



Oberösterreichischer Landesdienst

# Gleichstellungsprogramm

## 2022 - 2027

Amt der Oö. Landesregierung  
Geschäftsstelle der Gleichbehandlungskommission  
des Landes und der Gemeinden

2022



2027



Gleichbehandlung







### **Den Weg der Gleichstellung konsequent weitergehen!**

Wenn heute der Gleichstellungsbericht 2018-2020 vor uns liegt, dann machen wir uns auch bewusst, dass Gleichstellung von vielen mutigen Frauen – und auch Männern – Schritt für Schritt erkämpft werden musste. Die Gleichstellung der Geschlechter ist und bleibt ein zentrales Thema beim Land OÖ. Aufgrund seiner besonderen Relevanz erscheint auch regelmäßig dieser Bericht – denn Chancengleichheit, insbesondere für Frauen, ist noch nicht überall gewährleistet. Deshalb müssen wir uns weiter gemeinsam und mit aller Kraft dieser Aufgabe annehmen.

Das Land OÖ hat sich im Jahr 2018 dazu entschlossen, den Prozess weiterhin effektiv und bestmöglich voranzutreiben: Mit der „Strategie. Frauen. Leben 2030“ wird aktiv daran gearbeitet, die derzeitigen Bedingungen weiter zu verbessern und eine noch gerechtere Gesellschaft für alle zu schaffen. Um bei diesen Vorhaben möglichst zielgerichtet vorgehen zu können, bieten die Analysen und Ergebnisse des Gleichstellungsberichts eine gute Grundlage. Mit seiner detaillierten Auflistung von Herausforderungen und Problemen ist es dem Bericht gelungen, auch kleine, versteckte Herausforderungen ans Licht zu bringen. Dies bietet die Gelegenheit, sich diesen Aufgaben spezifisch zu widmen und sie zu lösen.

Mit dem klaren Ziel, Frauen und Männern dieselben Chancen bieten zu können, sind in Oberösterreich in gemeinsamer Bemühung bereits viele Verbesserungen gelungen. Doch bleibt es unser aller Pflicht, den Weg für Gleichstellung konsequent fortzusetzen.

Mag. Thomas Stelzer  
Landeshauptmann



Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen!

Für eine öffentliche Institution, die sich in der Verantwortung für die gesundheitliche Versorgung aller Oberösterreicherinnen und Oberösterreicher sieht, ist das Thema Gleichstellung ein großes und wichtiges Thema von nicht zu unterschätzender Bedeutung. Nicht nur, dass in der OÖ Gesundheitsholding mit ihren Regionalkliniken, dem Kepler Universitätsklinikum, den Landespflege- und Betreuungszentren, den Krankenpflege-Schulen und der FH Gesundheitsberufe OÖ über 15.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Menschen jeden Geschlechtes, jeder Ausrichtung und zahlreicher Nationalitäten arbeiten, tragen wir auch Verantwortung für die physische und psychische Gesundheit aller unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir tragen damit auch die Verantwortung Rahmen- und Arbeitsbedingungen zu schaffen, in denen die Frage des Geschlechts, der Nationalität, der Qualifikation und Ausbildung für die Frage des psychischen Wohlergehens und die gesellschaftliche und berufliche Akzeptanz keine Rolle mehr spielen sollte.

Als Unternehmen haben wir darüber hinaus eine große Verantwortung in unserer Vorbildfunktion. Wenn wir in unserer Konzern-Strategie das Thema Nachhaltigkeit stark propagieren, dann geht es auch um das Thema der sozialen Nachhaltigkeit und das Thema der Geschlechtergerechtigkeit. Beides sind definierte Nachhaltigkeitsziele, die im Zusammenhang mit der Arbeit der Gleichbehandlungskommission eine nicht unerhebliche Bedeutung haben. Die Gleichbehandlungsbeauftragte und die Arbeit der Gleichbehandlungskommission haben mehr als symbolischen Wert. Sie haben einen klaren Bekenntnischarakter und sie haben einen ganz wichtigen Manifestationsauftrag, das Selbstverständnis der Gleichheit und der Gleichwertigkeit von Menschen in allen Lebenssituationen sicherzustellen, zu dokumentieren und mögliche Übergriffe und Grenzsituationen klar zu benennen und konsequent zu bearbeiten. Als OÖ Gesundheitsholding danken wir daher allen, die sich in der Arbeit für die Gleichstellung engagieren und bekennen uns uneingeschränkt zur Weiterentwicklung dieses wichtigen und gesellschaftlich hoch relevanten Themenkreises.

Dr. Franz Harnoncourt  
Geschäftsführer OÖG



Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,  
liebe Landesbedienstete!

Die gesellschaftlichen Strukturen und damit die Anforderungen verändern sich ständig. Die Erwartungen und Bedürfnisse an die Landesverwaltung unterliegen einem ständigen Wandel dem wir Rechnung tragen wollen. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, die Landesverwaltung als modernen Dienstleistungsbetrieb weiterzuentwickeln. Dazu gehört Mut zur Umgestaltung und zu Neuem.

Es ist notwendig, unsere Aufgabenbereiche und Angebote an die veränderten Gesellschaftserfordernisse anzupassen und unsere Aufgabenerledigung noch krisensicherer anzubieten. Wir müssen unseren Weg, den Oö. Landesdienst als attraktiven und verlässlichen Dienstgeber anzubieten, weiterverfolgen. Dazu braucht es flexible Arbeitszeitmodelle, Homeoffice- und Teilzeitmodelle, interessante Personalentwicklungsangebote und vor allem einen wertschätzenden Umgang. Diese Maßnahmen unterstützen die Leistungsfähigkeit und die Arbeitgeberattraktivität. Sie machen den Oö. Landesdienst modern, resilient und stark für die Zukunft.

Ein weiteres Anliegen ist uns ein moderner, aber gut praktizierbarer Sprachgebrauch, der die Gleichstellung aller Geschlechter und somit die Anerkennung zum Ausdruck bringt. Wir unterstützen die Gleichbehandlungsbeauftragte und ihr Team in ihrer Arbeit, damit auch hier der moderne Weg im Oö. Landesdienst weiter beschritten wird.

Verfolgen und verwirklichen wir gemeinsam die Gedanken zur Gleichbehandlung und der Gleichstellung aller Geschlechter.

Dr. Erich Watzl  
Landesamtsdirektor



Liebe Bedienstete!

Das Gleichstellungsprogramm 2022-2027 stellt die Themen „Führen in Teilzeit“ und „Geschlechtergerechte Sprache“ in den zentralen Mittelpunkt. Damit setzt das neue Programm seinen Fokus auf aktuelle Entwicklungen in der Arbeitswelt.

Gerade das Thema „Leitungsfunktionen in Teilbeschäftigung“ auszuüben ist ein immer präsenterer Wunsch, da viele sich gleichermaßen in ihrer Berufslaufbahn als auch im Privatleben verwirklichen möchten. Auch andere Lebensentwürfe und -umstände verlangen oft differenziertere Möglichkeiten im beruflichen Alltag. Weiters wird im neuen Programm die Sprache – das geschlechterinklusive Schreiben und Sprechen – untersucht. Die Möglichkeiten der Sprache sind vielfältig. Sie soll zeitgemäß und den aktuellen Entwicklungen angepasst sein.

Die Handlungsfelder verändern sich laufend beim Land OÖ. Daher werden sie regelmäßig angepasst und verbessert. In einem modernen Unternehmen müssen die unterschiedlichen Prozesse und Arbeitsmodelle immer wieder evaluiert werden, um wettbewerbsfähig zu bleiben und zeitgemäß zu sein. Neue Anreize motivieren auch neue, qualifizierte Arbeitskräfte, das Land Oberösterreich als Arbeitgeber zu wählen. Sie bieten aber auch unseren langjährigen Bediensteten neue Möglichkeiten und weitere Perspektiven.

Ich bedanke mich bei allen, die am Programm mitgewirkt haben. Vor allem aber bei meinem Team, die mich bei der Erstellung unterstützt haben. Für die Datenerhebung und -auswertung gilt mein besonderer Dank der Abteilung Trends und Innovation, den Personaldirektionen der Landesverwaltung und Oberösterreichischen Gesundheitsholding sowie der Abteilung Presse für die grafische und redaktionelle Aufbereitung und Umsetzung.

RgR<sup>in</sup> Heidemarie Bräuer

Gleichbehandlungsbeauftragte im Oberösterreichischen Landes- und Gemeindedienst

# Inhaltsverzeichnis

1	Aktive und ausgewogene Gleichbehandlungspolitik und der Wunsch nach der Ausübung von Leitungsfunktionen in Teilzeit.....	9
1.1	Veränderte Rollenbilder und Verpflichtungen.....	10
1.2	Karriere und Teilzeitmöglichkeiten.....	11
1.3	Gründe für eine Reduktion der Arbeitszeit.....	12
1.4	Umsetzung.....	15
1.5	Teilzeitbeschäftigung und Pensionsberechnung.....	15
2	Umfragen zu Führen in Teilzeit (FiTz).....	15
2.1	Befragung der Bediensteten im Oö. Landesdienst.....	15
a)	Erfahrungswerte mit Teilzeitführungskräften.....	16
b)	Rahmenbedingungen für Führen in Teilzeit.....	16
c)	Gründe für Führen in Teilzeit.....	17
d)	Perspektiven für Führen in Teilzeit.....	17
2.2	Befragung der Führungskräfte im Oö. Landesdienst.....	17
a)	Erfahrungswerte mit Teilzeitführungskräften.....	17
b)	Rahmenbedingungen für Führen in Teilzeit.....	18
c)	Gründe für Führen in Teilzeit.....	19
2.3	Resümee.....	19
3	Sachlicher Umgang mit Sprache und objektiver Zugang zur geschlechtergerechten Sprache.....	20
3.1	Historie.....	20
3.2	Debatte um das dritte Geschlecht.....	21
3.3	Rechtliche Bestimmungen.....	21
3.4	Weiterführende Informationen.....	23

4	Umfragen zur sprachlichen Gleichbehandlung (ggS).....	23
4.1	Ergebnisse im Oö. Landesdienst .....	24
	a) Alter und Geschlecht.....	24
	b) Anwendung beim Sprechen und Schreiben .....	24
	c) Kontakt im Alltag.....	25
	d) Formulierung und Schreibweise.....	25
	e) Bedeutung von geschlechtergerechter Sprache.....	25
	f) Wichtigkeit nach Alter .....	26
	g) Verwendung im beruflichen Umfeld .....	26
4.2	Ergebnisse in den Oö. Landesmusikschulen .....	27
	a) Alter und Geschlecht.....	27
	b) Anwendung beim Sprechen und Schreiben .....	27
	c) Kontakt im Alltag.....	27
	d) Formulierung und Schreibweise.....	28
	e) Bedeutung einer geschlechtergerechten Sprache.....	28
	f) Wichtigkeit nach Alter .....	28
	g) Verwendung im beruflichen Umfeld .....	29
4.3	Pro und Contra der geschlechtergerechten Sprache .....	29
4.4	Achtsamer Umgang mit geschlechtersensibler Sprache .....	31
5	Wie geht es weiter? .....	33



# 1 Aktive und ausgewogene Gleichbehandlungspolitik und der Wunsch nach der Ausübung von Leitungsfunktionen in Teilzeit

Das Land Oberösterreich bekennt sich zu einer aktiven und ausgewogenen Gleichstellungspolitik, um Chancengleichheit der Geschlechter zu fördern. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll für alle gewährleistet sein. Die Umsetzung eines nachhaltigen Personalmanagements mit innovativen Arbeitsmodellen und -konzepten gewinnt vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und dem damit verbundenen Fachkräfte- und Nachwuchsmangel eine besondere Bedeutung. Wir bemerken auch einen Wertewandel in der Arbeitswelt. Die Prioritäten der Arbeitnehmer:innen unterliegen stetigen Veränderungen.

Die Bediensteten im Oberösterreichischen Landesdienst haben zahlreiche Möglichkeiten, ihre individuellen Lebensmodelle umzusetzen. Es gibt viele Möglichkeiten von Karenzierungen und Auszeiten. Die Möglichkeiten des Papamonats, einer Frühkarenz, einer Väterkarenz oder die Teilzeit zur Kinderbetreuung werden gerne in Anspruch genommen und unterstützen die Familien in dieser Lebensphase. Ein Karenzurlaub aus sonstigen Gründen, eine Bildungskarenz und -teilzeit, die Pflegefreistellung, ein Sonder- und Karenzurlaub zur Pflege, Sabbatical und auch das Zeitwertkonto werden gerne genutzt. In den letzten Jahren wurden durch verschiedene Arbeitszeit- und Teilzeitmodelle, flexible Dienstzeiten, etc. optimale Rahmenbedingungen für die Bediensteten geschaffen. Es wird großer Wert auf die Arbeitsbedingungen und Zusatzleistungen für die Bediensteten gelegt. Auch die Reduzierung der Arbeitszeit ist die Normalität im Unternehmen Landesdienst. Homeoffice ist im Regelbetrieb angekommen – viele positive Errungenschaften sind auch schon wieder selbstverständlich.

Während Arbeitszeit- und Teilzeitmodelle auf Mitarbeiter:innenebene zunehmend praktiziert werden, halten sich unter Führungskräften immer noch Vorbehalte. Nur vereinzelt arbeiten Führungskräfte im Oö. Landesdienst zeitreduziert. Immer häufiger wird im „Unternehmen Oö. Landesdienst“ dieser Wunsch – zumindest für gewisse Lebensphasen – teilweise geäußert. Kaum aber eine Führungskraft kann diese Möglichkeit in Betracht ziehen. Es bedeutet für alle Mut zur Veränderung, Abgehen von gewohnten Strukturen und gegenseitiges Entgegenkommen. Die Relevanz von Teilzeitführungsmodellen als Bestandteil einer nachhaltigen Personalpolitik wird schon von vielen Unternehmen aufgezeigt. Jedoch stehen auch diese Unternehmen oft vor organisatorischen und kommunikativen Herausforderungen. In den neuen strategischen Zielsetzungen 2021-2027 der Direktion Personal wird dieses Thema ebenfalls einfließen.

## 1.1 Veränderte Rollenbilder und Verpflichtungen

Die Möglichkeiten einer Karriere in Teilbeschäftigung sind bei uns im Landesdienst noch ausbaufähig. Die Frage, wie Teilzeitarbeit und „berufliche Karriere“ verbunden werden kann, stellt sich derzeit kaum, da es sie wenig gibt. Eine Führungskraft, die verkürzt arbeitet oder sogar mit einer anderen Person ihre Leitungsposition teilt – diese Konstellation ist wenig bis gar nicht vorhanden. Gerade Frauen trifft das besonders, sie können nach der Babypause ihre Karriere in Führungspositionen in Teilzeit kaum fortsetzen.

Die nordischen Länder – allen voran Schweden – machen es vor: „Führungskraft“ und „Teilzeit“ sind kein Widerspruch. In Österreich trifft man jedoch beim Thema, ob Führungskräfte auch in Teilzeit arbeiten können, auf Vorbehalte.

Das Rollenbild hat sich ebenso verändert. Männer distanzieren sich immer öfter vom traditionellen Geschlechterrollenbild. Viele Männer sind noch immer die Hauptverdiener, Frauen holen jedoch aufgrund ihrer guten Ausbildungen und Jobs auf. War der Mann früher aufgrund seiner „Natur und Bestimmung“ das Oberhaupt der Familie, war er auch vollbeschäftigter Familienernährer. Er war gesicherte finanzielle Existenz. Der Mann war damit meistens von Hausarbeit, Betreuungs- und Erziehungsaufgaben befreit. Das hat sich aber verändert! Familienarbeit wird nun meistens – wenn möglich – partnerschaftlich aufgeteilt.

Aber trotz maßgeblicher Verbesserungen der institutionellen Rahmenbedingungen und Modernisierung kultureller Rollenbilder ist die Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit zwischen Müttern und Vätern oft immer noch ungleich verteilt. Nach wie vor sind es Mütter, die mehrheitlich in Teilzeit arbeiten und auch den Karenzurlaub in Anspruch nehmen. Und daher übernehmen auch die Frauen den Großteil der Familien- und Hausarbeit. Die Entscheidung und die Planung dazu obliegen jedoch der Familie.

Väter hingegen reduzieren ihre Arbeitszeiten aufgrund familiärer Verpflichtungen bislang selten und steigen nach der Geburt eines Kindes – wenn überhaupt – nur kurz aus dem Erwerbsleben aus. Der Papamonat, Väterfrühkarenz sind kurzfristige Möglichkeiten, viele hätten aber gerne mehr Zeit für ihre Familie.

Umso komplizierter ist die Situation für Führungskräfte. Oft ist die Inanspruchnahme des Papamonats und gleichzeitig die Führung eines Teams nicht möglich. Mitarbeiterinnen mit Führungsaufgaben möchten diese oft nach der Karenz wieder ausüben. Wenn die weibliche Führungskraft trotz Kinderwunsch ihr Team weiterführen will, muss sie wissen, dass diese Doppelverantwortung nicht einfach zu stemmen ist. Es braucht auf alle Fälle Mut, sich darauf einzulassen.

Frauen in Führungspositionen – nicht nur beim Land Oberösterreich – sind immer noch unterrepräsentiert. Es ist daher eine zentrale Aufgabe der Gleichstellungspolitik, durch Maßnahmen darauf hinzuwirken, dass alle Bedienstete alle Modelle geschlechtergerecht realisieren können.

Vor dem Hintergrund aktueller wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Entwicklungen ist es an der Zeit das Potential jener Bediensteten einzubeziehen, welche in Leitungspositionen sind oder die Fähigkeiten dazu mitbringen und nicht unbedingt in Vollzeit arbeiten möchten oder können. Diese sind für die zukünftige Gestaltung der Leitungsfunktionen einzubeziehen.

## **1.2 Karriere und Teilzeitmöglichkeiten**

Engagement – im Job wie in anderen Bereichen – ist nicht unbedingt eine Frage von Zeit. Es liegt aber andererseits in der Natur der Sache, dass Konflikte aufkommen, wenn eine Führungskraft in Teilbeschäftigung Führungsverantwortung wahrnimmt. Viele Führungskräfte befürchten, Teilzeitarbeit könnte als Zeichen ihrer Entbehrlichkeit und Ersetzbarkeit gewertet werden. Solche Gedankengänge sind oberflächlich. Wichtig ist die Einstellung, dass jemand – sei es Führungskraft oder Mitarbeiter:in – für das Unternehmen nicht weniger wertvoll ist, weil die Person Teilzeit arbeitet.

Zuviel Wissen und Potential von Experten:innen werden nicht genutzt, wenn sich eine Führungskraft entscheidet in Teilzeit zu arbeiten und die Führungsposition aufgrund der Lebensplanung aufgeben muss. Angesichts von Fachkräfteengpässen werden Teilzeitarbeit und flexible Arbeitszeitmodelle darum in Zukunft immer wichtiger werden. Arbeitszeitverkürzung beim Führungspersonal kann zudem zur Reduzierung der Ungleichverteilung zwischen den Geschlechtern beitragen.

Wenn Führungsaufgaben in Teilzeit ausgeübt werden können, sind diese Positionen daher Frauen leichter zugänglich. Aber nicht nur der Gesichtspunkt der Vereinbarkeit ist bei einer Leitungsposition in Teilzeitbeschäftigung vorteilhaft. Dies wiederum begünstigt eine gleichmäßigere Verteilung von Führungspositionen.

Teilzeitmodelle bringen bei der richtigen Umsetzung sowohl den einzelnen Personen, als auch dem Unternehmen Vorteile. Auch die Akzeptanz für männliche Bedienstete, die ihre Stunden reduzieren (müssen), kann dadurch erhöht werden. Auch hier gibt es Gründe, warum eine Teilzeitbeschäftigung manchmal in Anspruch genommen wird. Es gilt daher sich der Thematik verstärkt zu widmen.

### **1.3 Gründe für eine Reduktion der Arbeitszeit**

Die Gründe für die Reduzierung der Arbeitszeit können vielfältig sein.

#### **Wunsch nach mehr Familienzeit**

Lange Zeit war man der Ansicht, dass Führungspersönlichkeiten ihren Beruf vor private Interessen stellen müssen. Überdurchschnittliche Arbeitszeiten werden immer noch erwartet. Ist jemand in einer Führungsposition, dann gilt hohes zeitliches Engagement immer noch als ein Leistungsmaßstab. Doch gerade die jüngere Generation erkennt, dass auch der oder die Vorgesetzte ein Leben neben der Arbeit hat.

Frauen stehen oft mehr als Männer vor der Herausforderung, Karriere und Familie miteinander zu verbinden. Aber auch immer mehr Männer haben zunehmendes Interesse daran, mehr zuhause zu sein und sich mehr der Familie zu widmen. Gleichberechtigte und gleichverpflichtende Kinderbetreuung sind ein Thema.

Um ihre Kinder zu betreuen, reduzieren zunehmend mehr junge Eltern ihre Arbeitszeit. Daher sollte es auch Führungskräften möglich sein, die Arbeitszeit in bestimmten Lebensphasen zu verkürzen, um Arbeits- und Privatleben gut vereinbaren zu können. Damit kann ein Beitrag zu mehr Zufriedenheit und Motivation geleistet werden. Das wirkt sich auch auf das Unternehmen und die Unternehmenskultur positiv aus, weil es mehr Verständnis für individuelle Arbeitszeitwünsche gibt.

## Teilzeit in bestimmten Lebensphasen

Das Thema „Führen in Teilzeit“ ist spannungsgeladen und polarisiert. Was als ein „Frauenthema“ begann, geht in einen nicht zu unterschätzenden Veränderungsprozess über. Führungskräfte sind in den meisten Organisationen „immer da, immer erreichbar, immer verantwortlich“. Aber Führungskräfte haben generationsbedingt andere Ansprüche als vor Jahren. Manche können den Ansprüchen nicht mehr gerecht werden, weil sich die Prioritäten verändern. Es erscheint kaum vorstellbar, dass verantwortungsvolle Aufgabenerfüllung ohne ständige Anwesenheit möglich ist.

Das Ausmaß und die Verteilung der Arbeitszeit sind das Ergebnis einer Fülle von – oft auch nicht vorhersehbarer und beeinflussbarer – Einflussfaktoren. Es kommt gar nicht selten vor, dass auch Führungskräfte in bestimmten Lebensphasen ihre Arbeitszeit verkürzen möchten oder müssen. Nur ist es oft nicht möglich. Persönliche Verpflichtungen und Herausforderungen erfordern dann hohe Kreativität, um Arbeits- und Privatleben gut miteinander verbinden zu können.

Es muss unerheblich sein, ob die Belastung in der Kinderbetreuung, der Pflege kranker Angehöriger oder durch andere Verbindlichkeiten initiiert wird. Es muss auch Führungskräften bei Bedarf die Möglichkeit zur Ausübung ihrer Leitungsfunktion – zumindest zeitlich befristet – in Teilzeit angeboten werden.

## Gesundheitliche Aspekte

Manchmal geht es einfach um die Frage des Wohlergehens und der Gesundheit der Führungskraft. Je nach Lebenssituation befinden sich Führungskräfte in einem Spannungsfeld, eine gesunde Balance zwischen Beruf und Privatleben zu finden. Viele sind starkem Stress ausgesetzt und finden sich zudem in einer Sandwichposition wieder. Fachliche Ziele und Vorgaben müssen erreicht werden, gleichzeitig dürfen die Mitarbeiter:innen nicht zu kurz kommen. Sich um die Motivation der Mitarbeiter:innen zu kümmern ist kein unwesentlicher Teil und Aspekt der Führungsarbeit.

Eine Chefin oder ein Chef muss Vorbild sein, die Kommunikation, die persönliche Haltung und die fachliche Ausrichtung müssen passen. Die gesteckten und vorgegebenen Ziele müssen erreicht werden. Sie müssen neben Zielvorgaben für persönliche und private Probleme der Mitarbeiter:innen Verständnis haben. Zudem kommen Herausforderungen im eigenen privaten oder persönlichen Umfeld dazu.

Im betrieblichen Gesundheitsmanagement spielen Führungskräfte eine zentrale Rolle. Für die gesunde Mitarbeiterführung spielt das Verhalten und die Achtsamkeit der Führungskraft eine wesentliche Rolle. Aber auch die eigenen Belastungen und die Bedeutung des Führungsverhaltens für die eigene Gesundheit spielen eine große Rolle und dürfen nicht unterschätzt werden. Führungskräfte sollen daher ressourcenregenerierend agieren können. Unterstützend wirkt hier die Möglichkeit der – eventuell lebensphasenbedingten – Inanspruchnahme einer flexiblen und individuellen (Teilzeit) Arbeitszeit um die eigene Gesundheit nicht zu gefährden.

### **Langjährige Berufstätigkeit und Lebensalter**

Auch das Lebensalter spielt eine Rolle. Lange Zeit als Führungskraft tätig zu sein ist fordernd. Nicht nur in der Privatwirtschaft haben Unternehmen zunehmend ein Interesse daran den Arbeitszeitwünschen ihrer Führungskräfte entgegenzukommen. Das Angebot flexibler und reduzierter Arbeitszeiten bindet Beschäftigte dauerhaft an ein Unternehmen. Es ermöglicht älteren Führungskräften ihre Arbeit länger auf hohem Niveau fortzusetzen.

Teilzeit in Form von Jobsharing verhindert zudem, dass bei einem zeitweisen Arbeitsausfall, bei Weggang oder Pensionierung einer Führungskraft aus dem Unternehmen wertvolles Wissen verloren geht. Wenn eine zeitweise Reduzierung der Arbeitszeiten in Führungspositionen als Instrument der Personalpolitik verstärkt zum Einsatz kommt, sollte Teilzeitarbeit insgesamt an Attraktivität und Akzeptanz gewinnen. Das würde es Personen in Führungspositionen erleichtern, zeitweise beruflich kürzerzutreten. So lassen sich Lebensphasen angemessen gestalten und Familie, Karriere und ein Übergang in den Ruhestand miteinander in Einklang bringen.

### **Strategische Relevanz und Imagegewinn**

Durch die Möglichkeit, eine Führungsfunktion auch als Teilzeitvariante in Anspruch nehmen zu können, ergeben sich neue Perspektiven für den Oö. Landesdienst. Neben einem Imagegewinn wird auch die Vielfalt der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers im Oö. Landesdienst – und damit ist die Kreativität und die Produktivität gemeint – erhöht.

Eine flexible Arbeitszeitpolitik stellt mittlerweile einen klaren ökonomischen Wettbewerbsfaktor dar. „Knappe Führungskräfteressourcen“ könnten besser genutzt werden, Abwanderungstendenzen von Nachwuchsführungskräften und -talenten kann entgegengewirkt werden. Stattdessen kann Bindung, Einsatzbereitschaft, Leistungsfähigkeit, Kreativität und Zufriedenheit erhöht werden.

## 1.4 Umsetzung

Für die Umsetzung einer Teilzeit-Führung sind neue Führungsarbeitsmodelle notwendig. Die Lösungen müssen spezifisch sehr individuell aussehen. Voraussetzung müssen zeitliche Flexibilität und örtliche Ungebundenheit sein. Möglich wären vollzeitnahe Varianten die mit Homeoffice kombiniert werden können. Viele Führungskräfte arbeiten auch das Jahr über Vollzeit und reduzieren dann über einen Zeitraum auf Teilzeit. Ähnlich wie bei einem Kurz-Sabbatical ist eine Führungskraft dann eine gewisse Zeit außer Dienst. Wünsche nach Weiterbildung und Reisen bringt das Interesse an einer Teilzeitposition mit.

## 1.5 Teilzeitbeschäftigung und Pensionsberechnung

Der Wunsch, eine Führungsposition in Teilzeit ausüben zu können, steht dem geringeren Gehalt und damit auch der Auswirkung auf die Alterspension entgegen. Die mit Teilzeitarbeit verbundenen Einkommenseinbußen sind für Führungskräfte mit ihren durchschnittlich höheren Gehältern jedoch meist leichter zu verkraften als für Erwerbstätige ohne Leitungsfunktion. Teilzeitarbeit ist aus verschiedenen, bereits vorher genannten Gründen, in manchen Lebensphasen die richtige Wahl, auch bei Führungskräften.

# 2 Umfragen zu Führen in Teilzeit (FiTz)

## 2.1 Befragung der Bediensteten im Oö. Landesdienst

„Führen in Teilzeit“ ist ein wichtiger Aspekt moderner Unternehmen. Um dieses Thema bestmöglich für den Landesdienst zu beleuchten, wurden alle Bediensteten der Oö. Landesverwaltung und des Gesundheitswesens dazu befragt. Die Ergebnisse zeigen die Vor- und Nachteile aus Sicht der Befragten auf und geben Einblicke in die aktuelle Situation. Die Ergebnisse sind eine wichtige Grundlage, dieses aktuelle Thema bestmöglich im Oö. Landesdienst zu gestalten.

Rund 3.000 Personen haben sich an der Erhebung beteiligt. Davon waren 70,6 % Frauen, 28,7 % Männer und 0,7 % Divers. 85 % der Frauen und 68 % der Männer bewerten das Thema „Führen in Teilzeit“ (FiTz) positiv und zeitgemäß. Außerdem wurden zu dieser Thematik 426 zusätzliche Kommentare abgegeben.

### a) Erfahrungswerte mit Teilzeitführungskräften

- 59 % kennen keine Führungskräfte in Teilzeit.
- 40 % meinen, dass Führung in Teilzeit in ihrem Bereich möglich ist, 60 % haben keine Meinung dazu.
- 43 % haben eine direkt vorgesetzte Führungskraft in Teilzeit.
- 84 % sind mit einer Teilzeitführungskraft in ihrem Umfeld sehr zufrieden.
- 57 % beurteilen die Akzeptanz der Teilzeitführungskraft als „sehr hoch“ oder „hoch“.
- 56 % erkennen keine Unterschiede im Zusammenarbeiten mit einer Teil- bzw. Vollzeitführungskraft.

#### Unterschiedliche Meinungen und Anmerkungen:

Erreichbarkeit, Koordination, Terminvereinbarung, Informationsstand, Kommunikation, Präsenz oder sozialer Austausch.

### b) Rahmenbedingungen für Führen in Teilzeit

- 71 % der Bediensteten sind der Meinung, dass der Dienstgeber bzw. die Dienstgeberin Führungskräfte mehr zum Bereich „Führen in Teilzeit“ (vor allem Frauen von 31 bis 40 Jahren) unterstützen sollte.
- 58 % der Befragten halten die Teilung der Führungsaufgabe nach Arbeitsbereichen ebenso wichtig wie die Ausschreibung von Führungspositionen in Teilzeit.
- 80 % sehen in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf den größten Vorteil. Weitere Vorteile sind die Wertschätzung von Teilzeitkräften, Attraktivität der bzw. des Arbeitgeber:in, die dadurch entstehenden verschiedenen Blickwinkel zum Thema, etc.
- Als Nachteile werden von 70 % der Befragten die Erreichbarkeit der Führungskraft genannt, was ein mögliches Problem sein könnte. Weiters längere Entscheidungsfindungsphasen, Letztverantwortung, Gefahr der Überlastung, etc. wurden außerdem angeführt.
- Männer sehen doppelt so oft Nachteile bei Führung in Teilbeschäftigung als Frauen. Es gibt eine geringe Zustimmung zu Teilzeitführung von Personen im mittleren Alter (über 50 Jahre).



### c) Gründe für Führen in Teilzeit

- 93 % sehen als Grund für die Inanspruchnahme von Führen in Teilzeit die Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- 86 % sehen darin eine sehr gute Möglichkeit, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen.
- 76 % schätzen als häufigsten Grund für FiTz die bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ein.
- 74 % der Bediensteten sehen Kinderbetreuung als möglichen Anlass.

### d) Perspektiven für Führen in Teilzeit

- 33 % der Befragten würden eine Führungsverantwortung nur in Vollzeit annehmen.
- 34 % der Männer können sich keine Führungsposition in Teilzeit vorstellen (vgl. Frauen: 14 %).
- 33 % der Frauen streben keine Führungsposition an (vgl. Männer: 17,4 %).
- 43 % können sich wegen dem höheren organisatorischen Aufwand keine Teilzeitführungsposition vorstellen.

## 2.2 Befragung der Führungskräfte im Oö. Landesdienst

Von rund 1.500 Führungskräften beteiligten sich rund 400 Personen in Leitungsfunktionen an den Umfragen. Davon waren 55,1 % Frauen, 43,2 % Männer und 1,7 % Divers. Etwa 75 % der Befragten waren über 40 Jahre.

### a) Erfahrungswerte mit Teilzeitführungskräften

- 60 % der befragten Führungskräfte im Gesundheitswesen stimmen einer Teilzeitverwendung im Führungsbereich zu.
- 43 % der Befragten aus der Landesverwaltung geben dem Thema ebenfalls ihre Zustimmung.
- 54 % befinden die Thematik als sehr gut und meinen, dass FiTz uneingeschränkt möglich ist.
- 57 % kennen in ihrem Bereich eine Führungskraft in Teilzeit.

- Eine Führungskraft übt derzeit lt. Umfrage ihre Führungsposition weniger als 5 Jahre in Teilzeit aus, bis sie wieder in die Vollbeschäftigung wechselt.
- 32 % der Führungskräfte meinen, dass ca. 5 bis 10 Jahre in Teilzeit gearbeitet wird.
- 59 % der befragten Führungskräfte schätzen die Akzeptanz der Teilzeitführungskraft als hoch bzw. sehr hoch ein.
- 2,4 % der Befragten bewerten die Akzeptanz als niedrig.
- 95 % sind in ihrem Bereich mit der Teilzeitführungsverantwortung (sehr) zufrieden.
- 95 % der Anträge von Führungskräften auf Genehmigung einer Teilbeschäftigung wurden von der/dem Vorgesetzten befürwortet und vom Dienstgeber genehmigt.
- 52 % gaben an, dass es zu keinen Änderungen in der Organisation wegen der Inanspruchnahme der Möglichkeit zum FiTz gab.

## **b) Rahmenbedingungen für Führen in Teilzeit**

Von den befragten Führungskräften möchten:

- 74 % mehr Unterstützung durch den Dienstgeber zum Thema.
- 67 % mehr Unterstützung von Vorgesetzten für die Inanspruchnahme zu FiTz.
- 56 % die Teilung der Führungsaufgabe nach Arbeitsbereichen.

Von den befragten Führungskräften sehen:

- 87 % bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf als größten Pluspunkt.
- 54 % bessere Bewerbungsmöglichkeiten für weibliche Bedienstete.
- 49 % Steigerung der Motivation als Vorteil.

Weitere Pluspunkte:

Wissenstransfer, Gesundheitsaspekte, moderner Arbeitgeber Land OÖ.

Von den befragten Führungskräften merken:

- 62 % einen möglichen höheren organisatorischen Aufwand.
- 59 % einen mangelnden Wissenstransfer bei Teilung der Führungsaufgaben.
- 56 % eine schlechtere Erreichbarkeit der Führungskraft als Nachteil.

Außerdem weitere mögliche Nachteile:

Mehr Personal erforderlich, Terminfindung schwierig, Doppelbelastung, Zeitmanagement, Gefahr der Selbstüberlastung.

### c) Gründe für Führen in Teilzeit

Von den befragten Führungskräften begründet die Inanspruchnahme von Teilzeit in einer Führungsposition:

- 72 % den Aspekt Familie.
- 46 % die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.
- 19 % den Gesundheitsaspekt.
- 8 % mehr Freizeit.

## 2.3 Resümee

Das Land Oberösterreich braucht frische und unverbrauchte Ideen. Eine ermutigende Kommunikation mit allen Bediensteten bestärkt diese in der Rolle des und der Ideengeber:innen. Es fördert innovatives Engagement als Antwort auf die Herausforderungen der Zeit. Bei der Entscheidung für oder gegen Führen in Teilzeit sollte neben allen sachlichen Erwägungen aber ein Kriterium besonders berücksichtigt werden: Das, was für die betroffene, engagierte, interessierte und motivierte Führungskraft im Moment im Leben am wichtigsten ist.

Ein weiterer wichtiger Punkt der sich ändern muss ist die Einstellung der Frauen. Sie dürfen und müssen sich ihrer Qualitäten bewusst sein und sollten sich nicht verstecken. Der erste Schritt in die Führungsposition – wenn angestrebt – ist, diese aktiv einzufordern. Ist der Wille vorhanden, werden sich auch die Rahmenbedingungen in den Unternehmen des Oö. Landesdienstes als lernende Organisationen ändern. Es kommt auf den Versuch und die Unterstützung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers an, damit unseren Führungskräften eine lebensphasenorientierte Teilzeit – wenn gewünscht und notwendig – ermöglicht wird.

## 3 Sachlicher Umgang mit Sprache und objektiver Zugang zur geschlechtergerechten Sprache

### 3.1 Historie

Eine biologisch männliche Person wird mit einem maskulinen Hauptwort (Nomen) bezeichnet. Die Personenbezeichnung für eine weibliche Person ist in der Regel ein Femininum. Daraus hat sich der Sprachgebrauch etabliert, dass männliche Bezeichnungen für alle Personen „gelten“, d. h. dass z. B. „ein Beamter“ eine neutrale Bezeichnung für „einen Beamten und eine Beamtin“ jeglichen Geschlechts ist.

Früher stellte sich die Frage des „Mitmeinens“ oder der geschlechtergerechten Anrede oft gar nicht. In der Öffentlichkeit, in Versammlungen, in politischen Diskussionen waren nur Männer eingebunden und daher wurde nur an Männer adressiert. Ab dem Ende des 19. Jahrhunderts drangen Frauen langsam in gesellschaftliche Rollen vor, die zuvor Männern vorbehalten waren.

Es wurde früher oft auch besonderer Wert daraufgelegt, dass manche Berufsbezeichnungen ausdrücklich in der weiblichen Form bezeichnet wurden, wie zum Beispiel der Beruf der Lehrerin. Der eigentliche Grund für die weibliche Bezeichnung war aber diesen, vorrangig von Frauen ausgeübten Beruf, deutlich von den Männern abzugrenzen.

In der Nachkriegszeit, als Frauen in vielen Bereichen gewichtige Rollen übernahmen, wurde das „Mitmeinen“ zur Routine. Die grammatisch männliche Bezeichnung galt für alle Personen, somit auch für Frauen. Und Frauen sollten sich einfach mitgemeint fühlen. Das war der übliche Sprachgebrauch. Das Mitmeinen gilt auch heute noch oft.

Der Mann bildete lange Zeit die Norm und den positiven Maßstab. Diese Wertebestimmung hat sich daher auch in der Sprache festgesetzt. Die feministische Sprachwissenschaft kritisiert diesen Sprachgebrauch schon seit den 1970er Jahren.

Die gesellschaftliche Wirklichkeit passt heute nicht mehr zum traditionellen Sprachgebrauch. Die Diskussion um die geschlechtergerechte Sprache entwickelt sich gerade deshalb dynamisch und polarisierend.

## 3.2 Debatte um das dritte Geschlecht

Das dritte Geschlecht ist keine Erfindung der Gegenwart, sondern Realität seit Anbeginn der Menschheit. Die Diskussion um das dritte Geschlecht ist in der westlichen Welt noch relativ jung. Die Realität und das dritte Geschlecht sind um einiges älter: Bereits seit Anbeginn der Menschheit werden Personen mit beiden Geschlechtsmerkmalen – sogenannte Intersex-Personen – geboren. Dass es nicht nur männliche oder weibliche Menschen gibt, wurde schon etwa 385 vor unserer Zeitrechnung dokumentiert und thematisiert.

Die deutsche Sprache hinkt hinterher, ein Personalpronomen für das dritte Geschlecht fehlt. Doch ist eine gendergerechte Ausdrucksweise, die tief in die Grammatik der deutschen Sprache eingreift, machbar? Unsere Sprache muss diskriminierungsfrei sein, wichtig ist ein respektvoller Umgang miteinander.

Allgemein ist die Frage doch: Wie können wir miteinander auf eine Art und Weise sprechen, die uns alle anspricht? Wenn eine einzelne Person nicht dem Geschlecht der Mehrheit entspricht, wird diese von den Kolleg:innen einfach mitgemeint. Das heißt aber auch, dass die mitgemeinte Person damit unsichtbar ist und bleibt.

Wir müssen es versuchen: Vergeben wir uns etwas, wenn wir demnächst einen Text mit Genderstern oder einem Binnen-I schreiben? Oder Kolleg:innen mit „Liebe:r Vorname Nachname“ anschreiben? Oder einfach „Guten Tag Vorname Nachname“ schreiben?

Natürlich bedarf es ein wenig Übung, bis die Texte mit Genderstern oder Doppelpunkt genauso flüssig laufen wie vorher. Was zählt ist der Versuch, alle miteinzubeziehen und nicht nur mitzumeinen!

## 3.3 Rechtliche Bestimmungen

### Bundes-Verfassungsgesetz – Artikel 7 Absatz 2

Gemäß Art. 7 Abs. 2 Bundes-Verfassungsgesetz bekennen sich Bund, Länder und Gemeinden zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau. Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten, sind zulässig.

Der spezielle Gleichheitssatz in Art. 7 Abs. 1 zweiter Satz B-VG (= Staatszielbestimmungen) verbietet Privilegierung und Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und umfasst das Verbot sprachlicher Diskriminierung aufgrund der Geschlechtsidentität. Daraus ergibt sich ein staatlicher Auftrag zur geschlechtergerechten Gestaltung von Rechtstexten und Amtsbezeichnungen (Amtsbezeichnungen sind gesetzlich nochmal explizit in Art. 7 Abs. 3 B-VG verankert). Dies ist aus formeller und materieller Gleichheitsperspektive ein notwendiges Gestaltungsprinzip zur Verwirklichung der Staatszielbestimmungen über die tatsächliche Gleichstellung von Männern und Frauen.

### **Charta der Grundrechte der EU (2010)**

#### **Art. 21 – Nichtdiskriminierung**

Diskriminierungen insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung sind verboten.

#### **Art. 23 – Gleichheit von Frauen und Männern**

Die Gleichheit von Frauen und Männern ist in allen Bereichen sicherzustellen.

### **Oö. Gleichbehandlungsgesetz 2021, 2. Abschnitt – Gleichstellungsgebot**

#### **§ 3 Abs. 1 – Gleichstellung**

Ziel des 2. und 3. Abschnitts ist die Gleichstellung der Geschlechter. Zur Gleichstellung gehört auch die sprachliche Gleichbehandlung, wobei wenn möglich geschlechtsneutrale Formulierungen zu verwenden sind.

### **Oö. Antidiskriminierungsgesetz**

Verbietet die Diskriminierung von natürlichen Personen aus Gründen der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung und des Geschlechts.

### 3.4 Weiterführende Informationen

- Verfassungsgerichtshof – Erkenntnis vom 27.6.2018, E 2918/2016
- Frauenstrategie „Frauen. Leben 2030“ – einstimmiger Beschluss am 5. März 2018 der Oö. Landesregierung
- Gender Mainstreaming im Land Oberösterreich – In Oberösterreich hat sich 2002 die Landesregierung zur Strategie des Gender Mainstreaming als Leitprinzip und Methode der Politik und der Verwaltung bekannt. Eine Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming im Landesdienst ist eingerichtet. 2004 und 2006 erfolgten dazu politische Beschlüsse, welche die Umsetzung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting zum Inhalt hatte. Die Strategie zur Erreichung der Gleichstellung von Frauen ist eine geschlechterbezogene Sichtweise auf allen politischen Ebenen, in der Legistik, in allen Konzepten, Entscheidungen und Maßnahmen mit dem Ziel, die Chancengleichheit von Frauen und Männern, nun alle Geschlechter, zu fördern.
- Information und Empfehlung der Geschäftsstelle der Gleichbehandlungskommission – „Geschlechtergerechtes Formulieren“ vom Oktober 2018

## 4 Umfragen zur sprachlichen Gleichbehandlung (ggS)

Die geschlechtergerechte Sprache ist ein Aspekt der Gleichstellung der Geschlechter. Im Sommer 2022 führte die Gleichbehandlungsbeauftragte in Kooperation mit der Abteilung Trends und Innovation Umfragen zum Thema „Geschlechtergerechte Sprache im Oö. Landesdienst“ (Oö. Landesverwaltung und Oberösterreichische Gesundheitsholding) durch. Die Meinungen der Oö. Landesbediensteten zu diesem Thema wurden dadurch eingeholt und die Bewertung der Wichtigkeit des Themas ermittelt. Standpunkte, Erfahrungen und Verbesserungsideen der Bediensteten werden mitberücksichtigt, um die Umsetzung im Oö. Landesdienst bestmöglich vorzubereiten und zu gestalten.

Die Ergebnisse sind u. a. auch Grundlagen für das neue Gleichstellungsprogramm 2022-2027. Die gewonnenen Resultate der Umfragen sind eine wichtige Basis, dieses komplexe Thema im Sinne einer modernen Landesverwaltung bestmöglich zu bearbeiten.

Die Befragung zeigt aber auch, wie sehr das Thema polarisiert und die Meinungen dazu auseinandergehen. 3.538 Bedienstete aus den verschiedenen Bereichen haben sich an der Erhebung beteiligt. Die zahlreichen Ersuchen, die Thematik der sprachlichen Gleichbehandlung aufzugreifen wurden ausdrücklich an die Gleichbehandlungsbeauftragte herangetragen. Anliegen dazu wurden auch unmissverständlich geäußert. Viele Ideen, aber auch kritische Anmerkungen unterstützen die Ergebnisse.

## 4.1 Ergebnisse im Oö. Landesdienst

3.538 Bedienstete aus allen Berufsgruppen in der Oberösterreichischen Landesverwaltung und in den Kliniken der Oberösterreichischen Gesundheitsholding nahmen an der Umfrage teil:

- 69,2 % Frauen, 29,5 % Männer und 1,3 % Divers
- 55 % der Befragten sind über 40 Jahre
- 44 % der Befragten empfinden die ggS als sehr wichtig bis wichtig
- 56 % der Befragten empfinden die ggS als nicht so wichtig

### Anmerkung:

Über 1.000 offene Antworten geben den breiten Diskurs des Themas wider (große Polarisierung) und das Thema ist besonders für Jüngere und Frauen wichtig.

### a) Alter und Geschlecht

- Getrennt nach Geschlecht ausgewertet, ist die sprachliche Gleichbehandlung (ggS) für 54 % der befragten Frauen sehr wichtig oder wichtig und 60 % der befragten Männer unwichtig.
- Gerade für jüngere Personen bis zum 30. Lebensjahr ist die Verwendung der ggS sehr wichtig.

### b) Anwendung beim Sprechen und Schreiben

- 61 % der Befragten verwenden die ggS beim Sprechen und Schreiben.
- 63 % verwenden die ggS im beruflichen Kontext und in schriftlicher Form.



### c) Kontakt im Alltag

- 81 % der befragten Personen kennen eine ggS besonders in Verbindung mit Ämtern, in behördlichen Formularen, etc.
- 73 % der Befragten kommen mit der ggS im beruflichen Kontext in Kontakt.

### d) Formulierung und Schreibweise

Die Befragten bevorzugen vor allem geschlechtsneutrale Formulierungen und Bezeichnungen. Es gibt bei den Befragten kaum einen Unterschied nach Geschlecht bei der bevorzugten Verwendung.

#### Anmerkung:

Umso bedeutungsloser eine Angelegenheit oder ein Thema für die einzelne Person empfunden wird, umso mehr werden neutrale Formulierungen bevorzugt. Ansonsten werden klar geschlechterdefinierende Bezeichnungen gewünscht, verwendet und bevorzugt.

#### Beispiel:

Wenn Frauenthema:           Bürgerinnen und Bürger, die in OÖ leben.

Wenn neutrales Thema:      Alle Personen, die in OÖ leben.

#### Die Umfrage nach der bevorzugten Schreibweise ergibt folgende Reihung:

1. Die Verwendung neutraler Formulierung der Bezeichnung
2. Die Verwendung des Binnen I
3. Die Verwendung der Anrede beider/aller Geschlechter
4. Der Schrägstrich /
5. Der Genderstern \*
6. Der Doppelpunkt :
7. Der Unterstrich \_

### e) Bedeutung von geschlechtergerechter Sprache

51 % der teilnehmenden Bediensteten sehen die Verwendung der ggS als Zeichen für Wertschätzung, Respekt, Gleichberechtigung und Chancengleichheit. Die Anwendung ist zeitgemäß und macht alle Geschlechter sichtbar. Mitmeinen alleine ist zu wenig.

## f) Wichtigkeit nach Alter

Die Umfrage ergab, umso jünger die befragte Person ist, desto mehr wird für die Verwendung der ggS zugestimmt. Das Verständnis und die Zustimmung nehmen mit dem Alter der befragten Person ab. Vor allem sprechen sich Bedienstete bis zum 40. Lebensjahr für die Verwendung einer ggS aus. Erwähnenswert ist sicherlich, dass für weibliche Bedienstete die Verwendung der ggS viel wichtiger ist wie für Männer. Frauen finden auch in ihren überaus zahlreichen Kommentaren sehr viele Argumente für die Verwendung der Gendersprache.

## g) Verwendung im beruflichen Umfeld

- 65 % der teilnehmenden Landesbediensteten geben an, dass sie in der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit auf sprachliche Gleichbehandlung achten. Vor allem bei Schriftstücken ist es ihnen wichtig, es fehlt aber an einer einheitlichen Schreibweise.
- 44 % der Bediensteten achten in Besprechungen und in Gesprächsterminen nie oder selten auf die Gleichbehandlung in der Sprache.

Anmerkung: Interessant ist auch die Analyse nach Altersgruppen. Auffallend und erwähnenswert ist, dass aufgrund der Auswertungen einzelner Fragestellungen die gesprochene Verwendung einer ggS anscheinend mit dem Alter der Bediensteten zunimmt!

Die Verwendung von geschlechtergerechten Formulierungen in Schriftstücken der Oö. Landesverwaltung wird von 64 % der Bediensteten als sehr gut, von 25 % als gut und von 11 % als schlecht bzw. kaum vorhanden bewertet.

Bemerkenswert ist, dass viele Bedienstete erwähnen, dass sie von ihrer Führungskraft NICHT zur Verwendung eines geschlechtergerechten schriftlichen oder mündlichen Sprachgebrauchs in ihrer Dienstausbung angehalten werden.

Eine geschlechtergerechte Gleichbehandlung in der Sprache aller Geschlechter – zumindest aber Anwendung der weiblichen und männlichen Sprachformen – werden weder im schriftlichen noch im mündlichen Gebrauch angeregt oder vorausgesetzt.

## 4.2 Ergebnisse in den Oö. Landesmusikschulen

Von 1.500 Bediensteten in den Landesmusikschulen nahmen 345 an der Umfrage teil.

- 49 % Frauen und 51 % Männer waren unter den teilnehmenden Bediensteten.
- 68 % der Befragten waren über 40 Jahre alt.
- 53 % der Teilnehmenden stufen die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache als „sehr wichtig“ bis „wichtig“ ein.

### Anmerkung:

131 offene Antworten spiegeln den breiten Diskurs des Themas wider. Die Thematik polarisiert sehr stark. Besonders für jüngere Bedienstete und Mitarbeiterinnen ist die Thematik des Genderns sehr wichtig.

### a) Alter und Geschlecht

- Getrennt ausgewertet nach den Geschlechtern ist die geschlechtergerechte Sprache (ggS), für 51 % der weiblichen und der männlichen Bediensteten wichtig bis sehr wichtig.
- Gerade für jüngere Personen ist das Thema wesentlich und wichtig, sie sprechen sich mehr für eine Geschlechtergleichstellung in der Sprache aus.

### b) Anwendung beim Sprechen und Schreiben

- 75 % der teilnehmenden Bediensteten in den Landesmusikschulen gaben an, die ggS selbstverständlich zu verwenden.
- 60 % der Befragten verwenden die ggS in schriftlichen Erledigungen.
- 78 % der Teilnehmer:innen sind der Meinung, dass bei oftmaliger Verwendung der Gendersprache die Anwendung beim Sprechen und Schreiben im Beruf steigt und selbstverständlich wird.

### c) Kontakt im Alltag

- 87 % der befragten Personen kennen eine ggS besonders in Verbindung mit Ämtern, in behördlichen Formularen, etc.
- 80 % der Befragten kommen mit der ggS im beruflichen Kontext in Kontakt.

#### d) Formulierung und Schreibweise

Umso bedeutungsloser das Thema für die einzelne Person empfunden wird, umso mehr werden neutrale Formulierungen bevorzugt. Mehr als die Hälfte der Befragten bevorzugen die neutrale Formulierung. Es gibt bei den Befragten kaum einen Unterschied nach Geschlecht bei der bevorzugten Verwendung.

Die Umfrage nach der bevorzugten Schreibweise ergibt folgende Reihung:

1. Die Verwendung neutraler Formulierung der Bezeichnung
2. Die Verwendung des Binnen I
3. Die Verwendung der Anrede beider/aller Geschlechter
4. Der Genderstern \*
5. Der Schrägstrich /
6. Der Doppelpunkt :
7. Der Unterstrich \_

#### e) Bedeutung einer geschlechtergerechten Sprache

51 % der teilnehmenden Bediensteten sehen die Verwendung der ggS als Zeichen für Wertschätzung, Respekt, Gleichberechtigung und Chancengleichheit. Die Anwendung ist zeitgemäß und macht alle Geschlechter sichtbar. Mitmeinen alleine ist zu wenig.

#### f) Wichtigkeit nach Alter

Die Umfrage ergab, umso jünger die befragte Person ist, desto mehr wird für die Verwendung der ggS zugestimmt. Das Verständnis und die Zustimmung nehmen mit dem Alter der befragten Person ab. Vor allem sprechen sich Bedienstete bis zum 40. Lebensjahr für die Verwendung einer ggS aus.

Erwähnenswert ist sicherlich, dass für weibliche Bedienstete diese Thematik und die Verwendung der ggS sehr viel wichtiger ist wie für männliche Bedienstete. Frauen finden auch in ihren überaus zahlreichen Kommentaren sehr viele Argumente für die Verwendung der Gendersprache.

### g) Verwendung im beruflichen Umfeld

- 78 % der teilnehmenden Bediensteten geben an, dass sie in der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit auf sprachliche Gleichbehandlung achten. Vor allem bei Schriftstücken ist es ihnen wichtig, es fehlt aber an einer einheitlichen Schreibweise.
- 41 % der Bediensteten achten in Besprechungen und in Gesprächsterminen nie oder selten auf die Gleichbehandlung in der Sprache.

#### Anmerkung:

Interessant ist auch die Analyse nach Altersgruppen. Generell wird von den Bediensteten in den Landemusikschulen in allen Altersgruppen im beruflichen Alltag auf sprachliche Gleichbehandlung geachtet. In den Schulen ist die Verwendung nicht altersabhängig.

Es ist bemerkenswert, dass 28 % der befragten Bediensteten in den Landesmusikschulen von ihrer Führungskraft NICHT zur Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache angehalten werden (weder im schriftlichen noch mündlichen Sprachgebrauch).

## 4.3 Pro und Contra der geschlechtergerechten Sprache

Der Begriff „Gender“ kommt aus dem englischen Sprachraum und bedeutet übersetzt "Geschlecht". Es ist hier nicht das biologische Geschlecht gemeint, das durch Gene und körperliche Merkmale bestimmt wird. Der Begriff bezieht sich auf das soziale Geschlecht bzw. auf die Geschlechtsidentität.

Der Sprachgebrauch, der Menschen aller Geschlechter gleichermaßen anspricht, wird als gendergerechte Sprache oder als Gendersprache bezeichnet. Mit dem geschlechterbewussten Sprachgebrauch soll die Gleichbehandlung aller Geschlechter/Identitäten zum Ausdruck gebracht werden. Die Meinungen zur Gendersprache gehen jedoch auseinander. Umso jünger die Bediensteten, desto mehr Personen sprechen sich FÜR die Verwendung aus.

## **Was spricht für die Verwendung der geschlechtergerechten Sprache?**

Die geschlechtergerechte Sprache ist ein wichtiger Aspekt, um die im Grundgesetz verankerte Gleichbehandlung der Geschlechter zu fördern. Sprache bildet Realität ab und die gesellschaftliche Realität ist etwa zur Hälfte weiblich. Das gilt universell, weltweit und im oberösterreichischen Landesdienst. Und es gibt ein Drittes Geschlecht. Studien zeigen, dass Sprachen, die von Grund auf neutraler sind, dafür sorgen können, dass Menschen offener über Geschlechterrollen denken. Sie macht alle Geschlechter sichtbar. Sprache verändert sich, seit es Sprache gibt. Wir benutzen heute Ausdrücke, die es vor ein paar Jahren noch gar nicht gab. Im aktuellen Duden sind 3.000 neue Wörter, darunter „gendergerecht“ und „Transgender“. Die Sprache wird an die Welt angepasst in welcher wir leben.

## **Was spricht gegen die Verwendung der geschlechtergerechten Sprache?**

Die Kompliziertheit der Texte, eine gegenderte Sprache wirkt künstlich, holprig und ungewohnt. Gendern lenkt von den Inhalten ab, indem es den Lesefluss behindert. Sternchen und Passivkonstruktionen machen Texte leseunfreundlich und länger. In Sachen Barrierefreiheit stößt das Gendern hin und wieder an seine Grenzen. Durch eine gendergerechte Schreibweise wird der Unterschied der Geschlechter besonders hervorgehoben, sodass erst recht eine Ungleichbehandlung entsteht. Die Sprache wird verunstaltet.

Dazu wurden die Meinungen der Bediensteten aus dem Oberösterreichischen Landesdienst eingeholt und zusammengefasst:

### **PRO geschlechtergerechte Sprache im Oö. Landesdienst**

- Die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache zeigt die Wertschätzung und den Respekt.
- Sie wird als Umgang auf Augenhöhe aller Geschlechter miteinander empfunden. Gerade jüngere Bedienstete sehen darin ein achtungsvolles Miteinander.
- Sie steht für Gleichberechtigung und Gleichbehandlung, was auch vor allem von Jüngeren so empfunden wird.
- Mitmeinen ist den Landesbediensteten, vor allem den Frauen, zu wenig.
- Die Gendersprache unterstützt die Bewusstseinsbildung und die Chancengleichheit der Geschlechter.

- Sie macht alle Geschlechter sichtbar.
- Die Verwendung ist zeitgemäß und modern – sie zeigt den Oö. Landesdienst als modernen Dienstgeber, auch in der Öffentlichkeit.

### **CONTRA geschlechtergerechte Sprache im Oö. Landesdienst**

- Männer empfinden die geschlechtergerechte Sprache viel mehr als Belastung beim Schreiben, Lesen, im Gespräch und beim Ausformulieren als Frauen.
- Vor allem ältere Bedienstete empfinden diese Sprache als unnötig.
- Es fehlt die Kreativität beim Schreiben und Sprechen.
- Die Sprache ist zeitaufwändig und unverständlich.
- Es gibt keine einheitliche Vorgehensweise und keine Vorgaben dazu im Oö. Landesdienst.
- Frauen empfinden die Gendersprache als wichtig, weil sie zeitgemäß und wertschätzend ist und diese Sprache alle Geschlechter sichtbar macht. Das „Erwähnt werden“ wird leider sehr oft ins Lächerliche gezogen.

#### Anmerkung:

Gerade bei der Frage „Was gefällt Ihnen nicht an der geschlechtergerechten Sprache?“ ist eine starke Polarisierung erkennbar.

## **4.4 Achtsamer Umgang mit geschlechtersensibler Sprache**

Eine durchgehende Verwendung einer geschlechtersensiblen und -gerechten Sprache im Oö. Landesdienst stellt die Administration in der Verwaltung, in den Behörden, in den Schulen, in den Kliniken, etc. vor große Herausforderungen. Es verlangt Verständnis, Bereitschaft und Offenheit dieses polarisierende Thema anzugehen und umzusetzen.

Das Land Oberösterreich ist als moderner, zeitgemäßer und fortschrittlicher Dienstgeber zur Gleichstellung und Gleichbehandlung verpflichtet. Andererseits gibt es noch Stimmen, die sich gegen eine konsequente sprachliche Gleichbehandlung aller Geschlechter aussprechen. Als Hauptgründe werden angeführt, dass eine konsequente Verwendung geschlechterneutraler Sprache die Lesbarkeit und Barrierefrei-

heit beeinträchtigt. Der Aufwand, alle Geschlechter anzuführen wäre nicht notwendig, da ja sowieso alle mitgemeint sein. Auch wenn sehr oft nur die männliche Form in Gesprächen und Schriftstücken angeführt wird. Können wir uns das als aufgeschlossener, der Zeit angepasster und fortschrittlicher Dienstgeber wirklich leisten?

Die Gender- und Diversitätsaspekte sind in allen Maßnahmen staatlicher Instanzen zur Regelung innerer und äußerer Angelegenheiten miteinzubeziehen. Alle Geschlechter sollen und müssen in ihrem Leistungsvermögen und in ihren Leistungsergebnissen gleichermaßen wahrgenommen und gleichbehandelt werden. Geschlechtersensible und -gerechte Sprache ist dabei ein wichtiger Aspekt, um die im Bundes-Verfassungsgesetz verankerte Gleichbehandlung der Geschlechter zu fördern. Dadurch entstehen Spannungsfelder.

### **Spannungsfeld zwischen Gleichstellung und Lesbarkeit**

Das Spannungsfeld zwischen Gleichstellung und Lesbarkeit – auch im Hinblick auf Menschen mit Behinderungen – liegt in der Barrierefreiheit und gendergerechter Sprache. Tatsächlich sind beide manchmal kompliziert und schwer zu vereinbaren. Mit Kreativität und Willen lassen sich Lösungen finden.

### **Gendern im behördlichen Sprachgebrauch und Schriftverkehr**

Die Unterscheidung zwischen öffentlichem und privatem Sprachgebrauch einer geschlechter-gerechten und -sensiblen Sprache muss jedenfalls berücksichtigt werden. Privat kann jeder Mensch frei entscheiden, welche Begriffe er verwendet. Für den behördlichen Sprachgebrauch und Schriftverkehr der Bediensteten im Öö. Landesdienst muss eine Regelung getroffen werden. Gerade diverse Menschen fühlen sich durch den herkömmlichen Sprachgebrauch nicht wahrgenommen. Hier müssen neue Lösungsansätze angedacht werden.

### **Eine Frage der Gewöhnung**

„Ob geschlechtergerechter Sprachgebrauch umständlich ist oder den Lesefluss stört“, ist auch eine Frage der Vereinbarung. „Wenn sich jemand daran gewöhnt hat, gendergerecht zu kommunizieren, wird es auch nicht mehr als störend empfunden“, so Constanze Spieß, Germanistin Gastprofessorin an der Karl-Franzens-Universität



Graz. Sprachwandel empfinden Menschen grundsätzlich als negativ, das ist aus der Forschung bekannt. Wörter, die uns unbekannt sind oder selten verwendet werden, strapazieren das Gehirn – ZUNÄCHST. Je öfter unbekannte Wörter verwendet werden, desto leichter fallen die Wörter. Neuronale Verknüpfungen bilden sich neu aus, so die Wissenschaft.

### **Was spricht sonst noch dafür?**

Unsere Gesellschaft besteht nicht nur aus Menschen, die sich als Frau oder Mann definieren. Selbst wenn es sich nur um wenige Personen handelt, ist es angebracht, sie – wenn möglich – zu berücksichtigen. Dadurch wird die sprachliche Inklusion umgesetzt. Genderzeichen zu verwenden bedeutet sich zu positionieren. Wenn sich die Sprache ändert, wird jeder ein- und keiner mehr ausgeschlossen.

### **Zum Schluss**

Der Oö. Landesdienst wird ab sofort noch mehr auf die sprachliche Gleichbehandlung und auf die Verwendung einer gendersensiblen Sprache achten!

## **5 Wie geht es weiter?**

### **Was brauchen wir für die Umsetzung beider Themen?**

Ansätze für zukünftige Maßnahmen werden häufig in Workshops oder Team-Meetings entwickelt. Wir benötigen Projektteams, welche die Themen „Führen in Teilzeit“ bzw. „Tandemführung“ sowie „Geschlechtergerechter Sprachgebrauch“ zielorientiert aufarbeiten und detailliert planen. Die Vorhaben sollen folgerichtig, sinnvoll und relativ einfach umsetzbar sein.

### **Wir müssen Maßnahmen formulieren!**

Es ist darauf zu achten, dass die Maßnahmen realistisch sind. Wir müssen Zuständigkeiten festlegen, damit der Maßnahmenplan letztendlich zu reellen Fortschritten beiträgt.

### **Wir müssen Beteiligte benennen!**

Zum verantwortlichen Projektteam müssen auch alle weiteren Personen benannt werden, die zur Durchführung der Maßnahmen benötigt werden. Besonders jene, welche mit der Umsetzung des finalen Maßnahmenplans betraut werden.

### **Wir müssen uns Ziele und Zwischenziele setzen!**

Wir müssen Ziele formulieren. Zwischenziele bilden Meilensteine. Auch Best-Practice-Beispiele aus dem Oö. Landesdienst sollen unterstützen und überzeugen.

### **Wir müssen den Zeitraum für die Umsetzung festlegen!**

Wir müssen mit den Verantwortlichen im Oö. Landesdienst eine feste zeitliche Vereinbarung treffen.

**Und vor allem – wir müssen starten, um als Dienstgeber:in  
modern und zeitgemäß am Puls der Zeit zu bleiben.  
Positive Veränderungen führen zu noch größerer Motivation  
und zu höherer Produktivität der Belegschaft.**

**Es gibt viele Vorteile durch Diversity, was zu einem  
positiven Imagetransfer und Wertschätzung führt.**

Ihre Gleichbehandlungsbeauftragte

Heidi Bräuer



## **Impressum**

Medieninhaber und Herausgeber:

Amt der Oö. Landesregierung, Geschäftsstelle der Gleichbehandlungskommission  
des Landes und der Gemeinden, Bahnhofplatz 1, 4021 Linz

E-Mail: Gleichbehandlung.Pers.Post@ooe.gv.at

Redaktion: Geschäftsstelle der Gleichbehandlungskommission

Foto: @ stock.adobe.com

Grafik: Abteilung Presse/DTP-Center [2023248]

Druck: Plöchl Druck GmbH, 4240 Freistadt

Stand: 1. Auflage, Mai 2023

Informationen zum Datenschutz finden Sie unter: [www.land-oberoesterreich.gv.at/datenschutz](http://www.land-oberoesterreich.gv.at/datenschutz)