

ERSTER WIRKUNGSBERICHT 2021-2022



ZUR
**STEIRISCHEN GLEICHSTELLUNGS-
STRATEGIE**

Abteilung 6 Fachabteilung Gesellschaft

IMPRESSUM

Herausgegeben von:

Amt der Steiermärkischen Landesregierung
Abteilung 6 Fachabteilung Gesellschaft
Referat Familie, Erwachsenenbildung und Frauen
Karmeliterplatz 2
8010 Graz
E-Mail: gesellschaft@stmk.gv.at

Redaktion:

MMag.^a Andrea Koller
MMag.^a Barbara Siegl
Margit Kollegger, MAS
DIⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Kirsten Tangemann, Quadris Consulting GmbH

Layout und Gestaltung:

studio bleifrei gmbh, Graz, www.studiobleifrei.at

Fotos:

Marija Kanizaj, Raoul Lechner, RMS, Foto Furgler, Rothwangl, Hans Oberländer, Philip Rauter (PHSt), AMS/Opernfoto, Weiß Neumarkt, werbelechner, Selina Graf-Putz/AK Steiermark, die Abbilderei, Katarina Paller, Sissi Furgler, fotogenia, Julia Lavina Windisch, Frauengesundheitszentrum, ÖAR GmbH, RML, Gettyimages

Graz, Juni 2023

INHALTSVERZEICHNIS

VORWÖRTER	4
TABELLENVERZEICHNIS	6
I. WIRKUNGSBERICHT 2021–2022 AUF EINEN BLICK	7
II. UMSETZUNG DER STEIRISCHEN GLEICHSTELLUNGSSTRATEGIE	13
III. STRATEGISCHE HANDLUNGSFELDER	19
1. Abbau von geschlechtsspezifischen Rollenbildern	21
2. Gleichstellung in allen Politikbereichen und Prozessen der öffentlichen Verwaltung	35
3. Bildung und Aus- und Weiterbildung	47
4. Beruf und finanzielle Absicherung	57
5. Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit	67
6. Ausgewogene Vertretung der Geschlechter in Entscheidungspositionen	75
7. Freiheit von Gewalt	83
8. Gesundheit für alle Geschlechter	95
9. Gleichstellung in den Regionen	105
IV. AUSBLICK	123

DIE ERSTEN MEILENSTEINE SIND GESCHAFFT!



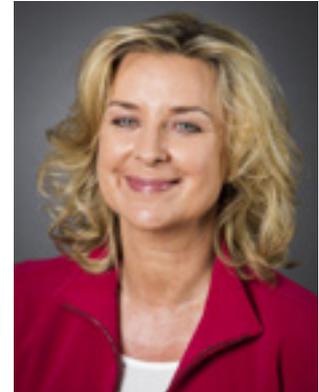
Die Steiermark hat mit der Steirischen Gleichstellungsstrategie ein klares Zeichen zur Gleichstellung der Geschlechter gesetzt. Mit dem wirkungsorientierten Umsetzungsprozess der Strategie setzen wir aber nicht nur ein Zeichen, sondern kontrollieren die gesetzten Ziele und Maßnahmen. Der vorliegende Wirkungsbericht ist das Instrument, das zeigt, wo wir in der Umsetzung stehen und in welchen Bereichen wir zukünftig ansetzen müssen.

Erste wesentliche Meilensteine in der Gleichstellung der Geschlechter in der Steiermark haben wir in den vergangenen zwei Jahren erreicht: Das sind neben der statistischen Grundlage mit dem Heft „Gleichstellung in Zahlen in der Steiermark“, die Pilotierung zur Verknüpfung von Regionalentwicklung und Gleichstellung und die Forcierung des Themas in der Landesverwaltung. Auch in der geschlechtssensiblen Bildungs- und Berufsorientierung ist die Steiermark Vorreiter. Dennoch ist es mehr als offenbar, dass es in den einzelnen Handlungsfeldern noch viel zu tun gibt – gerade in unsicheren Zeiten wie diesen, wo Tendenzen zur Rückkehr zu tradierten Rollenbildern sichtbar werden. Der Abbau von geschlechtsspezifischen Rollenbilder ist grundlegend, um insbesondere Chancengleichheit im Beruf herzustellen und Sorgearbeit fair zu verteilen. Dadurch können sich Frauen und Männer gleichermaßen entfalten, wovon alle Geschlechter und damit die gesamte Gesellschaft profitieren!

Dr.ⁱⁿ Juliane Bogner-Strauß

Landesrätin für Gesundheit, Pflege, Sport und Gesellschaft

GLEICHSTELLUNG ALS GEMEINSCHAFTS- AUFGABE



Als koordinierende Stelle zur Umsetzung der Steirischen Gleichstellungsstrategie sind wir sehr stolz, den ersten Wirkungsbericht zur Steirischen Gleichstellungsstrategie zu präsentieren. Viele Kräfte bündeln sich, um Gleichstellung der Geschlechter in der Steiermark voranzutreiben – angefangen bei der Steirischen Landesregierung, den Abteilungen der Landesverwaltung bis hin zu den Regionen und unterschiedlichsten Organisationen – gemeinsam konnten bereits viele wirkungsvolle Maßnahmen umgesetzt werden. Sensibilisierung und Kompetenzaufbau sind dabei Schlüsselaktivitäten, um Gleichstellung in den eigenen Strukturen, Prozessen oder Leistungen zu verankern und mit gutem Beispiel für andere voranzuschreiten.

Erste Schritte in die richtige Richtung sind getan, dennoch – es bleibt noch viel zu tun wie die statistischen Daten deutlich aufzeigen. Frauen in Führungs- und Entscheidungspositionen sind noch immer unterrepräsentiert, Gewalt gegen Frauen hat sich pandemiebedingt weiter verschärft, und es besteht noch immer eine starke Geschlechtersegregation in den Berufen, ebenso wie im privaten Umfeld im Bereich der unbezahlten Care-Arbeit.

Es gibt also noch viel zu tun und nur gemeinsam können wir die Ziele in der Gleichstellung erreichen!

Mag.ª Alexandra Nagl

Leiterin der Fachabteilung Gesellschaft

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Einschätzung der Wirkung von Maßnahmen	16
Tabelle 2: Umsetzungsstand von Maßnahmen	16
Tabelle 3: Indirekte Wirkungsindikatoren im Handlungsfeld – Abbau von geschlechtsspezifischen Rollenbildern	32
Tabelle 4: Wirkungsindikatoren im Handlungsfeld – Gleichstellung in allen Politikbereichen und Prozessen der öffentlichen Verwaltung	44
Tabelle 5: Wirkungsindikatoren im Handlungsfeld – Bildung und Aus- und Weiterbildung	54
Tabelle 6: Wirkungsindikatoren im Handlungsfeld – Beruf und finanzielle Absicherung	64
Tabelle 7: Wirkungsindikatoren im Handlungsfeld – Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit	72
Tabelle 8: Wirkungsindikatoren im Handlungsfeld – Ausgewogene Vertretung der Geschlechter in Entscheidungspositionen	80
Tabelle 9: Wirkungsindikatoren im Handlungsfeld – Freiheit von Gewalt	92
Tabelle 10: Wirkungsindikatoren für das Handlungsfeld – Gesundheit für alle Geschlechter	102
Tabelle 11: Bevölkerungsdichte in den steirischen Regionen und Bezirken	114
Tabelle 12: Struktur der Wohnbevölkerung, Wanderungsbewegung und Altersstruktur in den steirischen Regionen	115
Tabelle 13: Politische Vertretung in den steirischen Regionen	116
Tabelle 14: Aktive Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern im Alter von 15 bis unter 65 Jahren in Teilzeit in den steirischen Regionen	116
Tabelle 15: Einkommensunterschiede Frauen/Männer in den steirischen Regionen	117
Tabelle 16: Elternkarenz und Kinderbetreuungsangebot in den steirischen Regionen	117
Tabelle 17: Betretungs- und Annäherungsverbote in den steirischen Regionen (auf 100.000 Einwohner*innen)	118
Tabelle 18: Breitbandausbau in den steirischen Bezirken	118

WIRKUNGSBERICHT 2021–2022 AUF EINEN BLICK

Die im Jahr 2021 beschlossene, längerfristig gültige Steirische Gleichstellungsstrategie beinhaltet neun übergeordnete und thematisch im Bereich der Gleichstellung seit Jahrzehnten zentral wichtige Handlungsfelder am Weg zur faktischen, und nicht nur rechtlichen Gleichstellung. Die in den einzelnen Handlungsfeldern festgelegten strategischen Ziele dienen als Richtschnur für die Übersetzung der Strategie in konkrete und möglichst wirkungsvolle Maßnahmen, die im ersten diesbezüglichen Aktionsplan 2021–2022 zusammengefasst wurden. Ein weiterer zentraler Baustein zur Umsetzung der Strategie ist die systematische Erfassung statistischer Daten in allen Handlungsfeldern. Diese wurden erstmalig im Jahr 2022 mit „[Steiermark – Gleichstellung in Zahlen 2022](#)“¹ veröffentlicht.



Abbildung 1: Wirkungsorientierte Umsetzung der Steirischen Gleichstellungsstrategie

Mit dem vorliegenden Wirkungsbericht 2021–2022 werden die im Aktionsplan 2021–2022 zusammengefassten Maßnahmen im Kontext der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen betrachtet. Mit Aktionsplan – Wirkungsbericht – Gleichstellungsstatistik wird so für die Steiermark ein Umsetzungskreislauf etabliert, der weit über ein „Abarbeiten“ von Maßnahmen und Projekten hinausreicht, sondern einen adaptiven Prozess zur Erreichung der Ziele der Steirischen Gleichstellungsstrategie vorsieht.

¹ Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Abteilung 17 (2022): Steiermark. Gleichstellung in Zahlen 2022. Heft 9/2022, Graz, https://www.landesentwicklung.steiermark.at/cms/dokumente/12658765_141979497/b424e0ed/Heft%209-2022%20Steiermark%20Gleichstellung%20in%20Zahlen%202022%20INTERNET.pdf

Für die Jahre 2021–2022 ist eine äußerst positive Leistungsbilanz zu verzeichnen: von 100 geplanten Maßnahmen wurden 84 in die Wege geleitet, abgeschlossen bzw. werden als dauerhafte Maßnahme fortgeführt, verschiedenste Zielgruppen – Bevölkerung wie auch Multiplikator*innen wurden in der gesamten Steiermark erreicht und haben Angebote wahrgenommen.



Abbildung 2: 100 geplante Maßnahmen – 84 umgesetzt

Mit dem vorliegenden Wirkungsbericht werden jedoch nicht Quantitäten bzw. der Output wie z.B. Anzahl der Teilnehmenden, Anzahl von durchgeführten Workshops etc. in den Blick genommen. Vielmehr interessiert, wie diese Maßnahmen wirken: Die Wirkung von durchgeführten Maßnahmen entfaltet sich mittel- bis langfristig. Verändern sich Bewusstsein, Fähigkeiten und Handeln von Zielgruppen, führt das langfristig zu positiven Veränderungen in der Gesellschaft (Abbildung 3).

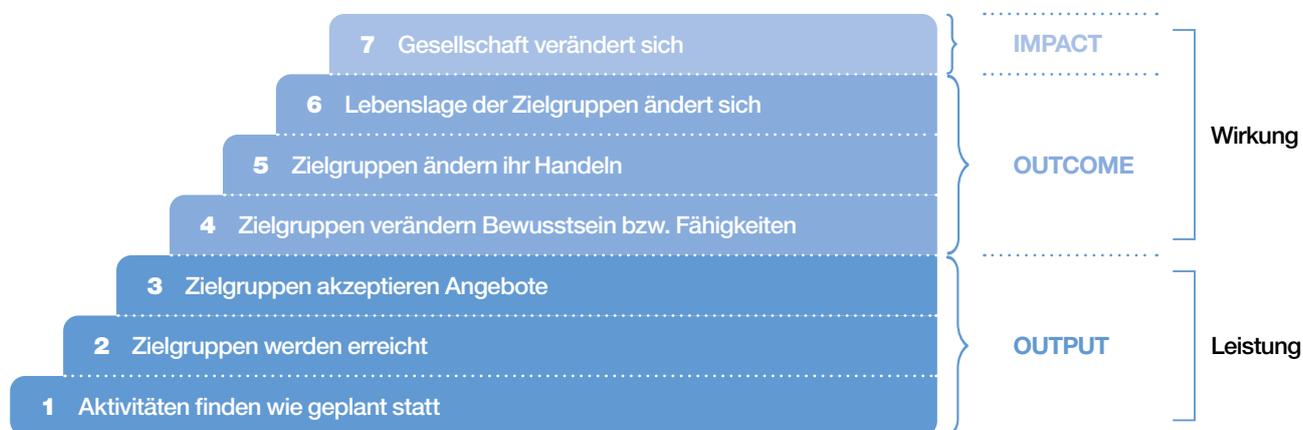


Abbildung 3: adaptiert aus Phineo, Kursbuch Wirkung (2021)

Im Sinne der Zielsetzungen der Steirischen Gleichstellungsstrategie geht daher der Wirkungsbericht über eine einfache Leistungsbilanz hinaus und stellt in der Analyse via eines Ampelsystems (vgl. Seite 16) die Wirkung in Verschränkung mit dem Umsetzungsgrad der jeweils im Aktionsplan vorliegenden Maßnahmen in den Mittelpunkt. Die Grundlage für diese Wirkungsanalyse bilden Einschätzungen der eingebundenen Akteur*innen sowie die statistische Datenlage. Teilweise nicht vorhersehbare gesellschaftliche Um-

brüche, wie beispielsweise die COVID-Pandemie, führen zu sich ändernden Rahmenbedingungen. Vor diesem Hintergrund ist ein Review der durchgeführten Maßnahmen zentral, um im Sinne von Effizienz und Wirkungsorientierung, diese wo notwendig weiter zu entwickeln oder auch einzustellen und daraus einen Aktionsplan für die kommenden Jahre abzuleiten.

Aus der Gesamteinschätzung bildet sich ebenfalls in einer Ampelbewertung der Status des jeweiligen Handlungsfeldes am Weg zur Erreichung der Vision der Steirischen Gleichstellungsstrategie ab (Abbildung 4).

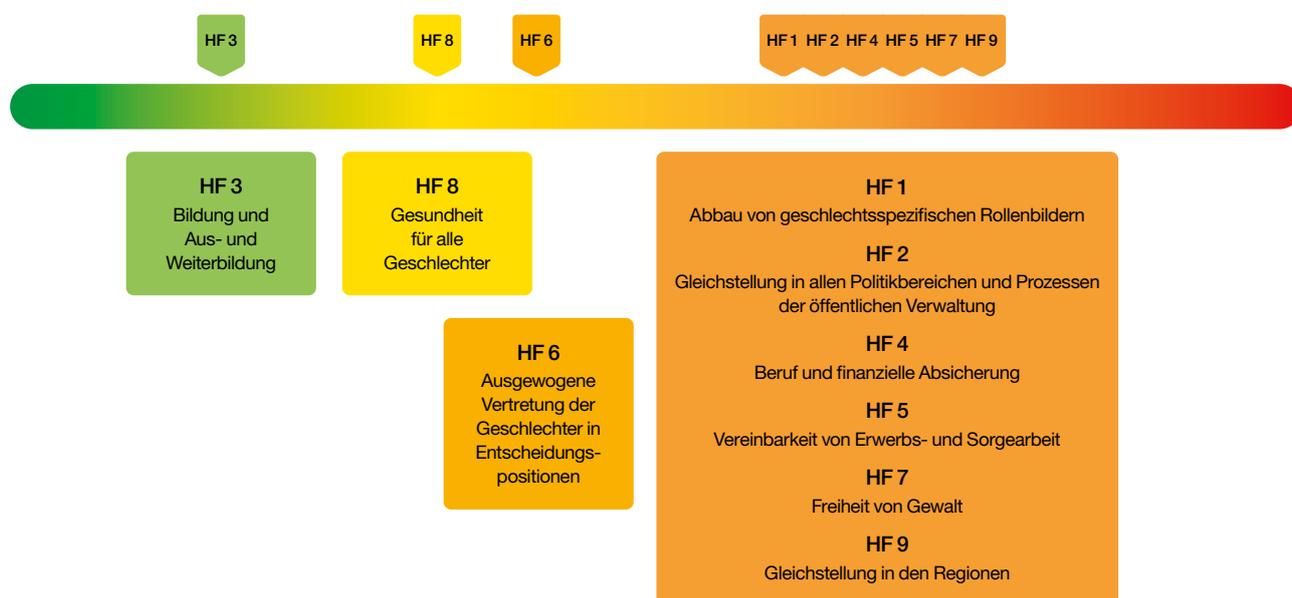


Abbildung 4: aktueller Status in den einzelnen Handlungsfeldern

HF 1: ABBAU VON GESCHLECHTSSPEZIFISCHEN ROLLENBILDERN

Damit Gleichstellung in der eigenen Organisation oder den Aktivitäten verankert werden kann und damit auch Rollenbilder abgebaut werden, bedarf es spezifischer Kompetenzen und Bewusstsein für das Thema. In der Steiermark werden vielfältige Lehrgänge zum **Aufbau von Genderkompetenz** angeboten. Der Gender-Agents Lehrgang beispielsweise richtet sich speziell an politische Akteur*innen, der Lehrgang „Gender – Diversität – Intersektionalität“ an alle Interessierten, die eine Gleichstellungsfunktion in ihrer Organisation einnehmen (möchten).

HF 2: GLEICHSTELLUNG IN ALLEN POLITIKBEREICHEN UND PROZESSEN DER ÖFFENTLICHEN VERWALTUNG

Als Basis einer gleichstellungsorientierten Gesetzgebung, für politische Entscheidungen und die Entwicklung von Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen liegen mit dem statistischen Heft „**Steiermark – Gleichstellung in Zahlen (2022)**“² und diesem Wirkungsbericht erstmals wirkungsvolle Instrumente für die steirische Gleichstellungspolitik vor.

HF 3: BILDUNG UND AUS- UND WEITERBILDUNG

Im Bereich der gleichstellungsorientierten **Bildungs- und Berufsorientierung** ist die Steiermark Vorreiter in der Angebotsgestaltung, Kooperation und strukturellen Verankerung. Gendersensible Angebote im frühen Kindesalter, Bewusstseinsbildung bei Bezugspersonen wie Eltern sowie Kompetenzaufbau bei pädagogischen Fachkräften hinsichtlich gleichstellungsorientierter Bildungs- und Berufsorientierung legen das Fundament für eine Berufswahl, die auf Interessen und Fähigkeiten basiert.

HF 4: BERUF UND FINANZIELLE UNABHÄNGIGKEIT

Viele steirische Unternehmen ermöglichen **flexible Arbeitszeiten** und setzen familienfreundliche Maßnahmen um, wie das u.a der Landespreis für familienfreundlichste Betriebe in der Steiermark aufzeigt. Um eine **Ausgewogenheit der Geschlechterverteilung** herzustellen und die verschiedenen Branchen für alle Geschlechter attraktiv zu gestalten, bedarf es geeigneter Rahmenbedingungen. Neben einer fairen Verteilung von Sorgearbeit trägt dies zu einer Verringerung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern bei.

HF 5: VEREINBARKEIT VON ERWERBS- UND SORGEARBEIT

Aufholbedarf besteht insbesondere bei der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit. Ein flächendeckendes, leistbares **Angebot von Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen** mit flexiblen Öffnungszeiten, gleichstellungsfördernde **Karenzmodelle** und die Unterstützung von Personen, die **Angehörige pflegen** sind wesentliche Elemente, um Gleichstellung in der Erwerbs- und Sorgearbeit zu fördern.

² Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Abteilung 17 (2022): Steiermark. Gleichstellung in Zahlen 2022. Heft 9/2022, Graz, https://www.landesentwicklung.steiermark.at/cms/dokumente/12658765_141979497/b424e0ed/Heft%209-2022%20Steiermark%20Gleichstellung%20in%20Zahlen%202022%20INTERNET.pdf

HF 6: AUSGEWOGENE VERTRETUNG DER GESCHLECHTER IN ENTSCHEIDUNGSPOSITIONEN

In der Steiermark haben sich wichtige **Frauennetzwerke** etabliert – beispielsweise das Netzwerk der Teilnehmerinnen der FELIN-Lehrgänge oder das Women*s Action Forum, das als Vernetzungsdrehscheibe für frauenpolitische Anliegen fungiert. Verstärkte Maßnahmen braucht es weiterhin zur Förderung von **Parität in der Politik**, denn auf regionaler sowie Gemeindeebene ist eine Ausgeglichenheit zwischen den Geschlechtern kaum gegeben.

HF 7: FREIHEIT VON GEWALT

Gewaltschutz ist ein zentrales Thema in der Steiermark. Mit der Gewaltschutzstrategie und dem Gewaltschutzbeirat gibt es ein kooperatives und strategisches Vorgehen dazu. Kampagnen wie „ES passiert, bevor ES passiert“ sind wichtige Initiativen zur **Sensibilisierung** für verschiedene Formen von Gewalt. In der Steiermark werden dazu auch verstärkt Projekte mit Jugendlichen umgesetzt. Wesentliche Anlaufstellen in der Gewaltprävention sind die **Frauen- und Mädchenberatungsstellen** sowie die **Männerberatung** in den Regionen, die sukzessive ausgebaut und abgesichert werden. Nachholbedarf besteht noch in der systematischen **Datenerhebung** über geschlechtsspezifische Gewalt in der Steiermark – diese gibt es (bundesweit) noch nicht.

HF 8: GESUNDHEIT FÜR ALLE GESCHLECHTER

In der Steiermark gibt es mit dem periodisch erscheinenden **Gesundheitsbericht**, in welchem die Daten regional und geschlechtsspezifisch aufbereitet werden, ein wichtiges Instrument zur Entwicklung von – auch geschlechtsspezifischen – Maßnahmen im Gesundheitsbereich. Zudem ist die Unterstützung von Gendergerechtigkeit bei der Gesundheitsversorgung, -förderung und Prävention durch den **Fachbeirat für gendergerechte Gesundheit** zur Gesundheitsplattform Steiermark gesichert.

HF 9: GLEICHSTELLUNG IN DEN REGIONEN

Mit der Pilotierung des **Regionalen Gleichstellungsmanagements** ist ein wesentlicher Schritt zur Verschränkung von Regionalentwicklung mit der Aufgabe der Gleichstellung der Geschlechter in den Regionen gelungen. Diese Ressource ergänzt die bereits umgesetzten Aktivitäten in den Regionen und setzt zielorientierte Maßnahmen um. Die Gleichstellung der Geschlechter stellt einen entscheidenden Standortfaktor für die Lebensqualität sowie die zukünftige Entwicklung der Regionen als Bildungs- und Wirtschaftsstandort dar.



II.

UMSETZUNG DER STEIRISCHEN GLEICHSTELLUNGSSTRATEGIE

Der vorliegende erste Wirkungsbericht zur Steirischen Gleichstellungsstrategie³ gibt einen Überblick über Entwicklungen in den neun Handlungsfeldern der Strategie, analysiert die Wirksamkeit und den Umsetzungsgrad von durchgeführten Maßnahmen und inwieweit diese gesamtheitlich zur Erreichung der strategischen Ziele beitragen.

Im März 2021 wurde die Steirische Gleichstellungsstrategie von der Steiermärkischen Landesregierung und Landtag Steiermark beschlossen und damit einhergehend der Aktionsplan 2021–2022 mit Maßnahmen verabschiedet, die zur Erreichung der strategischen Ziele in den einzelnen Handlungsfeldern beitragen sollen. Als Querschnittsthema umfasst die Gleichstellung alle Lebensbereiche. Dies spiegelt sich in den neun strategischen Themenfeldern wider:

- 1. Abbau von geschlechtsspezifischen Rollenbildern
- 2. Gleichstellung in allen Politikbereichen und Prozessen der öffentlichen Verwaltung
- 3. Bildung und Aus- und Weiterbildung
- 4. Beruf und finanzielle Absicherung
- 5. Vereinbarkeit von Familie, Beruf, Pflege
- 6. Ausgewogene Vertretung der Geschlechter in Entscheidungspositionen
- 7. Freiheit von Gewalt
- 8. Gesundheit unabhängig vom Geschlecht
- 9. Gleichstellung in den Regionen

³ Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Abteilung 6 Fachabteilung Gesellschaft (2021): Steirische Gleichstellungsstrategie – Die Steiermark am Weg zu mehr Fairness und Geschlechter-Gerechtigkeit, Graz. https://www.verwaltung.steiermark.at/cms/dokumente/11877528_109255607/97708135/Gleichstellungsstrategie%20%281%29.pdf

GESETZLICHE GRUNDLAGEN

Den Rahmen für die Steirische Gleichstellungsstrategie bilden die bisherige Steirische Frauen- und Gleichstellungsstrategie 2020⁴, die europäische Gleichstellungsstrategie 2020–2025⁵ und die in der österreichischen Bundesverfassung festgehaltene Gleichstellung von Frauen und Männern. Die Steiermärkische Landesregierung bekennt sich zur Schaffung und Sicherung von Rahmenbedingungen für die Umsetzung der Gleichberechtigung beider Geschlechter in allen Lebensbereichen. Im Landes-Gleichbehandlungsgesetz L-GBG⁶ wird festgehalten, dass Diskriminierung weder aufgrund des Geschlechts noch aufgrund der sexuellen Orientierung zulässig ist.

Der Wirkungsbericht zur Steirischen Gleichstellungsstrategie, der eine erweiterte Geschlechterperspektive einnimmt, integriert die bislang im Zweijahresrhythmus publizierten Tätigkeitsberichte über die Vollziehung des Steiermärkischen Frauenförderungsgesetzes (StFFG 2010)⁷. Die Kerninhalte der Frauen-Tätigkeitsberichte, die den Bericht zu umgesetzten Maßnahmen zur Frauenförderung und Gleichstellung gemäß StFFG umfassten, wurden in den vorliegenden Wirkungsbericht übernommen.

HANDLUNGSLEITENDE GRUNDPRINZIPIEN

Grundsätzlich sollen Maßnahmen, die zur Erreichung der strategischen Ziele umgesetzt werden, auf folgenden handlungsleitenden Grundprinzipien basieren.

- **Kooperation**

Über Kooperationen und die bereichs- und sektorenübergreifende Entwicklung von Maßnahmen werden Synergien genutzt, um eine möglichst hohe Wirksamkeit der Maßnahmen zu erreichen.

- **Intersektionalität**

Die Umsetzung der Strategie basiert auf dem Prinzip der Intersektionalität, bei dem Geschlecht und andere persönliche Merkmale wie sozioökonomische Lage, ethnische Herkunft, eine Behinderung oder das Alter gemeinsam berücksichtigt werden.

⁴ Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Abteilung 6 – Fachabteilung Gesellschaft und Diversität (2014): [Steirische Frauen- und Gleichstellungsstrategie 2020](#). Die Steiermark am Weg zu mehr Fairness und Geschlechter-Gerechtigkeit, Graz.

⁵ Europäische Kommission (2020). Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020–2025, Brüssel. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152>

⁶ Gesetz vom 6. Juli 2004, mit dem ein Gesetz über die Gleichbehandlung im Bereich des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände (Landes-Gleichbehandlungsgesetz L-GBG) erlassen wird; RIS – Landes-Gleichbehandlungsgesetz – Landesrecht konsolidiert Steiermark, Fassung vom 11.03.2023 (<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=LrStmk&Gesetzesnummer=20000467>)

⁷ Gesetz vom 6. Juli 2010 über die Förderung der Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen ([Steiermärkisches Frauenförderungsgesetz – StFFG](#))

- **Gender-Mainstreaming**

Im Sinne des Gender-Mainstreamings werden bei allen Entscheidungen systematisch in allen Politikbereichen die unterschiedlichen Auswirkungen auf die Geschlechter berücksichtigt.

- **Wirkungsorientierung**

Bei der Planung von Maßnahmen wird eine systemische Sichtweise eingenommen. Dies setzt eine gute Kenntnis der Gesamtzusammenhänge voraus, so dass Interventionen auch zu den beabsichtigten positiven Wirkungen bei den richtigen Zielgruppen führen. Es geht also nicht nur darum, dass eine Maßnahme durchgeführt wurde („Output“), sondern darum, was sich bei der Zielgruppe („Outcome“) und darüber hinaus im gesellschaftliche Kontext („Impact“) verändert.

WIRKUNGSANALYSE

Als Ausgangspunkt für u.a. die Analyse der Maßnahmen im vorliegenden Wirkungsbericht wurden im Rahmen der Publikationsreihe „Steirische Statistiken“ der Landestatistik Steiermark in Kooperation mit dem Referat Familie, Erwachsenenbildung und Frauen in einem umfassenden Heft „Steiermark – Gleichstellung in Zahlen 2022“⁸ verfügbare relevante statistische Daten für alle neun strategische Handlungsfelder erfasst und jeweils für Frauen und



Abbildung 5: Wirkungsorientierte Umsetzung der Steirischen Gleichstellungsstrategie

⁸ Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Abteilung 17 (2022): Steiermark. Gleichstellung in Zahlen 2022. Heft 9/2022, Graz, https://www.landesentwicklung.steiermark.at/cms/dokumente/12658765_141979497/b424e0ed/Heft%209-2022%20Steiermark%20Gleichstellung%20in%20Zahlen%202022%20INTERNET.pdf

Männer getrennt analysiert. Dies bildet zudem eine solide Grundlage, um evidenzbasiert und bedarfsorientiert Maßnahmen zu entwickeln und Entwicklungen und Trends zu analysieren. Für jedes Handlungsfeld wurden aus der gleichstellungsstatistischen Grundlage sowie aus fachspezifischen periodisch erscheinenden Studien Schlüsselindikatoren herangezogen, um den aktuellen Status darzustellen bzw. dort, wo Daten aus Vorperioden verfügbar sind, positive bzw. negative Trends hervorzuheben.

Die zweite Grundlage für den vorliegenden Wirkungsbericht bilden die im Aktionsplan 2021–2022 umfassten Maßnahmen. Für die Wirkungsanalyse wurde bei den 17 Abteilungen des Landes sowie der Landesamtsdirektion, bei der Gleichbehandlungsbeauftragten des Landes und den sieben Regionalmanagements erhoben, welche Projekte und Aktivitäten durchgeführt wurden, welchem Handlungsfeld, Ziel bzw. welcher Maßnahme diese zuzuordnen sind und wie deren Umsetzungsgrad beurteilt wird. Dies umfasst eine Einschätzung der Wirkung (Tabelle 1): Inwieweit wurden die Zielgruppen erreicht, haben diese die Angebote angenommen und inwieweit haben die durchgeführten Maßnahmen zu positiven Auswirkungen beispielsweise zu Änderungen von Verhaltensmustern oder Kompetenz- und Wissensaufbau bei den Zielgruppen geführt? Andererseits wurde der derzeitige Stand der Umsetzung analysiert (Tabelle 2).

TABELLE 1: EINSCHÄTZUNG DER WIRKUNG VON MASSNAHMEN

-  Maßnahme in guter Umsetzung – hohe positive Wirkung
-  Maßnahme in Umsetzung – mäßige Wirkung
-  Maßnahme in Umsetzung – geringe Wirkung
-  Maßnahme in Umsetzung – keine Wirkung bzw. Maßnahme wurde nicht umgesetzt

TABELLE 2: UMSETZUNGSSTAND VON MASSNAHMEN

-  Maßnahme erfolgreich abgeschlossen
-  Maßnahme wird fortgeführt
-  Maßnahme wird nicht fortgeführt

Aus dieser jeweils summativen Bewertungen der Maßnahmen wurde infolge der Erreichungsgrad der strategischen Ziele in einem Handlungsfeld ebenfalls mittels Ampelsystem abgeleitet und dies zu einer Gesamteinschätzung des Umsetzungsstands eines Handlungsfelds zusammengefasst.

Die Analyse der Ergebnisse von durchgeführten Maßnahmen dient der kritischen Reflexion. Wird etwa eine Maßnahme schon geraume Zeit durchgeführt und die Zielgruppe nimmt das Angebot nicht an (wie das beispielsweise beim freiwilligen Pensionssplitting der Fall ist – siehe Kapitel 4), dann gilt es, dies zu hinterfragen und gegebenenfalls Adaptierungen vorzunehmen oder das angestrebte Ziel auf einem anderen Weg – mit einer anderen Maßnahme – zu erreichen. Diese Vorgangsweise dient der steten Verbesserung der Qualität bzw. Anpassung von Maßnahmen zur Gleichstellungsstrategie an sich ändernde Rahmenbedingungen in der Umsetzung. Diese auf einen regelmäßigen Erkenntnisgewinn ausgerichtete Zugangsweise ermöglicht es auch, neue und innovative Ansätze und Maßnahmen zu testen, zu evaluieren und gegebenenfalls größer auszurollen oder die gewonnenen Erfahrungen in die Entwicklung anderer Maßnahmen einfließen zu lassen.



III. STRATEGISCHE HANDLUNGSFELDER

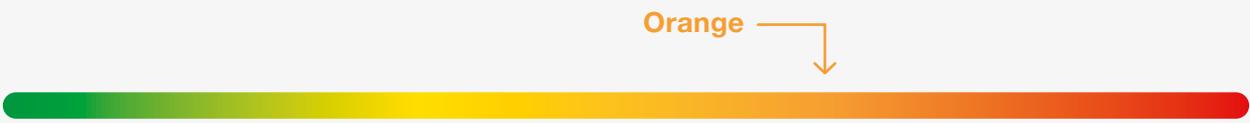
1. | Abbau von geschlechtsspezifischen Rollenbildern
2. | Gleichstellung in allen Politikbereichen und Prozessen der öffentlichen Verwaltung
3. | Bildung und Aus- und Weiterbildung
4. | Beruf und finanzielle Unabhängigkeit
5. | Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit
6. | Ausgewogene Vertretung der Geschlechter in Entscheidungspositionen
7. | Freiheit von Gewalt
8. | Gesundheit für alle Geschlechter
9. | Gleichstellung in den Regionen



1. ABBAU VON GESCHLECHTS-SPEZIFISCHEN ROLLENBILDERN

AKUTELLER STATUS IN DIESEM HANDLUNGSFELD

Orange



ZIELERREICHUNGSGRAD

- A) Frühzeitige Bewusstseinsbildung und Entwicklung erweiterter Aufgaben- und Rollenspektren**

Eltern, Erziehungsberechtigte, pädagogische Fachkräfte und Lehrpersonal sind sich der Bedeutung und Auswirkungen von traditionellen Rollenbildern bewusst und entwickeln erweiterte Aufgaben- und Rollenspektren.
- B) Gleichstellungsorientierte Aus- und Weiterbildung**

Aus- und Weiterbildungsangebote werden gleichstellungsorientiert konzipiert und umgesetzt.
- C) Geschlechtergerechte Sprache, Symbole und Bilder, klischeefreie Rollenbilder in den Medien**

Bei der Kommunikation und in den Medien des Landes und der landesgeförderten Organisationen werden geschlechtergerechte Sprache, Symbole und Bilder und klischeefreie Rollenbilder verwendet.
- D) Aufbau von Gleichstellungskompetenz**

Angestellte und Vertretungen öffentlicher Institutionen und der Privatwirtschaft, Medienschaffende ebenso wie Eltern, Erziehungsberechtigte, pädagogische Fachkräfte und Lehrpersonal nutzen ihre Gleichstellungskompetenz im Bewusstsein, welche Auswirkungen das Fehlen von Gleichstellung in der Gesellschaft hat.

UMSETZUNGSGRAD DER MASSNAHMEN

Ziel	Status	Maßnahme
A) Frühzeitige Bewusstseinsbildung und Entwicklung erweiterter Aufgaben- und Rollenspektren	● →	Bewusstseinsbildung bei Eltern und Erziehungsberechtigten durch Maßnahmen der Elternbildung und Elternbegleitung im Rahmen von ZWEI & MEHR
	● →	Ausbau der Zusammenarbeit von Frauen- und Mädchenberatungsstellen und Männer- und Burschenberatung in den Bereichen Gleichstellung und Geschlechterfragen
	● →	Männerfokussierte Beratungsangebote für Burschen und Männer zu verschiedenen Themen wie Vereinbarkeit, Pflege, Gesundheit, Rollenbilder, (werdende) Vaterschaft, Partnerschaft flächendeckend bzw. in allen Regionen sicherstellen
	● →	Entwicklung und Verbreitung von Instrumenten und Materialien für die Bewusstseinsarbeit und den Kompetenzaufbau im schulischen Umfeld
B) Gleichstellungsorientierte Aus- und Weiterbildung	● →	Umsetzung des Grundsatzerlasses bzw. Unterrichtsprinzips „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“
	● ●	Prüfung von Maßnahmen für die Forcierung gleichstellungsorientierter Spiele, Unterrichtsmittel und Lehrpläne*
	● ●	Geschlechtersensible Überprüfung und Gestaltung von Informationsmaterialien und -medien (vor allem auch neue Medien) aller Bildungsstufen zur Berufs- und Arbeitswelt*
<p>● in guter Umsetzung – hohe positive Wirkung ● in Umsetzung – geringe Wirkung ✓ erfolgreich abgeschlossen</p> <p>● in Umsetzung – mäßige Wirkung ● nicht umgesetzt – keine Wirkung → wird fortgeführt ● wird nicht fortgeführt</p>		

* Die Fokussierung auf Bewusstseinsbildung und Kompetenzaufbau bei Multiplikator*innen, also jenen Personen, die Informationen erstellen bzw. als Lehrende vermitteln, ermöglicht mittelfristig eine nachhaltigere und weitreichendere Umsetzung (siehe entsprechende Maßnahme unter 1.A sowie Maßnahmen zu gleichstellungsorientierter Elementarpädagogik und Berufs- und Bildungsorientierung unter 3. Bildung und Aus- und Weiterbildung)

Ziel	Status	Maßnahme			
C) Geschlechtergerechte Sprache, Symbole und Bilder, klischeefreie Rollenbilder	● →	Förderung der Darstellung von weiblichen Erfolgsgeschichten in den Medien			
	● →	Diversifizierung bzw. Darstellung unterschiedlicher Geschlechterbilder, realistischer Körperbilder, in allen Altersgruppen, in unterschiedlichen Lebensformen bzw. -modellen			
	● →	Diversifizierung bzw. Darstellung realistischer Väterbilder			
	● →	Öffentliches Auftreten gegen Gewalt und Sexismus in der Werbung			
	● →	Etablierung von Leitfäden für gleichstellungsgerechte Medienkommunikation			
	● ●	Überprüfung öffentlicher Förderungen und Angebote in Bezug auf Geschlechterstereotypen**			
D) Aufbau von Gleichstellungskompetenz	● →	Umsetzung eines „Gender-Agents“ Lehrgangs für Abgeordnete des Landtag Steiermark sowie Mitarbeitende der Landtagsklubs und politischen Büros			
	● →	Integration des Themas Gleichstellungskompetenz in die Ausbildung von Medienschaffenden			
	● →	Thematisierung der Gleichstellungs- und Diversitätskompetenz in Non Profit-Organisationen und in der Privatwirtschaft			
	✓				
●	in guter Umsetzung – hohe positive Wirkung	●	in Umsetzung – mäßige Wirkung		
●	in Umsetzung – geringe Wirkung	●	nicht umgesetzt – keine Wirkung		
✓	erfolgreich abgeschlossen	→	wird fortgeführt	●	wird nicht fortgeführt

** Hier wird der Schwerpunkt zukünftig auf den Aufbau von Genderkompetenz in den Ressorts des Landes sowie in den Kommunen gelegt, so dass bei Entwicklung von Strategien und Förderprogrammen die Gleichstellung der Geschlechter automatisch berücksichtigt wird (siehe 2.B Gleichstellungsorientierte Strategien und Programme).

AUSGEWÄHLTE BEISPIELE

A) FRÜHZEITIGE BEWUSSTSEINSBILDUNG UND ENTWICKLUNG ERWEITERTER AUFGABEN- UND ROLLENSPEKTREN

ZWEI & MEHR-Elterntreffs

[ZWEI & MEHR-Elterntreffs](#) finden laufend an vielen Orten der Steiermark für (werdende) Eltern und Bezugspersonen zu verschiedensten Themen des Familienalltags statt. Themen wie aktive Vaterschaft, Aufteilung von Sorgearbeit, Rollenbilder sind Fixthemen in den Programmen. Rund 1.200 Personen – vorwiegend Frauen – haben 2021/22 an den Elterntreffs teilgenommen. Ziel ist es, auch vermehrt Väter und männliche Bezugspersonen als Teilnehmende zu gewinnen.

Förderung fürsorglicher Männlichkeiten in der frühen Erziehung und Bildung

Das Projekt [ECaRoM](#) (Early Care and the Role of Men) fokussiert auf die Überwindung von Geschlechterstereotypen und die Stärkung von fürsorglichen Männlichkeiten (= Caring Masculinities) im Bereich der Früherziehung bzw. elementaren Bildung und Primarbildung. Durch die Überwindung von Geschlechterstereotypen in diesen Bereichen und durch die Schwerpunktsetzung auf fürsorgliche Männlichkeiten werden Vorbilder geschaffen, die mit Blick auf spätere berufliche Wege Wirksamkeit in Richtung Männer in der Erziehung, frühen Bildung (Lehrer, Kindergärtner) und Pflege entfalten können. Wenn Fürsorge nicht mehr einem Geschlecht zugeschrieben wird, kann so schon früh der späteren ungleichen Verteilung von Sorgearbeit entgegen gewirkt werden. Der Fokus des EU-Projektes, an dem der Verein für Männer und Geschlechterthemen Steiermark als Umsetzungspartner beteiligt ist, liegt auf der Analyse der aktuellen Situation, der Entwicklung von geschlechtersensiblen pädagogischen Materialien und der Fortbildung von pädagogischen Fachkräften.

Männerberatung

Der [Verein für Männer- und Geschlechterthemen](#) betreibt in der Steiermark die Fachstelle für Burschenarbeit, das Institut für Männer- und Geschlechterforschung, acht Männerberatungsstellen bzw. Fachstellen für Gewaltarbeit in Graz, Bruck/Mur, Feldbach, Hartberg, Judenburg, Liezen, Jennersdorf und

**Roland Reischl, Chefredakteur RegionalMedien Steiermark**

„Auch wenn sich in den steirischen Medien in den letzten Jahren vieles in die richtige Richtung bewegt hat: Es braucht in den Redaktionen weiterhin Sensibilisierung und Achtsamkeit für geschlechtergerechte Kommunikation – in den Texten und (vor allem) in der Bildsprache.“

Oberwart, weiters das Männerkaffee Graz und in Kooperation mit dem Verein Frauenservice Graz die GenderWerkstätte und weitere Bildungsangebote. Unterstützt werden Männer in schwierigen Lebenslagen wie Beziehungs- und Trennungskrisen, bei Problemen im Arbeitsleben (Burnout, Arbeitslosigkeit), bei Fragen zu Vaterschaft und Erziehung und weiteren Themen wie Sexualität, Einsamkeit und Gewalt. Das regionale Angebot wurde 2021 und 2022 ausgebaut. In den Bezirken Deutschlandsberg und Leoben wurden neue Anlaufstellen eingerichtet.

GRRRLS Aktivitäten 2023: YOUTH GRRRLS* JAM

Der Grrrls Kulturverein fördert Frauen als Künstlerinnen, Musikerinnen, Instrumentalistinnen und DJs. Alle Veranstaltungsformate und Aktivitäten dienen der Sichtbarmachung von weiblicher, queer-feministischer, emanzipatorischer Musik und Kunst und bezwecken die Gleichstellung der Geschlechter. Das Jugendformat der [Grrrls* Jam Sessions](#) bietet jungen Frauen und Mädchen ein breites Experimentierfeld zum Kennenlernen von E-Gitarre, Schlagzeug und Co. Für Schulen, Jugendzentren etc. hält der Grrrls Kulturverein individuell angepasste Workshops oder YOUTH Grrrls* Jams ab.

Ziel der YOUTH Grrrls* Jams ist, interessierte Jugendliche niederschwellig zu erreichen und zum gemeinsamen Musizieren zu animieren. Der Grrrls Kulturverein arbeitet im Rahmen des lokalen Networkings konsequent an der Teilnahme von Jugendlichen mit sozialer Benachteiligung und Migrationshintergrund.

Pornografiekompetenz

Sexuell explizite Inhalte sind im digitalen Raum allgegenwärtig. Jugendliche werden sowohl absichtlich als auch unfreiwillig mit pornografischen Inhalten konfrontiert. Zur Stärkung eines selbst- und sozialverantwortlichen Umgangs mit Pornografie und Sexualität haben die Fachstelle für Burschenarbeit und LOGO-Jugendmanagement ein Projekt zu [Pornografiekompetenz](#) ins Leben gerufen. Neben einer Social-Media-Kampagne für Jugendliche und der Informationsaufbereitung auf der Website [logo.at](#) bietet das Projekt auch Eltern und Bezugspersonen als zentrale Akteur*innen im Leben von Kindern und Jugendliche Informationen und einen Gesprächsleitfaden an.

Das Netzwerk Sexuelle Bildung mit den steirischen Organisationen Fachstelle Burschenarbeit, Frauengesundheitszentrum, Hazissa, Mafalda, Rosa Lila Pantherinnen, Lil* Zentrum für sexuelle Bildung setzt darüber hinaus Aktivitäten zur sexuellen Bildung von Jugendlichen um.

Mafalda: JAM Mädchenzentrum

Das JAM ist steiermarkweit das einzige „Mädchenzentrum“, in dem nach den Prinzipien der Offenen Jugendarbeit ausschließlich mit Mädchen und jungen Frauen gearbeitet wird.

Das [JAM Mädchenzentrum](#) hat sich in den letzten 12 Jahren zu einem Kompetenzzentrum für feministische Mädchenarbeit entwickelt. Mädchen und junge Frauen stehen im Mittelpunkt des Handelns und werden dabei unterstützt, ihr Potential für ein glückliches und selbstbestimmtes Leben zu entdecken und auszuschöpfen.

Durch das offene Angebot und die individuelle Nutzung kann das Mädchenzentrum dabei als Informations-Drehscheibe zwischen den Mädchen* und einer Vielzahl von Einrichtungen, Multiplikator*innen, Schulen und Expert*innen aus unterschiedlichen sozialpädagogischen Fachbereichen fungieren, welche je nach Bedarf kontaktiert werden können.

B) GLEICHSTELLUNGSORIENTIERTE AUS- UND WEITERBILDUNG

Grundsatzерlass „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“

Die Bildungsdirektion Steiermark und die Abteilung 6 Fachabteilung Gesellschaft des Landes Steiermark haben gemeinsam mit der Pädagogischen Hochschule (PHSt), Kirchlich Pädagogischen Hochschule (KPH) und der Universität Graz das Vorgehen zur Umsetzung des Erlasses in der Steiermark entwickelt und beteiligen sich aktiv an der Realisierung. Um die Implementierung in den steirischen Schulen zu unterstützen, wurde eine Qualifizierungsreihe für Fach- und Führungskräfte „Gender Mainstreaming im Bildungssystem – Schwerpunkt Schule“ mit Teilnehmenden aus dem Schul-Qualitätsmanagement (SQM), dem Diversitätsmanagement, der Schulleitungen der Bildungsregionen, Lehrende der PHSt, KPH sowie Personen aus der Bildungsdirektion umgesetzt, sowie ein [E-Book](#) mit umfassenden Informationen, Good Practice Beispielen und Anregungen für die Gestaltung des Schulalltags entwickelt, welches laufend ergänzt und erweitert wird. Die Qualifizierungsreihe für Fach- und Führungskräfte, an der 33 Personen teilgenommen haben, ist der Startpunkt einer Serie von Maßnahmen, die in den nächsten 3 Jahren in der Steiermark umgesetzt werden. Als Pilotregion fungiert die Bildungsregion „Obersteiermark Ost“. In Abstimmung mit der Gender-Beauftragten und den Führungskräften in der Pilotregion wurde das Vorgehen zur Implementierung des Erlasses in Schulen abgestimmt. Im Jänner/Feber 2022 wurde dann mit allen Pilotschulen online eine Standortbestimmung in Bezug auf die Umsetzung vorgenommen und Vereinbarungen zur Weiterarbeit getroffen. Das Projekt in der Pilotregion soll bis 30. November 2023 abgeschlossen sein, das finale E-Book und die Vorgehensweise sollen als Modell zur Ausrollung in allen Bildungsregionen zur Verfügung stehen.

In den steirischen Bildungsregionen werden zudem unterschiedliche Aktivitäten zur Implementierung des Erlasses forciert. Für die Bildungsregionen Obersteiermark Ost und Südweststeiermark wurde in Abstimmung mit der Abteilungsleitung bzw. mit den an der Qualifizierungsreihe beteiligten Schulqualitäts-Manager*innen/Diversitätsmanager*innen (SQM/DM) ein Online-Format als Auftakt für weitere Aktivitäten zur Implementierung des Erlasses gesetzt. Zu diesem Online-Impuls wurden von der regionalen Bildungsdirektion Schulleitungen, Schulqualitätskoordinator*innen, Abteilungsleitungen



Mag.^a Astrid Dreger, MLS, Role Model „Im Spiegel mit mir“ FELIN

„Wir haben 2023. Gleichstellung sollte kein Thema mehr sein. Als Role Model am Aufräumen der gängigen Vorurteile beteiligt gewesen zu sein, freut mich sehr und macht mich stolz!“

und Gender Beauftragte aus allen Schularten der Region eingeladen. Das Format „Gleichstellung ganz praktisch umgesetzt“ wurde am 29.09.2022 für die Region Obersteiermark West (ca. 120 Teilnehmende) und am 05.12.2022 für die Region Südweststeiermark (ca. 50 Teilnehmende) umgesetzt.

Fortbildungen zur Geschlechter- und Diversitätsthematik für elementare Bildungseinrichtungen

Der Bildungsauftrag für elementare Bildungseinrichtungen legt als ein wesentliches Prinzip in der Arbeit mit Kindern die „Geschlechtssensibilität“ fest. Das Referat Kinderbildung und -betreuung der Abteilung 6 bot daher im Zeitraum 2021 bis 2022 [Fortbildungen](#) (z.B. ECaRoM – Early Care and the Role of Men, Männer in pädagogischen Berufen) für eine geschlechterbewusste Gestaltung des pädagogischen Alltags in elementaren Bildungseinrichtungen und die Sensibilisierung des Personals für die Geschlechterthematik an.

C) GESCHLECHTERGERECHTE SPRACHE, SYMBOLE UND BILDER, KLISCHEEFREIE ROLLENBILDER IN DEN MEDIEN

Bildpräsenz von Frauen und Männern in den Medien

Im Jahr 2022 führte FELIN mit dem Studienpartner MediaAffairs im Rahmen der Studie [„Bilder prägen Perspektiven“](#) eine Analyse der Bildpräsenz von Männern und Frauen in ausgewählten steirischen Leitmedien durch⁹. Aufbau-

⁹ Pernegger, M. (2022): Bilder prägen Perspektiven. Analyse der Bildpräsenz von Männern & Frauen in ausgewählten steirischen Leitmedien, Graz. https://www.felin.at/wp-content/uploads/2022/12/Folienband_final_Felin_Bilder_Perspektiven.pdf

end auf den Ergebnissen wurde ein strategischer Dialog mit Vertreter*innen der steirischen Leitmedien ins Leben gerufen, um Frauen in Medien quantitativ und qualitativ stärker sichtbar zu machen.

Projekt: „Role Models: Im Spiegel mit mir“

In der von FELIN (female leaders initiative) herausgegebenen Broschüre [„Role Models: Im Spiegel mit mir“](#) werden fünf Frauen (in Führungsposition, Gründerin, Politikerin) als Rollenvorbilder aus unterschiedlichen Bereichen im Rahmen von Interviews näher vorgestellt und berichten über ihre unterschiedlichen Lernerfahrungen.

ZWEI & MEHR Familienmagazin „Aktive Vaterschaft“

Mit der Ausgabe [„Aktive Vaterschaft“](#) des ZWEI & MEHR Familienmagazins wurde im Frühjahr 2021 ein Fokus auf den Wandel der Vaterrolle, Möglichkeiten und Rechte einer aktiven Vaterschaft sowie den Mehrwert der Väterbeteiligung gelegt. Das Magazin erscheint vier Mal jährlich in einer Auflage von 150.000 Stück und wird u.a. in allen Spar-Filialen aufgelegt und allen Familienpassbesitzer*innen zugesendet.

Rolle der Gleichstellung in geförderten Projekten

Gleichstellung als Querschnittsthema wurde als fixer Bestandteil in die Förder- und Berichtsdokumente der Abteilung 6 Fachabteilung Gesellschaft eingearbeitet. Bei Förderansuchen müssen gleichstellungsrelevante Aspekte definiert bzw. solche in die Konzepte integriert werden.

D) AUFBAU VON GLEICHSTELLUNGSKOMPETENZ

Ausbildung von Gender-Agents

Um die Geschlechterperspektive systematisch in alle Politikbereiche und in alle Phasen der Politik einzubeziehen, wurde ein Lehrgang für Abgeordnete zum Steiermärkischen Landtag sowie für Mitarbeiter*innen der Landtagsklubs und politischen Büros etabliert, um sogenannte „Gender Agents“ auszubilden. Diese haben die Aufgabe, Politik und Verwaltung darin zu unterstützen, dass die Gleichstellung der Geschlechter bei der Ausrichtung aller politischen Strategien, Entscheidungsprozesse und Maßnahmen berücksichtigt wird. Im Jahr 2022 haben zwölf Personen die Ausbildung als zertifizierte Gender Expert*innen abgeschlossen und sind als Netzwerk weiter aktiv.

Lehrgang „Gender – Diversität – Intersektionalität“

Der von der GenderWerkstätte durchgeführte [Lehrgang](#) vermittelt zentrale, theoretische Grundlagen in den Bereichen Gender, Diversität und Intersektionalität. Besonderer Wert wird auf die Umsetzung in die Praxis der Teilnehmenden gelegt. Es gibt Raum für Dialog, in dem unterschiedliche Meinungen, Zugänge und Vielfalt erwünscht sind. Der Lehrgang richtet sich an Interessierte aus den Bereichen Erwachsenenbildung, Forschung & Wissenschaft, Arbeitsmarktpolitik, Öffentlichkeitsarbeit, Sozialbereich, frauen- und männer-spezifische Arbeit und an (zukünftige) Frauen-, Gleichstellungs- oder Gender & Diversity-Beauftragte.

Workshops und Coachings zu Genderkompetenz

Nowa bietet für Mitarbeiter*innen auf allen Ebenen in Organisationen [Workshops und Coachings zum Aufbau von Genderkompetenz](#) und Gender Mainstreaming an, um relevantes Know-how zur Umsetzung von Gender Mainstreaming im eigenen Tätigkeitsfeld aufzubauen.

Innovationscall zu „Abbau von geschlechtsspezifischen Rollenbildern“

Beim Innovationscall „Impuls:Elternbildung“ des Referates Familie, Erwachsenenbildung und Frauen der Abteilung 6 Fachabteilung Gesellschaft lag der Schwerpunkt im Jahr 2022 auf dem Thema [„Abbau von geschlechtsspezifischen Rollenbildern“](#). Insgesamt gab es zehn Einreichungen aus dem ZWEI & MEHR-Netzwerk Elternbildung, acht Projekte erhielten Förderungszusagen und können im Jahr 2023 ihre innovativen, zukunftsweisenden und kreativen Elternbildungsprojekte umsetzen und erproben.

Projekt „Frauen* in Kultur“

Die IG Kultur Steiermark strebt nach Gleichstellung und Etablierung von gendergerechter Kulturarbeit und hat das Projekt [„Frauen* in Kultur“](#) ins Leben gerufen, um die bestehende systemische Diskriminierung von Frauen im Kulturbereich aufzuzeigen und eine faire Teilhabe aller Geschlechter zu ermöglichen.

Gleichstellungs- und Genderkompetenzen für Fachstellen

In verschiedenen Abteilungen, insbesondere in der Abteilung 6 Fachabteilung Gesellschaft, wurden 2021–2022 Fortbildungen für Fördernehmer*innen angeboten sowie Schwerpunkte zum Thema Gleichstellung in Vernetzungstreffen gesetzt, so fanden u.a. folgende Aktivitäten statt:

- Fachtagung wertstatt /// 2022 jugendarbeit: gleichgestellt und geschlechtergerecht
- Herbstakademie für regionale Strukturen 2021 zum Thema Gleichstellungsorientierung
- Tag der Schulsozialarbeit 2022 zum Thema Gleichstellung
- Café Europa 2022: Gender Equality im Kulturbereich
- ZWEI & MEHR-Netzwerk Elternbildung mit Fokus auf Rollenbilder in der Elternschaft

Auch die Kinder- und Jugendanwaltschaft Steiermark trägt die Themen Gleichstellung und Antidiskriminierung als Teil der UN-Kinderrechtskonvention in sämtlichen Fort- und Weiterbildungen für Multiplikator*innen, Eltern oder Mitarbeitende bei Sensibilisierungs- und Öffentlichkeitsaktivitäten mit.

WIRKUNGSINDIKATOREN

Tabelle 3: Indirekte Wirkungsindikatoren im Handlungsfeld – Abbau von geschlechtsspezifischen Rollenbildern

	Zeitpunkt	
Bildpräsenz in den Medien	2022 ¹⁰	Frauen: 30% Männer 70% ¹⁰
Verhaltensweisen im Alltag von Mädchen und Buben	2021 ¹¹	80% Mädchen und 63% Buben sagen, dass Freund*innen zu helfen sehr wichtig ist. 48% Mädchen und 37% Buben sagen, dass ein gesundheitsbewusstes Leben sehr wichtig ist. (von insgesamt 867 Mädchen, 881 Buben)

Die Bedeutung sowie Art und Ausmaß der Wirkung von geschlechtsspezifischen Rollenbildern lassen sich nur über indirekte Indikatoren beschreiben. Auf regelmäßig durchgeführte, umfassende statistische Erhebungen, aus denen sich Wirkungsindikatoren für ein Monitoring ableiten ließen, kann man sich hier nicht stützen, sondern es muss auf aktuell vorliegende Studien zurückgegriffen werden. In der Studie von Pernegger (2022)¹⁰ wurde die Bildpräsenz von Frauen und Männern in den steirischen Leitmedien Kronen Zeitung Steiermark, Kleine Zeitung Steiermark und die Woche analysiert und inhaltlich ausgewertet.

Frauen sind im Vergleich zu Männern mit einer Bildpräsenz von knapp über 30% deutlich unterrepräsentiert. Die Analyse zeigt auf, dass bei der Wahl der Bilder je nach Themenfeld geschlechterstereotype Vorstellungen zugrunde liegen. Geschlechterstereotype Rollenbilder beeinflussen auch Verhaltensweisen. Schon bei Jugendlichen zeigen sich unterschiedliche Prioritäten wie die 6. Steirische Jugendstudie¹¹ aus dem Jahr 2021 zeigt. So ist es Mädchen wichtiger als Buben, Freund*innen zu helfen (80% Mädchen versus 63% Buben) oder ein gesundheitsbewusstes Leben zu führen (48% Mädchen versus 37% Buben). Diese Unterschiede sind im höheren Alter noch stärker ausgeprägt und schlagen sich dann in der Wahl der Ausbildung und des Berufs nieder (siehe Indikatoren im Handlungsfeld 3 „Bildung und Aus- und Weiterbildung“).

¹⁰ Pernegger, M. (2022): Bilder prägen Perspektiven. Analyse der Bildpräsenz von Männern & Frauen in ausgewählten steirischen Leitmedien, Graz. https://www.felin.at/wp-content/uploads/2022/12/Folienband_final_Felin_Bilder_Perspektiven.pdf

¹¹ Ehetreiber, C., Hammerl, M., Lederer-Hutsteiner, T. (2021). 6. Steirische Jugendstudie 2021, ARGE Jugend gegen Gewalt und Rassismus

RESÜMEE

Stereotype Geschlechter- und Rollenbilder manifestieren sich bereits in der Kindheit. Sie werden geprägt durch das familiäre und pädagogische Umfeld, durch Medien und Werbung und beeinflussen in der Folge viele Lebensbereiche – von der Wahl der Ausbildung und des Berufs, die Form des Zusammenlebens mit Partner*innen oder Familie, die Möglichkeiten in Entscheidungspositionen gestaltend zu wirken bis hin zur Einkommenssituation, wie in den Folgekapiteln dargestellt wird. Bereits bei Jugendlichen zeigen sich große Geschlechterunterschiede, wie die Teilnahme an Angeboten der offenen Jugendarbeit oder beim EuroLingua-Sprachwettbewerb¹² zeigen, aber auch Unterschiede bei Verhaltensweisen oder dem Engagement in der verbandlichen Jugendarbeit. Die im Jahr 2022 durchgeführte Analyse der Bildpräsenz von Frauen und Männern in Medien¹³ zeigt beispielhaft, dass Frauen einerseits signifikant seltener gezeigt werden und wenn, dann vorwiegend im Kontext von Schönheit, Gesundheit und sozialen Themen. Männer hingegen finden sich in berichtsintensiven Themenfeldern und Bereichen wie Politik, Sport und Finanzen wieder, die mit großem Einfluss bzw. hohem gesellschaftlichen Ansehen verbunden sind.

Ein breites Angebot an Kursen und Informationsmaterialien, welches sich an Eltern, Pädagog*innen bzw. Personen richtet, die Kinder betreuen, erziehen und unterrichten, dient zur Bewusstseinsbildung. Auch der Grundsatzlerlass [„Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“](#) soll dazu beitragen, dass stereotype Rollenbilder keine Verbreitung finden. Multiplikator*innen, die das Konzept der Geschlechtergleichstellung in ihr professionelles Umfeld hineintragen und dort verbreiten und in die Arbeitsprozesse integrieren, sind ein wesentlicher Schlüssel für die Veränderung von bestehenden Rollenbildern und tradierten Vorstellungen. Ausbildungsangebote wurden daher im politischen Umfeld angeboten ebenso für Interessierte aus den Bereichen Erwachsenenbildung, Forschung & Wissenschaft, Arbeitsmarktpolitik, Öffentlichkeitsarbeit, frauen- und mänderspezifische Arbeit sowie dem Sozialbereich. Medien prägen Rollenbilder sehr stark: Bewusstseinsbildung bei Medienschaffenden – am besten schon frühzeitig während der Ausbildung – ist am ehesten ein möglicher Zugang, um Veränderungen zu bewirken.

Stereotype bedingen Erwartungshaltungen, die Menschen in ihren Entwicklungsmöglichkeiten, ihren Entscheidungen und ihrer Freiheit einschränken. Darum ist ein Grundpfeiler der weiteren Arbeit im Gleichstellungsbereich die Förderung des Bewusstseins für die Macht von Bildern, dafür wie Sprache verwendet wird und welche positiven ebenso wie negativen Auswirkungen damit verbunden sein können.

¹² Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Abteilung 6 Fachabteilung Gesellschaft (2023): Analyse der Teilnahmen nach Geschlecht am EuroLingua-Sprachbewerb 2022 des Referats Jugend, Graz.

¹³ Pernegger, M. (2022): Bilder prägen Perspektiven. Analyse der Bildpräsenz von Männern & Frauen in ausgewählten steirischen Leitmedien, Graz. https://www.felin.at/wp-content/uploads/2022/12/Folienband_final_Felin_Bilder_Perspektiven.pdf



2.

GLEICHSTELLUNG IN ALLEN
POLITIKBEREICHEN UND
PROZESSEN DER ÖFFENT-
LICHEN VERWALTUNG

AKUTELLER STATUS IN DIESEM HANDLUNGSFELD

Orange



ZIELERREICHUNGSGRAD

● A) Gleichstellungsorientierte Gesetzgebung und Folgenabschätzung

Die Politik stützt sich bei der Entwicklung von Gesetzen, die die strategischen Themenfeldern betreffen, auf aktuelle statistische Geschlechterdaten und berücksichtigt die Folgen für alle Geschlechter, die sich aus Gesetzen bzw. Maßnahmen ergeben.

● B) Gleichstellungsorientierte Strategien und Programme

Die Bedürfnisse der Geschlechter werden in den Strategien und Leitbildern sowie (Förder-) Programmen des Landes und der Kommunen berücksichtigt.

● C) Beispielgebende öffentliche Verwaltung

Die öffentliche Verwaltung und öffentlich geförderte Organisationen setzen die Gleichstellung der Geschlechter beispielgebend um.

Bei der Entwicklung von gleichstellungsrelevanten Maßnahmen stimmen sich die Ressorts ab oder entwickeln diese gemeinsam. Dabei werden wichtige landesinterne und externe Stakeholder mit eingebunden.

Alle Bereiche der öffentlichen Verwaltung setzen Gender-Budgeting proaktiv um, so dass sich die Förderung der Gleichstellung in den Budgets widerspiegelt.

● in guter Umsetzung – hohe positive Wirkung
● in Umsetzung – geringe Wirkung

● in Umsetzung – mäßige Wirkung
● nicht umgesetzt – keine Wirkung

UMSETZUNGSGRAD DER MASSNAHMEN

Ziel	Status	Maßnahme
A) Gleichstellungsorientierte Gesetzgebung und Folgenabschätzung	● →	Statistiken des Landes Steiermark zu den einzelnen strategischen Themenfeldern sind nach Geschlecht aufgeschlüsselt
	● →	Etablierung eines Gleichstellungsreports für die Steiermark
	● →	Überprüfung der Möglichkeiten zur Verankerung einer Landes-Gleichstellungs-Kompetenzstelle
B) Gleichstellungsorientierte Strategien und Programme	● →	Unterstützung des Aufbaus von Genderkompetenz in den Ressorts und Kommunen
	● →	Weiterentwicklung der gleichstellungsorientierten Vergabekriterien für öffentliche Aufträge
	● →	Quotenregelungen, paritätische Besetzungen oder Reißverschlussystem weiter ausbauen
	● →	Aktive Mitgestaltung von Strategien und Programmen auf Bundesebene
	● ●	Umsetzung der Empfehlungen der Arbeitsgruppe in der Landesverwaltung zu geschlechter- bzw. diversitätsgerechtem Formulieren*
C) Beispielgebende öffentliche Verwaltung	● →	Integration von Gender- und Diversitätskompetenz in die Grundausbildung, die Führungskräfteausbildung, die Lehrlingsausbildung sowie in Angebote des „Positive Leadership Forums“ des Landes Steiermark
	● →	Nachweis von Gender-/Diversitätskompetenz bei der Bestellung von Referats-, Fachabteilungs- oder Abteilungsleitungen
	● →	Integration von Gleichstellungsaspekten in die Personalentwicklungsinstrumente des Landes Steiermark
	● →	Zielgerichtete Umsetzung von Gender Budgeting als Teil der wirkungsorientierten Verwaltung des Landes Steiermark
	● →	Aufbau von Gender-Budgeting-Kompetenzen innerhalb der öffentlichen Verwaltung bei Führungskräften und den haushaltsführenden Stellen
	● →	Ausbau der Kooperation der in verschiedenen Bereichen zuständigen Stellen für Gleichstellung (Verwaltung, AMS, WKO, ...)

● in guter Umsetzung – hohe positive Wirkung
 ● in Umsetzung – geringe Wirkung
 ✓ erfolgreich abgeschlossen
 ● in Umsetzung – mäßige Wirkung
 ● nicht umgesetzt – keine Wirkung
 → wird fortgeführt
 ● wird nicht fortgeführt

* Um hier innerhalb der Landesverwaltung breitere Wirkung im Sinne einer operativen Umsetzung zu erreichen, werden im nächsten Schritt bewusstseinsbildende Maßnahmen im Bereich der Ausbildungen gesetzt.

AUSGEWÄHLTE BEISPIELE

A) GLEICHSTELLUNGSORIENTIERTE GESETZGEBUNG UND FOLGENABSCHÄTZUNG:

Steirische Statistiken, Steiermark – Gleichstellung in Zahlen 2022

Grundlage für eine evidenzbasierte Gleichstellungspolitik sind aktuelle Daten, die nun aufbereitet nach den Handlungsfeldern der Steirischen Gleichstellungsstrategie im [Heft 9/2022](#) der Steirischen Statistiken vorliegen¹⁴. Bereiche mit besonderem Handlungsbedarf lassen sich so belegen und aus dem zeitlichen Verlauf Trends erkennen. Dies ermöglicht die zielgerichtete Entwicklung von gleichstellungsfördernden Maßnahmen und mittelfristig die Analyse ihrer Wirksamkeit. Der von der Landesstatistik in Kooperation mit der Abteilung 6 Fachabteilung Gesellschaft erarbeitete Bericht soll künftig im Dreijahres-Rhythmus erscheinen.

Personalbericht des Landes Steiermark

Seit 2021 wird dem Landtag Steiermark jährlich ein Personalbericht des Landes Steiermark¹⁵ vorgelegt. Inhalt dieses Berichtes sind allgemeine personalstatistische Daten wie die Altersstruktur der rund 7.600 Bediensteten und die Art der Dienstverhältnisse. Darüber hinaus gibt der Bericht Auskunft über die Einkommensverteilung nach Geschlecht in den jeweiligen Wirkungsbereichen, Funktionsgruppen und Gehaltsklassen, sowie Angaben zu Teilzeit und Karenzen und ihre Verteilung nach Geschlecht. Mit diesem jährlich erscheinenden Bericht schafft das Land Steiermark Transparenz und verfügt über ein Steuerungsinstrument in Hinblick auf Gleichstellungsbelange.

¹⁴ Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Abteilung 17 (2022): Steiermark. Gleichstellung in Zahlen 2022. Heft 9/2022, Graz, https://www.landesentwicklung.steiermark.at/cms/dokumente/12658765_141979497/b424e0ed/Heft%209-2022%20Steiermark%20Gleichstellung%20in%20Zahlen%202022%20INTERNET.pdf

¹⁵ Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Abteilung 5 Personal (2022): Personalbericht des Landes Steiermark 2022, Graz, https://www.news.steiermark.at/cms/dokumente/12895119_29771102/39cbf275/Personalbericht_2022.pdf



Mag.ª Birgit Krainer, MBA, Abteilung 5 Personal, Land Steiermark

„Vieles in Richtung Gleichstellung ist im steirischen Landesdienst umgesetzt und dennoch ist es wichtig, laufend den eigenen Blick zu schärfen. Gleichstellung beginnt vor allem dort, wo Menschen daran persönliches Interesse haben und sich in weiterer Folge aktiv dafür stark machen.“

Expert*innengruppe zu Geschlechtergerechtigkeit im Landesdienst

2022 wurde federführend von der Abteilung 5 Personal unter Einbindung der Landesamtsdirektion, Landesgleichbehandlungsbeauftragten und der Abteilung 6 Fachabteilung Gesellschaft eine Expert*innengruppe zum Personalbericht etabliert. In mehreren Sitzungen wurden Handlungsfelder und Zielsetzungen erarbeitet, die im Bericht „Geschlechtergerechtigkeit im Landesdienst“ vorgelegt und vom Landtag Steiermark zur Kenntnis genommen wurden.

Folgende Maßnahmen wurden in der Expert*innengruppe u.a. empfohlen:

- Erhöhung der Akzeptanz der Väterkarenz, Teilzeit von Männern
- Weiterentwicklung von Karenzmodellen
- Ausbau des landeseigenen Kinderbetreuungsangebots
- Förderung der Gleichstellungskompetenz für Führungskräfte sowie aller Landesbediensteten
- Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen
- Information über finanzielle Auswirkungen von Teilzeitarbeit

Eine Empfehlung ist zudem die Aktualisierung des Frauenförderprogrammes des Landes. Hierzu wurde die Arbeitsgruppe „Gleichbehandlungsprogramm“ eingerichtet. In der Gruppe soll ein neues modernes Gleichstellungsprogramm erarbeitet werden, welches das derzeit gültige Landes-Frauen-Förderungsprogramm, LGBL Nr. 23/2003, ersetzt.

B) GLEICHSTELLUNGSORIENTIERTE STRATEGIEN UND PROGRAMME:

GLEICHSTELLUNG IN DEN STRATEGISCHEN AUSRICHTUNGEN DER LANDESABTEILUNGEN

Gewaltschutzstrategie des Landes Steiermark

Mit der Ende 2022 vorgelegten Gewaltschutzstrategie des Landes Steiermark¹⁶ wurde das Strategische Handlungsfeld 7 „Freiheit von Gewalt“ der Steirischen Gleichstellungsstrategie entscheidend ergänzt. Sie dient als Kompass bei der Entwicklung neuer Maßnahmen im Bereich Gewaltschutz. Ziel der Strategie ist es, ein gemeinsames Verständnis von Gewaltschutz zu verankern – von den Zuständigkeiten über die Grundprinzipien der Zusammenarbeit bis zu aktuellen Herausforderungen. Umfassender Gewaltschutz ist nur in engem Zusammenwirken von Prävention, Schutz von Opfern und Strafverfolgung wirksam. Im Bereich der Prävention, einem zentralen Feld des Gewaltschutzes, wurde bereits mit der Gleichstellungsstrategie des Landes eine wichtige Grundlage geschaffen. Um den strukturellen Mechanismen von Gewalt wirksam begegnen zu können, brauchte es darüber hinaus das Zusammenspiel aus allen gesellschaftlichen Bereichen, insbesondere Frauen, Familie, Jugend und Gesundheit, sowie in der Gewaltschutzstrategie des Landes definiert.

Der Steirische Gewaltschutzbeirat ist eine Vernetzung von (politischen) Akteur*innen im Bereich Gewaltschutz, der sich in regelmäßigen Abständen für den fachlichen Austausch mit den zuständigen Mitgliedern der Steiermärkischen Landesregierung sowie zur Erarbeitung von abgestimmten Maßnahmen trifft.

Bibliotheksstrategie „Zukunft Bibliotheken Steiermark – Strategie zur Potenzialentfaltung Öffentlicher Bibliotheken“

Die Gleichstellung der Geschlechter wird in der „Strategie zur Potenzialentfaltung Öffentlicher Bibliotheken“¹⁷ der Abteilung 6 Fachabteilung Gesellschaft, Referat Familie, Erwachsenenbildung und Frauen explizit angeführt und in den Maßnahmen berücksichtigt. Zum Einen wird die Vernetzung im Bereich Gleichstellung forciert und zum Anderen werden diverse Zielgrup-

¹⁶ Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Abteilung 11 Soziales, Arbeit und Integration (2022): Gewaltschutzstrategie des Landes Steiermark, Graz. https://www.soziales.steiermark.at/cms/dokumente/12895132_439/2f95033f/Gewaltschutzstrategie.pdf

¹⁷ Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Abteilung 6 Fachabteilung Gesellschaft (2022): Bibliotheksstrategie – Zukunft Bibliotheken Steiermark – Strategie zur Potenzialentfaltung Öffentlicher Bibliotheken, Graz. https://www.verwaltung.steiermark.at/cms/dokumente/12005331_18310874/cce78c13/Strategie_Zukunft_Bibliotheken_Steiermark.pdf

pen, insbesondere Männer, als Mitarbeitende oder Nutzer*innen von Bibliotheken angesprochen.

Landesentwicklungsstrategie Steiermark 2030

Die Landesentwicklungsstrategie Steiermark 2030 gibt die inhaltliche Orientierung für die Landes- und Regionalentwicklung vor, um die Lebensqualität in der Steiermark zu sichern. Die Strategie umfasst sieben Leitthemen, in welche Gleichstellung als Querschnittsmaterie integriert ist. Auf regionaler Ebene sind sektorale strategische Ziele abzustimmen und (u.a.) Gleichstellung zu integrieren bzw. die umzusetzenden Maßnahmen der steirischen Regionen an den diesbezüglichen Vorgaben der Strategie Steiermark 2030 auszurichten¹⁸. Als wesentliche sektorale Strategie des Landes Steiermark ist die Steirische Gleichstellungsstrategie in das Leitthema „Wirtschafts- und Arbeitsstandort – internationale Vernetzung ausbauen und im Wettbewerb bestehen“ und „Regionalität – regionale Identität sowie sozialen und kulturellen Zusammenhalt weiterentwickeln und stärken“ in die Landesentwicklungsstrategie eingeflossen bzw. von zentraler Relevanz. Auch im Leitthema „Wissen, Aus- und Weiterbildung – auf eine wissensbasierte und innovationsorientierte Gesellschaft ausrichten“ ist Gleichstellung in Hinblick auf das Aufbrechen von geschlechtsspezifischen Berufsbildern eine bedeutende Aktivität.

Informationen zu Gleichstellung

In der landesinternen Mitarbeiter*innenzeitung „Panther intern“ werden regelmäßig Beiträge über Maßnahmen zur Gleichstellung publiziert, um die Landesbediensteten zu informieren und das allgemeine Gleichstellungsbewusstsein zu fördern.

Zudem wurde im Jahr 2022 von der Gleichstellungsbeauftragten des Landes Steiermark eine Informationsveranstaltung zur Entwicklung von Gleichstellungsprogrammen in den Gemeinden durchgeführt.

Anpassung von Förderrichtlinien

Ein übergeordnetes Ziel der Abteilung 6 Fachabteilung Gesellschaft ist ein gender- und diversitätssensibler Zugang in allen Bereichen und Angeboten der Fachabteilung. Gleichstellung als Querschnittsthema wurde als fixer Bestandteil in die Förder- und Berichtsdokumente eingearbeitet. Bei Förderansuchen müssen gleichstellungsrelevante Aspekte definiert bzw. solche in die Konzepte integriert werden.

¹⁸ Vgl. Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Abteilung 17 Landes- und Regionalentwicklung (2022): Landesentwicklungsstrategie Steiermark 2030, Graz. https://www.landesentwicklung.steiermark.at/cms/dokumente/12636501_141975683/5f093f3e/LES-gesamt-mU-final%20%28002%29.pdf, S. 8

Gender Equality Plan in steirischen Institutionen

Für mehr Gleichstellung im Bereich Gender hat die Europäische Kommission in der aktuellen EU-Gleichstellungsstrategie (2020–2025) festgeschrieben, dass neue Maßnahmen zur Stärkung der Gleichstellung der Geschlechter in Horizon Europe, dem EU-Programm für Forschung und Innovation, eingeführt werden sollen. Dafür wird eine verpflichtende Erstellung und Umsetzung eines [Gender Equality Plans](#) vorgegeben, welcher ein klares Bekenntnis der jeweiligen Institution zur Gleichstellung der Geschlechter mit definierten Zielen enthält. Viele steirische Forschungsinstitutionen haben bereits einen Gender Equality Plan, der aktuell in Kraft ist, wie zum Beispiel die [Universität Graz](#), die [TU Graz](#) oder [Joanneum Research](#). Ziel der Umsetzung der Gender Equality Plans in der F&E ist es, das europäische Forschungs- und Innovationssystem zu verbessern, ein geschlechtergerechtes Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich alle Talente entfalten können und die Geschlechterdimension besser in die Projekte zu integrieren, um die Qualität der Forschung und damit die gesellschaftliche Relevanz der gewonnenen Erkenntnisse, Technologien und Innovationen zu verbessern.

C) BEISPIELGEBENDE ÖFFENTLICHE VERWALTUNG

Gender Budgeting

Gender-Budgeting bzw. Gender-Budget-Analysen bezeichnen eine geschlechterbezogene und gleichstellungsorientierte Budgetpolitik, die die geschlechterspezifischen Auswirkungen von Budgetentscheidungen, sowohl einnahmenseitig (z.B. Steuern) als auch ausgabenseitig (z.B. Förderungen) sichtbar machen. Ziel ist es, eine Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen zu erreichen, Kompetenzen auf- und auszubauen und systematische Gender-Budget-Analysen in den Abteilungen im Wege der Budgetierung und des Wirkungscontrollings zu etablieren, um eine Überprüfung des Haushalts aus der Geschlechterperspektive zu ermöglichen.

Im Juni 2022 wurde im Zuge eines Jour Fixe der Haushaltsführenden Stellen das Thema „Steirische Gleichstellungsstrategie und Gender Budgeting“ präsentiert.



Dr. Peter Ebner, Leiter der Finanzabteilung, Land Steiermark

„Ein Landeshaushalt ist nichts anderes, als in konkrete Zahlen gegossene Politik. Die zugeteilten Mittel ermöglichen die Umsetzung der dahinter stehenden Strategien, Maßnahmen und Vorhaben. Umso wichtiger ist es, bereits bei der Budgetplanung genau zu überlegen, welche Auswirkungen sich auf die Lebensrealitäten aller Geschlechter ergeben und daraus entsprechende Schlussfolgerungen zu ziehen und Prioritäten zu setzen.“

Gleichstellungsstrategie als Auftrag an die Mitarbeiter*innen

Beispielgebend hat die Abteilung 9 Kultur, Europa, Sport die im Jahr 2021 verabschiedete Steirische Gleichstellungsstrategie als zentrales Element in die Dienstanweisung der Abteilung eingearbeitet mit dem Ziel, Gleichstellung der Geschlechter in all ihren Arbeitsbereichen zu berücksichtigen.

Verleihung von Ehrenzeichen

Das Ehrenzeichen des Landes Steiermark ist eine mehrstufige Auszeichnung, die vom Land Steiermark vergeben wird und alle gesellschaftlichen Bereiche abgedeckt. Die Auszeichnungen erfolgen im institutionellen Bereich (Körperschaften, Universitäten, Einsatzorganisationen uvm.) und im individuellen Segment (Karitatives Engagement etc.). Es gilt grundsätzlich das „Anreger*innen-Prinzip“, das heißt, dass auf auszeichnungswürdige Personen hingewiesen wird, um ein Prüfverfahren einzuleiten. Da viele Bereiche männerdominiert sind, wird der Fokus bei Ehrenzeichenverleihungen des Landes Steiermark bewusst auf Bereiche erweitert, in denen vermehrt Frauen verdienstvoll und überdurchschnittlich wirken. Durch eine proaktive Recherche ist es gelungen, den Frauenanteil in den letzten Jahren deutlich anzuheben.

Aufbau von Gleichstellungs- und Gender Kompetenzen

Das Projekt [WomEn-Puls](#) (Women Enhancing Public Sector) wurde zur Umsetzung eines bilateralen Weiterbildungsprogrammes zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Sektor und in der Privatwirtschaft sowie Bewusstseinsbildung und Kompetenzaufbau (Gleichstellungs- bzw. Genderkompetenz) für Arbeitnehmer*innen, Führungskräfte und Entscheidungsträger*innen von der Abteilung 5 Personal durchgeführt. Mitarbeiter*innen des Landes Steiermark sowie des Magistrats Graz nahmen an Workshops teil. Das entstandene Netzwerk wird auch nach Projektabschluss weitergeführt.

WIRKUNGSINDIKATOREN

Tabelle 4: Wirkungsindikatoren im Handlungsfeld – Gleichstellung in allen Politikbereichen und Prozessen der öffentlichen Verwaltung

Öffentliche Verwaltung	31.12.2021 ¹⁹
Personalstand im Landesdienst (nach Köpfen)	Frauen 53,5% (4.049 von 7.564) Männer 46,5% (3.515 von 7.564)
Beschäftigungsausmaß – Vollzeit	Frauen 60% Männer: 92%
Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Führungskräfte	Frauen: 34% Männer: 66%
Männeranteil in der Bildungsdirektion	Frauen: 88,7% (55 von 62) Männer: 11,3% (7 von 62)
Karenz im Landesdienst	Frauen: 96,1% – Ø 268 Tage Männer: 3,9% (9 von 229) – Ø 93 Tage
Pflegefreistellung	Frauen: 61% (von 1.315) Männer: 39% (von 1.315)
Politik	2022 ²⁰
Landtagsabgeordnete	Frauen: 37,5% (18 von 48) Männer: 62,5% (30 von 48)
Führungskräften in den Bezirkshauptmannschaften,	Frauen: 36% (32 von 89) Männer: 64% (57 von 89)
Bürgermeisterinnen	Frauen: 8,7% (25 von 286) Männer: 91,3% (261 von 286)
Gemeinderätinnen	Frauen: 26,7% (1.356 von 5.079) Männer: 73,3% (3.723 von 5.079)
Verleihung von Ehrenzeichen (70–80 Verleihungen pro Jahr)	2004: Frauen 3% 2022: Frauen: 21% 
Frauenförderprogramme in den Steirischen Gemeinden	1,4% (4 von 286 Gemeinden) Bruck, Graz, Kapfenberg, Weiz

Änderung:  +10 oder mehr %

¹⁹ Der Personalbericht des Landes Steiermark wurde im Jahr 2021 erstmalig veröffentlicht. Die in der Tabelle gezeigten Daten wurden dem [Personalbericht 2022 Land Steiermark](#) entnommen. Da zwischen 2021 und 2022 keine großen Veränderungen vorliegen, sind hier nur die Daten aus 2022 dargestellt.

²⁰ Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Abteilung 17 (2022): Steiermark. Gleichstellung in Zahlen 2022. Heft 9/2022, Graz. https://www.landesentwicklung.steiermark.at/cms/dokumente/12658765_141979497/b424e0ed/Heft%209-2022%20Steiermark%20Gleichstellung%20in%20Zahlen%202022%20INTERNET.pdf

RESÜMEE

Ziel der Steirischen Gleichstellungsstrategie ist es, dass die öffentliche Verwaltung des Landes Steiermark mit ihren knapp 7.600 Bediensteten eine Vorreiterrolle übernimmt und beispielgebend für private Unternehmen wirkt. Einiges an grundlegender Arbeit, wie die Erstellung des umfassenden statistischen Berichts „Gleichstellung in Zahlen“²¹ ist gelungen, ebenso schafft der 2021 erstmalig veröffentlichte Personalbericht Bewusstsein und Transparenz²².

Auch im Landesdienst sind – wie generell zu beobachten ist – 40% aller Frauen in einer Teilzeitbeschäftigung (8% der Männer), ein Drittel der Führungskräfte sind Frauen. Umgekehrt ist in der Bildungsdirektion als gemischte Behörde des Landes und des Bundes nur jede/r achte Mitarbeiter*in männlich. Wenn es um die Rolle des Landes als Arbeitgeber geht, ergibt sich ein Bild, das sich nicht viel von jenem in der Privatwirtschaft unterscheidet.

Die Einrichtung einer ressortübergreifenden Expert*innen-Gruppe im Rahmen des Personalberichts trägt das ihre dazu bei, Synergien bei der Umsetzung von gleichstellungsorientierten Maßnahmen zu nutzen und das Bewusstsein dazu in den Abteilungen des Landes zu erhöhen. Erste Schritte zur Erhöhung des Gleichstellungs-Know Hows wurden bereits umgesetzt – zukünftig gilt es diese Kompetenzen in allen Abteilungen auszubauen. Darüber hinaus nimmt das Land Steiermark seine Verantwortung wahr, wenn es darum geht durch Rollenvorbilder die Bewusstseinsbildung weiter zu forcieren: bei der Verleihung der Ehrenzeichen fanden sich inzwischen in den letzten Jahren auch Frauen unter den Geehrten, in den Jahren 2021–2022 waren es immerhin knapp ein Viertel.

Die Gleichstellung der Geschlechter spielt in allen Lebensbereichen eine Rolle und somit in allen Aufgaben- und Themenbereichen des Landes Steiermark und in der Politik. Dennoch zählt das Bundesland bislang nur 25 Bürgermeisterinnen, das sind nicht einmal 10%, ein Viertel der Gemeinderät*innen sind Frauen, im Landtag ist der Geschlechterverteilung ausgewogener (Abgeordnete: 37,5% Frauen). Es bleibt also noch einiges zu tun bis gleichstellungsorientierte Prozesse durchgängig in den verschiedenen Landesabteilungen implementiert sind und Gleichstellung in allen Politikbereichen gelebte Praxis ist.

²¹ Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Abteilung 17 (2022): Steiermark. Gleichstellung in Zahlen 2022. Heft 9/2022, Graz. https://www.landentwicklung.steiermark.at/cms/dokumente/12658765_141979497/b424e0ed/Heft%209-2022%20Steiermark%20Gleichstellung%20in%20Zahlen%202022%20INTERNET.pdf

²² Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Abteilung 5 Personal (2022): Personalbericht des Landes Steiermark 2022, Graz, https://www.news.steiermark.at/cms/dokumente/12895119_29771102/39cbf275/Personalbericht_2022.pdf





3. BILDUNG UND AUS- UND WEITERBILDUNG

AKUTELLER STATUS IN DIESEM HANDLUNGSFELD

Hellgrün 



ZIELERREICHUNGSGRAD

● A) Gleichstellungsorientierte Pädagogik

Pädagogische Fachkräfte verfügen über umfassende Genderkompetenz und setzen diese im Unterricht ab der Elementarstufe um.

● B) Gleichstellungsorientierte Bildungs- und Berufsorientierung

Bildungs- und Berufsorientierung erfolgt in einer geschlechterneutralen Art und Weise und zeigt die Vielfalt an beruflichen Möglichkeiten und neuen Berufsfeldern auf.

Dabei spielen Eltern/Erziehungsberechtigte und pädagogisches Personal eine wichtige Rolle. Sie sind über neue Berufsfelder informiert und können junge Menschen dabei unterstützen, eine zukunftsorientierte Ausbildungswahl zu treffen, die nicht von geschlechtsspezifischen Rollenbildern geleitet ist.

In einer zunehmend digitalisierten Welt steigt der Anteil an Frauen und Mädchen, die im Bereich der IKT eine Ausbildung oder Tätigkeit wählen, so dass Frauen auch zu aktiven Mitgestalterinnen des digitalen Wandels werden.

UMSETZUNGSGRAD DER MASSNAHMEN

Ziel	Status	Maßnahme
A) Gleichstellungsorientierte Pädagogik	● →	Weitere Förderung der Diversitäts- und Gleichstellungskompetenz von pädagogischen Fachkräften durch Schulungen und Trainings
	● →	Erhöhung des Anteils an Pädagogen durch gezielte Kampagnen im Rahmen der Berufs- und Bildungsorientierung
	● ✓	Implementierung der Handlungsempfehlungen des Forschungs- und Entwicklungsprojekts „Bildungs- und Berufsorientierung frühzeitig(er) ansetzen“
B) Gleichstellungsorientierte Bildungs- und Berufsorientierung	● →	Bereitstellung von Informationen über Berufstrends der Zukunft für Eltern/Erziehungsberechtigte und pädagogische Fachkräfte
	● →	Überprüfung der Darstellung der Berufs- und Arbeitswelt in Berufsorientierungsunterlagen und Förderung von Projekten zu deren geschlechtergerechten Gestaltung
	● →	Förderung der Vernetzung von Schulen und regionalen Unternehmen zur Vermittlung praxisnaher, klarer Berufsbilder
	● →	weitere Unterstützung von Angeboten zur Erhöhung des Mädchenanteils in technischen Berufen und des Bubenanteils in frauendominierten Berufen
	● →	Prüfung und Novellierung des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes

● in guter Umsetzung – hohe positive Wirkung
 ● in Umsetzung – geringe Wirkung
 ✓ erfolgreich abgeschlossen

● in Umsetzung – mäßige Wirkung
 ● nicht umgesetzt – keine Wirkung
 → wird fortgeführt

● wird nicht fortgeführt



Mag.ª Olivia de Fontana, Pädagogische Hochschule Steiermark

„Aus-, Fort- und Weiterbildung darf nicht Stereotype bedienen, die in den Köpfen der Menschen verankert sind, sondern muss dazu beitragen, dass jedem Menschen unabhängig von Geschlecht, ethnischer Herkunft oder sozialem Hintergrund die gleichen Chancen auf Bildung und persönliche Entfaltung ermöglicht werden. Dazu brauchen wir Pädagoginnen und Pädagogen und Führungskräfte in der Bildungslandschaft, die genderkompetent agieren, indem sie in ihrer Arbeit das Reproduzieren von Stereotypen vermeiden und neue Perspektiven eröffnen.“

AUSGEWÄHLTE BEISPIELE

A) GLEICHSTELLUNGSORIENTIERTE PÄDAGOGIK

Pädagogische Hochschule

Im Zuge des Grundsaterlasses „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“ des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung wurden die Maßnahmen an der Pädagogischen Hochschule Steiermark in Bezug auf Gleichstellung verstärkt: 2021 wurde eine Leitlinie zur geschlechtersensiblen Sprache formuliert, 2022 ein [Diversitäts- und Genderbeirat](#) neu konstituiert (vormals Genderbeirat) sowie eine Diversitätsmanagementstrategie erstellt. In den Bildungsregionen fanden diverse Veranstaltungen gemeinsam mit dem Diversitätsmanagement der jeweiligen Bildungsregion und der Regionalmanager*innen statt. In der Vorqualifizierung von Führungskräften ist Gleichstellung als verpflichtende Fortbildung zu absolvieren. Darüber hinaus findet sich Gleichstellung auch Querschnittsmaterie in den Modulen der Personalentwicklung. Im Fortbildungsprogramm der PH Steiermark wurden 2021/2022 rund 20 Lehrveranstaltungen rund um das Thema Gleichstellung, Gender und Diversität (z.B. diversitätsorientierter Sportunterricht, gendersensible Hochschuldidaktik) angeboten. 2022 wurde die Pädagogische Hochschule mit dem Diversitätsmanagementpreis „Diversitas“ des BMBWF ausgezeichnet.

B) GLEICHSTELLUNGSORIENTIERTE BILDUNGS- UND BERUFSORIENTIERUNG

Geschlechterreflektierte Gestaltung von BBO Messen

Die Steiermark setzt mit dem Landesgremium Bildungs- und Berufsorientierung, dem zugehörigen [Operativen Gremium](#) sowie kontinuierlichen Arbeitsgruppen auf Synergie, Bedarfs- und Lebensphasenorientierung sowie Qualität in der Bildungs- und Berufsorientierung (BBO). BBO-Messen sind für junge Menschen ein wichtiger Baustein im Prozess der Bildungs- und Berufswahl.

Einerseits ist Gleichstellung in den etablierten und in guter Umsetzung befindlichen steirischen Qualitätsstandards für regionale Bildungs- und Berufsorientierungs-Messen als wesentliches Ziel verankert – die Qualitätsstandards sind verbindliche Förderungsvoraussetzungen für BBO-Messen von unterschiedlichen Fördergeber*innen. 2022 wurde für Aussteller*innen bzw. Unternehmen unter dem Motto „Auf den Punkt gebracht“ ein E-Book mit Hinweisen gestaltet, die zu einem gelungenen Messeauftritt beitragen können. Im [Leitfaden](#) sind Tipps für Aussteller*innen bei BBO-Messen in Hinblick auf Kommunikation, Materialien, Öffentlichkeitsarbeit etc. mit dem Querschnittsthema Gleichstellung über alle Bereiche angeführt.

Gleichstellungsorientierte Bildungs- und Berufsorientierung (BBO)

Im Rahmen der Arbeitsgruppe des Landesgremiums für Bildungs- und Berufsorientierung Steiermark [„BBO frühzeitig\(er\) ansetzen“](#) wurden eine Erhebung zur frühen Berufs- und Bildungsorientierung durchgeführt und Materia-



Mag.ª Alexandra Nagl, Leiterin der Fachabteilung Gesellschaft

„Gleichstellung in Zusammenhang mit Bildungs- und Berufsentscheidungen ist ein zentrales Tätigkeitsfeld in der Abteilung 6 Fachabteilung Gesellschaft, damit die Heranwachsenden Bildungs- und Berufsentscheidungen treffen können, die auf ihren Fähigkeiten, Interessen und Potenzialen basieren und nicht auf Rollenstereotypen und damit einhergehenden Erwartungen an Frauen und Männer. Um dies zu ermöglichen, setzen wir bereits im frühen Kindesalter mit unseren Maßnahmen an.“

lien für Kindergarten und Schule entwickelt bzw. erprobt. Die Ergebnisse fließen laufend sowohl in die Ausbildung als auch Weiterbildung von Kindergartenpädagog*innen, Volksschullehrer*innen sowie in der Beratung tätigen Personen ein. Das Thema BBO findet sich als fixer Bestandteil im Weiterbildungskatalog für Kindergartenpädagog*innen und findet Berücksichtigung bei den jährlichen Herbsttagungen des Referates Kinderbildung und -betreuung der Abteilung 6.

Gleichstellungsorientierte Bildungs- und Berufsorientierung wird über eine breite Palette von Maßnahmen und Initiativen von verschiedenen Organisationen und Fachstellen forciert:

- [STVG Steirische Volkswirtschaftliche Gesellschaft \(u.a. Girls' Day\)](#)
- [Verein für Männer- und Geschlechterthemen Boys' Day](#)
- [Take Tech](#)
- [Steirische BBO-Woche](#)
- [Jugendwegweiser](#)
- [Regionale Bildungs- und Berufsorientierungsmessen](#)
- [FIT – Frauen in die Technik Steiermark](#)
- [„Comaed – Computer Mädchen“](#)
- [Qualifizierungsprogramm des Arbeitsmarktservice \(AMS\) „Frauen in Handwerk und Technik“](#)
- [Ferialjobprogramm TUG „Teens treffen Technik“](#)
- [Kreative Lehrlingswelten](#)
- [Science Garden](#)
- [IN:TRA works](#)

GleicherMaßen für Bildung und Beruf begeistern

Ziel des Projekts in der Südweststeiermark ist es, interessierte regionale Lehrbetriebe, Schulen und Institutionen für eine geschlechterreflektierte Darstellung der Berufsbilder und Ausbildungsmöglichkeiten zu sensibilisieren, Messeauftritt und Öffentlichkeitsauftritt bzgl. Gleichstellungsgerechtigkeit zu analysieren und diese nachhaltig zu verändern. Die wirkungsvollen Ergebnisse fließen in die Weiterentwicklung der gemeinsamen Qualitätsstandards des BBO-Landesgremium ein.

Girls' Day meets Boys' Day

Der von der Steirischen Volkswirtschaftlichen Gesellschaft durchgeführte „Girls' Day“ wurde erweitert und als Online-Abenteuer [„Girls' Day meets Boys' Day – weil Beruf kein Geschlecht kennt“](#) durchgeführt. In Räumen zu den Themen „Handwerk/Technik“, „Naturwissenschaften“ und „Soziales“ werden spannende Rätsel und Aufgaben sowie wertvolle Informationen für Mädchen und Burschen ab der 7. Schulstufe geboten. In Kooperation mit der Steirischen Volkswirtschaftlichen Gesellschaft bietet der Verein für Männer- und Geschlechterthemen parallel zu den Angeboten des Girl's Day auch Aktivitäten für Burschen an.

MINT-Strategie für die Bildungsregion Obersteiermark Ost

Die MINT-Fächer umfassen die technisch-wissenschaftlichen Disziplinen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik. In diesen Bereichen bestehen attraktive Jobaussichten – Frauen sind hier aber signifikant unterrepräsentiert. Die Bildungsregion Obersteiermark Ost nimmt mit der [MINT-Strategie](#) als Modellregion sowie als Pilotregion für die Umsetzung des Grundsatzes „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“ eine österreichweite Vorreiterrolle ein. Das Konzept wurde vom regionalen Schulqualitätsmanagement entwickelt und soll anderen Bildungsregionen als Vorbild dienen. Zentraler Punkt ist die möglichst frühe Förderung in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik. In den Bildungseinrichtungen wird gezielt darauf hingearbeitet, die Begeisterung für MINT-Fächer kontinuierlich zu fördern. Unterstützend werden Kooperationen zwischen Bildungs- und Forschungseinrichtungen sowie Unternehmen genutzt, intensiviert und ausgebaut. Die Intention ist die Steigerung des Interesses für und der Leistungen in MINT-Fächern – insbesondere bei Schülerinnen, erklärtes Ziel ist es, den Geschlechterunterschied deutlich zu reduzieren.

Regionales Kompetenzzentrum für Bildung und Lernen

Die Regionalen Kompetenzzentren für Bildung und Lernen ermöglichen un- selbständigen und selbständigen niedrigqualifizierten und/oder bildungsbe- nachteiligten Frauen in den Regionen Voitsberg, Deutschlandsberg und Leoben sowie Graz-Umgebung, Hartberg-Fürstenfeld sich mit dem Thema Lernen und berufliche Aus- und Weiterbildung unter professioneller Beratung

und Begleitung auseinanderzusetzen. Dem übergeordneten Ziel der Förderung von gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Beteiligung folgend, bietet das Regionale Kompetenzzentrum konkrete Angebote und Prozesse, die die Bildungsbeteiligung von benachteiligten Frauen erhöhen (Information, Lern-treffs, Coaching, Qualifizierung, u.ä.) und so den Verbleib am Arbeitsmarkt sichern, existenzsichernde Beschäftigung fördern, Beschäftigungschancen verbessern.

WIRKUNGSINDIKATOREN

Tabelle 5: Wirkungsindikatoren im Handlungsfeld – Bildung und Aus- und Weiterbildung

	Vergleichs-zeitpunkt	Aktuell	Änderung	
Universitäten und Fachhochschulen				
Bevölkerungsanteil ab 15 Jahren mit Hochschulabschluss (inkl. Akademien)	2001: Frauen: 6,2% Männer: 7,0%	2020: Frauen: 14,0% Männer: 12,9%	2001–20: Frauen: +7,8%, Männer: +5,9%	Frauen ↗ Männer ↗
Frauenanteil bei Informatik und Kommunikationstechnologie-Studierenden an Universitäten	2003: 12,1% (von 1.783)	2020: 16,7% (von 2.402)	2003–2020: +4,6%	Frauen ↗
Frauenanteil bei Ingenieurwesen, verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe Studierenden an Universitäten	2003: 22,9% (von 5.340)	2020: 28,3% (von 6.313)	2003–20: +5,4%	Frauen ↗
Männeranteil bei Gesundheit und Sozialwesen Studierenden an Universitäten	2003: 36,1% (von 3.447)	2020: 39% (von 2.572)	2003–20: +2,9%	Männer ↗
Männeranteil bei Studierenden an Pädagogischen Hochschulen	2010/11: 27% (von 1.342)	2020/21: 27% (von 2.778)	2010–20: 0%	Männer →
Berufsbildende Schulen und Lehre				
Frauenanteil in technischen Schulen (HTL)	2006/2007: 20,2% (von 8.118)	2020/2021: 31,9% (von 7.211)	2006–20: +11,7%	Frauen ↑
Männeranteil in sozialen Schulen (HLW und BAFEP)	2006/07: 5,8% (von 5.024)	2020/21: 9,6% (von 5.257)	2006–20: +3,8%	Männer ↗
Frauenanteil bei der Lehrberufsgruppe Maschinen/Fahrzeuge/Metall	2002: 2,8% (von 4.608)	2021: 12,3% (von 4.353)	2002–21: +9,5%	Frauen ↗
Männeranteil bei der Lehrberufsgruppe Gesundheit/Medizin/Pflege	2002: 49,8% (von 408)	2021: 13,5% (von 370)	2002–21: -36,3%	Männer ↓
Erwachsenenbildung				
Frauenanteil insgesamt	2018: 59,2% (von 301.723)	2021: 63,2% Frauen (von 230.333);	2018–2021: +4,0% (-33.050)	Frauen ↗
Männeranteil in den Bereichen Gesundheit, Wellness & Sport	2018: 26,2% (von 89.620)	2021: 16,5 % (von 35.577)	2018–2021: -9,7% (-17.610)	Männer ↘
Frauenanteil in den Bereichen Technik, Handel, Gewerbe und Tourismus	2018: 22,1% (insgesamt 23.467)	2021: 21,7 % (insgesamt 19.321)	2018–2021: -0,4% (-993)	Frauen →
Männeranteil bei der Nutzung von Bibliotheken	2017: 34,6% (von 99.715)	2021: 33,4% (von 77.721)	2017–2021: -1,2% (-21.994)	Männer ↘
Männeranteil bei ZWEI & MEHR-Elterntreffs (Elternbildung)	2018: 11% (von 410)	2022: 4,2 % (von 837)	2018–2022: -6,8% (+427)	Männer ↘

Änderung: ↑ +10 oder mehr % ↗ 1 bis 10 % → -1 bis 1 % ↘ -10 bis unter -1 % ↓ -10 oder weniger %

Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Abteilung 17 (2022): Steiermark. Gleichstellung in Zahlen 2022. Heft 9/2022, Graz, https://www.landesentwicklung.steiermark.at/cms/dokumente/12658765_141979497/b424e0ed/Heft%209-2022%20Steiermark%20Gleichstellung%20in%20Zahlen%202022%20INTERNET.pdf

RESÜMEE

Die Segregation der Geschlechter zieht sich in der Bildung durch alle Ebenen – so finden sich nach wie vor Mädchen und Frauen vorwiegend in den Bereichen Pädagogik, Gesundheit, Sozialwesen, während Burschen und Männer eher in technischen Feldern vertreten sind. Inzwischen haben Frauen Männer bei den Hochschulabschlüssen zwar anteilmäßig überholt – 14,0% Frauen und 12,9% der Männer der steirischen Bevölkerung (ab 15 Jahren) verfügen über einen Hochschulabschluss. Die Unterschiede bei der Ausbildungswahl führen auch im späteren Leben zu unterschiedlichen Entwicklungsmöglichkeiten und Chancen. Die von Frauen bevorzugten Fachgebiete münden tendenziell in Berufe bzw. in Branchen mit niedrigeren Gehaltsniveaus (Tabelle 5).

Jungen Menschen die Breite der beruflichen Möglichkeiten und neu entstehende Berufsbilder geschlechterneutral nahe zu bringen ist eine Kernaufgabe der Bildungs- und Berufsorientierung in der Steiermark. Idealerweise sollten Mädchen und Burschen unbeeinflusst von stereotypen Berufsbildern, frei von den Vorstellungen und Erwartungshaltungen von Eltern und Bezugspersonen sich für einen (Aus-)Bildungsweg entscheiden können, der am besten zu ihren Talenten und Interessen passt. In den letzten 20 Jahren haben sich durchaus Veränderungen ergeben – so ist ein steigender Frauenanteil in technischen Feldern und teilweise ein steigender Männeranteil im Gesundheits- und Sozialwesen zu verzeichnen. Die Entwicklungen gehen allerdings sehr langsam vonstatten, so ist beispielsweise der Frauenanteil bei Informatik und Kommunikationstechnologie-Studierenden an steirischen Universitäten innerhalb von 18 Jahren von 12,1% auf 16,7% (Tabelle 5) gestiegen, also um 0,26% pro Jahr. Theoretisch wäre bei gleichbleibendem Tempo in 130 Jahren eine 50:50 Verteilung erreicht. In einer digitalisierten Welt spielt eben nicht nur eine Rolle, ob man Kompetenzen als Nutzer*in besitzt, es ist auch von entscheidender Bedeutung, wer die Programme schreibt, denn diese Personen gestalten die digitale Welt – zudem bedarf es zwingend und erwiesenermaßen im Bereich von Algorithmen, Künstlicher Intelligenz etc. mehr Diversität und Gleichstellung, ansonsten werden Diskriminierungen fortgeschrieben und in manchen Fällen sogar noch verstärkt.

Stagnierend ist auch der Männeranteil im Bereich der Pädagogik, wo etwa jeder vierte Studierende ein Mann ist (Tabelle 5). Auch in Schulen ist ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis anstrebenswert, da in den Kinder- und Jugendjahren Rollenbildern und Verhaltensweisen geprägt werden. Im Bereich der Erwachsenenbildung sind generell mehr Frauen zu finden, auch hier mit einer Ungleichverteilung zwischen den Bereichen Gesundheit, Wellness & Sport bzw. Technik, Handel, Gewerbe und Tourismus. Der Förderung der Diversitäts- und Gleichstellungskompetenz von pädagogischen Fachkräften kommt also auch zukünftig eine große Bedeutung zu.



4. BERUF UND FINANZIELLE ABSICHERUNG



AKUTELLER STATUS IN DIESEM HANDLUNGSFELD

Orange

ZIELERREICHUNGSGRAD

● A) Flexible Arbeitszeiten

Alle Menschen nutzen unabhängig vom Geschlecht die Möglichkeiten von flexiblen Arbeitszeitmodellen (Teilzeit, Telearbeit) und Karenz in gleichem Maße und treffen im gesellschaftlichen und betrieblichen Umfeld auf Akzeptanz und Unterstützung beim Wiedereinstieg ins Erwerbsleben.

● B) Ausgewogene Geschlechterverteilung

Mehr Frauen arbeiten in technischen Berufen und Männer vermehrt in sozialen und pädagogischen Berufen.

● C) Einkommenstransparenz

Alle Menschen werden unabhängig von ihrem Geschlecht für gleiche oder gleichwertige Arbeit gleich bezahlt.

● D) Finanzielle Unabhängigkeit, Altersvorsorge, soziale Absicherung

Alle Menschen wissen über rechtliche und wirtschaftliche Aspekte der finanziellen Absicherung Bescheid und berücksichtigen diese beim Umfang ihrer Erwerbstätigkeit.

UMSETZUNGSGRAD DER MASSNAHMEN

Ziel	Status	Maßnahme
A) Flexible Arbeitszeiten	● →	Erhöhung der Akzeptanz der Teilzeitarbeit von Männern und (werdenden) Vätern
	● →	Schaffung von neuen Karenz- und Arbeitszeitmodellen unter Berücksichtigung unterschiedlicher Lebensphasen durch aktive Mitgestaltung auf Bundesebene
B) Ausgewogene Geschlechterverteilung	● →	Positionierung von pädagogischen Berufen als attraktive und flexible Karriereberufe für alle Geschlechter
	● →	Stärkung der Attraktivität der Pflegeberufe
	● →	Entwicklung von Anreizsystemen für Unternehmen
	● →	Schaffung von flexibleren, beruflichen Umorientierungsmöglichkeiten und Förderung von Quereinstiegen
C) Einkommenstransparenz	● →	Weiterentwicklung und Ausbau von Unterstützungsmaßnahmen für Gründerinnen und Unternehmerinnen
	● →	Information und Aufklärung über Zweck und Wirksamkeit von Einkommensberichten
	● →	Initiierung von Genderanalysen ausgewählter Kollektivverträge insbesondere im Pflegebereich
D) Finanzielle Unabhängigkeit, Altersvorsorge, soziale Absicherung	● ●	Aufwertung der pädagogischen und sozialen Berufe durch Information und Bewusstseinsbildung*
	● →	Bewusstseinsbildung zu den Auswirkungen von Berufsunterbrechungen, Teilzeitarbeit bzw. geschlechterspezifischer, privater Arbeitsteilung auf das Lebenseinkommen
	● →	Sicherstellung von Beratungs- bzw. Unterstützungsangeboten
	● →	Stärkung und Unterstützung von Alleinerziehenden bzw. Alleinverdienenden
	● →	Programme zur Frauenförderung in Unternehmen, wissenschaftlichen Einrichtungen und in der Verwaltung
	● →	Forcierung der Einführung eines automatischen Pensions-splittings auf Bundesebene

● in guter Umsetzung – hohe positive Wirkung	● in Umsetzung – mäßige Wirkung
● in Umsetzung – geringe Wirkung	● nicht umgesetzt – keine Wirkung
✓ erfolgreich abgeschlossen	→ wird fortgeführt
	● wird nicht fortgeführt

* Die Aufwertung der pädagogischen und sozialen Berufe erfolgt über verschiedene Zugänge wie Adaptierung der Ausbildungswege und die Schaffung attraktiverer Gehalts- und Arbeitsbedingungen. Die Attraktivierung dieser Berufe wird unter B) im neuen Aktionsplan forciert.



Mag.ª Christina Lind, stellvertretende Landesgeschäftsführerin AMS Steiermark

„Nach wie vor sind wir in der Steiermark mit einem gravierenden Gender Pay Gap zwischen Frauen und Männern konfrontiert. Das AMS Steiermark ermöglicht daher hunderten Frauen jedes Jahr eine Aus- und Weiterbildung in einem einkommenstarken Berufsfeld.“

AUSGEWÄHLTE BEISPIELE

B) AUSGEWOGENE GESCHLECHTERVERTEILUNG

Frauenquote bei Förderung von COMET Zentren

In den Förderungsbedingungen der Steirischen Wirtschaftsförderungsgesellschaft (SFG) für [COMET](#)-Zentren ist festgelegt, dass Kompetenzzentren das geltende Gleichbehandlungsgesetz einhalten müssen. Dabei wird eine Frauenquote bei der Förderempfehlung durch die Forschungsförderungsgesellschaft (FFG), an der sich auch die Bundesländer orientieren, zur Erreichung vorgegeben.

C) EINKOMMENSTRANSparenZ

Kampagne Zeit für Pflege

Unter dem Motto „Zeit für Pflege“ hat das Land Steiermark im Jahr 2021 mit Pfleger*innen als Role Models eine steiermarkweite Kampagne gestartet und sucht nach motivierten Menschen, die eine Ausbildung in einer der 13 Pflegeschulen absolvieren möchten. Die Homepage [„Zeit für Pflege – Jetzt Pflegeausbildung starten!“](#) informiert darüber, was den Pflegeberuf ausmacht, über verschiedene Pflegeberufe, Ausbildungsmöglichkeiten und zum beruflichen Umstieg in die Pflege. Des Weiteren wurden 100 zusätzliche Ausbildungsplätze und die Aufstockung der Pflegestiftung des Sozialresorts des Landes mit 350 neuen Plätzen geschaffen. Zur weiteren Attraktivierung des Pflegeberufes besteht seit 1. September 2022 für Auszubildende in Pflegeberufen

die Möglichkeit beim Land Steiermark um einen monatlichen Ausbildungsbeitrag gemäß Pflegeausbildungs-Zweckzuschussgesetz (PAusbZG) in der Höhe von 600 Euro anzusuchen.

D) FINANZIELLE UNABHÄNGIGKEIT, ALTERSVORSORGE, SOZIALE ABSICHERUNG

Flächendeckende Frauen- und Mädchenberatung in der Steiermark

Die Frauen- und Mädchenberatungsstellen tragen wesentlich zur Umsetzung der strategischen Ziele der steirischen Frauen- und Gleichstellungspolitik bei. Das steiermarkweit flächendeckende Beratungsangebot erfolgt über 13 Hauptstandorte und 5 Außenstellen (Abbildung 6). Neben Einzelberatungen für Frauen und Mädchen in persönlichen Veränderungsprozessen oder krisenhaften Lebenssituationen werden Informationsveranstaltungen angeboten. Öffentlichkeitsarbeit und die regionale Vernetzung sollen die frauenzentrierte Perspektive in den politischen Diskurs der Regionen bringen, so dass Rahmenbedingungen geschaffen werden, die zur Chancengleichheit von Frauen beitragen. Über die Online-Beratung können zeitlich und örtlich unabhängige Fach- oder Dolmetsch-basierte Beratungen angeboten werden.

Die Schwerpunkte der Angebote liegen in folgenden Bereichen:

- Rechtsfragen
- Beruf, Karriere, Aus- und Fortbildung
- Belastungen in der Familie (Erziehung, Konflikte in der Partnerschaft etc.)
- Arbeitsplatz, Belastungen durch Beruf
- Existentielle Gefährdung durch drohenden Arbeitsplatzverlust, Arbeitslosigkeit
- Frauengesundheit
- Psychosoziale Probleme
- Überwindung von Barrieren im Zusammenhang mit Migration
- Gewalterfahrungen
- Zugang zu Unterstützungsleistungen

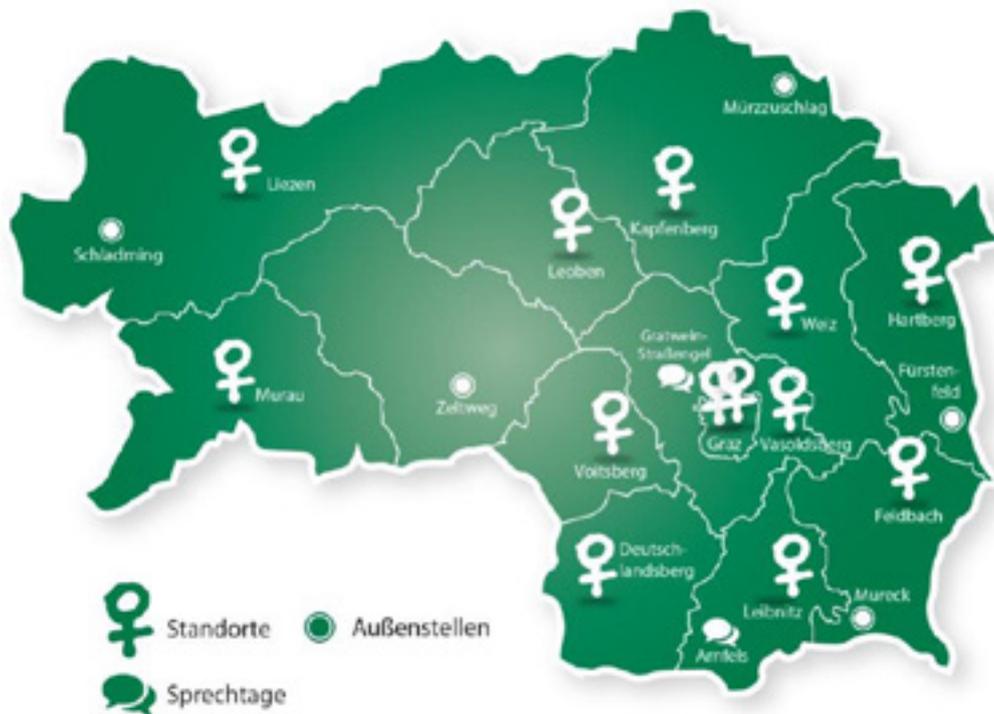


Abbildung 6: Die Frauen- und Mädchenberatungsstellen in den steirischen Regionen

Netzwerk der Steirischen Frauen- und Mädchenberatungsstellen

Die Steirischen Frauen- und Mädchenberatungsstellen sind in einem [Netzwerk](#) organisiert, welches das Referat Familie, Erwachsenenbildung und Frauen (Abteilung 6 Fachabteilung Gesellschaft) des Landes Steiermark koordiniert. Auf diese Weise können Synergien im Rahmen von Kooperationen genutzt werden, der Wissenstransfer und Austausch von Good Practices werden gefördert und gemeinsame Qualitätsstandards werden weiterentwickelt und umgesetzt.

Im Jahr 2022 haben sich die steirischen Frauen- und Mädchenberatungsstellen zu einem [Dachverband](#) zusammengeschlossen, um mit gebündelter und breiter Öffentlichkeitsarbeit zur Bewusstseinsbildung und Umsetzung der Ziele der Steirischen Gleichstellungsstrategie beizutragen, insbesondere zur Auflösung geschlechtsspezifischer Rollenbilder, der Sichtbarmachung von Frauen- und Mädchen in allen gesellschaftlichen Bereichen und im Bereich der Gewaltprävention.





Dipl.-Päd. in Anny Lori Sperl, Sprecherin der Steirischen Frauen- und Mädchenberatungsstellen

Die Zahlen in der Steirischen Gleichstellungsstatistik könnten nicht deutlicher widerspiegeln, dass Frauen im Erwerbsleben noch lange nicht gleichberechtigt sind. Die „klassischen Rollenbilder“ spiegeln sich noch immer in der Berufswahl wider. Care-Arbeit ist auch weiterhin weiblich besetzt. Teilzeit ist nach wie vor weiblich, Vollzeit männlich – Frauen haben strukturell kaum eine diesbezügliche Entscheidungsmöglichkeit. Viele Gründe sind dafür ursächlich und lassen sich doch auf ein vordergründiges erforderliches Bestreben herunterbrechen – die Auflösung der geschlechterspezifischen Rollenbilder. Solange diese Rollenbilder noch so starr in unseren gesellschaftlichen Strukturen verankert sind, werden Frauen es schwer haben, sich entgegen diesen Hürden im Berufsleben zu positionieren. Die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern werden so auch weiterhin bestehen bleiben, wodurch in weiterer Folge die Gefährdung von Frauen, in Armut und/oder Altersarmut zu leben, gegeben ist.

Ein knackiges Resümee ist also: es ist noch viel zu tun!

Homeoffice und Telearbeit

Unternehmen, die für ihre Mitarbeiter*innen während der Corona Pandemie Telearbeitsplätze einrichteten, konnten sich über die Förderungsaktion der Steirischen Wirtschaftsförderungsgesellschaft [„Telearbeitsplatz!Offensive“](#) bzw. [„Familien!Freundlich“](#) von Land Steiermark und Arbeiterkammer Steiermark bis zu 80% der Investitionen in die Informations- und Kommunikationstechnik fördern lassen.

Viele Unternehmen haben die Möglichkeit von Telearbeitstagen aus der COVID-Zeit in den normalen Arbeitsbetrieb integriert und ermöglichen so flexiblere Rahmenbedingungen und verringerten Aufwand für Pendler*innen.

Finanzbildung

Die Schuldenberatung Steiermark bietet Finanzbildung – „financial literacy“ – in Form von [Workshops](#) für Schüler*innen, Lehrlinge, Jugendgruppen und Jugendliche mit besonderem Förderbedarf an. Die Workshops sind auf Alter und Lebensrealität der Teilnehmer*innen abgestimmt. In spezifisch auf Frauen zu geschnittenen Workshops werden auch Themen bearbeitet, die der Prävention von Altersarmut bei Frauen dienen. Dazu gehören Lebensentscheidungen, die eine langfristige Auswirkung auf die finanzielle Situation haben, wie beispielsweise: Teilzeitarbeit und Themen rund um die Pension. Darüber hinaus gibt es für Multiplikator*innen und Lehrer*innen aus dem Sozial-, Gesundheits- und Schulbereich Aus- und Weiterbildungsangebote.

WIRKUNGSINDIKATOREN

Tabelle 6: Wirkungsindikatoren im Handlungsfeld – Beruf und finanzielle Absicherung

	Vergleichs-zeitpunkt	Aktuell	Änderung	
Frauenanteil in der Herstellung von Waren	2010: 24,7% Frauen	2021: 24,7% Frauen	-	Frauen →
Männeranteil im Gesundheits- und Sozialwesen/Erziehung und Unterricht	2010: 22,0% Männer	2021: 24,5% Männer	-	Männer ↗
Anteil der Erwerbstätigen mit Teilzeit-Beschäftigung	2010: 45,4% Frauen 8,9 % Männer	2021: 51,1% Frauen 11,1% Männer	2010–21: +5,7% Frauen +2,2% Männer	Frauen ↗ Männer ↗
Gender Pay Gap (Einkommensunterschied Frauen – Männer) Unselbstständig Erwerbstätige – Gesamt	2010: -42,9%	2020: -38,9%	+4%	Gap ↓
Gender Pay Gap (Einkommensunterschied Frauen – Männer) Unselbstständig Erwerbstätige – ganzjährig beschäftigt in Vollzeit	2010: -21,1%	2020: -14,9%	+6,2%	Gap ↓
Pension Pay Gap (Einkommensunterschied Frauen – Männer) Ganzjährige Bezüge	2010: -44,0%	2020: -40,0%	+4,0%	Gap ↓
Anträge auf freiwilliges Pensionssplitting	2010: 2 Frauen 2 Männer	2021: 2 Frauen (seit 2018 jährlich 2–3) 95 Männer (seit 2018 von 35 auf 95 gestiegen)	2010–21: insgesamt 427 14% Frauen 86% Männer	Frauen → Männer ↑
Frauenanteil – Armutsgefährdung (Personen ab 18 Jahren)	2016–18: 57% (von 138.000)	2019–21: 61% (von 122.000)	2016–21: +4%	Frauen ↗ (Abnahme in absoluten Zahlen)

Änderung: ↑ +10 oder mehr % ↗ 1 bis 10 % → -1 bis 1 % ↓ -10 bis unter -1 % ↓ -10 oder weniger %

Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Abteilung 17 (2022): Steiermark. Gleichstellung in Zahlen 2022. Heft 9/2022, Graz, https://www.landesentwicklung.steiermark.at/cms/dokumente/12658765_141979497/b424e0ed/Heft%209-2022%20Steiermark%20Gleichstellung%20in%20Zahlen%202022%20INTERNET.pdf

RESÜMEE

Die Segregation der Geschlechter bei der Wahl der Ausbildung bedingt auch eine Ungleichverteilung der Geschlechter in verschiedenen Berufsgruppen und ist in manchen Bereichen besonders ausgeprägt. So ist nur ein Viertel der Berufstätigen in der Steiermark in den Bereichen Gesundheits- und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht männlich, umgekehrt stellt sich die Situation im Bereich der Herstellung von Waren dar, wo nur ein Viertel der Beschäftigten weiblich ist. An diesen Verhältnissen hat sich in den letzten 10 Jahren nicht viel geändert (Tabelle 6). Um hier Veränderungen zu bewirken, müssen sich Maßnahmen an junge Mädchen und Burschen richten (siehe Handlungsfeld – Bildung und Aus- und Weiterbildung). Tendenziell arbeiten Frauen eher in Sektoren mit einem niedrigeren Lohnniveau. Jede zweite Frau arbeitet in Teilzeit, hingegen dazu ist nur jeder zehnte Mann teilzeitbeschäftigt. Diese Unterschiede schlagen sich in einem Gender Pay Gap nieder, der sich zwar in den letzten 10 Jahren verringert hat, der Einkommensunterschied von unselbstständig erwerbstätigen Frauen und Männern, die ganzjährig in Vollzeit beschäftigt sind, beträgt aber immer noch 14,9% (und ist in manchen Branchen noch deutlich ausgeprägter). Mit Einflussfaktoren wie Branche, Beruf, Alter, Dauer der Unternehmenszugehörigkeit und Arbeitszeitausmaß lässt sich der Gender Pay Gap nicht vollständig erklären.

Der Einkommensunterschied dramatisiert sich dann in der Pension, Frauen müssen mit einem 40% geringeren Einkommen auskommen als Männer (Tabelle 6). Seit 2005 gibt es die Möglichkeit eines freiwilligen Pensionssplittings. Damit kann jener Elternteil, welcher sich nicht überwiegend der Kindererziehung widmet und erwerbstätig ist, für die ersten sieben Jahre bis zu 50 Prozent der Pensionskontogutschrift auf das Pensionskonto des Elternteils übertragen lassen, der sich überwiegend der Kindererziehung widmet. Auf diese Weise soll der durch die Kinderbetreuung entstandene Verlust auf dem Pensionskonto zwischen den beiden Elternteilen ausgeglichen werden. Wirklich in Anspruch genommen wird die Möglichkeit des Pensionssplittings nicht – zwischen 2010 und 2021 wurden in Summe in der Steiermark 427 Anträge erfasst (bei rund 11.000 Geburten pro Jahr), interessanterweise wurde davon nur jeder siebte Antrag auf Übertragung auf den anderen Elternteil von einer Frau gestellt²³. Die Einführung eines automatischen Pensionssplittings, welche im Regierungsprogramm der Bundesregierung vorgesehen ist, könnte hier fairere Bedingungen herstellen.

Generell sind Frauen (ab 18 Jahren) im Vergleich zu Männern häufiger armutsgefährdet (Tabelle 6). Im Sinne einer Geschlechtergerechtigkeit sollte jene Personen, die aufgrund von unbezahlter Care-Arbeit nicht in Vollzeit arbeiten, daraus keine Nachteile erwachsen und schon gar nicht sollte dies zu einer Armutsgefährdung führen.

Die Corona-Pandemie trug wesentlich zu schnellen Veränderungen bei Unternehmen bei. Möglichkeiten für Telearbeit wurden in breitem Maße geschaffen und in vielen Fällen in den Regelbetrieb integriert. Dies trägt zu flexibleren Rahmenbedingungen bei und bringt vor allem für Pendler*innen deutliche Verbesserungen. Teilweise eklatante und zunehmend alle Branchen treffende Engpässe an Fachkräften aufgrund des demografischen aber auch individuellen Wandels (Wunsch nach Teilzeit) bestimmen bereits den Arbeitsmarktdiskurs. Das führt dazu, dass sich Unternehmen zunehmend Gedanken machen, wie sie auch Frauen als Mitarbeiter*innen erreichen können und geschlechtsunabhängig als attraktive Arbeitgeber*innen wahrgenommen werden. Diese sich ändernden Rahmenbedingungen unterstützen den Wandel in eine positive Richtung, denn die Zahlen zeigen, dass es im Handlungsfeld „Beruf und finanzielle Absicherung“ noch viel zu tun gibt.

²³ Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Abteilung 17 (2022): Steiermark. Gleichstellung in Zahlen 2022. Heft 9/2022, Graz. https://www.landentwicklung.steiermark.at/cms/dokumente/12658765_141979497/b424e0ed/Heft%209-2022%20Steiermark%20Gleichstellung%20in%20Zahlen%202022%20INTERNET.pdf

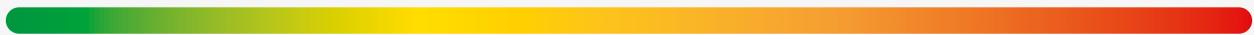


5. VEREINBARKEIT VON ERWERBS- UND SORGEARBEIT



AKUTELLER STATUS IN DIESEM HANDLUNGSFELD

Orange ↴



ZIELERREICHUNGSGRAD

● A) Vereinbarkeit und Väterbeteiligung

Die Beteiligung von Männern an der Betreuung und Pflege von Angehörigen sowie Väterkarenz sind gesellschaftlich und betrieblich akzeptiert. Erziehungs- und Sorgearbeit wird unabhängig vom Geschlecht gleichverteilt erbracht. Ein entsprechendes Modell stellt die Leistbarkeit der Väterkarenz für alle Bevölkerungsgruppen sicher.

● B) Kinderbetreuung

Ein flächendeckendes, leistbares Angebot von Kinderbildungs- und Kinderbetreuungseinrichtungen mit flexiblen Öffnungszeiten ermöglicht die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit.

● C) Pflege von Angehörigen

Flexible und mobile Angebote ermöglichen es, die Pflege von Angehörigen mit der Erwerbstätigkeit zu vereinbaren.

● in guter Umsetzung – hohe positive Wirkung
● in Umsetzung – geringe Wirkung

● in Umsetzung – mäßige Wirkung
● nicht umgesetzt – keine Wirkung

UMSETZUNGSGRAD DER MASSNAHMEN

Ziel	Status	Maßnahme
A) Vereinbarkeit und Väterbeteiligung	● →	Bewusstseinsbildung zu Väterbeteiligung an Sorgaufgaben
	● →	Prüfung von Maßnahmen zur Erhöhung der betrieblichen Akzeptanz der Teilzeitarbeit und Väterkarenz von Männern und (werdenden) Vätern
	● →	Prüfung von Unterstützungsmaßnahmen für erwerbstätige Eltern, Alleinerziehende, ältere Menschen und pflegende Angehörige bei der Inanspruchnahme von haushaltsnahen Dienstleistungen
	● →	Forcierung familienfreundlicher Betriebe durch gezielte Informationsmaßnahmen
	● →	Prüfung der Möglichkeiten zur Etablierung eines umfassenden Unterstützungsprogramms für steirische Unternehmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit
	● →	Aktive Mitgestaltung auf Bundesebene bei der Weiterentwicklung des Karenzgeld-Modells in Richtung geteilte Elternschaft
B) Kinderbetreuung	● →	Anpassung von Öffnungszeiten (flexibel, ganzjährig, ganztägig) von Kinderbildungs- und Kinderbetreuungseinrichtungen
	● →	Ausbau von elementarpädagogischen Kinderbetreuungsplätzen
	● ✓	Ausbau der Informationsangebote zu flexiblen – auch stundenweisen – Kinderbetreuungsmöglichkeiten in der Steiermark
	● →	Ausbau der Informationsangebote zu betrieblichen Kinder- und Ferienbetreuungsmöglichkeiten in der Steiermark
C) Pflege von Angehörigen	● →	Bewusstseinsbildung bei Unternehmen und Informationsangebote für den Aufbau betrieblicher Einrichtungen
	● →	Ausbau von flexiblen und mobilen Unterstützungsangeboten für pflegender Angehörige

● in guter Umsetzung – hohe positive Wirkung

● in Umsetzung – geringe Wirkung

✓ erfolgreich abgeschlossen

● in Umsetzung – mäßige Wirkung

● nicht umgesetzt – keine Wirkung

→ wird fortgeführt

● wird nicht fortgeführt

AUSGEWÄHLTE BEISPIELE

A) VEREINBARKEIT UND VÄTERBETEILIGUNG

Bewusstseinsbildung zu Väterbeteiligung über ZWEI & MEHR Angebote

In den [ZWEI & MEHR Elternbildungsangeboten](#) des Referats Familie, Erwachsenenbildung und Frauen der Abteilung 6 Fachabteilung Gesellschaft liegt ein Schwerpunkt in der Bewusstseinsbildung in Bezug auf die Beteiligung von Vätern bei der Kinderbetreuung und -erziehung. Im Rahmen von Elterntreffs, Netzwerktreffen der Elternbildungseinrichtungen sowie im ZWEI & MEHR Magazin werden kontinuierlich positive Rollenbeispiele vorgestellt und die Vorteile einer ausgeglichenen Kinderbetreuung thematisiert.

PARENT Promotion, Awareness Raising and Engagement of Men in Nurture Transformations

Das von 2019–2021 vom Institut für Männer- und Geschlechterforschung umgesetzte [EU Projekt](#) stellte das Engagement von Männern in der unbezahlten Pflege- und Betreuungsarbeit als Mittel zur Förderung der Beziehung zwischen Vätern und deren Kindern sowie zur Bekämpfung häuslicher Gewalt und zur Herstellung gleichberechtigter Geschlechterverhältnisse in den Mittelpunkt. Dabei wurde gezielt Väterarbeit durchgeführt. Dies umfasste Bildungsmodule für Väter (und deren Partnerinnen), sogenannte Vätergruppen (Vater-Werkstatt), die sich dem Thema aktive Vaterschaft in umfassender Weise widmeten.



Mag.ª Gabi Lechner, Landesvorsitzende Frau in der Wirtschaft WKO Steiermark

„Frauen sind bereits besser ausgebildet als Männer! Nun müssen die Rahmenbedingungen für Vereinbarkeit von Beruf und Familie endlich verbessert werden, sodass Frauen gleiche Chancen am Arbeitsmarkt zustehen und ihnen keine Altersarmut mehr droht. Kinderbetreuung ab dem ersten Lebensjahr muss für jede Frau, die arbeiten gehen möchte, gewährleistet sein!“



Mag.ª Bernadette Pöcheim, Leiterin der Abteilung für Frauen und Gleichstellung der Arbeiterkammer Steiermark

„Die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege ist nach wie vor für viele Familien eine große Herausforderung und geht im Regelfall zu Lasten der Frauen.

Nur der weitere Ausbau der sozialen Infrastruktur, vor allem jedoch der Rechtsanspruch auf einen Kinderbetreuungsplatz ab dem ersten Geburtstag des Kindes, kann diese strukturelle Benachteiligung von Frauen verringern.“

Landespreis für familienfreundlichste Betriebe

Unternehmen selbst können viel dazu beitragen, dass die Herausforderung, Familie und Beruf zu vereinbaren, leichter gelingt. Belohnt werden sie mit zufriedenen, motivierten Mitarbeiter*innen, die sich enger an ihr Unternehmen gebunden fühlen. Gleichzeitig können sich die Unternehmen als attraktiver, innovativer Arbeitgeber am Arbeitsmarkt positionieren. Der [Landespreis](#) würdigt Unternehmen, die ihren Mitarbeiter*innen flexibel, respektvoll und wertschätzend entgegenkommen und Familienfreundlichkeit nicht nur andeuten, sondern auch engagiert umsetzen.

Men in Care – Workplace support for caring masculinities

Im Laufe des Berufslebens haben Arbeitnehmer*innen immer wieder Schwierigkeiten, Arbeit und andere Lebensaufgaben miteinander zu vereinbaren. Häufig wird dies als Thema, das nur Frauen betrifft, behandelt. Das von 2019–2022 durchgeführte EU-Projekt „Men in Care“ zielt auf eine Verbesserung der betrieblichen Bedingungen für Männer*, die Pflege- und Betreuungsaufgaben (für Kinder, Altenpflege, Betreuung der Partnerin/des Partners) übernehmen. Dies soll gleichzeitig deren Vereinbarkeit sowie mittelbar die Geschlechtergerechtigkeit in Unternehmen und Gesellschaft erhöhen. Aus dem Projekt ist unter anderem ein [Unternehmensleitfaden](#) mit Empfehlungen entstanden, wie Männer* bei der Vereinbarkeit von bezahlter und unbezahlter Arbeit von betrieblicher Seite unterstützt werden können.

B) KINDERBETREUUNG

Kinderdrehscheibe Steiermark

Die [Kinderdrehscheibe](#) der Volkshilfe Steiermark, die u.a. vom Referat Familie, Erwachsenenbildung und Frauen der Abteilung 6 Fachabteilung Gesellschaft gefördert wird, informiert über Kinderbildungs- und Kinderbetreuungseinrichtungen sowie über Ferienbetreuungen und Freizeitaktivitäten in der Steiermark. Die Aktualisierung der Daten erfolgt mehrmals jährlich. Informationen über Standort, pädagogische Schwerpunkte, Öffnungszeiten, Gruppengröße, Kosten, Integrationsmöglichkeiten, freie Plätze und vieles mehr können aktuell an interessierte Personen weitergegeben werden. Auch Tageseltern können nach Standort, freien Plätzen und besonderen Schwerpunkten gefunden werden sowie Babysitterinnen und Babysitter über die Kurzzeit-Betreuungs-Plattform.

WIRKUNGSINDIKATOREN

Tabelle 7: Wirkungsindikatoren im Handlungsfeld – Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit

	Vergleichs-zeitpunkt	Aktuell	Änderung	
Geburten	2011: 10.191	2021: 11.357	+11,4%	↑
Männeranteil – Elternkarenz	2010: 4,3% (von 9.115)	2020: 18,6% (von 10.998)	2010–20: +14,3%	Männer ↑
Elternkarenz – bis unter 3 Monate	2010: Frauen 14,4% Männer 50,3%	2020: Frauen 9,3% Männer 92,5%	2010–20: Frauen -5,1% Männer +42,2%	Frauen ↘ Männer ↑
Elternkarenz – mindestens 1 Jahr	2010: Frauen 50,3% Männer 7,6%	2020: Frauen 56,8% Männer 0,4%	2010–20: Frauen +6,5% Männer -7,2%	Frauen ↗ Männer ↘
Kinderbetreuungsquote der 0–2-Jährigen in einer Kinderbetreuungseinrichtung und bei Tageseltern	2010: 12,1%	2021: 22,9%	2010–21: +10,8%	↑
Kinderbetreuungseinrichtungen mit Öffnungszeiten von 6–7 Stunden	-	2021/22: 39,4% (von 1.104)	-	-
Kinderbetreuungseinrichtungen mit Öffnungszeiten von 10 und mehr Stunden	-	2021/22: 30,3% (von 1.104)	-	-
Erwerbsstatus von Eltern mit Kindern unter 15 Jahren – Unselbständig Vollzeit	2011: Frauen 15,0% Männer 67,6%	2021: Frauen 13,1% Männer 71,0%	2011–21: Frauen -1,9% Männer +3,4%	Frauen ↘ Männer ↗
Erwerbsstatus von Eltern mit Kindern unter 15 Jahren – Unselbständig Teilzeit	2011: Frauen 46,3% Männer (-%)*	2021: Frauen 49,1% Männer (4,5%)*	2011–21: Frauen +2,8% Männer (+4,5%)*	Frauen ↗ Männer →

* stark zufallsbehafteter Wert

Änderung: ↑ +10 oder mehr % ↗ 1 bis 10 % → -1 bis 1 % ↘ -10 bis unter -1 % ↓ -10 oder weniger %

Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Abteilung 17 (2022): Steiermark. Gleichstellung in Zahlen 2022. Heft 9/2022, Graz, https://www.landesentwicklung.steiermark.at/cms/dokumente/12658765_141979497/b424e0ed/Heft%209-2022%20Steiermark%20Gleichstellung%20in%20Zahlen%202022%20INTERNET.pdf

RESÜMEE

Nach wie vor liegt die Betreuung von Kindern vorwiegend in weiblicher Hand. Der Männeranteil unter den Personen, die in Elternkarenz gehen, hat jedoch in den letzten Jahren um 14% zugenommen und liegt nun bei knapp 19%. Davon sind allerdings 90% der Männer kürzer als 3 Monate in Karenz, wohingegen Frauen länger in Karenz bleiben, mehr als die Hälfte von ihnen mindestens ein Jahr. Das ändert sich auch nicht, wenn die Kinder älter werden. Bei den unselbstständig Beschäftigten mit Kindern unter 15 Jahren ist der Anteil der Frauen, die Vollzeit arbeiten 13% (Männer: 71%), knapp die Hälfte der Frauen arbeitet in Teilzeit. In den letzten 10 Jahren haben sich diese Verhältnisse kaum geändert (Tabelle 7).

Knapp 23% der 0 bis 2-Jährigen waren im Jahr 2021 in einer Kinderbetreuungseinrichtung oder bei Tageseltern (das entspricht fast einer Verdoppelung innerhalb von 10 Jahren). Die Öffnungszeiten spielen eine wichtige Rolle bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Knapp 40% der Kinderbetreuungseinrichtungen haben pro Betriebstag durchschnittlich 6 bis unter 7 Stunden geöffnet (Tabelle 7). Das kann bei Berufstätigen, insbesondere wenn sie auch noch Pendelwege zu bewältigen haben, große logistische Herausforderungen mit sich bringen. Ebenso stellen die Schließtage der Einrichtungen insbesondere außerhalb der Ballungsräume ein Problem dar. So beträgt die Anzahl der durchschnittlichen Schließtage bei den steirischen Kindergärten (die zwei Drittel aller institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen ausmachen) 23,5 Tage.

Derzeit besteht akuter Mangel an Kindergartenpädagog*innen, es wird somit schwierig werden, hier kurzfristig eine Verbesserung zu erzielen. Aus diesem Grund soll mit den Änderungen im Kinderbildungs- und Betreuungsgesetz sowie im Kinderbetreuungsförderungsgesetz des Landes Steiermark Neuerungen (u.a. Senkung des Betreuungsschlüssels, Einführung einer Sozialstaffel) mit dem Kinderbetreuungsjahr 2023/24 in Kraft treten.

Unternehmen sehen sich gleichermaßen mit einem akuten Fachkräftemangel konfrontiert. Hier ist zu erwarten, dass Arbeitgeber*innen sich zunehmend bemühen werden, innerbetrieblich attraktive und flexible Rahmenbedingungen für Eltern und insbesondere Frauen zu schaffen. Mit dem Landespreis für familienfreundlichste Betriebe werden unterschiedliche, positive Beispiele vor den Vorhang geholt, die zeigen, dass in Unternehmen jeglicher Branche und Größe Vereinbarkeitsmaßnahmen möglich sind. Zu fördernden Rahmenbedingungen gehören eine familienfreundliche Unternehmensphilosophie, die karenzierte Mitarbeiter*innen in den laufenden Betrieb miteinbezieht, ebenso wie Maßnahmen zu einem erfolgreichen beruflichen Wiedereinstieg. Eine gute innerbetriebliche Informationspolitik sowie Vorbildwirkung zum Thema Väterkarenz schaffen wiederum Möglichkeiten, Frauen zu entlasten und ihnen eine frühere Rückkehr an ihren Arbeitsplatz zu ermöglichen. Auch Weiterbildungen, Kinderbetreuungsangebote sowie Flexibilität bei Arbeitszeit und Arbeitsort stellen für berufstätige Eltern attraktive betriebliche Services dar.



6. AUSGEWOGENE VERTRETUNG DER GESCHLECHTER IN ENTSCHEIDUNGSPPOSITIONEN

AKUTELLER STATUS IN DIESEM HANDLUNGSFELD

Gelb



ZIELERREICHUNGSGRAD

● A) Empowerment von Frauen

Frauen finden ein stärkendes Umfeld vor und Rahmenbedingungen, die es ihnen ermöglichen, Führungspositionen einzunehmen.

● B) Mehr Frauen in Entscheidungspositionen

Die öffentliche Verwaltung und öffentlich geförderte Organisationen gehen beispielgebend voran bei der Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen und wirken bewusstseinsbildend für Wirtschaft und Gesellschaft.

● C) Parität in der Politik

Die Geschlechter sind auf Gemeinde-, Regions- und Landtagsebene paritätisch vertreten.

UMSETZUNGSGRAD DER MASSNAHMEN

Ziel	Status	Maßnahme
A) Empowerment von Frauen	● →	Umsetzung von Lehrgängen und Verstärkung der Information zu Weiterbildungsangeboten für Frauen, die sich politisch, zivilgesellschaftlich oder wirtschaftlich engagieren wollen
	● →	Forcierung von Partizipationsprojekten zur Förderung des politischen Engagements von Mädchen
	● →	Unterstützung von Frauennetzwerken sowie stärkere Involvierung von Frauen in bestehende Netzwerke
B) Mehr Frauen in Entscheidungspositionen	● →	Präsentation und Forcierung von Politikerinnen, Frauen in Führungspositionen, Pionierinnen in den Medien
	● →	Bewusstseinsbildung bei politischen und wirtschaftlichen Verantwortungstragenden, die Leistungen von Frauen sichtbarer zu machen
C) Parität in der Politik	● →	Vermehrte Information und Ausbau der Bildungsangebote und Vernetzungsmöglichkeiten für Aufsichtsrätinnen
	● →	Einführung von Quotenregelungen, die Geschlechterparität erzielen
	● →	Maßnahmen zur Steigerung des Anteils von weiblichen politischen Mandataren auf Gemeinde-, Landes-, Bundes- und EU-Ebene mit dem Ziel einer paritätischen Besetzung von Listen mit Frauen und Männern

● in guter Umsetzung – hohe positive Wirkung
 ● in Umsetzung – geringe Wirkung
 ✓ erfolgreich abgeschlossen

● in Umsetzung – mäßige Wirkung
 ● nicht umgesetzt – keine Wirkung
 → wird fortgeführt

● wird nicht fortgeführt



Mag.ª (FH) Christiane Katschnig-Otter, FELIN

„Um eine ausgewogene Vertretung aller Geschlechter in Entscheidungspositionen zu erreichen, braucht es Veränderung in den bisherigen Auswahl- und Besetzungsprozessen und mehr Ressourcen in Form von Zeit und Geld. Nur wenn alte Besetzungsmuster durchbrochen werden, kann der Wandel gelingen.“

AUSGEWÄHLTE BEISPIELE

A) EMPOWERMENT VON FRAUEN UND B) MEHR FRAUEN IN ENTSCHEIDUNGSPPOSITIONEN

Lehrgang Frauen FÜHREN und GESTALTEN

Der von FELIN_female leaders initiative durchgeführte und seitens des Referats Familie, Erwachsenenbildung und Frauen der Abteilung 6 Fachabteilung Gesellschaft, Referat Familie, Erwachsenenbildung und Frauen geförderte [Lehrgang](#) „Frauen FÜHREN und GESTALTEN“ richtet sich an gesellschaftspolitisch engagierte Frauen, die Verantwortung in Führungspositionen in der Politik und Verwaltung, innerhalb von Zivilgesellschaft oder Interessensvertretungen übernehmen wollen oder dort bereits wahrnehmen. 2021 haben 19 Frauen und 2022 haben 23 Frauen am Lehrgang teilgenommen. Aus den Lehrgängen hat FELIN ein Netzwerk etabliert, das mittlerweile über 150 Frauen umfasst.

Innovative Werkstatt des Netzwerks Zukunftsraum Land

Der Workshop [„Innovative Werkstatt: Mentoring, Coaching und Qualifizierung für Frauen in ländlichen Regionen“](#) vom Netzwerk Zukunftsraum Land widmete sich der spezifischen Fragestellung, wie die Beteiligung von Frauen in der ländlichen und kommunalen Entwicklung erhöht werden kann. Eingeladen waren LEADER- und Regionalentwickler*innen, Vorstandsmitglieder, Vertreter*innen von Vereinen etc. sowie Unternehmer*innen.

Girls do politics Mentoring

Das politische [Frauen-Mentoring Programm](#) der Grünen Steiermark bietet Mädchen und jungen Frauen die Möglichkeit, Spitzenpolitikerinnen der Grünen und deren Arbeitsalltag kennenzulernen. Ziel ist es, mehr Frauen zu motivieren, politisch aktiv zu werden und eine gleichberechtigte und faire Gesellschaft mitzugestalten.

Women*s Action Forum meets Styria

Das [Women*s Action Forum](#) (WAF) ist ein Verein zur Bündelung von Engagement gegen Sexismus, Rassismus und Homophobie gegen Frauen und will als Vernetzungsdrehscheibe (Community) für frauenpolitische Anliegen fungieren. Das „Women*s Action Forum meets Styria“ bieten Frauen in den Regionen die Möglichkeit, sich aktiver in ihr Umfeld einzubringen, sich zu vernetzen und Initiativen zu setzen. Beispielweise fand im September 2022 das WAF „IRON WOMEN – ZUAGROAST & HOAM'KOMMEN“ statt, an dem über 30 engagierte Frauen teilnahmen und ihre Erfahrungen teilten. Ziel ist der Aufbau eines Netzwerkes von Gestalterinnen bestehend aus einheimischen und ausheimischen Frauen, das die für Frauen wesentlichen Themen der Region sichtbar macht, Identifikation bietet und an der Gestaltung des Lebensumfeldes von Frauen an der Eisenstraße arbeitet.

Bündnis 0803*

Das [Bündnis 0803*](#) zum internationalen Frauentag, bestehend aus Frauen*Organisationen, Kulturinstitutionen, Vereinen und Veranstalter*innen aus allen gesellschaftlichen Bereichen, koordiniert und kommuniziert die vielfältigen Veranstaltungen im Frauen*märz.



Nadine Edlinger, Geschäftsführung Landjugend Steiermark

„Die Landjugend Steiermark wurde im Jahr 1949 gegründet und gleich ein Jahr später wurde die Gleichstellung von Mann und Frau aufgegriffen. Seither ist uns die ausgewogene Vertretung der Geschlechter in Entscheidungspositionen sehr wichtig und wird durch Obmann und Leiterin, welche die gleichen Rechte und Pflichten haben, gelebt.“

Gleichstellungsnetzwerk Wirtschaft – Netzwerkfrühstück

Das [Gleichstellungsnetzwerk von Nowa](#) ist eine Drehscheibe für den Austausch von Informationen, Daten, Fakten, Veranstaltungen und Tipps sowie Diskussionen im Bereich Personal- und Prozessmanagement unter der Genderperspektive. Gemeinsam mit Führungskräften und Personalverantwortlichen aus zahlreichen steirischen Unternehmen und Organisationen werden Projektideen entwickelt und Kooperationen initiiert.

C) PARITÄT IN DER POLITIK

Landtag Steiermark – Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming in Verbindung mit Diversität

Mit Landtagsbeschluss Nr. 86 vom 22. März 2011 hat der Landtag Steiermark sich weiterhin zur konsequenten Umsetzung der Strategie des Gender Mainstreamings bekannt und die Arbeitsgruppe „Gender Mainstreaming“ wieder eingesetzt. In die Arbeitsgruppe ist von jedem im Landtag vertretenen Landtagsklub je ein Mitglied aus den Reihen der Landtagsabgeordneten bzw. ein beratendes Mitglied aus den Reihen der Klubmitarbeiter*innen zu benennen. Die/der Landtagsdirektor*in leitet die Arbeitsgruppe und ist ebenfalls stimmberechtigtes Mitglied. Mit Landtagsbeschluss Nr. 237 vom 18. Oktober 2011 hat sich der Landtag Steiermark dazu bekannt, im Rahmen seiner Gesetzgebungskompetenz die Grundsätze der Diversität zu berücksichtigen. Mit Beginn der XVIII. Gesetzgebungsperiode des Landtages Steiermark wurden die Mitglieder der nunmehrigen Arbeitsgruppe „Gender Mainstreaming in Verbindung mit Diversität“ neu nominiert. Ziel ist es, den Auftrag Gender Mainstreaming im Wirkungsbereich des Landtages weiter voranzutreiben und den überparteilichen Austausch zum Thema Gleichstellung zu forcieren.

WIRKUNGSINDIKATOREN

Tabelle 8: Wirkungsindikatoren im Handlungsfeld – Ausgewogene Vertretung der Geschlechter in Entscheidungspositionen

	Vergleichs-zeitpunkt	Aktuell	Änderung	
Frauenanteil unter Führungskräften bei unselbständig Erwerbstätigen	2011: 33,6%	2021: 33,0%	-0,6%	Frauen →
Frauenanteil in der ersten Führungsebene in steirischen Top 100 Unternehmen	2017: 11%	2021: 13%	+2%	Frauen ↗
Frauenanteil in Entscheidungspositionen bei den Sozialpartner*innen sowie Interessensvertretungen	-	2022: 27% (von 393)	-	-
Frauenanteil bei Führungspositionen im Landesdienst	-	2020: 33,0%	-	-
Frauenanteil bei Führungspositionen in den Beteiligungsgesellschaften des Landes	-	2022: 23,7% (von 38)	-	-
Frauenanteil bei Entscheidungspositionen im Hochschulbereich und in den Universitäten	-	2022: 24,7% (von 405)	-	-

Änderung: ↑ +10 oder mehr % ↗ 1 bis 10 % → -1 bis 1 % ↘ -10 bis unter -1 % ↓ -10 oder weniger %

Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Abteilung 17 (2022): Steiermark. Gleichstellung in Zahlen 2022. Heft 9/2022, Graz, https://www.landesentwicklung.steiermark.at/cms/dokumente/12658765_141979497/b424e0ed/Heft%209-2022%20Steiermark%20Gleichstellung%20in%20Zahlen%202022%20INTERNET.pdf

Weitere Indikatoren sind unter „2. Gleichstellung in allen Politikbereichen und Prozessen der öffentlichen Verwaltung“ aufgeführt.

RESÜMEE

Frauen sind in Führungspositionen deutlich unterrepräsentiert – je nach Bereich ist im Schnitt nur eine von 3–4 Führungskräften eine Frau (Tabelle 8). Führen bedeutet, Entscheidungen zu treffen, zu gestalten und letztlich Macht auszuüben. Es gibt vielfältige Ursachen für diese Ungleichverteilung, die Chancen mit einer Teilzeitposition Karriere zu machen sind deutlich eingeschränkt, aber auch unterschiedliche Sozialisation von Burschen und Mädchen spielen eine Rolle sowie das kompetitive Umfeld und bestehende, männlich dominierte Netzwerke, die sich in einer gläsernen Decke manifestieren, die Frauen kaum zu durchbrechen vermögen. Quotenregelungen können eine ausgeglichene Besetzung von Führungspositionen beschleunigen. Für börsennotierte Unternehmen sowie von Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten ist unter bestimmten Voraussetzungen ein Mindestanteil von 30% Frauen im Aufsichtsrat gesetzlich vorgesehen. So hat sich der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der vom Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern^{24, 25} betroffenen börsennotierten Unternehmen in Österreich seit Einführung der Quote deutlich erhöht, von 22,4% (im Jänner 2018) auf 35,1% (Jänner 2022). Quoten sind also hilfreich. Dort wo Quoten nicht bestehen sind Frauen in Managementpositionen eklatant unterrepräsentiert. Im Landesdienst beträgt der Frauenanteil immerhin ein Drittel. In der Privatwirtschaft zeigt sich ein ganz anderes Bild: der Frauenanteil in der ersten Führungsebene in den steirischen Top 100 Unternehmen lag im Jahr 2021 bei 13%. Nur 8,7% der steirischen Bürgermeister*innen sind Frauen (2022), etwas besser ist es im Landtag bestellt, wo der Frauenanteil bei 37,5% liegt (Tabelle 8).

Personen in Führungspositionen gestalten unsere Gesellschaft, die unternehmerische Kultur, bestimmen thematische Schwerpunkte und entscheiden über die Verteilung von Ressourcen. Wenn Frauen in Führungspositionen so stark unterrepräsentiert sind, werden dann ihre Interessen in gleichem Maße berücksichtigt? Umgekehrt zeichnet sich bereits ein Trend ab, bei dem jüngere Männer Quoten als diskriminierend und ungerecht empfinden. Erste Schritte auf dem Weg zu einer fairen und geschlechtergerechten Aufteilung der Macht sind gemacht, es bedarf jedoch noch stärkerer Anstrengungen dieses Ziel zu erreichen.

²⁴ Im Juni 2017 wurde vom Nationalrat das Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat (GFMA-G) beschlossen.

²⁵ Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien (2022): Frauen.Management.Report 2022 – Quantensprung Quote, Wien.



7. FREIHEIT VON GEWALT



AKUTELLER STATUS IN DIESEM HANDLUNGSFELD

Orange



ZIELERREICHUNGSGRAD

● A) Sensibilisierung für verschiedene Formen von Gewalt

Die breite Öffentlichkeit ist für verschiedene Formen der Gewalt – sexuelle, körperliche, psychische und auch ökonomische – Gewalt sensibilisiert und die Menschen wissen bei Anzeichen von Gewalt, wohin sie sich wenden können.

● B) Gewaltprävention

Alle von Gewalt betroffenen Menschen finden flächendeckend und unabhängig von ihrem Geschlecht Zugang zu Informationen und nehmen Beratungsmöglichkeiten in Anspruch bevor es zu gewalttätigen Handlungen kommt.

● C) Gewaltschutz

Anzeichen von Gewalt werden frühzeitig erkannt. Im Akutfall finden betroffene Personen binnen 30 Minuten professionelle Hilfe.

UMSETZUNGSGRAD DER MASSNAHMEN

Ziel	Status	Maßnahme
A) Sensibilisierung für verschiedene Formen von Gewalt	 	Etablierung einer systematischen Datenerhebung über geschlechtsspezifische Gewalt in der Steiermark*
	 →	Weitere Verstärkung der Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung für verschiedene Formen der Gewalt
	 →	Maßnahmen zur Sensibilisierung und Bildungsangebote zum Thema Sexismus und Gewalt für Beschäftigte in Aus- und Weiterbildungseinrichtungen, Gesundheitseinrichtungen, Wohn- und Betreuungseinrichtungen
	 →	Weiterhin Sensibilisierung von Personen, die beruflich und privat mit Gewalt im sozialen Nahraum konfrontiert sind (z.B. Angehörige, Gesundheits- und Pflegepersonal, in Beratung und Pädagogik Tätige, Exekutive)
B) Gewaltprävention	 →	Bündelung der Informationen sowie Sensibilisierung und Aufbau von Handlungskompetenzen zu Gewalt im Internet, Mobbing, Belästigung und Übergriffen in sozialen Medien
	 →	Bedarfsorientierter Ausbau der Beratungseinrichtungen für alle Geschlechter
C) Gewaltschutz	 →	Absicherung der Unterstützungsangebote für Menschen, die Opfer einer gewalttätigen Handlung werden
	 →	Verstärkung von Anti-Gewalt-Maßnahmen für gewalttätige Menschen und Ausbau des Angebotes

 in guter Umsetzung – hohe positive Wirkung	 in Umsetzung – mäßige Wirkung
 in Umsetzung – geringe Wirkung	 nicht umgesetzt – keine Wirkung
 erfolgreich abgeschlossen	 wird fortgeführt
	 wird nicht fortgeführt

* Offiziell verfügbare Daten werden im Heft „Steiermark – Gleichstellung in Zahlen 2022“ (Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Abteilung 17 (2022): Steiermark. Gleichstellung in Zahlen 2022. Heft 9/2022, Graz, https://www.landesentwicklung.steiermark.at/cms/dokumente/12658765_141979497/b424e0ed/Heft%209-2022%20Steiermark%20Gleichstellung%20in%20Zahlen%202022%20INTERNET.pdf) systematisch aufbereitet. Die Publikation ist im Dreijahresrhythmus geplant und bietet eine solide Grundlage für bewusstseinsbildende Aktivitäten. Es ist anzunehmen, dass geschlechtsspezifische Gewalt in vielen Fällen gar nicht angezeigt wird und höher ist als es die Zahlen wiedergeben. Die Schaffung einer breiteren Datenbasis zu geschlechtsspezifischer Gewalt muss auf Bundesebene erfolgen, dazu bedarf es umfassender, ergänzender Erhebungen, die auf Bundeslandebene nicht machbar sind.

AUSGEWÄHLTE BEISPIELE

A) SENSIBILISIERUNG FÜR VERSCHIEDENE FORMEN VON GEWALT

Kampagne „ES passiert, bevor ES passiert“

„[ES passiert, bevor ES passiert](#)“ ist eine jährliche Kampagne von fünf steirischen Frauen- und Mädchenberatungsstellen zur Aktivierung der Zivilcourage durch aufsuchende Vernetzung und Information. Die Mitwirkung der Zivilgesellschaft – also all jener Personen, die als Nachbar*innen, Freund*innen, Verwandte etc., Beobachtende von Vorfällen sind – ist ein wichtiges Element in der Gewaltprävention. Dazu wurde eine praxisorientierte Workshopreihe „Gemeinsam gegen Gewalt – gemeinsam für Zivilcourage“ entwickelt, um gangbare Wege aufzuzeigen, wie Gewalt im Alltag begegnet werden kann. In fünf Modulen können engagierte Privatpersonen ihr Wissen zu Gewaltformen, Gewaltprävention und Handlungsmöglichkeiten, gesetzlichen Grundlagen sowie Zivilcourage erweitern und erhalten wertvolle Tipps fürs praktische Tun.

Kampagnen Gewaltschutz

2022 fanden landesweite Kampagnen in Zusammenarbeit des Sozial- und Wirtschaftsressorts mit dem Verein Frauenhäuser Steiermark, dem Verband Gemeinnütziger Bauvereinigungen und der WKO zum Gewaltschutz in Form von Aushängen und Plakaten in Wohnhäusern und steirischen Unternehmen statt. Mit den Aktionen soll die Sicherheit im eigenen Wohnumfeld erhöht werden, Bewusstseinsbildung stattfinden sowie Notrufnummern kommuniziert werden.

Break the silence – Rap! Not Rape 2.0

Der Verein Frauenhäuser Steiermark bot zusammen mit dem Verein für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark Workshops für Schulen (ab der 7. Schulstufe) unter dem Titel „[Rap! Not Rape 2.0](#)“ an. Es handelte sich hierbei um ein Gewaltpräventionsprojekt, welches sich ganz konkret mit gewaltverherrlichenden Texten der Rap-Musik beschäftigt. Durch die gemeinsame Bearbeitung der Songtexte mit den Schüler*innen soll eine Sensibilisierung für die Themen „Beziehungsgewalt“, „Gewalt gegen Frauen und Mädchen“ und „sexualisierte Gewalt“ in Songtexten entstehen.

HEROES® – Gegen Unterdrückung im Namen der Ehre.

Für Gleichberechtigung in der Steiermark

[HEROES®](#) arbeitet steiermarkweit präventiv mit jungen Männern* aus traditionell-patriarchalen/ehrkulturellen Milieus, die sich für ein gleichberechtigtes Zusammenleben der Geschlechter einsetzen. Ziel ist ein partnerschaftliches, gleichstellungsorientiertes und gewaltfreies Geschlechter- und Generationenverhältnis auf Basis der Menschenrechte. Mittels theaterpädagogischer Methoden setzen sich Burschen* mit patriarchalen Geschlechterverhältnissen und einschränkenden Geschlechternormen auseinander. Nach einer intensiven Trainingsphase gestalten die jungen Männer* als HEROES selbst Peer-to-Peer-Workshops für Jugendliche in Schulen und Jugendeinrichtungen zu den Themen Ehre, Menschenrechte, Gewaltfreiheit, Identität und Geschlechterrollen. Durch die Peer-to-Peer-Methode und Rollenspiele werden die Workshop-Teilnehmenden zu einer offenen Diskussion angeregt. Jugendliche ermutigen dabei Jugendliche, ihre eigenen Einstellungen und Verhaltensweisen zu reflektieren.

Fathers' engagement in the Role of Care Keeping mothers and children safe

Das Projekt [„Fathers' Rock“](#) des Vereins für Männer- und Geschlechterthemen konzentriert sich durch die Zusammenarbeit z.B. mit Geburtshelfer*innen und Hebammen, Personal in Krankenhäusern, mit „Flexible Hilfen“ für Kinder sowie mit Vertreter*innen von Bildungs- und Betreuungseinrichtungen auf die Prävention geschlechterbezogener Gewalt durch Männer*, die Väter sind, werden oder werden wollen.



Dr. Christian Scambor, Fachstelle für Gewaltarbeit

„Wenn Männer Gewalt gegen Frauen anwenden, dann sollen dadurch auch patriarchale Machtverhältnisse in der Beziehung hergestellt werden. Wir müssen am Abbau dieser Gewalt arbeiten, um die Voraussetzungen für Gleichstellung zu schaffen.“

B) GEWALTPRÄVENTION

Anlauf- und Koordinierungsstelle bei Mobbing

Die [Anlauf- und Koordinierungsstelle bei Mobbing](#) in der Kinder- und Jugendanwaltschaft Steiermark ist eine Einrichtung für von Mobbing betroffene Kinder und Jugendliche oder für Personen, die auf Mobbingfälle hinweisen wollen. Gleichzeitig fungiert sie als Koordinierungsstelle auf mehreren Ebenen. Zu den Aufgabengebieten gehören Netzwerkarbeit, Clearing, Beratung, Monitoring, Forschung sowie die Sensibilisierung u.a. in Form von Weiterbildungen in Schulen oder für Studierende und Information der Öffentlichkeit.

Männerberatung Leoben

Die Männerberatung Leoben ist, wie alle regionalen Beratungsstellen des Verein für Männer und Geschlechterthemen, eine Anlaufstelle für Männer in Krisen bzw. mit Problemstellungen insbesondere im partnerschaftlichen Kontext, sowie von Gewalttätern, die eine gerichtliche Weisung zur Psychotherapie oder zu verpflichtenden Beratungsgesprächen haben. Konflikte, Trennung oder Scheidung – häufig verbunden mit Obsorge-Thematiken, stellen Problemfelder dar, die neben der psychischen Belastung für alle Betroffenen oftmals auch Gewalt – psychischer und physischer Natur – zur Folge haben. In diesem Fall liegt der Schwerpunkt der Gewaltarbeit in der Männerberatung auf der Opferschutz-orientierten Täterarbeit, die auch in Zusammenarbeit mit der Justizanstalt Leoben erfolgt.

Das multiprofessionelle Team der Einrichtung wendet sich diesem Themenspektrum in Form von Trainings, Beratung und Psychotherapie zu. Neben anderen verhaltens- und einstellungs-verändernden Programmen geht es dabei meistens auch um das Herausarbeiten von bestehenden geschlechtsspezifischen Rollenbildern und -klischees, die oftmals eine bedeutende Rolle in dysfunktionalen Beziehungen und Konfliktbewältigungen spielen, sowie um die Erarbeitung von neuen, alternativen und jedenfalls sozial angepassten Menschen- und Rollenbildern, Weltanschauungen, Konfliktlösungsstrategien und Verhaltensweisen.

Gewaltprävention und Gewaltschutz in der Region Obersteiermark Ost

Die ARGE Jugend gegen Gewalt und Rassismus ist eine überparteiliche Fachstelle für Gewaltprävention, Menschenrechtsbildung und Antidiskriminierungsarbeit und Trägerverein der Beratungsstelle in der Obersteiermark Ost

zu diesen Themen. Die Zielsetzung besteht in der Leistung von Beratungs-, Bildungs-, Projekt- und Öffentlichkeitsarbeit zu diesen ARGE-Themen. Zielgruppen der Arbeit sind Kinder und Jugendliche, aber auch erwachsene Personen, die mit Jugendlichen arbeiten (z.B. Eltern, Lehrer*innen, Jugendarbeiter*innen, Lehrlingsausbildner*innen, Jugendfunktionäre usw.).

G.i.F. Gewaltprävention im Familiensetting

Das Projekt G.i.F steht für eine systemische Zugangsweise in der Arbeit gegen Gewalt in der Familie, indem mehrere Interventions-Ebenen miteinander verbunden werden. Das Projekt wird vom Verein Frauenhäuser Steiermark geleitet und mit der Männerberatung/Gewaltarbeit (Verein für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark) sowie dem Verein Neustart umgesetzt. Frauen, die von Gewalt betroffen sind und deren Kinder werden vom Team der Frauenhäuser betreut. Bausteine des Projekts sind gemeinsame Risikoeinschätzungen (Frauenhaus/Männerberatung), Einzelbetreuung von Frauen (Frauenhaus), eine Gewaltpräventionsgruppe für Frauen (Neustart), eine Kindergruppe (Frauenhaus), Klärungsgespräche im Paarsetting unter bestimmten Bedingungen (Frauenhaus/Männerberatung) und Täterarbeit in verschiedenen Formen (Männerberatung). Das Projekt wurde 2022 auch im Rahmen des zweitägigen Präventionskongresses in Graz präsentiert.

Männernotruf

Der [Männernotruf](#) vom Verein Männernotruf Steiermark ist ein 24-Stunden erreichbares Krisentelefon, um Gefahrensituation zu entschärfen sowie Verbindungen zu therapeutischen, sozialen und öffentlichen Einrichtungen herzustellen. Die Aktivitäten des Vereines sind für alle von Gewalt durch Männer Betroffene sowie für Männer, die Gewalt ausüben oder es vorhaben (auch gegen sich selbst) verfügbar. Zielgruppe sind Männer und männliche Jugendliche mit Problemen in den Bereichen Gewalttätigkeiten – körperlich oder sexuell, Beziehungs- und Trennungskonflikten, soziale Krisen, soziale Isolation sowie Menschen mit Behinderung und Asylwerber.

Gesundheit verträgt keine Gewalt

Das Frauengesundheitszentrum unterstützt im Rahmen von [„Gesundheit verträgt keine Gewalt“](#) Mitarbeiter*innen im Gesundheitswesen, die mit vielfältigen Formen von Gewalt konfrontiert sind. Ziel des Projektes ist es, Mitarbeiter*innen und Institutionen des Gesundheitswesens im Umgang mit von Gewalt Betroffenen zu stärken. Es geht insbesondere darum, Gewalt zu er-



Michaela Gosch, Frauenhäuser Steiermark

„Vernetztes Arbeiten ist für wirksamen und nachhaltigen Gewaltschutz die Grundvoraussetzung. Dafür braucht es das Zusammenspiel aller in dem Bereich relevanten Akteur*innen: Opferschutz. Täterarbeit. Kinderschutz. Politik. Justiz. Exekutive. In der Steiermark ist uns das gelungen.“

kennen und aufzudecken. Dafür braucht es Wissen und Handwerkszeug sowie institutionelle Unterstützung und entsprechende Rahmenbedingungen. Aktivitäten sind die Verankerung des Themas in Aus- und Fortbildungen sowie Vernetzung und Sensibilisierung.

C) GEWALTSCHUTZ

Wohnraum für Frauen in Krisensituationen

Das Sozialressort des Landes Steiermark hat gemeinsam mit dem Verein Frauenhäuser Steiermark in Graz fünf betreute Übergangswohnungen eingerichtet. In den komplett eingerichteten und von Mitarbeiter*innen der Frauenhäuser betreuten Wohnungen können Frauen und Kinder nach dem Frauenhausaufenthalt bis zu einem Jahr bleiben. Damit entsteht die Möglichkeit, den Gewaltschutz nachhaltig sicher zu stellen. Darüber hinaus werden die Frauen im Projekt „Perspektive:Arbeit“ begleitet, wodurch sie soziale und finanzielle Selbstständigkeit erreichen sollen. Insgesamt gibt es acht Übergangswohnungen in Graz und sechs Krisenwohnungen in den Bezirken, die von den Frauen- und Mädchenberatungsstellen betreut werden.

Beratungsstelle Divan

[Divan](#) der Caritas Steiermark bietet frauenspezifische Beratung und Begleitung von Mädchen und Frauen mit Flucht- oder Migrationshintergrund, die aufgrund ihrer aktuellen Lebenssituation besonderen Belastungen ausgesetzt sind und Schutz vor „Gewalt im Namen der Ehre“ und/oder häuslicher Gewalt brauchen. Darüber hinaus können sich Fachkräfte, Institutionen und Interessierte, die Information oder Coaching in diesen Bereichen suchen an

Divan wenden. Ziel ist es einen Beitrag zur Schaffung einer gewaltfreien und geschlechtergerechten Gesellschaft zu leisten.

Pop-Up Chai Frauencafé

[Pop-Up Chai](#) ist ein niederschwelliges, mobiles Angebot für Gewaltschutz im Lebensraum von Frauen, das Gewalt durch muttersprachliche Aufklärungsarbeit in Deutsch, Dari und Farsi und persönliche Begleitung entgegen tritt. Das Projekt der Caritas Steiermark soll Gewalt als ein gesellschaftliches, patriarchal geprägtes, vermeidbares Problem aufzeigen. Dafür wird im Rahmen von Pop-Up Chai direkt im Lebensraum von Frauen ein abwechslungsreiches Angebot mithilfe von Expert*innen und vor allem einer muttersprachlichen, wöchentlichen Begleitung von Role Models aus der eigenen Community gestaltet. Der persönliche Kontakt mit Expert*innen im eigenen Umfeld ermöglicht das Aufbauen von Vertrauen, die korrekte Wissensvermittlung und die rasche, direkte Kontaktaufnahme im Fall von Gewalt.

Gewaltpräventionsberatung für Gewaltanwender

Im Auftrag des Bundesministeriums für Inneres müssen seit September 2021 Personen, gegen die ein Betretungs- und Annäherungsverbot angeordnet wurde, bei einer Beratungsstelle für Gewaltprävention eine Gewaltpräventionsberatung wahrnehmen. Der Verein [Neustart](#) ist für diese Beratungen in der Steiermark zuständig. Im Zeitraum von 1.9.2021 bis 1.9.2022 wurden der Beratungsstelle 1.293 Personen zugewiesen. Davon waren 124 Personen der Gefährder*innen Frauen (9,6%) und 1.169 Männer (90,4%).

Mobbing-Beratung

Die [Mobbing-Beratung des Gewaltschutzzentrums Steiermark](#) steht allen Erwachsenen, Kindern und Jugendlichen zur Verfügung sowie auch Bezugspersonen von gewaltbetroffenen Menschen. Die Beratung arbeitet multidisziplinär – mit Ärzt*innen, Psychotherapeut*innen, Vorgesetzten, Betriebsanwält*innen, Rechtsanwält*innen, usw. Der Fokus liegt auf gesundheitsfördernden Bewältigungsmechanismen, der Stärkung der Eigenkompetenz und gegebenenfalls dem Einsatz juristischer Interventionen.



WIRKUNGSINDIKATOREN

Tabelle 9: Wirkungsindikatoren im Handlungsfeld – Freiheit von Gewalt

	Vergleichs-zeitpunkt	Aktuell	Änderung	
Gewaltschutzzentrum – Anzahl der betreuten Opfer	2011: Frauen 1.825 bzw. 86,2% Männer 292 bzw. 13,8%	2021: Frauen 2.616 bzw. 79,6% Männer 670 bzw. 20,4%	2011–21: Frauen +791 bzw. + 43% Männer +378 bzw. 129%	Frauen ↑ Männer ↑
Gewaltschutzzentrum – Männeranteil bei Gefährder*innen	-	2021: 90,7% (von 2.389)	-	-
Betretungs- und Annäherungsverbote – Frauen- und Mädchenanteil bei den geschützten Personen	-	2021: 1.341 79,1% Frauen und Mädchen	-	-
Körperliche Gewalt – angezeigte Fälle Männerquote bei Verurteilungen	2017: 10.353 Anzeigen Verurteilte Männer: 1167 bzw. 88,5%	2021: 7.944 Anzeigen Verurteilte Männer: 922 bzw. 88,9% <i>Opfer – Männer je nach Delikt 59–85%</i>	2017–21: -245 bzw. -21,0%	Männer ↓
Sexuelle Gewalt – angezeigte Fälle Männerquote bei Verurteilungen	2017: 588 Anzeigen Verurteilte Männer: 178 bzw. 98,9%	2021: 747 Anzeigen Verurteilte Männer: 242 bzw. 98,0% <i>Opfer – Frauen je nach Delikt 88–100%</i>	2017–21: +151 bzw. +25,9%	Männer ↑
Psychische Gewalt (strafbare Handlungen gegen Freiheit) angezeigte Fälle Männerquote bei Verurteilungen	2017: 3.031 Anzeigen Verurteilte Männer: 626 bzw. 92,5%	2021: 3.163 Anzeigen Verurteilte Männer: 612 bzw. 91,9% <i>Opfer – Frauen je nach Delikt 44–82%</i>	2017–21: -14 bzw. -2,2%	Männer ↘
digitale Gewalt (Cybermobbing § 107c StGB) Frauenquote bei Opfern	-	2021: 60 Anzeigen Opfer – Frauen 73,8%	-	-
Schutz in Frauenhäusern – Frauen und Kinder	2017: 395	2021: 333	2017–21: -62 bzw. -19%	-

Änderung: ↑ +10 oder mehr % ↗ 1 bis 10 % → -1 bis 1 % ↘ -10 bis unter -1 % ↓ -10 oder weniger %

Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Abteilung 17 (2022): Steiermark. Gleichstellung in Zahlen 2022. Heft 9/2022, Graz, https://www.landesentwicklung.steiermark.at/cms/dokumente/12658765_141979497/b424e0ed/Heft%209-2022%20Steiermark%20Gleichstellung%20in%20Zahlen%202022%20INTERNET.pdf

RESÜMEE

Gewalt hat viele verschiedene Ausprägungsformen – dazu gehören physische, psychische, sexuelle/sexualisierte, digitale, ökonomische, strukturelle Gewaltformen. Konkrete bzw. systematisch erfasste Zahlen sind vielfach nicht verfügbar bzw. ist die Erhebung von klar definierten Ausprägungen verschiedener Gewaltformen oft nicht möglich. Die Analyse der strafrelevanten Anzeigen und Verurteilungen sowie Daten von ausgewählten Anlaufstellen können als Anhaltspunkte herangezogen werden. Dabei ist zu beachten, dass die Dunkelziffer vermutlich deutlich höher liegt, da nur die angezeigten Fälle betrachtet werden (Tabelle 9). Zudem ist noch zu berücksichtigen, dass die Anzahl der Anzeigen während der Pandemiezeit 2021–2022 aufgrund der eingeschränkten Beweglichkeit der Opfer rückläufig war.

Sowohl bei den Betretungs- und Annäherungsverboten als auch bei den im Gewaltschutzzentrum Steiermark betreuten Personen zeigt sich, dass knapp 80% der Schutzwürdigen weiblich, während die Gefährder*innen zu 90% männlich sind. Dieses Verhältnis spiegelt sich auch in den Verurteilungen bei den angezeigten Fällen wider. Männer sind häufiger Opfer von körperlicher Gewalt, von psychischer Gewalt sind Frauen wie auch Männer betroffen, während die Opfer sexueller Gewalt fast ausschließlich weiblich sind. Im Bereich der digitalen Gewalt gab es bislang noch nicht so viele Anzeigen, drei Viertel der Opfer waren weiblich. Hier dürfte die tatsächliche Zahl jedoch signifikant höher liegen. Die Studie „Gewalt im Netz gegen Frauen und Mädchen in Österreich“²⁶ aus dem Jahr 2018 zeigt, dass ein Drittel der 1.005 befragten Frauen und Mädchen (32,4%) innerhalb eines Jahres mindestens einmal Gewalt im Internet – insbesondere über Soziale Medien – erfahren hat.

Um für die verschiedenen Formen von Gewalt zu sensibilisieren, werden in der Steiermark unterschiedliche Ansätze für spezifische Zielgruppen wie junge Männer, Schüler*innen oder werdende Väter verfolgt. Die Kampagne „ES passiert bevor ES passiert“ zielt darauf ab, Menschen zu ermutigen, Zivilcourage zu zeigen und auf beobachtete Fälle von Gewalt zu reagieren. Die Frauenhäuser Steiermark setzen in Kooperationsprojekten verschiedene Initiativen zum Gewaltschutz beispielsweise in Form von Aushängen und Plakaten in Wohnhäusern und steirischen Unternehmen um, mit Workshops in Schulen oder über systemische Beratungsangebote für gewaltbetroffene Familien.

Um von Mobbing betroffene Kinder und Jugendliche zu beraten und zu unterstützen, wurde die Anlauf- und Koordinierungsstelle bei Mobbing in der Kinder- und Jugendanwaltschaft Steiermark eingerichtet. Neben der Opferarbeit erfolgt auch die systematische und strukturierte Täterarbeit, dabei werden Personen, gegen die ein Betretungs- und Annäherungsverbot angeordnet wurde, vom Verein Neustart beraten. Gewalt nimmt viele Formen an und ist in ihren unterschiedlichen Erscheinungsformen nicht immer gleich erkennbar und schwierig einzudämmen. Das erschwert Präventionsarbeit und erfordert systemische Herangehensweisen. Die Vision einer gewaltfreien Gesellschaft zu erreichen, ist eine herausfordernde Daueraufgabe, die alle betrifft. Die Gleichstellungsstrategie und Gewaltschutzstrategie des Landes Steiermark geben die klare Richtung für die Steiermark vor. Ein gemeinsames Verständnis von Gewaltprävention und Gewaltschutz zu schaffen und dieses tiefer zu verankern ist dabei von zentraler Bedeutung ebenso wie weiterhin kooperativ und zuständigkeitsübergreifend zusammenzuarbeiten.

²⁶ Forschungszentrum Menschenrechte der Universität Wien/WEISSER RING Verbrechenopferhilfe (2018): Gewalt im Netz gegen Frauen & Mädchen in Österreich, Wien. https://www.weisser-ring.at/wp-content/uploads/2019/10/Studie_Bestandsaufnahme_Gewalt_im_Netz_gegen_Frauen_und_M%C3%A4dchen_in_%C3%96sterreich.pdf



8. GESUNDHEIT FÜR ALLE GESCHLECHTER



AKUTELLER STATUS IN DIESEM HANDLUNGSFELD

Gelb

ZIELERREICHUNGSGRAD

● A) Positive Körperwahrnehmung

Alle Menschen haben unabhängig von ihrem Geschlecht und Alter eine positive Selbst- und Körperwahrnehmung unbeeinflusst von in den Medien transportierten Bildern.

● B) Gesundheitskompetenz

Alle Menschen und insbesondere Eltern/Erziehungsberechtigte verfügen über Gesundheitskompetenz und Wissen über eine gesunde Lebensweise und nutzen dieses für sich und jene Personen, für die sie Verantwortung tragen.

● in guter Umsetzung – hohe positive Wirkung
● in Umsetzung – geringe Wirkung

● in Umsetzung – mäßige Wirkung
● nicht umgesetzt – keine Wirkung

UMSETZUNGSGRAD DER MASSNAHMEN

Ziel	Status	Maßnahme
A) Positive Körperwahrnehmung	 →	Darstellung unterschiedlicher Geschlechterbilder, realistische Körperbilder von Menschen aller Geschlechter in allen Altersgruppen, in unterschiedlichen Lebensformen bzw. -modellen
	 →	Ausbau von Bewusstseinsbildungs-, Sensibilisierungs- und Informationsprogrammen zu Selbst- und Körperwahrnehmung
B) Gesundheitskompetenz	 →	Stärkung der Gesundheitskompetenz von (werdenden) Eltern
	 →	Weitere Forcierung spezifischer Programme und Angebote zur Gesundheitsförderung und Prävention

 in guter Umsetzung – hohe positive Wirkung
 in Umsetzung – geringe Wirkung
 erfolgreich abgeschlossen

 in Umsetzung – mäßige Wirkung
 nicht umgesetzt – keine Wirkung
 wird fortgeführt

 wird nicht fortgeführt



Lisa Rücker, MSc, Fachbeirat für gendergerechte Gesundheit

„Ein ganzheitlicher Gesundheitsbegriff orientiert sich an individuellen Lebenslagen und an den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, die auf diese Lebenslagen einwirken. Geschlecht und sozialer Status spielen dabei eine zentrale Rolle ebenso wie der Grad von Inklusion und gesellschaftlicher Teilhabe. Gleiche Chancen im Gesundheitssystem erfordern deshalb differenzierte Strategien.“

AUSGEWÄHLTE BEISPIELE

A) POSITIVE KÖRPERWAHRNEHMUNG

www.feel-ok.at – Jugendgesundheit auf einen Klick!

[Feel-ok](http://www.feel-ok.at) unterstützt dabei, die Gesundheit und das Wohlbefinden Jugendlicher im Alter von 12 bis 18 Jahren zu fördern und wird in Österreich von Styria vitalis umgesetzt. Eine interaktive Website bietet Informationen zu gesundheitsrelevanten Themen wie Ernährung, Sucht, Liebe und Arbeit. Ebenso lassen sich Beratungsstellen finden, für Pädagog*innen und Multiplikator*innen werden Arbeitstools zum Einsatz im Unterricht zur Verfügung gestellt und Eltern erhalten Tipps für einen gelingenden Beziehungsaufbau in der Pubertät und in schwierigen Situationen.

girlspirit – Influencerinnen für Power und gesunde Inspiration

Beim Projekt [girlspirit](#) werden interessierte Mädchen dabei begleitet, selbst gesundheitskompetente Influencerinnen für ihre Peer-Group zu werden und mit professioneller technischer Unterstützung Content für die Kommunikationskanäle des Frauengesundheitszentrums sowie ihre eigenen Youtube- und Instagram-Accounts zu produzieren. Es soll zu einem kritischen und gesundheitskompetenten Umgang mit den sozialen Medien angeregt werden. Mit der Beteiligung von Mädchen und jungen Frauen sollen altersgerechte Kommunikationskanäle für diese Zielgruppe im Frauengesundheitszentrum etabliert werden mit dem Ziel, deren seelische und körperliche Gesundheit zu stärken.



Mag.ª Jutta Eppich, MPH, Frauengesundheitszentrum

„Das Frauengesundheitszentrum stärkt seit Jahrzehnten die Gesundheit von Mädchen* und Frauen* im Auftrag des Landes Steiermark – auf struktureller Ebene durch Vernetzung, Lobbying, Weiterbildungen und Coachings, auf individueller Ebene etwa durch Beratung und Begleitung, Workshops und Vorträge. Denn Geschlecht spielt bei vielen Fragen rund um die Gesundheit eine wichtige Rolle. Von manchen gesundheitlichen Themen sind Frauen stärker betroffen als Männer oder umgekehrt, manchmal hat es körperliche Ursachen, manchmal auch soziale. Ein geschlechterspezifischer Blick bringt mehr Chancengleichheit und Lebenszufriedenheit für alle.“

Fachbeirat für gendergerechte Gesundheit

Der [Fachbeirat](#) für gendergerechte Gesundheit ist ein interdisziplinär arbeitendes Fachgremium, das die Gesundheitsplattform in den Bereichen Qualitätssicherung und Gendergerechtigkeit bei der Gesundheitsversorgung, -förderung und Prävention unterstützt. Der Fachbeirat arbeitet an bundesweiten Aktivitäten zum Thema gendergerechte Gesundheitsversorgung mit, analysiert Forschungsaktivitäten und -ergebnisse zu genderspezifischer Gesundheitsversorgung und bereitet statistische Daten zum Thema auf. 2022 wurde beispielsweise eine Fachveranstaltung zum Thema „Gendergerecht und fair Krisen bewältigen – was wir aus der Corona-Pandemie lernen“ umgesetzt.

Gesundheitsberichterstattung Steiermark

Periodisch, im Abstand von ca. fünf Jahren, wird ein gesamtsteirischer Gesundheitsbericht im Auftrag des Gesundheitsfonds Steiermark erstellt. Der Gesundheitsbericht 2020 erschien erstmalig als interaktiver [Online-Bericht](#). Für die Steiermark werden Gesundheitszustand und Gesundheitsverhalten der erwachsenen steirischen Bevölkerung sowie der gesundheitsrelevanten Rahmenbedingungen (z.B. Bildungswesen, Arbeitsmarkt, Kommunalpolitik, Wirtschaft, Umwelt) in der Steiermark dargestellt und wo vorhanden, werden die Daten jeweils für Frauen und Männer getrennt ausgewiesen.

Aktionsplan Frauengesundheit und FrauenGesundheitsDialog

Der „[Aktionsplan Frauengesundheit](#)“ des Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz zielt auf eine Qualitätsverbesserung der medizinischen Angebote für Frauen in allen Lebensphasen ab. Frauen und Männer haben verschiedene Lebensstile und Gesundheitsrisiken. Unterschiede zeigen sich auch im Gesundheitsverhalten und in der Bewältigung von Krankheit. Der Aktionsplan Frauengesundheit umfasst 17 Wirkungsziele und 40 Maßnahmen, ist nach den verschiedenen Lebensphasen strukturiert und enthält auch altersgruppenübergreifende Themen. Zur bundesweiten Umsetzung des Aktionsplans Frauengesundheit wurden in den einzelnen Bundesländern sogenannte „Focal Points“ eingerichtet – auch in der Steiermark finden regelmäßige Vernetzungen im Rahmen des Focal Points statt. Ergänzend dazu findet jährlich der FrauenGesundheitsDialog statt, um die Vernetzung und den intersektoralen Austausch zur Umsetzung von Maßnahmen des Aktionsplans aller Beteiligten unterstützen.

Aktivitäten und Projekte in der Steiermark im Rahmen des Aktionsplans Frauengesundheit:

- Gender Unit an der Med. Univ. Graz eingerichtet
- Spezifische Lehrinhalte zum Thema Gendermedizin
- Genderthematik bei Aufträgen/Themen/Berichten zur Weiterentwicklung im steirischen Gesundheitswesen durch den Gesundheitsfonds Steiermark
- Dolmetschdienste
- Schulung von Mitarbeitenden im Gesundheitswesen im Umgang mit gewaltbetroffenen Frauen
- Verstärkung des Opferschutzes
- Stärkung des Selbstbildes von Frauen durch das Frauengesundheitszentrum
- Initiative zum Thema „PAP Abstrich“
- Gesundheitsberatung im Frauengesundheitszentrum zu Brust
- Round Table zu Schwangerschaft und Geburt

B) GESUNDHEITSKOMPETENZ

Lil* Zentrum für Sexuelle Bildung, Kommunikations- und Gesundheitsförderung

Das multidisziplinäre Team von [Lil* Zentrum für Sexuelle Bildung, Kommunikations- und Gesundheitsförderung](#) bildet Sexualpädagog*innen aus, vermittelt sexualpädagogisches Know-How in Organisationen und Teams, begleitet Fachkräfte, Jugendliche oder Bezugspersonen und bietet Fachberatungen und Supervision an.

Gesundheitskompetenz für Eltern

Für Mütter und Väter gibt es von verschiedenen Organisationen Angebote zur Stärkung der eigenen Gesundheitskompetenz:

- [Styria vitalis](#): Vorträge und Eltern-Abende u.a. zu psychische Gesundheit, Ernährung, Digitalisierung, Ehrenamt, Mobbing, Diversität, Resilienz
- [Frauengesundheitszentrum](#): Vorträge und Workshops zu Themen wie Frauengesundheit, Sexualität, Schönheitsideale, Selbstfürsorge, Rollenerwartungen
- [ZWEI & MEHR Eltern-Kind-Zentren](#): Vorträge, Workshops und Seminare zum Thema Bewegung, Schwangerschaft und Geburt, psychische Gesundheit, Ernährung, Stressbewältigung
- [ZWEI & MEHR Elterntreffs](#): regionale und online Veranstaltungen zu diversen Themen wie Mental Load, Nachhaltigkeit, Resilienz, Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit, Rollenbilder, Stressbewältigung, Gewalt und Mobbing, Vorbildwirkung, Sexualität, Suchtprävention
- [Elternberatungszentren](#) des Landes Steiermark: Geburtsvorbereitungskurse, Beratung zu Alltagsbewältigung, Bewegungskurse
- [VIVID – Fachstelle für Suchtprävention](#): Suchtprävention zu Medien, Alkohol und Nikotin, Achtsamkeit und achtsame Kommunikation in Form von Seminaren und Vorträgen



WIRKUNGSINDIKATOREN

Tabelle 10: Wirkungsindikatoren für das Handlungsfeld – Gesundheit für alle Geschlechter

	Vergleichs-zeitpunkt	Aktuell	Änderung	
Lebenserwartung	2000:	2021:	2000–21:	Frauen
	Frauen 81,1 Männer 75,0	Frauen 84,2 Männer 79,3	Frauen +3,8% Männer +5,7%	↑ ↑
Vorsorgeuntersuchungen (Prozentanteil der Bevölkerung ab 18 Jahren)	2000:	2020:	2000–20:	Frauen
	Frauen 62.485 (12,7%) Männer 50.545 (11,2%)	Frauen 68.817 (12,9%) Männer 55.579 (10,8%)	Frauen +6.332 (+ 0,2%) Männer +5.034 bzw. (-0,4%)	→ →
Vorzeitige Sterblichkeit (unter 70 Jahren)	2002:	2021:	2002–21:	Frauen
	Frauen 945 Männer 1.894	Frauen 925 bzw. Männer 1.773	Frauen -20 bzw. -2,1% Männer -121 bzw. -6,4%	↓ ↓

Änderung: ↑ +10 oder mehr % ↗ 1 bis 10 % → -1 bis 1 % ↘ -10 bis unter -1 % ↓ -10 oder weniger %

Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Abteilung 17 (2022): Steiermark. Gleichstellung in Zahlen 2022. Heft 9/2022, Graz, https://www.landesentwicklung.steiermark.at/cms/dokumente/12658765_141979497/b424e0ed/Heft%209-2022%20Steiermark%20Gleichstellung%20in%20Zahlen%202022%20INTERNET.pdf

RESÜMEE

In den letzten Jahrzehnten hat sich die Lebenserwartung von Frauen und Männern kontinuierlich erhöht und betrug im Jahr 2021 84,2 Jahre für Frauen und 79,3 Jahre bei Männern (Tabelle 10). Das Gesundheitsverhalten von Frauen und Männern unterscheidet sich. Fast 40% der Frauen und fast 60% der Männer sind übergewichtig. 22,3% der Männer und 18,5% der Frauen (ab 15 Jahren) rauchen. Es werden kaum 5 Portionen Obst und Gemüse am Tag gegessen (Männer 1,8%, Frauen 4,8%). Fast unverändert seit 20 Jahren gehen etwas mehr als jede zehnte Frau (13%) und jeder zehnte Mann (11%) zu Vorsorgeuntersuchungen. Bei der Anzahl der Personen, die vorzeitige sterben (unter 70 Jahren), war in den letzten Jahren eine leichte Abnahme zu beobachten, mit einem Zweidrittelanteil sind Männer hier deutlich öfter betroffen (178 Frauen bzw. 330 Männer auf 100.000 Einwohner*innen)²⁷.

Nach einer Gesundheitsbefragung aus dem Jahr 2019 schätzen 73,3% der Männer und 70,2% der Frauen in der Steiermark ihren Gesundheitszustand subjektiv als sehr gut oder gut ein. Frauen leiden öfters an chronischen Krankheiten als Männer (42,1% versus 36,7%). Knapp ein Drittel der Bevölkerung ab 15 Jahren hat gesundheitliche Einschränkungen im Alltagsleben (31,5% Männer und 32,5% Frauen)²⁷.

Um möglichst vielen Menschen ein Leben in Gesundheit zu ermöglichen, bedarf es frühzeitiger Interventionen wie beispielsweise der Förderung der Gesundheitskompetenzen von Eltern und jungen Menschen, einem Schwerpunkt, dem sich einige Fachstellen wie beispielsweise die ZWEI & MEHR Eltern-Kind-Zentren oder Elternberatungszentren widmen. Mit der Entwicklung einer positiven Selbstwahrnehmung und Gesundheitskompetenz, Themenstellungen, die unter anderem im Rahmen von Workshops und Vorträgen des Frauengesundheitszentrums adressiert werden, verbessert sich auch das Gesundheitsverhalten. Dabei sind Unterschiede zwischen den Geschlechtern zu berücksichtigen. Neben dem biologischen Geschlecht spielt auch das soziale Geschlecht eine Rolle. Das zeigt sich beispielsweise bei Unterschieden im Risikoverhalten, den Ernährungsgewohnheiten und unterschiedlichen Schwerpunkten in der Lebensgestaltung (Berufe, Care-Arbeit). Alles in allem gibt es im Bereich der Motivation zu gesundem Verhalten noch viel zu tun, dabei sind wirksame Ansatzpunkte und Hebel für Frauen und Männer durchaus unterschiedlich.

²⁷ Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Abteilung 17 (2022): Steiermark. Gleichstellung in Zahlen 2022. Heft 9/2022, Graz, https://www.landesentwicklung.steiermark.at/cms/dokumente/12658765_141979497/b424e0ed/Heft%209-2022%20Steiermark%20Gleichstellung%20in%20Zahlen%202022%20INTERNET.pdf

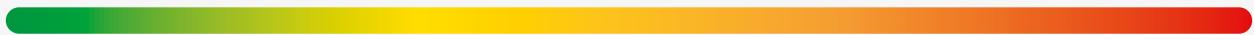


9. GLEICHSTELLUNG IN DEN REGIONEN



AKUTELLER STATUS IN DIESEM HANDLUNGSFELD

Orange 



ZIELERREICHUNGSGRAD

- **A) Gleichstellungsorientierung und Parität in der Politik**
Alle Geschlechter sind in der Politik auf regionaler und kommunaler Ebene vertreten.
- **B) Zukunftsorientierte, attraktive Regionen**
Junge Menschen finden in den Regionen ein attraktives Lebensumfeld vor in Bezug auf Bildung, Arbeit, Freizeit, Vereinbarkeit, Wohnraum, Mobilität und Infrastruktur.

UMSETZUNGSGRAD DER MASSNAHMEN

Ziel	Status	Maßnahme
A) Gleichstellungsorientierung und Parität in der Politik	● →	Entwicklung einer Bildungsoffensive für Gemeinderatsmitglieder in Hinblick auf kommunale Frauen- und Gleichstellungspolitik
	● →	Einführung einer Frauenquote in Gemeinderäten und regionalen Gremien
	● →	Umsetzung von Maßnahmen zur verstärkten Sichtbarkeit von Frauen in regionalen Medien
	● →	Verankerung der regionalen Koordination der Umsetzung der Gleichstellungsstrategie und des jeweiligen Aktionsplans
(B) Geschlechtergerechte, attraktive Regionen	● →	(Weiter-) Entwicklung von Angeboten und aktives Einbinden von abgewanderten Menschen aus den Wohnorten in die Gemeinde
	● →	Weitere und verstärkte Bewusstseinsbildung für die Stärken der Region und Unterstützung eines gezielten „Zuzugs-Managements“ in den Regionen
	● →	Förderung von regionalen Gründerinnen-Initiativen und Schaffung von Möglichkeiten zur begleitenden Unterstützung
	● →	Projekte zur stärkeren Vernetzung von Schulen mit regionalen Unternehmen
	● →	Prüfung von Möglichkeiten, um die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit unabhängig vom Geschlecht zu fördern
	● →	Sensibilisierung von Entscheidungstragenden für geschlechtsspezifisches Mobilitätsverhalten, abhängig von Alter, Betreuungsaufgaben, Erwerbstätigkeit
	● →	Weitere Förderung der eigenständigen Mobilität von Frauen, Älteren und Jugendlichen
	● →	Intensivierung des Ausbaus von alternativen und über-regionalen Angeboten des öffentlichen Nahverkehrs
	● →	Weiterer Ausbau der Freizeitangebote für Jugendliche und Frauen außerhalb von Verbänden und Vereinen

● in guter Umsetzung – hohe positive Wirkung
 ● in Umsetzung – geringe Wirkung
 ✓ erfolgreich abgeschlossen

● in Umsetzung – mäßige Wirkung
 ● nicht umgesetzt – keine Wirkung
 → wird fortgeführt

● wird nicht fortgeführt

AUSGEWÄHLTE BEISPIELE AUS DEN STEIRISCHEN REGIONEN

Regionales Gleichstellungsmanagement in den Pilotregionen Oststeiermark und Liezen

Um dem gesetzlichen Auftrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern gemäß Österreichische Bundesverfassung, Artikel 7 (1998) nachzukommen und die regionale Implementierung der Gleichstellungsstrategie und insbesondere die Maßnahmen in diesem Handlungsfeld zu forcieren, wurde im Jahr 2021, gefördert von der Abteilung 6 Fachabteilung Gesellschaft, Referat Familie, Erwachsenenbildung und Frauen, in den Regionen Liezen und Oststeiermark ein Pilotierungsprozess zur Verankerung von Regionalen Gleichstellungsmanager*innen initiiert. Das [Regionale Gleichstellungsmanagement](#) ist organisatorisch in den beiden Regionalmanagement GmbHs angesiedelt. Die steirischen Regionalmanagements sind die professionellen Strukturen der Landes- und Regionalentwicklung in der Steiermark, um regionale Initiativen zu initiieren und zu koordinieren, Projekte zu entwickeln, Know-how zu transferieren und regionalentwicklerische und gesellschaftspolitische Themen (z.B. Jugend, Bildungs- und Berufsorientierung) voran zu treiben²⁸. Im Jahr 2022 standen der Kompetenzaufbau sowie die Erstellung einer regionalen Gleichstellungsagenda im Fokus der Aufgaben der Kompetenzstelle zum Thema Gleichstellung. Um die Gleichstellung der Geschlechter vor dem Hintergrund regionaler Schwerpunkte, Themen und Maßnahmen zu forcieren, wurden folgende Ansatzpunkte in den Pilotregionen im nächsten Jahr definiert:

- Erstellung von Checklisten und Leitfäden zur Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten im Rahmen von Projekten, bei Veranstaltungen, bei Vergabe von Aufträgen sowie in der Kommunikation
- Kompetenzaufbau und Bewusstseinsbildung im Regionalmanagement und in regionalen Netzwerken zu Gleichstellung und Gender Mainstreaming
- Kommunikation von Informationen und Fakten zur Gleichstellung der Geschlechter
- Aufzeigen von Rollenvorbildern
- Achtung auf die Ausgewogenheit der Geschlechter in Gremien und Steuergruppen
- Geschlechtsspezifische Analysen von Angeboten und Bewusstseinsbildung bei Einrichtungen

²⁸ Vgl. Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Abteilung 17 Landes- und Regionalentwicklung(2023): Regionalmanagements, Graz. <https://www.landesentwicklung.steiermark.at/cms/ziel/142544095/DE/>

REGIONALE ENTWICKLUNGSSTRATEGIEN UND ARBEITSPROGRAMME

Das Steiermärkische Landes- und Regionalentwicklungsgesetz 2018 – StLREG 2018²⁹ regelt Aufgaben, Organisation und Finanzierung der Regionalentwicklung und damit der Zusammenarbeit zwischen Land, Regionen und Gemeinden – regionale Eigenverantwortung und die Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit der steirischen Regionen sind dabei die wesentlichsten Ziele. Den strategischen Rahmen bildet die Landesentwicklungsstrategie Steiermark, die die Leitlinie für die regionalen Entwicklungsstrategien und die zugehörigen regionalen Arbeitsprogramme darstellt. § 3 des StLREG 2018 umfasst die Grundsätze der Landes- und Regionalentwicklung und definiert u.a. die „Berücksichtigung aller Nachhaltigkeitsdimensionen in Einklang mit der wirtschaftlichen Entwicklung sowie Gleichbehandlung, Gleichstellung und Beteiligung aller Bevölkerungsgruppen“. Mit der Berücksichtigung der Bedürfnisse von Frauen und Männern leisten daher die regionalen Entwicklungsstrategien einen wichtigen Beitrag zu einer nachhaltigen und kohärenten Raumentwicklung. Die jährlichen Arbeitsprogramme der Regionen, die entlang der regionalen Entwicklungsstrategien erarbeitet und umgesetzt werden, unterstützen damit auch die Gleichstellungsziele der Steiermark. Gleichstellung fließt als Querschnittsmaterie in die Konzeption und Umsetzung verschiedener Projekte und Initiativen ein, so z.B. bei Themen wie Mobilität, Biosphärenpark, Branchencluster, Regionaler Bildungs- und Entwicklungsplan. Im Regionalmanagement Liezen wurden beispielsweise Workshops für eine gleichstellungsorientierte Leitung sowie Sensibilisierung der Mitarbeitenden durchgeführt. In der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit wird in den Regionen auf eine geschlechtersensible Sprache und die Verwendung von klischeefreien Bildern geachtet.

Darüber hinaus agieren die regionalen Strukturen wie Regionale Koordination für Bildungs- und Berufsorientierung und Regionales Jugendmanagement geschlechtssensibel, berücksichtigen die diversen Bedürfnisse der Geschlechter in ihren Aktivitäten und setzen Schwerpunkte zum Thema Gleichstellung.

²⁹ Vgl. Gesetz vom 14. November 2017, mit dem das Gesetz zur Landes- und Regionalentwicklung in der Steiermark (Steiermärkisches Landes- und Regionalentwicklungsgesetz 2018 – StLREG 2018) erlassen und das Steiermärkische Raumordnungsgesetz 2010 geändert wird; <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=LrStmk&Gesetzesnummer=20001410>



Mag. Luis Fidschuster, Netzwerk Zukunftsraum Land

„Innovation erfordert unterschiedliche Sichtweisen. Der konstruktive Umgang mit Diversität und Chancengleichheit ist daher eine Schlüsselkompetenz für die innovative Entwicklung ländlicher Regionen.“

LEADER – Förderprogramm für die lokale Entwicklung im ländlichen Raum

Die 15 steirischen LEADER-Regionen erstellen sogenannte Lokale Entwicklungsstrategien (LES) für 7 Jahre, die das Gleichstellungsthema berücksichtigen müssen (dafür werden Punkte vergeben, mehr Punkte bedeuten mehr finanzielle Mittel). Im Jahr 2022 wurde z.B. die [Strategie einer neuen „LEADER-Region“](#) von sechs Gemeinden aus Graz-Umgebung-Nord entwickelt, in der das Gleichstellungsthema aufgegriffen wird. Für das Gremium, welches über strategische Ausrichtung und Projekte entscheidet, gibt es die Vorgabe, dass mindestens ein Drittel des Gremiums mit Frauen besetzt sein muss.

NETZWERKE, ROLLENVORBILDER, KOMPETENZAUFBAU

Projekt Leben und Lernen in der Südoststeiermark

Neben einer regionsweiten Bildungsreihe zu Themen der Regionalentwicklung lag der Fokus des Projekts des Regionalmanagements Südoststeiermark. Steirisches Vulkanland auf weiblichen Lebenswelten. Es wurden Netzwerktreffen für Frauen und Männer mit verschiedenen thematischen Schwerpunkten wie beispielsweise Frauen in der Politik, Frauenpower in der Landwirtschaft organisiert. Videos mit regionalen Rollenvorbildern und nützlichen Informationen für Frauen werden auf der Plattform www.frauenkraft.vulkanland.at dargestellt. Eine Veranstaltung zu Gleichstellungskompetenz und Bewusstseinsbildung rundete die Reihe der Netzwerktreffen ab.

Iron Women – Frauen der Eisenstraße (Obersteiermark Ost)

Die Initiative [„Iron Women – Frauen der Steirischen Eisenstraße“](#) der LEADER-Region Steirische Eisenstraße unterstützt aktiv die Bildung eines sektorübergreifenden Netzwerks von Gestalterinnen aus der Region. Für Frauen wesentliche Themen werden über Kulturveranstaltungen und Öffentlichkeitsarbeit

sichtbar gemacht. Das Netzwerk soll Frauen die Möglichkeit bieten, sich mit der Region zu identifizieren, und bei den Entscheidungsträger*innen Bewusstsein für die Lebensräume und Gestaltungsmöglichkeiten der Bewohnerinnen der Region schaffen.

SICHTBARKEIT VON REGIONALEN STÄRKEN

Murau Murtal #starke Chancen #gleiche Chancen #chancengleich?

Ziel des Projekts des Regionalmanagements Murau Murtal ist es, dass Menschen in der Region Murau Murtal attraktive und chancengleiche Lebensumfelder und -möglichkeiten in Bezug auf Arbeit, Beschäftigung, (Aus)Bildung, Work Life Balance und Carearbeit vorfinden. Dazu werden Chancen im Murau Murtal sichtbar gemacht, Klischees quergedacht und klassische Domänen aufgebrochen sowie Chancengleichheit aus unterschiedlichen Perspektiven betrachtet. Der Aspekt der Digitalisierung als Querschnittsmaterie spielt bei Implementierung bei allen Maßnahmen eine Rolle.

Zuzugsmanagement in Liezen

Um der Abwanderung entgegenzuwirken und Menschen, die in die Region ziehen, das Ankommen zu erleichtern, wurde im Rahmen des Zuzugsmanagements des Regionalmanagements Bezirk Liezen eine [regionale Zuzugsmappe](#) zusammengestellt. Zugezogene Personen erhalten die Mappe mit wichtigen Informationen zu Freizeitangeboten, Vereinen, Kinderbetreuung u.a. in ihrer Gemeinde. Damit sollen insbesondere Frauen und Familien unterstützt werden, in der Region Anschluss zu finden. Das Ziel ist, Zugezogene besser zu integrieren und so die Region nachhaltig zu stärken.

Die murauerInnen – Starke Frauen aus der Region

Seit Jänner 2019 geben [Die murauerInnen](#) den Frauen im Bezirk eine Stimme. Ein Team von engagierten Frauen mit Murau-Bezug hat es sich zur Aufgabe gemacht, die Lebenswelten der Frauen aus der Region sichtbar zu machen und ihre Bedürfnisse und Wünsche offen anzusprechen. Die murauerInnen ist ein Projekt der Holzwelt Murau und entstand im Rahmen des Calls „Frauen. Leben. Regionen.“ des Landes Steiermark.

Raus aus der Stadt – Rein in die Region (Obersteiermark West)

Ziel dieses [Projektes](#) des Regionalmanagements Murau Murtal ist es, jungen, qualifizierten Menschen eine gute Perspektive für die Rückkehr in die Region zu bieten. Dazu werden Studierende durch die Vermittlung von Facharbeiten und Praktika in der Region unterstützt, bei denen sie persönlichen Kontakt zur Region und zu Führungskräften aus der regionalen Wirtschaft erhalten und sich durch die Kooperationen mit Gemeinden, NGOs, Unternehmen, Universitäten und Fachhochschulen ein regionales Netzwerk aufbauen können.

FÖRDERUNG VON UNTERNEHMERINNEN BZW. SPEZIFISCHER BRANCHEN

Pantherinnen – Weiblich Wirtschaften mit Zukunft (Steirischer Zentralraum)

Der im Jahr 2021 gegründete Verein für Unternehmerinnen und Landwirtinnen aus dem Bezirk Voitsberg hat das Ziel, das wirtschaftliche Potenzial von Unternehmerinnen in der Region sichtbar zu machen, dass Unternehmerinnen in ihrer selbständigen Tätigkeit wirtschaftlich erfolgreich sind, so dass sie von ihrer Selbstständigkeit leben können. Dazu werden gemeinsame Marketing- und Verkaufsaktivitäten durchgeführt, Kooperationen im Bereich Vertrieb aufgebaut sowie gemeinschaftlich organisierte und praxisnahe Weiterbildungen angeboten.

Interreg-Projekt „Fem4Forest – Forests in women’s hands“

Das Hauptziel von [Fem4Forest](#) ist die Stärkung des Forstsektors auf nationaler, lokaler und regionaler Ebene im Donauraum. Durch die intensive Beteiligung von Akteurinnen wird Gleichstellung gefördert und die Kompetenzen von Frauen werden aktiv genutzt. Das Projekt bietet einen neuen und innovativen Ansatz für Bildung und Mentoring, der eine gestaltende Rolle von Frauen in der Forstwirtschaft ermöglicht. In der Steiermark wird das Projekt vom Verein nowa, Waldverband Steiermark GmbH und Forstliche Ausbildungsstätte Pichl umgesetzt.

Meine Zukunft, meine Arbeitswelt, mein Bezirk (Steirischer Zentralraum)

Im Rahmen des [Projekts](#) des Regionalmanagements Steirischer Zentralraum wurden Berufskennenlertage für Volksschulkinder im Bezirk Voitsberg durchgeführt, um frühzeitig Bewusstsein für die beruflichen Möglichkeiten in der Region zu schaffen. Rund 250 Kinder aus 5 Volksschulen hatten die Gelegenheit, in verschiedene Rollen zu schlüpfen und unter professioneller Anleitung verschiedenste Berufsbilder spielerisch kennenzulernen. Für die Durchführung stellten 25 Unternehmen, Institutionen und Schulen aus dem Steirischen Zentralraum, vorwiegend aus dem Bezirk Voitsberg, Aufgaben zur Verfügung.

Wirtschaft zum Angreifen (Obersteiermark West)

Um frühzeitig Bewusstsein für die Bedeutung der regionalen Wirtschaft zu schaffen, werden im Rahmen des Projekts von [Kraft. Das Murtal](#) mit Volksschüler*innen Betriebsbesuche durchgeführt und dort ausgeübte Berufe vorgestellt. Ziel ist es, zukünftige Nachwuchskräfte in der Region (und deren Lehrkräfte sowie Eltern) direkt anzusprechen und den Bekanntheitsgrad regionaler Unternehmen zu erhöhen.

VEREINBARKEIT

Kindersommer in der Region Murau Murtal (Obersteiermark West)

Das Projekt [Kindersommer in der Region Murau Murtal](#) adressiert das wichtige Thema der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben. Insbesondere in schulfreien Zeiten wie im Sommer stellen fehlende Kinderbetreuungs-



Mag.ª (FH) Christiane Schautitzer, RML Regionalmanagement Bezirk Liezen

„Das Thema der Gleichstellung ist für uns als ländliche Region eine große Chance. Ziel ist es, dass die Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht auch bei uns die gleichen Chancen und Rahmenbedingungen vorfinden, um ein selbstbestimmtes Leben zu führen. Das macht die Region attraktiv und überzeugt insbesondere junge Frauen und Familien, hier zu leben.“

angebote eine Herausforderung für berufstätige Eltern dar. Hier setzt das Projekt mit Kinder-Ferienbetreuungsangeboten an, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Region (und in ihren Gemeinden) zu verbessern.

GEWALTPRÄVENTION

STOP, Stadt ohne Partnergewalt (Südweststeiermark)

Zur Gewaltprävention dient das Nachbarschaftsprojekt [StoP-Stadtteile ohne Partnergewalt](#), bei dem es um die Förderung von Zivilcourage, Gewaltfreiheit und Gleichberechtigung in Beziehungen und in der Gesellschaft geht. Die Frauenberatungsstelle – Verein Freiraum in Leibnitz agiert proaktiv, (häusliche) Gewalt an Frauen, Kindern und Partnergewalt frühzeitig zu erkennen, zu unterbrechen und zu verhindern. Dieses Angebot ist eine Ergänzung zur Frauenberatung, der Exekutive und der Gewaltschutzeinrichtungen.

Gewalt*los werden – Gewaltprävention regional gedacht (Steirischer Zentralraum)

Der Verein akzente verfolgte mit der Umsetzung des Projekts [Gewalt*los werden – Gewaltprävention regional gedacht](#) die Zielsetzung, einen offenen Umgang mit dem Thema Gewalt an Frauen und Mädchen zu bewirken, mögliche Lücken in regionalen Strukturen aufzuzeigen, die Zivilcourage zu fördern und betroffenen Frauen und Mädchen den Rücken zu stärken. Es wurde eine Plattform für Multiplikator*innen zur aufgebaut, die einen multimedialen Zugang zu Informationen zum Thema Gewalt an Frauen und Mädchen bietet.

MOBILITÄT

Öffentlicher Verkehr

Um die Teilhabe von Menschen aller Altersgruppen und insbesondere jener Zielgruppen, die keinen Zugang zu privaten Verkehrsmitteln haben, sicherzustellen (Kinder, Senior*innen, Eltern, Frauen...), bedarf es besonders in ländlichen Regionen eines öffentlichen Verkehrsnetzes, welches die Bedürfnisse dieser Nutzer*innen berücksichtigt und nach Möglichkeit erfüllt. Mit der S-Bahn Steiermark, dem RegioBus Steiermark, der Förderung von Mikro-ÖV-Projekten und der Radverkehrsstrategie Steiermark 2025 treibt die Abteilung 16 Verkehr und Landeshochbau des Landes Steiermark den Ausbau des öffentlichen Verkehrs sowie alternativer Mobilitätsangebote sukzessive voran.

WIRKUNGSINDIKATOREN³⁰

Die Lebenssituation der Steirerinnen und Steirer wird in den Regionen von sehr unterschiedlichen Rahmenbedingungen geprägt. Einige Regionen sind sehr groß und weisen vergleichsweise kleine Einwohner*innenzahlen mit sehr niedrigen Bevölkerungsdichten auf (Tabelle 10). Die Bevölkerungsdichte im Steirischen Zentralraum ist mehr als 8-mal so hoch wie jene in den Regionen Liezen (11-mal so hoch) oder Obersteiermark West. So finden die Menschen in den Regionen unterschiedliche Möglichkeiten bei Arbeits- und Bildungsangeboten vor sowie unterschiedliche Infrastruktur in Bereichen wie der Gesundheitsversorgung, Mobilität, Kinderbetreuung oder Beratungsstellen vor. Besonders große Unterschiede sind dabei zwischen dem urban geprägten Zentralraum Graz, wo 40% aller Steirer*innen leben, und eher ländlichen Regionen zu beobachten.

Die Steirischen Gleichstellungsstrategie gilt als Handlungsleitfaden für alle Steirischen Regionen. Dabei sind bei der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Erreichung der strategischen Ziele die spezifischen Rahmenbedingungen der Regionen zu berücksichtigen.

Tabelle 11: Bevölkerungsdichte in den steirischen Regionen und Bezirken

Bezirke/Regionen	Katasterfläche in km ²	Einwohner*innen	Bevölkerungsdichte
Steiermark	16.399	1.252.922	76
Regionen			
Liezen	3.318,7	79.609	24
Obersteiermark Ost	3.210,4	157.373	49
Obersteiermark West	3.061,3	98.497	32
Oststeiermark	2.322,2	182.434	79
Südoststeiermark	983,0	83.696	85
Südweststeiermark	1.613,4	147.232	91
Steirischer Zentralraum	1.890,3	504.081	267

³⁰ Als Datenquelle wurde verwendet: Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Abteilung 17 (2022): Steiermark. Gleichstellung in Zahlen 2022. Heft 9/2022, Graz, https://www.landesentwicklung.steiermark.at/cms/dokumente/12658765_141979497/b424e0ed/Heft%209-2022%20Steiermark%20Gleichstellung%20in%20Zahlen%202022%20INTERNET.pdf

Bezirke/Regionen	Katasterfläche in km ²	Einwohner*innen	Bevölkerungsdichte
Bezirke			
Graz-Stadt	127,6	292.630	2294
Deutschlandsberg	863,5	61.037	71
Graz-Umgebung	1.084,5	160.412	148
Leibnitz	750,0	86.195	115
Leoben	1.053,5	59.131	56
Liezen	3.318,7	79.609	24
Murau	1.385,5	27.252	20
Voitsberg	678,2	51.039	75
Weiz	1.097,9	91.510	83
Murtal	1.675,8	71.245	43
Bruck-Mürzzuschlag	2.156,9	98.242	46
Hartberg-Fürstenfeld	1.224,3	90.924	74
Südoststeiermark	983,0	83.696	85

Quelle: WIBIS – Wirtschaftspolitisches Berichts- und Informationssystem

Tabelle 12: Struktur der Wohnbevölkerung, Wanderungsbewegung und Altersstruktur in den steirischen Regionen

Regionen	Wohnbevölkerung zum 1.1.2021		2020: Familien Gesamt	2020: Familien mit Kindern unter 18 Jahren	2021: Wanderungssaldo (Zuzüge minus Wegzüge) der 18- bis unter 27-Jährigen		Senior*innen-Kind-Relation zum 1.1.2021*
	Frauen	Männer	abs.	In %	Anzahl Frauen auf 1.000 Frauen	Anzahl Männer auf 1.000 Männer	
Steiermark	630.927	616.150	351.228	34,8%	17,8	30,6	156
Regionen							
Liezen	40.635	38.957	22.752	34,3%	-14,6	2,1	180
Obersteiermark Ost	80.100	77.105	45.020	31,4%	6,2	43,7	214
Obersteiermark West	50.020	48.785	28.521	32,9%	-16,9	2,8	190
Oststeiermark	91.355	90.180	53.442	35,2%	-7,7	12,9	144
Südoststeiermark	42.168	41.673	24.804	33,5%	-22,1	-12,1	169
Südweststeiermark	73.724	72.441	43.179	34,4%	-6,4	0,2	153
Steirischer Zentralraum	252.925	247.009	133.510	36,7%	46,0	52,9	135

* Senioren-Kind-Relation: Verhältnis der Wohnbevölkerung ab 65 Jahren zu den unter 15-Jährigen – Lesebeispiel: In der Steiermark kommen auf 100 unter 15-Jährige 156 Senior*innen (im Alter von 65 und mehr Jahren).

Tabelle 13: Politische Vertretung in den steirischen Regionen

Regionen	Bürgermeisterinnen		Gemeinderätinnen	
	absolut	%	absolut	%
Steiermark	25	8,7%	1.356	26,7%
Regionen				
Liezen	2	6,9%	128	26,3%
Obersteiermark Ost	5	14,3%	201	31,5%
Obersteiermark West	4	11,8%	167	30,3%
Oststeiermark	7	10,4%	245	22,0%
Südoststeiermark	1	4,0%	120	25,6%
Südweststeiermark	2	4,5%	188	23,7%
Steirischer Zentralraum	4	7,7%	307	29,9%

Tabelle 14: Aktive Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern im Alter von 15 bis unter 65 Jahren in Teilzeit in den steirischen Regionen

Regionen	2020: Anteil Teilzeit in Prozent, gesamt		2020: Anteil Teilzeit in Prozent, Personen mit Kindern unter 15 Jahren	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Steiermark	49,2%	11,0%	69,2%	7,3%
Regionen				
Liezen	47,9%	7,8%	69,2%	5,3%
Obersteiermark Ost	52,0%	8,2%	72,8%	4,9%
Obersteiermark West	51,1%	6,6%	69,9%	4,5%
Oststeiermark	50,7%	7,9%	71,0%	5,9%
Südoststeiermark	50,4%	8,1%	71,0%	5,9%
Südweststeiermark	48,0%	7,7%	69,1%	5,2%
Steirischer Zentralraum	47,8%	15,8%	67,1%	10,3%

Tabelle 15: Einkommensunterschiede Frauen/Männer in den steirischen Regionen

Bezirke	2020: Mittlere Jahresbruttobezüge von unselbstständigen Erwerbstätigen nach der Lohnsteuerstatistik (ganzjährige Bezüge und Vollzeitbeschäftigung)		2020: Mittlere Jahresbruttobezüge von Pensionist*innen
Steiermark		-14,9%	-40,5%
Bezirke			
Graz-Stadt		-8,7%	-30,7%
Deutschlandsberg		-15,9%	-42,1%
Graz-Umgebung		-17,3%	-40,0%
Leibnitz		-15,2%	-42,3%
Leoben		-20,4%	-43,3%
Liezen		-16,4%	-41,4%
Murau		-16,0%	-42,6%
Voitsberg		-13,1%	-41,7%
Weiz		-13,1%	-41,7%
Murtal		-20,2%	-43,1%
Bruck-Mürzzuschlag		-18,2%	-43,9%
Hartberg-Fürstenfeld		-19,5%	-43,9%
Südoststeiermark		-18,9%	-42,9%

Tabelle 16: Elternkarenz und Kinderbetreuungsangebot in den steirischen Regionen

Regionen	2020: Temporäre Abwesenheit durch Mutterschutz bzw. Elternkarenz				2021/22: Kindergärten*	
	Männer		Frauen		Anzahl GESAMT	mit mind. 8 Stunden täglicher Öffnungszeit
	absolut	in %	absolut	in %		
Steiermark	157	1,5%	10.022	98,5%	726	56,7%
Regionen						
Liezen	5	0,8%	636	99,2%	53	20,8%
Obersteiermark Ost	15	1,6%	898	98,4%	81	40,7%
Obersteiermark West	9	1,3%	708	98,7%	69	17,4%
Oststeiermark	13	0,8%	1.668	99,2%	114	44,7%
Südoststeiermark	10	1,4%	681	98,6%	50	50,0%
Südweststeiermark	8	0,6%	1.266	99,4%	92	54,3%
Steirischer Zentralraum	97	2,3%	4.165	97,7%	267	86,1%

* Kindergärten sind die häufigsten Betreuungseinrichtungen mit 726 von insgesamt 1.104

**Tabelle 17: Betretungs- und Annäherungsverbote in den steirischen Regionen
(auf 100.000 Einwohner*innen)**

Regionen	2020	2021	2020–2021: Veränderung in %
Steiermark	96	114	18,80%
Regionen			
Liezen	58	70	20,7%
Obersteiermark Ost	117	142	21,4%
Obersteiermark West	59	65	10,2%
Oststeiermark	77	73	-5,2%
Südoststeiermark	102	96	-5,9%
Südweststeiermark	82	92	12,2%
Steirischer Zentralraum	112	143	27,7%

Tabelle 18: Breitbandausbau in den steirischen Bezirken

Bezirke	Haushalte mit 100 Mbit Internet
Graz-Stadt	94,0%
Deutschlandsberg	62,0%
Graz-Umgebung	74,0%
Leibnitz	67,0%
Leoben	80,0%
Liezen	83,0%
Murau	75,0%
Voitsberg	73,0%
Weiz	69,0%
Murtal	89,0%
Bruck-Mürzzuschlag	87,0%
Hartberg-Fürstenfeld	61,0%
Südoststeiermark	56,0%

RESÜMEE

Während der Steirische Zentralraum wächst, schrumpfen die Regionen. So leben 40% der 1,25 Millionen Steirer*innen im Zentralraum Graz. In der Gesamtzahl wird die Bevölkerung insgesamt bis zum Jahr 2040 laut Prognosen nicht nennenswert wachsen. Während sich der Trend des Zuzugs in den Zentralraum Graz in den kommenden Jahren fortsetzen wird (Wachstum von 7,7%), werden andere Regionen weiter schrumpfen (die Regionen Obersteiermark Ost, West und Liezen).

Für ihre Ausbildung oder aus beruflichen Gründen verlassen viele junge Menschen ihren Heimatort. Im Steirischen Zentralraum überwiegt die Anzahl der Zuzüge von 18- bis unter 27-Jährigen jene der Wegzüge deutlich, das Wanderungssaldo (auf 1.000 des jeweiligen Geschlechts im Alter von 18 bis unter 27) beträgt 46,0/1.000 Frauen bzw. 52,9/1.000 Männer. Im Gegenzug dazu weisen mit Ausnahme der Region Obersteiermark Ost alle anderen Regionen ein negatives Wanderungssaldo für junge Frauen auf – es wandern mehr junge Frauen ab als zu (-22,1/1000 Südoststeiermark, -16,0/1.000 Obersteiermark West, -14,6/1.000 Liezen). Bei den Männern weist nur die Südoststeiermark ein negatives Wanderungssaldo auf (-12,1/1.000). Diese Wanderungsbewegungen entsprechen dem allgemein beobachtbaren Trend der Abwanderung in urbane Ballungsräume, die neben Ausbildungsangeboten, beruflichen und kulturellen Möglichkeiten auch vielfältige Infrastruktur und Unterstützung für Familien anbieten, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern und wo in einem anonymeren, städtischen Umfeld die individuelle Lebensgestaltung auch abseits von tradierten Rollenvorstellungen leichter möglich ist. Mit verschiedenen Initiativen versuchen die Steirischen Regionen der Abwanderungsbewegung zu begegnen, sei es durch gezieltes Zuzugsmanagement in Liezen, den Aufbau von unterstützenden Frauennetzwerken in der Obersteiermark Ost und Südoststeiermark oder durch das Aufzeigen von regionalen Stärken und Möglichkeiten.

Mit dem Eintreten der Baby-Boom Generation in die Pension verschiebt sich das Generationenverhältnis weiter in Richtung der älteren Menschen. Die Steirischen Regionen sind in unterschiedlichem Ausmaß davon betroffen. Der Anteil an alten Menschen ist im Zentralraum noch am niedrigsten, hier kommen auf 100 unter 15-Jährige 135 Senior*innen (im Alter von 65 und mehr Jahren). In allen anderen Regionen liegen die Werte darüber, am extremsten sind die Verhältnisse in der Obersteiermark Ost (214) und in der Obersteiermark West (190), wo auf eine unter 15-jährige Person zwei Senior*innen kommen. Die Regionalen Entwicklungsstrategien und Arbeitsprogramme zielen insbesondere darauf ab, Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten von jungen Menschen in der Region zu schaffen. Diese ins Bewusstsein zu bringen, ist die Aufgabe der Regionalen Bildungs- und Berufsorientierung und des Regionalen Jugendmanagements. Gerade in den Regionen spielt auch der Aspekt der Mobilität eine wichtige Rolle für die gesellschaftliche Teilhabe von jungen sowie älteren Menschen. Dafür ist der Zugang zu öffentlichen Verkehrsmitteln wichtig. Hier treibt die Abteilung 16 Verkehr und Landeshochbau des Landes Steiermark den Ausbau des öffentlichen Verkehrs sowie alternativer Mobilitätsangebote in den Regionen sukzessive voran.

Die Hälfte aller aktiv erwerbstätigen Frauen im Alter von 15 bis unter 65 Jahren arbeiten in der Steiermark in Teilzeit, bei Männern sind dies 11,0%. Regionale Unterschiede sind hier insbesondere bei Männern zu beobachten, wo im Steirischen Zentralraum 15,8% der Männer Teilzeitpositionen einnehmen, während dies in der Obersteiermark West nur 6,6% der Männer tun. Bei Frauen mit Kindern im Alter unter 15 Jahren erhöht sich der Anteil der Teilzeitbeschäftigten auf 69,2% eklatant, während der Teilzeitanteil bei den Männern abnimmt, aber im Zentralraum mit 10,3% immer noch knapp doppelt so hoch ist wie in den anderen steirischen Regionen.

Der Vergleich der mittleren Jahresbruttobezüge von unselbstständigen Erwerbstätigen (mit ganzjährigen Bezügen und Vollzeitbeschäftigung) zeigt, dass der Unterschied im Bezirk Graz-Stadt mit -8,7% am geringsten ausfällt, in den anderen Bezirken ist die Lücke wesentlich größer, am ausgeprägtesten mit Einkommensgefällen zwischen -18,2% und -20,4% zwischen Männern und Frauen fallen die Unterschiede in Leoben, im Murtal, Hartberg-Fürstenfeld und in der Südoststeiermark aus. Im Mittel verdienen unselbstständig erwerbstätige Frauen in der Steiermark 14,9% weniger als Männer.

Die mittleren Jahresbruttobezüge klaffen bei Pensionist*innen noch drastischer auseinander, so ist die Pension von Frauen in Graz Stadt um 30,7% geringer als jene von Männern, in allen anderen steirischen Bezirken bewegt sich der Unterschied zwischen 40% und 43,9%!

Nach wie vor sind es vor allem Frauen, die bei Geburt eines Kindes für längere Zeit Elternkarenz in Anspruch nehmen (10.022 Frauen bzw. 98,5% in der Steiermark). Im Jahr 2020 war eine verschwindend kleine Zahl von 157 Männern in Elternkarenz, wobei davon der größte Teil aus dem Steirischen Zentralraum stammte (97 Männer bzw. 62% der Männer).

Dreiviertel aller steirischen Kinderbetreuungseinrichtungen sind Kindergärten (726 von 1.104 Einrichtungen). Verlässliche, lange Öffnungszeiten und wenige Schließtage in den Ferienwochen sind Grundvoraussetzungen, um Berufstätigkeit und Familienleben zu vereinbaren. In der Steiermark bieten im Mittel nur 56,7% der Kindergärten tägliche Öffnungszeiten von mindestens acht Stunden an. In der Obersteiermark West sind es nur 17,4% der Kindergärten, in Liezen gerade mal 20,8% der Einrichtungen, die mindestens acht Stunden geöffnet haben. Da wird es schwierig, Beruf und Betreuungsaufgaben zu koordinieren, wenn man auch noch längere Anfahrtszeiten zu Arbeit und Kindergarten einkalkulieren muss (was ja in diesen flächenmäßig großen Bezirken leicht der Fall sein kann). Im Steirischen Zentralraum hingegen sind 86,1% der Kindergärten mindestens acht Stunden pro Tag geöffnet. Mit Initiativen wie dem Kindersommer in der Region Murau Murtal wird versucht, Familien bei der Überbrückung der Sommerferien mit einem gezielten Kinderprogramm zu entlasten.

Es gibt viele Formen der Gewalt – sie findet sich in psychischen, physischen, sexualisierten, ökonomischen und strukturellen Ausprägungen wieder. Vielfach bleibt die Gewalt verborgen und lässt sich statistisch kaum oder nur schwer erfassen. Als quantitativer Indikator ist die Anzahl der ausgesprochenen Betretungs- und Annäherungsverbote herangezogen worden. In der Steiermark gab es im Jahr 2020 96 Verbote (auf 100.000 Einwohner*innen), die Zahl stieg im Folgejahr 2021 (Corona Pandemie) um 18,8% auf 114 an. Die höchsten Werte sind dabei im Zentralraum Graz (2020: 112, 2021: 143, Steigerung um 27,7%!) sowie in der Obersteiermark Ost (2020: 117, 2021: 142, Steigerung um 20,7%) zu verzeichnen. Am geringsten ist die Anzahl der Verbote in der Oststeiermark (2020: 77, 2021: 73), wo die Anzahl von 2020 auf 2021 sogar um 5,2% zurück gegangen ist. Um hier gezielter präventiv wirksam zu werden, bedarf es vermutlich regional unterschiedlicher Ansätze und eines besseren Verständnisses für die Ursachen der beobachteten Unterschiede. Beispiele für regionale Initiativen sind das in Leibnitz umgesetzte Nachbarschaftsprojekt „StoP-Stadtteile ohne Gewalt“ oder das Projekt „Gewalt*los werden – Gewaltprävention regional gedacht“ in den Bezirken Voitsberg und Deutschlandsberg.

Im Bereich der Politik zeigt sich auf Gemeindeebene in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter ein sehr unausgewogenes Bild. Es gibt in der Steiermark 25 Bürgermeisterinnen, das sind 8,7% aller Bürgermeister*innen. Unter den Gemeinderät*innen sind etwas mehr als einem Viertel Frauen (26,7%). Die Steirischen Regionen sehen sich teilweise mit sehr unterschiedlichen Rahmenbedingungen und Herausforderung konfrontiert, zu deren Lösung ein systemisches Verständnis der Ursachen (und Auswirkungen) notwendig ist, um dann passende, regionalspezifische Zugänge und Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen. Mit der Verankerung von Regionalen Gleichstellungsmanager*innen, zunächst in den Pilotregionen Liezen und Oststeiermark, soll die regionale Implementierung der Gleichstellungsstrategie vor dem Hintergrund regionaler Schwerpunkte, Themen und Maßnahmen forciert werden. Generell zeigen sich große Unterschiede beim Vergleich des urbanen Steirischen Zentralraums mit den anderen Regionen. Um es positiv auszudrücken, gibt es hier noch viel Entwicklungspotenzial und einiges zu tun, wie die oben angesprochenen Themen aufzeigen.



IV. AUSBLICK

Die Steirische Gleichstellungsstrategie wurde im Jahr 2021 verabschiedet und dazu ein Aktionsplan für die Jahre 2021–2022 mit einem Katalog von Maßnahmen entwickelt, die zur Erreichung der in der Gleichstellungsstrategie festgelegten Ziele beitragen sollen. Der nun vorliegende erste Wirkungsbericht gibt einen Überblick über den aktuellen Umsetzungsgrad in den einzelnen Handlungsfeldern. Die Analyse zeigt, dass Einiges gut gelungen ist und andere Maßnahmen wenig bis nicht zu den beabsichtigten Ergebnissen geführt haben.

Die Jahre 2021–2022 waren von massiven gesellschaftlichen Umwälzungen geprägt, die COVID-Pandemie wirkte in viele die Gleichstellung der Geschlechter betreffende Lebensbereiche hinein. Der demografische Wandel wurde bereits im Berichtszeitraum deutlich in allen Branchen mit fehlenden Fachkräften spürbar. Arbeitskräfte in Teilzeit sollen motiviert werden, mehr zu arbeiten, technische Fachkräfte fehlen und ebenso wird in den auch für Wirtschaft und Industrie essentiellen weil systemerhaltenden Dienstleistungsbereichen und der Pflege und in der Kinderbildung und –betreuung dringend Personal gesucht. Mögliche Lösungsansätze für diese Herausforderungen finden sich in der Gleichstellungsstrategie. Mehr denn je müssen die Themen Vereinbarkeit, Teilzeitarbeit, Einkommensunterschiede in unserer Gesellschaft höhere Priorität bekommen – auch wenn die Motivation dahinter zunächst wirtschaftlichen Überlegungen entspringt und nicht unbedingt einem Gleichstellungsgedanken, so arbeiten die sich ändernden Rahmenbedingungen (zumindest teilweise) der Umsetzung der Gleichstellungsziele zu und führen auf diesem Wege zu einem breiteren Bewusstsein, dass von der Gleichstellung der Geschlechter alle in der Gesellschaft profitieren können.

In vielen Organisationen und Unternehmen wird die Gleichstellung bereits als grundlegender Wert angesehen, der auch gesellschaftlich eingefordert wird. Eine Verankerung des Themas wird in Zukunft unumgänglich werden.

Die Gleichstellung der Geschlechter ist in allen Lebensbereichen von Bedeutung und spielt als Querschnittsthema auch in alle Abteilungen der Verwaltung des Landes Steiermark hinein. Wie in der Gleichstellungsstrategie im

zweiten Handlungsfeld „Gleichstellung in allen Politikbereichen und Prozessen der öffentlichen Verwaltung“ festgeschrieben steht, hat sich die öffentliche Verwaltung dazu verpflichtet, bei der Umsetzung der Gleichstellungsziele mit gutem Beispiel voranzugehen. Wie der vorliegende Wirkungsbericht zeigt, wurden erste Schritte umgesetzt – es bleibt aber noch einiges zu tun.

Auf Basis der Erkenntnisse aus dem Wirkungsbericht 2021–2022 wurde parallel der Aktionsplan 2025 entwickelt. Bei der Definition der Schwerpunkte und Entwicklung von Maßnahmen wird weiter besonderes Augenmerk auf abteilungsübergreifende Abstimmung und Koordination mit den anderen Landesabteilungen sowie deren sektorale Strategien und Schwerpunkte gelegt.

