

+

STARKE FRAUEN. STARKES LAND.

Frauen.Leben – Frauenstrategie für
Oberösterreich 2030

Ergebnisbericht 2024-2025

Stand: 05.03.2025

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber:

Büro Landeshauptmann-Stv.ⁱⁿ Mag.^a Christine Haberlander, 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

Grafiken/Statistiken:

Amt der Oö. Landesregierung, Direktion Präsidium, Abteilung Trends und Innovation,
Statistik Oberösterreich
Altstadt 30 a, 4021 Linz

Die Inhalte wurden mit größtmöglicher Sorgfalt recherchiert, Fehler im Bearbeitungsvorgang sind dennoch nicht auszuschließen. Eine Haftung für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte kann trotz sorgfältiger Prüfung nicht übernommen werden. Das Land Oberösterreich und alle Autorinnen und Autoren an der Publikation übernehmen keinerlei Haftung für eventuelle Schäden und Konsequenzen, die insbesondere durch die direkte oder indirekte Nutzung der angebotenen Inhalte entstehen.

INHALTSVERZEICHNIS

1	Beruf und finanzielle Absicherung	15
1.1	Ergebnisse der Gespräche mit den Frauensprecherinnen und Frauensprechern.....	15
1.2	Ergebnisse der Gespräche mit den Direktorinnen und Direktoren des oberösterreichischen Landesdienstes	16
1.3	Ergebnisse der Gespräche mit Kooperations- und Netzwerkpartnerinnen und -partner des Landes Oberösterreich.....	17
1.4	Ergebnisse der stattgefundenen Workshops	20
1.5	Fazit	21
2	Familie, Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen	23
2.1	Ergebnisse der Gespräche mit den Frauensprecherinnen und Frauensprechern.....	23
2.2	Ergebnisse der Gespräche mit den Direktorinnen und Direktoren im oberösterreichischen Landesdienst	23
2.3	Ergebnisse der Gespräche mit Kooperations- und Netzwerkpartnerinnen und -partnern des Landes Oberösterreich.....	24
2.4	Ergebnisse der stattgefundenen Workshops	24
2.5	Fazit	25
3	Frauen in politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Schlüsselpositionen	27
3.1	Ergebnisse der Gespräche mit den Frauensprecherinnen und Frauensprechern.....	27
3.2	Ergebnisse der Gespräche mit den Direktorinnen und Direktoren des oberösterreichischen Landesdienstes	28
3.3	Ergebnisse der Gespräche mit Kooperations- und Netzwerkpartnerinnen und -partnern des Landes Oberösterreich.....	29
3.4	Ergebnisse der stattgefundenen Workshops	30
3.5	Fazit	31
4	Frauen in der Wissenswelt	32
4.1	Ergebnisse der Gespräche mit den Frauensprecherinnen und Frauensprechern.....	32
4.2	Ergebnisse der Gespräche mit den Direktorinnen und Direktoren des oberösterreichischen Landesdienstes	33
4.3	Ergebnisse der Gespräche mit Kooperations- und Netzwerkpartnerinnen und -partnern des Landes Oberösterreich.....	33
4.4	Ergebnisse der stattgefundenen Workshops	34
4.5	Fazit mit ausgewählten Handlungsempfehlungen	36
5	Frauen im ländlichen Raum	37
5.1	Ergebnisse der Gespräche mit den Frauensprecherinnen und Frauensprechern.....	37
5.2	Ergebnisse der Gespräche mit den Direktorinnen und Direktoren des oberösterreichischen Landesdienstes	38
5.3	Ergebnisse der Gespräche mit Kooperations- und Netzwerkpartnerinnen und -partnern des Landes Oberösterreich.....	38
5.4	Ergebnisse der stattgefundenen Workshops	39
5.5	Fazit mit ausgewählten Handlungsempfehlungen	40
6	Frauen und Gesundheit	41
6.1	Ergebnisse der Gespräche mit den Frauensprecherinnen und Frauensprechern.....	41
6.2	Ergebnisse der Gespräche mit den Direktorinnen und Direktoren des oberösterreichischen Landesdienstes	42

6.3	Ergebnisse der Gespräche mit Kooperations- und Netzwerkpartnerinnen und -partnern des Landes Oberösterreich.....	42
6.4	Ergebnisse der stattgefundenen Workshops	43
6.5	Fazit mit ausgewählten Handlungsempfehlungen	43
7	Frauen in den Medien	45
7.1	Ergebnisse der Gespräche mit den Frauensprecherinnen und Frauensprechern.....	45
7.2	Ergebnisse der Gespräche mit den Direktorinnen und Direktoren des oberösterreichischen Landesdienstes	45
7.3	Ergebnisse der Gespräche mit Kooperations- und Netzwerkpartnerinnen und -partnern des Landes Oberösterreich.....	46
7.4	Ergebnisse der stattgefundenen Workshops	46
7.5	Fazit mit ausgewählten Handlungsempfehlungen	47
8	Wertschätzung und Frauensolidarität	48
8.1	Ergebnisse der Gespräche mit den Frauensprecherinnen und Frauensprechern.....	48
8.2	Ergebnisse der Gespräche mit den Direktorinnen und Direktoren des oberösterreichischen Landesdienstes	49
8.3	Ergebnisse der Gespräche mit Kooperations- und Netzwerkpartnerinnen und -partnern des Landes Oberösterreich.....	49
8.4	Ergebnisse der stattgefundenen Workshops	50
8.5	Fazit mit ausgewählten Handlungsempfehlungen	50
	Zusammenfassung mit allgemeinem Fazit	53

VORWORT



Fotocredit: Sabine Starmayr

Frauenstrategie - Frauen.Leben 2030 Bericht 2025 mit ausgewählten statistischen Daten

Die Oö. Landesregierung hat am 5. März 2018 die Frauenstrategie „Frauen.Leben 2030“ einstimmig beschlossen. Damit wurde ein Arbeitsprogramm ins Leben gerufen, welches sich dem Thema der Gleichstellung von Männern und Frauen in allen Lebensbereichen in Oberösterreich widmet. Die Frauenstrategie Frauen.Leben 2030 soll dazu beitragen zukünftige Schwerpunkte und konkrete Handlungspakete für die Frauenpolitik in Oberösterreich festzulegen.

Der aktuelle Zwischenbericht im Rahmen der Frauenstrategie bietet der Politik eine gute Basis, um Entscheidungen im Bereich der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern zu treffen. Er gibt Auskunft über den aktuellen Ist-Stand der festgelegten Handlungsfelder und der umgesetzten Projekte. Auf Basis dieser Daten ist es möglich, Trends herauszulesen und zu analysieren, Umstände zu beurteilen und Lösungen spezifisch zu erarbeiten.

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 bei.

Ich bedanke mich ganz herzlich bei der Abteilung Trends und Innovation, Statistik Oberösterreich, allen Direktionen sowie Kolleginnen und Kollegen des Amtes der Oö. Landesregierung, die das Frauenreferat bei der Erstellung dieses Berichtes tatkräftig unterstützt haben.

Dipl.-Päd.ⁱⁿ Beate Zechmeister, MA
Leiterin des Frauenreferates



Fotocredit: Sima Prodingner

Gleichstellung ist kein Sprint, sondern ein Marathon!

Gleichstellung ist ein zentrales Zukunftsthema, das alle Bereiche unserer Gesellschaft durchdringt – von Bildung und Arbeitsmarkt bis hin zu politischer Teilhabe und Gesundheit. Der vorliegende Bericht zeigt eindrucksvoll, dass in vielen Bereichen bereits wegweisende Maßnahmen umgesetzt und Meilensteine erreicht werden konnten. Trotz positiver Entwicklungen bleiben strukturelle Herausforderungen bestehen, wie etwa die ungleiche Verteilung der Geschlechter in Schlüssel- und Führungspositionen und die anhaltende Problematik geschlechtsspezifischer Gewalt. Initiativen wie der Ausbau von Frauenübergangswohnungen und Frauenhäusern, Ausbildung und Forschung im Bereich Gendermedizin, sowie der Ausbau von Kinderbildungs- und Kinderbetreuungseinrichtungen belegen, dass sich das Land Oberösterreich und verschiedene weitere Akteurinnen und Akteure in Oberösterreich aktiv für mehr Sicherheit, Gesundheit und Chancengerechtigkeit von Frauen einsetzen. Sowohl die Ergebnisse der repräsentativen IMAS-Befragung, als auch der Global Gender Gap Report des Weltwirtschaftsforums unterstreichen, dass es noch erheblichen Handlungsbedarf gibt, um die Kluft zwischen den Geschlechtern zu schließen. Dieses Vorwort lädt dazu ein, die erzielten Fortschritte zu würdigen und den kontinuierlichen Einsatz für eine gerechtere Gesellschaft weiter zu fördern.

Gleichstellung der Geschlechter ist in einer modernen und zukunftsorientierten Gesellschaft nicht nur eine Frage von Chancengerechtigkeit, sondern auch ein entscheidender Faktor für die nachhaltige und erfolgreiche Entwicklung einer Volkswirtschaft.

Gerade in herausfordernden Zeiten braucht es eine bestmögliche Teilhabe beider Geschlechter in allen Lebensbereichen. Dies kann nur mit vereinten Kräften aller Akteurinnen und Akteure in Oberösterreich gelingen.

Irene Maria Walter, MA

Projektbegleitung

Unternehmensberaterin und Geschäftsführerin der Arbeitswelten Consulting OG

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.

Alle 3 Jahre wird ein umfassender Gleichstellungsbericht veröffentlicht. Dieser erschien erstmalig im Jahr 2021. Im Februar 2024 erschien er zum zweiten Mal und wurde der Landesregierung neuerlich zum Beschluss vorgelegt und anschließend dem Oö. Landtag zur Kenntnis weitergeleitet. Zwischenberichte sind – wie vereinbart – bis dato jährlich erschienen.

Aufgrund mehrerer Faktoren, wie beispielsweise der Auswirkungen verschiedener Krisen der letzten Jahre (Covid-Pandemie, Russland-Ukraine-Konflikt, Rezession) auf die Gleichstellung von Frauen in Oberösterreich, sowie dem Willen des Landes OÖ, noch stärker mit allen Akteurinnen und Akteuren in OÖ zusammenzuarbeiten, wurden im Zeitraum Dezember 2024 bis Februar 2025 sowohl Workshops als auch Gespräche mit eben diesen durchgeführt. **Es erscheint daher mit dem vorliegenden Dokument dieses Jahr ein besonders ausführlicher Zwischenbericht, der gleichermaßen den Ergebnisbericht dieser Aktivitäten darstellt.**

Einbindung der Öffentlichkeit

Darüber hinaus wurde – analog zum ausführlichen Gleichstellungsbericht – auch bei diesem Zwischenbericht die Öffentlichkeit einbezogen. Dies wurde folgendermaßen durchgeführt:

- IMAS-Umfrage bei oö. Bürgerinnen und Bürgern: Im Rahmen einer repräsentativen Umfrage bei der oberösterreichischen Bevölkerung wurden im Zeitraum von 7. bis 17. Jänner 2025 insgesamt 300 Frauen und 200 Männer im Alter von 16 bis 65 Jahren durch das IMAS International Institut für Markt- und Sozialanalysen befragt.
- Erneute Workshops mit und Umfrage bei jenen Workshopteilnehmerinnen und Workshopteilnehmern und Netzwerkpartnerinnen und -partnern, die größtenteils bei der Erstellung der Frauenstrategie "Frauen.Leben 2030" teilgenommen haben. Letztere fand im Jänner/Februar 2025 durch das IMAS International Institut für Markt- und Sozialanalysen statt.
- Expertinneninterviews mit den oö. Frauensprecherinnen.
- Gespräche mit den Direktorinnen und Direktoren des Amtes der Oö. Landesregierung.
- Gespräche mit den strategischen Partnerinnen und Partnern Arbeitsmarktservice Oberösterreich, Arbeiterkammer Oberösterreich, Gemeindebund Oberösterreich, Industriellenvereinigung Oberösterreich, Wirtschaftskammer Oberösterreich und Pensionsversicherungsanstalt Landestelle Oberösterreich.
- 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.

Dieser Zwischenbericht 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.

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

Es wurden die aktuellsten Daten verwendet, die mit Stand 27.02.2025 zur Verfügung standen.

DAS WIRKUNGSMODELL FRAUEN.LEBEN 2030

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 des nachfolgenden Zwischenberichtes wurden Umfragen und Gespräche bei diversen Stakeholderinnen und Stakeholdern durchgeführt.

Eingeholt wurden Wünsche, Bewertungen und Erwartungen und in die nachfolgende Berichterstattung einbezogen.

Zusätzlich wurde als externe Expertin Irene Maria Walter, MA zu Rate gezogen. Sie war maßgeblich am vorliegenden Zwischenbericht beteiligt. 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 und Frauensprecher der im Oö. Landtag vertretenen Parteien ein, welche die Bewertung der Frauenpolitik sowie deren künftige Schwerpunkte klar aufzeigen. Gleichzeitig führte sie Workshops und Gespräche mit den genannten Akteurinnen und Akteuren durch, deren Ergebnisse maßgeblich in die Handlungsempfehlungen dieses Berichtes einfließen.

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

Das Ziel ist die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen. Dieses Programm enthält 8 Handlungsfelder, 32 Wirkungsindikatoren und über 100 Maßnahmen.

Im vorliegenden Zwischenbericht werden nun in den folgenden Kapiteln die wesentlichen Ergebnisse aus den 2024 und 2025 durchgeführten Maßnahmen und der Einbeziehung oben genannter Akteurinnen und Akteure zusammengefasst. Aufgrund der umfassenden Evaluierung im Jahr 2024, wurde dieses Jahr bewusst die Entscheidung für eine überblicksmäßige Darstellung getroffen. Daher besteht kein Anspruch auf Vollständigkeit und es wurden lediglich ausgewählte Handlungsempfehlungen formuliert.

Die 8 Handlungsfelder – Ergebnisse 2024/2025

Ergebnisse der IMAS-Studien

Repräsentative Bevölkerungsbefragung

Im Zeitraum von 07. bis 17. Jänner 2025 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.

DIE ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

OÖ Frauen im Alter von 16 bis 65 Jahren strahlen eine hohe Zufriedenheit mit ihrer Lebenssituation aus

- Knapp 3 von 5 der OÖ Frauen bzw. rund die Hälfte 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, die in einer Partnerschaft leben, geben überdurchschnittlich häufig an, mit ihrem aktuellen Leben sehr zufrieden zu sein.
- Der Trend zur letzten Messung im Jänner 2024 ist stabil.

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

- Mehr als vier Fünftel der OÖ 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, geben häufiger als jene in Partnerschaft an, dass ihnen ein selbständiges Leben sehr wichtig ist.
- Im Trend zur Erhebung im Jänner 2024 nimmt die Bedeutung einer selbständigen Lebensführung bei den befragten Frauen zu.

Zukunftsthemen für Frauen in OÖ rund um die Berufswelt – aus Sicht der OÖ Frauen im Alter von 16 bis 65 Jahren (Innenansicht)

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

besser unterstützt werden" und "Es sollen mehr Informationsoffensiven gestartet werden, um Mädchen auf die finanzielle Absicherung in der Pension aufmerksam zu machen".

- Rund drei Fünftel können der Aussage überhaupt nicht zustimmen, dass sie finanziell nicht eigenständig, sondern abhängig von ihrem Partner bzw. Eltern sind.

Zukunftsthemen für Frauen in OÖ rund um die Berufswelt – aus Sicht der OÖ Männer im Alter von 16 bis 65 Jahren (Außenansicht)

- Jeweils rund 3 von 4 OÖ Männer im Alter von 16 bis 65 Jahren stimmen folgenden Aussagen voll und ganz zu: "Alleinerziehende sollen im Berufsleben besser unterstützt werden", "Frauen mit Beeinträchtigung sollen am Arbeitsmarkt besser unterstützt werden" sowie "Soziale und pädagogische Berufe sollen aufgewertet werden".

Zukunftsthemen für Frauen in OÖ – Frauen vs. Männer

- 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 (Wortlaut: "die meisten Frauen in OÖ") als befragte Frauen (Wortlaut: "ich"): 1) finanziell nicht eigenständig, sondern vom Partner bzw. den Eltern abhängig, 2) für die Zukunft kaum finanziell abgesichert – ihre Pension reicht dazu nicht aus und 3) das (eigene) Einkommen reicht kaum aus, um die Lebenshaltungskosten zu bezahlen.
- OÖ Männer im Alter von 16 bis 65 Jahren schätzen somit einige der abgefragten Themen pessimistischer ein (für die meisten OÖ Frauen), als OÖ Frauen in diesem Alter es (für sich selbst) tun.

Flexible Arbeitszeitmodelle als zentrale Voraussetzung für eine Verbesserung im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Für rund 9 von 10 OÖ Frauen im Alter von 16 bis 65 Jahren sind flexible Arbeitszeitmodelle sehr wichtig, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Jeweils rund zwei Drittel der befragten Frauen erachten mehr Kinderbildungs- und Kinderbetreuungsplätze, die Aufteilung der Beschäftigungszeiten zwischen den Partnerinnen und Partnern sowie betriebliche Kinder- und Ferienbetreuung als sehr wichtig.
- Befragte Männer zeigen bei diesen vorgelegten Aspekten rund um Maßnahmen zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Kategorie „zumindest einigermaßen wichtig“ ein ähnliches Antwortverhalten wie die befragten Frauen, tendenziell auf einem etwas niedrigerem Zustimmungsniveau.

Verbesserung für Frauen wird eindeutig im Handlungsfeld Gesundheit empfunden – im Bereich Frauen und Sicherheit und Pflege von Angehörigen überwiegt die Verschlechterung gegenüber der Verbesserung

- Unter neun vorgelegten Handlungsfeldern sehen die befragten Frauen vor allem im Bereich der Gesundheit eine Verbesserung in den letzten drei Jahren. Auch in den Bereichen Frauen in der Wissenswelt, Frauen in Schlüsselpositionen, Familie und Kinderbetreuung sowie Frauen in den Medien hat jeweils rund die Hälfte der befragten Frauen eine Verbesserung wahrgenommen.
- Am häufigsten wird eine Verschlechterung im Bereich Frauen und Sicherheit wahrgenommen.
- Die befragten Männer sehen die Entwicklung in den letzten 3 Jahren vor allem in den Bereichen Frauen in Schlüsselpositionen, in Medien, bei beruflicher und finanzieller Gleichstellung und im ländlichen Raum deutlich positiver als die befragten Frauen.

Persönliche Maßnahmen zur Umsetzung der Gleichstellung: bei Frauen politische Forderungen und bei Männern Gleichbehandlung

- Als Beitrag zur Umsetzung der frauenpolitischen Handlungsfelder nennen die befragten Frauen am häufigsten politische Forderungen gefolgt von Bewusstseinsbildung.
- Befragte Männer geben in dieser Fragestellung am häufigsten die Gleichbehandlung, Wertschätzung bzw. den Respekt untereinander als persönliche Maßnahme an. Auf Rang zwei folgen die politischen Forderungen.

Größte Handlungsfelder für die Zukunft: Arbeitsplatz, berufliche bzw. finanzielle Gleichstellung

- Sowohl die befragten Frauen als auch die befragten Männer sehen in Zukunft am Arbeitsplatz, bei der beruflichen und finanziellen Gleichstellung am häufigsten Handlungsbedarf um die frauenpolitischen Handlungsfelder umzusetzen. Dahinter folgt das Familienleben und die Partnerschaft.

Frauen empfinden im sozialen Umfeld große Wertschätzung

- 8 von 10 befragte Frauen stimmen voll und ganz zu als Frau im sozialen Umfeld sehr wertgeschätzt zu werden. Drei Fünftel der befragten Frauen sind voll und ganz der Meinung, dass frauenspezifische Gesundheitsförderungs- und Präventionsaktionen noch ausbaufähig sind.
- OÖ Männer im Alter von 16 bis 65 Jahren reihen die vier abgefragten Aussagen gleich, wenn auch auf niedrigerem Niveau.

Negative Auswirkung der wirtschaftlichen Entwicklung und der Teuerung auf die Gleichstellung von Frauen und Männern

- Je 3 von 4 OÖ Frauen bzw. der OÖ Männer im Alter von 16 bis 65 Jahren sehen eher negative Auswirkungen der negativen wirtschaftlichen Entwicklung bzw. der Teuerung auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in Beruf, Familie und Gesellschaft in den kommenden Jahren. Drei Fünftel der befragten Frauen gehen von einer negativen Auswirkung der Kriege in der Ukraine und im Nahen Osten auf die Gleichstellung von Frauen und Männern aus.
- Weder unter den befragten Frauen noch unter den befragten Männern wird durch eine der sechs abgefragten Krisen bzw. Veränderungen mehrheitlich eine eher positive Auswirkung auf die Gleichstellung gesehen.

Drei Fünftel der OÖ Frauen und die Hälfte der OÖ Männer im Alter von 16 bis 65 Jahren gehen von negativem Einfluss der multiplen Krisen auf die Umsetzung der frauenpolitischen Handlungsfelder aus

- Knapp drei Fünftel der OÖ Frauen im Alter von 16 bis 65 Jahren denken, dass die multiplen Krisen die Umsetzung der verschiedenen frauenpolitischen Maßnahmen eher negativ beeinflusst, etwa ein Fünftel geht von einer positiven Beeinflussung aus.
- Auch die befragten OÖ Männer antworten ähnlich, scheinen aber tendenziell positiver gestimmt zu sein als die befragten OÖ Frauen.
- Jeweils rund ein Fünftel der befragten Frauen bzw. Männer enthält sich seiner/ihrer Stimme.

Persönlicher Einsatz für die Gleichstellung von Frauen und Männern ähnlich ausgeprägt

- OÖ Frauen und Männer im Alter von 16 bis 65 Jahren stufen ihren persönlichen Einsatz für die Gleichstellung in dieser Fragestellung ähnlich ein.
- Jeweils rund zwei Fünftel der befragten Frauen bzw. Männer geben an, sich intensiv für die Gleichstellung und Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Gesellschaft einzusetzen (Note 1+2). Je rund ein weiteres Drittel vergibt auf einer fünfteiligen Notenskala die Note 3 und je etwa ein Fünftel stuft den persönlichen Einsatz für die Gleichstellung als nicht intensiv ein (Note 4+5).

Einsatz von Institutionen für die Gleichstellung wird am häufigsten von den Sozialpartnerinnen und -partnern sowie Unternehmen gefordert

- Institutionen, die sich am häufigsten sehr stark für die Gleichstellung und Gleichberechtigung von Frauen einsetzen sollten, sind laut den befragten Frauen und Männern: Sozialpartnerinnen und Sozialpartnern (Arbeiterkammer, Wirtschaftskammer), Unternehmen und Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber und Landes- und Bundespolitik.
- Insgesamt wird von allen Institutionen und Organisationen mehrheitlich ein starker Einsatz für die Gleichstellung gefordert.

Frauen und Gewalt: Hohe Zustimmung für ein öffentliches Auftreten von Männern gegen Gewalt und Sexismus für die Gleichstellung von Frauen in der Gesellschaft

- Rund 8 von 10 OÖ Frauen im Alter von 16 bis 65 Jahren stimmen voll und ganz zu: "Öffentliches Auftreten von Männern gegen Gewalt und Sexismus wären wichtig für die Gleichstellung von Frauen in der Gesellschaft".
- Ebenfalls von mehr als der Hälfte der OÖ Frauen voll und ganz unterstützt werden folgende Aussagen: "Die Anlaufstellen für Männer, die gewaltbereit sind, sollten stärker ausgebaut werden", Gewalt an Frauen wird in der Gesellschaft noch zu wenig diskutiert und "Gendersensible Jugendarbeit, die präventive Aufklärungsarbeit leistet, sollt massiv ausgebaut werden".
- Interessanterweise stimmen die befragten OÖ Männer häufiger als Frauen voll und ganz zu, dass sich Frauen in Oberösterreich (Wortlaut Umfrage f. Frauen: "dass ich mich") auf öffentlichen Plätzen, wie Bahnhöfen, Haltestellen oder abends auf den Straßen, oft unsicher fühlen.

Online-Umfrage als zusätzliches Stimmungsbild

In der Zeit vom 20. Jänner bis 07. Februar 2025 wurden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Regionalforen und Fach-Workshops beim Strategieprozess 2017 sowie auch die teilnehmenden Netzwerkpartnerinnen bzw. Netzwerkpartner befragt. Angeschrieben wurden insgesamt 353 Personen. Die Rücklaufquote betrug 19,5 %, d. h. 69 Personen haben an der Umfrage teilgenommen.

ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

Grundstimmung

- Fast alle teilnehmenden Workshop-Besucherinnen und -Besucher sowie Netzwerkpartnerinnen und -partner strahlen eine hohe Zufriedenheit mit ihrer Lebenssituation aus. Beinahe alle Umfrageteilnehmerinnen und -teilnehmer geben an, "sehr zufrieden" bzw. "einigermaßen zufrieden" zu sein. Nur eine Minderheit ist eher nicht so zufrieden mit ihrem aktuellen Leben und keine Umfrageteilnehmerin bzw. kein Umfrageteilnehmer äußert absolute Unzufriedenheit damit.

Einkommen und Berufswelt

- Die Mehrheit der teilnehmenden Workshop-Besucherinnen und -Besucher sowie Netzwerkpartnerinnen und -partner nimmt verstärkt Frauen in Führungspositionen im Bereich der Pflege und Betreuung wahr. Auch im Bildungsbereich werden weibliche Führungskräfte häufiger gesehen. Weniger stark fallen den Umfrageteilnehmerinnen und -teilnehmern Frauen im ländlichen Bereich oder in der Technik und in Naturwissenschaften in Führungspositionen auf.
- Mindestens rund zwei Drittel der Umfrageteilnehmerinnen und -teilnehmer stimmen allen acht abgefragten Aussagen rund um die Berufswelt voll und ganz zu. Häufigste Zustimmung erhält: "Es sollen mehr Informationsoffensiven in Schulen gestartet werden, um Mädchen auf die finanzielle Absicherung in der Pension aufmerksam zu machen."

Kinderbetreuung und Betreuung bzw. Pflege von Angehörigen

- Fast alle teilnehmenden Workshop-Besucherinnen und -Besucher sowie Netzwerkpartnerinnen und -partner stimmen zumindest einigermaßen zu, dass es neuer Karenz- und Arbeitszeitmodelle für Familien bedarf und, dass der Wiedereinstieg in den Beruf sehr schwierig ist und man als Frau nach der Karenz kaum Chancen hat.
- Ebenfalls fast alle teilnehmenden Workshop-Besucherinnen und -Besucher sowie Netzwerkpartnerinnen und -partner stimmen zumindest einigermaßen zu, dass es neuer Arbeitszeitmodelle für Frauen bedarf, die Angehörige betreuen bzw. pflegen.
- Top2-Maßnahmen mit höchster Bedeutung zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Ausbau der Kinderbildungs- und Kinderbetreuungsplätze und Aufteilung der Beschäftigungszeiten zwischen den Partnerinnen und Partnern.

Bildung

- Für beinahe alle teilnehmenden Workshop-Besucherinnen und -Besucher sowie Netzwerkpartnerinnen und -partner steht fest: Frauen sind heutzutage gleich gut ausgebildet wie Männer, Männer haben es allerdings im Berufsleben leichter, da sie besser vernetzt sind und weniger an familiäre Verpflichtungen gebunden sind. Ebenso sind die Umfrageteilnehmerinnen und -teilnehmer mehrheitlich gänzlich davon überzeugt, dass in Lehrplänen und Unterrichtsmitteln an Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen noch stärker die Chancengleichheit von Frauen und Männern aufgegriffen werden sollte.

Gesundheit

- Fast geschlossen stimmen die teilnehmenden Workshop-Besucherinnen und -Besucher sowie Netzwerkpartnerinnen und -partner den beiden Aussagen rund um das Thema Gesundheit zumindest einigermaßen zu: 1) Medizinische Versorgungsangebote sollten stärker an den

Bedürfnissen von Frauen ausgerichtet werden und 2) Frauen sollen heutzutage noch stärker im Rahmen ihrer eigenen Gesundheitsförderung und Prävention aufgeklärt werden.

Handlungsfelder

- Etwa zwei Fünftel der teilnehmenden Workshop-Besucherinnen und -Besucher sowie Netzwerkpartnerinnen und -partner kennen die wesentlichen Handlungsfelder der Frauenstrategie, ebenfalls knapp zwei Fünftel teilweise und rund ein Fünftel nicht.
- Persönliche Maßnahmen zur Umsetzung der frauenpolitischen Handlungsfelder sind am häufigsten Aufklärung, Information und Bewusstsein schaffen, Vorbildfunktion, offene Kommunikation und politische Forderungen.
- Unter den neun vorgelegten frauenpolitischen Handlungsfeldern sehen die Umfrageteilnehmerinnen und -teilnehmer nur in drei Bereichen häufiger eine Verbesserung als eine Verschlechterung, nämlich bei Gesundheit, Wissenswelt und Medien. Mit Ausnahme des Bereichs Frauen und Gesundheit wird in allen Handlungsfeldern jeweils mehrheitlich keine Veränderung wahrgenommen. Besonders groß ist der Anteil der Umfrageteilnehmerinnen und -teilnehmer, die keine Veränderung im Bereich der beruflichen und finanziellen Gleichstellung von Männern und Frauen bzw. in der Betreuung und Pflege von Angehörigen sehen.
- Die größten frauenpolitischen Handlungsfelder für die Zukunft sind aus Sicht der Umfrageteilnehmerinnen und -teilnehmer die Kinderbetreuung bzw. das Familienleben und die berufliche bzw. finanzielle Gleichstellung.
- Fast alle Umfrageteilnehmerinnen und -teilnehmer stimmen zumindest eher zu: "Frauenspezifische Gesundheitsförderungs- und Präventionsaktionen sind noch ausbaufähig."

Reflex auf die aktuellen Krisen und Veränderungen

- Alle sechs abgefragten Veränderungen bzw. Krisen, wie KI, neue Apps, Klimawandel oder Teuerung, wirken sich jeweils nach Meinung der relativen Mehrheit der Umfrageteilnehmerinnen und -teilnehmer in den kommenden Jahren eher negativ auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in Beruf, Familie und Gesellschaft aus.
- Besonders häufig wird in diesem Zusammenhang die negative wirtschaftliche Entwicklung bzw. Rezession und die Teuerung bzw. Inflation der letzten Jahre als negative Konsequenz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in Beruf, Familie und Gesellschaft eingeschätzt.

Einsatz für die Gleichstellung

- Mehr als die Hälfte der Workshop-Teilnehmerinnen und -Teilnehmer und Netzwerkpartnerinnen und -partner gibt an, sich sehr intensiv für die Gleichstellung und Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Gesellschaft einzusetzen (Note 1). Knapp ein weiteres Drittel vergibt auf einer fünfteiligen Notenskala die Note 2 und stuft den persönlichen Einsatz für die Gleichstellung ebenfalls intensiv ein.
- Institutionen, die sich am häufigsten sehr stark für die Gleichstellung und Gleichberechtigung von Frauen einsetzen sollten, sind: Landes- und Bundespolitik, Medien und Sozialpartner (Arbeiterkammer, Wirtschaftskammer). Insgesamt wird von allen Institutionen und Organisationen ein starker Einsatz für die Gleichstellung gefordert.

Gewalt an Frauen

- Fast geschlossen stimmen die teilnehmenden Workshop-Besucherinnen und -Besucher sowie Netzwerkpartnerinnen und -partner zu: "Öffentliches Auftreten von Männern gegen Gewalt und Sexismus wären wichtig für die Gleichstellung von Frauen in der Gesellschaft. Ebenfalls hohe Zustimmung erhalten die Aussagen: "Die Anlaufstellen für Männer, die gewaltbereit sind, sollten stärker ausgebaut werden", Gewalt an Frauen wird in der Gesellschaft noch zu wenig diskutiert und "Gendersensible Jugendarbeit, die präventive Aufklärungsarbeit leistet, sollte massiv ausgebaut werden."

1 Beruf und finanzielle Absicherung

1.1 Ergebnisse der Gespräche mit den Frauensprecherinnen und Frauensprechern

Im Folgenden werden die vielfältigen Perspektiven der oberösterreichischen Frauensprecherinnen und Frauensprecher zusammenfassend dargestellt.

Demnach wurden die bestehenden **Frauenvereine und Frauenberatungsstellen** als sehr positiv bewertet, sowie auch die vielfältigen **Mentoring- und Empowerment-Programme** für Mädchen und Frauen, die ihnen Mut machen finanziell unabhängige und beruflich erfolgreiche Wege zu gehen.

Gleichzeitig sehen einige der Frauensprecherinnen und Frauensprecher die Notwendigkeit, dass sich **Männer verstärkt für Gleichstellung einsetzen**. Eine Möglichkeit dazu sei beispielsweise die gendersensible Burschenarbeit, da die Bildung von Geschlechterstereotypen schon im Kindesalter beginnt. Es brauche daher **Maßnahmen in Kindergärten und Schulen**. Dazu gibt es beispielsweise auch Projekte des Bundes, welche auch in Oberösterreich verstärkt genutzt werden sollen.

Darüber hinaus brauche es verstärkte und langfristige Maßnahmen, um die **Altersarmut von Frauen** zu bekämpfen bzw. dieser vorzubeugen, wie beispielsweise durch **Informationsoffensiven zum Pensionssplitting** und zu den **Konsequenzen einer Teilzeittätigkeit** mit geringem Wochenstundenausmaß.

Ein großes Thema sei auch die Herstellung von Einkommensgerechtigkeit zwischen Frauen und Männern. Hier brauche es einerseits Maßnahmen auf Bundesebene, und andererseits könne man hier als Land OÖ mit positivem Beispiel vorangehen, indem Landesunternehmen und Unternehmen mit Beteiligung des Landes OÖ bereits vor Inkrafttreten der EU-Lohntransparenzrichtlinie freiwillig und transparent darüber berichten. Denn **faire Entlohnung** sei eine wichtige Basis, um freie Entscheidungen zu ermöglichen in Bezug auf berufliche Chancen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Gleichzeitig müsse man konsequent an den richtigen Rahmenbedingungen weiterarbeiten, beispielsweise durch Wertschätzung der Kinderbetreuung, kontinuierlichen Ausbau einer qualitativ hochwertigen Kinderbetreuung und durch die Unterstützung vielfältiger Arbeitsmodelle.

Als weitere, ganz wesentliche Aspekte, um Eltern in Bezug auf ihre persönliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine Wahlfreiheit zu ermöglichen, wurden genannt: Die **Aufteilung der Care-Arbeit in der Familie**. Wenn man sich für Kinder entscheide, seien grundsätzlich beide Elternteile gleichermaßen für deren Erziehung und Betreuung verantwortlich. In der Realität übernehmen jedoch Frauen den überwiegenden Teil der Care-Arbeit, wodurch die Problematik von zu geringen Kinderbetreuungsmöglichkeiten Frauen in besonderem Maß trifft. Hier brauche es daher mehr politische Sensibilisierung für die **Verantwortung der Männer** in Bezug auf Care-Arbeit. Gleichzeitig können Frauen dadurch ihre Potentiale besser nutzen und durch ihre Erwerbstätigkeit für sich selbst und die Gesellschaft einbringen. So wurden als sehr dringliche Anliegen genannt, dass mehr Mütter von geringfügigen Tätigkeiten in ein vollversichertes Teilzeit-Arbeitsverhältnis wechseln, oder ihre Wochenstundenanzahl in Teilzeit erhöhen. Es gehe nicht darum, alle Eltern in eine Vollzeitarbeit zu drängen, jede Stunde mehr von Teilzeit-Arbeitenden hätte bereits eine große Wirkung.

Die teils sehr kritisch zu betrachtende Kommunikation von **Rollenbildern und Rollenverständnissen auf Social Media** (wie beispielsweise der Tradwife-Trend) sei zudem ein Feld, indem die Politik aktuell tatenlos und machtlos sei. Doch Politik könne dazu auch Haltung zeigen und dort, wo es möglich ist, sinnvolle Maßnahmen setzen.

Ein besonderes Augenmerk brauche es zudem auf die **Unterstützung von alleinerziehenden Frauen und Frauen mit niedrigem Qualifikationsniveau**. Denn sie seien am Arbeitsmarkt besonders häufig von Benachteiligungen betroffen.

Darüber hinaus sei es wichtig, sich auch weiterhin für eine **bessere Entlohnung traditioneller Frauenberufe** (z.B. Zahnarztassistentinnen, Friseurinnen) einzusetzen.

Um in Krisensituationen gut zu agieren, brauche es auch als Gesellschaft **eine stärkere Zusammenarbeit der unterschiedlichen Akteurinnen und Akteure** (z.B. bei Insolvenz von großen Unternehmen). Die Probleme seien vielschichtig und die Zukunft von Unsicherheit geprägt. Das erschwere auch das Vorgehen der Politik und brauche umso mehr eine Kooperation auf breiter Ebene.

Auf die Frage, welchen Beitrag die Frauensprecherinnen und Frauensprecher in Ihrer Position oder gemeinsam mit anderen Beteiligten (Regierungsmitgliedern ihrer Partei, überparteiliche Zusammenarbeit mit anderen Frauensprecherinnen und Frauensprechern usw.) in den nächsten Jahren in Bezug auf Gleichstellung leisten wollen, wurden in diesem Handlungsfeld folgende Aktivitäten und Maßnahmen genannt:

- Bewusstseinsbildung und Informationsmaßnahmen im Hinblick auf das **Pensionssplitting**, sowie
- **Fokus auf finanzielle Vorsorge und Absicherung**, wie beispielsweise die kontinuierliche Förderung von Vorträgen.
- Einsatz für die Sicherstellung von **leistbarem Wohnen** und Schaffung guter Ausgangssituationen.
- **Frauen kontinuierlich ermutigen**, aktiv tätig zu werden für ihre persönliche Weiterentwicklung im Beruf und damit bessere Entlohnung.
- Verstärkter Einsatz für **Bewusstseinsbildung bei Männern** in Bezug auf ihre Rollenbilder: Was ist eine neue Männlichkeit? Was ist eine faire Männlichkeit? Was heißt das in Bezug auf Care-Arbeit?

1.2 Ergebnisse der Gespräche mit den Direktorinnen und Direktoren des oberösterreichischen Landesdienstes

Im Folgenden sind die Perspektiven der Direktorinnen und Direktoren des oberösterreichischen Landesdienstes zusammenfassend dargestellt.

Demnach sei die **Pflege von Angehörigen im Konnex mit der eigenen finanziellen Absicherung** ein sehr großes Thema. Hier gehe es einerseits, um daraus resultierende individuelle Problematiken wie Altersarmut, und andererseits um den Wohlstandserhalt in unserer Volkswirtschaft, im Sinne von benötigten Fachkräften. Hier brauche es bewusstseinschaffende Maßnahmen bei jungen Frauen, dass sehr lange Auszeiten oder eine lange Teilzeittätigkeit mit geringem Stundenausmaß sehr große Auswirkungen auf die Pension haben. Gleichzeitig müsse Vollzeit wieder attraktiver gemacht werden. In diesem Zusammenhang sei der Mehrarbeitszuschlag bei Teilzeittätigkeit kontraproduktiv.

Darüber hinaus sehe man ein Potential darin Gleichstellungsthemen verstärkt nach außen zu tragen, beispielsweise bei der **Förderung** von Universitäten (inkl. Privatuniversitäten) und Fachhochschulen. Dadurch könne in weiterer Folge eine bessere Verknüpfung von wissenschaftlichen Erkenntnissen der Universitäten und Fachhochschulen, Umsetzung dieser in den jeweiligen Organisationen sowie Kommunikation der Erkenntnisse in der Wirtschaft unterstützt werden. Unternehmen in der Wirtschaft können die wissenschaftlichen Erkenntnisse in weiterer Folge nutzen und, angepasst an die jeweiligen betrieblichen Strukturen, umsetzen.

Zudem sei es wichtig, an **Universitäten und Fachhochschulen in Oberösterreich**, wie beispielsweise der IT:U und JKU zu Gleichstellungsfragen (innerorganisatorisch, sowie durch Vortragstätigkeit in Studiengängen) beizutragen, sowie in diesen Organisationen **Frauenförderpläne voranzutreiben**, sodass beispielsweise auch im Recruiting gezielt auf Geschlechterausgewogenheit geachtet wird.

Darüber hinaus werde man künftig generell bei Förderungen noch stärker auf Gleichstellungsfragen achten und diese miteinbeziehen.

Verortet wurde auch die Notwendigkeit der Bewusstseinsbildung in der Wirtschaft für die Weiterbeschäftigung von Frauen im Pensionsantrittsalter.

Auch **Mentoring-Programme in Landesorganisationen** sind eine Möglichkeit Gleichstellungsthemen bei Landesbediensteten voranzutreiben.

Nicht zu vergessen solle man dabei, dass man als Direktorin und Direktor immer selbst ein **Vorbild** sei und bleibe durch das eigene, tägliche Handeln. Dazu gehöre es, Potentialträgerinnen im Landesdienst frühzeitig zu fördern, sowie auch beim Wiedereinstieg zu unterstützen. Personalentwicklung sei Führungssache und man sehe großes Potential darin diese Themen im Landesdienst langfristig zu verankern. So gibt es – um ein Beispiel zu nennen – aktuell bereits jährlich ein Austausch-Treffen für weibliche Führungskräfte im Landesdienst, welches große Beliebtheit erfährt.

Als weitere Hebel, um Gleichstellung im Landesdienst nachhaltig zu fördern, wurden außerdem von Direktorinnen und Direktoren genannt:

Soziale Nachhaltigkeitskriterien strategisch im Landesdienst zu verankern und auf freiwilliger Basis darüber Bericht zu erstatten, sowie auf **gesetzlicher Ebene** anzusetzen. So werde das Leitbild für die Erarbeitung von Normen gerade überarbeitet und man habe vor, hier Gleichstellungsaspekte noch stärker zu berücksichtigen. In diesem Zusammenhang wurde als wichtiger Schritt in der „Checkliste für Landesgesetze“ im Februar 2025 die 4R-Methode ergänzt, um die Berücksichtigung dieser bei Gesetzen zu fördern. Die 4R-Methode ist eine bewährte Herangehensweise, um Gleichstellungsaspekte in der Gesetzgebung zu berücksichtigen:

- Repräsentation: Wie sehen Frauen- und Männeranteile im Regelungsbereich aus?
- Ressourcen: Wie könnte sich die Regelung auf die Verteilung des Budgets auf Frauen und Männer auswirken?
- Realität/en: Wie gestaltet sich die faktische Arbeitsteilung im Regelungsbereich?
- Rechte: Haben Frauen und Männer gleichwertigen Zugang zu rechtlichem Schutz?

1.3 Ergebnisse der Gespräche mit Kooperations- und Netzwerkpartnerinnen und -partner des Landes Oberösterreich

Um der Wichtigkeit einer breiten Zusammenarbeit in Sachen Gleichstellung von Frauen in Oberösterreich Rechnung zu tragen und die unterschiedlichen Perspektiven der Kooperations- und Netzwerkpartnerinnen und -partner bestmöglich einzubeziehen, wurden mit ihnen Gespräche geführt. Im Folgenden werden die Ergebnisse dieser Gespräche mit Bezug zum Handlungsfeld „Beruf und finanzielle Absicherung“ zusammenfassend dargestellt.

Der Großteil der in Oberösterreich lebenden Frauen ist unselbstständig erwerbstätig. Diese Zielgruppe durch professionelle und kostenlose Beratungsangebote zu arbeitsbezogenen Themen, sowie im Hinblick auf Fragestellungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen, leistet einen wesentlichen Beitrag zur Gleichstellung im Handlungsfeld „Beruf und finanzielle Absicherung“. Dementsprechend ist die **Arbeiterkammer Oberösterreich** eine sehr wichtige Partnerorganisation in Sachen Gleichstellung. Neben vielfältigen Beratungsangeboten vor Ort in den Bezirksstellen, werden beispielsweise auch Webinare für werdende Eltern angeboten. Gleichzeitig setzt sich die AK OÖ weiterhin stark für die Förderung von Einkommensgerechtigkeit und Lohntransparenz ein, und damit auch für die nationale Umsetzung der EU-Lohntransparenzrichtlinie. Zudem brauche es laut AK OÖ eine stärkere Thematisierung der Care-Arbeit, sowohl was die Betreuung der Kinder als auch die Pflege der eigenen Eltern betrifft. Hier leisten Frauen nach wie vor die Mehrheit der anfallenden Care-Arbeit. Die AK OÖ bietet daher auch Beratung bzgl. der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und der Pflege von Angehörigen.

Wie bereits weiter oben erwähnt, werden die Weichen für geschlechtsspezifische Rollenvorstellungen und Berufswahl bereits im Kindes- und Jugendlichen-Alter gestellt. Hier bereits in vielerlei Hinsicht anzusetzen macht daher Sinn.

Nennenswert sind in diesem Zusammenhang beispielsweise die vielfältigen Aktivitäten der **Wirtschaftskammer Oberösterreich**. Mit Hilfe von Bilderbüchern von Frau in der Wirtschaft für Kindergärten werden vielfältige Berufsbilder aufgezeigt und traditionellen Rollenvorstellungen spielerisch entgegengewirkt. Durch die Initiative „g'lernt is g'lernt“, von Frau in der Wirtschaft OÖ, können Schülerinnen Frauen kennenlernen, die mit einer Lehre erfolgreich den Weg in die Selbständigkeit eingeschlagen haben. Diese Initiative soll Mädchen und jungen Frauen zeigen, dass die Lehre ein erfolgreicher Bildungs- und Karriereweg ist, der auch in die Selbständigkeit führen kann.

Erfreulich ist im Hinblick auf die Förderung von Frauen in technischen Berufen, dass laut Lehrlingsstatistik der WKOÖ 2024 der Lehrberuf der Metalltechnikerin bereits auf Platz 4 der weiblichen Top10-Lehrberufe in Oberösterreich liegt. Auf den Plätzen 1-3 liegen weiterhin die traditionell frauendominierten Lehrberufe Einzelhandel, Bürokauffrau, Friseurin (Stylisten). Detaillierte Daten finden Sie im aktuellen statistischen Bericht.

Frauen, die sich in ihrer Selbständigkeit weiterentwickeln und wachsen wollen, können durch ein spezielles EPU-Mentoring-Programm der WKO OÖ Unterstützung erfahren. Dabei werden ihnen langjährig selbstständige und erfolgreiche Unternehmensberaterinnen und -berater als Mentorinnen oder Mentoren zur Seite gestellt.

Zudem blickt die WKO OÖ mit KOMPASS, auf eine langjährige, erfolgreiche Kooperation mit dem Frauenreferat des Landes OÖ zurück. (KOMPASS, das Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere agiert im Auftrag des Frauenreferates des Landes OÖ und in Kooperation mit der WKOÖ in der Business Upper Austria – OÖ Wirtschaftsagentur GmbH.) KOMPASS steht oberösterreichischen Unternehmen als zentrale Anlaufstelle für Aktivitäten zu Frauenförderung und aktivem Karenzmanagement zur Verfügung, initiiert dazu firmenübergreifende Projekte und unterstützt Unternehmen bei deren Umsetzung. Diese Zusammenarbeit soll jedenfalls fortgeführt werden.

Zudem setzt Frau in der Wirtschaft der WKO OÖ aktuell und künftig einen Schwerpunkt auf die Unterstützung von Frauen bei Betriebsübernahmen von in den Ruhestand gehenden Unternehmerinnen und Unternehmern.

Auch der **Industriellenvereinigung Oberösterreich** ist die Förderung von Frauen in der oberösterreichischen Wirtschaft ein großes Anliegen. Durch verschiedene Initiativen sollen Mädchen und junge Frauen für MINT-Berufe begeistert werden (siehe dazu Kapitel 4.3). Die Bewusstseinsbildung in Richtung finanzieller Unabhängigkeit für Frauen ist der IV OÖ ein großes Anliegen. Daher unterstützt die IV OÖ Aktivitäten, die einen raschen Wiedereinstieg nach der Karenz sowie den Konnex zwischen Teilzeittätigkeit und Altersarmut in den Blickpunkt rücken. Man wolle zudem Anreize setzen für die Steigerung der Wochenstundenanzahl und die Attraktivierung einer Weiterarbeit in der Pension. Zu den genannten Themen, könne sich die IV OÖ auch eine Zusammenarbeit mit KOMPASS und dem Frauenreferat des Landes OÖ vorstellen.

Das **Arbeitsmarktservice Oberösterreich** trägt als sehr wichtiger, strategischer Partner ebenfalls auf vielfältige Art und Weise zur Gleichstellung von Frauen in Oberösterreich bei. Die strategische Basis dafür bildet „upperWORK 2030 – Die Standortstrategie für Arbeit in Oberösterreich“, ein arbeitsmarktpolitisches Förderprogramm, welches auf einer jährlich erneuerten, an die aktuellen Gegebenheiten angepassten gemeinsamen Vereinbarung des Landes OÖ, des Arbeitsmarktservice OÖ, des Sozialministeriumservice OÖ, der Wirtschaftskammer OÖ, der Arbeiterkammer OÖ, des Österreichischen Gewerkschaftsbundes OÖ, der Industriellenvereinigung OÖ und der Bildungsdirektion OÖ basiert. Es bildet die Grundlage für umfassende Angebote zur Verbesserung der Arbeitsmarktteilhabe von arbeitslosen Menschen durch Qualifikation, Beratung und Beschäftigung, sowie zur Qualifikationsförderung von Beschäftigten und zur Sicherstellung der

Versorgung der oberösterreichischen Unternehmen mit qualifizierten und geeigneten Arbeitskräften. Darin findet sich als strategisches Ziel, die Erwerbsbeteiligung und das Beschäftigungsausmaß von Frauen zu erhöhen. Durch die enge Zusammenarbeit zwischen AMS OÖ, Land OÖ und Sozialministeriumsservice OÖ im Rahmen von upperWORK können seit Jahren die Kräfte gebündelt und die Umsetzung zielgerichteter Maßnahmen nachhaltig sichergestellt werden. Das AMS OÖ hat einen starken Fokus auf Kompetenzen, Qualifizierung und Möglichkeiten von Frauen. Ein flächendeckendes Angebot von Berufsinformationszentren und Frauenberatungszentren in ganz Oberösterreich bietet Frauen einen guten, niederschweligen Zugang zu arbeitsmarktpolitischer und beruflicher Beratung. So unterstützt das AMS OÖ mit Hilfe eines eigenen Beratungsschwerpunktes insbesondere junge Frauen im Hinblick auf deren Entwicklungsmöglichkeiten in den jeweiligen Berufsbereichen. Darüber hinaus bietet das AMS OÖ auch Unternehmen verschiedene Beratungsmaßnahmen an, wie beispielsweise die Impuls-Beratung für Betriebe.

Wie bereits von anderen Partnerorganisationen erwähnt, sieht das AMS OÖ auch die Notwendigkeit der kontinuierlichen Sensibilisierung und Diskussion rund um das Thema Pflege von Angehörigen und Erwerbstätigkeit, auch im Hinblick auf das steigende Pensionsantrittsalter. Es bräuchte ein Splitting der Care-Arbeit, beispielsweise durch eine paritätische Teilung der Elternkarenz (analog zu skandinavischen Ländern) sowie verpflichtendes Pensionssplitting.

Dementsprechend würde es das AMS OÖ als sinnvoll erachten, gemeinsam mit Kooperationspartnerinnen und -partnern, eine Berufsberatung für Eltern im Rahmen des Eltern-Kind-Passes sowie für Wiedereinsteigerinnen anzubieten, beispielsweise als freiwilliges Beratungsangebot in den oben erwähnten Frauenberufszentren. Denn es bestehe hier Informationsbedarf der Frauen, beispielsweise darüber welche Konsequenzen lange Phasen der Nicht-Erwerbstätigkeit oder geringfügige Dienstverhältnisse mit sich bringen.

Gemeinsam mit dem Land OÖ und den Sozialpartnerinnen und Sozialpartnern arbeitet das AMS OÖ zudem gezielt an der Förderung von jungen Frauen in MINT-Berufen. Mit dem 2025 startenden Projekt „STARTRUCK“ leistet man Berufsinformations- und Role Model-Arbeit an Schulen, mit altersgerechter Wissensvermittlung durch junge Absolventinnen von MINT-Ausbildungen, in Kombination mit Angeboten von Unternehmen, wie beispielsweise Praktikumsplätzen. Der Truck wird Schulstandorte ansteuern und dort Workshops zu MINT-Themen anbieten, welche in den Unterricht eingebunden werden können.

Die Gleichstellung der Geschlechter ist bei AMS OÖ eine Querschnittsmaterie, die in alle Bereiche hineinwirkt und flächendeckend gelebt wird. Jede Maßnahme, die das AMS OÖ initiiert und umsetzt, wird unter diesem Gesichtspunkt betrachtet. So wird Gleichstellung beispielsweise stets in Ausschreibungsprozesse einbezogen und ist fix in der Grundausbildung neuer AMS-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter verankert.

Aus dem Gespräch mit der **Pensionsversicherungsanstalt Landesstelle Oberösterreich** ging hervor, dass man dort ebenso Wert auf die Förderung von Frauen legt. Rund 73 % der Belegschaft ist weiblich und man biete daher eine Vielzahl an Arbeitszeitmodellen, inklusive verschiedenster Teilzeitmodelle. Gleichzeitig kennt man in der Landestellendirektion der PVA aufgrund der umfassenden Fachexpertise, die mit Teilzeitarbeit entstehenden Problematiken der finanziellen Absicherung (Stichwort Gender Pension Gap). Dementsprechend führt man intern in wiederkehrenden Abständen Informationsveranstaltungen zu Teilzeit und finanzieller Vorsorge durch. Darüber hinaus bietet die PVA Landesstelle OÖ interessierten Betrieben Firmensprechtage oder „Beratungstage“ vor Ort an, mit Vorträgen und/ oder individueller Beratung rund um Teilzeittätigkeit und deren Auswirkung auf die Pensionen, sowie Pensionssplitting.

Jede Bürgerin bzw. jeder Bürger kann zudem bei der PVA Landesstelle Oberösterreich direkt unter der Telefonnummer +43 (0)50303-36170 einen Termin für ein Beratungsgespräch vereinbaren, beispielsweise auch zum Thema Pensionssplitting. Die Beratungsgespräche können – je nach Wunsch der Bürgerin bzw. des Bürgers – entweder in der PVA Landesstelle Oberösterreich in Linz stattfinden oder an Sprechtagen auch in den Büros der ÖGKOÖ in jeder Bezirkshauptstadt Oberösterreichs.

Zudem signalisierte die PVA Landesstelle Oberösterreich Bereitschaft zur Beteiligung an Maßnahmen, um die Möglichkeit des Pensionssplittings bekannter zu machen, wie beispielsweise gemeinsame Vorträge, Veranstaltungen oder Informationsgespräche mit dem Land OÖ.

1.4 Ergebnisse der stattgefundenen Workshops

In den stattgefundenen Workshops wurden gemeinsam Ideen und konkrete Maßnahmenvorschläge gesammelt, mit deren Hilfe die Umsetzung der Ziele und definierten Maßnahmen der Frauenstrategie gefördert und langfristig sichergestellt werden soll. Im Folgenden werden die Ergebnisse zum Handlungsfeld „Beruf und finanzielle Absicherung“ zusammenfassend dargestellt:

Hier wurde insbesondere die Wichtigkeit von **Informationsoffensiven in Schulen** thematisiert sowie von Maßnahmen, um Eltern für berufliche Themen und finanzielle Absicherung zu sensibilisieren. In diesem Zusammenhang brauche es auch für Pädagoginnen und Pädagogen Sensibilisierungsmaßnahmen zu Geschlechterrollen und Gleichstellungsthemen.

Zudem brauche es eine **nachhaltige Finanzierung der bestehenden Beratungsorganisationen**, um bereits existierende Beratungsangebote für Frauen langfristig sicherzustellen. Auch Betriebe seien in der Pflicht, Gleichstellung als Thema zu priorisieren und hier Maßnahmen umzusetzen.

Umso wichtiger sei es laut den Workshopteilnehmerinnen und -teilnehmern selbst als Organisation oder als öffentliche Institution, wie das Land OÖ, **vorbildhaft zu agieren als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber** und Frauen entsprechend zu fördern und gleichzustellen.

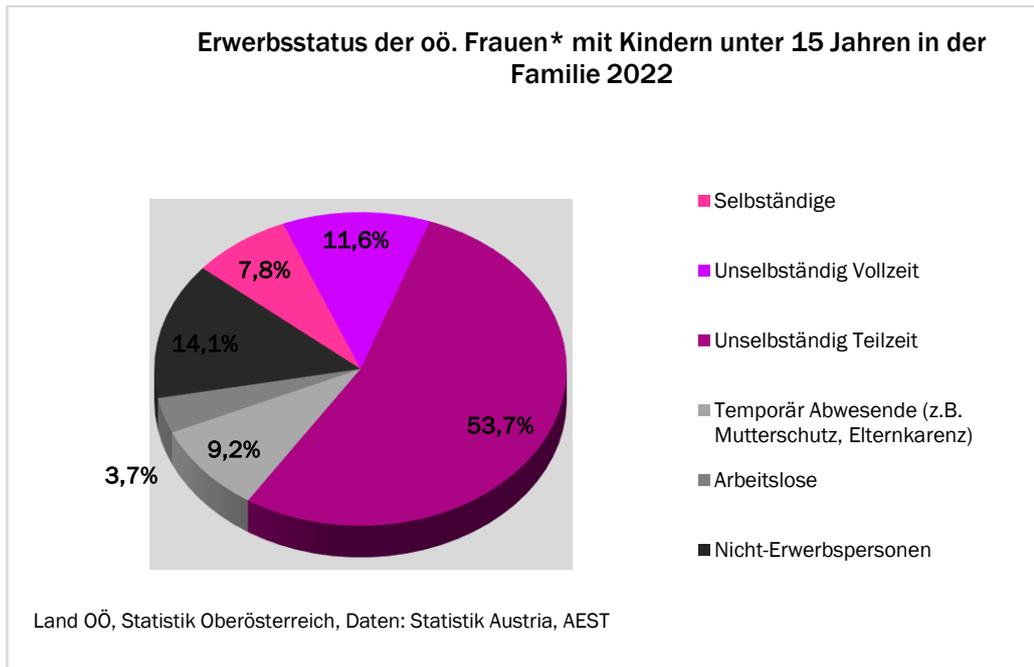
KOMPASS, das Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere, unterstützt die Umsetzung der **Lohntransparenzrichtlinie in den Unternehmen** in Oberösterreich gerne mit ihrem Know-how. (KOMPASS, das Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere agiert im Auftrag des Frauenreferates des Landes OÖ und in Kooperation mit der WKOÖ in der Business Upper Austria – OÖ Wirtschaftsagentur GmbH.)

Weitere Maßnahmenvorschläge von KOMPASS beinhalteten eine **Informationsangebote für Unternehmen** zum Thema Pensionssplitting, zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf sowie zum Blick auf den gesamten Erwerbslebenszyklus und Lebensverdienst der Beschäftigten.

Zudem sollte Care-Arbeit und damit auch Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht mehr primär als Frauensache, sondern vielmehr als gemeinsame Sache der Geschlechter betrachtet werden. Daher brauche es eine viele stärkere Einbeziehung der Männer.

Die Workshopteilnehmerinnen und -teilnehmer sehen einen Vorteil in **gemeinsamen, organisationsübergreifenden Maßnahmen**, beispielsweise im Sinne von Kampagnen zur Sensibilisierung und Information zu Pensionssplitting und Rollenverteilung, beispielsweise nach dem Motto „Augen auf bei der Partnerwahl“, sowie mit gezielten Botschaften dem „Tradwife-Trend“ entgegenzuwirken. Auch durch Veranstaltungen könne man Frauen erreichen und für berufliche Weiterentwicklungsthemen und finanzielle Absicherung sensibilisieren.

1.5 Fazit



Wirft man einen Blick auf die folgende Grafik wird schnell klar, dass mehr als die Hälfte der Frauen in Oberösterreich mit Kindern unter 15 Jahren in Teilzeit arbeitet, und 14,1% nicht erwerbstätig sind. Zieht man von diesen 14,1% jene Personen ab, die einen Pensionsbezug haben oder sich noch in Ausbildungsverhältnissen (Schule, Studium) befinden, so sind es 13,2 % Nicht-Erwerbspersonen. Damit ist fast jede achte Frau in Oberösterreich mit Kind(ern) unter 15 Jahren nicht erwerbstätig. Aktiv arbeitssuchende Frauen sind hier nicht inkludiert, sondern separat als „Arbeitslose“ ausgewiesen. Zahlen wie diese verdeutlichen, dass tradierte Rollenmodelle, wie jene des Mannes als „Alleinverdiener“ und finanziellen Versorger der Familie, und der Frau als voll und ganz für Familie und Haushalt Verantwortliche, nach wie vor sehr präsent sind.

Gleichzeitig nimmt laut IMAS-Bevölkerungsbefragung 2025 (im Vergleich zur Erhebung im Jänner 2024) die Bedeutung einer selbständigen Lebensführung bei den befragten Frauen zu.

Eine weitere Herausforderung ist die hohe Arbeitslosigkeit bei Frauen mit einem Alter über 50 Jahren. Gemessen an den Arbeitslosen gesamt, lag der Anteil der über 50-Jährigen bei den Frauen im Jahr 2024 bei 27,4 Prozent. Damit ist er zwar geringer als jener der Männer (33,5 %), doch sollte durch kontinuierliche Maßnahmen weiter reduziert werden. Denn je länger Frauen in dieser Altersgruppe arbeitslos sind, desto stärker kommt die Altersdiskriminierung am Arbeitsmarkt zu tragen.

Positive Entwicklungen

Aus den Kapiteln 1.1 bis 1.4 geht hervor, dass in Oberösterreich bereits **sehr vielfältige und professionelle Maßnahmen** gesetzt werden, um Gleichstellung von Frauen im Berufsleben und im Hinblick auf finanzielle Unabhängigkeit zu fördern. „upperWORK 2030“, „KOMPASS – das Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere“ und viele, weitere Beispiele für erfolgreiche Kooperationen unterstreichen, wie wichtig ein Schulterschluss der Stakeholderinnen und Stakeholder in OÖ ist, um nachhaltig erfolgreich zu sein.

Auch bei der **Gesetzgebung werden Gleichstellungsaspekte künftig verstärkt berücksichtigt**. So werde das Leitbild für die Erarbeitung von Normen gerade überarbeitet und man habe vor, hier Gleichstellungsaspekte noch stärker zu berücksichtigen. Als wichtiger Schritt wurde bereits in der zugehörigen „Checkliste für Landesgesetze“ im Februar 2025 die 4R-Methode ergänzt, um die Berücksichtigung dieser bei Gesetzen zu fördern. Die 4R-Methode ist eine bewährte Herangehensweise, um Gleichstellungsaspekte in der Gesetzgebung zu berücksichtigen.

Handlungsempfehlungen

Gerade in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten braucht es mehr denn je ein offenes Miteinander, welches auf Gemeinsamkeiten und Konsensfindung aufbaut und Differenzen beiseitelegt. Es gilt mit gebündelten Kräften an der nachhaltigen Förderung der Erwerbstätigkeit und finanziellen Unabhängigkeit von Frauen in Oberösterreich dranzubleiben. Wie in den vorherigen Kapiteln erwähnt, wurde dazu von den Stakeholder-Organisationen diesbezüglich weiterhin Bereitschaft signalisiert. Für gewisse Ziele, wie eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Equal Pay, Lohntransparenz und Senkung der Arbeitslosigkeit bei Frauen 50+, braucht es jedoch auch das Engagement der **Unternehmen in Oberösterreich**.

Laut repräsentativer IMAS-Bevölkerungsbefragung sind **flexible Arbeitsmodelle** der meistgenannte und damit wichtigste Hebel, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern. (97 % der befragten Frauen und 94 % der befragten Männer halten flexible Arbeitsmodelle für sehr oder einigermaßen wichtig.) Gleichzeitig besteht laut dieser Befragung der **Wunsch nach partnerschaftlicher Aufteilung von Care-Arbeit und Beschäftigungszeiten**: So halten insgesamt 88 % der befragten Frauen und 83 % der befragten Männer die partnerschaftliche Aufteilung der Beschäftigungszeiten für sehr wichtig oder einigermaßen wichtig. Sowohl 50 % der befragten Frauen, als auch 50 % der befragten Männer halten eine **Attraktivierung der Väterkarenz** für sehr wichtig, weitere 29 % der befragten Frauen und 28 % der befragten Männer halten dies für einigermaßen wichtig. **Dazu braucht es die Bereitschaft der Wirtschaft. Es gibt diesbezüglich viele Best-Practice Beispiele in Oberösterreich.**

Jeder Geschäftsführer und jede Geschäftsführerin kann und sollte einen wesentlichen Beitrag zu Gleichstellung leisten, indem er bzw. sie den Beschäftigten – unabhängig vom Geschlecht – eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht, eine faire und transparente Entlohnung bietet und durch Betrachtung des gesamten Erwerbslebenszyklus Möglichkeiten schafft bestmöglich im Betrieb zu arbeiten. Einen wesentlichen Beitrag dazu leistet auch die Lohntransparenz.

Richtlinien auf EU-Ebene, wie die Corporate Sustainability Reporting Directive (kurz CSRD) und die Entgelttransparenzrichtlinie, sind in diesem Zusammenhang Entwicklungen, welche auch die Gleichstellung weiter vorantreiben. Die Umsetzung ersterer ist auf nationaler Ebene noch nicht erfolgt, zweitere sollte bis Juni 2026 in nationales Recht umgesetzt werden.

Darüber hinaus sprechen sich 83 % der von IMAS in OÖ befragten Frauen und 81 % der befragten Männer dafür aus, dass **Pensionssplitting bekannter und attraktiver gemacht** werden sollte. Hier können zwar bewusstseinsbildende Maßnahmen umgesetzt werden, doch es ist auch die Bundesregierung gefordert entsprechend zu handeln.

Um die Ziele und Maßnahmen der Frauenstrategie „Frauen.Leben 2030“ zu erreichen, braucht es in den nächsten Jahren ein sehr konsequentes, gemeinsames Tun und ein strategisches Vorgehen über 2030 hinaus. Es wird daher empfohlen, die hoch gesetzten Ziele in Bezug auf „Beruf und finanzielle Absicherung“ in kurz-, mittel- und langfristige Ziele zu clustern. Durch entsprechende Definition von Etappenzielen und jährliche Schwerpunktmaßnahmen können auch große Ziele, wie jene der Frauenstrategie Schritt für Schritt erreicht werden.

2 Familie, Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen

2.1 Ergebnisse der Gespräche mit den Frauensprecherinnen und Frauensprechern

Im Folgenden werden die vielfältigen Perspektiven der oberösterreichischen Frauensprecherinnen und Frauensprecher zusammenfassend dargestellt.

Demnach wurde der **bedarfsgerechte Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen sowie die finanzielle Förderung der Betriebskindergärten** durchwegs positiv bewertet. Hier sei in den letzten Jahren viel passiert, gerade bei der Verbesserung der Betreuung der unter 3-Jährigen Kinder. Die Rahmenbedingungen für Pädagoginnen und Pädagogen wurden verbessert, insbesondere auch der Personalschlüssel. Es sei wichtig die Bereitstellung von Kinderbetreuung auch als Maßnahme zu betrachten, um die Erwerbstätigkeit von Frauen in OÖ zu fördern und damit ihrer Altersarmut entgegenzuwirken. Eine qualitativ hochwertige Kinderbildung und -betreuung gehe Hand in Hand mit wirtschaftlicher Unabhängigkeit und Selbstständigkeit der Frauen. Man sei mit dem Ziel „**Kinderland Nummer 1**“ zu werden auf dem richtigen Weg und solle kontinuierlich an einem Ausbau der Einrichtungen weiterarbeiten, insbesondere für unter 3-jährige Kinder. Als positiv wurde darüber hinaus die Einführung des Familienbonus auf Bundesebene betrachtet.

Gleichzeitig brauche es weitere Bemühungen bereits in Kindergärten und Schulen ein **Bewusstsein für Gleichstellungs- und Unabhängigkeitsthemen** zu schaffen. Hierzu brauche es eine Sensibilisierung des pädagogischen Personals, sowie Kampagnen, welche an Kinder und Jugendliche und deren Eltern adressiert sind.

Aufgrund der demografischen Entwicklung sei es außerdem sehr wichtig, **Unterstützungsangebote für pflegende Angehörige** auszubauen.

Auf die Frage, welchen Beitrag die Frauensprecherinnen und Frauensprecher in Ihrer Position oder gemeinsam mit anderen Beteiligten (Regierungsmitgliedern ihrer Partei, überparteiliche Zusammenarbeit mit anderen Frauensprecherinnen und Frauensprechern usw.) in den nächsten Jahren in Bezug auf Gleichstellung leisten möchten, wurden in diesem Handlungsfeld folgende, vielfältige Aktivitäten und Maßnahmen genannt:

- Weiter daran zu arbeiten, dass **Kinderbildung und Kinderbetreuung** Kernthemen der politischen Mitte und bürgerlichen Gesellschaft sind. Es gehe um die Förderung der Talente und Chancengleichheit der Kinder, unabhängig von deren sozialer Herkunft, Geschlecht etc. Gleichzeitig sei dies auch ein Standortfaktor für die Wirtschaft.
- Sich auszusprechen für die **Fortführung bestehender Leistungen** für Eltern in OÖ, wie beispielsweise den oö. Mehrlingszuschuss, den oö. Kinderbetreuungsbonus, den oö. Eltern-Kind-Zuschuss, die „OÖ Familienkarte“ mit kostenloser Kinderunfallversicherung, die Förderung von Begleitpersonen im Krankenhaus, sowie für die Aktivitäten des Frauenreferates und des Familienreferates des Landes OÖ.
- Die verstärkte Vermittlung eines **gesunden Umgangs mit digitalen Medien bereits in Kindergärten und Schulen**, um der stark steigenden Mediensucht entgegenzuwirken.

2.2 Ergebnisse der Gespräche mit den Direktorinnen und Direktoren im oberösterreichischen Landesdienst

Auch die Direktorinnen und Direktoren im oberösterreichischen Landesdienst unterstrichen die Wichtigkeit der Bemühungen des Landes OÖ „**Kinderland Nummer 1**“ zu werden und tragen den kontinuierlichen, **bedarfsgerechten Ausbau der Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen** voller Überzeugung mit. Dies sei ein wesentlicher Hebel, um die Potentialentfaltung und finanzielle Unabhängigkeit von Frauen in OÖ zu fördern.

Zudem wurde in diesem Zusammenhang erwähnt, dass man hier auch als Arbeitgeber sehr vorbildhaft agiert, indem man für die Kinder von Beschäftigten eine **Sommerferienbetreuung** anbietet.

2.3 Ergebnisse der Gespräche mit Kooperations- und Netzwerkpartnerinnen und -partnern des Landes Oberösterreich

Um der Wichtigkeit einer breiten Zusammenarbeit in Sachen Gleichstellung von Frauen in Oberösterreich Rechnung zu tragen und die unterschiedlichen Perspektiven der Kooperations- und Netzwerkpartnerinnen und -partner bestmöglich einzubeziehen, wurden mit ihnen Gespräche geführt. Im Folgenden werden die Ergebnisse dieser Gespräche mit Bezug zum Handlungsfeld „Familie, Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen“ zusammenfassend dargestellt.

Die **Wirtschaftskammer Oberösterreich** brachte in diesem Zusammenhang die Wichtigkeit der guten Kooperation mit dem Land OÖ in Form von KOMPASS, dem Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere, zum Ausdruck. (KOMPASS agiert im Auftrag des Frauenreferates des Landes OÖ und in Kooperation mit der WKOÖ in der Business Upper Austria – OÖ Wirtschaftsagentur GmbH.) Darüber hinaus bietet der Verein Betriebshilfe der WKO OÖ für selbstständige Frauen (und Männer) in OÖ eine wichtige Hilfestellung, die bei Schwangerschaft/Geburt während des Mutterschutzzeitraumes, sowie zur Pflege eines behinderten oder schwer kranken Kindes, oder auch während der eigenen Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit, Unfall oder Kur-/Rehabilitationsaufenthalt in Anspruch genommen werden kann.

Der **Gemeinebund Oberösterreich** stehe ebenfalls hinter dem Ziel „Kinderland Nummer 1“ zu werden, brachte jedoch zum Ausdruck, dass die damit verbundenen finanziellen Entwicklungen fordernd sind.

Die **Arbeiterkammer Oberösterreich** hält den kontinuierlichen Ausbau der Kinderbildungs- und Kinderbetreuungseinrichtungen für äußerst wichtig. Durch die wiederkehrende Erhebung „AKOÖ Kinderbetreuungsatlas“ möchte sie kontinuierlich einen Überblick über die Kinderbetreuungssituation in Oberösterreichs Gemeinden geben. Laut AK OÖ müssen die Rahmenbedingungen für Frauen passen, damit eine wirkliche Wahlfreiheit in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie besteht. Diese seien vor allem Kinderbetreuung und Einkommen. Da viele Frauen immer noch in einkommensschwachen Branchen arbeiten, bräuchte es kostenlose Kinderbetreuung. Da Care-Arbeit immer noch überwiegend Frauensache sei, fokussiert die AK OÖ auch Beratungsangebote rund um die Pflege von Angehörigen.

Das **Arbeitsmarktservice Oberösterreich** begrüßt den Ausbau der Kinderbetreuung ebenfalls. Dieser sei besonders im ländlichen Raum dringend notwendig, damit eine Erwerbstätigkeit für Frauen überhaupt möglich wird. Wesentlich sei in diesem Zusammenhang außerdem ein gutes pädagogisches Konzept, sodass nicht nur Kinderbetreuung, sondern auch Kinderbildung stattfindet.

Gleichzeitig sieht das AMS OÖ einen großen Bedarf zur Sensibilisierung und Diskussion rund um das Thema Pflege von Angehörigen und Erwerbstätigkeit, auch in Bezug auf das steigende Pensionsantrittsalter. Hier wäre ein Splitting der Care-Arbeit wichtig. Man sehe in der Praxis häufig die Problematik, dass Pflegebedürftige erst ab Pflegestufe 4 einen Platz in einem stationären Pflegeheim bekommen. Das sei sehr hoch und führe dazu, dass Frauen mit der Pflege ihrer Eltern oder Schwiegereltern sehr lange und stark belastet werden. Studien zeigen, dass in Österreich aufgrund von Pflegeaufgaben in der Regel Frauen die Erwerbstätigkeit aufgeben, während ihre männlichen (Ehe-)Partner weiterarbeiten.

Auch die **Industriellenvereinigung Oberösterreich** unterstreicht die Wichtigkeit von Kinderbetreuung und Kinderbildung.

2.4 Ergebnisse der stattgefundenen Workshops

In den stattgefundenen Workshops wurden gemeinsam Ideen und konkrete Maßnahmenvorschläge gesammelt, mit deren Hilfe die Umsetzung der Ziele und definierten Maßnahmen der Frauenstrategie gefördert und langfristig sichergestellt werden soll. Im Folgenden werden die Ergebnisse zum Handlungsfeld „Familie, Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen“ zusammenfassend dargestellt:

Durch **Informationsoffensiven in Schulen** könne bereits in der Kinderbildung ein Bewusstsein für Gleichstellung geschaffen werden. In diesem Zusammenhang wären auch Maßnahmen im Bereich Elternbildung (z.B. im Zuge von Vorträgen an Schulen) hilfreich.

Um Care-Arbeit zu einem gemeinsamen Thema der Geschlechter zu machen, könne eine **paritätisch geteilte Karenz** zwischen den Elternteilen gefördert werden, beispielsweise durch Kommunikationskampagnen und finanzielle Anreize.

Ein rechtliches Wunsch-Szenario sei in diesem Zusammenhang der **Anspruch des Kindes auf die Pflichten beider Elternteile**, im Sinne von Zeit für Betreuung, finanzieller Unterhalt, Pflege im Falle von Erkrankung/ Unfall. So könne man beide Elternteile rechtlich verstärkt in die Pflicht nehmen.

Begrüßenswert wäre zudem eine **Anhebung der Zuverdienstgrenzen** bei Bezug von Kinderbetreuungsgeld (Zuständigkeitsbereich des Bundes), um die Erwerbstätigkeit während der Karenz zu fördern bzw. beruflich engagierte Frauen zu unterstützen, anstatt sie indirekt dafür zu bestrafen.

Wichtig ist auch die Sicherstellung der Kinderbetreuung bei Kursmaßnahmen des AMS unter 20 Wochenstunden. Hintergrund dieses Vorschlages ist, dass bei vielen Kursmaßnahmen die Wochenstundenanzahl auf unter 20 gesenkt wurde. Damit fehlt jedoch Frauen bei Gemeinden/ Magistraten der Anspruch auf Kinderbetreuung. Das führt zu dem Henne-Ei-Problem, dass viele Frauen keine Kursmaßnahmen oder keinen beruflichen Wiedereinstieg meistern können, wenn ihnen keine Kinderbetreuung ermöglicht wird.

2.5 Fazit

Anzahl betreute Kinder und Betreuungsquote¹⁾ der unter 3-Jährigen und 3- bis 5-Jährigen in öö. Kinderbildungs- und betreuungseinrichtungen

Berichtsjahr	Betreuungsquote ¹⁾		Anz. betreute Kinder	
	0 - 2 Jahre	3 - 5 Jahre	0 - 2 Jahre	3 - 5 Jahre
2013/2014	12,8	92,7	5.281	38.726
2014/2015	13,6	93,0	5.749	39.257
2015/2016	14,5	93,6	6.264	40.251
2016/2017	15,4	93,6	6.933	40.760
2017/2018	16,1	94,1	7.347	41.741
2018/2019	16,5	93,9	7.650	42.248
2019/2020	17,8	93,5	8.208	43.358
2020/2021	17,8	93,7	8.109	43.954
2021/2022	19,6	94,0	8.820	44.584
2022/2023	20,9	94,2	9.452	44.846
2023/2024	22,3	94,5	9.918	44.581

¹⁾ Anteil der Kinder in institutionellen Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen (ohne Saisonbetriebe) im Vergleich zur gleichaltrigen Wohnbevölkerung
Land OÖ, Statistik Oberösterreich; Daten: Statistik Austria, Kindertagesheimstatistik

Anzahl der institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen mit mindestens 45 geöffneten Wochen in OÖ 2013/14 und 2023/24

Einrichtungen	Betriebe gesamt	2013/2014		Betriebe gesamt	2023/2024	
		dav. mind. 45 Wochen geöffnet			dav. mind. 45 Wochen geöffnet	
		absolut	%-Anteil		absolut	%-Anteil
Krabbelstuben	217	171	78,8%	426	425	99,8%
Kindergärten	758	433	57,1%	741	737	99,5%
Horte	223	169	75,8%	175	173	98,9%
Gesamt	1.198	773	64,5%	1.342	1.335	99,5%

Erhebungsumfang- "institutionelle Kinderbetreuung":

- regelmäßige und ganzjährige Kinderbetreuung
- betrieben mit öffentlicher Förderung
- durch ausgebildetes Personal
- ohne Anwesenheit der Eltern
- an mind. 30 Wochen pro Jahr
- an mind. 4 Tagen pro Woche
- an mind. 15 Stunden pro Woche

Grundsätzlich ausgenommen sind daher Tageseltern, Spielgruppen, Internate, Ganztagschulen und Schülerheime
Land OÖ, Statistik Oberösterreich; Daten: Statistik Austria, Kindertagesheimstatistik

Positive Entwicklungen

Betrachtet man die bereits **existierenden Unterstützungsleistungen des Landes OÖ für Familien**, wird klar, dass man frauen- und familienpolitisch bereits eine Vielzahl an Maßnahmen umsetzt: der Oö. Mehrlingszuschuss, der Oö. Kinderbetreuungsbonus, der Oö. Eltern-Kind-Zuschuss, die „Oö Familienkarte“ mit kostenloser Kinderunfallversicherung, die Förderung von Begleitpersonen im Krankenhaus, sowie zahlreiche Aktivitäten des Frauenreferates und des Familienreferates des Landes OÖ.

Gleichzeitig ist die Existenz einer **guten Kinderbetreuungsinfrastruktur** die Basis, um Frauen eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. Dementsprechend wurde in den letzten Jahren ein Maßnahmenpaket umgesetzt, um „**Kinderland Nummer 1**“ zu werden. Es enthält viele wertvolle Verbesserungen, darunter mehr Gehalt für Pädagoginnen und Pädagogen sowie Assistenzkräfte, mehr Leitungszeit, Ausweitung der täglichen Öffnungszeiten sowie der Öffnungswochen pro Kalenderjahr, und eine schrittweise Reduktion der Gruppengrößen. Als weiterer Meilenstein kann die mit 1. September 2024 in Kraft getretene Beitragsfreiheit für die Krabbelstuben am Vormittag bezeichnet werden. Die Daten in den Tabellen belegen das konsequente Tun der letzten Jahre.

Mit einer im Landtag beschlossenen Gesetzesnovelle wurde sichergestellt, dass jedes in einer Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtung angemeldete Kind mindestens 47 Wochen pro Jahr betreut wird. Die Durchschnittsöffnungszeit von Kindergärten beträgt aber sogar 48,5 Wochen und von Krabbelstuben 48,2 Wochen pro Jahr. Die fünf möglichen Schließwochen decken sich im Ergebnis mit dem jährlichen Urlaubsanspruch von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Darüber hinaus entscheiden sich immer mehr Unternehmen in OÖ dafür, Ferienbetreuungsangebote für die Kinder ihrer Beschäftigten anzubieten oder die Beschäftigten bei deren selbst organisierter Ferienbetreuung finanziell mit Hilfe des Kinderbetreuungserschusses zu unterstützen.

Handlungsempfehlungen

Wie dem statistischen Bericht zu entnehmen ist, stellen die **niedrigen Gesamtfertilitätsraten** in den letzten Jahrzehnten eine große demografische Herausforderung unseres Landes dar. Sie verdeutlichen, dass es kontinuierliche Maßnahmen braucht, um eine Familiengründung und die Entscheidung für mehrere Kinder

attraktiv zu machen. Die Vielzahl bereits umgesetzter und bestehender Maßnahmen in Oberösterreich ist in diesem Zusammenhang als wichtiges Fundament zu betrachten, an dem keinesfalls gerüttelt werden sollte.

Wenngleich die Gesamtfertilitätsraten in allen Bundesländern auf niedrigem Niveau liegen, so lag Oberösterreich im Bundesländervergleich laut den letztverfügbaren Daten aus 2023 nach Vorarlberg sogar an zweithöchster Stelle.

Investitionen in Kinderbildung und -betreuung sind auch in diesem Konnex als wertvolle Investition in die Zukunft unseres Landes zu betrachten.

Gleichzeitig kann echte Gleichstellung nur erreicht werden, wenn es gesellschaftlich selbstverständlicher wird, dass Kinderbetreuung und die Pflege Angehöriger von **Frauen und Männern gleichermaßen** übernommen wird. Dies ist ebenfalls ein erklärtes Ziel der Frauenstrategie „Frauen.Leben 2030“. Um dieses zu erreichen, braucht es in den nächsten Jahren gebündelte Kräfte im Sinne von gemeinsamen Aktivitäten. Neben vielschichten, bewussteinbildenden Maßnahmen, die bereits in der Kindheit Gleichstellungsfragen altersgerecht thematisieren und bis ins Erwachsenenalter reichen, braucht es dazu vor allem kontinuierliche Aktivitäten der oö. Unternehmen und Gemeinden. Denn, wie bereits aus dem ersten Handlungsfeld hervorgeht: nur wenn Unternehmen entsprechend offen und flexibel agieren und die Potentiale von Frauen in OÖ nutzen und gleichzeitig auch Männern eine Beteiligung an der **Care-Arbeit ermöglichen**, können Kinderbetreuungsplätze tatsächlich zur ökonomischen Unabhängigkeit und Gleichstellung von Frauen beitragen.

Auch hier könnte man die Zielsetzungen der Frauenstrategie in kurz-, mittel- und langfristige Ziele clustern. Durch entsprechende Definition von Etappenzielen und jährliche Schwerpunktmaßnahmen können diese sukzessive erreicht werden.

3 Frauen in politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Schlüsselpositionen

3.1 Ergebnisse der Gespräche mit den Frauensprecherinnen und Frauensprechern

Im Folgenden werden die Perspektiven der oberösterreichischen Frauensprecherinnen und Frauensprecher zusammenfassend dargestellt.

In Bezug auf dieses Handlungsfeld waren sich die Frauensprecherinnen und Frauensprecher einig, dass es von großer Wichtigkeit sei, **mehr Frauen für ein Engagement in der Politik** zu begeistern. Einige Initiativen gebe es dazu bereits, wie beispielsweise eigene Programme der Parteien und Vernetzungsveranstaltungen für Frauen in der Politik. Es gehe darum Frauen zu bestärken, ihnen Mut zu machen in die Politik zu gehen und selbst positive Beispiele zu setzen. Denn im Hinblick auf den Frauenanteil in politischen Ämtern gebe es in den letzten Jahren kaum eine Verbesserung, weder auf Bundes-, noch auf Landes- oder Gemeindeebene.

Von einigen der Frauensprecherinnen und Frauensprechern wurde daher abermals – wie bereits in den Gesprächen 2024 – erwähnt, dass es auf politischer Ebene einen Fokus auf die Bedürfnisse von Frauen in verschiedenen Lebenssituationen in der Politik brauche. Dementsprechend brauche es beispielsweise eine rechtliche Möglichkeit der Karenzierung für Politikerinnen. Sowohl Gemeinde-, als auch Landespolitikerinnen (und -politiker) bräuchten eine **Karenzregelung, nach dem Vorbild des Bundeslandes Salzburg**. So könne eine Frau beispielsweise auch nach Geburt ihres Kindes Landtagsabgeordnete bleiben. Diesbezüglich müsse die parteiübergreifende Zusammenarbeit verstärkt werden.

3.2 Ergebnisse der Gespräche mit den Direktorinnen und Direktoren des oberösterreichischen Landesdienstes

Im Folgenden sind die Perspektiven der Direktorinnen und Direktoren des oberösterreichischen Landesdienstes zusammenfassend dargestellt.

Im Hinblick auf Frauen in Schlüssel- und Führungspositionen erwähnten einige der Direktorinnen und Direktoren, dass es äußerst wichtig sei, sich als Direktorin und Direktor der eigenen **Vorbildrolle** bewusst zu sein. Dazu gehöre es, **Potentialträgerinnen im Landesdienst frühzeitig zu fördern**, sowie auch beim Wiedereinstieg zu unterstützen. Personalentwicklung sei Führungssache und man sehe großes Potential darin diese Themen im Landesdienst langfristig zu verankern. In diesem Zusammenhang kamen mehrere Vorschläge: So könne man soziale Nachhaltigkeitskriterien strategisch im Landesdienst verankern und auf freiwilliger Basis darüber Bericht zu erstatten. Gleichzeitig erwähnten Direktorinnen und Direktoren, man könne proaktiv **Führen in Teilzeit** anbieten und dieses Arbeitsmodell im Landesdienst, mitsamt der Landesorganisationen verankern. Einzelne sehr positive Beispiele für Führung in Teilzeit gäbe es schon in einigen Direktionen. Doch es gehe auch darum Positionen bereits in Teilzeit auszuschreiben, um eine Bewerbung von Frauen zu fördern – sowohl Expertinnen wie Experten-, als auch Führungspositionen. Denn es sei einerseits wichtig, dass sich die Frau eine Führungsrolle zutraue, doch andererseits müsse man auch auf Organisationsebene Rahmenbedingungen schaffen, die dies ermöglichen. So sei es wichtig Wiedereinsteigerinnen gezielt zu fördern und mit einzubeziehen bei offenen Führungspositionen, um eine klare Pro-Haltung für Mütter, die Führen wollen, zu kommunizieren. Darüber hinaus sei es wichtig in der eigenen Direktion **familienfreundliche Meetingzeiten** zu leben, um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. In einzelnen Direktionen werden zudem bereits „Papa-Mama-Tage“ ermöglicht, an denen Beschäftigte ihre Kinder mit zu Arbeit nehmen können.

In diesem Zusammenhang wurde auch erwähnt, dass der Landesamtsdirektor die Förderung von Frauen in Schlüssel- und Führungspositionen voll und ganz mit unterstützt und man das sehr schätzt.

Aus- und Fortbildungsmaßnahmen im Landesdienst sollten künftig **in verschiedenen Formaten** angeboten werden. So könnte man beispielsweise bei Führungskräfte-Entwicklungsseminaren auch Halbtages- oder Blended-Formate anbieten, die familienfreundlicher sind, und als Ort für Präsenz-Seminare eine Location wählen, die nicht allzu weit weg von Linz ist.

Regelmäßige Führungskräfteerunden im Landesdienst wurden ebenfalls vorgeschlagen, mit kurzen inhaltlichen Inputs (z.B. 20-30 min) zu Gleichstellungsthemen, jedoch nicht beschränkt auf Zahlen und Statistiken, sondern auch mit Beispielen der Umsetzung in den Direktionen. So könne man Gleichstellungsaspekte innerorganisatorisch weiter forcieren.

Zudem werde man künftig noch stärker auf **Ausgewogenheit der Geschlechter bei der Entsendung von Personen in Gremien** achten.

Als Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberin sollte man sich zudem künftig noch stärker damit beschäftigen, wie man attraktive Nebenleistungen bzw. Nebenaufgaben (wie beispielsweise Vortragstätigkeit an FHs), die mit dem Hauptberuf zusammenhängen, auch beschäftigten Frauen mit familiären Verpflichtungen ermöglichen kann.

Verortet wurde, dass es im Landesdienst eine Sensibilisierung in Bezug auf Schwangerschaft von Frauen im Beruf und in Führungspositionen braucht. Gerade die ersten 8-14 Wochen seien im Hinblick auf die Entwicklung des ungeborenen Kindes noch eine sehr sensible Phase.

Auch Mentoring-Programme in Landesorganisationen seien eine Möglichkeit Gleichstellungsthemen bei Landesbediensteten voranzutreiben.

Um Frauen in **Schlüsselpositionen auf Gemeindeebene** zu fördern, brauche es vielerlei Maßnahmen: Einerseits erfolgt bereits eine kontinuierliche Erhebung der Anzahl an Gemeinderätinnen, was ein Faktor sei um Bewusstsein zu schaffen. Gleichzeitig könne man sich vorstellen Frauenförderung ins Gemeindegeldrecht mit einzubeziehen. Eventuell wären auch Kampagnen in den Gemeinden hilfreich, im Zuge derer verdeutlicht werde, dass die Förderung der Potentiale von Frauen und Müttern eine Möglichkeit sei, dem Personalmangel auf Gemeindeebene nachhaltig zu begegnen. Hier könne man sich in Kooperation mit Gemeinde- und Städtebund proaktive Kampagnen und weitere Seminare für Amtsleiterinnen und Amtsleiter vorstellen. Auch in die Bezirksleiter-Sitzungen und Amtsleiter-Tagungen, welche es in den Bezirken gibt, könne man sich vorstellen in Kooperation mit dem Fachverband der leitenden Gemeindebediensteten Oberösterreichs (FLGOÖ) Beiträge zum Thema Gleichstellung zu machen. Gemeinsam mit dem Land OÖ könne man dort beispielsweise thematisieren: Wie fördere ich weibliche Gemeindebedienstete? Wie gehe ich mit frauenspezifischen Themen in den Gemeinden um? Auch Events/ Empfänge für weibliche Bürgermeisterinnen und Amtsleiterinnen wären eine sinnvolle Maßnahme.

Der Weg zu Gleichstellung bei Frauen in politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Schlüsselpositionen werde ein längerer andauernde Prozess sein und brauche konsequente Bemühungen aller Verantwortlichen. In der Landesverwaltung sei man bereits auf einem sehr guten Weg, insbesondere in der proaktiveren Förderung von jungen Frauen.

3.3 Ergebnisse der Gespräche mit Kooperations- und Netzwerkpartnerinnen und -partnern des Landes Oberösterreich

Um der Wichtigkeit einer breiten Zusammenarbeit in Sachen Gleichstellung von Frauen in Oberösterreich Rechnung zu tragen und die unterschiedlichen Perspektiven der Kooperations- und Netzwerkpartnerinnen und -partner bestmöglich einzubeziehen, wurden mit ihnen Gespräche geführt. Im Folgenden werden die Ergebnisse dieser Gespräche mit Bezug zum Handlungsfeld „Frauen in politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Schlüsselpositionen“ zusammenfassend dargestellt.

Der letzte „AK Frauen.Management.Report“ 2024 der Arbeiterkammer Österreich zeigte bereits auf, dass es in Bezug auf Frauen in Führungspositionen dringlichen Handlungsbedarf gibt. Umso wichtiger ist es, als Organisation diesbezüglich mit positivem Beispiel voranzugehen. Im Gespräch mit der **Arbeiterkammer Oberösterreich** wurde deutlich, dass man sich dort seit Jahren für dieses Thema einsetzt. Das Ergebnis: man hat mittlerweile bei Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleitern eine Frauenquote von über 50% erreicht!

Auch das **Arbeitsmarktservice Oberösterreich** erachtet dieses Thema als ganz wesentlich und hat dementsprechend einen Gleichstellungs- und Frauenförderplan. Dort habe man ebenso eine Frauenquote in Führungspositionen von über 50% erreicht! Darüber hinaus gibt es Gleichstellungsbeauftragte, sowohl in der Landesgeschäftsstelle, als auch in den Regionalgeschäftsstellen. Darüber hinaus ist im gesetzlichen Auftrag bereits verankert, dass Maßnahmen für Frauen ein höheres Förderbudget zufließt als Maßnahmen für Männer.

Die **Wirtschaftskammer Oberösterreich** leistet ebenfalls einen Beitrag um Frauen in Schlüssel- und Führungspositionen zu fördern, und legt dabei einen besonderen Wert auf die Sichtbarkeit von Role Models. So werden beispielsweise bei Panels und Events von Frau in der Wirtschaft stets erfolgreich selbstständige Unternehmerinnen und Vorständinnen/ Geschäftsführerinnen von oberösterreichischen Unternehmen als Speakerinnen und Expertinnen eingeladen. Zudem ist man Partner des Aufsichtsrätinnen-Lehrganges von Medienfrau Doris Schulz (Oberösterreich) und des österreichweiten Aufsichtsrätinnen-Lehrganges „Zukunft.Frauen – Das Führungskräfteprogramm“.

Auch die **Industriellenvereinigung Oberösterreich** setzt kontinuierlich Aktivitäten, um dieses Thema innerhalb der Organisation zu fördern.

Der **Gemeindebund Oberösterreich** integrierte Gleichstellungsthemen in Bildungsangebote der Bürgermeisterakademie und die Seminare für Amtsleiterinnen und Amtsleiter. Hierzu haben bereits einige Termine stattgefunden.

Die **Pensionsversicherungsanstalt Landesstelle Oberösterreich** gab an, kontinuierlich an einer Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen zu arbeiten. Mit Blick auf die gesamte Belegschaft sei man mit einem Anteil von rund 73% bereits mehrheitlich weiblich, betreffend Führungspositionen waren jedoch in der Vergangenheit u.a. die benötigten Dienstprüfungen häufig ein Hemmschuh, sodass man aktuell noch keine Geschlechterparität erreiche. Die Dienstprüfungen wurden mittlerweile vermindert, sodass auch Frauen ohne Dienstprüfungen Führungsaufgaben übernehmen können. Generell sei man hier in den letzten Jahren sehr stark mit der Zeit gegangen und habe eine große Offenheit bei der Besetzung von Dienstposten entwickelt. So sei im Grunde jeder Dienstposten, mit Ausnahme des juristischen und des medizinischen Bereiches, Menschen mit unterschiedlichem Bildungslevel, unabhängig von Alter und Geschlecht sowie auch Quereinsteigerinnen und -einsteigern offen.

3.4 Ergebnisse der stattgefundenen Workshops

In den stattgefundenen Workshops wurden gemeinsam Ideen und konkrete Maßnahmenvorschläge gesammelt, mit deren Hilfe die Umsetzung der Ziele und definierten Maßnahmen der Frauenstrategie gefördert und langfristig sichergestellt werden soll. Im Folgenden werden die Ergebnisse zum Handlungsfeld „Frauen in politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Schlüsselpositionen“ zusammenfassend dargestellt.

Demnach brauche es verschiedenste organisationsübergreifende, gemeinsame Maßnahmen, um betreffend Frauen in Führungspositionen schneller voranzukommen.

Einerseits bräuchte es eine **verstärkte Sichtbarkeit der Leistungen von Frauen**, indem Erfolgsgeschichten offensiver kommuniziert und Kompetenzzuschreibungen zwischen den Geschlechtern aufgebrochen werden. Beispielhaft könne man bei Auszeichnungen oder auch in Statuten eine Ausgewogenheit der Geschlechter als Messkriterium einführen. Man könne insbesondere bei Landespreisen und Auszeichnungen Bewertungskriterien festlegen, die eine Teilhabe von Frauen fördern und weitere Kriterien wie beispielsweise Ausgeglichenheit der Geschlechter in der Shortlist einfordern, um Gleichstellung sicherzustellen.

Eine **Kooperationsveranstaltung aller Stakeholderinnen und Stakeholder im MINT-Bereich** wäre laut den Workshopteilnehmerinnen und -teilnehmern denkbar, um junge Frauen an Berufsschulen, PHs, HTLs, in Lehre mit Matura, an der FH OÖ und FHG OÖ sowie JKU und IT:U anzusprechen und zu vernetzen.

Auch die **Erhebung des Frauenanteiles in Beiräten und Gremien** wäre nach wie vor wichtig. Hierfür gab es seitens des Landes OÖ bereits Bemühungen. Es gestaltete sich jedoch schwierig, weil viele Beiräte und Gremien ihre Mitgliederliste nicht veröffentlichen. Vielleicht könnte künftig im Rahmen einer Studie von oberösterreichischen Fachhochschulen oder Universitäten der Anteil von Frauen in Gremien, Beiräten und Kommissionen erhoben werden. Gleichzeitig bräuchte es eine Sensibilisierung insbesondere bei Neubesetzungen. Denn oftmals wäre es ausreichend Expertinnen und Experten in die Gremien zu entsenden, statt der jeweiligen Führungskraft.

Um Frauen in Schlüssel- und Führungspositionen zu fördern, brauche es eine **„Normalisierung“ von Arbeitsmodellen wie Jobsharing und Shared Leadership**. Dies sei gleichzeitig eine Zukunftsmaßnahme für neue Lebenskonzepte, generationenübergreifende Zusammenarbeit, Wissenstransfer, Nachfolgeplanung und nicht zuletzt auch Teil einer guten Resilienzstrategie für Unternehmen.

Es wäre wichtig, dass bereits junge Frauen Vorbilder haben, die ihnen zeigen, dass Karriere möglich ist. So könne man beispielsweise **Mentoring-Programme** für Berufsschülerinnen initiieren oder **Buddy-Systeme** für weibliche Lehrlinge in technischen und männerdominierten Lehrberufen.

Zudem könne man auch in bestehenden Initiativen wie „SilverGirls“ von she:works und „Fem in Tech Oberösterreich“ der JKU Linz Frauen gezielt für Führungsaufgaben sensibilisieren und ermutigen.

3.5 Fazit

Tabelle: Frauen und Männer in der oö. Landes- und Kommunalpolitik

Funktionsverteilung nach Geschlecht (Periode 2021, Stand vom 11.2.2025)

Information: 2 Bürgermeister wurden aktuell neu gewählt und noch nicht angelobt, daher 436 statt 438.

Politische Funktion	Absolut			in Prozent	
	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer
Mitglied der Oö. Landesregierung	2	7	9	22,2%	77,8%
Abgeordnete im Oö. Landtag	21	35	56	37,5%	62,5%
Bürgermeisterin/Bürgermeister	50	386	436	11,5%	88,5%
1. Vizebürgermeisterin/Vizebürgermeister	113	321	434	26,0%	74,0%
2. u. 3. Vizebürgermeisterin/Vizebürgermeister	26	90	116	22,4%	77,6%
Stadträtin/Stadtrat	47	88	135	34,8%	65,2%
Gemeindevorständin/Gemeindevorstand	279	915	1.194	23,4%	76,6%
Gemeinderätin/Gemeinderat	2.015	4.721	6.736	29,9%	70,1%

Land OÖ, Statistik Oberösterreich; Daten: Oö. Landtagsdirektion, Dir. Inneres und Kommunales, Gemeindevertretungsdatenbank

Positive Entwicklungen

Aus den Kapiteln 3.1 bis 3.4 geht hervor, dass in Oberösterreich bereits viele Maßnahmen gesetzt werden, um Frauen in politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Schlüsselpositionen zu fördern, wie beispielsweise:

Auf Landtagsebene: **Erhöhung der Klubförderung** um 3%, wenn mindestens 40 Prozent der Mandate mit Frauen besetzt werden.

Im Landesdienst: Fünf der zehn **Landesdirektionen** werden von Frauen geleitet und die Gleichstellung ist bei diesen Spitzenpositionen somit zur Gänze erreicht.

Im **Jugendlandtag** hat man eine Parität der Geschlechter ebenfalls erreicht.

Es gibt eine Vielzahl weiterer Aktivitäten im Landesdienst und in den Landesorganisationen, um Frauen in Führungspositionen gezielt zu fördern.

Handlungsempfehlungen

Gleichzeitig wird mit Blick auf die Grafik oben sofort sichtbar, dass es aufgrund des niedrigen Frauenanteils auf vielen Ebenen noch deutlich stärkere Bemühungen bräuchte, um hier zu annähernd paritätischen Verteilungen der Geschlechter zu gelangen.

Wie bereits von den oben genannten Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern erwähnt, bräuchte es für eine kontinuierliche **Förderung von Frauen in Schlüsselpositionen der Politik und öffentlichen Verwaltung** Maßnahmen, wie beispielsweise:

- Implementierung einer gesetzlichen Karenzregelung für Politikerinnen auf Landes- und Gemeindeebene
- Etablierung von Arbeitsmodellen wie Führung in Teilzeit, Shared Leadership (geteilte Führung), Jobsharing
- Einführung von Mentoring-Programmen und weiterer Initiativen zur Vernetzung auf Gemeindeebene
- Kontinuierliche Sensibilisierung und Training bestehender Führungskräfte (männlich/weiblich) auf Landes- und Kommunalebene zu Gleichstellungsthemen und deren Nutzen

Blickt man auf die Ergebnisse des „AK Frauen.Management.Reports“ wird außerdem klar, dass die **Privatwirtschaft diesbezüglich einen noch größeren Handlungsbedarf hat als der öffentliche Sektor**. Um den Frauenanteil in wirtschaftlichen Schlüssel- bzw. Management-Positionen zu erhöhen, bräuchte es daher neben kontinuierlichen Sensibilisierungsmaßnahmen aller Interessensvertretungen (Wirtschaftskammer Oberösterreich, Industriellenvereinigung Oberösterreich etc.) vermutlich einen stärkeren Druck der Legislative. Begrüßenswert ist in diesem Zusammenhang das seit 1. Jänner 2018 für die Privatwirtschaft geltende Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat (GFMA-G), das unter bestimmten Voraussetzungen eine Zielvorgabe von 30 Prozent für Frauen und Männer in Aufsichtsräten börsennotierter sowie großer Unternehmen (mit mehr als 1.000 Beschäftigten) festlegt. Die nach der Einführung kontinuierlich steigenden Frauenanteile zeigen, dass dieses Gesetz wirkt. Besonders bedauerlich ist hingegen, dass die **Corporate Sustainability Reporting Directive** (kurz: CSRD, EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung) bis dato vom Bund noch nicht in nationales Recht umgesetzt wurde, obwohl dies schon bis Mitte 2024 erforderlich gewesen wäre. Denn laut CSRD haben Unternehmen ein Diversitätskonzept vorzulegen, das im Zusammenhang mit den **Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorganen des Unternehmens** in Bezug auf das **Geschlecht** sowie andere Aspekte wie beispielsweise Alter, Behinderungen oder Bildungs- und Berufshintergrund verfolgt wird, sowie die Ziele dieses Diversitätskonzepts, die Art und Weise der Umsetzung dieses Konzepts und die Ergebnisse im Berichtszeitraum. Wird ein derartiges Konzept nicht angewendet, muss erläutert werden, warum dies nicht der Fall ist. Es bleibt zu hoffen, dass man diese EU-Richtlinie nach Regierungsbildung rasch in nationales Recht umsetzt.

Man wird im Zuge der Frauenstrategie „Frauen.Leben 2030“ vermutlich auch in diesem Handlungsfeld die bestehenden Ziele in kurz-, mittel- und langfristige Ziele clustern müssen. Zudem könnte man sich insbesondere auf jene Ziele fokussieren, die im unmittelbaren oder mittelbaren Einflussbereich des Landes OÖ liegen.

4 Frauen in der Wissenswelt

4.1 Ergebnisse der Gespräche mit den Frauensprecherinnen und Frauensprechern

Im Folgenden werden die Perspektiven der oberösterreichischen Frauensprecherinnen und Frauensprecher zusammenfassend dargestellt.

In Bezug auf dieses Handlungsfeld wurden von den Frauensprecherinnen und Frauensprechern unterschiedliche Handlungsbedarfe genannt.

So gehe im Hinblick auf die rasch **voranschreitende Digitalisierung und Entwicklungen auf Social Media** vor allem darum ein viel **stärkeres Bewusstsein** dafür zu schaffen, wie soziale Medien Algorithmen und manipulative Kommunikation nutzen, um Rollenbilder und Geschlechterstereotypen zu vermitteln, die Gleichstellung untergraben oder verhindern. Gleichzeitig brauche es in diesem Zusammenhang auch Sensibilisierungsmaßnahmen, die verdeutlichen wie fundamental die negativen, gesundheitlichen Auswirkungen von digitalen Technologien auf die Gesundheit unserer Kinder sind. Es brauche die Vermittlung eines gesunden Umgangs damit. Radikale Maßnahmen wie Verbote können nicht das Ziel sein. Doch es brauche Entschlossenheit, um Mediensucht bei Kindern und Erwachsenen vorzubeugen. Diese Thematiken sollten in allen Bildungseinrichtungen mitgedacht werden.

Zudem brauche es im Allgemeinen einen **niederschweligen Zugang zu Bildung**, sodass Frauen in Oberösterreich unabhängig von ihrer Lebenssituation, Bildungsangebote nutzen können. Erwähnenswert sei in diesem Zusammenhang der bereits bestehende Elternbildungsgutschein, welchen das Land OÖ gemeinsam mit der OÖ Familienkarte ausstellt und der bei gekennzeichneten Veranstaltungen, Oberösterreichs Bildungseinrichtungen, Eltern-Kind-Zentren, Familienorganisationen, sowie diversen öffentlichen Anbietern und privaten Initiativen eingelöst werden kann.

4.2 Ergebnisse der Gespräche mit den Direktorinnen und Direktoren des oberösterreichischen Landesdienstes

Im Folgenden sind die Perspektiven der Direktorinnen und Direktoren des oberösterreichischen Landesdienstes zusammenfassend dargestellt.

Die Direktorinnen und Direktoren äußerten im Zusammenhang mit dem Handlungsfeld „Frauen in der Wissenswelt“ vor allem großen Bedarf, Gleichstellungsaspekte verstärkt in Bildungsangebote zu integrieren. Denn es brauche ein größeres Bewusstsein für Care-Arbeit im Konnex mit finanzieller Absicherung. Frauen sollten heute bereits an morgen denken und miteinbeziehen, dass lange Phasen der Nicht-Erwerbstätigkeit oder langjährige Teilzeittätigkeit mit geringer Wochenstundenanzahl sehr große Auswirkungen auf die spätere Pension haben.

4.3 Ergebnisse der Gespräche mit Kooperations- und Netzwerkpartnerinnen und -partnern des Landes Oberösterreich

Um der Wichtigkeit einer breiten Zusammenarbeit in Sachen Gleichstellung von Frauen in Oberösterreich Rechnung zu tragen und die unterschiedlichen Perspektiven der Kooperations- und Netzwerkpartnerinnen und -partner bestmöglich einzubeziehen, wurden mit ihnen Gespräche geführt. Im Folgenden werden die Ergebnisse dieser Gespräche mit Bezug zum Handlungsfeld „Frauen in der Wissenswelt“ zusammenfassend dargestellt.

Ein wesentliches Ziel in diesem Handlungsfeld ist Sicherung der beruflichen Zukunft von Frauen in Oberösterreich durch bedarfsgerechte Bildungsangebote.

Dementsprechend ist die **Arbeiterkammer Oberösterreich** als Interessensvertretung für unselbstständig Erwerbstätige eine wichtige Partnerorganisation. Sie fördert mit dem AK-Bildungsbonus die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitglieder in der Höhe von 150 Euro (bzw. übernimmt maximal 40% des Kurspreises bis zu dieser Höhe). Zusätzlich können Frauen bei der AK OÖ eine kostenlose Bildungsberatung in Anspruch nehmen. Dieses Angebot kann sowohl remote via Telefon- und Videoberatung, als auch vor Ort in Linz und den Bezirksstellen nach entsprechender Terminvereinbarung genutzt werden.

Die **Wirtschaftskammer Oberösterreich** engagiert sich ebenso durch vielfältige Initiativen in diesem Bereich. Da die Weichen für berufliche Interessen und Berufswahl bereits im Kindes- und Jugendlichen-Alter gestellt

werden bietet Frau in der Wirtschaft Bilderbücher für Kindergärten, in denen vielfältige Berufsbilder aufgezeigt werden. Durch die Initiative „g'lernt is g'lernt“, von Frau in der Wirtschaft OÖ, können Schülerinnen Frauen kennenlernen, die mit einer Lehre erfolgreich den Weg in die Selbständigkeit eingeschlagen haben. Diese Initiative soll Mädchen und jungen Frauen zeigen, dass die Lehre ein erfolgreicher Bildungs- und Karriereweg ist, der auch in die Selbständigkeit führen kann.

Erfreulich ist außerdem, dass die WKOÖ laufend Lehrlingsstatistiken erhebt und veröffentlicht. Laut Lehrlingsstatistik der WKOÖ 2024 liegt der Lehrberuf der Metalltechnikerin bereits auf Platz 4 der weiblichen Top10-Lehrberufe in Oberösterreich liegt. (Auf den Plätzen 1-3 liegen weiterhin die traditionell frauendominierten Lehrberufe Einzelhandel, Bürokauffrau, Friseurin (Stylistin). Detaillierte Daten finden Sie im aktuellen statistischen Bericht.)

Darüber hinaus bietet die WK OÖ vielfältige Informations- und Fortbildungsformate für selbstständig Erwerbstätige, teils kostenlos, teils kostenpflichtig.

Der **Industriellenvereinigung Oberösterreich** ist die Förderung von Mädchen und Frauen in technischen Berufen ein großes Anliegen. Durch Initiativen wie der MINT-Kampagne der IV auf Social Media, Aktivitäten in Schulen und dem „Kindertag der Industrie“ sollen Mädchen und jungen Frauen für MINT-Berufe begeistert werden. Darüber hinaus ist die IV OÖ seit 25 Jahren Partner von „Frauen in der Technik“ an der JKU, und unterstützt den jährlich stattfindenden Girls Day.

Das **Arbeitsmarktservice Oberösterreich** legt ebenso durch seine vielfältigen Förder- und Kursmaßnahmen ebenfalls großen Wert auf die bedarfsgerechte Unterstützung und Bildung für Frauen in allen Lebenslagen. Gemeinsam mit dem Land OÖ und den Sozialpartnerinnen und Sozialpartnern arbeitet das AMS OÖ zudem gezielt an der Förderung von jungen Frauen in MINT-Berufen. Mit dem 2025 startenden Projekt „STARTRUCK“ leistet man Berufsinformations- und Role Model-Arbeit an Schulen, mit altersgerechter Wissensvermittlung durch junge Absolventinnen von MINT-Ausbildungen, in Kombination mit Angeboten von Unternehmen, wie beispielsweise Praktikumsplätzen. Der Truck wird Schulstandorte ansteuern und dort Workshops zu MINT-Themen anbieten, welche in den Unterricht eingebunden werden können.

Eine besonders gelingende organisationsübergreifende Kooperation vom Frauenreferat des Landes OÖ, von der Wirtschaftskammer Oberösterreich, Bildungsdirektion Oberösterreich, Industriellenvereinigung Oberösterreich, Arbeiterkammer Oberösterreich, Arbeitsmarktservice Oberösterreich, JugendService Oberösterreich und ÖGB Frauen ist der **jährlich stattfindende Girls' Day, Girls' Day Junior und Girls' Day Mini**. Er bietet hautnahe Berufsorientierung für Mädchen, indem jedes Jahr am vierten Donnerstag im April rund 150 Betriebe, Ausbildungsstätten und Institutionen in ganz Oberösterreich ihre Türen öffnen, um technikinteressierten Mädchen ihr Handwerk näher zu bringen.

4.4 Ergebnisse der stattgefundenen Workshops

In den stattgefundenen Workshops wurden gemeinsam Ideen und konkrete Maßnahmenvorschläge gesammelt, mit deren Hilfe die Umsetzung der Ziele und definierten Maßnahmen der Frauenstrategie gefördert und langfristig sichergestellt werden soll. Im Folgenden werden die Ergebnisse zum Handlungsfeld „Frauen in der Wissenswelt“ zusammenfassend dargestellt.

Netzwerkveranstaltungen (wie bereits im Handlungsfeld 1 erwähnt), wären eine Möglichkeit, gegenseitiges Empowerment von Schülerinnen und Studentinnen im MINT-Bereich zu fördern.

Parallel dazu könne man in **wissenschaftlichen Zukunftsfeldern** kontinuierlich den **Frauen-Anteil erheben**, um bei niedrigen Frauenquoten gezielt Maßnahmen definieren und umsetzen zu können.

Langfristig bräuchte es vor allem eine **Sensibilisierung** von Berufsschullehrerinnen und -lehrern sowie generell von Lehrerinnen und Lehrern in allen **oberösterreichischen Bildungseinrichtungen für Gleichstellungsaspekte** und auch für die Förderung von Frauen in technischen Berufen. Da Berufsschülerinnen bzw. weibliche Lehrlinge bereits den überwiegenden Teil ihrer Zeit in den Betrieben verbringen, bräuchte es vor allem für diese Zielgruppe **Mentorinnen oder Buddys**, an die sie sich wenden können. In diesem Zusammenhang hat she:works bereits gute Erfahrungen mit einem Buddy-System gemacht.

Angeregt wurde die Erhebung des aktuellen Frauenanteils in technischen Berufsschulen in Linz und die Organisation einer Vernetzungsveranstaltung, beispielsweise für Berufsschülerinnen im MINT-Bereich in den jeweiligen Berufsschulen, um bei einer Zielgruppe zu starten.

Auch für **Migrantinnen und Frauen mit erschwerten Ausgangsbedingungen** bräuchte es mehr Mentoring-Programme, die sie während ihres Bildungsweges begleiten. Zusätzlich könne man für sie offene Räume für Themen wie Sprache, berufliche Qualifizierung und Finanzbildung schaffen, beispielsweise durch Sprachcafés, Berufscafés, Integrations- und Begegnungsräume. Darüber hinaus seien im Zeitalter der Digitalisierung Online-Angebote für diese Zielgruppen wichtig, wie beispielsweise in Form eines Angebotes namens „Die mobile Ratgeberin“ für Frauen mit schwierigen Lebensbedingungen.

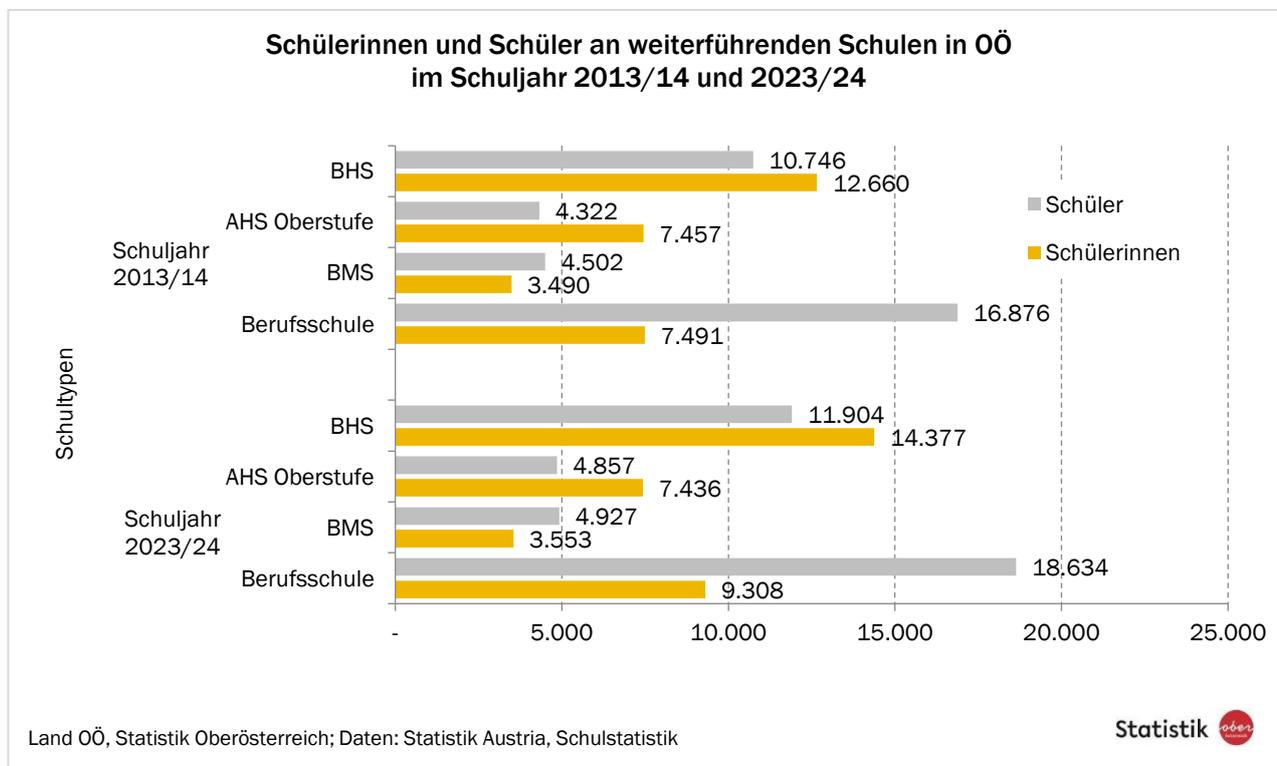
Es brauche außerdem dringend eine **Vermittlung grundlegender IT- und digitaler Kompetenzen** an Frauen, insbesondere auch bildungsferne Frauen. Analog zum Projekt „Ressourcenstudio“ sollen Frauen Grundkompetenzen in MS-Outlook, Webmail-Programmen und dem MS-Office-Paket erlernen, um ihre Jobchancen zu erhöhen. Denn häufig besitzen diese nur ein Smartphone.

Auch könne man sich ein ermäßigtes Öffi-Ticket für Frauen in schwierigen Lebenssituationen vorstellen, um Mobilitätshemmnisse zu reduzieren.

Um Innovationen voranzutreiben, könnte zudem ein neues Studium in OÖ geschaffen werden, welches Aspekte aus den Bereichen Nachhaltigkeit, Künstlicher Intelligenz, Soziales und Genderstudies verbindet.

4.5 Fazit mit ausgewählten Handlungsempfehlungen

Veränderung der Schülerinnen- und Schülerzahlen¹⁾ an öö. weiterführenden Schulen 2013/14 und 2023/24



Im Schuljahr 2023/24 besuchten in Oberösterreich 67.544 Schülerinnen (46,0 %) und Schüler (54,0 %) eine weiterführende Bildungseinrichtung, die meisten von ihnen eine Berufsschule (24.367; 36,1 %) oder eine berufsbildende höhere Schule (23.406; 34,7 %).

Wie in der Grafik ersichtlich, bevorzugen Frauen eine Ausbildung in berufsbildenden höheren Schulen (12.660; 40,7 %), gefolgt von den Berufsschulen (7.491; 24,1%) und der Oberstufe von allgemein höheren Schulen (7.457; 24,0 %).

Positive Entwicklungen

Die Grafik unterstreicht, was auch aus vielen anderen Erhebungen hervorgeht: Frauen sind heute mindestens genauso gut ausgebildet wie Männer.

Auch die aktuelle, repräsentative IMAS-Befragung der oberösterreichischen Bevölkerung verdeutlicht: Sowohl die Mehrheit der befragten Frauen, als auch die Mehrheit der befragten Männer nehmen in Bezug auf das Handlungsfeld „Frauen in der Wissenswelt“ eine Verbesserung wahr.

Handlungsempfehlungen

Dennoch erfahren sie im Berufsleben immer noch Nachteile gegenüber dem männlichen Geschlecht, wie bereits ausführlich im Handlungsfeld 1 erläutert wurde.

Um Frauen in Bildungsaspekten bestmöglich zu unterstützen bräuchte es einerseits die **Förderung von Bildungsmöglichkeiten für mehrfachbenachteiligte Frauen** (Stichwort Intersektionalität). So könnten auch Frauen, auf die mehrere der folgenden Merkmale bzw. Situationen zutrifft, Bildungsangebote in Anspruch nehmen: knapp an der Armutsgrenze lebend, alleinerziehend, Migrationshintergrund, mit Beeinträchtigung. Andererseits bräuchte es eine möglichst rasche Anerkennung im Ausland erworbener Bildungsabschlüsse,

wofür es jedoch auch die Unterstützung des Bundes bräuchte. Diese Themenbereiche sollten in den nächsten Jahren weiter fokussiert werden.

Gleichzeitig braucht es auch ein zunehmendes Bewusstsein auf individueller Ebene, dass jede Form der weiterführenden Bildung nach der Pflichtschulausbildung, sowie insbesondere auch die nebenberufliche Aus- und Weiterbildung im Erwachsenenalter im Sinne des lebenslangen Lernens in der Eigenverantwortung der jeweiligen Person liegt.

So ist es Sache der Öffentlichkeit bzw. der öffentlichen Bildungseinrichtungen die Eintrittshürden zu Bildung möglichst niedrig zu halten und eine **Bildungslandschaft zu bieten, die durch Einbeziehung von Gleichstellung, Diversität und Inklusion und Anbieten verschiedener Bildungsformate** (Präsenz, hybrid, E-Learning, Fernlehre) eine gute Ausgangslage und Rahmenbedingungen schaffen. Gleichzeitig obliegt es jedem Menschen selbst, seine Bildungslaufbahn durch Engagement und kontinuierliches Lernen positiv zu gestalten und abzuschließen.

Bedauerlich ist, dass sich laut repräsentativer Bevölkerungsbefragung von IMAS unter oberösterreichischen Bürgerinnen und Bürgern nur 41% der befragten Frauen sehr intensiv oder intensiv für die Gleichstellung und Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Gesellschaft einsetzen. Ihr Wert liegt damit unter jenem der befragten Männer, welche sich laut eigenen Angaben zu 45% sehr intensiv oder intensiv für dieses Thema einsetzen. Dieses niedrige Ergebnis bei Frauen kann verschiedenste Gründe haben. Es verdeutlicht jedoch, dass künftig Gleichstellungsthemen noch stärker in die Lehrinhalte und Lehrpläne aller Bildungseinrichtungen, sowie in die Fortbildungen für Pädagoginnen und Pädagogen integriert werden sollten.

5 Frauen im ländlichen Raum

5.1 Ergebnisse der Gespräche mit den Frauensprecherinnen und Frauensprechern

Im Folgenden werden die Perspektiven der oberösterreichischen Frauensprecherinnen und Frauensprecher zusammenfassend dargestellt.

In Bezug auf dieses Handlungsfeld wurden von den Frauensprecherinnen und Frauensprechern unterschiedliche Handlungsbedarfe genannt.

Es gehe hier einerseits darum, die **Mitwirkung von Frauen auf Gemeindeebene** zu fördern. Sei es im Gemeinderat, als Gemeindebedienstete, oder auch als Amtsleiterinnen und Bürgermeisterinnen. Andererseits gehe es auch darum möglichst gute Rahmenbedingungen für Frauen im ländlichen Raum zu schaffen. Hier spielen viele Faktoren eine Rolle, wie beispielsweise die Leistbarkeit von Wohnen sicherzustellen, und generell mehr Bewusstseinsarbeit für Gleichstellungs- und Frauenthemen zu leisten. Dementsprechend brauche es auch auf Gemeindeebene Bewusstseinsbildung/ -schaffung, dass Gleichstellung eine Handlungsfrage ist. Es ist eine Frage konkreter, wirksamer Maßnahmen und einer stetig gelebten und kommunizierten Haltung. Gemeinden sollten beispielsweise wissen:

- Was machen Frauenberatungsstellen?
- Welche Rolle kann ich als Gemeinde in Bezug auf Gleichstellung spielen?
- Welchen Organisationen, Beratungsstellen und Einrichtungen könnte ich beispielsweise die Gemeinde-Räumlichkeiten für Vorträge zu Frauen- und Gleichstellungsthemen zur Verfügung stellen?
- Wie kann ich Gleichstellungs- und Frauenthemen in Gemeinewebsites oder in die Gem2go App integrieren?
- Wie ermittle ich neue, greifbare Frauen- und Männerbilder? Denn Gleichstellung ist gleichermaßen ein Männerthema.

Gerade im ländlichen Raum sind traditionelle Rollenbilder teils noch stark verbreitet. Hier mangle es auch häufig an Frauensolidarität: Der **soziale Druck von außen**, insbesondere von anderen Frauen sei in Kleingemeinden oft enorm. So werden Frauen, die früh nach Geburt wieder ins Berufsleben einsteigen, hier häufig negativ bewertet. Es brauche in diesem Kontext mehr Verständnis für unterschiedliche Rollen- und Lebensmodelle von Frauen und Müttern untereinander. Dafür werde man sich auch einsetzen.

5.2 Ergebnisse der Gespräche mit den Direktorinnen und Direktoren des oberösterreichischen Landesdienstes

Im Folgenden sind die Perspektiven der Direktorinnen und Direktoren des oberösterreichischen Landesdienstes zusammenfassend dargestellt.

Demnach lege man einen hohen Wert auf die **Erhebung geschlechterspezifischer Daten auf Gemeindeebene** (Gemeinderätinnen und Gemeinderäte, Gemeindebedienstete).

Gleichzeitig könnte man sich vorstellen **künftig noch aktiver Gleichstellungsthemen im Gemeinde-Dienstrecht** mit einzubeziehen. Eventuell bräuchte es auch **Kampagnen** zur Einbeziehung von Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsthemen bei der Personalsuche von Gemeinden. Durch verbesserte, proaktive Förderung von Frauen könne man die Potentiale dieser im Gemeindedienst besser nutzen und gleichzeitig einen wertvollen Beitrag für Gleichstellung in der Berufswelt leisten.

Zudem achte man in Auswahl-Gremien in der Projektplanung bei ländlichen Entwicklungsmaßnahmen bereits auf eine Ausgewogenheit der Geschlechter, damit beide Perspektiven einbezogen werden.

Zugleich sei es wichtig in Bezug auf „Frauen im ländlichen Raum“ Bäuerinnen mitzudenken, da sie sowohl einen wichtigen Beitrag für die ländliche Entwicklung leisten, als auch für die regionale Wirtschaft durch die Produktion hochwertiger, regionaler Nahrungsmittel. Durch vielfältige Zu- und Nebenerwerbe wie beispielsweise Direktvermarktung der Produkte in Hofläden oder regionalen (Selbstbedienungs-)Läden, Urlaub am Bauernhof, Schule am Bauernhof oder als Seminarbäuerinnen befindet sich das Berufsbild der Bäuerin im Wandel und eröffnet verschiedene Möglichkeiten. Daher ist es erfreulich, dass die Anzahl der von **Frauen geleiteten landwirtschaftlichen Betriebe** kontinuierlich steigt und damit Hand in Hand auch die **Repräsentation in agrarpolitischen Entscheidungsgremien** (siehe „Positive Entwicklungen“). In dem Zusammenhang sei es auch wichtig, bei Veranstaltungen stets **Bäuerinnen sichtbar zu machen**, wie beispielsweise am Agrarinnovationstag vor 2 Jahren.

5.3 Ergebnisse der Gespräche mit Kooperations- und Netzwerkpartnerinnen und -partnern des Landes Oberösterreich

Um der Wichtigkeit einer breiten Zusammenarbeit in Sachen Gleichstellung von Frauen in Oberösterreich Rechnung zu tragen und die unterschiedlichen Perspektiven der Kooperations- und Netzwerkpartnerinnen und -partner bestmöglich einzubeziehen, wurden mit ihnen Gespräche geführt.) Im Folgenden werden die Ergebnisse dieser Gespräche mit Bezug zum Handlungsfeld „Frauen im ländlichen Raum“ zusammenfassend dargestellt.

Ein wichtiger strategischer Partner in diesem Zusammenhang ist der **Gemeindebund Oberösterreich**. Hier ging aus dem Gespräch hervor, dass bereits einige Seminar-Termine für Amtsleiterinnen und Amtsleiter zum Thema Gleichstellung stattgefunden haben. Auch in der Bürgermeisterakademie habe man gemeinsam mit dem Land OÖ für gesetzliche Verpflichtungen sensibilisiert.

Große Gemeinden verfügen laut Gemeindebund OÖ seit 2022 über ein Gleichstellungsprogramm, kleinere Gemeinden heute ebenso nahezu flächendeckend.

Der Gemeindebund Oberösterreich signalisierte im Gespräch Offenheit für eine verstärkte Kooperation mit dem Land OÖ und dem Frauenreferat zu Gleichstellungsfragen.

Dadurch könne das Land OÖ die Gleichstellungsbeauftragten beispielsweise via Mailings über Maßnahmen, Veranstaltungen und Förderungen in diesem Bereich informieren, um gemeinsame Synergien zu nutzen.

Darüber hinaus wäre es möglich, beispielsweise Amtsleiterinnen oder Amtsleiter und Gleichstellungsbeauftragte größerer Gemeinden in Workshop-Formate der Frauenstrategie einzubeziehen.

Da gerade im ländlichen Raum Mobilität eine große Rolle spiele, beziehe man bei Infrastrukturplanung und Mobilitätskonzepten verstärkt Frauen ein, beispielsweise in Bürgerbeteiligungsworkshops oder bei Entscheidungskommissionen. Dies wolle man in der Zukunft fortsetzen.

Als positives Beispiel wurde zudem genannt, dass es seitens des Österreichischen Gemeindebundes in Kooperation mit FGÖ bereits ein österreichweites Bürgermeisterinnen-Treffen und Netzwerk der Bürgermeisterinnen gibt, mit konkreten Angeboten um Frauen auf Gemeindeebene zu fördern. Darüber hinaus könne man sich vorstellen, eine Info-Veranstaltung für Gemeinden gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten des Landes OÖ und dem Frauenreferat des Landes OÖ zu organisieren, zu der alle oberösterreichischen Gemeinden eingeladen werden. In der Veranstaltung könne man Gemeinden informieren, welche Möglichkeiten es gäbe, um Gleichstellung in den Gemeinden weiter zu fördern, inklusive etwaiger Förderungen für Gemeinden und dort ansässige Betriebe.

Das **Arbeitsmarktservice Oberösterreich** unterstrich im Zusammenhang mit Frauen im ländlichen Raum die Wichtigkeit von gut erreichbaren Beratungseinrichtungen. Hier sei man in Oberösterreich mit flächendeckend in jedem Bezirk vorhandenen Berufsinformationszentren und Frauenberatungszentren des AMS OÖ gut aufgestellt. Dies sei wesentlich, damit Frauen möglichst kurze Anfahrtswege haben und ihnen der Zugang zu den Beratungsleistungen leicht gemacht werde.

5.4 Ergebnisse der stattgefundenen Workshops

In den stattgefundenen Workshops wurden gemeinsam Ideen und konkrete Maßnahmenvorschläge gesammelt, mit deren Hilfe die Umsetzung der Ziele und definierten Maßnahmen der Frauenstrategie gefördert und langfristig sichergestellt werden soll. Im Folgenden werden die Ergebnisse zum Handlungsfeld „Frauen im ländlichen Raum“ zusammenfassend dargestellt.

In den Workshops wurde eine Vielzahl unterschiedlicher Vorschläge gesammelt, um Frauen im ländlichen Raum zu unterstützen.

So gehe es einerseits darum, **innovative Arbeitsmodelle in Unternehmen zu fördern**, welche mobiles Arbeiten und Home-Office ermöglichen und diesbezüglich auch selbst als Organisation ein Vorbild zu sein.

Andererseits gehe es auch darum die **Mobilität von Frauen im ländlichen Raum** zu fördern. Hierfür brauche es verschiedene Maßnahmen: Durch Mobilitätstrainings, wie beispielsweise Fahrrad-Workshops und Workshops zur Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel könne man psychische und körperliche Mobilitätshemmnisse reduzieren. (Anmerkung: Frauen mit Fluchthintergrund haben häufig Angst vor der Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel, da dies in ihren Herkunftsländern als sehr unsicher galt.)

Durch eine stärkere Einbindung von Frauen und Barrierefreiheit in **Zielgruppen-Workshops in der Infrastrukturplanung sowie auch bei Entscheidungskommissionen**, könne Mobilität und Infrastruktur im ländlichen Raum frauen- und familienfreundlicher werden.

Darüber hinaus benötige es Projekte für **niederschwellige Communityarbeit auch im ländlichen Raum**. Häufig mangle es im ländlichen Raum zudem an Fachärztinnen und Fachärzten sowie Psychotherapie-Plätzen.

Einen besonderen Fokus verdienen laut den Workshopteilnehmerinnen und -teilnehmern **ältere Frauen** im ländlichen Raum. Ihnen fehle häufig die Mobilität und sie bräuchten in besonderem Maß Fürsorge, um Einsamkeit und sozialer Isolation vorzubeugen.

Darüber hinaus könnte eine **digitale Info-Plattform für Gemeinden** geschaffen werden, die einen Überblick über alle existierenden Anbieterinnen und Anbieter von Vorträgen und Workshops bietet, welche Gleichstellungs-, Gesundheits-, Sicherheits- und Gewaltschutzthemen beleuchten.

5.5 Fazit mit ausgewählten Handlungsempfehlungen

Laut der aktuellen, repräsentativen Befragung der oberösterreichischen Bevölkerung durch IMAS ist die **Mehrheit der im ländlichen Raum lebenden Frauen (60 %) sehr zufrieden mit ihrem aktuellen Leben**, und damit sogar ein höherer Anteil an Frauen als in der Stadt leben (57 %). Weitere 37 % der im ländlichen Raum lebenden Frauen gaben an, einigermaßen zufrieden mit ihrem Leben zu sein, im Vergleich zu 38 % der in Städten lebenden Frauen. Der Trend (im Vergleich zu den Daten aus 2024) ist sogar leicht positiv.

Dieses Ergebnis zeigt, dass die Zufriedenheit von Frauen im ländlichen Raum mit ihrem Leben im Allgemeinen hoch ist und kein Stadt-Land-Gefälle vorhanden ist.

Gleichzeitig ist es – wie bereits in Handlungsfeld 1 erwähnt – wichtig, sich vor Augen zu führen, dass laut IMAS-Bevölkerungsbefragung **Flexible Arbeitsmodelle** der meistgenannte und damit wichtigste Hebel sind, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern. (97 % der befragten Frauen und 94 % der befragten Männer halten Flexible Arbeitsmodelle für sehr oder einigermaßen wichtig.) Zudem besteht laut IMAS-Befragung der **Wunsch nach partnerschaftlicher Aufteilung von Care-Arbeit und Beschäftigungszeiten**. So halten insgesamt 88 % der befragten Frauen und 83 % der befragten Männer die partnerschaftliche Aufteilung der Beschäftigungszeiten für sehr wichtig oder einigermaßen wichtig. Sowohl 50 % der befragten Frauen, als auch 50 % der befragten Männer halten außerdem eine **Attraktivierung der Väterkarenz** für sehr wichtig, weitere 29 % der befragten Frauen und 28 % der befragten Männer halten dies für einigermaßen wichtig.

Positive Entwicklungen

In Zusammenhang mit diesen Themen ist als positive Entwicklung zu erwähnen, dass es in Oberösterreich seit Jahren **KOMPASS**, das Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere gibt, welches im Auftrag des Frauenreferates des Landes OÖ und in Kooperation mit der WKOÖ in der Business Upper Austria – OÖ Wirtschaftsagentur GmbH, die Unternehmen bei der Etablierung familienfreundlicher, flexibler Arbeitsmodelle unterstützt. KOMPASS 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 und betrieblicher Kinderbetreuung. Zudem ist es von großer Bedeutung, dass der **Gemeindebund Oberösterreich** durch zahlreiche Aktivitäten Gleichstellungsthemen auf Gemeindeebene fördert. Auch das **Arbeitsmarktservice Oberösterreich** bietet mit Berufsinformationszentren und Frauenberatungszentren eine wichtige Säule für Frauen im ländlichen Raum, insbesondere in Phasen der Arbeitslosigkeit, beruflichen Neuorientierung oder bei Wiedereinstieg nach Eltern- oder Pflegekarenz.

Zudem nehmen **Bäuerinnen im ländlichen Raum** in der Regel eine sehr wichtige Rolle ein – sowohl für die ländliche Entwicklung, als auch für die regionale Wirtschaft durch die Produktion hochwertiger, regionaler Nahrungsmittel. Es ist sehr erfreulich, dass die Anzahl der von Frauen geleiteten landwirtschaftlichen Betriebe zuletzt deutlich gestiegen ist (von 23,7 % im Jahr 2022, auf 26,7 % im Jahr 2023). Zudem erhöhte

sich in den letzten Jahren auch die Repräsentation von Frauen in den Vollversammlungen der Landwirtschaftskammern. Diese beträgt aktuell in Oberösterreich 31 % und liegt damit deutlich über dem Österreich-Schnitt von 23 %, sowie im Bundesländer-Vergleich nach dem Burgenland (34 %) an zweithöchster Stelle.

Handlungsempfehlungen

Grundsätzlich kann man mit den Ergebnissen der IMAS-Befragung zufrieden sein und auf hohe Zufriedenheitswerte von Frauen im ländlichen Raum blicken. Führt man sich die Statistiken aus Handlungsfeld 3 vor Augen und damit verbunden die niedrigen Frauenquoten bei Schlüssel- und Führungspositionen auf kommunaler Ebene, wäre es dennoch wichtig in diesem Handlungsfeld zusätzliche Maßnahmen zu setzen.

Wie bereits von oben genannten Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern genannt (Frauensprecherinnen und Frauensprecher, Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartnern, Direktorinnen und Direktoren im OÖ Landesdienst, Workshopteilnehmerinnen und Workshopteilnehmern), gehe es darum die **Mitwirkung von Frauen auf Gemeindeebene** zu fördern, sowie um proaktive Maßnahmen der Gemeinden, welche sich an die dort wohnhaften Bürgerinnen und Bürger richten.

Wie von einem Frauensprecher erwähnt, ist Gleichstellung eine Frage konkreter, wirksamer Maßnahmen und einer stetig gelebten und kommunizierten Haltung.

Gemeinden können diesbezüglich vorbildhaft agieren und **Gleichstellungs- und Frauenthemen** einerseits im Gemeindedienst als Organisation **vorleben**, sowie andererseits auch ihren Gemeindebürgerinnen **und** Gemeindebürgern praxisnah **vermitteln** und hier als Multiplikator wirken. Möglichkeiten dazu wurden bereits angeführt, wie beispielsweise eine entsprechende Sensibilisierung bzw. Fortbildung der Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Gemeindedienst und regelmäßige, themenbezogene Vorträge und Workshops für die Bürgerinnen und Bürger in Gemeinde-Räumlichkeiten. Dabei könnte man auch die regionalen Wirtschaftsbetriebe mitdenken. Diese sind gefordert, zeitgemäße, flexible Arbeitsmodelle anzubieten, und Gleichstellungsthemen ebenfalls in deren Unternehmenskultur zu leben.

6 Frauen und Gesundheit

6.1 Ergebnisse der Gespräche mit den Frauensprecherinnen und Frauensprechern

Im Folgenden werden die Perspektiven der oberösterreichischen Frauensprecherinnen und Frauensprecher zusammenfassend dargestellt. Als positive Entwicklungen im Handlungsfeld „Frauen und Gesundheit“ wurden von den Frauensprecherinnen und Frauensprechern die vielfältigen Aktivitäten zur Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung im Hinblick auf die Unterschiede zwischen den Geschlechtern im klinischen Bereich genannt. So sei die kontinuierlich voranschreitende Forschung im Bereich Gendermedizin an der JKU und dieses Forschungsfeld generell ein wichtiger Verdienst der Bundes- und Landespolitik. Auch Kampagnen zu Frauengesundheit und Veranstaltungen wie das Zukunftsforum zum Thema „Frauengesundheit und KI“ seien positiv zu bewerten.

Stärkere Bemühungen brauche es laut einzelner Frauensprecherinnen in Bezug auf die Themen Schwangerschaftsprävention, Schwangerschaftsabbruch und Verhütung, sowie auch im Hinblick auf kostenlose Menstruationsartikel für einkommensschwache Mädchen und Frauen.

Auf die Frage, welchen Beitrag die Frauensprecherinnen und Frauensprecher in Ihrer Position oder gemeinsam mit anderen Beteiligten (Regierungsmitgliedern ihrer Partei, überparteiliche Zusammenarbeit mit anderen Frauensprecherinnen und Frauensprechern usw.) in den nächsten Jahren in Bezug auf Gleichstellung leisten möchten, wurde in diesem Handlungsfeld von einzelnen Frauensprecherinnen und Frauensprechern folgende Maßnahmen genannt: Man wolle dazu beitragen, ein stärkeres Bewusstsein in der

Bevölkerung und Bildungseinrichtungen zu schaffen für die negativen gesundheitlichen Auswirkungen von digitalen Technologien auf unsere Kindergesundheit. Es brauche hier beispielsweise entsprechende Kampagnen.

6.2 Ergebnisse der Gespräche mit den Direktorinnen und Direktoren des oberösterreichischen Landesdienstes

Im Folgenden sind die Perspektiven der Direktorinnen und Direktoren des oberösterreichischen Landesdienstes zusammenfassend dargestellt. Das Gespräch mit dem zuständigen Direktor findet zeitnah statt und wird im nächsten Zwischenbericht ergänzt. Zudem wurde von den anderen Direktorinnen und Direktoren folgendes angemerkt: Es gehe hier vor allem darum, im Landesdienst und in Landesorganisationen vorbildhaft zu agieren, indem man die **Gesundheit** der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend **fördere** und gleichzeitig einer Überlastung entgegenwirke bzw. auch eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermögliche.

6.3 Ergebnisse der Gespräche mit Kooperations- und Netzwerkpartnerinnen und -partnern des Landes Oberösterreich

Zum Handlungsfeld „Frauen und Gesundheit“ gab es keine Äußerungen der Kooperations- und Netzwerkpartnerinnen und -partner des Landes OÖ aus direkten Gesprächen, jedoch waren diese zum **Zukunftsforum „Frauengesundheit und KI“** eingeladen. Ein Höhepunkt des Events waren die Keynotes renommierter Expertinnen und eines Experten. Brigitte Strahwald, MSc, MMed von der Ludwig-Maximilians-Universität München beleuchtete die Rolle der Künstlichen Intelligenz in der frauenspezifischen Prävention, während Univ.-Prof.in Mag.^a Dr.ⁱⁿ Sabine T. Köszegi von der Technischen Universität Wien über den Einfluss von Gendermedizin und KI auf Männer und Frauen sprach. Priv.-Doz.ⁱⁿ Mag.^a Dr.ⁱⁿ Anna Maria Dieplinger, von der OÖ Gesundheitsholding GmbH, diskutierte die aktuellen Perspektiven und Entwicklungen in der Frauengesundheit.

Brigitte Strahwald von der Ludwig-Maximilians-Universität München hob hervor, dass die **Geschichte der Studierhebung stark von Geschlechterungleichheiten geprägt** ist. Sie erklärte, dass Frauen bis in die 1990er Jahre oft von Studien ausgeschlossen wurden, was dazu führt, dass heute wichtige Datengrundlagen fehlen, um frauenspezifische Präventionsstrategien umfassend zu entwickeln. KI könnte hier eine Brücke schlagen, indem sie vorhandene Daten effizient analysiert und neue Ansätze ermöglicht.

Univ.-Prof.ⁱⁿ Sabine T. Köszegi von der TU Wien betonte die Bedeutung eines **menschenzentrierten Designs für KI**. Sie unterstrich, dass interdisziplinäre Ansätze und die stärkere Einbindung von Frauen in technischen Bereichen essenziell sind, um Lösungen zu entwickeln, die sowohl Frauen als auch Männern zugutekommen. Der Mensch müsse immer im Mittelpunkt der Technologie stehen, insbesondere in Bereichen wie der Gendermedizin.

Priv.-Doz.ⁱⁿ Anna Maria Dieplinger von der OÖ Gesundheitsholding GmbH beleuchtete die **geschlechtsspezifischen Unterschiede im Stoffwechsel und Hormonhaushalt** und betonte die Notwendigkeit, diese Faktoren durch Forschung noch besser zu verstehen. Sie hob hervor, dass KI ein Schlüsselwerkzeug sein kann, um Frauen gezielt zu informieren und ihnen dabei zu helfen, wissenschaftliche Erkenntnisse in ihren Alltag zu integrieren.

Die Veranstaltung verdeutlichte das Potenzial der Künstlichen Intelligenz für eine **gerechte und zukunftsorientierte Gesundheitsversorgung** von Frauen. Die hohe Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, der intensive Austausch in den Workshops und die angeregten Diskussionen am Abend spiegelten das große Interesse und die Relevanz dieses Themas wider.

6.4 Ergebnisse der stattgefundenen Workshops

In den stattgefundenen Workshops wurden gemeinsam Ideen und konkrete Maßnahmenvorschläge gesammelt, mit deren Hilfe die Umsetzung der Ziele und definierten Maßnahmen der Frauenstrategie gefördert und langfristig sichergestellt werden soll. Im Folgenden werden die Ergebnisse zum Handlungsfeld „Frauen und Gesundheit“ zusammenfassend dargestellt.

Die in den Workshops beteiligten Vertreterinnen und Organisationen erwähnten, **Gesundheitsthemen in Verbindung mit digitalen Kompetenzen** verstärkt in ihre Angebote (z.B. Beratungsangebote) integrieren zu wollen, beispielsweise um **Cyberkriminalität oder Mediensucht entgegenzuwirken**.

Zudem brauche es laut den Workshopteilnehmerinnen und -teilnehmern kontinuierliche, organisationsübergreifende Maßnahmen. Beispielhaft wurden genannt:

- Gezielter Auftritt von Fachexpertinnen und Fachexperten aus (öffentlichen) Organisationen auf Social Media mit interessanten Beiträgen, um Erwachsene und Jugendliche auf digitalem Weg anzusprechen
- Gezielte Kampagnen, um tradierten Rollenbildern und Perfektionismus entgegenzutreten und diesbezüglich zu sensibilisieren
- Beratung und Bewusstseinsbildung zu den Handlungsfeldern in den Frauenberufszentren des AMS OÖ
- Gemeinsame Bemühungen für mehr Fachärztinnen und -ärzte sowie mehr Psychotherapieplätze im ländlichen Raum (mit Kassenvertrag oder einkommensgestaffelten Honoraren)
-

Zudem brauche man einen besonderen Fokus auf **ältere Frauen im ländlichen Raum**, da sie häufig nicht mehr mobil seien und daher auch von Einsamkeit betroffen sind. Hier brauche es daher eine Einbeziehung sozialer Gesundheitskompetenzen, im Sinne von sozialer Fürsorge zur Gesunderhaltung.

Darüber hinaus brauche **es mehr unabhängige Forschung und Fortbildungen in der Medizin**. Bestehende Netzwerke bzw. Vernetzungsräume von Frauen (beispielsweise in den Frauenberufszentren und Frauengesundheitszentren) könnten gezielt dafür genutzt werden, um deren Bedarfe besser kennenzulernen, beispielsweise durch **qualitative Erhebungen**.

Zudem könnten auch die **Gleichstellungsbeauftragten in den Gemeinden als niederschwellige Anlaufstelle für Gesundheits- und Sozialanliegen** fungieren, nach dem Vorbild des Modells „Vorbild gesund“ in Haslach. Wünschenswert sei zudem eine Integration des Themas **„Frauengesundheit“ in die Primärversorgungszentren** oder alternativ die Schaffung von Frauengesundheitszentren in jedem Bezirk.

Zudem befürworte man die Schaffung einer **digitalen Info-Plattform für Gemeinden**, welche einen Überblick über alle Anbieterinnen und Anbieter für Vorträge und Workshops zu Gesundheits-, Sicherheits-/Gewaltschutz-, und Gleichstellungsthemen ermöglicht.

Zudem wurde erwähnt, dass es für oben genannte Organisationen eine nachhaltige Finanzierung braucht.

6.5 Fazit mit ausgewählten Handlungsempfehlungen

In der aktuellen, repräsentativen Befragung der oberösterreichischen Bevölkerung gab die Mehrheit der befragten Frauen (65 %) an, eine **Verbesserung in Bezug auf das Handlungsfeld „Frauen und Gesundheit“** wahrzunehmen. Dies ist ein erfreuliches Ergebnis, womit sich der positive Trend von 2024 weiter fortsetzt.

In der letzten Gesundheitsbefragung 2019 (Quelle: Statistik Austria, Details siehe statistischer Bericht) wurden Frauen zudem nach ihrem subjektiven Gesundheitszustand befragt. Diese Frage liefert einen guten Indikator für das allgemeine Wohlbefinden einer Bevölkerung. Die Selbsteinschätzung des „Gesundheitszustandes im Allgemeinen“ erfolgte auf einer Skala mit fünf Antwortmöglichkeiten (sehr gut,

gut, mittelmäßig, schlecht, sehr schlecht). 7 von 10 Frauen (71,8 %) ab 15 Jahren schätzten 2019 ihren eigenen Gesundheitszustand als sehr gut oder gut ein. Mit zunehmendem Alter sinkt die Häufigkeit dieser positiven Einschätzung. Geben 81,8 Prozent der Frauen im Alter von 15 bis 59 Jahren an, einen zumindest guten Gesundheitszustand zu haben, so ist es bei den 60-Jährigen oder älteren Frauen nurmehr knapp die Hälfte, die diese Einschätzung teilt. (Leider sind hierzu keine aktuelleren Daten verfügbar. Die nächste Gesundheitsbefragung durch Statistik Austria wird vermutlich im Laufe dieses Jahres stattfinden.)

Positive Entwicklungen

Wie bereits im Gleichstellungsbericht 2024 sei auch hier erwähnt, dass die Ausbildung in **Gendermedizin** in Oberösterreich bereits an der Fachhochschule Gesundheitsberufe OÖ und an der Medizinischen Fakultät der Johannes-Kepler-Universität Linz in den Lehrplänen fest verankert wurde. An der Fachhochschule Gesundheitsberufe OÖ hat gerade im letzten Jahrzehnt der Aspekt der Gendergesundheit in den Curricula der Studienprogramme an Bedeutung gewonnen. Gendermedizin hilft, die geschlechtsspezifischen Unterschiede in Bezug auf Gesundheit zu verstehen und geschlechtsspezifische Risikofaktoren, Symptome und Behandlungsansätze zu berücksichtigen.

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 zudem 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.

Die kontinuierliche Veranstaltung von Events zur Vernetzung und Bewusstseinsbildung ist ebenfalls eine wichtige Maßnahme. In Zusammenhang ist das 2024 veranstaltete **Zukunftsforum mit dem Schwerpunkt „Frauengesundheit und KI“** zu erwähnen.

Handlungsempfehlungen

In Bezug auf „**Frauen und Gesundheit**“ sollte man die bisherigen Errungenschaften im Bereich Gendermedizin durch kontinuierliche Forschung und Multiplikation in der Praxis fortführen, beispielsweise im Sinne von Vernetzung und Vermittlung des Wissens nicht nur im klinischen Bereich, sondern auch Transfer in den niedergelassenen Sektor der oberösterreichischen Gesundheitsversorgung.

Wie bereits weiter oben von verschiedenen Akteurinnen und Akteuren erwähnt, und auch 2024 im Gleichstellungsbericht erläutert, benötigt es in unserer zunehmend digitalen Welt **gesundheitliche Grundkompetenzen in Bezug auf digitale Medien**, um langfristig gesund zu bleiben. Sowohl Kinder und Jugendliche, als auch Erwachsene sollten einen gesunden und achtsamen Umgang mit digitalen Medien erlernen. Der Begriff „Achtsamkeit“ erstreckt sich in diesem Zusammenhang nicht nur auf gesundheitliche Achtsamkeit, sondern in besonderem Maße auch auf Achtsamkeit im Hinblick auf den Schutz persönlicher Daten. Die jüngsten Entwicklungen im Bereich Künstlicher Intelligenz und die in diesem Bereich exponentiell wachsenden technischen Möglichkeiten führen bereits aktuell zu hohen Risiken in Bezug auf Datenmissbrauch, Identitätsdiebstahl und Cyberkriminalität. Dies wird sich in den nächsten Jahren noch stark verschärfen.

Gleichzeitig wirken die über soziale Medien vermittelten Frauenbilder häufig negativ auf den **Selbstwert bzw. das eigene Selbst- und Körperbild von Mädchen und jungen Frauen** ein. Mit diversen Filtern und Bearbeitungsmechanismen perfekt dargestellte Frauen führen nicht selten zur Entstehung von Esssüchten, um diesen vermittelten Idealen nahe zu kommen. Umso mehr braucht es einen starken **Fokus auf die Entwicklung digitaler Resilienz**, im Sinne von der Fähigkeit von uns Menschen als Individuen, und auch von Organisationen, sich an digitale Herausforderungen anzupassen und diese zu bewältigen. Ein wesentlicher

Aspekt davon ist psychische Widerstandskraft im Umgang mit digitalen Medien. Daher sollten Programme und Angebote zur gesundheitlichen Bewusstseinsbildung in Bezug auf digitale Medien und damit verbundene Süchte, psychische und physische Belastungen sowie Cyberkriminalität, langfristig in Gesundheitsförderungs- und Präventionsangeboten für Mädchen und Frauen mitgedacht werden. Informations- und Sensibilisierungsformate für Eltern, pädagogisches Personal und insbesondere auch Gesundheitsberufe sind hierfür langfristig unumgänglich. In weiterer Folge braucht es zudem eine verstärkte Integration dieser Themen in die Lehrpläne aller Schulstufen.

Zusätzlich wurden bereits weiter oben vielfältige, sinnvolle Maßnahmen beschrieben.

Da Gesundheit ein sehr breites Thema, mit einer Vielzahl beteiligter Akteurinnen und Akteure ist, wäre es auch in diesem Handlungsfeld sinnvoll, die Ziele der Strategie „Frauen.Leben 2030“ in kurz-, mittel- und langfristige Vorhaben zu clustern.

7 Frauen in den Medien

7.1 Ergebnisse der Gespräche mit den Frauensprecherinnen und Frauensprechern

Im Folgenden werden die Perspektiven der oberösterreichischen Frauensprecherinnen und Frauensprecher zusammenfassend dargestellt.

In Bezug auf dieses Handlungsfeld wurden von den Frauensprecherinnen und Frauensprechern unterschiedliche Handlungsbedarfe genannt.

Es gehe einerseits darum **Manipulation und Polarisierungen entgegenwirken**, doch leider werde dies von Medien oft verstärkt und belohnt. Auf Social Media Kanälen führen beispielsweise die Algorithmen zu der Problematik, dass Userinnen und User in der Regel fast ausschließlich Inhalte in ihrem Feed erhalten, die ihrem Nutzungsverhalten entsprechen. Darüber seien sich jedoch viele Menschen nicht bewusst und halten diese gefilterten, den eigenen Interessen und Präferenzen entsprechenden Inhalte infolgedessen für *die* Realität. Auch traditionelle Medien veröffentlichen häufig stark polarisierende Inhalte, da es auch ihnen um möglichst viele Klicks (bei Online-Angeboten) bzw. um möglichst viele Käuferinnen und Käufer gehe. Darüber hinaus brauche es generell bei Frauen Mut, sichtbar zu werden und sich in Medien zu äußern. Einigkeit herrschte auch darüber, dass eine rein männliche Formulierung und Schreibweise heutzutage im Sinne der Gleichstellung inakzeptabel sei.

7.2 Ergebnisse der Gespräche mit den Direktorinnen und Direktoren des oberösterreichischen Landesdienstes

Im Folgenden sind die Perspektiven der Direktorinnen und Direktoren des oberösterreichischen Landesdienstes zusammenfassend dargestellt.

Von den Direktorinnen und Direktoren wurde mit Bezug zu diesem Handlungsfeld insbesondere erwähnt, dass es **mediale Kampagnen bzw. Sensibilisierungsmaßnahmen** brauche im Hinblick auf die Pflege von Angehörigen in Verbindung mit finanzieller Absicherung. Bereits junge Frauen sollten ein Bewusstsein darüber entwickeln, dass sich lange Auszeiten oder eine langjährige Teilzeittätigkeit mit geringem Stundenausmaß massiv negativ auf die eigene Pension auswirkt. Auch konkrete Maßnahmen, um dem entgegenzuwirken, solle man in diesem Zusammenhang thematisieren, beispielsweise Pensionssplitting oder einen raschen Wiedereinstieg nach Karenz.

Zusätzlich zieht man eine **Evaluierung der Kriterien zur Verleihung von Ehrzeichen** in Betracht, um hierbei Gleichstellungsaspekte verstärkt zu berücksichtigen und Frauen mehr Möglichkeiten der Einreichung zu eröffnen. Denn gerade der Erhalt von Ehrzeichen sei etwas, womit Frauen in Medien präsent sein können.

7.3 Ergebnisse der Gespräche mit Kooperations- und Netzwerkpartnerinnen und -partnern des Landes Oberösterreich

Um der Wichtigkeit einer breiten Zusammenarbeit in Sachen Gleichstellung von Frauen in Oberösterreich Rechnung zu tragen und die unterschiedlichen Perspektiven der Kooperations- und Netzwerkpartnerinnen und -partner bestmöglich einzubeziehen, wurden mit ihnen Gespräche geführt. Im Folgenden werden die Ergebnisse dieser Gespräche mit Bezug zum Handlungsfeld „Frauen in den Medien“ zusammenfassend dargestellt.

Zu diesem Handlungsfeld kann zusammenfassend festgehalten werden, dass sich die Mehrheit der befragten Organisationen **aktiv für Gleichstellung und Frauenförderung in deren medialen Aktivitäten** einsetzt, beispielsweise durch Geschlechter-Parität auf Podien und Panels, oder die flächendeckende Verwendung der Genderschreibweise und einer gendergerechten Bildsprache.

Zudem erwähnten einige der Organisationen, dass sie es sehr schätzen, wie stark sich die Frauenlandesrätin für diese Themen einsetzt. Sie fördere die Vernetzung von Frauen in Politik und Wirtschaft über die Parteigrenzen hinweg sowie die Unterstützung von Frauen in allen Bereichen.

7.4 Ergebnisse der stattgefundenen Workshops

In den stattgefundenen Workshops wurden gemeinsam Ideen und konkrete Maßnahmenvorschläge gesammelt, mit deren Hilfe die Umsetzung der Ziele und definierten Maßnahmen der Frauenstrategie gefördert und langfristig sichergestellt werden soll. Im Folgenden werden die Ergebnisse zum Handlungsfeld „Frauen in den Medien“ zusammenfassend dargestellt.

Nach Meinung der Workshopteilnehmerinnen und -teilnehmer brauche es insbesondere eine **verstärkte organisationsübergreifende Zusammenarbeit**, beispielsweise im Sinne einer **gemeinsamen Kampagnen-Planung**. Hier könnten beispielsweise folgende Organisationen einbezogen werden und inhaltlich zusammenarbeiten: Land OÖ, YoungFBZ, YoungTalents, Gewaltschutzzentren, Jugendcoaching, 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), AFZ, Neustart. Es gehe vor allem darum durch Kampagnen realistische Frauenbilder zu vermitteln, dem Tradwife-Trend entgegenzuwirken und auch das Thema Gewaltprävention einzubeziehen.

Dabei sollten Social Media Plattformen genutzt werden, Influencerinnen und Influencer eingebunden werden, echte Persönlichkeiten gezeigt werden. Dadurch können authentische Bilder und Rollenvorstellungen vermittelt werden. Wichtig sei es in diesem Zusammenhang auch Männer einzubinden als Role Models und Male Allies, auch im Hinblick auf Gewaltprävention und Gewaltschutz. Es brauche mehr öffentlichkeitswirksames Auftreten von Männern, die ein Bewusstsein dafür schaffen, dass Sexismus und Gewalt mit Worten und Blicken beginnen, sowie für Familienarbeit/ Care-Arbeit eintreten. Es muss angesagt und attraktiv werden, sich als Mann an der Care-Arbeit zu beteiligen. Es gehe dementsprechend auch um die Sensibilisierung über die Zuschreibungen zu den Geschlechtern und dass es hierbei weniger Polarisierung und Wertung, und mehr Verständnis für unterschiedliche Lebensentwürfe brauche.

Solche Kampagnen können laut den Workshopteilnehmerinnen und -teilnehmern nur gemeinsam gelingen, da die Häufigkeit der Wahrnehmung besonders relevant sei und vor allem auch ob es sich um eine positiv besetzte Kommunikation handle, im Sinne von positiven Role Models und Sprache, beispielsweise auch in Bezug auf Frauen in Führungspositionen. Es brauche eine kontinuierliche Präsenz von Frauen und Männern gegen Gewalt, für Care-Arbeit, für Gleichberechtigung in der Partnerschaft und im Berufsleben.

Zudem wurde auch erwähnt, dass es eine **Sensibilisierung der Medien-Organisationen** brauche. So werden auf TV-Sendern beispielsweise bereits tagsüber sowie auch im Hauptabendprogramm sehr stark gewaltorientierte Inhalte gesendet, und auch eine Vielzahl an Computerspielen ist sehr gewaltorientiert. Dies beeinflusse unsere Gesellschaft stark. Zudem wirken Computerspiele insbesondere auf die Entwicklung von jugendlichen Burschen und jungen Männern ein.

7.5 Fazit mit ausgewählten Handlungsempfehlungen

Positive Entwicklungen

Damit künftig mehr Frauen in Medien, Jurys, Gremien, Kommissionen und auf Podien vertreten sind, wurde eine **Speakerinnendatenbank von KOMPASS**, dem 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 angesiedelt ist, 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.

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 Grundsatzterlass "Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung" des Bundesministeriums verankert.

Handlungsempfehlungen

Um in diesem Handlungsfeld künftig die Entwicklung zielgerichteter Maßnahmen zu erleichtern, benötigt es einen stärkeren Fokus auf die Erhebung von Daten.

So könnte man beispielsweise in Kooperation mit oberösterreichischen Fachhochschulen und Universitäten fortlaufend den **Status quo in Sachen Gleichstellung bei Unternehmen und Organisationen in der oberösterreichischen Medienbranche erheben**. Als Beispiele für sinnvolle Kennzahlen seien folgende genannt:

- Wird eine gendergerechte Sprache und Bildsprache verwendet?
- Achtet die Organisation auf eine entsprechende Sensibilisierung und Ausbildung seiner Beschäftigten (insbesondere Journalistinnen und Journalisten, Redakteurinnen und Redakteure) in Bezug auf Gleichstellungsthemen? Werden fortlaufende Trainings zu Gleichstellungsthemen angeboten?
- Achtet die Organisation auf eine ausgewogene, paritätische Besetzung von Positionen? (Gleichstellung im Innen)
- Achtet die Organisation auf eine ausgewogene Darstellung bzw. Präsenz der Geschlechter in deren Publikationen? (Gleichstellung im Außen)
- Achtet die Organisation auf die Art der Darstellung bzw. Präsenz der Geschlechter in deren Publikationen? Im Sinne von: welche Rollenbilder, Vorannahmen oder Wertungen werden mit der Darstellung der Geschlechter explizit oder implizit transportiert? Herrscht hier eine Ausgewogenheit (im Sinne von: ein Geschlecht wird nicht positiver als das andere dargestellt)?
- Mit Bezug zu den aktuellen Entwicklungen rund um Gewalt an Frauen: Thematisiert die Organisation fortlaufend Themen rund um Gewalt und insbesondere Gewaltprävention und Gewaltschutz in deren Publikationen? Wird dabei auch auf die Rolle bzw. Verantwortung von Männern für Gewaltschutz eingegangen?

Jede Führungskraft einer Medien-Organisation nimmt dabei eine aktive Gestaltungsrolle ein. Dementsprechend könnten diese gezielt mit **Informationsmaßnahmen und Veranstaltungsformaten** adressiert werden.

Darüber hinaus sollte mittels **Leitfäden und Empfehlungen** 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.

8 Wertschätzung und Frauensolidarität

8.1 Ergebnisse der Gespräche mit den Frauensprecherinnen und Frauensprechern

Im Folgenden werden die Perspektiven der oberösterreichischen Frauensprecherinnen und Frauensprecher zusammenfassend dargestellt.

Hier wurde im Zusammenhang mit Gewaltschutz vor allem positiv bewertet, dass zahlreiche **Frauenübergangswohnungen** errichtet wurden, wobei hier die Kofinanzierung durch den Bund hilfreich war. Zudem seien bereits zwei zusätzliche **Frauenhäuser** in nächster Zeit geplant. Das Ziel sei, in jedem Bezirk eine Frauenübergangswohnung zu haben und hier sei man gut unterwegs. Auch die Bürgermeisterinnen und Bürgermeister, sowie die Möbelhäuser hätten hierbei eine unterstützende Haltung.

Positiv bewertet wurde zudem die Kampagne gegen sexuelle Belästigung von Frauen in Schwimmbädern, sowie die erstmalige Indexanpassung des Budgets (nach 12 Jahren) bei der Finanzierung von Frauen- und Mädchenberatungsstellen. Deren strukturelle, langfristige finanzielle Absicherung wäre ein wesentlicher Schritt.

Der **kontinuierliche Ausbau von Frauenübergangswohnungen und Frauenhäusern** sei in diesem Handlungsfeld essentiell. Idealerweise solle es in jedem Bezirk ein Frauenhaus und eine Frauenübergangswohnung geben, da diese beiden Einrichtungen unterschiedliche Zielgruppen hätten.

Gleichzeitig wäre es äußerst wichtig, Männer stärker miteinbeziehen in Sachen Gleichstellung: Einerseits im Sinne erwachsener **Männer**, die sich **für Gewaltprävention** einsetzen, andererseits bereits in Form von **gendersensibler Burschenarbeit**. Geschlechterstereotypen-Bildung beginne schon im Kindergarten. Hier sollte man einerseits diesbezügliche Projekte des Bundes mittragen, sowie andererseits wenn nötig eigene initiieren. Ein ganzheitlicherer Zugang zu Gewaltschutz sei nur möglich, indem man auch Männer für Gewaltschutz begeistere und hier dazu hole, auch in der medialen Berichterstattung. Dementsprechend brauche es auch bei den Eröffnungen der Frauenübergangswohnungen eine starke mediale Präsenz der Männer. Nur so werde sichtbar, dass Männer diese gleichsam unterstützen. Analog dazu brauche es auch einen **Ausbau der Männerberatungsstellen und Präventionsangebote für Männer**.

Weitere, genannte Vorschläge waren außerdem ein härteres Vorgehen bei Gewalt gegen Frauen und Mädchen und die **Forcierung einer Verschärfung der Gesetze auf Bundesebene**. Auch der religiösen und ehrkulturellen Gewalt gegenüber Frauen und Mädchen müsse man entschieden entgegenwirken. Dazu sei eine österreichweite Dunkelfeldstudie, in der es um Gewalt an Frauen geht, sinnvoll.

Generell sei zu bedenken, dass Gewaltschutz erst jener Bereich sei, der greift, wenn Gleichstellung und ein friedliches Miteinander in der Gesellschaft missglückt ist. In den Bereichen davor gebe es ganz viele Dinge, die passieren sollten. So brauche es einerseits mehr Frauensolidarität, im Sinne von mehr gegenseitiger Unterstützung. Solange wir uns gegenseitig derartig negativ beurteilen, sei es schwierig, voranzukommen. Der soziale Druck von außen sei enorm. Es braucht mehr Verständnis von den Frauen und Müttern untereinander. Andererseits sei **Gewalt ein sehr großes gesellschaftliches Thema, insbesondere die Gewaltbereitschaft untereinander**. Hier müsse man in vielerlei Hinsicht ansetzen und Präventionsmaßnahmen verstärken.

Auf die Frage, welchen Beitrag die Frauensprecherinnen und Frauensprecher in Ihrer Position oder gemeinsam mit anderen Beteiligten (Regierungsmitgliedern ihrer Partei, überparteiliche Zusammenarbeit

mit anderen Frauensprecherinnen und Frauensprechern usw.) in den nächsten Jahren in Bezug auf Gleichstellung leisten möchten, wurden in diesem Handlungsfeld folgende, vielfältige Aktivitäten und Maßnahmenvorschläge genannt:

- Definition von **Jahresschwerpunkten**, beispielsweise auf Gewaltprävention und Frauen- sowie Männerberatungsstellen
- Einen Beitrag zu leisten für **mehr Bewusstseinsbildung/ -schaffung auch in den Gemeinden**: Was machen Frauenberatungsstellen? Welche Rolle kann die Gemeinde dabei spielen? (z.B. Spenden an die Frauenberatungsstellen des Bezirkes) Welchen Organisationen könnte ich die Gemeinderäumlichkeiten für Informationsmaßnahmen zum Thema Gewaltschutz zur Verfügung stellen?
- Auf **Mehrsprachigkeit der Angebote im Bereich Gewaltschutz** zu achten (mehrsprachige Folder, Websites)
- **Männer verstärkt in den Gewaltschutz miteinzubeziehen**, im Sinne einer ressortübergreifenden Zusammenarbeit. Denn gerade Gewaltschutz und sexualisierte Gewalt ist ein ausschließliches Männerthema. Hier braucht es die Männer, um das Problem lösen zu können. Dazu reichen unsere aktuellen Ansätze und Maßnahmen nicht aus.
- Hand in Hand dazu braucht es **greifbare Männerbilder**, da sonst durch Verunsicherung viele junge Männer vermehrt wieder auf alte Rollenbilder zurückgreifen.

8.2 Ergebnisse der Gespräche mit den Direktorinnen und Direktoren des oberösterreichischen Landesdienstes

Im Folgenden sind die Perspektiven der Direktorinnen und Direktoren des oberösterreichischen Landesdienstes zusammenfassend dargestellt.

Solidarität unter Frauen sei nach wie vor ein großes Thema. Denn sozialer Druck komme hauptsächlich von anderen Frauen, nicht von Männern. In diesem Zusammenhang erwähnten einige Direktorinnen selbst mit positivem Beispiel vorangehen zu wollen, indem sie talentierte Frauen in der eigenen Direktion proaktiv fördern und ermutigen Führungsrollen wahrzunehmen. Oftmals seien Frauen nämlich hierbei zögerlich, weil sie nicht bewertet werden wollen und sich zu viele Gedanken über die Erwartungen anderer machen. Dementsprechend sei es wichtig ihnen Ängste und Zweifel in Zusammenhang mit beruflicher Weiterentwicklung zu nehmen.

Gleichzeitig sei man sich dessen bewusst, dass gerade Wertschätzung und Solidarität innerhalb der Frauen ein längerer, gesellschaftlicher Prozess sei.

Als sehr positiv bewerteten die Direktorinnen und Direktoren den **kontinuierlichen Ausbau von Einrichtungen zum Gewaltschutz**.

Ein Direktor gab auch an, intern in seinem Bereich bewusst eine **gelb-rote Karte** zu verwenden, als niederschwelliges Instrument, um innerhalb des Bereiches eine wertschätzende und respektvolle Kommunikation zu fördern. Er übergebe diese Karte im Zuge des Onboardings an jede Mitarbeiterin bzw. jeden Mitarbeiter am ersten Arbeitstag und bitte sie bzw. ihn explizit, diese in jenen Situationen einzusetzen, in denen sie bzw. er sich eine respektvollere Kommunikation wünscht. So könne niederschwellig fortlaufend für ein gutes Miteinander sensibilisiert werden.

8.3 Ergebnisse der Gespräche mit Kooperations- und Netzwerkpartnerinnen und -partnern des Landes Oberösterreich

Um der Wichtigkeit einer breiten Zusammenarbeit in Sachen Gleichstellung von Frauen in Oberösterreich Rechnung zu tragen und die unterschiedlichen Perspektiven der Kooperations- und Netzwerkpartnerinnen und -partner bestmöglich einzubeziehen, wurden mit ihnen Gespräche geführt. Im Folgenden werden die Ergebnisse dieser Gespräche mit Bezug zum Handlungsfeld „Wertschätzung und Frauensolidarität“ zusammenfassend dargestellt.

Erwähnenswert ist in diesem Zusammenhang die „#respect“-Kampagne der **Arbeiterkammer Oberösterreich** gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Diese Kampagne soll Sensibilisierung dafür schaffen, dass sexistische Witze, anzügliche Kosenamen oder eindeutig zweideutige „Angebote“ am Arbeitsplatz kein Kavaliersdelikt sind und daher keinesfalls von Frauen akzeptiert werden müssen. Leider erfahren viele junge Menschen sexuelle Belästigung – sogar am Arbeitsplatz. Das muss sich aber niemand gefallen lassen. Die neue Kampagne unter dem #respect zeigt Frauen, was sie tun können, wenn sie eine Belästigung beobachtet haben oder selbst betroffen bist.

8.4 Ergebnisse der stattgefundenen Workshops

In den stattgefundenen Workshops wurden gemeinsam Ideen und konkrete Maßnahmenvorschläge gesammelt, mit deren Hilfe die Umsetzung der Ziele und definierten Maßnahmen der Frauenstrategie gefördert und langfristig sichergestellt werden soll. Im Folgenden werden die Ergebnisse zum Handlungsfeld „Wertschätzung und Frauensolidarität“ zusammenfassend dargestellt.

Nach Meinung der Workshopteilnehmerinnen und -teilnehmer brauche es insbesondere eine **verstärkte organisationsübergreifende Zusammenarbeit**, beispielsweise im Sinne einer **gemeinsamen Kampagnen-Planung** (wie bereits im Handlungsfeld 7 erwähnt). Hier könnten beispielsweise folgende Organisationen einbezogen werden und inhaltlich zusammenarbeiten: Land OÖ, YoungFBZ, YoungTalents, Gewaltschutzzentren, Jugendcoaching, 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), AFZ, Neustart. In diesen Kampagnen sollten Gewaltprävention und Gewaltschutz thematisiert werden. Dabei sollten Social Media Plattformen genutzt werden, Influencerinnen und Influencer eingebunden werden, echte Persönlichkeiten gezeigt werden. Wichtig sei es in diesem Zusammenhang auch **Männer einzubinden als Role Models und Male Allies**, im Hinblick auf Gewaltprävention und Gewaltschutz. Es brauche mehr öffentlichkeitswirksames Auftreten von Männern, die ein Bewusstsein dafür schaffen, dass Sexismus und Gewalt mit Worten und Blicken beginnen, und jegliche Form der Gewalt ein absolutes No-Go darstellt.

Es brauche eine **kontinuierliche Präsenz von Frauen und Männern gegen Gewalt** und für ein gutes Miteinander.

Als weitere, sinnvolle Maßnahmenvorschläge wurde der **Ausbau des SToP-Projektes** (Stadtteile ohne Partnergewalt) zur Sensibilisierung von Bürgerinnen und Bürgern auf Gemeindeebene genannt, sowie Aufklärungsarbeit in den Communities zum Thema Genitalverstümmelung.

Als wichtig wurde der Vorschlag erachtet, **Gewaltschutz-Ambulanzen** einzurichten: Hier sorgt ein speziell geschultes Personal vor Ort sowie ein virtuell via Brille zugeschaltetes Personal für die bestmögliche Versorgung von vergewaltigten Frauen. Besonders wertvoll ist zudem in solchen Situationen Kontinuität beim Pflegepersonal, daher bleibt ein und dieselbe Person die ganze Nacht beim Opfer (ohne Personalwechsel). Dokumentation und Verarztung der Frau erfolgen an ein und demselben Ort und ersparen der traumatisierten Frau zusätzliche Stress-Situationen, wie Personalwechsel, Verlegungen und zusätzliche Fahrten mit dem Krankenwagen.

8.5 Fazit mit ausgewählten Handlungsempfehlungen

Medial häufen sich in den letzten Monaten und Jahren die Fälle von Gewalttaten an Frauen. Dies bestätigt sich auch in der steigenden Anzahl an Betretungsverboten, von Stalking betroffenen Personen und Anzeigen strafrechtlich relevanter Delikte.

In Oberösterreich wird der Ausbau von Schutzunterkünften sehr forciert. Die folgende Grafik bietet einen Überblick über die Pläne und Entwicklungen von 2024 bis 2025.

<p>Stand vor 2024 6 Frauenübergangswohnungen in:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bad Ischl • Braunau • Freistadt • Kirchdorf/Krems (2) • Perg 	<p>2024 eröffnet 7 zusätzliche Frauenübergangswohnungen in:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eferding • Grieskirchen • Linz-Land (Traun) • und eine weitere Frauenübergangswohnung wird ab 2024 in Enns vom Land OÖ mitfinanziert • Rohrbach (2 Plätze) • Schärding • Wels Land 	<p>Eröffnungen 2025 2 zusätzliche Frauenübergangswohnungen in:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Urfahr-Umgebung • Steyr-Land (zusätzliche Planung)
<p>Kapazität vor 2024 11 Frauenplätze und 21 Kinderplätze</p>	<p>Zusätzliche Kapazität 10 Frauenplätze und 14 Kinderplätze Gesamte Kapazität nach dem Ausbau: 21 Frauenplätze und 35 Kinderplätze</p>	

Parallel dazu findet ein kontinuierlicher Ausbau der Frauenhäuser statt:

<p>Bisheriger Stand</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aktuelle Standorte <ul style="list-style-type: none"> • Linz • Wels • Steyr • Vöcklabruck • Ried im Innkreis • Braunau <p>Zusätzliche Unterstützung: Zusätzlich gibt es im Zusammenhang mit den Frauenhäusern Nachbetreuungswohnungen: Vöcklabruck und Steyr, mit insgesamt 4 Frauenplätzen und 8 Kinderplätzen</p>	<p>Zukünftige Planung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frauenhaus Ried im Innkreis: <ul style="list-style-type: none"> • Ersatzbau wurde im November 2024 bezogen • Familienkompetenzzentrum Frauenhaus Steyr: <ul style="list-style-type: none"> • Fertigstellung geplant für das Jahr 2025 • Weitere Planungen: <ul style="list-style-type: none"> • Frauenhaus "Unteres Mühlviertel" • Frauenhaus "Inneres Salzkammergut" <p>Geplante zusätzliche Kapazität: 36 Plätze (12 Frauenplätze und 24 Kinderplätze).</p>
<p>Gesamte Kapazität: 127 Plätze (47 für Frauen, 80 für Kinder)</p>	<p>Gesamte Kapazität: 163 Plätze (59 für Frauen, 104 für Kinder)</p>

Positive Entwicklungen

Wie aus den beiden Grafiken ersichtlich, wurde und wird **konsequent an dem Ausbau von Schutzunterkünften gearbeitet**. Mit dem klaren Ziel in jedem Bezirk eine Schutzunterkunft zur Verfügung zu stellen. Neben Frauenhäusern, die betroffenen Frauen und ihren Kindern in akuten Gewaltsituationen Schutz bieten, wurden und werden auch Frauenübergangswohnungen eingerichtet. Diese dienen als sichere Wohnmöglichkeiten für Frauen nach dem Aufenthalt in einem Frauenhaus oder für Frauen, die sich in anderen belastenden Lebenssituationen befinden und nicht mehr akut von Gewalt betroffen sind, jedoch weiterhin Beratung und Unterstützung benötigen.

Diese Investitionen in den Ausbau von Frauenhäusern und Frauenübergangswohnungen sind als besonders positiv zu bewerten.

Die bereits durchgeführten **Awareness-Kampagnen**, wie beispielsweise die seit 2021 durchgeführte Kampagne "NO GO – Schau nicht weg bei sexueller Belästigung im Schwimmbad", könnten zudem dazu beigetragen haben, dass sich zunehmend mehr Frauen trauen, sexuelle Belästigung zu melden.

Handlungsempfehlungen

Die aktuelle und repräsentative IMAS-Befragung oberösterreichischer Bürgerinnen und Bürger brachte als Ergebnis zu Tage, dass in Bezug auf „Frauen und Sicherheit“ mehr als ein Drittel der befragten Frauen (36 %) in den letzten 3 Jahren eine Verschlechterung wahrnehmen. Dieses Themenfeld schneidet somit im Ranking am schlechtesten ab.

Dementsprechend benötigen Themen, wie Sicherheit und Gewaltschutz eine **kontinuierlich hohe Aufmerksamkeit im Sinne von vielfältigen Maßnahmen**.

Wie bereits von den unterschiedlichen Gesprächspartnerinnen und -partnern erwähnt, sollte man vor allem **Männer deutlich stärker in Gewaltschutzaktivitäten einbeziehen**. Männer müssen öffentlich sichtbar, kontinuierlich gegen Gewalt und Sexismus auftreten und durch konsensorientiertes Denken im Alltag eine solide Basis für ein gewaltfreies Miteinander legen. Um Gewaltdelikte zu verhindern, braucht es zudem noch stärkere **Präventionsangebote für Männer**, wie beispielsweise einen Ausbau von Männerberatungsangeboten.

Zusammenfassung mit allgemeinem Fazit

Mehr als die Hälfte der Frauen in Oberösterreich mit Kindern unter 15 Jahren arbeitet in Teilzeit, während etwa 13,2 % – nach Abzug von jenen mit Pensionsbezügen und in Ausbildung – gar nicht erwerbstätig sind. Diese Zahlen unterstreichen, dass traditionelle Rollenbilder, in denen der Mann als Alleinverdiener und die Frau als Hauptverantwortliche für Familie und Haushalt gilt, nach wie vor verbreitet sind. Gleichzeitig zeigt die IMAS-Bevölkerungsbefragung, dass die Bedeutung einer selbständigen Lebensführung bei Frauen zunimmt.

Eine weitere Herausforderung stellt die Arbeitslosigkeit von Frauen über 50 Jahren dar, da 27,4 % der arbeitslosen Frauen dieser Altersgruppe angehören.

In Oberösterreich werden bereits vielfältige und professionelle Maßnahmen ergriffen, um die Gleichstellung im **Berufsleben und finanzielle Unabhängigkeit** von Frauen zu fördern, wie etwa durch das Programm „upperWORK 2030“ und mit Hilfe von KOMPASS, dem 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 angesiedelt ist.

Flexible Arbeitsmodelle und eine **partnerschaftliche Aufteilung** von Beschäftigungszeiten werden von der großen Mehrheit der befragten Frauen und Männern als sehr wichtig erachtet. Unternehmen in Oberösterreich sind daher aufgerufen, durch Maßnahmen wie faire Entlohnung, Förderung aktiver Vaterschaft (bspw. durch Papamonat und Väterkarenz), sowie familienfreundliche Arbeitsbedingungen aktiv zur Gleichstellung beizutragen.

Denn echte Gleichstellung kann nur erreicht werden, wenn Betreuungs- und Pflegeaufgaben partnerschaftlich von Frauen *und* Männern übernommen werden. EU-Richtlinien wie die Corporate Sustainability Reporting Directive und die Entgelttransparenzrichtlinie liefern zusätzliche Impulse für die Gleichstellung.

Eine gut ausgebaute **Kinderbetreuungsinfrastruktur** wird als unverzichtbare Basis betrachtet, um Frauen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. Mit dem erklärten Ziel und zugehörigen Maßnahmenpaket „Kinderland Nummer 1“ zu werden, wurden in diesem Bereich signifikante Verbesserungen erreicht, wie beispielsweise Gehaltserhöhungen für Pädagoginnen und Pädagogen, Erweiterung der Öffnungszeiten, Reduktion der Gruppengrößen und Einführung der Beitragsfreiheit bei Krabbelstuben (Vormittagsbetreuung). Mit einer im Landtag beschlossenen Gesetzesnovelle wurde sichergestellt, dass jedes in einer Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtung angemeldete Kind mindestens 47 Wochen pro Jahr betreut wird. Die Durchschnittsöffnungszeit von Kindergärten beträgt aber sogar 48,5 Wochen und von Krabbelstuben 48,2 Wochen pro Jahr. Die fünf möglichen Schließwochen decken sich im Ergebnis mit dem jährlichen Urlaubsanspruch von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Darüber hinaus entscheiden sich immer mehr Unternehmen in OÖ dafür, Ferienbetreuungsangebote für die Kinder ihrer Beschäftigten anzubieten oder die Beschäftigten bei deren selbst organisierter Ferienbetreuung finanziell mit Hilfe des Kinderbetreuungs Ausschusses zu unterstützen

Die niedrigen Fertilitätsraten erfordern kontinuierliche Bemühungen, um Familiengründung und Mehrkinderfamilien zu fördern. Trotz der generell niedrigen Fertilitätsraten schneidet Oberösterreich im bundesweiten Vergleich gut ab. Eine Fortführung der Investitionen in familienpolitische Maßnahmen und Kinderbetreuung ist langfristig sowohl ökonomisch als auch gesellschaftlich sinnvoll und gewinnbringend.

In Oberösterreich wurden bereits zahlreiche Maßnahmen umgesetzt, um **Frauen in Schlüsselpositionen von Politik, Wirtschaft und Gesellschaft** zu fördern, wie beispielsweise eine erhöhte Klubförderung auf Ebene des Landtages und die paritätische Besetzung der Landesdirektionen. Trotz dieser positiven Entwicklungen zeigt sich, dass weiterhin Handlungsbedarf besteht, um paritätische Geschlechterverteilungen zu erreichen, insbesondere auf kommunaler und privatwirtschaftlicher Ebene. Es wird empfohlen, gezielte Maßnahmen

wie gesetzliche Karenzregelungen für Politikerinnen und Politiker, Arbeitsmodelle wie Führung in Teilzeit, Mentoring-Programme und kontinuierliche Sensibilisierungstrainings für Führungskräfte umzusetzen. Diese Maßnahmen sollten durch Datenerhebungen zum Frauenanteil in Führungspositionen auf Landes- und Kommunalebene begleitet werden. Insbesondere in der Privatwirtschaft besteht ein großer Handlungsbedarf bei der Förderung von Frauen in Führungspositionen. Die Einführung des Gleichstellungsgesetzes von Frauen und Männern im Aufsichtsrat (GFMA-G) hat zu steigendem Frauenanteil in Aufsichtsratspositionen geführt und zeigt positive Auswirkungen. Die nationale Umsetzung der EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (CSRD) ist ein nächster, entscheidender Schritt, um Diversitätskonzepte in Unternehmen zu forcieren.

In Oberösterreich sind Frauen heute mindestens genauso gut ausgebildet wie Männer. Zudem nimmt sowohl die Mehrheit der befragten Frauen, als auch die Mehrheit der befragten Männer in Bezug auf das Handlungsfeld **Frauen in der Wissenswelt** eine Verbesserung wahr, beispielsweise in Form von mehr Aus- und Weiterbildungsangeboten für Frauen. Trotzdem erfahren Frauen im Berufsleben immer noch Nachteile gegenüber Männern, sodass der Handlungsbedarf unbestritten bleibt. Es wird vorgeschlagen, insbesondere mehrfachbenachteiligte Frauen durch spezielle Bildungsangebote zu unterstützen und die Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen zu beschleunigen, wobei es hierzu auch die Unterstützung des Bundes braucht. Gleichzeitig sollte das Bewusstsein geschärft werden, dass lebenslanges Lernen eine individuelle Verantwortung ist, wobei öffentliche Bildungseinrichtungen die Rahmenbedingungen durch einen inklusiven und diversitätsorientierten Ansatz niederschwellig gestalten müssen. Gleichzeitig zeigen die aktuellen IMAS-Daten, dass sich weniger Frauen als Männer intensiv für Gleichstellung engagieren, was für eine stärkere Integration entsprechender Themen in Lehrpläne und Fortbildungen spricht. Insgesamt unterstreichen die Ergebnisse, dass neben strukturellen Maßnahmen auch **ein erhöhter persönlicher Einsatz für Gleichberechtigung notwendig** ist.

Die IMAS-Befragung zeigt, dass 60 % der **Frauen im ländlichen Raum** sehr zufrieden mit ihrem Leben sind und damit sogar etwas höhere Zufriedenheitswerte als in städtischen Gebieten aufweisen, was ein ausgeglichenes Lebensgefühl zwischen Stadt und Land suggeriert. Flexible Arbeitsmodelle sowie eine partnerschaftliche Aufteilung von Care-Arbeit werden von fast allen Befragten als zentrale Elemente zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie erachtet. In diesem Zusammenhang stellt KOMPASS als Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere eine bedeutende Institution dar, die Unternehmen in Oberösterreich bei der Implementierung familienfreundlicher und flexibler Arbeitsmodelle unterstützt. (KOMPASS, das Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere, agiert im Auftrag des Frauenreferates des Landes OÖ und in Kooperation mit der WKOÖ in der Business Upper Austria – OÖ Wirtschaftsagentur GmbH). Ergänzend fördern der Gemeindebund, das Arbeitsmarktservice Oberösterreich und weitere Institutionen Gleichstellungsthemen und bieten Frauen im ländlichen Raum Unterstützung. Trotz der hohen Lebenszufriedenheit besteht angesichts der niedrigen Frauenquoten in Schlüsselpositionen auf kommunaler Ebene weiterer Handlungsbedarf. Gemeinden können Gleichstellungs- und Frauenthemen einerseits im Gemeindedienst als Organisation vorleben, sowie andererseits auch ihren Gemeindebürgerinnen und Gemeindebürgern praxisnah vermitteln und hier als Multiplikator wirken. Konkrete Möglichkeiten dazu sind beispielsweise themenbezogene Fortbildungen der Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Gemeindedienst und regelmäßige Vorträge und Workshops für Bürgerinnen und Bürger in Gemeinde-Räumlichkeiten.

Die aktuelle, repräsentative IMAS-Befragung zeigt, dass 65 % der befragten Frauen eine Verbesserung im Bereich **Frauen und Gesundheit** wahrnehmen, womit sich der positive Trend der letzten Jahre fortsetzt. Die bereits erzielten Erfolge in der Gendermedizin sollten nun durch kontinuierliche Forschung und den Transfer in den niedergelassenen Sektor weiter forciert werden. Gleichzeitig ist es äußerst wichtig, die gesundheitlichen Grundkompetenzen im Umgang mit digitalen Medien zu fördern. Dabei wird die Entwicklung digitaler Kompetenzen und Resilienz als essenziell erachtet, um Risiken wie Datenmissbrauch, Cyberkriminalität und negative Einflüsse sozialer Medien auf das Selbstbild von Mädchen und jungen Frauen zu begegnen.

Um raschere Fortschritte in Bezug auf **Frauen in den Medien** zu erzielen, wird empfohlen den Status quo in Sachen Gleichstellung in der oberösterreichischen Medienbranche mittels laufender Erhebung von Daten und Kennzahlen zu analysieren, beispielsweise hinsichtlich gendergerechter Sprache, Aus- und Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Gleichstellungsthemen und paritätischer Besetzung von Positionen. Medienorganisationen sollten auf eine ausgewogene Darstellung der Geschlechter achten sowie ihre Inhalte auf Gewaltprävention und der Vermittlung von Rollenvorstellungen überprüfen. Zudem könnte man auf Führungskräfte in der Medienbranche mit Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen zugehen und die Berücksichtigung von Gleichstellungsthemen in der Ausbildung von Medienschaffenden weiter vorantreiben.

Die aktuelle und repräsentative IMAS-Befragung oberösterreichischer Bürgerinnen und Bürger brachte als Ergebnis zu Tage, dass in Bezug auf **Frauen und Sicherheit mehr als ein Drittel der befragten Frauen (36 %) in den letzten 3 Jahren eine Verschlechterung wahrnehmen**. Dieses Themenfeld schneidet somit im Ranking am schlechtesten ab. Die kontinuierlichen und umfassenden Maßnahmen zum Ausbau der Frauenübergangswohnungen und Frauenhäuser sind grundsätzlich äußerst positiv zu bewerten, da sie Frauen im Krisenfall unterstützen. Gleichzeitig bräuchte es weitere Maßnahmen, die bereits im Vorfeld, und damit bei der Prävention von Sexismus und Gewalt ansetzen.

Wie bereits von den unterschiedlichen Gesprächspartnerinnen und -partnern erwähnt, sollte man vor allem Männer deutlich stärker in **Gewaltpräventions- und Gewaltschutzaktivitäten** einbeziehen. Männer müssen öffentlich sichtbar, kontinuierlich gegen Gewalt und Sexismus auftreten und durch vorbildhaftes Agieren im Alltag eine solide Basis für ein gewaltfreies Miteinander legen. Um Gewaltdelikte zu verhindern, braucht es dementsprechend auch Präventionsangebote für Männer, wie beispielsweise einen Ausbau von Männerberatungsangeboten.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass in Oberösterreich im Zuge der Strategie „Frauen.Leben 2030“ bereits viele Meilensteine erreicht wurden, um die Gleichstellung von Frauen in Oberösterreich zu verbessern. Es herrscht insgesamt ein starkes Miteinander der verschiedenen Akteurinnen und Akteure. Gleichzeitig wird durch den vorliegenden Bericht einmal mehr ersichtlich wie breit gefächert und vielfältig das Thema Gleichstellung ist.

Der Global Gender Gap Report, ein jährlich veröffentlichter Bericht des Weltwirtschaftsforums (WEF), misst weltweit fortlaufend den Stand der Geschlechterparität in den Bereichen wirtschaftliche Teilhabe und Chancengerechtigkeit, Bildung, Gesundheit und politische Mitbestimmung. Er vergleicht Länder anhand eines quantitativen Index und zeigt dabei auf, wo Fortschritte erzielt wurden und wo noch Handlungsbedarf besteht, um die geschlechtsspezifischen Unterschiede zu verringern. Hier erreichte Österreich 2024 einen Score bzw. Indexwert von 0,743. Im Vergleich dazu betrug er im Jahr 2023 0,740. In den Jahren 2022 und 2021 war er bereits deutlich höher, nämlich 0,781 (2022) und 0,777 (2021), was auf den damals höheren Frauenanteil in staatsführenden Positionen (Ministerium, Parlament) zurückzuführen war. Selbst unter der optimistischen Annahme, dass sich der Anstieg des Index jährlich im selben Maß fortsetzt wie von 2023 auf 2024 (+ 0,003 jährlich), benötigen wir in Österreich **knapp 86 Jahre** um vollständige Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen!

Darüber hinaus zeigte die repräsentative Befragung durch IMAS, dass sich die **aktuellen Krisen und Veränderungen** (Rezession, Kriege in der Ukraine und im Nahen Osten, Künstliche Intelligenz, Digitale Medien inkl. Social Media, Klimawandel, Teuerung und Inflation) laut Ansicht der befragten Bürgerinnen und Bürger **eher negativ auf die Gleichstellung der Geschlechter und die frauenpolitischen Handlungsfelder auswirken**. Blickt man auf das weltpolitische Geschehen, kann man auch dort bereits erste Negativtrends in Bezug auf Gleichstellungs- und Diversitätsthemen feststellen.

Gerade in solch herausfordernden Zeiten, braucht es eine kontinuierliche Weiterarbeit an der Erreichung der Ziele der Frauenstrategie „Frauen.Leben 2030“, damit es zu keinen Rückschritten kommt und Frauen eine Vielfalt an Entscheidungsmöglichkeiten haben.

Die Frauenstrategie sollte sich dabei als lebendiges Dokument verstehen, das kontinuierlich weiterentwickelt wird. Es gilt hierfür **künftig verstärkt die Perspektive der Männer zu berücksichtigen** und sie bei Gleichstellungsthemen aktiv mitzunehmen und miteinzubeziehen, sodass Gleichstellung als Win-Win-Situation für beide Geschlechter betrachtet wird. Langfristig gesehen sollte man zudem auch nicht-binäre Geschlechtsidentitäten berücksichtigen.

Um Gleichstellungsziele langfristig zu erreichen, gilt es deren gesamtgesellschaftlichen bzw. **volkswirtschaftlichen Nutzen** fortlaufend zu kommunizieren und idealerweise kontinuierlich mit Daten zu belegen.

Zusammenfassend braucht es ein **strategisches Vorgehen über das Jahr 2030 hinaus** und eine partnerschaftliche und konsequente **Zusammenarbeit aller Akteurinnen und Akteure** in Oberösterreich, um die bisherigen, positiven Entwicklungen in Bezug auf Gleichstellung fortzusetzen und den heutigen und künftigen Herausforderungen mit Geschlossenheit und gebündelten Kräften zu begegnen.

Anhang

Datenquellen

Amt der Oö. Landesregierung, Direktion Soziales und Gesundheit, Abteilung Gesundheit
Arbeitsmarktservice Österreich
Autonome Österreichische Frauenhäuser
Bundeskanzleramt, Sektion Familien und Jugend
Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz
Gewaltschutzzentrum OÖ
Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger
Kompass – Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere OÖ
Medienhaus Wien
STATISTIK AUSTRIA, Bundesanstalt Statistik Österreich (STATA)
Wirtschaftskammer Oberösterreich
Global Gender Gap Reports des World Economic Forum