



STARKE FRAUEN. STARKES LAND.

Gleichstellungsbericht – Evaluierung 2024

”FRAUEN.LEBEN – FRAUENSTRATEGIE
FÜR OBERÖSTERREICH 2030“



CHRISTINE HABERLANDER
LANDESHAUPTMANN-STELLVERTRETERIN
VON OBERÖSTERREICH

Frauen  ober
österreich

MIT DER OÖ. FRAUENSTRATEGIE 2030 AUF EINEM POSITIVEN WEG IN RICHTUNG ZUKUNFT

Die Frauenstrategie "Frauen.Leben 2030" wurde vor sechs Jahren am 5. März 2018 einstimmig in der Oberösterreichischen Landesregierung beschlossen. Erstmals wurde ein Arbeitsprogramm mit acht Handlungsfeldern und mehr als 100 ganz konkreten Maßnahmen für die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen in Oberösterreich und in allen Ressorts der Oö. Landesregierung auf den Weg gebracht. Jährlich werden die statistischen Daten und die bereits umgesetzten Maßnahmen vom Frauenreferat des Landes Oberösterreich erhoben. Jetzt wurde dieses vielfältige Programm zum zweiten Mal evaluiert und die Erkenntnisse daraus in diesem zweiten Gleichstellungsbericht 2024 festgehalten.

Land der Möglichkeiten heißt auch Land der Chancengleichheit

Chancengleichheit ist ein Ziel, an dem wir täglich arbeiten müssen – und es auch tun. Daher ist es entscheidend, einen aussagekräftigen Überblick über die derzeitige Situation der Frauen in unserem Bundesland zu bekommen. Die Frauenstrategie "Frauen.Leben 2030" zeigt die Themen, die für Frauen in Oberösterreich heute und in Zukunft von Bedeutung sind auf. Oberösterreich geht mit diesem überparteilichen Instrumentarium offensiv und aktiv an die großen Herausforderungen der Frauen- bzw. Gleichstellungspolitik heran, setzt auf eine längerfristige Planung und die bestmöglichen Rahmenbedingungen. Wir sind auf einem positiven Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann.



Mag.^a Christine Haberlander, Landeshauptmann-Stellvertreterin

MODERNE POLITIK BEDEUTET, DEN WEG ZUR GLEICHSTELLUNG KONSEQUENT WEITERZUGEHEN

Welche Themen sind für Frauen von Bedeutung? Wo werden Frauen noch benachteiligt? Welche Maßnahmen müssen wir setzen, damit wirklich Chancengleichheit in allen Lebensbereichen zwischen Frau und Mann besteht? Das alles zeigt der Gleichstellungsbericht 2024 auf. Denn moderne Politik bedeutet, den Weg zur Gleichstellung und Chancengleichheit zu ebnen und weiterzugehen.

Beim Land OÖ etwa leiten Frauen bereits fünf der zehn Direktionen und wir sind bestrebt, kontinuierlich mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen. Denn wir können, dürfen und wollen das Potenzial von Frauen nicht ungefördert lassen. In Oberösterreich sind wir auf einem guten Weg in Richtung Gleichstellung von Mann und Frau. Und diesen setzen wir konsequent fort.



Mag. Thomas Stelzer, Landeshauptmann



© Teamfotokerschi Max Mayrhofer/Land OÖ



© Land OÖ

FRAUENSPRECHERINNEN DER IM OÖ. LANDTAG VERTRETENEN PARTEIEN



© BBOÖ

Die Frauenstrategie 2030 und der Gleichstellungsbericht sind notwendige und gleichzeitig auch sehr wertvolle Arbeitsunterlagen, um die Geschlechtergerechtigkeit in all unseren Lebensbereichen vorantreiben zu können. Einiges konnte bereits auf den Weg gebracht werden, jedoch bedarf es der konsequenten Umsetzung der Frauenstrategie, um die Situation von Frauen in Oberösterreich nachhaltig zu verbessern.

Die Gleichstellung der Geschlechter haben wir erst dann erreicht, wenn sich die Frage, ob Frau oder Mann, bei der Entlohnung, der Besetzung von Führungspositionen, der Elternarbeit und dem damit verbundenen Pensionsplitting und der gesellschaftlichen Wahrnehmung nicht mehr stellt.

In vielen Bereichen sind die Frauen das Rückgrat unserer Gesellschaft. Daher ist und muss es unser aller Anliegen sein, Gleichberechtigung und Gleichstellung in der Gesellschaft als Selbstverständlichkeit zu leben!

LAbg. Elisabeth Gneißl (ÖVP)



© Land OÖ

Die 2018 einstimmig beschlossene Frauenstrategie "Frauen.Leben 2030" bildet ein gutes Fundament für die Frauenpolitik in unserem Land. Positiv ist, dass Frauenpolitik ressortübergreifend angegangen wird.

Gleichstellung von Frauen und Männern muss zur Selbstverständlichkeit werden. Nach wie vor herrschen aber Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen. Diese Lücke gilt es zu schließen. Ein gerechtes Entlohnungssystem muss das Ziel sein. Altersarmut ist weiblich. Nach wie vor erhalten Frauen in Österreich im Schnitt um 40 Prozent weniger Pension als Männer. Dies liegt daran, dass sie häufig einer Teilzeitarbeit nachgehen und unbezahlte Versorgungsarbeit zuhause leisten. Daher muss uns die Kindererziehung und die Pflege von Angehörigen etwas wert sein. Die volle Anrechnung von Kindererziehungs- und Pflegezeiten für die Pension ist das Um und Auf für uns Freiheitliche. Soziale Absicherung statt Quote muss die Devise sein.

Die Kinderbetreuung soll bedarfsgerecht weiter ausgebaut werden. Eltern sollen aber die Wahlfreiheit haben, wie sie die Frühbetreuung ihrer Kinder organisieren wollen. Im Bereich Gewaltprävention und Gewaltschutz sind noch mehr Maßnahmen notwendig. Gewalt gegen Frauen muss ein Ende haben.

Zweite Präsidentin des Oö. Landtags
LAbg. Sabine Binder (FPÖ)



© MecGreenie Production

Die Frauenstrategie als gemeinsames politisches Ziel ist löblich, die Umsetzung muss jedoch rascher gelingen. Die Ziele im Gewaltschutz nicht zügig umzusetzen, gefährdet Frauenleben. Das muss uns bewusst sein, wenn wir uns z.B. beim Ausbau der Übergangswohnungen vorerst mit 6 weiteren Wohneinheiten zufriedengeben, anstatt gleich die in der Strategie genannten 18 einzurichten und die Frauenhäuser nicht dringend flächendeckend ausgebaut werden.

Das einzig wirksame Mittel zum Anheben des Frauenanteils in Gremien und Schlüsselpositionen ist die Quote, die zwar nicht sehr elegant ist, aber zum Ziel führt.

Persönlich wünsche ich mir ein höheres Maß an Frauensolidarität, denn mehr Frauen in Gremien sind nur dann ein Garant für Fortschritt, wenn sie gemeinsam gegen patriarchale Strukturen auftreten.

LAbg. Renate Heitz (SPÖ)

FRAUENSPRECHERINNEN DER IM OÖ. LANDTAG VERTRETENEN PARTEIEN



© Grüne OÖ

Verbessern, stärken und schützen sind die Ziele der OÖ. Frauenstrategie

Die Frauenstrategie ist ein wichtiger Fahrplan, um die Situation der Frauen im Land weiter zu verbessern. Ein Leitfaden, um die Rolle der Frau zu stärken. Und sie ist gleichzeitig Kompass, um dafür die richtigen Wege und vor allem Ziele zu finden. Noch liegen diese teils in erheblicher Ferne. Sei es die finanzielle Gleichstellung oder jene in Haus- und Erziehungsarbeit. Sei es der Frauenanteil in Führungs- und Schlüsselpositionen in Politik und Wirtschaft, die Vertretung auf kommunaler Ebene und ganz besonders auf Bürgermeisterinnensesseln oder die Sichtbarkeit in den Medien. In all diesen Bereichen wartet noch viel Arbeit. Die Lage der Frauen zu verbessern, heißt auch für ihre Sicherheit zu sorgen und sie vor der steigenden Gewalt zu schützen. In diesem Sinn gilt es auch die Frauen- und Mädchenberatungsstellen endlich langfristig abzusichern.

Frauenpolitik fordert uns alle, umfasst viele Themenbereiche und betrifft daher verschiedene politische Zuständigkeiten. Daher muss die Frauenstrategie noch stärker in allen Regierungsressorts verankert und kraftvoll vertreten werden.

LAbg. Mag.^a Dagmar Engl (Grüne)



© Land OÖ

Besonders wichtig ist mir das Ziel eines echten bedarfsorientierten, qualitätvollen und flächendeckenden Kinderbildungsangebots in Oberösterreich.

Das ist aus meiner Sicht auch für Frauen in Schlüsselpositionen essenziell – sei es durch Tageseltern, sei es durch Krabbelstuben und Kindergärten, welche tägliche Öffnungszeiten anbieten, die der Arbeitszeitrealität entsprechen. Im Rahmen von Schlüsselpositionen in der Politik halte ich es für notwendig, Karenzmöglichkeiten gesetzlich einzuführen.

Außerdem soll es ein besonderer Schwerpunkt sein, Leistungen von Frauen – in allen Facetten – sichtbarer zu machen. Es liegt mir ganz besonders am Herzen, für die Förderung der Frauensolidarität für die Vielfalt der verschiedenen Lebensmodelle einzutreten.

LAbg. Mag.^a Dr.ⁱⁿ Julia Bammer (NEOS)



© Alois Endl

Gleichstellung als Fundament in allen Lebensbereichen

Eine Demokratie kann ausschließlich gelebt werden, wenn jedes Mitglied der Gesellschaft die gleichen Chancen zur Teilhabe hat. Vor allem in der Gleichstellung von Mann und Frau gilt es hier, neue Denkansätze vorzuleben. Oberste Priorität ist der Beendigung von geschlechtsspezifischer Gewalt einzuräumen. Es ist notwendig, nachhaltige grundlegende Rahmenbedingungen zu schaffen, die keine Unterschiede am Arbeitsmarkt zulassen, um eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen zu garantieren. Es braucht eine Selbstverständlichkeit für die Aufgaben, die im Laufe des Lebens im familiären Bereich entstehen und hinzukommen. Hier ist vor allem die Verwirklichung einer ausgewogenen Betreuungs- und Pflegesituation zu forcieren, um dauerhaft das Lohn- und Pensionsgefälle zwischen Mann und Frau zu harmonisieren. Es ist mir persönlich äußerst wichtig, Frauen in ihrer individuellen Kraft zu stärken. Dies gelingt nur, wenn wir Frauen gemeinsam aus der Opferhaltung treten und in die aktive Einforderung und Umsetzung unserer Belange kommen.

LAbg. Dagmar Häusler, BSc. (MFG)

FRAUEN.LEBEN 2030 – DER GLEICHSTELLUNGSBERICHT 2024



© Land OÖ

Die Frauenstrategie des Landes markiert einen bedeutenden Schritt im Engagement des Landesdienstes für Chancengleichheit. Als Dienstgeber ist es uns ein Anliegen, Mitarbeiterinnen in allen Belangen zu unterstützen, ihren Weg gehen zu können. Flexible Arbeitszeitmodelle und die Ausschöpfung aller digitalen Möglichkeiten der Organisation des Berufsalltags, sind genauso Teil unserer Agenda, wie die konsequente Förderung von Frauen in Führungspositionen, um nur einige Beispiele zu nennen. Gleiche Chancen während aller Lebensphasen, das ist das Ziel, das ich mir auch als Landesamtsdirektor gesetzt habe, um den Landesdienst zeitgemäß weiterzuentwickeln.

Landesamtsdirektor Mag. Thomas Schäffer



© Sabine Starmayr

Dieser Gleichstellungsbericht soll ein Handwerkszeug für die Politik, die öffentliche Verwaltung, die Sozialpartnerinnen und 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.

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.ⁱⁿ Beate Zechmeister, MA, Projektleitung
Leiterin des Frauenreferates des Landes OÖ



© Sima Prodinger

Gleichstellung betrifft uns alle. Unmittelbar betrifft sie jene Frauen, die aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Rollen oder Lebenssituationen Nachteile erfahren.

Mittelbar betrifft sie jedoch uns alle: Solange Frauen beispielsweise aufgrund ihrer geleisteten Care-Arbeit (wie Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen) beruflich benachteiligt werden, wird die Geburtenrate niedrig bleiben und das Erstgebärenden-Alter hoch. Weniger Geburten bedeuten auf lange Sicht weniger Steuer- und Beitragszahlerinnen und Beitragszahler, weniger zur Verfügung stehende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und weniger Konsumentinnen bzw. Konsumenten. Vor dem Hintergrund der aktuellen demographischen Entwicklung und der Zuspitzung des Fachkräftemangels ist Gleichstellung somit der Schlüssel für eine nachhaltig funktionierende Wirtschaft und Gesellschaft.

Die Frauenstrategie "Frauen. Leben 2030" definiert breitgefächerte und vielfältige Maßnahmen, um die Gleichstellung bis 2030 signifikant zu verbessern.

Einige wertvolle Etappenziele wurden in den letzten Jahren bereits erreicht, weitere liegen noch vor uns.

Es geht nur gemeinsam! Zur Erreichung der strategischen Ziele von "Frauen. Leben 2030" braucht es zum einen ein Miteinander der Geschlechter samt gegenseitiger Unterstützung, sowie zum anderen eine gute Zusammenarbeit von Politik, Bund, Länder, Gemeinden, Sozialpartnerinnen und Sozialpartnern, Wirtschaft, Medien sowie Gesundheits- und Bildungseinrichtungen.

Darüber hinaus ist jede und jeder Einzelne von uns gefordert, Gleichstellung kontinuierlich in der Praxis zu leben und ihre bzw. seine Vorbildwirkung zu nutzen. So können wir alle einen Beitrag leisten, um – unabhängig vom Geschlecht – eine möglichst offene, chancengerechte Arbeitswelt und Gesellschaft zu schaffen, in der jeder Mensch bzw. jede Familie ein Modell zur Vereinbarkeit von erfolgreicher Berufstätigkeit und gesundem, erfüllendem Leben samt privater bzw. familiärer Aufgaben finden und umsetzen kann. Denn nur unter der Prämisse von Kongruenz mit den eigenen Werten und Lebenszielen können wir unsere individuellen Kompetenzen bestmöglich einsetzen, um unser Land gemeinsam voranzubringen.

Irene Maria Walter, MA, Projektbegleitung

BEITRÄGE VON EXPERTINNEN UND EXPERTEN



© BKA/Wenzel

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist in Österreich verfassungsrechtlich verankert, und wesentliche gleichstellungspolitische Meilensteine wurden bereits erreicht: Für 2024 wurde auf Bundesebene unter anderem ein Rekordbudget für Frauen in Höhe von 33,6 Millionen Euro beschlossen, und bis 2030 stehen zusätzlich 4,5 Milliarden Euro für die Verbesserung der Kinderbetreuung zur Verfügung. Das sind wesentliche Meilensteine, die noch weit über diese Legislaturperiode hinauswirken werden.

Zusätzlich ist natürlich die Stärkung und das Empowerment von Mädchen und Frauen von besonderer Bedeutung. Und hier müssen wir schon früh ansetzen, wenn wir geschlechterbezogene Rollenbilder abbauen wollen. Initiativen wie jene des neu gegründeten Österreichischen Frauenfonds "LEA – Let's Empower Austria" mit Schulbesuchen, der Girls' Day oder auch das equalitA Gütesiegel begleiten Mädchen und junge Frauen schon in jungen Jahren bis hin zur Berufswahl und Karriere.

Voraussetzung für ein selbstbestimmtes Leben ist aber ein Leben frei von Gewalt. Deshalb investieren wir umfassend in die Prävention und den Schutz und die Unterstützung von Opfern von Gewalt. So stellt etwa die neue 15a-Vereinbarung mit den Bundesländern für den Ausbau von Schutz- und Übergangswohnungen einen großen und wichtigen Schritt in diesem Zusammenhang dar. Denn Frauen, die von Gewalt bedroht oder betroffen sind, brauchen sicheren Wohnraum in einer geschützten Umgebung, um sich aus der Gewaltspirale befreien zu können.

Generell gilt: Für die Gleichstellung von Männern und Frauen bedarf es der Anstrengung sowie der intensiven Zusammenarbeit aller Akteure – vom Bund über die Länder bis hin zu den Gemeinden und der gesamten Gesellschaft. Ich freue mich deshalb sehr, dass das Land Oberösterreich Gleichstellungspolitik als einen seiner Schwerpunkte festgelegt hat und mit dem neuen Gleichstellungsbericht auch eine Plattform zur Dokumentation der Fortschritte in diesem Bereich geschaffen hat. Hiermit wurde ein aktuelles, kompaktes Nachschlagewerk über den Stand und die Entwicklung von gleichstellungsrelevanten Inhalten in Oberösterreich geschaffen. Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre!

Bundesministerin MMag.ª Dr.ª Susanne Raab



© Bioethikkommission

Vorrangiges Ziel ist das Fördern individueller Talente und Begabungen

In Zukunft wird unsere heute bereits überwiegend digitalisierte Gesellschaft stetig stärker durch immer wirkungsvollere Programme und Anwendungen, die auf Künstlicher Intelligenz beruhen, beeinflusst werden. Um Chancengleichheit und Gleichstellung der Geschlechter auch im Zeitalter der Künstlichen Intelligenz erreichen und erhalten zu können, braucht es Mädchen und Frauen, die solche Programme und Anwendungen auch mitentwickeln und mitgestalten. Es ist daher nur logisch und sehr begrüßenswert, dass in Oberösterreich die Wichtigkeit und Notwendigkeit betont wird, Frauen in allen Bildungsbereichen, insbesondere auch in technischen und digitalen Feldern, zu fördern, um ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Die Förderung von Frauen in technischen Berufen und Studiengängen ist ein entscheidender Schritt, um die Präsenz von Frauen in diesen traditionell männerdominierten Bereichen zu erhöhen. Talent kennt kein Geschlecht und der Mensch ist betreffend seine

Begabungen und Talente nicht auf seine Gene reduzierbar. Gene sind nur Bleistift und Papier, aber die Geschichte schreibt jede und jeder selbst. Es müssen alle gemeinsamen Anstrengungen unternommen werden, damit möglichst jede und jeder eine individuelle Geschichte schreiben kann.

Univ. Prof. Dr. Markus Hengstschläger,
Vorstand des Instituts für Medizinische Genetik der Medizinischen Universität Wien, stellvertretender Vorsitzender der österreichischen Bioethikkommission und wissenschaftlicher Leiter des Think Tanks Academia Superior



© privat

Frauenstrategie Frauen.Leben 2030

Die Frauenstrategie Frauen.Leben 2030 ist 2018 in einem breiten, auf das ganze Bundesland Oberösterreich ausgedehnten Beteiligungsprozess entstanden. Auf der Basis von rund 2000 Frauen und Männern sind oberösterreichweit die Meinungen und Erwartungshaltungen in die strategischen Handlungsfelder eingeflossen. So entstand ein Katalog von über 150 Maßnahmen und vielen weiteren Ideen quer über alle 8 Handlungsfelder. Die daraus resultierenden strategischen Ziele wurden definiert.

Das Bundesland Oberösterreich hat damit eine überparteilich beschlossene und getragene Frauenstrategie vorliegen. Aus meiner Sicht geben die definierten Handlungsfelder den strategischen Korridor vor. Klare Wirkungsziele und Indikatoren begleiten die Umsetzung und ermöglichen eine Überprüfung und Bewertung. Die bisherigen Evaluierungen 2021 und 2024 zeigen positive Entwicklungen, wenn auch die definierten Indikatoren und Kennzahlen nur leichte Veränderungen erkennen lassen.

Künftig wünsche ich mir vor allem ein eindeutiges und klares Bekenntnis aller politischen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger zur Frauenstrategie 2030. Es ist unerlässlich, dass erkennbare Priorisierungen und Erfolge noch stärker an sämtliche Stakeholder kommuniziert und eingefordert werden.

Des Weiteren braucht es künftig ein transparentes Commitment von Bund, Länder, Gemeinden, Sozialpartnern, Wirtschaft, Medien, Gesundheitseinrichtungen, Bildungseinrichtungen zu den vereinbarten Maßnahmen.

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 auch bis 2030 umgesetzt sein. Das wünsche ich mir für die nächsten Jahre.

Meine persönliche Vision für 2030: Gleichstellung ist erreicht und macht jede Frauenstrategie überflüssig.

Mag.ª Dr.ª Gerlinde Stöbich, Projektleiterin
Strategieprozess 2018 sowie Evaluierung 2021

BEITRÄGE VON EXPERTINNEN UND EXPERTEN



© Sima Prodingner

Eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf und gleichberechtigte Chancen als wesentliche Schlüssel für eine langfristig erfolgreiche Wirtschaft

In einer modernen und zukunftsorientierten Gesellschaft ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht nur eine Frage der sozialen Gerechtigkeit, sondern auch ein entscheidender Faktor für langfristigen wirtschaftlichen Erfolg. Die Förderung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt schafft nicht nur ein vielfältigeres Arbeitsumfeld, sondern stärkt auch die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und ganzen Volkswirtschaften.

Der demografische Wandel und die zunehmende Vielfalt von Lebensentwürfen erfordern flexible Arbeitsmodelle, die es Menschen ermöglichen, ihre beruflichen und familiären Aufgaben besser miteinander zu vereinbaren. Unternehmen, die innovative und inklusive Maßnahmen zur Unterstützung von Familienfreundlichkeit implementieren, sind nicht nur attraktiver für qualifizierte Arbeitskräfte, sondern steigern auch die Motivation und Bindung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Jobsharing, Expertinnen- und Experten-Karrieren in Teilzeit, Führung in Teilzeit oder geteilte Führungspositionen (Topsharing) sind dabei wesentliche Instrumente zur Förderung von Familienfreundlichkeit und Gleichberechtigung. Dabei ist es essenziell zu erkennen, dass die Förderung von Familienfreundlichkeit nicht nur eine gesellschaftliche Verantwortung darstellt, sondern auch ein strategischer Schritt zur Sicherung von Fachkräften und zur Steigerung der Produktivität ist.

Es bedarf eines Umdenkens in der Wirtschaft, um verstärkt den gesamten Erwerbslebenszyklus von Beschäftigten zu betrachten. In der "Rushhour" zwischen 30 und 40 Jahren erfolgen in der Regel zeitgleich Familiengründung und Weichenstellung für die berufliche Laufbahn. Dies stellt für viele Beschäftigte eine große Herausforderung dar, die durch eine stärkere Integration von flexiblen Arbeitsmodellen und familienfreundlichen Maßnahmen erfolgreich bewältigt werden kann.

Insgesamt ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Förderung gleichberechtigter Chancen nicht nur eine moralische Verpflichtung, sondern ein unverzichtbares Element für eine nachhaltige und langfristig erfolgreiche Wirtschaft. Unternehmen, die auf Geschlechterdiversität setzen, profitieren von einer breiteren Perspektivenvielfalt, kreativen Lösungsansätzen und einer insgesamt gesteigerten Innovationsfähigkeit. Der Zugang zu gleichen Chancen für alle Geschlechter ist daher nicht nur im Interesse der Einzelnen, sondern auch ein Erfolgsfaktor für die gesamte Wirtschaft, und erfordert eine partnerschaftliche Zusammenarbeit von Unternehmen, Politik und Gesellschaft. Es ist unabdingbar, dass Rahmenbedingungen geschaffen werden, die es ermöglichen, Familie und Beruf auf individuelle Bedürfnisse abzustimmen, ohne dabei berufliche Nachteile zu erfahren. Ein modernes Verständnis von Arbeitskultur sollte die Vielfalt der Lebensentwürfe respektieren und aktiv unterstützen, um eine dynamische und zukunftsfähige Wirtschaft zu gewährleisten.

Irene Maria Walter, MA
Projektbegleitung, Unternehmensberaterin bei Arbeitswelten Consulting



© ÖKZ

Gendermedizin

Als Soziologin und wissenschaftliche Leiterin des österreichischen Frauengesundheitsberichtes 2010/2011 beschäftige ich mich schon sehr lange mit dem Thema Gendermedizin.

Die Frauenstrategie für Oberösterreich – Frauen.Leben 2030 ist ein ganz wichtigerer Meilenstein um gerade soziale, gesellschaftliche und medizinische Aspekte von Frauen und Männern mehr zu berücksichtigen und zu verbessern. Lebensumwelten sind oft entscheidend, ob Menschen gesund bleiben oder krank werden.

Das Land Oberösterreich hat in den vergangenen Jahren dem Thema sehr viel Raum gegeben und gerade hier Angebote geschaffen. Eine personalisierte Medizin braucht mehr als nur den Blick auf Symptome und Erkrankungen.

Gendermedizin gehört heute schon in den Ausbildungsplan der Gesundheitsberufe – vom Medizinstudium bis zu den unterschiedlichen Ausbildungen in der Pflege. Es wurden Beratungsangebote in Fraueneinrichtungen gestartet und die Präsenz des Themas in den Medien, durch Vortragsreihen vorangetrieben.

Eine medizinische Versorgung sollte heute den Weg einer personalisierten Behandlung und Therapie gehen und braucht daher die Wissenschaft um hier eine Evidenz zu erhalten.

Mag.ª Dr.ª Anna Maria Dieplinger,
Abteilungsleiterin OÖ Gesundheitsholding GmbH

INHALTS- VERZEICHNIS

1.	Der strategische Ansatz	Seite 16
-----------	-------------------------	----------

2.	Evaluierung der Handlungsfelder	Seite 20
-----------	---------------------------------	----------

Handlungsfeld 1	Beruf und finanzielle Absicherung	Seite 28
Handlungsfeld 2	Familie, Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen	Seite 38
Handlungsfeld 3	Frauen in Schlüsselpositionen	Seite 46
Handlungsfeld 4	Frauen in der Wissenswelt	Seite 52
Handlungsfeld 5	Frauen im ländlichen Raum	Seite 60
Handlungsfeld 6	Frauen und Gesundheit	Seite 66
Handlungsfeld 7	Frauen in den Medien	Seite 72
Handlungsfeld 8	Wertschätzung und Solidarität	Seite 78

3.	Umfragen	Seite 86
-----------	----------	----------

4.	Statements	Seite 94
-----------	------------	----------

5.	Umsetzungsrelevante Partnerinnen und Partner sowie Organisationen und Organisationen	Seite 110
-----------	--	-----------

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 Projekt liegen folgende Leitlinien und Grundsätze 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

Die Frauenstrategie "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 Abteilung Trends und Innovation, Statistik 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 statistischen Abteilung des Landes Oberösterreich verwendet. Primäre Marktstudien und Stimmungsbilder relevanter Expertinnen und Experten liefern zusätzlich benötigte Evaluierungsdaten.

Der vorliegende Gleichstellungsbericht erschien erstmalig im Jahr 2021. Im Februar 2024 erscheint er nun zum zweiten Mal und wird der Regierung neuerlich zum Beschluss vorgelegt und anschließend dem Oö. Landtag zur Kenntnis weitergeleitet. Zwischenberichte sind – wie vereinbart – bereits jährlich erschienen.

2018 – 2030

Fahrplan – Frauen.Leben 2030 Vision – Strategische Leitsätze und Wirkungsziele

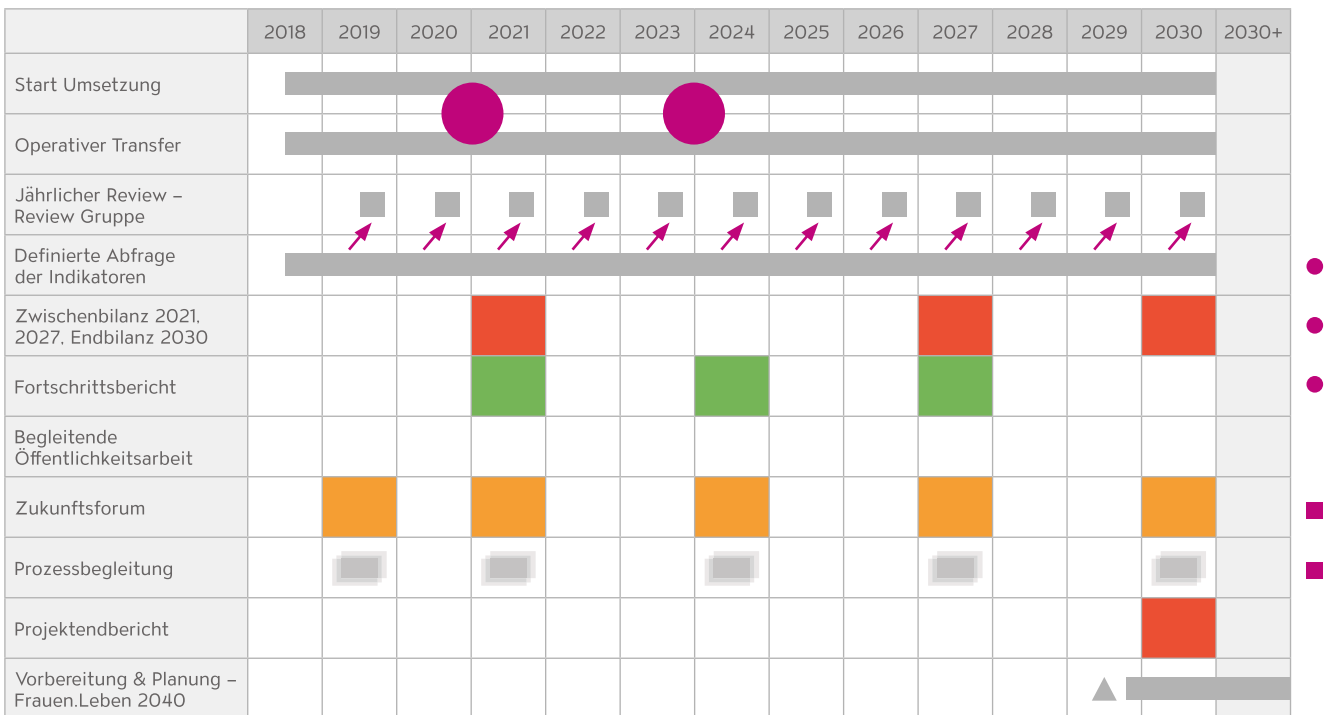
Planungszeitraum
2018 – 2021
Mittelfristige Ziele

Planungszeitraum
2021 – 2027
Strategische Ziele

Planungszeitraum
2027 – 2030
Strategische Ziele

Etappenziel

Zielerreichung



Legende:

● Laut Umsetzungsplanung erfolgt alle 3 Jahre 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 – wie bereits 2021 – 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 beschäftigt 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?

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

EINBINDUNG DER ÖFFENTLICHKEIT

Der vorliegenden Evaluierung liegen unterschiedliche Daten und Fakten zugrunde. Diese sind online unter www.frauenreferat-ooe.at/frauenstrategie abrufbar.

- IMAS-Umfrage bei oö. Bürgerinnen und Bürgern: Im Rahmen einer repräsentativen Umfrage bei der oberösterreichischen Bevölkerung wurden im Zeitraum von 9. bis 17. Jänner 2024 insgesamt 300 Frauen und 200 Männer im Alter von 16 bis 65 Jahren durch das IMAS International Institut für Markt- und Sozialanalysen befragt.
- Umfrage bei jenen Workshopteilnehmerinnen und Workshopteilnehmern, die größtenteils bei der Erstellung der Frauenstrategie "Frauen.Leben 2030" teilgenommen haben. Diese fand ebenfalls im Jänner 2024 durch das IMAS International Institut für Markt- und Sozialanalysen statt.
- Expertinneninterviews mit den oö. Frauensprecherinnen.
- 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 2024 zum zweiten 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 Trends und Innovation, Statistik Oberösterreich zu den Wirkungsindikatoren und**
- **eine Datenbank mit Best-Practice Beispielen zur Umsetzung dieses Programmes in Oberösterreich.**

DIE EU-GLEICHSTELLUNGS- STRATEGIE 2020 BIS 2025

Diese 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. 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 bis 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**.

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 wurden Umfragen bei diversen Stakeholdern durchgeführt. Eingeholt wurden Wünsche, Bewertungen und Erwartungen und in die nachfolgende Evaluierung einbezogen. Zusätzlich wurde als externe Expertin Irene Maria Walter, MA zu Rate gezogen. Sie hat maßgeblich am vorliegenden Gleichstellungsbericht mitgearbeitet. Als Unternehmensberaterin und lizenzierte Auditorin für die Zertifizierung *"berufundfamilie"* bringt sie umfangreiches Know-how rund um die Themen Gleichstellung, Frauenförderung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit. Sie holte durch Interviews die **Standpunkte und Meinungsbilder der Frauensprecherinnen der im Oö. Landtag vertretenen Parteien** ein, welche maßgeblich in die Handlungsempfehlungen dieses Berichtes einfließen.

Gleichzeitig wurden viele **Statements von Expertinnen und Experten** eingeholt, welche die Bewertung der Frauenpolitik sowie deren künftige Schwerpunkte klar aufzeigen.

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 bzw. insbesondere seit 2021 ganz konkret umgesetzt?
- Welche Maßnahmen sind offen bzw. wo gibt es noch Handlungsbedarf?
- 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 Wirkungsideikatoren und über 100 Maßnahmen. Nachfolgend werden alle Handlungsfelder hinsichtlich des aktuellen Umsetzungsstandes evaluiert.

GESAMTUMSETZUNGSSTAND 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 | |

Legende: ■ 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 2024 zum zweiten 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 Trends and Innovation, Statistik Oberösterreich zu den Wirkungsindikatoren** und eine **Datenbank mit Best-Practice Beispielen zur Umsetzung dieses Programmes** in Oberösterreich.

Diese zwei Teile 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 ressort- und parteiübergreifende, gute Zusammenarbeit in Bezug auf Frauenpolitik und damit verbunden der Stolz, dass die Frauenstrategie einstimmig beschlossen wurde,
- die Betrachtung der Frauenstrategie als gutes Werkzeug, das jährlich die Resonanz und Akzeptanz von Frauenpolitik verbessert und dazu führt, dass sie nicht außer Acht gelassen werden kann. Dadurch habe sich auch das Bewusstsein für Frauenpolitik im Landtag verbessert.
- der Ausbau von Frauenberatungsstellen, Frauenhäusern und Übergangswohnungen zum Schutz von Frauen vor Gewalt (teils aus Landesbudgetmitteln, teils mit finanzieller Unterstützung des Bundes),
- die weitere Forcierung des Bereichs Kinderbetreuung: die Novellierung des Oö. Kinderbetreuungsgesetzes und damit verbunden nicht nur der laufende Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten, sondern auch qualitative Verbesserungen im Betreuungsbereich und Attraktivierung der zugehörigen Berufsbilder; die Einführung der Beitragsfreiheit für die Vormittagsbetreuung in Krabbelstuben und Kindergärten ab 01. September 2024,
- finanzielle Förderungen für die Errichtung und den laufenden Betrieb von Betriebskindergärten,
- 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,
- Maßnahmen zur Stärkung der Frauengesundheit (u.a. der Forschungs- und Ausbildungsschwerpunkt Gendermedizin),
- das Vorantreiben der Digitalisierung und des öffentlichen Verkehrs im ländlichen Raum, um Frauen einerseits Home-Office zu erleichtern sowie andererseits deren Pendelzeiten zu reduzieren,
- Verbesserungen in der Finanzierung der Frauenberatungsstellen,
- die Förderung von Frauen in der Politik und in öffentlichen Gremien,
- 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. Zusätzlich sollen jährliche Austauschtreffen der Frauensprecherinnen der im Oö. Landtag vertretenen Parteien stattfinden, um die parteiübergreifende Zusammenarbeit weiter zu stärken und die Frauenstrategie für Oberösterreich bestmöglich umzusetzen. Soziale und gesellschaftliche Diversität sowie damit einhergehend eine möglichst umfassende Berücksichtigung unterschiedlichster Lebensrealitäten sind in allen Bemühungen anzustreben.

Befragungen:

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

Daten, Zahlen und Fakten:

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

Implementierung von Fragen zur Gleichstellung im Rahmen von Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragungen:

Es wird empfohlen von Seiten des Landes OÖ im Amt der Oö. Landesregierung und in den oö. Unternehmen Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragungen zur Gleichstellung durchzuführen.

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. KOMPASS, das Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere, arbeitet hier intensiv mit den oö. Unternehmen zusammen und stellt dazu auch verschiedene Leitfäden zur Verfügung. Daher wird empfohlen, Studien in Zusammenarbeit mit Universitäten und Fachhochschulen zu initiieren und/oder konkrete Projekte beispielsweise mit den Sozialpartnerinnen und Sozialpartnern umzusetzen. Gerade in Zeiten, wo gute Arbeitskräfte so dringend gesucht werden, können Unternehmen den Faktor "Gleichstellungspolitik" sicherlich noch gezielter als Wettbewerbsfaktor nutzen.

Kompetenz bei den Verantwortlichen in Politik und Wirtschaft:

Es wird empfohlen Schulungs- bzw. Trainingsangebote für Politik und Verwaltung in diesem Zusammenhang anzubieten. 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 haben vor allem folgende Bereiche künftig eine besondere Bedeutung:

- volle Anrechnung von Kindererziehungs- und Pflegezeiten für die Pension,
- Überlegungen zur Automatisierung des Pensionsplittings (mit Wahlfreiheit der prozentuellen Aufteilung), um Altersarmut zu verhindern,
- Verbesserung der Einkommenstransparenz und Reduktion der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern,
- damit verbunden die Aufwertung und Attraktivierung frauendominierter Berufe bei gleichzeitiger Förderung von Frauen in MINT-Berufen,
- die Attraktivierung von Berufsbildern für alle Geschlechter, um vice versa auch Männer in historisch frauendominierten Berufen zu fördern,
- flexiblere Arbeitszeitmodelle sowie Anerkennung von Teilzeit-Berufstätigkeit (insbesondere

KAPITEL 2

EVALUIERUNG DER HANDLUNGSFELDER

bei gleichzeitiger Ausübung von Care-Arbeit), in Kombination mit frühzeitiger Information über die Auswirkungen langjähriger Teilzeit-Arbeit auf Einkommen und Pension sowie die Möglichkeit des Pensionssplittings.

- Berücksichtigung der Daten aus der Zeitverwendungsstudie in der Frauenstrategie,
- der weitere Ausbau und die Flexibilität der Kinderbetreuungsangebote, inklusive Unterstützung von Tageselternvereinen als Säule der Kleinkindbetreuung,
- Förderung von Frauen in Schlüssel- und Spitzenpositionen in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft,
- sowie damit verbunden Erhöhung der Sichtbarkeit von Frauen in den Medien,
- Bewusstseinsbildung bei jungen Frauen zum Thema Wertschätzung und Selbstwert,
- der Kompetenzaufbau bei Politikerinnen und Politikern und Entscheiderinnen und Entscheidern im Rahmen des Gender Mainstreaming,
- die Fortsetzung von Aktivitäten im Bereich Gewaltschutz von Frauen,
- die Einbeziehung von Intersektionalität in der Umsetzung der Frauenstrategie, um die bunte Frauenlandschaft in OÖ abzubilden und Mehrfachdiskriminierungen bzw. -benachteiligungen entgegenzutreten (z.B. alleinerziehende Migrantinnen) und Angebote für die gesamte Frauenlandschaft gleichermaßen verständlich zu gestalten (z.B. Informationen zum Thema Gesundheit für Frauen mit Migrationshintergrund).
- die verstärkte Einbeziehung von Männern in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft in Bezug auf Gleichstellung nach dem Motto "Es geht nur gemeinsam!", beispielsweise auch bei Aktivitäten im Bereich des Gewaltschutzes durch den Ausbau von Männerberatungsstellen in OÖ,
- die kontinuierliche Förderung von Frauenvereinen und -beratungsstellen.

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 Sozialpartnerinnen und Sozialpartnern, Bildungseinrichtungen, Wirtschaft sowie ein Lernen von internationalen Entwicklungen und Best Practice-Beispielen ist unumgänglich.

WIRKUNGSINDIKATOREN:

Wirkungsindikatoren	Vergleichszeitpunkt	ab 2020/2021	2024
Gleichstellungsbericht		Erscheint 2021 erstmalig	2. Ausgabe
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	01/2024: 58 % sehr zufrieden 38 % einigermaßen zufrieden
Anträge und Resolutionen zur Gleichstellung im Oö. Landtag (Ausschuss, Unterausschuss)	2018/2019: 11 2020: 3	2021: 5 2022: 2 2023: 4	

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 wurde 2021 das erste Mal veröffentlicht. 2024 erscheint er zum zweiten Mal und informiert über den Stand der Umsetzungsmaßnahmen der Frauenstrategie "Frauen.Leben 2030".



FRAUEN
UND MÄNNER.
GLEICH
WERTIG UND
GLEICH
GESTELLT.

UNSERE HANDLUNGS- FELDER

- 1.** | Beruf und finanzielle Absicherung Seite 28
- 2.** | Familie, Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen Seite 38
- 3.** | Frauen in Schlüsselpositionen Seite 46
- 4.** | Frauen in der Wissenswelt Seite 52
- 5.** | Frauen im ländlichen Raum Seite 60
- 6.** | Frauen und Gesundheit Seite 66
- 7.** | Frauen in den Medien Seite 72
- 8.** | Wertschätzung und Solidarität Seite 78

A young woman with dark hair pulled back, wearing black-rimmed glasses and a light blue denim shirt over a blue top, is leaning over a desk. She is looking off to the side with a thoughtful expression. On the desk in front of her are several sheets of paper, a ruler, and a pen. The background is a blurred bookshelf filled with books. The text 'WEIL ICH ES WERT BIN. GLEICH ABGESICHERT.' is overlaid in white, bold, sans-serif font across the center of the image.

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

GESAMTUMSETZUNGSSTAND DIESES BEREICHES

Orange



Vereinbarte Maßnahmen sowie aktueller Umsetzungsstand:

- Einkommenstransparenz weiter entwickeln
- Kollektivvertragliche Verankerung eines Mindestlohnes in Höhe von € 1500 brutto
- Pensionsplitting
- Volle vier Jahre Anrechnung der pensionsbegründenden Kindererziehungszeiten für jedes Kind diskutieren
- Maßnahmen im Hinblick auf die demografische Entwicklung-Mehrgenerationenvertrag
- Rahmenbedingungen für Frauen in technischen Berufen verbessern
- Vordienstzeiten mitnehmen
- Anreizsysteme für Unternehmen
- Frauen 50 plus stärken/Anreizsysteme zur Beschäftigung von Frauen 50 plus am Arbeitsmarkt entsprechend ihrer Kompetenzen und ihrer Ausbildung
- Senkung der Lohnnebenkosten für über 50-Jährige Frauen
- Role Models vor den Vorhang
- Aufwertung der pädagogischen und sozialen Berufe
- Zivildienst in Kinderbetreuungseinrichtungen forcieren
- Berufsbilder attraktiver machen
- Informationsoffensive in Schulen und Bildungseinrichtungen
- Elternbildung über Berufstrends der Zukunft
- Geschlechtsspezifische Analysen in Schulen
- Mädchen und Frauen informieren über die neuen Herausforderungen der Digitalisierung
- Informationsoffensive über rechtliche und wirtschaftliche Aspekte für Mädchen bzw. Frauen sowie zur finanziellen Absicherung auch im Hinblick auf die Pension
- Beratungs- bzw. Unterstützungsangebote für Mädchen und Frauen in OÖ sicherstellen
- Genderbudgeting ist Teil der wirkungsorientierten Verwaltung des Landes OÖ
- Alleinerziehende stärken
- Unterstützungsangebote für Frauen mit Beeinträchtigungen
- Ausbau des Wohnhilfefonds und temporärer Übergangslösungen

Legende: ■ 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 Sozialpartnerinnen und Sozialpartner, der Wirtschaft, des AMS, der Bildungseinrichtungen usw. vorangetrieben werden können. Nur mit gemeinsamem Willen und gemeinsamer Arbeit können die gesetzten Ziele erreicht werden. Zusätzlich wirken auf EU-Ebene beschlossene Richtlinien ebenfalls auf dieses Handlungsfeld ein.

Einkommenstransparenz weiterentwickeln:

Der aktuellen IMAS-Befragung zufolge haben rund die Hälfte der befragten Frauen im Alter von 16-65 Jahren den Eindruck, im Vergleich zu deren männlichen Kollegen weniger zu verdienen (36 % stimmten der Aussage "voll und ganz" zu, 16 % "einigermaßen"). Gleichzeitig gaben 77 % der befragten Männer im selben Alter an, sie hätten den Eindruck die meisten Frauen in ÖÖ verdienen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen weniger (50 % stimmten der Aussage "voll und ganz" zu, 27 % "einigermaßen"). Demnach gibt es – zumindest der subjektiven Wahrnehmung der Befragten zufolge – noch hohen Handlungsbedarf betreffend Einkommenstransparenz und -gerechtigkeit.

Die Europäische Union hat mit der Richtlinie zur Lohntransparenz im ersten Halbjahr 2023 wertvolle Weichen gestellt. Alle Mitgliedsstaaten müssen diese Richtlinie nun bis Juni 2026 in nationales Recht umzusetzen. Die Eckpunkte der Richtlinie sind:

- Zugang zu Information: Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen die Arbeitssuchenden über das Einstiegsentgelt oder die Entgeltspanne der ausgeschriebenen Stelle informieren, sei es in der Stellenausschreibung oder vor dem Vorstellungsgespräch. Sie dürfen Bewerberinnen und Bewerber künftig auch nicht mehr nach ihrer Lohnentwicklung (in aktuellen oder früheren Beschäftigungsverhältnissen) fragen. Sobald die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Stelle angenommen haben, haben sie das Recht, von ihren Arbeitgeberinnen oder Arbeitgebern Aus-

kunft über die durchschnittlichen Entgelthöhen – aufgeschlüsselt nach Geschlecht – für die Gruppe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die gleiche oder gleichwertige Arbeit wie sie selbst verrichten, zu erhalten. Außerdem muss ihnen Zugang zu den Kriterien gewährt werden, die zur Bestimmung des Entgelts und der Laufbahntwicklung herangezogen werden. Diese müssen objektiv und geschlechtsneutral sein.

- Berichtspflicht der Unternehmen: Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten müssen der zuständigen nationalen Behörde jährlich über das geschlechtsspezifische Lohngefälle in ihrer Organisation Bericht erstatten. Für kleinere Organisationen (zunächst ab 150 Beschäftigten) gilt die Berichtspflicht nur alle drei Jahre. Wird im Bericht ein Lohngefälle von mehr als 5 % festgestellt, welches nicht durch objektive, geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt werden kann, müssen die Unternehmen Maßnahmen in Form einer gemeinsamen Entgeltbewertung ergreifen, die in Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern durchgeführt wird.
- Schadensersatzansprüche: Im Rahmen dieser EU-Richtlinie können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die geschlechtsspezifische Lohndiskriminierung erfahren haben, Schadensersatz erhalten. Dazu gehört auch die vollständige Nachzahlung entgangener Entgelte und damit verbundener Boni oder Sachleistungen. Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind in der Pflicht, nachzuweisen, dass sie nicht gegen die EU-Vorschriften über gleiches Entgelt und Lohntransparenz verstoßen haben. Die Sanktionen für Verstöße – einschließlich Geldbußen – müssen laut Richtlinie wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein.

Unternehmen mit mehr als 150 dauernd beschäftigten Mitarbeitenden sind zudem ohnehin seit 2014 verpflichtet, alle zwei Jahre einen Einkommensbericht zu erstellen. Diese werden bundesweit einheitlich zusammengeführt und erhöhen die Transparenz sukzessive. Initiativen, wie die 2020 von der damaligen Frauen- und Wirtschaftsministerin eingeführte "equalitA"-Auszeichnung für innerbetriebliche Frauenförderung, sowie die 2022 vom Frauenreferat mit den Poxrucker Sisters durchgeführte Awareness-

1. BERUF UND FINANZIELLE ABSICHERUNG

Kampagne "Deafs a bissl mehr sei?" oder die gemeinsam mit Welt der Frauen und der Katholischen Frauenbewegung durchgeführte Tour zum Thema "Frauen und Geld, zwei die zusammengehören" tragen ebenfalls zu einem höheren Bewusstsein für Einkommens-
transparenz und Gleichstellung bei. Darüber hinaus hat das Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere (KOMPASS) den Leitfaden für Unternehmen um das Kapitel Einkommens-
transparenz erweitert. All diese Maßnahmen unterstützen eine fortschreitende Einkommens-
transparenz in Österreich.

Pensionssplitting:

Zum Thema Pensionssplitting wurde bereits im November 2020 sowie wiederholt 2023 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. Auch heute noch sprechen sich einige der Frauensprecherinnen im Oö. Landtag für die Einführung eines automatischen Pensionssplittings, verbunden mit einer freien Wahl der prozentuellen Aufteilung, aus. Eine Umsetzung der Weiterentwicklung des Pensionssplittings ist jedoch nach wie vor von Seiten der Bundesregierung offen.

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

Die Anrechnung von vollen 4 Jahren Kindererziehungszeit sind aus heutiger Sicht noch wesentlich stärker zu verfolgen. In der Pensionsversicherung werden derzeit bis zu vier Jahre (48 Monate pro Kind, 60 Monate bei Mehrlingsgeburten) als Kindererziehungszeiten angerechnet. Überschneiden sich diese Kindererziehungszeiten durch die Geburt eines weiteren Kindes, endet die Kindererziehungszeit für das erste Kind mit Beginn der Kindererziehungszeit für das zweite Kind. Liegt während der Kindererziehungszeit zusätzlich eine Erwerbstätigkeit vor, werden die Beitragsgrundlagen für Kindererziehungszeit und Erwerbstätigkeit zwar bis zur Höchstbeitragsgrundlage summiert, der Zeitraum wird jedoch als einfache Versicherungszeit berücksichtigt.

Aufwertung der pädagogischen und sozialen Berufe:

Erste Erfolge konnte man hingegen bei der Aufwertung von pädagogischen und sozialen Berufen erzielen, beispielsweise durch das am 14. Dezember 2022 gemeinsam mit dem Land OÖ und den Vertreterinnen und Vertretern der Gewerkschaften und des Städte- sowie Gemeindebundes vereinbarte, 38,5 Millionen Euro starke Maßnahmenpaket für den Bereich Kinderbildung und Kinderbetreuung. Es enthält zahlreiche Verbesserungen insbesondere für das Personal in Oberösterreichs Kinderbildungs- und Betreuungseinrichtungen. So werden durch diesen Pakt für das Kinderland OÖ neben einer starken und verdienten Gehaltserhöhung für das Personal auch weitreichende und spürbare Verbesserungen bei den Rahmenbedingungen gesetzt. Unter dem Leitspruch "Das Kinderland OÖ sucht dich" startete zudem der oö. Bonus zur finanziellen Förderung der Ausbildung in der Elementarpädagogik in der Höhe von bis zu 2.700 Euro.

Damit mehr Burschen Berufe ergreifen, die derzeit noch hauptsächlich von Frauen ausgeübt werden, wird vom Land OÖ regelmäßig das Projekt "Mannsbilder – Männer von morgen" angeboten. Dieses Projekt bietet männlichen Jugendlichen ab zwölf Jahren die Möglichkeit, sich in Kinderbetreuungseinrichtungen, Krankenhäusern, Altenheimen und anderen Sozial- und Gesundheitseinrichtungen sowie deren Ausbildungsstätten hautnah ein Bild von Gesundheits- und Sozialberufen zu machen.

Berufsbilder attraktiver machen und Informationsoffensiven in Schulen und Bildungseinrichtungen:

Auf eine zufriedenstellende Umsetzung blickt man ebenfalls bei der Attraktivierung von Berufsbildern für beide Geschlechter sowie entsprechende Informationsoffensiven in Schulen und weiteren Bildungseinrichtungen zurück. Zu erwähnen sind hier der Girls' Day in Oberösterreich, welcher 2021 bereits sein 21-jähriges Bestehen feierte, sowie das Programm FIT – Frauen in der Technik und vielfältige Mentoring-Programme wie beispielsweise das Cross-Mentoring oder das HTL-Mentoring für Mädchen. Um insbesondere das Interesse an MINT-Berufen bei Mädchen zu steigern, wurde "Robitopia" – ein digi-

tales Lernspiel mit einem MINT-Schwerpunkt – ins Leben gerufen. Es richtet sich an Schülerinnen und Schüler der dritten und vierten Klassen der Volksschule. Die begleitend durchgeführte Studie zeigte, dass bereits nach vier Wochen spielen das MINT-Interesse bei Mädchen signifikant gesteigert werden konnte und sich auch ihr Selbstvertrauen in Bezug auf die eigenen MINT-Fähigkeiten erhöhte. Vermittelt wurde zudem ein "Growth Mindset", also das Wissen, dass alles erlernt werden kann und man mit Übung besser wird. (Nähere Infos: www.robtopia.at).

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

Diese Informationen haben nach wie vor einen hohen Stellenwert und werden weiterhin forciert. So fand unter dem Motto "Frauen und Geld. Zwei, die zusammengehören" in den Jahren 2022 und 2023 eine Veranstaltungsreihe des Landes OÖ in Kooperation mit "Welt der Frauen" und der Katholischen Frauenbewegung statt. Ähnliche Veranstaltungsformate für die Zukunft sind bereits in Planung. Die gleichnamige Informationsbroschüre "Frauen und Geld. Zwei, die zusammengehören" des Frauenreferates des Landes OÖ soll mit praktischen Tipps das Bewusstsein von Frauen für ihre eigenen Finanzen stärken. Mit Fokus auf eine gute finanzielle Absicherung in der Pension hat zudem die Arbeiterkammer Oberösterreich den "Pensions-Check für Frauen" entwickelt.

Ausbau des Wohnhilfefonds und temporärer Übergangslösungen:

Der Wohnhilfefond der OÖ Landesbank AG in Zusammenarbeit mit dem Frauenreferat des Landes OÖ wird kontinuierlich aufgestockt. Gerade in Zeiten der Teuerung wird Geld für leistbares Wohnen dringend benötigt.

Wenige Maßnahmen wurden bisher zu folgenden Punkten gesetzt:

- Frauen 50+ stärken
- Alleinerziehende stärken
- Unterstützungsangebote für Frauen mit Beeinträchtigungen

1. BERUF UND FINANZIELLE ABSICHERUNG

EINIGE HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN:

Vereinbarkeit von Familie und Beruf:

Die aktuelle IMAS-Studie zeigt: Für jeweils rund 9 von 10 öö. Frauen im Alter von 16 bis 65 Jahren sind flexible Arbeitszeitmodelle sowie eine betriebliche Kinder- und Ferienbetreuung sehr oder einigermaßen wichtig, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. 87 % der befragten Frauen geben zudem an, dass Angebote wie Homeoffice hierfür ebenfalls sehr bis einigermaßen wichtig seien. Vor diesem Hintergrund gilt es seitens der Wirtschaft in den jeweiligen Unternehmenskulturen mitzuziehen und moderne, familienfreundliche Arbeitsumfelder zu schaffen, die eine flexible Gestaltung der jeweiligen Berufs- und Lebenswelten ermöglichen, und damit einhergehend eine hohe Zufriedenheit und infolgedessen die Leistungsbereitschaft der Beschäftigten fördern. Eventuell könnte in regelmäßigen Workshop- oder Event-Formaten gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern aus der Wirtschaft und mit den Sozialpartnern, die Gestaltung einer zukunftsfähigen Arbeitswelt sowie dazugehörige Fragestellungen diskutiert werden. Auch die Einrichtung einer ständigen Arbeitsgruppe oder eines Thinktanks von Seiten KOMPASS, dem Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere, bestehend aus o.g. Vertreterinnen (Zusammensetzung unter Berücksichtigung möglichst hoher Diversität) wird empfohlen.

Einkommenstransparenz weiterentwickeln:

Mit Blick auf die Ergebnisse der aktuellen IMAS-Befragung sowie die EU-Richtlinie zur Lohntransparenz, welche bis Mitte 2026 national umgesetzt werden muss, könnte gemeinsam mit öö. Unternehmen, die Vorreiter in diesem Bereich sind oder werden möchten, ein Projekt gestartet werden. In diesem Projekt sollen Betriebe professionelle Begleitung bei der Umsetzung von Einkommenstransparenz erfahren, sowie gleichzeitig die multidisziplinäre und interprofessionelle Zusammenarbeit gefördert werden. Durch das offizielle Bekenntnis und die mediale Präsenz namhafter Unternehmen zum Thema Einkommenstransparenz, sollen jene Betriebe, welche sich aktuell noch nicht mit der Thematik auseinandersetzen sowie insbesondere kleinere Unternehmen (unter 150 Beschäftigte), welche von den Berichtspflichten

noch nicht erfasst sind, gezielt adressiert werden. Denn Einkommenstransparenz in Unternehmen aller Größe sollte am Ende das Ziel und ein klarer Wettbewerbsfaktor am Arbeitsmarkt sein.

Pensionssplitting:

Im Zeitraum 2010 bis 2023 nahmen insgesamt 1.260 Personen das Pensionssplitting in Anspruch, davon 1.244 Männer und 25 Frauen. Obwohl Weiterentwicklungsmaßnahmen des Pensionssplittings, wie beispielsweise "automatisches Pensionssplitting", im aktuellen Regierungsprogramm angeführt sind, wurde diesbezüglich bis dato nichts umgesetzt. In der aktuellen IMAS-Studie sprechen sich rund drei Viertel der befragten öö. Frauen und rund die Hälfte der befragten öö. Männer im Alter von 16-65 Jahren voll und ganz dafür aus, Pensionssplitting attraktiver zu machen. Gleichzeitig stimmen 20 % der befragten Frauen der Aussage "Ich fühle mich für meine eigene Zukunft kaum finanziell abgesichert, meine eigene Pension reicht dazu nicht" voll und ganz zu, weitere 22 % stimmen der Aussage einigermaßen zu. Bis zu einer bundesweiten Weiterentwicklung des Pensionssplittings, sollten daher jedenfalls Informationen von Seiten der Pensionsversicherungsanstalten sowie gezielt an Frauen und Männer gerichtete Informationskampagnen zur finanziellen Absicherung im Alter seitens des Landes OÖ verstärkt werden. In Anbetracht der Tatsache, dass Frauen und Mädchen laut aktueller Zeitverwendungserhebung der Statistik Austria täglich rund 4 Stunden (03:58) für unbezahlte Arbeit aufwenden (und damit 1,5 Stunden mehr als befragte Männer und Buben) sollten Maßnahmen gesetzt werden, um damit einhergehende Nachteile in Bezug auf die Pension ("Gender Pension Gap") zu reduzieren.

Volle vier Jahre Anrechnung der pensionsbegründenden Kindererziehungszeiten:

nicht nur für jedes Kind diskutieren, sondern die Umsetzung von Seiten des Bundes einfordern. Weiters könnte in der Zukunft auch darüber diskutiert werden, ob die besten 15 Jahre für den Durchrechnungszeitraum der Pensionsberechnung herangezogen werden können. Diese Handlungsempfehlungen zielen ebenfalls auf eine Reduktion des "Gender Pension Gaps" ab.

Maßnahmen im Hinblick auf die demografische Entwicklung – Mehrgenerationenvertrag:

In Anbetracht der aktuellen Diskussionen rund um die Strukturen der Altersvorsorge, sowie des Gesundheits- und Pflegesystems soll an dieser Stelle angemerkt werden, dass die politischen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger Österreichs auch nach neuen Konzepten in der Arbeitsmarkt-, Bildungs-, Frauen-, Gleichstellungs- und Familienpolitik suchen und Maßnahmen setzen.

Frauen ab 50 plus:

sind am Arbeitsmarkt besonders gefährdet. Trotz leicht positiver Entwicklung bei der Arbeitslosigkeit (2021: 30,4%, 2023: 27,8%) braucht es weitere Bemühungen zu ihrer nachhaltigen Einbindung in den Arbeitsmarkt. Denn einerseits wirkt sich Arbeitslosigkeit negativ auf Gesundheit und Wohlbefinden der Frauen aus, andererseits entgehen der Wirtschaft dadurch wertvolle Arbeitskräfte mit viel Know-how und gefestigter Persönlichkeit. Die hohe Bedeutung der Unterstützung von Frauen ab 50 plus wird durch die Ergebnisse der aktuellen IMAS-Studie und der Online-Befragung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Rahmen der Erstellung dieses Berichtes bei den Foren bzw. Workshops unterstützt.

Beratungs- bzw. Unterstützungsangebote für Mädchen und Frauen in OÖ sicherstellen:

Neben dem kontinuierlichen Ausbau der Frauenhäuser soll auch der Ausbau von Frauenübergangswohnungen in jedem Bezirk in Oberösterreich weiter vorangetrieben werden. Es ist zu empfehlen, dass beim Ausbau in Etappen darauf geachtet wird, dass Frauenübergangswohnungen vorrangig dort installiert werden, wo es derzeit noch keine Frauenhäuser gibt bzw. keine geplant sind. Was das Wissen über rechtliche, wirtschaftliche und finanzielle Aspekte bei Frauen betrifft, besteht weiterhin Aufholbedarf. Der nachhaltigen Unterstützung und Finanzierung von Frauenberatungsstellen kommt hierbei ebenfalls eine wichtige Rolle zu.

Wiedereinstieg von Frauen in den Beruf:

Ein guter Wiedereinstieg ins Berufsleben nach Elternkarenz-, Kinderbetreuungs- oder Pflegezeiten entsteht durch ein Zusammenspiel aus guter Familienorganisation, vorhandener Kinderbetreuungsmöglichkeiten und einer familienfreundlichen Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber. Daraus ergibt sich, dass Gleichstellung stets als multifaktorielle Thematik zu verstehen ist, bei der Wirtschaft, Politik und individuelle Rollenbilder innerhalb der Familie zusammenspielen. Infolgedessen können Verbesserungen im Bereich des Kinderbetreuungsangebots sowie Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung und Frauenförderung bzw. Gleichstellungsförderung in der Wirtschaft, und zu guter Letzt auch mediale Kampagnen, welche die Zielgruppe der Familien adressieren auf einen guten Wiedereinstieg einwirken. Die aktuellen IMAS-Umfragen zur Erstellung dieses Gleichstellungsberichtes belegen eindeutig, dass hier nach wie vor Handlungsbedarf besteht. 63 % der befragten Frauen und 59 % der befragten Männer stimmten der Aussage "Der Wiedereinstieg in den Beruf ist sehr schwierig, als Frau hat man nach der Karenz kaum Chancen" zu (Zustimmung teils "voll und ganz", teils "einigermaßen").

Alleinerziehende stärken, Unterstützungsangebote für Frauen mit Beeinträchtigungen und Mehrfachbenachteiligungen:

Diese Maßnahmenfelder brauchen künftig – auch aus Sicht der befragten Personen – eine höhere Beachtung und Thematisierung in der Gesellschaft. Insbesondere Frauen, auf die Mehrfachbenachteiligungen zutreffen, wie beispielsweise alleinerziehende Migrantinnen oder Frauen 50 plus mit Beeinträchtigungen, benötigen Unterstützungsangebote. Bedarfserhebungen, Studien und Konzepte sind hier zu forcieren.

1. BERUF UND FINANZIELLE ABSICHERUNG

WIRKUNGSINDIKATOREN:

	Vergleichszeitpunkt	2. Gleichstellungsbericht (die aktuellsten Daten, die zum Erscheinungszeitpunkt vorhanden sind)	Trend positiv, gleichbleibend, negativ
Gender Pay Gap in OÖ.	Oberösterreich 2010: 24,7 % 2015: 22,2 % 2018: 20,2 % 2021: 18,1 %	2022: 17,8 %	positiv
Arbeitslosenquote Frauen 50 +	2010: 15,5 % 2015: 21,6 % 2018: 27,2 % 2021: 30,4 %	2023: 27,8 %	leicht positiv
Neu: Arbeitslosenquote Männer 50+	2010: 21,1 % 2015: 27,9 % 2018: 34,5 % 2021: 37,0 %	2023: 34,7 %	
Pensionssplitting	2010-2019: 329 Personen in OÖ 2018: 98 Männer 1 Frau 2019: 120 Männer 3 Frauen 2020: 206 Männer 1 Frau	2021: 152 Männer 0 Frauen 2022: 211 Männer 2 Frauen 2023: 304 Männer 5 Frauen	leicht positiv
Anteil weiblicher Lehrlinge in technischen Berufen (Lehrberufsgruppen)	2010: 5,7 % 2015: 7,1 % 2018: 8,0 % 2021: 9,9 %	2023: 11,1 %	positiv
Männeranteil in Kinderbetreuungsberufen	2010: 1,0 % 2015: 2,1 % 2018: 2,5 % 2021: 2,9 %	2023: 2,5 %	gleichbleibend
Männeranteil Lehrpersonal an oö. Schulen	2010: 29,7 % 2015: 27,4 % 2018: 26,4 %	2021: 25,5 %	gleichbleibend mit leichtem Trend nach unten
Männeranteil Pflegepersonal in Alten- und Pflegeheimen	2015: 10,9 % 2018: 11,5 % 2021: 11,6 %	2022: 11,5 %	gleichbleibend
Männeranteil Pflegepersonal in geh. Dienst für Gesundheits- u. Krankenpflege oö. Krankenanstalten	2010: 13,5 % 2015: 14,2 % 2018: 14,8 % 2021: 14,3 %	2022: 14,1 %	gleichbleibend
Gender Pension Gap in OÖ	2010: 46,0 % 2015: 43,0 % 2018: 42,0 % 2021: 40,2 %	2022: 40,2 %	gleichbleibend
Gesamt Resümee	Insgesamt zeigt sich beim Vergleich der Daten eine leicht positive Entwicklung. Ein großer Handlungsbedarf besteht beim Thema Pensionssplitting, da die Inanspruchnahme nach wie vor gering ist. Dieses Instrument wird vorwiegend von Männern in Anspruch genommen, da Frauen meist länger in Karenz sind und der Partner in dieser Zeit vorwiegend mehr verdient und sich die Pension mit der Partnerin teilt. Damit dieses Instrument von mehr Bürgerinnen und Bürgern genutzt werden kann, braucht es von Seiten der Bundesregierung ein neu überarbeitetes Modell des Pensionssplittings. Gleichzeitig müssen auch die Pensionsversicherungsträger Ihre Beratungsaktivitäten zum Thema verstärken. Trotz leichter Reduktion des Gender Pay Gaps, sollten jedenfalls weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Einkommenstransparenz und Attraktivierung flexibler Arbeitszeitmodelle in der OÖ Wirtschaft, gemeinsam mit Wirtschaftsvertreterinnen und -vertretern sowie Sozialpartnerinnen und Sozialpartnern, getroffen werden.		

Der Indikator: Durchschnittliches Einkommen von Alleinerzieherinnen und Alleinerziehern kann nicht erhoben werden, weil es in der Statistik keine genaue Definition von "Alleinerziehenden" gibt.

POSITIVE ENTWICKLUNGEN:

Die Förderung flächendeckender Frauenberatungsstellen wurde von Seiten des Bundes und des Landes OÖ aufgestockt, sodass derzeit 23 Frauenberatungsstellen in Oberösterreich zur Verfügung stehen (eine weitere Zweigstelle wurde vor kurzem im Bezirk Eferding eröffnet).

Damit Hand in Hand geht eine Ausbauintiative von Schutzunterkünften für von Gewalt betroffenen Frauen und deren Kinder ab 2024. Der Bund und die Länder sind in der 15a B-VG Vereinbarung über Schutzunterkünfte und Begleitmaßnahmen für von Gewalt betroffene Frauen und deren Kinder übereingekommen, das Angebot an Frauen- inkl. Kinderplätzen sowie Beratungs- und Betreuungsleistungen, insbesondere in Übergangswohnungen, österreichweit auszubauen und das bestehende Angebot zu erhalten.

Darüber hinaus hat das Frauenreferat des Landes OÖ aufgrund von Corona im Jahr 2021 eine Onlineplattform zur Frauenberatung eingerichtet. Beraten werden alle Frauen und Mädchen in Oberösterreich ab 14 Jahren sowie auch Familienangehörige oder Freundinnen, die sich Sorgen um jemanden machen (www.frauenberatung-ooe.at). 2022 wurde diese Beratung weiter ausgebaut. Zahlreiche oberösterreichische Frauenberatungsstellen vernetzten sich auf www.frauenberatung-ooe.at und bieten seit April einen One-Stop-Shop der Frauen- und Mäd-

chenberatung an. Die Themen reichen von einer Beratung zur Selbststärkung, zur Berufs- und Schwangerschaftsberatung, über Beratung zu juristischen und finanziellen Fragen bis hin zur Beratung für von Gewalt betroffenen Frauen.

Ebenfalls positiv zu bewerten ist die nachhaltige Sicherstellung der Finanzierung von "KOMPASS das Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere", welches im Auftrag des Frauenreferates des Landes OÖ und in Kooperation mit der WKOÖ in der "Business Upper Austria – OÖ Wirtschaftsagentur GmbH" agiert. Diese Einrichtung ist die zentrale Anlaufstelle für Unternehmen in Oberösterreich rund um das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Diese Einrichtung begleitet Unternehmen bzw. auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei den Themen "Frauen im Arbeitsleben", "Vereinbarkeit von Beruf und Familie", "Karenz-, Pflege und Auszeitenmanagement" sowie "betriebliche Kinderbetreuung" und stellt hierzu umfangreiche Informationen zur Verfügung.

Mit Hilfe des Wohn-Hilfefonds der OÖ Landesbank AG, welchen es in Zusammenarbeit mit dem Frauenreferat des Landes OÖ seit neun Jahren gibt, konnte seither vielen Frauen schnell und unbürokratisch geholfen werden. Der Wohnhilfefonds umfasst ein Gesamtvolumen von 125.400 Euro, welches in Raten immer wieder zurückfließt.



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

Legende: ■ Maßnahme in guter Umsetzung ■ Maßnahme in Umsetzung ■ Maßnahme ohne Umsetzung

EVALUIERUNG DER UMSETZUNGSMASSNAHMEN:

Verstärkte Informationsarbeit für Eltern und Attraktivierung der Väterkarenz:

KOMPASS, das Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere des Landes OÖ, hat Ende 2019 die Broschüre "Partnerschaftlichkeit" für Unternehmen aufgrund der neuen gesetzlichen Regelungen inhaltlich aktualisiert. Die Broschüre "Partnerschaftlichkeit hat viele Facetten – alles zu Väterkarenz, Papamonat und Elternzeit", soll in den oö. Unternehmen Bewusstsein dafür schaffen, dass in Zukunft mehr Männer in Väterkarenz gehen können. Aktuell befindet sich die Broschüre bereits in der zweiten Aktualisierung und

wird um die Ende 2023 in Kraft getretenen Gesetzesänderungen ergänzt. So werden Betriebe und berufstätige Eltern darin künftig über die Änderungen zur Väterkarenz und Pflegefreistellung, die Verdoppelung des Familienzeitbonus sowie die Aufnahme neuer Schutzgründe ins Gleichbehandlungsgesetz informiert. Durch die letzten Änderungen ist seit 01. November 2023 eine Diskriminierung im Zusammenhang mit Kinderbetreuungsaufgaben und der Pflege von Angehörigen, etwa bei Elternkarenz, Pflegefreistellung oder Sterbebegleitung, verboten und kann eingeklagt werden.

In der Ende 2023 veröffentlichten Zeitverwendungserhebung der Statistik Austria wird sichtbar, dass Frauen und Mädchen durchschnittlich rund 4 Stunden pro Tag unbezahlte Arbeit verrichten (Männer und Buben im Vergleich dazu 1,5 Stunden weniger). Bei der Detailaufschlüsselung der Aktivitäten gaben 95,5% der befragten Frauen an, täglich Zeit für Hausarbeit, Kinderbetreuung oder die Unterstützung erwachsener Haushaltsmitglieder aufzuwenden – im Durchschnitt lag der Wert bei den betroffenen Frauen bei 4,1 Stunden. Im Hinblick auf die demographische Entwicklung könnte dieser Wert in den nächsten Jahren sogar noch zunehmen, denn aktuell werden etwa 80% der pflegebedürftigen Menschen zuhause von ihren Angehörigen gepflegt. Eine voranschreitende Gleichstellung der Geschlechter bedeutet daher auch ein verstärktes Einbeziehen der Männer in die unbezahlte "Care Arbeit".

Das Familienreferat stellt zudem die Broschüre "Die neuen Väter sind ganz die alten, nur anders" zur Verfügung. Diese Broschüre soll Väter in OÖ bestärken und ihnen weiterhin Mut und Zuversicht mit auf dem Weg der Väterkarenz und der gemeinsamen Kindererziehung geben. Weitere Informationen dazu gibt es auch vom Arbeitsmarktservice und der Arbeiterkammer.

Mit der Kampagne #papasein von Seiten des Bundes soll die gesellschaftliche Wahrnehmung von Vaterrollen erweitert und gezeigt werden, was aktiv Papa sein bedeuten kann. Denn immer mehr Väter wünschen sich mehr qualitative Zeit mit ihrem Kind. Bei den begleitenden Maßnahmen dazu, werden rechtliche Rahmenbedingungen zu Väterkarenz und Papa-monat erklärt und Väter dazu ermutigt.

Telearbeit und Homeoffice Lösungen forcieren:

Am 25. März 2021 wurde die seit langem angekündigte Neuregelung zum Homeoffice im Nationalrat beschlossen. Die Kernpunkte des Homeoffice-Gesetzes sind Regelungen zu Kosten für Strom und Infrastruktur (Ansatz: pauschale Absetzbarkeit bzw. tatsächliche Absetzbarkeit der angefallenen Kosten, auch rückwirkend) sowie Unfallversicherung.

Mehr Homeoffice, Mobile Office und Jobsharing in der Arbeitswelt sowie dezentrale Arbeitsplätze für Frauen (neue innovative Modelle).

Corona hat den Blick auf die ländlichen Räume verändert. Der erhebliche Anstieg der Arbeit im Homeoffice trägt zu einer steigenden Attraktivierung des Landlebens bei. Dies zeigt sich u.a. durch eine verstärkte Nachfrage nach Immobilien in ländlichen Gebieten.

KOMPASS, das Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere hat verschiedene Checklisten und Handreichungen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erstellt, wie Homeoffice und neue Arbeitsmodelle gut in der Arbeitswelt integriert werden können und worauf geachtet werden soll.

Umfassendes Maßnahmenpaket mit dem erklärten Ziel Oberösterreich zum "Kinderland Nr. 1" zu machen:

Folgende Maßnahmen konnten in den letzten 3 Jahren im Bereich Kinderbetreuung erfolgreich umgesetzt werden:

- Mehr Gehalt für Pädagoginnen und Pädagogen sowie Assistenzkräfte (OÖ damit im Spitzenfeld),
- mehr Leitungszeit für das Personal,
- Ausweitung der Öffnungszeiten,
- Ausbildungsförderung für Einsteigerinnen und Einsteiger sowie Berufsumsteigerinnen und -umsteiger,
- Entbürokratisierung und Mentoring-Programm,
- schrittweise Reduzierung der Gruppengrößen,
- Einführung eines eigenen Berufsbildes "pädagogische Assistenzkräfte" ab September 2023,
- Kinderschutz gesetzlich im KBBG verankert,
- Ausweitung der Öffnungszeiten von Kindergärten, Krabbelstuben und Horte auf mindestens 47 Öffnungswochen pro Kalenderjahr (ab Herbst 2023)

Seit 2020 forciert das Land OÖ durch ein kontinuierliches Bau- und Finanzierungsprogramm die Neuerrichtung von Kindergärten und Krabbelstuben, um die Kinderbetreuung kontinuierlich auszubauen.

2. FAMILIE, KINDERBETREUUNG UND PFLEGE VON ANGEHÖRIGEN

Erweiterung der Pflege- und Hospizkarenz:

Zwar wurde die Pflege- und Hospizkarenz nicht direkt erweitert, doch können folgende positive Entwicklungen seitens des Bundes erwähnt werden:

- Begünstigte Weiterversicherung oder Selbstversicherung in der Pensionsversicherung zur Pflege eines nahen Angehörigen mit Anspruch auf Pflegegeld (mindestens) der Stufe 3,
- kostenlose Selbstversicherung in der Pensionsversicherung zur Pflege eines behinderten Kindes,
- sowie die deutliche Erweiterung der Pflegefreistellung auf erkrankte nahe Angehörige, unabhängig davon, ob diese im gemeinsamen Haushalt leben oder nicht sowie auf im gemeinsamen Haushalt lebende erkrankte Personen unabhängig davon, ob ein Verwandtschaftsverhältnis besteht oder nicht.

Gemeindeübergreifende Kooperationen ausbauen:

Oftmals können Gemeinden eine Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtung nicht alleine umsetzen. Als Lösung bieten sich gemeindeübergreifende Projekte an. Zwei Erfolgsprojekte in diesem Zusammenhang sind die bereits umgesetzte gemeindeübergreifende Krabbelstube in Lembach im oberen Mühlviertel, in dem vier Gemeinden ihre Kräfte gebündelt haben. Ein weiteres Best-Practice Beispiel befindet sich in Oberndorf bei Schwanenstadt, welches sich aktuell in Umsetzung befindet. Hierbei ziehen acht Gemeinden an einem Strang und schaffen mit einer sechsgruppigen Kinderbetreuungseinrichtung Platz für insgesamt 99 Kinder. Durch eine Änderung des § 28 im Oö. Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz soll es zudem künftig einfacher möglich sein, dass Elternteile ihre Kinder wahlweise in der Gemeinde des Arbeitsortes oder in der Wohngemeinde betreuen lassen können. Von der Hauptwohnsitzgemeinde ist in diesem Fall ein angemessener Gastbeitrag an die Kinderbetreuende Gemeinde zu entrichten. Im Fall der Nichteinigung der Gemeinden über die Leistung des Gastbeitrags entscheidet auf Antrag einer Gemeinde die Bildungsdirektion mit Bescheid und nimmt somit eine Art Schlichtungsfunktion ein.

Ferienbetreuung:

Auf eine zufriedenstellende Umsetzung blickt man bei der Begleitung und Unterstützung von Unternehmen im Zusammenhang mit Angeboten zur Ferienbetreuung durch das Amt der Oö. Landesregierung und KOMPASS, dem Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere in der Business Upper Austria – OÖ Wirtschaftsagentur GmbH im Auftrag des Frauenreferates des Landes OÖ und in Kooperation mit der WKOÖ zurück. KOMPASS, das Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere bot 2023 bereits zum siebten Mal eine finanzielle Unterstützung für Sommer-Kinderbetreuungsprojekte von Unternehmen an. 123 oö. Unternehmen nahmen 2023 diese finanzielle Unterstützung in Anspruch, wodurch 1.721 Kinder davon profitieren konnten.

Eher wenige Maßnahmen wurden in den letzten 3 Jahren zu folgenden Punkten gesetzt:

- Väterkarenz attraktiver machen
- Karenzmodelle für geteilte Elternschaft
- Nachmittagsbetreuung für 10 bis 14 -Jährige qualitativ ausbauen
- Ausbau von flexiblen bzw. stundenweisen Möglichkeiten der Kinderbetreuung (beispielsweise beim Arztbesuch oder bei wichtigen Erledigungen der Eltern)

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. Jedoch braucht es noch einen 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. Positiv kann in diesem Zusammenhang erwähnt werden, dass 2023 erstmals seit Jahren eine Indexanpassung der Familienleistungen vorgenommen wurde, und Leistungen wie Kinderbetreuungsgeld, Familienzeitbonus etc. ab nun jährlich an die Inflation angepasst werden. Der Familienzeitbonus wurde zudem für Geburten ab 1. August 2023 von rund 740 Euro auf rund 1.500 Euro im Monat verdoppelt, was die finanzielle Attraktivität einer Inanspruchnahme für Väter bzw. zweite Elternteile deutlich steigert. Mit Blick auf die Ergebnisse aus der IMAS-Studie kann festgehalten werden, dass rund drei Viertel der Befragten eine Attraktivierung der Väterkarenz befürworten. Gleichzeitig gaben 9 von 10 der befragten oö. Frauen im Alter von 16 bis 65 Jahren an, ein flexibles Arbeitszeitmodell sowie eine betriebliche Kinder- und Ferienbetreuung seien sehr oder einigermaßen wichtig, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Nicht nur zur Entlastung von Familien, sondern um generell den Arbeitsmarkttrends nach flexibleren Arbeitszeitmodellen und Teilzeit Rechnung zu tragen, braucht es daher seitens der Wirtschaft Offenheit für vielfältige Arbeitszeitmodelle und damit verbunden unterschiedlichste Karrieremodelle.

Ausbau des Angebots an Tageseltern sowie flexibler 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 soll vermittelnd und beratend tätig sein und solche fle-

xible Modelle bzw. auch die Nutzung von Synergien zwischen verschiedenen Partnerinnen und Partnern anbieten und den Ausbau bzw. die Entwicklung von neuen innovativen, bedarfsgerechten Modellen weiter vorantreiben (Bedarfsplanung und Beratung).

Ein gutes Beispiel dafür ist das Projekt des Familienbundes „Oma spielt mit!“. Mit dieser Initiative will der OÖ Familienbund Seniorinnen und Senioren für die Kinderbetreuung gewinnen. Dabei sollen einerseits die Fachkräfte in den Kinderbetreuungseinrichtungen entlastet und andererseits älteren Menschen die Möglichkeit geboten werden, einer sehr verantwortungsvollen und sinnstiftenden Tätigkeit nachzugehen.

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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kostenlos oder vergünstigt benützt werden. Durch die bereits erfolgte Ausweitung der Öffnungszeiten von Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen auf mindestens 47 Wochen pro Kalenderjahr und der Einführung der beitragsfreien Vormittagsbetreuung in Krabbelstuben ab 1. September 2024 (auch für Betriebe) erhält der Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen so einen weiteren maßgeblichen Impuls und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird weiter verbessert.

Nachmittagsbetreuung für 10- bis 14-Jährige:

Eine qualitativ hochwertige Betreuung dieser jungen Menschen stellt eine nachhaltige Investition in die Zukunft dar. Rund drei Viertel der von IMAS befragten Personen befürworten einen weiteren Ausbau ganztägiger Schulformen.

Nachhaltige Finanzierung von KOMPASS:

das Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere in der Business Upper Austria – OÖ Wirtschaftsagentur GmbH im Auftrag des Frauenreferates des Landes OÖ und in Kooperation mit der WKOÖ sollte künftig weiterhin starke Brücken zur Wirtschaft bauen und erfolgreiche Projekte, wie den bereits 2021 und 2023 verliehenen Frauenförderpreis „StarkeFrauen.StarkesLand“ für oö. Unternehmen, Gemeinden und Frauenvereine und -beratungsstellen fortführen können.

2. FAMILIE, KINDERBETREUUNG UND PFLEGE VON ANGEHÖRIGEN

WIRKUNGSINDIKATOREN:

	Vergleichszeitpunkt	2. Gleichstellungsbericht (die aktuellsten Daten, die zum Erscheinungszeitpunkt vorhanden sind)	Trend positiv, gleichbleibend, negativ
Geburtenzahlen	2010: 49,0 % Mädchen 2015: 48,1 % Mädchen 2018: 48,5 % Mädchen 2021: 48,7 % Mädchen	2022: 48,0 % Mädchen	in etwa gleichbleibend
Väterkarenz	2016: 17 % der Väter 2017: 18,1 % der Väter	2023: keine Daten vorhanden	
Karenzmodelle/ Väterbeteiligung	2016: 8,8% (30 + 6) 15,2 % (20 + 4) 25 % (15 + 3) 27 % (12 + 2)	2023: 16,2 %	kein direkter Vergleich möglich aufgrund der unterschiedlichen Modelle
Verteilung der Kinderbetreuungsaufgaben und Pflege und Hilfsleistungen zwischen Frauen und Männern (Quelle Zeitverwendungserhebung Statistik Austria)	keine Daten	Kinderbetreuung: 2021/2022: 67,2 % Frauen und 32,8 % Männer Pflege: 2,2 % unterstützen erwachsene Haushaltsmitglieder Frauen und Mädchen (2,9 %) verbringen häufiger Zeit damit als Männer und Buben (1,5 %)	
Betreuungsquote bei unter 3-Jährigen	2010: 10,3 % 2015: 14,5 % 2018: 16,5 %	2021/2022: 19,6 % 2022/2023: 20,9 %	positiv
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.	2022/2023: 360 / 1.645 K.	gleichbleibend bis leicht negativ
Anzahl betriebl. Ferien- und Kinderbetreuungsmöglichkeiten (Kompass)	2016: 30 betriebliche Ferienbetreuungsprojekte 469 Kinder 2018: 60 betriebliche Ferienbetreuungsprojekte 870 Kinder 2021: 64 betriebliche Ferienbetreuungsprojekte 1.295 Kinder	2022: 105 betriebliche Ferienbetreuungsprojekte 1.550 Kinder 2023: 123 betriebliche Ferienbetreuungsprojekte 1.721 Kinder	positiv
Krabbelstuben in OÖ	2009/2010: 128 Betriebe 2012/2013: 200 Betriebe 2019/2020: 358 Betriebe	2022/2023: 406 Betriebe	positiv
Anzahl der gemeindeübergreifenden Krabbelstuben- bzw. Kindergartenbauprojekte (Finanzierungsprogramm seit November 2011)		Stand 2024 39 Kooperation im Krabbelstubenbereich 7 Kooperationen im Kindergartenbereich	
Gesamt Resümee	Anhand der Zahlen wird deutlich sichtbar, dass der Bereich der Kinderbetreuung kontinuierlich stark verbessert wird und dementsprechend laufend hohe Investitionen getätigt werden. Es ist positiv zu bewerten, dass sich die Anzahl an Krabbelstuben und betrieblichen Ferienbetreuungsprojekten in den letzten Jahren sehr deutlich erhöht hat.		

POSITIVE ENTWICKLUNGEN:

Das umgesetzte Maßnahmenpaket um "Kinderland Nr. 1" zu werden enthält viele wertvolle Verbesserungen, darunter (wie bereits erwähnt) mehr Gehalt für Pädagoginnen und Pädagogen sowie Assistenzkräfte, mehr Leitungszeit, Ausweitung der täglichen Öffnungszeiten sowie der Öffnungswochen pro Kalenderjahr, sowie die schrittweise Reduktion der Gruppengrößen.

Als weiterer Meilenstein kann die ab 1.9.2024 in Kraft tretende Beitragsfreiheit für die Krabbelstube am Vormittag bezeichnet werden. Zudem ist bereits eine neue Verordnung für 2024 in Arbeit, in der Tageseltern als wertvolle Ergänzung zum Betreuungsangebot gestärkt werden sollen. Seit Dezember 2023 wird das Pilotprojekt "Englisch im Kindergarten" umgesetzt.

In den institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen haben sich in den letzten 10 Jahren die Öffnungszeiten nach der Anzahl der geöffneten Wochen stark verbessert. Waren es vor 10 Jahren noch rund 6 von 10 Einrichtungen, die mindestens 45 Wochen geöffnet haben, so waren im Betreuungsjahr 2022/2023 beinahe 9 von 10 Kinderbetreuungseinrichtungen mit mindestens 45 Wochen offen. Seit dem Betreuungsjahr 2023/24 sind die Öffnungszeiten von institutionellen Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen auf mindestens 47 Wochen pro Kalenderjahr ausgeweitet worden. Die Anzahl der Krabbelstuben-Betriebe hat sich in den letzten Jahren von 200 Betrieben auf bemerkenswerte 406 erhöht.

KOMPASS, das Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere, 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. Dies ist – wie man der Tabelle entnehmen kann – gelungen! Im Jahr 2023 nahmen 123 oö. Unternehmen diese finanzielle Unterstützung in Anspruch, wodurch 1.721 Kinder davon profitieren konnten. Dies stellt einen bisherigen Höchststand an Unternehmen und profitierenden Kindern dar.

Neben den erweiterten Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen in den Sommermonaten sowie der betrieblichen Kinderbetreuung, wird auch weiterhin das Ferienbetreuungsangebot durch die Tageseltern in Oberösterreich angeboten.

Wertvolle Schritte setzte man bereits im Bereich gemeindeübergreifender Kooperationen zur Kinderbetreuung. Diese sollen in den nächsten Jahren fortgeführt werden.

Kinder beim Großwerden zu begleiten ist eine bereichernde, aber auch herausfordernde Aufgabe. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Kinderbetreuung sind tagtäglich stark gefordert. Der aktuelle Fachkräftemangel erschwert die Situation zusätzlich. Mit der Pilot-Initiative "Oma spielt mit!" will der OÖ Familienbund für Entlastung sorgen. Ziel dahinter ist es, Seniorinnen und Senioren, die nach Pensionsantritt noch fit und auf der Suche nach einer neuen erfüllenden Tätigkeit sind, für die Kinderbetreuung zu gewinnen.



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**

UMSETZUNGSSTAND DIESES BEREICHES:

Gelb



Vereinbarte Maßnahmen sowie aktueller Umsetzungsstand:

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

Legende: ■ Maßnahme in guter Umsetzung ■ Maßnahme in Umsetzung ■ Maßnahme ohne Umsetzung

3.

FRAUEN IN POLITISCHEN, WIRTSCHAFTLICHEN UND GESELLSCHAFTLICHEN SCHLÜSSELPOSITIONEN

EVALUIERUNG DER UMSETZUNGSMASSNAHMEN:

In Bezug auf die **Förderung von Frauen in Politik und öffentlichen Einrichtungen** ist in den letzten drei Jahren eine positive Entwicklung erkennbar. Konkrete Maßnahmen, die umgesetzt wurden, sind beispielsweise die Kopplung der Klubförderungen an die Frauenquote sowie kontinuierliches Anstreben einer Ausgewogenheit zwischen Männern und Frauen in Spitzen- und Führungspositionen im Landesdienst.

Die Gleichstellung in Parteien wurde durch die Oö. Wahlrechtsreform Ende 2020 weiter vorangetrieben. Seither wird die Klubförderung um 3% erhöht, wenn mindestens 40 Prozent der Mandate mit Frauen besetzt werden.

Auch auf Ebene der Gemeinde- und Regionalpolitik hat sich der Frauenanteil erhöht – die zugehörigen Zahlen finden Sie in der Tabelle der Wirkungsindikatoren und den nachfolgenden Erläuterungen.

Bewusstseinsbildung zur Gleichstellung von Frauen und Männern bei politischen und wirtschaftlichen Verantwortungsträgerinnen und -trägern ist ebenso Teil der Frauenstrategie. Damit ist die Zielsetzung verbunden, dass Entscheiderinnen und Entscheider sich zu diesem Thema im Rahmen ihrer öffentlichen Rolle verstärkt bekennen und vor allem auch dafür eintreten. In diesem Zusammenhang sind Initiativen wie der OÖ. Frauenförderpreis "StarkeFrauen.StarkesLand" zu erwähnen: KOMPASS, das Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere, zeichnet im Auftrag des Frauenreferates des Landes OÖ und in Kooperation mit der Wirtschaftskammer OÖ alle zwei Jahre heimische Unternehmen für herausragende Aktivitäten und besonderes Engagement für die Gleichstellung von Frauen in Oberösterreich aus.

Denn Frauen sind nach wie vor in wirtschaftlichen Führungspositionen unterrepräsentiert – je höher die Führungsebene, desto stärker. Die aktuellen Zahlen von 2022 der WKOÖ zeigen, dass beim Anteil der Neugründungen der Frauenanteil bei 50,8 Prozent, bei gewerblichen Geschäftsführerinnen bei 13,3 Prozent und bei handelsrechtlichen Geschäftsführerinnen bei 12,8 Prozent lag. Die Anzahl der Aufsichtsrätinnen in Oberösterreich beläuft sich auf 20,5 Prozent. Der im März 2023 veröffentlichte Bericht der Arbeiterkammer "Frauen.Management.Report 2023" zeigt als umfassendste Erhebung für die österreichischen Unternehmen erneut, dass ohne verbindliche Zielvorgaben nur

langsame Fortschritte zu verzeichnen sind. Beispielsweise waren 2023 nur 25,5 Prozent der Aufsichtsratsmandate in den umsatzstärksten 200 Unternehmen von Frauen besetzt, in den Geschäftsführungen waren 10,5 Prozent Frauen vertreten. Im Juni 2017 wurde vom Nationalrat das Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat (GFMA-G) beschlossen, das Aufsichtsräte von börsennotierten und großen Unternehmen (mit mehr als 1.000 Beschäftigten) betrifft. Laut Erhebung der Arbeiterkammer stiegen die Frauenanteile in den Aufsichtsräten der börsennotierten Unternehmen von 16,1 Prozent im Jahr 2017, auf 35 Prozent im Jahr 2023 in jenen Unternehmen, die von der gesetzlichen Quote von 30 Prozent betroffen sind. Der Frauenanteil in den nicht von vom GFMA-G umfassten börsennotierten Unternehmen stieg im gleichen Zeitraum deutlich langsamer auf 21,4 Prozent. Zudem gilt für die Unternehmen im privaten Sektor weiterhin der Corporate Governance Codex. Dieser bestimmt, dass börsennotierte Unternehmen einen Bericht über die gesetzten Maßnahmen zur Frauenförderung legen müssen. Bei der Besetzung von Aufsichtsräten muss gemäß Aktiengesetz Diversität berücksichtigt werden. (Quelle: Frauen in wirtschaftlichen Führungspositionen - Bundeskanzleramt Österreich).

Es liegt in der Natur der Sache, dass Veränderungen in der Wirtschaft oftmals ihre Zeit brauchen, besonders in Zeiten großer Herausforderungen (hohe Inflation, Unsicherheiten durch Kriege, Schritthalten mit technologischen Entwicklungen wie KI etc.). Dennoch bzw. gerade deshalb braucht es fördernde Impulse von außen, um nachhaltige Entwicklungen in Bezug auf Frauen- bzw. Gleichstellungspolitik voranzutreiben (siehe Handlungsempfehlungen). In diesem Zusammenhang erwähnenswert ist das umfangreiche Informationsangebot von KOMPASS, welches für alle Unternehmen in OÖ frei zugänglich ist und beim Aufbau einer frauen- und familienfreundlichen Arbeitsorganisation und Kultur mit fundierten Informationen maßgeblich unterstützen kann (siehe <https://www.kompass-ooe.at/downloads>).

Als Beispiel für erfolgreich durchgeführte **Mentoring-Projekte** sei das vom Frauenreferat des Landes OÖ finanzierte Projekt "Mentoring für HTL Schülerinnen" genannt. Es hilft jungen Frauen, die sich für eine Ausbildung im technischen Bereich entschieden haben, auch nach dem Abschluss der HTL in der Technik zu bleiben.

EINIGE HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN:

Frauen in Führungspositionen und Gleichbehandlung von Teilzeitkräften:

Wie bereits erwähnt, sind Frauen in Führungspositionen nach wie vor in der Minderheit. Der kürzlich erschienene "Arbeitsmarktreport 2024" von karriere.at zeigt deutlich, dass sich der Trend zur Arbeitszeitreduktion ("Teilzeit-Trend") fortsetzt. Zwar machen Vollzeitstellen mit einem Anteil von 76 Prozent immer noch den Großteil der auf karriere.at geschalteten Inserate aus. Teilzeitstellen sind aber weiterhin im Zunehmen: von 2021 auf 2022 gab es eine Steigerung von 10 auf 13 Prozent, 2023 erhöhte sich der Anteil auf 15 Prozent. Vor dem Hintergrund des sich zuspitzenden Fachkräftemangels führt dies in den letzten Monaten und Jahren vermehrt zu politischen Überlegungen, Vollzeit-Arbeit steuerlich zu begünstigen oder Überstunden steuerlich zu befreien, was Teilzeitkräfte und damit insbesondere Frauen indirekt finanziell benachteiligt. Bei all diesen Überlegungen sollten daher Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger aus Frauen-, Familien- und Gesundheitspolitik, sowie Sozialpartnerinnen und -partner maßgeblich miteinbezogen werden und gemeinsam mit Forschungs- und Bildungseinrichtungen im Rahmen von Studien "Folgekostenrechnungen" ermitteln. Denn oftmals werden als Kritikpunkte die im EU-Schnitt vergleichsweise hohe Teilzeitquote von 30,5% (Statistik Austria, 2022, Männer und Frauen) bzw. getrennt nach Geschlechtern 50,7% bei Frauen und 12,6% bei Männern angeführt. Es sei in diesem Zusammenhang erwähnt, dass Teilzeitbeschäftigte häufig außerhalb ihrer Arbeitszeit gesellschaftlich wertvolle Pflege- und Betreuungsaufgaben übernehmen ("Care Arbeit"), die im Falle einer Vollzeitbeschäftigung zum Teil von Bund, Ländern oder Gemeinden übernommen werden müssen und zusätzliche Investitions- und Betriebskosten nach sich ziehen würden. Zum Faktor Gesundheit: Laut letzter Repräsentativerhebung 2016/17 (im Auftrag des damaligen Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz) ergaben sich folgende Prävalenzzahlen für das Burnout-Syndrom in Österreich: 19% der Befragten sind demnach dem Problemstadium, 17% dem Übergangsstadium sowie 8% dem Burnout-Erkrankungsstadium zuzuordnen, 4% sind als "rein depressiv" und 52% als gesund zu betrachten. Dementsprechend gilt es breite Diskussionen zu führen, um – unabhängig vom Geschlecht – eine möglichst offene, chancengerechte Arbeitswelt zu schaffen, in der jeder

Mensch und jede Familie ihr Modell zur Vereinbarkeit von erfolgreicher Berufstätigkeit und erfüllendem, langfristig gesundem Leben samt privater bzw. familiärer Verpflichtungen finden und umsetzen kann. Denn nur unter der Prämisse von Freiwilligkeit und Kongruenz mit den eigenen Werten und Lebenszielen können Beschäftigte langfristig Bestleistungen für Wirtschaft und Gesellschaft erbringen. Dabei mitgedacht werden muss natürlich, dass sich Frauen in Teilzeitarbeit finanziell absichern (z.B. durch Pensionsplitting), da eine langjährige Teilzeitarbeit ansonsten negative Auswirkungen auf ihre Pension hat. Die Zusammenarbeit mit Umfrageinstituten, Universitäten und Fachhochschulen im Rahmen von Forschungs- und Praxisprojekten soll zu einer begleitenden Erhebung von qualitativ hochwertigen Daten führen, beispielsweise zu Themen wie Führung in Teilzeit, Job- und Topsharing sowie lebensphasenorientiertes Arbeiten und auch zur Frauenquote in Juries, Gremien, Kommissionen und auf Podien.

Ausgewogenheit in der Geschlechterverteilung in Aufsichtsrats-Positionen:

sollte parallel weiter forciert werden.

Regelmäßige, überparteiliche Vernetzung der Frauensprecherinnen:

Dass man an einem Strang zieht wurde bereits beim einstimmigen Beschluss der Frauenstrategie klar. Nun gilt es regelmäßige Vernetzungsformate zwischen den Frauensprecherinnen weiterhin zu fördern, um das Vorschreiten der Umsetzung zu gewährleisten.

3.

FRAUEN IN POLITISCHEN, WIRTSCHAFTLICHEN UND GESELLSCHAFTLICHEN SCHLÜSSELPOSITIONEN

WIRKUNGSINDIKATOREN:

	Vergleichszeitpunkt	2. Gleichstellungsbericht (die aktuellsten Daten, die zum Erscheinungszeitpunkt vorhanden sind)	Trend positiv, gleichbleibend, negativ
Frauenanteil: Oö. Landtag – Frauenanteil	2013: 39,3 % 2018: 37,5 % 2021: 42,9 %	2022: 35,7 % 2023: 37,5 %	gleichbleibend
Oö. Landesregierung – Frauenanteil	2013: 11 % 2018: 22,2 %	2022: 33,3 % 2023: 22,2 %	gleichbleibend bis positiv
Bürgermeisterinnen	2013: 6,3 % 2018: 6,9 %	2022: 11,4 % 2023: 11,2 %	positiv
Vizebürgermeisterinnen	2013: 15 % 2018: 22 %	2022: 27,9 % 2023: 27,1 %	positiv
Gemeindevorstand	Keine Daten 2022: 22,1 %	2023: 22,5 %	gleichbleibend
Gemeinderätinnen	2013: 25,2 % 2018: 27,4 %	2022: 30,8 % 2023: 30,5 %	positiv
Weibliche Unternehmensleitung Einzelunternehmen (Mitglieder der Wirtschaftskammer Frauenanteil OÖ)	2022: 47,7 % 2022: 50,8 % Frauenanteil bei Neugründungen Gewerbliche Geschäfts- führerinnen 13,3 % Handelsrechtliche Geschäfts- führerinnen 12,8%	Für 2023 liegen die Zahlen noch nicht vor	
Organisationen mit Landesbeteiligungen Weibliche Aufsichtsrätinnen/Vorstand	2022: 30,2 % Aufsichtsrätinnen 2022: 5,6 % Vorstand	2023: 30 % Aufsichtsrätinnen 2023: 7,5 % Vorstand/ Geschäftsführerinnen	gleichbleibend bis leicht positiv
Gesamt Resümee	Mit Blick auf die Daten zeigt sich hier in den letzten 3 Jahren insgesamt ein positiver Trend bzw. – je nach Teilbereich – gleichbleibend bis positive Entwicklungen. Ein Dranbleiben und damit kontinuierliches Setzen von Maßnahmen ist äußerst wichtig, damit sich die Zahlen bis 2030 kontinuierlich weiter verbessern.		

POSITIVE ENTWICKLUNGEN:

Bei Frauen in Spitzenpositionen der Politik und des öö. Landesdienstes zeigt sich in den letzten 3 Jahren eine positive Entwicklung: Fünf der zehn Landesdirektionen werden von Frauen geleitet und die Gleichstellung ist hier zur Gänze erreicht. Seit November 2022 sind zwei Landesrätinnen in der öö. Landesregierung vertreten - der Anteil beträgt 22,2 Prozent. Zudem steigt der Frauenanteil im Landtag: Ab 2024 sind 21 Frauen (37,5%) als Abgeordnete bestellt. In der Regionalpolitik beträgt die Frauenquote 30,5 Prozent bei Gemeinderätinnen und 32,8 Prozent bei Stadträtinnen. In 49 von 438 Gemeinden wurde eine Frau zur Bürgermeisterin gewählt (11,2%).

Zusätzlich erwähnenswert ist, dass mittlerweile zehn Prozent der 96.000 Feuerwehr-Mitglieder des Landes Frauen sind. Innerhalb der letzten zehn Jahre hat sich die Zahl an Feuerwehrfrauen verdoppelt. 9.771 Frauen sind in Oberösterreich Mitglied einer Feuerwehr. Frauen sind dadurch auch in den Führungsgremien der Feuerwehren auf Orts-, Abschnitts- und Bezirksebene angekommen.

Auch jeder 10. OÖVV-Regionalbus wird bereits von einer Frau gelenkt. Vielen Fahrgästen ist es bereits aufgefallen: Seit einigen Jahren werden sie vermehrt von Frauen beim Einsteigen in Öffis begrüßt. Dieser Trend ist quer durch alle öffentlichen

Verkehrsunternehmen zu beobachten, auch wenn hier noch Luft nach oben ist.

Auch im OÖ Fußballsport gibt es eine leicht positive Tendenz: Laut OÖ Fußballverband waren in den letzten Jahren rund sechs Prozent an weiblichen Spielern im Gesamtpool. Mittlerweile ist die Zahl auf sieben Prozent gestiegen.

Die eben erwähnten Zahlen belegen, dass es bereits in vielen Bereichen (Politik, ausgewählte öffentliche und ehrenamtliche Bereiche, historische männerdominierte Sportrichtungen) in eine positive Richtung geht. Mit kontinuierlichen, frauenpolitischen Anstrengungen – Hand in Hand mit Wirtschaft und Sozialpartnerinnen und -partnern – kann dieser Positivtrend fortgesetzt werden.

Damit künftig mehr Frauen in Jurys, Gremien, Kommissionen und auf Podien vertreten sind, wurde eine Expertinnendatenbank von KOMPASS, dem Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere initiiert: <http://ooe.speakerinnen.org>

Dort kann "frau" sich eintragen und ist in einer breiten Öffentlichkeit mit ihrer Expertise sichtbar. Wenn jemand eine passende Speakerin oder Expertin sucht, ist diese Datenbank genau die richtige Webadresse.

A woman with long, wavy brown hair and glasses is sitting at a desk. She is wearing a blue denim shirt and has her hand resting on her chin, looking thoughtfully towards the right. The background is a blurred office setting with a window showing a view of a building. The text "ICH BIN, WAS ICH WEISS. IN JEDER PHASE." is overlaid in large, white, bold, sans-serif capital letters across the center of the image.

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**

4. FRAUEN IN DER WISSENSWELT

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

Legende: ■ Maßnahme in guter Umsetzung ■ Maßnahme in Umsetzung ■ Maßnahme ohne Umsetzung

EVALUIERUNG DER UMSETZUNGSMASSNAHMEN:

Betreffend **Breitbandausbau** ist eine positive Entwicklung sichtbar. Der flächendeckende Ausbau in ländlichen Regionen wird durch eine Anschlussförderung des Landes OÖ in der Höhe von 16 Mio. Euro (zusätzlich zu den Breitbandförderungen des Bundes) beschleunigt. Durch diese Anschlussförderung und somit höhere Förderquote können Projektbetreiberinnen und -betreiber auch Gebiete ausbauen, die sonst nicht wirtschaftlich zu erschließen wären. Derzeit verfügen bereits 78 Prozent der oberösterreichischen Haushalte über eine kabelgebundene, ultraschnelle Breitbandversorgung ≥ 100 Mbit/s. Mit der Fertigstellung aller derzeit in Bau bzw. Planung befindlichen Projekte wird dieser Anteil auf 83,5 Prozent steigen. Dabei sind die im Rahmen des Breitbandförderprogramm BBA2030 aktuell eingereichten Projekte noch nicht eingerechnet.

Forcierung von Frauen in technischen Schulen und technischen Studienrichtungen:

Das vom Frauenreferat des Landes OÖ finanzierte Projekt "Mentoring für HTL Schülerinnen" hilft jungen Frauen, die sich für eine Ausbildung im technischen Bereich entschieden haben, dabei, auch nach dem Abschluss der HTL in der Technik zu bleiben. Dabei ist es unerheblich, ob der direkte Einstieg in eine technische Firma oder ein an die HTL anschließendes technisches Studium angestrebt wird. Durch die Mithilfe zahlreicher Mentorinnen und Mentoren aus den unterschiedlichsten Firmen aus ganz Oberösterreich gelingt es, die Mädchen so intensiv in die Welt der Technik, die Abläufe in den Firmen und die Aufgabenbereiche einzuführen, dass sie vielfach die Scheu vor einem Job im technischen Bereich verlieren.

Auch mit weiteren Technikinitiativen wie beispielsweise dem Girls' Day, FIT Frauen in die Technik oder den Power Girls, werden wichtige Akzente zur Bewusstseinsbildung bei jungen Frauen und Mädchen gesetzt.

Kinder haben zudem in 94 Mittelschulstandorten die Möglichkeit, sich auf die digitale Zukunft und die damit verbundenen neuen Arbeitsbranchen in besonderer Weise vorzubereiten. In der Digi-TNMS sind

Schwerpunkte in Informatik und digitale Grundbildung gesetzt.

Bereits 2006 wurde die TechnikBox als österreichweit einzigartiges Projekt entwickelt, um das Interesse an naturwissenschaftlichen und technischen Themen durch Versuche und Experimente bereits in der Volksschule zu fördern. 2023 startete das Land OÖ mit 20 Volksschulen das Pilotprojekt "TechnikBox extended". Im Rahmen dieses Programmes schafft das Land OÖ die Möglichkeit, die MINT-Skills über den Bereich Programmieren handlungsorientiert, kreativ und spielerisch in den Unterricht zu integrieren. Dabei werden die Volksschulen mit Rollcontainern mit einem Klassensatz von "Lego® Education Spike TM Essential-Sets" ausgestattet – diese bestehen aus einem Baukasten und einer kindgerechten Programmiersprache. Theorie und Praxis sollen optimal zusammengeführt werden, indem die Roboter nicht nur programmiert, sondern auch selbst konstruiert und zusammengebaut werden.

Die "Female Coders" erhielten 2023 den Frauenförderpreis des Landes OÖ für den "ersten Hackathon für Frauen und Mädchen – IT entdecken" (Linz). Sie wollen die IT-Branche diverser, fairer und attraktiver für Frauen gestalten. Seit 2019 bietet der Verein zur Förderung von Frauen in der IT-Branche die Möglichkeit, unkompliziert und niederschwellig IT-Luft zu schnuppern und dabei andere interessierte Frauen kennenzulernen. Während der Coronapandemie fokussierten sich die Female Coders auf Online-Treffen und konnten damit europaweit Frauen im IT-Bereich miteinander verbinden. Physische Treffen fanden danach allerdings kaum noch Anklang. Um auch in Linz wieder eine größere Gruppe zu erreichen, organisierte der Verein im September 2022 einen Hackathon, der mit mehr als 50 Teilnehmerinnen ein großer Erfolg war. In Kleingruppen verwirklichten die Frauen ihre eigenen Ideen in vier verschiedenen Bereichen – von der Konzeptionierung über das Design bis hin zur Umsetzung. Dabei entstanden viele tolle Projekte wie eine Pflanzengieß-App oder ein smarter Film-Recommendier. In der Grand Garage wurden währenddessen Kunstwerke geschweißt und erste elektronische Schaltungen gelötet. Der Hackathon hat gezeigt, was entstehen kann, wenn sich Frauen

4. FRAUEN IN DER WISSENSWELT

miteinander vernetzen und ihren Erfindergeist wecken. Ein weiterer Hackathon ist bereits in Planung www.female-coders.at.

Frauenanteil an Universitäten und Fachhochschulen:

Insgesamt steigt der Anteil von Frauen an Fachhochschulen in den letzten Jahren laufend an. Bei Universitäten bleibt er relativ konstant zwischen 52 % und 53 %. Das Land OÖ unterstützt verschiedene Initiativen, um mehr Mädchen und Frauen für MINT-Berufe zu begeistern, wie beispielsweise den Girls' Day.

Lehre in Teilzeit:

Durch eine Novelle des Berufsausbildungsgesetzes ist es seit 1.5.2020 möglich, eine Lehre auch auf Teilzeitbasis zu absolvieren. Dazu ist eine Reduktion der gesetzlichen bzw. im Kollektivvertrag geregelten Normalarbeitszeit um maximal die Hälfte möglich. Auch die Lehrzeit kann bis zu zwei Jahre verlängert werden. Die Vereinbarung zur Teilzeitlehre ist möglich für Lehrlinge, die entweder Kinderbetreuungspflichten nachgehen müssen oder entsprechende gesundheitliche Gründe vorweisen können. So soll die Vereinbarkeit von Lehre und Familie erleichtert und die Attraktivität der Lehre für die Zielgruppen Frauen und Wiedereinsteigerinnen gesteigert werden.

Folgende Maßnahmenfelder bedürfen noch einer Umsetzung:

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

Inwieweit bedarfsgerechte Bildung für Frauen in schwierigen Lebenssituationen bereits ermöglicht wird, lässt sich derzeit schwer bewerten.

EINIGE HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN:

Forcierung von Frauen in technischen Schulen und Studienrichtungen sowie Förderung von MINT-Kompetenzen:

Die erwähnten, seit einigen Jahren gesetzten Maßnahmen sollten jedenfalls fortgeführt bzw. idealerweise verstärkt werden, um interessierten Mädchen und Frauen gute Chancen in MINT-Berufen zu ermöglichen und gleichzeitig als Wirtschaftsstandort für die Zukunft gerüstet zu sein. Die aktuelle IMAS-Studie zeigt deutlich auf, dass bei jungen Frauen das Interesse an Technik und zukunftsorientierten Berufen noch zu wenig geweckt wird.

Bedarfsgerechte Bildung für Frauen in schwierigen Lebenssituationen:

Mit Blick auf die aktuelle IMAS-Studie sollten hierzu konkrete Maßnahmen überlegt werden, denn 18% der befragten Frauen geben an, sich gerne weiterbilden zu wollen, aber durch familiäre oder berufliche Aspekte kaum dazu zu kommen. Besonders für mehrfachbenachteiligte Frauen (Stichwort Intersektionalität) wären Maßnahmen sinnvoll (z.B. knapp an der Armutsgrenze lebende Frauen, Alleinerziehende, Frauen mit Migrationshintergrund, Frauen mit Kindern mit Beeinträchtigungen etc.).

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

Dieses Angebot 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:

Diese Maßnahmen sollten weiter ausgebaut werden, um mehr Frauen einen unkomplizierten Zugang zu Bildung zu ermöglichen. Während der Corona-Pandemie haben fast alle Schulen, FH's, Universitäten in Oberösterreich auf E-Learning umgestellt. Die onlinebasierte Form des Lernens bietet eine erhöhte zeitliche und räumliche Fle-

xibilität, sowohl für Studierende als auch für Lehrerinnen und Lehrer. Inzwischen wurde dieses Angebot in fast allen Bereichen wieder auf ein Minimum zurückgefahren, was leider insbesondere Frauen in Bezug auf Bildung benachteiligt. In der aktuellen IMAS-Studie gaben rund die Hälfte der befragten Frauen an, dass E-Learning, Fernstudien-Plattformen und dezentrale Lernräume den Zugang zu Bildung für Frauen verbessern könnten.

Rasche Anerkennung im Ausland erworbener Bildungsabschlüsse sowie leichter Zugang zu Bildung nach Abschluss der Schulpflicht für Mädchen sowie nach dem 18. Lebensjahr für jugendliche Mütter:

Wie bereits oben erwähnt (siehe bedarfsgerechte Bildung für Frauen in schwierigen Lebenssituationen) bedarf es gerade für Frauen, die es am Arbeitsmarkt schwer haben, gezielter Maßnahmen. Eventuell könnten hier Beschäftigungsprojekte, welche gemeinsam durch das Arbeitsmarktservice OÖ, engagierte Wirtschaftsbetriebe und Land OÖ initiiert werden eine wertvolle Unterstützung darstellen, um Frauen eine rasche (Re-) Integration ins Arbeitsleben, Hand in Hand mit berufsbegleitender Ausbildung bzw. berufsbegleitenden Sprachenerwerbs-Kursen zu ermöglichen.

4. FRAUEN IN DER WISSENSWELT

WIRKUNGSINDIKATOREN:

	Vergleichszeitpunkt	2. Gleichstellungsbericht (die aktuellsten Daten, die zum Erscheinungszeitpunkt vorhanden sind)	Trend positiv, gleichbleibend, negativ
Anschlussquote Breitband	2017: 75 % 2022: 78 %	Mit der Fertigstellung aller derzeit in Bau bzw. Planung befindlichen Projekte wird dieser Anteil auf 83,5 % steigen	positiv
Frauenanteil in technischen Schulen	2012/2013: 21,7 %	2022/2023: 25,7 %	positiv
Frauenanteil Studierende an öffentl. Universitäten in Ö – Herkunftsland OÖ WS	2012/2013: 52,1 %	2022/2023: 52,9 %	gleichbleibend
Frauenanteil Studierende an FH in Ö – Herkunftsland OÖ WS	2012/2013: 47,4 %	2022/2023: 53,6 %	positiv
Männeranteil Lehramtsstudierende an päd. Hochschulen – Herkunftsland OÖ	2012/2013: 20,9 %	2022/2023: 22,5 %	gleichbleibend
Frauenanteil an technischen Studienrichtungen – Herkunftsland OÖ WS	2012/2013: 20,1 %**	2022/2023: 24,5 %	positiv
Anzahl genderspezifischer Bachelor- und Masterarbeiten an der FH für Gesundheitsberufe	2017: 3 2020: 4 2021: 6 2022: 52	2023: 57	positiv
Gesamt Resümee	Der aktuelle Frauenanteil im Bildungsbereich ist als positiv zu bewerten bzw. geht in die richtige Richtung. Welche Maßnahmen es bräuchte, um pädagogische Berufe für Männer attraktiver zu machen, kann aktuell schwer bewertet werden. Möchte man diesen Wirkungsindikator stärker fokussieren, bräuchte es weiterführende Befragungen bzw. Studien, um die Motive für bzw. gegen diese Berufswahl zu ergründen sowie beispielsweise mediale Role Model-Kampagnen zur Attraktivierung pädagogischer Berufsbilder.		

** 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.

Bei folgenden Indikatoren findet keine statistische Erhebung statt.

- Anzahl und Inanspruchnahme von Fernstudienangeboten

POSITIVE ENTWICKLUNGEN:

Erwähnenswert sind hier der voranschreitende Breitbandausbau sowie eine Vielzahl an Initiativen, um Frauen in technischen Schulen und Studienrichtungen zu fördern. Beispiele hierfür sind das vom Frauenreferat des Landes OÖ finanzierte Projekt "Mentoring für HTL Schülerinnen", der Girls' Day, FIT Frauen in die Technik oder die Power Girls. Darüber hinaus werden bereits in 94 Mittelschulstandorten mit "Digi-TNMS" Schwerpunkte in Informatik und digitale Grundbildung gesetzt.

2023 startete das Land OÖ mit 20 Volksschulen das Pilotprojekt "TechnikBox extended". Im Rahmen dieses Programmes schafft das Land OÖ die Möglichkeit, die MINT-Skills über den Bereich Programmieren handlungsorientiert, kreativ und spielerisch in den Unterricht zu integrieren. Dabei werden die Volksschulen mit Rollcontainern mit einem Klassensatz von "Lego® Education Spike TM Essential-Sets" ausgestattet – diese bestehen aus einem Baukasten und einer kindgerechten Programmiersprache. Theorie und Praxis sollen optimal zusammengeführt werden, indem die Roboter nicht nur programmiert, sondern auch selbst konstruiert und zusammengebaut werden. (Bereits 2006 wurde die TechnikBox als österreichweit einzigartiges Projekt entwickelt, um das Interesse an naturwissenschaftlichen und technischen Themen durch Versuche und Experimente bereits in der Volksschule zu fördern, und wird nun gezielt fortgeführt.)

Die "Female Coders" erhielten 2023 den Frauenförderpreis des Landes OÖ für den "ersten Hacka-

thon für Frauen und Mädchen – IT entdecken" (Linz). Sie wollen die IT-Branche diverser, fairer und attraktiver für Frauen gestalten. Seit 2019 bietet der Verein zur Förderung von Frauen in der IT-Branche die Möglichkeit, unkompliziert und niederschwellig IT-Luft zu schnuppern und dabei andere interessierte Frauen kennenzulernen. Während der Coronapandemie fokussierten sich die Female Coders auf Online-Treffen und konnten damit europaweit Frauen im IT-Bereich miteinander verbinden. Physische Treffen fanden danach allerdings kaum noch Anklang. Um auch in Linz wieder eine größere Gruppe zu erreichen, organisierte der Verein im September 2022 einen Hackathon, der mit mehr als 50 Teilnehmerinnen ein großer Erfolg war. In Kleingruppen verwirklichten die Frauen ihre eigenen Ideen in vier verschiedenen Bereichen – von der Konzeptionierung über das Design bis hin zur Umsetzung. Dabei entstanden viele tolle Projekte wie eine Pflanzengieß-App oder ein smarterer Film-Recommendier. In der Grand Garage wurden währenddessen Kunstwerke geschweißt und erste elektronische Schaltungen gelötet. Der Hackathon hat gezeigt, was entstehen kann, wenn sich Frauen miteinander vernetzen und ihren Erfindergeist wecken. Ein weiterer Hackathon ist bereits in Planung www.female-coders.at.

Positiv bewertet werden kann der Frauenanteil an Universitäten und Fachhochschulen sowie die nun bestehende Möglichkeit einer Lehre in Teilzeit, was beispielsweise jungen Müttern mit Pflichtschulabschluss entgegen kommt.



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 |

Legende: ■ 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:

Bereits im März 2019 hat das Landwirtschaftsressort des Landes OÖ die Studie "Bedürfnisse und Selbstbild von Frauen im ländlichen Raum" durchführen lassen. Damals wurden als künftige Handlungsfelder der Breitbandausbau und schnelles Internet angeführt, sowie die Pflege von Angehörigen und die eigene Pflegesituation im Alter. Der Breitbandausbau schreitet seither kontinuierlich voran. In Bezug auf Pflege könnte es durchaus noch mehr niederschwellige Informationsangebote geben. Eine positive Entwicklung zum Thema Pflege ist die Ende 2023 in Kraft getretene Änderung im Gleichbehandlungsgesetz. Seither ist eine Diskriminierung im Zusammenhang mit Kinderbetreuungsaufgaben und der Pflege von Angehörigen, etwa bei Elternkarenz, Pflegefreistellung oder Sterbegleitung, verboten und kann entsprechend eingeklagt werden (z.B. bei Kündigung aufgrund von Pflege eines erkrankten Angehörigen). Top-Priorität hatte zudem damals die Anbindung an den öffentlichen Verkehr und der Ausbau der Kinderbetreuung, insbesondere im Bereich der unter 3-Jährigen. Bei Letzterem gibt es seither auch kontinuierliche Investitionen und Fortschritte im Ausbau. Betreffend Wahl der Verkehrsmittel ergab die Mobilitätserhebung des Landes OÖ (Verkehrserhebung 2022) interessante Zahlen für den ländlichen Raum. Die Auswertung zeigte geschlechterbezogene Unterschiede in der Wahl der Verkehrsmittel. So nutzen Frauen seltener den motorisierten Individualverkehr mit 63% der Wege im Vergleich zu 69 % bei Männern. Männer hingegen fahren häufiger mit dem Fahrrad als Frauen (7,5 % im Vergleich zu 6 %). Frauen gehen dafür häufiger zu Fuß – 19 % ihrer Wege, im Vergleich zu 13 % bei Männern werden zu Fuß zurückgelegt. Bezüglich Nutzung des öffentlichen Verkehrs, gibt es ebenfalls leichte Unterschiede. So nutzen Frauen etwas häufiger die öffentlichen Verkehrsmittel (11 % im Vergleich zu 9% bei Männern). Bezieht man klimaschützende Überlegungen in diese Ergebnisse mit ein, könnte man überlegen die Tickets für den öffentlichen Verkehr noch mehr an die Bedürfnisse der Frauen anzupassen, beispielsweise durch "Teilzeit-Tickets".

Die Oö. Landesregierung hat im Frühjahr 2019 den wissenschaftlich begleiteten Strategieprozess "Zu-

kunft Landwirtschaft 2030" gestartet. Dabei wird seither unter anderem ein spezieller Fokus auf das Thema "Frauen in der Landwirtschaft" gelegt.

Familiengerechte und flexible Arbeitsmodelle in Unternehmen:

In der aktuellen IMAS-Befragung sprechen sich 54% der befragten Frauen und 50% der befragten Männer in OÖ im Alter von 16-65 Jahren voll und ganz für neue Karenz- und Arbeitszeitmodelle für Familien aus. KOMPASS, das Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere, unterstützt Betriebe auch in diesem Themenfeld. Diese Einrichtung wird im Auftrag des Frauenreferates des Landes OÖ und in Kooperation mit der WKOÖ in der Business Upper Austria – OÖ Wirtschaftsagentur GmbH durchgeführt. KOMPASS ist die zentrale Anlaufstelle für Unternehmen in Oberösterreich rund um das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und begleitet Unternehmen und Beschäftigte auf dem Weg zu flexiblen Karenz- und Arbeitsmodellen. Umfassende Informationen zu Frauen im Arbeitsleben, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Karenz-, Pflege- und Auszeitenmanagement, betriebliche Kinderbetreuung, u.v.m. werden kostenlos zur Verfügung gestellt. Zudem werden der Frauenförderpreis und der Landesfamilienpreis "Felix Familia" vom Land OÖ regelmäßig verliehen. Diese Wettbewerbe holen frauen- bzw. familienfreundliche Betriebe vor den Vorhang und bewirken, dass Unternehmen voneinander lernen.

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.

EINIGE HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN:

Existenzsichernde Arbeit und Beschäftigung für Frauen im ländlichen Raum:

Um weiterer Abwanderung zu entgegnen, 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: Verstärkte Zusammenarbeit von Gemeinden zur Ansiedlung von Betrieben sowie flexiblere Kinderbetreuungsangebote. Familiengerechte und flexible Arbeitsmodelle in Unternehmen unterstützen ebenfalls diese Zielsetzung. Wie bereits erwähnt, könnte man zudem die Tickets für den öffentlichen Verkehr noch mehr an die Bedürfnisse von Frauen anpassen, beispielsweise durch "Teilzeit-Tickets", damit deren Kosten in einer besseren Relation zum Einkommen stehen und die Benützung öffentlicher Verkehrsmittel (und damit Hand in Hand der Klimaschutz) kontinuierlich gefördert wird.

Mehr Telearbeit, Mobile Office und Jobsharing in der Arbeitswelt sowie dezentrale Arbeitsplätze für Frauen (neue innovative Modelle):

Einerseits ist Homeoffice (oder Mobile Office) in vielen Unternehmen bereits "gekommen, um zu bleiben" und somit ist eine positive Entwicklung seit 2021 feststellbar, andererseits wird es von einigen Unternehmen nach mehrjähriger Umsetzung wieder in Frage gestellt und reduziert. Um fachlich fundierte Stimmen, wie Prof. Dr. Carsten C. Schermuly, Vice President Research and Transfer bei SRH Hochschule Berlin zu zitieren: "New Work ist nicht Homeoffice und dennoch muss die hybride Zusammenarbeit als Basiskompetenz in Organisationen klappen."(Quelle: LinkedIn-Beitrag von Prof. Dr. Carsten C. Schermuly, 01/2024) Im Sinne der Arbeitgeberattraktivität ist es daher nicht förderlich, bei Homeoffice tauglichen Tätigkeiten zur Gänze auf dieses Angebot zu verzichten. Gemeinsam mit den Beschäftigten (oder in größeren Organisationen mit deren Vertreterinnen und Vertretern) Lösungen zu finden, wie langfristig hybrid – also teils am Firmenstandort, teils im Home- oder Mobile Office – zusammengearbeitet werden kann, sollte an der Tagesordnung jedes Unter-

nehmens stehen, um nachhaltig erfolgreich zu sein. Zudem sind Job- und Topsharing leider immer noch ein Nischenthema und werden nur selten praktiziert. Unternehmen, welche diese Modelle bereits erfolgreich praktizieren, sollten daher vor den Vorhang geholt werden und in Eventformaten ihre Erfahrungswerte mit anderen Betrieben teilen.

Mehr Frauen wirken in der ländlichen Entwicklung mit:

Wie sich Lebens-, Arbeits- und 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 hierzu könnten beispielsweise durch das Regionalmanagement OÖ erhoben werden. Auch wenn sich der Anteil der Frauen in der Regionalpolitik sukzessive positiv entwickelt, bräuchte es gezielte Mentoring-Programme und Netzwerke, um diese Positiventwicklung noch rascher voranzutreiben. Dies führt zum nächsten Punkt.

Mentoring und Netzwerke im ländlichen Raum:

Hierzu sollte einerseits analysiert werden, welche Initiativen bereits bestehen und andererseits evaluiert werden, welche Bedarfe noch gedeckt werden sollten. Bestehende Mentoringprogramme und Netzwerke, welche vom Land OÖ gefördert werden und erfolgreich agieren, sollten fortgeführt werden. Zusätzlich könnten Anreize geschaffen werden, um die Gründung von Mentoringprogrammen und Frauennetzwerken in der Unternehmenswelt zu fördern, beispielsweise durch finanzielle Förderungen oder wie es bereits schon gehandhabt wird durch eine Honorierung beim Frauenförderpreis des Landes OÖ.

5. FRAUEN IM LÄNDLICHEN RAUM

WIRKUNGSINDIKATOREN:

	Vergleichszeitpunkt	2. Gleichstellungsbericht (die aktuellsten Daten, die zum Erscheinungszeitpunkt vorhanden sind)	Trend positiv, gleichbleibend, negativ
Zufriedenheitsgrad von Frauen im ländlichen Raum	Studie 2017: 66 % sehr zufrieden 32 % einigermaßen zufrieden	Studie: 2020/2021 66 % sehr zufrieden 27 % einigermaßen zufrieden Studie: 2024 60 % sehr zufrieden 34 % einigermaßen zufrieden	gleichbleibend
Abwanderungsquote von Frauen	2012: 5,1 %	2022: 5,6 %	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	2021: 42,9 % Frauen 57,1 % Männer	gleichbleibend
Gesamt Resümee	Mit Blick auf die Wirkungsindikatoren sehen wir eine gleichbleibende Entwicklung. Durch verstärkten Fokus auf Maßnahmen für Frauen im ländlichen Raum (siehe Handlungsempfehlungen) kann voraussichtlich im Laufe der nächsten Jahre ein Positivtrend in Gang gebracht werden. Einige wegweisende Entwicklungen und erfolgreich umgesetzte Maßnahmen gibt es ja bereits. (siehe Seite 65)		

Bei folgenden Indikatoren findet keine statistische Erhebung statt.

- Beschäftigungsanteil von Frauen im ländlichen Raum
- Frauenanteil in der ländlichen Entwicklung
- Anteil Frauen in Ausschüssen

POSITIVE ENTWICKLUNGEN:

Die Oö. Landesregierung hat im Frühjahr 2019 den wissenschaftlichen 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.

Zudem unterstützt KOMPASS, das Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere im Auftrag des Frauenreferates des Landes OÖ und in Kooperation mit der WKOÖ in der Business Upper Austria – OÖ Wirtschaftsagentur GmbH die Etablierung familienfreundlicher, flexibler Arbeitsmodelle in Unternehmen. Diese Einrichtung ist die zentrale Anlaufstelle für Unternehmen in Oberösterreich rund um das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. KOMPASS begleitet Unternehmen bzw. auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei folgenden Themen: Frauen im Arbeitsleben, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Karenz-, Pflege und Auszeitenmanagement, betriebliche Kinderbetreuung, u.v.m. Die Frauenberatungsstelle Inneres Salzkammergut hat 2023 mit dem Aufbau eines OÖ Netzwerkes und Austausch für Alleinerzieherinnen gestartet. Dort gibt es Workshops und Veranstaltungen auch online, ganz abgestimmt auf diese Zielgruppe. Dies stellt ein wertvolles Angebot für Alleinerzieherinnen dar und könnte – nach Evaluierung erster

Erfahrungswerte – beispielsweise auf ganz Oberösterreich ausgebaut werden.

Positiv sticht zudem die heimische Landwirtschaft im Hinblick auf den Frauenanteil hervor. Während auf EU-Ebene 7 von 10 Betriebsführerinnen und Betriebsführern Männer sind, werden in Oberösterreich bereits 40 Prozent der landwirtschaftlichen Betriebe von Frauen geführt.

Auch im INTERREG Programm Bayern-Österreich, welches federführend durch das Land OÖ (Abt. Raumordnung) umgesetzt wird, wird Gleichstellung mitgedacht und gefördert. Im Programm wurde eine Gleichstellungsbeauftragte benannt, die die Aspekte der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Nichtdiskriminierung bei den einzelnen Projektinitiativen bewertet. Die Projektträgerinnen und -träger haben entsprechende Maßnahmen zum Thema im Projektantrag zu spezifizieren. Ein Projektantrag, welcher positive Auswirkungen im Bereich "Gleichstellung zwischen Frauen und Männer" bzw. "Nichtdiskriminierung" nachvollziehbar darstellen kann, erhält einen zusätzlichen Punkt im Rahmen der qualitativen Antragsprüfung. Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied des Begleitausschusses, der die Förderung der Projekte genehmigt.

A photograph of two women jogging in a park. The woman on the left is wearing a black tank top and black leggings, while the woman on the right is wearing a light orange t-shirt and dark leggings. They are both smiling and looking at each other. The background is a lush green park with trees.

**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:

- Gesundheitskompetenz der Eltern stärken, Information für Eltern bereits bei der Geburt der Kinder über Kinderkrankheiten
- Frauenspezifische Programme und Angebote zur Gesundheitsförderung und Prävention wie bspw. rund um die HPV-Impfung, und im Hinblick auf Essstörungen und den Tabakkonsum
- Frauenspezifische Aktionen im Bereich Internet, Mobbing und Cyberkriminalität
- Angebote zum Thema Gesundheitsförderung und -prävention, zu Frauen- und Mädchengesundheit, Selbstwert, Selbst- und Körperbild
- Ausrichtung von medizinischen Versorgungsangeboten an den Bedürfnissen der Frauen
- Ausbau Primärversorgungszentren
- Spezielle Unterstützungsleistungen für Schwangere in Konfliktsituationen
- Verstärkte Information für Frauen mit migrantischem Hintergrund in Bezug auf das öö. bzw. österreichische Gesundheitssystem
- Ausbau des Projektes "Frühe Hilfen", um die Belastungen von Eltern frühzeitig zu erkennen
- Bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie, Privatleben und Sport im Sinne der Partnerschaftlichkeit
- 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
- Mehr Forschung im Bereich der Gendermedizin

Legende: ■ Maßnahme in guter Umsetzung ■ Maßnahme in Umsetzung ■ Maßnahme ohne Umsetzung

EVALUIERUNG DER UMSETZUNGSMASSNAHMEN:

Gesundheitskompetenz:

Gesundheitskompetenz ist und bleibt die Grundvoraussetzung für ein souveränes, individuelles Verhalten und die gesundheitliche Chancengleichheit in der Bevölkerung. Mit Blick auf die bisherigen Maßnahmen kann festgestellt werden, dass bereits wichtige Schritte gegangen wurden. 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.

Ein Detailbereich, in dem aufgrund der rasend schnellen, digitalen Entwicklungen laufend Akzente gesetzt werden sollten, ist jener des **gesunden Umgangs mit digitalen Medien**. Denn immer mehr Jugendliche sind bereits von FOMO (Fear of missing out, Deutsch: die Angst etwas zu verpassen) betroffen und laufen damit Gefahr, dass dies in weiterer Folge zu chronischem Stress, Schlafstörungen, Suchtsymptomen oder depressiven Verstimmungen führt.

Ausrichtung von medizinischen Versorgungsangeboten an den Bedürfnissen der Frauen:

Die Direktion Gesundheit des Amtes der Oö. Landesregierung fördert weiterhin 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.

Die Oberösterreichische Gesundheitsholding ist mit ihren sechs Kliniken an zehn Standorten der größte Gesundheitsversorger in Oberösterreich und damit für viele Gewaltopfer die erste Anlaufstelle. Das Thema Opferschutz und Umgang mit Gewaltopfern ist daher innerhalb der OÖG seit jeher von großer Bedeutung. So gibt es an allen **OÖG-Kliniken eigens installierte Gewaltschutzgruppen mit einem Gewaltopfer-Be-**

treuungsteam (GOBT). Diese wurden je nach Standort bereits vor der gesetzlichen Verpflichtung eingerichtet. Seit 2004 sind Kinderschutzgruppen gesetzlich verankert. Aufbauend darauf müssen Krankenanstalten seit 2011 auch für volljährige Betroffene häuslicher Gewalt Opferschutzgruppen einrichten. Als ihre Aufgaben sind die Früherkennung von häuslicher Gewalt und die Sensibilisierung der medizinischen und pflegerischen Berufsgruppen für häusliche Gewalt definiert.

Das Projekt MammaMia unterstützt Frauen mit **Migrationshintergrund** durch Gesprächsrunden zwischen Müttern, welche in deren jeweiliger Muttersprache moderiert werden. Diese Gesprächsrunden wurden bisher in 10 Sprachen abgehalten. Das Projekt "Frühe Hilfen", welches ebenfalls mehrsprachige Informationen bietet, zielt darauf ab, gesundheitliche Belastungen von Familien und Kindern frühzeitig zu erkennen und rechtzeitig gegenzusteuern. Weitere Projekte, um Frauen mit Migrationshintergrund in ihrer Gesundheitskompetenz zu stärken und ihnen einen einfachen Zugang zu Informationen zu ermöglichen, sollten angedacht werden.

Unterstützung von Schwangeren in Konfliktsituationen:

Das Land OÖ unterstützt verschiedene Einrichtungen in OÖ, 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. Zudem erfolgte eine Bekanntmachung der Möglichkeit einer anonymen Geburt und der oberösterreichischen "Babynester". So können Mädchen und Frauen in allen oberösterreichischen Krankenhäusern ihr Kind anonym, unter geschützten Bedingungen und mit medizinischer Betreuung zur Welt bringen. Darüber hinaus gibt es an vier Krankenhäusern die Möglichkeit, das Neugeborene anonym in einem Babynest abzugeben. Dies ist ein sicherer, warmer Raum in einem Krankenhaus, wo das Baby sofort medizinisch versorgt wird. Die Mütter machen sich damit nicht strafbar. Das Baby gilt dann als Findelkind und nach einer 14-tägigen Wartefrist wird ein Adoptionsverfahren eingeleitet. Zudem soll bereits in der Schule angesetzt werden, um die Jugend-

6. FRAUEN UND GESUNDHEIT

lichen auf dieses Thema zu sensibilisieren und einen Ausweg im äußersten Notfall aufzuzeigen. Die in ganz Oberösterreich verteilten Frauenberatungsstellen sowie die "First Love Ambulanz" des Kepler Universitätsklinikums bieten Beratungsgespräche für Jugendliche bei einer (ungewollten) Schwangerschaft.

Verankerung des Genderthemas in allen Ausbildungen der Gesundheits- und Pflegeberufe sowie mehr Forschung im Bereich Gendermedizin:

In diesem Bereich hat sich in den letzten 3 Jahren sehr viel bewegt: Die Ausbildung in Gendermedizin ist nun bereits an der Fachhochschule Gesundheitsberufe OÖ und an der Medizinischen Fakultät der Johannes-Kepler-Universität Linz in den Lehrplänen fest verankert.

An der Fachhochschule Gesundheitsberufe OÖ hat gerade im letzten Jahrzehnt der Aspekt der Gendergesundheit in den Curricula der Studienprogramme an Bedeutung gewonnen. Die Ausbildung berücksichtigt auch die Tatsache, dass Männer und Frauen unterschiedliche biologische Merkmale haben, die sich auf ihre Gesundheit auswirken können. Gendermedizin hilft, diese Unterschiede zu verstehen und geschlechtsspezifische Risikofaktoren, Symptome und Behandlungsansätze zu berücksichtigen. Die JKU Linz hat von Anfang an besonderen Wert auf die Gendermedizin gelegt. Diese junge Disziplin ist an der Johannes Kepler Universität Linz in der Lehre bereits fest verankert und wird mit dem geplanten Lehrstuhl für Versorgungsforschung mit Schwerpunkt Geschlechtermedizin noch weiter ausgebaut. Dadurch soll künftig die Forschung im Bereich Gendermedizin vorangetrieben werden.

EINIGE HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN:

- Um in unserer zunehmend digitalen Welt langfristig gesund zu bleiben, braucht es einen starken Fokus auf **gesundheitliche Grundkompetenzen in Bezug auf digitale Medien bzw. digitale Resilienz**. (Anmerkung: Unter "digitaler Resilienz" versteht man die Fähigkeit von Menschen und Organisationen, sich an digitale Herausforderungen anzupassen und diese zu bewältigen. Ein Aspekt ist psychische Widerstandskraft im Umgang mit digitalen Medien.) Daher sollten Programme und Angebote zur gesundheitlichen Bewusstseinsbildung und Prävention in Bezug auf digitale Medien und damit verbundene Süchte, psychische und physische Belastungen sowie Cyberkriminalität, in den Bereichen Gesundheitsförderung und Prävention mitgedacht werden. So könnten beispielsweise niederschwellige Informationsformate für Eltern, pädagogisches Personal und Gesundheitsberufe initiiert werden.
- Damit Hand in Hand gehen **Angebote zum Thema Gesundheitsförderung und -prävention, zu Frauen- und Mädchengesundheit, mit besonderem Fokus auf Selbstwert, Selbst- und Körperbild**, denn vielfach wirken die über soziale Medien sowie das persönliche, soziale Umfeld ("Peers") vermittelten Frauenbilder negativ auf den Selbstwert bzw. das eigene Selbst- und Körperbild ein. Besonders im jungen Alter kann dies in weiterer Folge zu psychischen Erkrankungen, Essstörungen o.ä. führen.
- Weiters sollte es in Zukunft auch verstärkte **Informationen für Frauen mit Migrationshintergrund** in Bezug auf das oberösterreichische Gesundheitssystem und die Stärkung der eigenen Gesundheit geben. Dabei sollen zwei primäre Ziele verfolgt werden: 1. Frauen mit Migrationshintergrund wissen über die Strukturen des oberösterreichischen Gesundheitssystems Bescheid und wissen, wohin sie sich bei gesundheitlichen Beschwerden wenden können. 2. Frauen mit Migrationshintergrund erhalten Informationen zu den Angeboten in den Bereichen Gesundheitsförderung und Prävention.
- **Ausrichtung von medizinischen Versorgungsangeboten an den Bedürfnissen der Frauen:** Laut aktueller IMAS-Befragung sprachen sich rund drei Viertel der oö. Frauen im Alter von 16 bis 65 Jahren dafür aus, dass medizinische Versorgungsangebote stärker an den Bedürfnissen von Frauen ausgerichtet werden. Demnach sollten auch in diesem Bereich verstärkte Maßnahmen angedacht werden. Beispiele hierfür wären: Vermehrte Presseaussendungen zu Initiativen und neuen Forschungserkenntnissen im Bereich Frauengesundheit, um deren Bekanntheit und Akzeptanz zu verbessern (z.B. MammaMia, Frühe Hilfen, Beratungsangebote bei (ungewollter) Schwangerschaft etc.).

WIRKUNGSINDIKATOREN:

	Vergleichszeitpunkt	2. Gleichstellungsbericht (die aktuellsten Daten, die zum Erscheinungszeitpunkt vorhanden sind)	Trend positiv, gleichbleibend, negativ
Zufriedenheitsgrad mit der Gesundheit <small>*Repräsentative Befragung von 300 Frauen im Alter von 16 bis 65 Jahren</small>	2017* 36 % sehr zufrieden 50 % zufrieden	2023: der OÖ Gesundheitsbericht erscheint in mehrjährigen Abständen, daher gibt es keine aktuelleren Daten.	
Durchimpfungsrate bei HPV Impfung	2019: 46,3 % Mädchen 31,9 % Burschen	2022: 52,1 % Mädchen 36,2 % Burschen	positiv
Anzahl der Nichtraucherinnen und Nichtraucher	2015: 68 %	2019: 76 % (inkl. Exraucherinnen u. Exraucher) Diese Befragung wird nur alle sechs Jahre durchgeführt	positiv
Gesunde Gemeinden in OÖ	Keine Daten	2023: 438 inkl. den Statutarstädten	gleichbleibend
Gesamt Resümee	Bei jenen Wirkungsindikatoren mit aktuellen Daten (Durchimpfungsrate HPV-Impfung sowie Anzahl der Nichtraucherinnen und Nichtraucher) ist eine positive Entwicklung feststellbar.		

POSITIVE ENTWICKLUNGEN:

Die Ausbildung in Gendermedizin ist in Oberösterreich bereits an der Fachhochschule Gesundheitsberufe OÖ und an der Medizinischen Fakultät der Johannes-Kepler-Universität Linz in den Lehrplänen fest verankert. An der Fachhochschule Gesundheitsberufe OÖ hat gerade im letzten Jahrzehnt der Aspekt der Gendergesundheit in den Curricula der Studienprogramme an Bedeutung gewonnen. Die Ausbildung berücksichtigt die Tatsache, dass Männer und Frauen unterschiedliche biologische Merkmale haben, die sich auf ihre Gesundheit auswirken können. Gendermedizin hilft, diese Unterschiede zu verstehen und geschlechtsspezifische Risikofaktoren, Symptome und Behandlungsansätze zu berücksichtigen. Diese junge Disziplin ist an der Johannes Kepler Universität Linz in der Lehre bereits fest verankert und wird mit dem geplanten Lehrstuhl für Versorgungsfor-

schung mit Schwerpunkt Geschlechtermedizin noch weiter ausgebaut.

Verschiedene Angebote zum Thema Gesundheitsförderung und Prävention zur Mädchen- und Frauengesundheit, Selbstwert, Selbst- und Körperbild werden auch im Rahmen der Gesunden Gemeinde gesetzt.

Das Land OÖ hat beschlossen, die Anzahl der Studienplätze an der FH Gesundheitsberufe OÖ signifikant zu erhöhen. Ziel ist es, die kontinuierlich hohe Qualität der Gesundheitsversorgung auch zukünftig zu gewährleisten. Gleichzeitig werden im Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege neue Angebote geschaffen und damit eine bessere Durchlässigkeit in der Pflegeausbildung erreicht.

A photograph of a man with a beard and glasses and a woman with blonde hair looking at a laptop together. The man is on the left, wearing a plaid shirt and glasses, looking down at the laptop. The woman is on the right, wearing a red shirt, looking up at the man. The laptop is in the foreground, held by the man. The background is a bright, indoor setting.

**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:

- Ausgewogene Darstellung unterschiedlicher Frauenbilder, realistische Körperbilder von (jungen) Frauen, in allen Altersgruppen, in unterschiedlichen Lebensformen bzw. -modellen
- Frauen sind präsent mit Bild, Wort und Namen
- Darstellung neues Männer- und Väterbild
- Öffentliches Auftreten gegen Gewalt und Sexismus in der Werbung
- Integration dieser Themen in die Ausbildung von Medienschaffenden
- Besondere Berücksichtigung in der Kommunikation mit bildungsfernen Frauen
- Leitfäden zur gleichstellungsgerechten Medienkommunikation
- Gezielte Angebote für pädagogisches Personal, Eltern und junge Paare
- Spiele, Unterrichtsmittel und Lehrpläne spiegeln die Chancengleichheit von Frauen und Männern wider

Legende: ■ Maßnahme in guter Umsetzung ■ Maßnahme in Umsetzung ■ Maßnahme ohne Umsetzung

EVALUIERUNG DER UMSETZUNGSMASSNAHMEN:

Vorweg ist anzumerken, dass die erfolgreiche Umsetzung der Maßnahmen in diesem Handlungsfeld in besonderem Maße von einer guten Zusammenarbeit mit den Medien abhängig ist. In der aktuellen IMAS-Befragung gaben 47 % der befragten Frauen in OÖ sowie 51 % der befragten Männer in OÖ (jeweils im Alter von 16-65 Jahren) an, in Bezug auf Frauen in den Medien (z.B. mehr Präsenz von Frauen in den Medien, geschlechterneutrale Darstellung) in den letzten 3 Jahren eine Verbesserung wahrgenommen zu haben. 41 % der befragten Frauen, sowie 37 % der befragten Männer stellten keine Veränderung fest. Lediglich 7 % der Frauen und 5 % der Männer nahmen eine Verschlechterung wahr.

Anhand der Ampelfarben ist gut zu erkennen, dass in den letzten Jahren andere Handlungsfelder höhere Prioritäten hatten und daher insbesondere in Bezug auf Frauen in den Medien noch viel umzusetzen ist. Die Evaluierung der Umsetzungsmaßnahmen sowie die zugehörigen Handlungsempfehlungen gleichen daher jenen im Gleichstellungsbericht 2021 in hohem Maße.

Frauen im öffentlichen Dienst:

Der Leitfaden "Geschlechtergerechtes Formulieren" – eine Information der Geschäftsstelle der Gleichstellungskommission des Landes OÖ, wurde erneuert.

Das überparteilich agierende **Frauennetzwerk im OÖ Presseclub** beschäftigt sich nach wie vor mit vielen Themen rund um Frauen in Medien.

In den **Unterrichtsmitteln und Lehrplänen** wurden Gender- und Gleichstellungsthemen durch den Grundsatzlerlass "Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung" des Bundesministeriums verankert.

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

Mit Blick auf die oberösterreichische Medienlandschaft sind – insbesondere in den Führungspositionen – nach wie vor deutlich mehr Männer vertreten als Frauen.

7. FRAUEN IN DEN MEDIEN

EINIGE HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN:

- Zur **ausgewogenen Darstellung von Frauen und Männern**, unterschiedlicher Frauenbilder, realistische Körperbilder von (jungen) Frauen, Männer- und Väterbild, usw. ist festzuhalten, dass dies in der Eigenverantwortung der jeweiligen Medien liegt. Es kann jedoch durchaus als Aufgabe der Politik betrachtet werden, darauf hinzuweisen. So könnten beispielsweise stichprobenartig in regelmäßigen Abständen vordefinierte Medien und deren Artikel auf ausgewogene Darstellungen bzw. Gleichstellung in der Berichterstattung gescreent werden. Gleichzeitig wäre eine Zusammenarbeit mit Universitäten und Fachhochschulen interessant, beispielsweise im Rahmen von Dissertationen oder Studien, um zu analysieren, wie sich die mediale Darstellung von Frauen und Männern in den letzten Jahren verändert hat.
- **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 weiblichen Expertinnen es in Österreich gibt. Gleiche Verhältnisse in der Präsenz von Frauen und Männern bringen auch Abwechslung in die öffentliche Darstellung. Denn es geht hier vor allem darum, das Bewusstsein dafür bei jenen zu schaffen, die durch ihre Fach- oder Führungsfunktion eine aktive Gestaltungsrolle einnehmen - beispielsweise Chefredakteure und -redakteurinnen, Journalistinnen und Journalisten (mit und ohne Leitungsfunktion), sowie Pressesprecherinnen und Pressesprecher von Politikerinnen und Politikern und Unternehmen.
- In Bezug auf **öffentliches Auftreten gegen Gewalt und Sexismus** in der Werbung, braucht es kontinuierliche Bemühungen aller Seiten. Neben der direkten Konfrontation bzw. Ansprache der Werbeschaffenden bei solchen Marketing-Entgleisungen, könnte hier ebenfalls ein Leitfaden zur gleichstellungsgerechten Medienkommunikation unterstützend wirken, und den jeweiligen Marketingexpertinnen und -experten eine Richtschnur liefern.
- **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.
- Besondere Berücksichtigung in der **Kommunikation mit bildungsfernen Frauen:** Eine zielgruppenangepasste Informationsvermittlung im Sinne der Inklusion ist äußerst wichtig. Beispielsweise könnte überlegt werden, Inhalte in einfacher Sprache anzubieten oder andere Kanäle zur Information zu wählen.
- **Gezielte Angebote für pädagogisches Personal, Eltern und junge Paare:** Die Fortbildungsangebote für diese Zielgruppen sollten weiter ausgebaut werden.

WIRKUNGSINDIKATOREN:

	Vergleichszeitpunkt	2. Gleichstellungsbericht (die aktuellsten Daten, die zum Erscheinungszeitpunkt vorhanden sind)	Trend positiv, gleichbleibend, negativ
Anteil Journalistinnen in Österreich	2006: 42 % 2018/2019: 47 %*	keine aktuelleren Daten vorhanden	leicht positiv
Frauenanteil Chefredakteurinnen bzw. Journalistinnen mit Leitungsfunktion in Österreich Quelle: Österr. Journalismus-Report 2020	2006: 26 % 2018/19: 33,5 %	2024: 31 Chefredakteurinnen 59 Chefredakteure	positiv
Gesamt Resümee	Die Tendenz ist nicht beurteilbar, allerdings fehlt eine aussagekräftige Datengrundlage.		

Bei folgenden Indikatoren findet keine statistische Erhebung statt.

- Präsenz der Frau in der med. Berichterstattung

POSITIVE ENTWICKLUNGEN:

Der Leitfaden "Geschlechtergerechtes Formulieren" – eine Information der Geschäftsstelle der Gleichstellungskommission des Landes OÖ, wurde erneuert.

"Frauen und Medien": Genau 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,

sowie das Wahrnehmen und die Beteiligung von Frauen in der Öffentlichkeit. Nicht zu vergessen die Nutzerinnen und Nutzer von Medien.

Damit künftig mehr Frauen in Medien, Jurys, Gremien, Kommissionen und auf Podien vertreten sind, wurde zudem eine Expertinnendatenbank von KOMPASS, dem Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere initiiert: <http://oe.speakerinnen.org> Dort kann "frau" sich eintragen und ist in einer breiten Öffentlichkeit mit ihrer Expertise sichtbar. Wenn jemand eine passende Speakerin oder Expertin sucht, ist diese Datenbank genau die richtige Webadresse.

A close-up photograph of two young women with dark, curly hair, smiling warmly at each other. They are outdoors, with a blurred background of greenery. The woman on the left is wearing a blue denim shirt and has sunglasses tucked into the collar. The woman on the right is wearing a dark top. They are embracing, with their hands visible in the foreground.

**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**

8. WERTSCHÄTZUNG UND FRAUENSOLIDARITÄT

UMSETZUNGSSTAND DIESES BEREICHES:

Orange



Vereinbarte Maßnahmen sowie aktueller Umsetzungsstand:

- Bewusstseinsbildung: Mädchen und Frauen sollen sich im öffentlichen Raum sicher bewegen können
- Unterstützung von Mädchen und Frauen, die von Sexismus bzw. Gewalt betroffen sind
- Gewaltprävention und Gewaltschutz sicherstellen
- Interministerielle Arbeitsgruppe NAP gegen Gewalt an Frauen fortsetzen
- Härtere Strafen bei Zwangsverheiratung und Genitalverstümmelung
- Netzwerke stärken und neue auf den Weg bringen
- Frauensolidarität für die Vielfalt der Lebensmodelle fördern
- Erhöhte Aufmerksamkeit für Frauen in besonderen Situationen (wie bspw. Alleinerziehende, Frauen mit Betreuungs- bzw. Pflegeaufgaben, Frauen mit Migrationshintergrund bzw. Frauen mit Beeinträchtigungen)

Legende: ■ Maßnahme in guter Umsetzung ■ Maßnahme in Umsetzung ■ Maßnahme ohne Umsetzung

EVALUIERUNG DER UMSETZUNGSMASSNAHMEN:

Derzeit gibt es **sechs Frauenhäuser** in Oberösterreich (Linz, Wels, Steyr, Vöcklabruck, Ried im Innkreis und Braunau), zwei weitere sind in Planung. Das Frauenhaus Braunau wurde im Mai 2023 in Betrieb genommen, der Ersatzbau des Frauenhauses Ried im Innkreis soll im Jahr 2024, sowie das Familienkompetenzzentrum Frauenhaus Steyr im Jahr 2025 fertiggestellt werden. Die Standortsuchen Frauenhaus "Mühlviertel" und Frauenhaus "Inneres Salzkammergut" laufen. Somit wurde seit 2021 bereits ein zusätzliches Frauenhaus geschaffen und in Betrieb genommen und weitere folgen demnächst.

Darüber hinaus gibt es ab 2024 **mehr finanzielle Mittel für den Ausbau von Schutzunterkünften**. Der Bund und die Länder sind in der 15a B-VG Vereinbarung über Schutzunterkünfte und Begleitmaßnahmen für von Gewalt betroffene Frauen und deren Kinder übereingekommen, das Angebot an Frauen- und Kinderplätzen sowie Beratungs- und Betreuungsleistungen, insbesondere in Übergangswohnungen, österreichweit auszubauen und das bestehende Angebot zu erhalten. Zusätzlich zu den bereits bestehenden Schutzunterkünften sollen damit in den nächsten Jahren nach Vorgabe des Bundes in Oberösterreich 15 weitere Frauenplätze mit jeweils mindestens einem Kinderplatz geschaffen werden. Oberösterreich möchte jedoch eine Etappe weiter gehen, mit der Schaffung von insgesamt 21 Frauenplätzen mit 36 Kinderplätzen in Frauenübergangswohnungen und Frauenhäusern.

Zur **Beratung gewaltbetroffener Frauen** 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 der Diözese Linz (beziehungleben.at). Zusätzlich gibt es einen regelmäßigen Austausch mit den Frauenberatungsstellen. Diese nehmen ebenfalls eine wichtige Rolle in der Beratung gewaltbetroffener Frauen ein. Die vom Frauenreferat des Landes OÖ aufgrund von Corona 2021 eingerichtete Onlineplattform für Frauenberatung, wurde 2022 weiter ausgebaut. Beraten werden alle Frauen und Mädchen in Oberösterreich ab 14 Jahren sowie auch Familienangehörige oder Freundinnen, die sich Sorgen um jemanden machen

(www.frauenberatung-ooe.at). Ein Team von psychosozialen Beraterinnen und Juristinnen steht ihnen zur Verfügung. Sie nehmen sich digital Zeit und hören zu. Die Onlineberatung erfolgt kostenlos, anonym und in einem webbasierten, datensicheren System. Zahlreiche oberösterreichische Frauenberatungsstellen vernetzten sich auf www.frauenberatung-ooe.at und bieten einen One-Stop-Shop der Frauen- und Mädchenberatung an. Die Themen reichen von Beratung zur Selbststärkung, Berufs- und Schwangerschaftsberatung, über Beratung zu juristischen und finanziellen Fragen bis hin zur Beratung für von Gewalt betroffenen Frauen. Da sich diese Beratungsplattform bewährt hat, werden auch 2024 wieder rund 30.000 Euro in diese Plattform investiert.

Eine wesentliche Säule in Bezug auf Frauensolidarität und Gewaltprävention stellt die kontinuierliche Förderung von insgesamt 23 Frauenberatungsstellen in OÖ dar. 2023 wurde vom Frauennetzwerk 3 im Bezirk Eferding eine neue Zweigstelle eröffnet, diese wird auch von Seiten des Bundes mitfinanziert.

Die Awareness Kampagne **"NO GO – Schau nicht weg bei sexueller Belästigung im Schwimmbad"** des Frauenreferats des Landes OÖ wird seit 2021 jährlich umgesetzt. In Kooperation mit oberösterreichischen Gemeinden, die Freibäder und Hallenbäder betreiben, werden die Betreiberinnen und Betreiber sowie Kioske mit Plakaten, Stickern und Informationsmaterial ausgestattet. Begleitend zu dieser Awareness-Kampagne bietet das autonome Frauenzentrum Linz in Kooperation mit dem Frauenreferat des Landes OÖ Informationsveranstaltungen für die Ansprechpersonen in den oö. Freibädern an. Sie erhalten Tipps und bekommen Werkzeuge zur Verfügung, wie sie auf entsprechende Situationen reagieren und damit umgehen können, wenn sich jemand hilfeschend an sie wendet. Viele Gemeinden in Oberösterreich sind mit dabei.

Das Land OÖ beteiligt sich zudem jährlich an der UN-Kampagne **"Orange the world"** im Rahmen der 16 Tage gegen Gewalt. Das Land OÖ will damit ein starkes gemeinsames Zeichen gegen Gewalt an Frauen setzen und trägt somit zur Enttabuisierung dieses Themas bei.

8. WERTSCHÄTZUNG UND FRAUENSOLIDARITÄT

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 Informationen und Aktivitäten dazu an.

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

In Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen des Landes Oberösterreich ist die Berücksichtigung des Kindeswohls bereits seit langem ein rechtlich verankerter Grundsatz für die pädagogische Arbeit mit den Kindern. Mit dem Beschluss der **Novelle des Kinderbildungs- und -betreuungsgesetzes im Jahr 2023** wurde nun auch zusätzlich der **Kinderschutz gesetzlich verankert**. Damit bekennt sich das Land Oberösterreich zum umfassenden Kinderschutz in allen Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen. Darüber hinaus ist die Implementierung von Schutzkonzepten durch die Rechtsträger in Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen ein wesentlicher präventiver Bestandteil, um Missbrauch und Gewalt an Kindern und Jugendlichen vorzubeugen. Aus diesem Grund wurde als weitere Kinderschutzmaßnahme von der Bildungsdirektion gemeinsam mit dem Verein Pia unter Einbindung der KJH ein Leitfaden zur Erstellung von Kinderschutzkonzepten erarbeitet, um die Rechtsträger bestmöglich bei der Erstellung eines individuell abgestimmten Schutzkonzeptes für ihre Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtung zu unterstützen.

Im Rahmen der **FGM/C Koordinationsstelle** (Female Genital Mutilation/Cutting) leistet das Österreichische Rote Kreuz zusammen mit dem Frauengesundheitszentrum FEM Süd, den Frauengesundheitszentren Linz und Salzburg und dem MEN Männergesundheitszentrum, Beratung- sowie Aufklärungs- und Präventionsarbeit zum Thema weibliche Genitalverstümmelung.

Ziel der FGM/C Koordinationsstelle ist es, eine Anlaufstelle für Hilfesuchende, Expertinnen und Exper-

ten, Fachkräfte und Communities zu sein und alle Akteurinnen und Akteure miteinander zu vernetzen.

Um die Berufstätigkeit und damit finanzielle Eigenständigkeit von Frauen mit Migrationshintergrund zu fördern, stärkt das **Projekt FEMily** ebendiese Frauen, indem gemeinsam Schritte in Richtung Arbeitsmarkt(wieder)einstieg und Selbsterhaltungsfähigkeit gesetzt werden. Frauenberatung und Perspektivenarbeit setzen lebensweltorientiert an und beziehen den gesamten Familienkontext ein. Frauen erweitern ihre arbeitsmarktrelevanten Kompetenzen durch praxisorientierte Einblicke in Berufe und Bildungsangebote in Form von Exkursionen, ehrenamtlichem Engagement und im Austausch mit Peers aus Communities mit Menschen mit Migrationshintergrund. Durch das Angebot von Führerschein-Vorbereitungskursen wird Frauen der Führerscheinwerb erleichtert, denn eingeschränkte Mobilität ist für viele Frauen mit Migrationshintergrund eine der zentralen Hürden beim Arbeitsmarkteinstieg. Das Projekt FEMily wird von der Caritas in den Regionen Linz, Wels, Steyr und Schärding umgesetzt.

Die Bilanz der vergangenen Jahre (rund 30 Femizide pro Jahr) zeigt, dass die Prävention von Gewalt an Frauen ein wichtiges, politisches und gesellschaftliches Thema bleibt. Ebenso gestiegen ist die Anzahl der ausgesprochenen Betretungsverbote nach dem Sicherheitspolizeigesetz.

Folgende Themen brauchen künftig starke Bemühungen auf Landes- und Bundesebene:

- Bewusstseinsbildung: Mädchen und Frauen sollen sich im öffentlichen Raum sicher bewegen können
- Interministerielle Arbeitsgruppe NAP gegen Gewalt an Frauen fortsetzen
- Erhöhte Aufmerksamkeit für Frauen in besonderen Situationen (wie bspw. Alleinerziehende, Frauen mit Betreuungs- bzw. Pflegeaufgaben, Frauen mit Migrationshintergrund bzw. Frauen mit Beeinträchtigungen)

EINIGE HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN:

Kontinuierlicher Ausbau von Frauenhäusern und Frauenübergangswohnungen in Oberösterreich:

Um die dafür nötigen Budgetmittel längerfristig sicherzustellen, wäre eine kontinuierliche Fortsetzung der zwischen Bund und Ländern getroffenen 15a B-VG Vereinbarung über Schutzunterkünfte und Begleitmaßnahmen für von Gewalt betroffene Frauen und deren Kinder wichtig.

Täterarbeit ist gleichzeitig Opferschutz:

Neben der kontinuierlichen Förderung der 23 Frauenberatungsstellen, bräuchte es daher auch einen Ausbau der Männerberatungsangebote sowie entsprechende Männerberatungskampagnen, um eine ganzheitliche Gewaltprävention zu erreichen. Darüber hinaus sollte eine entsprechende Schaffung von Männerübergangswohnungen überlegt werden. Diese sollen Männern zur Verfügung stehen, gegen die ein Betretungs- oder Annäherungsverbot ausgesprochen wurde, sowie jenen vergleichsweise seltenen Fällen von Männern, die Gewalt durch Frauen erfahren haben und aufgrund dessen eine andere Bleibe brauchen.

Gewaltprävention und Gewaltschutz sicherstellen:

Viele Frauen haben nach wie vor ein geringes Wissen über die vorhandenen Einrichtungen und Unterstützungsangebote. Entsprechende Informationen sollten kontinuierlich an öffentlichen Stellen wie beispielsweise Supermärkten und Banken, sowie in Arztpraxen aufgelegt werden.

Frauensolidarität für die Vielfalt der Lebensmodelle fördern:

Leider liegt es in der Natur von uns Menschen sehr rasch (Be-)Wertungen über andere zu treffen. Vermutlich hat jede Frau bereits in Gesprächen im beruflichen oder privaten Umfeld ungewollt Wertungen durch andere erfahren. Häufig fallen dabei Worte bzw. Äußerungen wie "Rabenmutter", "karrieregeil",

"nur Hausfrau", "nur Teilzeit" und viele mehr. Doch gerade wenn Frauen andere Lebensmodelle vorschnell abwerten und sich damit gegenseitig diskreditieren, kommen wir in Bezug auf Gleichstellung nur schleppend voran. Zur Sensibilisierung könnte daher eine gezielte, mediale Kampagne gestartet werden, um klassische Vorurteile in Bezug auf verschiedene Lebensmodelle plakativ aufzuzeigen und damit gleichzeitig aufzubrechen. Diese könnte beispielsweise jährlich rund um den internationalen Frauentag in ganz Oberösterreich auf Plakaten sowie in Online-medien, in Kooperation mit Wirtschaft, Sozialpartnerinnen und Sozialpartnern, sowie Bildungs-, Beratungs- und Betreuungseinrichtungen auf das Thema aufmerksam machen.

Mehr Aufmerksamkeit für Frauen in besonderen Situationen:

Die Aufmerksamkeit für Alleinerziehende, Frauen mit Betreuungs- bzw. Pflegeaufgaben, Frauen mit Migrationshintergrund und Frauen mit Beeinträchtigung ist wichtig. Der laufende Ausbau der Tagesbetreuungsplätze durch das Sozialressort und eine Pflege-Hotline sind wichtige Maßnahmen, die bisher gesetzt wurden. Zusätzlich sollten Frauen in besonderen Situationen niederschwellig und kontinuierlich mit Informationen adressiert werden, um ihnen einen möglichst einfachen Zugang zu Beratungs- und Unterstützungsangeboten zu ermöglichen.

Netzwerke stärken:

Netzwerke stärken 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.

8. WERTSCHÄTZUNG UND FRAUENSOLIDARITÄT

WIRKUNGSINDIKATOREN:

	Vergleichszeitpunkt	2. Gleichstellungsbericht (die aktuellsten Daten, die zum Erscheinungszeitpunkt vorhanden sind)	Trend positiv, gleichbleibend, negativ
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 2021: 2.369 2022: 2.595	2023: 3779	negativ
Fälle von Betretungsverboten* geschlechterspezifische Daten nicht verfügbar	2013: 1.073 2015: 1.128 2017: 1.319 2019: 1.340 2020: 2.024 2021: 2.135 2022: 2.407	2023: 2665	negativ
Zahl der betreuten Frauen in besonderen Lebenssituationen (z.B.:Anzahl der betreuten Frauen in den Frauenberatungsstellen und weiteren Vereinen, die das Land dafür fördert)	2020: 24.935 2021: 26.881	2022: 27.756 2023: 30.000	neutral
Gesamt Resümee	<p>Eindeutige Tendenz nach oben gibt es beim Thema Gewalt gegen Frauen. Was unter anderem auch auf die Enttabuisierung des Themas hinweisen kann und dass die Kampagnen in Bezug auf Hilfsangebote für Frauen, die von Gewalt betroffen sind, wirken. In Bezug auf die Stärkung der Solidarität für die Vielfalt der Lebensmodelle sowie die Vernetzung der Frauen untereinander, sollten die Maßnahmen dafür transparenter gemacht werden.</p> <p>Die Anzahl der betreuten Frauen in besonderen Lebenssituationen wird neutral beurteilt, da sie aus zwei Perspektiven betrachtet werden kann. Einerseits ist es positiv, dass einer steigenden Anzahl von Frauen durch Beratungs- und Betreuungsangebote weitergeholfen werden konnte. Andererseits deutet dies auf eine höhere Anzahl besonders belasteter Frauen hin, welche durch verstärkte Aktivitäten (beispielsweise im Bereich Gewaltprävention), möglicherweise reduziert werden könnte.</p>		

Bei folgenden Indikatoren findet keine statistische Erhebung statt.

- Anzahl der frauenfördernden Netzwerke

POSITIVE ENTWICKLUNGEN:

Wie bereits erwähnt, werden die Frauenhäuser und Frauenübergangswohnungen mit Unterstützung des Bundes kontinuierlich ausgebaut. Aktuell laufen Standortsuchen für das Frauenhaus "Mühlviertel" und das Frauenhaus "Inneres Salzkammergut".

Zudem gibt es ab 2024 mehr finanzielle Mittel für den Ausbau von Schutzunterkünften. Der Bund und die Länder sind in der 15a B-VG Vereinbarung über Schutzunterkünfte und Begleitmaßnahmen für von Gewalt betroffene Frauen und deren Kinder übereingekommen, das Angebot an Frauen- inkl. Kinderplätzen sowie Beratungs- und Betreuungslösungen, insbesondere in Übergangswohnungen, österreichweit auszubauen und das bestehende Angebot zu erhalten. Neben den bereits bestehenden Schutzunterkünften sollen damit in den nächsten Jahren nach Vorgabe des Bundes in Oberösterreich 15 weitere Frauenplätze mit jeweils mindestens einem Kinderplatz geschaffen werden. In Oberösterreich geht man noch einen Schritt weiter mit der Schaffung von insgesamt 21 Frauenplätzen und 36 Kinderplätzen in Frauenübergangswohnungen und Frauenhäusern.

Die Awareness Kampagne "NO GO – Schau nicht weg bei sexueller Belästigung im Schwimmbad" wird seit 2021 jährlich umgesetzt. In Kooperation mit oberösterreichischen Gemeinden, die Freibäder und Hallenbäder betreiben, werden die Betreiberinnen und Betreiber sowie Kioske mit Plakaten, Stickern und Informationsmaterial ausgestattet. Begleitend zu dieser Awareness-Kampagne bietet das autonome Frauenzentrum Linz in Kooperation mit dem Frauenreferat des Landes OÖ Informationsveranstaltungen für die Ansprechpersonen in den oö. Freibädern an. Sie erhalten Tipps und bekommen Werkzeuge zur Verfügung, wie sie auf entsprechende Situationen reagieren und wie sie damit umgehen können, wenn sich jemand hilfe-

suchend an sie wendet. Viele Gemeinden in Oberösterreich sind mit dabei.

Das Land OÖ beteiligt sich zudem jährlich an der Kampagne "Orange the world" im Rahmen der 16 Tage gegen Gewalt und will damit ein starkes gemeinsames Zeichen gegen Gewalt an Frauen setzen.

Im Rahmen der FGM/C Koordinationsstelle leistet das Österreichische Rote Kreuz zusammen mit dem Frauengesundheitszentrum FEM Süd, den Frauengesundheitszentren Linz und Salzburg und dem MEN Männergesundheitszentrum, Beratung sowie Aufklärungs- und Präventionsarbeit zum Thema weibliche Genitalverstümmelung. Ziel der FGM/C Koordinationsstelle ist es, eine Anlaufstelle für Hilfesuchende, Expertinnen und Experten, Fachkräfte und Communities zu sein und alle Akteurinnen und Akteure miteinander zu vernetzen.

Das Projekt FEMily zielt auf die Stärkung von Frauen mit Migrationshintergrund ab, indem nächste Schritte in Richtung Arbeitsmarkt(wieder)einstieg und Selbsterhaltungsfähigkeit gesetzt werden. Frauenberatung und Perspektivenerbeit setzen lebensweltorientiert an und beziehen den gesamten Familienkontext ein. Frauen erweitern ihre arbeitsmarktrelevanten Kompetenzen durch praxisorientierte Einblicke in Berufe und Bildungsangebote in Form von Exkursionen, ehrenamtlichem Engagement und im Austausch mit Peers aus Communities mit Menschen mit Migrationshintergrund. Durch das Angebot von Führerschein-Vorbereitungskursen wird den Frauen der Führerscheinwerb erleichtert, denn eingeschränkte Mobilität ist für viele Frauen mit Migrationshintergrund eine der zentralen Hürden beim Arbeitsmarkteinstieg. Das Projekt FEMily wird von der Caritas in den Regionen Linz, Wels, Steyr und Schärding umgesetzt.

KAPITEL 3

UMFRAGEN

REPRÄSENTATIVE BEVÖLKERUNGSBEFRAGUNG

Im Zeitraum 09. bis 17. Jänner 2024 wurden durch das IMAS-Meinungsforschungsinstitut in Oberösterreich 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 aktuellen Krisen auf die Frauen in Oberösterreich abgefragt.

ONLINE-UMFRAGE ALS ZUSÄTZLICHES STIMMUNGSBILD

In der Zeit vom 22. Jänner 2024 bis 04. Februar 2024 wurden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Regionalforen und Fach-Workshops beim Strategieprozess 2017 sowie auch die teilnehmenden Netzwerkpartnerinnen bzw. Netzwerkpartner befragt. Angeschrieben wurden 247 Personen, die sich schon 2017 im Rahmen der Strategieentwicklung aktiv beteiligt haben und heute noch in ihrer Funktion tätig sind. Die Rücklaufquote beträgt 26,7 %, d. h. 66 Personen haben an der Umfrage teilgenommen. Der verwendete Fragebogen glich größtenteils dem Fragebogen der repräsentativen Bevölkerungsbefragung des IMAS-Meinungsforschungsinstituts. Das vorliegende Stimmungsbild deckt sich ebenfalls mehrheitlich mit den Ergebnissen der IMAS-Umfrage..

GESAMTERGEBNISSE

Nachfolgend nun die wesentlichen Erkenntnisse aus beiden Umfragen sowie zusätzlich ein Zeitvergleich zu 2020:

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

Jeweils rund 3 von 5 der oö. Frauen bzw. der oö. Männer im Alter von 16 bis 65 Jahren sind mit ihrem aktuellen Leben sehr zufrieden. Fast zur Gänze geben die oö. Frauen bzw. oö. Männer im Alter von 16 bis 65 Jahren an, zumindest einigermaßen zufrieden zu sein.

OÖ Frauen im Alter von 16 bis 65 Jahren mit Kindern und jene, die in einer Partnerschaft leben, geben überdurchschnittlich häufig an, mit ihrem aktuellen Leben sehr zufrieden zu sein.

- **Trend:** Der Trend zur letzten Messung im Dezember 2020 zeigt eine leichte Verschiebung weg von "sehr zufrieden" hin zu "einigermaßen zufrieden".
- **Online-Umfrage der Teilnehmerinnen der Workshops:** Fast alle teilnehmenden Workshop-Besucherinnen und Besucher strahlen eine hohe Zufriedenheit mit ihrer Lebenssituation aus. Jeweils knapp die Hälfte der Teilnehmerinnen bzw. Teilnehmer gibt an, "sehr zufrieden" bzw. "einigermaßen zufrieden" zu sein. Nur eine Minderheit ist eher nicht so zufrieden mit dem aktuellen Leben und keine Umfrageteilnehmerin bzw. kein Umfrageteilnehmer äußert absolute Unzufriedenheit damit.

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

Jeweils rund die Hälfte der öö. Frauen bzw. öö. Männer im Alter von 16 bis 65 Jahren geben an, dass ihnen eher Familie, Freundinnen bzw. Freunde und Freizeit wichtiger sind als der Beruf. Nur jeweils eine Minderheit räumt dem Beruf einen höheren Stellenwert ein. Jeweils rund zwei Fünftel geben zu Protokoll, dass ihnen beide Aspekte für ihre persönliche Situation und ihre Lebensziele gleich wichtig sind.

OÖ Frauen im Alter von 16 bis 65 Jahren mit höherer formeller Bildung und jene mit Kindern geben überdurchschnittlich häufig an, dass ihnen beide Aspekte gleich wichtig sind. OÖ Frauen im Alter von 16 bis 65 Jahren, die am Land leben bzw. jene, die nicht berufstätig sind, schätzen Familie, Freundinnen bzw. Freunde und Freizeit als eher wichtiger in ihrem Leben ein als den Beruf.

- **Trend:** Der Trend zur Messung aus 2020 zeigt sich stabil.

IMAS Umfrage: Hohe Bedeutung einer selbständigen und unabhängigen Lebensführung für OÖ Frauen und OÖ Männer im Alter von 16-65 Jahren

Mehr als drei Viertel der öö. Frauen im Alter von 16 bis 65 Jahren geben an, dass es ihnen sehr wichtig ist, ein selbständiges und unabhängiges Leben zu führen. Nur rund zwei Drittel der OÖ Männer im Alter von 16 bis 65 Jahren teilen diese Ansicht. Zumindest einigermaßen wichtig ist es beiden Geschlechtern aber fast zur Gänze.

OÖ Frauen im Alter von 16 bis 65 Jahren, die in keiner Partnerschaft leben, und jene im Alter von 30 bis 65 Jahren geben häufiger als ihre jeweilige soziodemografische Gegengruppe an, dass ihnen ein selbständiges Leben sehr wichtig ist.

- **Trend:** Der Trend zu 2020 ist auch hier wieder relativ stabil, mit einer tendenziellen Verschiebung weg von "sehr wichtig", hin zu "einigermaßen wichtig".

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

Sowohl öö. Frauen als auch öö. Männer im Alter von 16 bis 65 Jahren nehmen Frauen in Führungspositionen am häufigsten im Bereich der Pflege und Betreuung wahr, im Detail tun dies jeweils etwa vier Fünftel. In den restlichen 10 abgefragten Bereichen des öffentlichen Lebens sind tendenziell mehr befragten Männern als den befragten Frauen weibliche Führungskräfte aufgefallen, die größten Differenzen liegen im Bereich Kultur und Sport (14 Prozentpunkte Unterschied) und in der Politik (10 Prozentpunkte Unterschied). Vergleichsweise seltener geben beide Geschlechter an, weibliche Führungspersonen im Bereich Technik und Naturwissenschaften zu beobachten.

- **Trend:** Der Trend zu Dezember 2020 hält sich bis auf eine verringerte Wahrnehmung von Frauen in der Politik (-7 Prozentpunkte) stabil.
- **Online-Umfrage der Teilnehmerinnen der Workshops:** Die Mehrheit der teilnehmenden Workshop-Besucherinnen bzw. -Besucher nimmt verstärkt Frauen in Führungspositionen im Bereich der Pflege und Betreuung wahr. Auch im Bildungsbereich und im öffentlichen Bereich bzw. der Verwaltung werden weibliche Führungskräfte häufiger gesehen. Weniger stark fallen den Teilnehmerinnen und Teilnehmern Frauen im ländlichen Bereich oder in der Wirtschaft und Industrie in Führungspositionen auf.

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

Jeweils rund 4 von 5 öö. Frauen im Alter von 16 bis 65 Jahren stimmen folgenden Aussagen voll und ganz zu: "Soziale und pädagogische Berufe sollen aufgewertet werden", "Alleinerziehende sollen im Berufsleben besser unterstützt werden" und "Frauen

KAPITEL 3

UMFRAGEN

mit Beeinträchtigung sollen am Arbeitsmarkt besser unterstützt werden“. Damit decken sich die drei Kernthemen mit der Befragung von 2020. Auch aus Sicht der befragten Männer haben diese 3 Themen nach wie vor höchste Priorität.

Rund zwei Drittel stimmten der Aussage überhaupt nicht zu, finanziell nicht eigenständig zu sein, sondern abhängig von ihrem Partner bzw. Eltern zu sein. Man kann daher davon ausgehen, dass sie sich finanziell unabhängig fühlen.

Große Unterschiede zwischen den Geschlechtern und ihren Ansichten zu den Zukunftsthemen der Frauen in Oberösterreich lassen sich in folgenden Aussagen finden: Befragte Männer stimmen folgenden Aussagen häufiger zumindest einigermaßen zu als befragte Frauen:

- 1) dass die meisten Frauen in OÖ für die Zukunft kaum finanziell abgesichert sind, ihre eigene Pension reicht dazu nicht aus (44 Prozentpunkte Unterschied),
- 2) dass bei den meisten Frauen in OÖ das eigene Einkommen kaum ausreicht, um die Lebenshaltungskosten zu bezahlen (43 Prozentpunkte Unterschied) und
- 3) dass sie finanziell nicht eigenständig, sondern von Partnerin/Partner bzw. den Eltern abhängig sind (37 Prozentpunkte Unterschied).

OÖ Männer im Alter von 16 bis 65 Jahren schätzen somit einige der abgefragten Themen pessimistischer ein, als OÖ Frauen in diesem Alter es tun.

IMAS Umfrage: Drei Viertel der Oberösterreicherinnen sprechen sich für eine Attraktivierung des Pensionssplittings aus

Rund drei Viertel der oö. Frauen und rund die Hälfte der oö. Männer im Alter von 16 bis 65 Jahren sind voll und ganz der Meinung, dass das Pensionssplitting attraktiver gemacht werden sollte, also die Berücksichtigung von Kinderbetreuungszeiten in Bezug auf die Pension zwischen Männern und Frauen.

IMAS Umfrage: Flexible Arbeitszeitmodelle und betriebliche Kinder- und Ferienbetreuung als zentrale Voraussetzungen für eine Verbesserung im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Für jeweils rund 9 von 10 oö. Frauen im Alter von 16 bis 65 Jahren sind ein flexibles Arbeitszeitmodelle sowie eine betriebliche Kinder- und Ferienbetreuung sehr oder einigermaßen wichtig um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Vergleichsweise weniger befragte Frauen erachten mehr Kinderbetreuungsplätze für unter 3-Jährige, mehr Sommerschulangebote und einen weiteren Ausbau der ganztägigen Schulformen als sehr wichtig.

Befragte Männer zeigen bei diesen vorgelegten Aspekten rund um Maßnahmen zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein ähnliches Antwortverhalten wie die befragten Frauen, tendenziell auf einem etwas niedrigerem Zustimmungsniveau ("sehr wichtig").

Zumindest jeweils die Hälfte stimmt den Aussagen voll und ganz zu:

- 1) dass die Väterkarenz attraktiver gemacht werden sollte und
- 2) dass es neuer Karenz- und Arbeitszeitmodelle für Familien bedarf.

Bei der Frage nach dem schwierigerem Wiedereinstieg in den Beruf und den Chancen für Frauen nach der Karenz gibt es kaum Meinungsunterschiede – jeweils rund drei Fünftel stimmen der Aussage aber zumindest einigermaßen zu.

Die Antworten aus der Online-Umfrage der Workshop-Besucherinnen bzw. -Besucher zeichnen ein ähnliches Bild.

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 und weniger an familiäre Verpflichtungen gebunden sind. Dieser Aussage stimmen 7 von 10 der befragten Frauen voll und ganz zu und ein weiteres Fünftel einigermaßen. Bei den befragten Männern überwiegt dieser Eindruck nicht so stark, die Hälfte der männlichen Befragten stimmt dieser Aussage voll und ganz zu und rund ein weiteres Drittel einigermaßen.

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

Bei zwei Drittel der oö. Frauen im Alter von 16 bis 65 Jahren scheint kein unerfüllter Wunsch nach Weiterbildung zu bestehen. Ein Drittel würde hingegen sehr gerne einer Weiterbildung nachgehen, kommt jedoch aufgrund familiärer oder beruflicher Aspekte nicht dazu. Befragte Männer vermuten vergleichsweise häufiger, dass sich viele Frauen gerne weiterbilden würden, jedoch durch den Beruf oder die Familie daran gehindert werden.

Die Ergebnisse der Online-Umfrage bei den Workshop-Teilnehmerinnen und -Teilnehmern zeigt ähnliche Ergebnisse.

- **Trend:** Im Vergleich zu 2010 fällt auf, dass die beruflichen Nachteile aufgrund fehlender Vernetzung von Frauen weniger stark wahrgenommen wird (- 9%). Ansonsten decken sich die Ergebnisse stark.

IMAS Umfrage: Drei Viertel der befragten Frauen stimmen zu: Stärkere Ausrichtung medizinischer Versorgungsangebote an Bedürfnissen von Frauen

Rund drei Viertel der oö. Frauen im Alter von 16 bis 65 Jahren stimmen gänzlich oder einigermaßen zu, dass medizinische Versorgungsangebote stärker an den Bedürfnissen von Frauen ausgerichtet werden sollen. Diese Meinung teilen rund drei Fünftel der befragten Männer.

Der Aussage, dass Frauen heutzutage noch stärker im Rahmen ihrer eigenen Gesundheitsförderung und Prävention aufgeklärt werden sollten, stimmen rund drei Viertel der befragten Frauen und rund zwei Drittel der befragten Männer zu.

- **Trend:** Im Trendvergleich zur Messung aus Dezember 2020 stimmen die OÖ Frauen im Alter von 16 bis 65 Jahren heuer der Aussage etwas häufiger als damals zu, dass die medizinischen Versorgungsangebote stärker an den Bedürfnissen von Frauen ausgerichtet sein sollten (+7 Prozentpunkte).
- **Online-Umfrage der Teilnehmerinnen der Workshops:** Die Ergebnisse bestätigen dieses Ergebnis, wobei anzumerken ist, dass der Handlungsbedarf sogar noch intensiver signalisiert wird.

IMAS Umfrage: Verbesserung für Frauen wird eindeutig im Handlungsfeld Gesundheit empfunden. In keinem Feld überwiegt die Verschlechterung

Unter den acht vorgelegten frauenpolitischen Handlungsfeldern sehen die befragten Frauen vor allem im Bereich der Gesundheit eine Verbesserung in den letzten drei Jahren.

Bei der beruflichen und finanziellen Gleichstellung, im Bereich Familie, Kinderbetreuung und Pflege von Familienangehörigen und Frauen im ländlichen Raum herrscht eine Pattstellung – jeweils die Mehrheit der oö. Frauen im Alter von 16 bis 65 Jahren haben hier in den letzten 3 Jahren keine Veränderung wahrgenom-

KAPITEL 3

UMFRAGEN

men. Im direkten Vergleich von Verbesserung und Verschlechterung überwiegt allerdings der Eindruck der Verbesserung in allen abgefragten Bereichen.

Auch die befragten Männer sehen im Bereich der Gesundheit am häufigsten eine Verbesserung, etwa gleich groß ist der Anteil der befragten Männer, die eine Verbesserung in der Wissenswelt wahrgenommen haben.

- **Trend:** Im Trendvergleich zu Dezember 2020 nahm der Eindruck einer Verbesserung unter ÖÖ Frauen im Alter von 16 bis 65 Jahren in den meisten frauenpolitischen Handlungsfeldern ab, allen voran in den Bereichen der Medien und der Frauen in Schlüsselpositionen. Die meisten Stimmen, die eine Verbesserung in der damaligen Erhebung wahrgenommen haben, wandern nun in der aktuellen Messung hin zu "keine Veränderung".
- **Online-Umfrage der Teilnehmerinnen der Workshops:** Unter den acht vorgelegten frauenpolitischen Handlungsfeldern sehen die Teilnehmerinnen bzw. Teilnehmer am ehesten im Bereich der Schlüsselpositionen, der Medien, der Gesundheit und der Wissenswelt eine Verbesserung in den letzten drei Jahren. Hier herrscht jeweils zu ähnlich großem Anteil der Eindruck keiner Veränderung. Besonders groß ist der Anteil der Teilnehmerinnen, die keine Veränderung im Bereich der beruflichen und finanziellen Gleichstellung von Männer und Frauen wahrgenommen haben. Die größten Handlungsfelder für die Zukunft sind aus Sicht der Teilnehmerinnen bzw. Teilnehmer die Kinderbetreuung, die berufliche und finanzielle Gleichstellung und die Wertevermittlung bereits bei Kindern. Neue Aspekte, die berücksichtigt werden sollten, sind (ähnlich wie in der offen gestellten Frage zu Zukunftsthemen) Themen rund um Familie und Kinderbetreuung, Beruf und Einkommen, Pensionen bzw. Pensionssplitting sowie KI und neue Technologien.

IMAS Umfrage: Reflexion auf die aktuellen Krisen: 2 von 5 Frauen gehen von negativer Auswirkung der aktuellen Krisen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern aus

Rund 2 von 5 öö. Frauen im Alter von 16 bis 65 Jahren sehen eher negative Auswirkungen der aktuellen Krisen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern im Beruf, Familie und Gesellschaft in den kommenden Jahren. Rund die Hälfte geht von keiner Auswirkung aus. Befragte Frauen mit höherer formeller Bildung gehen überdurchschnittlich häufig von einer negativen Auswirkung aus.

Das Antwortverhalten der befragten Männer ist fast ident zu jenem der befragten Frauen.

Als Begründung für die Einschätzung von negativen Auswirkungen nennen die öö. Frauen im Alter von 16 bis 65 Jahren vor allem die finanziellen Auswirkungen, zudem den Rückschritt zum alten Rollenbild der Frau und die negative Grundstimmung. Diese zwei Gründe waren ebenfalls bei den befragten Workshop-Teilnehmerinnen und -Teilnehmern die häufigsten Nennungen. Auch die befragten Männer, die von einer negativen Auswirkung ausgehen, gehen am häufigsten von finanziellen Auswirkungen aus.

Jeweils die Hälfte der öö. Frauen bzw. öö. Männer im Alter von 16 bis 65 Jahren geht von negativem Einfluss der multiplen Krisen auf die Umsetzung der frauenpolitischen Handlungsfelder aus. Rund die Hälfte der öö. Frauen im Alter von 16 bis 65 Jahren denkt, dass die multiplen Krisen die Umsetzung der verschiedenen frauenpolitischen Maßnahmen eher negativ beeinflusst, etwa ein Sechstel geht von einer positiven Beeinflussung aus.

Auch die befragten öö. Männer antworten ähnlich, scheinen aber tendenziell positiver als die befragten öö. Frauen gestimmt zu sein.

Jeweils rund ein Drittel der Frauen und Männer enthält sich seiner/ihrer Stimme.

- **Trend:** Im Vergleich zur Abfrage 2020 schätzen weniger öö. Frauen im Alter von 16 bis 65 Jahren eine positive Auswirkung der Krisen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in den kommenden Jahren (Achtung: geänderter Wortlaut der Fragestellung, abgefragt wurde 2020 die Auswirkung der Corona-Krise!). Von einem Status quo gehen in dieser Messung vergleichsweise mehr befragte Frauen aus.
- **Online Umfrage der Teilnehmerinnen der Workshops:** Diese führte zu einem ähnlichen Ergebnis. Die absolute Mehrheit der teilnehmenden Workshop-Besucherinnen und -Besucher ist der Meinung, dass sich die aktuellen Krisen in den kommenden Jahren eher negativ auf die Gleichstellung von Frauen und Männern auswirken werden.

Die Statistiken der IMAS Umfrage können unter www.frauenreferat-ooe.at/frauenstrategie.htm heruntergeladen werden.

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.

Bild / Bildsprache

Es gibt einen geschlechtergerechten Formulierungsleitfaden in der Landesverwaltung. Dieser findet auch breite Anwendung mit rund 90 %. Ein ähnliches Ergebnis mit rund 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.

Daten und Berichte

Rund 70 % der Befragten geben an, dass Daten und Berichte bereits in der Regel geschlechterspezifisch erhoben werden.

Besetzung von Gremien

Rund 96 % der befragten Führungskräfte achten bei der Bestellung von Kommissionen und Gremien grundsätzlich auf eine geschlechtergerechte Besetzung. Bei der ausgewogenen Zusammenstellung von internen Arbeitsgruppen liegt die Zustimmung bei 95 %.

Gesetze

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

Wie sehen Frauen-/Männeranteile im Regelungsbe-
reich aus?

Wie könnte sich die Regelung auf die Verteilung des
Budgets auf Frauen / Männer auswirken?

Wie gestaltet sich die faktische Arbeitsteilung im Re-
gelungsbereich?

Haben Frauen und Männer gleichwertigen Zugang zu
rechtlichem Schutz?

Eine derartige Gleichstellungsprüfung wird von 26 %
der befragten Führungskräfte durchgeführt. Rund 60
% hingegen geben an, davon nicht betroffen zu sein.

Förderungen / Budget

Gender-Budgeting verankert die Geschlechterge-
rechtigkeit in der Finanzpolitik und ist bereits seit
2006 als Teil der Gender Mainstreaming Strategie in
das Managementkonzept WOV eingebunden. Rund
13 % der Führungskräfte geben an, dass dieses Prin-
zip im jeweiligen Arbeitsbereich angewendet wird.
Für den Bereich der Vergabe von Förderungen sind
es ca. 32 %.

KAPITEL 4

STATEMENTS

DIREKTORINNEN UND DIREKTOREN DES AMTES DER OÖ. LANDESREGIERUNG



© privat

Als eines der wesentlichsten Ziele sehe ich die gleiche Verteilung von Frauen und Männern in Führungspositionen – sei es in privaten Unternehmen, in der Verwaltung oder in der Politik. Um dies zu erreichen, braucht es aus meiner Sicht spezielle Mentoring-Projekte von Frauen für Frauen sowie die Bereitschaft von Politik und Gesellschaft, dienstliche Rahmenbedingungen flexibler zu gestalten. Persönlich liegt mir die Vernetzung von Frauen auf allen Führungsebenen sowie die gemeinsame Unterstützung in der Fort- und Weiterbildung sehr am Herzen. Dazu gehört auch gelebte Frauensolidarität, um am Ende des Tages eine faktische Gleichstellung der Geschlechter erreichen zu können.

Direktion Inneres und Kommunales
Direktorin Mag.^a Magdalena Löttner-Bigonski



© Grillnberger

Mit der Frauenstrategie 2030, die 2018 verabschiedet wurde, wurden viele Maßnahmen gesetzt die auch bereits Wirkung zeigen. Gezielte Frauenförderung erhöht die Zufriedenheit und Produktivität im Unternehmen, aber auch die Verfügbarkeit von qualifizierten Arbeitskräften. Unternehmen kommen in Zukunft nicht mehr am Potenzial der Frauen vorbei. Junge Frauen sind gut qualifiziert, leistungsstark und karriereorientiert.

Neben der erhöhten Motivation ist auch die geringere Fluktuation eine wesentliche Wirkung von Gleichstellungsmaßnahmen.

Mir persönlich ist es wichtig, den Wiedereinstieg nach der Geburt eines Kindes zu erleichtern, aber auch die gezielte Integration von Frauen in qualifizierte Führungspositionen und zwar auch in Teilzeit. Ein höherer Frauenanteil in Führungspositionen tut der Unternehmenskultur gut. Sie sind Vorbilder für junge, gut ausgebildete und leistungsorientierte Frauen. Hilfreich ist dabei der Ausbau flexibler Kinderbetreuungsmöglichkeiten, vor allem auch für unter 3-Jährige.

Direktion Finanzen
Direktorin Mag.^a Dr.ⁱⁿ Christiane Frauscher



© Land OÖ

Die Frauenstrategie umzusetzen ist eine wichtige Aufgabe. Neue Karenz- und Arbeitszeitmodelle und die Ausweitung der Kinderbetreuung haben große Bedeutung. So können mehr Frauen am Erwerbsleben teilnehmen. Das ermöglicht Müttern und Vätern wirtschaftliche Unabhängigkeit. Mehr Frauen in Schlüsselpositionen bedeuten bessere Sichtbarkeit und erlebbare Rollenvorbilder. Wesentlich dafür ist eine gute Unternehmenskultur, die Rücksicht nimmt auf unterschiedliche Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Für Führungsfunktionen können Frauen durch aktive Ansprache, weibliche Vorbilder und Ausbildungs- und Vorbereitungsprogramme gewonnen werden.

Direktion Präsidium
Direktorin Mag.ª Antonia Licka



© Schöffner

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 HRⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Ulrike Jäger-Urban

KAPITEL 4

STATEMENTS

DIREKTORINNEN UND DIREKTOREN DES AMTES DER OÖ. LANDESREGIERUNG



© Land OÖ

Die "Frauenstrategie 2030" stellt einen wertvollen Wegweiser für die Zukunft der Frauen im Lande dar. Alle acht formulierten Handlungsfelder kann ich nur unterstreichen. Im Besonderen sind die Maßnahmen und Ziele im Bereich der Bildung wichtig, durch deren Ausbau die Stärkung von Frauen in Schlüsselpositionen ermöglicht wird. Besonders am Herzen liegt mir die Thematisierung von Frauen- bzw. gleichstellungsspezifischen Anliegen als wesentliche Teile der Kulturwissenschaften und der Kulturvermittlung.

Direktion Kultur und Gesellschaft
Direktorin Mag.^a Margot Nazzal



© Land OÖ

Die Ziele und Maßnahmen der Frauenstrategie Frauen. Leben 2030, die sich der Stärkung der Gesundheitskompetenz und der frauenspezifischen Gesundheitsförderung widmen, sind mir besonders wichtig. Frauen tragen einen hohen Anteil an der Bewältigung der Versorgungsaufgabe in unseren Spitälern als Ärztinnen, in Gesundheitsberufen und in der Verwaltung. Diese Aufgabe wird durch die Veränderung der Demografie immer herausfordernder. Maximale Ansprüche zu formulieren und darauf zu vertrauen, dass sich viele Frauen und Männer für die Erfüllung entgrenzter Ansprüche aufopfern kann nicht toleriert werden. Es ist daher eine gesamtgesellschaftliche Pflicht, das Versorgungssystem zu schützen, es maßhaltend in Anspruch zu nehmen und dadurch mitzuhelfen, dass die Aufgabe gut bewältigt werden kann.

Direktion Soziales und Gesundheit
Direktor Mag. Jakob Hochgerner



© Land OÖ/Ehrengruber

Die Direktion für Landesplanung, wirtschaftliche und ländliche Entwicklung unterstützt die Umsetzung der Frauenstrategie in allen Bereichen. In den vergangenen Jahren wurden bereits zahlreiche frauenspezifische Projekte im Rahmen der Frauenstrategie umgesetzt. Das Thema Vereinbarkeit ist für viele Frauen, insbesondere auch im ländlichen Raum, eine große Herausforderung. Gerade in der Landwirtschaft übernehmen Frauen eine große Verantwortung, viele heimische landwirtschaftlichen Betriebe werden bereits von Frauen geführt. LEADER-Projekte, wie die Sommerkinderbetreuung in der Region Wels-Land oder das Familienhaus in Schwanenstadt, tragen einen wesentlichen Beitrag zur Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben bei. Deshalb ist es wichtig, Frauen bei der Verwirklichung ihrer Ziele zu unterstützen und die gewünschten Maßnahmen in allen Lebensbereichen anzubieten.

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



© Florian Kirchstetter

Die Frauenstrategie 2030 behandelt Themen am Puls der Zeit. Im oberösterreichischen Landesdienst ist seit vielen Jahren Gehaltstransparenz gesetzlich verankert, wodurch gleiche Entlohnung für gleiche Arbeit selbstverständlich ist. Ebenso wichtig sind uns betriebliche Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie flexible Karenz- und Arbeitszeitmodelle, die wir laufend weiterentwickeln und an die individuellen Bedürfnisse anpassen. Die Frauenstrategie 2030 zeigt wichtige Handlungsfelder auf, die für moderne Arbeitgeber in der strategischen Ausrichtung unbedingt Bedeutung haben sollten.

Direktion Personal
Direktor Mag. Florian Kirchstetter

KAPITEL 4

STATEMENTS

DIREKTORINNEN UND DIREKTOREN DES AMTES DER OÖ. LANDESREGIERUNG



© Bildungsdirektion OÖ

Der Anteil von Lehrerinnen an oö. Schulen beträgt rund 75%, zwei Drittel der Schulleitungen sind weiblich. Als Bildungsdirektor betrachte ich die praktische Umsetzung der Geschlechtergleichstellung im Bildungswesen als zentrales Anliegen. Es ist erfreulich festzustellen, dass Frauen in Oberösterreich schon lange wichtige Führungspositionen im Bildungsbereich innehaben. Sie nehmen Schlüsselpositionen mit großem Gestaltungs- und Entscheidungsspielraum ein. Einerseits agieren Pädagoginnen als Führungspersonen in den Klassenzimmern und dienen damit als Vorbilder für Mädchen in Schulen. Andererseits ist es ermutigend zu sehen, wie viele talentierte und kompetente Frauen in leitenden Positionen in Schulen und Bildungseinrichtungen tätig sind. Natürlich ist uns auch bewusst, dass sich im pädagogischen Bereich wenige Männer für solche Berufe entscheiden, was ebenso in den Blick genommen werden muss.

Bildungsdirektor
HR Mag. Dr. Alfred Klampfer, BA



© privat

Jede Frau ist anders, so wie auch jeder Mann anders ist. Gleichberechtigung bedeutet also insbesondere, persönliche Stärken und Schwächen zu erkennen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend zu fordern und zu fördern. Die Chancengleichheit von qualifizierten Frauen und Männern muss selbstverständlich sein. Führungskräfte, vor allem auch im technischen Bereich, tragen in diesem Zusammenhang eine besondere Verantwortung.

Direktion Straßenbau und Verkehr
Direktor Dipl.-Ing. Martin Pöcheim



© privat

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. Im Hinblick darauf definiert die Frauenstrategie Frauen. Leben 2030 wesentliche Handlungsfelder zur kontinuierlichen Umsetzung der Gleichstellung von Männern und Frauen. Als Landtagsdirektor liegt es mir am Herzen in meinem Verantwortungsbereich durch flexible Arbeitszeitformen (wie zum Beispiel Teilzeit oder Home-Office) die notwendigen Rahmenbedingungen dafür zu schaffen.“

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

Ich wünsche mir, dass Frauen in unserer Gesellschaft gleichermaßen für das Einbringen ihrer Fähigkeiten, Talente und Leistungen wertgeschätzt werden, wie auch Männer. Die Ziele und Maßnahmen der Strategie Frauen.Leben 2030 gehen in die richtige Richtung: Frauen in allen Lebensbereichen nicht nur eine gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen, sondern ihnen auch – je nach persönlichem Lebensentwurf – eine individuelle, persönliche, berufliche etc. Weiterentwicklung einzuräumen. Chancengerechtigkeit im Beruf bedeutet für mich jedoch nicht nur gleiche Möglichkeiten ohne Hindernisse für Frauen im Hinblick auf Karrierewege, es braucht auch beispielsweise auf die Lebenssituation angepasste Arbeitszeitmodelle.

Um die finanzielle Unabhängigkeit von Frauen zu fördern bzw. zu sichern, sorgen wir seitens der Sparkasse OÖ für niederschwellig zugängliche Informationen zu Finanzthemen. Auch wenn es oft an zeitlichen Ressourcen fehlt - in Lebensphasen, wo Pflege und Kindererziehung im Vordergrund stehen – ist es absolut notwendig, sich um sich selbst zu kümmern und nicht auf die eigene finanzielle Vorsorge zu vergessen.

Vorstandsvorsitzende Sparkasse OÖ
Mag.ª Stefanie Christina Huber



© Sabine Kneidinger

Finanzielle Absicherung ist ein zentrales Ziel der Strategie 2030. Ich hatte das Glück, dass ich so erzogen wurde, finanziell selbstständig und unabhängig zu sein und daher ist es mir ein Anliegen, das an die jüngeren Frauen weiterzugeben.

Oft braucht es Role Models, um Frauen zu ermutigen, neue Wege zu gehen, das gilt insbesondere für den technischen Bereich und daher begrüße ich Initiativen, die mehr Mädchen in MINT-Fächer bringen.

Gleichzeitig müssen wir aber die klassischen Frauenberufe, wie Erziehung und Pflege deutlich aufwerten, sie sichern letztlich das Funktionieren unserer Gesellschaft.

Mitglied des Vorstandes der Oberbank OÖ
Mag.ª Isabella Lehner, MBA



© Sabine Starmayr

Das AMS Oberösterreich unterstützt die Frauenstrategie 2030 des Landes und betont die Wichtigkeit von Maßnahmen zur Stärkung der weiblichen Teilhabe am Arbeitsmarkt. Besondere Schwerpunkte liegen auf der Förderung von Ausbildung und Weiterbildung für Frauen sowie dem Abbau von Barrieren für ihre Karriereentwicklung. Wir tragen dazu bei, dass Frauen in Oberösterreich gleiche Chancen und Anerkennung am Arbeitsmarkt erfahren und ihr volles Potenzial entfalten können. Ziel ist eine nachhaltige Gleichstellung von Frauen und Männern in der oberösterreichischen Arbeitswelt.

Landesgeschäftsführerin AMS Oberösterreich
Iris Schmidt, MA



© Christoph Staudinger

Damit Frauen die gleichen Chancen wie Männer vorfinden, braucht es einen massiven Ausbau einer ganzjährigen, ganztägigen und kostenlosen Kinderbildung und -betreuung. Denn in der Regel sind es die Frauen, die die Doppelbelastung Beruf und Kinderbetreuung schultern müssen und ihre beruflichen Wünsche zurückstellen. Das ist einer der Gründe, warum die Löhne und Gehälter noch immer viel zu weit auseinanderklaffen. Gleiche Entlohnung für gleichwertige Arbeit ist eine Frage der Gerechtigkeit und des Respekts und mir als AK-Vizepräsidentin ein besonderes Anliegen.

Vizepräsidentin Arbeiterkammer
Christine Heitzinger

KAPITEL 4

STATEMENTS

HANDLUNGSFELD 2: FAMILIE, KINDERBETREUUNG UND PFLEGE VON ANGEHÖRIGEN



© Max Mayrhofer

Als Landesobmann des OÖ Familienbundes und Vizebürgermeister der Stadt Linz, vor allem aber als zweifacher Vater liegt mir die Wahlfreiheit für Familien besonders am Herzen. Eltern sollen selbst entscheiden können, ob sie ihre Kinder selbst zuhause betreuen oder extern betreuen lassen. Zudem ist es wünschenswert die Väterbeteiligung zu erhöhen, dafür braucht es die richtigen Rahmenbedingungen. Die Frauenstrategie für Oberösterreich leistet einen wertvollen Beitrag zu einer modernen Familienpolitik. Gemeinsam mit Gemeinden und Betrieben gilt es, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. Dafür braucht es nicht zuletzt ein bedarfsorientiertes Angebot an Kinderbetreuungsplätzen, an dessen Ausbau wir stetig arbeiten.“

Landesobmann des OÖ Familienbundes
Vzbgm. Mag. Martin Hajart, MBA



© Kinderfreunde OÖ

Um eine gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben für Frauen und Männer zu gewährleisten, müssen ganztägige Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen flächendeckend ausgebaut, flexiblere Arbeitszeitmodelle gestaltet und Frauen und Männer für ihre Arbeit gleich entlohnt werden. So kann auch in weiteren Schritten eine gleichberechtigte Übernahme an der Kinderbetreuung gewährleistet und die Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit als gesamte Familie gefördert werden.

Mir als Geschäftsführerin der Kinderfreunde OÖ liegen qualitativ hochwertige und durch verschiedene Angebote geprägte Betreuungsmöglichkeiten der Kinder und Jugendlichen am Herzen. Dafür braucht es ein gesamtes Maßnahmenpakete, wie den Ausbau der Ferienangebote oder Investitionen gegen den Fachkräftemangel.

Geschäftsführerin der Kinderfreunde OÖ
Judith Antlinger MA

HANDLUNGSFELD 3: FRAUEN IN POLITISCHEN, WIRTSCHAFTLICHEN UND GESELLSCHAFTLICHEN SCHLÜSSELPOSITIONEN



© Hermann Wakolbinger

Frauen sind unverzichtbare Impulsgeberinnen und Gestalterinnen der wirtschaftlichen Weiterentwicklung unseres Standortes. Sie bringen vielfältige Perspektiven und Ideen ein, was zu einer Steigerung der Innovationskraft führt. Ihre Fähigkeiten und Talente sind es, was unser Wirtschaftsstandort dringend braucht, um die bevorstehenden Herausforderungen zu meistern. Zentrale Schlüsselthemen zu mehr Frauen in der Wirtschaft sind etwa eine bestmögliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Förderung der Karriereperspektiven von Mädchen in Zukunftsberufen schon ab dem Kindesalter.

Präsidentin Wirtschaftskammer Oberösterreich
Mag.ª Doris Hummer



© Sabine Starmayr

Oberösterreich ist ein Land mit vielen beeindruckenden Gründerinnen und starken Unternehmerinnen, die auch Vorbilder und Role-Models für andere sind. Es ist wichtig Frauen zu ermutigen, ihre Leistungen noch mehr nach außen zu tragen und ihren wesentlichen Beitrag zur regionalen Wertschöpfung in OÖ sichtbar zu machen. Wichtige Schwerpunkte dabei sind die Forcierung von Bildung als Schlüssel zum Erfolg und die gegenseitige Bestärkung und Inspiration von Frauen durch ein lebendiges Netzwerk.

LAbg. Landesvorsitzende Frau in der Wirtschaft OÖ.
Margit Angerlehner



© IV OÖ/Pelzl

Die OÖ. Industrie setzt sich stets für die Weiterentwicklung der Arbeitswelt und damit für berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern ein. Wir sind davon überzeugt, dass Unternehmen mit einem hohen Frauenanteil in Schlüsselpositionen erfolgreicher sind. Um dies zu erreichen, bedarf es neben der Verfügbarkeit qualitativ hochwertiger Kinderbetreuungsmöglichkeiten auch stärkere steuerliche Anreize zur Vollzeitbeschäftigung. Am wichtigsten ist es aber, dass die Talente und Fähigkeiten von Mädchen in allen MINT-Disziplinen stärker gefördert werden. MINT-Kompetenzen ermöglichen Frauen beste Voraussetzungen für erfolgreiche Karrieren in der OÖ. Industrie.

Geschäftsführer der Industriellenvereinigung Oberösterreich
DI Dr. Joachim Haindl-Grutsch

KAPITEL 4

STATEMENTS

HANDLUNGSFELD 4: FRAUEN IN DER WISSENSWELT



© JKU

Knapp ein Drittel der Forschenden an Universitäten und Forschungseinrichtungen sind Frauen. In den meisten Ländern wächst die Partizipation von Frauen in der Wissenschaft langsam und stetig an, trotzdem ist ihr Anteil auch in Österreich noch deutlich unterrepräsentiert. Je höher auf der Karriereleiter, desto geringer die Zahl der Frauen. Mit der Ausschreibung spezieller Frauenstellen werden weibliche Nachwuchswissenschaftlerinnen ermutigt, sich für wissenschaftliche Führungspositionen zu bewerben. Potenzial ist da, denn mehr als die Hälfte der Studienanfänger*innen sind weiblich, auch jene der Medizinstudent*innen. Ihre gleichberechtigte Beteiligung in der Forschung ist essentiell, um Auswirkungen auf Männer und Frauen in sozialen, psychologischen und medizinischen Belangen gleichermaßen zu berücksichtigen.

Zur Unterstützung eigener Fähigkeiten und Potentiale erachte ich gezielte Förderprogramme und Stipendien speziell für Frauen als besonders wertvoll. An der Medizinischen Fakultät in Linz wurde kürzlich die Initiative "Forscherinnen in der Medizin – Netzwerk-FemMED" ins Leben gerufen. Die Aktion möchte junge Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen unterstützen, mutig und selbstbewusst in ihrer beruflichen Karriere voran zu gehen."

Vizerektorin für Medizin
Dekanin der Medizinischen Fakultät
Mag.ª Dr.ª Elgin Drda



© Harrer

Lebensbegleitendes Lernen ist besonders für Frauen ein wichtiges Wirkungsziel und sichert die persönliche und finanzielle Zukunft. Zielführend ist es Zugang zu qualitativ hochwertigen Blended- Learning-Angeboten in der Fort- und Weiterbildung zu schaffen, die flexibel, berufsermöglichend und familienfreundlich sind. Die erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen fördern die Weiterentwicklung der beruflichen Karriere von Frauen und sind der Schlüssel für ein erfolgreiches, unabhängiges Leben in der Gesellschaft. Ein besonderes Anliegen ist mir der Kompetenzzuwachs bei der Nutzung von neuen Informations- und Kommunikationstechnologien, um Frauen in ihrer Selbstbestimmung zu unterstützen.

Vizerektorin Private Pädagogische Hochschule Linz
Dr.ª Gabriele Zehetner

HANDLUNGSFELD 5: FRAUEN IM LÄNDLICHEN RAUM



© LK OÖ

Die "Frauenstrategie für Oberösterreich - Frauen.Leben 2030" ist ein bedeutender Meilenstein für die Gleichstellung in Oberösterreich! Besonders wichtig sind mir die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, denn sie ermöglichen es Frauen, ihre Potenziale voll auszuschöpfen. Handlungsbedarf sehe ich insbesondere in der Gestaltung familiengerechter Arbeitsmodelle und Betreuungsstrukturen, denn damit fördern wir auch die Etablierung von Frauen in Führungspositionen und in eher männlich dominierten Berufen. Führungs- und Managementkompetenzen zeigen Frauen auch zunehmend in der Landwirtschaft: Mehr als ein Drittel landwirtschaftlicher Betriebe in Österreich werden von Frauen geführt. Mir liegt es persönlich am Herzen, dass Frauen in allen Lebensbereichen die gleichen Chancen haben wie Männer. Die Stärkung des ländlichen Raums, die Digitalisierung und mehr weibliche Vorbilder sind weitere wichtige Faktoren, um dieses Ziel zu erreichen. Ich bin überzeugt, dass wir gemeinsam für eine chancengleiche Gesellschaft in Oberösterreich sorgen können!

Präsident Landwirtschaftskammer Oberösterreich
Mag. Franz Waldenberger



© Landjugend OÖ.

Die Maßnahme, dass mehr Frauen in der ländlichen Entwicklung mitwirken, sehe ich als besonders wichtig an. Schließlich kann niemand die Interessen und Bedürfnisse von Frauen besser vertreten, als die Damenwelt selbst. Aktiv einbinden sollte man dabei auch jene Personen, die auf Grund einer Partnerschaft in eine Gemeinde gezogen sind.

Damit ländliche Regionen nachhaltig einen attraktiven Lebensraum für junge Frauen darstellen, gilt es unter anderem spannende Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber am Land zu halten, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern, das Gesundheitssystem im ländlichen Raum zukunftsfit zu gestalten und aber auch Vereine, die für ein aktives Freizeitangebot sorgen, in ihrem Tun zu unterstützen. Ein paar Stichwörter sind dabei der Ausbau von Krabbelstübchenplätzen, die Erschließung von Ortschaften mit Glasfaser, moderne Lösungen für den öffentlichen Verkehr oder auch die Schaffung von attraktiven Wohnmöglichkeiten. Vor allem braucht es aber auch ein Umdenken der allgemeinen Bevölkerung, mit dem Bekenntnis, dass konservative Rollenbilder der Vergangenheit angehören.

Geschäftsführerin Landjugend Oberösterreich
Julia Breitwieser

KAPITEL 4

STATEMENTS

HANDLUNGSFELD 6: FRAUEN UND GESUNDHEIT



© OÖG

Als Geschäftsführer des größten oberösterreichischen Gesundheitskonzerns mit einem überproportional großen Frauenanteil ist es mir sowohl in der Verantwortung als Träger in öffentlicher Hand, als auch in der Verantwortung für über 70 % weibliche Mitarbeiterinnen, aber auch aus ganz persönlichen Gründen wichtig, die "Frauenstrategie für Oberösterreich – Frauen.Leben 2030" mitzutragen.

Von besonderer Bedeutung halte ich die Möglichkeit, alle Formen des modernen Führens – von Teilzeit über Sharingmodelle bzw. diverse auch zeitlich flexible Modelle – für alle Mitarbeiterinnen einzuführen.

Ebenso wichtig erscheint es mir, diese größtmögliche Flexibilität, die gerade bei einem Unternehmen im Gesundheitswesen, das 7/24/365 leistungsfähig sein muss und sich damit einer besonderen Herausforderung stellt, an die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen anzupassen.

Drittens erscheint mir die Teilhabe an der Führungskultur, dem Wissenstransfer und der gesellschaftlichen Einbettung unseres Unternehmens durch Mitarbeiterinnen besonders wichtig.

Ein ganz besonderes Anliegen wäre es mir, dass Geschlechtergerechtigkeit in unserem Unternehmen so selbstverständlich wird, dass es keiner gesonderten geschlechterspezifischen Strategie mehr bedarf.

Vorsitzender der Geschäftsführung der OÖ. Gesundheitsholding GmbH
Mag. Dr. Franz Harnoncourt



© FH OÖ.

Die breit angelegte Frauenstrategie.Leben 2030 deckt viele wesentliche Felder zur Förderung und Gleichstellung von Frauen in Oberösterreich ab. Als besonders wichtig erachte ich die Felder "Beruf", "Wissenschaft" und "Gesundheit". Die beruflichen Potentiale von Frauen gezielt fördern beginnt für mich bei der Durchlässigkeit im Bildungssystem und v.a. bei der Unterstützung atypischer Bildungswege (z.B. durch Anrechnungen und verkürzte Studienmöglichkeiten). Beim Thema Frauen in der Wissenschaft ist sicherlich schon ein guter Weg beschritten. Bei der Gesundheitskompetenz von Frauen einerseits und der Weiterentwicklung einer gendergerechten Medizin liegt noch einiges vor uns. Als Geschäftsführerin der FH Gesundheitsberufe OÖ liegt es mir persönlich am Herzen, künftige Gesundheitsprofis dafür zu sensibilisieren, weshalb das Thema in unseren Studienprogrammen in den Fachgebieten und als Querschnittsthema verankert ist.

Geschäftsführung FH für Gesundheitsberufe
MMag.^a Bettina Schneeberger

HANDLUNGSFELD 7: FRAUEN IN DEN MEDIEN



© Cityfoto

Medien bilden die Gesellschaft ab und prägen Rollenbilder. Gerade die sozialen Medien sind ein Tummelplatz von Eitelkeiten und falschen Idealen. Aufgabe von Qualitätsmedien ist, dem entschlossen entgegen zu treten, Klischees aufzubrechen und realitätsferne Wertvorstellungen zu demaskieren. Das ist unser Beitrag, die Leistungen der Frauen in das richtige Licht zu rücken und ihnen jene Bedeutung beizumessen, die sie verdienen.

Chefredakteurin OÖNachrichten
Mag.ª Susanne Dickstein



© Alexandra Grill/
Welt der Frauen

Nach wie vor repräsentieren vorwiegend Männer den Großteil der Leitartikel-Autoren und -Autorinnen Österreichs im Bereich des Journalismus. Hier kontinuierlich ein Umdenken in den Redaktionen anzuregen, wäre eine wichtige Aufgabe für Meinungsbildnerinnen bzw. Meinungsbildner sowie Politikerinnen und Politiker sowie Verantwortliche. Nach wie vor werden hauptsächlich Männer in medialen Darstellungen in den Expertenstatus erhoben. Hier auf eine Ausgewogenheit zu achten und sich dafür zu sensibilisieren, wäre eine wichtige Aufgabe der Chefredaktionen Österreichs.

Frauen jeden Alters und jeder Biografie sollten in unserem Land durch alle uns möglichen Maßnahmen in ihrer Selbstbestimmung gestärkt werden. Es beginnt bei einer fairen Entlohnung, bei der Rücksicht auf gesundheitliche sowie biologische Nachteile oder Einschränkungen im Bereich des Einkommens und reicht bis hin zur adäquaten Veränderung unserer Sprache, in der alle Menschen nicht nur mitgemeint, sondern auch mitgenannt werden.

Wir müssen Frauen als Vorbilder zeigen, in alle Berufe vordringen lassen, sie gleich entlohnen, ihre Reproduktionsfähigkeit nachteilsfrei werden lassen und mit Männern und divers gelesenen Menschen eine Qualität des Miteinanders schaffen. Und am Ende einer weiblichen Biografie sollte nicht die Altersarmut stehen, sondern die deutliche Wertschätzung der Gesellschaft für die Vielfältigkeit der Leistungen einer Frau im Laufe ihres Lebens.

Chefredakteurin Welt der Frauen
Mag.ª Sabine Kronberger

KAPITEL 4

STATEMENTS

HANDLUNGSFELD 8: WERTSCHÄTZUNG UND FRAUENSOLIDARITÄT



© Jasmin Julia Proier

Soziale Absicherung vor allem für alleinerziehende Frauen ist nach wie vor ein essentielles Thema. Denn nur wenn Frauen mit den Kindern sozial abgesichert sind, haben sie eine echte Wahlfreiheit, ob sie sich aus der Gewaltbeziehung lösen oder nicht. Um finanziell unabhängig zu sein und am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, braucht es entsprechende Kinderbetreuungsangebote.

Vor allem Frauen, die eher am Rande der Gesellschaft stehen, wie zum Beispiel Frauen mit Migrationshintergrund, beeinträchtigte Frauen und ältere Frauen brauchen teilweise andere Angebote. In diesen Bereichen versucht das Gewaltschutzzentrum die Angebote zu adaptieren und Netzwerke aufzubauen.

Mag.ª Eva Schuh



© Michael Dietrich LPD OÖ

Die Sicherheit von Mädchen und Frauen muss uns allen wichtig sein! Dabei kann jede und jeder dabei helfen auch das Sicherheitsgefühl zu stärken. Melden Sie unsichere Plätze wie etwa unbeleuchtete Unterführungen bei den zuständigen Stellen. Bei unklaren oder gar bedrohlichen Situationen rufen Sie bitte sofort die Polizei - lieber einmal umsonst den Notruf gewählt, als einmal zu spät.

Andreas Pils, BA MA
Landespolizeidirektor

KAPITEL 5

UMSETZUNGSRELEVANTE PARTNERINNEN UND PARTNER SOWIE 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 Sozialpartnerinnen und 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 das Pensionssplitting. Die Zielsetzung, dass die mediale Kommunikation die Chancengleichheit von Frauen und Männern abbildet, liegt zum einen in der Verantwortung der Medien, andererseits auch in der Verantwortung von Wirtschaft und Politik. Weiters gibt es bei vielen Zielsetzungen verschiedenste Entscheidungsverantwortlichkeiten, Kompetenzen und Zuständigkeiten. Die Umsetzungsverantwortung ist jedoch eine gemeinsame.

Impressum:

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

Inhalt:

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

Redaktion:

Dipl. Päd.ⁱⁿ Beate Zechmeister, MA, Projektleitung
Irene Maria Walter, MA, Projektbegleitung

Grafiken/Statistiken:

Land Oberösterreich; Abteilung Trends und Innovation

Fotos:

Siehe Fotocredits im Text, [iStock.com/Geber86](https://www.iStock.com/Geber86), [iStock.com/nito100](https://www.iStock.com/nito100), [iStock.com/mediaphotos](https://www.iStock.com/mediaphotos),
[iStock.com/alvarez](https://www.iStock.com/alvarez), [iStock.com/Georgijevic](https://www.iStock.com/Georgijevic), [iStock.com/AleksandarNakic](https://www.iStock.com/AleksandarNakic), [iStock.com/boggy22](https://www.iStock.com/boggy22),
[iStock.com/vladans](https://www.iStock.com/vladans), [iStock.com/filadendron](https://www.iStock.com/filadendron);

Layout und Gestaltung:

MATERN Kreativbüro, St. Georgen/Attersee www.creativbuero.at

www.frauenreferat-ooe.at
www.facebook.com/frauenreferatooe.at

Beilagen in digitaler Form:

statistischer Gleichstellungsbericht 2024 und
die Datenbank mit Best-Practice Beispielen
zur Umsetzung der Maßnahmen 2024

Zum Herunterladen unter
<https://www.frauenreferat-ooe.at/frauenstrategie.htm>