

STARKE FRAUEN. STARKES LAND.

„Frauen.Leben – Frauenstrategie für
Oberösterreich 2030“

FRAUEN.LEBEN 2030 – AUSGANGSBASIS FÜR MODERNE FRAUENPOLITIK

**CHANGENGLEICHHEIT IST EIN ZIEL,
AN DEM WIR TÄGLICH ARBEITEN MÜSSEN –
UND ES AUCH TUN.**

Daher ist es entscheidend, einen aussagekräftigen Überblick über die derzeitige Situation der Frauen in unserem Bundesland zu bekommen. Die Frauenstrategie Frauen.Leben 2030 zeigt die Themen, die für Frauen in Oberösterreich heute und in Zukunft von zentraler Bedeutung sind, deutlich auf: nämlich Gesundheit, Beruf, Karriere, Sicherheit, Gleichberechtigung am Arbeitsplatz, Familie und Kinderbetreuung.

Oberösterreich möchte mit dieser Frauenstrategie offensiv und aktiv an die großen Herausforderungen der Frauenpolitik herangehen, auf eine längerfristige Planung setzen und die bestmöglichen Rahmenbedingungen schaffen.



Mag. Thomas Stelzer, Landeshauptmann

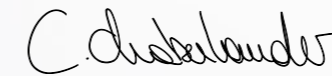


FRAUEN.LEBEN 2030 – EIN ÜBERPARTEILICHES INSTRUMENTARIUM FÜR GLEICHSTELLUNGS- BZW. FRAUENTHEMEN

Fast 2.000 Oberösterreicherinnen und Oberösterreicher haben sich an der Erarbeitung der überparteilichen Strategie Frauen.Leben – Frauenstrategie für Oberösterreich 2030 des Frauenreferates des Landes Oö. beteiligt, die sich den unterschiedlichsten Themen der Frauenpolitik widmet. Die Ergebnisse dieses Programmes sollen in der oö. Landes- bzw. Regionalpolitik sowie im Amt der Oö. Landesregierung nachhaltig verankert werden.

Wir sind starke Frauen in einem starken Land, jede einzelne Frau in unserem Land hat ihren eigenen Lebensweg, ihre eigenen Talente und Vorstellungen. Wir haben in Oberösterreich schon viel erreicht.

**MACHEN WIR OBERÖSTERREICH ZU EINEM
LAND, IN DEM SICH ALLE FRAUEN WOHL
FÜHLEN UND VERWIRKLICHEN KÖNNEN.**



Mag.^a Christine Haberlander, Landesrätin



TURBO FÜR DIE FRAUENPOLITIK

Die Frauenstrategie 2030 ist als ambitioniertes und konkretes frauenpolitisches Maßnahmenpaket ein echter Turbo für die Gleichstellung, die damit in allen Lebensbereichen in Oberösterreich erreicht werden soll. Diese Gleichstellung gelingt nur mit einer Vielzahl an spezifischen und messbaren Aktivitäten, die nun Schritt für Schritt umzusetzen sind. Durch eine laufende Fortschrittsberichterstattung ist die Nachhaltigkeit garantiert.

Ich danke allen engagierten Frauen für ihre Mitarbeit und ganz besonders danke ich dem Team des Frauenreferates des Landes Oberösterreich für die herausragende Organisation.

**DER ANFANG IST GEMACHT:
JETZT GEHT ES AN DIE UMSETZUNG!**



Birgit Gerstorfer, Landesrätin



„Frauenstrategie 2030“ – Die Strategie zur Chancengleichheit

Frauenpolitik ist eine Querschnittsmaterie, die alle Lebensbereiche von Frauen und Männern umfasst. Entsprechend breit ist das Bild der Frauen in Oberösterreich von sich selbst, ihren Lebensumständen und ihren Wünschen, Zielen und Visionen. Frauenpolitik soll dabei für Wahrnehmung, für Gleichberechtigung und für Gleichstellung, aber auch für konkrete politische Zielsetzungen stehen. Mit dieser Frauenstrategie geht Oberösterreich offensiv und aktiv an die großen Herausforderungen der Frauenpolitik heran und setzt auf einen längerfristigen Planungshorizont.

Gerade das Land Oberösterreich bemüht sich intensiv, durch die Schaffung von entsprechenden Rahmenbedingungen, dass es den Frauen ermöglicht wird, im Berufsleben, in der Politik, in der Gesellschaft und generell in allen Lebensbereichen mitzugestalten und Verantwortung zu übernehmen. Daher freut es mich ganz besonders, dass durch den gemeinsamen Regierungsbeschluss der Frauenstrategie 2030 diese in allen Ressorts ihre Verankerung findet. Die oö. Landesverwaltung bekennt sich somit zu den Zielen der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Lebensbereichen in Oberösterreich und wirkt im Rahmen ihrer Möglichkeiten und Handlungsfelder an der Umsetzung dieser Frauenstrategie 2030 mit.

Dr. Erich Watzl, Landesamtsdirektor



Frauen- und Gleichstellungspolitik betrifft alle Lebensbereiche von Frauen und Männern und ist umso wirksamer, je besser abgestimmt die gesellschaftlich Verantwortlichen vorgehen.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen in Oberösterreich ist dem Amt der Oö. Landesregierung ein wichtiges, gesellschaftliches und unternehmerisches Anliegen. Ein zukunftsorientiertes Unternehmen kann auf die vielfältigen Talente von Frauen wie Männern nicht verzichten. Das vorliegende Programm Frauen.Leben – Frauenstrategie für Oberösterreich 2030 definiert die Ziele für die kommenden Jahre und beschreibt Visionen über diesen Zeitraum hinaus. Der langfristige Horizont schafft konkrete planerische Perspektiven.

Im nun vorliegenden strategischen Programm sind wichtige Handlungsrahmen, Ziele und Maßnahmen definiert, die das Land Oberösterreich gemeinsam mit dem Bund, den Sozialpartnern und Netzwerkpartnerinnen bzw. -partnern erreichen kann. Wir freuen uns über das Engagement aller Akteurinnen und Akteure! Damit erreichen wir diese Ziele und tragen zur positiven Weiterentwicklung der Gleichstellungs- bzw. Frauenpolitik des Landes OÖ bei.

Mag.^a Antonia Licka, Landespräsidialdirektorin



Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen in Oberösterreich soll selbstverständlich sein

Mit der Frauenstrategie 2030 gehen wir in Oberösterreich neue Wege. Erstmals wurde ein Arbeitsprogramm für die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen in Oberösterreich auf den Weg gebracht, um zukünftige Schwerpunkte und konkrete Handlungspakete festzulegen. Ausgangspunkt für die Entwicklung dieser Strategie war das Zukunftsforum 2016, welches belegte, dass sich in der oberösterreichischen Frauenpolitik schon einiges getan hat, es aber noch viel zu tun gibt.

Jetzt ist es wichtig, die Punkte in der Strategie anzugehen und in die Umsetzung zu gehen. In regelmäßigen Zeitabständen wird ein Zwischenbericht sowie ein Gleichstellungsbericht, auf Basis der Indikatoren dieses Arbeitsprogrammes erstellt.

Danke an alle Bürgerinnen und Bürger, die sich aktiv bei diesem breiten Beteiligungsprozess in Form von Umfragen, regionalen Workshops oder Expertinnen- und Experteninterviews eingebracht haben sowie an alle Politikerinnen und Politiker sowie Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartner, die ihre Kräfte bündeln und eine erfolgreiche Umsetzung dieser Strategie möglich machen.

Beate Zechmeister, Leiterin Frauenreferat, Projektleitung



Die Frauenstrategie Frauen.Leben 2030 ist in einem breiten Beteiligungsprozess entstanden.

Viele Meinungen, Erwartungshaltungen und vor allem hohes Engagement sind von den zahlreichen Frauen und Männern, die sich an den regionalen Workshops und den Umfragen beteiligt haben, eingeflossen. Das Bundesland Oberösterreich hat nun eine überparteilich beschlossene und getragene Frauenstrategie vorliegen und damit eine Vorreiter-Rolle in Österreich. Aus meiner Sicht geben die definierten Handlungsfelder den strategischen Korridor vor. Klare Wirkungsziele und Indikatoren werden die Umsetzung begleiten und eine Überprüfung und Bewertung ermöglichen.

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

Dr.ⁱⁿ Gerlinde Stöbich, B'VM GmbH, Projektbegleitung



Impressum:

Medieninhaber und Herausgeber:

Büro Landesrätin Mag.^a Christine Haberlander, Bahnhofplatz 1, 4021 Linz

Inhalt:

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

Redaktion:

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

Grafiken/Statistiken:

Land Oberösterreich; Abteilung Statistik
Umfragen: IMAS, Linz

Fotos:

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

Layout und Gestaltung:

upart Werbung & Kommunikation GmbH

Druck:

BTS Druckkompetenz GmbH

DVR:

0069264

INHALTS- VERZEICHNIS

1. | Frauen.Leben 2030 –
Der strategische Ansatz
Seite 8

2. | Frauen.Leben 2030 –
Die Ausgangssituation
Seite 18

3. | Frauen.Leben 2030
in Oberösterreich
Seite 32

4. | Frauen.Leben 2030 in Oberösterreich –
Wirkungsmodell
Seite 79

5. | Reviewstruktur
Seite 82

6. | Anhang
Seite 84

FRAUEN.LEBEN 2030

DER STRATEGISCHE ANSATZ

WELCHER STRATEGISCHER ANSATZ WURDE VERFOLGT?

Die Oberösterreichische Landesregierung erachtet Gleichstellung bzw. Frauenförderung als gemeinschaftliche Aufgabe. Frauenpolitik ist eine Querschnittsmaterie. Sie umfasst alle Lebensbereiche. Das Bild der Frauen in Oberösterreich von sich selbst, ihren Lebensumständen, ihren Wünschen, Zielen und Visionen ist breit gefächert. Frauenpolitik in Oberösterreich steht für die Wahrnehmung dieser Vielfalt, das Engagement für Gleichberechtigung und Gleichstellung von Frauen sowie die konkreten politischen Zielsetzungen, die sich daraus ergeben. Um Frauen- und Gleichstellungspolitik so wirksam wie möglich zu machen, braucht es die bestmögliche Abstimmung aller gesellschaftlich Verantwortlichen. Diesem Ziel sieht sich das Programm Frauen.Leben – Frauenstrategie für Oberösterreich 2030 verpflichtet. Es geht offensiv und aktiv an die großen Herausforderungen der Gleichstellungs- bzw. Frauenpolitik heran. Der langfristige Horizont schafft eine konkrete planerische Perspektive.

Das vorliegende Programm erfüllt dabei drei wesentliche Kriterien:

- Es ist strategischer Leitfaden für die Oö. Landesregierung und das Amt der oö. Landesverwaltung.
- Es dient als Steuerungsinstrument und
- Es bündelt die Kräfte der Sozialpartnerinnen und Sozialpartner sowie der Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartner in Oberösterreich.

WELCHE RAHMENBEDINGUNGEN UND VORGABEN WAREN LEITEND?

Das Zukunftsforum vom 25. November 2016 bildete den Ausgangspunkt der Arbeit am vorliegenden frauenpolitischen Programm. Im Frühjahr 2017 wurden in mehreren Phasen die strategischen Herausforderungen, die strategischen Ziele, die Handlungsfelder und Maßnahmen der Frauenstrategie erarbeitet. Im Konkreten wurde eine wissenschaftliche Aufarbeitung der Lage der Frauen in Oberösterreich beauftragt. Zudem wurden in Regionalforen und Workshops in ganz Oberösterreich Expertinnen und Experten, Politikerinnen und Politiker sowie Frauen aus allen gesellschaftlichen Bereichen eingebunden.

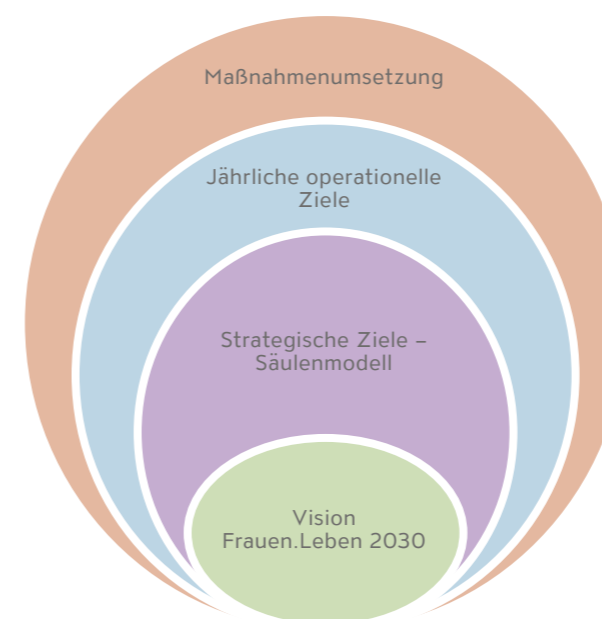
WELCHE PROJEKTZIELE WERDEN VERFOLGT?

Das Projekt Frauen.Leben 2030 soll die Chancengleichheit von Frauen in allen Lebensbereichen in Oberösterreich weiter entwickeln.

Aus diesem Generalziel ergeben sich konkrete Teilziele:

- Die aktuelle Situation von Frauen in Oberösterreich ist hinreichend erforscht und dokumentiert.
- Die zukünftige Entwicklung der Situation der Frauen in Oberösterreich ist abschätzbar.
- Für das Frauen.Leben 2030 sind Visionen gefunden.
- Strategische, mittelfristige und jährliche Ziele bilden das Gerüst für jährliche, bedarfsgerechte Empfehlungen zu konkreten Maßnahmen.
- Messbare Kennziffern und Wirkungsindikatoren ermöglichen eine Evaluierung von Maßnahmen und deren Auswirkungen.

Für die Politik wird in Form des strategischen Rahmenprogramms Frauen.Leben 2030 die Frauenstrategie für Oberösterreich formuliert. Im Ergebnis soll diese Frauenstrategie 2030 für die Landespolitik und das Amt der Oö. Landesregierung eine sehr konkret ausgearbeitete Palette an Angeboten und Leistungen und zudem eine Matrix mit den Handlungsfeldern, Wirkungszielen, Maßnahmen und Indikatoren sein, die eine Messung bzw. Evaluierung ermöglichen.



KURZ UND KNAPP: DIE ECKDATEN ZUM PROJEKT

- Die Frauenstrategie für Oberösterreich ist bis 2030 angelegt.
- Die Umsetzung der Ziele und Maßnahmen wird in regelmäßigen Abständen evaluiert.
- Über Erreichung der Ziele und Effizienz der Maßnahmen wird der oberösterreichischen Landesregierung und dem oberösterreichischen Landtag berichtet.
- Empfohlen wird zudem eine wirkungsorientierte Überprüfung der bis zu diesem Zeitpunkt durchgeführten Maßnahmen durch das Frauenreferat des Landes OÖ.

Das Arbeitsprogramm Frauen.Leben – Frauenstrategie für Oberösterreich 2030 wurde am 5. März 2018 einstimmig in der Oö. Landesregierung beschlossen.

FRAUEN.LEBEN 2030 DER STRATEGISCHE ANSATZ

WEM OBLIEGT DIE PROJEKT- ORGANISATION?

Die Auftraggeberinnen:

Frauenlandesrätin Mag^a Christine Haberlander,
Frauenlandesrätin a. D. Birgit Gerstorfer, MBA

Die Zuständige Abteilung:

Abt. Präsidium/Frauenreferat des Landes
Oberösterreich

Der Lenkungsausschuss:

Projektleitung, Projektbegleitung, Vertreterin
Büro Landesrätin Haberlander, Vertreterin Büro
Landesrätin Gerstorfer

Die Projektleiterin:

Dipl. Päd.ⁱⁿ Beate Zechmeister, MA, Leiterin des
Frauenreferates des Landes Oberösterreich

Die Projektbegleiterin:

Dr.ⁱⁿ Gerlinde Stöbich (B'VM GmbH)

Das Projektteam:

Projektleitung, Projektbegleitung, Vertretung
Büro Landesrätin Haberlander (Heide Koller und
Dr. Richard Held), Vertreterinnen Frauenreferat
des Landes Oberösterreich (Cornelia Anderl, MA,
Michaela Ritt), Vertreter Abteilung Präsidium des
Landes Oberösterreich (Dr. Gerold Kaltenbrunner),
Expertinnen der Johannes Kepler Universität Linz
(Univ.Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Doris Weichselbaumer, Leiterin der
Abteilung Gender und Diversity Management
Dr.ⁱⁿ Margit Waid), Redaktion Welt der Frauen
(Dr.ⁱⁿ Christine Haiden)

WELCHE PROJEKTSTRUKTUR IST VERBINDLICH?

Frühjahr 2017:

Projektauftrag durch Beschlüsse der Oö. Landesre-
gierung und des Oö. Landtags.

November 2017:

Präsentation erster Ergebnisse der Frauenstrategie
2030 beim Zukunftsforum des Frauenreferates des
Landes Oberösterreich

Anfang 2018:

Beschluss der Oö. Landesregierung Frauen.Leben –
Frauenstrategie für Oberösterreich 2030

Während dieses Prozesses gab es laufend öffentli-
che Informationen und Veranstaltungen. Der Stra-
tegieprozess war somit permanent wahrnehmbar
und offen für Diskussionen.

AN WELCHEM MODELL HAT SICH DIE ERARBEITUNG DER STRATEGIE ORIENTIERT?

Für die Erarbeitung der Gesamtstrategie wurde das
Prinzip Partnerschaftlichkeit in Kombination mit
einem dynamischen Projektphasenmodell gewählt.

Fast **2.000 Oberösterreicherinnen und Ober-
österreicher** haben sich an der Erarbeitung von
Frauen.Leben 2030 – Frauenstrategie für
Oberösterreich beteiligt:

437 Teilnehmerinnen und Teilnehmer
bei den regionalen Foren und
Workshops

600 Teilnehmerinnen und Teilnehmer
bei der Online-Befragung

900 Teilnehmerinnen bei der
computergestützten Umfrage des
IMAS-Instituts



V. l. n. r. Gerlinde Stöbich (Projektbegleitung), Beate Zechmeister (Projektleitung), Landesrätin Birgit Gerstorfer, Landesrätin Christine Haberlander, Paul Eiselsberg (IMAS)

FRAUEN.LEBEN 2030 DER STRATEGISCHE ANSATZ

WELCHE PROJEKTPHASEN GAB ES?

Phase 0: Projektvorbereitung

Sie umfasste den Projektauftrag, die Sammlung relevanter Daten, die Definition strategischer Handlungsfelder und den Abgleich mit vorhandenen Zukunftsstudien.

Phase 1: Analyse

Die aktuelle Situation von Frauen, die Entwicklung der vergangenen Jahre sowie die demografische Prognose wurden anhand verfügbarer Zahlen, Daten, Studien und Dokumenten auf Regions-, Landes-, Bundes- und EU-Ebene analysiert, um eine wissenschaftliche Basis zu schaffen. In Kombination mit der aktuellen Frauenstudie Oberösterreich 2017, vom IMAS-Institut erstellt, wurden darauf aufbauend die relevanten Handlungsfelder definiert. So konnte die Ausgangslage umfassend dargestellt und beurteilt werden.

Offizieller Projektstart

Nach Fertigstellung der wissenschaftlichen Studie sowie der Frauenstudie 2017 startete das Projekt auch offiziell. Die Ergebnisse der Studien und der daraus abgeleiteten Handlungsfelder wurden bei verschiedenen Anlässen präsentiert. In dieser Phase waren die Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartner des engeren und weiteren Kreises wichtig. Dieser Projektabschnitt wurde mit einer Rückkopplung und einer Arbeitsphase mit den oberösterreichischen Medienfrauen abgeschlossen.

Phase 3: Projektarbeit

Das Herzstück des Projektes waren die gemeinsam mit einer bunt zusammengewürfelten Fokusgruppe vorbereiteten und im gesamten Landesgebiet regional umgesetzten Workshops. Wichtig war, regional möglichst viele Frauen mit sehr diversen Ausgangslagen wie Alter, Beruf, Bildung oder Lebensphase einzubinden. Diese Projektphase wurde mit einer kritischen und offenen Reflexion der Ergebnisse in der Fokusgruppe abgeschlossen.

Phase 4: Bericht

Die bisherigen Ergebnisse wurden strukturiert und zusammengefasst. Für den Schlussbericht wurden Vision, Strategie, Ziele, Handlungsfelder und Maßnahmen erarbeitet.

Phase 5: Diskussion

Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartner reflektierten nochmals die im bisherigen Prozess gewonnenen Ergebnisse.

Phase 6: Oberösterreichisches Zukunftsforum

Am 24. November 2017 wurden beim Oberösterreichischen Zukunftsforum erste Ergebnisse präsentiert. Eingeladen dazu waren auch alle, die am Projekt teilgenommen haben.

Phase 7: Politische Abstimmung und Beschluss in der Oberösterreichischen Landesregierung

Mit November 2017 begann die Phase der politischen Abstimmungen. Die Langversion der Frauenstrategie 2030 wurde am 5. März 2018 einstimmig in der Oberösterreichischen Landesregierung beschlossen.

Phase 8: Umsetzung

Die Frauen.Leben 2030 – Frauenstrategie für Oberösterreich erschien in zwei Druckvarianten: Als Langfassung für alle, die täglich damit arbeiten, und als Kurzversion für weitere Stakeholder, Institutionen und interessierte Personen.

Phase 9: Evaluierung

Das Projekt hat mit dem Beschluss der Oberösterreichischen Landesregierung geendet. Die weitere Umsetzung und die Messung des Erfolges werden in periodischen Wirkungsevaluationen qualitativ und quantitativ begleitet.

WIE WIRD BERICHTET?

Diese Strategie ist verbindlich, weil die Visionen, strategischen Ziele, Handlungsfelder und Maßnahmenempfehlungen gemeinsam definiert wurden. Die Zielerreichung wird in regelmäßigen Abständen evaluiert. Einzigartig für diesen Bericht ist, dass eine Wirkungsmatrix mit Wirkungsindikatoren definiert wurde. Das ermöglicht eine effiziente Messung von Ausführung und Umsetzung.

WER IST WIRKUNGSORIENTIERT AM PROZESS BETEILIGT?

Netzwerkpartner/innen (engerer Kreis):

Frauensprecherinnen aller im Oö. Landtag vertretenen Parteien, Frau in der Wirtschaft OÖ, AK OÖ, AMS OÖ, Gemeindebund OÖ, IV OÖ, ÖGB OÖ, WKO OÖ, Landesschulrat für OÖ, Land OÖ, JKU – Institut für Frauen und Geschlechtermanagement bzw. Gender u. Diversity Management, Vertreter/innen Abteilung Präsidium Land OÖ.

Erweiterte Netzwerkpartner/innen (erweiterter Kreis):

Oberösterreichische Frauenvereine/Frauenorganisationen, Gleichbehandlungsanwaltschaft, Frauenhäuser, Männerberatung des Landes OÖ, Gewaltschutzzentrum OÖ, Gesundheit (Ärztammer, GKK, SV, Frauengesundheitszentren), Frauensprecherinnen der Bezirke/Städte, Frauenbüros der Bezirke/Städte, Gleichbehandlungsbeauftragte (Land/Stadt/Gemeinden), Vertreter/in Pflichtschulen, Höhere Schulen (AHS, HTL etc.), Vertreter/in Berufsschulen, Landwirtschaftliche Schulen, KOMPASS (Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere), Ehrenamt/Soziales/Migration/Senioren, Vertretung Frauenressort Bundesministerium, Vertreter/in Landwirtschaft, Vertreter/in anerkannter Religions- und Bekenntnisgemeinschaften, Vertreter/in Caritas, Familienbund, Kinderfreunde, Vertreter/in Amt der Oö. Landesregierung (Bildung, Soziales, Gesundheit, Jugend, Familien, Wirtschaft).

Fokusgruppe oö. Frauen

Die „bunt zusammengesetzte Gruppe“ setzte sich aus unterschiedlich zufällig ausgewählten Personen (Frauen und Männer) aus OÖ zusammen – abgeleitet aus den Ergebnissen der Marktforschung (Alter, Bildung, Lebenssituation, Region, Stadt, Land etc.) und hat primär die Aufgabe, das regionale Mainstreaming zu planen und zu bewerten.

Fachliche Dimension

Darüber hinaus wurden auch thematische Workshops wie beispielsweise zum Thema Beruf und finanzielle Absicherung, Kinderbetreuung, Frauen in besonderen Lebenslagen, Gesundheit sowie Expertinnen und Experteninterviews mit den Direktorinnen und Direktoren des Landes OÖ sowie Expertinnen und Experten zu verschiedenen Themenbereichen der Frauenstrategie 2030 durchgeführt.

Die regionale Dimension (18 regionale Workshops)

Ein repräsentativer Querschnitt von Bürgerinnen und Bürgern verschiedenen Alters, mit unterschiedlichen Lebensmodellen (Bildungsqualifikation, berufstätig, nicht berufstätig, single, verheiratet, alleinerziehend, etc.), Frauen mit Migrationshintergrund, Frauen mit Behinderungen, Multiplikatorinnen bzw. Multiplikatoren der Frauenpolitik bzw. alle interessierten Oberöreicherinnen und Oberöreicher konnten an verschiedenen Workshops in ganz OÖ teilnehmen. Insgesamt fanden insgesamt 18 regionale Workshops statt.

FRAUEN.LEBEN 2030 DER STRATEGISCHE ANSATZ

WAS SIND DER STRATEGISCHE ANSATZ UND DIE LEITSÄTZE DES PROZESSES?

Die Frauenstrategie Frauen.Leben 2030 soll nachhaltig in der oberösterreichischen Landes- und Regionalpolitik sowie im Amt der Oö. Landesregierung verankert werden. Die Strategie wurde daher überparteilich und mit breiter Beteiligung von Frauen und Männern erstellt, wissenschaftlich begleitet und mit drei Meinungsumfragen abgesichert.

Dem Prozess liegen folgende Grundsätze und Leitlinien zugrunde:

1. Wir setzen uns für die Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen ein.
2. Wir beteiligen Bürgerinnen und Bürger sowie alle wesentlichen Akteurinnen und Akteure und steuern zielorientiert.
3. Wir vernetzen und bündeln die Kräfte und schaffen einen Schulterschluss der Frauenpolitik in Oberösterreich.
4. Wir handeln regional und orientieren uns am Bedarf und 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 achten auf unterschiedliche Blickwinkel, führen einen gesellschaftspolitisch offenen Diskurs und sind offen für Neues.

WELCHE STRATEGISCHEN HANDLUNGSEBENEN WERDEN GENÜTZT?

Frauen.Leben 2030 ist auf einen Zeitraum von mehr als zwei Wahlperioden ausgerichtet. Sie handelt daher auf drei zeitlichen Ebenen, die eine langfristige und dynamische Herangehensweise abbilden. So wird die Umsetzung der strategischen Ziele und Handlungsfelder sichergestellt. Die oberösterreichische Landesverwaltung fordert eine laufende Kontrolle von Umsetzung und Wirkung. Dies wird durch konkrete Wirkungsindikatoren sichergestellt, die den Handlungsfeldern und Maßnahmen gegenüber gestellt werden. Innerhalb der acht Handlungsfelder werden vielfältige Hebel angesetzt, um eine Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen.

Die drei Ebenen des Prozesses:

Die normative Ebene:

Sie bildet die oberste der drei Strategieebenen und enthält die generellen Prinzipien des Handelns. Hier werden Visionen, Leitsätze und strategische Schwerpunkte formuliert.

Die strategische Ebene:

Sie bildet den Kern von Frauen.Leben 2030 und umfasst acht Handlungsfelder. Diese wurden in einem breit angelegten Prozess der Meinungsbildung identifiziert. Diese Handlungsfelder sind nach qualitativ oder operativ relevanten Wirkungszielen, nach zielgruppenbezogenen Maßnahmen und klaren Verantwortungen aufgearbeitet worden. Durch einen jährlichen Review anhand eines klaren Wirkungsmodells erfolgt die strategische Steuerung und Evaluierung.

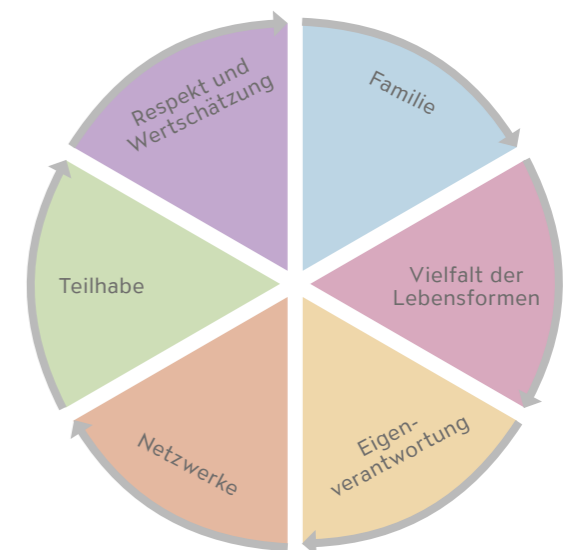
Die operative Ebene:

Sie setzt die Frauenstrategie um. Das Frauenreferat des Landes Oberösterreich fungiert dabei als Impulsgeberin, Initiatorin und Umsetzungsbegleiterin. Die Wirkungsorientierung wird mittels Monitoring und Evaluierung gesteuert.

WELCHE GESTALTUNGSPRINZIPIEN GELTEN FÜR FRAUEN.LEBEN 2030?

Der Frauenstrategie Frauen.Leben 2030 wurden folgende Gestaltungsprinzipien zugrunde gelegt:

- Familie stärken
- Vielfalt leben
- Eigenverantwortung übernehmen
- Netzwerke gestalten
- Teilhabe sicherstellen
- Respekt und Wertschätzung zeigen



FRAUEN.LEBEN 2030 DER STRATEGISCHE ANSATZ

WELCHES STRATEGISCHE STEUERUNGS- UND WIRKUNGSMODELL WIRD ANGEWENDET?

Die vorliegende Strategie zeichnet sich durch Überparteilichkeit, eine breite Beteiligung der Bevölkerung und eine Wirkungsevaluierung aus. Die langfristige Verbindlichkeit der Strategie erfordert eine permanente Kontrolle der Zielerreichung und eine Reflexion über den Umsetzungsstand. Durch Review-Gruppen wird ein prozessorientiertes Monitoring möglich. So bleibt es möglich, kurzfristig im Rahmen jährlicher operativer Programme zu reagieren.

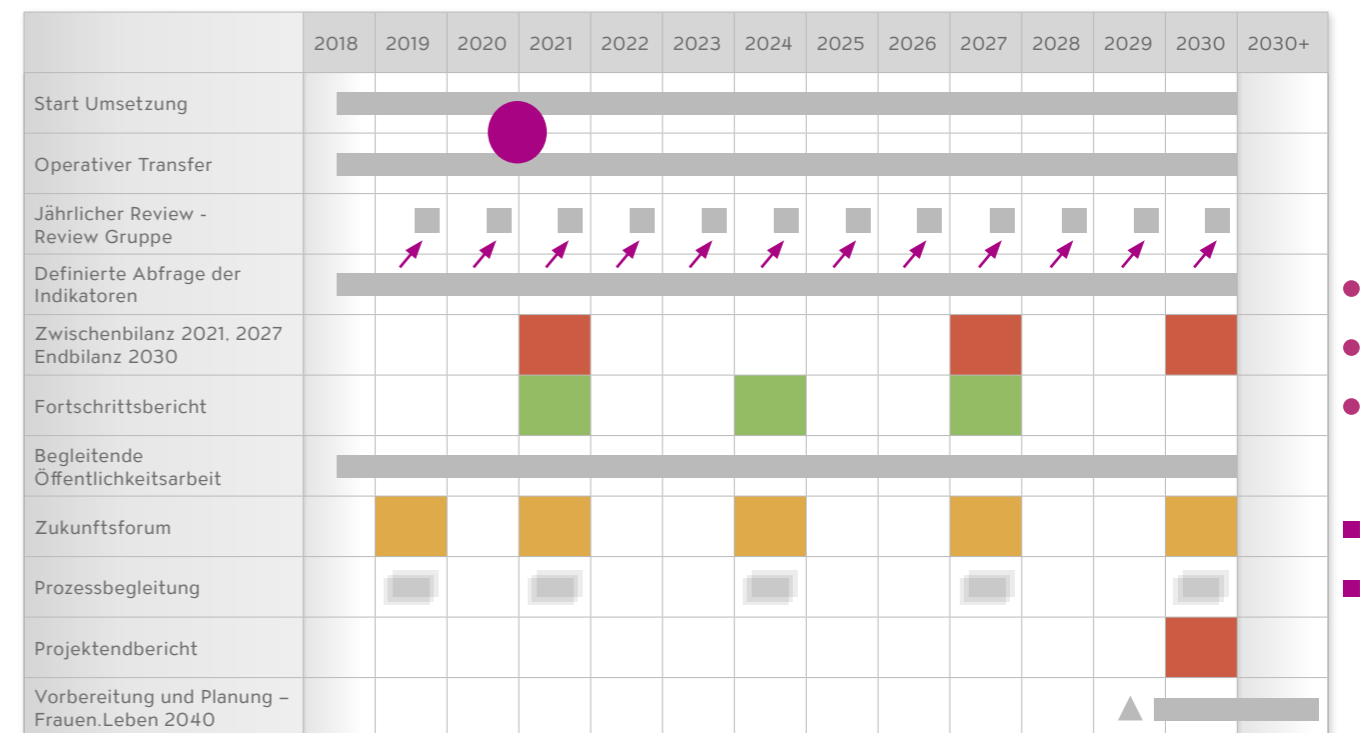
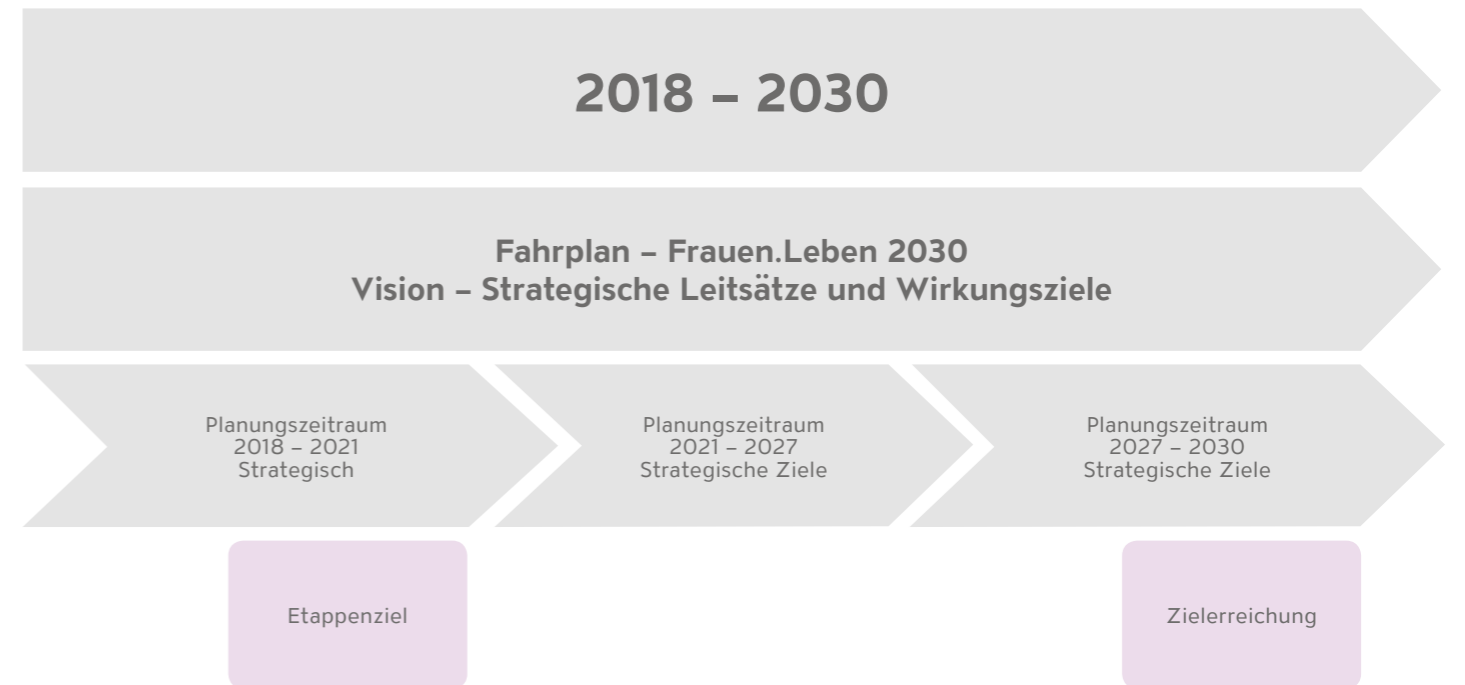
Die Hebelwirkungen werden systematisch in das Monitoring integriert, indem Handlungsfelder, Wirkungsziele, qualitative und quantitative Indikatoren definiert werden.

Diese werden von Expertinnen und Experten überprüft und weiter entwickelt. **SMARTE** Ziele und **CLEVERE** Indikatoren bilden die Basis für das Monitoring der Frauenstrategie.

Um Effizienz zu erreichen, wird im Monitoring eng mit der statistischen Abteilung des Landes Oberösterreich zusammengearbeitet. Bei Wirkungszielen, die nicht unmittelbar aus diesen Primärquellen ableitbar sind und die im engeren Verantwortungsbereich der strategischen (Netzwerk-)Partner angesiedelt sind, werden deren Datensätze für das Review verwendet (zum Beispiel Beschäftigungsdaten des AMS, Unternehmensdaten der WKÖÖ, Daten der Oö. Gebietskrankenkasse oder des Sozialamtes).

Ergänzend dazu können spezifische Auswertungen der Abteilung Statistik angefordert werden. In noch zu definierenden Abständen werden primäre Marktstudien durchgeführt.

Daraus resultiert ein Gleichstellungsbericht, der alle drei Jahre der Regierung zum Beschluss vorgelegt und anschließend dem Oö. Landtag zur Kenntnis weitergeleitet wird. Ein Zwischenbericht mit ausgewählten Indikatoren erscheint in digitaler Form in kürzeren Zeitabständen.



Legende:

● Laut Umsetzungsplanung erfolgt 2021 ein Zwischenreview

Zentrale Aspekte sind:

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

Ampelsystem für den Umsetzungsstand der Strategie

- noch nicht erledigt
- in Umsetzung
- erledigt

FRAUEN.LEBEN 2030

DIE AUSGANGS- SITUATION

DIE ENTWICKLUNG DER FRAUENDISKUSSION IN OBERÖSTERREICH BZW. ÖSTERREICH

Starke Pionierinnen haben erreicht, dass 1918 Frauen in Österreich das allgemeine Wahlrecht erhalten haben. Heute sind mehr Frauen in der Politik vertreten und wir leben ein partnerschaftliches Miteinander von Frau und Mann. Es hat sich viel getan in der Frauenpolitik, es gibt aber noch viel zu tun. Ein wesentliches Merkmal der gesellschaftlichen Entwicklung der letzten Jahre ist die wachsende Erwerbsbeteiligung von Frauen. In puncto Bildungsabschlüsse ist de facto eine Gleichstellung von Frauen und Männern erreicht. Dennoch sind sie in vielen Bereichen nicht gleichwertig eingebunden. Über viele wichtige Aspekte im Leben der Frauen werden keine Daten erhoben. Dies soll sich durch die Erstellung eines Gleichstellungsberichtes des Landes Oberösterreich in regelmäßigen Abständen (alle drei Jahre) ändern.

Die Bezahlung von Frau und Mann für die gleiche Leistung war bereits eine Forderung, die schon 1918 Thema war – diese ist auch noch im Jahr 2018 höchst aktuell.

Wir sind starke Frauen in einem starken Land. Oberösterreich ist auf einem guten Weg. Diese Frauenstrategie 2030 des Landes OÖ soll dazu beitragen, dass wir mutige und rasche Schritte machen, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen in Oö. selbstverständlich ist.

FRAUENPOLITIK UNTER DIE LUPE GENOMMEN – AUSGEWÄHLTE MATERIALIEN DER EU-INSTITUTIONEN IM RAHMENZEITRAUM 2007–2017

Auszüge aus der wissenschaftlichen Analyse von Dr.ⁱⁿ Margit Waid im Rahmen der Frauenstrategie 2030 für Oberösterreich.

VON DER JAHRHUNDERT – AUFGABE ZU ZENTRALEN HANDLUNGSFELDERN DES JAHRHUNDERTS

“Over the last years, the gaps in pay, employment and working hours have been plateauing. At this rate of change, it will take more than a century to close the overall gender gap in earnings. In the 21st century, the disproportionate weight of care responsibilities on women will continue to shrink their economic independence and have a lifelong effect on their career, earnings and pension.”

Auszug aus: 2017 Report on equality between women and men in the EU. European Commission, Justice and Consumers.S.53

Die Europäische Union ist durch mehrere Artikel im Vertrag über die EU, im Vertrag über die Arbeitsweise der EU sowie in der Charta der Grundrechte dazu verpflichtet, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern.

Die Institutionen der EU, die Europäische Kommission (EK), der Rat und das Parlament arbeiten seit Jahrzehnten darauf hin, dass Frauen und Männer sowohl auf europäischer Ebene als auch in den Mitgliedsstaaten vor dem Gesetz und im gelebten Alltag gleichgestellt sind.

Auch in Österreich sind die gesetzlichen Grundlagen u. a. durch Bundesverfassung (B-VG), das Gleichbehandlungsgesetz (GIBG), Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG) sowie auf Landesebene Oö. Landes-Gleichbehandlungsgesetz (Oö. L-GBG), Oö. Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetz (Statutarstädte §§ 22, 27) bis zum Oö. Antidiskriminierungsgesetz gegeben.

Der Weg zu einer seit vielen Jahren notwendigen Umsetzung einer tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter kann nur über die politische Arbeit in den spezifischen gesellschaftspolitischen Handlungsfeldern funktionieren. Dazu braucht es fachspezifische Strategien seitens der Politik und die Akzeptanz eines gemeinsamen Arbeitsgrundsatzes – Gender Mainstreaming.

Das Ziel muss sein, dass es weiterhin konkrete Aktionen der Staaten gibt, um sicher zu stellen, dass Frauen und Männer die gleiche Macht haben, die Gesellschaft und ihre individuellen Leben zu gestalten.

FRAUEN.LEBEN 2030

DIE AUSGANGS-SITUATION

Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019

Schlüsselbereiche:

- Verstärkte Teilnahme von Frauen am Arbeitsmarkt und ökonomische Unabhängigkeit
- Reduktion der „Gaps“ und damit Prävention von Frauenarmut
- Förderung von Gleichstellung in Entscheidungspositionen
- Bekämpfung und Prävention von Gewalt gegen Frauen; Opferschutz und Unterstützung der Opfer
- Förderung der Gleichstellung und der Frauenrechte weltweit

Nationaler Aktionsplan „Gleichstellung Frauen und Männer am Arbeitsmarkt“

Dieser Aktionsplan wurde 2010 erlassen und im Regierungsprogramm 2013–2018 wurde seine Fortführung beschlossen.

- Diversifizierung von Bildungswegen und Berufswahl
- Erhöhung der Chancen am Arbeitsmarkt
- Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen
- Reduktion der Einkommensunterschiede

Wir haben wichtige Fortschritte erzielt, dennoch stellen die Ungleichheit und die Umsetzung der Frauenrechte noch immer eine zentrale Herausforderung weltweit dar. Keine Gesellschaft kann ihr volles Potential ausschöpfen, wenn Teile der Gesellschaft, besonders junge Menschen von der Teilhabe ausgeschlossen sind und von der Weiterentwicklung nicht profitieren. Chancengleichheit ist eine weltweite Herausforderung.

Was sagen die Menschen in Europa?

Die dringendsten Themen für die EuropäerInnen bei einer Möglichkeit von drei Nennungen

- Sicherheit – zur Prävention Gewalt gegen Frauen (59 Prozent)
- Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit (53 Prozent)
- Pensionsgefälle (29 Prozent)
- Stereotypen (25 Prozent)
- Frauen in Führungspositionen in Politik und Business (22 Prozent)

Special Eurobarometer 428. Gender Equality Report März 2015

EU-Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010–2015 (EK)

„Frauen-Charta der Europäischen Kommission“

„Mit dieser Charta bekennt sich die Kommission zur Gleichstellung von Mann und Frau innerhalb der EU. Noch immer werden Männer und Frauen ungleich behandelt, was sich negativ auf den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt, das nachhaltige Wachstum, die Wettbewerbsfähigkeit und die Bevölkerungsalterung in Europa auswirkt. Daher ist es wichtig, dass **in der neuen Strategie „EU 2020“**, die die Kommission in den nächsten fünf Jahren umsetzen wird, der Gleichstellungsaspekt volle Berücksichtigung findet. In Krisenzeiten müssen wir in allen Politikbereichen auf Gleichberechtigung achten, was im Interesse von Frauen wie Männern ist“, erklärte der damalige Kommissions-Präsident Jose Manuel Barroso 2010.

Hier sind die vorrangigen fünf Bereiche/ Handlungsfelder aus der „Charta für Frauen“ der Europäischen Kommission auf der Grundlage anerkannter Gleichstellungsgrundsätze – THE BIG FIVE in der Geschlechtergleichstellungsstrategie der EU aufgelistet:

- Gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit
- Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit
- Gleichstellung in Entscheidungsprozessen
- Schutz der Würde und Unversehrtheit – der Gewalt aufgrund des Geschlechts ein Ende setzen
- Gleichstellung in der Außenpolitik

FRAUEN.LEBEN 2030

DIE AUSGANGS-SITUATION

DIE ERGEBNISSE DER WORKSHOPS UND DIE PRIORISIERUNG DER THEMEN

437 Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben in allen Diskussionsveranstaltungen und Workshops einen sehr konstruktiven Dialog zur Zukunft geführt. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zeigten hohes Interesse, haben Erwartung und Bedarf klar formuliert. Der überparteiliche Zugang des Prozesses wurde sehr geschätzt.

In jedem Workshop wurde auch auf Basis der wissenschaftlichen Ergebnisse und der Umfragen eine Priorisierung der Themen durchgeführt, die sich auch in der Reihung der Handlungsfelder in der vorliegenden Frauenstrategie 2030 des Landes OÖ widerspiegeln.

Was hat sich in den vergangenen Jahren in der Frauenpolitik positiv entwickelt?

In den Workshops wurde positiv angemerkt, dass frauenpolitische Diskussionen nunmehr im All-

tag präsenter sind. Die Gleichstellung von Frauen und Männern hat sich verbessert. Die Angebote zur Kinderbetreuung wurden in den vergangenen Jahren ausgebaut, auch Unternehmen haben gute Vorzeigeprojekte. Im öffentlichen Dienst wurde bereits ein hohes Maß an Gleichstellung erreicht. Mehr Frauen sind in Beschäftigung und der Anteil von Frauen in technischen Berufen ist gestiegen. Bildung für Frauen ist auf dem Weg. Es gibt mehr Frauenberatungsstellen und Frauenhäuser, die Frauen in herausfordernden Lebenssituationen unterstützen.

Gibt es regionale Unterschiede in den Ergebnissen?

Beruf und Karriere:

Um Frauen den Wiedereinstieg nach Kindererziehungszeiten zu erleichtern, braucht es vor allem im ländlichen Bereich attraktive Arbeitsplätze und Ausbildungsmöglichkeiten. Das trifft auch für Frauen zu, die nach Studium oder Ausbildung in ihren Geburts- oder Heimatort zurückkehren möchten. Beratungsleistungen, die Frauen und Unternehmen koordinieren, werden sehr geschätzt. Mentoringprojekte sollen im ländlichen Bereich ausgebaut werden.

Kinderbetreuung:

Es zeigt sich ein klarer Bedarf an regionalen Gemeindekooperationen zum Beispiel bei Angeboten an Tagesrandzeiten, in den Ferien, bei kurzfristigen Engpässen und bei der Betreuung durch Tagesmütter.

Bildung:

Regionale Bildungsangebote für jede Altersgruppe und bessere Zugänge zu Bildung im ländlichen Raum, zum Beispiel durch dezentrale Lernräume oder Technologiezentren, werden stark eingefordert. Der Ausbau von Breitband-Internet ermöglicht Bildungszugang von zuhause aus und reduziert lange Fahrten in Ballungsräume. Beratungsangebote und Deutschkurse für Frauen mit Migrationshintergrund sind in ländlichen Regionen noch ausbaubar.

Frauen in spezifischen Lebenssituationen:

Alleinerziehende, Frauen über 50, Frauen mit Beeinträchtigungen und Frauen mit Migrationshintergrund brauchen vor allem im ländlichen Bereich Angebote für leistbares Wohnen, für Übergangswohnungen, mehr Arbeitsplätze und gezielte Beratungs- und Coaching-Angebote.

(siehe Anhang „Tour Stopps“ Seite 84)

Themen	Netzwerk-Partnerinnen	Fokusgruppe	öb. Medienfrauen	Ried	Grieskirchen	Steyr	Linz	Perg	Rohrbach	Gesundheit	VfO	Migrare	Frauenstiftung	AMS Steyr	KiBe	Frauen mit Beeinträchtigungen	SUMME
Beruf/Wiedereinstieg/Karriere	10	10	5	5	6	7	16	11	11	3	11	8	5	7	5	5	120
Vereinbarkeit Familie/Beruf/Pflege	7	10		8	10	10	23	9	14	3	10	6	13	13	1		137
Einkommen, Gehaltssituation	6	15	2	6	20	13	28	8	19	2	13	0	12	0	1		145
Bildung, Weiterbildung	5	7	5	8	10	2	10	5	15	3	6	5	4	8	4		97
Gleichstellung, Gleichberechtigung	4	11	0	3	3	2	18	1	4	2	9	7	2	4	5		75
Altersvorsorge, Absicherung, Pension	2	9	2	9	17	6	13	7	11	3	13	2	5	4	2		105
Rollenbilder	0	4	5	8	7	9	12	5	3	3	0	2	1	2	1		62
Gesundheit, Ernährung, Bewegung	0	6	1	4	5	1	7	0	6	7	7	2	1	1	2		50
Digitalisierung und IT – Schritt halten	1	5	1	5	2	3	5	3	1	0	1	0	0	2	1		30
Finanzielle Unabhängigkeit/soziale Absicherung	2	23	8	8	13	4	31	13	15	2	16	10	8	3	4		160
Partnerschaftliche Verteilung der Hausarbeit	0	4	1	1	3	3	4	3	2	1	0	0	1	0	0		23
Frauen in Entscheidungs- und Führungsfunktionen	-	18	5	11	16	10	40	9	14	7	2	2	4	9	1		148
Sicherheit	-	1	0	4		2	8	1	4	0	5	1	1	0	0		27

siehe Ergebnisse der einzelnen Workshops in den Regionen bzw. das Gesamtergebnis der einzelnen Themenpriorisierung

FRAUEN.LEBEN 2030

DIE AUSGANGS-SITUATION

DIE ERGEBNISSE AUS DEN UMFRAGEN

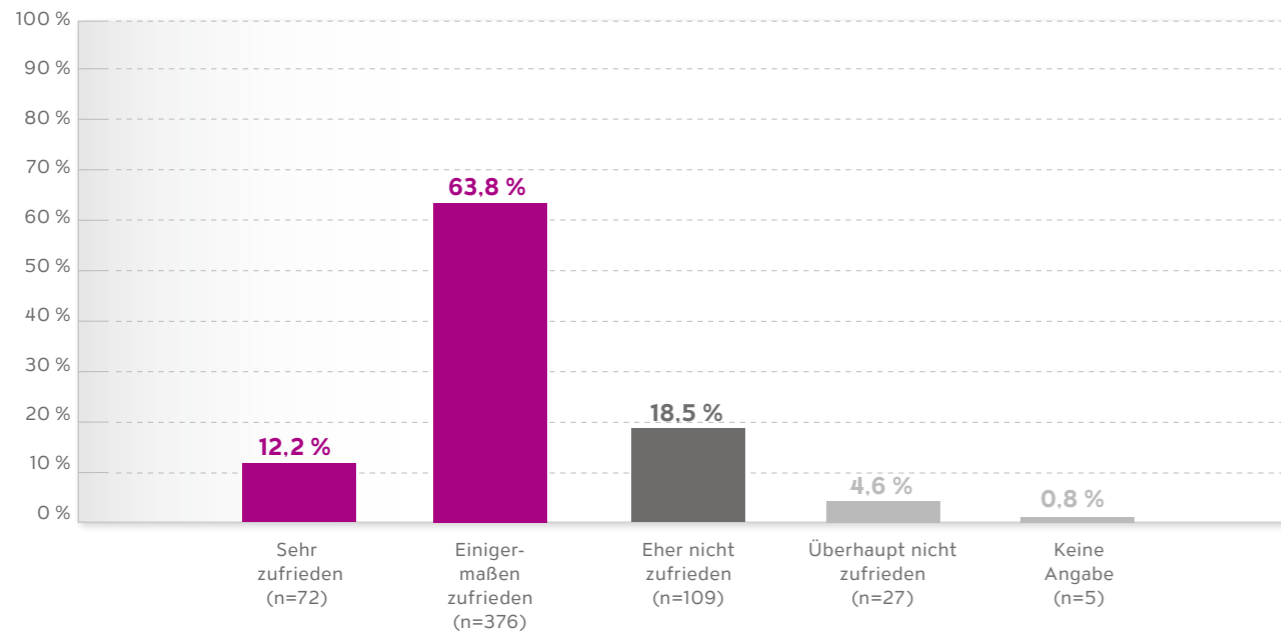
Die Online-Befragung

Die Abteilung Statistik des Landes Oberösterreich hat von Mitte Juni bis Ende Juli 2017 unter Oberösterreichs Bürgerinnen und Bürgern eine Online-Befragung durchgeführt. Thema war die „Lebenssituation und Gleichstellung von Frauen“. 593 Personen wurden mit dieser Umfrage erreicht.

Fast zwei Drittel der Befragten haben die Lebenssituation von Frauen in Oberösterreich als sehr oder einigermaßen zufriedenstellend beurteilt. Bei der Frage, wo es nach Meinung der Befragten noch am meisten zu tun gibt, landete der Bereich Einkommen und Gehalt an erster Stelle mit 59,3 Prozent. Knapp gefolgt vom Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf (58,9 Prozent) 32,6 Prozent sehen das Thema Beruf, Wiedereinstieg und Karriere als besonders wichtig, 27,2 Prozent die finanzielle Unabhängigkeit und die soziale Absicherung. Frauen in Entscheidungs- und Führungspositionen folgen mit 26,3 Prozent.

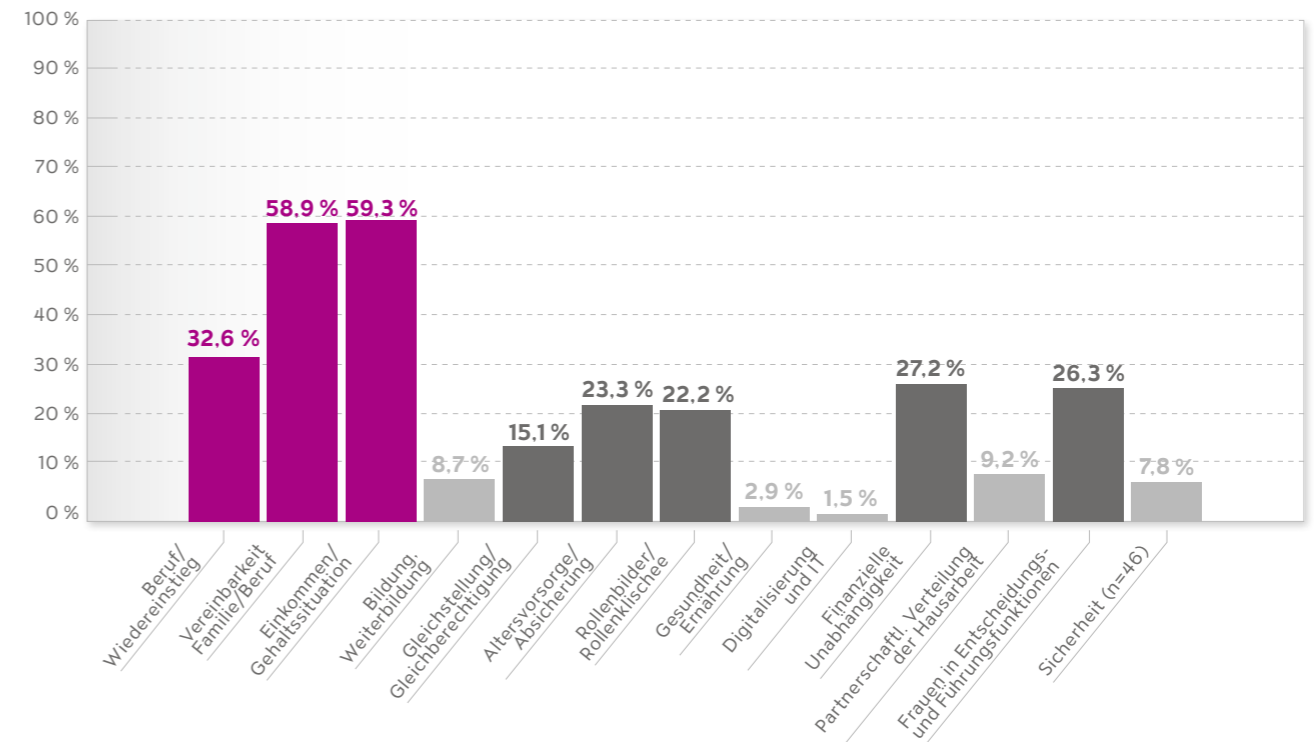
Bei der Frage nach den konkreten Maßnahmen wiederholt sich aufgrund der Häufigkeit der genannten Maßnahmen das Bild aus der gestützten Befragung: An erster Stelle liegen Beruf und finanzielle Absicherung mit 385 Nennungen, gefolgt vom Thema Familie und Kinderbetreuung mit 353 Vorschlägen. An dritter Stelle liegt mit 130 Nennungen das Feld Frauen in wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Schlüsselpositionen. Dahinter folgen: Wertschätzung und Solidarität, Sicherheit und Alleinerziehende, Wissenswelt, Medienkommunikation, ländlicher Raum, Gesundheit.

Zufriedenheit mit Lebenssituation von Frauen in OÖ



Abteilung Statistik des Landes OÖ 2017

Die wichtigsten Handlungsfelder für Gleichstellung der Frau in Familie, Beruf und Gesellschaft



Abteilung Statistik des Landes OÖ 2017

FRAUEN.LEBEN 2030

DIE AUSGANGS-SITUATION

Die IMAS-Studie

Das IMAS-Meinungsforschungsinstitut hat im März 2017 400 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 Zukunftsthemen und die Wahrnehmung des Frauenreferates beim Land Oberösterreich erfragt.

Das Ergebnis zeigt weitgehende Übereinstimmung mit den auch in der Online-Befragung und in den regionalen Workshops erarbeiteten Themen.

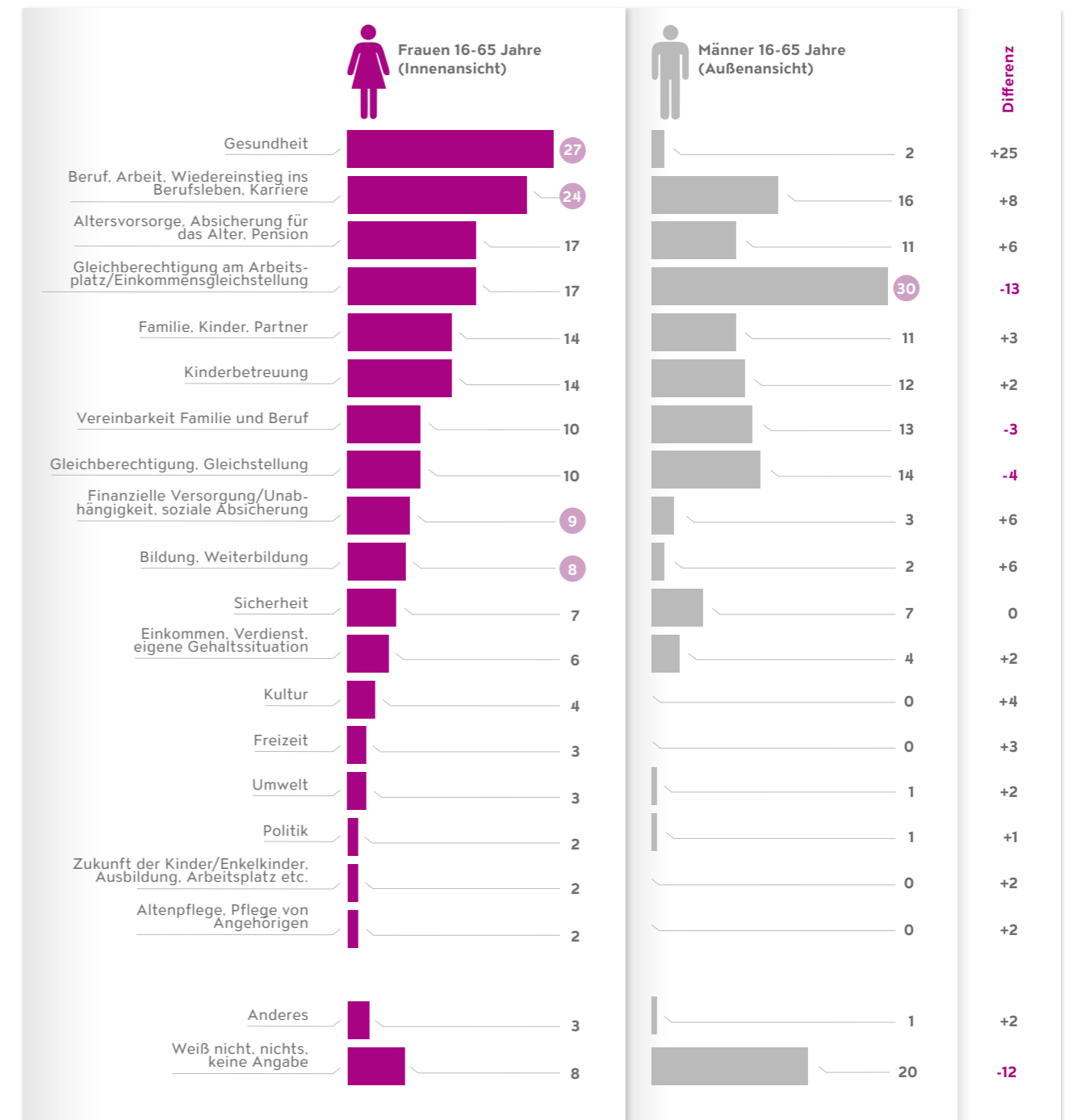
Oö. Frauen strahlen eine hohe Zufriedenheit mit ihrer Lebenssituation aus, Männer jedoch noch stärker

- Frauen im Alter von 16 bis 65 Jahren in Oberösterreich sind von einer hohen Zufriedenheit mit ihrer eigenen Lebenssituation geprägt: Rund drei Fünftel der Frauen (62 Prozent) sind mit ihrem Status quo im Leben sehr zufrieden, weitere 35 Prozent einigermaßen. Dabei zeichnen sich nur marginale Unterschiede in den beiden Altersgruppen ab.
- Dennoch liegt die Zufriedenheit der Frauen unter jener der Männer: 69 Prozent der Männer im Alter von 16 bis 65 Jahren in Oberösterreich vergeben die Bestnote für ihre aktuelle Lebenssituation.

Familie steht klar an erster Stelle; eine selbstständige und unabhängige Lebensführung ist für oö. Frauen von besonders hoher Bedeutung

- In den Lebenszielen der Frauen nimmt die Familie einen besonders hohen Stellenwert ein: Für knapp drei von fünf Frauen im Alter von 16 bis 65 Jahren in Oberösterreich (59 Prozent) ist die Familie von größerer Bedeutung als der Beruf. Dabei zeigen sich Frauen zwischen 30 und 65 Jahren noch einmal stärker familienorientiert als ihre soziale Altersgruppe der 16- bis 29-Jährigen. Für ein Drittel der Untersuchungsteilnehmerinnen (35 Prozent) sind Familie und Beruf gleichermaßen wichtig. Nur eine Minderheit von fünf Prozent der Frauen räumt hingegen dem Beruf einen höheren Stellenwert ein als der Familie. Aber auch für die absolute Mehrheit der Männer steht die Familie klar an erster Stelle.

Die oö. Frauen zwischen 16 und 65 Jahren messen einer selbstständigen und unabhängigen Lebensführung eine enorm hohe Bedeutung bei: Beinahe drei von vier befragten Frauen (73 Prozent) erachten es als sehr wichtig, ihr Leben selbstständig und unabhängig von anderen zu führen; für ein weiteres Viertel (26 Prozent) ist dies einigermaßen wichtig. Somit scheinen die oö. Frauen stärker auf ihre Unabhängigkeit zu beharren als die Männer.



Basis: oö. Frauen 16-65 Jahre (n=400) / oö. Männer 16-65 Jahre (n=202)

Frage 2 F: „Wenn Sie nun an die kommenden Jahre und die verschiedenen Aspekte und Themen in Ihrem Leben als Frau denken. Welche Themen und Lebensbereiche werden in der Zukunft insgesamt für Sie und die Frauen in Oberösterreich besonders wichtig sein?“ (offene Fragestellung)

Frage 2 M: „Wenn Sie nun an die kommenden Jahre und die verschiedenen Aspekte und Themen in dem Leben einer Frau denken. Welche Themen und Lebensbereiche werden Ihrer Meinung nach in der Zukunft interessant für Frauen in Oberösterreich bzw. besonders wichtig sein?“ (offene Fragestellung)

FRAUEN.LEBEN 2030

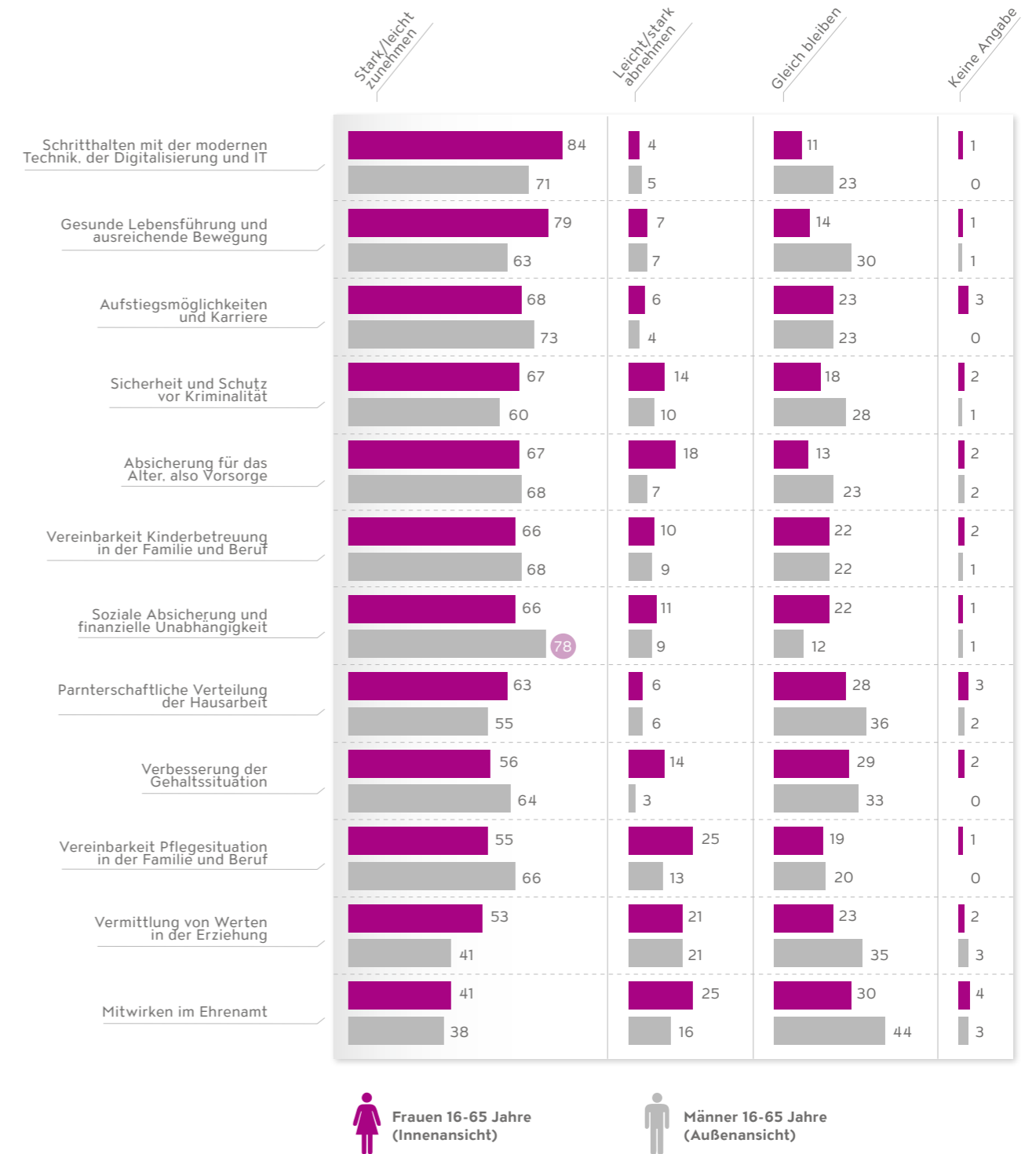
DIE AUSGANGS-SITUATION

Zentrale Zukunftsthemen für öö. Frauen: Gesundheit, Digitalisierung, Berufsleben, Sicherheit, Altersvorsorge

- Spontan nennen die öö. Frauen im Alter von 16 bis 65 Jahren durchschnittlich zwei Aspekte, die für sie selbst und für Frauen in Oberösterreich in Zukunft von zentraler Bedeutung sein werden. Es zeichnen sich zwei Kernthemen ab: Gesundheit auf der einen Seite und Beruf bzw. Karriere auf der anderen Seite. Auf einer weiteren Ebene folgen die Altersvorsorge, Gleichberechtigung am Arbeitsplatz, die Familie und Kinderbetreuung. Jüngere Frauen im Alter von 16 bis 29 Jahren messen dem Beruf bzw. der Karriere, der Bildung aber auch der Familie einen vergleichsweise höheren Stellenwert bei als ihre soziale Gegengruppe. Für diese ist dafür die Gesundheit von vergleichsweise größerer Bedeutung.
- Dabei unterscheidet sich die Eigenwahrnehmung der Frauen deutlich von der Vermutung der Männer, welche Themen in Zukunft für Frauen in Oberösterreich wichtig sein werden: Diese nennen kaum die Gesundheit, sondern in erster Linie die Gleichberechtigung am Arbeitsplatz bzw. Einkommensgleichstellung.
- Die gestützte Abfrage unterstreicht die Gesundheit und Altersvorsorge als zentrale Zukunftsthemen für Frauen und bringt darüber hinaus zwei weitere Bereiche hervor, die in den Augen der Oberösterreicherinnen zwischen 16 und 65 Jahren in den kommenden zehn Jahren stark an Bedeutung gewinnen werden: Schritthalten mit der modernen Technik, der Digitalisierung bzw. IT sowie Sicherheit bzw. Schutz vor Kriminalität.
- Interessantes Detail: Während die soziale Absicherung und finanzielle Unabhängigkeit für Frauen nur im Mittelfeld der Zukunftsthemen rangiert, liegt diese bei den Vermutungen der Männer hinsichtlich zentraler Zukunftsthemen für Frauen bereits an erster Stelle.

Starke Unterschiede in der Einschätzung zwischen Männern und Frauen: Frauen nehmen deutlich seltener Frauen in Führungspositionen wahr und verspüren seltener eine Einkommensschere als Männer

- Frauen im Alter von 16 bis 65 Jahren in Oberösterreich nehmen vor allem in drei Bereichen verstärkt Frauen in Führungspositionen wahr: Bei der Pflege und Betreuung, im Bildungsbereich und im Gesundheitsbereich. In technischen bzw. naturwissenschaftlichen Berufen sind den Untersuchungsteilnehmerinnen bislang hingegen kaum weibliche Führungskräfte aufgefallen.
- Überraschendes Ergebnis: öö. Männer im Alter von 16 bis 65 Jahren nehmen insgesamt deutlich häufiger verstärkt Frauen in Führungspositionen wahr als die öö. Frauen selbst.
- Die öö. Frauen zwischen 16 und 65 Jahren haben mehrheitlich nicht den Eindruck finanzieller Abhängigkeit oder eines zu geringen Einkommens für die Deckung der Lebenserhaltungskosten. Die Aussagen hinsichtlich der finanziellen Absicherung für die Zukunft und einer Einkommensschere im Berufsleben scheinen unter den Frauen jedoch zu polarisieren. Vor allem jüngere weibliche Befragte fühlen sich vergleichsweise seltener für ihre Zukunft ausreichend abgesichert als ältere weibliche Befragte.
- Die Wahrnehmung der Männer unterscheidet sich in dieser Forschungsdimension klar von jener der Frauen: Zwei Drittel der Männer haben voll und ganz den Eindruck, dass die meisten Frauen in Oberösterreich weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen. Auch an der finanziellen Absicherung und Eigenständigkeit der Frauen zweifeln die männlichen Untersuchungsteilnehmer deutlich stärker als die weiblichen.
- Flexibilität der Kinderbetreuungszeiten und Arbeitszeitmodelle als zentrale Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.



Basis: öö. Frauen 16-65 Jahre (n=400) / öö. Männer 16-65 Jahre (n=202)
 Frage 5 F: „Ich lese Ihnen nun einige Themen und Lebensbereiche von Frauen in Oberösterreich vor. Was meinen Sie: Wird die Bedeutung dieser Themen in den kommenden fünf bis zehn Jahren stark zunehmen, leicht zunehmen, leicht abnehmen, stark abnehmen oder gleich bleiben?“
 Frage 5 M: „Denken Sie nun bitte weiterhin an Frauen in Oberösterreich. Ich lese Ihnen nun einige Themen und Lebensbereiche von Frauen in Oberösterreich vor. Was meinen Sie: Wird die Bedeutung dieser Themen in den kommenden fünf bis zehn Jahren für Frauen in Oberösterreich stark zunehmen, leicht zunehmen, leicht abnehmen, stark abnehmen oder gleich bleiben?“

FRAUEN.LEBEN 2030

DIE AUSGANGS- SITUATION

- Für die 16- bis 65-jährigen Frauen in Oberösterreich steht fest: Als Frau kümmert man sich immer stark um die Familie, diese Rolle wird einem jedoch nur selten gedankt. Die Hälfte der Untersuchungsteilnehmerinnen stimmt dieser Aussage voll und ganz zu, ein weiteres Viertel einigermaßen.
- Auch schließen sich drei Viertel der befragten Frauen zumindest einigermaßen der Ansicht an, dass die öffentliche Kinderbetreuung immer noch an der Flexibilität der Öffnungszeiten und Ferienregelungen leidet.
- Zudem besteht mehrheitlich der Eindruck, dass der Wiedereinstieg ins Berufsleben für Frauen nach der Karenz sehr schwierig ist. Dieser Aussage wird jedoch nur von einem Viertel der weiblichen Befragten voll und ganz zugestimmt.
- Männer zeigen bei diesen drei vorgelegten Aussagen rund um die Betreuung von Familienangehörigen ein ähnliches Antwortverhalten wie die Frauen.
- Entsprechend der vorherrschenden Ansicht, dass die Öffnungszeiten der öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtungen zu starr sind, rangiert der Aspekt der Flexibilität für die öö. Frauen zwischen 16 und 65 Jahren an vorderster Stelle, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Je drei Viertel der befragten Frauen erachten flexible Kinderbetreuungszeiten und flexible Arbeitszeitmodelle als sehr wichtig. Mit dieser Flexibilität einhergehend folgen auf einer weiteren Ebene die Möglichkeit eines Homeoffice oder einer stundenweisen Kinderbetreuung.
- Männer definieren ein ähnliches Bedeutungs-Ranking wie Frauen, wobei sie die einzelnen Aspekte zur Vereinfachung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf insgesamt vergleichsweise etwas seltener als sehr wichtig einstufen.

Vorherrschendes Meinungsbild der öö. Frauen: Frauen haben es trotz gleicher Ausbildung im Beruf schwerer als Männer

- Für die öö. Frauen im Alter von 16 bis 65 Jahren steht fest: Frauen sind heutzutage gleich gut ausgebildet wie Männer, Männer haben es allerdings im Berufsleben leichter, da sie besser vernetzt sind und weniger an familiäre Verpflichtungen gebunden sind. Dieser Aussage stimmen drei Viertel der Frauen voll und ganz zu und ein weiteres Fünftel einigermaßen. Dieses Meinungsbild ist unter jüngeren und älteren Frauen in etwa gleich stark ausgeprägt. Auch bei Männern überwiegt dieser Eindruck, wenn auch in vergleichsweise geringerer Intensität als bei Frauen.
- Rund die Hälfte der weiblichen Befragten hat zudem zumindest einigermaßen die Vermutung, dass das Interesse an Technik und zukunftsorientierten Berufen bei jungen Frauen zu wenig geweckt wird. Zwei Fünftel der Frauen würden sich dieser Ansicht hingegen eher nicht oder überhaupt nicht anschließen.
- Bei knapp drei Fünftel der öö. Frauen scheint kein unerfüllter Wunsch nach Weiterbildung zu bestehen. Ein Fünftel würde hingegen sehr gerne einer Weiterbildung nachgehen, kommt jedoch aufgrund familiärer oder beruflicher Aspekte nicht dazu. Männer vermuten vergleichsweise häufiger, dass sich viele Frauen gerne weiterbilden würden, jedoch durch den Beruf oder die Familie daran gehindert werden.



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

UNSERE HANDLUNGSFELDER

- 1.** | Beruf und finanzielle Absicherung
- 2.** | Familie, Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen
- 3.** | Frauen in politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Schlüsselpositionen
- 4.** | Frauen in der Wissenswelt
- 5.** | Frauen im ländlichen Raum
- 6.** | Frauen und Gesundheit
- 7.** | Frauen in den Medien
- 8.** | Wertschätzung und Frauensolidarität

Überblick Handlungsfelder, Wirkungsziele, Maßnahme und Indikatoren siehe Beilage Seite 131.

GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IN ALLEN LEBENSBEREICHEN IN OÖ

DAS WOLLEN WIR
ERREICHEN (ZIELE):

GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IN ALLEN LEBENSBEREICHEN IN OÖ IST ERREICHT.

Gender Mainstreaming, Gleichstellungspolitik bzw. Frauenpolitik haben ein gemeinsames Ziel, sie wollen die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen. Sie sind ihrem Wesen nach typische Querschnittsmaterien.

Frauen und Männer haben gesellschaftlich bedingt andere Rollenzuschreibungen, aber gleiche Rechte und Pflichten. Daher wirken sich beispielsweise gesetzliche Regelungen oder politische Gestaltung anders aus. Die politischen Akteurinnen und Akteure sollen den Blickwinkel der Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Ebenen einnehmen und bei Entscheidungen berücksichtigen. Daraus folgt eine (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung von Entscheidungsprozessen.

Gender Mainstreaming ...

- ist eine neue Handlungsstrategie in der Gleichstellungspolitik.
- berücksichtigt von vornherein und selbstverständlich bei allen politischen Vorhaben, egal, ob in der Wirtschafts-, Sozial- oder Innenpolitik, in der Verkehrs- oder Städteplanung, die unterschiedlichen Lebensbedingungen und Chancen, die Frauen und Männer in der Gesellschaft vorfinden.
- hinterfragt, wie sich politische Maßnahmen, einschließlich Gesetzesvorhaben, auf Frauen und Männer auswirken, ob und wie sie zum Ziel der Gleichstellung der Geschlechter beitragen.
- verlangt die Verantwortung für chancengleichheitsorientiertes Handeln in der jeweiligen Fachpolitik, macht dabei aber gezielte Frauenpolitik und deren Strukturen (Frauenbeauftragte, Gleichbehandlungsbeauftragte etc.) nicht überflüssig.
- verstärkt durch die Kombination mit Frauenförderpolitik ihre Wirksamkeit.

Mit Beschluss vom 11. Februar 2002 hat sich die Oö. Landesregierung zur Strategie zur Erreichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen (Gender Mainstreaming) als Methode der Politik und der Verwaltung im Land Oberösterreich bekannt.

UNSERE MASSNAHMEN

- Gleichstellungsbericht für OÖ
- Befragungen von Bürgerinnen und Bürgern zur Gleichstellung von Frauen
- Statistiken des Landes OÖ nach Geschlecht darstellen
- Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern (Gender Mainstreaming) verankern
- Kompetenzaufbau
- Implementierung von Fragen zur Gleichstellung im Rahmen von Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragungen

Gleichstellungsbericht für OÖ

Für das Land Oberösterreich ist ein regelmäßig erscheinender Gleichstellungsbericht zu erstellen. Er soll über den Stand der Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in den einzelnen Lebensbereichen in Oberösterreich informieren. Der Gleichstellungsbericht bildet mit den darin enthaltenen Daten und Analysen die Grundlage für die in der vorliegenden Frauenstrategie dargestellten Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen.

Befragung von Frauen und Männern zur Gleichstellung

Aus der Befragung von Bürgerinnen und Bürgern können wertvolle Informationen über die Bedürfnisse und über regionale Gegebenheiten in Bezug auf die Gleichstellung gewonnen werden.

Statistiken des Landes OÖ nach Geschlecht darstellen

Um das Bewusstsein für die Gleichstellung von Frauen und Männern nachhaltig zu verankern, müssen sämtliche Statistiken des Landes Oberösterreich auch nach den Kategorien „Frauen und Männer“ ausgewertet werden können.

Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern (Gender Mainstreaming) verankern

Die Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming arbeitet landesstellenübergreifend. Angestrebt wird, dass das Prinzip der Gleichstellung von Frauen und Männern vorrangig im Vorhinein bei politischen Maßnahmen und Gesetzesvorhaben angewendet wird. Stets ist zu fragen, inwiefern Maßnahmen zur Erreichung des übergeordneten Ziels der Gleichstellung der Geschlechter beitragen.

Kompetenzaufbau

Um das Prinzip der Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen in OÖ erfolgreich umsetzen zu können, ist der Aufbau entsprechender Kompetenzen bei den politisch Verantwortlichen, in der öffentlichen Verwaltung und im kommunalen Bereich notwendig.

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

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen eingeladen werden, sich aktiv mit dem Prozess der Gleichstellung auseinanderzusetzen. Darüber hinaus soll die Diskussion über Gleichstellung von Frauen und Männern bzw. über die Bedürfnisse von Frauen und Männern in Organisationen und Unternehmen forciert werden. Ziel sind daraus entwickelte weiterführende Maßnahmen.



WEIL ICH ES
WERT BIN.
GLEICH
ABGESICHERT.

1. BERUF UND FINANZIELLE ABSICHERUNG

DAS WOLLEN WIR
ERREICHEN (ZIELE):

GLEICHE ENTLOHNUNG FÜR GLEICHE ARBEIT IST SELBSTVERSTÄNDLICH.

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

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

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

GLEICHSTELLUNG IM BERUFSLEBEN IST ERREICHT.

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

1. BERUF UND FINANZIELLE ABSICHERUNG

GLEICHE VERTEILUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IN SPEZIFISCHEN BERUFSGRUPPEN.

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

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

ALLE FRAUEN SIND UNABHÄNGIG VON IHREM INDIVIDUELLEN LEBENSMODELL ÖKONOMISCH EIGENSTÄNDIG.

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

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

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

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

UNSERE MASSNAHMEN

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

Einkommenstransparenz weiterentwickeln

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

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

Kollektivvertragliche Verankerung eines Mindestlohnes in Höhe von 1.500 Euro brutto

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

1. BERUF UND FINANZIELLE ABSICHERUNG

Pensionssplitting

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

Volle vier Jahre Anrechnung der pensionsbegründenden Kindererziehungszeiten für jedes Kind diskutieren

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

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

Maßnahmen im Hinblick auf die demografische Entwicklung – Mehrgenerationenvertrag

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

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

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

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

Vordienstzeiten mitnehmen

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

Anreizsysteme für Unternehmen

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

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

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

Senkung der Lohnnebenkosten für über 50-jährige Frauen

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

Role Models vor den Vorhang

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

Aufwertung der pädagogischen und sozialen Berufe

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

Zivildienere in Kinderbetreuungseinrichtungen forcieren

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

Berufsbilder attraktiver machen

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

Informationsoffensive in Schulen und Bildungseinrichtungen

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

1.

BERUF UND FINANZIELLE ABSICHERUNG

Elternbildung über Berufstrends der Zukunft

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

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

Geschlechtsspezifische Analysen in Schulen

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

Mädchen und Frauen informieren über die neuen Herausforderungen der Digitalisierung

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

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

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

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

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

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

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

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

Alleinerziehende stärken

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

Unterstützungsangebote für Frauen mit Beeinträchtigungen

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

Ausbau des Wohnhilfefonds und temporärer Übergangslösungen

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



WIR
ZUSAMMEN.
SIND
STARK.

2. FAMILIE, KINDERBETREUUNG UND PFLEGE VON ANGEHÖRIGEN

DAS WOLLEN WIR ERREICHEN (ZIELE):

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

Während beispielsweise in Schweden fast 90 Prozent aller Väter in Karenz gehen, sind es in Oberösterreich 17 Prozent. Die Auszeiten fallen allerdings bei Männern sehr kurz aus. Einerseits sind es nach wie vor tradierte Geschlechterrollen, die einer gerechteren Verteilung von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuungspflichten entgegenstehen. Andererseits fehlt oftmals das Wissen über bestehende Ansprüche und Möglichkeiten.

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

Gesetzliche Maßnahmen mit dem Ziel, auch Männer in die Kinderbetreuungs- und Pflegearbeit einzubinden, zeigen langsam Wirkung. Doch nach wie vor bleiben die klassischen Care-Aufgaben wie Kindererziehung, Hausarbeit oder die Pflege von Angehörigen vorwiegend an den Frauen hängen. Rund 80 Prozent der Pflege wird in Österreich durch Angehörige erbracht. Ein Großteil (ca. 70 Prozent) davon sind Frauen.

**KINDERBETREUUNG IST BEDARFSORIENTIERT UND
FLÄCHENDECKEND AUSGEBAUT.**

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben und das Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen sind wichtige Faktoren für die Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben und verhelfen Frauen und Männern zu wirtschaftlicher Unabhängigkeit. Die Bereitstellung bedarfsgerechter, flexibler und qualitativ hochwertiger Kinderbetreuungseinrichtungen für Kinder bis zum Schulpflichtalter gehört zu den vorrangigen Zielen der Europäischen Union. Das Land OÖ baut Kinderbetreuung bedarfsorientiert und flächendeckend aus. Vor allem der Ausbau der Plätze für unter 3-Jährige wird weiter forciert. Die Betreuungsquoten sind durch die steigende Nachfrage ebenfalls gestiegen. Um ein möglichst flächendeckendes und bedarfsgerechtes Angebot an Kinderbetreuung zu erreichen, setzt das Land OÖ auch auf gemeindeübergreifende Kooperationen und auf die Einbeziehung von Tageseltern. Die außerhäusliche Betreuung ist eine komplexe Aufgabe für Kommunen, Eltern, Kinder und Betreuungseinrichtungen. Die Vielzahl an Bedürfnissen braucht öffentliche Angebote und flexible, private Angebote gleichermaßen. Ein Maßnahmenbündel, das kosteneffizient und wirkungsorientiert gleichzeitig ist, muss daher ständig weiter entwickelt werden.

Während in den Kindergärten ein gleichbleibend hoher Wert von 93,6 Prozent betreuter Kinder dieser Altersgruppe gehalten wurde, stieg die Quote bei den 0- bis 2-Jährigen leicht auf 15,4 Prozent an. Im letzten Jahrzehnt ist die Zahl der Kinder in Krabbelstuben um das Fünffache gestiegen. Im Betreuungsjahr 2016/2017 sind 5.012 Kinder in Krabbelstuben zur Betreuung eingeschrieben. Vom Betreuungsjahr 2014/2015 auf 2015/2016 ergab das eine Steigerung von 15 Prozent, vom Jahr 2015/2016 auf das Betreuungsjahr 2016/2017 eine Steigerung von 13 Prozent.

2. FAMILIE, KINDERBETREUUNG UND PFLEGE VON ANGEHÖRIGEN

UNSERE MASSNAHMEN

- Verstärkte Informationsarbeit für Eltern
- Väterkarenz attraktiver machen
- Karenzmodelle für geteilte Elternschaft
- KOMPASS (Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere) stärken
- Unternehmen begleiten
- Telearbeit- und Homeoffice-Lösungen (Mobile Office) forcieren
- Erweiterung der Pflege- und Hospizkarenz
- Ausbau der Kinderbetreuungsplätze für unter 3-Jährige
- Nachmittagsbetreuung für 6- bis 14-Jährige qualitativ ausbauen
- Abbau bürokratischer Hürden und damit Erhöhung der Flexibilität von Einrichtungen
- Gemeindeübergreifende Kooperationen ausbauen
- Ausbau des Angebotes an Tageseltern
- Ausbau der flexiblen Kinderbetreuungsmöglichkeiten wie beispielsweise Oma- und Opadienste (auch für stundenweise Kinderbetreuung)
- Betriebliche Kinder- und Ferienbetreuungsmöglichkeiten forcieren

Verstärkte Informationsarbeit für Eltern

Es braucht bewusstseinsbildende Maßnahmen und Informationen für Mütter und Väter über ihre Rechte wie Väterkarenz, Elternkarenz, Elternteilzeit und vieles mehr.

Väterkarenz attraktiver machen

Die Väterkarenz soll mit weiteren Anreizen ausgestattet werden und der Zugang für Väter unbürokratisch gehandhabt werden. Für die Betriebe in OÖ soll Väterkarenz selbstverständlich sein.

Karenzmodelle für geteilte Elternschaft

In Oberösterreich reduzieren meist Frauen nach der Geburt des Kindes ihre Erwerbsarbeit auf Teilzeit und Männer arbeiten in dieser Zeit mehr als 40 Stunden. In den nordischen Ländern gibt es viele Best-Practice Beispiele, dass Mutter und Vater in dieser Zeit jeweils 30 Stunden berufstätig sind und sich die Kinderbetreuungsaufgaben teilen. Solche Modelle braucht es auch verstärkt in Oberösterreich. Karenzmodelle in Richtung geteilter Elternschaft sind weiterzuentwickeln.

KOMPASS (Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere) stärken

KOMPASS, das Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere, soll als Serviceeinrichtung ausgebaut werden. Diese Einrichtung begleitet Unternehmen bzw. auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei den Themen: Frauen im Arbeitsleben, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Karenz-, Pflege- und Auszeitenmanagement, betriebliche Kinderbetreuung, Information und Projektinitiierung von einzelnen und überbetrieblichen Maßnahmen zur Gleichstellung bzw. Frauenförderung, Wiedereinstiegs-, Laufbahn- und Karriereplanung, Arbeitszeitflexibilisierung, Führungskultur und Sensibilisierung der Führungskräfte, weibliche/männliche Führungsrolle, Partnerschaftlichkeit, uvm.

Unternehmen begleiten

Betriebe in OÖ sollen der Frauen- bzw. Gleichstellungsförderung positiv gegenüberstehen und aktiv Frauen- bzw. Familienfreundlichkeit als Unternehmenskultur leben. Die Regelung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll in Unternehmensleitbildern verankert werden. Die Weiterentwicklung betrieblicher und betriebsübergreifender Modelle zur Kinderbetreuung soll mittels Anreizsystem intensiviert werden.

Telearbeit- und Homeoffice-Lösungen (Mobile Office) forcieren

Eltern profitieren von der Möglichkeit mittels Telearbeit oder Mobile Office, ihre beruflichen Aufgaben erfüllen zu können. Infrastruktur und klare, flexible betriebliche Vereinbarungen dazu, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei unterstützen, schaffen die Voraussetzungen dafür. Die Weiterbildung in der Karenz soll auch durch Methoden wie E-learning möglich sein.

Erweiterung der Pflege- und Hospizkarenz

Das Thema „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ ist sowohl in Unternehmen als auch in der Politik in Diskussion. In Österreich wird der Großteil der hilfs- und pflegebedürftigen Menschen zuhause gepflegt und betreut. Meistens wird diese Aufgabe von den Frauen erbracht. Frauen, die Pflege- bzw. Hospizkarenz in Anspruch nehmen, müssen ausreichend finanziell abgesichert sein. Die Pflege- und Hospizkarenz soll auch entsprechend auf die Pensionszeiten angerechnet werden. Zudem sind Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber für die Situation pflegender Angehöriger zu sensibilisieren und sollen mit adäquaten Maßnahmen begleitet werden.

Weiters soll eine Lösung zur besseren sozialversicherungsrechtlichen Absicherung sowohl von Pflegeeltern, als auch von Eltern mit beeinträchtigten Kindern unterstützt bzw. eine solche aktiv voran gebracht werden. Die finanzielle Absicherung und ein angemessener Erwerb von Pensionsjahren soll für diese Personengruppe erreicht werden.

Ausbau der Kinderbetreuungsplätze für unter 3-Jährige

Mehr Betreuungsplätze für die Kleinsten, auch im ländlichen Raum, ermöglichen Müttern und Vätern rasch wieder, in den Job einzusteigen.

Nachmittagsbetreuung für 6- bis 14-Jährige qualitativ ausbauen

Eine qualitativ hochwertige Nachmittagsbetreuung der 6- bis 14-Jährigen entlastet Eltern in der Vereinbarkeitsfrage. Beste Pädagogik und Infrastruktur sollen dazu zur Verfügung stehen.

Abbau bürokratischer Hürden und damit Erhöhung der Flexibilität von Einrichtungen

Gemeinden und Rechtsträger sollen besser über die Abdeckung von Randzeiten beispielsweise durch Tageseltern informiert werden. Den Kindergärten wird weitgehende Autonomie für bedarfsorientierte Angebote übertragen. Eine kindgerechte und regionale Mittagsverpflegung erhöht die Akzeptanz längerer Verweilzeiten in Bildungs- und Betreuungseinrichtungen. Künftig soll es unkompliziert möglich sein, dass Elternteile ihre Kinder wahlweise in der Gemeinde des Unternehmensstandortes oder in der Wohngemeinde betreuen zu lassen. Dazu bedarf es einer verstärkten Vernetzung von Gemeinden auch mit oberösterreichischen Unternehmen.

Gemeindeübergreifende Kooperationen ausbauen

Gemeindeübergreifende Kooperationen zur Deckung des Bedarfes sollen verstärkt werden. Dieser Ansatz soll auch helfen, Ferienzeiten durch institutionelle Kinderbetreuung besser abdecken zu können. In diesem Zusammenhang braucht es auch überregionale strategische Gesamtkonzepte.

2. FAMILIE, KINDERBETREUUNG, UND PFLEGE VON ANGEHÖRIGEN

Ausbau der Tageseltern

Tagesmütter und -väter bieten neben der institutionellen Kinderbetreuung eine sehr flexible und familiäre Form der Betreuung von Kindern bis zur Beendigung der Schulpflicht, maximal aber bis zur Vollendung des 16. Lebensjahres. Sie leisten einen wichtigen Beitrag, dass Randzeiten in Ergänzung der institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen abgedeckt werden können. Dieser Beruf soll attraktiver gemacht werden, sodass in Zukunft eine ausreichende Anzahl an Tageseltern, vor allem im ländlichen Raum, zur Verfügung steht. Weiters soll an einer Verbesserung der Rahmenbedingungen für Tageseltern gearbeitet werden.

Ausbau der flexiblen Kinderbetreuungs- möglichkeiten wie beispiels- weise Oma- und Opadienste (auch für stundenweise Kinderbetreuung)

Um den Satz „Es braucht ein ganzes Dorf, um ein Kind zu erziehen“ neu zu denken, braucht es alternative und flexible Möglichkeiten der Kinderbetreuung in Ergänzung des öffentlichen Angebotes. Die Palette reicht von Spielstuben über Leihgroßeltern bis zu Tageseltern für Notfälle bzw. stundenweise Kinderbetreuung. Diese Möglichkeiten sollen aufgezeigt und ausgebaut werden.

Betriebliche Kinder- und Ferien- betreuungsmöglichkeiten forcieren

Eltern haben in der Regel fünf Wochen Urlaub im Jahr. Es stellt für sie teilweise eine große Herausforderung dar, die Ferien ihrer Kinder in puncto Kinderbetreuung zu managen. Deshalb soll es einen Ausbau der Ferienöffnungszeiten in den institutionellen Kinderbetreuungsmöglichkeiten, orientiert am Bedarf der Eltern, geben. Auch innovative Modelle für die Ferienbetreuung in Betrieben oder in Zusammenarbeit mit Gemeinden oder anderen Unternehmen der Region sollen forciert werden. In regelmäßigen Abständen sollen oberösterreichweit Elternbefragungen zur außerfamiliären Kinderbetreuung durchgeführt werden. Die Beratung für Betriebe und Gemeinden soll verstärkt werden.



GEBT UNS
DIE WELT.
WIR
GESTALTEN
SIE.

3.

FRAUEN IN POLITISCHEN, WIRTSCHAFTLICHEN UND GESELLSCHAFTLICHEN SCHLÜSSELPOSITIONEN

DAS WOLLEN WIR
ERREICHEN (ZIELE):

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

Dass Frauen historisch bedeutend später als Männer die Chance auf Führungsaufgaben bekommen haben, wirkt bis heute nach. So gibt es im Februar 2018 nur 7 Prozent Bürgermeisterinnen in Oberösterreich, 22 Prozent Vizebürgermeisterinnen und 27 Prozent Gemeinderätinnen. Etwas höher liegt der Anteil von Frauen im oberösterreichischen Landtag mit 37,5 Prozent, in der Landesregierung halten Frauen seit April 2017 mit zwei Posten 22,2 Prozent. Traditionell ist die Verankerung von Frauen in Netzwerken weniger stark, ihre Biografien sind durch den Anspruch Familie und Beruf zu vereinbaren anders geprägt, auch wenn die Ausbildung von Frauen mittlerweile mit der von Männern gleichgezogen hat.

An den öffentlichen Universitäten in Oberösterreich sind beispielsweise 30 Universitätsprofessorinnen tätig und 128 -professoren. Auch der Anteil weiblicher Führungskräfte liegt mit 28 Prozent unter dem der Männer. Eine repräsentative Demokratie lebt auch von der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen. Daraus ergibt sich, dass Frauen Aufgaben in allen gesellschaftlichen und politischen Belangen noch stärker als bisher übernehmen.

FRAUEN SIND IN DER POLITIK SELBSTVERSTÄNDLICH.

Das Recht der Frauen, sich am politischen Geschehen gleichberechtigt zu beteiligen, war vor 100 Jahren nicht selbstverständlich. Mit der Einführung des allgemeinen Frauenwahlrechts 1918 wurde eine große Hürde genommen. Ein 50/50 Prozent Anteil von Frauen und Männern in der Politik soll selbstverständlich sein.

UNSERE MASSNAHMEN

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

3.

FRAUEN IN POLITISCHEN, WIRTSCHAFTLICHEN UND GESELLSCHAFTLICHEN SCHLÜSSELPOSITIONEN

Mehr Frauen in allen Positionen (Politik, Unternehmen, öffentliche Einrichtungen)

Der Frauenanteil in Aufsichtsräten und Führungsfunktionen in öffentlichen Einrichtungen soll gesteigert werden. Auch in ehrenamtlichen Vorstandsfunktionen ist ein deutlich höherer Frauenanteil anzustreben, ebenso wie auf allen Ebenen der Regierung, der Landespolitik sowie der regionalen Politik. Als Teil eines regelmäßigen, oberösterreichweiten Gleichstellungsberichtes soll auch die Anzahl der Frauen in gesellschaftlichen Schlüsselpositionen und in der Politik auf Landes- und Regionalebene regelmäßig evaluiert werden.

Mehr Frauen in Aufsichtsräten, Geschäftsführungen, Interessensvertretungen und Beiräten

Der Anteil von Frauen in Aufsichtsräten, Geschäftsführungen, Interessensvertretungen und Beiräten muss gesteigert werden. Neben der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Dienst wird der Bereich der gesetzlichen Interessensvertretungen und Sozialpartner kaum regelmäßig betrachtet. Bei näherem Hinschauen zeigt sich, sowie bei den Aufsichtsräten und Geschäftsführungen, auch gerade in diesem Bereich Aufholbedarf.

Bewusstseinsbildung bei politischen und wirtschaftlichen Verantwortungsträgerinnen und -trägern

Dass Gleichstellung in Parteien und Unternehmen oft als Luxusthema gilt, ist verkehrt gedacht. Parteien brauchen Nachwuchs und Unternehmen qualifizierte Führungs- und Fachkräfte. Sie können es sich weniger denn je leisten, auf die Hälfte der Bevölkerung zu verzichten. Deshalb braucht es von Seiten der öffentlichen Hand und Politik verstärkt Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung von politischen und wirtschaftlichen Verantwortungsträgerinnen und Verantwortungsträgern, beispielsweise durch gezielte Beratung, Information und auch eine Evaluierung der Fortschritte in regelmäßigen Abständen.

Führungsfunktionen in Teilzeit

Frauen haben nach der Babypause meist einen Karriereknick, wenn sie nicht in ihre berufliche Position zurückkommen können, weil diese in Teilzeit nicht möglich ist. In Zeiten der Digitalisierung müssen neue geteilte Führungsmodelle möglich sein und entwickelt werden. Dies ist ein wichtiger Beitrag, um die „Gläserne Decke“ zu durchbrechen.

Mentoring-Projekte und Expertinnen-Datenbanken

Mentoring ist mittlerweile eines der erfolgreichsten Instrumente zur Förderung der beruflichen oder politischen Karriere und wird gezielt zur Förderung von Chancengleichheit für Frauen eingesetzt. Bewährte Modelle wie beispielsweise das Polittraining, Mentoring für Gemeinderätinnen, Mentoring für HTL-Schülerinnen und das Cross Mentoring sollen weitergeführt werden. Neue zielgerichtete und wirkungsorientierte Projekte sollen entwickelt werden.

Leistungen von Frauen sichtbar machen

Auszeichnungen werden an Frauen deutlich seltener als an Männer verliehen. Sie erfüllen aufgrund ihrer beruflichen Auszeiten durch Karenz oder Pflege von Angehörigen nur in seltenen Fällen die Vorgaben. Deshalb müssen die Kriterien für solche Verleihungen überdacht und im Sinne der Frauen weiterentwickelt werden. In Oberösterreich sind auch Straßennamen häufiger nach männlichen Vorbildern als nach weiblichen benannt. In dieser Frage muss es im Land OÖ und in den Gemeinden zu einem Umdenken kommen.

Mehr Frauen in Jurys, Gremien, Kommissionen und auf Podien

Für die öffentliche Wahrnehmung spielen die ausgewogene Besetzung von Podien, Jurys, Kommissionen und Auswahlgremien mit Frauen und Männern eine wesentliche Rolle. Politik und Verwaltung des Landes OÖ müssen vermehrt Frauen als Vertreterinnen in externe Gremien delegieren.

Überparteiliche Vernetzung der Frauenpolitik (wie beispielsweise der Frauen-Sprecherinnen)

Die überparteiliche Vernetzung von Frauensprecherinnen auf Landes- und regionalpolitischer Ebene soll stärker gefördert werden. Wenn es ein gutes Miteinander zwischen Frauenpolitikerinnen unterschiedlicher Parteien gibt, bekommt Frauenpolitik ein stärkeres Gewicht und die Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen in OÖ kann schneller erreicht werden.

Die Frauensprecherinnen engagieren sich. Frauen für Positionen zu nominieren, beispielsweise auch Listen mit Expertinnen einzureichen.

Familienfreundliche Arbeits- und Sitzungszeiten

Um junge Frauen für Politik zu begeistern, sind verstärkt Maßnahmen zu entwickeln. Dazu gehören familienfreundlichere Arbeits- bzw. Sitzungszeiten, besonders die Reduktion von Wochenendterminen. Für die Karenz von Politikerinnen und Politikern sollen praxistaugliche Modelle entwickelt werden.

Sitzungszeiten, die mit den Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen korrespondieren, tragen zur Frauen- und Familienfreundlichkeit von Unternehmen besonders bei. Ebenso eine effiziente und effektive Sitzungsführung sowie bei Bedarf Kinderbetreuung während Sitzungszeiten.

Neben den klassischen Polit- und Parteistrukturen braucht es auch verstärkt Möglichkeiten, mit denen sich Frauen bzw. Eltern durch spezifische Projekte punktuell in die politische Arbeit in ihrer Region, aber auch auf Landesebene, einbringen können.



ICH BIN,
WAS
ICH WEISS.
IN JEDER
PHASE.

4. FRAUEN IN DER WISSENSWELT

DAS WOLLEN WIR
ERREICHEN (ZIELE):

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

Frauen haben bildungsmäßig in den letzten Jahrzehnten deutlich aufgeholt. Hier gibt es faktisch fast eine Gleichstellung. Wie eine Bildungslaufbahn aussieht, ist allerdings in hohem Maß vom Bildungsstand der Eltern abhängig. Je höher die Schulbildung der Eltern, umso wahrscheinlicher ist ein hoher Bildungsabschluss des Kindes. Nur 26 Prozent der 25- bis 35-Jährigen in Österreich haben einen höheren Abschluss als ihre Eltern.

BILDUNG SICHERT DIE BERUFLICHE ZUKUNFT.

Frauen haben bei den Bildungsabschlüssen enorm aufgeholt. 59 Prozent aller Maturantinnen und Maturanten waren 2016 schon Frauen. Im Studienjahr 2016/2017 sind 52 Prozent der oö. Studierenden weiblich, in technischen Studien allerdings nur 22 Prozent. Von 2000 bis 2015 hat sich der Anteil von Frauen, die ein Hochschulstudium abschließen, um fünf Prozent erhöht. Andererseits sind 60 Prozent der Oberösterreicherinnen und Oberösterreicher, die nur einen Pflichtschulabschluss vorweisen können, ebenfalls Frauen. Vielfach führen Faktoren wie ein Wohnort am Land, eine Berufsunterbrechung durch Kinderbetreuung bzw. Pflege von Angehörigen oder Migration noch immer zu einem Qualifizierungsrückstand.

UNSERE MASSNAHMEN

- Flächendeckender Breitbandausbau
- Möglichkeit auf weiterführende Aus- und Fortbildung aller Mädchen ab dem 18. Lebensjahr
- Forcierung von Frauen in technischen Schulen und technischen Studienrichtungen
- Bedarfsgerechte Bildung für Frauen in schwierigen Lebenssituationen
- Rechtlich abgesicherte Schnuppertage auf dem Weg in die Arbeitswelt möglichst frühzeitig/Talentekurse
- Frauen- bzw. gleichstellungsspezifische Anliegen als wesentliche Teile der Kulturwissenschaften und der Kulturvermittlung
- E-learning- und Fernstudien-Plattformen sowie dezentrale Lernräume
- Lehre in Teilzeit
- Möglichkeit der Ausbildung nach dem 18. Lebensjahr für jugendliche Mütter
- Rasche Anerkennung im Ausland erworbener Bildungsabschlüsse

4. FRAUEN IN DER WISSENSWELT

Flächendeckender Breitbandausbau

Durch einen flächendeckenden Ausbau von Breitband-Internet kann besonders der Bereich online-basierter Fernstudien sowie der von Weiterbildungsangeboten auf E-learning-Basis intensiviert werden. Weiterbildungsangebote sollten verstärkt während der Sommermonate und in Karenzzeiten angeboten werden.

Möglichkeit auf weiterführende Aus- und Fortbildung aller Mädchen ab dem 18. Lebensjahr

Die Ausbildungspflicht bis 18 Jahre ist eine Art Sicherheitsnetz. Die meisten Mädchen und Burschen machen nach der Pflichtschule eine Lehre oder gehen weiter in die Schule.

Weil eine weiterführende Ausbildung wichtig ist, hat die österreichische Bundesregierung eine Verpflichtung daraus gemacht. Diese Ausbildungspflicht gilt erstmals für alle, die ihre Schulpflicht 2017 abschließen.

Auch darüber hinaus bedeutet Bildung Selbstbestimmung und entscheidet über die Chancen eines Menschen in der Gesellschaft. Alle Mädchen und Frauen, unabhängig von Kultur, Religion und Herkunft, sollen in Oberösterreich die Möglichkeit auf eine weiterführende Aus- und Fortbildung ab dem 18. Lebensjahr haben. Jede Frau in Oberösterreich soll die Möglichkeit haben, ihr Leben selbstbestimmt und entsprechend ihren Fähigkeiten, Talenten, Wünschen und Bedürfnissen zu gestalten.

Forcierung von Frauen in technischen Schulen und technischen Studienrichtungen

Die vermehrte Qualifikation von Frauen in nicht traditionellen Berufen, vor allem in sehr männerdominierten Berufsfeldern, ist seit Jahren vorrangiges arbeitsmarktpolitisches Ziel. Dies wird vor allem auch durch die Forcierung von Frauen in technischen Schulen, Studienrichtungen sowie Lehrberufen erreicht. Das Aufweichen tradierter beruflicher Rollenbilder und die Erweiterung des Berufsspektrums für Frauen sichern die zukünftige

Fachkräftebasis. Dies erfordert positive Kommunikation und vor allem die Vermittlung von Rollenbildern mit Vorbildwirkung. Das technische Spektrum umfasst nicht nur die „Technik“ im Kernbereich, sondern auch jene Berufe, die im weitesten Sinne als MINT-Berufe definiert werden. Dazu gehören Mathematik, Informationstechnologie, Naturwissenschaft und Technik. Viele Firmen, die Frauen und Mädchen begeistern konnten, bezeugen sehr positive Erfahrungen. Auch die Einbindung der Eltern, vor allem der Mütter, möglichst ab Beginn des Bildungsprozesses, also bereits im Kindergarten oder in der Volksschule, muss gewährleistet sein. Die Ausweitung der Technikinitiativen muss strategisches Ziel sein.

Ebenfalls muss die Entwicklung der Anzahl der Mädchen in technisch orientierten Schulen und in technischen Studienrichtungen beobachtet werden. Wichtig ist, dass junge Frauen, die beispielsweise eine Höhere Technische Lehranstalt (HTL) besuchen, der Technik treu bleiben und nicht andere, traditionell weibliche Studienrichtungen bevorzugen. Hierzu braucht es spezielle Programme, die wie das Mentoring-Programm für HTL-Schülerinnen.

Bedarfsgerechte Bildung für Frauen in schwierigen Lebenssituationen

Bei Bildungsangeboten ist besonderes Augenmerk auf Frauen in schwierigen Lebenslagen, wie beispielsweise Alleinerzieherinnen, Frauen mit Betreuungs- bzw. Pflegeaufgaben und auch auf Migrantinnen zu legen. Für letztere Zielgruppe braucht es verstärkt Deutschkurse im ländlichen Raum und niederschwellige Angebote, die diesen Frauen eine Integration ermöglichen, beispielsweise Radfahr- und Schwimmkurse.

Rechtlich abgesicherte Schnuppertage auf dem Weg in die Arbeitswelt möglichst frühzeitig / Talentkurse

Um die Einschätzung der eigenen Talente zu vertiefen und Anregungen für berufliche Möglichkeiten zu intensivieren, sollten in allen Schultypen nach der Volksschule rechtlich abgesicherte „Schnuppertage“ auf dem Weg in die Arbeitswelt möglichst frühzeitig vorgesehen werden.

In den Ferien sind einwöchige Talentkurse anzudenken.

Frauen- bzw. gleichstellungsspezifische Anliegen als wesentliche Teile der Kulturwissenschaften und der Kulturvermittlung

Angesetzt werden soll hier in der Ausbildung von Studierenden der Kulturwissenschaften sowie in der Ausbildung der Kulturvermittlerinnen und Kulturvermittler. Darüber hinaus soll auch in Bereichen der Kulturförderung ein besonderes Augenmerk darauf gelegt werden.

E-learning- und Fernstudien-Plattformen sowie dezentrale Lernräume

Für Mädchen und Frauen kann gerade auch im ländlichen Raum die Digitalisierung als Zugang zu Bildung und Weiterbildung Verbesserungen schaffen.

Der umfassende Bildungsansatz kann für Frauen und Mädchen über den Ausbau von E-learning-Plattformen und dezentrale Lernräume in Gemeinden verstärkt werden. Auch für Berufswiedereinsteigerinnen sind dezentral oder online erreichbare Umschulungs- und Weiterbildungsangebote von großer Bedeutung.

Lehre in Teilzeit

Für Frauen in besonderen Lebenssituationen (beispielsweise Frauen, die Kinderbetreuungs- bzw. Pflegeaufgaben haben) soll es in Form einer Ausnahmeregelung möglich sein, die Lehre in einer Teilzeitform zu absolvieren. Ausbildungsmodelle wie beispielsweise „Du kannst was“ (Berufsabschlüsse durch Anerkennung informell und non-formal erworbener Kompetenzen) sollen in diesem Zusammenhang forciert werden.

Möglichkeit der Ausbildung nach dem 18. Lebensjahr für jugendliche Mütter

Jugendlichen Müttern, die ihre Ausbildung wegen Kinderbetreuung unterbrechen, soll das Recht bzw. die Pflicht auf Ausbildung oder Lehre über das 18. Lebensjahr hinaus zugestanden werden.

Rasche Anerkennung im Ausland erworbener Bildungsabschlüsse

Die Anerkennungspraxis von im Ausland erworbenen Qualifikationen soll weiterentwickelt werden, um adäquate Erwerbsmöglichkeiten speziell für Frauen mit Migrationshintergrund zu ermöglichen.



AM LAND
GUT LEBEN.
WENN ALLES
PASST.

5. FRAUEN IM LÄNDLICHEN RAUM

DAS WOLLEN WIR
ERREICHEN (ZIELE):

ZUFRIEDENHEIT VON FRAUEN IM LÄNDLICHEN RAUM.

Frauen im ländlichen Raum brauchen auch ein modernes Frauenbild nach dem Motto STARKE FRAUEN, STARKES LAND, und attraktive Rahmenbedingungen (Jobs, Kinderbetreuungseinrichtungen, Infrastruktur, Angebote für das Privatleben etc.) Der Ausbau der ländlichen Infrastruktur durch neue Formen der mobilen Versorgung mit Dienstleistungen im Bereich Gesundheit und Lebensmittel hat ebenfalls großes Potential. Es braucht im ländlichen Raum Unterstützungsangebote für alle Frauen in ganz unterschiedlichen Lebenssituationen, wie Berufstätige, Alleinerziehende, ältere Frauen. Die Zufriedenheit von Frauen im ländlichen Raum soll in regelmäßigen Abständen erhoben werden.

Die Nähe zur Natur und die eigene Herkunft machen das Landleben attraktiv, doch immer mehr Frauen hält nichts auf dem Land. In manchen Regionen Österreichs leben bereits jetzt bis zu 40 Prozent mehr junge Männer als Frauen, weil Letztere sich in die Ballungsräume aufmachen und nicht mehr zurückkommen. „Wenn die Frauen gehen, stirbt das Land“, heißt es nicht zu Unrecht. Ein Ziel muss sein, die vielfältigen Leistungen von Frauen in den Regionen sichtbar zu machen.

AUSREICHENDE UND ATTRAKTIVE ARBEITSPLÄTZE.

Oberösterreich hat noch einen weitgehend intakten ländlichen Raum. Frauen übernehmen Verantwortung, zum Beispiel wenn 32 Prozent der heimischen Landwirtschaftsbetriebe von ihnen geführt werden. Einer zunehmenden Abwanderung von gut gebildeten Frauen, weil etwa berufliche Ausbildungen in der Region nicht sinnvoll umgesetzt werden können, ist mit konkreten Maßnahmen entgegen zu wirken. Beispielsweise durch die Förderung von qualifizierten Arbeitsplätzen und von Infrastruktur.

Damit einher geht die Förderung einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Homeoffice- und Telearbeitsplätze eröffnen Frauen mit Betreuungspflichten neue berufliche Chancen. Dazu braucht es eine hochwertige Breitband-Infrastruktur. Ein wichtiger Punkt ist auch die gezielte Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst, in der Politik, in regionalen Projekten sowie in der Raum- bzw. Infrastrukturplanung. Dies kann die weibliche Zuwanderung bzw. Rückkehr erleichtern und verbessert, insgesamt betrachtet, die Situation von Frauen am Land.

5. FRAUEN IM LÄNDLICHEN RAUM

UNSERE MASSNAHMEN

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

Studie „Bedürfnisse von Frauen im ländlichen Raum“

Derzeit fehlen aktuelle Daten über die Bedürfnisse von Frauen im ländlichen Raum in Oberösterreich. Daher wird angeregt, eine entsprechende Studie demnächst durchzuführen. Auf Basis dieser Daten können zielgerichtete und wirkungsorientierte Maßnahmen für Frauen in den verschiedenen Regionen Oberösterreichs entwickelt werden.

Existenzsichernde Arbeit und Beschäftigung für Frauen im ländlichen Raum

Ziel muss es sein, vermehrt qualifizierte Arbeitsplätze in die Region zu bringen. Nur so werden die Regionen zukunftsfähig für individuelle, selbstbestimmte, weibliche Lebensentwürfe. Mit dem flächendeckenden Ausbau von Breitband-Internet steigen die Chancen, dass innovative Unternehmen sich abseits der Ballungszentren niederlassen und vor Ort Entwicklung ermöglichen.

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

Die Gemeinden sollen als Motor der Entwicklung in ihren eigenen Einrichtungen – wie Verwaltung, Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen – innovativ den Ausbau flexibler Arbeitszeitmodelle, Homeoffice- oder Jobsharing-Lösungen forcieren.

Durch die Umsetzung einer flächendeckenden Versorgung mit Breitband-Internet sollen dezentrale Arbeitsplätze geschaffen werden. Mittels einer stärkeren Beteiligung von Bürgerinnen an der kommunalen Meinungsbildung sollen Frauen zur Mitarbeit motiviert werden, vor allem aber müssen ihre speziellen Bedürfnisse Gehör finden. So bekommen sie die Chance auf Umsetzung von Maßnahmen, die ihren Bedürfnissen entsprechen.

Familiengerechte und flexible Arbeitsmodelle in Unternehmen

Unternehmen in Oberösterreich sollen verstärkt die Chancen von flexiblen Arbeitszeitformen (wie Teilzeit, Mobile Office, das Führen in Teilzeit oder auch Jobsharing) nutzen. Sie leisten so einen wichtigen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben für die Frauen im ländlichen Raum.

Mehr Frauen wirken in der ländlichen Entwicklung mit (wie in der Regional- und Verkehrsplanung, im Gemeinderat, etc.)

Gerade für Frauen und ältere Menschen ist die Versorgung mit Gütern des täglichen Bedarfs von großer Bedeutung. Oftmals ist diese in Dörfern und kleinen Städten nicht mehr niederschwellig und zentrumsnahe vorhanden. Die Verlagerung der Nahversorgung an den Orts- bzw. Stadtrand stellt für mobilitätseingeschränkte Personen, zu denen auch Menschen mit Betreuungspflichten gehören, eine große Herausforderung dar.

Damit die ländliche Entwicklung im Sinne der Bedürfnisse der Frauen erfolgt, müssen mehr Frauen in den kommunalen Gremien mitgestalten und mitentscheiden. Besonders wichtig ist es zudem, dass mehr Frauen in den entsprechenden Ausschüssen in der Regional- und Landespolitik vertreten sind.

Mentoring und Netzwerke im ländlichen Raum

Ein bewährtes Instrument wie Mentoring soll auch im ländlichen Raum die persönliche berufliche Entwicklung von Frauen und das Entstehen von Netzwerken fördern.



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

6. FRAUEN UND GESUNDHEIT

DAS WOLLEN WIR
ERREICHEN (ZIELE):

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

Die Gesundheit nimmt bei Frauen einen hohen Stellenwert ein. Frauen haben in der Regel eine höhere Affinität zu Fragen der Gesundheit. Dabei ist ihre eigene Gesundheit durch gängige Körperbilder, die Folgen der Mehrfachbelastung und eine andere körperliche Konstitution, die andere medizinische Indikationen bedingt, immer wieder prekär. Für knapp die Hälfte der im Jahr 2015 verstorbenen Frauen waren Erkrankungen des Herz-Kreislauf-Systems Auslöser des Todes. Bei den Männern waren das 10 Prozent weniger. Gesundheitsvorsorge ist ein individuelles, aber auch ein gesellschaftliches Thema. Entsprechendes Knowhow muss vor allem Mädchen und jungen Frauen nahe gebracht werden.

Von 2.543 Ärzten und Ärztinnen in Oberösterreich sind 2017 ein Drittel Frauen. Die Dienstleistung im Gesundheitsbereich liegt fest in weiblicher Hand: Sowohl bei den bereits ausgebildeten als auch den derzeit noch in Ausbildung stehenden Personen beträgt der Frauenanteil deutlich mehr als 80 Prozent.

Im Jahr 2014 erkrankten in Oberösterreich 2.487 Frauen und 3.037 Männer neu an Krebs. Die altersstandardisierte Neuerkrankungsrate von Frauen reduzierte sich seit 2004 um rund 12 Prozent und jene der Männer um fast 19 Prozent.

**MÄDCHEN UND JUNGE FRAUEN HABEN EIN POSITIVES
KÖRPERVERSTÄNDNIS UND EIN HOHES BEWUSSTSEIN FÜR
EINE GESUNDHEITSFÖRDERLICHE LEBENSWEISE.**

Das Ideal der extrem schlanken, perfekt gestylten Frau erzeugt bereits bei sehr jungen Mädchen Druck. Es wird über viele Kommunikationswege, wie beispielsweise soziale Netzwerke, noch verstärkt. Dadurch wirkt es nachhaltig auf den Selbstwert und das Selbstbewusstsein von jungen Frauen. Wichtig ist es, dass für diese Generation statt eines unerreichbaren Ideals vor allem der Stellenwert der persönlichen Stärken und Kompetenzen in den Vordergrund rückt.

6. FRAUEN UND GESUNDHEIT

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

Die Weltgesundheitsorganisation WHO hat bereits im Jahr 1998 in einer Grundsatzklärung festgehalten, dass die Gesundheitsversorgung zu den Grundrechten jedes Menschen gehört. Auf die unterschiedlichen gesundheitlichen und medizinischen Bedürfnisse von Frauen und Männern ist dabei Rücksicht zu nehmen. Gendermedizin soll künftig in Oberösterreich mehr in den Vordergrund gerückt werden. Deren Erkenntnisse sollen stärker in Forschung, Diagnostik, Therapie und Beratung angewandt werden. Medikamente werden zum größten Teil immer noch nur an Männern getestet, obwohl sie bei Frauen zu anderen Nebenwirkungen führen können. Gendermedizin soll in der Aus-, Fort- und Weiterbildung aller gesundheitsrelevanten Berufsgruppen verankert werden.

UNSERE MASSNAHMEN

- Gesundheitskompetenz der Eltern stärken, Information für Eltern bereits bei Geburt der Kinder über Kinderkrankheiten
- Frauenspezifische Programme und Angebote zur Gesundheitsförderung und Prävention wie rund um die HPV-Impfung, Essstörungen und den Tabakkonsum
- Frauenspezifische Aktionen im Bereich Internet, Mobbing und Cyberkriminalität
- Angebote zum Thema Gesundheitsförderung und -prävention, zu Frauen- und Mädchengesundheit, Selbstwert, Selbst- und Körperbild, unter anderem auch im Rahmen der „Gesunden Gemeinde“
- Ausrichtung von medizinischen Versorgungsangeboten an den Bedürfnissen der Frauen
- Ausbau Primärversorgungszentren
- Spezielle Unterstützungsleistungen für Schwangere in Konfliktsituationen
- Verstärkte Information für Frauen mit migrantischem Hintergrund in Bezug auf das oberösterreichische und österreichische Gesundheitssystem
- Ausbau des Projektes „Frühe Hilfen“, um die Belastungen von Eltern frühzeitig zu erkennen
- Bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie, Privatleben und Sport im Sinne der Partnerschaftlichkeit
- Verankerung des Genderthemas in allen Ausbildungen der Gesundheits- und Pflegeberufe (wie beispielsweise Ärztinnen und Ärzte bzw. bei Apothekerinnen und Apothekern) sowie auch in der Weiterbildung
- Mehr Forschung im Bereich Gendermedizin

Gesundheitskompetenz der Eltern stärken, Information für Eltern bereits bei Geburt der Kinder über Kinderkrankheiten

Viele Entscheidungen, die im Alltag getroffen werden, beeinflussen unsere Gesundheit: ob im Krankheitsfall, beim tagtäglichen Einkauf von Lebensmitteln, am Arbeitsplatz oder bei Freizeitaktivitäten. Gesundheitskompetenz beschreibt die Fähigkeit eines Menschen, gesundheitsbezogene Informationen zu finden, zu verstehen, zu beurteilen und in „gesundheitswirksames“ Handeln umzusetzen. Da bei Frauen medizinische Eingriffe häufig die körperliche Integrität in höchst sensiblen Bereichen betreffen (wie zum Beispiel Entfernung der Brust oder Gebärmutter, Kaiserschnitt und Pränatal-Diagnostik), ist auf die Gesundheitskompetenz von Frauen besonders zu achten. Sie sollen informierte Entscheidungen treffen können.

Die Gesundheitskompetenz von Eltern, bezogen auf ihre eigene Gesundheit, soll gestärkt werden, aber auch in Hinblick auf die Gesundheit ihrer Kinder. Eltern sollen bereits bei der Geburt der Kinder entsprechend über verschiedene Kinderkrankheiten informiert werden und auch darüber was bestmöglich selber getan werden kann, bevor ärztliche Unterstützung notwendig bzw. in Anspruch genommen wird.

Frauenspezifische Programme und Angebote zur Gesundheitsförderung und Prävention wie rund um die HPV-Impfung, Essstörungen und Tabakkonsum

Seit 2014 können Kinder zwischen neun und zwölf Jahren gratis gegen HPV geimpft werden. Die Impfung schützt laut Studien zu 90 Prozent vor Genitalwarzen und Krebserkrankungen im Genitalbereich. Dennoch werden in Oberösterreich nur knapp 50 Prozent immunisiert. Um die Weitergabe des Virus zu unterbrechen und damit weitere Krebserkrankungen zu verhindern, ist das zu wenig. Dafür wird eine Abdeckung von 80 Prozent benötigt. Die Durchimpfungsrate soll durch frauenspezifische Programme und Angebote erhöht werden.

Essstörungen treten nach wie vor überwiegend bei Mädchen und jungen Frauen auf. Laut dem „Sozialplan Essstörungen“ des Amtes der Oö. Landesregierung von 2013 leiden in Oberösterreich etwa 770 Personen an Magersucht, 1.800 an Bulimie und rund 4.200 Menschen an Esssucht. Jährlich kommen etwa 70 Personen mit Magersucht und 90 mit Bulimie dazu. Davon sind überwiegend Mädchen und Frauen betroffen. Es braucht daher verstärkt frauenspezifische Programme, um dieser Entwicklung zu begegnen.

Laut dem OÖ. Drogen Monitoring 2015 beträgt der Anteil der Raucherinnen und Raucher (Gelegenheitsraucher und tägliche Raucher) in Oberösterreich 32 Prozent. 68 Prozent, also mehr als zwei Drittel der Befragten, bezeichnen sich als „absolute Nichtraucherinnen und Nichtraucher“. Die Angaben der Befragung 2015 weisen auf einen weiteren Rückgang der Raucherquote hin: Im Jahr 2000 gaben insgesamt 57 Prozent an zu rauchen, 2003 erreichte der Anteil der Raucherinnen und Raucher 52 Prozent, 2006 43 Prozent. Der Nichtraucheranteil stieg von 43 Prozent im Jahr 2000 auf 68 Prozent im Jahr 2015.

Die „Österreichweite Repräsentativerhebung 2004“ (Uhl et al., 2005) ließ jedoch auf eine verstärkte Angleichung der Geschlechter im Rauchverhalten schließen: Für Frauen wie für Männer wurde ein in etwa gleich hoher Anteil an aktuellen Raucherinnen und Rauchern festgestellt. Die Ergebnisse der „Österreichweiten Repräsentativerhebung 2008“ (Uhl et al., 2009) wiesen wiederum deutliche Geschlechtsunterschiede auf.

Frauenspezifische Aktionen im Bereich Internet, Mobbing und Cyberkriminalität

Das Internet bietet viele Möglichkeiten, mit fremden Personen Kontakt aufzunehmen, vor allem soziale Netzwerke wie Facebook, Instagram oder Twitter vereinfachen das Kennenlernen. Das World Wide Web birgt viele Chancen aber auch Risiken. Deshalb sollen Aktionen Mädchen und Frauen verstärkt über Themen wie Cyber-Mobbing, Urheberrecht, sichere Benutzung des Internet, Abzocke und Spuren im Internet informieren.

6. FRAUEN UND GESUNDHEIT

Angebote zum Thema Gesundheitsförderung und -prävention, zu Frauen- und Mädchengesundheit, Selbstwert, Selbst- und Körperbild, unter anderen auch im Rahmen der „Gesunden Gemeinde“

Ein positives Körperbild ist Grundlage weiblicher Gesundheit. Durch Kampagnen, die Role Models in den Mittelpunkt stellen, sollen jungen Frauen und Mädchen Themen wie Selbstwahrnehmung, sexuelle Gesundheit, Umgang mit Süchten und Gesundheitsprävention verstärkt nahe gebracht werden. Zu diesen Themen müssen neue Projekte entwickelt werden. In OÖ soll es beispielsweise dazu verstärkt Initiativen und Veranstaltungen in den Schulen sowie im Rahmen der Aktion „Gesunde Gemeinde“ des Landes OÖ geben.

Ausrichtung von medizinischen Versorgungsangeboten an den Bedürfnissen der Frauen

Um die bestmögliche Gesundheitsversorgung bieten zu können, müssen sich Medizin und Versorgungsangebote auf die spezifischen Bedürfnisse von Frauen ausrichten. Damit dies gewährleistet werden kann, müssen Frauen in den Entscheidungsgremien entsprechend vertreten sein bzw. müssen in regelmäßigen Abständen die Bedürfnisse von Frauen in OÖ erhoben werden.

Ausbau Primärversorgungszentren

Mit dem Primärversorgungsgesetz werden österreichweit einheitliche Standards geschaffen. Für die Patientinnen und Patienten bedeutet das ein starkes medizinisches Versorgungsangebot nahe am Wohnort. Dazu gehören neben guter Erreichbarkeit längere Öffnungszeiten und umfassende Leistungen. Davon profitieren Frauen, die nicht über das Familienauto verfügen, besonders. Die Primärversorgungszentren sollen in OÖ weiter ausgebaut werden.

Spezielle Unterstützungsleistungen für Schwangere in Konfliktsituationen

Gesundheitspolitik muss den Unterschieden zwischen Frauen und Männern unter anderem in Zusammenhang mit Prävention und Früherkennung,

Krankenversorgung und Gesundheitsvorsorge Rechnung tragen. Dazu bedarf es auch entsprechender Förderungen, Programme und Unterstützungen für schwangere Frauen, insbesondere in schwierigen Lebenssituationen bzw. Konfliktsituationen.

Verstärkte Information für Frauen mit migrantischem Hintergrund in Bezug auf das oberösterreichische und österreichische Gesundheitssystem

Sozial benachteiligte Frauen profitieren nachweislich am wenigsten von herkömmlichen Angeboten der Gesundheitsförderung. Zudem ist der Zugang zu teils existenziell wichtigen Informationen über Gesundheit, Körper und Gesundheitssystem oft zu hochschwellig angesetzt. Sie sind teilweise mit Zugangsbarrieren konfrontiert, wie Sprach- und Informationsbarrieren, soziokulturellen Unterschieden oder niedrigem, sozioökonomischen Status. Niederschwellige Angebote sollen Frauen mit migrantischem Hintergrund unterstützen, informierte Entscheidungen zu treffen. Zentral ist die adäquate Kommunikation und Aufklärung in Gesundheitsbelangen.

Ausbau des Projektes „Frühe Hilfen“, um die Belastungen von Eltern frühzeitig zu erkennen

Bei „Frühe Hilfen“ handelt es sich um ein Maßnahmenpaket, das abzielt, gesundheitliche Belastungen von Familien und Kindern frühzeitig zu erkennen und rechtzeitig gegenzusteuern. Im Mittelpunkt stehen Familienbegleiterinnen und -begleiter als konkrete Ansprechpersonen für die Familien. Als freiwilliges Angebot helfen sie Betroffenen, geeignete soziale und gesundheitsbezogene Angebote zu finden und in Anspruch zu nehmen. Um diese Projekt möglichst niederschwellig zu gestalten, gehen die Familienbegleiterinnen und -begleiter aktiv auf belastete Familien zu, idealerweise bereits während der Schwangerschaft. Dieses erfolgreiche Modell soll weiter ausgebaut werden.

Bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie, Privatleben und Sport im Sinne der Partnerschaftlichkeit

Studien belegen, dass Frauen die Gesundheitsmanagerinnen der Familie sind, selbst aber kaum Zeit haben, Sport zu betreiben. Traditionelle gesellschaftliche Rollenbilder sehen sportliche Aktivitäten von Frauen als nachrangig. Bei Männern ist das anders. Deshalb braucht es verstärkt das Selbstverständnis bzw. die Akzeptanz der Gesellschaft und des direkten Umfelds, dass sich Frauen Zeit für Sport nehmen und beispielsweise der Partner bzw. die Großeltern in dieser Zeit auf die Kinder aufpassen.

Verankerung des Genderthemas in allen Ausbildungen der Gesundheits- und Pflegeberufe (wie bei Ärztinnen und Ärzten oder Apothekerinnen und Apothekern) sowie in der Weiterbildung

Durch eine Verankerung des Genderthemas (Gendermedizin, Gesundheitskompetenz) in allen Ausbildungen der Gesundheits-, Pflege- und Sozialberufe sowie der Apothekerinnen und Apotheker kann der Fokus Frauengesundheit und Gendermedizin verstärkt werden. Angehörige von Gesundheits-, Pflege- und Sozialberufen sind Multiplikatorinnen bzw. Multiplikatoren im Gesundheitssystem zur Sicherstellung von Weitergabe an qualitätsvollen gendergerechten Informationen an die Klientinnen und Klienten bzw. Patientinnen und Patienten.

Mehr Forschung im Bereich der Gendermedizin

Der Genderaspekt ist aber auch in der Versorgung mit medizinischen Leistungen erst noch verstärkt zu beforschen.



GEHÖRT,
GESCHÄTZT.
UND GUT
IM BILD.

7. FRAUEN IN DEN MEDIEN

DAS WOLLEN WIR
ERREICHEN (ZIELE):

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

Die Kommunikation über Medien bestimmt unser Leben wie nie zuvor. Welche Menschen und welche Rollenbilder in den Medien gezeigt werden, bestimmt unsere Wahrnehmung von Geschlechterrollen. Auch der Werbebranche kommt dabei hohe Verantwortung zu. Die Gleichstellung von Frauen und Männern und entsprechende sprachliche, optische und kommunikative Umsetzungen sind keine Selbstverständlichkeit.

MEDIEN KOMMUNIZIEREN KLISCHEEFREIE FRAUENBILDER UND ZEIGEN DIE VIELFALT DER LEBENSMODELLE.

Medien stellen oftmals ältere Männer als „weise“ dar und ältere Frauen nur als „Witwen“. Viele Frauen werden entlang von traditionellen Rollenbildern und Klischees gezeigt. Wichtig ist es, die Medien zu sensibilisieren, die Vielfalt der Lebensmodelle darzustellen, Frauen in allen Altersgruppen und Lebenssituationen.

DIE MEDIENPRÄSENZ VON FRAUEN UND MÄNNERN IST REPRÄSENTATIV.

Nach wie vor sind Frauen in den aktuellen journalistischen Medien in Wort und Bild unterrepräsentiert, zudem bestimmt die Auswahl von Themen die Erweiterung oder Manifestation von Rollenbildern.

Frauen werden in den Medien klischeefrei und in vielfältigen Rollen dargestellt. Sie sind repräsentativ im Sinne der Chancengleichheit zu ihrem Anteil an der Bevölkerung vertreten.

7. FRAUEN IN DEN MEDIEN

UNSERE MASSNAHMEN

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

Ausgewogene Darstellung unterschiedlicher Frauenbilder, realistische Körperbilder von Frauen, in allen Altersgruppen, in unterschiedlichen Lebensformen bzw. -modellen

Schönheitsideale und Körpermanipulationen müssen kritisch diskutiert werden. Die Selbstwahrnehmung von Frauen wird stark durch Schönheitsideale bestimmt, die gerade in der Werbung durch weitgehende Manipulation weiblicher Körper entstehen. Das ist einerseits bewusst zu machen und andererseits immer wieder kritisch öffentlich zu diskutieren. Die Akzeptanz krankmachender Ideale muss sinken. In der Kommunikation im Journalismus und der Werbung ist auf eine ausgewogene, positive Darstellung unterschiedlicher Frauenbilder und Lebensformen Bedacht zu nehmen

Frauen sind präsent mit Bild, Wort und Namen

Medien können Gesellschaftsbilder sowie die Vorstellung über die Geschlechter prägen. Sie können zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern beitragen, indem sie keine Klischees in Geschlechterrollen festschreiben und darauf achten, dass Frauen in gleichem Ausmaß wie Männer in den Medien in Bild, Wort und mit Namen präsent sind.

Darstellung neuer Männer- und Väterbilder

Rollenbilder von Männern verändern sich, immer mehr Väter beteiligen sich an der Kinderbetreuung und nehmen sich Väterkarenz oder eine Auszeit für ihre Kinder. Dieser Wandel soll auch in den Medien sichtbar sein.

Öffentliches Auftreten gegen Gewalt und Sexismus in der Werbung

Ein öffentliches Auftreten der politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Verantwortungsträger gegen Gewalt und Sexismus in der Werbung kann viel bewirken.

Eine zentrale Stelle soll in Oberösterreich Beschwerden in Bezug auf Gewalt und Sexismus in der Werbung bearbeiten und eng mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft und mit dem Werberat zusammenarbeiten.

Integration dieser Themen in die Ausbildung von Medienschaffenden

Mittels Leitfäden und Empfehlungen soll die Sensibilität der Medien und der Kommunikationsbranche für geschlechtergerechte Sprache und Berichterstattung deutlich erhöht werden. In der Ausbildung von Medienschaffenden soll das Thema integriert werden. In der landeseigenen Kommunikation sind diese Richtlinien selbstverständlich vorbildgebend anzuwenden.

Besondere Berücksichtigung in der Kommunikation mit bildungsfernen Frauen

Besonders Bedacht ist in der Kommunikation von Informationen auch auf bildungsferne Frauen zu nehmen. Sie haben oftmals Probleme mit dem Lesen und brauchen andere Kanäle und Zugänge zur Information.

Leitfäden gleichstellungsgerechter Medienkommunikation

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Unternehmenskommunikation werden Workshops zum Thema geschlechtergerechte Sprache angeboten und werden mit Empfehlungen dazu zur Mediengestaltung versorgt. Dazu wird der Gender Mainstreaming Leitfaden des Landes Oberösterreich neu und breit aufgelegt.

Gezielte Angebote für pädagogisches Personal, Eltern und junge Paare

Zum Thema mediale Kommunikation über Geschlechterrollen sollen verstärkt Pädagoginnen und Pädagogen, aber auch Eltern und junge Paare mit Angeboten versorgt werden, damit sie beispielsweise bewusster Schul- und Lesebücher für ihre Kinder im Hinblick auf Geschlechterrollen auswählen (beispielsweise auch Mädchen sind Technikerinnen, Traktorfahrerinnen, Pilotinnen etc.).

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

Spiele, Unterrichtsmittel und Lehrpläne sollen die Chancengleichheit von Frauen und Männern widerspiegeln. Diese kann mit neuen Projekten an Schulen und in neuen Medien an Gewicht gewinnen. Ein kritischer Umgang mit sozialen Medien ist gerade im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit verstärkt anzuregen.



Dr.ⁱⁿ Christine Haiden

Medien kann man nicht aus der Verantwortung entlassen, wenn es darum geht, wie Frauen gezeigt werden, wer zu Wort kommt oder wie viele Frauen Führungsaufgaben in Medienhäusern inne haben.



VIELFALT
LEBEN.
GLEICH
WERT-
SCHÄTZEND.

8. WERTSCHÄTZUNG UND FRAUENSOLIDARITÄT

DAS WOLLEN WIR
ERREICHEN (ZIELE):

FRAUEN FÜHLEN SICH SICHER IM ÖFFENTLICHEN RAUM.

Medienberichte beeinflussen das Sicherheitsgefühl. Im letzten Jahr haben Berichte über Übergriffe auf Frauen in der Öffentlichkeit zugenommen. Frauen sollen sich im öffentlichen Raum sicher fühlen.

FRAUENSOLIDARITÄT IST GELEBTE REALITÄT.

Die Zahl der Frauennetzwerke und der Frauen, die sich darin engagieren, ist auch in Oberösterreich im Steigen. Dennoch werden verschiedene Lebensmodelle von Frauen immer wieder in Konkurrenz zueinander gesetzt. Das erschwert das Erreichen gemeinsamer Ziele. Die Erfahrung von Solidarität muss daher über das eigene Lebensmodell hinausgehen.

UNSERE MASSNAHMEN

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

8. WERTSCHÄTZUNG UND FRAUENSOLIDARITÄT

Bewusstseinsbildung, dass Mädchen und Frauen sich im öffentlichen Raum sicher bewegen können

Mädchen und Frauen sollen verstärkt informiert werden, wie Frauen potenzielle Gefahrensituationen meiden und durch einfache Maßnahmen ihre Sicherheit erhöhen können. Ob in Menschenmengen, alleine im Park oder bei Großveranstaltungen – jede Frau in Oberösterreich soll sich sicher fühlen. Weiters soll es schärfere Maßnahmen bei Belästigung geben.

Bürgerinnen und Bürger können auch zur Sicherheit beitragen. Sie können zum Beispiel gefährlich erscheinende, etwa unbeleuchtete Straßenstücke bei einem Gemeindeamt oder beim Bürgerdienst bekannt geben.

Unterstützung von Mädchen und Frauen, die von Sexismus bzw. Gewalt betroffen sind

Zu verschärften Maßnahmen bei sexueller Belästigung trägt die Strafrechtsreform, die mit Jänner 2016 in Kraft getreten ist, bei. Durch die Neuformulierung des Paragraphen „Sexuelle Belästigung und öffentliche geschlechtliche Handlungen“ (§ 218 StGB) ist laut aktueller Kriminalstatistik die Zahl der Anzeigen von 1.228 im Jahr 2015 um über 56 Prozent auf 1.918 im Jahr 2016 gestiegen. Sexuelle Belästigung darf nicht bagatellisiert werden. Wie präsent sie ist, zeigt die Kampagne „#MeToo“. Sie ist auch ein Beispiel, welche Wirkung die Vernetzung von Frauen und Frauensolidarität haben kann. Jede Frau kann Opfer von Gewalt werden – in allen Altersstufen, sozialen Schichten und Kulturen sowie in den verschiedensten Lebenssituationen. Zwei von drei Übergriffen geschehen in der Familie und im sozialen Nahraum durch Ehemänner, Lebensgefährten, Väter, Stiefväter etc. Dieses Thema betrifft alle sozialen Schichten unserer Gesellschaft.

Nein zu Gewalt an Frauen! Wichtig ist, dass die Politik, Öffentlichkeit und Gesellschaft Übergriffe und Gewalt an Frauen in keinsten Art und Weise toleriert. Von Seiten der Politik werden auch höhere Strafen für Gewalt an Frauen und Kindern angedacht.

Gewaltprävention und Gewaltschutz sicherstellen

Gewalt im privaten Umfeld wird nicht weniger, im Gegenteil, die Zahl der Wegweisungen steigt. Dazu kommen neue Formen von Gewalt gegen Frauen in den sozialen Medien. Das Engagement zur Bekämpfung körperlicher, sexueller und psychischer Gewalt darf nicht nachlassen, auch wenn Frauen sich immer selbstbewusster dagegen zur Wehr setzen. Es ist auch Verpflichtung der politisch Verantwortlichen, immer wieder öffentlich dagegen aufzutreten und damit zu signalisieren, dass solche Verhaltensweisen nicht toleriert werden.

Die Möglichkeit, polizeiliche Wegweisungen gegen Gefährder auszusprechen, wurde in Österreich mit dem Gewaltschutzgesetz 1997 eingeführt. Seither ist die Zahl der Betretungsverbote kontinuierlich gestiegen. Von 1449 im Jahr 1997 auf 8261 Betretungsverbote im Jahr 2015. Die Gewaltprävention und der Gewaltschutz müssen in Oberösterreich sichergestellt werden. Dazu braucht es auch die notwendigen Strukturen wie Gewaltschutzzentren, Frauenhäuser, Notwohnungen sowie Frauenberatungsstellen.

Interministerielle Arbeitsgruppe NAP gegen Gewalt an Frauen fortsetzen

Der „Nationale Aktionsplan zum Schutz von Frauen vor Gewalt“ 2014–2016 wurde von der interministeriellen Arbeitsgruppe „Schutz von Frauen vor Gewalt“ ausgearbeitet und am 26. August 2014 von der österreichischen Bundesregierung beschlossen. Mit dem NAP Gewalt gegen Frauen setzt Österreich wichtige Forderungen des Übereinkommens des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt um. Besonderes Augenmerk wurde auf die Realisierbarkeit und Nachhaltigkeit der Maßnahmen gelegt.

Nach Möglichkeit werden von der Bundesregierung aber darüber hinaus noch zusätzliche Maßnahmen ergriffen werden. Diese interministerielle Arbeitsgruppe NAP gegen Gewalt an Frauen soll weiter fortgesetzt werden.

Härtere Strafen bei Zwangsverheiratung und Genitalverstümmelung

Durch die Zuwanderung kommen vor allem auch immer mehr Menschen aus Kulturkreisen zu uns, in denen mit der Problematik Gewalt gegen Frauen ganz anders umgegangen wird bzw. kaum ein Problembewusstsein dafür vorhanden ist. Häusliche Gewalt, Zwangsverheiratung oder Genitalverstümmelung kommen leider teilweise vor. Härtere Strafen bei Gewalt gegen Frauen soll diesem Phänomen vehement entgegenwirken. Gewalt gegen Frauen darf in unserer Gesellschaft nicht akzeptiert werden.

Netzwerke stärken und neue auf den Weg bringen

Bestehende Netzwerke von und für Frauen sollen verstärkt in Kooperation, neue auf den Weg gebracht werden. Beispielsweise Netzwerke der weiblichen Führungskräfte des Landes Oberösterreich, der oberösterreichischen Unternehmen, von Aufsichtsrätinnen und Gemeinderätinnen. Durch neue Netzwerke sollen Frauen erreicht werden, die abseits des Karrierepfades bisher vernachlässigt wurden, man denke an Migrantinnen, Frauen mit Beeinträchtigungen, Frauen mit niedrigem Bildungs- und Einkommensniveau. Diese Netzwerke werden durch Veranstaltungen zum gegenseitigen Kennenlernen und Austausch aktiv unterstützt.

Frauensolidarität für die Vielfalt der Lebensmodelle fördern

Frauen leben heute sehr unterschiedliche Lebensmodelle, die man nicht als Konkurrenz um das beste Modell missverstehen darf. Es gibt Frauen, die Beruf und Familie vereinbaren wollen, Frauen die gerne einige Zeit bei den Kindern zu Hause bleiben wollen, Alleinerziehende, Patchwork-Familien etc. Ein wechselseitiges Verständnis über die Unteilbarkeit von Frauenrechten, die Vorteile der Koopera-

tion von Frauen mit unterschiedlichen Lebensentwürfen und die Kraft der Weiterempfehlung sollen das große Schlagwort der Solidarität von Frauen mit Leben füllen.

Erhöhte Aufmerksamkeit für Frauen in besonderen Situationen (wie Alleinerziehende, Frauen mit Betreuungsbzw. Pflegeaufgaben, Frauen mit Migrationshintergrund, Frauen mit Beeinträchtigungen)

Frauen in besonderen Lebenssituationen brauchen besondere Unterstützung. Die Bedürfnisse alleinerziehender Frauen, Frauen mit Betreuungsbzw. Pflegeaufgaben oder Frauen mit behinderten Kindern sollen bei Fragen wie Gleichstellung im Beruf, Barrierefreiheit oder finanzielle Absicherung, beispielsweise in der Mindestsicherung, verstärkt in den Fokus genommen werden.

Im Rahmen des Prozesses Frauen.Leben – Frauenstrategie 2030 für Oberösterreich wurden auch Expertinnen- und Experteninterviews mit den Direktorinnen und Direktoren des Amtes der Oö. Landesregierung durchgeführt. Sie haben eine wichtige Aufgabe bei der Umsetzung dieses Programmes.



„Es ist das Jahrhundert der Frauen. Habt Mut und Selbstvertrauen, ergreift die Chancen, die euch geboten werden.“

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



„Mir gefällt, dass die Frauenstrategie 2030 viele umsetzbare Maßnahmen und konkrete Schritte enthält, die zur Gleichstellung der Frauen beitragen.“

Direktion Präsidium
Direktorin Mag.^a Antonia Licka



„Für mich hängt Frauen- oder Gleichstellungspolitik ganz stark mit Familienpolitik zusammen: Ziel müsste doch sein, dass in Familien oder Partnerschaften Entscheidungen über Kinderbetreuung, Berufstätigkeit usw. gemeinsam und gleichberechtigt entsprechend der ganz persönlichen Situation getroffen werden können. Dieses gegenseitige Verständnis muss schon ganz bald bei der Jugend geweckt werden, denn ohne Änderung im Bewusstsein wird Frauenförderung nur an der Oberfläche bleiben.“

Direktion Umwelt und Wasserwirtschaft
Direktorin HRⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Ulrike Jäger-Urban



„Bildung ist gelebte Gleichstellung und eröffnet alle Chancen für Frauen.“

Direktion Bildung und Gesellschaft
Direktor HR Ing. Dr. Hermann Felbermayr



„Im Gemeindedienstrecht ist die Gleichstellung von Männern und Frauen weitestgehend sicher gestellt.“

Direktion Inneres und Kommunales
Direktor HR Dr. Michael Gugler



„Im oberösterreichischen Landesdienst haben Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern seit vielen Jahren einen hohen Stellenwert. Volle Chancengleichheit im Berufsleben unterstützt nicht nur unmittelbar die arbeitenden Frauen und Männer, sie ist auch zum Nutzen der Dienstgeber. Der oberösterreichische Landesdienst wird auch in den nächsten Jahren konsequent Gleichstellungsmaßnahmen umsetzen, damit Frauen und Männer gleichberechtigt die Weiterentwicklung unseres Landes gestalten können.“

Direktion Personal
Direktor Mag. Helmut Ilk



„Wenn wir als Region zu 100 Prozent wettbewerbsfähig sein wollen, dann müssen wir auch unser kreatives Potenzial zu 100 Prozent nutzen – nämlich das aller Männer und Frauen.“

„Gerade in den männlich dominierten Bereichen „Straßenbau und Verkehr“ ist es mir ein Anliegen, dass unsere Väter die Karenzmöglichkeiten nutzen können, um für ihre Kinder da zu sein.“

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



„Die Einbindung von Frauen in die Kulturarbeit des Landes auf verschiedenen Ebenen ist nicht nur selbstverständlich und wertvoll; sie erfolgt auch über besondere frauenspezifische Inhalte im Rahmen unserer Ausstellungen und Veranstaltungen.“

Direktion Kultur
Direktor Mag. Reinhold Kräter



„Ein gesunder Mix aus Frauen und Männern ist in der Regel ein Garant für eine erfolgreiche Projektarbeit. Ähnlich verhält es sich bei Führungsteams. Erst durch das Zusammenwirken von Männern und Frauen entsteht eine aus vielerlei Gesichtspunkten wichtige Gesamtsicht, die für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer Organisationseinheit sehr hilfreich sein kann.“

Direktion für Landesplanung, wirtschaftliche und ländliche Entwicklung
Direktor Dr. Gottfried Schindlbauer



„Männer sollten sich immer die Frage stellen, ob für sie bestimmte soziale Arrangements auch akzeptabel wären, wenn sie davon überzeugt wären, dass sie sich jederzeit an der Stelle der Frauen finden könnten.“

Direktion Verfassungsdienst
Landtagsdirektor Dr. Wolfgang Steiner



„Frauen stellen meist alles andere als die Gesundheit – vor allem die Familie – in den Vordergrund. Ziel muss sein, dass Frauen genug Selbstbewusstsein erlangen, dass sie ebenfalls die Gesundheit als ihre erste Pflicht betrachten.“

Direktion Soziales und Gesundheit
Direktor HR Dr. Matthias Stöger

Ideenpool

Bei den regionalen Workshops, den thematischen Foren und den Expertinnen und Experteninterviews wurden noch weitere Vorschläge kontroversiell diskutiert. Diese wurden in einem „Ideenpool“, der sich ständig weiterentwickeln kann, zusammengefasst. Diese Ideen sollen als Denkanstöße dienen und stehen unter www.frauenreferat-ooe.at zum Herunterladen zur Verfügung.

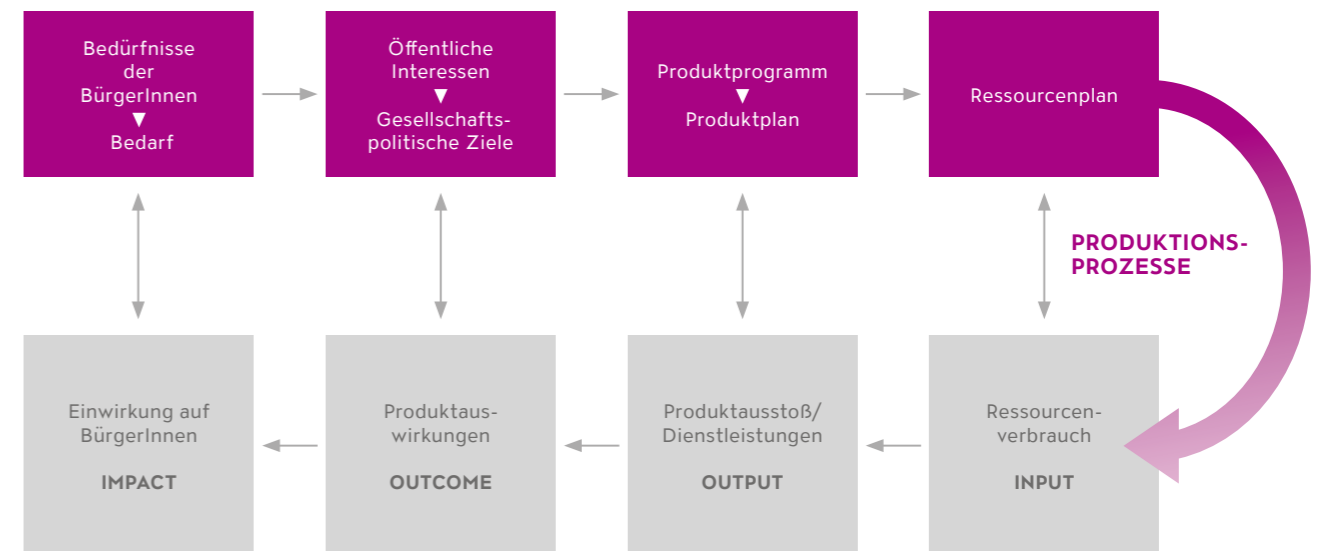
FRAUEN.LEBEN 2030 DAS WIRKUNGSMODELL

EINE STRATEGIE IST ERFOLGREICH MIT MESSBAREN KENNZAHLEN BZW. INDIKATOREN

Um eine nachhaltige Umsetzung der Frauenstrategie 2030 zu gewährleisten, setzen wir nicht nur auf punktuelle und isolierte Maßnahmen. Wir berücksichtigen auch die Wechselwirkung der einzelnen Handlungsfelder und Umsetzungsschritte. Alle betroffenen Bürgerinnen und Bürger, Institutionen und Organisationen sollen durch eine klare und transparente Formulierung, wann und wie ein Ziel erreicht wird und welche Wirkungen angestrebt werden, in den Prozess der Umsetzung miteinbezogen werden. Die relevante Leitlinie zur Evaluierung der Wirkung der Strategie ist die Vorgabe der öö. Landesverwaltung: WOV 2027.

WOV 2027 orientiert sich an den Ergebnissen und Wirkungen des Handelns der Verwaltung für die Bürgerinnen und Bürger und die Allgemeinheit. Die Überprüfung der Ergebnisse zeigt, inwieweit die gesellschaftspolitischen Ziele des Staates durch das Handeln der Verwaltung erreicht werden.

Für die Wirkungsorientierung der Frauenstrategie wurden aufbauend auf die Gesamtstrategie konkrete Handlungsfelder und Maßnahmen erarbeitet. Sämtliche Maßnahmen (input) sind auf bestimmte Wirkungsziele (impact) abgestimmt, die künftig anhand von definierten Wirkungsindikatoren gemessen werden. Damit wurde dem Anspruch auf Wirkungsorientierung gemäß der Vorgabe des Landes Oberösterreich Rechnung getragen.



DAS WIRKUNGSMODELL FRAUEN.LEBEN 2030

Ziel des Wirkungsmodells ist es, Werte für Indikatoren, die aktuell nicht vorhanden sind, in Zukunft zu erheben.

Beruf und finanzielle Absicherung

- Einkommensunterschied (Gender Pay Gap) Wert für OÖ. (2016): Vollzeitbeschäftigte Frauen verdienen um 20,8 % weniger als Männer (mittleres Bruttojahreseinkommen)
 - Arbeitslosenquote Frauen 50plus Wert für OÖ (2017): Gemessen an den Arbeitslosen insgesamt lag der Anteil bei den Frauen der über 50-Jährigen bei 25,9 % und war somit geringer als der Anteil der Männer (33,1 %).
 - Pensionssplitting
-
- Anteil weiblicher Lehrlinge in technischen Berufen Wert für OÖ (2017): 7,6 % weibliche und 92,4 % männliche Lehrlinge
 - Männeranteil in Kinderbetreuungs- und Pflegeberufen Wert für OÖ (2016/2017): 2,2 % Männer und 97,8 % Frauen (Fachpersonal und Helferinnen bzw. Helfer) in oö. Kinderbetreuungseinrichtungen; 72,6 % Frauen und 27,4 % Männer Lehrpersonal in oö. Schulen; 85,8 % Frauen und 14,2 % Männer in Gesundheitsberufen in den oö. Krankenanstalten; 88,7 % Frauen und 11,3 % Männer Pflegepersonal in oö. Alten- und Pflegeheimen
-
- Pensionsunterschied (Gender Pension Gap) von Frauen und Männern Wert für OÖ (2016): Das mittlere Bruttojahreseinkommen der Pensionistinnen in OÖ ist um 43,5 % unter dem Einkommen der Pensionisten
 - durchschnittliches Einkommen von Alleinerzieherinnen und Alleinerziehern

Familie, Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen

- Geburtenzahlen Wert für OÖ (2016): Insgesamt 15.464 oö. 7.546 der neuen Erdenbürger waren Mädchen (etwa 49 %).
 - Väterkarenz Wert für OÖ (2016): insgesamt haben sich 17 % der Väter am Kinderbetreuungsgeld-Bezug beteiligt
 - Karenzmodelle der Eltern Wert für OÖ (2016): Väterbeteiligung (30+6), (20+4) 15,2 %, (15+3) 25 %, (12+2) 27 %, eaKBG (12+2) 32,6 %
 - Verteilung der Pflege- und Kinderbetreuungsaufgaben zwischen Frauen und Männern
-
- Betreuungsquote bei unter 3-Jährigen Wert für OÖ (2016/2017): 15,4 %
 - gemeindeübergreifende Kooperationen in der Kinderbetreuung
 - Anzahl der betrieblichen Kinder- und Ferienbetreuungsmöglichkeiten Wert für OÖ (2016/2017): 57 Saisonbetriebe, 9 Tageselternbetreuungen und 149 der 723 oö. Kindergärten hatten in den Sommerferien durchgehend geöffnet.

Frauen in politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Schlüsselpositionen

- Frauenanteil in allen politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftspolitischen Schlüsselpositionen (wie beispielsweise Landtag, Regierung, Bürgermeisterinnen, Gemeinderätinnen, Aufsichtsrätinnen bzw. Geschäftsführungen) Wert für OÖ (2018): 7 % Bürgermeisterinnen, 22 % Vizebürgermeisterinnen, 27 % Gemeinderätinnen, Frauenanteil im Oö. Landtag 37,5 %, Frauenanteil in der Oö. Landesregierung 22,2 %, Anteil weiblicher Führungskräfte in OÖ 28 %

Frauen in der Wissenwelt

- Anschlussquote Breitband
 - Frauenanteil in technischen Schulen und technischen Studienrichtungen Wert für OÖ (2016/2017): Nach Geschlecht analysiert, liegt der Mädchenanteil in OÖ bei 23 % in technisch gewerblichen Schulen. Nach Geschlecht differenziert, lag der Frauen-Anteil bei 23 % in den belegten Studien „Technik“ (UNI) und „Technik, Ingenieurwesen“ (FH).
-
- Anzahl und Inanspruchnahme von Fernstudienangeboten

Frauen im ländlichen Raum

- Zufriedenheitsgrad von Frauen im ländlichen Raum
- Beschäftigungsanteil von Frauen im ländlichen Raum
- Frauenanteil in der ländlichen Entwicklung (wie bspw. in der Regional- und Verkehrsplanung, im Gemeinderat)
- Anteil der Gemeinderätinnen in verschiedenen Ausschüssen
- Abwanderungsquote von Frauen in Gemeinden 5,5 % Frauen, 6,7 % Männer
- Frauenanteil bei Pendlerstößen 42,1 % Auspendlerinnen, 57,9 % Auspendler

Frauen und Gesundheit

- Zufriedenheitsgrad mit der Gesundheit
 - Durchimpfungsrate bei der HPV Impfung Wert für OÖ (2014): 50 %
 - Anzahl der Nichtraucherinnen und Nichtraucher Wert für OÖ (2015): 68 % Nichtraucherinnen und Nichtraucher
-
- Anzahl der genderspezifischen Forschungsarbeiten im Bereich der Gesundheit bzw. Medizin in OÖ
 - Anzahl der genderspezifischen Weiterbildungen im Bereich der Gesundheits- und Pflegeberufe

Frauen in den Medien

- Präsenz der Frau in der med. Berichterstattung Frauenanteil Chefredakteurinnen und Chefredakteure

Wertschätzung und Frauensolidarität

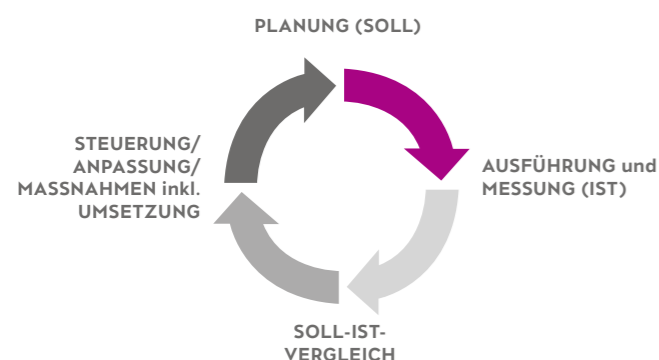
- Anzahl der Frauen, die privat und im öffentlichen Raum in OÖ von Gewalt betroffen sind Wert für OÖ (2016): 1.293 Fälle von Betretungsverboten, 157 Stalkingfälle, 1686 strafrechtlich relevante Delikte (Zahlen Gewaltschutzzentrum OÖ)
- Anzahl von frauenfördernden Netzwerken in OÖ

FRAUEN.LEBEN 2030

REVIEWSTRUKTUR

MIT DER STRATEGIE IST DIE ARBEIT NICHT ZU ENDE

Die im Rahmen eines breiten Beteiligungsprozesses von Bürgerinnen und Bürgern erarbeitete Frauenstrategie für Oberösterreich definiert den strategischen Korridor für die Entwicklung der Frauenpolitik in Oberösterreich. Damit ist der erste Schritt gesetzt. Das eingehend erarbeitete Strategiekonzept ist fortan kontinuierlich zu überprüfen.



DIE ZIELE DES STRATEGISCHEN REVIEWS

Strategisches Controlling der Prämissen (Überwachung und Steuerung der strategischen Handlungsfelder) und Screening der aktuellen Entwicklungen:

- Haben wir die richtigen strategischen Ziele definiert oder besteht Anpassungsbedarf?
- Haben sich Entwicklungen in Oberösterreich ergeben, die eine Auswirkung auf die erfolgreiche Umsetzung haben werden?
- Wo stehen wir hinsichtlich der mit Indikatoren versehenen Wirkungskontrolle?
- Sind die definierten Meilensteine erreicht?

Manöverkritik:

- Welche Abweichungen gibt es?
- Welche Ziele sind bereits erfüllt und wo sind wir bisher nicht im Umsetzungsplan?
- Sind die Mittel richtig zugeteilt?
- Wie ist das aktuelle Commitment der Politik und der weiteren Entscheidungsträger?

WIRKUNGSINDIKATOREN

Frauen.Leben 2030 hat sich **klare Wirkungsziele** gesetzt.

Deren Erreichung soll anhand von quantitativen Kennzahlen und weiteren Indikatoren in bestimmten Zeitabständen gemessen werden. Das zugrunde liegende Wirkungsmodell sieht Wirkungsindikatoren vor, die in unterschiedlichen zeitlichen Abständen – meist alle ein bis drei Jahre – zu evaluieren sind. Frauen.Leben 2030 strebt in verschiedenen Bereichen eine Veränderung an. Sowohl Indikatoren als auch die Kennzahlen werden sich gegenseitig ergänzen und beeinflussen.

Im Rahmen des Gleichstellungsberichtes wird alle drei Jahre über diese Wirkungsindikatoren berichtet werden. Dieser soll der Oö. Landesregierung zum Beschluss vorgelegt werden und an den Landtag zur Information weitergeleitet werden.

Ein Zwischenbericht mit ausgewählten Indikatoren erscheint in digitaler Form in kürzeren Zeitabständen.

Dieser steht auf der Website des Frauenreferates des Landes Oberösterreich zum Herunterladen unter www.frauenreferat-ooe.at zur Verfügung.

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 wie beispielsweise dem AMS, der Wirtschaftskammer OÖ, den Sozialversicherungsträgern, dem Gemeindebund und anderen umgesetzt werden.

VERANTWORTUNG

Die Verantwortung für Umsetzung und Ausführung wird nach Beschlussfassung in einem Relevanztableau erarbeitet und transparent zusammengefasst. Dieses zeigt, welche internen und externen Stakeholder gemeinsam mit dem Frauenreferat des Landes OÖ Verantwortung für Entscheidungen und Umsetzung tragen. Dieses Tableau steht dann auf der Website des Frauenreferates des Landes OÖ zur Verfügung.

EINBINDUNG BREITER GRUPPEN

Neben dieser zeitlichen Erfolgsmessung wird die Umsetzung der Frauenstrategie in ein System von Treffen mit Stakeholdern, die auch im Rahmen der Erarbeitung einbezogen waren, eingebettet sein.

- Regionale Dimension: Durchführung von regionalen Workshops alle drei bis fünf Jahre
- Fachliche Dimension: Durchführung von thematischen Workshops wie beispielsweise zum Thema Beruf und finanzielle Absicherung, Kinderbetreuung, Frauen in besonderen Lebenslagen, Gesundheit usw. Durchführung von Arbeitssitzungen alle zwei bis vier Jahre. Zudem ist eine enge Abstimmung mit Frauenberatungsstellen und Frauenvereinen anzustreben.

Darüber hinaus sollen in diesen Evaluierungs- und Reviewprozess alle Netzwerk- und Kooperationspartner eingebunden werden. Dies wird in Form kurzer Befragungen als auch in kurzen Workshops erfolgen. Die im Strategieprozess eingerichtete Fokusgruppe wird ebenfalls in Evaluierung und Review integriert. Nach fünf Jahren ist eine Online Befragung eingeplant.

Diese Reviewstruktur soll dazu beitragen, dass die Strategie Frauen.Leben 2030 durch Erreichen aller Wirkungsziele erfolgreich umgesetzt werden kann.

Fast 2.000 Oberösterreicherinnen und Oberösterreicher haben sich an der Erarbeitung von Frauen.Leben 2030 – Frauenstrategie für Oberösterreich beteiligt:

437 Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei den regionalen Foren und Workshops

600 Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei der Online-Befragung

900 Teilnehmerinnen bei der computer-gestützten Umfrage des IMAS-Instituts



FOKUSGRUPPE LINZ



WORKSHOP RIED IM INNKREIS



WORKSHOP GRIESKIRCHEN



**PROJEKTBEGLEITERIN DR.^{IN} GERLINDE STÖBICH,
PROJEKTLEITERIN DIPL. PÄD.^{IN} BEATE ZECHMEISTER, MA,
LANDESRÄTIN BIRGIT GERSTORFER MBA,
LANDESRÄTIN MAG.^A CHRISTINE HABERLANDER,
DR. DR. PAUL EISELSBERG (IMAS)**



WORKSHOP ROHRBACH



MIGRARE

Ideenpool

Bei den regionalen Workshops, den thematischen Foren und den Expertinnen und Experteninterviews wurden noch weitere Vorschläge kontroversiell diskutiert. Diese wurden in einem „Ideenpool“, der sich ständig weiterentwickeln kann, zusammengefasst. Diese Ideen sollen als Denkanstöße dienen und stehen unter www.frauenreferat-ooe.at zum Herunterladen zur Verfügung.



WORKSHOP GMUNDEN



WORKSHOP STEYR



WORKSHOP LINZ



NETZWERKPARTNERINNENTREFFEN, LINZ



FRAUENSTIFTUNG STEYR



WORKSHOP LINZ



WORKSHOP LINZ



WORKSHOP VFQ



WORKSHOP PERG



GESCHAFTSFÜHRERINNENWORKSHOP



EXPERTINNENWORKSHOP GESUNDHEIT



EXPERTINNEN BZW. EXPERTENWORKSHOP
BILDUNG/KINDERBETREUUNG



FOKUSGRUPPE LINZ



FOKUSGRUPPE LINZ

1. BEVÖLKERUNG

1.1 ALTERSSTRUKTUR

Wohnbevölkerung in OÖ zu Jahresbeginn 2017

Altersgruppen in vollendeten Jahren	Frauen	Männer	Insgesamt
0 bis 14 Jahre	107.550	113.390	220.940
15 bis 29 Jahre	128.284	138.840	267.124
30 bis 44 Jahre	139.380	144.736	284.116
45 bis 59 Jahre	169.663	172.388	342.051
60 bis 74 Jahre	113.097	104.448	217.545
75 bis 89 Jahre	71.313	49.426	120.739
90 Jahre u. älter	9.574	2.956	12.530
Insgesamt	738.861	726.184	1.465.045

Land OÖ, Abt. Statistik: Daten: Statistik Austria, ZMR-Popreg 1.1.2017

Am 1.1.2017 lebten in Oberösterreich 1.465.045 Personen.
Etwas mehr als die Hälfte davon (50,4 %) sind weiblichen Geschlechts.

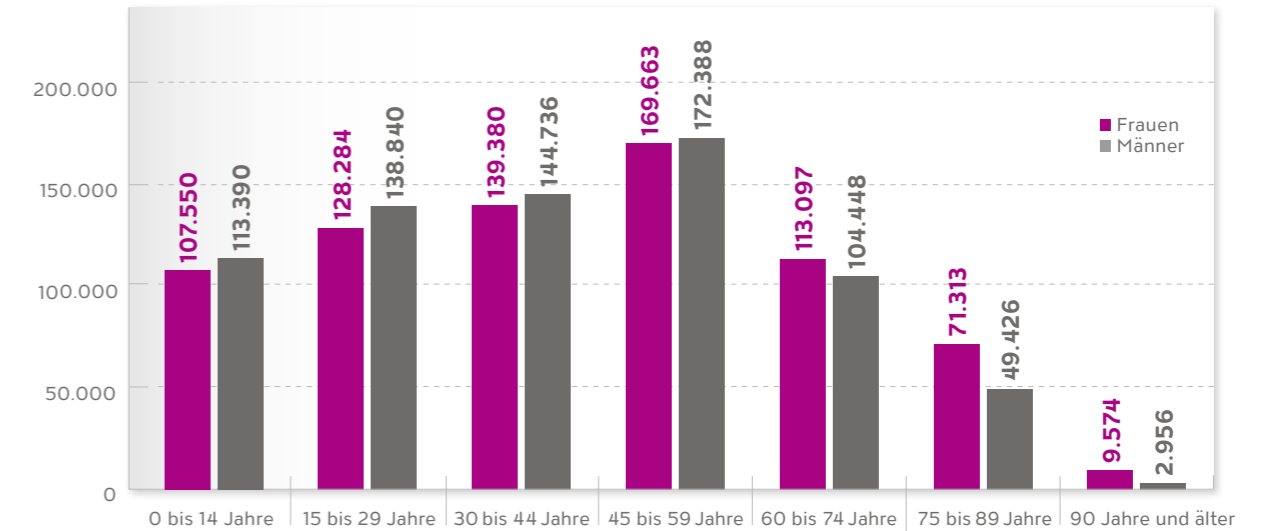
Vergleich der Altersstruktur von Frauen und Männern 2001/2017

Altersgruppen in vollendeten Jahren	Frauen	Männer
	% -Veränderung 2001/2017	
0 bis 14 Jahre	-12,0 %	-11,7 %
15 bis 29 Jahre	-1,4 %	3,6 %
30 bis 44 Jahre	-16,6 %	-17,1 %
45 bis 59 Jahre	40,8 %	41,3 %
60 bis 74 Jahre	13,2 %	22,6 %
75 bis 89 Jahre	19,2 %	83,4 %
90 Jahre u. älter	102,7 %	123,8 %
Insgesamt	4,9 %	8,0 %

Land OÖ, Abt. Statistik: Daten: Statistik Austria, VZ 2001; ZMR-Popreg 1.1.2017

Die Altersstruktur der oö. Bevölkerung hat sich in der vergangenen Dekade stark verändert. Die Zahl der Kinder ist gesunken, während die ältere Bevölkerung stark an Gewicht gewonnen hat. Bei der Bevölkerung im Erwerbsalter zeigen sich Zuwächse, die auf Zuwanderung zurückzuführen sind.

Wohnbevölkerung in OÖ nach Altersgruppen 2017



Land OÖ, Abt. Statistik: Daten: Statistik Austria, ZMR-Popreg 1.1.2017

Bis zur Altersgruppe der 45- bis 59-Jährigen sind die männlichen Oberösterreicher in der Überzahl, während die älteren Jahrgänge von den Seniorinnen dominiert wurden. Bei den Hochbetagten betrug das Geschlechterverhältnis 3:1 – auf drei Frauen kommt ein Mann.

1. BEVÖLKERUNG

1.2 FAMILIENSTAND/FAMILIENTYPEN

Familientypen in OÖ im Jahr 2015 (mit Kindern aller Altersstufen)

Familientypen	Anzahl	in Prozent
Ehepaare ohne Kinder	128.161	31,7 %
Ehepaare mit Kind(ern)	161.731	40,0 %
Alleinerziehende	52.265	12,9 %
Lebensgemeinschaften ohne Kinder	31.752	7,9 %
Lebensgemeinschaften mit Kind(ern)	30.193	7,5 %
Familien insgesamt	404.102	100,0 %

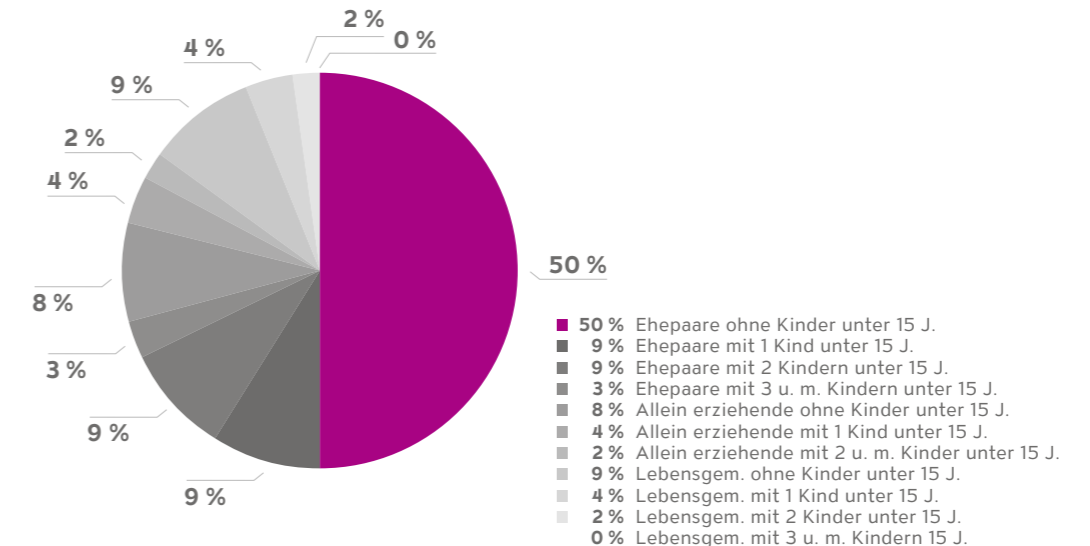
Land OÖ, Abt. Statistik; Daten: Statistik Austria; Abgestimmte Erwerbsstatistik (AEST) 2015

Oö. Familien 2015 mit/ohne Kinder(n) unter 15 Jahren

Familientypen	Anzahl	in Prozent
Ehepaare ohne Kinder unter 15 J.	204.000	50,5 %
Ehepaare mit 1 Kind unter 15 J.	37.475	9,3 %
Ehepaare mit 2 Kindern unter 15 J.	36.550	9,0 %
Ehepaare mit 3 u. m. Kindern unter 15 J.	11.867	2,9 %
Alleinerziehende ohne Kinder unter 15 J.	31.312	7,7 %
Alleinerziehende mit 1 Kind unter 15 J.	14.644	3,6 %
Alleinerziehende mit 2 u. m. Kindern unter 15 J.	6.309	1,6 %
Lebensgem. ohne Kinder unter 15 J.	37.265	9,2 %
Lebensgem. mit 1 Kind unter 15 J.	14.750	3,7 %
Lebensgem. mit 2 Kindern unter 15 J.	8.512	2,1 %
Lebensgem. mit 3 u. m. Kindern unter 15 J.	1.418	0,4 %
Familien insgesamt	404.102	100,0 %

Land OÖ, Abt. Statistik; Daten: Statistik Austria; AEST 2015

Oö. Familien nach Zahl der Kinder unter 15 Jahren 2015



Land OÖ, Abt. Statistik; Daten: Statistik Austria, AEST 2015

Laut Statistik Austria gab es im Jahr 2015 in unserem Bundesland 404.102 Familien. In rund zwei Drittel der Familien lebte kein Kind bzw. war das jüngste Kind bereits älter als 15 Jahre.

110.572 Familien (27 %) waren Paare mit Kindern unter 15 Jahren – davon waren 78 Prozent der Paare verheiratet. In knapp der Hälfte der Paar-Familien mit Kindern unter 15 Jahren lebte nur ein Kind; 41 Prozent hatten zwei Kinder und zwölf Prozent hatten drei und mehr Kinder. Weitere 20.953 Familien (5 %) bestanden aus einem Elternteil mit Kind/ern unter 15 Jahren.

Familienstand der oö. Wohnbevölkerung im Jahr 2015

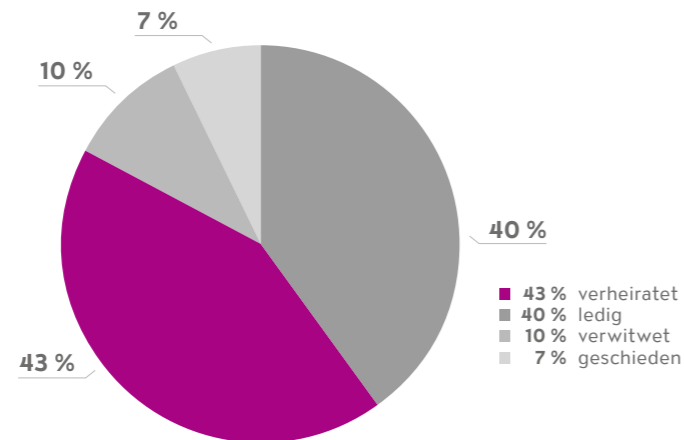
Familienstand	Frauen	Männer	Insgesamt
ledig	294.668	346.194	640.862
verheiratet	310.321	313.282	623.603
verwitwet	73.969	16.062	90.031
geschieden	53.643	42.012	95.655
Insgesamt	732.601	717.550	1.450.151

Land OÖ, Abt. Statistik; Daten: Statistik Austria; AEST 2015

1. BEVÖLKERUNG

1.2 FAMILIENSTAND/FAMILIENTYPEN

Familienstand der öö. weiblichen Bevölkerung 2015



Land OÖ. Abt. Statistik: Daten: Statistik Austria, AEST 2015

40 Prozent der weiblichen Bevölkerung waren im Jahr 2015 verheiratet, zehn Prozent waren verwitwet und sieben Prozent geschieden. Der Anteil der Ledigen – darunter sind auch Kinder und Jugendliche enthalten – machte 43 Prozent aus.

1. BEVÖLKERUNG

1.3 GEBURTEN

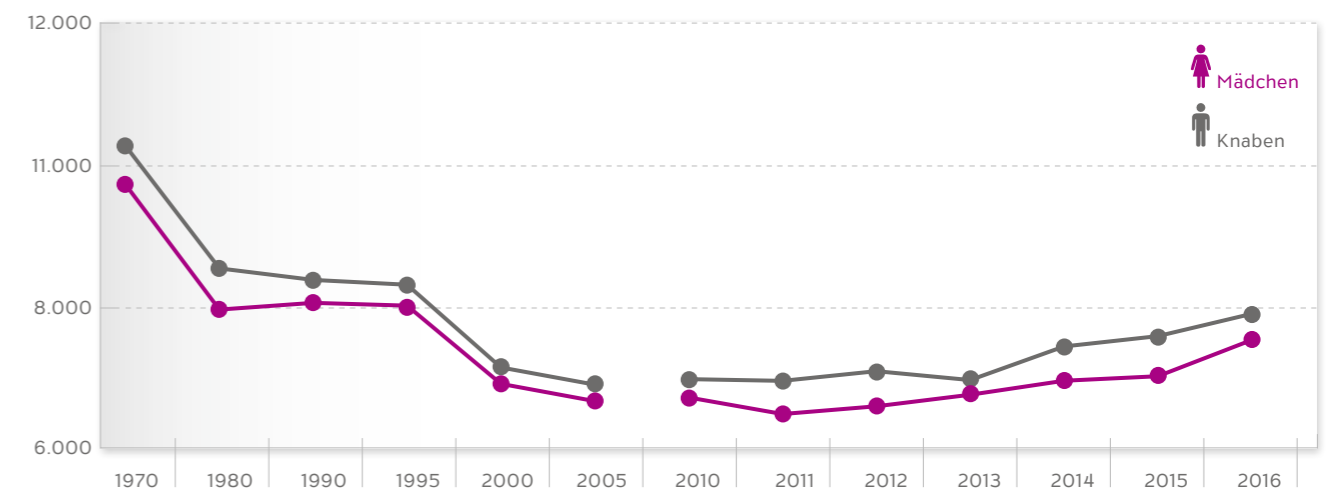
Lebendgeborene in Oberösterreich ab 1970

im Jahr	Mädchen	Knaben	Insgesamt	in Prozent	
				ehelich	Inländer*
1970	9.713	10.261	19.974	86,5 %	98,4 %
1980	7.970	8.552	16.522	80,3 %	96,5 %
1990	8.064	8.391	16.455	75,1 %	95,6 %
1995	8.025	8.324	16.349	72,0 %	87,6 %
2000	6.935	7.170	14.105	66,6 %	87,7 %
2005	6.694	6.930	13.624	60,6 %	89,7 %
2010	6.745	7.007	13.752	57,6 %	88,4 %
2011	6.514	6.983	13.497	56,9 %	88,0 %
2012	6.622	7.118	13.740	56,5 %	87,2 %
2013	6.783	6.994	13.777	56,8 %	86,7 %
2014	6.978	7.463	14.441	56,7 %	85,3 %
2015	7.041	7.607	14.648	55,9 %	84,0 %
2016	7.546	7.918	15.464	56,6 %	81,8 %

Land OÖ. Abt. Statistik. Daten: Statistik Austria – Statistik der Standesfälle

* Kind hat österreichische Staatsbürgerschaft

Lebendgeborene in Oberösterreich seit 1970



Land OÖ. Abt. Statistik: Daten: Statistik Austria, Statistik der Standesfälle

1. BEVÖLKERUNG

1.3 GEBURTEN

Die Zahl der Lebendgeborenen lag im Jahr 1970 bei 19.974. Zwischen 1980 und 2000 war ein starker Rückgang der Geburten zu verzeichnen. Seit Beginn des neuen Jahrtausends bewegt sich die Geburtenzahl auf einem relativ konstanten Niveau.

2016 erblickten mit insgesamt 15.464 oö. Neugeborenen um rund 14,3 Prozent mehr Kinder das Licht der Welt, als zehn Jahre zuvor. 7.546 der neuen Erdenbürger waren Mädchen (etwa 49 %).

Immer weniger Kinder werden ehelich geboren. Waren zu Beginn der Neunzigerjahre noch drei Viertel der Eltern der Neugeborenen verheiratet, trifft dies mittlerweile nur mehr auf gut die Hälfte zu (2016: 56,6 %). Rund acht von zehn Kindern sind bei ihrer Geburt österr. Staatsbürgerinnen oder Staatsbürger.

Geburtenrate und Gesamt-Fertilitätsrate OÖ 2006 und 2016

im Jahr	Geburtenrate (Lebendgeborene je 1.000 der Bevölkerung)	Gesamt-Fertilitätsrate (Durchschnittl. Kinderzahl je Frau)
2006	9,6	1,5
2016	10,6	1,7

Land OÖ, Abt. Statistik, Daten: Statistik Austria, Demographische Indikatoren

Machte 2006 die Geburtenrate Oberösterreichs rund 9,6 Geborene je 1.000 Einwohner aus, liegt sie aktuell bei 10,6. Auch die Gesamtfertilitätsrate – die durchschnittliche Kinderzahl je Frau – ist seither von 1,5 auf 1,7 Kinder gestiegen.

1. BEVÖLKERUNG

1.4 ABWANDERUNG VON FRAUEN

Wohnbevölkerung und Wegzüge¹ in OÖ 2016

Personen	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt
	absolut			in %		
Wohnbevölkerung per 1.1.2016	733.791	720.157	1.453.948	50,5 %	49,5 %	100,0 %
davon:						
Wegzüge aus Wohngem. 2016	40.484	48.082	88.566	45,7 %	54,3 %	100,0 %
%-Anteil an Wohnbevölkerung	5,5 %	6,7 %	6,1 %			

Land OÖ, Abt. Statistik, Daten: Statistik Austria, Wanderungsstatistik

¹ Überschreiten der Gemeindegrenze

Im Laufe des Jahres 2016 sind rund 88.600 Oberösterreicher/innen aus ihren jeweiligen Hauptwohngemeinden weggezogen – etwa 40.500 davon waren Frauen (45,7 %). Gemessen an der weiblichen Wohnbevölkerung zu Jahresbeginn 2016 (rd. 733.800 Frauen) entspricht dies einer Abwanderungsquote von 5,5 Prozent. Die entsprechende Quote der Männer in diesem Zeitraum ist etwas höher und liegt bei 6,7 Prozent.

Wohnbevölkerung und Wegzüge¹ ausgewählte Altersgruppe (20 bis 34 Jahre) in OÖ 2016

Personen Altersgruppe 20 bis 34 Jahre	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt
	absolut			in %		
Wohnbevölkerung per 1.1.2016	137.364	146.387	283.751	48,4 %	51,6 %	100,0 %
davon:						
Wegzüge aus Wohngem. 2016	19.337	22.165	41.502	46,6 %	53,4 %	100,0 %
%-Anteil an Wohnbevölkerung	14,1 %	15,1 %	14,6 %			

Land OÖ, Abt. Statistik, Daten: Statistik Austria, Wanderungsstatistik

¹ Überschreiten der Gemeindegrenze

Betrachtet man die Altersgruppe der 20- bis 34-Jährigen, zeigt sich beim Geschlechterverhältnis der 2016 aus ihren Heimatgemeinden weggezogenen Personen ein ähnliches Bild: 46,6 Prozent Frauen stehen 53,4 Prozent Männern gegenüber. Auch die Quote der Gemeindeabwanderungen schlägt – wie auch jene ohne Alterseinschränkung – etwas mehr in Richtung der Männer aus. Generell zeigt sich anhand der höheren Werte von 14,1 Prozent (Frauen) bzw. 15,1 Prozent (Männer) erwartungsgemäß, dass diese Altersgruppe mobiler ist.

1. BEVÖLKERUNG

1.5 ERWERBSAUSPENDLER/INNEN

Erwerbstätige¹ am Wohnort (15+ Jahre) und Erwerbsauspendler/innen² 2015

Erwerbstätige 15+ Jahre	Frauen		Männer		Insgesamt	
	absolut		in %			
Erwerbstätige am Wohnort (WO)	324.959	391.652	716.611	45,3 %	54,7 %	100,0 %
davon:						
Erwerbsauspendler/innen	193.013	265.291	458.304	42,1 %	57,9 %	100,0 %
%-Ant. an Erwerbstätigen am WO	59,4 %	67,7 %	64,0 %			

Land OÖ, Abt. Statistik: Daten: Statistik Austria, Abgestimmte Erwerbsstatistik 2015 (Stichtag 31.10.)

¹ nach ILO-Konzept (erwerbstätig ab 1-Wochen-Arbeitsstunde); ohne temporär von der Arbeit abwesende Personen

² Überschreiten der Gemeindegrenze

Per 31.10.2015 waren in Oberösterreich rund 716.600 Personen im Alter von 15 Jahren und älter erwerbstätig (ab 1 Wochen-Arbeitsstunde und ohne temporär von der Arbeit Abwesende).

Etwa 458.300 Personen davon (193.000 Frauen und 265.300 Männer) mussten ihre Wohngemeinde verlassen, um an ihren jeweiligen Arbeitsort zu gelangen. Der Anteil der Auspendlerinnen (42,1 %) ist um 15,8 Prozent niedriger als jener der männlichen Auspendler (57,9 %). Gemessen an den jeweils wohnhaften Erwerbstätigen je Geschlecht, zeigt sich, dass um rd. 8 Prozentpunkte weniger Frauen als Männer auspendeln (59,4 % zu 67,7 %).

2. BILDUNG/KINDERBETREUUNG

2.1 SCHULTYPEN

Schülerinnen- und Schülerzahlen¹ an öö. weiterführenden Schulen – Schuljahr 2016/17

Schultyp	Schülerinnen	Schüler	Insgesamt
Berufsschule	7.903	17.265	25.168
BMS	3.446	4.507	7.953
AHS Oberstufe	7.309	4.673	11.982
BHS	13.892	11.725	25.617
darunter: HTL	2.961	8.557	11.518
HAK	3.982	2.417	6.399
HLW	4.701	424	5.125
HLFw	415	240	655
BAfEP	1.751	70	1.821
BASOP	82	17	99
Insgesamt	32.550	38.170	70.720

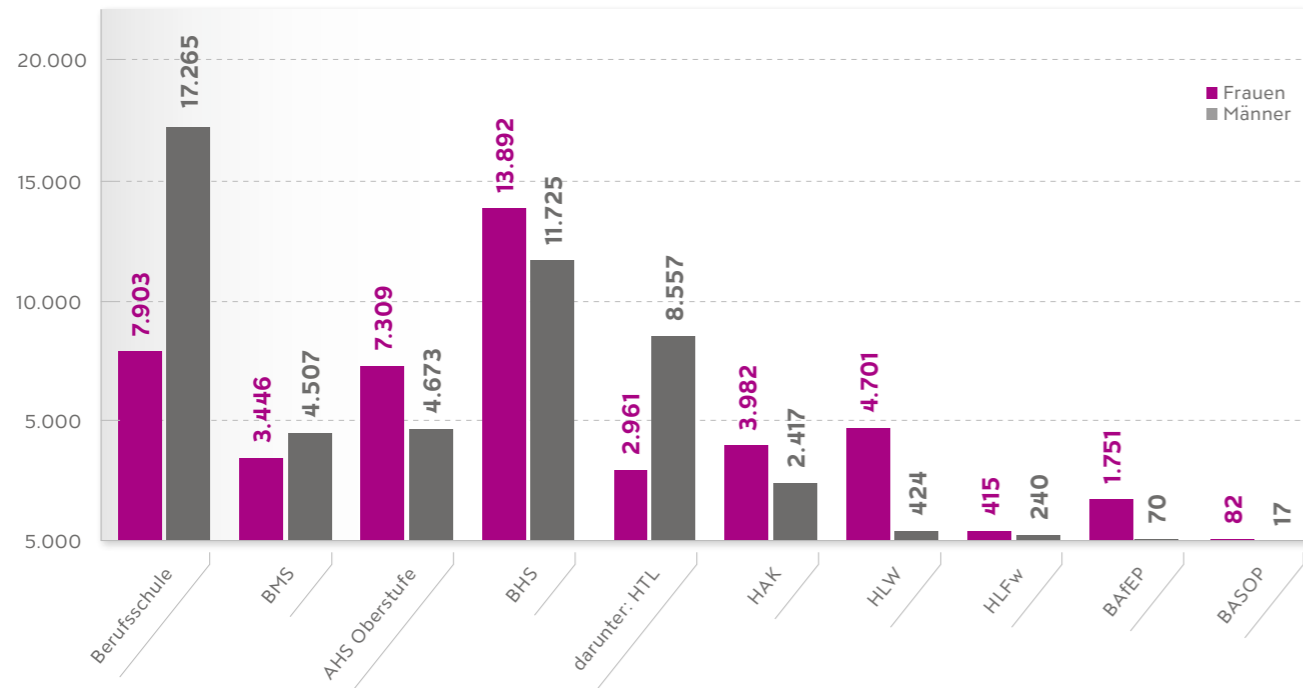
Land OÖ, Abt. Statistik: Daten: Statistik Austria, Schulstatistik

¹ ab Schuljahr 2016/17 inkl. Bildungsanstalten f. Elementar- und Sozialpädagogik (BAfEP, BASOP); inkl. Oberstufenrealgynasium, Aufbau-realymnasien und AHS für Berufstätige; ohne Akademien im Gesundheitswesen und Bundesportakademien

2. BILDUNG/KINDERBETREUUNG

2.1 SCHULTYPEN

Schülerinnen und Schüler an weiterführenden Schulen in OÖ im Schuljahr 2016/17



Im Schuljahr 2016/17 besuchten in Oberösterreich rund 70.720 Schülerinnen (46 %) und Schüler (54 %) eine weiterführende Bildungseinrichtung. Die meisten von ihnen besuchten eine berufsbildende höhere Schule (36,2 %) oder waren Lehrlinge (35,6 %).

Gereicht nach ihrem Anteil bevorzugt Frauen eine Ausbildung in berufsbildenden höheren Schulen (42,7 %), gefolgt von Berufsschulen (24,3 Prozent), der Oberstufe von allgemeinbildenden höheren Schulen (22,5 %) und berufsbildenden mittleren Schulen (10,6 %).

2. BILDUNG/KINDERBETREUUNG

2.2 STUDIUM

Entwicklung der Zahl der ordentlichen Studierenden Herkunftsbundesland OÖ an öffentl. Universitäten

Studienjahre (Wintersemester)	Frauen	Männer	Insgesamt
2005/06	13.579	12.326	25.905
2010/11	15.871	14.498	30.369
2011/12	15.778	14.666	30.444
2012/13	15.742	14.469	30.211
2013/14	15.194	14.136	29.330
2014/15	15.031	14.058	29.089
2015/16	14.908	13.910	28.818
2016/17	14.608	13.704	28.312

Land OÖ, Abt. Statistik: Daten: Statistik Austria, Hochschulstatistik

Die Entwicklung der Zahl der ordentlichen Studierenden aus Oberösterreich zeigt, dass der Trend zu einer höheren Bildung weiterhin gegeben ist. Im Studienjahr 2016/17 waren 28.312 oö. Studierende an einer öffentlichen Universität in Österreich inskribiert, der Frauenanteil liegt bei 51,6 Prozent.

Entwicklung der Zahl der Studierenden Herkunftsbundesland OÖ an Fachhochschul-Studiengängen¹

Studienjahre (Wintersemester)	Frauen	Männer	Insgesamt
2005/06	1.597	2.519	4.116
2010/11	2.405	3.044	5.449
2011/12	2.598	3.050	5.648
2012/13	2.764	3.062	5.826
2013/14	2.778	3.057	5.835
2014/15	2.986	3.109	6.095
2015/16	3.181	3.194	6.375
2016/17	3.317	3.345	6.662

¹ Fachhochschule für Gesundheitsberufe ab Studienjahr 2010/11

Land OÖ, Abt. Statistik: Daten: Statistik Austria, Hochschulstatistik

Einen regelrechten Boom an ordentlichen Studierenden hatten Fachhochschulen in der Vergangenheit. Im Studienjahr 2016/17 gab es insgesamt 6.662 Studentinnen und Studenten. Aber auch bei den Fachhochschulen sind die Frauen im Aufholen und ihr Anteil beträgt im Studienjahr 2016/17 bereits 49,8 Prozent. Seit dem Jahr 2005/06 hat sich die Zahl der weiblichen Studierenden etwas mehr als verdoppelt.

2. BILDUNG/KINDERBETREUUNG

2.3 FRAUEN AN TECHNISCHEN SCHULEN

Schülerinnen und Schüler an technisch gewerbliche mittleren und höhere Schulen¹ in OÖ 2016/17

Schultyp	absolut			in %		
	Schülerinnen	Schüler	Insgesamt	Schülerinnen	Schüler	Insgesamt
Summe berufsbildende mittlere (BMS) u. höhere Schulen (BHS)	17.338	16.232	33.570	51,6 %	48,4 %	100,0 %
davon:						
Technisch gewerbliche mittlere und höhere Schulen	3.342	10.996	14.338	23,3 %	76,7 %	100,0 %
%-Anteil an Summe BMS u. BHS	19,3 %	67,7 %	42,7 %			

¹ ab 2016/17 BHS inkl. Bildungsanstalten für Elementar- und Sozialpädagogik. Technisch und gewerbliche Schulen sind zusammengefasst

Land OÖ, Abt. Statistik: Daten: Statistik Austria, Schulstatistik

Im Schuljahr 2016/17 besuchten in Oberösterreich 33.570 Schülerinnen (51,6 %) und Schüler (48,4 %) eine berufsbildende mittlere oder höhere Schule. Davon wählten 43 Prozent der Schülerinnen und Schüler eine technisch gewerbliche mittlere oder höhere Schule. Nach Geschlecht analysiert, liegt der Mädchenanteil bei 23 Prozent in technisch gewerblichen Schulen. Insgesamt an berufsbildenden mittleren und höheren Schulen betrachtet, entschieden sich knapp ein Fünftel der Schülerinnen (19,3 %) und zwei Drittel der Schüler (67,7 %) für eine technisch gewerbliche Schule.

2. BILDUNG/KINDERBETREUUNG

2.4 STUDIERENDE HAUPTSTUDIENRICHTUNG TECHNIK

Hauptstudienrichtung „Technik“ bzw. „Technik, Ingenieurwesen“ an Öffentlichen Universitäten und Fachhochschulen Belegte Studien (ordentlich Studierender) WS 2016/17 – Herkunftsbundesland OÖ

Belegte Studien von oö. Studierenden	absolut			in %		
	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt
Summe belegte Studien an öff. Universitäten (UNI) und Fachhochschulen (FH)	20.797	20.104	40.901	50,8 %	49,2 %	100,0 %
davon:						
„Technik“ (UNI) bzw. „Technik, Ingenieurwesen“ (FH)	2.082	6.959	9.041	23,0 %	77,0 %	100,0 %
%-Anteil an Summe UNI u. FH	10,0 %	34,6 %	22,1 %			

Land OÖ, Abt. Statistik: Daten: Statistik Austria, Hochschulstatistik

Die belegten Studien von oö. Studierenden an öff. Universitäten und Fachhochschulen betrug im Wintersemester 2016/17 40.901, wobei Frauen etwas häufiger studierten als Männer (Frauen: 50,8 %; Männer: 49,2 %). Betrachtet man die Studienrichtungen „Technik“ (UNI) und „Technik, Ingenieurwesen“ (FH), so wurden diese von rund 22 Prozent aller oö. Studierenden gewählt; Männer etwas häufiger als Frauen. Nur jede 10. Frau entschied sich für ein Technikstudium. Nach Geschlecht differenziert, lag der Frauen-Anteil bei 23 Prozent in den belegten Studien „Technik“ (UNI) und „Technik, Ingenieurwesen“ (FH).

2. BILDUNG/KINDERBETREUUNG

2.5 KINDERBETREUUNG

Personal in Kinderbetreuungseinrichtungen in OÖ 2016/17

Personal nach Verwendung	Frauen		Männer		Insgesamt	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Fachpersonal	5.407	98,2 %	100	1,8 %	5.507	100,0 %
Helfer(in)	3.371	97,3 %	93	2,7 %	3.464	100,0 %
Insgesamt	8.778	97,8 %	193	2,2 %	8.971	100,0 %

Land OÖ, Abt. Statistik: Daten: Statistik Austria, Kindertagesheimstatistik

Im Jahr 2016/17 waren insgesamt 9.871 Beschäftigte (Fachpersonal und Helfer/in) zur Betreuung der Kinder in institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen tätig. Der Frauenanteil betrug 97,8 %.

Betreuungsquote der unter 3-Jährigen in Kinderbetreuungseinrichtungen OÖ 2016/17

Berichtsjahr	Betreuungsquote
2016/17	15,4

Land OÖ, Abt. Statistik: Daten: Statistik Austria, Kindertagesheimstatistik

Im Jahr 2016/17 wurden von 45.148 unter 3-Jährigen 6.933 in einer der 1.227 oö. Kinderbetreuungseinrichtungen betreut. Das entspricht einer Betreuungsquote von 15,4 %.

Anzahl der betrieblichen Kinderbetreuungseinrichtungen – Betriebe, Gruppen, Kinder OÖ 2016/17

Einrichtungen	Betriebe	Gruppen	Kinder
Krippen	300	524	5.012
Kindergarten	723	2.283	42.857
Hort	204	660	12.561
Insgesamt	1.227	3.467	60.430

Land OÖ, Abt. Statistik: Daten: Statistik Austria, Kindertagesheimstatistik

Im Jahr 2016/17 wurden 60.430 Kinder in den oö. Kinderbetreuungseinrichtungen betreut. Das ist ein Plus von 1.480 Kindern gegenüber dem Vorjahr. 42.857 Kinder besuchten den Kindergarten, 5.012 Kinder waren in Krabbelstuben und 12.561 Kinder gingen in den Hort.

Anzahl der offenen Kinderbetreuungseinrichtungen in den Ferien in OÖ 2016/17

Einrichtungen	offene Einrichtungen								Einrichtungen insgesamt
	Sommerferien		Weihnachtsferien		Semesterferien		Osterferien		
	Betriebe	%-Anteil	Betriebe	%-Anteil	Betriebe	%-Anteil	Betriebe	%-Anteil	
Krippen	55	18 %	13	4 %	295	98 %	140	47 %	300
Kindergarten	149	21 %	26	4 %	668	92 %	211	29 %	723
Horte	20	10 %	15	7 %	189	93 %	48	24 %	204

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, Abt. Statistik: Daten: Statistik Austria, Kindertagesheimstatistik

Im Jahr 2016/17 hatten 149 der 723 oö. Kindergärten in den Sommerferien durchgehend geöffnet. Im Durchschnitt hatten die Kindergärten an 15,9 Tagen im Sommer geschlossen. Geöffnet hatten in den Semesterferien 93,9 % aller Kinderbetreuungseinrichtungen.

3. ERWERBSTÄTIGKEIT

3.1 ERWERBSSTATUS

Oö. Wohnbevölkerung nach dem Erwerbsstatus 2015

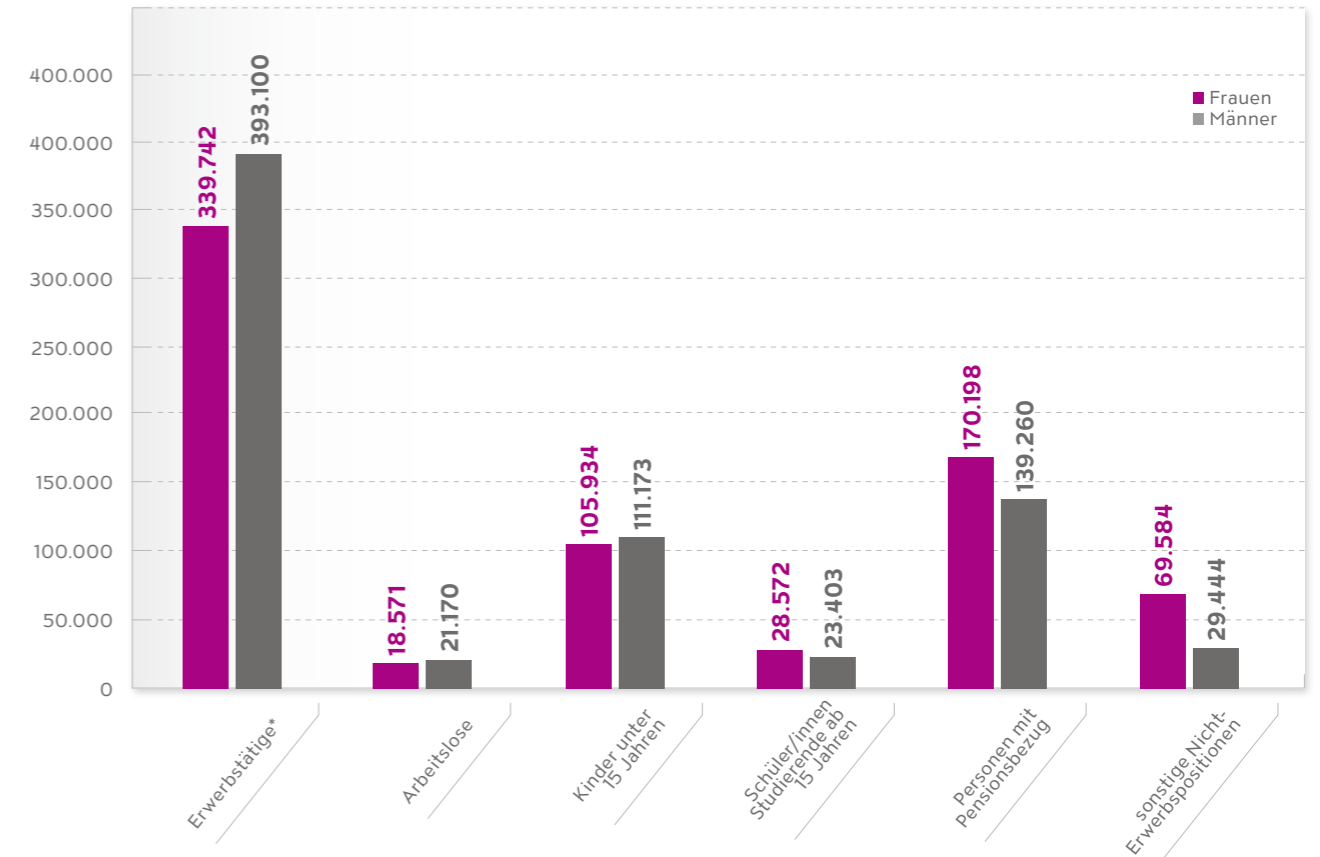
Erwerbsstatus	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauenanteil in %
Erwerbspersonen	358.313	414.270	772.583	48,9 %
Erwerbstätige*	339.742	393.100	732.842	46,4 %
Arbeitslose	18.571	21.170	39.741	2,5 %
Nicht-Erwerbspersonen	374.288	303.280	677.568	51,1 %
Kinder unter 15 Jahren	105.934	111.173	217.107	14,5 %
Schüler/innen, Studierende ab 15 Jahren	28.572	23.403	51.975	3,9 %
Personen mit Pensionsbezug	170.198	139.260	309.458	23,2 %
sonstige Nicht-Erwerbspersonen (inkl. im Haushalt Tätige)	69.584	29.444	99.028	9,5 %
Insgesamt	732.601	717.550	1.450.151	100,0 %

Land Oö. Abt. Statistik; Daten: Statistik Austria, Abgest. Erwerbsstatistik (AEST) 2015

* erwerbstätig ab 1-Wochen-Arbeitsstunde

Laut Abgestimmter Erwerbsstatistik 2015 zählte man 772.583 Erwerbspersonen, das waren 53,3 Prozent der öö. Wohnbevölkerung. Die restlichen 46,7 Prozent bestanden aus Nicht-Erwerbspersonen. 46,4 Prozent der weiblichen und 54,8 Prozent der männlichen öö. Wohnbevölkerung waren erwerbstätig. Die größte Gruppe der Nicht-Erwerbspersonen stellten Personen mit Pensionsbezug dar (309.458 Personen); wobei der Anteil der Frauen mit 23,2 Prozent etwas höher ausfiel, als der bei den Männern (19,4 %). Dies ist vor allem auf das frühere Pensionsantrittsalter und die höhere Lebenserwartung der weiblichen Bevölkerung zurückzuführen.

Oö. Wohnbevölkerung nach dem Erwerbsstatus 2015

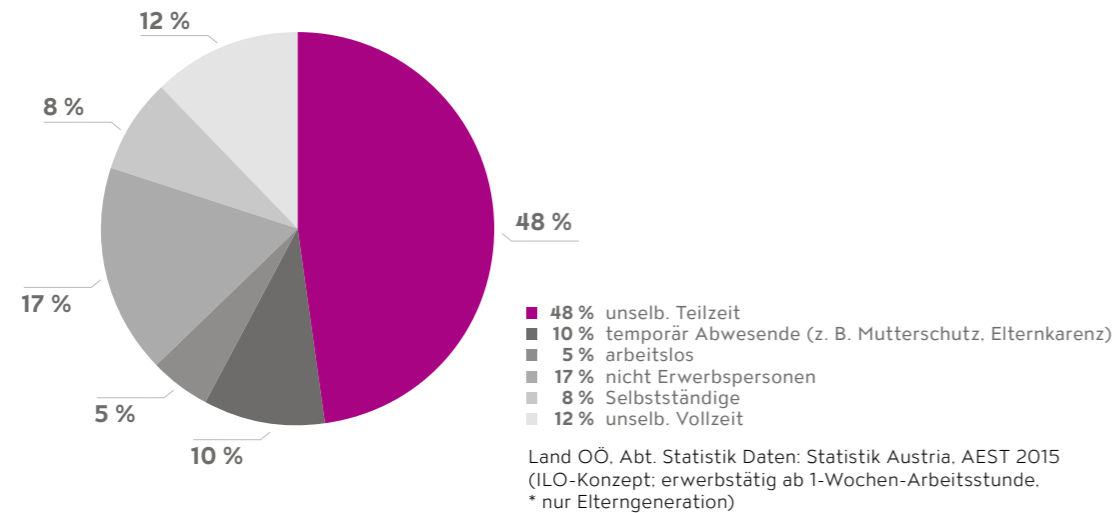


Land Oö. Abt. Statistik; Daten: Statistik Austria, AEST 2015 (erwerbstätig ab 1-Wochen-Arbeitsstunde)

3. ERWERBSTÄTIGKEIT

3.2 ERWERBSSTATUS DER FRAUEN MIT KINDERN UNTER 15 JAHREN IN OÖ

Erwerbsstatus der öö. Frauen* mit Kindern unter 15 Jahren in der Familie 2015



Im Jahr 2015 lebten in Oberösterreich 129.785 Frauen, die Kinder unter 15 Jahren zu versorgen hatten. Um sich den Lebensunterhalt leisten zu können, mussten sie einer Beschäftigung nachgehen. 83,4 Prozent der Mütter waren Erwerbspersonen, das heißt: sie waren erwerbstätig oder arbeitslos. Die restlichen 16,6 Prozent waren Nicht-Erwerbspersonen. Vorwiegend gingen Frauen einer unselbständigen Teilzeitbeschäftigung nach (48,1 %), 11,9 Prozent waren unselbständig in Vollzeit beschäftigt und weitere 8,2 Prozent der Mütter arbeiteten auf Selbständigenbasis.

3. ERWERBSTÄTIGKEIT

3.3 ENTWICKLUNG DER ARBEITSLOSIGKEIT IN OBERÖSTERREICH AB 1991

Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Oberösterreich ab 1991

im Jahr	Frauen		Männer		Arbeitslose	
	absolut		absolut		in %	
	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	
1991	12 541	13 366	25 907	48,4	51,6	
2001	10 630	12 245	22 875	46,5	53,5	
2002	11 776	14 807	26 583	44,3	55,7	
2003	11 281	14 537	25 818	43,7	56,3	
2004	11 649	14 532	26 181	44,5	55,5	
2005	12 429	15 595	28 024	44,4	55,6	
2006	11 592	14 110	25 702	45,1	54,9	
2007	10 530	11 789	22 319	47,2	52,8	
2008	10 151	11 502	21 653	46,9	53,1	
2009	12 679	18 209	30 888	41,0	59,0	
2010	12 367	17 224	29 591	41,8	58,2	
2011	11 924	15 056	26 980	44,2	55,8	
2012	12 635	16 360	28 995	43,6	56,4	
2013	14 264	19 006	33 270	42,9	57,1	
2014	16 037	21 446	37 483	42,8	57,2	
2015	17 454	23 738	41 192	42,4	57,6	
2016	18 017	23 699	41 716	43,2	56,8	
2017	17 272	22 402	39 673	43,5	56,5	

Land OÖ, Abt. Statistik: Daten: Arbeitsmarktservice Österreich

¹ Bestand arbeitsloser Personen zum Stichtag – Jahresdurchschnittsbestand arithmetisches Mittel der 12 Stichtagsbestände
ACHTUNG: Rundungsdifferenzen bei Durchschnittswerten möglich!

Im Zuge einer Beschäftigungsexpansion in den Jahren 2006 bis 2008 sank die Arbeitslosigkeit. Die darauffolgende Wirtschaftskrise hat diese erfreuliche Entwicklung in kürzester Zeit wieder vernichtet. 2009 waren 30.888 Menschen ohne Arbeit (+42,6 % gegenüber 2008). Im Jahr 2017 ist seit 2012 erstmalig wieder eine Verbesserung der Situation am Arbeitsmarkt spürbar (-4,9 % Arbeitslose).

Über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg sind Frauen durchwegs seltener von Arbeitslosigkeit betroffen. Vor allem in wirtschaftlich schwierigen Zeiten vergrößert sich der männliche Überhang (2009: 59,0 %).

3. ERWERBSTÄTIGKEIT

3.4 ARBEITSLOSENQUOTE ALTER 50 JAHRE UND ÄLTER

Arbeitslose¹ 50 Jahre und älter in OÖ 2017

Personen	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt
	absolut			in %		
Arbeitslose insgesamt	17.272	22.402	39.673	43,5 %	56,5 %	100,0 %
davon:						
50 Jahre und älter	4.479	7.422	11.901	37,6 %	62,4 %	100,0 %
%-Anteil an Arbeitslosen insgesamt	25,9 %	33,1 %	30,0 %			

Land OÖ. Abt. Statistik: Daten: Arbeitsmarktservice Österreich

¹ Bestand arbeitsloser Personen zum Stichtag – Jahresdurchschnittsbestand arithmetisches Mittel der 12 Stichtagsbestände.
 ACHTUNG: Rundungsdifferenzen bei Durchschnittswerten möglich!

Im Jahr 2017 waren 39.673 Arbeitslose insgesamt gemeldet. Davon entfielen 11.901 Arbeitslose auf 50-Jährige und älter. Gemessen an den Arbeitslosen insgesamt lag der Anteil bei den Frauen der über 50-Jährigen bei 25,9 Prozent und war somit geringer als der Anteil der Männer (33,1 %).

3. ERWERBSTÄTIGKEIT

3.5 ERWERBSTÄTIGKEIT VOLLZEIT/TEILZEIT

Oö. Erwerbstätige (ILO) nach Beschäftigungsausmaß Voll- und Teilzeit¹ Jahresdurchschnitt 2016

Beschäftigungsausmaß	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt
	in 1.000			in %		
Vollzeitbeschäftigt	168,3	360,4	528,6	49,1 %	89,6 %	71,0 %
Teilzeitbeschäftigt	174,6	41,7	216,3	50,9 %	10,4 %	29,0 %
Insgesamt	342,9	402,0	744,9	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Land OÖ. Abt. Statistik: Daten: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung 2016

¹ ILO-Konzept: erwerbstätig ab 1 Wochen-Arbeitsstunde; Selbstzuordnung
 Rundungsdifferenzen möglich.

Als Teilzeitbeschäftigte werden lt. ILO-Konzept (erwerbstätig ab 1-Wochen-Arbeitsstunde) in der amtlichen Statistik jene Erwerbstätigen bezeichnet, die bei der direkten Frage nach dem Beschäftigungsausmaß eine Teilzeiterwerbstätigkeit angaben. Von den insgesamt 744.900 Erwerbstätigen waren 71 Prozent vollbeschäftigt und 29 Prozent teilzeitbeschäftigt.

Bei Betrachtung der teilzeitbeschäftigten Personen (216.300) lag der Frauenanteil bei 80,7 Prozent, die der Männer hingegen nur bei 19,3 Prozent. Insgesamt arbeiteten von den 342.900 erwerbstätigen Frauen 49,1 Prozent in Voll- und 50,9 Prozent in Teilzeit.

3. ERWERBSTÄTIGKEIT

3.6 EINKOMMENSUNTERSCHIEDE ARBEITNEHMERINNEN UND ARBEITNEHMER

Median der Jahresbruttobezüge¹ der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit ganzjährigen Bezügen und Vollbeschäftigung in OÖ

Jahr	Frauen	Männer	Einkommensunterschied Frauen/Männer
2015	€ 32.321	€ 41.559	-22,2 %
2016	€ 33.475	€ 42.266	-20,8 %

Land OÖ, Abt. Statistik; Daten: Statistik Austria, Lohnsteuerstatistik

¹ Bruttojahresbezüge gemäß §25 Einkommensteuergesetz; ganzjährig; mehr als 334 Tage (d. h. 11 Monate)
Median (50 % verdienen mehr, 50 % verdienen weniger).

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

3. ERWERBSTÄTIGKEIT

3.7 EINKOMMENSUNTERSCHIEDE PENSIONISTINNEN UND PENSIONISTEN

Median der Jahresbruttobezüge der Pensionistinnen und Pensionisten mit ganzjährigen Bezügen in OÖ

Jahr	Frauen	Männer	Einkommensunterschied Frauen/Männer
2015	€ 14.754	€ 26.290	-43,9 %
2016	€ 15.110	€ 26.741	-43,5 %

Land OÖ, Abt. Statistik; Daten: Statistik Austria, Lohnsteuerstatistik

¹ Bruttojahresbezüge gemäß §25 Einkommensteuergesetz; ganzjährig; mehr als 334 Tage (d. h. 11 Monate)
Median (50 % beziehen mehr, 50 % beziehen weniger)

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

3. ERWERBSTÄTIGKEIT

3.8 MÄDCHEN IN TECHNISCHEN BERUFEN

Mädchen in technischen Lehrberufsgruppen im Vergleich in OÖ

Jahr	Chemie/Kunststoff	Elektrotechnik/Elektronik	Maschinen/Fahrzeuge/Metall
1980	29	2	11
1990	50	11	73
2002	55	34	100
2005	65	59	232
2007	85	70	236
2010	104	118	284
2013	145	128	404
2014	152	131	421
2015	137	120	425
2016	125	118	416
2017	137	105	436

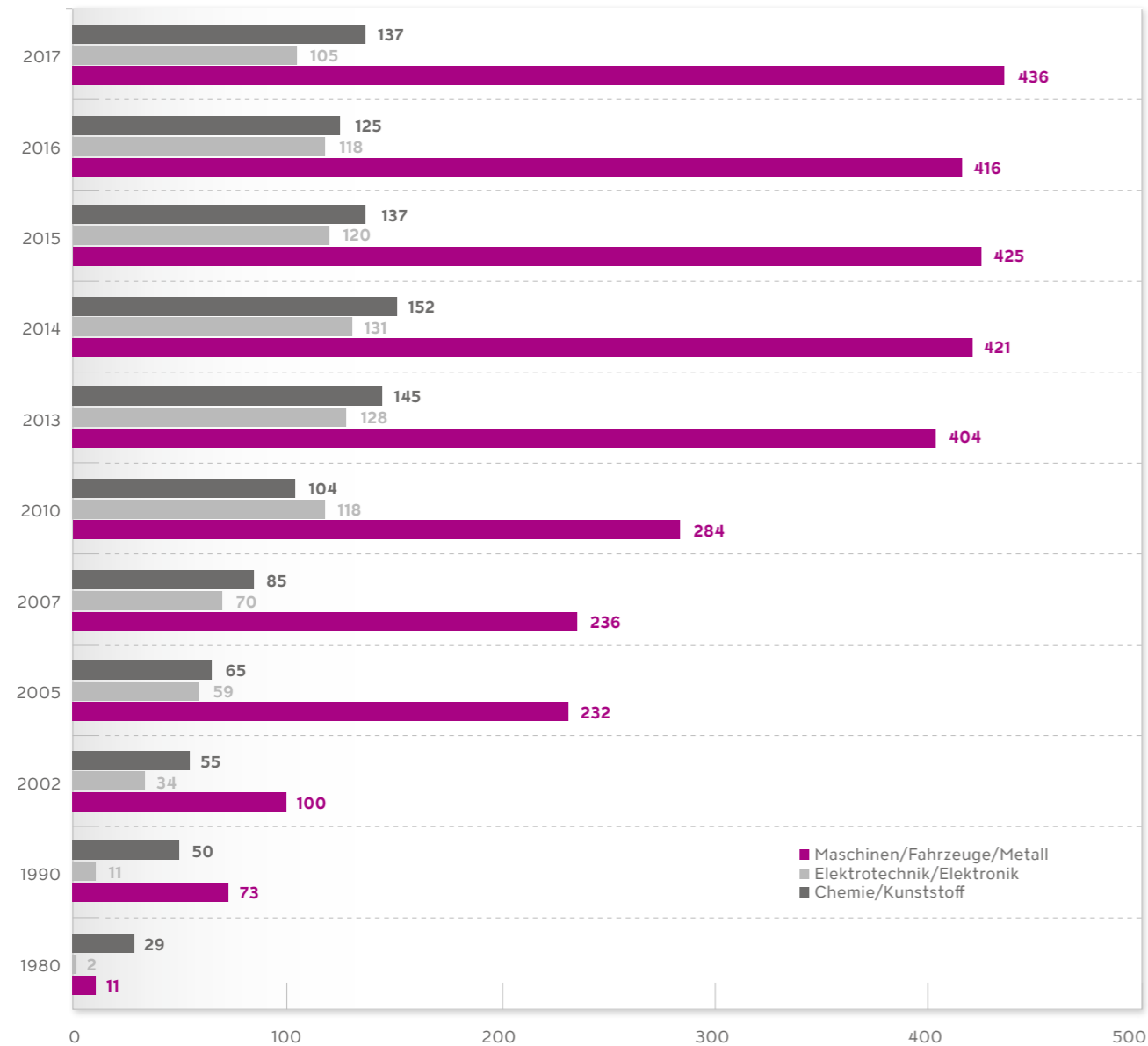
Land OÖ, Abteilung Statistik; Daten: Wirtschaftskammer Oberösterreich (WKOÖ), Lehrlingsstatistik

Im Beobachtungszeitraum 1980 bis 2017 ist ein merklicher Anstieg bei Mädchen in technischen Lehrberufen festzustellen. Am attraktivsten war der Bereich Maschinen/Fahrzeuge/Metall, hier verzeichnete man die größte Zunahme im Vergleichszeitraum (11 auf 436 Lehrlinge). Auch bei Chemie/Kunststoff (29 auf 137) gab es eine äußerst positive Entwicklung. Seit dem Jahr 2015 ist im Bereich Elektrotechnik/Elektronik ein leichter Rückgang festzustellen.

3. ERWERBSTÄTIGKEIT

3.8 MÄDCHEN IN TECHNISCHEN BERUFEN

Mädchen in technischen Lehrberufen in OÖ



Land OÖ, Abt. Statistik; Daten: WKOÖ

Anteil weiblicher Lehrlinge in technischen Lehrberufsgruppen in OÖ 2017

Lehrberufsgruppen	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt
	absolut			in %		
Chemie/Kunststoff	137	486	623	22,0 %	78,0 %	100,0 %
Elektrotechnik/Elektronik	105	1.971	2.076	5,1 %	94,9 %	100,0 %
Maschinen/Fahrzeuge/Metall	436	5.766	6.202	7,0 %	93,0 %	100,0 %
Insgesamt	678	8.223	8.901	7,6 %	92,4 %	100,0 %

Land OÖ, Abt. Statistik; Daten: Statistik Austria, Abg. Erwerbsstatistik (AEST) 2015

Im Jahr 2017 zählte man bei den technischen Lehrberufsgruppen 8.901 Lehrlinge, 678 davon waren weibliche Lehrlinge (7,6 %). Die Lehrberufsgruppe „Maschinen/Fahrzeuge/Metall“ war bei den Frauen wiederum die meistgewählte.

Lehrlinge nach Sparten/Wirtschaftszweigen in OÖ 2017

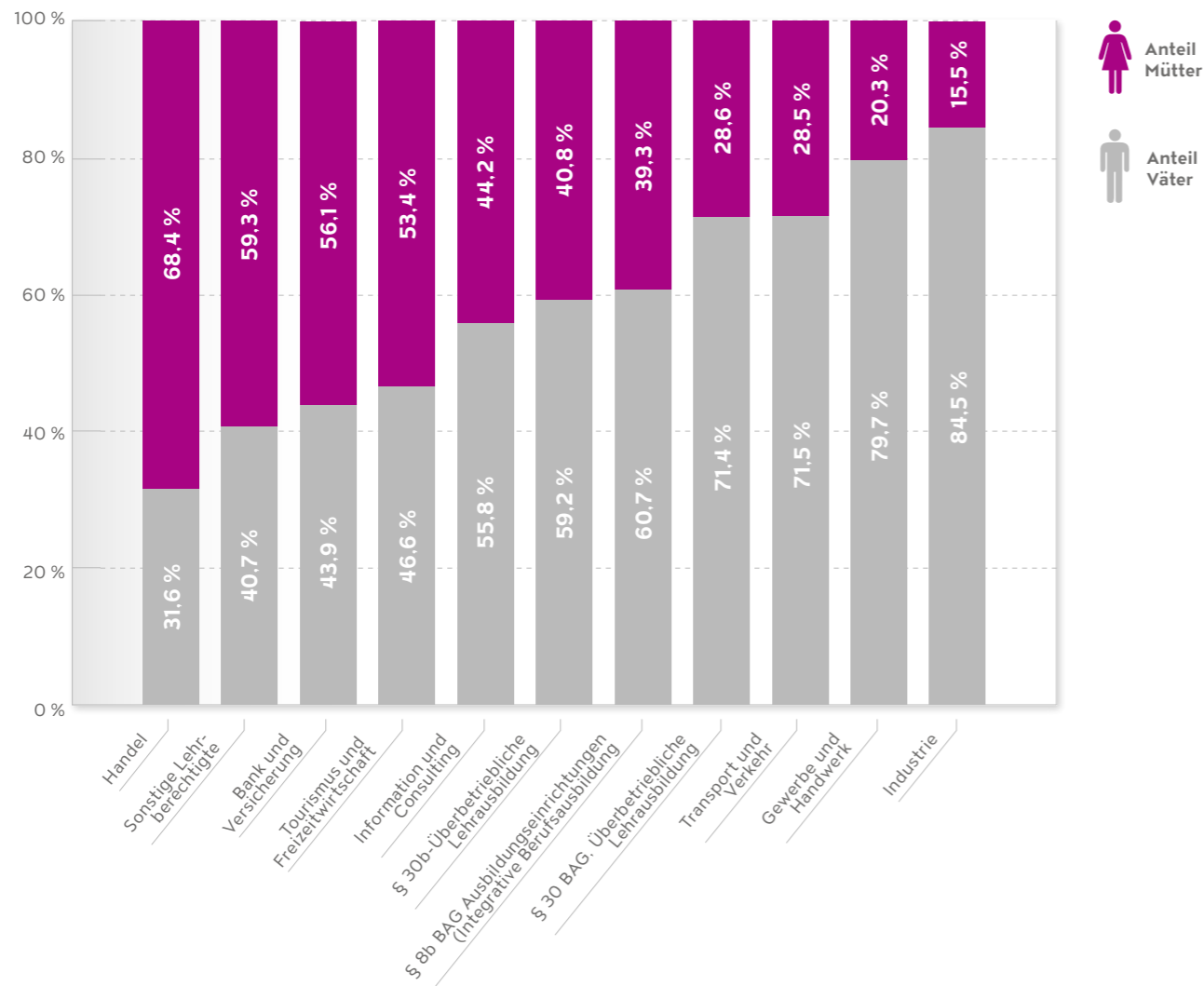
Sparte	Lehrlinge			Anteil in %		
	weiblich	männlich	insgesamt	weiblich	männlich	insgesamt
Handel	2.014	929	2.943	68,4 %	31,6 %	12,9 %
Sonstige Lehrberechtigte	975	670	1.645	59,3 %	40,7 %	7,2 %
Bank und Versicherung	129	101	230	56,1 %	43,9 %	1,0 %
Tourismus und Freizeitwirtschaft	711	620	1.331	53,4 %	46,6 %	5,8 %
Information und Consulting	182	230	412	44,2 %	55,8 %	1,8 %
§ 30b-Überbetriebliche Lehrausbildung AMS	263	382	645	40,8 %	59,2 %	2,8 %
§ 8b BAG Ausbildungseinrichtungen	242	373	615	39,3 %	60,7 %	2,7 %
Lehrausbildung	4	10	14	28,6 %	71,4 %	0,1 %
Transport und Verkehr	152	381	533	28,5 %	71,5 %	2,3 %
Gewerbe und Handwerk	1.967	7.708	9.675	20,3 %	79,7 %	42,5 %
Industrie	732	4.004	4.736	15,5 %	84,5 %	20,8 %
Oberösterreich insgesamt	7.371	15.408	22.779	32,4 %	67,6 %	100,0 %

Daten: Wirtschaftskammer Oberösterreich (WKOÖ)

3. ERWERBSTÄTIGKEIT

3.8 MÄDCHEN IN TECHNISCHEN BERUFEN

Lehrlinge im Jahr 2017 – OÖ
%-Anteile in den Wirtschaftszweigen



Land OÖ. Abt. Statistik; Daten: WKÖÖ

Im Jahr 2017 gab es 15.408 männliche und 7.371 weibliche Lehrlinge, die in 5.721 Ausbildungsbetrieben ausgebildet wurden. Die Hitliste der Lehrberufe führte wieder der Wirtschaftszweig „Gewerbe und Handwerk“ an. 9.675 Personen bzw. 42,5 Prozent entschieden sich für diese Sparte. Ausgehend vom Geschlecht gab es jedoch große Unterschiede. Stand dieser Lehrzweig bei männlichen Lehrlingen an der zweiten Stelle (79,7 %), nahm die Sparte Industrie (84,5 Prozent) die Führungsposition ein. Am beliebtesten blieb bei den weiblichen Lehrlingen weiterhin die Sparte Handel mit 68,4 Prozent.

Hitliste der weiblichen Top Ten Lehrberufe 2017

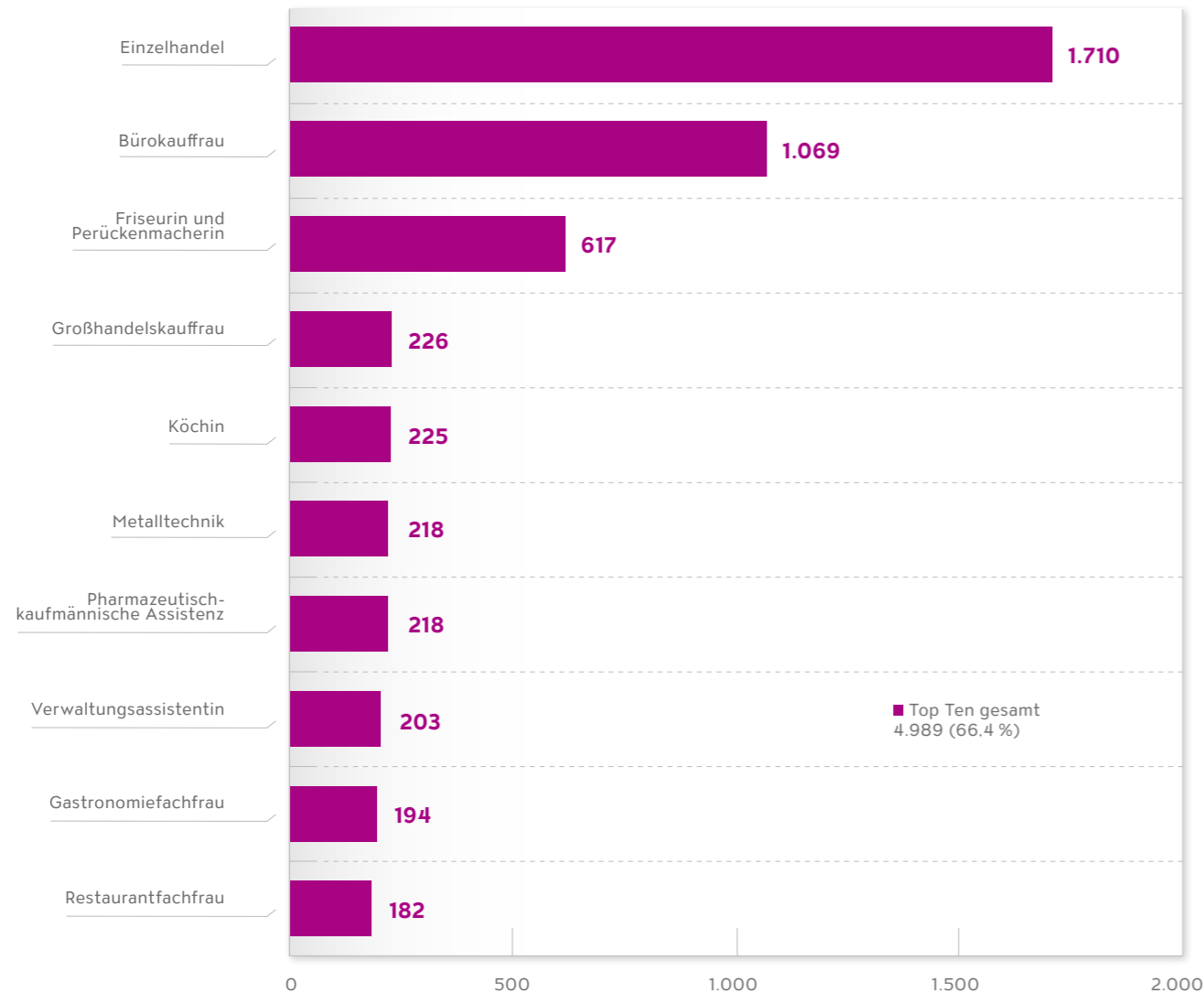
Lehrberuf	Anzahl	Anteil in %
Einzelhandel	1.710	23,2 %
Bürokauffrau	1.069	14,1 %
Friseurin und Perückenmacherin (Stylistin)	617	8,6 %
Großhandelskauffrau	226	3,3 %
Köchin	225	3,2 %
Metalltechnik	218	2,7 %
Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz	218	2,8 %
Verwaltungsassistentin	203	3,0 %
Gastronomiefachfrau	194	3,0 %
Restaurantfachfrau	182	2,5 %
Summe Top Ten weiblich	4.862	66,4 %
180 sonstige Lehrberufe	2.509	33,6 %
weibliche Lehrlinge insgesamt	7.371	100,0 %

Daten: Wirtschaftskammer Oberösterreich (WKÖÖ)

3. ERWERBSTÄTIGKEIT

3.8 MÄDCHEN IN TECHNISCHEN BERUFEN

Hitliste der weiblichen Top Ten Lehrberufe 2017 in OÖ



Land OÖ, Abt. Statistik; Daten: WKOÖ

Auf lediglich drei Ausbildungsberufe (Einzelhandel, 23,2 %; Bürokauffrau, 14,1 %; Friseurin und Perückenmacherin (Stylistin), 8,6 %) konzentrierten sich im Jahr 2017 die 3.396 weiblichen Lehrlinge. Ebenfalls unter den Top Ten war wieder der Modullehrberuf Metalltechnik. Im Jahr 2017 gab es 218 Mädchen in diesem Lehrberuf (Anteil 2,7 %).

4. GESUNDHEIT UND SOZIALES

4.1 PFLEGEPERSONAL

Personal in Alten- und Pflegeheimen in OÖ 2016

Personal Pflege	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt
	absolut			in %		
Fach- und Hilfspersonal insgesamt	6.640	843	7.483	88,7 %	11,3 %	100,0 %

Land OÖ, Abt. Statistik; Daten: Abt. Soziales (Stichtag 31.12.)

Personal in Fach-Sozialbetreuung Altenarbeit in OÖ 2016

Personal Fach-Sozialbetreuung	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt
	absolut			in %		
Insgesamt	977	56	1.033	94,6 %	5,4 %	100,0 %

Land OÖ, Abt. Statistik; Daten: Abt. Soziales (Stichtag 31.12.)

Im Jahr 2016 gab es 7.483 Fach- und Hilfspersonal in Alten- und Pflegeheimen in Oberösterreich. Der Großteil (88,7 %) des Pflegepersonals waren Frauen. In der mobilen Altenpflege war der Frauen-Anteil noch höher. Rund 95 Prozent der Fach-Sozialbetreuer/innen mit dem Ausbildungsschwerpunkt „Altenarbeit“ waren oberösterreichweit Frauen.

4. GESUNDHEIT UND SOZIALES

4.1 PFLEGEPERSONAL

Personal nach Fachrichtungen in Krankenanstalten in OÖ 2016

Personal nach Fachrichtungen	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt
	absolut			in %		
Gehob. Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege (inkl. kardiotechn. Dienst)	8.708	1.441	10.149	85,8 %	14,2 %	100,0 %
Gehob. med.-techn. Dienst und Masseur, Masseurinnen	2.194	357	2.551	86,0 %	14,0 %	100,0 %
Sanitätshilfsdienst und Pflegehilfe	1.755	510	2.265	77,5 %	22,5 %	100,0 %
Hebammen in Krankenanstalten	275	0	275	100,0 %	0,0 %	100,0 %

Land OÖ, Abt. Statistik, Daten: Statistik Austria, BM f. Gesundheit und Frauen (Stichtag 31.12.)

Im Jahr 2016 gab es 15.240 Personalkräfte in den oberösterreichischen Krankenanstalten. Die Sozialberufe wurden in erster Linie von Frauen (85 %) ausgeübt. Lediglich 15 Prozent des Personals waren Männer. Gut zwei Drittel der Personen waren im Gehob. Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege beschäftigt (davon 85,8 % Frauen und 14,2 % Männer). Nach wie vor ist der Beruf der Hebamme eine Frauendomäne. 2016 gab es 275 weibliche Hebammen und keinen Mann, der diese Fachrichtung ausübte.

4. GESUNDHEIT UND SOZIALES

4.2 PFLEGE GELD ANSPRUCHSBERECHTIGTE

Pflegegeld – Anspruchsberechtigte nach Altersgruppen in OÖ per 31.12.2016

Altersgruppen	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer
	absolut			in %	
0 bis 20 Jahre	736	1.131	1.867	1,6	4,5
21 bis 40 Jahre	1.322	1.716	3.038	2,9	6,9
41 bis 60 Jahre	3.255	3.722	6.977	7,2	14,9
61 bis 80 Jahre	12.552	8.914	21.466	27,8	35,7
81 Jahre und älter	27.357	9.518	36.875	60,5	38,1
Insgesamt	45.222	25.001	70.223	100,0 %	100,0 %

Land OÖ, Abt. Statistik, Daten: BMASK; Ö. Pflegevorsorgebericht 2016

Mit dem Pflegegeldreformgesetz 2012 wurde die Gesetzgebungs- und Vollziehungskompetenz für das Pflegegeld mit Wirkung vom 1.1.2012 von den Ländern auf den Bund übertragen.

Das vom Bund ausgeschüttete Pflegegeld wurde zum Stichtag 31.12.2016 an insgesamt 70.223 Personen ausbezahlt, wobei rund zwei Drittel auf Frauen entfielen.

Nach Altersgruppen betrachtet, waren sechs von zehn der Pflegegeldbezieherinnen über 80 Jahre alt, während bei den männlichen Anspruchsberechtigten eines Pflegegeldes nur ein gutes Drittel auf diese Altersgruppe entfiel. Insgesamt waren mehr als die Hälfte (52,5 %) aller Anspruchsberechtigten 81 Jahre und älter.

5. ALLEINERZIEHENDE

5.1 FAMILIENTYP/ALLEINERZIEHENDE

Definition Alleinerziehende

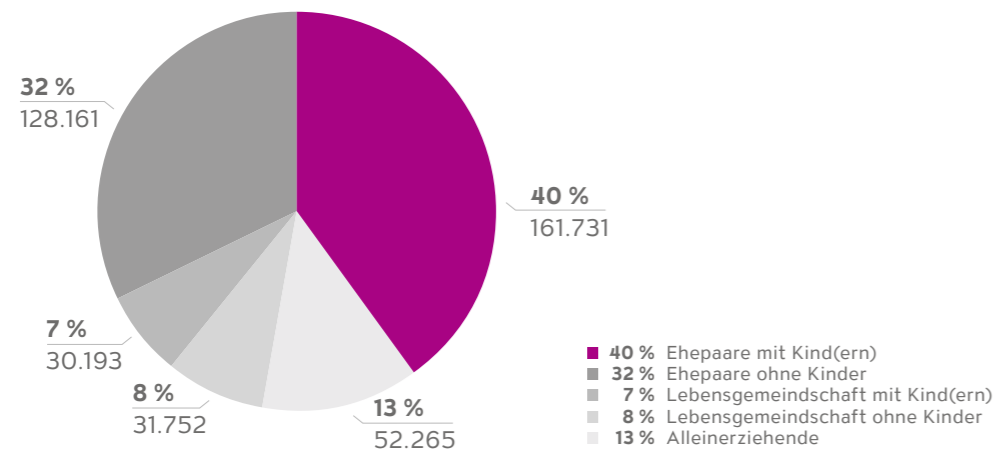
Familie: Eine Familie bilden Ehepaare und Lebensgemeinschaften mit oder ohne Kind bzw. Alleinerziehende. Alleinerziehende sind Personen, welche ohne Partner mit einem Kind zusammen einen Haushalt (wirtschaftliche Gemeinschaft) bilden.

Familien in Oberösterreich 2015 (mit Kindern aller Altersstufen)

Familientypen	Anzahl
Ehepaare mit Kind(ern)	161.731
Ehepaare ohne Kinder	128.161
Lebensgemeinschaften mit Kind(ern)	30.193
Lebensgemeinschaften ohne Kinder	31.752
Alleinerziehende	52.265
Insgesamt	404.102

Land OÖ, Abt. Statistik: Daten: Statistik Austria; Abgest. Erwerbsstatistik (AEST) 2015

Familien insgesamt in OÖ 2015 (Kinder aller Altersgruppen)



Land OÖ, Abt. Statistik: Daten: Statistik Austria; AEST 2015

In Oberösterreich wurden im Jahr 2015 insgesamt 52.265 Familien von Alleinerziehenden gezählt; das ist ein Anteil von 12,9 Prozent aller Familien. Die Mehrheit der Alleinerzieherfamilien bilden Ein-Eltern-Familien mit erwachsenen Kindern.

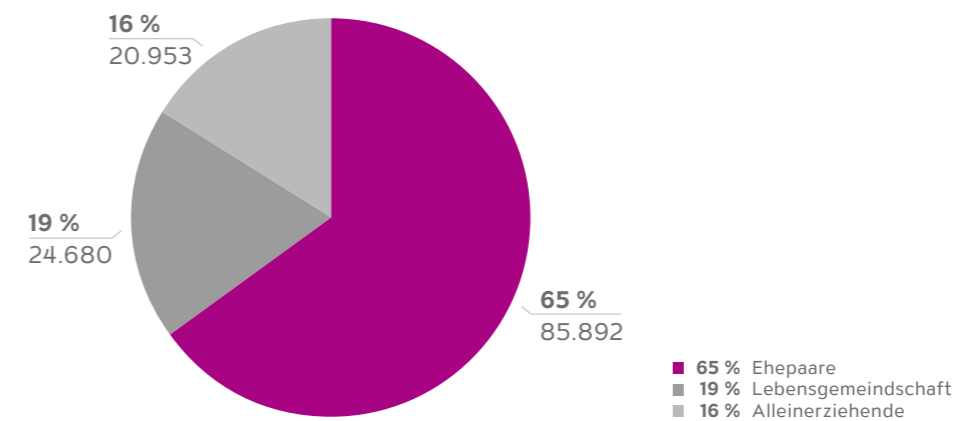
5. ALLEINERZIEHENDE

5.1 FAMILIENTYP/ALLEINERZIEHENDE

Familien in OÖ mit Kindern unter 15 Jahren 2015

Familientypen	Anzahl
Ehepaare	85.892
Lebensgemeinschaften	24.680
Alleinerziehende	20.953
davon alleinerziehende Mütter	19.197
davon alleinerziehende Väter	1.756
Insgesamt	131.525

Land OÖ, Abt. Statistik: Daten: Statistik Austria; Abgest. Erwerbsstatistik (AEST) 2015



Land OÖ, Abt. Statistik: Daten: Statistik Austria; AEST 2015

Von insgesamt 52.265 Alleinerziehenden hatten 20.953 oder 40,1 Prozent Kinder unter 15 Jahren. Betrachtet man die Familien mit Kindern unter 15 Jahren nach Familientypen, so betrug der Alleinerzieher/innenanteil 15,9 Prozent.

5. ALLEINERZIEHENDE

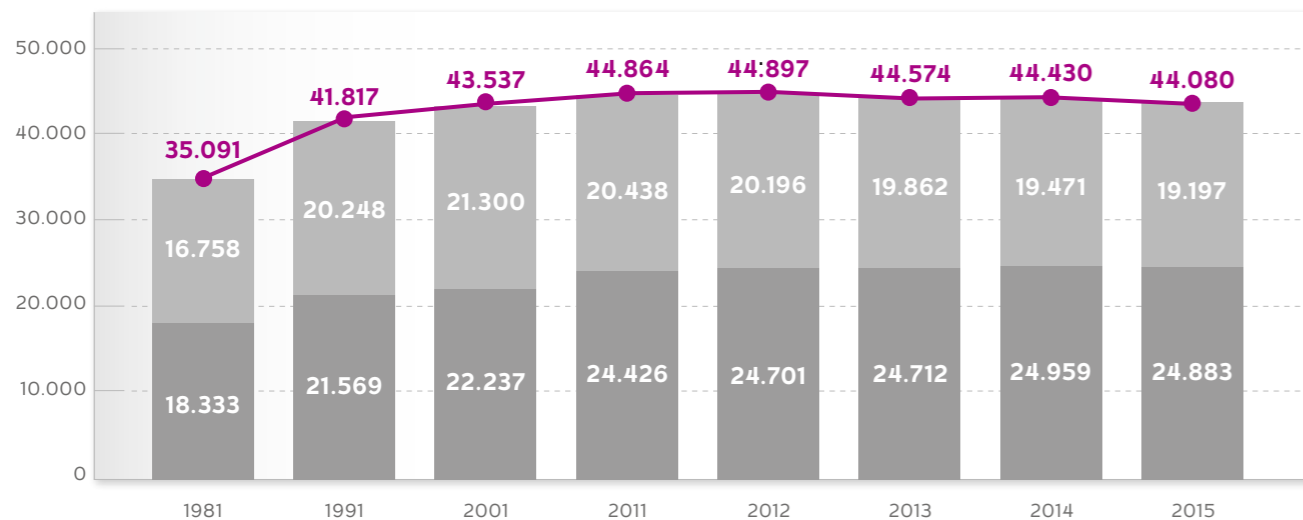
5.2 ALLEINERZIEHUNG IST WEIBLICH

Alleinerzieherinnen in OÖ ab 1981

Jahr	Alleinerzieherinnen ...			% - Veränderung
	kein Kind	min. 1 Kind	insgesamt	
1981	18.333	16.758	35.091	0,0 %
1991	21.569	20.248	41.817	19,2 %
2001	22.237	21.300	43.537	24,1 %
2011	24.426	20.438	44.864	27,9 %
2012	24.701	20.196	44.897	27,9 %
2013	24.712	19.862	44.574	27,0 %
2014	24.959	19.471	44.430	26,6 %
2015	24.883	19.197	44.080	25,6 %

Quelle: Land OÖ, Abt. Statistik; Daten: Statistik Austria; VZ und Abg. Erwerbsstatistik (AEST)

Alleinerzieherinnen in OÖ ab 1981



Land OÖ, Abt. Statistik; Daten: Statistik Austria, VZ und AEST

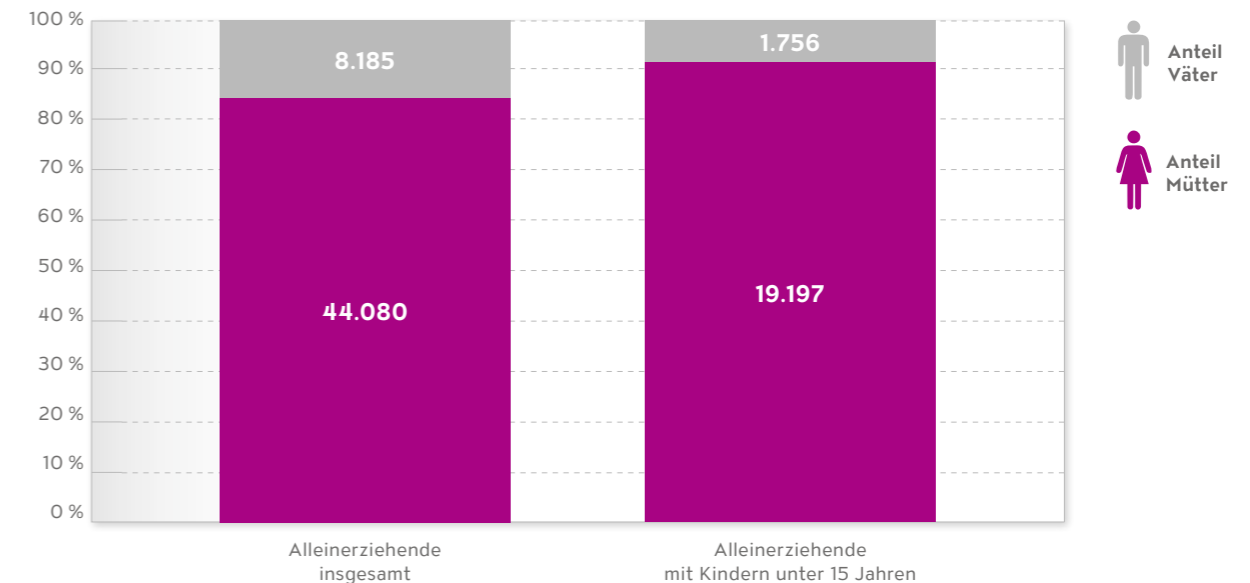
■ Alleinerzieherinnen insgesamt
 ■ mindestens 1 Kind unter 15 Jahren
 ■ kein Kind unter 15 Jahren

Im Jahr 2015 bestanden von den 404.102 Familien rund 13 Prozent (52.265) aus einem Elternteil. Vorwiegend leisteten in erster Linie Mütter Erziehungsarbeit. Von den 44.080 alleinerziehenden Müttern hatten mehr als die Hälfte keine Kinder unter 15 Jahren und 19.197 mindestens ein Kind unter 15 Jahren. Die Anzahl der Mütter – die ihr/e Kind/er alleine erziehen – hat sich seit dem Jahr 1981 um 26 Prozent erhöht. Seit dem Jahr 2011 ändert sich die Anzahl der Alleinerzieherinnen nicht wesentlich.

5. ALLEINERZIEHENDE

5.3 ALLEINERZIEHENDE FRAUEN MIT KINDERN UNTER 15 JAHREN

Alleinerziehende in OÖ 2015 nach Geschlecht



Land OÖ, Abt. Statistik; Daten: Statistik Austria, AEST 2015

Die Mehrheit der Alleinerzieherfamilien (Ein-Eltern-Kind-Familien) waren solche mit erwachsenen Kindern. Von besonderem Interesse waren allerdings Alleinerzieherfamilien mit Kindern unter 15 Jahren. Im Jahr 2015 wurden in Oberösterreich 20.953 Alleinerzieherfamilien gezählt. Ausgehend vom Geschlecht gab es 91,6 Prozent alleinerziehende Mütter und 8,4 Prozent alleinerziehende Väter mit Kindern unter 15 Jahren.

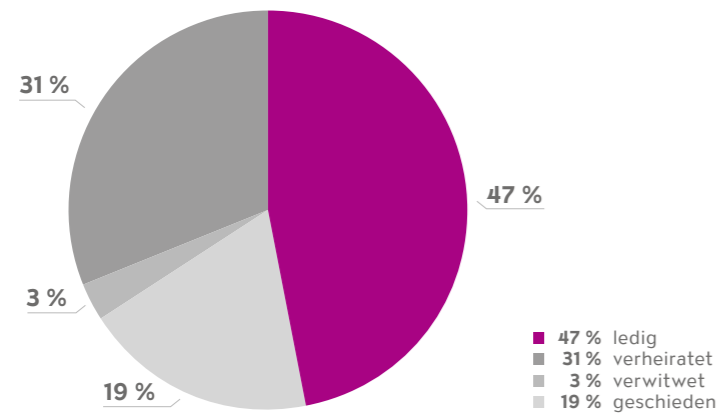
Alleinerziehende Frauen mit Kindern unter 15 Jahren nach Familienstand in OÖ 2015

Familienstand	absolut	in Prozent
ledig	9.117	47,5 %
verheiratet	3.585	18,7 %
verwitwet	614	3,2 %
geschieden	5.881	30,6 %
Insgesamt	19.197	100,0 %

Land OÖ, Abt. Statistik; Daten: Statistik Austria, Abg. Erwerbsstatistik (AEST) 2015

5. ALLEINERZIEHENDE

5.3 ALLEINERZIEHENDE FRAUEN MIT KINDERN UNTER 15 JAHREN



Land OÖ, Abt. Statistik; Daten: Statistik Austria; AEST 2015

Alleinerziehende befinden sich zudem in vielen Fällen in einer Familienphase, der andere Familienformen vorausgegangen sind. 31 Prozent der alleinerziehenden Frauen waren vorher verheiratet und 47 Prozent ledig. 3 Prozent waren verwitwet und 19 Prozent noch verheiratet, jedoch lebten sie schon seit einem längeren Zeitraum getrennt.

6. SICHERHEIT

6.1 GEWALT GEGEN FRAUEN

Gewalt gegen Frauen in Österreich 2016

Art der Hilfe	Frauen	Kinder	Insgesamt
Schutz und Unterkunft ZÖF	958	991	1.949
Schutz und Unterkunft AÖF	630	682	1.312
ZÖF und AÖF insgesamt	1.588	1.673	3.261

	Frauen	Kinder	Insgesamt
Aufenthaltstage AÖF	37.935	39.224	77.159
Beratungen mit nicht bzw. nicht mehr im FH wohnhaften Frauen	8.067		

Land OÖ, Abt. Statistik; Daten: Tätigkeitsbericht – Autonome Österreichische Frauenhäuser 2016

Die Frauenhäuser in Österreich werden von den zwei Vereinen AÖF (Autonome Österreichische Frauenhäuser) und ZÖF (Zusammenschluss Österreichischer Frauenhäuser) organisiert. Insgesamt wurden im Jahr 2016 von den Frauenhäusern beider Vereine 1.588 Frauen und 1.673 Kinder betreut.

Im Jahr 2016 zählten die 15 autonomen Frauenhäuser Österreichs (AÖF) insgesamt 77.159 Aufenthaltstage von Frauen und Kindern. 8.067 Frauen, die nicht bzw. nicht mehr in einem Frauenhaus wohnten, wurden beraten und begleitet. Diese Beratungen erfolgten entweder telefonisch, ambulant, übers Internet oder als Nachbetreuungskontakte. 1.889 Nachbetreuungskontakte erfolgten beispielsweise als ambulante Beratungen, Hausbesuche oder Telefonate.

336 Frauen konnten aufgrund von Platzmangel in den autonomen Frauenhäusern, die im Verein AÖF vernetzt sind, nicht aufgenommen werden. Das bedeutet jedoch nicht, dass jene Frauen zum Misshandler zurückkehren mussten, sondern es wurde versucht, alternative Wohnmöglichkeiten zum Frauenhaus zu finden.

Familienstand der Frauen (Anzahl n=630)

Familienstand	in %
verheiratet	59 %
in Lebensgemeinschaft	18 %
geschieden	7 %
alleinlebend	13 %
verwitwet	1 %
keine Daten	2 %
Insgesamt	100 %

Land OÖ, Abt. Statistik; Daten: Tätigkeitsbericht – Autonome Österreichische Frauenhäuser 2016

6. SICHERHEIT

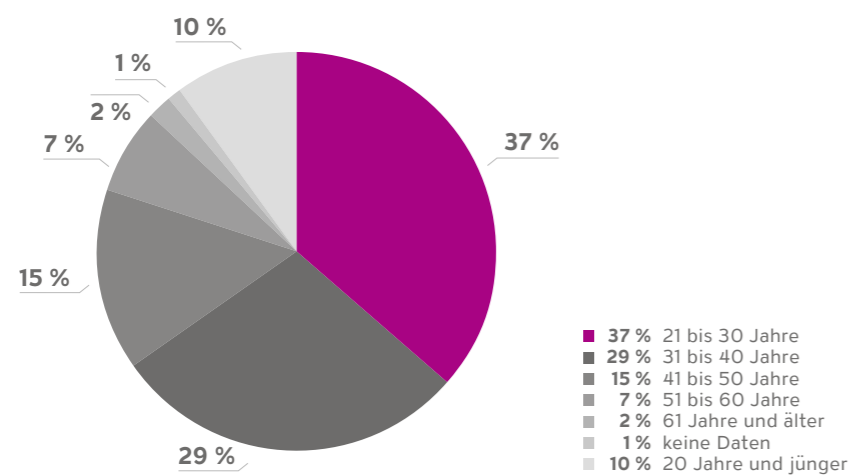
6.1 GEWALT GEGEN FRAUEN

Im Jahr 2016 waren 59 Prozent der Frauen, welche Schutz und Unterkunft in einem Frauenhaus gefunden haben, verheiratet und knapp ein Fünftel lebte in einer Lebensgemeinschaft. Von den Bewohnerinnen waren sieben Prozent geschieden, 13 Prozent alleinlebend und ein Prozent verwitwet.

Alter der Frauen (Anzahl n=630)

Alter der Frauen	Anteil in %
20 Jahre und jünger	10 %
21 bis 30 Jahre	37 %
31 bis 40 Jahre	29 %
41 bis 50 Jahre	15 %
51 bis 60 Jahre	7 %
61 Jahre u. ä.	2 %
keine Daten	1 %
Insgesamt	100 %

Land OÖ. Abt. Statistik: Daten: Tätigkeitsbericht – Autonome Österreichische Frauenhäuser 2016
Rundungsdifferenzen möglich



Land OÖ. Abt. Statistik: Daten: Autonome Öst. Frauenhäuser 2016

Mit 66 Prozent war der Großteil der Bewohnerinnen zwischen 21 und 40 Jahre alt. Zehn Prozent der Frauen waren 20 Jahre oder jünger, 15 Prozent waren zwischen 41 und 50 Jahre alt. Neun Prozent der Frauen, die Schutz in einem der Frauenhäuser gefunden haben, waren älter als 51 Jahre.

7. PRÄSENZ VON FRAUEN UND MÄNNERN IN DER OÖ. LANDES- UND KOMMUNALPOLITIK

Funktionsverteilung nach Geschlecht (Periode 2015, Stand Februar 2018)

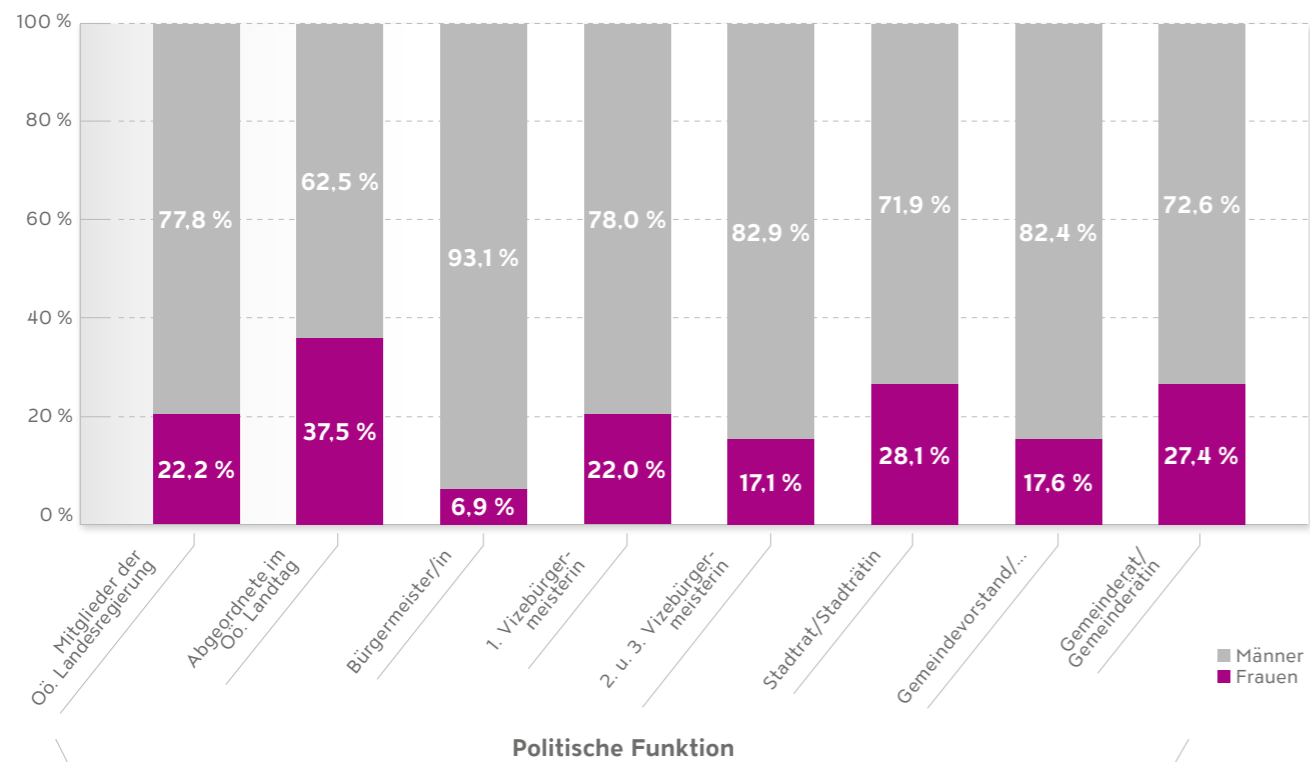
Politische Funktion	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer
	absolut			in %	
Mitglied der Oö. Landesregierung	2	7	9	22,2 %	77,8 %
Abgeordnete im Oö. Landtag	21	35	56	37,5 %	62,5 %
Bürgermeisterin/Bürgermeister ¹	30	404	434	6,9 %	93,1 %
1. Vizebürgermeisterin/Vizebürgermeister	96	341	437	22,0 %	78,0 %
2. u. 3. Vizebürgermeisterin/Vizebürgermeister	19	92	111	17,1 %	82,9 %
Stadträtin/Stadtrat	38	97	135	28,1 %	71,9 %
Gemeindevorständin/Gemeindevorstand	232	1.083	1.315	17,6 %	82,4 %
Gemeinderätin/Gemeinderat	1.916	5.073	6.989	27,4 %	72,6 %
Insgesamt	2.354	7.132	9.486	24,8 %	75,2 %

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

¹ In sechs von 440 Gemeinden ist das Bürgermeisteramt derzeit nicht besetzt

7. PRÄSENZ VON FRAUEN UND MÄNNERN IN DER OÖ. LANDES- UND KOMMUNALPOLITIK

Verteilung Frauen und Männern in der oö. Landes- und Kommunalpolitik Stand Februar 2018



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

Im April 2017 hat wieder eine zweite Frau ihre Arbeit als Landesrätin in der Oö. Landesregierung aufgenommen – der weibliche Anteil ist dadurch auf 22,2 Prozent gestiegen. Im Oö. Landtag ist der Frauenanteil deutlich höher, 21 Frauen (37,5 %) sind als Abgeordnete bestellt. In der Regionalpolitik ist die Frauenquote mit 28,1 Prozent bei den Stadträtinnen und 27,4 Prozent bei den Gemeinderätinnen am höchsten, ein Bürgermeisteramt wird im Vergleich nur von 30 Frauen bekleidet (6,9 %).

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