirtschaft, Wissenschaft und öffentlichem Leben, mehr geehrten und ausgezeichneten Frauen. Und die Medien werden diese Leistungen selbstverständlich gleichwertig transportieren.

Direktion Präsidium  
Direktorin Mag.<sup>a</sup> Antonia Licka



© Schöftner/  
Land Oberösterreich

Die Frauenstrategie Frauen.Leben2030 ist nach wie vor gültig und wichtig. Erfreulicherweise erlebe ich jüngere Kolleginnen – aber auch Kollegen! – so, dass manches schon in der Realität angekommen ist (zB Väterkarenz oder Frauen mit technisch/naturwissenschaftlicher Ausbildung).

Wichtig erscheint mir aber für die Zukunft, dass wir „frauentypische Berufe“ viel mehr durch die Brille „wie können sie für Männer interessant werden“ betrachten. Nur zu überlegen, wie man Frauen in ihren klassischen Aufgaben besser unterstützen kann, ist für mich zu kurz gegriffen.

Die ausgewogene Mischung in allen Lebens- und Arbeitsbereichen insbesondere bei der Zusammensetzung von Gremien, interdisziplinären Teams etc. müsste unser Ziel sein.

Direktion Umwelt und Wasserwirtschaft  
Direktorin HR<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Ulrike Jäger-Urban

## KAPITEL 4 STATEMENTS

### DIREKTORINNEN UND DIREKTOREN DES AMTES DER OÖ. LANDESREGIERUNG



© Land OÖ / Max Mayrhofer

Moderne Frauenpolitik zeichnet sich unter anderem dadurch aus, dass die Vielfalt der individuellen Lebensrealitäten repräsentiert, unterstützt bzw. überhaupt erst realisiert werden kann.

Daher ist die Umsetzung der in der Frauenstrategie Frauen.Leben 2030 verankerten Ziele und Maßnahmen im Bereich der Direktion Kultur und Gesellschaft ein wichtiger Bestandteil der nächsten Schritte auf diesem Weg.

Zum Glück hat die Schaffung von Kunst und Kultur für sich keine direkte geschlechtliche Zuordnung. Gleichzeitig sind Frauen in der Sichtbarkeit und Bekanntheit vielfach noch unterrepräsentiert. Hierauf werden auch wir in den nächsten Jahren bewusst ein Augenmerk legen. Auch der Bereich der Digitalisierung in der Wissens- und Kulturvermittlung ist hier sicherlich ein Thema.

Für die Zukunft wünsche ich mir, dass jede und jeder Einzelne selbstbestimmt und ohne Einschränkungen von außen ihr bzw. sein persönliches Lebensmodell verwirklichen kann.

**Direktion Kultur und Gesellschaft**  
Direktorin Mag.<sup>a</sup> Margot Nazzal



© Land OÖ

Die gesetzten Ziele und Maßnahmen der Frauenstrategie Frauen.Leben 2030 haben sich als sehr richtig erwiesen, weil sie alle Lebensbereiche umfassen und ihre Umsetzung kontinuierlich dazu beiträgt, die Gleichstellung von Frau und Mann in Oberösterreich zu verbessern. Der Schwerpunkt zur Gesundheitskompetenz mit einem gerade in Krisenzeiten wichtigen Fokus auf die psychische Gesundheit und alle Präventionsmaßnahmen gegen Gewalt liegen mir dabei besonders am Herzen.

**Direktion Soziales und Gesundheit**  
Direktor Mag. Jakob Hochgerner



© Silber Land OÖ

Die Direktion für Landesplanung, wirtschaftliche und ländliche Entwicklung unterstützt die Umsetzung der Frauenstrategie in allen Bereichen. Im Jahr 2020 wurden bereits zahlreiche frauenspezifische Projekte im Rahmen der Frauenstrategie umgesetzt. Die Vereinbarkeit von Familie und Berufsleben ist für viele Frauen, gerade auch im ländlichen Raum, eine große Herausforderung, deshalb ist es wichtig den Frauen die gewünschten Möglichkeiten zur Verwirklichung ihrer Ziele zu bieten.

**Direktion für Landesplanung,  
wirtschaftliche und ländliche Entwicklung**  
Direktor Mag. Hubert Huber



© Florian Kirchstetter

Die Handlungsfelder der Frauenstrategie Frauen.Leben 2030 zeigen jene Bereiche auf, wo sich berufliche, gesellschaftliche und persönliche Problemstellungen miteinander verbinden. Es ist daher wichtig, die mit der Strategie verbundenen Maßnahmen umzusetzen, damit die Ziele zur Gleichstellung in allen Lebensbereichen erreicht werden können. Auch die Direktion Personal nimmt diese Aufgabe sehr ernst und trägt mit verschiedensten Maßnahmen in ihrem Wirkungsbereich zu einer erfolgreichen Umsetzung bei. Alleine bei den Führungsfunktionen in der Landesverwaltung ist ein positiver Trend klar erkennbar: fünf von zehn Direktionen werden mittlerweile von Frauen geleitet. Mir ist es wichtig, dass sich dieser positive Trend auch in anderen Bereichen fortsetzt.

**Direktion Personal**  
Direktor Mag. Florian Kirchstetter

## KAPITEL 4 STATEMENTS

### DIREKTORINNEN UND DIREKTOREN DES AMTES DER OÖ. LANDESREGIERUNG



© Bildungsdirektion OÖ

In Oberösterreich wird Vieles dafür getan, dass Mädchen wie Buben die beste Bildung erhalten. Verschiedene Initiativen fördern hier besonders den Bildungsweg der Schülerinnen in Richtung einer technischen Ausbildung. Wichtig ist es mir jedoch vor allem, dass jede die Möglichkeit erhält, sich ihrer Stärken entsprechend zu entwickeln. In Oberösterreich eröffnen wir den Mädchen die Welt der Naturwissenschaften und Technik im Rahmen von Projekten wie den Power Girls oder dem Girls' Day. Alle Pädagoginnen und Pädagogen sind darauf bedacht, die Talente zu fördern und die Schülerinnen entsprechend ihrer Begabungen zu unterstützen. Hier spüren und sehen wir in den letzten Jahren eine positive Entwicklung. Diese wollen wir natürlich beibehalten und weiterhin ausbauen.

**Bildungsdirektor**  
**Dr. Alfred Klampfer**



© Presse Land OÖ

Die Digitalisierung der Mobilität wird es möglich machen, dass mit einer einzigen Mobilitäts-App die Reservierung, Buchung und Bezahlung verschiedener Verkehrsmittel - vom Leihrad über das Öffi-Ticket bis zum Car Sharing Auto für den letzten Kilometer - einfach möglich ist. Mit dieser Umsetzung von „Mobility as a Service“ werden dann auch im ländlichen Raum ausreichende Mobilitätsangebote für alle Bevölkerungsgruppen verfügbar sein und so die Umsetzung der Frauenstrategie unterstützen.

**Direktion Straßenbau und Verkehr**  
**Direktor HR Dipl.-Ing. Dr. Günther Knötig**



© Land OÖ

Chancengleichheit für Frauen und Männer in allen Lebensbereichen ist mir ein persönliches Anliegen. Ein besonderes gesellschaftspolitisches Ziel muss es sein, dass Frauen ganz selbstverständlich und ohne zusätzliche persönliche oder familiäre Einschränkungen relevante Funktionen einnehmen, um die gesellschaftliche Entwicklung entscheidend mitgestalten zu können. In gesetzlichen Regelungen dafür die notwendigen Rahmenbedingungen zu schaffen, liegt mir in meiner Arbeit als Landtagsdirektor am Herzen. In meinem Arbeitsumfeld ist es mir wichtig, für Frauen und Männer Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen jeder ihr oder sein Potenzial bestmöglich entfalten kann. Gerade Krisenzeiten wie die COVID-19 Pandemie zeigen die Bedeutung einer gezielten Förderung der Frauen. Die Frauenstrategie Frauen.Leben 2030 definiert dafür wesentliche Handlungsfelder und Maßnahmen, die sowohl von der Politik als auch von der Verwaltung besonders beachtet und umgesetzt werden sollten.

**Direktion Verfassungsdienst**  
**Landtagsdirektor Dr. Wolfgang Steiner**

## KAPITEL 4 STATEMENTS

### HANDLUNGSFELD 1: BERUF UND FINANZIELLE ABSICHERUNG STATEMENTS VON EXPERTINNEN UND EXPERTEN

Die nachfolgenden Statements wurden von Personen eingeholt, die im jeweiligen Handlungsfeld eine besondere Expertise und Erfahrung aufweisen.



© Sparkasse OÖ

Die Ziele und Maßnahmen der Frauenstrategie des Landes OÖ sind ein guter Ansatzpunkt, um in Zukunft eine Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen. Für die Chancengleichheit am Arbeitsmarkt sind Rahmenbedingungen wesentlich, die beide Geschlechter gleichermaßen berücksichtigen. Die finanzielle Absicherung von Frauen bedeutet vor allem Unabhängigkeit, dabei spielt die Finanzbildung eine wichtige Rolle. Die Beschäftigung mit Wirtschafts- und Finanzthemen bereits in jungen Jahren ist dabei essenziell. Daher fördert auch die Sparkasse OÖ mit diversen Initiativen das Finanzwissen junger Menschen. Frauen sollen an sich und ihre Kompetenzen glauben und Karrierechancen ergreifen, wenn sie sich bieten.

Vorstandsvorsitzende Sparkasse OÖ  
Mag.<sup>a</sup> Stefanie Christina Huber



© Volker Weibold

Das Jahr 2020 hat für viele Frauen große Herausforderungen – nicht nur am Arbeitsmarkt – mit sich gebracht. Die Doppelbelastung aus Beruf und Familie hat sich dabei verstärkt. Mit der Frauenstrategie Frauen.Leben 2030 setzt Oberösterreich wichtige Schritte zur Gleichstellung zwischen Männern und Frauen. Weitere Verbesserungen in den Bereichen öffentliche Mobilität und Kinderbetreuung sind dabei ein Schlüssel für eine nachhaltige und diskriminierungsfreie Arbeitsmarktteilnahme von Frauen. Das AMS OÖ unterstützt mit seiner Beratungskompetenz sowie mit Ausbildungsangeboten und Förderungen die Karriereplanung von Frauen in zukunftsträchtigen Berufsfeldern.

Landesgeschäftsführer AMS Oberösterreich  
Gerhard Straßer



© AK OÖE

Vielen Dank für Ihr Interesse an unserer Meinung zur Frauenstrategie des Landes. Auch für die Arbeiterkammer Oberösterreich ist die berufliche und gesellschaftliche Gleichstellung von Frauen und Männern von höchster Priorität, das haben insbesondere die vergangenen Monate gezeigt. Denn die viel zitierten Helden der Krise sind ja hauptsächlich Heldinnen. Sie sind die wichtigsten Leistungsträgerinnen in unserem Land.

Die von uns geforderte Gleichstellung praktizieren wir zum einen in der AK selbst, zum anderen bringen wir uns regelmäßig in die politische und öffentliche Debatte ein, um unseren frauenpolitischen Forderungen Nachdruck zu verleihen. Wir zeigen diese Missstände regelmäßig in eigenen Studien und Strategiepapieren auf, wie etwa im Frauenmonitor oder im Kinderbetreuungsatlas. Diese Informationen können kostenlos unter <https://ooe.arbeiterkammer.at> heruntergeladen werden.

Vizepräsidentin Arbeiterkammer  
Elfriede Schober



© RLB OÖ

Mit der Strategie „Frauen.Leben 2030“ wird die Förderung der Chancengleichheit mit einem umfassenden und gut ausgearbeiteten Maßnahmenpaket ideal umgesetzt. Es zeigt, wie vielfältig die Möglichkeiten sind, den Hebel anzusetzen. Insbesondere die Frage nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie lastet oft noch zu sehr auf den weiblichen Schultern. In der Raiffeisenlandesbank OÖ haben wir zu diesem Themenfeld bereits zahlreiche Initiativen realisiert, unter anderem die Erweiterung unseres seit zehn Jahren bestehenden betriebseigenen Kindergartens mit Krabbelstube. Im Rahmen unserer Personalstrategie haben wir uns als Ziel gesetzt, bis 2025 die Quote von Frauen in Führungspositionen zu verdoppeln. Chancengleichheit zu fördern bedeutet aber auch, soziale und pädagogische Berufsbilder aufzuwerten und Rahmenbedingungen zu schaffen, die technische Berufe für weibliche Lehrlinge attraktiver machen. Persönlich halte ich die finanzielle Unabhängigkeit und Absicherung von Frauen, auch im Hinblick auf die Pension, für besonders entscheidend.

Generaldirektor-Stellvertreterin der Raiffeisenlandesbank OÖ  
Mag.<sup>a</sup> Michaela Keplinger-Mitterlehner

## KAPITEL 4 STATEMENTS

### HANDLUNGSFELD 2: FAMILIE, KINDERBETREUUNG UND PFLEGE VON ANGEHÖRIGEN



© Christine Geserick

Die Ziele der Frauenstrategie sind zwar in manchen Punkten sehr allgemein gehalten, insgesamt jedoch ambitioniert. Die geplanten Maßnahmen sind den Zielen adäquat, doch können etliche nicht alleine auf Landesebene implementiert werden, sondern braucht es der Zusammenarbeit mit dem Bund.

In den kommenden Jahren wird verstärkt darauf zu achten sein, dass es auf dem Weg der Strategie nicht zu Rückschritten vor allem in bildungsfernen und ökonomisch schwächeren Milieus kommt!

Zu empfehlen ist eine Rückkopplung der Strategie mit den subjektiven Wünschen von Frauen: So sollte nicht nur der Zufriedenheitsgrad mit der Gleichstellung, sondern auch die persönliche Lebenszufriedenheit in der jeweiligen Lebenssituation und Defizite zwischen Eigenerfahrung und Lebensplan erhoben werden.

**Institutsleiter des österreichischen Instituts für Familienforschung  
Universitätsprofessor Dr. Wolfgang Mazal**



© Andreas Schleifer

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine der größten Herausforderungen für Eltern. Damit in diesem Zusammenhang echte Wahlfreiheit besteht, braucht es einen qualitativen und quantitativen Ausbau der Kinderbetreuung sowie Anreize für Väterbeteiligung. Die Strategie „Frauen.Leben 2030“ bietet hier konkrete Ansätze und Maßnahmen, die zur Verbesserung dieser Wahlfreiheit beitragen und somit ein noch familienfreundlicheres Oberösterreich ermöglichen.

**Geschäftsführerin Familienbund  
Mag.<sup>a</sup> Ana Aigner**



© Inge Streif

Ich begrüße die Ziele und Maßnahmen der Frauenstrategie des Landes OÖ ausdrücklich. Es war wichtig, zu erheben, was die Frauen im Land besonders brauchen und hiermit der Frauenstrategie konkrete Maßnahmen zu definieren, die ihnen weiterhelfen. In Sachen Familie und Beruf müssen wir eine bedarfsgerechte Kinderbetreuung in allen Regionen sicherstellen. Nur so sind Frauen den beruflichen Herausforderungen gewachsen und können auch den Familienbedürfnissen und -anforderungen gerecht werden. Mir ist auch besonders wichtig, dass der Grundsatz gleiches Einkommen bei gleicher Leistung von Mann und Frau in allen Branchen rasch Realität wird.

**Geschäftsführerin Kinderfreunde  
LAbg. Doris Margreiter**



© Paul Kranzler

Die gesetzten Ziele und Maßnahmen sind „richtig“, jedoch von 2018 bis 2020 noch nicht wirklich messbar bzw. in der Umsetzung und Auswirkung erkennbar. Durch die Pandemie und dadurch entstandene gesellschaftlichen Veränderungen sollten die Strategien nochmals neu geprüft, evaluiert und gegebenenfalls adaptiert/ergänzt werden. Dies könnte in einer Expertinnen- und Expertengruppe in einem Workshop stattfinden.

z.B. Besonders das Thema „Familie“ ist immer noch ein Frauenthema. Ebenso die zusätzlichen Belastungen für Familien, welche eine Nachmittagsbetreuung/Nachhilfe etc. der Kinder benötigen. Hier sind die Kosten/Belastungen zu hoch. z.B. Das Thema Frauen in die Wissenschaft, Wirtschaft und Politik: es werden immer noch überwiegend wissenschaftliche und politische Toppositionen an Männer vergeben. Z.B. Medizinfakultät, Landesregierung, Geschäftsführungen div. Großunternehmen in OÖ usw. Entlastung der Familien durch kostenlose hoch qualifizierte Ganztagsbetreuungsmöglichkeiten – Frauen würden dann wieder viel öfter Stunden im Beruf erhöhen und einen wirtschaftlichen Beitrag zur Gesamtgesellschaft leisten. Ebenso würden Frauen höhere Durchrechnungszeiträume für eine spätere Pension erreichen und letztlich der Armutsfalle entgehen.

Förderung der Väterkarenz – Anreize auch in der Privatwirtschaft setzen.

Generelle Entlastung der Familien: psychosoziale Begleitung etc. Mentoring-Programme und Förderung von/für Frauen in Toppositionen ausbauen. Vorbilder von Frauen in Top-jobs zeigen, Berichte in Medien etc.

Es gibt so viele tolle Frauen, welche aber nicht „gezeigt“ werden. Nur am Weltfrauentag im März gibt es Beiträge. Frauenförderung geht nicht ohne Gesellschaft als Gesamtheit und deren Zusammenhänge zu betrachten.

**Abteilungsleitung des Kompetenzmanagement  
Gesundheits- und Sozialberufe,  
der OÖ Gesundheitsholding GmbH  
Priv.-Doz.<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> rer. soc. oec.  
Anna Maria Dieplinger**

## KAPITEL 4 STATEMENTS

### HANDLUNGSFELD 3: FRAUEN IN POLITISCHEN, WIRTSCHAFTLICHEN UND GESELLSCHAFTLICHEN SCHLÜSSELPOSITIONEN



© Sabine Starmayr

Was vor vielen Jahren noch unvorstellbar war, ist heute Gang und Gäbe. Frauen, die Unternehmen führen, Frauen in Führungspositionen, Frauen, die arbeiten gehen und dabei Familie und Job unter einen Hut kriegen. Die Frauenstrategie Frauen.Leben 2030 berücksichtigt für alle Lebensbereiche von Frauen die wesentlichen Schritte und Maßnahmen, um in Zukunft die besten Rahmenbedingungen vorzufinden.

Obwohl Frauen so gut ausgebildet sind wie nie zuvor, sind sie in den Chefetagen noch immer unterrepräsentiert. Die Erwerbstätigkeit steigt zwar Jahr für Jahr, jedoch gilt es noch immer Frauen zu ermutigen, bei wichtigen Entscheidungen „ja“ zu sagen und den Sprung ins manchmal Ungewisse zu wagen. D.h. Frauen zu stärken, Vorbild zu sein und die nötige Unterstützung zu bieten. Und natürlich gibt es da auch noch das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, das uns noch lange begleiten wird. Besonders hier ist es wichtig, Anreize zu schaffen, damit neue Modelle neue Chancen eröffnen.

Präsidentin Wirtschaftskammer Oberösterreich  
Mag.<sup>a</sup> Doris Hummer



© Sabine Starmayr

Zum einen können wir Vorbild sein und Frauen ermutigen manchmal auch einen Schritt weiter zu gehen. Aber noch wichtiger ist es, jene Themen aufzuzeigen, die Frauen für ihren Beruf, für ihr Unternehmen oder für ihr familiäres Umfeld benötigen und dafür die nötigen wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen zu schaffen und sich dafür stark zu machen.

Egal ob Mann oder Frau, wichtig ist, dass es gleiche Startpositionen gibt und wenn man an sich glaubt, seine Stärken kennt und seine Ziele konsequent verfolgt, dann wird man diese auch erreichen – egal, wie steinig der Weg manchmal ist oder welche Stereotypen man dabei überqueren muss. Dran bleiben und sich für seine Ziele einsetzen, egal ob diese beruflicher oder privater Natur sind. Frauen sollen einfach selbst entscheiden können, welchen Weg sie einschlagen wollen.

WKOÖ-Vizepräsidentin & Landesvorsitzende Frau in der Wirtschaft OÖ.  
Margit Angerlehner



© IV OÖ/Eric Krügl

Mit dem Potenzial von Frauen den Wirtschaftsstandort stärken. Die OÖ Industrie setzt sich seit jeher für die Weiterentwicklung moderner Unternehmenskulturen und damit für berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern ein, wie es richtigerweise auch in der Frauenstrategie „Frauen.Leben 2030“ vorgesehen ist. Wir sind davon überzeugt, dass der Unternehmenserfolg durch mehr Frauen in Führungspositionen nachhaltig gesteigert werden kann. Mit Blick auf den Fachkräftemangel gilt es insbesondere die Herausforderung der vergleichsweise geringen weiblichen Beschäftigung in technischen Schlüsseldisziplinen und technologischen Bereichen zu überwinden. Es liegt im wirtschaftlichen Interesse jedes Unternehmens, das Potenzial divers aufgestellter Führungsgremien zu fördern und zu nutzen und damit zur Stärkung des Wirtschaftsstandortes Österreich beizutragen.

Präsident der Industriellenvereinigung Oberösterreich  
Dr. Axel Greiner

## KAPITEL 4 STATEMENTS

### HANDLUNGSFELD 4: FRAUEN IN DER WISSENSWELT



© vog.photo

Aus meiner Sicht sind die in der Frauenstrategie für Oberösterreich definierten Ziele und die daraus abgeleiteten Maßnahmen richtig und wichtig. Wesentlich dabei ist eine möglichst umfassende Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebensrealitäten von Frauen in Oberösterreich. Um auf soziale Vielfalt und die Entwicklung zu mehr gesellschaftlicher Diversität zu reagieren, braucht es in Frauenfragen eine intersektionale Perspektive.

Besonders relevant ist jetzt und in Zukunft die ökonomische Eigenständigkeit und finanzielle Absicherung von Frauen. Die krisenhaften Entwicklungen der letzten Monate zeigen deutlich, dass eine Aufwertung von sozialen und pädagogischen Berufen dringend notwendig ist.

Dem Schutz vor häuslicher Gewalt im Sinne von Bewusstseinsbildung und Gewaltprävention, aber auch die rasche Hilfe in Akutfällen muss wieder verstärkt in den Fokus genommen werden. Auch der Ausbau von Information und Beratung über rechtliche und wirtschaftliche Aspekte und das damit verbundene Empowerment ist für Frauen und Mädchen gerade jetzt besonders wichtig. In Zeiten von Home Schooling und Home Office hat sich gezeigt, wie wichtig die Teilung von Verantwortung und Aufgaben in Kinderbetreuung und -erziehung sowie in der Pflege von Angehörigen ist.

Die aktuelle Situation der Corona-Pandemie zeigt uns die Notwendigkeit, das partnerschaftliche Geschlechterverständnis bewusst weiter zu entwickeln, damit es in unserer Gesellschaft zu keiner Retraditionalisierung von geschlechtsspezifischen Rollenstereotypen kommt.

Direktorin Kunstuniversität Linz  
Mag.ª iur. Brigitte Hütter, MSc



© JKU Linz

Frauen.Leben 2030 – die Frauenstrategie des Landes OÖ setzt für die Landes- und die Regionalpolitik im Zeitraum eines Jahrzehnts ambitionierte und zeitgemäße Ziele für gesellschaftliche Veränderungen im Bereich der Gleichstellung. Die Komplexität der Wirkungsmatrix zeigt nicht nur die der Strategie zugrunde liegende intensive und diversitätsorientierte Arbeitsweise, sondern macht die Umsetzung der Maßnahmen mit dem Ziel der Chancengerechtigkeit auch differenziert messbar – ein zukunftsweisender Ansatz.

Als Rektor der größten Bildungseinrichtung in Oberösterreich liegt mir der Bereich „Frauen in der Wissenswelt“ besonders am Herzen – die JKU war und ist mit dem österreichweit einzigen Institut für Frauen- und Geschlechterforschung und dem Institut für Legal Gender Studies auch auf wissenschaftlicher Ebene Vorreiterin in den Belangen der Gleichstellung. Bildung ist und bleibt der Schlüssel für die berufliche Zukunft und damit für ein selbstständiges Leben.

Rektor, Universität Linz  
Univ.-Prof. Mag. Dr. Meinhard Lukas



© GMR Speziallabor

Alle Maßnahmen, die dazu führen, dass Mädchen die gleichen Chancen und Möglichkeiten haben, wie Jungs, sind richtig und wichtig. Ein Zusammenspiel in verschiedensten Bereichen ist hier notwendig, da die Lebenswege jeder einzelnen und jedes einzelnen unterschiedlich sind. Um eine Gleichberechtigung zu erreichen, muss man meiner Meinung nach aber bereits im Kindergartenalter, wenn die erste außerfamiliäre Bildungseinrichtung besucht wird, beginnen. Stereotype Rollenbilder gehören aufgesprengt, wir benötigen mehr männliche Kindergartenpädagogen, wir brauchen bereits in diesem Alter besonders auch für Mädchen technisch-naturwissenschaftliche Betätigungsfelder z.B. mit einer Spürnasenecke und dazu bestens geschultes Personal. Als Lehrerin für Mathematik und Naturwissenschaften an der HTL Braunau bin ich mir dessen bewusst, dass das naturwissenschaftlich-technische Interesse von Mädchen bis in die Volksschule hinein, dem ihrer männlichen Kollegen in nichts nachsteht. Haben wir es bis in die 1. oder 2. Klasse Sekundarstufe I aber nicht geschafft, Mädchen für Naturwissenschaften und Technik zu begeistern, gelingt dies meist danach nicht mehr. Aber gerade die Technik und Naturwissenschaft bietet für Mädchen beste Karriere- und Verdienstmöglichkeiten. Hier lege ich persönlich mit der HTL Braunau einen großen Schwerpunkt darauf, Mädchen einerseits in die Technik zu bringen und sie dann auch z.B. mit dem oberösterreichweiten Projekt "Mentoring für HTL Schülerinnen" darin zu halten.

Gleichstellungsbeauftragte, Mentoring für HTL Schülerinnen HTL Braunau  
Mag.ª Regina Seeburger

## KAPITEL 4 STATEMENTS

### HANDLUNGSFELD 5: FRAUEN IM LÄNDLICHEN RAUM



© LK OÖ

Jede Frau erfüllt eine Vielzahl von Rollen und bewältigt zahlreiche Herausforderungen, die laufend an sie gestellt werden. Ich zum Beispiel bin Ehefrau, Mutter, Bäuerin, Freundin, Politikerin, Mediatorin, sogar eine Person des öffentlichen Interesses, um nur eigne Aspekte meines Lebens zu nennen. Ich finde es wichtig und eigentlich selbstverständlich, dass Frauen in allen Lebensbereichen Wertschätzung und Gleichstellung erfahren. Wo dies noch nicht der Fall ist, braucht es eine sinnvolle, praktikable Strategie, und als solche sehe ich die Frauenstrategie Frauen.Leben 2030.

Die in der Strategie abgedeckten Aspekte und Handlungsfelder sind für mich alle von höchster Priorität, gerade im ländlichen Bereich kommen aber die räumlichen, familiären, infrastrukturbedingten Herausforderungen besonders zum Tragen. Mit liegt es am Herzen, dass Frauen im ländlichen Bereich sich beruflich entfalten können, Arbeitsplatzmodelle vorfinden die ihren Bedürfnissen entsprechen, dabei auch Raum für ihre familiären Bedürfnisse haben, und genügend Mitsprache bei der Gestaltung ihres Umfelds und ihrer Heimatregion bekommen. Ich wünsche mir eine gute und rasche Umsetzung der Frauenstrategie, für die Frauen am Land und unsere Gesellschaft als Ganzes!

Präsidentin Landwirtschaftskammer Oberösterreich  
Michaela Langer-Weninger



© Landjugend OÖ.

Viele versteckte Persönlichkeiten die vor den Vorhang gehören. Zum Teil scheitert es an gesetzlichen Regelungen aber auch am Selbstbewusstsein der Frauen. Dazu braucht es familiengerechtere und flexiblere Arbeitsmodelle aber auch einen höheren Frauenanteil in allen Positionen. Die Maßnahmen in der Frauenstrategie geben dazu eine wichtige Basis.

Geschäftsführerin Landjugend Oberösterreich  
Ing.<sup>in</sup> Stefanie Schauer, BEd.

### HANDLUNGSFELD 6: FRAUEN UND GESUNDHEIT



© OÖG

Die acht Wirkungsziele sind gut gewählt und gehen auf die wesentlichen Lebensumfelder von Frauen ein.“ Aus Sicht der OÖ Gesundheitsholding ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Wirkungsziel 2) eines der wichtigen Handlungsfelder, auf das wir auch weiterhin in Kombination mit dem Wirkungsziel 3, Frauen in Schlüsselpositionen des Unternehmens zu haben, unseren Schwerpunkt legen werden.

Das Handlungsfeld „Frauen und Gesundheit“ (6. Wirkungsziel) liegt unserem Unternehmen natürlich ganz besonders am Herzen. Sowohl die Förderung der Gesundheitskompetenz von Frauen als auch die Umsetzung der Erkenntnisse der Gendermedizin in der Behandlung und Betreuung von Patientinnen sind uns wichtig.

Vorstandsvorsitzender der OÖ. Gesundheitsholding GmbH  
Mag. Dr. Franz Harnoncourt



© FH Gesundheitsberufe OÖ

Die breit angelegte Frauenstrategie.Leben 2030 deckt viele wesentliche Felder zur Förderung und Gleichstellung von Frauen in Oberösterreich ab.

Essentiell sehe ich, dass wir in OÖ Potentiale junger Frauen schon in jungen Jahren gezielt fördern und wir u.a. durch eine Durchlässigkeit im Bildungssystem auch a-typische Bildungswege unterstützen und dass Rahmenbedingungen geschaffen werden, damit allen Frauen unabhängig von ihrer Lebensphase und ihrem individuellen Lebensmodell ökonomische Eigenständigkeit möglich ist.

Als Geschäftsführerin der FH Gesundheitsberufe OÖ freue ich mich, dass auch die Themenfelder Frauen in der Wissenswelt und Frauen in der Gesundheit im Fokus stehen. Die Gesundheitskompetenz von Frauen einerseits und die Weiterentwicklung einer gendergerechten Medizin durch gezielte Förderung und Unterstützung von Initiativen und Forschungsprojekten sehe ich als wichtig. Gerne werden wir hierzu unseren Beitrag leisten.

Geschäftsführung FH für Gesundheitsberufe  
MMag.<sup>a</sup> Bettina Schneebauer

## KAPITEL 4 STATEMENTS

### HANDLUNGSFELD 6: FRAUEN UND GESUNDHEIT



© OÖ Apothekammer/  
Monika Aigner

Die „Frauenstrategie für Oberösterreich - Frauen.Leben 2030“ liegt voll am Puls der Zeit. Es ist eine große, gesellschaftspolitische Herausforderung, die Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen weiter zu entwickeln und zu festigen. Dabei stehen für mich die Bereiche „Frauen in politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Schlüsselpositionen“ und „Familie, Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen“ auf der To-do-Liste ganz oben. Das Thema Frauensolidarität liegt mir persönlich besonders am Herzen. Das ambitionierte und zukunftsorientierte Arbeitsprogramm der OÖ Landesregierung erfährt meine volle Unterstützung.

Landesvizepräsidentin  
der Apothekerkammer Oberösterreich  
Mag.ª pharm. Monika Aichberger



© Pixelkinder

Die Frauenstrategie Frauen.Leben 2030 umfasst die wesentlichen Bereiche des gesellschaftlichen Lebens und die damit verbundenen Auswirkungen auf Frauen in allen Lebensbereichen und aus allen sozialen Schichten. Gerade in den herausfordernden Zeiten einer Pandemie werden viele der angesprochenen Themen – wie beispielsweise Frauen und Gesundheit, Beruf und finanzielle Absicherung, Frauen in der Wissenswelt – noch wichtiger. Frauen haben nach wie vor mit nicht gerechtfertigten Ungleichheiten in allen Lebensbereichen zu kämpfen – die Beseitigung dieser Nachteile liegt mir besonders am Herzen. Ein regelmäßiger Blick auf die Indikatoren und deren Entwicklung wird diesbezügliche Erfolge sichtbar machen.

Leiterin Expertisezentrum OÖ Gesundheitskasse  
Mag.ª Dr.ª Andrea Wesenauer

### HANDLUNGSFELD 7: FRAUEN IN DEN MEDIEN



© Alexandra Grill

Aus meiner Sicht, ist es wichtig, die Ziele der Frauenstrategie gut beizubehalten und auf deren Umsetzung zu drängen. Gerade die Covid-Krise zeigt verstärkt die Problematik der ungleichen Verteilung der unbezahlten Arbeit zwischen den Geschlechtern, die Lohnungleichheiten bei bezahlten Arbeiten, die indirekte Schlechterstellung sogenannter Frauenberufe und die Notwendigkeit Familien- und Berufsleben noch stärker verschränkt zu sehen und Lösungen für Familien zu finden, die beides in Einklang bringen müssen. In der medialen Berichterstattung sollte eine Forcierung der sprachlichen Gleichstellung der Geschlechter unbedingt forciert werden.

Chefredakteurin Welt der Frauen  
Dr.ª Christine Haiden



© ORF Oberösterreich

Insgesamt sind sämtliche Anliegen und Ziele der Strategie 2030 richtig und notwendig. Mediale Kommunikation braucht glaubwürdige Beispiele, Möglichkeiten von LeserInnen und SeherInnen, teilzunehmen an Problemen bzw. deren Lösungen.

Das gelingt weniger durch abstrakte Darstellungen, eher durch konkrete Fallbeispiele, auch vergleichend zwischen den Geschlechtern, um Identifikation und Bewusstsein zu entwickeln.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie läuft nach wie vor nicht optimal, ebenso das Angebot von Betreuungseinrichtungen, die Einkommensgleichheit bei identer Qualifikation und die Förderung des Wiedereinstiegs.

Dass auch in den Führungsebenen (Vorstand, Aufsichtsrat) Frauen nachrücken, ggf. durch Quotenregelung.

Chefredakteur ORF  
Dr. Johannes Jetschgo

## KAPITEL 4 STATEMENTS

### HANDLUNGSFELD 8: WERTSCHÄTZUNG UND FRAUENSOLIDARITÄT



© New Art Studio

Durch die Coronakrise wurde offensichtlich, welche Anstrengung es in der Zukunft Bedarf, um Frauen gleich zu stellen, um die Ziele und Maßnahmen der Frauenstrategie Frauen.Leben 2030 voranzutreiben, und keine Rückschritte zu erleiden. Im Vergleich zu 2019 gab es bei den Belästigungs- und Annäherungsverboten eine Steigerung von 19%. Große Sorgen bereitet, dass gerade Kinder in Krisenzeiten besonders häufig betroffen sind. Die Anzahl der von Gewalt betroffenen Personen unter 18 Jahren und die Gewalttaten der Eltern gegenüber ihren Kindern ist im Vergleich zu 2019 um 49% gestiegen.

Wesentliche Gesetzesänderung gibt es seit 2021 bzgl. Hass im Netz. Bereits ein einmaliges Hochladen eines Hasspostings ist strafbar, ebenso die Hetze gegen Einzelpersonen. Es wurde die Möglichkeit geschaffen, dass auch Arbeit- oder DienstgeberInnen gegen Hasspostings, welche gegen die MitarbeiterInnen gerichtet sind, vorgehen können. Onlineplattformen wie Facebook, Instagram, Twitter etc. müssen eine Meldestelle für Hasspostings einrichten und gemeldete Beiträge mit strafbaren Inhalten sind zu prüfen und gegebenenfalls zu sperren/löschen.

Geschäftsführerin Gewaltschutzzentrum Oberösterreich  
Mag.<sup>a</sup> Eva Schuh



© Hermann Wakolbinger

Die Frauenstrategie Frauen.Leben 2030 ist eine wichtige Maßnahme zur Stärkung von Frauen in der Gesellschaft. Auch die Polizei darf sich hier einbringen – wenn es um die Sicherheit von Frauen geht, sollen sich aber möglichst alle Institutionen und Organisationen einbringen. Das Frauenreferat ist hier die kompetenteste und zentrale Ansprechstelle.

Gesamtgesellschaftlich befinden wir uns grundsätzlich auf einem guten Weg, wenn es um die Gleichstellung geht. Im öffentlichen Raum sind Frauen aber anderen Gefahren ausgesetzt, als andere Geschlechtergruppen. Das alleinige Heilmittel ist aber sicher nicht die Videoüberwachung. Viel wichtiger sind architektonische Maßnahmen oder auch die Polizeipräsenz. Die Polizei in Oberösterreich kann hier ihre Expertise etwa über die Kriminalprävention einbringen und tut das auch.

Jede Maßnahme, die Frauen in der Gesellschaft stärkt, ist wichtig und richtig. Mitunter fehlt leider die gegenseitige Unterstützung von Frauen. Bei der Polizei versuchen wir durch positive Vorbilder entgegen zu wirken. Frauen, die etwa als erste eine Polizeiinspektion leiten, oder Offizierinnen stellen sich für jüngere als Ansprechpartnerinnen zur Verfügung. Vielleicht ist das auch ein Beispiel, wie in einer Organisation die Solidarität zwischen Frauen aktiv gestärkt werden kann.

Als Vater von vier Töchtern wünsche ich mir, dass die Gesellschaft in Österreich eine offene bleibt und Chancen für alle bietet. Gerade während der Corona Pandemie mussten wir leider erleben, wie angreifbar unsere Demokratie ist. Wir dürfen sie nicht als selbstverständlich verstehen und sollten täglich für sie eintreten!

Landespolizeidirektor Oberösterreich  
Andreas Pils

## KAPITEL 4 STATEMENTS

### HANDLUNGSFELD 8: WERTSCHÄTZUNG UND FRAUENSOLIDARITÄT



© New Art Studio

Für ein nachhaltiges Miteinander im Land ist die Frauenstrategie 2030 eine wesentliche Basis. Worte sind zu wenig. Tun – das zählt. Das betrifft das Land ebenso wie die Gemeinden. Ganz einfach alle. Mut, längst Überfälliges umzusetzen, hatte bisher niemand. Die zweite Hälfte Oberösterreichs sichtbar zu machen, in allen Bereichen einzubinden. Von den 2018 beschlossenen Zielen ist Oberösterreich Lichtjahre entfernt.

Frauen müssen in jeder Hinsicht sicher sein, sich stark fühlen können: in der Gesellschaft, bei der Arbeit, in den eigenen vier Wänden. Respekt ist die Basis. Ob allein oder unter vielen. So lange Frauen zum Objekt degradiert werden, ihre fachliche Kompetenz automatisch angezweifelt wird, haben wir ein Problem. Ein wahres Beispiel. Ein außergewöhnlicher Verdienst einer Frau wird auf der Bühne hervorgehoben. Ein Raunen des vorwiegend männlichen Publikums im Saal folgt. Und wertet diesen Erfolg eindeutig zweideutig ab. Niemand tritt dagegen auf. Diese eine Frau hatte später den Schneid, von diesem demütigenden Vorfall zu berichten. Und damit hat sie viel nachhaltig bewegt. Augen geöffnet, auch bei Männern. Zivilcourage ist für die Sicherheit von Frauen überall notwendig. Seien wir mutig!

Solidarität - das ist Z'sammhalten, Frauen wie Männer. Ohne Diskussion. So lange sich Netzwerke aufs Marmelade einreihen reduzieren und fescche Charitybüdln in Klatschspalten konzentrieren, wird sich nicht groß etwas bei der Präsenz von Frauen verändern. Kochen in der eigenen Suppe bringt nichts. Starke Netzwerke haben lange Fäden, ziehen nachhaltig gesponnen an vielen Orten ihren Weg. Nicht die einzelne Spinne, sondern jeder einzelne weitere Knoten sorgt auf seine Weise für Power. Sie halten die Fäden z'samm, jede/r auf seine Art. Dafür müssen sich noch viele Netzwerke in (Ober-) Österreich öffnen.

Consultant Digital Marketing und Communication,  
Media Relations - PR-Agentur, Journalistin,  
Waldbäuerin, Touristikkauffrau,  
Heidi Vitéz



© AFZ Linz

Als Frauenberatungsstelle und Fachberatungsstelle bei sexueller Gewalt OÖ begrüßen wir alle Maßnahmen, die den Schutz und die Sicherheit, sowie auch die Solidarität von Frauen fördern. Dafür notwendig ist eine gute Zusammenarbeit mit Frauenvereinen und Opferschutzeinrichtungen, sowie die Einbeziehung und konkrete Umsetzung der durch Expertinnen erarbeiteten Aktionspläne und Verbesserungsvorschläge. Alle Maßnahmen, die die Gleichstellung und Eigenständigkeit von Frauen fördern, tragen zu einer selbstbestimmten und gewaltfreien Lebensführung bei. Eine Bewusstseinsbildung muss von einem entsprechenden Ausbau des Beratungsangebotes für Frauen und Gewaltopfer begleitet werden, sodass der stetig steigende Beratungsbedarf weiterhin gedeckt werden kann und jede Betroffene die notwendige Unterstützung erhält.

Geschäftsführerin Autonomes Frauenzentrum  
Mag.<sup>a</sup> Margit Schönbauer

# KAPITEL 5

## UMSETZUNGSRELEVANTE PARTNER UND ORGANISATIONEN

### UMSETZUNGSRELEVANTE UND STRATEGISCHE PARTNERINNEN UND PARTNER

Die Gesamtkoordination und Gesamtverantwortung der Wirkungsevaluierung und Berichtslegung obliegt dem Frauenreferat des Landes Oberösterreich. Diese soll in enger Kooperation mit den Direktionen des Landes OÖ sowie weiteren Institutionen wie beispielsweise dem AMS, den Sozialpartnern, den Sozialversicherungsträgern, dem Gemeindebund und anderen umgesetzt werden.

### ES GEHT NUR GEMEINSAM

Die Evaluierung hat eines ganz deutlich aufgezeigt: Damit Frauen.Leben 2030 weiter erfolgreich umgesetzt werden kann, ist eine Zusammenarbeit zwischen vielen verschiedenen Institutionen und Personen unverzichtbar. Viele Ziele sind zudem nur auf Ebene des Bundes weiter voranzutreiben, wie zum Beispiel die Väterkarenz. Die Zielsetzung, dass die mediale Kommunikation die Chancengleichheit von Frauen und Männern abbildet, liegt einerseits in der Verantwortung der Medien und andererseits auch in der Verantwortung der Wirtschaft, der Politik usw. Das Ziel der Aufwertung der pädagogischen und sozialen Berufe liegt zum Beispiel in der Zuständigkeit von Sozialpartnern, Bund und Land. Weiters gibt es bei vielen Zielsetzungen verschiedenste Entscheidungs- und Umsetzungs-Verantwortungen, Kompetenzen und Zuständigkeiten. Die Umsetzungsverantwortung ist eine gemeinsame.

#### Impressum:

Amt der Oö. Landesregierung, Direktion Kultur und Gesellschaft, Abteilung Gesellschaft, Frauenreferat, Landhausplatz 1, 4021 Linz

#### Inhalt:

Amt der Oö. Landesregierung, Direktion Kultur und Gesellschaft, Abteilung Gesellschaft, Frauenreferat, Landhausplatz 1, 4021 Linz

#### Redaktion:

Dr.in Gerlinde Stöbich BVM, Projektbegleitung  
Dipl. Päd.in Beate Zechmeister, MA, Projektleitung

#### Grafiken/Statistiken:

Land Oberösterreich; Abteilung Statistik

#### Fotos:

Siehe Fotocredits im Text, iStock.com/Geber86, iStock.com/nito100, iStock.com/mediaphotos, iStock.com/alvarez, iStock.com/Georgijevic, iStock.com/AleksandarNakic, iStock.com/boggy22, iStock.com/vladans, iStock.com/filadendron;

#### Layout und Gestaltung:

upart Werbung & Kommunikation GmbH