WIRKUNGSBERICHT
2023–2025



© GettyImages/RgStudio

ZUR
STEIRISCHEN GLEICHSTELLUNGSSTRATEGIE

A6 Bildung und Gesellschaft

Das Land Steiermark
Gesellschaft

IMPRESSUM

Herausgegeben von:

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

Redaktion:

MMag.[a] Andrea Koller
Ana Sticker, BA MA
DI[in] Dr.[in] Kirsten Tangemann, Quadris Consulting GmbH
Lisa Wagner, BA MA
MMag.[a] Barbara Wastian

Layout und Gestaltung:

Referat Kommunikation Land Steiermark

Graz, Juni 2026

Hier finden Sie den vorliegenden Wirkungsbericht 2023–2025 als digitale Version.

INHALTSVERZEICHNIS

I. WIRKUNGSBERICHT 2023–2025 AUF EINEN BLICK 7

II. UMSETZUNG DER STEIRISCHEN GLEICHSTELLUNGSSTRATEGIE 11

III. STRATEGISCHE THEMENFELDER 17

1. ABBAU VON GESCHLECHTSSPEZIFISCHEN ROLLENBILDERN **19**

2. GLEICHSTELLUNG IN ALLEN POLITIKBEREICHEN UND PROZESSEN DER ÖFFENTLICHEN VERWALTUNG **37**

3. BILDUNG UND AUS- UND WEITERBILDUNG **51**

4. BERUF UND FINANZIELLE ABSICHERUNG **67**

5. VEREINBARKEIT VON ERWERBS- UND SORGEARBEIT **83**

6. AUSGEWOGENE VERTRETUNG DER GESCHLECHTER IN ENTSCHEIDUNGSPOSITIONEN **96**

7. FREIHEIT VON GEWALT **107**

8. GESUNDHEIT FÜR ALLE GESCHLECHTER **125**

9. GLEICHSTELLUNG IN DEN REGIONEN **139**

IV. AUSBLICK 169

V. STIMMEN AUS DER POLITIK 170

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1:	Umsetzungsstand von Maßnahmen	**15**
Tabelle 2:	Wirkung von Maßnahmen, Zielen und Themenfeldern	**15**
Tabelle 3:	Indirekte Wirkungsindikatoren im Handlungsfeld – Abbau von geschlechtsspezifischen Rollenbildern	**30**
Tabelle 4:	Wirkungsindikatoren im Themenfeld – Gleichstellung in allen Politikbereichen und Prozessen der öffentlichen Verwaltung	**46**
Tabelle 5:	Wirkungsindikatoren im Themenfeld – Bildung und Aus- und Weiterbildung	**61**
Tabelle 6:	Wirkungsindikatoren im Themenfeld – Beruf und finanzielle Absicherung	**78**
Tabelle 7:	Wirkungsindikatoren im Themenfeld – Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit	**90**
Tabelle 8:	Wirkungsindikatoren im Themenfeld – Ausgewogene Vertretung der Geschlechter in Entscheidungspositionen	**102**
Tabelle 9:	Wirkungsindikatoren im Themenfeld – Freiheit von Gewalt	**120**
Tabelle 10:	Wirkungsindikatoren für das Themenfeld – Gesundheit für alle Geschlechter	**134**
Tabelle 11:	Bevölkerungsdichte in den steirischen Regionen und Bezirken	**153**
Tabelle 12:	Wohnbevölkerung in den steirischen Regionen	**154**
Tabelle 13:	Familien in den steirischen Regionen	**155**
Tabelle 14:	Altersstruktur in den steirischen Regionen	**156**
Tabelle 15:	Wanderungsbewegung in den steirischen Regionen	**157**
Tabelle 16:	Bürgermeisterinnen in den steirischen Regionen	**158**
Tabelle 17:	Gemeinderätinnen in den steirischen Regionen	**159**
Tabelle 18:	Teilzeit-Erwerbstätigkeit in den steirischen Regionen	**160**
Tabelle 19:	Teilzeit-Erwerbstätigkeit von Personen mit Kindern in den steirischen Regionen	**161**
Tabelle 20:	Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in den steirischen Regionen	**162**
Tabelle 21:	Elternkarenz in den steirischen Regionen	**163**
Tabelle 22:	Kinderbetreuungsangebot in den steirischen Regionen	**164**
Tabelle 23:	Betretungs- und Annäherungsverbote in den steirischen Regionen	**165**


© Michaela Lorber

GLEICHSTELLUNG WIRKT: WIRKUNGSBERICHT ZUR GLEICHSTELLUNGSSTRATEGIE IN DER STEIERMARK

Die Gleichstellung von Männern und Frauen geht uns alle an. Gleichstellungsfragen betreffen nicht nur einzelne, sie ziehen sich durch alle Bereiche des täglichen öffentlichen wie privaten Lebens. Daher erstreckt sich die Gleichstellungsstrategie auch quer über alle Ressorts. Von Initiativen wie dem Girls' oder Boys' Day, mit denen traditionelle Berufsbilder aufgebrochen werden sollen, über geschlechtergerechte Gesundheitsversorgung bis hin zu Präventions- und Gewaltschutzmaßnahmen gibt es in der Steiermark eine breite Palette von Projekten, die uns näher an die Gleichstellung bringen.

Der vorliegende Wirkungsbericht soll das genau verdeutlichen. Anhand ausführlicher Daten und Analysen zeigt der Bericht auf, welche Ergebnisse die einzelnen Maßnahmen in ihren Bereichen erzeugen, wo Handlungsbedarf besteht und wo Maßnahmen überarbeitet gehören. Denn eines ist klar: die Frage der Gleichstellung von Mann und Frau ist zu wichtig, um vernachlässigt zu werden. Nur mit einer fundierten Analyse vergangener und bestehender Projekte kann es uns gelingen, diese zu verbessern und das beste auf dem Weg hin zu voller Gleichstellung zu erreichen.

Ich möchte mich an dieser Stelle bei allen bedanken, die sich mit viel Einsatz und Herzblut für die Gleichstellung stark gemacht haben – sei es bei der Erstellung des Wirkungsberichtes oder bei den vielen Projekten, Initiativen und Maßnahmen im ganzen Land. Nur dank der Arbeit vieler gelingt es uns, viele kleine Schritte am Weg zur vollen Gleichstellung zu erreichen. Ein Weg, von dem wir am Ende alle nur profitieren können.

Manuela Khom

Landeshauptmann-Stv. der Steiermark

GLEICHSTELLUNG BETRIFFT UNS ALLE



© Raoul Lechner

Gleichstellungspolitik ist heute mehr denn je ein Seismograph für gesellschaftliche Reife – und zugleich ein Motor für nachhaltige Entwicklung. Der vorliegende Wirkungsbericht zeigt nicht nur, wie weit wir in der Umsetzung der Steirischen Gleichstellungsstrategie gekommen sind, sondern auch, wie sehr Gleichstellung als systemische Aufgabe verstanden werden muss: Sie betrifft Institutionen, Entscheidungsprozesse, Ressourcenzugänge – und die Art und Weise, wie wir unsere Zukunft gemeinsam gestalten.

In diesem Sinne geht Gleichstellung über Fragen von Repräsentation oder individueller Chancengleichheit hinaus. Es geht um strukturelle Veränderungen: Wie werden Budgets verteilt? Wer gestaltet Politik? Welche Bilder von Arbeit, Care und Teilhabe dominieren nach wie vor unsere Systeme – und wer erfährt dabei Nachteile?

Die EU hat mit dem aktuellen Meinungsdokument des Beratenden Ausschusses zur künftigen Gleichstellungsstrategie eine klare Richtung vorgegeben: Gleichstellungspolitik muss ressortübergreifend gedacht und an konkrete Verbindlichkeiten geknüpft werden. Die Steiermark ist auf diesem Weg bereits weit gegangen – durch regionale Pilotierungen, datengestützte Wirkungsanalysen und den Aufbau innovativer Verwaltungsprozesse.

Gleichzeitig stellt sich die Herausforderung neu: Wie gelingt es, Gleichstellung auch in Transformationsprozesse wie Digitalisierung, demografischem Wandel, Klima- und Arbeitsmarktpolitik systematisch zu integrieren? Wie begegnen wir der zunehmenden Polarisierung in gesellschaftlichen Diskursen im Bereich Gleichstellung?

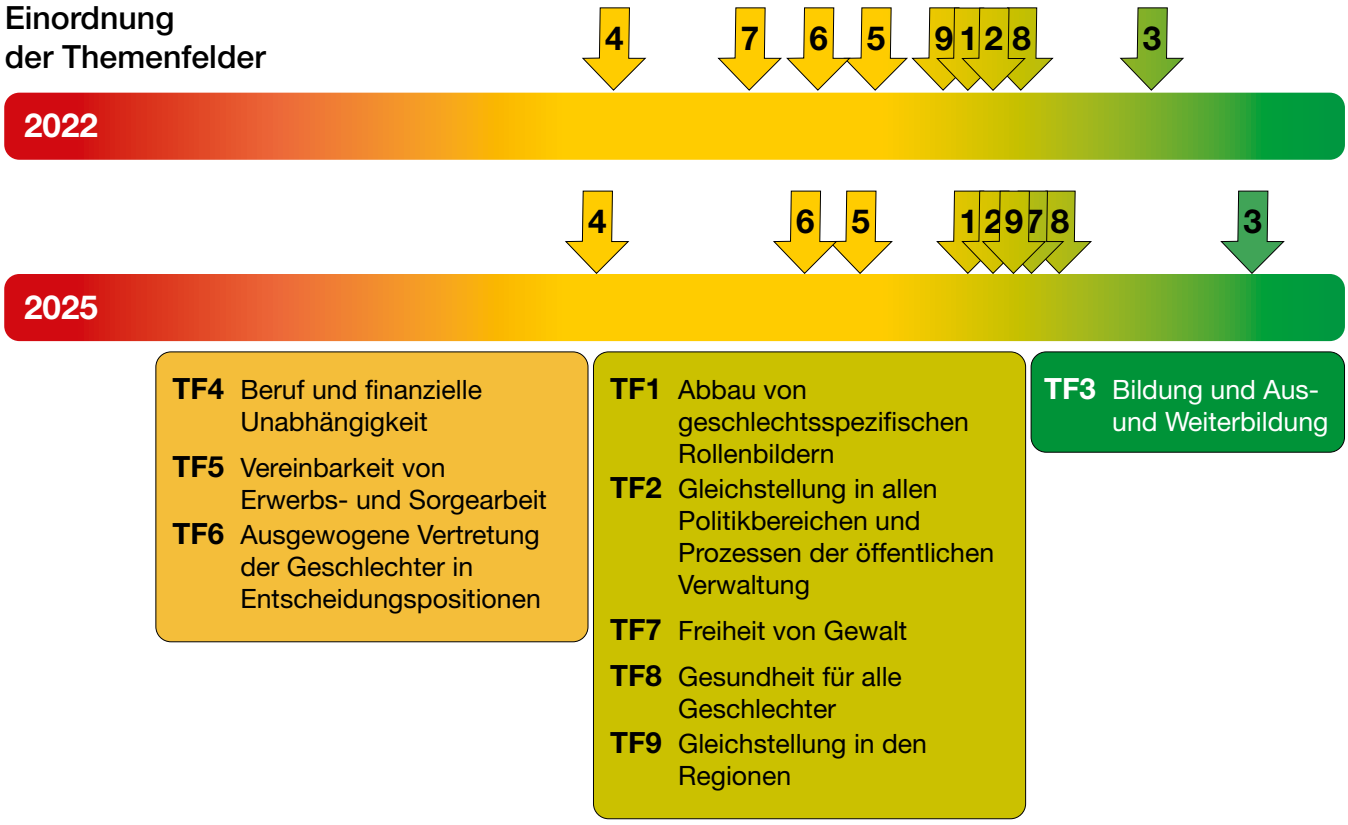
Dieser Wirkungsbericht ist ein Gemeinschaftswerk vieler Akteurinnen und Akteure: aus der Landesverwaltung, den Regionen, von Expertinnen und Experten. Ihnen allen danken wir für ihr Engagement und ihre Mitgestaltung. Wir sehen es als unseren Auftrag, die begonnenen Wege weiterzugehen – gemeinsam, nachhaltig und wirkungsorientiert. Ich danke allen Beteiligten, die mit Fachwissen, Engagement und Beharrlichkeit an der Umsetzung unserer gleichstellungspolitischen Ziele mitgewirkt haben. Der Bericht ist nicht nur eine Bilanz, sondern auch ein Arbeitsinstrument und ein Anstoß für künftige Entwicklungen. Denn Gleichstellung betrifft uns alle – heute und in Zukunft.

Mag.ª Alexandra Nagl

Leiterin der Abteilung 6 Bildung und Gesellschaft

I.
WIRKUNGSBERICHT 2023–2025 AUF EINEN BLICK

	26 Ziele		101 Maßnahmen	
	4 Ziele	15 %	27 Maßnahmen	27 %
	10 Ziele	38 %	38 Maßnahmen	37 %
	9 Ziele	35 %	28 Maßnahmen	28 %
	3 Ziele	12 %	8 Maßnahmen	8 %



TF 1: Abbau von geschlechtsspezifischen Rollenbildern

Der Abbau geschlechtsspezifischer Rollenbilder wurde durch ein breites Maßnahmenpaket aktiv unterstützt. Frühzeitige Bewusstseinsbildung, etwa über Elternbildung, Familienbildung und männerfokussierte Beratungsangebote, vermittelt alternative Rollenverständnisse und eröffnet Kindern und Jugendlichen vielfältige Entwicklungsperspektiven. In der Erwachsenenbildung, Jugendarbeit, Wissenschaft und Offenen Jugendarbeit werden Genderkompetenzen gezielt aufgebaut, um stereotype Vorstellungen aufzubrechen und Gleichstellung nachhaltig zu verankern. Auch Medien, Bibliotheken und öffentliche Veranstaltungen tragen dazu bei, vielfältige Geschlechterbilder sichtbar zu machen und tradierte Rollenbilder kritisch zu hinterfragen. Durch diese koordinierte Verbindung von Bildung, Beratung und Öffentlichkeitsarbeit wird eine praxisnahe Förderung von Chancengleichheit und eine langfristige Veränderung von Geschlechterrollen unterstützt.

TF 2: Gleichstellung in allen Politikbereichen und Prozessen der öffentlichen Verwaltung

Von 2023 bis 2025 wurden Verwaltung, Gesetzgebung und Förderprogramme stärker geschlechtergerecht ausgerichtet, Gender- und Diversitätskompetenz in Aus- und Weiterbildung integriert und der Frauenanteil in Führungspositionen erhöht. Trotz Fortschritten – insbesondere in der öffentlichen Verwaltung – zeigt sich in politischen Ämtern und Teilzeitstrukturen weiterhin Handlungsbedarf. Die im Dreijahresrhythmus erfolgende statistische Analyse von gleichstellungsrelevanten Kennzahlen im statistischen Heft „Steiermark – Gleichstellung in Zahlen“ bildet eine wertvolle Basis für die wirkungsorientierte Prüfung der gesetzten Maßnahmen im Rahmen des Wirkungsberichts und deren strukturierte Weiterentwicklung im daraus abgeleiteten Aktionsplan.

TF 3: Bildung und Aus- und Weiterbildung

Die Steiermark nimmt im Bereich geschlechtergerechter Bildungs- und Berufsorientierung eine führende Rolle ein: Zwischen 2023 und 2025 wurden gezielt Pädagoginnen und Pädagogen in Gender- und Diversitätskompetenzen geschult, Eltern eingebunden und Schulen mit regionalen Unternehmen vernetzt. Initiativen wie Girls’ Day, Boys’ Day und Förderprojekte erweitern die Berufswahlfelder von Mädchen in technischen und von Burschen in sozialen und pädagogischen Berufen. Erste Erfolge zeigen sich in steigenden Frauenanteilen in MINT-Fächern und technischen Berufen, während traditionelle Geschlechterverteilungen in einigen Bereichen weiterhin bestehen.

TF 4: Beruf und finanzielle Unabhängigkeit

Frauen und Männer arbeiten in der Steiermark nach wie vor in stark geschlechtsspezifischen Berufsfeldern, und Teilzeit, Einkommensunterschiede und geringere Pensionen belasten vor allem Frauen. Trotz kleiner Fortschritte in Bezug auf Flexibilität, Berufsorientierung und Fördermaßnahmen bleiben Rahmenbedingungen für gleiche Chancen auf Einkommen, Karriere und Altersvorsorge schwierig. Zielgerichtete Maßnahmen sind weiterhin notwendig, um strukturelle Ungleichheiten nachhaltig zu verringern.

TF 5: Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit

Die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit bleibt in der Steiermark herausfordernd: Frauen leisten weiterhin deutlich mehr unbezahlte Arbeit und sind überwiegend teilzeitbeschäftigt, während Männer hauptsächlich Vollzeit arbeiten und kurze Karenzzeiten nutzen. Kinderbetreuungsangebote sind nach wie vor begrenzt, Öffnungszeiten oft unflexibel, und gesetzliche sowie innerbetriebliche Maßnahmen konnten die traditionellen Rollenbilder bislang kaum verändern. Insgesamt zeigen sich nur geringe Fortschritte, sodass strukturelle Hürden für eine gleichmäßige Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit bestehen bleiben.

TF 6: Ausgewogene Vertretung der Geschlechter in Entscheidungspositionen

Trotz punktueller Initiativen und Förderprogramme bleibt der Frauenanteil in Führungspositionen in der Steiermark weit hinter einer paritätischen Besetzung zurück. Insbesondere in Politik, Privatwirtschaft und Sozialpartnerschaften stagnieren die Zahlen oder sinken sogar, während der Landesdienst nur moderat höhere Anteile aufweist. Positiv hervorzuheben sind Maßnahmen und Initiativen wie die Lehrgänge „Frauen Führen und Gestalten“, Mentoringprogramme für Aufsichtsrätinnen oder Projekte zur Förderung von Mädchen und Frauen in der Politik, die wertvolle Impulse setzen und im Sinne der angestrebten Gleichstellungsziele konsequent weitergeführt werden müssen.

TF 7: Freiheit von Gewalt

Die Steiermark hat in den Bereichen Prävention, Sensibilisierung und Gewaltschutz zahlreiche Initiativen umgesetzt – von Kampagnen wie „Es passiert, bevor es passiert“ über Bildungs- und Awareness-Maßnahmen bis hin zum Ausbau von Frauenhäusern, Übergangswohnungen und systemischer Täterarbeit. Trotz dieser umfangreichen Aktivitäten zeigen die Daten, dass Gewalt in vielfältigen Formen weit verbreitet ist und in manchen Bereichen weiter ansteigt. Daher müssen die Maßnahmen unvermindert intensiv fortgeführt und weiterentwickelt werden, um Betroffene wirksam zu schützen und strukturelle Ursachen von Gewalt nachhaltig zu bekämpfen.

TF 8: Gesundheit für alle Geschlechter

Die Steiermark verfolgt im Themenfeld „Gesundheit für alle Geschlechter“ vorrangig die Zielsetzungen, die Gesundheitskompetenz sowie die positive Selbst- und Körperwahrnehmung für alle Geschlechter zu stärken. Zahlreiche Maßnahmen – von Bildungs- und Sensibilisierungsprogrammen über zielgruppenspezifische Gesundheitsförderung bis hin zu geschlechtergerechter Versorgung und psychosozialer Unterstützung – tragen dazu bei, gesundheitliche Chancengleichheit zu verbessern und die körperliche sowie psychische Gesundheit nachhaltig zu fördern. Trotz positiver Entwicklungen bestehen weiterhin geschlechtsspezifische Unterschiede, die durch gezielte, integrierte und langfristige Maßnahmen adressiert werden sollen.

TF 9: Gleichstellung in den Regionen

Die Umsetzung von Regionalen Gleichstellungsmanagements in der Steiermark fördert systematisch Gleichstellung in der Regionalentwicklung und stärkt die Lebensqualität in allen Regionen. Der rasch fortschreitende Zuzug nach Graz, die Abwanderung aus ländlichen Regionen und die zunehmende Überalterung verschärfen strukturelle Herausforderungen und erschweren – neben tradierten Rollenvorstellungen – die Gleichstellung der Geschlechter. Positiv wirken Maßnahmen wie Role-Model-Initiativen, die Förderung von Frauen in MINT-Berufen, LEADER-Projekte, Kinderbetreuungsausbau und flexible Arbeitsmodelle, während Mobilität und digitale Angebote Teilhabe sichern. Dennoch bleiben regionale Unterschiede bestehen, sodass auch weiterhin die gezielte Umsetzung von Maßnahmen für eine nachhaltige, geschlechtergerechte Regionalentwicklung nötig ist.

II.
UMSETZUNG DER STEIRISCHEN GLEICHSTELLUNGSSTRATEGIE

Der vorliegende Wirkungsbericht zum Aktionsplan 2023–2025 der Steirischen Gleichstellungsstrategie[1] gibt einen Überblick über Entwicklungen in den neun Themenfeldern der Strategie, analysiert die Wirksamkeit und den Umsetzungsgrad von durchgeführten Maßnahmen und inwieweit diese gesamtheitlich zur Erreichung der strategischen Ziele beitragen.

Basierend auf den Erkenntnissen des ersten Wirkungsberichts 2021–2022 wurde der Aktionsplan für die Jahre 2023–2025 mit weiterführenden Maßnahmen beschlossen, die zur Erreichung der strategischen Ziele in den einzelnen Themenfeldern beitragen sollen. Diese werden im vorliegenden Wirkungsbericht 2023–2025 nun analysiert. Gleichstellung ist ein Querschnittsthema, das die Gleichstellung aller Geschlechter in allen Lebensbereichen betrifft. Dies spiegelt sich in den neun Themenfeldern der Steirischen Gleichstellungsstrategie 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**

[1] Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Abteilung 6 – Fachabteilung Gesellschaft, Referat Familie, Erwachsenenbildung und Frauen; Steirische Gleichstellungsstrategie – Die Steiermark am Weg zu mehr Fairness und Geschlechter-Gerechtigkeit; Februar 2021, 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 2020, die europäische Gleichstellungsstrategie 2020–2025[2] und die in der österreichischen Bundesverfassung festgehaltene Gleichstellung von Frauen und Männern. Mit dem Landtagsbeschluss der Steirischen Gleichstellungsstrategie im Jahr 2021 bekennt sich die Steiermärkische Landesregierung zur Schaffung und Sicherung von Rahmenbedingungen für die Umsetzung der Gleichberechtigung der Geschlechter in allen Lebensbereichen. Im Landes-Gleichbehandlungsgesetz L-GBG[3] wird festgehalten, dass Diskriminierung weder aufgrund des Geschlechts noch aufgrund der sexuellen Orientierung zulässig ist.

Das Regierungsprogramm der Steirischen Landesregierung 2024–2029 konzentriert sich hinsichtlich der Gleichstellung insbesondere auf die Unterstützung von Frauen. Die Agenden der Gleichstellungsarbeit der kommenden Jahre sind „Gleicher Lohn für gleiche Leistung", „Soziale Sicherheit – auch im Alter", „Frauenspezifische Gesundheitsversorgung forcieren" und „Gewaltschutzmaßnahmen ausbauen und Sicherheit von Frauen erhöhen".[4] Diese Vorhaben spiegeln sich in den einzelnen Themenfeldern der Steirischen Gleichstellungsstrategie wider. Um die angestrebte Chancengerechtigkeit für alle Geschlechter zu verwirklichen, bedarf es entsprechender Maßnahmen, bei denen alle Geschlechter berücksichtigt und eingebunden werden.

Handlungsleitende Grundprinzipien

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

[2] Europäische Kommission (2020). Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020–2025, Brüssel, den 5.3.2020.

[3] 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.

[4] Steiermärkische Landesregierung (2024).

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.

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 verändert („Outcome“) und darüber hinaus im gesellschaftlichen Kontext („Impact“).

Wirkungsanalyse

Ein erster Ausgangspunkt für die Trend-Analyse in Bezug auf die Ziele und Themenfelder der Gleichstellungsstrategie für den Zeitraum 2023–2025 im vorliegenden Wirkungsbericht ist das statistische Heft „Steiermark – Gleichstellung in Zahlen 2025“[5]. Die Landesstatistik der Abteilung 17 hat in Kooperation mit dem Referat Familie, Erwachsenenbildung und Frauen in umfassenden Berichten jeweils für die Perioden 2020–2022 sowie 2023–2025 verfügbare relevante statistische Daten für alle neun strategischen Themenfelder erfasst und jeweils für Frauen und Männer getrennt analysiert. Dies bildet eine solide Grundlage, um evidenzbasiert Einschätzungen über die gesellschaftliche Entwicklung bezüglich der Gleichstellung zu treffen. In diesem Bericht sind für jedes Themenfeld Schlüsselindikatoren herangezogen worden, die aus Basisdaten der Statistik Austria sowie aus fachspezifischen periodisch erscheinenden Studien erhoben wurden, um den aktuellen Status darzustellen bzw. dort, wo Daten aus Vorperioden verfügbar sind, positive bzw. negative Trends hervorzuheben.

[5] Steiermark – Gleichstellung in Zahlen (2025), Steirische Statistiken, Heft 10/2025, A17 Landes- und Regionalentwicklung



Abbildung 1: Wirkungsorientierte Umsetzung der Steirischen Gleichstellungsstrategie

Die statistischen Kennzahlen weisen auf gleichstellungsrelevante Trends hin. Sie zeigen auf, in welchem gesellschaftlichen Kontext Maßnahmen durchgeführt wurden und welche gesellschaftlichen Einflussfaktoren und Entwicklungen für die jeweiligen Zielgruppen bedeutend sind.

Die zweite Grundlage für den vorliegenden Wirkungsbericht bildet die Analyse der Wirksamkeit der im Aktionsplan 2023–2025 geplanten Maßnahmen. Dazu wurde bei den 17 Abteilungen des Landes sowie der Landesamtsdirektion und den sieben Regionalmanagements umfassend erhoben, welche Aktivitäten und Maßnahmen durchgeführt wurden. In dieser Erhebung wurde der derzeitige Umsetzungsstand (Tabelle 1), Detailinformationen samt Kurzbeschreibungen und die Wirkung der Maßnahmen („Outcome“) erhoben. Das Ausmaß der Wirkung wurde in einem Peer-Review-Verfahren gemeinsam von den Umsetzungsverantwortlichen und Gleichstellungsexpertinnen der Abteilung 6 Bildung und Gesellschaft in hohe, gute, geringe bzw. keine positive Wirkung eingestuft (Tabelle 2). Die Einschätzung spiegelt die (Aus-)Wirkungen auf Ebene der Zielgruppe wider: 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.

Die Einschätzung der aktuellen Entwicklung der Ziele und Themenfelder der Steirischen Gleichstellungsstrategie wurde aus der aggregierten Analyse des Umsetzungsstands (Umsetzungsstand aller Ziele und Maßnahmen), der aggregierten Wirkungsbestimmung und den statistischen Daten abgeleitet. Diese Ergebnisse sind ebenfalls mittels Ampelsystem dargestellt.

✓	Maßnahme abgeschlossen
→	Maßnahme wird fortgeführt
⇝	Maßnahme wird adaptiert fortgeführt
✗	Maßnahme wird nicht fortgeführt

Tabelle 1: Umsetzungsstand von Maßnahmen

	hohe positive Wirkung
	gute Wirkung
	geringe Wirkung
	keine Wirkung (nicht umgesetzt)

Tabelle 2: Wirkung von Maßnahmen, Zielen und Themenfeldern

Die in diesem Bericht publizierten Ergebnisse dienen 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 mehr Engagement oder 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.

Einige der geplanten Maßnahmen wurden im Berichtszeitraum 2023–2025 nicht bearbeitet, sei es aufgrund von eingeschränkten Ressourcen, Verschiebung von Prioritäten auf Seiten der umsetzenden Organisationen, Landesabteilungen oder Änderungen der Schwerpunkte in der Politik. Im Sinne der Zielvorgaben und vorhandenen Ressourcen scheinen daher einige relevante Maßnahmen mit der Markierung X („wird nicht fortgeführt“) auf. In diesen Fällen werden sie entweder mit anderen Maßnahmen gebündelt, derzeit nicht weiter geführt bzw. eingestellt.

Good Practice Beispiele

Um positive Beispiele aus den Jahren 2023–2025 breiter bekanntzumachen und weitere Gleichstellungsarbeit zu ermutigen, werden in jedem Themenfeld Good Practice Beispiele vorgestellt. Diese stammen aus Projekten, die von Abteilungen des Landes Steiermark oder durch Landesmittel gefördert wurden; zusätzlich wurden Beispiele aus steirischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen aufgenommen. Die Good-Practice-Beispiele stellen keine vollständige Abbildung aller erfolgreichen Gleichstellungsmaßnahmen dar und erheben daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Insbesondere Projekte und Maßnahmen in urbanen Zentren wie z. B. der Stadt Graz werden Gleichstellungsagenden umgesetzt, die den Rahmen dieses Berichts überziehen würden.



*Die ausgewählten **Good Practice** Beispiele sind inhaltlich beschrieben und mit einem eigenen Symbol gekennzeichnet.*

Statements

Ergänzend finden sich in jedem Themenfeld Statements von Stakeholdern sowie Expertinnen und Experten, die in den jeweiligen Bereichen aktiv sind. Es wurden unterschiedliche Personen in leitenden Funktionen gebeten, uns zu dem jeweiligen Themenfeld, in denen sie berufstätig sind, Einblicke zu ihren Sichtweisen und Tätigkeiten zur Gleichstellung zu gewähren. Diese Testimonials zeigen die unterschiedlichen Perspektiven auf Gleichstellungsarbeit und wie vielfältig, bereichernd und wirksam gemeinsames Engagement sein kann.

III. STRATEGISCHE THEMENFELDER

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



© Gettyimages/filadendron

1. ABBAU VON GESCHLECHTS-SPEZIFISCHEN ROLLENBILDERN

UMSETZUNGSTAND IN DIESEM THEMENFELD



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, Bilder, klischeefreie Rollenbilder in den Medien** Bei der Kommunikation und in den Medien des Landes und der landesgeförderten Organisationen werden geschlechtergerechte Sprache, Symbole, 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

Der Umsetzungsgrad der im Aktionsplan 2023–2025 beschriebenen Maßnahmen und die Einstufung der erreichten Wirkung („Outcome“) sind in folgender Übersicht zusammengefasst.

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
		Männerfokussierte Beratungsangebote für Burschen und Männer zu verschiedenen Themen wie Vereinbarkeit, Pflege, Gesundheit, Rollenbilder, (werdende) Vaterschaft, Partnerschaft flächendeckend bzw. in allen Regionen sicherstellen
		Bewusstseinsbildung zu Kinderrechten inklusive Gleichstellung und Diskriminierungsschutz
		Bibliotheken als Ort der Bewusstseinsbildung
B) Gleichstellungsorientierte Aus- und Weiterbildung		Gleichstellungsorientierung in der Erwachsenenbildung
C) Geschlechtergerechte Sprache, Symbole und Bilder, klischeefreie Rollenbilder		Analyse der Medienpräsenz von Frauen und Männern sowie Bewusstseinsbildung bei Medienschaffenden zur Förderung einer ausgeglichenen Darstellung
		Aufbau einer Expertinnendatenbank für eine ausgeglichene Besetzung von Podien und Gremien
		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
		Gendergerechte und barrierefreie Kommunikation der Landesverwaltung

D) Aufbau von Gleichstellungskompetenz		Umsetzung eines „Gender-Agents“ Lehrgangs für Abgeordnete zum Steiermärkischen Landtag sowie Mitarbeitende der Landtagsklubs und politischen Büros
		Thematisierung der Gleichstellungs- und Diversitätskompetenz in Non-Profit-Organisationen und in der Privatwirtschaft

	hohe positive Wirkung	✓	Maßnahme abgeschlossen
	gute Wirkung	→	Maßnahme wird fortgeführt
	geringe Wirkung	⇝	Maßnahme wird adaptiert fortgeführt
	keine Wirkung (nicht umgesetzt)	✗	Maßnahme wird nicht fortgeführt

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

Die ZWEI & MEHR-Eltern-Kind-Zentren als regionale Anlaufstellen für Familien in all ihrer Vielfalt bieten Informationen, Anregungen und niederschwellige Angebote zu Elternbildung. Ziel ist es, die Beziehungs- und Lebensqualität sowie die psychische und körperliche Gesundheit von Kindern, Erwachsenen und Familien zu stärken und so präventiv zu wirken, Perspektiven zu erweitern und zu einem chancengerechten Zusammenleben beizutragen.

Die ZWEI & MEHR-Angebote für Elternbildung und Elternbegleitung wirken bewusstseinsbildend und werden weitergeführt. Durch Eltern und Erziehungsberechtigte vorgelebte Geschlechterrollen prägen Kinder von frühester Kindheit an. In den Regionen werden in hybrider Form regelmäßig ZWEI & MEHR-Elterntreffs durchgeführt. Gleichstellungsthemen wie Equal Care oder das Aufbrechen tradierter Rollenbilder werden in die Themenliste aufgenom-

men und entsprechende Referentinnen und Referenten eingeladen, um neue Impulse zu geben und Perspektiven aufzuzeigen. Ergänzend dazu wird mit Familientalks sowie mit dem ZWEI & MEHR-Familienmagazin Bewusstsein für alternative Zugänge und Rollenverständnisse geschaffen. Davon profitieren Eltern bzw. Erziehungsberechtigte und in Folge die Kinder, für die sich ein erweiterter Entwicklungsspielraum eröffnet.

Der Innovationscall „Impuls:Elternbildung“ eröffnete Organisationen aus dem ZWEI & MEHR-Netzwerk Elternbildung die Möglichkeit, innovative Elternbildungsprojekte bzw. -formate zu entwickeln und zu erproben. Im Jahr 2023 stellte der Call das Thema „Abbau von geschlechtsspezifischen Rollenbildern“ in den Mittelpunkt, 2024 bildete die Steirische Gleichstellungsstrategie den thematischen Schwerpunkt. Die im Rahmen des Calls geförderten und umgesetzten Projekte wie beispielsweise die Integration von Care-Arbeit-Modulen in Geburtsvorbereitungskurse durch das Katholische Bildungswerk Steiermark oder barrierefreie Online-Elternimpulse und die Podcasts zum Thema Eltern- und Familienbildung der Familienakademie tragen wesentlich zur Erreichung der steirischen Gleichstellungsziele bei.

Männerfokussierte Beratungsangebote für Burschen und Männer zu verschiedenen Themen wie Vereinbarkeit, Pflege, Gesundheit, Rollenbilder, (werdende) Vaterschaft, Partnerschaft flächendeckend bzw. in allen Regionen sicherstellen

Männer stehen zunehmend vor der Herausforderung, Familie, Beruf und persönliche Verantwortung miteinander zu vereinbaren. Themen wie Vaterschaft, Partnerschaft, Pflege und Gesundheit gewinnen dabei an Bedeutung. Viele Männer wollen sich aktiv in die Familienarbeit einbringen – stoßen jedoch oft auf strukturelle Hürden und gesellschaftliche Rollenerwartungen.

Der Verein für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark bietet in allen steirischen Regionen gezielte Beratungsangebote für Männer an. Diese unterstützen in Lebensphasen wie Familiengründung, Trennung oder Pflegeverantwortung und fördern eine reflektierte Auseinandersetzung mit Männlichkeit und Rollenbildern.

Die Fachstelle für Burschenarbeit* begleitet junge Männer in ihrer Identitätsentwicklung und leistet wichtige Präventionsarbeit in Schulen und Jugendeinrichtungen. Das Projekt HEROES® setzt sich gegen patriarchale Ehrvorstellungen und kulturelle tradierte Geschlechterstereotype ein.

Die Nachfrage nach Einzelberatungen, Workshops und Fortbildungen ist stark gestiegen. Die Zusammenarbeit mit den steirischen Frauen- und Mädchenberatungsstellen erfolgt punktuell – eine intensivere Vernetzung wäre für die Gleichstellungsarbeit wünschenswert.

Die regionalen Stellen der Männerberatung des VMG – Vereins für Männer- und Geschlechterforschung konnten ausgebaut und die letzten Lücken geschlossen werden.

Bewusstseinsbildung zu Kinderrechten inklusive Gleichstellung und Diskriminierungsschutz

Die Kinder- und Jugendanwaltschaft Steiermark stützt ihre Arbeit auf die UN-Kinderrechtskonvention sowie das Steiermärkische Kinder- und Jugendhilfegesetz. Sie bietet Beratung mit Blick auf die Kinderrechte und setzt verschiedene Methoden ein, um in der Gesellschaft das Bewusstsein für alle kinderrechtlichen Themen – einschließlich Gleichstellung und Schutz vor Diskriminierung – zu stärken. Zu den Maßnahmen zählen unter anderem Veranstaltungen, Vorträge, Tagungen, Workshops in Schulen, Kinderbetreuungseinrichtungen und Bibliotheken, ebenso wie Medienarbeit, der Einsatz von Testimonials sowie Fort- und Weiterbildungsangebote zu aktuellen kinderrechtlichen Fragestellungen.

Bibliotheken als Ort der Bewusstseinsbildung

In einem umfassenden Ansatz zur Förderung der Geschlechtergleichstellung haben sich Bibliotheken als entscheidende Orte der Bewusstseinsbildung etabliert. Ein zentrales Element ist dabei die Konzeption und Durchführung von Fachtagungen und Ausstellungen. So widmete sich die Herbsttagung 2024 des Lesezentrums Steiermark dem Thema „Mehr Frauen* lesen! Bibliotheken für Geschlechtergerechtigkeit“ und wurde von einer begleitenden Ausstellung mit Good-Practice-Beispielen aus den Bibliotheken untermauert.

Diese Veranstaltungen dienen nicht nur als Plattform für den Austausch von Wissen, sondern auch als Impulsgeber für die praktische Umsetzung.

Ergänzend dazu setzen Bibliotheken gezielte Maßnahmen bei der Gestaltung ihres Medienangebots um, indem sie Literatur in den Vordergrund rücken, die stereotype Rollenbilder hinterfragt und eine vielfältige Darstellung der Geschlechter fördert. Dies wird beispielsweise durch Thementische zu Anlässen wie dem Weltfrauentag oder dem Pride Month sichtbar gemacht.

Darüber hinaus spielen Weiterbildungsangebote eine wichtige Rolle, um das Thema nachhaltig in der Bibliotheksarbeit zu verankern. Die Regionaltagungen 2025 des Lesezentrums Steiermark konzentrierten sich auf „Klischee ade! Gleichstellung in Bibliotheken“, mit Inputs von regionalen Gleichstellungsmanagerinnen und Expertinnen. Ergänzt wurde dies durch praxisorientierte Workshops, in denen konkrete Maßnahmen erarbeitet wurden. All diese Initiativen tragen dazu bei, Bibliotheken als moderne Bildungseinrichtungen zu positionieren, die aktiv zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit beitragen.



B) Gleichstellungsorientierte Aus- und Weiterbildung

Gleichstellungsorientierung in der Erwachsenenbildung

Bei der Kommunikation, Gestaltung und Bewerbung von Angeboten im Bereich der Erwachsenenbildung und beruflichen Weiterbildung wird insbesondere auf Genderaspekte geachtet und die Genderkompetenz von in der Erwachsenenbildung tätigen Personen gefördert, um strukturellen Bildungsbenachteiligungen und geschlechtsspezifischen Unterschieden beim lebenslangen Lernen entgegenzuwirken.

Nowa entwickelte mit Unterstützung des Landes Steiermark eine Workshopreihe, in der gleichberechtigten Teilhabe in der Erwachsenenbildung gefördert wird, indem Methoden zur Zielgruppenerreichung und Bindung von Kundinnen und Kunden praxisnah vermittelt werden. Dies umfasste verschiedene Formate zu Bedarfserhebung, Campaigning und Wirkungsanalyse.

Die Fachstelle Gender- und Diversitätskompetenz der Pädagogischen Hochschule Steiermark konzeptioniert und setzt Maßnahmen hinsichtlich des Grundsatzerlasses „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“ um. Ein Beispielprojekt der Fachstelle ist „Hörsaal H goes queer“, das zur Sensibilisierung und Auseinandersetzung mit geschlechtlicher Vielfalt im öffentlichen Raum beiträgt. Durch die temporäre Umgestaltung eines öffentli-

chen Bereichs entsteht eine Begegnungszone, die sich jährlich unterschiedlichen Aspekten geschlechtlicher und sexueller Vielfalt widmet. Bislang wurde das Projekt zweimal durchgeführt (2024 und 2025) und erreichte insgesamt 590 Teilnehmende. Lehramtsstudierende der Pädagogischen Hochschule gestalteten zudem im Rahmen der Gender Studies eine vielseitige Podcast-Reihe zu Themen wie geschlechtersensible Pädagogik und Diskriminierung. Durch diese Formate wird Wissen praxisnah vermittelt, Reflexion und Vernetzung gestärkt. Die Projekte zeigen, dass gleichstellungsorientierte Initiativen in der Erwachsenenbildung in der Steiermark gut greifen.



Durch die konsequente Umsetzung zahlreicher Neuerungen treibt die TU Graz die Gleichstellung voran. So können bereits die Allerjüngsten im MINKT-Labor praktische Einblicke in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Kunst und Technik erlangen, wobei junge Mädchen auch spezielle Angebote besuchen können. Weiters erarbeitet die Fachstelle in einem partizipativen Design für alle Fakultäten Gender Equality Plans, um bei der Akquise von Fördergeldern die Voraussetzungen des Horizon Europe Fonds qualitativ hochwertig zu erfüllen. Da Frauen im technischen Bereich noch immer stark unterrepräsentiert sind, sind Maßnahmen zum Empowerment wichtig wie z. B. „Women get together“ (Peer-Mentoring für Studentinnen beim Übergang vom Bachelor zum Masterstudium). Die TU hat mittlerweile auch 25 Menstruationsartikelspender aufgestellt.

C) Geschlechtergerechte Sprache, Symbole und Bilder, klischeefreie Rollenbilder in den Medien

Analyse der Medienpräsenz von Politikerinnen und Politikern in der Steiermark

In der im Auftrag von FELIN durchgeführten Studie „Sichtbar heißt wählbar – Schieflage bei der medialen Präsenz von Politikerinnen“ hat sich Media-Affairs zentral mit der Sichtbarkeit der Politikerinnen und Politikern in der Steiermark auseinandergesetzt. Mediale Sichtbarkeit ist gerade in der Politik keine Nebensächlichkeit, sondern von essenziellem Wert für politisch aktive Personen – etwa für die inhaltliche Positionierung und Profilierung, für den Bekanntheitsgrad und letztlich auch für den demokratischen Diskurs. Bei der medialen Präsenz liegen Politikerinnen immer noch weit hinter den Politikern zurück. In der Steiermark entfallen 30 Prozent der medialen Präsenz auf Frauen und sind somit gemessen an den von ihnen besetzten Positionen markant unterrepräsentiert.[6]

[6] Pernegger, M. (2024): Steirische Politik im Fokus. Analyse der Bildpräsenz von Männern & Frauen in ausgewählten steirischen Leitmedien

Ausbau der Expertinnendatenbank für eine ausgeglichene Besetzung von Podien und Gremien



Die Steirische Expertinnendatenbank, initiiert von FELIN (female leaders initiative) in Kooperation mit der Frauendomäne, verfolgt das Ziel, die Sichtbarkeit von Expertinnen aus der Steiermark gezielt zu erhöhen und so die Chancengleichheit in Medien, Politik und Veranstaltungen zu fördern. Die Datenbank ist kostenlos nutzbar, um Expertinnen für Panels, Interviews oder Gremien zu finden und diese geschlechtergerecht und divers zu besetzen. Die Frauendomäne, eine seit 2019 österreichweit aktive Expertinnendatenbank, führt derzeit rund 1200 Expertinnen. FELIN arbeitet darauf hin, den Anteil der Professionistinnen aus der Steiermark zu erhöhen und deren gezieltes Auffinden zu erleichtern. Ergänzend dazu bietet FELIN eine Workshopreihe namens „Ich – eine Expertin?“ an, die Frauen in der Steiermark dabei unterstützt, ihre Expertise zu definieren, sichtbar zu machen und sich wirkungsvoll in der Datenbank eintragen zu lassen.

Darstellung unterschiedlicher Geschlechterbilder, realistischer Körperbilder von Menschen in allen Altersgruppen, in unterschiedlichen Lebensformen bzw. -modellen

Die Darstellungen von Frauen und Männern in Medien und Werbung sind oftmals manipuliert, was unrealistische Schönheitsideale entstehen lässt, die in der Realität kaum erreichbar sind. Dieser Trend verstärkt sich durch den Einsatz künstlicher Intelligenz und muss daher verstärkt ins Bewusstsein gerufen und kritisch öffentlich diskutiert werden. Ziel ist es, realistische Körperbilder zu verwenden, die die Vielfalt unserer Gesellschaft und der Geschlechter widerspiegeln, um so ein gesundes Selbstbild zu fördern und gesellschaftlichen Druck zu reduzieren. Um dies zu unterstützen, werden in den Medien des Referates Familie, Erwachsenenbildung und Frauen vielfältige Menschenbilder verwendet. Auch ältere Personen werden im Fachbereich ZWEI & MEHR-Generationen realistisch und vielfältig gezeigt, um stereotype Vorstellungen aufzubrechen und Vorurteile abzubauen.

Generationenarbeit ist dabei essenziell, da ein gelingender Austausch und Begegnungen zwischen unterschiedlichen Altersgruppen zu differenzierten, positiven Alter(n)sbildern beitragen und Altersdiskriminierung verringern. Die Aktivitäten umfassen Förder- und Mitmachangebote wie den Fördercall ZWEI & MEHR-GenerationenCONNECT, die Generationenakademie und die steiermarkweite ZWEI & MEHR-Generationenwoche, die generationenübergreifende Begegnungen und Dialoge fördern. Zudem sensibilisieren Beiträge

auf generationen.steiermark.at, Social-Media-Kampagnen und Aktionen beispielsweise zum Internationalen Tag der älteren Menschen mit geeigneter Bildauswahl für alters- und geschlechtergerechte Darstellungen.

Der Fortbildung-Workshop „Neue Bilder des Alter(n)s: Wertschätzend über das Alter kommunizieren“ richtet sich an Gemeinden, Förderwerbende und Interessierte, um einen bewussteren und wertschätzenden Umgang mit Altersbildern zu fördern und die Generationenarbeit nachhaltig zu stärken.

Diversifizierung bzw. Darstellung realistischer Väterbilder

Männer bringen sich zunehmend aktiv bei der Kinderbetreuung ein, sie nehmen ein breiteres Spektrum an möglichen Rollen wahr, welches auch die Sorge- und Betreuungsaufgaben in der Familie beinhaltet. Dieser Wandel und die verschiedenen Aufgaben sollen auch in den Medien sichtbar gemacht werden. In den Medien von ZWEI & MEHR (Familienmagazin und Facebook-Präsenz) werden bewusst unterschiedliche Geschlechterbilder gezeigt und thematisiert.

Öffentliches Auftreten gegen Gewalt und Sexismus in der Werbung

Gewalt und Sexismus in der Werbung sind nicht tolerierbar und müssen konsequent bekämpft werden. Besonders Personen mit Entscheidungskompetenz aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft tragen eine wichtige Verantwortung, da sie maßgeblich die öffentliche Meinungsbildung beeinflussen können. In Österreich gibt es derzeit keine gesetzlichen Verbote von sexistischer Werbung. Dies stellt ein weit verbreitetes Problem in der Medien- und Werbelandschaft dar. Die Beschwerdebilanz des Österreichischen Werberats weist im Jahr 2024 wieder als einen Haupt-Beschwerdegrund „Geschlechterdiskriminierende Werbung“ auf. Daher muss die Möglichkeit, beim Werberat Missstände zu melden, breit bekannt gemacht werden, um Sexismus wirksam entgegenzuwirken.

Der Podcast „Gespräche Macchiato“ des Dachverbands der Steirischen Frauen- und Mädchenberatungsstellen thematisiert in Gesprächen mit Expertinnen und Experten und Praktikerinnen unterschiedliche Erscheinungsformen von Gewalt und zeigt auf, wie sehr diese in alltäglichen Strukturen und Diskursen verankert sind. Dadurch wird das Bewusstsein geschärft, dass Sexismus und Gewalt keine Randthemen, sondern gesamtgesellschaftliche



Probleme sind. Diese Sensibilisierung schafft die Grundlage für ein aktives öffentliches Auftreten gegen Gewalt und Sexismus – sowohl im Allgemeinen als auch speziell in der Werbung, wo stereotype oder gewaltverharmlosende Darstellungen kritisch hinterfragt werden müssen.

Gendergerechte und barrierefreie Kommunikation der Landesverwaltung

Mit dem seit 1. August 2024 geltenden Gleichstellungsprogramm wurden wesentliche Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit, beruflicher Teilhabe und geschlechtergerechter Sprache verbindlich umgesetzt. 2025 hat die Landesverwaltung ihren gesamte Webauftritt barrierefrei gestaltet und eine Checkliste für möglichst barrierefreie Gestaltung der Texte, Grafiken und technischen Ausstattung erstellt.

Im Juni 2025 wurde eine neue Gender-Generalklausel in 235 Landesgesetze eingeführt, die es künftig überflüssig macht, sprachlich alle Geschlechter explizit zu nennen, was die Lesbarkeit verbessern soll. Diese Änderung geht zwar formalsprachlich in Richtung Vereinfachung, führt jedoch dazu, dass die explizite Sichtbarmachung aller Geschlechter künftig weniger betont wird, was aus gleichstellungspolitischer Sicht kritisch gesehen werden kann.

D) Aufbau von Gleichstellungskompetenz

Umsetzung eines „Gender-Agents“ Lehrgangs für Abgeordnete zum Steiermärkischen Landtag sowie Mitarbeitende der Landtagsklubs und politischen Büros

2024 fand der Gender Agents Regionstag im Auftrag der Abteilung 6 Bildung und Gesellschaft statt, welcher die Grundkompetenzen zum Thema Gender Mainstreaming in Form praktischer Umsetzungen in der Region „Steirisches Vulkanland“ vermittelte. Ziele waren die Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung zum Thema Gender-Mainstreaming, Steigerung des Verantwortungsbewusstseins hinsichtlich der Vorbildfunktion als Politikerinnen und Politiker sowie die Ausbildung im Sinne eines „Train the Trainer“ Ansatzes.

Thematisierung der Gleichstellungs- und Diversitätskompetenz in Non-Profit-Organisationen und in der Privatwirtschaft

Gleichstellungs- und Diversitätskompetenz ist in Non-Profit-Organisationen von zentraler Bedeutug, um Stereotype und Benachteiligungen abzubauen und faire Entwicklungschancen für alle zu schaffen. Bildungsangebote und die Vermittlung von Gender-Expertise stärken das Bewusstsein für Vielfalt und fördern die nachhaltige Verankerung von Gleichstellung. Besonders im Umgang mit jungen Menschen ist aktuelles Wissen über Geschlechtervielfalt und eine reflektierte Haltung zu Geschlechterverhältnissen essenziell, um allen Jugendlichen faire Entwicklungschancen zu ermöglichen. Die Medienarbeit von ZWEI & MEHR rückte Best-Practice-Beispiele von familienfreundlichen Unternehmen immer wieder ins Zentrum.

Step by Step – Coaching für die Offene Jugendarbeit

Mädchen nutzen Jugendzentren seltener als Burschen. Um mehr Mädchen und junge Frauen zu erreichen, begleitet das Frauengesundheitszentrum Einrichtungen der Offenen Jugendarbeit im Bereich Gleichstellung in Bezug auf Mädchenarbeit: Das Frauengesundheitszentrum begleitet jährlich zwei bis drei Einrichtungen der Offenen Jugendarbeit. Dabei wird an der Fragestellung gearbeitet, wie Einrichtungen weibliche Jugendliche besser erreichen können. Dies wird in Form eines Coachings der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchgeführt.

Gleichstellungsorientierte Burschenarbeit im Jugendzentrum

Der Verein für Männer- und Geschlechterforschung begleitet jährlich ein Team in einer Einrichtung der Offenen Jugendarbeit mit Fokus auf Burschenarbeit. Im Sinne einer geschlechterreflektierenden Offenen Jugendarbeit bedarf es einer aktiven, geschlechterreflektierenden Gestaltung des Geschehens im Jugendzentrum. Buben und Burschen sollen kritisch-solidarisch bei der Bewältigung ihrer (geschlechtlichen) Anforderungen und Entwicklungsaufgaben begleitet werden. Im Rahmen des Coachings und der Begleitung geht es darum, wie pädagogische Räume zu gestalten sind, um einen Zugang zur Innenwelt junger Männer zu finden.

Geschlechterreflektierte Offene Jugendarbeit



Der Steirische Dachverband der Offenen Jugendarbeit hat in diesem Zusammenhang ein Projekt zur geschlechterreflektierten Offenen Jugendarbeit initiiert und einen Leitfaden erarbeitet, der praktische Ansätze und Handlungsempfehlungen für den aktuellen Gender-Diskurs liefert. Der Leitfaden verknüpft Fachwissen mit praxisnahen Beispielen und adressiert nicht nur Gender-Identitäten, sondern auch Vielfalt und Inklusion, womit er für pädagogische Fachkräfte, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, Organisationen sowie die Direktarbeit mit Jugendlichen relevant und nutzbar ist. Durch diese Grundlagenarbeit erhalten Mitarbeitende konkrete Werkzeuge, um Gleichstellung und Vielfalt nachhaltig und sichtbar in ihrer Organisation zu verankern und interdisziplinär weiterzugeben.

Wissenschaftlicher Sammelband: „Zwischen toxischen Influencern und sorgender Männlichkeit“



Der Sammelband „Zwischen toxischen Influencern und sorgender Männlichkeit“ wurde vom Jugendreferat der A6 Bildung und Gesellschaft herausgegeben.[7] Er beleuchtet aus unterschiedlichen Perspektiven, wie junge Männer Männlichkeit erleben, digitale Einflüsse wirken und alternative, fürsorgliche Männlichkeitsmodelle gefördert werden können. Fachkräfte der Jungenarbeit und Sozialpädagogik erhalten damit praxisnahe Impulse und Wissen, um vielfältige männliche Lebenswelten sichtbar zu machen und neue Rollenbilder zu stärken.

WIRKUNGSINDIKATOREN

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

	Zeitpunkt	
Dritter Film Gender-Report	2020–2021[8]	Frauen-Rollen: 62 % der österreichischen Filme bestehen Bechdel-Test Männer-Rollen: 85 % der Filme bestehen Bechdel-Test[9]
Bildpräsenz in den Medien in steirischen Leitmedien	2022[10]	Frauen: 30 % Männer 70 %
Sportberichterstattung (gesamt über Print & TV): Präsenz von Sportlerinnen und Sportlern	2022–2023[11]	Frauen: 19,1 % Männer: 80,9 %
Bildpräsenz von steirischen Politikerinnen und Politikern in steirischen Leitmedien	2024[12]	Frauen: 30 % Männer 70 %

	Zeitpunkt	
Ö3 Jugendstudie „...eine klare Rollenverteilung in einer Beziehung ist gut – Frauen und Männer haben unterschiedliche Qualitäten.“	2025[13]	Zustimmung Frauen: 36 % Männer 60 %
Ö3 Jugendstudie „...Hausarbeit, Kindererziehung, Pflege – das liegt Frauen einfach mehr.“	2025	Zustimmung Frauen: 18 % Männer 39 %
Ö3 Jugendstudie „Ein Vater, der 1 Jahr in Babykarenz geht, sollte ganz normal sein.“	2025	Zustimmung Frauen: 92 % Männer 76 %
Ö3 Jugendstudie „Trends wie „Tradwives“ oder „Alpha-/Sigma Males“ finde ich schlecht – die zeigen total veraltete Rollenbilder.“	2025	Zustimmung Frauen: 89 % Männer 75 %

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 muss auf aktuell vorliegenden Studien zurückgreifen.

Die verschiedenen Studien zu Geschlechterbildern und -rollen in Österreich offenbaren eine kontinuierliche Diskrepanz in der Repräsentation und den Rollenbildern von Frauen und Männern in unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen. Die Daten belegen, dass veraltete Stereotypen in Medien, Kultur und in den persönlichen Überzeugungen junger Menschen teilweise nach wie vor tief verwurzelt sind.

---

[7] Land Steiermark – A6 Bildung und Gesellschaft FA Gesellschaft – Referat Jugend, Knes, D., Scambor, E. (2024). Zwischen toxischen Influencern und sorgender Männlichkeit – Geschlechterkonzepte von Burschen und jungen Männern, Verlag für Jugendarbeit und Jugendpolitik Graz

[8] Modaschl, B., Kunz, P., Scheibelhofer, P. (2024) Dritter Österreichsicher Film Gender Report, Österreichsiches Filminstitut (ÖFI)

[9] Der Bechdel-Test kann als aussagekräftige Kennzahl für die Analyse von Filmen dienen und einfaches Indiz für die Repräsentation von Frauen und ihre Abhängigkeit von männlichen Charakteren in der Filmwelt (bzw. umgekehrt bei Männern)

[10] Pernegger, M. (2022): Bilder prägen Perspektiven. Analyse der Bildpräsenz von Männern & Frauen in ausgewählten steirischen Leitmedien, Graz

[11] Pernegger (2023). Sportlerinnen & Sportler in österreichischen Medien – Medienanalyse zu sichtbarkeit und Präsenz, https://www.lotterien.at/fileadmin/data/Downloads/Studie-Sportlerinnen-und-Sportler-in-%C3%B6sterreichischen-Medien.pdf

[12] Pernegger, M. (2024): Steirische Politik im Fokus. Analyse der Bildpräsenz von Männern & Frauen in ausgewählten steirischen Leitmedien, Graz

[13] https://www.oe3jugendstudie.at/ergebnisse.php

Die Ergebnisse der Studien zur Medienpräsenz zeigen eine starke Ungleichheit. Sowohl in der Bildpräsenz steirischer Politikerinnen und Politiker als auch in der allgemeinen Berichterstattung in steirischen Leitmedien sind Frauen mit 30 % gegenüber einem 70 %-Anteil von Männern deutlich unterrepräsentiert. Diese Zahlen spiegeln sich auch in der Sportberichterstattung wider, wo Frauen mit nur 19,1 % in Print- und TV-Medien präsent sind im Gegensatz zu einem Männeranteil von 80,9 %. Dieses Ungleichgewicht in der medialen Sichtbarkeit trägt dazu bei, dass männliche Führungsrollen als die gesellschaftliche Norm wahrgenommen werden, während weibliche Errungenschaften und Positionen weniger sichtbar sind.

Ein ähnliches Muster zeigt sich in der Filmbranche, wie der „Dritte Film Gender Report“ belegt. Lediglich 62 % der österreichischen Filme bestehen den Bechdel-Test, der die unabhängige Existenz weiblicher Charaktere misst. Im Gegensatz dazu bestehen 85 % der Filme den umgekehrten Test für männliche Charaktere, was unterstreicht, dass männliche Rollen als komplex und eigenständig dargestellt werden, während weibliche Rollen oft auf ihre Beziehung zu Männern reduziert werden.

Besonders aufschlussreich sind die Ergebnisse der Ö3 Jugendstudie, die zeigen, wie diese medialen Stereotypen von der jüngeren Generation internalisiert werden. Obwohl die Mehrheit der Jugendlichen Trends wie „Tradwives“ oder „Alpha-/Sigma Males“ ablehnt (89 % der Frauen und 75 % der Männer), bestehen weiterhin deutliche Unterschiede in den Ansichten über traditionelle Rollenverteilungen. Eine signifikante Mehrheit der jungen Männer (60 %) im Vergleich zu 36 % der jungen Frauen findet eine klare Rollenverteilung in einer Beziehung gut. Noch alarmierender ist, dass 39 % der jungen Männer und 18 % der jungen Frauen der Meinung sind, dass Hausarbeit und Kindererziehung Frauen „einfach mehr liegen“. Dieses Denken, das scheinbar über Generationen hinweg tradiert wird, steht im Widerspruch zu der insgesamt positiven Einstellung gegenüber modernen Familienmodellen.

Hervorzuheben ist jedoch die Akzeptanz von flexiblen Familienrollen. Ganze 92 % der Frauen und 76 % der Männer sind der Ansicht, dass es normal sein sollte, wenn ein Vater ein Jahr in Babykarenz geht. Dies deutet darauf hin, dass die jüngere Generation zwar noch mit traditionellen Rollenbildern ringt, aber bereit ist, die Verantwortung für Familie und Karriere gleichmäßiger zu verteilen.

Resümee

Geschlechterstereotype und Rollenbilder entstehen bereits in frühen Lebensphasen. Sie werden wesentlich durch das familiäre Umfeld, durch pädagogische Einflüsse sowie durch Medien und Werbung geprägt. Diese frühen Erfahrungen wirken langfristig nach und beeinflussen zentrale Lebensbereiche – von der Wahl der Ausbildung und des Berufs über Formen des Zusammenlebens in Partnerschaft und Familie bis hin zu den Chancen, Führungs- und Entscheidungspositionen einzunehmen. Letztlich spiegeln sich diese Muster auch in der Einkommenssituation wider, wie in den folgenden Kapiteln näher ausgeführt wird.

Die vorliegenden Daten aus unterschiedlichen Studien – von Medienanalysen über den Film Gender-Report bis hin zur Ö3-Jugendstudie 2025 – zeichnen ein deutliches Bild: Frauen sind in vielen gesellschaftlich relevanten Bereichen nach wie vor unterrepräsentiert oder werden in traditionellen Rollen verankert dargestellt. Gleichzeitig lassen sich Trends zu einem Umdenken erkennen. Die Ergebnisse der Ö3-Jugendstudie 2025 zeigen, dass zwar eine Aufweichung traditioneller Muster im Gange ist, geschlechtsspezifische Unterschiede in den Einstellungen aber fortbestehen. Dabei stellen junge Frauen traditionelle Rollenbilder stärker in Frage als junge Männer. (Tabelle 3)

Künstliche Intelligenz, insbesondere Large Language Models (LLMs) und generative Bild-KI, findet aktuell in hohem Tempo immer breitere Anwendung. Dabei werden nicht nur bestehende geschlechtsspezifische Rollenbilder reproduziert, sondern sie werden systematisch verstärkt – etwa indem Pflege, Fürsorge oder Dienstleistungsberufe stärker mit Frauen assoziiert werden, während Führungs- und technische Rollen stereotyp männlich besetzt sind. Diese Verzerrungen können in hochsensiblen Anwendungsfeldern wie Recruiting, Bewerbungsverfahren, Kreditvergabe, Medizin und Gesundheitswesen zu realen Benachteiligungen führen: Recruiting-KIs könnten Frauen bei gleichen Qualifikationen systematisch schlechter beurteilen, Kreditmodelle könnten sich an Trainingsdaten orientieren, die Frauen finanziell weniger Spielraum zuordnen, und medizinische KI-Anwendungen könnten Symptome bei Frauen weniger treffsicher diagnostizieren, weil Datensätze historisch vorwiegend männlich sind (Gen-

der-Data-Gap). Im Gesundheitswesen etwa drohen dadurch geschlechtsspezifische Unterversorgung oder falsche Therapieentscheidungen.

Ein breites Angebot an Kursen und Informationsmaterialien für Eltern, Pädagoginnen und Pädagogen sowie Betreuungspersonen bildet eine wichtige Grundlage für die Bewusstseinsbildung im Umgang mit Geschlechterrollen. Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, die Geschlechtergerechtigkeit in ihr Umfeld tragen, sind wesentliche Motoren für Veränderung. Entsprechend wurden Ausbildungsangebote nicht nur im politischen Umfeld, sondern auch für Erwachsenenbildung, Wissenschaft, Arbeitsmarktpolitik, Öffentlichkeitsarbeit sowie den Sozialbereich entwickelt. Die große zu bearbeitende Frage, die sich mit Macht in den Vordergrund drängt, ist, wie der Verzerrung der Realität und dem Gender-Bias auf diversen Plattformen großer Tech-Konzerne aktuell und zukünftig am besten zu begegnen ist.

Für eine geschlechtergerechtere öffentliche Wahrnehmung braucht es ein Bündel an Maßnahmen: Schulen und Jugendarbeit sollen stereotype Rollen reflektieren und alternative Lebensmodelle sichtbar machen. Politikerinnen, Sportlerinnen und Kulturschaffende benötigen mehr Unterstützung, um als Vorbilder wirken zu können. Ebenso entscheidend ist die stärkere Beteiligung von Vätern an Familien- und Sorgearbeit. Die breite Zustimmung zur Väterkarenz sollte politisch gestützt und rechtlich gefördert werden, damit gleichberechtigte Verantwortung selbstverständlich wird.

So greifen Bildung, politische Maßnahmen, mediale Verantwortung und gesellschaftliche Praxis ineinander. Dadurch können tradierte Rollenbilder aufgebrochen und vielfältigere Formen der Geschlechterdarstellung etabliert werden – mit dem Ziel einer gerechteren öffentlichen Wahrnehmung von Frauen und Männern.

© Christian Jauschowetz



Hannah Michaeler, Redakteurin „Steirerkrone“

Die „Kronen Zeitung“ wird weiblicher

Der Journalismus wird weiblicher – und auch die „Steirerkrone“ wird immer weiblicher. Von 16 Redakteurinnen und Redakteuren des Lokalressorts sind acht weiblich. Vor allem der Nachwuchs unter 30 Jahren besteht ausschließlich aus Frauen. Das verändert auch die Relevanz und Gewichtung verschiedener Themen: So hat die „Steirerkrone“ in den vergangenen Jahren Gleichstellungsthemen wie dem „Equal Pay Day“, Gewalt an Frauen, dem Weltfrauentag und der gerechten Aufteilung von Care-Arbeit und Kinderbetreuung weitaus mehr Umfang gewidmet.

Die „Krone“ ermöglicht es Vätern, in Karenz zu gehen, und fördert Teilzeitarbeit auch in der mittleren Führungsebene – für Männer wie Frauen, wenn auch die Frauen in der Steiermark-Redaktion auf dieser Ebene mit 25 Prozent unterrepräsentiert bleiben. Die Sichtbarkeit von Frauen im Blatt ist regelmäßiges Thema bei unseren Konferenzen, vor allem, seit eine Studie von Felin 2024 ausgewiesen hat, dass in der Politik-Berichterstattung 70 Prozent Männer abgebildet werden (in allen Medien). Vor allem bei der Vorberichterstattung zu den (sehr männlich dominierten) Gemeinderatswahlen haben wir versucht, mehr Frauen abzubilden. Dennoch ist und bleibt die Sichtbarkeit eine der großen Aufgaben für die kommenden Jahre.

© Privat



Jennifer Friedl, MA, Verein Frauenservice Graz/Fachbereich Bildung

Mag.ˣ Eva Eli Taxacher, M.A., Verein Frauenservice Graz/GenderWerkstätte

© Monika Reiter 2021/Frauenservice Graz



Gleichstellungskompetenz fördern

Angesichts multipler gesellschaftlicher Krisen sind Kompetenzerwerb und Weiterbildung zentral für die Förderung von Demokratie und Gleichstellung. Sie versetzen Menschen in die Lage, informierte Entscheidungen zu treffen, gesellschaftliche Entwicklungen kritisch zu bewerten und aktiv an politischen Prozessen teilzunehmen. So trägt Bildung langfristig dazu bei, Machtungleichheiten abzubauen, soziale Teilhabe zu stärken und darüber hinaus ein demokratisches Zusammenleben zu etablieren. Die Bildungsangebote des Frauen*service Graz greifen diesen Kontext auf und thematisieren unterschiedliche Aspekte sozialer Gerechtigkeit. Dazu gehört insbesondere der Zusammenhang von Geschlechterungleichheit mit anderen gesellschaftlichen Diskriminierungsformen wie z. B. Rassismus. Vor allem Personen aus der Erwachsenenbildung, dem Sozialbereich, der Jugendarbeit, aus Interessenvertretungen, der Privatwirtschaft und Multiplikator*innen nehmen die Bildungsangebote des Frauen*service in Anspruch. Aus unserer Erfahrung möchten viele Menschen gesellschaftliche Entwicklungen positiv beeinflussen und sich Wissen aneignen, Kompetenzen weiterentwickeln und Instrumente kennenlernen, um mitgestalten zu können. Um Gleichstellungskompetenz zu fördern, ist es notwendig, die Bedeutung dieses Aspekts für sowohl das eigene Leben aber auch das gesamtgesellschaftliche Miteinander aufzuzeigen.



© Gettyimages/webphotographeer

2. GLEICHSTELLUNG IN ALLEN POLITIKBEREICHEN UND PROZESSEN DER ÖFFENTLICHEN VERWALTUNG

UMSETZUNGSTAND IN DIESEM THEMENFELD



STAND BEI DER ERREICHUNG DER FOLGENDEN ZIELSETZUNGEN

●	**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.

UMSETZUNGSGRAD DER MASSNAHMEN

Der Stand der Umsetzung der im Aktionsplan 2023–2025 beschriebenen Maßnahmen und die Einstufung der erreichten Wirkung („Outcome“) sind in folgender Übersicht zusammengefasst.

Ziel	Status	Maßnahme
A) Gleichstellungs-orientierte Gesetzgebung und Folgenabschätzung		Statistisches Heft „Steiermark – Gleichstellung in Zahlen“ im Dreijahresrhythmus
		Wirkungsbericht 2023–2025 – Lernen aus durchgeführten Maßnahmen
		Gender und Diversität in der Verordnung zur Wirkungsorientierung
		Aufzeigen von Gleichstellungsaspekten bei Stellungnahmen
		Novellierung des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes
B) Gleichstellungsorientierte Strategien und Programme		Unterstützung von Gleichbehandlung in den Ressorts und Kommunen
		Konzept zur Etablierung einer Landes-Gleichstellungs-Kompetenzstelle
		Weiterentwicklung der gleichstellungsorientierten Vergabekriterien für öffentliche Aufträge und im Förderbereich
		Aktive Mitgestaltung von Strategien und Programmen auf Bundesebene
C) Beispielgebende öffentliche Verwaltung		Integration von Gender- und Diversitätskompetenz in die Grundausbildung, die Führungskräfte-ausbildung, 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
		Personalbericht Land Steiermark
		Aufbau von Gender Budgeting innerhalb der öffentlichen Verwaltung
		Verankerung von Strukturen zum Thema Gleichstellung – landesintern und extern
		Erhöhung des Frauenanteils bei Auszeichnungen
		Verbreitung vorbildlicher Good-Practice-Prozesse

	hohe positive Wirkung	✓	Maßnahme abgeschlossen
	gute Wirkung	→	Maßnahme wird fortgeführt
	geringe Wirkung	∿→	Maßnahme wird adaptiert fortgeführt
	keine Wirkung (nicht umgesetzt)	✗	Maßnahme wird nicht fortgeführt

A) Gleichstellungsorientierte Gesetzgebung und Folgenabschätzung

Statistisches Heft „Steiermark – Gleichstellung in Zahlen“ – 2025

Mit der Herausgabe des zweiten statistischen Hefts „Steiermark – Gleichstellung in Zahlen 2025“[14] werden im Dreijahresrhythmus[15] in strukturierter Art und Weise Geschlechterdaten zu den einzelnen Themenfeldern der Steirischen Gleichstellungsstrategie veröffentlicht. Diese zeigen die aktuelle Situation sowie die bisherige Entwicklung in den einzelnen Bereichen und bilden gemeinsam mit den Ergebnissen der Wirkungsanalyse eine Grundlage für die Planung von Maßnahmen, die in den Aktionsplan 2026-2028 einfließen. Die Zahlen sind eine wichtige Grundlage für Gleichstellungsagenden und die öffentliche Kommunikation.



[14] Steiermark – Gleichstellung in Zahlen (2025), Steirische Statistiken, Heft 10/2025, A17 Landes- und Regionalentwicklung

[15] Der geplante Zwei-Jahres-Zyklus von 2021 wurde 2023 auf drei Jahre umgestellt, da gesellschaftliche Entwicklungen in einem längeren Zeitraum besser zu erfassen sind.

Wirkungsbericht 2023–2025 – Lernen aus durchgeführten Maßnahmen

Im Sinne der Wirkungsorientierung der Gleichstellungsstrategie erfolgt jeweils nach Ablauf der dreijährigen Periode eines Aktionsplans (so wie im hier vorliegenden Wirkungsbericht 2023–2025) eine Analyse der durchgeführten Aktivitäten. Dabei geht es um die Reflexion darüber, in welchem Ausmaß Zielgruppen erreicht wurden, inwieweit die Angebote angenommen wurden und ob sich positive Auswirkungen in Bezug auf Kompetenz- oder Wissensaufbau oder Veränderung von Verhaltensmustern bei den Zielgruppen beobachten lassen. Abhängig davon, in welchem Maße die Aktivitäten zur Erreichung der Ziele beigetragen haben, werden diese weitergeführt, auf Basis der Erfahrungen weiterentwickelt oder aber auch eingestellt.

Gender und Diversität in der Verordnung zur Wirkungsorientierung

Gleichstellung im Haushaltswesen des Landes Steiermark

Nach § 34. Abs. 1 des Steiermärkischen Landeshaushaltsgesetzes 2014 (StLHG) sind für jedes Globalbudget Wirkungsziele unter der Berücksichtigung von Gleichstellungszielen festzulegen. In der Verordnung zur Wirkungsorientierung (VOWO 2020 § 8 Abs. 7) wird weiter konkretisiert, dass bei der jährlichen Haushaltsplanung, beim Wirkungscontrolling und der wirkungsorientierten Folgenabschätzung ein Wirkungsziel, das die Gleichstellung in unterschiedlichen Dimensionen aufzeigt, zu definieren ist (Gleichstellungsziel). Dieses umfasst insbesondere die Auswirkungen auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern, die Erhöhung der Chancengleichheit, die Aufhebung von Diskriminierungen bestimmter Anspruchsgruppen oder auch den Abbau regionaler Ungleichheiten. Die Landesamtsdirektion achtet u. a. auf die Qualität der Wirkungsziele und informiert zu den Vorgaben. Als Grundlage dafür ist die Steirische Gleichstellungsstrategie definiert.

Im jeweiligen Rechnungsabschluss des Landes Steiermark sind infolge im „Bericht über die Ergebnisse des Wirkungscontrollings“ im Kapitel „Gleichstellungsziele – Vielfalt ist Reichtum“ die Zahl der Gleichstellungsziele je Budgetzeitraum ausgewiesen. Die Darstellung der Ergebnisse der Gleichstellungsziele findet sich im Band III Landesbudget Steiermark – Angaben zur Wirkungsorientierung. Für das Jahr 2023 wurden von 125 Wirkungszielen 56 Ziele mit Beitrag zur Gleichstellung definiert, im Jahr 2024 waren es 55 Gleichstellungsziele – diese sind im Wortlaut den jeweiligen Globalbudgets zu entnehmen.[16]

[16] Der Bericht ist unter https://www.verwaltung.steiermark.at/cms/dokumente/12962018_181252243/ad81c532/RAB%202023_Band%20III.pdf verfügbar.

Aufzeigen von Gleichstellungsaspekten bei Stellungnahmen

Bei Stellungnahmen der Steiermärkischen Landesregierung zu Selbstständigen Anträgen, Schriftlichen Anfragen, Dringlichen Anfragen sowie Gesetzesentwürfen des Landtags wird seitens der Abteilung 6 Bildung und Gesellschaft besonderes Augenmerk auf Gleichstellungsaspekte gelegt. Konkret wird dabei bei jeder Stellungnahme bedacht wie sich der Gegenstand auf die Gleichstellung der Geschlechter auswirkt.

Auch bei Stellungnahmen zu Förderansuchen der Abteilung 6 Bildung und Gesellschaft ist die Gleichstellung im Zusammenhang mit den Menschenrechten zu beurteilen. Die Abfrage dieses Bereichs in Förderansuchen soll auch Bewusstsein bei Förderwerbenden schaffen, dass Gleichstellung als Querschnittsmaterie in allen Projekten mitzudenken ist.

Novellierung des Landes-Gleichbehandlungsgesetzes

Das Steiermärkische Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2023 (StLGBG 2023) wurde im Steirischen Landtag beschlossen.[17] Das Gesetz adressiert Diskriminierungsverbote, Gleichstellung und Chancengleichheit vor allem im Bereich des Landesdienstes und öffentlicher Aufgaben. Hierzu wurde ein verbindliches Landes-Gleichstellungsprogramm für den Steirischen Landesdienst verordnet, das seit 1. August 2024 in Kraft ist. Das Programm zielt darauf ab, bestehende Unterrepräsentationen oder Benachteiligungen von Frauen und Männern zu beseitigen, Chancengleichheit in Beschäftigung und Beruf zu verbessern, die gleichberechtigte Beteiligung von Frauen und Männern in Entscheidungsstrukturen zu fördern, rollenspezifische Arbeitsteilung zu überwinden und die bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu unterstützen. Das Steiermärkische Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2023 sieht außerdem vor, dass jede Gemeinde ein Gleichstellungsprogramm erlässt (Unterstützung dabei bietet das Büro der Gleichbehandlungsbeauftragten des Landes). Um aktuellen Entwicklungen entsprechen zu können, ist vorgesehen, dass das Landes-Gleichstellungsprogramm alle drei Jahre evaluiert und aktualisiert wird.

[17] Landesgesetzblatt Nr. 46/2023 vom 31. Mai 2023: https://www.gleichbehandlung.steiermark.at/cms/dokumente/12635524_141984915/a66c9210/LGBLA_ST_20230531_46.pdf

B) Gleichstellungsorientierte Strategien und Programme

Unterstützung von Gleichbehandlung in den Ressorts und Kommunen

Die Landes-Gleichbehandlungsbeauftragte berät und unterstützt Landesbedienstete, Kontaktpersonen für Gleichbehandlungsfragen, Gemeindebedienstete sowie Gemeindeverbände, Bürgerinnen und Bürger bei Diskriminierungsfragen und setzt sich für Gleichstellung und Frauenförderung ein. Es wurden Informationsveranstaltungen für Bürgermeisterinnen und Bürgermeister sowie Kontaktpersonen in den Gemeinden organisiert, um die gesetzlichen Vorgaben, die Steirische Gleichstellungsstrategie und beispielhaft das Gleichstellungsprogramm der Stadt Weiz zu präsentieren. Das Büro der Gleichbehandlungsbeauftragten des Landes unterstützt die Gemeinden zudem individuell bei der Erarbeitung von Gleichstellungsprogrammen, um deren Umsetzung zu fördern und die Gleichstellung auf kommunaler Ebene zu stärken.

Konzept zur Etablierung einer Landes-Gleichstellungs-Kompetenzstelle

Die Gleichstellung der Geschlechter gilt in der Steiermärkischen Landesverwaltung als ressortübergreifendes Querschnittsthema, wofür eine landesweit koordinierende Gleichstellungs-Kompetenzstelle angestrebt wird. Bisher wurde an einer besseren Vernetzung der landesinternen Stellen gearbeitet, so wurden vermehrt Informationen aus dem Gleichstellungsbereich kommuniziert und ein abteilungsübergreifender Workshop im Rahmen des „Aktionsplans 2026-2028“ der Steirischen Gleichstellungsstrategie erfolgreich abgehalten. Ein konzeptionell vorliegender, strukturierter und regelmäßiger Prozess wird ab 2026 forciert.

Weiterentwicklung der gleichstellungsorientierten Vergabekriterien für öffentliche Aufträge und im Förderbereich



Im Bereich der gleichstellungsorientierten Vergabekriterien für öffentliche Aufträge und Förderungen werden gezielt Gleichstellungsaspekte in den Evaluierungsprozessen berücksichtigt, um strukturelle Ungleichheiten abzubauen und geschlechtersensible Planung nachhaltig zu verankern. Unter der Verantwortung der Abteilung 17 der Landesverwaltung werden praxisorientierte

Maßnahmen umgesetzt, durch die Gleichstellung zunehmend in regionalen Strategien, insbesondere in den Lokalen Entwicklungsstrategien (LES) der LEADER-Regionen, verankert wird. Dabei prüft man Vorhaben daraufhin, ob sie geschlechterspezifische Auswirkungen haben, und unterstützt gezielt Projekte wie die Stärkung von Frauen im ländlichen Raum oder die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Auch im österreichischen EFRE-Programm sowie den Interreg-Programmen ist Gleichstellung ein zentrales Kriterium bei der Projektbewertung, wobei die Anforderungen an die Projekte stetig weiterentwickelt werden.

Aktive Mitgestaltung von Strategien und Programmen auf Bundesebene

Einige für die Gleichstellung entscheidende Themenbereiche werden auf Bundesebene verhandelt und beschlossen wie beispielsweise die Schaffung von neuen Karenz- und Arbeitszeitmodellen unter Berücksichtigung unterschiedlicher Lebensphasen oder die Einführung eines automatischen Pensionssplittings. Diese Themen werden von Seiten der Steiermark aktiv im Rahmen der interministeriellen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming und des Bundesländerdialogs eingebracht und forciert, um hier Fortschritte zu erzielen.

C) Beispielgebende öffentliche Verwaltung

Integration von Gleichstellungsaspekten in die Personalentwicklungsinstrumente des Landes Steiermark

In der Landesverwaltungsakademie gibt es verschiedene Weiterbildungen, die insbesondere auf die Förderung von Frauen ausgerichtet sind. Es gibt Angebote für Frauen in Führungspositionen sowie für Mitarbeiterinnen für die persönliche Weiterbildung. Darüber hinaus gibt es unterstützende Seminare in Hinblick auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Karenz und Wiedereinstieg. Das Gleichstellungsprogramm des Landes Steiermark gibt für die Personalentwicklung die strategischen Ziele in Hinblick auf Gleichstellung vor.

Personalbericht Land Steiermark

Der Personalbericht des Landes Steiermark wird seit dem Jahr 2021 veröffentlicht, nachdem im Steiermärkischen Landtag die gesetzliche Vorgabe beschlossen wurde, jährlich einen Bericht über die personalstatistischen Daten im Landesdienst zu erstellen und vorzulegen. Inhalt dieses Berichtes sind allgemeine personalstatistische Daten wie die Altersstruktur der Bediensteten und die Art der Dienstverhältnisse. Darüber hinaus beleuchtet der Bericht die Einkommensverteilung, Wirkungsbereiche und Funktionsgruppen, Beschäftigungsausmaß und Karenzierungen nach Geschlecht. Im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter ist der Personalbericht ein wesentliches Steuerungsinstrument für mehr Gerechtigkeit im Landesdienst. Der Frauenanteil in Führungspositionen hat sich zwar von 32 % (2022) auf 41,9 % (2025) verändert – im aktuellen Personalbericht wurden jedoch auch die Bereichsleitungen einbezogen, was eine plausible Erklärung für den abrupten Anstieg darstellen könnte.

Aufbau von Gender Budgeting innerhalb der öffentlichen Verwaltung

Die Methode des Gender-Budgeting ermöglicht es, geschlechterbezogene Ungleichheiten in der öffentlichen Mittelverteilung sichtbar zu machen und so eine gerechte, geschlechtersensible Budgetpolitik zu fördern. Es unterstützt die geplante und bewusste Steuerung von Ausgaben und Einnahmen, die die unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern berücksichtigt und somit zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit beiträgt. Zudem fördert Gender-Budgeting Transparenz und Verantwortlichkeit in der öffentlichen Verwaltung. Trotz dieser positiven Aspekte wird die Umsetzung von Gender-Budgeting in der Verwaltung derzeit nicht abteilungsübergreifend vorangetrieben, was die Chance einschränkt, geschlechterbezogene Effekte systematisch in Haushaltsentscheidungen zu integrieren und in diesem Bereich Fortschritte in der Gleichstellung zu erreichen.

Verankerung von Strukturen zum Thema Gleichstellung – landesintern und extern

Geschlechtergleichstellung ist ein Querschnittsthema. Zur Erreichung der Gleichstellungsziele ist es notwendig, dass interessierte und verantwortliche Personen und Stakeholder sektorenübergreifend gemeinsam an der Umsetzung der strategischen Ziele arbeiten. Mit den Agenden des Aktionsplans 2023–2025 wurden abteilungsübergreifende Kooperationen entwickelt und z. B. der Girls' Day 2025 im Landesdienst angeboten. Neben bi- und trilateralen Kooperationen wurden 2025 auf Initiative der Abteilung 6 alle Abteilungen zu einem Workshop zur Gleichstellung eingeladen. Dabei konnten sinnvolle Maßnahmen angedacht und wichtige Netzwerke geknüpft werden.

Gleichstellungsstrategie des Universalmuseums Joanneum



Mit seiner Gleichstellungsstrategie setzt das Universalmuseum Joanneum ein klares Zeichen für Chancengleichheit, Diversität und Inklusion. Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das Vielfalt stärkt und allen Mitarbeitenden gleiche Möglichkeiten eröffnet. Eine diverse Belegschaft kann besser auf die Bedürfnisse unterschiedlicher Besucherinnen und Besucher eingehen, neue Zielgruppen erschließen und damit den Marktzugang erweitern. Gleichzeitig sorgt Gleichstellung für eine gleichwertige Repräsentation von Künstlerinnen und Künstlern und macht Frauen und Männer in Kunst und Kultur sichtbar. Das Museum fördert das Bewusstsein für Gleichstellung, Bias, Diversität und Diskriminierung, stellt Informationen für Mitarbeitende und die interessierte Öffentlichkeit bereit und setzt Maßnahmen um, die strukturelle Barrieren abbauen, die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit unterstützen, Weiterbildung ermöglichen und Partizipation fördern. Mit dieser Initiative unterstreicht das Universalmuseum Joanneum seinen Anspruch, gesellschaftliche und unternehmerische Verantwortung aktiv wahrzunehmen, eine Kultur der Inklusion zu fördern und das Haus für die Herausforderungen der Zukunft fit zu machen.

Erhöhung des Frauenanteils bei Auszeichnungen

Bei Ehrenzeichenverleihungen im Zuständigkeitsbereich der Landesamtsdirektion wird bei unveränderten Standards versucht, den Frauenanteil der ausgezeichneten Personen zu erhöhen. Dafür werden potenzielle weibliche Kandidatinnen explizit zu Einreichungen geladen, und es wird bewusst der Fokus auf Bereiche, in denen vermehrt Frauen verdienstvoll und überdurchschnittlich wirken, erweitert. Somit konnte man den Frauenanteil bei den Ehrenzeichenverleihungen in den letzten Jahren erhöhen.

Mit dem „Meilenstein“ werden ehrenamtlich engagierte Personen, die in der außerschulischen Kinder- und Jugendarbeit, im Bereich der Erwachsenenbildung und den öffentlichen Bibliotheken in der Steiermark tätig sind, ausgezeichnet und im Rahmen der Veranstaltung „Rampenlicht Jugendarbeit und mehr...“ auf die Bühne geholt. 2024 wurden 16 Frauen und 12 Männer geehrt, 2025 13 Frauen und 16 Männer.

Verbreitung vorbildlicher Good-Practice-Prozesse

Die Abteilung 9 Kultur, Europa und Sport fördert die Gleichstellungskompetenzen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch gezielte Teilnahme an Fachveranstaltungen und die Bereitstellung relevanter Informationsmaterialien. Regelmäßig erhalten alle zugehörigen Beteiligungen, wie Bühnen Graz GmbH, Universalmuseum Joanneum GmbH, steirischer herbst GmbH und Volkskultur GmbH, die Steirische Gleichstellungsstrategie sowie den dazugehörigen Aktionsplan, während neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die strategische Ausrichtung informiert werden. Das Referat Kommunikation Land Steiermark der Landesamtsdirektion informiert regelmäßig über Gleichstellungsmaßnahmen im „Panther Intern", beispielsweise durch die Vorstellung von Gleichstellungsmaßnahmen der Abteilung 6 Bildung und Gesellschaft. Diese Maßnahmen tragen dazu bei, Gleichstellung als festen Bestandteil der Abteilungsarbeit zu verankern. Ebenso unterstützen sie Schulung und Bewusstseinsbildung.

Bei Förderungsprojekten der Entwicklungszusammenarbeit in Ländern des globalen Südens und bei der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit in der Steiermark werden insbesondere Bildungsmaßnahmen für Frauen und Mädchen unterstützt. Durch die Einbeziehung von Männern in Workshops vor allem über häusliche Gewalt wird zu einem Umdenken in der Gesellschaft beigetragen.

WIRKUNGSINDIKATOREN

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

Öffentliche Verwaltung	31.12.2021	31.12.2024	Änderung	Änderung
Personalstand im Landesdienst (nach Köpfen)	Frauen 53,5 % (4.049 von 7.564) Männer 46,5 % (3.515 von 7.564)	Frauen 54,0 % (4.111 von 7.612) Männer 46,0 % (ca. 3.501 von 7.612)	Frauen: +0,5 % Männer: -0,5 %	Frauen → Männer →
Beschäftigungsausmaß – Vollzeit	Frauen: 60 % Männer: 92 %	Frauen: 60 % Männer: 92 %	Frauen: 0 % Männer: 0 %	Frauen → Männer →
Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Führungskräfte	Frauen: 34 % Männer: 66 %	Frauen: 42 % (1) Männer 58 %	Frauen: +8 % Männer: -8 %	Frauen ↑ Männer ↓
Führungskräften in den Bezirkshauptmannschaften	Frauen: 35 % Männer: 65 %	Frauen: 49 % Männer: 51 %	Frauen: +14 % Männer: -14 %	Frauen ↑ Männer ↓

Öffentliche Verwaltung	31.12.2021	31.12.2024	Änderung	Änderung
Männeranteil in der Bildungs-direktion	Frauen: 88,7 % (55 von 62) Männer: 11,3 % (7 von 62)	Frauen: 83,8 % (67 von 80) Männer: 16,2 % (13 von 80)	Frauen: -4,2 % Männer: +4,2 %	Frauen ↘ Männer ↗
Karenz im Landesdienst	Frauen: 96,1 % – Ø 268 Tage Männer: 3,9 % (9 von 229) – Ø 93 Tage	Frauen: 90,7 % – Ø 256 Tage Männer: 9,3 % (23 von 248) – Ø 73 Tage	Frauen: -5,4 % Männer: +5,4 %	Frauen ↘ Männer ↗
Pflegefreistellung	Frauen: 61 % (von 1.315) Männer: 39 % (von 1.315)	Frauen: 61 % (von 1.869) Männer: 39 % (von 1.869)	Frauen: 0 % Männer: 0 %	Frauen → Männer →
Politik	**2022**	**2025**	**Änderung**	**Änderung**
Landtags-abgeordnete	Frauen: 37,5 % (18 von 48) Männer: 62,5 % (30 von 48)	Frauen: 27,1 % 13 von 48) Männer: 72,9 % (35 von 48)	Frauen: -10,4 % Männer: +10,4 %	Frauen ↓ Männer ↑
Bürger-meisterinnen	Frauen: 8,7 % (25 von 286) Männer: 91,3 % (261 von 286)	Frauen: 8,8 % (25 von 285) Männer: 91,2 % (260 von 285)	Frauen: -0,1 % Männer: +0,1 %	Frauen → Männer →
Gemeinderätinnen	Frauen: 26,7 % (1.356 von 5.079) Männer: 73,3 % (3.723 von 5.079)	Frauen: 27,1 % (1.382 von 5.101) Männer: 72,9 % (3.719 von 5.101)	Frauen: +0,4 % Männer: -0,4 %	Frauen → Männer →
Ehrenzeichen des Landes Steiermark (70–80 Verleihun-gen pro Jahr)[18]	2004: Frauen 3 % 2022: Frauen: 21 %	2025: 29 %		↑

Änderung		
→ -1 bis 1 %	↗ > 1 bis 10 %	↑ > 10 % oder mehr
	↘ < -1 bis -10 %	↓ < -10 % oder weniger

(1) Die Leitungspositionen im Jahr 2024 wurden ab der Ebene der Bereichsleitung gezählt, in den Jahren davor wurde diese Ebene nicht miteinbezogen, womit sich der sprunghafte Anstieg des Frauenanteils erklären lässt.

Quellen:

Personalbericht 2025 (2025). Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Abteilung 5 Personal

Steiermark – Gleichstellung in Zahlen (2022), Steirische Statistiken, Heft 9/2022, A17 Landes- und Regionalentwicklung

Steiermark – Gleichstellung in Zahlen (2025), Steirische Statistiken, Heft 10/2025, A17 Landes- und Regionalentwicklung

[18] Von der Dienststelle Protokoll administrierte Verleihung der „Ehrenzeichen des Landes Steiermark" nach dem Steiermärkischen Ehrenzeichengesetz, nicht berücksichtigt sind hier vom Referat Sport und der Fachabteilung Katastrophenschutz und Landesverteidigung" des Landes Steiermark verliehene offizielle Verdienstzeichen und Medaillen des Landes Steiermark

Resümee

Ziel der Steirischen Gleichstellungsstrategie ist es weiterhin, dass die öffentliche Verwaltung des Landes Steiermark mit ihren knapp 7.600 Bediensteten eine Vorreiterrolle übernimmt und beispielgebend für private Unternehmen wirkt. Mit der Erstellung der umfassenden statistischen Berichte „Gleichstellung in Zahlen“ sowie der seit 2021 etablierten Personalberichte wurden wesentliche Grundlagen geschaffen, die Bewusstsein und Transparenz fördern (Siehe Quellen – Tabelle 4).

Im Landesdienst sind nach wie vor 60 % der Frauen in Vollzeit beschäftigt, während es bei Männern 92 % sind. Teilzeit bleibt damit stark geschlechtsspezifisch geprägt. Positiv ist die Entwicklung beim Frauenanteil in Führungspositionen: Im Amt der Landesregierung stieg er von 34 % (2021) auf 42 % (2023), in den Bezirkshauptmannschaften sogar von 35 % auf 49 % (einschränkend ist hier allerdings zu vermerken, dass die Zählweise in diesem Zeitraum geändert wurde). Umgekehrt ist die Bildungsdirektion zwar weiterhin stark weiblich dominiert, doch erhöhte sich der Männeranteil von 11 % auf 15,5 %. Auch bei der Karenz zeigt sich eine leichte Veränderung: Während 2021 nur 3,9 % der Väter Karenz in Anspruch nahmen, waren es 2023 bereits 9,3 %. (Tabelle 4)

Wenn es um die Rolle des Landes als Arbeitgeber geht, zeigt sich insgesamt ein ähnliches Bild wie in der Privatwirtschaft. Die Erstellung und Veröffentlichung des Personalberichts tragen zur Sensibilisierung innerhalb der Abteilungen bei. Erste Schritte zum Ausbau des Gleichstellungs-Know-hows wurden gesetzt, die es nun systematisch in allen Bereichen zu vertiefen gilt.

Das Land Steiermark nimmt zudem seine Vorbildrolle ernst: Bei der Verleihung von Ehrenzeichen stieg der Anteil von Frauen in den letzten Jahren kontinuierlich und lag 2024 bei 29 %. (Tabelle 4)

Im politischen Bereich zeigt sich ein gemischtes Bild: Der Frauenanteil im Landtag sank von 37,5 % (2022) auf 27,1 % (2025). Unter den Bürgermeisterinnen stagniert der Frauenanteil bei knapp 9 %, während bei den Gemeinderätinnen ein leichter Anstieg von 26,7 % auf 27,1 % verzeichnet wurde.

Insgesamt bleibt die Gleichstellung der Geschlechter eine Querschnittsaufgabe in allen Themen- und Politikfeldern des Landes Steiermark. Trotz einiger Fortschritte – insbesondere im Bereich der Führungspositionen – zeigt sich, dass weiterhin großer Handlungsbedarf besteht, um gleichstellungsorientierte Prozesse durchgängig zu implementieren und Gleichstellung zur gelebten Praxis in allen Bereichen zu machen.



© Foto Fischer

Mag. Georg Pessler, Landespersonalvertreter

Gleichstellung als gesellschaftliche Verantwortung

Die Gleichstellung von Frauen und Männern im steirischen Landesdienst ist zentrale Aufgabe der Personalvertretung. Ziel ist es, Diskriminierung zu verhindern, faire Chancen zu schaffen und eine ausgewogene Vertretung aller Geschlechter sicherzustellen.

Ein regelmäßiges Monitoring der Geschlechterverteilung und die Veröffentlichung dieser Daten schaffen Transparenz und sind ein wichtiges Instrument zur Sicherstellung der wirkungsvollen Gleichstellung.

Mit dem Landes-Gleichbehandlungsgesetz 2023, ergänzt durch das Landesgleichstellungsprogramm 2024, ist Gleichstellung eine rechtliche Verpflichtung. Maßnahmen wie die Erweiterung gesetzlicher Bestimmungen, flexible Arbeitszeitmodelle, Homeoffice, Eltern- und Pflegekarenz sowie der Ausbau bedarfsgerechter Kinderbetreuung verbessern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Herausforderungen bestehen vor allem beim Abbau von tief verwurzelten Strukturen und Vorurteilen. Bewusstsein, gezielte Fördermaßnahmen und objektive Auswahlkriterien sind entscheidend, um mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen. Gleichstellung ist keine freiwillige Maßnahme, sondern eine gesellschaftliche Verantwortung, die zu einer fairen und motivierenden Arbeitskultur beiträgt und die Interessen aller Beschäftigten berücksichtigt.



© Gettyimages/Kerkez

3. BILDUNG UND AUS- UND WEITERBILDUNG

UMSETZUNGSTAND IN DIESEM THEMENFELD



STAND BEI DER ERREICHUNG DER STRATEGISCHEN ZIELE

●	**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 findet auf geschlechtersensible Weise statt und zeigen 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 Informations- und Kommunikationstechnologien eine Ausbildung oder Tätigkeit wählen, so dass Frauen auch zu aktiven Mitgestalterinnen des digitalen Wandels werden.

UMSETZUNGSGRAD DER MASSNAHMEN

Der Umsetzungsgrad der im Aktionsplan 2023–2025 beschriebenen Maßnahmen und die Einstufung der erreichten Wirkung („Outcome“) sind in folgender Übersicht zusammengefasst.

Ziel	Status	Maßnahme
A) Gleichstellungsorientierte Pädagogik	● →	Weitere Förderung der Diversitäts- und Gleichstellungskompetenz von pädagogischen Fachkräften durch Schulungen und Trainings
	● →	Entwicklung und Verbreitung von Instrumenten und Materialien für die Bewusstseinsarbeit und den Kompetenzaufbau im schulischen Umfeld
	● →	Umsetzung des Grundsatzerlasses bzw. Unterrichtsprinzips „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“
B) Gleichstellungsorientierte Bildungs- und Berufsorientierung	● →	Verbreitung der Handlungsempfehlungen des Forschungs- und Entwicklungsprojekts „Bildungs- und Berufsorientierung frühzeitig(er) ansetzen“ und Fokus auf Elternarbeit
	● →	Bereitstellung von Informationen über Berufstrends der Zukunft
	● →	Verbreitung von Good-Practice-Beispielen gleichstellungsorientierter Bildungs- und Berufsorientierungsangebote
	● →	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 sozialen/pädagogischen Berufen
	● →	Sicherung der regionalen Kompetenzzentren für Bildung und Lernen
	● →	Verschränkung der Arbeitsmarktpolitischen Strategie mit der Steirischen Strategie für Bildungs- und Berufsorientierung (BBO)

■	hohe positive Wirkung	✓	Maßnahme abgeschlossen
■	gute Wirkung	→	Maßnahme wird fortgeführt
■	geringe Wirkung	⇝	Maßnahme wird adaptiert fortgeführt
■	keine Wirkung (nicht umgesetzt)	✗	Maßnahme wird nicht fortgeführt

A) Gleichstellungsorientierte Pädagogik

Weitere Förderung der Diversitäts- und Gleichstellungskompetenz von pädagogischen Fachkräften durch Schulungen und Trainings

Im Lehrbereich tätige Personen prägen die Kindesentwicklung sehr früh. Einerseits durch das eigene Rollenverhalten, andererseits durch den vorgelebten Umgang mit unterschiedlichen Geschlechtern und personeller Vielfalt sowie der Vermittlung von diesbezüglichem Wissen. Bei der langfristigen Entwicklung unserer Gesellschaft in Richtung Gleichstellung nehmen Lehrpersonen eine Schlüsselrolle ein. Durch unterschiedliche Maßnahmen und Kooperationen wurde versucht pädagogische Fachkräfte in ihrer Gleichstellungskompetenz zu unterstützen.

Geschlechtersensibler Unterricht in den landwirtschaftlichen Fachschulen

In den landwirtschaftlichen Fachschulen der Steiermark wird geschlechtersensibler Unterricht durch die Integration von Genderfragen in den Lehrplan sowie durch Fort- und Weiterbildungsangebote für Lehrkräfte gefördert. In die Lehrpläne wurden die Themen Gesundheit, Fremd- und Selbstwahrnehmung integriert. Den Lehrenden werden Fortbildungen angeboten, die der Aufklärung über verschiedene Formen von Gewalt dienen.

Zukunftsdialoge Globales Lernen

Die Zukunftsdialoge Globales Lernen 2025 werden von der Strategiegruppe Globales Lernen, den Pädagogischen Hochschulen Wien und Steiermark gemeinsam mit weiteren Bildungsorganisationen organisiert und richten sich an Lehrpersonen, Pädagoginnen und Pädagogen sowie Interessierte aus allen Bildungsbereichen. Das Projekt widmet sich der Frage, wie Gendergerechtigkeit – als Menschenrecht und Voraussetzung nachhaltiger Entwicklung – in Zeiten gesellschaftlicher Rückschritte, globaler Krisen und erstarkender antifeministischer Bewegungen durch Bildung gestärkt werden kann. Durch Keynotes, Panels und praxisorientierte Workshops eröffnet die Veranstaltung Räume für Austausch, Reflexion und neue Perspektiven, um gendersensible, demokratische und zukunftsfähige Bildung zu fördern.

Zertifikat Gender- und Diversitätskompetenzen der Kunstuniversität Graz



Das Zentrum für Genderforschung der Kunstuniversität Graz bietet das Zertifikat Gender- und Diversitätskompetenzen an. Es richtet sich an Studierende und Mitarbeitende, die ihre Kenntnisse zu Geschlecht, Diversität und Inklusion vertiefen möchten. Die Weiterbildung umfasst theoretische Grundlagen sowie praxisorientierte Übungen und dauert zwei Semester. Ziel ist die Förderung reflektierter, chancengerechter Handlungsweisen in Studium, Lehre, Kunst und Forschung. Darüber hinaus hat die Kunstuniversität Graz eine „Checkliste: Diversität in der Lehre“ veröffentlicht, Empfehlungen zum wertschätzenden Umgang mit trans, inter und nicht-binären Personen publiziert und „LUIS*A am Campus“ (niedrigschwellige Hilfe für Betroffene in Akutsituationen) implementiert.

Die Technische Universität Graz hat für Mitglieder von Berufungskommissionen Bias-Sensibilisierungskarten und einen Techcenterkurs bereitgestellt.

Die Pädagogische Hochschule Steiermark hat im Rahmen des Entwicklungsplans 2022–2024 die Fachstelle „Gender- und Diversitätskompetenz“ eingerichtet und beim Rektorat angesiedelt. Die Fachstelle koordiniert Maßnahmen zur Stärkung von Gleichstellung und Diversität in Aus- und Fortbildung, Forschung und Personalentwicklung und übernimmt eine beratende Funktion für das Rektorat. Damit sind Gender- und Diversitätsaspekte institutionell abgesichert und in den Strukturen der Hochschule verankert.

ECaRoM (Early care and the role of men) des VMG

Die geschlechterreflexiven Fortbildungen in der Elementarpädagogik werden im Auftrag des Referats Kinderbildung und -betreuung durchgeführt und in Kooperation mit externen Fachstellen umgesetzt. Seit 2022 werden als Fortführung des EU-Projektes ECaRoM spezielle Schulungen angeboten, die pädagogische Fachkräfte dabei unterstützen, eigene Rollenbilder zu reflektieren und die gewaltpräventiven Kompetenzen der Fachkräfte aufzubauen. Diese Aktivitäten sind bedeutsam, da sie die pädagogische Qualität stärken und dazu beitragen, Kinder in ihrer individuellen Entwicklung frei von Rollenzuschreibungen zu fördern. Gleichzeitig leisten sie einen Beitrag zur Gewaltprävention, indem Geschlechterstereotype frühzeitig erkannt und aufgebrochen werden. Übergeordnetes Ziel ist es, eine geschlechtergerechte Praxis in elementaren Bildungseinrichtungen zu verankern, die Vielfalt anerkennt und Chancengleichheit von Beginn an unterstützt.

Gender Planning an der landwirtschaftlichen Fachschule Grottenhof



Im Zuge des Zu- und Umbaus der landwirtschaftlichen Fachschule Grottenhof wurde ein partizipativer Planungsprozess durchgeführt, bei dem Lehrkräfte sowie Schülerinnen und Schüler aktiv einbezogen wurden. Unter Anwendung des „Gender Planning"-Konzepts nach Carla Schwaderer wurden geschlechtergerechte Aspekte implementiert. Es wurden u.a. offene, helle Raumstrukturen mit Rückzugsnischen und Aufenthaltszonen gestaltet. Bewegungsangebote wie Turnen, Tanzen, Fitness und verschiedene Ballspiele ergänzen das Raumkonzept und fördern eine inklusive Lernumgebung.

Entwicklung und Verbreitung von Instrumenten und Materialien für die Bewusstseinsarbeit und den Kompetenzaufbau im schulischen Umfeld

Neben dem Elternhaus wirkt das schulische Umfeld prägend auf Kinder, einerseits durch das von pädagogischen Fachkräften vorgelebte Verhalten, andererseits durch die Inhalte und Lernerfahrungen, welche an Schulen vermittelt werden. Besonders wichtig ist daher die Entwicklung von geeigneten Instrumenten und Methoden, welche stereotype Rollenvorstellungen aufbrechen und sich gut in die bestehenden Lehrinhalte integrieren lassen. Bei der Entwicklung von Materialien fließen insbesondere die Erkenntnisse aus dem Forschungsprojekt zur „Bildungs- und Berufsorientierung frühzeitig(er) ansetzen" der Pädagogischen Hochschule und der Universität Graz ein.

Bücherbox „Geschlechtersensible Pädagogik" des Referats Kinderbildung- und betreuung

Das Referat Kinderbildung und -betreuung des Landes Steiermark bietet elementaren Bildungseinrichtungen Literatur gebündelt in Themenpaketen zur Ausleihe. Die Bücherbox „Geschlechtersensible Pädagogik" umfasst drei aktuelle Fachbücher, die sich auf einen geschlechtergerechten pädagogischen Alltag beziehen, und zehn Bilderbücher, die Hauptfiguren zeigen, die abseits traditioneller Rollenvorstellungen agieren und in unterschiedlichen familiären Kontexten und vielfältigen Lebensformen zu sehen sind.

Umsetzung des Grundsatzerlasses bzw. Unterrichtsprinzips „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“



Über den Grundsatzerlass „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“ (2018) soll dazu beigetragen werden, einen professionellen und reflektierten Umgang mit der Dimension des Geschlechts in der von heterogenen Lebenswelten geprägten Schule zu entwickeln. Aufbauend auf den Grundsatzerlass zum Unterrichtsprinzip „Erziehung zur Gleichstellung von Frauen und Männern“ (1995) unter Ministerin Elisabeth Gehrer, dient der aktuelle Erlass dem Abbau von Rollenklischees, der Förderung von Chancengleichheit sowie einem gleichberechtigten Zugang zu MINT-Fächern für alle Geschlechter. Dazu werden Schulen verpflichtet, geschlechtersensible Sprache, pädagogische Materialien und Projekte in Unterricht, Organisation und Qualitätsmanagement zu verankern, um stereotype Berufsbilder aufzubrechen und vielfältige Bildungs- und Lebensperspektiven zu eröffnen. Die Umsetzung des Grundsatzerlasses erfolgt u.a. über den Aufbau von Genderkompetenz bei pädagogischen Fachkräften, über Fort- und Weiterbildungsangebote, Netzwerkarbeit und Erarbeitung von pädagogischen Werkzeugen der Pädagogischen Hochschule Steiermark.

B) Gleichstellungsorientierte Bildungs- und Berufsorientierung

Verbreitung der Handlungsempfehlungen des Forschungs- und Entwicklungsprojekts „Bildungs- und Berufsorientierung (BBO) frühzeitig(er) ansetzen“ und Fokus auf Elternarbeit

Zur Implementierung von Bildungs- und Berufsorientierung als lebensbegleitenden Prozess wurde vom Landesgremium für Bildungs- und Berufsorientierung Steiermark im Jahr 2017 ein Arbeitsschwerpunkt zur besseren Umsetzung von BBO im Elementar- und Primarbereich beschlossen. Ziel ist es, frühestmöglich adäquate Maßnahmen zu setzen sowie Möglichkeiten für unterschiedlichste Bildungswege und Berufe aufzuzeigen. Die Tätigkeiten der Arbeitsgruppe umfassen zwei Schwerpunkte: Das Projekt „Pilotregion BBO frühzeitig beginnen“ sowie ein Forschungsprojekt zur wirkungsvolleren Einbindung von Eltern in den BBO-Prozess. Um die Einbindung der Eltern im BBO-Prozess der Kinder noch nachhaltiger und systematischer zu verankern braucht es zusätzliches Wissen über die Erreichung der Eltern. Dazu hat das Landesgremium BBO ein Forschungsvorhaben gemeinsam mit der PH Steiermark und der Karl-Franzens-Universität konkretisiert.

„Bildungs- und Berufsorientierung in der Bildungsregion Oststeiermark“

In der Pilotregion Oststeiermark wurde ein stufenübergreifender Ansatz von der Krippe bis zum Berufseinstieg entwickelt und in einem E-Book veröffentlicht. Dabei wird das Ziel verfolgt, BBO als roten Faden im Bildungssystem zu etablieren und Kindern, vielfältige Lern- und Berufserfahrungen zu ermöglichen. Das E-Book dient sowohl als Grundlage für den Kindergartenalltag als auch für Fortbildungen und praxisnahe Umsetzung in der Region. Die durchgängige Berufsorientierung vom Kindergarten bis zur Sekundarstufe II hat in der Pilotregion Oststeiermark erste positive Wirkung gezeigt. Die Weiterführung und Ausweitung wird unter anderem in Verbindung mit MINT-Schwerpunkten angestrebt.

Bereitstellung von Informationen über Berufstrends der Zukunft

Bedingt durch den technologischen Wandel entstehen neue Berufsfelder, recht dynamisch nimmt die Bedeutung bestimmter Berufe zu während die anderer abnimmt. Die anbieterneutrale Onlineplattform www.jugendwegweiser.at bietet aktuelle Informationen zu Ausbildungsmöglichkeiten sowie Funktionen für eine gezielte Suche nach Online- oder Präsenzangeboten. Die BerufsFindungsBegleitung (BFB) der Steirischen Volkswirtschaftlichen Gesellschaft besteht als regional verankertes Netzwerk, das Jugendliche, Eltern, Lehrkräfte und Unternehmen durch interaktive Projekte, Stammtische und Berufsorientierungsangebote bei Übergängen von Schule in Ausbildung und Beruf unterstützt.

Verbreitung von Good-Practice-Beispielen gleichstellungsorientierter Bildungs- und Berufsorientierungsangebote

Regionale Bildungs- und Berufsorientierungsmessen (BBO) bieten Jugendlichen, Eltern und bildungsinteressierten Menschen einen zentralen Zugang zu umfassenden Informationen über Bildungs- und Beratungsangebote innerhalb der Regionen. Schulen, Bildungseinrichtungen und Unternehmen nutzen diese Plattformen, um ihre Aus-, Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten zu präsentieren. Die Organisation wird durch die finanzielle Förderung des Landes Steiermark und die Anwendung einheitlicher Qualitätsstandards sichergestellt. Als Förderungsgrundsatz gilt, dass bei der Durchführung insbesondere geschlechtssensible Aspekte (z. B. Impulse zur nicht-traditionellen Berufswahl) zu berücksichtigen sind. Ergänzend stehen Lehrkräften Leitfäden zur Vor- und Nachbereitung der Messebesuche, Ausstellenden Orientierungshilfen, Role-Model-Materialien sowie ein E-Book für einen professionellen Messeauftritt zur Verfügung. Die Planung erfolgt in enger regionaler Kooperation mit Schulen, Arbeitsmarkt- und Sozialpartnern sowie weiteren Bildungs-

akteurinnen und -akteure, um regionale Bedürfnisse passgenau zu bedienen. Ganzjährig zugänglich sind ergänzende digitale Angebote wie monatliche BBO-Tipps, Webinar-Aufzeichnungen und Videoformate, die die Messetermine oder Messen ergänzen.

Eine Übersicht über die Steirische BBO-Angebotslandschaft wird von den regionalen BBO-Koordinatorinnen und Koordinatoren für die einzelnen Regionen in kategorisierter Form zusammengestellt, dabei sind geschlechtsspezifische Angebote für Frauen/Mädchen bzw. Männer/Burschen besonders gekennzeichnet.

Die Verbreitung der vielfältigen Materialien und Angebote zur Bildungs- und Berufsorientierung erfolgt regelmäßig über die Newsletter der regionalen BBO-Koordinationen, über regionale Partnerorganisationen sowie im Rahmen der regionalen BBO-Messen an die Zielgruppen.

Förderung der Vernetzung von Schulen und regionalen Unternehmen zur Vermittlung praxisnaher, klarer Berufsbilder

Neben der BerufsFindungsBegleitung (BFB) legt die Steirische Volkswirtschaftliche Gesellschaft einen Schwerpunkt auf den Aufbau von regionalen Netzwerken, um den Erfahrungsaustausch zwischen Lehrenden, Unternehmerinnen und Unternehmern und Eltern zu fördern. Gut ausgebildete Fachkräfte zu finden stellt zunehmend eine Herausforderung für steirische Unternehmen dar. Beim Projekt „Faszination Technik“ arbeiten Schulen und Industriebetriebe zusammen, um für Technik und Naturwissenschaften zu begeistern und um Jugendliche mit den Industriebetrieben in ihrer Region bekannt zu machen.

Regionale Branchencluster arbeiten darüber hinaus eng mit den Schulen in der jeweiligen Region zusammen, um berufliche Möglichkeiten sichtbar zu machen. Auf regionaler Ebene forcieren auch die Berufsinformationszentren des AMS die Vernetzung von Jugendlichen und Unternehmen insbesondere in Bezug auf die Lehrausbildung.

Weitere Unterstützung von Angeboten zur Erhöhung des Mädchenanteils in technischen Berufen und des Bubenanteils in sozialen/pädagogischen Berufen

Die nach wie vor großen, geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Fächerwahl im Schul-, Hochschulbereich und bei den Lehrberufen wirken sich im späteren Lebensverlauf massiv auf die Gleichstellung der Geschlechter in Bezug auf Sicherung der ökonomischen Eigenständigkeit, Bezahlung und Karriereoptionen bis zur Pensionshöhe aus. Deshalb bedarf es weiterhin in-

tensiver Bemühungen, um einen Ausgleich der Geschlechter in den verschiedenen Berufsfeldern zu erreichen. Dazu tragen aktuell etwa Maßnahmen wie der „Girls' Day" und „Boys' Day", die Steirische BBO-Woche, die Plattform für Bildung und Beruf in der Steiermark www.jugendwegweiser.at und zahlreiche von Fachstellen und akademischen Einrichtungen durchgeführte Projekte, die darauf abzielen, das Berufswahlspektrum von jungen Menschen zu erweitern (wie etwa „FEM IN TECH" (FIT) oder das Qualifizierungsprogramm des Arbeitsmarktservice (AMS) „Frauen in Handwerk und Technik".

Für die Berufs- und Bildungsorientierung von Mädchen und jungen Frauen führt der Verein MAFALDA das Beschäftigungsprojekt INT:RA Works mit finanzieller Unterstützung des AMS Steiermark und der Abteilung A11 des Landes Steiermark durch. Das gemeinnützige Beschäftigungsprojekt im Großraum Graz vermittelt in Werkstätten den Umgang mit verschiedenen Materialien und Werkzeugen und stärkt die individuellen Kompetenzen, um erfolgreich in Ausbildung oder Arbeitsmarkt zu starten. Aufbauend auf Einzel- und Gruppenerfahrungen eröffnet das Projekt neue Perspektiven für die berufliche Zukunft und schafft Einstiegsmöglichkeiten in Qualifizierung, Ausbildung und Beschäftigung in Kooperation mit dem Arbeitsmarktservice.

Girls' Day in der Landesverwaltung

Im Jahr 2025 nahm das Land Steiermark als Arbeitgeber selbst am Girls' Day teil. Teilnehmerinnen erhielten Einblicke in verschiedene Arbeitsbereiche wie z. B. Labor und Maschinentechnik der Abteilung 15 Energie Wohnbau Technik und die Versuchsstation für Spezialkulturen der Abteilung 10.

Die langjährige Umsetzung des Girls' Day in der Steiermark zeigt Wirkung: Inzwischen ist der von Frauen am dritthäufigsten gewählte Lehrberuf Metalltechnikerin.[19]

Sicherung der regionalen Kompetenzzentren für Bildung und Lernen

In der Steiermark gibt es zwei Regionale Kompetenzzentren für Bildung und Lernen, die speziell Frauen mit geringem Qualifikationsniveau oder Bildungsbenachteiligung unterstützen. Im Auftrag des Landes unterstützt der Verein nowa Frauen in den Regionen Graz-Umgebung, Hartberg-Fürstenfeld und Leoben. Ein weiteres Kompetenzzentrum wird vom Verein Akzente betrieben (seit 2025 im neuen Bildungs- und Begegnungszentrum in Voitsberg ansässig) und ist in den Regionen Voitsberg, Deutschlandsberg und Leoben aktiv.

Beide Zentren bieten den Frauen professionelle Beratung und Begleitung, um ihre Bildungs- und Berufswege gezielt zu entwickeln. Sie stellen Lern- und

[19] Steiermark – Gleichstellung in Zahlen (2025), Steirische Statistiken, Heft 10/2025, A17 Landes- und Regionalentwicklung

Weiterbildungsangebote bereit, darunter Lerntreffs, Coaching, Qualifizierungsmaßnahmen sowie digitale Kompetenzförderung. Ziel ist es, die Bildungsbeteiligung zu erhöhen, Beschäftigungschancen zu verbessern, den Verbleib am Arbeitsmarkt zu sichern und die gesellschaftliche sowie wirtschaftliche Teilhabe der Frauen nachhaltig zu stärken. Dabei werden die individuellen Ziele der Frauen initiiert, begleitet und mittelfristig umgesetzt, unter Berücksichtigung des jeweiligen regionalen Umfelds.

Verschränkung der Arbeitsmarktpolitischen Strategie mit der Steirischen Strategie für Bildungs- und Berufsorientierung (BBO)

Im Auftrag des Landes Steiermark setzt die Steirische Arbeitsförderungsgesellschaft (StAF) arbeitsmarktpolitische Programme um. Im Jahr 2023 haben das Sozial- und Wirtschaftsressort des Landes Steiermark mit Sachverständigen der Sozialpartner und des Arbeitsmarktservice Steiermark die Arbeitsmarktpolitische Strategie Steiermark 2030 erarbeitet. Im Jahr 2023 wurde mit einem umfassenden Maßnahmenpaket gestartet, das untern anderem die Steigerung der Frauenerwerbsquote durch bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, den Abbau von Geschlechterstereotypen und Erleichterungen beim (Wieder-)Einstieg in den Beruf vorsieht. In der Strategie sind geschlechterrelevante Fragestellungen mit Bildungs- und Berufsorientierung gezielt verknüpft, um Gleichstellung und Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben aktiv zu fördern.

WIRKUNGSINDIKATOREN

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

Vergleichszeitpunkt		2020	2023	Veränderung	
Universitäten und Fachhochschulen					
Bevölkerungsanteil ab 15 Jahren mit Hochschulabschluss (inkl. Akademien)	2001: Frauen: 6,2 % Männer: 7,0 %	2021: Frauen: 14,6 % Männer: 13,9 %	2023 Frauen: 15,7 % Männer: 14,8 %	2021–2023: Frauen: +1,1 % Männer: +0,9 %	Frauen ↗ Männer →
Frauenanteil bei Informatik und Kommunikationstechnologie-Studierenden an Universitäten	2003/04: Frauen: 12,1 % (216 von 1.783)	2020/21: Frauen: 16,7 % (401 von 2.402)	2023/24: Frauen: 18,8 % (480 von 2.551)	2020–2023: Frauen: +2,1 %	Frauen ↗
Frauenanteil bei Ingenieurwesen, verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe Studierenden an Universitäten	2003/04: Frauen: 22,9 % (1222 von 5.340)	2020/21: Frauen: 28,3 % (1.785 von 6.313)	2023/24: Frauen: 30,5 % (1.807 von 5.919)	2020–2023: Frauen: 2,2 %	Frauen ↗
Männeranteil bei Gesundheit und Sozialwesen Studierenden an Universitäten	2003/04: Männer: 36,1 % (1.246 von 3.447)	2020/21: Männer: 39,0 % (1.002 von 2.572)	2023/24: Männer: 37,8 % (1.065 von 2.814)	2020–2023: Männer: -1,2 %	Männer ↘
Männeranteil bei Studierenden an Pädagogischen Hochschulen	2010/11: Männer: 27 % (366 von 1.342)	2020/21: Männer: 26,7 % (741 von 2.778)	2023/24: Männer: 25,6 % (828 von 3.239)	2020–2023: Männer: -1,1 %	Männer ↘
Berufsbildende Schulen und Lehre					
Frauenanteil in technischen Schulen (HTL)	2006/2007: Frauen: 20,2 % (1.636 von 8.118)	2020/2021: Frauen: 24,2 % (1.746 von 7.211)	2020/2021: Frauen: 24,2 % (1.746 von 7.211)	2020–2023: Frauen: +1,0 %	Frauen ↗
Männeranteil in sozialen Schulen (HLW und BAFEP)	2006/07: Männer: 5,8 % (293 von 5024)	2020/21: Männer: 9,6 % (504 von 5257)	2023/24: Männer: 11,2 % (540 von 4.842)	2020–2023: Männer: 1,6 %	Männer ↗
Frauenanteil bei der Lehrberufsgruppe Maschinen/ Fahrzeuge/Metall	2002: Frauen: 2,8 % (130 von 4.608)	2021: Frauen: 10,9 % (465 von 4.252)	2024: Frauen: 12,0 % (521 von 4332	2021–2024: Frauen: +1,1 %	Frauen ↗
Männeranteil bei der Lehrberufsgruppe Gesundheit/Medizin/ Pflege	2002: Männer: 49,8% (203 von 408)	2021: Männer: 13,5 % (50 von 370)	2024: Männer: 13,7 % (59 von 431)	2021–2024: Männer: 0,2 %	Männer →

Erwachsenenbildung (1):					
Frauenanteil insgesamt	2018: Frauen: 59,2 % (von 301.723)	2021: Frauen: 63,2 % (von 230.333	2024: Frauen: 67 % (von 378.374)	2021–2024: Frauen: +3,8 %	Frauen ↗
Männeranteil in den Bereichen Gesundheit, Wellness & Sport	2018: Männer: 26,2 % (von 89.620)	2021: Männer: 16,5 % (von 35.577)	2021: Männer: 16,5 % (von 35.577)	2021–2024: Männer: -0,5 %	Männer →
Frauenanteil in den Bereichen Technik, Handel, Gewerbe und Tourismus	2018: Frauen: 22,1 % (insgesamt 23.467)	2021: Frauen: 21,7 % (insgesamt 19.321)	Keine Angabe (insgesamt 17556)		
Männeranteil bei der Nutzung von Bibliotheken	2017: Männer: 34,6 % (von 99.715)	2021: Männer: 33,4 % (von 77.721)	2024: Männer: 34,7 % (von 86.613)	2021–2024: Männer: +1,3 %	Männer ↗
Männeranteil bei ZWEI & MEHR-Elterntreffs (Elternbildung)	2018: Männer: 11 % (von 410)	2021: Männer: 8,9 % (92 von 1.033)	2021: Männer: 8,9 % (92 von 1.033)	2021–2024: Männer: -4,6 % (+ 427 Teilnehmer)	Männer ↘

Änderung	↗ > 1 bis 10 %	↑ > 10 % oder mehr
→ -1 bis 1 %	↘ < -1 bis -10 %	↓ < -10 % oder weniger

Quellen:

Steiermark – Gleichstellung in Zahlen (2022), Steirische Statistiken, Heft 9/2022, A17 Landes- und Regionalentwicklung

Steiermark – Gleichstellung in Zahlen (2025), Steirische Statistiken, Heft 10/2025, A17 Landes- und Regionalentwicklung

Monitoring Steirische Erwachsenenbildung, Basisdaten 2024 (2025), Bildungsnetzwerk Steiermark

Resümee

Die aktuelle Datenlage zeigt, dass sich geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bildungs- und Ausbildungswahl zwar verringern, aber weiterhin deutlich sichtbar sind. Frauen sind in Pädagogik, Gesundheit und Sozialwesen nach wie vor stark vertreten, während Männer eher in technischen und naturwissenschaftlichen Bereichen studieren. Der Anteil der Frauen mit Hochschulabschluss liegt mittlerweile über jenem der Männer: 2023 verfügen 15,7 % der Frauen ab 15 Jahren über einen akademischen Abschluss, bei den Männern sind es 14,8 %. (Tabelle 5)

Die Wahl von Studien- und Ausbildungsrichtungen hat nach wie vor weitreichende Konsequenzen für Erwerbs- und Einkommensmöglichkeiten. Frauen finden sich überproportional in Feldern mit vergleichsweise niedrigerem Lohnniveau wieder, während Männer stärker in Branchen mit höheren Verdienstchancen Fuß fassen. Um dieser ungleichen Verteilung entgegenzuwirken gilt es, jungen Menschen geschlechtsunabhängig Zugang zu einem breiten Spektrum an Ausbildungswegen zu eröffnen. Zentrale Zielsetzung ist dabei, dass Berufswahlentscheidungen auf individuellen Fähigkeiten und Interessen beruhen, nicht auf traditionellen Rollenbildern oder Erwartungshaltungen des Umfelds. (Tabelle 5)

Langfristige Entwicklungen machen zwar Fortschritte sichtbar, verlaufen jedoch zögerlich: In der Informatik stieg der Frauenanteil von 12,1 % im Jahr 2003/04 auf 18,8 % im Studienjahr 2023/24, im Ingenieurwesen von 22,9 % auf 30,5 %. Auch im berufsbildenden Bereich ist ein positiver Trend erkennbar: An den HTLs beträgt der Anteil an Schülerinnen inzwischen 25,2 %, und in technischen Lehrberufen konnte der Anteil von Mädchen bis 2024 auf 12 % gesteigert werden. Dahingegen stagniert der Männeranteil im Gesundheits- und Sozialwesen an Universitäten (2020/21: 39,0 %, 2023/24: 37,8 %). (Tabelle 5)

Die Tatsache, dass es in manchen Bereichen kaum Dynamik gibt, ist problematisch: So ist der Männeranteil an Pädagogischen Hochschulen mit 25,6 % seit 2010/11 nahezu unverändert niedrig. Angesichts der zentralen Rolle von Schulen bei der Vermittlung von Rollenbildern ist eine stärkere Durchmischung dringend notwendig. (Tabelle 5)

Besonders in einer digitalisierten Gesellschaft ist entscheidend, dass sich die gesellschaftliche Vielfalt in der digitalen Welt widerspiegelt: Wer Software entwickelt und Algorithmen programmiert, gestaltet die Rahmenbedingungen der Zukunft. Fehlende Vielfalt birgt die Gefahr, dass bestehende Ungleichheiten verfestigt oder sogar verstärkt werden. Deshalb ist es notwendig, Geschlechtergerechtigkeit nicht nur als bildungspolitische Aufgabe, sondern auch als zentrale Voraussetzung für Innovation und Chancengleichheit zu verstehen.


© FH Campus 02

Mag.ª Kristina Edlinger Ploder, Rektorin und wissenschaftliche Geschäftsführung an der Fachhochschule CAMPUS 02

Frauen für Karrierepläne begeistern

Die Wahrung von Chancengerechtigkeit und die freie Möglichkeit, ihre*seine persönlichen Bildungs- und Berufswünsche zu verwirklichen, hat in den letzten Jahren an den Hochschulen stark zugenommen. Neben Frauenförderplänen und der gesetzlichen Verankerung zur Implementierung sog. Gleichstellungspläne haben viele individuelle Projekte an den Hochschulen dazu geführt, dass die Geschlechterfrage eigentlich keine Rolle mehr spielen sollte.

An der FH CAMPUS 02 bin ich selbst als Rektorin bei meiner ersten Wahl 2016 zur Nutznießerin geworden, als ein gleiches Stimmenverhältnis mit einem Kollegen dazu führte, dass ich vorgezogen wurde, da weibliche Mitglieder im FH-Kollegium unterrepräsentiert waren. Seither haben wir viel unternommen, um Frauen für Karrierepläne zu begeistern und sie insbesondere in den aussichtsreichen technischen Disziplinen zu unterstützen. Mit Lea (Let's empower Austria) dürfen wir bspw. seit einem Jahr ein breites Frauenförderprogramm von den Schüler*innen bis zu den Absolvent*innen abwickeln (siehe Projekt FIONA – FH CAMPUS 02).

Die Bildungsinstitutionen haben in den letzten Jahren eine sehr positive Bilanz vorzuweisen, allerdings spiegelt sich diese nicht gänzlich in den Karrierewegen im Berufsleben wider. Dafür sind weitere Rahmenbedingungen wie z. B. der Ausbau von Kinderbetreuungsplätzen notwendig, um auch die Gleichstellung im beruflichen Alltag voranzutreiben.


© Uni Graz/Tzivanopoulos

Univ.-Prof.in Mireille van Poppel, Ph.D., Vizerektorin für Internationalisierung und Gleichstellung an der Universität Graz

Familienfreundlicher Campus

Die Universität Graz setzt sich aktiv für eine ausgewogene Geschlechtervertretung in allen Beschäftigungsgruppen ein, einschließlich akademischer Führungspositionen. Der Frauenanteil bei Professor:innen liegt derzeit bei 37 %, was zeigt, dass weiterhin Maßnahmen erforderlich sind. Zentral dabei sind Gleichstellungsmonitoring, Frauenförderprogramme, rechtliche Rahmenbedingungen und ein kultureller Wandel in der Organisation.

Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bietet die Universität zahlreiche unterstützende Rahmenbedingungen: Ein familienfreundlicher Campus mit Kinderzimmern, betriebliche Regelungen, ein Welcome Center und ein Dual Career Service gewährleisten Unterstützung für Lehrende und Forschende mit familiären Verpflichtungen.

Quotenregelungen sehe ich als wichtig, um Geschlechtergerechtigkeit voranzutreiben, benötigen jedoch ergänzend Programme zur Förderung von Frauen, Bewusstseinsbildung und einer langfristigen Veränderung der Unternehmenskultur auf allen Ebenen.

Gender Studies sind wichtig, indem sie Studierende anregen, scheinbare Selbstverständlichkeiten faktenbasiert und disziplinübergreifend zu hinterfragen.

Gleichstellung in der Bildung bedeutet für mich, dass alle gleichermaßen Zugang zu Bildung haben und alle entsprechend ihren Fähigkeiten an Bildung teilhaben können.


© trimaks photography

Elisabeth Meixner, BEd, Bildungsdirektorin in der Bildungsdirektion Steiermark

Gerechte Bildung beginnt mit Bewusstsein

Gleichstellung in der Bildung ist Grundvoraussetzung für Chancengerechtigkeit. Für die steirische Bildungsdirektion ist sie kein abstraktes Ziel, sondern eine gelebte und strukturell verankerte Praxis. Gemeinsam mit dem Bildungsministerium setzen wir konkrete Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in unterrepräsentierten Bereichen und zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie – etwa durch gezielte Personalentwicklung und die Integration von Gleichstellungsperspektiven in alle Strukturen und Prozesse. Damit schaffen wir nachhaltige Rahmenbedingungen, die bereits spürbare Veränderungen anstoßen. Ein zentrales Anliegen bleibt auch weiterhin die geschlechtersensible Bildungs- und Berufsorientierung. Steirische Schulen fördern aktiv die Auseinandersetzung mit Geschlechterrollen und ermutigen junge Menschen, selbstbestimmte Bildungswege zu gehen – unabhängig von Klischees. Gleichstellung, Diversität und Chancengerechtigkeit sind fächerübergreifend im Unterricht verankert. Zukünftige Initiativen greifen diesen Weg auf: Geplant sind unter anderem vertiefte Fortbildungsangebote für Lehrkräfte, neue didaktische Konzepte sowie Projekte zur Förderung von Gleichstellung, Zivilcourage und Inklusion. Denn eine gerechte Bildung beginnt mit Bewusstsein und endet nie.



© GettyImages/shapecharge

4. BERUF UND FINANZIELLE ABSICHERUNG

UMSETZUNGSTAND IN DIESEM THEMENFELD



STAND BEI DER ERREICHUNG DER FOLGENDEN ZIELSETZUNGEN

●	**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

Der Umsetzungsgrad der im Aktionsplan 2023–2025 beschriebenen Maßnahmen und die Einstufung der erreichten Wirkung („Outcome“) sind in folgender Übersicht zusammengefasst.

Ziel	Status	Maßnahme
A) Flexible Arbeitszeiten	🔴 →	Schaffung von neuen Karenz- und Arbeitszeitmodellen unter Berücksichtigung unterschiedlicher Lebensphasen durch aktive Mitgestaltung auf Bundesebene
B) Ausgewogene Geschlechterverteilung	🟢 →	Stärkung der Attraktivität der Pflegeberufe
	🟡 →	Positionierung von pädagogischen Berufen als attraktive und flexible Karriereberufe für alle Geschlechter
	🟡 ✕	Anreizsysteme für Unternehmen entwickeln
	🟢 →	Schaffung von flexibleren, beruflichen Möglichkeiten zur beruflichen Umorientierung und Förderung von Quereinstiegen
	🟢 →	Weiterentwicklung und Ausbau von Unterstützungsmaßnahmen für Gründerinnen und Unternehmerinnen und Förderung von regionalen Initiativen zur Unterstützung von Gründerinnen
C) Einkommenstransparenz	🟡 →	Information und Aufklärung über Zweck und Wirksamkeit von Einkommensberichten
	🔴 →	Initiierung von Genderanalysen ausgewählter Kollektivverträge insbesondere im Pflegebereich
D) Finanzielle Unabhängigkeit, Altersvorsorge, soziale Absicherung	🟢 →	Bewusstseinsbildung zu den Auswirkungen von Berufsunterbrechungen, Teilzeitarbeit bzw. geschlechterspezifischer, privater Arbeitsteilung auf das Lebenseinkommen
	🟢 →	Sicherstellung von Beratungs- bzw. Unterstützungsangeboten
	🟢 →	Sicherung des Betriebs und der Zusammenarbeit der Frauen- und Mädchenberatungsstellen und der Männer- und Burschenberatung
	🟡 ✕	Stärkung und Unterstützung von Ein-Eltern-Haushalten
	🟢 ↝	Programme zur Frauenförderung in Unternehmen, wissenschaftlichen Einrichtungen und in der Verwaltung
	🟡 →	Urgenz auf Bundesebene zur Umsetzung eines automatischen Pensionssplittings

	hohe positive Wirkung	✓	Maßnahme abgeschlossen
	gute Wirkung	→	Maßnahme wird fortgeführt
	geringe Wirkung	↝	Maßnahme wird adaptiert fortgeführt
	keine Wirkung (nicht umgesetzt)	✕	Maßnahme wird nicht fortgeführt

A) Flexible Arbeitszeiten

Schaffung von neuen Karenz- und Arbeitszeitmodellen unter Berücksichtigung unterschiedlicher Lebensphasen durch aktive Mitgestaltung auf Bundesebene

Die Schaffung von neuen Karenz- und Arbeitszeitmodellen unter Berücksichtigung unterschiedlicher Lebensphasen ist ein wesentlicher Schritt in Richtung geteilter Elternschaft. Alle Geschlechter sollen in gleichem Maße die Möglichkeiten von flexiblen Arbeitszeitmodellen nutzen und Berufstätigkeit und Sorgearbeit vereinbaren können. Das Thema fällt in die Zuständigkeit des Bundes, wird dort aktuell jedoch nicht forciert. Beispiele aus Island oder Spanien arbeiten mit dem „use it or loose it"-Prinzip, welches ein geeignetes Steuerungsinstrument sein könnte. Beide Elternteile können zu gleichen Teilen Elternkarenz nutzen. Geht einer der Elternteile nicht in Karenz, kann diese Zeit nicht von der anderen Person in Anspruch genommen werden. Das Thema wurde im Rahmen der Landesfamilienreferentinnen- und Landesfamilienreferentenkonferenz behandelt. Aktuell werden Verbesserungsmöglichkeiten im Bereich Karenz und Kinderbetreuungsgeld auf Bundesebene erörtert.

B) Ausgewogene Geschlechterverteilung

Stärkung der Attraktivität der Pflegeberufe

Durch den bevorstehenden Eintritt der Babyboomer-Generation in die Pension und den Anstieg der Bevölkerung mit einem Alter von über 65 Jahren wird der Bedarf an Pflegekräften künftig weiter steigen. Die psychischen und physischen Anforderungen in der professionellen wie auch innerfamiliären Pflege werden bislang überwiegend von Frauen getragen, die in diesem Berufsfeld vergleichsweise niedrig entlohnt werden. Um dem Fachkräftemangel zu begegnen, wurden in der Steiermark zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen und Pflegekräfte mit finanziellen Anreizen wie Boni und Einstellungsprämien unterstützt, was zu einer höheren Bewerbungszahl und schnelleren Besetzung offener Stellen geführt hat. Mittelfristig sind Maßnahmen zur Aufwertung des Berufsbildes und zur Schaffung attraktiver Perspektiven für junge Menschen notwendig, die den Pflegeberuf geschlechterübergreifend interessant machen sollen.

Positionierung von pädagogischen Berufen als attraktive und flexible Karriereberufe für alle Geschlechter

Verschiedene Maßnahmen zielen darauf ab, pädagogische Berufe für Männer attraktiver zu gestalten. Der Boys' Day bietet jungen Männern ab der 7. Schulstufe Einblicke in Pflege, Erziehung und soziale Arbeit, ergänzt durch Workshops, Online „Role Model" Talks und Exkursionen zu sozialen Einrichtungen. Zusätzlich unterstützt die Bildungsdirektion Steiermark Männer, die als Quereinsteiger in den Lehrberuf eintreten möchten, mit Beratung und Informationen. Diese Initiativen zielen darauf ab, traditionelle Geschlechterrollen zu hinterfragen und Männern berufliche Perspektiven in pädagogischen Berufen zu eröffnen.

Anreizsysteme für Unternehmen entwickeln

Das FFG Programm DIVERSITEC – Innovation durch Vielfalt fördert gezielt die Organisationsentwicklung in naturwissenschaftlich-technischen Unternehmen zur Stärkung von Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion. Unternehmen können Förderungen für Maßnahmen wie Diversity-Management, Mentoring, New-Work-Modelle oder Gleichstellungspläne erhalten, um Innovationskraft und Unternehmenskultur nachhaltig zu stärken.

Das equalitA-Gütesiegel des Bundesministeriums für Wirtschaft, Energie und Tourismus geht an Betriebe, die innovative, innerbetriebliche Frauenförderung umsetzen, und hebt erfolgreiche Maßnahmen durch den jährlich verliehenen equalitA Award hervor.

Unternehmensberaterinnen und -berater von Familie & Beruf begleiten Unternehmen, Gemeinden und Hochschulen auf dem Weg zu einer familienbewussten Personalpolitik und zu einer Zertifizierung als „familienfreundlicher Arbeitgeber". Mit Stand Ende August 2025 sind in der Steiermark 74 Betriebe zertifiziert. Darüber hinaus macht Familie & Beruf Öffentlichkeitsarbeit z. B. mittels Podcasts und Magazinen.

Schaffung von flexibleren, beruflichen Möglichkeiten zur beruflichen Umorientierung und Förderung von Quereinstiegen

Das Landesgremium für Bildungs- und Berufsorientierung (BBO) Steiermark arbeitet gemeinsam mit allen relevanten Stakeholdern an Lösungen, die Menschen in Phasen der beruflichen Um- oder Neuorientierung unterstützen. Viele Erwerbstätige stehen im Laufe ihres Berufslebens vor der Notwendigkeit oder dem Wunsch nach Veränderung. Um diese Prozesse zu fördern sind Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten auf erwachsenenbildung.at gebündelt. Der Fokus liegt bei der Erwachsenen-BBO auf der Stärkung von Orientierung und Weiterbildung im Sinne von lebenslangem Lernen. Dabei wird besonders auf niederschwellige Angebote geachtet.

Das steirische AMS unterstützt den Wiedereinstieg nach der Karenz mit Beratung, maßgeschneiderten Kursen wie „Wiedereinstieg mit Zukunft“ und finanziellen Förderungen, etwa für Kinderbetreuung und Weiterbildung. Personen können bereits während der Karenz individuelle Beratungsgespräche und zahlreiche Informationsveranstaltungen in Anspruch nehmen, um berufliche Optionen zu klären und den Einstieg gezielt vorzubereiten. Ergänzend dazu setzt die zam-Stiftung seit Jahren auf die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt, indem sie gemeinsam mit Unternehmen maßgeschneiderte Qualifizierungsangebote entwickelt, um brachliegendes Potenzial zu aktivieren und Benachteiligungen abzubauen.

In den Jahren 2023–2025 wurden diese Maßnahmen weiter ausgebaut: So wurden verstärkt digitale Beratungs- und Informationsangebote eingeführt, um eine niederschwellige Orientierung zu ermöglichen, und regionale Schwerpunktprojekte zur beruflichen Neuorientierung für Frauen und Männer initiiert. Zudem legte die zam-Stiftung den Fokus auf Qualifizierungen in zukunftsrelevanten Bereichen wie Pflege, Bildung und Digitalisierung, während das AMS verstärkt auf kombinierte Weiterbildungs- und Praktikumsmodelle setzte, um den Übergang in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Damit wurde die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Arbeitsmarkt gestärkt und die berufliche Neuorientierung in der Steiermark an die aktuellen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Anforderungen angepasst.

Das Projekt Senior Quality ist eine Initiative des Vereins zur Förderung für Arbeit und Beschäftigung (FAB) und richtet sich an Menschen ab 45 Jahren, die Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung suchen. Es bietet eine spezialisierte Jobplattform, auf der Unternehmen gezielt nach erfahrenen Arbeitskräften suchen können. Neben der Vermittlung von Arbeitsplätzen umfasst das Angebot auch begleitende Maßnahmen wie Bewerbungstrainings, Lebenslauf-Checks und individuelle Beratung, um die Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen.



Weiterentwicklung und Ausbau von Unterstützungsmaßnahmen für Gründerinnen und Unternehmerinnen und Förderung von regionalen Initiativen zur Unterstützung von Gründerinnen

Die SFG (Steirische Wirtschaftsförderungsgesellschaft) bietet im Rahmen von WE! Women's Entrepreneurship individuelle Coachings, Netzwerktreffen und Förderberatungen insbesondere für Gründerinnen aus Zukunftsbranchen wie Mobilität, Medizintechnik, Nachhaltigkeit und Digitaltechnologie an.

Berufliche Perspektiven, insbesondere für Frauen, sind ein wichtiger Faktor dafür, wie attraktiv eine Region als Lebens- und Arbeitsort wahrgenommen wird. Eine Möglichkeit dazu stellt dabei die berufliche Selbstständigkeit dar. So bündelt beispielsweise die Startup Schmiede Oststeiermark regionale Gründungsangebote, vernetzt Gründerinnen und Gründer mit Mentorinnen und Mentoren sowie regionalen Stakeholdern und organisiert gezielt Formate wie das Netzwerktreffen zum Thema „Female Founders & Female Leadership", womit die Sichtbarkeit von Startup-Gründerinnen in der Oststeiermark gestärkt wird.



C) Einkommenstransparenz

Information und Aufklärung über Zweck und Wirksamkeit von Einkommensberichten

Das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (GlBG) verpflichtet Unternehmen mit mehr als 150 dauernd Beschäftigten zur Erstellung eines Einkommensberichts, in dem die Gehälter nach Geschlecht und Verwendungsstufe aufgezeigt und gegenüber dem Betriebsrat oder öffentlich zugänglich gemacht werden müssen. Der Einkommensbericht bleibt ein zentrales Instrument zur Analyse und Verringerung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede. Ab 2027 sind EU-weit auch Unternehmen mit einer Größe ab 100 Beschäftigten schrittweise berichtspflichtig, und bei einem Lohngefälle von mehr als 5 % müssen Maßnahmen zur Korrektur ergriffen werden. In einem Infoblatt der Abteilung 6 Bildung und Gesellschaft sind die gesetzlichen Vorgaben, deren Umsetzung in der Steiermark und die Bedeutung der Lohntransparenz einfach verständlich zusammengefasst.

Initiierung von Genderanalysen ausgewählter Kollektivverträge insbesondere im Pflegebereich

Die Festlegung von Löhnen und Gehältern erfolgt in Österreich durch die Sozialpartner im Rahmen der Kollektivverträge, weshalb diesen eine zentrale Rolle beim Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles zukommt. Die A6 Bildung und Gesellschaft empfiehlt auf Bundesebene entsprechende Maßnahmen umzusetzen. Im Berichtszeitraum wurden dazu auf Bundesebene keine weiteren Schritte vorgenommen.

D) Finanzielle Unabhängigkeit, Altersvorsorge, soziale Absicherung

Bewusstseinsbildung zu den Auswirkungen von Berufsunterbrechungen, Teilzeitarbeit bzw. geschlechterspezifischer, privater Arbeitsteilung auf das Lebenseinkommen

Eltern und insbesondere junge Frauen sollten frühzeitig und umfassend darüber informiert werden, welche Folgen unterschiedliche Arbeitszeitmodelle wie Teilzeit oder Vollzeit für die spätere Pension haben. Ebenso gilt es, über Möglichkeiten wie Pensionssplitting, Väterkarenz sowie über relevante rechtliche Absicherungen aufzuklären. Dabei stellt auch die finanzielle Basisbildung eine wesentliche Voraussetzung für Eigenständigkeit, Entscheidungsfreiheit und langfristige Vorsorge dar. Bei den Steirischen Frauen- und Mädchenberatungsstellen kann hierzu Beratung in Anspruch genommen werden, ebenso im Rahmen der familienrechtlichen Erstberatung des Referates Familie, Erwachsenenbildung und Frauen. Die Angebote des ZWEI UND MEHR-Netzwerks Elternbildung beinhalten auch Veranstaltungen und Informationen rund um diese Themen.

Das Projekt „Finanzfrau“ zielte darauf ab, Frauen und Mädchen in der Steiermark in Bezug auf finanzielle Selbstbestimmung und Unabhängigkeit zu unterstützen und wurde von den Steirischen Frauen- und Mädchenberatungsstellen mit Landesmitteln umgesetzt. Die Veranstaltungsreihe richtete sich an Frauen aller Altersgruppen und bot praxisorientierte Informationen zu Themen wie Beruf, Gehaltsverhandlungen, Geldanlagen und Altersvorsorge. Ziel war es, den Teilnehmerinnen das notwendige Wissen zu vermitteln, damit sie ihre finanziellen Entscheidungen eigenständig und informiert treffen können.





Die App Schotterlotte wurde von der Steirischen Arbeitsförderungsgesellschaft (StAF) in Kooperation mit der staatlich anerkannten Schuldenberatung Steiermark entwickelt und unterstützt Privatpersonen, die ihre Finanzen besser überblicken und selbstständig verwalten möchten. Für Frauen kann dies besonders relevant sein, da finanzielle Grundbildung und die Fähigkeit zur eigenständigen Budgetplanung ein zentrales Element der wirtschaftlichen Selbstständigkeit und Unabhängigkeit sind.

Jedes Jahr wird zur Sensibilisierung und Bewusstseinsförderung der „Equal Pay Day“ bestimmt. Das ist der Tag, an dem Frauen hochgerechnet auf das Jahreseinkommen im Vergleich zu den Männern theoretisch nichts mehr verdienen. Die Abteilung 6 Bildung und Gesellschaft des Landes Steiermark hat 2024 eine öffentliche Kampagne zum „Equal Pay Day“ in der Kleinen Zeitung Print und den digitalen Medienformaten umgesetzt.

Sicherstellung von Beratungs- bzw. Unterstützungsangeboten

Der Dachverband der Steirischen Frauen- und Mädchenberatungsstellen wurde im Oktober 2022 gegründet, um die bestehenden Beratungsstellen in der Steiermark zu vernetzen und ihre Sichtbarkeit zu erhöhen. Der Verband vereint zehn Beratungsstellen, die an insgesamt 21 Standorten tätig sind und flächendeckend Unterstützung für Frauen und Mädchen anbieten. Zu den zentralen Zielen des Dachverbands gehören die Förderung der Gleichberechtigung, die Aufklärung über frauen- und genderpolitische Themen sowie die Sensibilisierung für gesellschaftliche Missstände. Aktivitäten des Dachverbands umfassen unter anderem Aufklärungskampagnen, eine Podcastreihe, Workshops und Veranstaltungen, die sich mit Themen wie Gewaltprävention, Alltagssexismus und Zivilcourage befassen.

Die Steirischen Frauen- und Mädchenberatungsstellen bieten Einzelberatungen für Frauen und Mädchen in persönlichen Veränderungsprozessen oder krisenhaften Lebenssituationen und Informationsveranstaltungen an. Die Schwerpunkte der Beratungstätigkeit umfassen Rechtsfragen, Themen wie Beruf, Karriere, Aus- und Fortbildung, Belastungen in der Familie, Belastungen durch Beruf, existentielle Gefährdung durch drohenden Arbeitsplatzverlust und Arbeitslosigkeit. Über Öffentlichkeitsarbeit und die regionale Vernetzung soll die frauenzentrierte Perspektive in den politischen Diskurs der Regionen gebracht werden, so dass Rahmenbedingungen geschaffen werden, die zur Chancengleichheit von Frauen beitragen.

Die ZWEI UND MEHR-Familienrechtliche Erstberatung unterstützt Eltern bei Fragen rund um Obsorge, Kontaktrecht, Unterhalt, Kinderbetreuungsgeld, Elternkarenz und Scheidung. In den Gesprächen werden nicht nur rechtliche Informationen vermittelt, sondern auch gleichstellungsrelevante Aspekte berücksichtigt, um Familien bei wichtigen Entscheidungen umfassend zu begleiten.

Die Frauenberufszentren des Arbeitsmarktservice (AMS) unterstützen arbeitsuchende Frauen bei Berufsorientierung, Aus- und Weiterbildung, Arbeitssuche sowie beim Wiedereinstieg nach der Karenz. Das Angebot reicht von individueller Beratung bis zu Workshops, die auf berufliche Entwicklung und Chancengleichheit abzielen.

Die staatlich anerkannte Schuldenberatung Steiermark bietet kostenlose Unterstützung für Privatpersonen in finanziellen Schwierigkeiten und begleitet auch bei Schuldenregulierungsverfahren. Zusätzlich werden Workshops zur Finanzbildung für Jugendliche sowie Weiterbildungen für Lehrkräfte, Personen in der Jugendarbeit und in Schlüsselfunktionen durchgeführt, um Verschuldung vorzubeugen.

Sicherung des Betriebs und der Zusammenarbeit der Frauen- und Mädchenberatungsstellen und der Männer- und Burschenberatung

Die Förderung der Steirischen Frauen- und Mädchenberatungsstellen wurde auf einen Zweijahresrhythmus umgestellt. Valorisierungen dienen der Gewährleistung eines stabilen Betriebs. Der 2022 gegründete Dachverband der Steirischen Frauen- und Mädchenberatungsstellen dient der Vernetzung von Beratungsstellen und Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in den Regionen. Er informiert über und vertritt frauen- und genderpolitische Anliegen in der Steiermark.

Der Verein für Männer- und Geschlechterthemen (VMG) stellt über die Fachstelle für Burschenarbeit und elf regionale Männerberatungsstellen/Fachstellen für Gewaltarbeit ein auf männliche Bedürfnisse zugeschnittenes Beratungsangebot bereit. Die Angebote umfassen Unterstützung bei Lebenssituationen wie Beziehungs- und Trennungskrisen, beruflichen Problemen, Fragen zur Vaterschaft und Erziehung sowie Themen wie Sexualität, Einsamkeit und Gewalt.

Die Zusammenarbeit zwischen den Netzwerken der Frauen- und Mädchenberatungsstellen und der Männer- und Burschenberatung verfolgt das Ziel, die Vorteile einer gleichgestellten Gesellschaft zu vermitteln und für alle Geschlechter zugänglich zu machen. Die Entwicklung komplementärer Angebote und die Nutzung des erweiterten Netzwerks zielen auf eine breitere Ansprache von Ratsuchenden ab, um die Gleichstellung aller Geschlechter zu fördern.

Stärkung und Unterstützung von Ein-Eltern-Haushalten

Ein-Eltern-Haushalte sind besonders armutsgefährdet – in der Steiermark werden 84 % der Ein-Eltern-Haushalte von Frauen geführt. Diese Gruppe benötigt daher zielgerichtete Unterstützungsangebote, die bei Förderungen, steuerlichen Regelungen sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stärker berücksichtigt werden müssen.

Das „Projekt Alleinerziehende“ der Diözese Graz-Seckau bietet Alleinerziehenden mit niedrigem Einkommen Lernhilfe-Intensivkurse für ihre Kinder in den Ferien sowie Erholungsangebote wie Kurzurlaube – mit dem Ziel an, finanzielle Entlastung und Auszeiten für diese besonders herausgeforderte Zielgruppe zu ermöglichen. Das Referat Familie, Erwachsenenbildung und Frauen der Abteilung 6 Bildung und Gesellschaft hat für Ein-Eltern-Haushalte ein Infoblatt erstellt.

Programme zur Frauenförderung in Unternehmen, wissenschaftlichen Einrichtungen und in der Verwaltung

In der Steiermark werden verschiedene Initiativen umgesetzt, um Frauen in Forschung, Wissenschaft und Verwaltung zu fördern und Gleichstellung zu stärken. Joanneum Research verfolgt mit seinem Gender Equality Plan 2025 die Integration von Gender- und Diversitätsaspekten in Forschung, Lehre und in den internen Strukturen und unterstützt dies über ein internes Netzwerk. An den Hochschulen der Steiermark, darunter Universität Graz, TU Graz und FH Joanneum, existieren Gleichstellungspläne, die Frauen in Forschung und Lehre fördern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen und inklusive, diskriminierungsfreie Arbeitsumfelder schaffen sollen.

Auf nationaler Ebene ergänzen Programme der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft (FFG) diese regionalen Maßnahmen. Das Programm DIVERSITEC unterstützt Organisationen bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion. Dies beinhaltet Karriereentwicklung, Netzwerkbildung und flexible Arbeitsmodelle. Gemeinsam tragen diese regionalen und österreichweiten Initiativen dazu bei, die Sichtbarkeit von Frauen zu erhöhen, ein chancengerechtes Umfeld zu schaffen und die Innovationskraft in Forschung und Wirtschaft zu stärken.

Urgenz auf Bundesebene zur Umsetzung eines automatischen Pensionssplittings

Das Modell des freiwilligen Pensionssplittings wurde 2005 eingeführt, um den durch die Kindererziehungszeit entstehenden Verlust auf dem Pensionskonto zwischen Eltern auszugleichen, und ist weiterhin nur auf Antrag möglich. Die Zahl freiwilliger Übertragungen nimmt leicht zu, das automatische Pensionssplitting als verpflichtende Regelung ist jedoch noch nicht umgesetzt. Das Thema bleibt weiterhin Gegenstand von Verhandlungen und wird insbesondere von der Steiermark forciert.

WIRKUNGSINDIKATOREN

Tabelle 6: Wirkungsindikatoren im Themenfeld – Beruf und finanzielle Absicherung

Vergleichszeitpunkt	2010, 2011, 2016–2018	2021	2024	Veränderung	
Frauenanteil in der Herstellung von Waren	2010: Frauen: 24,7 %	2021: Frauen: 24,7 %	2024: Frauen: 24,9 %	2021–2024: Frauen: +0,2 %	Frauen →
Männeranteil im Gesundheits- und Sozialwesen/Erziehung und Unterricht	2010: Männer: 22,0 %	2021: Männer: 24,5 %	2024: Männer: 25,5 %	2021–2024: Männer: +1,0 %	Männer ↗
Anteil der Erwerbstätigen mit Teilzeit-Beschäftigung	2010: Frauen: 45,4 % Männer: 8,9 %	2021: Frauen: 51,1 % Männer: 11,1 %	2024: Frauen: 55,6 % Männer: 12,2 %	2021–2024: Frauen: +5,5 % Männer: +1,1 %	Frauen ↗ Männer ↗
Gender Pay Gap (Einkommensunterschied Frauen/Männer) Alle unselbstständig Erwerbstätigen – Gesamt	2010: -42,9 %	2020: -38,9 %	2024: -36,7 %	2020–2024: Gap Abnahme: -2,2 %	Gap ↘
Gender Pay Gap (Einkommensunterschied Frauen/Männer) Unselbstständig Erwerbstätige – ganzjährig beschäftigt in Vollzeit	2010: -21,1 %	2020: -14,9 %	2024: -15,1 %	2020–2024: Gap Zunahme: +0,2 %	Gap →
Pension Pay Gap (Einkommensunterschied Frauen/Männer) Ganzjährige Bezüge	2010: -44,0 %	2020: -40,0 %	2024: -38,4 %	2020–2024: Gap Abnahme: -1,6 %	Gap ↘
Anträge auf freiwilliges Pensionssplitting	2011: Frauen: 2 Männer: 2	2011: Frauen: 2 Männer: 105	2024: Frauen: 2 Männer: 183	2020–2024: Frauen: 0 % Männer: +74,3 %	Frauen → Männer ↑
Frauenanteil – Armutsgefährdung (Personen ab 18 Jahren)	2016–18: Frauen: 57 % (von 138.000)	2019–21: Frauen: 61 % (von 122.000)	2022–2024: Frauen: 58 % (von 133.000)	2016–21: -3 %	Frauen ↘ (Abnahme in absoluten Zahlen)

Änderung		
→ -1 bis 1 %	↗ > 1 bis 10 %	↑ > 10 % oder mehr
	↘ < -1 bis -10 %	↓ < -10 % oder weniger

Quellen:

Steiermark – Gleichstellung in Zahlen (2022), Steirische Statistiken, Heft 9/2022, A17 Landes- und Regionalentwicklung

Steiermark – Gleichstellung in Zahlen (2025), Steirische Statistiken, Heft 10/2025, A17 Landes- und Regionalentwicklung

Resümee

Auch heute noch zeigt sich: Der Arbeitsmarkt bleibt in vielen Bereichen stark nach Geschlecht getrennt. Männer arbeiten nach wie vor selten in sozialen, erzieherischen oder pflegerischen Berufen – ihr Anteil liegt aktuell bei 25,5 %. Frauen sind umgekehrt in der Warenherstellung mit 24,9 % weiterhin deutlich unterrepräsentiert. Trotz kleiner Verschiebungen hat sich damit an den Strukturen der letzten Jahre kaum etwas geändert. (Tabelle 6)

Besonders deutlich sind die Unterschiede bei den Arbeitszeitmodellen. Mehr als jede zweite Frau arbeitet heute in Teilzeit (55,6 %), während es bei Männern nur rund einer von acht ist. Der Trend zur Teilzeit hat in den vergangenen Jahren bei beiden Geschlechtern zugenommen, bei Frauen jedoch besonders stark. (Tabelle 6)

Diese Unterschiede spiegeln sich auch im Einkommen wider. Zwar hat sich der Gender Pay Gap insgesamt etwas verringert, doch bleiben die Differenzen groß: betrachtet man alle unselbstständig Erwerbstätigen, so verdienen Frauen 2024 im Schnitt noch immer rund 37 % weniger als Männer. Bei der Analyse aller ganzjährig Vollzeitbeschäftigten zeigt sich eine Einkommenslücke von 15,1 %, ein fast unveränderter Wert im Vergleich zum Jahr 2020. Das zeigt, dass sich gewisse Muster verfestigen, anstatt weiter aufzulösen. (Tabelle 6)

Noch gravierender werden die Einkommensunterschiede im Ruhestand. Frauenpensionen liegen 2024 um fast 40 % unter jenen der Männer. Zwar ist der Unterschied etwas geringer als noch vor zehn Jahren, die Kluft bleibt jedoch beträchtlich. Die Möglichkeit des freiwilligen Pensionssplittings wird weiterhin kaum genutzt – und wenn, dann wird diese Möglichkeit fast ausschließlich von Männern beantragt (99 %). (Tabelle 6)

Auch das Risiko der Armutsgefährdung trifft Frauen stärker. Zwischen 2022 und 2024 waren 58 % der armutsgefährdeten Erwachsenen weiblich. Damit zeigt sich, dass unbezahlte Care-Arbeit, Teilzeit und Einkommensunterschiede nach wie vor direkte Folgen für die finanzielle Sicherheit von Frauen haben. Unser Bild von armutsgefährdeten Frauen ist oftmals von Alleinerziehenden oder älteren Frauen geprägt, jedoch ist laut der aktuellen Studie der Caritas „Versteckte Armut? – Das Armutsrisiko von nicht-alleinlebenden Frauen in Österreich“ auch jede dritte nicht-alleinlebende Frau in Österreich armutsgefährdet.[20]

Die Pandemie hat zwar neue Chancen eröffnet, etwa durch die verstärkte Verbreitung von Homeoffice – gleichzeitig verschärfen Engpässe bei Fachkräften den Wettbewerb um Arbeitskräfte. Immer mehr Unternehmen überlegen deshalb, wie sie Frauen gezielt ansprechen und als Arbeitgeber attraktiv bleiben können.

Insgesamt wird deutlich: Trotz kleiner Fortschritte in einzelnen Bereichen sind die Unterschiede zwischen Frauen und Männern am Arbeitsmarkt weiterhin groß. Umso wichtiger ist es, Rahmenbedingungen zu schaffen, die gleiche Chancen auf Einkommen, Sicherheit und Altersversorgung bieten.

[20] Gasior, A., Versteckte Armut? - Das Armutsrisiko von nicht-alleinlebenden Frauen in Österreich (2025)., Caritas Österreich


© Chris Zenz

Mag.ª Yvonne Popper-Pieber, stellvertretende Landesgeschäftsführerin des AMS Steiermark

Berufe haben kein Geschlecht

Das AMS setzt sich intensiv dafür ein, bestehenden Ungleichheiten am steirischen Arbeitsmarkt entgegenzuwirken. So erhalten Frauen mehr an Förderungen für Aus- und Weiterbildungen, als es ihrem Anteil an der Arbeitslosigkeit entspricht. Besonders zu nennen ist das FiT-Programm, welches Frauen beim Einstieg in handwerkliche und technische Berufsfelder unterstützt – denn Berufe haben kein Geschlecht. Gleichstellungsorientierung im AMS beginnt bereits in jungen Jahren, etwa bei der Berufs- und Bildungsberatung von Jugendlichen in den neun BerufsInfoZentren (BIZ). Das zeigt Wirkung: 2024 lag die Metalltechnik auf Platz drei der beliebtesten Lehrberufe von Mädchen. Die Erlangung einer existenzsichernden Beschäftigung ist dem AMS ein Kernanliegen. Denn rund die Hälfte aller erwerbstätigen Frauen in der Steiermark arbeitet in Teilzeit – ein neuer Höchstwert und mit entsprechend gravierenden Auswirkungen auf Lebenseinkommen und spätere Pensionen. Spezialisierte Beraterinnen betreuen in den Geschäftsstellen Frauen beim Wiedereinstieg nach der Karenz und informieren etwa über Förderungen wie die Kinderbetreuungsbeihilfe. Für mich persönlich bedeutet Gleichstellung in beruflicher Hinsicht Gleichberechtigung auf allen Ebenen, auf Augenhöhe und mit den gleichen Chancen. Hier ist bereits einiges vorwärtsgegangen, aber gibt es noch mehr zu tun!


© Helmut Lunghammer

Horst Schachner, ÖGB-Landesvorsitzender

Was ist Arbeit wert?

Die Forderung „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ ist von Beginn ihres Bestehens an eines der zentralen Anliegen der ÖGB-Frauen. In zahllosen Kampagnen, Aktionen und politischen Interventionen wurden Schritt für Schritt Annäherungen an das noch immer nicht erreichte Ziel erkämpft.

Die Auflösung fest verankerter Vorstellungen von „Männer“- und „Frauen“-Berufen stellt eine Notwendigkeit im Bemühen um mehr Gleichstellung dar. Frauen sollen einen Beruf wählen, der individuell ihren spezifischen Fähigkeiten entspricht – unabhängig von ihrem Geschlecht oder anderen Faktoren von Diskriminierung. Frauen dahingehend zu informieren und zu unterstützen ist dem ÖGB wichtig. Der ÖGB, die ÖGB Frauen, gemeinsam mit zahllosen Betriebsrät:innen arbeiten tagtäglich dafür, mehr Gleichberechtigung zu erreichen und nutzen Erinnerungstage wie den „equal pay day“, um für Aufklärung und breiteres Bewusstsein in der Gesellschaft zu sorgen.

Grundsätzlich muss darüber hinaus die Frage gestellt werden: Was ist Arbeit wert? Faktisch jedes der als „typisch weiblich“ konnotierten Berufsfelder kann als „systemrelevant“ bezeichnet werden. Gute Arbeitsbedingungen und faire Bezahlung auch in diesen Branchen sicherzustellen, stellt daher einen wesentlichen Fokus unserer Arbeit dar – ein Mehr an gesellschaftlicher Anerkennung für Berufe, ohne die unser Alltag schlicht nicht funktionieren würde, ist unabdingbar!



© Gettyimages/Halfpoint

5. VEREINBARKEIT VON ERWERBS- UND SORGEARBEIT

UMSETZUNGSTAND IN DIESEM THEMENFELD



STAND BEI DER ERREICHUNG DER FOLGENDEN ZIELSETZUNGEN

●	**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.

UMSETZUNGSGRAD DER MASSNAHMEN

Der Umsetzungsgrad der im Aktionsplan 2023–2025 beschriebenen Maßnahmen und die Einstufung der erreichten Wirkung („Outcome“) sind in folgender Übersicht zusammengefasst.

Ziel	Status	Maßnahme
A) Vereinbarkeit und Väterbeteiligung	● →	Bewusstseinsbildung zu Väterbeteiligung an Sorgeaufgaben
	● →	Bewusstseinsbildung in Unternehmen für vereinbarkeitsfördernde Maßnahmen
	● ∿→	Erhöhung der Sichtbarkeit familienfreundlicher Betriebe
	● ×	Prüfung von Unterstützungsmaßnahmen für erwerbstätige Eltern, Ein-Eltern-Haushalte, ältere Menschen und pflegende Angehörige bei der Inanspruchnahme von haushaltsnahen Dienstleistungen
	● ×	Prüfung der Möglichkeiten zur Etablierung eines umfassenden Unterstützungsprogramms für steirische Unternehmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit
	● →	Sensibilisierung im Rahmen des Equal Care Days des Landes Steiermark
B) Kinderbetreuung	● →	Sicherstellung von bedarfsgerechten und flexiblen Angeboten von Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen
	● ×	Investitionen in bauliche Infrastruktur für Kinderbetreuung
	● ∿→	Ausbau der Informationsangebote zu öffentlichen und betrieblichen Kinder- und Ferienbetreuungsmöglichkeiten in der Steiermark
C) Pflege von Angehörigen	● ×	Ausbau von flexiblen und mobilen Unterstützungsangeboten für pflegende Angehörige
	● →	Sensibilisierung von Unternehmen für Personen mit Pflegeverantwortung

■	hohe positive Wirkung	✓	Maßnahme abgeschlossen
■	gute Wirkung	→	Maßnahme wird fortgeführt
■	geringe Wirkung	∿→	Maßnahme wird adaptiert fortgeführt
■	keine Wirkung (nicht umgesetzt)	×	Maßnahme wird nicht fortgeführt

A) Vereinbarkeit und Väterbeteiligung

Bewusstseinsbildung zu Väterbeteiligung an Sorgeaufgaben

Angebote der Einrichtungen des ZWEI & MEHR-Netzwerks, wie Elternbildungskurse und regelmäßige Beiträge im Familienmagazin (dies wurde viermal jährlich an über 90.000 Familienpass-Besitzende verschickt und in allen SPAR-Filialen der Steiermark aufgelegt), thematisieren regelmäßig die Rolle von Vätern in der Elternschaft. So wird bewusstseinsbildend vermittelt, dass Vereinbarkeit nicht allein Frauensache ist, sondern aktiv auch Väter einbeziehen soll – mit dem Ziel, Betreuungsaufgaben partnerschaftlich und ausgewogener zu verteilen.

Der familienunterstützende Campus der FH JOANNEUM sorgt an allen drei Standorten – etwa mit Eltern-Kind-Lernräumen, mobilen Kinderzimmern und Familienangeboten in der Mensa – für ein sichtbares Engagement, das Vereinbarkeit in Studium und Alltag praktisch erleichtert.



Im Rahmen des Projekts „Fathers' Rock" (2022–2024), durchgeführt vom Institut für Männer- und Geschlechterforschung Steiermark in Kooperation mit Gesundheits- und Sozialdiensten, fanden in so genannten Vater-Werkstätten praxisorientierte Workshops statt, die (werdenden) Vätern helfen, ihre Vater-Kompetenzen erweitern.

Bewusstseinsbildung in Unternehmen für vereinbarkeitsfördernde Maßnahmen

Die Wirtschaftsstrategie Steiermark 2030[21] hebt im Kernbereich „Qualifizierung und Humanpotenzial" die Förderung einer familienfreundlichen Unternehmenskultur hervor und betont ausdrücklich die Unterstützung von kleinen und mittleren Unternehmen bei Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die jährlich stattfindenden Equal Care Day-Konferenzen, bei denen Unternehmen explizit eingebunden werden, dienen der Bewusstseinsbildung – dies ist angesichts des Fachkräftemangels besonders relevant, weil betriebliche Vereinbarkeit Unternehmen hilft, sich als arbeitnehmerorientierte Arbeitgeber zu positionieren.

Erhöhung der Sichtbarkeit familienfreundlicher Betriebe

Steirische Unternehmen, die sich durch familienfreundliche Maßnahmen auszeichnen, können verstärkt in der Öffentlichkeit sichtbar werden – etwa durch Teilnahme oder Auszeichnung beim Landespreis für familienfreundlichste Betriebe. Parallel dazu fördern Zertifizierungen wie das Audit „berufundfamilie"

[21] Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Abteilung 12 Wirtschaft, Tourismus, Wissenschaft und Forschung, Referat Wirtschaft und Innovation (2022), Wirtschaftsstrategie 2030. Neues Wachstum, Neue Chancen. Neue Qualität, Graz

familienfreundliche Arbeitgebermarken, was sowohl die öffentliche Wahrnehmung als auch die Attraktivität im Arbeitsmarkt stärkt. Diese strategische Sichtbarkeitsarbeit unterstützt Unternehmen besonders im Kontext des Fachkräftemangels, indem sie ihre Stärken als familienfreundliche Arbeitgeber betonen und so qualifizierte Mitarbeitende gewinnen und halten. Darüber hinaus gibt es in der Steiermark auch die Zertifizierung zu kinder- und familienfreundlichen Gaststätten. Steiermarkweit sind es aktuell 91 Betriebe.

Prüfung von Unterstützungsmaßnahmen für erwerbstätige Eltern, Ein-Eltern-Haushalte, ältere Menschen und pflegende Angehörige bei der Inanspruchnahme von haushaltsnahen Dienstleistungen

In den Jahren 2023 bis 2025 wurden keine gezielten Maßnahmen zur Förderung der genannten Zielgruppen entwickelt oder umgesetzt. Zwar besteht ein hoher Bedarf an kurzfristiger Betreuung und Unterstützung, doch konzentrierten sich die Angebote vorwiegend auf einzelne Finanzhilfen und Notfallservices. Die systematische Prüfung und Entwicklung umfassender Unterstützungsmaßnahmen bleibt weiterhin offen.

Prüfung der Möglichkeiten zur Etablierung eines umfassenden Unterstützungsprogramms für steirische Unternehmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit

Die Prüfung wurde im Zeitraum 2023 bis 2025 nicht vorangetrieben. Obwohl die Bedeutung eines Unterstützungsprogramms anerkannt wird, steht dies angesichts der aktuellen wirtschaftlichen Lage nicht im Fokus. Die Förderung familienfreundlicher Personalpolitik erfolgt weiterhin vorwiegend durch Zertifizierungen und Einzelinitiativen ohne ein landesweites, gebündeltes Programm.

Sensibilisierung im Rahmen des Steirischen Equal Care Days des Landes Steiermark



In der Steiermark organisierte die Abteilung 6 Bildung und Gesellschaft in den Jahren 2023, 2024 sowie 2025 die „Equal Care Day“ Konferenzen, Aktionstage für mehr Sichtbarkeit, Wertschätzung und eine faire Verteilung von Sorgearbeit. Es wurden vielfältige Aspekte von Care-Arbeit aufgezeigt und diskutiert, was zu einer stärkeren öffentlichen Wahrnehmung und Wertschätzung führt. Im Rahmen eines Marktplatzes konnten sich zahlreiche Vereine und Initiativen präsentieren und vernetzen, es gab wissenschaftliche Vorträge und künstlerische Inputs zu Sorge- und Pflegearbeit. Das große Interesse an den Veranstaltungen zeigt, dass das Thema zunehmend in den Fokus rückt.

B) Kinderbetreuung

Sicherstellung von bedarfsgerechten und flexiblen Angeboten von Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen

Die Novellierung des Steiermärkischen Kinderbildungs- und -betreuungsgesetzes sowie des Kinderbetreuungsförderungsgesetzes trat mit dem Kinderbetreuungsjahr 2023/24 in Kraft. Es wurde eine Sozialstaffel für Unter-Dreijährige eingeführt und eine Vertretungsregel zur Vermeidung von Gruppenschließungen geschaffen. Tageseltern erhalten nun auch in gemeindeeigenen Räumlichkeiten mehr Handlungsspielraum, was das flexible Betreuungspotenzial insbesondere im ländlichen Raum stärkt.

Im Herbst 2025 wurde ein Maßnahmenkatalog zur finanzierbaren Kinderbildung und -betreuung vorgestellt, der die Deregulierung und Straffung rechtlicher Vorgaben, die Beseitigung von Doppelgleisigkeiten sowie die bessere Nutzung von Synergien zum Ziel hat. Geplant sind Reformen in Bereichen wie Bedarfsplanung, Personaleinsatz, neuen Betreuungsformen, Infrastruktur, Kooperationen, Finanzierung und Dialogsystemen, um Kommunen künftig die Schaffung kostengünstiger und flexibel nutzbarer Angebote zu ermöglichen.

Investitionen in bauliche Infrastruktur für Kinderbetreuung

Zwischen 2023 und 2025 wurden in der Steiermark Investitionen in die bauliche Infrastruktur für Kinderbetreuung getätigt, gefördert unter anderem durch das ELER-Programm „Österreichisches Programm für ländliche Entwicklung“. Mit rund 6,5 Millionen Euro EU-Fördermitteln konnten in elf steirischen Gemeinden Neubauten und Erweiterungen von Kindergärten und Kinderkrippen realisiert werden, wodurch 512 neue Betreuungsplätze geschaffen wurden. Zusätzlich wurde eine Steuerungsgruppe zur Deregulierung und Flexibilisierung bei der baulichen Umsetzung von Kinderbetreuungseinrichtungen etabliert, um schnellere und kostengünstigere Lösungen zu ermöglichen.

Ausbau der Informationsangebote zu öffentlichen und betrieblichen Kinder- und Ferienbetreuungsmöglichkeiten in der Steiermark

Das Kinderportal KIPO wurde vom Land Steiermark eingerichtet, um Eltern und Erziehungsberechtigten die frühzeitige Suche nach einem passenden Betreuungsplatz zu erleichtern. Es bietet einen umfassenden Überblick über alle Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen in der Steiermark sowie die Möglichkeit, Kinder bequem online vorzumerken. Damit schafft das Portal Transparenz über verfügbare Plätze, unterstützt bei der Orientierung zwischen verschiedenen pädagogischen Angeboten und vereinfacht den gesamten Vormerkprozess.

Der Ausbau der Informationsangebote zur betrieblichen Kinder- und Ferienbetreuung in der Steiermark wurde in den Jahren 2023 bis 2025 durch die kontinuierliche Weiterentwicklung der „Plattform Ferienbetreuung Steiermark“ maßgeblich vorangetrieben. Diese kostenlose Online-Suchmaschine, die von der Kinderdrehscheibe Steiermark betrieben wird, bietet Eltern eine übersichtliche, filterbare Darstellung aller verfügbaren Ferienbetreuungsangebote in allen Ferienzeiten inklusive neuer Funktionen wie einer interaktiven Suchkarte und detaillierter Verfügbarkeitsanzeigen. Zudem fördert das Land Steiermark über das Programm ZWEI & MEHR Kinder-Ferien-Aktivwochen und unterstützt Familien mit Beihilfen, um Kindern im Alter von 5 bis 16 Jahren eine Teilnahme an vielfältigen Ferienangeboten zu ermöglichen.

Mit der Einrichtung der Zentralen Informationsstelle zur betrieblichen Kinderbetreuung im Herbst 2025 verbessert das vom Land Steiermark (Abteilung 6 Bildung und Gesellschaft) gemeinsam mit der Wirtschaftskammer Steiermark und der Industriellenvereinigung das Informationsangebot für interessierte Betriebe. Unternehmen und Organisationen werden steiermarkweit über rechtliche, organisatorische und finanzielle Rahmenbedingungen informiert und bei der Umsetzung betrieblicher Betreuungsangebote unterstützt. Die Informationsstelle soll Bewusstsein für familienfreundliche Arbeitsstrukturen schaffen, Kooperationen zwischen Betrieben fördern und dadurch neue Betreuungsmodelle in den Regionen anstoßen. Zusätzlich wurde eine Informationsbroschüre zur betrieblichen Kinderbildung und -betreuung veröffentlicht, in der Informationen und Tipps für Unternehmen dargestellt sind.

C) Pflege von Angehörigen

Ausbau von flexiblen und mobilen Unterstützungsangeboten für pflegende Angehörige

Zwischen 2023 und 2025 wurde der Ausbau flexibler und mobiler Unterstützungsangebote für pflegende Angehörige vorangetrieben. Die Einführung eines neuen Tarifmodells im Juli 2023 soll mobile Pflege- und Betreuungsdienste für alle Steirerinnen und Steirer leistbar machen, indem Kundinnen und Kunden nach Abzug von Beiträgen und Pflegegeld zumindest einen Grundbetrag zum Lebensunterhalt behalten. Zusätzlich wurden die mehrstündige Alltagsbegleitung, das Betreute Wohnen sowie Tages- und Demenztageszentren ausgebaut und die Kundentarife sozial gestaffelt gesenkt, um die finanzielle Belastung der Pflegebedürftigen und Angehörigen zu reduzieren. Diese Maßnahmen wurden in Zusammenarbeit mit dem Pflegebeirat umgesetzt und sollen zur Entlastung pflegender Angehöriger beitragen. Bedingt durch den demografischen Wandel und den wachsenden Pflegebedarf wird der Unterstützungsbedarf in diesem Bereich weiter steigen.

Sensibilisierung von Unternehmen für Personen mit Pflegeverantwortung

Viele steirische Unternehmen setzen zunehmend auf Familienfreundlichkeit und beziehen dabei auch die Pflegeverantwortung mit ein. Unternehmerinnen und Unternehmer sind auch eine wichtige Zielgruppe des steirischen Equal Care Days. Bei der Premiere des Equal Care Days in Graz wurde unter dem Titel „Wege in eine fürsorgliche Steiermark“ auch mit dem Impulsvortrag „Men in Care … und was können Unternehmen dazu tun?“ thematisiert, wie Unternehmen zu einer Normalisierung von sorgenden Männern beisteuern können. Die Konferenz 2024 unter dem Motto „WHO CARES?! Unsichtbar, unbezahlt & selbstverständlich – wer trägt die Sorgearbeit in der Steiermark?“ stellte die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit in den Mittelpunkt, während die Fortsetzung 2025 mit „Care-Arbeit im Wandel“ konkrete Lösungsansätze und Unterstützungsangebote präsentierte. Durch die wiederholte und gezielte Thematisierung im Rahmen des Equal Care Day wächst das Bewusstsein in steirischen Unternehmen für Pflegeverantwortung. Das Institut für Männer- und Geschlechterforschung im VMG setzt seit 2025 gemeinsam mit der L & R Sozialfoschung das Projekt „MiP - Bedarfe und Bedingungen für Männer* in unbezahlter Pflegearbeit. Ein Beitrag zur Gewaltprävention“ um. Belastungen und Unterstützungsbedarfe pflegender Männer sollen sichtbar gemacht und gezielte Präventionsmaßnahmen entwickelt werden – mit dem Ziel, insbesondere Frauen ab 60 Jahren besser vor Gewalt zu schützen. Dieses Projekt trägt ebenso zur Sensibilisierung von Unternehmen bei.

WIRKUNGSINDIKATOREN

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

	Vergleichs-zeitpunkt	2020 bzw. 2021	2023 bzw. 2024	Veränderung	
Geburten	2011: 10.191	2020: 10.933	2024: 9.938	2021–2024: -9,1 %	↘
Männeranteil – Elternkarenz	2010: 4,3 % (von 9.115)	2020: 18,6 % (von 10.998)	2023: 22,9 % (von 11.058)	2020–2023: +4,3 %	Männer: ↗
Elternkarenz – bis unter 3 Monate	2010: Frauen: 14,4 % Männer: 50,3 %	2020: Frauen: 9,3 % Männer: 92,5 %	2023: Frauen: 8,9 % Männer: 95,0 %	2020–2023: Frauen: -0,4 % Männer: +-2,5 %	Frauen: → Männer: ↗
Elternkarenz – mindestens 1 Jahr	2010: Frauen: 50,3 % Männer: 7,6 %	2020: Frauen: 56,8 % Männer: 0,4 %	2023: Frauen: 53,7 % Männer: 0,2 %	2020–2023: Frauen: -2,9 % Männer: -0,2 %	Frauen: ↘ Männer: →
Kinderbetreuungs-quote der 0–2-Jährigen in einer Kinderbetreuungs-einrichtung und bei Tageseltern	2010: 12,1 %	2021: 22,9 %	2024: 22,3 %	2020–2024: -0,5 %	→
Kinderbetreuungs-einrichtungen mit Öffnungszeiten von 6–7 Stunden		2021/22: 39,4 % (von 1.104)	2024/25: 34,6 % (von 1.144)	2022–2025: -4,8 %	↘
Kinderbetreuungs-einrichtungen mit Öffnungszeiten von 10 und mehr Stunden		2021/22: 30,4 % (von 1.104)	2024/25: 29,4 % (von 1.144)	2022–2025: -1,0 %	↘
Erwerbsstatus von Eltern mit Kindern unter 15 Jahren – Unselbstständig Vollzeit	2011: Frauen: 15,0 % Männer: 67,6 %	2021: Frauen: 13,1 % Männer: 71,0 %	2024: Frauen: 12,4 % Männer: 74,0 %	2011–2021: Frauen: -0,7 % Männer: + 3,0 %	Frauen: → Männer: ↗
Erwerbsstatus von Eltern mit Kindern unter 15 Jahren – Unselbstständig Teilzeit	2011: Frauen: 46,3 % Männer: -%	2021: Frauen: 49,1 % Männer: (4,5 %)*	2024: Frauen: 56,9 % Männer: (5,6 %)*	2011–2021: Frauen: +7,8 %	Frauen: ↗

* Wert ist statistisch nicht interpretierbar bzw. stark zufallsbehaftet

Änderung		
→ -1 bis 1 %	↗ > 1 bis 10 %	↑ > 10 % oder mehr
	↘ < -1 bis -10 %	↓ < -10 % oder weniger

Quellen:

Steiermark – Gleichstellung in Zahlen (2022), Steirische Statistiken, Heft 9/2022, A17 Landes- und Regionalentwicklung

Steiermark – Gleichstellung in Zahlen (2025), Steirische Statistiken, Heft 10/2025, A17 Landes- und Regionalentwicklung

Resümee

Die vorliegenden statistischen Daten geben einen umfassenden Einblick in die Entwicklungen und Trends im Bereich der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit in der Steiermark und zeigen, wie sich gesellschaftliche und arbeitsmarktbezogene Veränderungen auf Familienstrukturen und Betreuungsangebote auswirken. (Tabelle 7)

Laut der im Jahr 2024 publizierten Zeitverwendungsstudie[22] der Steiermark leisten Frauen im Alltag nach wie vor deutlich mehr unbezahlte Arbeit als Männer: Erwachsene Frauen unter 65 Jahren verbringen im Schnitt rund 4¼ Stunden pro Tag mit Haushalt, Familie und freiwilliger Tätigkeit, Männer dagegen etwa 2 Stunden 39 Minuten. Gleichzeitig arbeiten Männer durchschnittlich fast 5 Stunden pro Tag bezahlt, während Frauen nur rund 3 Stunden 14 Minuten in bezahlter Erwerbstätigkeit verbringen. In Haushalten mit Kindern unter 18 Jahren verschärft sich das Gefälle: Frauen investieren dort rund 5¾ Stunden pro Tag in unbezahlte Arbeit, Männer etwa 3 Stunden 23 Minuten; bei bezahlter Arbeit kommt der Mann auf rund 5¼ Stunden, die Frau aber nur auf etwa 3 Stunden 6 Minuten.

Die Betreuung von Kindern ist weiterhin überwiegend weiblich geprägt, wobei der Anteil der Männer in Elternkarenz auf knapp 23 % gestiegen ist – eine Zunahme von etwa 4 % seit 2020. Allerdings nehmen 95 % der Männer Karenzzeiten von weniger als drei Monaten in Anspruch, während mehr als die Hälfte der Frauen mindestens ein Jahr Elternkarenz nimmt, was den Fortbestand traditioneller Rollenverteilungen unterstreicht. (Tabelle 7)

Bei unselbstständig Beschäftigten mit Kindern unter 15 Jahren arbeiten weiterhin nur 12,4 % der Frauen Vollzeit, während der Teilzeitanteil der Frauen mit 56,9 % in den letzten Jahren gestiegen ist. Dahingegen sind Männer überwiegend vollzeitbeschäftigt. (Tabelle 7)

Die Kinderbetreuungsquote der 0- bis 2-Jährigen liegt 2024 bei 22,3 %, was einen leichten Rückgang im Vergleich zu 2021 bedeutet. Auch die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen sind tendenziell kürzer geworden, mit einem Rückgang bei den Einrichtungen mit 6 bis 7 Stunden Öffnungszeit auf 34,6 % sowie bei jenen, die mit 10 und mehr Stunden geöffnet sind, auf 29,4 %. Diese Rahmenbedingungen stellen weiterhin große Herausforderungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie dar, besonders für Berufstätige mit langen Pendelwegen und außerhalb der Ballungsräume. (Tabelle 7)

[22] Steiermark – Zeitverwendung 2021/2022 (2024), Steirische Statistiken, Heft 11/2024, A17 Landes- und Regionalentwicklung

Aktuell gibt es immer noch einen Mangel an Elementarpädagoginnen und -pädagogen. Ab dem Kinderbetreuungsjahr 2023/24 wurden wichtige gesetzliche Neuerungen eingeführt, wie im Steiermärkischen Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz 2019 die stufenweise Senkung der Kinderhöchstzahl in Kindergärten (Kinderbetreuungsjahr 2025/26: 22 Kinder pro Gruppe mit je einer Elementarpädagogin/einem Elementarpädagogen und einer Kinderbetreuerin/einem Kinderbetreuer). Weiters wurde im Steiermärkischen Kinderbetreuungsförderungsgesetz 2019 für die Betreuung in Kinderkrippen und Kinder unter 3 Jahren in alterserweiterten Gruppen und Kinderhäusern eine Sozialstaffel eingeführt, um Eltern aus finanziell schwächeren Haushalten die Fremdbetreuung von Kindern zu erleichtern.

Angesichts des Fachkräftemangels in Unternehmen gewinnen innerbetriebliche Maßnahmen, wie eine familienfreundliche Unternehmensphilosophie, die Integration karenzierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, flexible Arbeitszeitmodelle sowie gezielte Vereinbarkeitsförderungen, zunehmend an Bedeutung. Der Landespreis für familienfreundlichste Betriebe hebt positive Beispiele hervor und motiviert Unternehmen, Vereinbarkeitsmaßnahmen zu etablieren, die insbesondere Frauen entlasten und einen erfolgreichen Wiedereinstieg ermöglichen.

Die vorliegenden Daten belegen, dass trotz gewisser Fortschritte die traditionelle Rollenverteilung und Herausforderungen im Betreuungsangebot weiterhin bestehen, und verstärkte Anstrengungen sowohl auf politischer als auch unternehmerischer Ebene notwendig sind.


© Weissenbeck

Hofrat, Dipl.-Ing. Martin Mayer, Leiter des Referats Statistik und Geoinformation in der Stmk. Landesverwaltung

Zeitverwendung

Die größten Unterschiede zwischen Frauen und Männern in der Steiermark hinsichtlich ihrer Zeitverwendung liegen – laut Stichprobenerhebung 2021/22 von Statistik Austria – in der bezahlten und unbezahlten Arbeit. Männer (unter 65 Jahren) arbeiten im Schnitt 4:52 Stunden bezahlt und 2:39 unbezahlt, während es bei Frauen nur 3:14 Stunden bezahlt, aber 4:14 unbezahlt sind, in Summe also jeweils im Schnitt rund 7 ½ Stunden Arbeit pro Tag. Hingegen wenden Männer fast 6 Stunden pro Tag für soziale Kontakte und Freizeit auf, im Vergleich zu nur 5 ¼ Stunden bei Frauen.

Diese Unterschiede sind zwar nicht sonderlich überraschend, jedoch hätte man sich aufgrund der bereits mehrere Jahrzehnte andauernden Gleichstellungsbestrebungen durchaus eine größere Angleichung speziell bei der Verteilung der unbezahlten Arbeit zwischen den Geschlechtern erwarten können, die aber im Vergleich zu den Ergebnissen der Erhebung 2008/09 nur in geringem Maße zu erkennen ist.

Diese Ergebnisse bei der Zeitverwendung sind mit nur geringen Abweichungen auch für Österreich insgesamt zu beobachten, es gibt also – wie in vielen anderen Statistik-Bereichen – kaum signifikante Unterschiede zwischen den Steiermark- und den Bundeswerten.

Für mich persönlich bedeutet Gleichstellung, dass niemand aufgrund von Geschlecht, Herkunft, Behinderung, sexueller Orientierung oder anderen Merkmalen benachteiligt werden darf.


© Caritas/Harald Eisenberger

Nora Tödtling-Musenbichler, Direktorin der Caritas Steiermark

Altersarmut ist weiblich

Die größte Herausforderung bei der Vereinbarkeit ist nach wie vor die traditionelle Vorstellung, dass Care-Arbeit von Frauen übernommen wird. Das gilt sowohl für die Kinderbetreuung als auch für die Pflege älterer Angehöriger als auch für die alltäglichen „Kümmer-Aufgaben“ wie Arzttermine vereinbaren und wahrnehmen etc. Diese Aufgaben auf beide Partner aufzuteilen, gelingt oft nicht – auch, weil in der Arbeitswelt entsprechende Modelle fehlen. Das führt meist dazu, dass die Frau in einer Beziehung beruflich kürzer tritt, längere Pausen macht oder in geringerem Ausmaß arbeitet. Der niedrigere Verdienst und die kürzere Arbeitsdauer schlägt sich später in geringeren Pensionen nieder: Altersarmut ist weiblich.

Innovative Ansätze, um dies zu lösen, wären etwa Generationenwohnen oder gemeinschaftliche Organisationsformen in Stadtvierteln, wo man sich gegenseitig unterstützt und über Generationen und Familien hinweg Hilfeleistungen anbietet, aber auch bekommt. Ein struktureller Ansatz wäre der Ausbau der mobilen Pflege, dies könnte Druck aus den Familien nehmen.

Die Vereinbarkeit spielt eine wesentliche Rolle für die Gleichstellung, denn mit dem Ungleichgewicht in Erwerbs- und Care-Arbeit kann auch eine Schieflage in Beziehungen entstehen, meist zu Ungunsten der Frau: Das Ungleichgewicht begünstigt finanzielle Abhängigkeit, die wiederum die Entstehung von Gewalt oder das erzwungene Verharren in Gewaltbeziehungen bedingen kann.

Gleichstellung zu realisieren heißt, entscheidende Elemente des gesellschaftlichen Zusammenlebens tatsächlich im Alltag zu verankern: Respekt, Verantwortung und Gerechtigkeit. Nicht mehr und nicht weniger.



© Gettyimages/fizkes

6. AUSGEWOGENE VERTRETUNG DER GESCHLECHTER IN ENTSCHEIDUNGSPOSITIONEN

UMSETZUNGSTAND IN DIESEM THEMENFELD



STAND BEI DER ERREICHUNG DER FOLGENDEN ZIELSETZUNGEN

●	**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

Der Umsetzungsgrad der im Aktionsplan 2023–2025 beschriebenen Maßnahmen und die Einstufung der erreichten Wirkung („Outcome“) sind in folgender Übersicht zusammengefasst.

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 und Frauen
		Unterstützung von Frauennetzwerken sowie stärkere Involvierung von Frauen in bestehende Netzwerke
B) Mehr Frauen in Entscheidungspositionen		Bewusstseinsbildung bei politischen und wirtschaftlichen Verantwortungstragenden, die Leistungen von Frauen sichtbarer zu machen
		Vermehrte Information und Ausbau der Bildungsangebote und Vernetzungsmöglichkeiten für Aufsichtsrätinnen
		Mehr Funktionärinnen in (Sport-)Vereinen
		Monitoring der Quoten und Ausbau paritätischer Besetzung von Leitungspositionen
C) Parität in der Politik		Forcierung der überparteilichen Vernetzung der Frauenpolitik
		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

	hohe positive Wirkung	✓	Maßnahme abgeschlossen
	gute Wirkung	→	Maßnahme wird fortgeführt
	geringe Wirkung	∿→	Maßnahme wird adaptiert fortgeführt
	keine Wirkung (nicht umgesetzt)	✕	Maßnahme wird nicht fortgeführt

A) Empowerment von Frauen

Umsetzung von Lehrgängen und Verstärkung der Information zu Weiterbildungsangeboten für Frauen, die sich politisch, zivilgesellschaftlich oder wirtschaftlich engagieren wollen



Der Lehrgang „Frauen Führen und Gestalten“, durchgeführt vom überparteilichen Verein FELIN_female leaders initiative mit Förderung durch das Land Steiermark, die Stadt Graz und der Arbeiterkammer Steiermark, richtet sich an gesellschaftspolitisch engagierte Frauen, die bereits Führungsverantwortung tragen oder diese übernehmen wollen – in Politik, Verwaltung, Interessensvertretungen oder der Zivilgesellschaft. Ziel ist, die Frauen mit Workshops, Open Classes, Fachinputs, Networking-Gelegenheiten und einem Buddy-Programm zu stärken, Bewusstsein und Kompetenzen zu fördern und Rollenvorbilder sichtbar zu machen. Seit 2023 wurden diese Inhalte fortgeführt und ausgebaut: 2024 schlossen 30 Frauen den Lehrgang mit Zertifikat ab, der auch 2025 wieder durchgeführt wurde.

Das Gender Traineeprogramm wird vom Bundesministerium für Wohnen, Kunst, Kultur, Medien und Sport in Kooperation mit regionalen Ausbildungszentren umgesetzt und fördert seit 2021 gezielt junge Frauen für Führungs-, Management- und Trainerinnenrollen im österreichischen Sport. In der Steiermark waren in den Jahren 2023–2025 insbesondere die Ski-Akademie Schladming, das Nordische Ausbildungszentrum Eisenerz sowie das Nachwuchsleistungssportzentrum Steiermark eingebunden, um praxisnahe Ausbildungs- und Trainingsmöglichkeiten sicherzustellen. Damit leistet die Steiermark einen wichtigen Beitrag zur nachhaltigen Erhöhung des Frauenanteils in verantwortungsvollen Positionen des Sports.

Forcierung von Partizipationsprojekten zur Förderung des politischen Engagements von Mädchen und Frauen

Im Jahr 2023 wurde in der Steiermark das Projekt „Jugendlandtag“ durchgeführt, um das politische Engagement von Jugendlichen, insbesondere von Mädchen, zu fördern. Die Initiative wurde von beteiligung.st und der Landentwicklung Steiermark umgesetzt und richtete sich an junge Menschen im Alter von 16 bis 20 Jahren. Im Jahr 2023 fanden im Vorfeld der Landtagssitzung 13 regionale Jugendtreffen statt, darunter in Feldbach, Mürzzuschlag, Deutschlandsberg und Bruck an der Mur. Die abschließende Sitzung des Jugendlandtags ermöglichte es den Jugendlichen, ihre Anliegen direkt an die Landespolitik zu richten.

Zur Unterstützung des politischen Engagements von Mädchen wurde zusätzlich das Mentoringprogramm „Girls do Politics“ angeboten. Dieses Programm vermittelte den Teilnehmerinnen praxisnahe Einblicke in politische Prozesse und förderte ihre aktive Teilnahme an der politischen Gestaltung.

Unterstützung von Frauennetzwerken sowie stärkere Involvierung von Frauen in bestehende Netzwerke

Die Förderung von Frauennetzwerken ist entscheidend, um Frauen den Zugang zu Mentoring, Sichtbarkeit und gegenseitiger Unterstützung zu erleichtern und so ihre Karriereentwicklung nachhaltig zu stärken. Die mit Landesmitteln geförderte FELIN – Female Leaders Initiative führte beispielsweise die Workshopreihe „Ich: Eine Expertin?“ durch, um Frauen in ihrer Sichtbarkeit und Positionierung zu stärken. Die von FELIN initiierte, kostenlos nutzbare steirische Expertinnendatenbank soll die Einbindung von Frauen in Medien, Politik und Veranstaltungen vereinfachen und so zur erhöhten Sichtbarkeit von Expertinnen aus der Steiermark beitragen.

Ebenso wurde das Women*s Action Forum (WAF) mit Projekten wie „Women*s Action Forum meets Styria“ aktiv, um Frauen in verschiedenen Regionen die Möglichkeit zu geben, sich zu vernetzen und gesellschaftlich einzubringen. Im Rahmen dessen wurde das Toolkit „Bildet Banden – how to build a Frauennetzwerk“ erarbeitet. Dieser Leitfaden soll den Aufbau und Erhalt lokaler Frauennetzwerke unterstützen.



Ergänzend stärkte die Technische Universität Graz mit ihrem Netzwerk WomenUniverse den Austausch und die Vernetzung von Absolventinnen und Studentinnen, insbesondere durch Veranstaltungsreihen wie „WomenCareers“, die den Dialog zwischen erfolgreichen Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft fördern.

B) Mehr Frauen in Entscheidungspositionen

Bewusstseinsbildung bei politischen und wirtschaftlichen Verantwortungstragenden, die Leistungen von Frauen sichtbarer zu machen

Die gezielte Förderung von Frauen in politischen und wirtschaftlichen Führungspositionen ist entscheidend, um die Potenziale der gesamten Bevölkerung zu nutzen. In der Steiermark wurden 2023–2025 mehrere Initiativen umgesetzt, die Frauen sichtbar machen und ihre berufliche Entwicklung unterstützen. So wurden 2023 im Rahmen des Projekts „Hofheldinnen“ besonders engagierte Landwirtinnen ausgezeichnet.

Der Wettbewerb „Unternehmerin des Jahres“ in der Steiermark wird von Frau in der Wirtschaft (FiW), einer Organisation innerhalb der Wirtschaftskammer Steiermark (WKO Steiermark), veranstaltet, um die Leistungen von Frauen im steirischen Unternehmertum zu würdigen. Die Auszeichnungen werden in verschiedenen Kategorien wie zum Beispiel Beste Neugründerin, Beste Innovatorin, Beste Nachhaltige, Beste Gestalterin und Publikumspreis vergeben, wobei die Gewinnerinnen durch eine feierliche Preisverleihung, Pressearbeit und Nennung auf den Webseiten der WKO Steiermark und des Landes Steiermark öffentlich sichtbar gemacht werden.

Weitere Beispiele sind die Umbenennung der ehemaligen Max-Mell-Allee in Graz nach der Frauenrechtlerin Aigner-Rollett oder der Grete Schurz (erste Frauenbeauftragte in Österreich) Platz im Grazer Stadtteil Reininghaus mit dem Ziel, die Sichtbarkeit von Frauen und deren Leistungen zu erhöhen und ihre Beiträge zur Gesellschaft anzuerkennen. Auch der Grazer Frauenpreis, der jährlich von der Stadt Graz verliehen wird, würdigt Initiativen und Persönlichkeiten, die feministische und frauenpolitische Anliegen vertreten und die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit verfolgen.

Vermehrte Information und Ausbau der Bildungsangebote und Vernetzungsmöglichkeiten für Aufsichtsrätinnen

Zwischen 2023 und 2025 wurden in der Steiermark gezielt Lehrgänge und Weiterbildungsprogramme für Aufsichtsrätinnen von FELIN und dem WIFI Steiermark angeboten, um Frauen für Mandate in Aufsichtsgremien zu qualifizieren und besser zu vernetzen. Die Programme vermittelten praxisnahes Know-how zu Rechten, Pflichten und strategischer Kompetenz und setzten einen Schwerpunkt auf den Erfahrungsaustausch in Netzwerken.

Mehr Funktionärinnen in (Sport-)Vereinen

In der Steiermark engagieren sich viele Menschen in (Sport-)Vereinen, wobei insbesondere Männer in Führungspositionen vertreten sind. Eine ausgewogene Geschlechterverteilung in Vereinsvorständen fördert die Innovationskraft, die Organisationskultur und die langfristige Leistungsfähigkeit der Vereine. Ein Beispiel für ein solches Engagement ist das Projekt aktiv.feminin. vernetzt des ASVÖ Steiermark, das durch das Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlicher Dienst und Sport (BMKÖS) finanziert wurde. Im Rahmen des Projekts wurden Workshops und Schulungen für Funktionärinnen und engagierte Frauen ab 16 Jahren angeboten, um ihre Kommunikations- und Führungskompetenzen zu stärken und sie in ihrer Arbeit im Vereinsleben zu unterstützen.



Monitoring der Quoten und Ausbau paritätischer Besetzung von Leitungspositionen

Frauen sind in Führungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert, sowohl im öffentlichen Bereich als auch in politischen Gremien, was die Notwendigkeit gezielter Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit unterstreicht. Monitoring der Quoten beispielsweise in Berichten[23] ist dabei ein zentrales Instrument, um Transparenz über die Besetzung von Leitungspositionen zu schaffen und die Umsetzung paritätischer Besetzungen messbar zu machen.

Im Gender Equality Plan 2025 von JOANNEUM RESEARCH werden strategische Ziele zur Förderung einer geschlechtergerechten, diversitätsorientierten und diskriminierungsfreien Kultur formuliert. Ein zentrales Anliegen ist die Förderung von Frauen in Führungspositionen, insbesondere durch Mentoringprogramme, die ihre Karriereentwicklung unterstützen und die Übernahme von Führungsverantwortung erleichtern sollen.

In diesem Kontext wurde das Projekt Leadership@JR ins Leben gerufen, das darauf abzielt, bestehende Führungsstrukturen zu reflektieren und Konzepte für mehr Diversität in Führungsverantwortung zu entwickeln. Ein konkretes Ergebnis dieses Projekts ist der neue Jahrgang des JR-Mentoringprogramms, das speziell auf die Förderung weiblicher Mitarbeiterinnen ausgerichtet ist. Das Mentoringprogramm wurde in enger Verknüpfung mit den Ergebnissen des Reflexionsprozesses „Leadership@JR“ konzipiert und zielt darauf ab, Frauen im Karriereverlauf gezielt zu unterstützen und ihre Übernahme von Führungs- und Verantwortungstätigkeiten zu stärken.

[23] Gleichstellung in Zahlen (2022), Steirische Statistiken, Heft 9/2022, A17 Landes- und Regionalentwicklung, Personalbericht 2024 – Zahlen, Daten, Fakten (2025), Amt der Steiermärkischen Landesregierung, A5 Personal, Studie über den Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Steiermark (2025), FELIN_female leaders initiative
· Steiermark – Gleichstellung in Zahlen (2022), Steirische Statistiken, Heft 9/2022, A17 Landes- und Regionalentwicklung
· Steiermark – Gleichstellung in Zahlen (2025), Steirische Statistiken, Heft 10/2025, A17 Landes- und Regionalentwicklung
· Personalbericht 2025 (2025), Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Abteilung 5 Personal
· Mittischek, L., Studie über den Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Steiermark (2025), FELIN_female leaders initiative

C) Parität in der Politik

Forcierung der überparteilichen Vernetzung der Frauenpolitik

Im September 2025 fand die Konferenz der Landesfrauenreferentinnen in Graz statt. Im Mittelpunkt standen die Gewaltprävention gegen Frauen und Mädchen, der verstärkte Schutz vor K.O.-Tropfen sowie die Forderung nach einer bundesweiten Gewaltschutzkampagne. Zudem wurde ein Antrag aus der Steiermark einstimmig angenommen, der ein Pensionssplitting mit Opt-out vorsieht, und weitere Maßnahmen wie regelmäßige Frauengesundheitsberichte sowie eine dauerhafte Finanzierung von Schutzunterkünften für betroffene Frauen beschlossen.

Die Frauensprecherinnen der steirischen Parteien konzentrierten sich im Zeitraum 2023–2025 auf drei Hauptthemen: Gewaltschutz (Sicherstellung der Finanzierung von Schutzeinrichtungen), wirtschaftliche Gleichstellung (Fair Pay, Equal Pension Day und verpflichtende Väterkarenz) sowie Leistbarkeit/soziale Gerechtigkeit (kostenlose Menstruationsprodukte und Kampf gegen Kürzungen im Sozialbereich). Die stärkste thematische Überschneidung liegt im Bereich des Gewaltschutzes, der somit parteiübergreifend als dringlichste Herausforderung im Landtag anerkannt und bearbeitet wird. Obwohl unterschiedliche Lösungsansätze verfolgt wurden, dominierte der Konsens über die Notwendigkeit, die ökonomische Unabhängigkeit von Frauen zu stärken.

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

Im Rahmen des Projekts „Role Models – im Spiegel“ von Felin erzählen Frauen in führenden und gestaltenden Positionen von ihrem Werdegang, um weitere Frauen zu ermutigen, ihren Pfaden zu folgen. Zwei Ausgaben standen dabei im Fokus der Politik: Starke Frauen in der Kommunalpolitik sowie Politikerinnen im Spiegel. Ziel des Lehrgangs „Frauen FÜHREN und GESTALTEN“ ebenso von Felin ist es auch, dass sich mehr Frauen in der Steiermark für Führungs- & Gestaltungspositionen bewerben oder sich politisch engagieren.

In regionalen Gremien und Planungsprozessen wird auf eine ausgewogene Repräsentanz von Frauen geachtet. So wurde in der aktuellen LEADER Periode 2023–2027 die Geschlechterquote in den Projektauswahlgremien der Lokalen Aktionsgruppen (LAGs) angepasst. Statt der bisherigen Mindestquote von einem Drittel wird nun ein Anteil von mind. 40 % Frauen und Männern angestrebt, um die Gleichstellung weiter zu fördern.

Parteiintern gibt es verschiedene Aktivitäten wie Quoten- oder Reißverschlussregelungen oder aktive Förderung von Kandidatinnen, wobei die Verbindlichkeit unterschiedlich geregelt ist.

Es gibt also Aktivitäten zur Förderung weiblicher politischer Beteiligung, dennoch gab es im Zeitraum 2023–2025 keine gesetzlichen oder landesweiten Projekte zur verpflichtenden paritätischen Besetzung von Listen auf Gemeinde- oder Landesebene.

WIRKUNGSINDIKATOREN

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

	2020/21/22	2023/24/25	Veränderung	
Frauenanteil unter Führungskräften bei unselbständig Erwerbstätigen	2021: 33,0 %	2021: 33,0 %	2021–2024: 0,5 %	Frauen →
Frauenanteil in der ersten Führungsebene in steirischen Top 100 Unternehmen	2021: 13 %	2025: 15 %	2021–2025: +2 %	Frauen ↗
Frauenanteil in Entscheidungspositionen bei den Sozialpartnerschaften sowie Interessenvertretungen	2022: 27 % (von 393)	2025: 25,2 % (von 630)	2022–2025: -1,8 %	Frauen ↘
Frauenanteil bei Führungspositionen im Landesdienst	2020: 33,0 %	2023: 43 %	2020–2023: +10 %	Frauen ↑
Entsandte Aufsichtsräte in Beteiligungsgesellschaften des Landes	2021: 39,8 % (von 98)	2023: 38,7 % (von 106)	2021–2023: -1,1 %	Frauen ↘
Frauenanteil bei Entscheidungspositionen im Hochschulbereich und in den Universitäten	2022: 24,7 % (von 405)	2025: 29,6 % (von 538)	2022–2025: +4,9 %	Frauen ↗

Quellen:

- Personalbericht 2025 (2025). Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Abteilung 5 Personal
- Steiermark – Gleichstellung in Zahlen (2022), Steirische Statistiken, Heft 9/2022, A17 Landes- und Regionalentwicklung
- Steiermark – Gleichstellung in Zahlen (2025), Steirische Statistiken, Heft 10/2025, A17 Landes- und Regionalentwicklung

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

Änderung	↗ > 1 bis 10 %	↑ > 10 % oder mehr
→ -1 bis 1 %	↘ < -1 bis -10 %	↓ < -10 % oder weniger

Resümee

Trotz punktueller Fortschritte bleiben Frauen in Führungspositionen klar unterrepräsentiert. Im Jahr 2024 lag ihr Anteil unter unselbständig Erwerbstätigen in Führungsfunktionen bei 33,5 % – ein Wert, der seit 2021 nur minimal gestiegen ist. Das verdeutlicht, dass strukturelle Barrieren weiterhin wirksam sind. Führungspositionen bedeuten Einfluss, Gestaltungsmacht und Ressourcenkontrolle. Wenn Frauen diese Rollen seltener erreichen, werden ihre Perspektiven in entscheidenden gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Prozessen unzureichend eingebracht.

Die Ursachen für diese Ungleichverteilung sind komplex. Teilzeitbeschäftigung schränkt Aufstiegschancen nach wie vor deutlich ein, tradierte Geschlechterrollen prägen Karriereentscheidungen und die männlich dominierten Netzwerke sichern bestehenden Machtstrukturen Stabilität. Diese Mechanismen verdichten sich in einer „gläsernen Decke“, die nur schwer durchbrochen werden kann.

Quotenregelungen haben gezeigt, dass sie wirksame Hebel zur Veränderung sein können: Der Frauenanteil in Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen stieg seit Einführung der gesetzlichen Mindestquote auf über 35 %. Dort, wo keine verpflichtenden Regelungen bestehen, bleibt der Fortschritt hingegen zäh oder stagniert. Ein Beispiel ist die Privatwirtschaft: In den ersten Führungsebenen der steirischen Top-100-Unternehmen erhöhte sich der Frauenanteil seit 2021 lediglich von 13 % auf 15 % (2025).

Der im Landesdienst verzeichnete Anstieg des Frauenanteil in Führungspositionen von 33 % (2020) auf 43 % (2023) erklärt sich durch die zusätzliche Einbeziehung der Ebene der Bereichsleitungen. Mit rund einem Drittel Frauen in Führungspositionen ist die Situation im Landesdienst dennoch besser als in anderen Bereichen, wo der Frauenanteil abnimmt: Bei den Sozialpartnerschaften und Interessensvertretungen verringerte sich der Frauenanteil in Entscheidungsfunktionen leicht von 27 % (2022) auf 25,2 % (2025). Auch in der Politik gibt es Rückschritte: Der Frauenanteil im Steirischen Landtag fiel von 37,5 % (2022) auf nur noch 27,1 % (2025). Lediglich auf Gemeindeebene ist ein leichter Anstieg bei den Gemeinderätinnen erkennbar (von 26,7 % auf 27,1 %), während die Zahl der Bürgermeisterinnen seit Jahren nahezu unverändert niedrig bleibt (8,8 % im Jahr 2025).

Diese Entwicklungen machen deutlich: Fortschritte sind keineswegs selbstverständlich, sondern hängen stark von rechtlichen Rahmenbedingungen, institutionellen Verpflichtungen und politischen Mehrheiten ab. Der Rückgang im Landtag zeigt, dass ohne klare Maßnahmen auch bereits erreichte Erfolge wieder verloren gehen können. Hinzu kommt, dass Quotenregelungen zunehmend kritisch wahrgenommen werden – gerade jüngere Männer empfinden sie häufiger als Benachteiligung.

Damit stellt sich die Frage, wie Gleichstellungspolitik zukünftig ausgestaltet werden kann, um sowohl Wirksamkeit als auch Akzeptanz sicherzustellen. Klar ist: Solange Frauen in Führungspositionen nicht annähernd gleich vertreten sind, bleibt die Gefahr bestehen, dass ihre Interessen, Erfahrungen und Sichtweisen nicht in gleichem Maße in gesellschaftliche Entscheidungsprozesse einfließen. Der Weg zu einer fairen Verteilung von Macht ist daher noch lange nicht abgeschlossen und erfordert eine Kombination aus verbindlichen Vorgaben, kulturellem Wandel und gezielten Fördermaßnahmen.


© Helmut Lunghammer

Mag.ª Andrea Höglinger, Vizerektorin für Forschung an der TU Graz

Nachhaltig gleiche Chancen schaffen

Insgesamt haben es Frauen sicherlich immer noch schwieriger, in Entscheidungspositionen zu kommen, aber es hat sich sehr viel getan in den letzten Jahren und es geht weiter: Strukturen und Rollenerwartungen sind in Veränderung und immer mehr Frauen übernehmen insgesamt und auch an technischen Universitäten in Forschung, Lehre und Verwaltung Führungsverantwortung. Die Sensibilität für das Thema ist stark gewachsen, was gut ist.

Es ist und bleibt entscheidend, aktiv am Thema Gleichstellung zu arbeiten, um nachhaltig gleiche Chancen zu schaffen. Am wirkungsvollsten sind Maßnahmen, die strukturell ansetzen, wie z. B. Schaffung transparenter Karrierewege und faire Berufungs- und Besetzungsverfahren, gezielte Karriereförderung für Frauen durch z. B. Leadership- und Mentoringprogramme, oder auch Frauenlaufbahnstellen etc. Wichtig ist auch, das Thema strategisch zu verankern. Diversität und Gleichstellung sind an der TU Graz auch als Leitziele verankert.

Die Forschung zeigt eindeutig, dass Unternehmen, die Diversität und Gleichstellung fördern, erfolgreicher sind, sie sind innovativer, kreativer und können leichter Talente gewinnen und halten. Ergebnisse, die für das „Unternehmen Universität“ eine sehr hohe Relevanz haben.

Gleichstellung bedeutet für mich, dass alle – unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder Lebensumständen faire Chancen haben, ihr Potenzial und ihre Leistung einzubringen.

© Vinzent Trenkler



Dr.in Lisa Mittischek, Soziologin und Geschlechterforscherin

Gleichstellung als gesamtgesellschaftlicher Gestaltungsauftrag

Gleichstellung als zentraler Indikator für demokratische Qualität und soziale Nachhaltigkeit einer Gesellschaft meint nicht nur formale Gleichberechtigung, sondern den tatsächlichen, chancengerechten Zugang zu Ressourcen, Macht und Einfluss. Dies erfordert das bewusste Aufbrechen struktureller Ungleichheiten sowie die Transformation bestehender Machtverhältnisse – in Politik, Wirtschaft, Bildung und Alltag gleichermaßen. Strategische Rahmenwerke wie die Steirische Gleichstellungsstrategie sind daher essenziell, um Gleichstellung als gesamtgesellschaftlichen Gestaltungsauftrag zu verstehen und systematisch zu verankern.

Aktuelle Daten, etwa aus der FELIN-Studie 2025, zeigen beispielsweise auf der Ebene der Entscheidungsträger*innen hier nach wie vor eindeutigen Handlungsbedarf: Der Frauenanteil in den Geschäftsführungen der 100 umsatzstärksten Unternehmen der Steiermark liegt aktuell bei nur 4 %, auch der Anteil an Bürgermeisterinnen zeigt mit 8,8 % (Steiermark 2025), dass es noch deutlich Luft nach oben gibt. Dagegen wirken in Aufsichtsräten öffentlicher Beteiligungen mit 39 % (Land Steiermark) bzw. 55 % (Stadt Graz) Frauenanteil verbindliche Quoten eindeutig positiv.

Nachhaltige Veränderung entsteht dort, wo politische Steuerung, institutionelle Verantwortung und kultureller Wandel ineinandergreifen. Transparente Beförderungsprozesse, verbindliche Zielvorgaben und Quoten, inklusive Führungskulturen sowie gute Betreuungsstrukturen sind dabei zentrale Hebel für echte Gleichstellung – und damit für eine zukunftsfähige Steiermark.

© Lupi spuma



Mag.a Dr.in Ariane Pfleger, Vorstandsdirektorin Raiffeisen-Landesbank Steiermark

Bewusstsein und Sensibilisierung auf allen Ebenen

Vielfalt in Führungsteams ist zu einem entscheidenden Erfolgsfaktor in der Wirtschaft geworden. Sie ist längst mehr als ein gesellschaftliches Ideal. Internationale Studien belegen etwa, dass Unternehmen mit einer ausgewogenen Geschlechterverteilung in Führungspositionen bessere wirtschaftliche Ergebnisse erzielen. Unterschiedliche Perspektiven fördern demnach die Innovation, stärken die Entscheidungsqualität und machen Organisationen widerstandsfähiger sowie anpassungsfähiger gegenüber Veränderungen. Bei Raiffeisen Steiermark erleben wir, wie gemischte Teams neue Ideen hervorbringen und ein respektvolles Miteinander schaffen. Damit eine Gleichstellung in Entscheidungspositionen Realität wird, braucht es vor allem Bewusstsein und Sensibilisierung auf allen Ebenen, transparente Karrieremodelle und eine individuelle Förderung. Exemplarisch setzen wir flexible Arbeitszeitmodelle, Mentoring-Programme und Netzwerktreffen für Frauen um. Entscheidend ist, dass Gleichstellung als gemeinsamer Lernprozess verstanden wird: Offenheit, Mut zur Veränderung und das aktive Vorleben von Vielfalt sind die wichtigsten Faktoren, um eine ausgewogene Verteilung der Geschlechter in Führungspositionen in der Steiermark nachhaltig zu erreichen. Nur so wird Vielfalt zur echten Stärke und Gleichstellung zur gelebten Unternehmenskultur.



© Gettyimages/Serghei Turcanu

7. FREIHEIT VON GEWALT

UMSETZUNGSTAND IN DIESEM THEMENFELD



STAND BEI DER ERREICHUNG DER FOLGENDEN ZIELSETZUNGEN

●	**A) Sensibilisierung für verschiedene Formen von Gewalt** Die breite Öffentlichkeit ist für verschiedene Formen der Gewalt – sexuelle, körperliche, psychische und auch ökonomische – 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

Der Umsetzungsgrad der im Aktionsplan 2023–2025 beschriebenen Maßnahmen und die Einstufung der erreichten Wirkung („Outcome“) sind in folgender Übersicht zusammengefasst.

Ziel	Status	Maßnahme
A) Sensibilisierung für verschiedene Formen von Gewalt	● →	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)
	● ↝	Bündelung der Informationen sowie Sensibilisierung und Aufbau von Handlungskompetenzen zu Gewalt im Internet, Mobbing, Belästigung und Übergriffen in sozialen Medien
B) Gewaltprävention	● ↝	Ausbau von Wohnraum für Frauen in Krisensituationen
	● →	Bewusstseinsbildung sowie Hilfestellung zur Verhinderung bzw. Reduzierung sexuellen Missbrauchs
	● ✓	Konzepte zu Gewaltprävention und Gewaltschutz in Einrichtungen der Offenen Jugendarbeit, der Kinder- und Jugendhilfe und der Behindertenhilfe sowie Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen und Ferienbetreuung
	● →	Weiterentwicklung von Maßnahmen auf Basis der Gewaltschutzstrategie
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

■	hohe positive Wirkung	✓	Maßnahme abgeschlossen
■	gute Wirkung	→	Maßnahme wird fortgeführt
■	geringe Wirkung	↝	Maßnahme wird adaptiert fortgeführt
■	keine Wirkung (nicht umgesetzt)	✗	Maßnahme wird nicht fortgeführt

A) Sensibilisierung für verschiedene Formen von Gewalt

Weitere Verstärkung der Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung für verschiedene Formen der Gewalt

Gewalt gegen Frauen und Mädchen tritt in vielfältigen Formen auf – von sexueller, körperlicher und psychischer über ökonomische und strukturelle bis hin zu digitaler Gewalt. Nach wie vor sind zu viele Menschen davon betroffen. Eine zentrale Aufgabe bleibt daher, die breite Öffentlichkeit für diese Problematik zu sensibilisieren, um Anzeichen von Gewalt frühzeitig zu erkennen und Eskalationen zu verhindern.

Kontinuierliche Öffentlichkeitsarbeit

Ein wesentlicher Schwerpunkt der Öffentlichkeitsarbeit liegt weiterhin auf den „16 Tagen gegen Gewalt an Frauen“, die jährlich vom 25. November (Internationaler Gedenktag für Frauen und Mädchen, die Opfer von Gewalt wurden) bis zum 10. Dezember (Internationaler Tag der Menschenrechte) stattfinden. In diesem Zeitraum werden in der Steiermark zahlreiche Aktivitäten gesetzt, um das Ausmaß und die unterschiedlichen Erscheinungsformen von Gewalt sichtbar zu machen und das Bewusstsein dafür zu stärken, dass Gewalt gegen Frauen und Mädchen eine schwerwiegende Menschenrechtsverletzung darstellt, die sowohl individuelle als auch gesellschaftliche Folgen hat.

Die Steirischen Frauen- und Mädchenberatungsstellen sowie der Verein Frauenhäuser Steiermark setzten ein Bündel an Maßnahmen um, darunter Fachtagungen, Online-Veranstaltungen, regionale Round Tables und Workshopreihen. „Es passiert, bevor es passiert – Gemeinsam gegen Gewalt“ ist ein Projekt zur Aktivierung von Zivilcourage, um patriarchaler Gewalt im eigenen Lebensumfeld etwas entgegenzusetzen.

Mit Start des Projekts „reden wir! Steirisches Hilfetelefon bei Beziehungsproblemen und Beziehungsgewalt“ wurden vermehrt öffentlichkeitswirksame Maßnahmen zur Bekanntmachung des Hilfetelefons und zur Sensibilisierung für Beziehungsgewalt gesetzt: angefangen von Anzeigen auf Plakaten und Infoscreens in öffentlichen Verkehrsmitteln bis hin zu Aufdrucken der Hotline-Nummer auf Milchpackungen in Kooperation mit zwei Molkereien und Kassenbelegen von Spar.

Schwerpunkt: Gewalt im Alter

Im Jahr 2025 stand der Aktionszeitraum unter dem Schwerpunkt „Gewalt im Alter“. Dazu wurden u. a. eine Fachtagung der Frauenhäuser, mehrere Round Tables sowie die Wanderausstellung „HALT Keine Gewalt“ organisiert, die sich mit Gewaltformen im Alter auseinandersetzt und Wege zu Schutz und Prävention aufzeigt.

Sensibilisierung junger Menschen

Zur frühzeitigen Bewusstseinsbildung und Prävention bietet der Verein Frauenhäuser Steiermark gemeinsam mit der Fachstelle für Burschenarbeit des Vereins für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark Workshops für Schulklassen ab der 7. Schulstufe an. Unter dem Titel „Rap! Not Rape 2.0–5.0“ setzen sich Jugendliche mit problematischen Inhalten in Rap-Musik auseinander, um ein kritisches Bewusstsein für sexualisierte und geschlechterbezogene Gewalt aufzubauen.

Gewaltprävention aus männlicher Perspektive

Der Verein für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark richtet seine Angebote gezielt an Männer und Burschen, um sie als aktive Partner in der Gewaltprävention einzubinden. Im Rahmen der Kampagne „Caring Masculinities in Action (CARMiA)“ werden junge Männer und Burschen ermutigt, sich für Geschlechtergerechtigkeit und Gewaltfreiheit einzusetzen. Dabei werden traditionelle Geschlechterrollen kritisch hinterfragt und alternative Männlichkeitsbilder gefördert, die Empathie, Verantwortung und Gleichberechtigung in den Mittelpunkt stellen.

Maßnahmen zur Sensibilisierung und Bildungsangebote zum Thema Sexismus und Gewalt für Aus- und Weiterbildungseinrichtungen, Gesundheitseinrichtungen, Wohn- und Betreuungseinrichtungen

Zur Prävention von Sexismus und Gewalt wurden in den Jahren 2023–2025 Sensibilisierungs- und Bildungsangebote für Bildungs-, Gesundheits- sowie Betreuungs- und Wohneinrichtungen gezielt ausgebaut. Diese Maßnahmen stärken das Wissen über Gewaltformen, erhöhen die Handlungssicherheit im Umgang mit Betroffenen und fördern ein respektvolles, diskriminierungsfreies Umfeld. Beschäftigte und Lernende werden dabei befähigt, Gewalt frühzeitig zu erkennen, Präventionsmaßnahmen umzusetzen und aktiv zu einem gewaltfreien Klima beizutragen.

In der Steirischen Jugendstrategie wird Sexismus und Gewalt als zentrales Thema anerkannt, das für den Schutz und die gesunde Entwicklung junger Menschen von großer Bedeutung ist. Ziel der Strategie ist es, Präventionsmaßnahmen zu stärken, das Bewusstsein für geschlechtsspezifische Gewalt zu erhöhen und sichere Räume in Bildungseinrichtungen, Betreuungseinrichtungen und Freizeitbereichen zu gewährleisten. Dazu gehören Informationsangebote, niedrigschwellige Anlaufstellen sowie Maßnahmen zur Sensibilisierung von Jugendlichen und Fachkräften, um Gewalt frühzeitig zu erkennen und wirksam vorzubeugen.

In der Aufbauphase (Start: August 2025) ist das Projekt „LUIS*A am Campus“ an der Universität Graz. Ziel ist die Einrichtung niedrigschwelliger Erstanlaufstellen für Betroffene von sexueller Belästigung sowie die Durchführung von Informations- und Präventionsmaßnahmen für das gesamte Universitätspersonal und Studierende. Dadurch soll Sensibilisierung gefördert, Akuthilfe sichergestellt und langfristig ein belästigungsfreier Campus geschaffen werden. Dies stellt eine Erweiterung zum bestehenden Projekt „Luisa ist hier!“ dar, das seit 2023 in der Steiermark umgesetzt wird.

Ergänzend dazu wurde an der TU Graz ein digitales Infoportal zur sexuellen Belästigung eingerichtet, das über die zentrale Einstiegsseite der Universität erreichbar ist und Betroffenen sowie Multiplikatorinnen und Multiplikatoren raschen Zugang zu Informationen und Unterstützungsangeboten bietet.

Weiterhin Sensibilisierung von Personen, die beruflich und privat mit Gewalt im sozialen Nahraum konfrontiert sind

Gerade in Krisenzeiten tritt Gewalt vermehrt auf. Die Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung ist eine dauerhafte Aufgabe und betrifft insbesondere Personen, die beruflich oder privat mit Gewalt konfrontiert sind, wie Angehörige, Beschäftigte im Gesundheits- und Pflegewesen, pädagogische Fachkräfte, Beraterinnen und Berater sowie die Exekutive. Im Berichtszeitraum 2023–2025 wurden mehrere gezielte Maßnahmen umgesetzt, um diese Zielgruppen zu stärken, Handlungskompetenzen zu erweitern und Prävention zu fördern.



Das Frauengesundheitszentrum setzte beim Projekt Gesundheit verträgt keine Gewalt – Hinschauen und Nachfragen hilft! den Schwerpunkt auf Fachkräfte im Gesundheitswesen und im Gewaltschutz. Durch die Vermittlung von Wissen, praxisnahem Handwerkszeug und institutioneller Unterstützung soll der Umgang mit Gewaltbetroffenen gestärkt werden, um frühzeitig Interventionen setzen und ein sicheres, gewaltfreies Umfeld fördern zu können. Die entwickelten Maßnahmen in den Bereichen Gewalt und psychische Gesundheit und Gewalt und Schwangerschaft/Geburt wurden in die Basisumsetzung übernommen ebenso wie Aus- und Weiterbildungsangebote zum Umgang mit Gewalt in Gesundheitsberufen.

Das seit 2023 laufende Projekt „Neue Männlichkeiten“ des Vereins für Männer- und Geschlechterthemen setzt auf Peer-to-Peer-Ansätze und Kompetenztrainings für Fachkräfte aus Pädagogik und Sozialer Arbeit, um gewaltfreie Männlichkeitsbilder zu verbreiten. Ziel ist die Prävention geschlechtsspezifischer Gewalt und die Förderung von Vorbildern für gleichstellungsorientierte, gewaltfreie Rollenbilder innerhalb der Gesellschaft.

Beim Projekt „Fathers Rock“ (Fathers‘ engagement in the Role of Care Keeping mothers and children safe) werden Fachkräfte, die in perinatalen und frühkindlichen Diensten tätig sind, für das Thema häusliche Gewalt sensibilisiert. Durch die Zusammenarbeit mit „flexible Hilfen im Kindesalter“, Bildungs- und Betreuungseinrichtungen sowie durch die Arbeit mit Vätern in Väterwerkstätten soll häuslicher Gewalt präventiv begegnet und die Sicherheit von Müttern und Kindern gestärkt werden.

Die Einrichtung DIVAN der Caritas Steiermark bietet muttersprachliche Beratung und Unterstützung für Frauen mit Migrationshintergrund, insbesondere für Betroffene von Gewalt im Namen der Ehre und Zwangsheirat. Ergänzend werden Coachings für andere Einrichtungen angeboten, um das Thema „Gewalt im Namen der Ehre“ sichtbar zu machen und Prävention zu fördern.

Organisationen wie der Verein Hazissa, der Verein für Männer- und Geschlechterthemen und die Frauen- und Mädchenberatungsstelle Mafalda führen gezielte Gewaltpräventionsprojekte durch, die sich mit geschlechtsspezifischen Rollenbildern und der Vermeidung sexualisierter Gewalt befassen. Diese Angebote richten sich sowohl an Jugendliche als auch an Fachkräfte und werden gezielt im Rahmen gleichstellungsorientierter, sexualpädagogischer Bildungsarbeit gefördert.

Bündelung der Informationen sowie Sensibilisierung und Aufbau von Handlungskompetenzen zu Gewalt im Internet, Mobbing, Belästigung und Übergriffen in sozialen Medien

Die Fachstelle Mobbing der Kinder- und Jugendanwaltschaft Steiermark unterstützt Kinder und Jugendliche bei Mobbingfällen und fungiert als koordinierte Anlaufstelle für Betroffene sowie deren Umfeld. Sie vernetzt Einrichtungen und Expertinnen und Experten, um Zuständigkeiten kennenzulernen, fachlichen Austausch zu fördern, Synergien zu nutzen und Problemlagen lösungsorientiert zu diskutieren. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse fließen in die strategisch-strukturelle Arbeit ein und tragen zur Weiterentwicklung von Präventions- und Interventionsmaßnahmen bei. Ziel ist es, dadurch ein angst- und gewaltfreies Umfeld für Kinder und Jugendliche nachhaltig zu stärken.

B) Gewaltprävention

Ausbau von Wohnraum für Frauen in Krisensituationen

Ein wesentlicher Bestandteil des steirischen Gewaltschutzsystems sind die Übergangswohnungen, die eine wichtige Brücke zwischen dem Aufenthalt in einer Schutzunterkunft und einem eigenständigen, selbstbestimmten Leben darstellen. Seit Juli 2025 stehen steiermarkweit insgesamt 20 Übergangswohnungen für gewaltbetroffene Frauen und ihre Kinder zur Verfügung. Diese befinden sich in Graz, Kapfenberg, Deutschlandsberg, Leibnitz, Bruck an der Mur, Leoben, Liezen, Gratkorn und Feldbach und gewährleisten somit eine flächendeckende regionale Verteilung.

Dieses Angebot wird durch sechs sogenannte Krisenwohnungen in den steirischen Regionen ergänzt. Diese stehen Frauen zur Verfügung, die sich nicht in einer akuten Gefährdungssituation befinden, jedoch vorübergehend Unterstützung und Begleitung benötigen. Die Betreuung erfolgt hier durch regionale Mädchen- und Frauenberatungsstellen, die eine individuelle und bedarfsgerechte Unterstützung sicherstellen.

Bewusstseinsbildung sowie Hilfestellung zur Verhinderung bzw. Reduzierung sexuellen Missbrauchs

Das Österreichische Zentrum für Gewaltprävention vermittelt Kindern, Eltern und pädagogischen Fachkräften praxisnahe Kenntnisse und Strategien zur Prävention von Gewalt und sexuellem Missbrauch. In Volksschulen werden theaterpädagogische Programme wie „Mein Körper gehört mir“ durchgeführt, bei denen Alltagssituationen spielerisch dargestellt, gemeinsam besprochen und Lösungsmöglichkeiten erarbeitet werden. Begleitend finden Informationsabende für Eltern und Lehrerinnen und Lehrer statt, bei denen Fachkräfte die Bedeutung präventiver, gewaltfreier Erziehung erläutern und für Fragen zur Verfügung stehen. Ziel ist es, Kinder zu stärken, Missbrauch zu verhindern und ein sicheres, gewaltfreies Umfeld im Alltag zu fördern.



Workshops und Rechtsbroschüre zur Prävention von Gewalt in Teenager-Beziehungen

Die Workshops zur Prävention von Gewalt in Teenager-Beziehungen (Teen-Dating-Violence) werden vom Verein Hazissa angeboten und laufend durchgeführt, gefördert durch das Jugendreferat der Abteilung 6 Bildung und Gesellschaft.

Ziel der Workshops ist es, Jugendliche über gesunde Beziehungsgestaltung, Grenzen und respektvolles Miteinander aufzuklären, Warnsignale für Gewalt frühzeitig zu erkennen und Handlungskompetenzen für Konfliktsituationen zu vermitteln. Ergänzend stellt Hazissa die Rechtsbroschüre RechtSexy zur Verfügung, die sich an Jugendliche richtet, über rechtliche Aspekte wie Einverständnis, sexuelle Selbstbestimmung und Schutzmöglichkeiten aufklärt und darauf abzielt, rechtliches Bewusstsein und Schutz vor sexueller Gewalt zu stärken.

Konzepte zu Gewaltprävention und Gewaltschutz in Einrichtungen der Offenen Jugendarbeit, der Kinder- und Jugendhilfe und der Behindertenhilfe sowie Kinderbildungs- und -Betreuungseinrichtungen und Ferienbetreuung



Bund und Land forcieren die Umsetzung von Kinderschutz- und Gewaltschutzkonzepten in allen Bereichen der Begleitung, Betreuung und Bildung. Auf Bundesebene wurden im Rahmen eines Maßnahmenpakets gesetzliche Vorgaben, Präventionsmaßnahmen und Gütesiegel erarbeitet, während auf Landesebene die Abteilung 6 Bildung und Gesellschaft entsprechende Regelungen und Unterstützungsangebote für Einrichtungen vorbereitet hat. Ziel ist es, den Schutz von Kindern und Jugendlichen systematisch zu stärken, Prävention zu fördern und klare Zuständigkeiten im Verdachtsfall festzulegen.

Im Berichtszeitraum wurden Konzepte zu Gewaltprävention und Gewaltschutz flächendeckend erarbeitet und in allen relevanten Einrichtungen implementiert. In der Offenen Jugendarbeit, der Kinder- und Jugendhilfe, der Behindertenhilfe sowie in Kinderbildungs- und Kinderbetreuungseinrichtungen und Ferienbetreuungen wurden die Schutzkonzepte kontinuierlich weiterentwickelt. Jugendzentren und -räume müssen ein Schutzkonzept vorweisen, das laufend evaluiert und eigenverantwortlich umgesetzt wird. Stationäre und mobile Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe sowie Dienste der Behindertenhilfe verfügen über verpflichtende Gewaltschutzkonzepte, die gewaltfreie Strukturen sicherstellen und partizipativ sowie transparent gestaltet sind. In Kinderbildungs- und Kinderbetreuungseinrichtungen ist das Fachpersonal verpflichtet, jährliche Fortbildungen zum Kinderschutz zu absolvieren, und seit 2025 müssen alle Organisationen, die Kinder-Ferien-Aktivwochen anbieten, ein Kinderschutzkonzept vorlegen und aktuelle Strafregisterbescheinigungen aller Mitarbeitenden nachweisen.

Braver Spaces in der Offenen Jugendarbeit (OJA)

Das Projekt Braver Spaces in der Offenen Jugendarbeit wird vom Steirischen Dachverband der Offenen Jugendarbeit in Kooperation mit beteiligung.st umgesetzt. Ziel ist es, geschützte Räume für Jugendliche zu schaffen, in denen sie Konflikte, Diskriminierungen oder Gewalt thematisieren und soziale Kompetenzen entwickeln können. Fachkräfte werden beim Prozess begleitet, gemeinsam mit den Jugendlichen eine partizipative „Verfassung" für das Zusammenleben in den Jugendzentren zu erarbeiten. Alle OJA-Standorte in der Steiermark erhielten zudem Plakate zu Mindestkriterien für ein friedvolles Miteinander. Als Good-Practice-Beispiel dient das Jugendzentrum Knittelfeld, wo auch ein Jugendzentrum-Rat eingerichtet wurde – ein Gremium, in dem Jugendliche Mitbestimmung ausüben, Aktivitäten mitgestalten und Verantwortung für das Miteinander im Jugendzentrum übernehmen.

Weiterentwicklung von Maßnahmen auf Basis der Gewaltschutzstrategie

Ende 2022 wurde die Gewaltschutzstrategie des Landes Steiermark im Landtag beschlossen. Sie wurde im Rahmen des Gewaltschutzbeirates gemeinsam mit Expertinnen und Experten entwickelt und legt fünf zentrale Handlungsfelder fest: Vernetzung und Kooperation, Würde des Opfers, soziale Absicherung, Fokus auf Kinder und Jugendliche sowie Regionalisierung des Gewaltschutzes. Ziel der Strategie ist es, ein gemeinsames Verständnis von Gewaltschutz zu verankern – von den Zuständigkeiten über die Grundprinzipien der Zusammenarbeit bis hin zu aktuellen Herausforderungen. Damit bietet die Strategie eine solide Grundlage und einen Leitfaden für die Weiterentwicklung und Umsetzung von Maßnahmen im Bereich Gewaltschutz in den kommenden Jahren.

Beirat „Gewaltprävention“

Im Juli 2025 wurde der Beirat „Gewaltprävention“ von der Steirischen Landesregierung einberufen, um Gewaltprävention zu stärken und Gewalttaten noch wirksamer zu verhindern. Der Schwerpunkt im Themencluster „Elternbildung, Lebensumfeld-Familie“ liegt auf der Überprüfung und Weiterentwicklung von Beratungs- und Unterstützungsleistungen für Familien, Kinder und Jugendliche mit dem Ziel, Eltern besser zu erreichen, Schnittstellen zu bestehenden Unterstützungssystemen zu optimieren und präventive Maßnahmen im familiären Umfeld zu fördern. Weitere Cluster befassen sich mit den thematischen Schwerpunkten Infrastruktur und Sicherheit, Unterstützungssysteme für Bildungseinrichtungen, Prävention und Außerschulische Jugendarbeit sowie Sicherheit im digitalen Raum. In Zusammenarbeit mit Politikerinnen und Politikern sowie Expertinnen und Experten wurden in diesen Bereichen konkrete Konzepte erarbeitet, um präventive Maßnahmen flächendeckend zu stärken und die Wirksamkeit der Gewaltprävention in der Steiermark zu erhöhen.

Projekt FemRe – Frauenspezifische Rechtsberatung für Migrantinnen

FemRe ist ein Beratungsangebot der Caritas Steiermark, das sich an Migrantinnen richtet, die mit frauenspezifischen rechtlichen Fragestellungen konfrontiert sind. Das Projekt bietet kostenlose, vertrauliche und mehrsprachige Rechtsberatung zu Themen wie Aufenthaltsrecht, Scheidung, Gewaltschutz, Arbeitsrecht und Asylverfahren. Ziel ist es, die rechtliche Position von Migrantinnen zu stärken und ihnen zu ermöglichen, ihre Rechte selbstbestimmt wahrzunehmen.

C) Gewaltschutz

Absicherung der Unterstützungsangebote für Menschen, die Opfer einer gewalttätigen Handlung werden

Gewalt im privaten Umfeld nimmt weiterhin zu, und auch neue Formen von Gewalt in sozialen Medien stellen Betroffene vor zusätzliche Herausforderungen. Der Gewaltschutz in der Steiermark soll daher gesichert und ausgebaut werden, wozu Strukturen wie Gewaltschutzzentren, Frauenhäuser, Übergangswohnungen sowie Beratungsstellen für Frauen und Männer unverzichtbar sind. Auch im Steirischen Regierungsprogramm 2024–2029 wird der Gewaltschutz als Schwerpunkt betont, unter anderem durch Maßnahmen zur Gewaltprävention, den Ausbau von Unterstützungsangeboten und die gezielte Förderung von Schutzstrukturen für Frauen, Kinder und Männer.

Das Projekt Mutausbruch bietet Frauen in Graz, die Gewalterfahrungen gemacht haben, eine kostenlose, sichere und peer-geleitete Support Group. Dabei wird eine Gruppe von Personen mit eigenen Gewalterfahrungen von Expertinnen bzw. Experten begleitet. In einem vertrauensvollen und urteilsfreien Raum können die Teilnehmenden ihre Erlebnisse teilen, emotionale Unterstützung erhalten und ihr Selbstbewusstsein stärken. Die Treffen finden regelmäßig statt, die Teilnahme ist flexibel und ohne Verpflichtung.

Verstärkung von Anti-Gewalt-Maßnahmen für gewalttätige Menschen und Ausbau des Angebotes

Seit dem 1. September 2021 sind Personen, gegen die ein Betretungs- oder Annäherungsverbot verhängt wurde, gesetzlich verpflichtet, innerhalb von fünf Tagen eine Gewaltpräventionsstelle zu kontaktieren. Im Rahmen dieser verpflichtenden Maßnahme müssen sechs Stunden staatlich finanzierte Beratung in Anspruch genommen werden.

Der Verein NEUSTART spielt in der Steiermark eine zentrale Rolle im Bereich der Gewaltprävention. Er betreibt die Beratungsstelle für Gewaltprävention, die Personen unterstützt, gegen die ein Betretungs- oder Annäherungsverbot verhängt wurde. Ziel ist es, durch individuelle Beratung und Interventionen wie Anti-Gewalt-Trainings (AGT) eine nachhaltige Gewaltfreiheit zu erreichen und Rückfälle zu verhindern. Diese Maßnahmen erfolgen in enger Kooperation mit anderen Fachstellen wie den Frauenhäusern, und orientieren sich an den Standards des Dachverbands Opferschutzorientierte Täterarbeit (DV-OTA).

Lehrgang zur Opferschutzorientierten Täter:innenarbeit

Der Lehrgang zur Opferschutzorientierten Täter:innenarbeit (OTA) des Vereins für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark (VMG) in Kooperation mit dem Dachverband DV-OTA richtet sich an Fachkräfte aus psychosozialen und verwandten Bereichen. Er vermittelt praxisnah Wissen und Methoden zur Arbeit mit gewalttätigen Personen im sozialen Nahraum und umfasst neun Module zu Themen wie Gewalt in der Familie, Gewaltdynamiken, rechtliche Aspekte, interkulturelle Perspektiven und praktische Interventionen. Ziel ist es, Fachkräfte für die Durchführung von OTA oder die Kooperation mit entsprechenden Einrichtungen zu qualifizieren. Der Lehrgang wurde zuletzt von März 2023 bis Jänner 2024 durchgeführt.

G.i.F. – Gewaltprävention im Familiensetting



Das Projekt G.i.F. (Gewaltprävention im Familiensetting) ist ein Kooperationsvorhaben zwischen den Frauenhäusern Steiermark, dem Verein für Männer- und Geschlechterthemen (VMG), Verein NEUSTART und dem Kinderschutzzentrum Rettet das Kind. Es richtet sich an von Gewalt betroffene Familien, darunter aktuelle und ehemalige Klientinnen der Frauenhäuser sowie deren Kinder und (Ex-)Partner bzw. Partnerinnen. Ziel ist es, durch Einzel-, Paar- und Familiengespräche, Resilienzgruppen für Kinder und Gewaltpräventionstrainings für Frauen, gewaltfreie Beziehungen innerhalb des Familiensystems zu fördern. Die Interventionen werden im gemeinsamen Fachaustausch aller beteiligten Organisationen festgelegt und orientieren sich an den Standards des Dachverbands Opferschutzorientierte Täterarbeit (DVOTA).

Gewaltambulanz Graz (Gewaltambulanz der Modellregion Süd)

Die Gewaltambulanz der Medizinischen Universität Graz ist eine niederschwellige, kostenfreie Einrichtung für Personen, die Opfer körperlicher oder sexualisierter Gewalt wurden. Sie bietet gerichtsmedizinische Untersuchungen, einschließlich der Dokumentation von Verletzungen und der Sicherung von Spuren, um diese als Beweismittel für mögliche Gerichtsverfahren bereitzustellen. Ziel ist es, Betroffenen in einem geschützten Rahmen zu helfen und gleichzeitig zur Aufklärung von Straftaten beizutragen.

Steirisches Beziehungstelefon „Reden wir!“

Seit 2024 bietet das steirische Hilfetelefon „Reden wir!“ rund um die Uhr kostenlose und anonyme Beratung bei Beziehungsproblemen und -gewalt für alle Altersgruppen und Geschlechter. Ziel ist es, Betroffenen eine niederschwellige Möglichkeit zu geben, Hilfe zu suchen, Konflikte einzuschätzen und gegebenenfalls an weiterführende Beratungsstellen vermittelt zu werden. Im Rahmen einer Kooperation des Landes Steiermark werden Informationsmaterialien in öffentlichen Einrichtungen und Betrieben verteilt, um die Erreichbarkeit des Angebots zu erhöhen.

Projekt „StoP – Stadtteile ohne Partnergewalt“ in der Steiermark

Das Projekt „StoP – Stadtteile ohne Partnergewalt“ ist ein Gewaltpräventionsprogramm, das mittlerweile österreichweit an mehreren Standorten umgesetzt wird. Ziel des Projekts ist es, Gewalt in Beziehungen nicht zu tabuisieren, sondern betroffenen Menschen rasch und direkt Hilfe im eigenen Stadtteil zu bieten. Dabei werden Nachbarschaften sensibilisiert und ermutigt, aktiv zu werden und Zivilcourage zu zeigen. In der Steiermark gibt es derzeit drei Projektstandorte in: Leibnitz, Graz-Liebenau-Jakomini sowie Graz-Gösting-Straßgang (inklusive der Bezirke Eggenberg und Wetzelsdorf). Das Projekt wird finanziell durch das Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK) sowie durch die beteiligten Gemeinden unterstützt.

Projekt „Gemeinsam gegen Cyber-Gewalt“

Seit Oktober 2023 setzt das Frauenservice Graz gemeinsam mit dem Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen das Projekt „Gemeinsam gegen Cyber-Gewalt“ um. Ziel ist es, Betroffene zu unterstützen, Fachkräfte zu schulen und die Öffentlichkeit für digitale Gewalt zu sensibilisieren. Dazu werden Workshops angeboten und Tools entwickelt, um Cyber-Gewalt frühzeitig zu erkennen und wirksam zu intervenieren.

WIRKUNGSINDIKATOREN

Tabelle 9: Wirkungsindikatoren im Themenfeld – Freiheit von Gewalt

Vergleichszeitpunkt	2017	2021	2024	Änderung 2021–2024	
Gewaltschutzzentrum – Anzahl der betreuten Opfer	Frauen: 1.825 bzw. 86 % Männer: 292 bzw. 14 %	Frauen: 2.616 bzw. 80 % Männer: 670 bzw. 20 %	Frauen: 2.954 bzw. 77 % Männer: 884 bzw. 23 %	Frauen: +337 bzw. 13 % Männer: +214 bzw. 32 %	Frauen ↑ Männer ↑
Betretungs- und Annäherungsverbote – geschützte Personen	Frauen: 807 bzw. 78 % Männer: 230 bzw. 22 %	Frauen: 1.053 bzw. 79 % Männer: 279 bzw. 21 %	Frauen: 1.225 bzw. 76 % Männer: 377 bzw. 24 %	Frauen: +172 bzw. 16 % Männer: +98 bzw. 35 %	Frauen ↑ Männer ↑
Körperliche Gewalt – angezeigte Fälle Männerquote bei Verurteilungen	Anzeigen: 10.353 Verurteilungen: 1.318 (12,7 % der Anzeigen) davon 88,5 % Männer	Anzeigen: 7.944 Verurteilungen: 1.037 (13,1 % der Anzeigen) davon 88,9 % Männer	Anzeigen: 10.155 Verurteilungen: 1.328 (13,1 % der Anzeigen) davon 88,3 % Männer	Anzeigen: +2.211 bzw. 28 % Verurteilungen: +291 bzw. 28 % Männeranteil: -0,6 %	Anzeigen ↑ Verurteilungen ↑ Verurteilungen bezogen auf die angezeigten Fälle → Männeranteil →
Sexuelle Gewalt – angezeigte Fälle Männerquote bei Verurteilungen	Anzeigen: 588 Verurteilungen: 180 (30,6 % der Anzeigen) davon 98,9 % Männer	Anzeigen: 747 Verurteilungen: 247 (33,1 % der Anzeigen) davon 98,0 % Männer	Anzeigen: 1.007 Verurteilungen: 200 (19,9 % der Anzeigen) davon 97,0 % Männer	Anzeigen: +260 bzw. 35 % Verurteilungen: -47 bzw. -19 % Männeranteil: -1,0 %	Anzeigen ↑ Verurteilungen ↓ Männeranteil →
Psychische Gewalt (strafbare Handlungen gegen Freiheit) angezeigte Fälle Männerquote bei Verurteilungen	Anzeigen: 3.031 Verurteilungen: 677 (22,3 % der Anzeigen) davon 92,5 % Männer	Anzeigen: 3.163 Verurteilungen: 666 (21,1 % der Anzeigen) davon 91,9 % Männer	Anzeigen: 3.730 Verurteilungen: 803 (21,5 % der Anzeigen) davon 93,3 % Männer	Anzeigen: +567 bzw. 18 % Verurteilungen: +137 bzw. 21 % Männeranteil: +1,4 %	Anzeigen ↑ Verurteilungen ↑ Männeranteil →
Digitale Gewalt (Cybermobbing § 107c StGB) Frauenquote bei Opfern		Anzeigen: 60 Tatverdächtige Männer: 89,5 % Verurteilungen: 3 (5,0 % der Anzeigen)	Anzeigen: 77 Tatverdächtige Männer: 73,3 % Verurteilungen: 1 (1,3 % der Anzeigen)	Anzeigen: +17 bzw. 28 %	Anzeigen ↑
Schutz in Frauenhäusern – Frauen und Kinder	395	333	364	+31 bzw. +9,3 %	Zunahme Frauen-Kinder ↗

Quellen:

Steiermark – Gleichstellung in Zahlen (2022), Steirische Statistiken, Heft 9/2022, A17 Landes- und Regionalentwicklung

Steiermark – Gleichstellung in Zahlen (2025), Steirische Statistiken, Heft 10/2025, A17 Landes- und Regionalentwicklung

Änderung		
→ -1 bis 1 %	↗ > 1 bis 10 %	↑ > 10 % oder mehr
	↘ < -1 bis -10 %	↓ < -10 % oder weniger

Resümee

Gewalt tritt in vielfältigen Formen auf – physisch, psychisch, sexualisiert, digital, ökonomisch oder strukturell – und ist nicht immer klar abgrenzbar oder messbar. Die verfügbaren Daten aus Strafanzeigen, Verurteilungen und den Anlaufstellen zeigen jedoch eindeutig, dass Gewalt in der Steiermark nach wie vor in einem hohen Ausmaß vorhanden ist und in den letzten Jahren teilweise deutlich zugenommen hat. Die Dunkelziffer bleibt insbesondere im Bereich psychischer, digitaler und sexualisierter Gewalt weiterhin hoch, da sich viele Betroffene aus Scham oder Abhängigkeitsverhältnissen nicht an Behörden wenden. Pandemiebedingte Einschränkungen (2021–2022) führten überdies zu einem Rückgang der angezeigten Fälle.

Zwischen 2021 und 2024 ist sowohl bei der Anzahl der betreuten Opfer im Gewaltschutzzentrum Steiermark als auch bei den Betretungs- und Annäherungsverboten ein weiterer Anstieg der Fallzahlen zu verzeichnen. Die Zahl der betreuten Opfer stieg um 13 % bei Frauen und um 32 % bei Männern. Dies lässt darauf schließen, dass Männer zunehmend Unterstützung in Anspruch nehmen, Frauen jedoch weiterhin mit deutlichem Abstand die Hauptbetroffenengruppe darstellen (2024: 77 % weibliche Schutzsuchende). Auch bei den Betretungs- und Annäherungsverboten zeigt sich ein Anstieg von 16 % (Frauen) bzw. 35 % (Männer). Damit wird sichtbar, dass die Gesamtdynamik von Gewalt im sozialen Nahraum weiter zunimmt.

Die strafrechtlichen Daten bestätigen diese Entwicklungen:

Körperliche Gewalt: Die Anzeigen nahmen zwischen 2021 und 2024 um 28 % zu, die Verurteilungen ebenso um 28 %. Der Männeranteil bei den Verurteilungen bleibt mit rund 88 % konstant hoch.

Psychische Gewalt: Die Anzeigen stiegen um 18 %, die Verurteilungen um 21 %. Der Männeranteil bei den Verurteilungen erhöhte sich leicht auf 93 %.

Sexuelle Gewalt: Hier ist besonders hervorzuheben, dass die Anzeigen um 35 % zunahmen, zugleich aber die Verurteilungen um 19 % zurückgingen und die Verurteilungsquote deutlich sank (2021: 33 %, 2024: 19,9 %). Dies weist auf eine zunehmende Anzeigebereitschaft, aber auch auf erhebliche Herausforderungen im Strafverfahren hin.

Digitale Gewalt stellt ein wachsendes Phänomen dar. Obwohl die Anzahl der Anzeigen (2024: +28 % im Vergleich zu 2021) noch vergleichsweise niedrig ist, verdeutlichen Studien, dass die tatsächliche Betroffenheit, insbesondere von Frauen und Mädchen, wesentlich höher liegt. Der steigende Anteil digitaler Übergriffe macht deutlich, dass Gewalt sich in neue Kommunikationsräume verlagert.

Bei der Geschlechterverteilung zeigt sich ein stabiles Muster: Rund 80 % der Betroffenen sind weiblich, während über 90 % der Tatverdächtigen bzw. Verurteilten männlich sind. Körperliche Gewalt betrifft beide Geschlechter, sexualisierte Gewalt trifft nahezu ausschließlich Frauen. Männer sind häufiger Opfer körperlicher Aggression im öffentlichen Raum, Frauen vor allem von Gewalt im sozialen Nahraum.

Prävention und Opferschutz werden in der Steiermark konsequent weiterentwickelt. Kampagnen wie „Es passiert, bevor es passiert“ stärken Zivilcourage. Frauenhäuser, Gewaltschutzzentren und spezialisierte Beratungsstellen verzeichnen steigenden Zulauf, was einerseits den Bedarf, andererseits die Wirksamkeit von Bewusstseinsarbeit widerspiegelt. Besonders bedeutsam ist der Ausbau systemischer Täterarbeit, da nachhaltiger Gewaltschutz nur durch Verhaltensänderungen auf Seiten der Gefährder und Gefährderinnen möglich ist.

Gewaltprävention und Gewaltschutz bleiben zentrale gesellschaftliche Zukunftsaufgaben. Die Zahlen zeigen, dass Gewalt in vielen Bereichen nicht rückläufig ist, sondern sich wandelt und ausweitet. Die Steiermark hat mit der Gleichstellungs- und Gewaltschutzstrategie klare Leitlinien geschaffen, doch die Umsetzung erfordert weiterhin ein koordiniertes, ressortübergreifendes und langfristiges Engagement. Ziel muss sein, ein gemeinsames Verständnis von Gewalt zu vertiefen, Betroffene wirksam zu schützen und strukturelle Ursachen von Gewalt konsequent zu bekämpfen, um sich der Vision einer gewaltfreien Gesellschaft anzunähern.

© Land Steiermark/Streibl



Mag.ª Barbara Pitner, Leiterin der Abteilung 11

Verantwortung zur Prävention von Gewalt

In der Sozialabteilung dienen alle gesetzten Maßnahmen im Rahmen des Gewaltschutzes dem übergeordneten Ziel, die Steiermark dauerhaft gewaltfrei zu gestalten und insbesondere geschlechtsspezifische Gewalt einzudämmen. Die Gewaltschutzstrategie bildet die Grundlage unserer Gewaltschutzarbeit und dient als langfristiger Kompass und Bekenntnis für einen nachhaltigen Gewaltschutz. Besonders wichtig bei der Maßnahmensetzung ist der ganzheitliche Zugang in der Steiermark. Zu den Meilensteinen der letzten Jahre gehört unter anderem die umfassende Regionalisierung der Beratungs- und Hilfseinrichtungen, der Ausbau der Gewaltambulanz, das Forcieren von Sensibilisierungskampagnen zum Thema häusliche Gewalt und das neue steirische Hilfetelefon bei Beziehungsproblemen und Beziehungsgewalt. Im Rahmen des Gewaltschutzbeirates pflegen wir enge Kooperationen, um gemeinsam eine effektive Prävention und schnelle Hilfe für Betroffene zu gewährleisten. Eine der größten Herausforderungen ist die nach wie vor bestehende gesellschaftliche Stigmatisierung und damit einhergehende Scham von Opfern von geschlechtsspezifischer Gewalt und das teilweise noch fehlende Wissen zu Hilfs- und Beratungsangeboten für Betroffene. Für mich bedeutet Gleichstellung im Gewaltschutz, dass alle Personen, unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrem Alter, ihrer sexuellen Orientierung gleichermaßen vor Gewalt geschützt werden und dass die Verantwortung für Prävention von Gewalt nicht nur bei den Opfern, sondern auch in der Gesellschaft, bei den Institutionen und insbesondere bei den Tätern liegt. Ein gleichberechtigter Zugang zu Schutz, Unterstützung und Ressourcen ist die Grundlage für eine echte Gleichstellung im Gewaltschutz.

© LPD Stmk



Mag. Gerald Ortner, Landespolizeidirektor Steiermark

Frühzeitiges Erkennen von Gefährdungslagen

Die Gleichstellung der Geschlechter ist nicht nur ein gesellschaftspolitisches Ziel, sondern auch ein zentrales Anliegen der Polizei. Aus unserer Sicht lassen sich die größten Herausforderungen vor allem im Bereich der frühzeitigen Erkennung von Gefährdungslagen und in der nachhaltigen Prävention verorten. Gleichstellung bedeutet für uns, dass alle Menschen – unabhängig von Geschlecht oder Identität – den gleichen Anspruch auf Schutz und Sicherheit haben. Betroffene zögern oft lange, sich Hilfe zu holen – aus Angst, Scham oder Abhängigkeit. Die Polizei versucht daher, niederschwellige Zugänge zu schaffen und Vertrauen aufzubauen. Effektiver Schutz gelingt nur durch enge Kooperation aller relevanten Einrichtungen. In der Steiermark bestehen hierfür bewährte Netzwerke und Sicherheits-Fallkonferenzen. Unsere Beamtinnen und Beamten erhalten spezielle Schulungen zu geschlechtsspezifischer Gewalt, Stalking, häuslicher Gewalt und LGBTIQ-relevanten Themen.

Gleichstellung ist für uns auch intern ein Anliegen – durch faire Karrierechancen, Familienfreundlichkeit und eine respektvolle Führungskultur. Die Polizei Steiermark sieht sich in der Verantwortung, ein sicheres Umfeld für alle Menschen zu schaffen. Wir wissen: Der Weg zur Gleichstellung ist nicht abgeschlossen. Aber jeder Schritt – sei er präventiv, unterstützend oder strafverfolgend – zählt.



© Gettyimages/nortonrsx

8. GESUNDHEIT FÜR ALLE GESCHLECHTER

UMSETZUNGSTAND IN DIESEM THEMENFELD



STAND BEI DER ERREICHUNG DER FOLGENDEN ZIELSETZUNGEN

●	**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.

UMSETZUNGSGRAD DER MASSNAHMEN

Der Umsetzungsgrad der im Aktionsplan 2023–2025 beschriebenen Maßnahmen und die Einstufung der erreichten Wirkung („Outcome“) sind in folgender Übersicht zusammengefasst.

Ziel	Status	Maßnahme
A) Positive Körperwahrnehmung	● →	Ausbau von Bewusstseinsbildungs-, Sensibilisierungs- und Informationsprogrammen zu Selbst- und Körperwahrnehmung
B) Gesundheitskompetenz	● ✕	Stärkung der Gesundheitskompetenz von (werdenden) Eltern
	● ✕	Weitere Forcierung spezifischer Programme sowie Angebote zur Gesundheitsförderung und Prävention
	● →	Aktionsplan Frauengesundheit
	● →	Weitere Forcierung der Gendermedizin
	● →	Entwicklung von Maßnahmen zur Stärkung der psychischen Gesundheit von Jugendlichen
	● ✕	Klimaschutz und Gleichstellung gemeinsam denken

	hohe positive Wirkung	✓	Maßnahme abgeschlossen
	gute Wirkung	→	Maßnahme wird fortgeführt
	geringe Wirkung	⇝	Maßnahme wird adaptiert fortgeführt
	keine Wirkung (nicht umgesetzt)	✕	Maßnahme wird nicht fortgeführt

A) Positive Körperwahrnehmung

Ausbau von Bewusstseinsbildungs-, Sensibilisierungs- und Informationsprogrammen zu Selbst- und Körperwahrnehmung

Ein positives Körperbild ist grundlegend für die körperliche und psychische Gesundheit. Bewusstseinsbildende Maßnahmen und Informationsangebote stärken die Selbstwahrnehmung, vermitteln Wissen zu sexueller Gesundheit, Suchtprävention und mentalem Wohlbefinden und helfen, gesellschaftlichen Druck und unrealistische Schönheitsideale kritisch zu reflektieren. So werden Gesundheitskompetenz und persönliche Ressourcen nachhaltig gefördert.

Frauengesundheitszentrum

Das Frauengesundheitszentrum fördert die physische und psychische Gesundheit von Frauen und Mädchen durch niederschwellige Beratung, Psychotherapie, Bildungsangebote und Sensibilisierungsmaßnahmen, gezielt für alle Altersgruppen, inklusive Personen mit Migrations- oder Fluchthintergrund sowie Fachpersonen. Zu den Angeboten zählen die Koordination des „Steirischen Netzwerks Essprobleme“, Fortbildungen zu Schönheitsidealen, Körpernormen und Prävention von Essstörungen sowie Workshops und Informationsmaterialien zur Stärkung von Selbstwert und Körperwahrnehmung. Im Projekt Selbstwert+ – Mädchen* und junge Frauen* stärken (2022–2024) wurden kostenfreie Beratungen, Workshops und Fortbildungen für 12- bis 21-Jährige, deren Bezugspersonen sowie Multiplikatorinnen und Multiplikatoren angeboten, mit dem Ziel, Schönheitsideale kritisch zu reflektieren, Essstörungen vorzubeugen und den Selbstwert zu stärken.

Beratungsangebote

Das Netzwerk der Steirischen Frauen- und Mädchenberatungsstellen vereint mehrere Einrichtungen, die Angebote zu Selbstwahrnehmung, Körperbewusstsein und Selbstbewusstsein bereitstellen. Dazu zählen Beratungen und Workshops, etwa zu Selbstbehauptung und Selbstverteidigung für Mädchen ab 11 Jahren, die der Verein MAFALDA in Schulen und Jugendzentren anbietet. Der Verein für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark bietet Beratung und Gruppenangebote zur Stärkung der Selbst- und Körperwahrnehmung bei Burschen, Männern und Vätern mit Fokus auf Männlichkeitsbilder und psychosoziale Gesundheit.

Bewegungsangebote der Sportvereine

In der Steiermark bieten die drei Sportdachverbände ASKÖ, ASVÖ und SPORTUNION im Rahmen des Programms Bewegungsland Steiermark vielfältige Angebote zur Förderung der Selbst- und Körperwahrnehmung sowie des Selbstbewusstseins bei Jugendlichen und Erwachsenen an, darunter polysportive Einheiten, Weiterbildungsmaßnahmen und spezielle Workshops (Bewegungsland Steiermark). Die Initiative SPORT VEREIN(T) legt einen Schwerpunkt auf die soziale Integration und Chancengleichheit im organisierten Sport und realisiert gezielte Gender- und Diversity-Projekte wie die Erhöhung des Frauenanteils in Vereinsgremien und die Ausweitung inklusiver Strukturen. Mit aktiv.feminin.vernetzt sowie bei Aktionen wie Rückenwind für Frauen: Vernetzung auf zwei Rädern entstehen spezielle Vernetzungsmöglichkeiten zur Stärkung von Frauen im steirischen Sport. Ergänzend führen die Sportdachverbände steiermarkweit Datenerhebungen zur Chancengleichheit im Vereinswesen durch und vernetzen Akteurinnen und Akteure mit Beauftragten für Gleichstellung und Inklusion zur fachlichen Unterstützung von Gleichstellungsmaßnahmen (Gender Equality bei SPORTUNION).

B) Gesundheitskompetenz

Stärkung der Gesundheitskompetenz von (werdenden) Eltern

Eltern und Erziehungsberechtigten kommt eine Schlüsselrolle bei der Gesundheit ihrer Kinder zu, weshalb Maßnahmen zur Stärkung ihrer Gesundheitskompetenzen besondere Priorität besitzen. Das Projekt „#Geburt — Gut informiert & begleitet“ ist ein Kooperationsprojekt der FH JOANNEUM und des Frauengesundheitszentrums, das Frauen während Schwangerschaft und Geburt dabei unterstützt, ihre Selbstbestimmung und Gesundheitskompetenz zu stärken. Ziel ist es, durch interdisziplinäre Zusammenarbeit evidenzbasierte Maßnahmen zu entwickeln und die Prozesse rund um Schwangerschaft und Geburt nachhaltig zu verbessern. Styria vitalis unterstützt dies mit Programmen, die eine gesundheitskompetente Umgebung fördern, etwa durch Qualitätskennzeichnungen für Gemeinschaftsverpflegung. Das Frauengesundheitszentrum Graz bietet mit der kostenlosen Online-Reihe „Töchtergesundheit“ eine gezielte Informations- und Bildungsplattform zu Körperbild, Gesundheitsfragen und Sexualität an. Ergänzt wird dies durch die ZWEI & MEHR-Eltern-Kind-Zentren und Elterntreffs sowie die Elternberatungszentren des Landes Steiermark, die Beratung, Unterstützung und praxisnahe Ange-

bote für werdende und junge Eltern bereitstellen. Diese Maßnahmen tragen dazu bei, Eltern in ihrer wichtigen Rolle zu stärken und die Gesundheitskompetenz nachhaltig zu erhöhen.

Weitere Forcierung spezifischer Programme und Angebote zur Gesundheitsförderung und Prävention

Gesundheitsförderung und Prävention müssen an die unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern im Verlauf ihres Lebens angepasst sein, da Themen wie Verhütung, Schwangerschaft, psychische Gesundheit oder auch Suchtprävention und Stressbewältigung jeweils spezifische Anforderungen mit sich bringen. Um die Gesundheitskompetenz in der Bevölkerung zu stärken und Krankheiten frühzeitig vorzubeugen, sind zielgruppengerechte und leicht zugängliche Informations- und Beratungsangebote – wie jene des Frauengesundheitszentrums, dem Verein für Männer- und Geschlechterthemen oder von Styria Vitalis – von zentraler Bedeutung.

Aktionsplan Frauengesundheit

Gesundheitsfonds Steiermark mit Themenschwerpunkt Mädchen- und Frauengesundheit

Seit 2023 setzt sich der Gesundheitsfonds Steiermark für Mädchen- und Frauengesundheit ein, indem er Projekte zu Menstruation, Endometriose, sexueller Gesundheit und Essstörungen fördert und vertrauenswürdige Gesundheitsinformationen verbreitet. Ergänzend wurde im Sommer 2024 im Gesundheitsbericht Steiermark ein Themenschwerpunkt veröffentlicht, der diese Bereiche sowie Sexualität, Verhütung und Erste Liebe behandelt. Darüber hinaus unterstützt der Gesundheitsfonds Steiermark den Aktionsplan Frauengesundheit in Österreich, um die gesundheitliche Situation von Frauen zu verbessern, gesundheitliche Ungleichheiten zu reduzieren und nimmt dazu an Focal Points sowie am Frauengesundheitsdialog teil.

Endometriose-Aufklärung und Vernetzung in der Steiermark



Die Endometriose-Bezirkstour des Gesundheitsfonds Steiermark wurde in Zusammenarbeit mit dem Dachverband der Frauen- und Mädchenberatungsstellen von Frühjahr bis Herbst 2024 durchgeführt und umfasste zwölf Veranstaltungen in den steirischen Bezirken, bei denen rund 700 Personen teilnahmen. 39 Expertinnen und Experten aus Gynäkologie, Selbsthilfe und Ernährung vermittelten ihr Wissen in Podiumsdiskussionen. Es wurden kon-

krete Ergebnisse erzielt wie die Zusammenstellung von Fachkontakten für jeden Bezirk, die Einrichtung einer neuen Selbsthilfegruppe in Murau, die spezialisierte Aufnahme von Patientinnen mit Endometriose im Reha-Zentrum Bad Aussee sowie die Integration des Themas in die Gesundheitsberichterstattung.

Menstruationsgesundheit in Schulen

Im Sommersemester 2023 wurden an 20 steirischen Schulen Menstruationsboxen mit Binden, Tampons und Informations-QR-Codes aufgestellt, ergänzt durch Workshops für Schülerinnen und Lehrende, um Menstruationsarmut zu verringern und das Thema Menstruationsgesundheit zu enttabuisieren. Das Angebot wurde gut angenommen und trug zur Sensibilisierung sowie Förderung der Eigenverantwortung beim Umgang mit Periodenartikeln bei. Darauf aufbauend bietet das Projekt „Menstruationsgesundheit in Schulen“ im Schuljahr 2025/26 Workshops für Schülerinnen und Schüler sowie Fortbildungen für Schulpersonal an, um Wissen zu Menstruation zu vermitteln und die Sensibilisierung zu fördern. Zusätzlich werden Schulen auf organisatorischer Ebene unterstützt, eine menstruationsgerechte Umgebung zu schaffen, und regionale Beratungsstellen als Ressourcen gestärkt.

Entstigmatisierung von Essstörungen

Das Projekt „DeESSkalation – Gemeinsam gegen Essstörungen“ wird vom Gesundheitsfonds Steiermark gefördert und vom LeLi Tageszentrum umgesetzt, um Fachkräfte, Angehörige und das Umfeld von Betroffenen für Essstörungen zu sensibilisieren. Durch Schulungen, Informationsarbeit und den Podcast „LeLi – Warum es um Lebens.Liebe und nicht ums Essen geht“ werden Wissen vermittelt, Ängste abgebaut und die kompetente Betreuung von Betroffenen gefördert. Ziel ist es, Essstörungen zu entstigmatisieren und ein besseres Verständnis für die Erkrankung zu schaffen.

Das Projekt Mich und meinen Körper mögen der VIVID – Fachstelle für Suchtprävention wurde an Volksschulen durchgeführt, um Pädagoginnen und Pädagogen, Schülerinnen und Schüler, Eltern und Bezugspersonen für die Prävention von Essstörungen zu sensibilisieren und gleichzeitig Lebenskompetenzen zu fördern. Das Projekt wurde ab dem Schuljahr 2024/25 in den Regelbetrieb von VIVID übernommen.

Förderung der Gesundheitskompetenz von Jugendlichen

Das Projekt „XundDu“ von LOGO Jugendmanagement stärkt die Gesundheitskompetenz Jugendlicher durch Mikroförderungen für Projekte, eine Jugendgesundheitskonferenz sowie Workshops und Fortbildungen. Es richtet sich an Jugendliche und Fachkräfte und schafft Räume, in denen junge Menschen ihre Gesundheitsanliegen sichtbar machen und mitgestalten können. Ziel ist, Wissen niederschwellig zu vermitteln und Eigeninitiative im Bereich Gesundheitsförderung zu unterstützen.

Mit dem Projekt „Intimsache“ bietet LOGO Jugendmanagement ein niederschwelliges Informations- und Beratungsangebot zur sexuellen Gesundheit für 13- bis 19-Jährige. Social-Media-Kampagnen, eine jugendgerechte Website und Fachkräftequalifizierung vermitteln verlässliche Informationen zu Themen wie Verhütung, Konsens und Pornografie-Kompetenz. Das Projekt macht sexualpädagogische Ressourcen sichtbarer, stärkt Fachkräfte und fördert langfristig die sexuelle Gesundheit Jugendlicher in der Steiermark.

„femmesTische – Gesundheitsförderung und Empowerment für Frauen mit Migrationshintergrund

Das Projekt femmesTische wird vom Gesundheitsfonds Steiermark in Kooperation mit dem Frauenservice Graz sowie den Frauen- und Mädchenberatungsstellen innova und Novum organisiert. Ziel ist es, Frauen mit Migrationshintergrund alltagsnahes Wissen zu medizinischen Themen und zum Gesundheitssystem zu vermitteln, um ihre Gesundheitskompetenz und Selbstbestimmung zu stärken. Die Gesprächsrunden werden von geschulten Moderatorinnen durchgeführt und bieten einen niederschwelligen Zugang zu Informationen über Vorsorgeuntersuchungen, Sozialversicherung und Familienplanung.

Gleichstellung und Schutz im Sport

100% SPORT ist das österreichische Zentrum für Geschlechtergerechtigkeit und „Safe Sport“, das Sportverbände und Vereine dabei unterstützt, Schutz-, Präventions- und Gleichstellungsmaßnahmen umzusetzen. In der Steiermark spielt dieses Angebot eine wichtige Rolle, da hier mit seiner Unterstützung Sicherheit, faire Teilhabe und professionelle Beratung im Sport gezielt vorangetrieben werden.



Weitere Forcierung der Gendermedizin



Der Gesundheitsfonds Steiermark hat zur Förderung einer qualitätsvollen, sicheren und gendergerechten Gesundheitsversorgung den Fachbeirat für gendergerechte Gesundheit eingerichtet. Dieses interdisziplinäre Gremium bündelt die Expertise von Fachleuten aus Praxis und Forschung, um geschlechterspezifische Aspekte in die Gesundheitsversorgung, Prävention und Gesundheitsförderung einzubringen und den Zugang zu medizinischen Leistungen für alle Geschlechter zu verbessern. Ziel des Fachbeirates ist es, Gendergerechtigkeit systematisch zu verankern, bundesweite Aktivitäten und Forschungsergebnisse zu berücksichtigen und die Umsetzung einer gendersensiblen Gesundheitsversorgung in der Steiermark aktiv voranzutreiben.

Entwicklung von Maßnahmen zur Stärkung der psychischen Gesundheit von Jugendlichen

Psychische Belastungen haben sich seit der Corona-Pandemie und weiteren Krisensituationen, insbesondere bei Jugendlichen, verstärkt und äußern sich oft geschlechtsspezifisch unterschiedlich. Im Rahmen der 2024 verabschiedeten Steirischen Jugendstrategie wird die Stärkung der Resilienz junger Menschen als zentraler Bestandteil eines ganzheitlichen Gesundheitsbegriffs verankert.

Die Offene Jugendarbeit bietet Jugendlichen niedrigschwellige, konsumfreie Freizeitangebote und Lernmöglichkeiten zur Stärkung von Gesundheitskompetenz und Resilienz, wobei Jugendarbeiterinnen und Jugendarbeiter als Ansprechpersonen und Vorbilder fungieren, die entlastend bei Stress wirken können. Ergänzend unterstützt die Schulsozialarbeit alle Kinder und Jugendlichen präventiv am Schulstandort, fördert Klassenklima, Resilienz, Konfliktbewältigung, Stress- und Suchtprävention und vermittelt bei psychischen Krisen an weitere Hilfesysteme.

Über die Plattform „Feel Okay“ von Styria vitalis erhalten Jugendliche wissenschaftlich fundierte, kostenlose und jugendgerechte Informationen, Tests und Spiele zu Gesundheitsthemen wie mentale Gesundheit, Stress, Selbstvertrauen und Sexualität, während auch Multiplikatorinnen und Multiplikatoren relevante Materialien für die Arbeit mit Jugendlichen finden.

Das Projekt „girlspirit“ des Frauengesundheitszentrums unterstützt Mädchen und junge Frauen darin, soziale Medien kritisch und gesundheitskompetent zu nutzen, insbesondere im Umgang mit Körperbildern, Essstörungen, Schönheitsidealen und seelischem Wohlbefinden.

Mafalda und die Fachstelle für Burschenarbeit bieten zielgruppenspezifische Workshops an, in denen Jugendliche Wissen über Körper, sexuelle Entwicklung, Geschlechtsidentität und Geschlechterrollen erwerben, ihr Wohlbefinden stärken und lernen, eigene Gefühle, Wünsche und Grenzen klar wahrzunehmen – ein wichtiger Beitrag zu gesunden Beziehungen, (psychischer) Gesundheit und Gewaltprävention. Ergänzend dazu unterstützt die Online Burschen*beratung des Vereins für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark junge Burschen und Männer anonym und kostenlos bei Fragen rund um Sexualität, Liebe, Rollenbilder und persönliche Belastungen.

Die Beratungsstellen GoOn – Kompetenzzentrum für Suizid-Prävention Steiermark und VIVID – die Fachstelle für Suchtprävention bieten Jugendlichen mit psychischen Anliegen niederschwellige Unterstützung, Information und Vernetzung. GoOn organisiert Vorträge und Workshops – etwa Erste-Hilfe-Kurse für psychische Krisen – und stärkt durch Schulprogramme in der Steiermark frühzeitig die Resilienz, während Vivid parallel in engem Austausch mit der Außerschulischen Jugendarbeit steht und beide als Mitglieder im steirischen Fachstellennetzwerk aktiv sind, um psychische Gesundheit nachhaltig zu fördern.

Klimaschutz und Gleichstellung gemeinsam denken

Klimaschutzmaßnahmen und Gleichstellungsanliegen beeinflussen sich gegenseitig, insbesondere in der kommunalen und regionalen Klimawandelanpassung. Sozial gerechte Klimaanpassung kann nur mit Berücksichtigung unterschiedlicher Lebensrealitäten, Geschlechterrollen und sozialer Ungleichheiten gelingen. Die Abteilung 6 Bildung und Gesellschaft des Landes Steiermark verankert diesen Zusammenhang strategisch in der Jugendstrategie und der LLL-Strategie Steiermark zum lebenslangen Lernen, da Bildung und Sensibilisierung wichtige Hebel zur Förderung von Klima- und Geschlechtergerechtigkeit sind. Darüber hinaus spielen weitere Landesabteilungen wie Umwelt, Gesundheit, Soziales und Integration eine Rolle, indem sie nachhaltige Stadtentwicklung, Energiearmutsbekämpfung und sozialverträgliche Klimapolitik mit einem geschlechtersensiblen Blick umsetzen. Der interdisziplinäre Ansatz auf Landesebene ist eine bedeutende Grundlage für eine gerechte, wirksame Klimapolitik, die die Gleichstellungsperspektive integriert.

WIRKUNGSINDIKATOREN

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

Vergleichszeitpunkt	2000/2002	2020	2023/2024	Änderung	
Lebenserwartung	2000: Frauen: 81,1 J. Männer: 75,0 J.	2020 Frauen: 83,9 J. Männer: 78,6 J.	2024 Frauen: 84,8 J. Männer: 79,9 J.	2000–2024: Frauen: +1,1 % Männer :+1,7 %	Frauen ↗ Männer ↗
Vorsorgeuntersuchungen (Prozentanteil der Bevölkerung ab 18 Jahren)	2000: Frauen: 62.485 (12,7 %) Männer: 50.545 (11,2 %)	2020 Frauen: 68.817 (12,9 %) Männer: 55.579 (10,8 %)	2023 Frauen: 90.688 (16,8 %) Männer: 76.105 (14,6 %)	2000–2023 Frauen: +21.871 (+ 1,7 %) Männer: +20.526 bzw. (+6,0 %)	Frauen ↗ Männer ↗
Vorzeitige Sterblichkeit (Sterbefälle unter 70 Jahren auf 100.000 der Bevölkerung)	2002: Frauen: 182,7 Männer: 360,7	2002: Frauen: 161,4 Männer: 331,7	2024: Frauen: 171,5 Männer: 317,2	2020–2024: Frauen: +6,3 % 2002–2024: -6,1 % Männer: -4,4 %	Frauen → Männer ↘
Suizidrate (je 100.000 Bevölkerung)			2024: Frauen: 5,6 Männer: 25,8		

Quellen:

Steiermark – Gleichstellung in Zahlen (2022), Steirische Statistiken, Heft 9/2022, A17 Landes- und Regionalentwicklung

Steiermark – Gleichstellung in Zahlen (2025), Steirische Statistiken, Heft 10/2025, A17 Landes- und Regionalentwicklung

Änderung	↗ > 1 bis 10 %	↑ > 10 % oder mehr
→ -1 bis 1 %	↘ < -1 bis -10 %	↓ < -10 % oder weniger

Resümee

In den vergangenen Jahrzehnten ist die durchschnittliche Lebenserwartung von Frauen und Männern kontinuierlich angestiegen und lag im Jahr 2024 bei 84,8 Jahren für Frauen und 79,9 Jahren für Männer (Tabelle 10). Das Gesundheitsverhalten weist geschlechtsspezifische Unterschiede auf. Nahezu 40 % der Frauen und fast 60 % der Männer sind übergewichtig. Der Anteil der Raucherinnen und Raucher (ab 15 Jahren) beträgt 18,5 % bei Frauen und 22,3 % bei Männern. Der empfohlene tägliche Verzehr von fünf Portionen Obst und Gemüse wird nur von einem sehr geringen Anteil der Bevölkerung erreicht; 1,8 % der Männer und 4,8 % der Frauen erfüllen diese Empfehlung. Die Teilnahme an Vorsorgeuntersuchungen ist seit rund 20 Jahren nahezu unverändert und liegt bei 17 % der Frauen und 15 % der Männer (Tabelle 10).

Die Zahl der vorzeitigen Sterbefälle (unter 70 Jahren) zeigt bei Männern in den vergangenen Jahren einen leichten Rückgang, dennoch versterben weiterhin fast doppelt so viele Männer wie Frauen vorzeitig (171,5 Frauen bzw. 317,2 Männer je 100.000 Einwohnerinnen und Einwohner). Auch die Suizidrate ist deutlich geschlechtsspezifisch ausgeprägt und liegt bei Männern mit 25,8 pro 100.000 Bevölkerung nahezu fünfmal höher als bei Frauen mit 5,6 pro 100.000 Bevölkerung (Tabelle 10).

Nach den Ergebnissen 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 berichten jedoch häufiger von chronischen Erkrankungen als Männer (42,1 % gegenüber 36,7 %). Knapp ein Drittel der Bevölkerung ab 15 Jahren gibt an, gesundheitliche Einschränkungen im Alltag zu haben (31,5 % der Männer und 32,5 % der Frauen).[26]

Um einer Vielzahl von Menschen ein Leben in guter Gesundheit zu ermöglichen, sind frühzeitige Interventionen erforderlich. Einen wesentlichen Beitrag leisten Maßnahmen zur Stärkung der Gesundheitskompetenz, insbesondere bei jungen Menschen und Eltern. Eine verbesserte Selbstwahrnehmung der eigenen Gesundheit trägt zur Entwicklung eines gesundheitsförderlichen Verhaltens bei. Dabei sind geschlechtsspezifische Unterschiede zu berücksichtigen, da sowohl biologische als auch soziale Faktoren das Gesundheitsverhalten beeinflussen. Diese Unterschiede zeigen sich unter anderem im Risikoverhalten, in Ernährungsgewohnheiten sowie in der unterschiedlichen Verteilung von beruflichen Verpflichtungen und Sorgearbeit.

Insgesamt zeigt sich, dass trotz positiver Entwicklungen weiterhin erheblicher Handlungsbedarf besteht, um die Gesundheitsziele für Frauen und Männer gleichermaßen zu erreichen. Zukünftige Maßnahmen sollten stärker auf geschlechtsspezifische Lebensrealitäten eingehen und strukturelle Rahmenbedingungen berücksichtigen, die gesundheitsförderliches Verhalten begünstigen oder hemmen. Dazu zählen der erleichterte Zugang zu Präventionsangeboten, die Berücksichtigung sozialer Ungleichheiten sowie die Förderung mentaler Gesundheit und psychosozialer Ressourcen. Nur durch eine integrierte und langfristig ausgerichtete Gesundheitspolitik können die bestehenden Unterschiede reduziert und die Gesundheit der gesamten Bevölkerung nachhaltig gestärkt werden.

[26] Steiermark – Gleichstellung in Zahlen (2022), Steirische Statistiken, Heft 9/2022, A17 Landes- und Regionalentwicklung


© Foto Fischer

Mag. Michael Koren, Geschäftsführer des Gesundheitsfonds Steiermark

Gesundheitliche Chancengleichheit

Als Geschäftsführer des Gesundheitsfonds ist mir der Einsatz für gesundheitliche Chancengleichheit ein besonderes Anliegen. Niemand soll aufgrund seines Geschlechts, seiner Herkunft oder Lebenslage benachteiligt werden. Auch das Steiermärkische Gesundheitsfondsgesetz verpflichtet uns dazu, unsere Arbeit an Gender- und Diversitätskriterien auszurichten – ein Anspruch, den wir nicht nur erfüllen, sondern aktiv leben.

Der Fachbeirat für gendergerechte Gesundheit unterstützt uns dabei mit seiner Expertise. Mit Projekten wie dem „GesundheitskomPOD“ oder Initiativen zur Stärkung der Gesundheitskompetenz von Frauen* in Schwangerschaft und Geburt bringen wir gendersensible Perspektiven in die Praxis.

In den letzten beiden Jahren lag ein besonderer Fokus auf Mädchen- und Frauengesundheit – etwa mit der „Roadshow Endometriose“, einem Projekt zur Menstruationsgesundheit oder „DeESSkalation – Gemeinsam gegen Essstörungen“. Grundlage ist der Aktionsplan Frauengesundheit.

Für eine gezielte Planung stützen wir uns auf die Gesundheitsberichterstattung: Daten werden, soweit möglich, geschlechterspezifisch und nach sozioökonomischen Faktoren ausgewertet.

Gleichstellung ist kein Ziel, das man einmal erreicht – sie ist ein fortlaufender Prozess, den wir konsequent weiterverfolgen.


© Rita Obergeschwandner

Mag.ª Christine Hirtl MPH, Mitglied der Geschäftsführung des Frauengesundheitszentrums

Zentraler Einfluss auf Gesundheit

Wie in der Gleichstellungsstrategie ausgeführt, haben Geschlecht und soziale Determinanten zentralen Einfluss auf Gesundheit. Frauen* und Männer* unterscheiden sich hinsichtlich der Häufigkeit von Erkrankungen, bei Symptomen, der Wirkung von Medikamenten, im Umgang mit Gesundheit und Krankheit, der Inanspruchnahme von Gesundheitsdienstleistungen. Frauen* leisten mehr unbezahlte Versorgungs- und Pflegearbeit, sind überproportional von den gesundheitlichen Folgen häuslicher und sexualisierter Gewalt und denen von Armut betroffen.

Das thematisiert das Frauengesundheitszentrum seit mehr als 30 Jahren. Es fördert Gesundheit von Frauen* und Mädchen* durch Beratungen, Workshops, Kurse, Veranstaltungen, evidenzbasierte Gesundheitsinformationen und Entscheidungshilfen. Gesundheits- und gesellschaftspolitisch bringt es Themen in die Öffentlichkeit sowie in Aus-, Fort- und Weiterbildung, Arbeitsgruppen, Netzwerken, Gremien, Stellungnahmen, die Gesundheitsberichterstattung. Es zeigt Versorgungslücken auf, entwickelt Modelle guter Praxis, gibt Expertise weiter.

Auch, wenn das Bewusstsein für Frauen- und Mädchengesundheit in Regierungsprogrammen, der Gesundheitsberichterstattung, in der Aus-, Fort- und Weiterbildung steigt, Gendermedizin sich langsam etabliert und die Angebotspalette vielfältiger wird, bleibt für eine gesundheitliche Gleichstellung noch viel zu tun.



© Barbara Majcan

9. GLEICHSTELLUNG IN DEN REGIONEN

UMSETZUNGSTAND IN DIESEM THEMENFELD



ZIELERREICHUNGSGRAD

●	**A) Gleichstellungsorientierung und Parität in der Politik** Alle Geschlechter sind in der Politik auf regionaler und kommunaler Ebene vertreten. Die Bedürfnisse aller Geschlechter werden bei der Planung, Umsetzung und Evaluierung von Maßnahmen in allen regional relevanten Handlungsfeldern berücksichtigt.
●	**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

Der Umsetzungsgrad der im Aktionsplan 2023–2025 beschriebenen Maßnahmen und die Einstufung der erreichten Wirkung („Outcome“) sind in folgender Übersicht zusammengefasst.

Ziel	Status	Maßnahme
A) Gleichstellungsorientierung und Parität in der Politik	🟢 →	Umsetzung von Maßnahmen zur verstärkten Sichtbarkeit von Frauen
	🟢 →	Etablierung von regionalen Kompetenzstellen zur Verknüpfung von Regionalentwicklung und Gleichstellungszielen
	🟡 →	Gleichstellung in Gremien und Projekten der Regionalentwicklung
B) Geschlechtergerechte, attraktive Regionen	🟡 →	Aktives Einbinden von abgewanderten Menschen in Heimatgemeinden und Unterstützung eines gezielten Zuzugs-Managements
	🟢 →	Förderung der Vernetzung und des Austauschs von Frauen in ländlichen Regionen
	🟡 →	Unterstützung von Maßnahmen zur Entwicklung von lebendigen, attraktiven Gemeinden und Regionen
	🟢 →	Frühzeitiges Aufzeigen regionaler Zukunftsperspektiven im Rahmen der Bildungs- und Berufsorientierung
	🟡 →	Erweiterung der Optionen für Beruf, Selbstständigkeit und Vereinbarkeit in den Regionen
	🟢 →	Weitere Verbesserung der öffentlichen Verkehrsnetze zur Unterstützung der eigenständigen Mobilität von älteren Menschen, Frauen und Jugendlichen
	🟢 →	Verbesserung der Breitbandanbindung in den Regionen

	hohe positive Wirkung	✓	Maßnahme abgeschlossen
	gute Wirkung	→	Maßnahme wird fortgeführt
	geringe Wirkung	⇝	Maßnahme wird adaptiert fortgeführt
	keine Wirkung (nicht umgesetzt)	✗	Maßnahme wird nicht fortgeführt

A) Gleichstellungsorientierung und Parität in der Politik

Umsetzung von Maßnahmen zum Empowerment und zur verstärkten Sichtbarkeit von Frauen

Die Stärkung und Sichtbarmachung der aktiven Rolle von Frauen in den steirischen Regionen ist ein zentrales Anliegen der Gleichstellungsarbeit. Sichtbarkeit schafft Realität – durch Wort, Bild und gelebte Beispiele werden neue Perspektiven eröffnet und tradierte Rollenbilder hinterfragt. Frauen, die sich in ihren Gemeinden engagieren und Verantwortung übernehmen, wirken als Rollenvorbilder und motivieren andere, eigene Wege zu gehen und ihre Ziele mit Mut zu verfolgen. Besonders im ländlichen Raum, wo traditionelle Strukturen oft stärker verankert sind, leisten engagierte Frauen einen wichtigen Beitrag zum gesellschaftlichen Wandel und zu einer zukunftsorientierten Regionalentwicklung.

Das Projekt „Role Models – Im Spiegel“ des Vereins FELIN_female leaders initiative macht inspirierende Frauen in Führungspositionen, der Öffentlichkeit und Kommunalpolitik sichtbar und erzählt ihre Geschichten. Durch Porträts und Interviews werden Frauen vorgestellt, die als Vorbilder wirken, Stereotype aufbrechen und andere ermutigen, Verantwortung zu übernehmen. Die Wanderausstellung und das begleitende Buch zeigen die Vielfalt weiblicher Lebens- und Karrierewege und richten sich an Frauen, Mädchen und Entscheidungsträgerinnen und -träger, die sich für Gleichstellung und gesellschaftliche Teilhabe einsetzen.

Etablierung von regionalen Kompetenzstellen zur Verknüpfung von Regionalentwicklung und Gleichstellungszielen

Die Förderung von Gleichstellung auf regionaler Ebene ist ein entscheidender Faktor für die nachhaltige Entwicklung der steirischen Regionen. Aktivitäten vor Ort beeinflussen die Lebensqualität direkt, aktivieren lokale Potenziale und adressieren gezielt regionale Herausforderungen. Die Schaffung attraktiver Lebens- und Arbeitsbedingungen für Frauen und Familien ist essentiell, um Abwanderung entgegenzuwirken und die langfristige Zukunftsfähigkeit der Regionen zu sichern. Die Verbindung von Gleichstellung und Regionalentwicklung ermöglicht es, Frauen stärker in Entscheidungsprozesse einzubinden und eine inklusive, innovative Regionalpolitik zu gestalten.

In den Regionalmanagements der Südoststeiermark, Oststeiermark und Murau-Murtal wurden inzwischen regionale Kompetenzstellen etabliert, die Gleichstellungsziele systematisch mit der Regionalentwicklung verknüpfen. Sie koordinieren Projekte, fördern die Vernetzung zwischen Land, Gemeinden und lokalen Akteurinnen und Akteuren und dienen als zentrale Anlaufstellen für gleichstellungsorientierte Initiativen. Die bestehenden Regionalen Gleichstellungsmanagements dienen als Vorbilder und zentrale Anlaufpunkte für die künftige Ausweitung gleichstellungsorientierter Regionalentwicklung in der ganzen Steiermark.

Regionale Frauen- und Männerberatung

Die Regionalen Gleichstellungsmanagements stehen in engem Austausch mit den regionalen Frauen- und Mädchenberatungsstellen, die Frauen und Mädchen in persönlichen, familiären oder beruflichen Fragen unterstützen, sowie mit den Männer- und Burschenberatungsstellen, die Männer in Lebenskrisen, bei familiären Konflikten oder in Fragen der persönlichen Entwicklung begleiten. Diese Netzwerke tragen dazu bei, Geschlechtergerechtigkeit in allen Bereichen der Regionalentwicklung zu verankern. Die Männerberatung wurde mit Eröffnung einer neuen Beratungsstelle im Bezirk Voitsberg weiter ausgebaut. Ziel ist die langfristige Sicherung des Betriebs sowie die Stärkung der Zusammenarbeit aller regionalen Stellen, um eine flächendeckende, geschlechtergerechte Unterstützung zu gewährleisten.

Gleichstellung in Gremien und Projekten der Regionalentwicklung

LEADER ist ein Förderprogramm der EU zur Unterstützung der ländlichen Entwicklung in allen Lebensbereichen – von Bildung, Zusammenleben und Kultur über Wirtschaft und Tourismus bis hin zu Naturschutz, Energie und Klima. Für die aktuelle Programmperiode 2023–2027 haben 16 steirische LEADER-Regionen die eigene Lokale Entwicklungsstrategie (LES) mit dem Fahrplan für die regionale Entwicklung erarbeitet. Dabei muss das Thema Gleichstellung berücksichtigt werden, was sich auch auf die Höhe der Fördermittel auswirkt. In den Entscheidungsgremien über Strategie und Projekte müssen zudem mindestens 40 % Frauen vertreten sein. Dies soll sicherstellen, dass die unterschiedlichen Bedürfnisse und Lebensrealitäten von Frauen und Männern in der Strategie und der Projektauswahl angemessen berücksichtigt werden.

Im Rahmen des GAP-Strategieplans 2023–2027 (dem nationalen Umsetzungsplan der Gemeinsamen Agrarpolitik der EU) wurde eine vom Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Klima- und Umweltschutz, Regionen und Wasserwirtschaft (BMLUK) koordinierte und vom Netzwerk Zukunftsraum Land begleitete Arbeitsgruppe zur Geschlechtergleichstellung eingerichtet. Ihr Ziel ist es, Gleichstellung als verpflichtendes Querschnittsthema in der Landwirtschaft und der ländlichen Entwicklung zu stärken. Dazu werden Genderaspekte verstärkt in der landwirtschaftlichen Beratung verankert und Investitionsdaten im Hinblick auf Gleichstellung analysiert, woraus konkrete Handlungsempfehlungen entstehen.

Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf LEADER: In der Lokalen Aktionsgruppe (LAG) Hermagor wurde ein Pilotprozess durchgeführt, dessen Ergebnis ein praxisnaher Leitfaden ist, der zeigt, wie Gleichstellung über den LEADER-Ansatz und weitere GAP-Instrumente aktiv gefördert werden kann. Die gewonnenen Erkenntnisse sollen nun in die Arbeit regionaler Akteurinnen und Akteure übertragen werden.

B) Geschlechtergerechte und attraktive Regionen

Aktives Einbinden von abgewanderten Menschen in Heimatgemeinden und Unterstützung eines gezielten Zuzugs-Managements

Die Abwanderung junger und gut ausgebildeter Menschen aus ländlichen Regionen stellt eine zentrale Herausforderung für die nachhaltige Entwicklung der steirischen Gemeinden dar. Um dem entgegenzuwirken, müssen regionale Strategien alle Lebensbereiche berücksichtigen – von beruflichen Perspektiven und Vereinbarkeit von Familie und Beruf über Wohnraum und Mobilität bis hin zu Infrastruktur und sozialen Angeboten. Gleichzeitig ist es entscheidend, bestehende Angebote sichtbar zu machen und die Vorzüge der Region aktiv zu kommunizieren, um Zurückgekehrte, „Zuagroaste“ sowie junge Menschen für ein Leben in ihrer Heimatgemeinde zu begeistern.



Die Studie „Bleibefaktoren Südoststeiermark“ untersucht, welche Faktoren Menschen – differenziert nach Geschlecht und Altersgruppen – dazu bewegen, in ihrer Heimatregion zu bleiben oder sie zu verlassen. Sie zeigt, dass persönliche Beziehungen, berufliche Perspektiven, Mobilität, Kinderbetreuung und Infrastruktur unterschiedlich gewichtet werden – Frauen legen etwa stärker Wert auf Betreuungs- und Bildungsangebote. Das Regionalmanagement berücksichtigt diese Erkenntnisse in der Regionalen Entwicklungsstrategie.

Mit dem Projekt „Lebenswerte Südoststeiermark. Steirisches Vulkanland“ wurden in der Südoststeiermark Frauennetzwerktreffen unterstützt und ein Willkommenskonzept entwickelt, das Zurückgekehrte und Zuziehende aktiv in regionale Entwicklungen einbindet. In der Obersteiermark Ost werden im Rahmen des Zuzugsmanagements gezielt der Zuzug von Fachkräften und Rückkehrenden unterstützt und Interessierte bei Integration, Jobsuche und Wohnungssuche vor Ort begleitet.

Förderung der Vernetzung und des Austauschs von Frauen in ländlichen Regionen

Frauen, die sich in ländlichen Regionen ehrenamtlich engagieren, übernehmen zentrale Aufgaben für das gesellschaftliche Zusammenleben, die Vereinsarbeit und den Erhalt lokaler Netzwerke. Ihr Engagement stärkt die Gleichstellung, indem es Frauen in Führungsrollen bringt, tradierte Rollenbilder hinterfragt und Bereiche wie Bildung, Mobilität und Vereinbarkeit von Familie und Beruf aktiv mitgestaltet.

Das Projekt Frauen Region Ehrenamt des Steirischen Volksbildungswerks förderte gezielt die Beteiligung von Frauen in Ehrenamts- und Leitungsfunktionen. Über Workshops, Podiumsdiskussionen, Befragungen und Weiterbildungen wurden Frauen befähigt, Führungsrollen zu übernehmen und ihre Sichtbarkeit zu erhöhen. Die Zielgruppe waren ehrenamtlich engagierte Frauen sowie Frauen, die sich künftig engagieren wollten. Für seine innovative Umsetzung wurde das Projekt 2023 mit dem Staatspreis Ehrenamt ausgezeichnet.

Das Projekt Liezener Frauenrundgang des Stadtarchivs zeigte bei Stadtrundgängen anlässlich des Weltfrauentags die Geschichten und das Wirken von Frauen in der Region und stärkte damit das Bewusstsein für weibliches Engagement.

In den Regionen gibt es verschiedene Vernetzungsinitiativen für Frauen:

- Iron Women - Frauen der Eisenstraße
- SO! Frauen-Netzwerk in der Südoststeiermark
- Frauen.Kraft im Vulkanland
- SO Femme Events in der Südoststeiermark
- Frauen*Netzwerk Oststeiermark
- Die MurauerInnen

Unterstützung von Maßnahmen zur Entwicklung von lebendigen, attraktiven Gemeinden und Regionen

Die im Regionalressort des Landes Steiermark verankerte Ortskernkoordination unterstützt beratend alle steirischen Gemeinden und vernetzt sich mit relevanten Abteilungen des Landes, den Regionalmanagements sowie den LEADER-Strukturen. Sie fungiert als zentrale Aktions- und Informationsdrehscheibe, um gemeinsam mit Gemeinden die für sie passende Strategie zur Entwicklung starker Orts- und Stadtkerne zu erarbeiten. Dabei kommen das Instrumentarium „Ortskerntisch“ und ressortübergreifende Fachexpertinnen und -experten zum Einsatz, um Gesamt- und Einzelprojekte zu unterstützen, Förderkombinationen effizient zu gestalten und langfristig ein positives Umfeld für lebendige und attraktive Gemeinden zu schaffen.

Beispiele für umgesetzte Maßnahmen zeigen die vielfältigen Ansätze: Die Initiative FRAUEN.KRAFT im Vulkanland des Regionalmanagements Südoststeiermark betreibt eine Online-Plattform mit Informationen, Portraits und Inspirationsquellen, um Frauen und Mädchen in der Region Chancen sichtbar zu machen. Das Projekt #starkeChancen #gleicheChancen #chancengleich des Regionalmanagements Murau Murtal förderte Bildungs, Arbeits- und Vereinbarkeitsmöglichkeiten in der Region und stärkte gezielt Bewusstsein und Maßnahmen zur Gleichstellung. Für die Region Liezen wurde das Handbuch „Gleiche Chancen für alle in der Region Liezen“ erstellt, das Gemeinden, Vereinen und Organisationen als Leitfaden dient, um Gleichstellungsmaßnahmen lokal zu verankern und umzusetzen.

Gleichstellung in der regionalen Wirtschaftsförderung

Die Steirische Wirtschaftsförderungsgesellschaft mbH (SFG) agiert im Rahmen des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) 2021–2027, der darauf abzielt, wirtschaftliche Unterschiede zwischen Regionen auszugleichen, regionale Innovationskraft zu stärken und gleichzeitig soziale Ziele wie Gleichstellung und Chancengleichheit zu fördern. Durch die EFRE-Mittel erhält die SFG die Möglichkeit, gezielt regionale Projekte zu unterstützen, die sowohl die wirtschaftliche Entwicklung vorantreiben als auch die Querschnittsthemen Gleichstellung und Chancengleichheit berücksichtigen. Dabei werden diese Querschnittsthemen bewusst in die Projektselektion miteinbezogen, wodurch ein wesentlicher Beitrag zur Sensibilisierung und Umsetzung dieser Themen bei den Förderwerbenden geleistet wird.

Gemeinsam stark für Kinder

Das Projekt „Gemeinsam stark für Kinder“ des Landes Steiermark richtet sich an Kinder, Jugendliche und ihre Familien in 13 steirischen Gemeinden und wird von speziell eingesetzten Koordinatorinnen und Koordinatoren vor Ort umgesetzt. Ziel ist es, Angebote und Strukturen für diese Zielgruppen attraktiv zu gestalten und aufeinander abzustimmen, wobei die Landeskoordinationsstelle die Gemeinden mit Informationen, Materialien und Anregungen unterstützt, auch zu Themen der Gleichstellung. Zusätzlich stärken die jährlich stattfindenden Praxisforen für die regionalen Koordinatorinnen und Koordinatoren die Sensibilisierung für Gleichstellung (z. B. Care-Arbeit oder Männlichkeiten) und fördern den Erfahrungsaustausch zwischen den Gemeinden.

Frühzeitiges Aufzeigen regionaler Zukunftsperspektiven im Rahmen der Bildungs- und Berufsorientierung

Frühzeitige Bildungs- und Berufsorientierung ist insbesondere außerhalb des Steirischen Zentralraums von entscheidender Bedeutung, um jungen Menschen Perspektiven aufzuzeigen, ihre Potenziale zu erkennen und sie für zukunftsträchtige Berufsfelder in der eigenen Region zu begeistern. Solche Maßnahmen tragen nicht nur zur persönlichen Entwicklung bei, sondern wirken auch gezielt der regionalen Abwanderung entgegen, fördern Gleichstellung und Chancengleichheit und stärken die lokale Wirtschaft durch gut ausgebildete Fachkräfte.

Zielgruppe – Kinder (Volksschule, Primarstufe)

Frühzeitige Berufsorientierung ermöglicht es Kindern, die Vielfalt der Berufswelt spielerisch kennenzulernen und regionale Zukunftsperspektiven zu erkennen. Im Rahmen der Initiative „Meine Zukunft, meine Arbeitswelt, mein Bezirk“ in Liezen wurden Kinder der 3. und 4. Volksschulklasse durch Stationen und praxisnahes Lernen mit den regionalen Berufsmöglichkeiten vertraut gemacht. Ergänzend dazu sensibilisiert das Projekt „Wirtschaft zum Angreifen“ im Murtal Schülerinnen und Schüler für wirtschaftliche Zusammenhänge und Unternehmensstrukturen, indem sie praxisnahe Einblicke in die regionale Wirtschaft erhalten. Für die Zielgruppe der Volksschulkinder gibt es auch Wimmelbücher in den Regionen Südoststeiermark, Oststeiermark und Obersteiermark Ost, die spielerisch die Vielfalt der regionalen Berufswelt vermitteln und so frühzeitig Interesse und Orientierung für Bildungs- und Berufswege fördern. Die Projekte werden vom den jeweiligen Regionalmanagement umgesetzt und stärken Chancengleichheit, Entdeckerfreude und die Identifikation mit der eigenen Region.

Zielgruppe – Jugendliche

Die gezielte Berufsorientierung für Jugendliche bzw. Schulabsolventinnen und -absolventen unterstützt die Wahl des richtigen Bildungs- und Berufsweges und stärkt die regionale Bindung. Die Initiative „Bildungs- und Berufsorientierung leicht gemacht!“ bietet Workshops, Beratungen und praxisnahe Informationen in allen Regionen der Steiermark, um Schülerinnen und Schüler die Berufs- und Bildungslandschaft verständlich zu vermitteln. Zusätzlich erleichtert das neue zentrale Bildungs- & Berufsorientierungsportal Steiermark den Jugendlichen den Zugriff auf Tests, Beratung und regionale Angebote und ermöglicht eine selbstbestimmte Berufsplanung.

Zielgruppe – Jugendliche in Technik- und Naturwissenschaftsbereichen (MINT)

MINT-Initiativen unterstützen Jugendliche dabei, Talente zu entdecken und die Beschäftigungsfähigkeit in zukunftsträchtigen Bereichen zu erhöhen. Die MINT-Region Oststeiermark (Bezirke Weiz & Hartberg-Fürstenfeld) fördert Kooperationen zwischen Schulen, Betrieben und Gemeinden, um Jugendliche für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik zu begeistern. Ebenso setzt die MINT-Region Obersteiermark (Bezirke Bruck-Mürzzuschlag, Leoben, Murtal, Murau, Liezen) auf Netzwerkarbeit, außerschulische Projekte und praxisnahe Angebote, um junge Menschen für MINT-Berufe zu motivieren.

Zielgruppe – Frauen

Spezielle Programme für Frauen fördern Chancengleichheit und den Zugang zu zukunftsträchtigen, oft männlich dominierten Berufsfeldern. Die FiT-Powerwoche 2025 in den neun steirischen Berufsinfozentren richtete sich gezielt an Frauen und bietet Beratung, Workshops und Einblicke in technische und handwerkliche Berufe. Ebenso förderte die Initiative Female Future an der FH JOANNEUM Kapfenberg junge Frauen, indem sie praxisnah und inspirierend in technische und naturwissenschaftliche Studien- und Berufsfelder eingeführt werden.

Zusätzlich zu den beschriebenen Maßnahmen tragen verschiedene Initiativen des AMS und der Wirtschaftskammer Steiermark dazu bei, Talente frühzeitig zu fördern, Begeisterung für Technik und Naturwissenschaften zu wecken und Ausbildungsmöglichkeiten in zukunftsträchtigen Berufsfeldern aufzuzeigen.

Erweiterung der Optionen für Beruf, Selbstständigkeit und Vereinbarkeit in den Regionen

Die Förderung gleichwertiger Lebens- und Arbeitsbedingungen in allen Regionen der Steiermark ist ein zentraler Beitrag zur Geschlechtergerechtigkeit und regionalen Entwicklung. Gerade im ländlichen Raum sind Frauen und Männer oft mit eingeschränkten Erwerbsmöglichkeiten, strukturellen Hürden und traditionellen Rollenbildern konfrontiert. Um dem entgegenzuwirken, ist es wichtig, das Bewusstsein für neue Berufsfelder und zukunftsorientierte Tätigkeiten – etwa im Umwelt-, Energie- und Innovationssektor – zu stärken. Ebenso gewinnt Selbstständigkeit als flexible und selbstbestimmte Erwerbsform an Bedeutung: Sie eröffnet insbesondere Frauen neue Perspektiven, um Beruf, Familie und regionale Verwurzelung besser zu verbinden.

In mehreren steirischen Regionen wurden daher Initiativen gestartet, die Gründungsinteressierte und Berufsumsteigerinnen und Berufsumsteiger beim Aufbau eigener Unternehmen und bei der Entwicklung neuer Arbeitsformen unterstützen. Die Startup Schmiede Oststeiermark des Regionalmanagements Oststeiermark begleitet Jungunternehmen mit Coaching, Vernetzung und Beratung auf dem Weg zur Selbstständigkeit. Die Gründer:inneninitiative Murau Murtal des Regionalmanagements Murau Murtal stärkt insbesondere Frauen durch Workshops und Mentoring beim Einstieg in die Selbstständigkeit.

Kinderbetreuung als Schlüssel zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Eine verlässliche und leistbare Kinderbetreuung ist ein zentraler Faktor für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am Erwerbsleben. Sie ermöglicht Eltern, insbesondere Müttern, ihre beruflichen Perspektiven unabhängig von familiären Betreuungspflichten zu gestalten und trägt wesentlich dazu bei, Fachkräfte in den Regionen zu halten. Der Umfang und die Verfügbarkeit von Kinderbetreuungseinrichtungen sind jedoch regional unterschiedlich ausgeprägt und stellen vor allem während der Sommermonate eine besondere Herausforderung für berufstätige Eltern dar. Daher gewinnen flexible und innovative Betreuungsangebote – sowohl in Gemeinden als auch in Betrieben – zunehmend an Bedeutung.

Das Regionalmanagement Oststeiermark hat zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie umfassende Kinderbetreuungskonzepte für und mit Unternehmen entwickelt. Ziel war es, Bedarfe von Betrieben und (werdenden) Eltern sichtbar zu machen und Lösungsansätze für betrieblich gestützte Kinderbetreuung zu erarbeiten. Besonderes Augenmerk liegt auf der gleich-

stellungsorientierten Perspektive: Frauen und Männer sollen unabhängig von familiären Verpflichtungen gleichberechtigt am Erwerbsleben teilhaben können. Am Standort Wollsdorf wurden konkrete Optionen, Kosten und Umsetzungsschritte ausgearbeitet, die als Grundlage für künftige Kooperationen dienen. Die acht beteiligten Unternehmen im Gewerbegebiet Weiz werden die im Konzept entwickelten Maßnahmen nun gemeinsam mit dem Innovationszentrum Weiz umsetzen.

Ergänzend bietet die Kinderdrehscheibe Steiermark mit ihrer Online-Plattform zur Ferienbetreuung eine landesweite Übersicht über Betreuungsangebote während der schulfreien Zeit. Sie unterstützt Eltern bei der Suche nach passenden Sommerbetreuungsprogrammen und erleichtert dadurch die Planung von Beruf und Familie – insbesondere in Regionen mit begrenzten Angeboten. Zusätzlich organisierte die Region Murau Murtal mit dem Projekt „Kindersommer in der Region Murau Murtal“ Ferienbetreuungsangebote für Kinder und Jugendliche der Region, um eine verlässliche Betreuung während der Sommerferien zu gewährleisten und gleichzeitig Freizeitaktivitäten mit Bildungs- und Erlebniswert anzubieten.

Weitere Verbesserung der öffentlichen Verkehrsnetze zur Unterstützung der eigenständigen Mobilität von älteren Menschen, Frauen und Jugendlichen

Mobilität ist eine Grundvoraussetzung, um am Erwerbsleben, an Bildungsangeboten sowie an sozialen und gesellschaftlichen Aktivitäten teilhaben zu können. In ländlichen Regionen sind insbesondere ältere Menschen, Jugendliche und Frauen auf öffentliche Verkehrsmittel angewiesen. Eine inklusive Region zeichnet sich durch ein umweltfreundliches, flächendeckendes, leistungsfähiges, bezahlbares und nutzerorientiertes Mobilitätsangebot aus, das die Bedürfnisse der verschiedenen Zielgruppen berücksichtigt.

Im Berichtszeitraum wurde das S-Bahn-Angebot in den steirischen Regionen schrittweise erweitert, unter anderem durch Taktverdichtungen, zusätzliche Tagesrandverbindungen und den Ausbau von Park and Ride-Anlagen. So soll die Anbindungsqualität des öffentlichen Verkehrs erhöht und die Verknüpfung mit Radverkehr und Nahverkehrsknoten verbessert werden. Für Regionen abseits der Bahn werden sukzessive Regiobusverbindungen in 19 Verkehrsregionen ausgebaut, um schrittweise eine vergleichbare Anbindungsqualität wie auf den S-Bahn-Strecken zu erreichen.

Mit der Eröffnung der Koralmbahn im Dezember 2025 ergeben sich neue Mobilitätschancen für die Südweststeiermark mit schnelleren Bahnverbindungen, verbesserten Nahverkehrsverknüpfungen und kürzeren Pendelzeiten. Dies unterstützt nicht nur die regionale Wertschöpfung, sondern stärkt die Teilhabe von älteren Menschen, Frauen und Jugendlichen am gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Leben.

Mikro-ÖV (Mikro-öffentlicher Verkehr)

Mikro-ÖV sind flexible, kleinräumige Verkehrsangebote, die Menschen in ländlichen Regionen ohne eigenes Auto oder mit Bedarf an nachhaltiger Mobilität erreichen. Sie schließen Versorgungslücken, ergänzen das klassische ÖV-Angebot und fördern die Mobilitätswende, insbesondere für ältere Menschen, Jugendliche und Personen mit Mobilitätseinschränkungen.

Im Auftrag der Regionalmanagement Steirischer Zentralraum GmbH wird im Steirischen Zentralraum mit dem Sammeltaxi „Flux“ in 42 Gemeinden, die insgesamt 158.271 Einwohnerinnen und Einwohner umfassen, eine flächendeckende Mobilitätsgrundversorgung geschaffen. In der ländlich geprägten Oststeiermark ergänzt das Projekt „Sanfte Alltagsmobilität“ (SAM) das Verkehrsangebot: Hier werden klimafreundliche, leistbare und bedarfsgerechte Mobilitätsangebote bereitgestellt, die allen Bewohnerinnen und Bewohnern – unabhängig von Geschlecht, Alter oder Mobilitätseinschränkungen – den Zugang zu öffentlichen Verkehrsmitteln ermöglichen. Jährlich werden über 50.000 Zubringerfahrten zu ÖV-Knoten durchgeführt.

Car-Sharing

Car-Sharing-Angebote wie „tim – täglich. intelligent. mobil.“ ergänzen den öffentlichen Verkehr und schaffen flexible, nachhaltige Mobilitätsalternativen. Neben Graz ist „tim“ auch in angrenzenden Regionen verfügbar, wodurch besonders Pendlerinnen und Pendler sowie Bewohnerinnen und Bewohner kleinerer Gemeinden ohne eigenes Auto profitieren.

Fahrradmobilität

Die Radverkehrsstrategie Steiermark 2025 ist auf den Ausbau von Radwegen, die Integration von Rad- und ÖV-Angeboten sowie die Alltagsmobilität für alle Bevölkerungsgruppen ausgerichtet mit dem Ziel, gesundheits- und klimafreundliche Mobilität zu unterstützen und die Lebensqualität in Städten und ländlichen Regionen zu erhöhen.

Verbesserung der Breitbandanbindung in den Regionen

Der Breitbandausbau ist essenziell für die Zukunft der Steiermark. Er sichert den Zugang zu digitalen Technologien, stärkt Wirtschaft und Bildung und fördert die Chancengleichheit. Dies ist ein besonders wichtiger Aspekt in Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter. Eine flächendeckende, zuverlässige Internetversorgung ermöglicht es Frauen und Männern gleichermaßen, Beruf, Familie und Bildung digital zu vereinbaren.

Seit 2023 wurden große Fortschritte erzielt. Rund 22.500 Haushalte haben jetzt direkten Zugang zu Glasfasernetzen, über 7.000 wurden direkt angeschlossen. Die Breitbandverfügbarkeit mit mindestens 1.000 Mbit/s wurde auf etwa die Hälfte der Bevölkerung ausgeweitet. Mit Fördermitteln von rund 110 Millionen Euro wurden Ausbauprojekte in vielen Gemeinden gestartet, insbesondere in bisher unzureichend versorgten ländlichen Regionen.

Trotz hoher Investitionen bleibt der Ausbau der letzten Meile eine Herausforderung. Die Steiermark arbeitet intensiv daran, digitale Infrastruktur gerecht auszubauen, um allen Menschen eine die Teilhabe am digitalen Leben zu ermöglichen. So legt die Breitbandstrategie Steiermark 2030 einen klaren Fokus auf soziale und wirtschaftliche Inklusion im digitalen Ausbauprozess. Mit Kooperationen von Landesgesellschaften, Gemeinden und privaten Anbietern soll die Grundlage für eine moderne, leistungsfähige und sozial ausgewogene Breitbandversorgung bis 2030 geschaffen werden.

WIRKUNGSINDIKATOREN[25]

Die Lebenssituation der Steirerinnen und Steirer wird in hohem Maß durch die regional sehr unterschiedlichen Rahmenbedingungen geprägt. Während einige Regionen, wie etwa Liezen mit einer Bevölkerungsdichte von nur 24 Einwohnerinnen und Einwohnern pro km², großflächig und dünn besiedelt sind, ist der Steirische Zentralraum mit 276 Einwohnerinnen und Einwohnern pro km² das am dichtesten besiedelte Gebiet in der Steiermark. Dort leben über 40 % der steirischen Bevölkerung, während Regionen wie die Obersteiermark West oder Liezen eine mehr als acht- bis elffach geringere Dichte aufweisen.

Diese Unterschiede wirken sich deutlich auf die Lebensrealität der Menschen aus: Im Zentralraum, insbesondere rund um Graz, bestehen vielfältige Angebote in den Bereichen Arbeitsmarkt, Bildung, Gesundheitsversorgung, Kinderbetreuung und Mobilität. In peripheren Regionen sind die Wege zu entsprechenden Einrichtungen länger, und das Angebot an Arbeitsplätzen oder Beratungseinrichtungen fällt oft geringer aus. So zeigt sich etwa beim Kinderbetreuungsangebot, dass im Steirischen Zentralraum rund 89 % der Kindergärten mindestens acht Stunden täglich geöffnet haben, während dieser Anteil in Liezen nur 24 % beträgt.

Die Steirische Gleichstellungsstrategie fungiert als übergeordneter Handlungsrahmen für alle Regionen. Bei der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Erreichung der strategischen Ziele ist es wesentlich, diese regionalen Unterschiede zu berücksichtigen – insbesondere im Hinblick auf Bevölkerungsstruktur, Erwerbsbeteiligung, Familienformen und Infrastruktur. Nur so kann eine gleichwertige Lebensqualität für Frauen und Männer in allen Teilen der Steiermark erreicht werden.

[25] Die im Folgenden dargestellten Daten sind folgenden Quellen entnommen:

Steiermark – Gleichstellung in Zahlen (2022), Steirische Statistiken, Heft 9/2022, A17 Landes- und Regionalentwicklung
Steiermark – Gleichstellung in Zahlen (2025), Steirische Statistiken, Heft 10/2025, A17 Landes- und Regionalentwicklung

Tabelle 11: Bevölkerungsdichte in den steirischen Regionen und Bezirken

Steiermark – Regionen – Bezirke 2025: Bevölkerungsdichte			
Bezirke/Regionen	**Katasterfläche in km²**	**Einwohnerinnen und Einwohner**	**Bevölkerungsdichte**
Steiermark[1)]	**16.399**	**1 271 716**	**78**
Regionen			
Liezen	3318,7	79 579	24
Obersteiermark Ost	3210,4	156 148	49
Obersteiermark West	3061,3	98 414	32
Oststeiermark	2322,2	183 733	79
Südoststeiermark	983,0	83 658	85
Südweststeiermark	1613,4	149 044	92
Steirischer Zentralraum	1890,3	521 140	276
Bezirke			
Graz-Stadt	127,6	305 314	2393
Deutschlandsberg	863,5	61 065	71
Graz-Umgebung	1084,5	164 654	152
Leibnitz	750,0	87 979	117
Leoben	1053,5	59 071	56
Liezen	3318,7	79 579	24
Murau	1385,5	26 898	19
Voitsberg	678,2	51 172	75
Weiz	1097,9	92 651	84
Murtal	1675,8	71 516	43
Bruck-Mürzzuschlag	2156,9	97 077	45
Hartberg-Fürstenfeld	1224,3	91 082	74
Südoststeiermark	983,0	83 658	85

Quelle:
WIBIS – Wirtschaftspolitisches Berichts- und Informationssystem

Der Steirische Zentralraum wächst – die Regionen stagnieren oder schrumpfen

Rund 41 % der 1,27 Millionen Personen in der Steiermark leben im Steirischen Zentralraum. Dieser bleibt das klare Wachstumszentrum des Landes: Zwischen 2021 und 2025 stieg die Bevölkerung hier um 4,3 % bei Frauen und 4,2 % bei Männern. In allen anderen Regionen stagniert die Entwicklung oder ist rückläufig – besonders in der Obersteiermark Ost (-0,8 % Frauen, -0,5 % Männer) und West (-0,3 %/-0,5 %), aber auch in Liezen und der Südoststeiermark (Tabelle 12).

Tabelle 12: Wohnbevölkerung in den steirischen Regionen

Steiermark – Regionen: Wohnbevölkerung								
Regionen	**Wohnbevölkerung zum 01.01.2021**		**Wohnbevölkerung zum 01.01.2025**		**Änderung 2021–2025**		**Änderung 2021–2025**	
	Frauen	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen in %**	**Männer in %**
Steiermark	**630 927**	**616 150**	**643 410**	**628 306**	**12 483**	**12 156**	**2,0 %**	**2,0 %**
Regionen								
Liezen	40 635	38 957	40 586	38 993	-49	36	-0,1 %	0,1 %
Obersteiermark Ost	80 100	77 105	79 428	76 720	-672	-385	-0,8 %	-0,5 %
Obersteiermark West	50 020	48 785	49 887	48 527	-133	-258	-0,3 %	-0,5 %
Oststeiermark	91 355	90 180	92 426	91 307	1 071	1 127	1,2 %	1,2 %
Südoststeiermark	42 168	41 673	42 140	41 518	-28	-155	-0,1 %	-0,4 %
Südweststeiermark	73 724	72 441	75 079	73 965	1 355	1 524	1,8 %	2,1 %
Steirischer Zentralraum	252 925	247 009	263 864	257 276	10 939	10 267	4,3 %	4,2 %

Während die Anzahl der Familien in der Steiermark insgesamt zugenommen hat und das vor allem im Steirischen Zentralraum, ist der prozentuelle Anteil der Familien mit Kindern unter 18 Jahren in allen steirischen Regionen gesunken. Dies entspricht dem allgemeinen Trend in der Altersstruktur der Bevölkerung, wo sich das Verhältnis von jüngeren zu älteren Menschen entsprechend dem demografischen Trend immer mehr zu älteren Personen verschiebt (Tabelle 13).

Tabelle 13: Familien in den steirischen Regionen

Steiermark – Regionen: Familien						
Regionen	**2020**		**2023**		**Änderung 2020–2023**	
	Familien gesamt	**Familien mit Kindern unter 18 Jahren**	**Familien gesamt**	**Familien mit Kindern unter 18 Jahren**	**Familien gesamt**	**Familien mit Kindern unter 18 Jahren**
	abs.	**In %**	**abs.**	**In %**	**abs.**	**In %**
Steiermark	**351 228**	**56,0 %**	**354 185**	**55,2 %**	**2 957**	**-0,8 %**
Regionen						
Liezen	22 752	56,5 %	22 470	55,8 %	-282	-0,7 %
Obersteiermark Ost	45 020	48,5 %	44 284	48,3 %	-736	-0,2 %
Obersteiermark West	28 521	55,0 %	28 219	54,0 %	-302	-1,0 %
Oststeiermark	53 442	60,2 %	53 870	58,8 %	428	-1,4 %
Südoststeiermark	24 804	59,7 %	24 826	58,1 %	22	-1,6 %
Südweststeiermark	43 179	58,1 %	43 521	56,8 %	342	-1,3 %
Steirischer Zentralraum	133 510	55,6 %	136 995	55,1 %	3 485	-0,5 %

Immer mehr ältere als junge Menschen

Der demografische Wandel setzt sich fort. 2025 kommen in der Steiermark insgesamt 165 über 65-Jährige auf 100 unter 15-Jährige – eine Zunahme um 5,8 % seit 2021. Am „jüngsten" bleibt der Zentralraum (139), während die Obersteiermark Ost (221) und West (199) weiterhin die ältesten Strukturen aufweisen. Eine besonders große Veränderung im Zeitraum 2021–2025 ist in der Südoststeiermark und Südweststeiermark zu beobachten (Tabelle 14).

Tabelle 14: Altersstruktur in den steirischen Regionen

Steiermark – Regionen: Alterstruktur			
Regionen	**Seniorinnen und Senioren-Kind-Relation**		**Änderung 2021–2025**
	zum 01.01.2021 *)	**zum 01.01.2025 *)**	
Steiermark	**156**	**165**	**5,8 %**
Regionen			
Liezen	180	194	7,8 %
Obersteiermark Ost	214	221	3,3 %
Obersteiermark West	190	199	4,7 %
Oststeiermark	144	156	8,3 %
Südoststeiermark	169	185	9,5 %
Südweststeiermark	153	168	9,8 %
Steirischer Zentralraum	135	139	3,0 %

*) 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 Personen im Alter von 65 und mehr Jahren.

Zuzug der Jungen in den Zentralraum – Abwanderung in den Regionen

Die Wanderungsbewegungen bestätigen den Trend: Junge Menschen (18–27 Jahre) ziehen weiterhin stark in den Zentralraum. 2024 lag das Wanderungssaldo dort bei +52,7 (Frauen) und +37,1 (Männer) je 1.000 Personen. In nahezu allen anderen Regionen ist der Saldo negativ – besonders in der Südoststeiermark (-16,4 Frauen/-25,5 Männer) und der Obersteiermark West (-5,8 Frauen/-17,5 Männer). Damit verschärft sich der Stadt-Land-Unterschied weiter: Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten, Kinderbetreuung und kulturelle Angebote ziehen junge Erwachsene in urbane Räume, während viele ländliche Gebiete weiter altern (Tabelle 15).

Tabelle 15: Wanderungsbewegung in den steirischen Regionen

Steiermark – Regionen: Wanderungsbewegung				
Regionen	**Wanderungssaldo (Zuzüge minus Wegzüge) der 18- bis unter 27-Jährigen**			
	Anzahl Frauen auf 1.000 Personen	**Anzahl Männer auf 1.000 Personen**	**Anzahl Frauen auf 1.000 Personen**	**Anzahl Männer auf 1.000 Personen**
Steiermark	**17,8**	**30,6**	**22,9**	**11,0**
Regionen				
Liezen	-14,6	2,1	-7,9	-1,7
Obersteiermark Ost	6,2	43,7	-2,4	-1,0
Obersteiermark West	-16,9	2,8	-5,8	-17,5
Oststeiermark	-7,7	12,9	-0,3	-15,2
Südoststeiermark	-22,1	-12,1	-16,4	-25,5
Südweststeiermark	-6,4	0,2	-6,8	-12,5
Steirischer Zentralraum	46,0	52,9	52,7	37,1

Mehr Frauen in der Politik – aber weit entfernt von Parität

Die Zahl der Bürgermeisterinnen blieb seit 2022 unverändert. Der Frauenanteil in den Gemeinderäten änderte sich von 26,7 % im Jahr 2022 auf 27,1 % im Jahr 2025 mit leichten Zuwächsen in der Südweststeiermark (+3 %), im Zentralraum (+1,9 %) und der Oststeiermark (1 %). In der Südweststeiermark und im Zentralraum gibt es auch einen steigenden Anteil an Bürgermeisterinnen. Die politische Repräsentation von Frauen bleibt dennoch weiterhin gering.

(Tabelle 16, Tabelle 17).

Tabelle 16: Bürgermeisterinnen in den steirischen Regionen

Steiermark – Regionen: Bürgermeisterinnen					
Regionen	**Stand (18.07.2022)**		**Stand (11.07.2025)**		**Änderung**
	abs.	**%**	**abs.**	**%**	**2022–2025**
Steiermark	**25**	**8,7 %**	**25**	**8,8 %**	**0,1 %**
Regionen					
Liezen	2	6,9 %	2	6,9 %	0,0 %
Obersteiermark Ost	5	14,3 %	5	14,3 %	0,0 %
Obersteiermark West	4	11,8 %	2	5,9 %	-5,9 %
Oststeiermark	7	10,4 %	6	9,1 %	-1,3 %
Südoststeiermark	1	4,0 %	1	4,0 %	0,0 %
Südweststeiermark	2	4,5 %	4	9,1 %	4,6 %
Steirischer Zentralraum	4	7,7 %	5	9,6 %	1,9 %

Tabelle 17: Gemeinderätinnen in den steirischen Regionen

Steiermark – Regionen: Gemeinderätinnen					
Regionen	**Stand (18.07.2022)**		**Stand (11.07.2025)**		**Änderung**
	abs.	**%**	**abs.**	**%**	**2022–2025**
Steiermark	**1 356**	**26,7 %**	**1.382**	**27,1 %**	**0,4 %**
Regionen					
Liezen	128	26,3 %	115	23,4 %	-2,9 %
Obersteiermark Ost	201	31,5 %	202	31,8 %	0,3 %
Obersteiermark West	167	30,3 %	146	26,4 %	-3,9 %
Oststeiermark	245	22,0 %	263	23,7 %	1,7 %
Südoststeiermark	120	25,6 %	113	23,9 %	-1,7 %
Südweststeiermark	188	23,7 %	214	26,7 %	3,0 %
Steirischer Zentralraum	307	29,9 %	329	31,8 %	1,9 %

Teilzeitarbeit bleibt Frauensache – leichte Verschiebungen bei Männern

2023 arbeiten in der Steiermark 68,2 % der Frauen mit Kindern unter 15 Jahren in Teilzeit (Rückgang um 1 Prozentpunkt gegenüber 2020), bei Männern liegt der Anteil stabil bei 7,3 %. Am höchsten ist der Frauenanteil in der Obersteiermark Ost (71,2 %), am niedrigsten im Zentralraum (65,3 %). Bei Männern zeigt sich ein leichter Anstieg in einigen Regionen (z. B. Liezen und Oststeiermark), was auf langsam wachsende Akzeptanz alternativer Erwerbsmodelle hinweist (Tabelle 19).

Tabelle 18: Teilzeit-Erwerbstätigkeit in den steirischen Regionen

Steiermark – Regionen: Aktive Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern im Alter von 15 bis unter 65 Jahren in Teilzeit						
Regionen	**2020: Anteil Teilzeit in Prozent, gesamt**		**2023: Anteil Teilzeit in Prozent, gesamt**		**Änderung 2020–2023**	
	Frauen	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**
Steiermark	**49,2 %**	**11,0 %**	**48,9 %**	**11,3 %**	**-0,3 %**	**0,3 %**
Regionen						
Liezen	47,9 %	7,8 %	47,6 %	8,2 %	-0,3 %	0,4 %
Obersteiermark Ost	52,0 %	8,2 %	50,7 %	8,2 %	-1,3 %	0,0 %
Obersteiermark West	51,1 %	6,6 %	50,6 %	6,8 %	-0,5 %	0,2 %
Oststeiermark	50,7 %	7,9 %	51,6 %	8,3 %	0,9 %	0,4 %
Südoststeiermark	50,4 %	8,1 %	51,3 %	8,7 %	0,9 %	0,6 %
Südweststeiermark	48,0 %	7,7 %	48,1 %	7,9 %	0,1 %	0,2 %
Steirischer Zentralraum	47,8 %	15,8 %	47,2 %	15,9 %	-0,6 %	0,1 %

Tabelle 19: Teilzeit-Erwerbstätigkeit von Personen mit Kindern in den steirischen Regionen

Steiermark – Regionen: Aktive Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern mit Kindern im Alter von 15 bis unter 65 Jahren in Teilzeit						
Regionen	**2020: Anteil Teilzeit in Prozent, Personen mit Kindern unter 15 Jahren**		**2023: Anteil Teilzeit in Prozent, gesamt**		**Änderung 2020–2023**	
	Frauen	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**
Steiermark	**69,2 %**	**7,3 %**	**68,2 %**	**7,3 %**	**-1,0 %**	**0,0 %**
Regionen						
Liezen	69,2 %	5,3 %	67,9 %	6,0 %	-1,3 %	0,7 %
Obersteiermark Ost	72,8 %	4,9 %	71,2 %	5,0 %	-1,6 %	0,1 %
Obersteiermark West	69,9 %	4,5 %	69,2 %	4,3 %	-0,7 %	-0,2 %
Oststeiermark	71,0 %	5,9 %	70,9 %	6,1 %	-0,1 %	0,2 %
Südoststeiermark	71,0 %	5,9 %	71,9 %	6,3 %	0,9 %	0,4 %
Südweststeiermark	69,1 %	5,2 %	68,6 %	5,1 %	-0,5 %	-0,1 %
Steirischer Zentralraum	67,1 %	10,3 %	65,3 %	10,1 %	-1,8 %	-0,2 %

Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern bleiben bestehen

Der Gender Pay Gap besteht unverändert: 2023 verdienen Frauen in der Steiermark im Schnitt 15,1 % weniger als Männer (14,9 % im Jahr 2020). Im Bezirk Graz-Stadt ist die Lücke mit -7,8 % am kleinsten, in Bruck-Mürzzuschlag (-22,8 %) und Leoben (-21,4 %) am größten. Bei den Pensionen liegt die Kluft mit -38,7 % weiterhin auf dramatisch hohem Niveau, insgesamt hat sich die Lücke zwischen 2020 und 2023 aber in allen Bezirken geringfügig (0,8-2,4 %) verringert (Tabelle 20).

Tabelle 20: Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in den steirischen Regionen

Steiermark – Bezirke: Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern						
Bezirke	**auf Basis der mittleren Jahresbruttobezüge von unselbstständigen Erwerbstätigen nach der Lohnsteuerstatistik (ganzjährige Bezüge und Vollzeitbeschäftigung)**			**auf Basis der mittleren Jahresbruttobezüge von Pensionistinnen und Pensionisten**		
	2020	**2023**	**Änderung 2020–2023**	**2020**	**2023**	**Änderung 2020–2023**
Steiermark	**-14,9 %**	**-15,1 %**	**0,2 %**	**-40,5 %**	**-38,7 %**	**-1,8 %**
Bezirke						
Graz-Stadt	-8,7 %	-7,8 %	-0,0 %	-30,7 %	-28,8 %	-1,9 %
Deutschlandsberg	-15,9 %	-16,2 %	0,3 %	-42,1 %	-40,0 %	-2,1 %
Graz-Umgebung	-17,3 %	-17,0 %	-0,3 %	-40,0 %	-38,5 %	-1,5 %
Leibnitz	-15,2 %	-15,9 %	0,7 %	-42,3 %	-40,6 %	-1,7 %
Leoben	-20,4 %	-21,4 %	1,0 %	-43,3 %	-40,9 %	-2,4 %
Liezen	-16,4 %	-15,0 %	-1,4 %	-41,4 %	-39,7 %	-1,7 %
Murau	-16,0 %	-14,2 %	-1,0 %	-42,6 %	-40,9 %	-1,7 %
Voitsberg	-13,1 %	-13,5 %	0,4 %	-41,7 %	-40,4 %	-1,3 %
Weiz	-20,2 %	-19,0 %	-1,2 %	-43,1 %	-41,0 %	-1,2 %
Murtal	-18,2 %	-19,4 %	1,2 %	-43,9 %	-42,4 %	-1,5 %
Bruck-Mürzzuschlag	-19,5 %	-22,8 %	3,3 %	-43,9 %	-43,0 %	-0,8 %
Hartberg-Fürstenfeld	-18,9 %	-17,5 %	-1,4 %	-42,9 %	-40,6 %	-2,3 %
Südoststeiermark	-16,9 %	-16,2 %	-0,7 %	-39,9 %	-38,1 %	-1,8 %

Elternkarenz: Männeranteil leicht gestiegen

Frauen stellen weiterhin die klare Mehrheit der Elternkarenzfälle, der Anteil der Männer stieg von 1,5 % (2020) auf 2,1 % (2023). Im Zentralraum (2,6 %) und der Obersteiermark Ost (4 %) sind Männer vergleichsweise häufiger in Karenz. Der Trend zur stärkeren Väterbeteiligung ist sichtbar, bleibt aber insgesamt auf sehr niedrigem Niveau (Tabelle 21).

Tabelle 21: Elternkarenz in den steirischen Regionen

Steiermark – Regionen: Elternkarenz										
Regionen	**2020: Temporäre Abwesenheit durch Mutterschutz bzw. Elternkarenz**				**2023: Temporäre Abwesenheit durch Mutterschutz bzw. Elternkarenz**				**Änderung 2020–2023**	
	Männer		**Frauen**		**Männer**		**Frauen**		**Männer**	**Frauen**
	abs.	**in%**	**abs.**	**in%**	**abs.**	**in%**	**abs.**	**in %**		
Steiermark	**157**	**1,5 %**	**10 022**	**98,5 %**	**193**	**2,1 %**	**8.876**	**97,9 %**	**0,6 %**	**-0,6 %**
Regionen										
Liezen	5	0,8 %	636	99,2 %	6	1,0 %	617	99,0 %	0,2 %	-0,2 %
Obersteiermark Ost	15	1,6 %	898	98,4 %	30	4,0 %	720	96,0 %	2,4 %	-2,4 %
Obersteiermark West	9	1,3 %	708	98,7 %	7	1,1 %	604	98,9 %	-0,2 %	0,2 %
Oststeiermark	13	0,8 %	1 668	99,2 %	21	1,4 %	1.476	98,6 %	0,6 %	-0,6 %
Südoststeiermark	10	1,4 %	681	98,6 %	9	1,6 %	555	98,4 %	0,2 %	-0,2 %
Südweststeiermark	8	0,6 %	1 266	99,4 %	17	1,6 %	1.050	98,4 %	1,0 %	-1,0 %
Steirischer Zentralraum	97	2,3 %	4 165	97,7 %	103	2,6 %	3.854	97,4 %	0,3 %	-0,3 %

Kinderbetreuung: Ausbau vor allem im Zentralraum und Süden

Bis 2025 stieg der Anteil der Kindergärten mit mindestens 8 Stunden Öffnungszeit steiermarkweit von 56,7 % auf 59,8 %. Im Zentralraum verfügen nun 88,7 % der Einrichtungen über lange Öffnungszeiten (+2,6 %), in der Obersteiermark West bieten 18,8 % und im Bezirk Liezen 24,1 % der Kindergärten längere Öffnungszeiten. Einen Zuwachs gab in der Südoststeiermark (+6 %) und Südweststeiermark (+4 %) auf – dies sind positive Schritte in Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Tabelle 22).

Tabelle 22: Kinderbetreuungsangebot in den steirischen Regionen

Steiermark – Regionen: Kindergärten						
Regionen	**2021/22**		**2024/25**		**Änderung 2021/22–2024/25**	
	Anzahl GESAMT	**mit mind. 8 Stunden täglicher Öffnungszeit**	**Anzahl GESAMT**	**mit mind. 8 Stunden täglicher Öffnungszeit**	**Anzahl GESAMT**	**mit mind. 8 Stunden täglicher Öffnungszeit**
Steiermark	**726** [1]	**56,7 %**	**729** [2]	**59,8 %**	**3**	**3,1 %**
Regionen						
Liezen	53	20,8 %	54	24,1%	1	3,3 %
Obersteiermark Ost	81	40,7 %	82	42,7 %	1	2,0 %
Obersteiermark West	69	17,4 %	69	18,8 %	0	1,4 %
Oststeiermark	114	44,7 %	112	49,1 %	-2	4,4 %
Südoststeiermark	50	50,0 %	50	56,0 %	0	6,0 %
Südweststeiermark	92	54,3 %	96	58,3 %	4	4,0 %
Steirischer Zentralraum	267	86,1 %	266	88,7 %	-1	2,6 %

[1] 2021/2022: 726 Kindergärten von insgesamt 1.104 Kinderbetreuungseinrichtungen

[2] 2024/2025: 729 Kindergärten von insgesamt 1.144 Kinderbetreuungseinrichtungen

Gewaltprävention: Anstieg der Betretungsverbote verlangsamt sich

Die Zahl der Betretungs- und Annäherungsverbote je 100.000 Einwohnerinnen und Einwohner stieg seit 2020 um 22,9 %, sank aber nach dem Höchststand 2023 leicht. 2024 verzeichnete der Zentralraum mit 141 Fällen (nach 159 im Vorjahr) weiterhin den höchsten Wert. Die Südoststeiermark weist als einzige Region beim Vergleich von 2020 mit 2024 einen Rückgang auf (–7,8 %). Diese Unterschiede unterstreichen den Bedarf an regional angepassten Präventionsstrategien (Tabelle 23).

Tabelle 23: Betretungs- und Annäherungsverbote in den steirischen Regionen

Steiermark – Regionen: Betretungs- und Annäherungsverbote (auf 100.000 Einwohnerinnen und Einwohner)						
Regionen	**2020**	**2021**	**2023**	**2024**	**Änderung 2020–2024**	
					Fälle	**in %**
Steiermark	**96**	**114**	**136**	**118**	**22**	**22,9 %**
Regionen						
Liezen	58	70	129	108	50	86,2 %
Obersteiermark Ost	117	142	175	117	0	0,0 %
Obersteiermark West	59	65	118	110	51	86,4 %
Oststeiermark	77	73	85	83	6	7,8 %
Südoststeiermark	102	96	108	94	-8	-7,8 %
Südweststeiermark	82	92	100	97	15	18,3 %
Steirischer Zentralraum	112	143	159	141	29	25,9 %

Resümee

Die aktuellen Entwicklungen bestätigen und vertiefen die langfristig erkennbaren Trends in der Steiermark. Der Steirische Zentralraum rund um Graz bleibt weiterhin das demografische und wirtschaftliche Herz des Landes. Hier konzentrieren sich Bevölkerungswachstum, Bildungsangebote, Arbeitsplätze und kulturelle Infrastruktur. Die Region zieht junge Menschen aus allen Teilen der Steiermark an und profitiert von einem konstant positiven Wanderungssaldo. Dieses Wachstum stärkt den urbanen Raum, führt aber gleichzeitig zu einer wachsenden Disparität gegenüber den ländlichen Regionen, die zunehmend von Abwanderung, Überalterung und strukturellen Herausforderungen betroffen sind.

Die **demografische Alterung** schreitet weiter voran und wird in den kommenden Jahren zu einer zentralen gesellschaftlichen Aufgabe. Besonders in der Obersteiermark und in peripheren Bezirken wie Liezen oder der Südoststeiermark verschiebt sich das Verhältnis zwischen älteren und jungen Menschen deutlich. Während der Zentralraum vergleichsweise jung bleibt, drohen in den Regionen eine sinkende Erwerbsbevölkerung und steigende Belastungen für soziale und gesundheitliche Infrastrukturen. Diese Entwicklung macht deutlich, wie wichtig eine nachhaltige Regionalpolitik ist, die den Lebensalltag vor Ort stärkt – von der Nahversorgung über Mobilität bis hin zur digitalen Infrastruktur.

Im Bereich der **Gleichstellung** zeigen sich Fortschritte, die jedoch nur langsam greifen. Der Anteil von Frauen in der Politik und in Führungspositionen bleibt aber deutlich hinter dem Ziel einer gleichberechtigten Repräsentation zurück. Auch die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede bleiben ein strukturelles Problem: Trotz einer leichten Verbesserung verdienen Frauen im Schnitt weiterhin rund 15 % weniger als Männer, und die Einkommenslücke im Ruhestand bleibt besonders groß.

Zugleich zeigt sich, dass die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** zunehmend als wirtschaftlicher Standortfaktor erkannt wird. Der Ausbau der Kinderbetreuung schreitet voran – insbesondere im Zentralraum und im Süden der Steiermark – bleibt jedoch in den ländlichen Gebieten deutlich hinter dem Bedarf zurück. Längere Öffnungszeiten und eine bessere Verfügbarkeit von Betreuungsplätzen sind entscheidend, um Frauen die Rückkehr in den Beruf zu erleichtern und Teilzeitquoten zu reduzieren.

Die **gesellschaftlichen Spannungsfelder** zwischen Urbanität und Peripherie, zwischen Jung und Alt sowie zwischen den Geschlechtern prägen die Zukunft des Landes. Während im Zentralraum Dynamik, Innovation und Bevölkerungswachstum sichtbar sind, benötigen viele Regionen gezielte Unterstützung, um Abwanderung zu bremsen und Lebensqualität zu sichern. Regionalspezifische Strategien, die auf Bildung, Infrastruktur, Arbeitsmarkt und Gleichstellung setzen, sind dafür ebenso notwendig wie ein verstärktes Bewusstsein für soziale Gerechtigkeit und Chancengleichheit in allen Lebensbereichen.


© DI Manuela Weissenbeck

Dipl.-Ing. Grießer Harald, Abteilungsleiter der Abteilung 17 Landes- und Regionalentwicklung

Aktive Chancengleichheit

Die Abteilung 17 Landes- und Regionalentwicklung verankert die Ziele der Steirischen Gleichstellungsstrategie systematisch in Projekten und Prozessen. Gleichstellung wird beim Zugang zu Fördermitteln, Beteiligung an Projekten und interner Personalentwicklung integriert.

Förderinstrumente und Strategien berücksichtigen gleichstellungssensible Aspekte und Regionale Gleichstellungsbeauftragte sind im Regionalmanagement tätig. In Strategien wie der LEADER-LES 2023–2027 wird Gleichstellung explizit genannt, z. B. mit dem Ziel „Frauen in der Wirtschaft stärken“. In der LEADER Periode 2023–2027 wurde in den Projektauswahlgremien der LAGs (Local Action Groups) die Geschlechterquote auf mind. 40 % erhöht. Gleichstellungsaspekte sind in unseren EU-Förderprogrammen verpflichtend. Bei Interreg- und LEADER-Projekten muss Gleichstellung mitgedacht und im Förderantrag dargelegt werden. Förderungen im Rahmen des EFRE Programms „Investitionen in Beschäftigung und Wachstum 2021–2027“ können Projekte – die aktiv zur Förderung von Chancengleichheit zum Schutz vor Diskriminierung beitragen – zusätzliche Punkte erhalten, was ihre Förderchancen erhöht. Dennoch bleibt Verbesserungspotenzial: Oft wird nur auf Genderneutralität geachtet, nicht auf positive Wirkungen für Frauen. Klare, messbare Gleichstellungsziele wären hilfreich. Gleichstellung bedeutet nicht nur rechtliche Gleichheit, sondern aktive Chancengleichheit. Die Abteilung sieht sich selbst klar in der Verantwortung Gleichstellung in allen Phasen der Regionalentwicklung mitzudenken.


© Landwirtschaftskammer

Dipl.-Ing. Werner Brugner, Direktor der Steirischen Landwirtschaftskammer

Charta für partnerschaftliche Interessenvertretung

Die Landwirtschaftskammer Steiermark ist als Dienstleistungsunternehmen für die steirischen Bäuerinnen und Bauern und als gesetzliche Interessenvertretung mit ihren Funktionärinnen und Funktionären mit zahlreichen Themen Teil der Steirischen Gleichstellungsstrategie. Als Dienstgeberin hat sie in Bezug auf Besoldung, Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege in ihrem Dienstrecht schon zahlreiche Handlungsfelder der Steirischen Gleichstellungsstrategie umgesetzt. 2017 wurde im Bereich der politischen Repräsentanz von Bäuerinnen in den agrarischen Gremien und auf den Betrieben die „Charta für partnerschaftliche Interessenvertretung“ als Basis für die gleichwertige Beteiligung von Bäuerinnen und Bauern in allen land- und forstwirtschaftlichen Interessenvertretungen und Verbänden zwischen der Bäuerinnen Organisation und allen Landwirtschaftskammern unterzeichnet. In ihr wurden Handlungsfelder wie die Besetzung von Positionen, Ressourcenverteilung, Erweiterung des Gestaltungsspielraums, Vereinbarkeit von Familie, Betriebsführung und Funktion für Frauen und Männer sowie die Darstellung in der Öffentlichkeit verbindlich vereinbart. Ziel der Landwirtschaftskammer ist es, durch ein vielfältiges Bildungs- und Beratungsangebot Gleichstellung zu fördern und dieses gemeinsam mit der Bäuerinnen Organisation für alle Geschlechter anzubieten. Durch unser flächendeckendes Beratungs- und Bildungsangebot stärken wir wesentlich die Bewusstseinsbildung für Gleichstellung und soziale Inklusion in den Regionen. Gleichberechtigung in der Landwirtschaft heißt für mich: selbstbestimmt, sichtbar, fair und voller Zukunft!


© Richard Schabetsberger

Dipl. HTL Ing. Günter Leitner, MBA, Geschäftsführer Regionalmanagement Murau Murtal

Förderung chancengerechter Ansätze

Die dringendste Herausforderung bei der Gleichstellung der Geschlechter in den Regionen ist aus meiner Sicht die nachhaltige Bewusstseinsbildung – insbesondere in ländlichen Gebieten, wo traditionelle Rollenbilder tief verankert sind. Strukturelle Barrieren, wie ungleiche Erwerbsmöglichkeiten und die unzureichende Vereinbarkeit von Beruf und Familie, erschweren Fortschritte zusätzlich.

Das Regionalmanagement Murau Murtal setzt konkrete Maßnahmen um, um die Ziele der Gleichstellungsstrategie zu erreichen – etwa durch die Integration von Gender Mainstreaming in Regionalentwicklungsprojekten, gezielte Sensibilisierung sowie die Förderung von Projekten, die Frauen und Mädchen, aber auch Männer und Burschen in ihrer Vielfalt stärken.

Gleichstellungsaspekte werden von Beginn an in die Planung regionaler Projekte integriert. In Ausschreibungen, Projektbewertung und -begleitung werden Gleichstellungskriterien aktiv berücksichtigt, um chancengerechte Ansätze zu fördern.

Herausfordernd ist nach wie vor die gleichmäßige Beteiligung von Frauen an Entscheidungsprozessen sowie die stärkere Einbindung von Männern in Care-Bereichen oder sogenannten ‚untypischen' Berufsfeldern. Auch hier leisten wir in der Region unseren Beitrag zur Verbesserung.

Gleichstellung bedeutet für mich, in allen Regionen gleiche Chancen und Lebensrealitäten für Frauen und Männer zu schaffen – unabhängig von Alter, Herkunft oder Lebensform. Sie ist nicht nur ein Ziel, sondern ein zentraler Motor für nachhaltige regionale Entwicklung.

IV. AUSBLICK

Gemeinsam weitergehen: Perspektiven für eine geschlechtergerechte Steiermark

Der vorliegende Wirkungsbericht zeigt, dass die Gleichstellungsstrategie des Landes Steiermark in vielen Bereichen wirksam umgesetzt wurde und nachhaltige Impulse setzt. Besonders in den Themenfeldern Bildung, Bewusstseinsbildung, Verwaltungshandeln, regionale Entwicklung, Gesundheit und Gewaltprävention konnten Strukturen aufgebaut und relevante Zielgruppen erreicht werden. Diese Erfolge bestätigen, dass strategisch geplante, ressortübergreifend abgestimmte und langfristig angelegte Gleichstellungspolitik Wirkung entfaltet.

Gleichzeitig macht die Analyse deutlich, dass Gleichstellung ein kontinuierlicher Entwicklungsprozess bleibt. Trotz messbarer Fortschritte bestehen weiterhin strukturelle Ungleichheiten in der geschlechtsspezifischen Berufssegregation, bei Einkommensunterschieden, Teilzeitquoten, der ungleichen Verteilung von Sorgearbeit sowie in der weiterhin geringen Präsenz von Frauen in Entscheidungspositionen. Diese Befunde unterstreichen die Notwendigkeit, bewährte Maßnahmen fortzuführen, gezielt weiterzuentwickeln, aber auch neue, wirksame Ansätze zu verfolgen.

Ein besonderer Schwerpunkt der kommenden Jahre liegt auf der Prävention von Gewalt und dem umfassenden Schutz von Betroffenen. Trotz zahlreicher Initiativen in den Bereichen Prävention, Sensibilisierung, Gewaltschutz und Täterarbeit bleibt Gewalt in unterschiedlichsten Ausprägungen weiterhin auf hohem Niveau bestehen. Daher braucht es eine konsequente Fortführung und Weiterentwicklung der Maßnahmen mit verstärkter präventiver Arbeit bei Kindern und Jugendlichen, einem weiteren Ausbau von Schutz- und Unterstützungsangeboten sowie einer nachhaltigen gesellschaftlichen Sensibilisierung. Ziel ist es, eine Kultur des Hinschauens, der Solidarität und des verantwortungsvollen und situationsangemessenen Handelns zu stärken und Gewalt langfristig wirksam zu verhindern. Ergänzend und ebenso wichtig muss die Bewusstseinsbildung zu Geschlechterbias in sozialen Medien und KI-Systemen verstärkt werden, da algorithmische Verzerrungen bestehende Stereotype reproduzieren und Ungleichheiten verstärken können. Durch gezielte Sensibilisierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, insbesondere zur Entwicklung von „Bias-Kompetenz“, soll eine reflektierte und diskriminierungssensible Nutzung digitaler Technologien gefördert werden.

Zentrale Zukunftsaufgaben liegen zudem in der Förderung partnerschaftlicher Erwerbs- und Sorgearbeit, der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie im Abbau geschlechtsspezifischer Benachteiligungen am Arbeitsmarkt. Qualitativ hochwertige Kinderbildungs- und betreuungseinrichtungen, flexible Arbeitsmodelle, faire Einkommensstrukturen und die gezielte Förderung von Frauen in Führungspositionen bleiben dabei zentrale Hebel für mehr Chancengleichheit.

Die gewonnenen Erkenntnisse aus dem Wirkungsbericht bilden die Grundlage für den Aktionsplan 2026–2028, in dem die identifizierten Handlungsbedarfe aufgegriffen und in konkrete Maßnahmen übersetzt werden. Dabei wird weiterhin besonderer Wert auf ressortübergreifende Abstimmung, wirksame Koordination und die enge Verknüpfung mit bestehenden sektoralen Strategien gelegt, um Gleichstellung nachhaltig in allen Politik- und Verwaltungsbereichen zu verankern.

Gleichstellung ist kein Selbstzweck, sondern ein zentrales Element für soziale Gerechtigkeit, wirtschaftliche Stabilität, demokratische Teilhabe und individuelle Lebensqualität. Eine Gesellschaft, in der alle Menschen unabhängig von Geschlecht gleiche Chancen und Entfaltungsmöglichkeiten haben, ist innovativer, resilienter und solidarischer. Mit klaren Zielsetzungen, wirksamen Maßnahmen und gemeinsamer Verantwortung kann die Steiermark diesen Weg konsequent weitergehen – für eine lebenswerte, gerechte und zukunftsfähige Gesellschaft, von der letzten Ende alle profitieren.

V.
STIMMEN AUS DER POLITIK


© FPÖ Steiermark

Kerstin Zambo, Abgeordnete zum Steirischen Landtag, FPÖ

Gleichstellung ist ein Gebot der Fairness

Gleichstellung bedeutet für mich vor allem eines: faire Chancen und die Freiheit, den eigenen Lebensweg zu gestalten. Gleichstellung ist kein Privileg, sondern ein Gebot der Fairness. Das heißt für mich, dass Frauen und Männer ihre Entscheidungen frei und ohne Bevormundung treffen können, um so ihre Stärken individuell zu entfalten, unabhängig von starren Rollenbildern oder ideologischen Vorgaben. Viele Frauen übernehmen tagtäglich große Verantwortung, sei es im Beruf, in der Familie oder bei der Pflege von Angehörigen. Diese Leistungen verdienen nicht nur symbolische, sondern auch politische Anerkennung. Dazu gehören etwa ein besserer Zugang zu flexiblen Betreuungsangeboten, eine faire Bewertung von Karenzzeiten oder gezielte Förderungen in frauendominierten Berufsgruppen. Die Steirische Gleichstellungsstrategie bietet eine wertvolle Grundlage, um bestehende Herausforderungen offen anzusprechen und praxisnah weiterzuentwickeln. Wichtig ist mir dabei, dass der Fokus auf Eigenverantwortung, Wahlfreiheit und tatsächlichen Bedürfnissen liegt und nicht auf Quoten oder dem Vereinheitlichen individueller Lebenssituationen. Gleichstellung ist dann erreicht, wenn es keine Rolle mehr spielt, ob jemand eine Frau oder ein Mann ist – sondern allein, was sie oder er kann und beitragen möchte.

Ich möchte mich bei allen Verantwortlichen herzlich bedanken, die mit ihrer Expertise und ihrem Engagement maßgeblich an der Erstellung der Gleichstellungsstrategie und des Aktionsplanes mitgewirkt haben.


© Karl Schrotter

Silvia Karelly, Abgeordnete zum Steirischen Landtag, ÖVP

Einen bedeutenden Schritt weitergehen

Aus meiner Sicht ist es unbedingt notwendig, Gleichstellungsagenden in der Steiermark voranzubringen, denn noch immer wissen zu wenig Menschen über Themen wie Pensionssplitting oder Väterkarenz Bescheid, so dass althergebrachte Rollenbilder weiter tradiert werden. Was die Steirische Gleichstellungsstrategie betrifft, so sehe ich die meisten Fortschritte im Bereich der Bildung und dem Abbau von klischeehaften Berufsbildern, z. B. durch Girls-/Boys-Days oder Initiativen für mehr Frauen in Metall & Technik-Berufen. In puncto finanzieller Absicherung geht es mit der Lohntransparenzrichtlinie in eine gute Richtung, um die Einkommensschere zwischen Männern und Frauen endlich zu schließen. Viele Unternehmen arbeiten aktiv daran, flexible Arbeitszeitmodelle für Eltern zu ermöglichen sowie betriebliche Kinderbetreuungsangebote zu schaffen.

Ohne eine strategische Klammer besteht jedoch die Gefahr, dass Gleichstellungsarbeit in punktuellen Akzenten verhaftet bleibt und keine dauerhafte Wirkung entfaltet.

Innerhalb der ÖVP setze ich mich dafür ein, dass wir nicht nur bei der Erstellung der Landesliste und der Regionalwahlkreislisten das Reißverschlussprinzip anwenden, sondern auch bei den Gemeindewahlvorschlägen. Wenn wir es mit der Gleichstellung innerparteilich ernst meinen, müssen wir hier noch einen bedeutenden Schritt weitergehen. Dass die Gemeindeordnung bis heute „nur“ vom „Bürgermeister“ und „Gemeindekassier“ spricht, ist eine Tatsache, die mir noch immer sauer aufstößt und leider von geringer Wertschätzung der Frauen in diesen wichtigen kommunalpolitischen Ämtern zeugt. Eine sog. „Präambel“, dass Frauen immer mitgemeint sind, ist da nur ein schwacher Trost und kein gelebtes Zeichen von Gleichstellung! Für mich bedeutet Gleichstellung, dass wir irgendwann gar nicht mehr darüber sprechen müssen – weil sie selbstverständlich geworden ist und klischeehafte Rollenbilder in Beruf und Familie überwunden sind, so dass jede/jeder das tun kann, was den eigenen Talenten, Wünschen und Lebensentwürfen entspricht – unabhängig vom Geschlecht!



© SPÖ Landtagsklub

Helga Ahrer, Dritte Präsidentin Landtag Steiermark, SPÖ

Gleichstellung als gelebte Realität

Für mich ist klar: Ohne echte Gleichstellung gibt es keine gerechte Gesellschaft. Auch wenn in den vergangenen Jahren viel erreicht wurde, gibt es am Weg zu echter Chancengleichheit noch viel zu tun. Dies gilt insbesondere auch für die Gleichstellung in der Wirtschaft. Wir müssen das wirtschaftliche Potenzial von Frauen voll entfalten. Nicht nur, weil es gerecht ist, sondern weil es unsere gesamte Gesellschaft stärkt. Frauen stoßen aber immer noch auf strukturelle Hürden und sind nach wie vor mit ungleicher Bezahlung und fehlenden Aufstiegschancen konfrontiert.

Darüber hinaus gibt es auch im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wesentlichen Verbesserungsbedarf. Es braucht daher gezielte Maßnahmen, wie bessere Kinderbetreuung, aktive Frauenförderung in Betrieben und gleiche Entlohnung für gleichwertige Arbeit. Die Steirische Gleichstellungsstrategie gibt dafür einen wichtigen Rahmen, aber die Umsetzung braucht klare Maßnahmen und politische Entschlossenheit. Ich begrüße das Engagement der WKO Steiermark, die mit Initiativen wie dem Unternehmerinnen-Award, Mentoringprogrammen und gezielter Förderung von Gründerinnen wichtige Beiträge leistet. Solche Maßnahmen sind essenziell, um Gleichstellung nicht nur als Ziel, sondern als gelebte Realität zu verankern.


© Marusa Puhek

Veronika Nitsche, MBA, Abgeordnete zum Steirischen Landtag, GRÜNE

Es liegt noch viel Weg vor uns

Die Gleichstellung aller Menschen ist einer der Gründe, warum ich in die Politik gegangen bin. Das ist für mich eine Frage der Gerechtigkeit. Die Steirische Gleichstellungsstrategie ist eine exzellente Grundlage dafür, und die zuständige Landesabteilung leistet großartige Arbeit in ihrem Bemühen, Gleichstellung auf allen Ebenen umzusetzen. Wenn es um die konkrete Umsetzung auf Landesebene geht, geraten die Grundsätze der Strategie aber leider oft in Vergessenheit. In den letzten Jahren haben wir Grüne Anträge eingebracht, welche sich mit den Zielen der Gleichstellungstrategie decken, wie etwa mehr Frauen in führende Positionen zu bringen oder den Frauenanteil in Gemeinderäten und im Landtag zu erhöhen. Und es ist mir absolut unverständlich, warum die Regierungsparteien diese Anträge der Grünen stets ablehnten. Um tatsächliche Chancengleichheit zu erreichen, braucht es noch einiges an Veränderung in unserer Gesellschaft: gleicher Lohn für gleiche Arbeit, echte Vereinbarkeit von Beruf und Familie, gerechte Aufteilung der unbezahlten Arbeit. Ich würde mir wünschen, dass sich in Zukunft alle Parteien im Landtag wieder auf die gesteckten Ziele der Gleichstellungsstrategie besinnen und in diesem Sinne entscheiden – auch wenn die Anträge dazu von der Opposition kommen. Denn Gleichstellung ist eine gemeinsame Aufgabe. Es liegt noch viel Weg vor uns. Gehen wir ihn gemeinsam!


© NEOS Team

Robert Reif, Abgeordneter zum Steirischen Landtag, NEOS

Überzeugungsarbeit und Verständnis

Wir NEOS befürworten eine Gleichstellungsstrategie. Frauen sind nach wie vor mit Hürden konfrontiert, sei es mit überholten Rollenbildern, dem Gender-Pay-Gap, der oft unfreiwilligen Beschäftigung in Teilzeit aufgrund fehlender flächendeckender Kinderbetreuung, der unbezahlten Care-Arbeit und der Altersarmut. Ebenso ist Gewalt an Frauen immer noch ein massives Problem – und der Gewaltschutz hinkt leider hinterher. Wir sehen massive Versäumnisse bei der Kinderbetreuung. Fehlende Angebote hindern echte Wahlfreiheit und die rasche Rückkehr in den Beruf. Die Steiermark ist leider das doppelte Bildungsschlusslicht bei Krippen und Kindergärten.

NEOS ist nur eine von zwei Parlamentsparteien mit einer Vorsitzenden. Auch in der Steiermark haben wir eine Landesgeschäftsführerin. Wir wollen Frauen ermutigen, in den Vordergrund zu treten und Funktionen anzunehmen, die primär von Männern dominiert werden. Dafür braucht es oft mehr Überzeugungsarbeit und ein Verständnis für die Zweifel und Hürden, die Frauen daran hindern, solche Positionen anzunehmen. Gleichstellung bedeutet für uns, dass Frauen echte Wahlfreiheit haben, ob sie Teilzeit arbeiten wollen oder nicht, gleiche Gehälter für gleiche Tätigkeiten bekommen, es keine gesellschaftliche Diskriminierung ihnen gegenüber gibt und der öffentliche sowie der private Raum ein gewaltloser und sicherer Ort für Frauen und Mädchen ist.


© KPÖ Steiermark

Claudia Klimt-Weithaler, Abgeordnete zum Steirischen Landtag, KPÖ

Frauen von der Teuerung stärker betroffen als Männer

In der Bundesverfassung ist die Gleichstellung der Geschlechter festgeschrieben und dennoch erfahren Frauen nach wie vor Diskriminierung. Der Gender-Pay-Gap liegt in Österreich bei 12,4 Prozent. Frauen arbeiten also statistisch gesehen 45 Tage pro Jahr gratis. In der Steiermark sind es sogar 13 Prozent! Hinzu kommt, dass Hausarbeiten, die Betreuung von Kindern, die Pflege von Angehörigen und ehrenamtliche Arbeit überwiegend Frauen machen, mehr als die Hälfte der gesamten Arbeitszeit von Frauen ist also unbezahlt. Weil Frauen in den unteren Einkommensgruppen überrepräsentiert sind und gerade diese Gruppen einen besonders hohen Anteil für Wohnen, Lebensmittel und Energie ausgeben müssen, sind Frauen von der Teuerung stärker betroffen als Männer. In Österreich ist jede dritte Frau von körperlicher und/oder sexueller Gewalt betroffen – laut Statistik sind es nahezu 35 Prozent der weiblichen Bevölkerung. (Quelle: Statistik Austria, 2021) Von echter Gleichstellung sind wir also weit entfernt! Die Benachteiligung hat System und das müssen wir ändern! Deshalb ist es so wichtig, dass wir im Land Steiermark die Gleichstellungsagenden vorantreiben und dazu braucht es eine Gleichstellungsstrategie mit dementsprechenden Aktionsplänen. Aber Papier ist geduldig, erreichen können wir eine echte Gleichstellung nur, wenn sich viele Menschen solidarisch dafür einsetzen. Die KPÖ setzt alles daran (sowohl parteiintern als auch auf allen politischen Ebenen) eine Gesellschaft zu gestalten, in der Gleichberechtigung kein leeres Versprechen bleibt.