

arbeit plus Themenpapier

FRAUEN AM ERWERBSARBEITSMARKT

Stand: März 2025

In 20 Sekunden

Frauen sind am Erwerbsarbeitsmarkt strukturell benachteiligt. Die Gründe dafür sind vielfältig und gehen weit über die Bedingungen am Erwerbsarbeitsmarkt hinaus. Ein wesentlicher Faktor ist die ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit. Frauen leisten einen Großteil der unbezahlten Sorgearbeit, zu Lasten ihrer Beteiligung an bezahlter Erwerbsarbeit. Stereotype Rollenbilder führen nicht nur zu einer ungleichen Verteilung von Sorgearbeit, sondern auch dazu, dass Frauen überdurchschnittlich oft in schlecht bezahlten Branchen und unterdurchschnittlich häufig in Führungspositionen zu finden sind. Die Konsequenzen dieser Benachteiligung sind weitreichend: Auf individueller Ebene zählen dazu weniger Einkommen, geringere sozialstaatliche Absicherung und ein höheres Risiko von Altersarmut; auf gesamtwirtschaftlicher Ebene bedeutet das, dass das benötigte Erwerbspotential nicht ausgeschöpft wird. Um dem entgegenzuwirken, braucht es ein grundlegendes Umdenken. Arbeit muss neu definiert, bewertet und verteilt werden.

arbeit plus fordert für ein gesellschaftliches Umdenken notwendige politische Maßnahmen, etwa eine finanzielle Aufwertung der bezahlten Care-Arbeit, neue Arbeitszeitmodelle und einen Ausbau der Betreuungsinfrastruktur, gesetzliche Rahmenbedingungen für Unternehmen wie eine Frauenquote in Führungspositionen, ebenso wie die Etablierung eines unabhängigen Gleichstellungsrats, der die Fortschritte in diesem Bereich beobachtet und weiterentwickelt.

Inhaltsverzeichnis

Unser Zugang zum Thema	3
Zahlen, Daten, Fakten.....	5
Erwerbsbeteiligung & Teilzeitarbeit	5
Arbeitslosigkeit.....	9
Einkommen & Lohnersatzraten.....	11
Europäischer Vergleich: Teilzeit & Erwerbsbeteiligung.....	15
Frauen am Erwerbsarbeitsmarkt: Strukturelle Bedingungen.....	16
Der österreichische Sozialstaat: Ein konservatives Modell.....	17
Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit.....	18
Kinderbetreuungszeit und Elternkarenz.....	18
Zeitverwendung.....	19
Horizontale und vertikale Segregation.....	23
Horizontale Segregation am österreichischen Erwerbsarbeitsmarkt.....	23
Vertikale Segregation: die „gläserne Decke“.....	27
Konsequenzen der strukturellen Benachteiligung: Gender Pay – Pension – Wealth Gap...28	
Der Gender Pay Gap.....	29
Gender Pension Gap.....	31
Gender Wealth Gap.....	33
arbeit plus fordert.....	36
Good Practices aus den Sozialen Unternehmen.....	42
Glossar.....	45
Quellen.....	47



Unser Zugang zum Thema

Gesellschaftliche Ungleichheit und strukturelle Probleme spiegeln sich am Erwerbsarbeitsmarkt wider und werden dort fortgeschrieben. Arbeitsmarktpolitik ist daher ein wichtiger Hebel für die Gestaltung einer inklusiven, gleichberechtigten Gesellschaft. arbeit plus beteiligt sich aktiv an der Gestaltung eines nachhaltigen Arbeitsmarkts mit dem Ziel, ein gutes Leben für Alle zu ermöglichen. Dazu gehört auch, strukturelle Probleme aufzuzeigen und Lösungen vorzuschlagen.

Die Benachteiligung von Frauen am Erwerbsarbeitsmarkt ist eines dieser strukturellen Probleme und damit auch ein Kernthema der Sozialen Unternehmen im Netzwerk von arbeit plus. Geschlechtergerechtigkeit ist Voraussetzung für gute, zukunftsfähige Arbeit sowie für die Erschließung des vorhandenen Erwerbspotentials. Die Notwendigkeit einer umfassenden Neudefinition, Umverteilung und Bewertung von Arbeit in all ihren Formen wird mit Blick auf die Situation von Frauen besonders deutlich. Frauen leisten nach wie vor den größten Teil der unbezahlten Care-Arbeit, sind überdurchschnittlich oft in prekären, unterbezahlten Erwerbsverhältnissen zu finden und tragen die Konsequenzen der ungleichen Verteilung und Absicherung von bezahlter und unbezahlter Arbeit. Sie verfügen über ein geringeres Einkommen als Männer und sind häufiger von Altersarmut betroffen. All das zeigt die existierende Schieflage und verdeutlicht den dringenden Handlungsbedarf.

Die Sozialen Unternehmen von arbeit plus beraten und begleiten Frauen an allen Stationen ihres Erwerbslebens: Sie bieten Ausbildungsberatung für junge Frauen und Mädchen, Berufsberatung, Orientierung für Wiedereinsteiger:innen ebenso wie (Weiter-)Qualifizierung und arbeitsplatznahes Lernen. Erwerbsarbeit ermöglicht Selbstbestimmung und bedeutet auch gesellschaftliche Teilhabe. Die Arbeit der Sozialen Unternehmen leistet dazu einen wesentlichen Beitrag. Auch organisationsintern erproben die Sozialen Unternehmen innovative Modelle für Gleichberechtigung und eine gerechtere Verteilung von Arbeit und können damit wichtige Impulse für andere Akteur:innen, wie etwa Wirtschaftsunternehmen oder die öffentliche Verwaltung, liefern.

Für eine gleichberechtigte Gesellschaft und einen Arbeitsmarkt, auf dem alle einen Platz finden, sind alle gefordert: Die Politik zur Schaffung von geeigneten Rahmenbedingungen, Unternehmen zur Abschaffung von geschlechterspezifischen Lohnunterschieden und Diskriminierung, die Gesellschaft als Ganzes für den Abbau von Stereotypen und festgeschriebenen Rollenbildern. Das Themenpapier „Frauen am Erwerbsarbeitsmarkt“ von

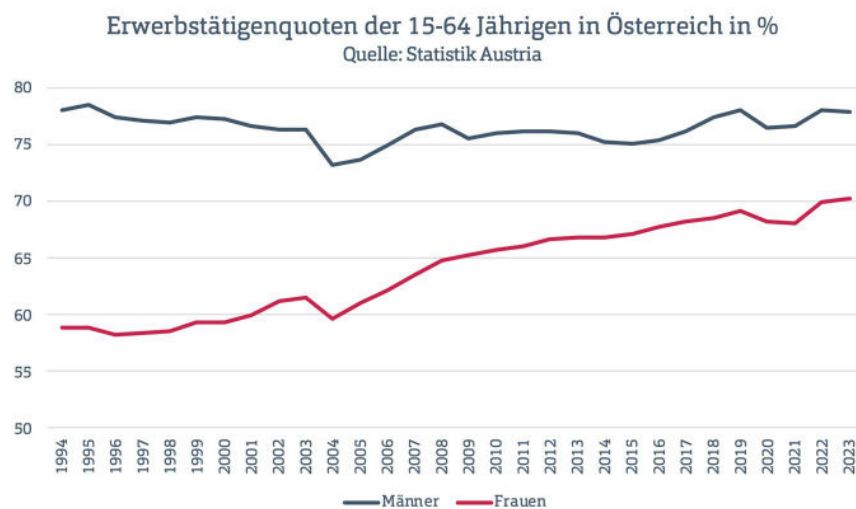
arbeit plus bietet nicht nur einen Überblick zum Status Quo, sondern will auch bewusst Impulse zum Weiterdenken setzen und Lösungsvorschläge anbieten. Von einem gleichberechtigten Arbeitsmarkt und einer egalitären Gesellschaft profitieren wir alle.



Zahlen, Daten, Fakten

Erwerbsbeteiligung & Teilzeitarbeit

Die Arbeitsmarktsituation von Frauen unterscheidet sich deutlich von jener der Männer: Frauen beteiligen sich weniger häufig am Erwerbsarbeitsmarkt (Erwerbsbeteiligungsquote) und arbeiten sehr viel häufiger in Teilzeit als Männer. Die Erwerbsbeteiligung der 15-64 jährigen Frauen ist in den letzten knapp 20 Jahren zwar von 59,7% im Jahr 2004 auf 70% im Jahr 2022 gestiegen, liegt aber immer noch deutlich unter jener der Männer (78% im Jahr 2022).

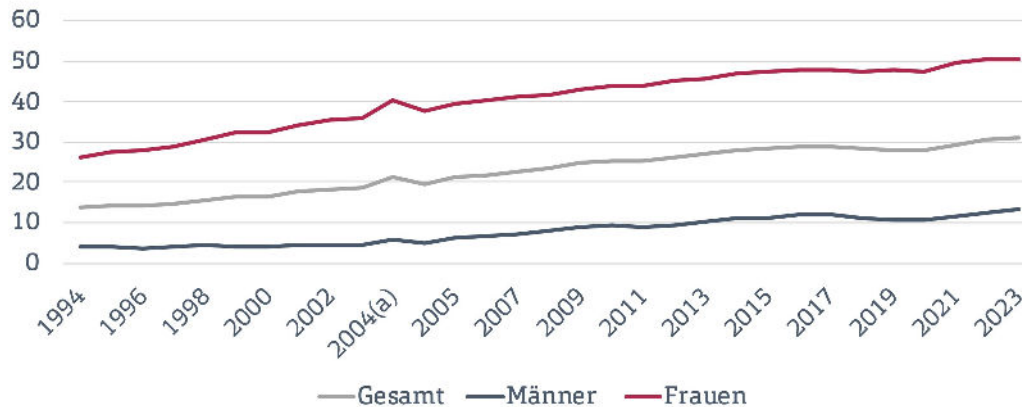


Quelle: Statistik Austria 2024a, Mikrozensus bzw. Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung (ab 2004)

Ein großer Teil des Anstiegs der Erwerbsbeteiligung von Frauen ist auf die ebenfalls stark angestiegene Teilzeitquote zurückzuführen: 2004 waren rund 37% der Frauen und 5% der Männer in Teilzeit tätig, 2023 war mit 50,6% mehr als die Hälfte der weiblichen Erwerbstätigen Teilzeit beschäftigt. Auch die Teilzeitquote der Männer ist im Vergleichszeitraum angestiegen. 2023 lag sie bei 13,4%. Damit hat sich die Teilzeitquote in den letzten 20 Jahren zwar bei Männern mehr als verdoppelt, die Steigerung bei Frauen betrug nur rund 11 Prozentpunkte. Absolut gesehen ist Teilzeit für Männer aber nach wie vor ein vergleichsweise kleines Phänomen.

Teilzeitquote Österreich

Quelle: Statistik Austria



Quelle: Statistik Austria 2024f, Mikrozensus bzw. Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung (ab 2004)

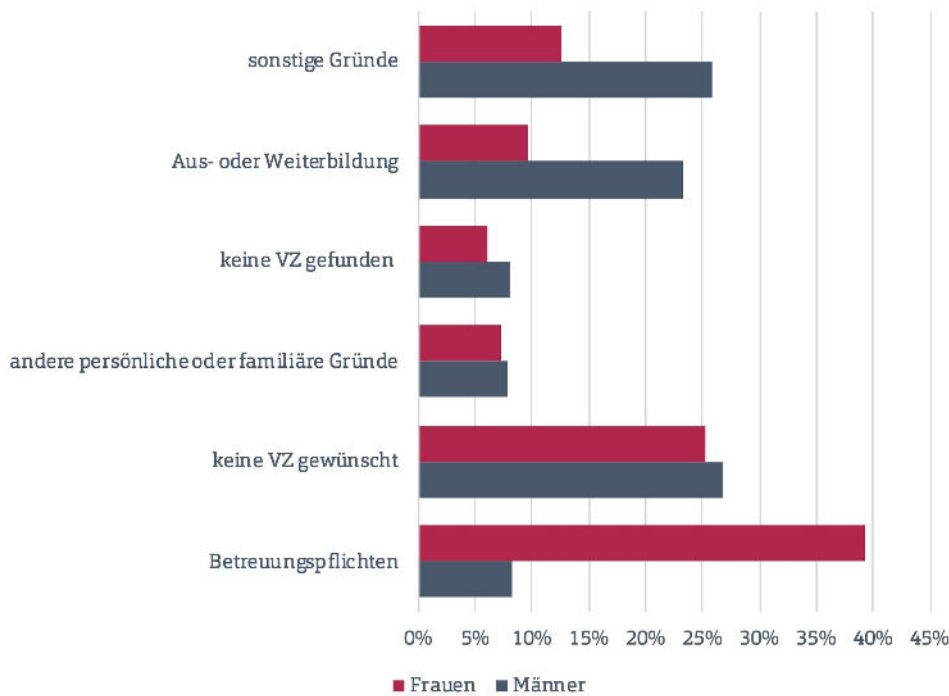
Bis 2003: Klassifikation Vollzeit/Teilzeit nach Stundengrenze (bis 35 Stunden); ab 2004 Selbstzuordnung; 2004(a) = nach Stundengrenze; 2004(b) = Selbstzuordnung

Der Grund für Teilzeitbeschäftigung ist laut Mikrozensus 2023 für 32% der Frauen Betreuungspflichten. Nur 8% der Männer geben diese als Grund für Teilzeit an, bei ihnen ist der wichtigste Grund die Absolvierung einer Ausbildung (rund ein Viertel der Befragten). Bei Frauen ist Aus- bzw. Weiterbildung nur für rund 8% ein wesentlicher Grund, in Teilzeit zu arbeiten. Diese Daten werden durch eine Befragung erhoben, d.h. es handelt sich um eine Selbstausskunft und Mehrfachnennungen sind nicht möglich. Dementsprechend ist das Bild, in welchem Ausmaß unterschiedliche Faktoren für Teilzeitarbeit eine Rolle spielen, möglicherweise unvollständig.



Gründe für Teilzeit, 2023

Quelle: Statistik Austria

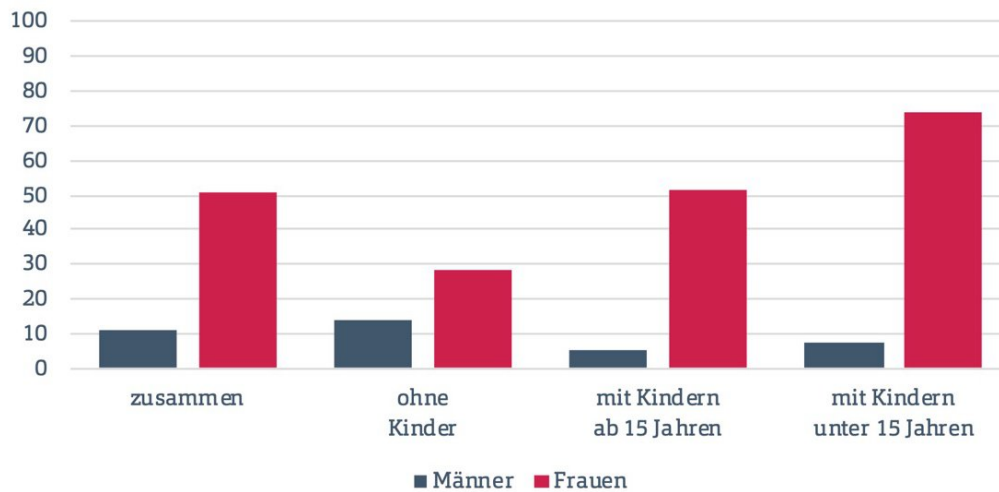


Quelle: Statistik Austria 2024f, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung

Dieses Ungleichgewicht wird bei einem Blick auf die Erwerbsbeteiligungs- und Teilzeitquoten nach Familientyp nochmals deutlicher: Personen zwischen 25 und 49 Jahren ohne Kinder wiesen im Jahr 2023 unabhängig vom Geschlecht eine Erwerbsbeteiligungsquote von rund 85% auf. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen in dieser Gruppe ist geringfügig höher als jene der Männer. Wenn Kinder unter 15 Jahren im Haushalt leben, sinkt die Erwerbsbeteiligung der Frauen auf rund 70%, bei Männern steigt sie auf über rund 94%. Auffällig ist zudem, dass Männer ohne Kinder in wesentlich höherem Ausmaß Teilzeit arbeiten als Männer mit Kindern (13% bzw. 6-8% je nach Alter der Kinder). Für Frauen zeigt sich das Gegenteil: Rund ein Viertel der Frauen ohne Kinder arbeitet Teilzeit, bei Frauen mit Kindern unter 15 Jahren waren es 2023 rund 74%.

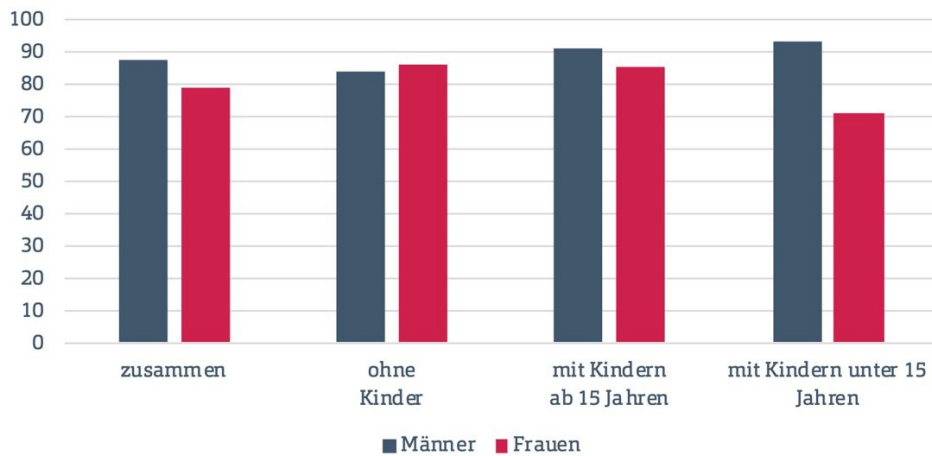
Aktive Teilzeitquote der 25-49 Jährigen, 2023 in %

Quelle: Statistik Austria



Aktive Erwerbsbeteiligungsquote der 25-49 Jährigen, 2023 in %

Quelle: Statistik Austria

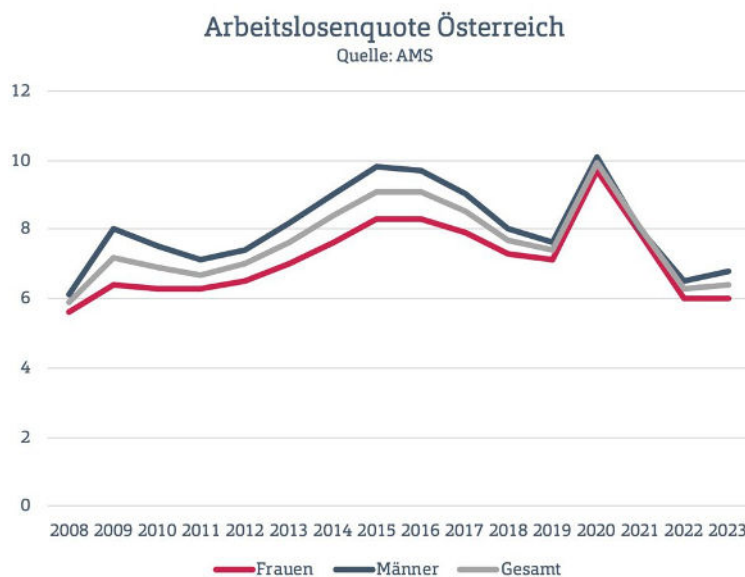


Quelle: Statistik Austria 2024b



Arbeitslosigkeit

Frauen sind insgesamt weniger häufig arbeitslos als Männer. In den letzten 10 Jahren lag die Arbeitslosenquote der Frauen meist rund ein bis zwei Prozentpunkte unter jener der Männer. Nur während der Jahre 2020-2022, die von der COVID-19 Pandemie geprägt waren, näherten sich die Arbeitslosenquoten der Geschlechter vorübergehend an.

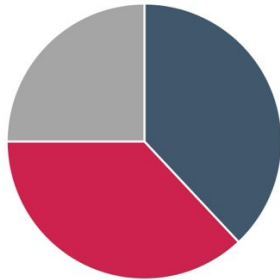


Quelle: AMS 2025, Tabelle UB500

Der Grund dafür ist aber nicht eine bessere Arbeitsmarktlage für Frauen, sondern vielmehr der Umstand, dass sich Frauen anders am Erwerbsarbeitsmarkt beteiligen: Sie suchen häufiger nach Teilzeitstellen, die gerade im gering qualifizierten Bereich öfter verfügbar sind als Vollzeitstellen, und ziehen sich schneller ganz aus dem Erwerbsarbeitsmarkt zurück (Spielmann 2019).

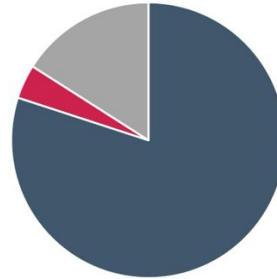


Arbeitszeitwünsche Frauen



■ Vollzeit ■ Teilzeit ■ Beides (VZ oder TZ)

Arbeitszeitwünsche Männer



■ Vollzeit ■ Teilzeit ■ Beides (VZ oder TZ)

Quelle: Spielmann 2019

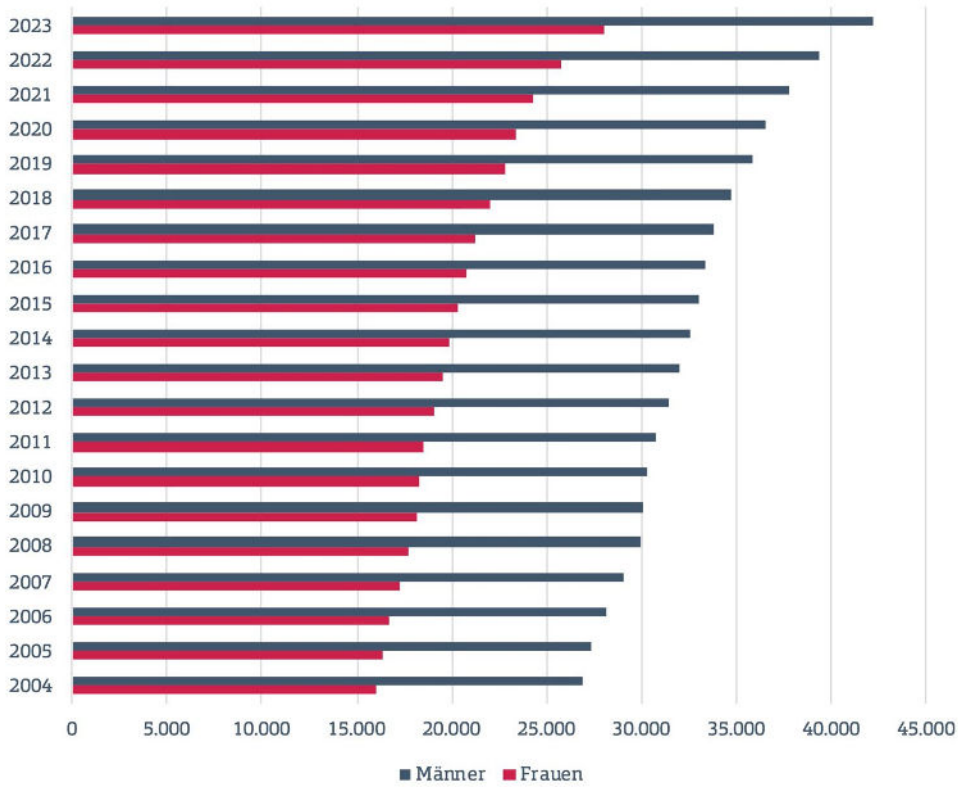
Einkommen & Lohnersatzraten

Die geringere Erwerbsbeteiligung von Frauen in Kombination mit der hohen Teilzeitquote wirkt sich auf das verfügbare Einkommen aus. Teilzeitarbeit, längere Abwesenheit vom Erwerbsarbeitsmarkt und Erwerbsunterbrechungen führen nicht nur zu einem geringeren Lohneinkommen, sondern in weiterer Folge auch zu geringeren Ansprüchen aus der Arbeitslosen- und Pensionsversicherung. Betrachtet man den Median des Bruttojahreseinkommens aller Erwerbstätigen, so zeigt sich, dass dieser seit 2004 zwar für beide Geschlechter gestiegen ist, bei Frauen aber immer noch um mehr als ein Drittel geringer ist als bei den Männern. 2023 bezogen Männer im Median ein Bruttojahresgehalt von 42.131 Euro, Frauen dagegen nur 27.976 Euro (34% weniger).



Bruttojahreseinkommen (Median, in Euro)

Quelle: Statistik Austria



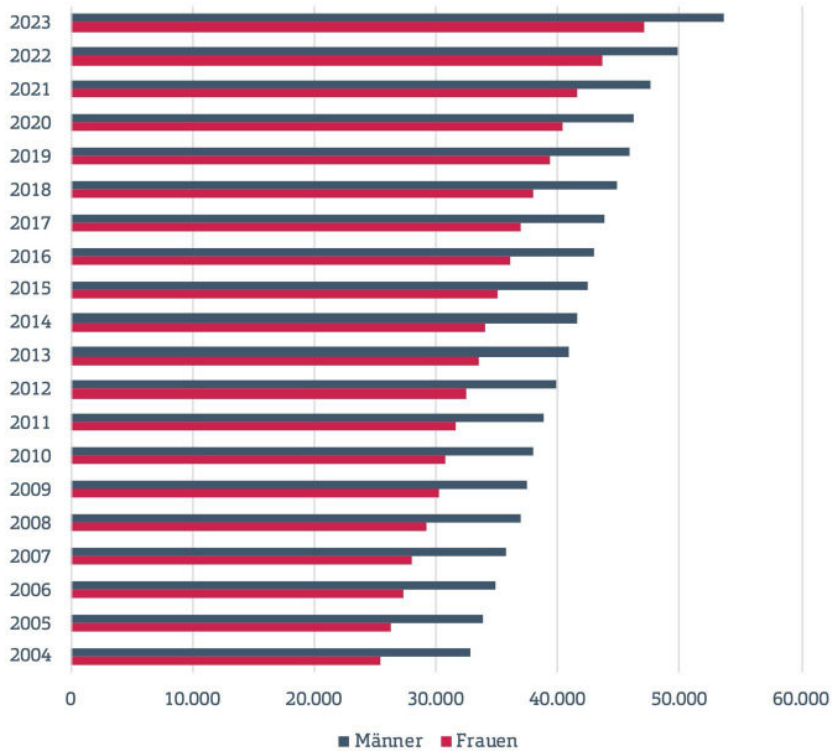
Quelle: Statistik Austria 2024c

Betrachtet man die Bruttojahreseinkommen von Personen, die das ganze Jahr Vollzeit erwerbstätig sind, so verringert sich der Einkommensunterschied. Dennoch verdienen Frauen, die im Jahr 2023 ganzjährig vollbeschäftigt waren im Median um rund 12% weniger als vollbeschäftigte Männer.



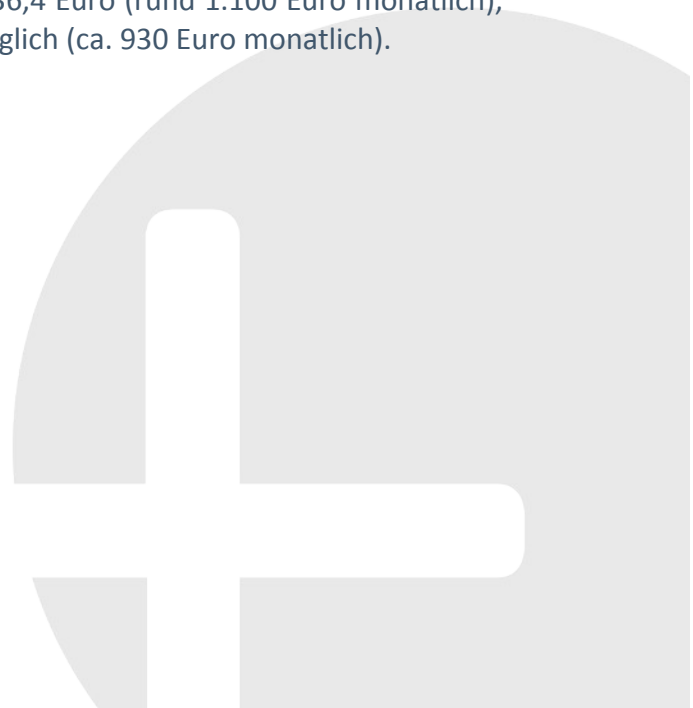
Bruttojahreseinkommen der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten (Median in Euro)

Quelle: Statistik Austria

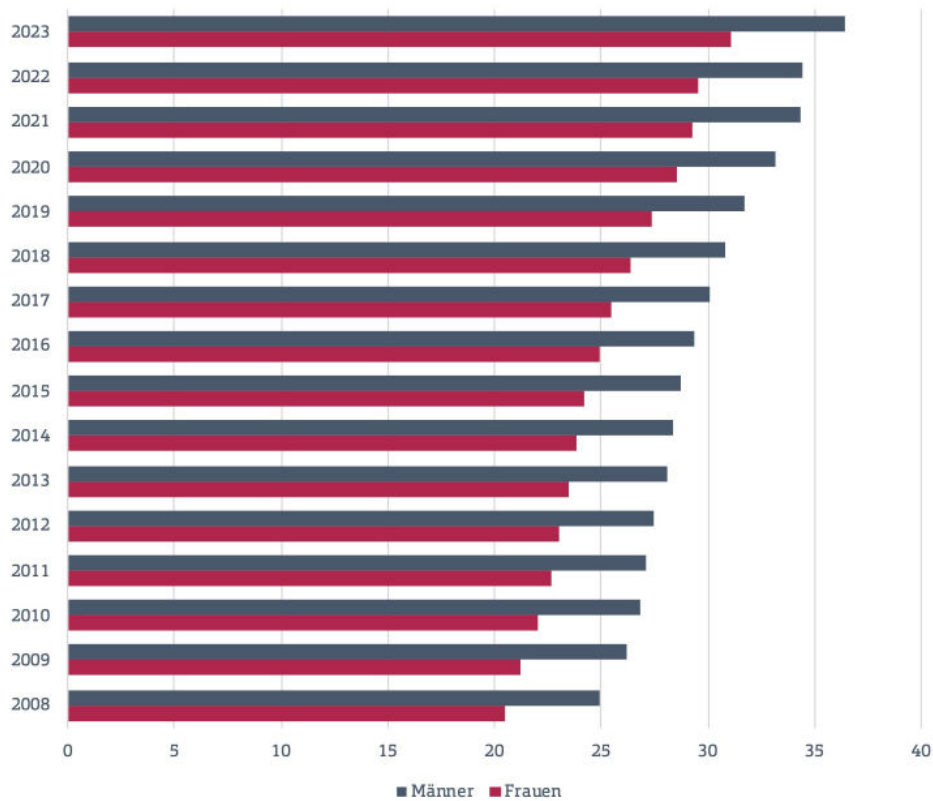


Quelle: Statistik Austria 2024c

Wenig überraschend setzen sich diese Einkommensunterschiede auch bei allen sozialstaatlichen Folgeleistungen fort. Sichtbar ist das beispielsweise in der Höhe der durchschnittlichen Tagessätze des Arbeitslosengelds und der Notstandshilfe. Der durchschnittliche Tagessatz für Männer lag 2023 bei 36,4 Euro (rund 1.100 Euro monatlich), Frauen bezogen durchschnittlich nur knapp 31 Euro täglich (ca. 930 Euro monatlich).



Tagsatzhöhe ALG & NH (Durchschnitt, in Euro)
Quelle: AMS



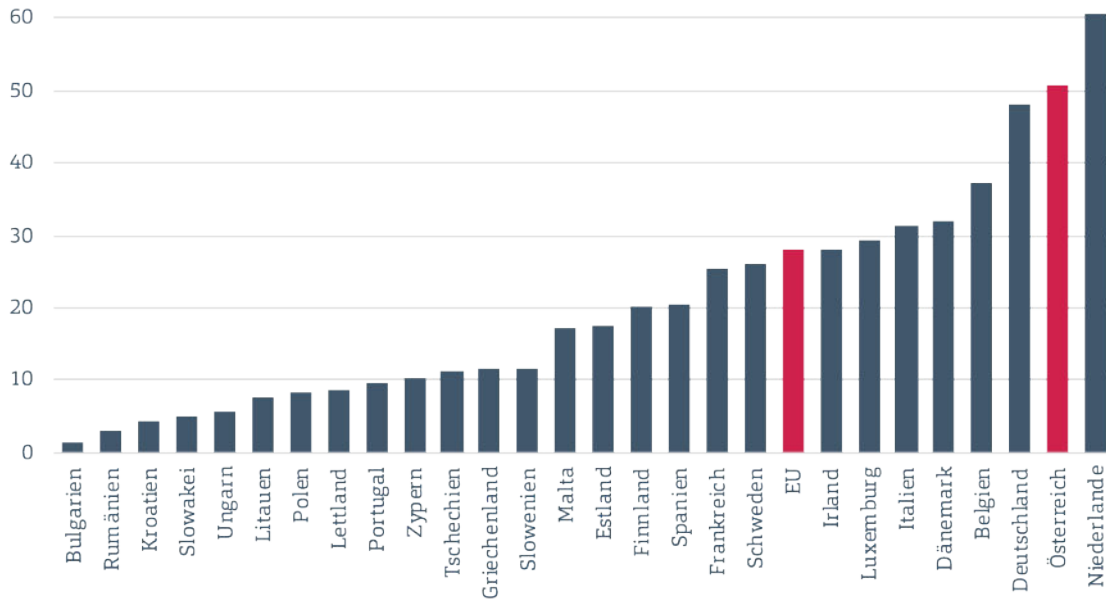
Quelle: AMS 2025, Tabelle LB001

Europäischer Vergleich: Teilzeit & Erwerbsbeteiligung

Im europäischen Vergleich weist Österreich hinter den Niederlanden die höchste Teilzeitquote bei Frauen auf, nämlich 50,6% und liegt auch weit über dem EU-Durchschnitt von 27,9%.



Teilzeitquote von Frauen in % der Erwerbstätigen, 2023
Quelle: Eurostat



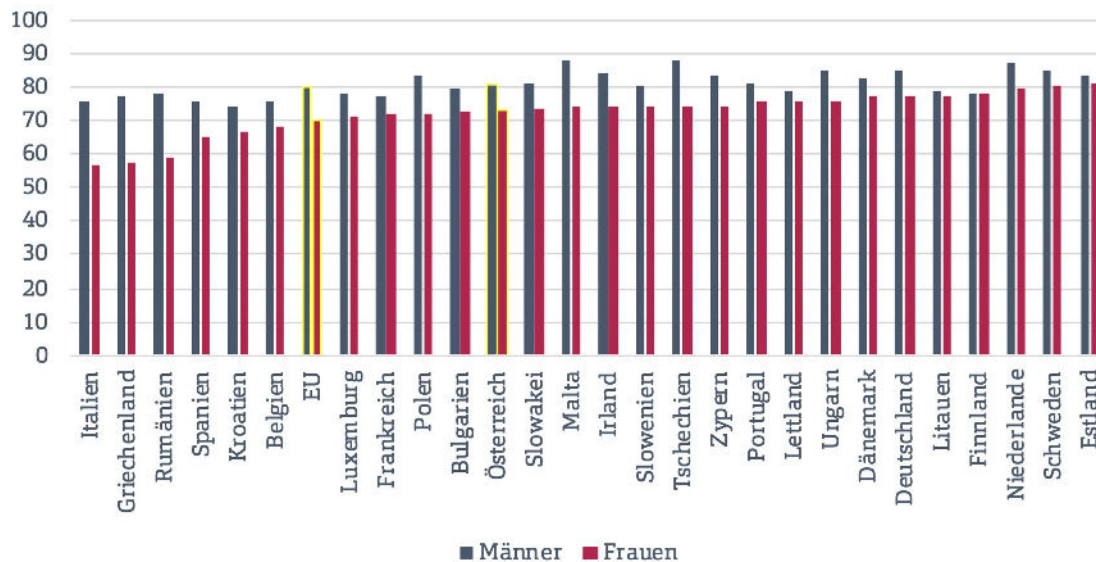
Quelle: Eurostat 2024c

Gleichzeitig ist die Erwerbsbeteiligungsquote der Frauen in Österreich mit 73,3% über dem EU-Schnitt von 70,2% (Platz 11 von 27). EU-weit die höchste Frauenerwerbsbeteiligungsquote findet sich in Estland (80,9%), die niedrigste in Italien (56,5%).



Erwerbsbeteiligungsquote EU 2023

Quelle: EUROSTAT



Quelle: Eurostat 2024a

Insgesamt beteiligen sich Frauen also zwar in Österreich häufiger am Erwerbsarbeitsmarkt als in anderen europäischen Ländern, dies ist aber zu einem großen Teil auf Teilzeitarbeit zurückzuführen. Das spiegelt wider, dass der österreichische Sozialstaat das konservative Modell des männlichen Hauptverdieners und der weiblichen Zuverdienerin mit Hauptverantwortung für Care-Arbeit begünstigt.



Frauen am Erwerbsarbeitsmarkt: Strukturelle Bedingungen

Frauen sind am Erwerbsarbeitsmarkt strukturell benachteiligt. Das zeigen die Daten deutlich. Sie haben ein geringeres Einkommen als Männer, beteiligen sich weniger häufig und in geringerem Ausmaß am Erwerbsarbeitsmarkt; sie arbeiten häufiger in Branchen mit geringer kollektivvertraglicher Entlohnung und oftmals in prekären Verhältnissen. Gleichzeitig leisten Frauen häufiger und mehr unbezahlte Arbeit im Bereich der Kinderbetreuung, Pflege, Haushaltsführung. Die Konsequenzen sind gravierend: Weniger Einkommen bedeutet auch geringere Lohnersatzleistungen wie Arbeitslosengeld und Notstandshilfe und geringere Pensionsansprüche. Frauen sind oft in Abhängigkeitsverhältnissen gefangen und häufiger als Männer von Altersarmut betroffen. Das Ungleichgewicht wirkt sich im ganzen (Erwerbs)Leben von Frauen aus, von Ausbildung und Berufseinstieg über Kinderbetreuung bis hin zur Pension. Gleichzeitig bedeutet das auch, dass sehr viel Potential an Arbeitskräften, Know-How und Engagement nicht genutzt wird – das Ungleichgewicht zuungunsten der Frauen hat also auch negative wirtschaftliche und gesellschaftliche Konsequenzen.

Die Gründe für dieses Ungleichgewicht sind vielfältig. In Folge werden wesentliche Erklärungen im Detail skizziert. Diese erstrecken sich vom österreichischen Sozialstaat, der sich nach wie vor an der (männlichen) „Normalbiographie“ von durchgehender Vollzeitbeschäftigung über ein ganzes Erwerbsleben hinweg, orientiert, über tradierte Rollenbilder die bereits in Schule und Ausbildung wirkmächtig sind, über die Aufteilung von Kinderbetreuung und die Teilung von Karenzzeiten, die nach wie vor in Ausnahmefällen als in der Norm partnerschaftlich ausgeglichen ist. Eine ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit ebenso wie Ungleichgewichte auf dem Erwerbsarbeitsmarkt sind tief in die Gesellschaft eingeschrieben:

Der österreichische Sozialstaat: Ein konservatives Modell

Die heute prägenden staatlichen Systeme sozialer Sicherung entstanden ab Ende des 19. Jahrhunderts im Zuge der Industrialisierung und auf Druck der Arbeiter:innenklasse. In einem ersten Schritt wurden Unfall- und Krankenversicherungen etabliert, die bereits an Erwerbsarbeit gebunden waren. Das Sozialversicherungssystem wurde teilweise noch in der

Monarchie, vor allem aber zu Beginn der Ersten Republik aufgebaut. Die Arbeitslosenversicherung wurde im Jahr 1920 eingeführt. Soziale Absicherung war an beruflichen Status gebunden. Das zeigt etwa die Einführung der Pensionsversicherung für Privatangestellte (1907). Eine Alterssicherung für Arbeiter:innen wurde zwar 1927 beschlossen, trat aber nicht in Kraft. Einrichtungen der Armenfürsorge blieben weiterhin zentrale Anlaufstellen für sozial Bedürftige. Ab den 1950er Jahren erfuhr das Sozialversicherungssystem einen Entwicklungsschub, wurde institutionalisiert und kontinuierlich erweitert. Viele der historisch gewachsenen Zuständigkeiten unterschiedlicher Verwaltungseinheiten (Gemeinden, Länder, Bund), etwa im Bereich der Sozialhilfe, sind bis heute erhalten geblieben (Obinger 2006).

Der österreichische Sozialstaat wird als konservativer Wohlfahrtsstaat klassifiziert (Esping-Andersen 1990), d.h. die Sozialleistungen zielen auf Staterhalt ab, basieren zu einem großen Teil auf Versicherungsbeiträgen aus Erwerbsarbeit und familiäre Bindungen spielen eine zentrale Rolle. Ansprüche können durch versicherungspflichtige Erwerbsbeschäftigung oder Mitversicherung als Ehepartner:in erworben werden. Dabei wird stark zwischen den Berufsgruppen unterschieden. Staterhalt, nicht Umverteilung, ist ein zentrales Ziel. Der Familie kommt in diesem Gefüge eine zentrale Rolle zu, etwa bei der Betreuung von Kindern und Älteren. Diese unbezahlte Care-Arbeit wird zu einem überwiegenden Teil von Frauen geleistet, denen oftmals nur die Option einer Mitversicherung beim und damit auch Abhängigkeit vom Partner bleibt. Die mit Care-Arbeit verbrachte Zeit fehlt Frauen für Erwerbsarbeit. Die innerhalb des Sozialstaats erworbenen Ansprüche orientieren sich weitestgehend an der Höhe des Erwerbseinkommens und fallen für Frauen deswegen oftmals deutlich geringer aus als für Männer. Weibliche Erwerbsbeteiligung war lange Zeit nicht politisch erwünscht und auch jetzt finden sich in den sozialpolitischen Programmen einiger Parteien Maßnahmen, die Anreize schaffen, keine Erwerbsarbeit aufzunehmen. Die hohe Teilzeitquote von Frauen, die eingeschränkte Verfügbarkeit von Kinderbetreuung gerade im ländlichen Raum oder auch die Verankerung von Pflege im familiären Umfeld sind Ergebnisse von politischen Entscheidungen, die in der Gestaltung des konservativen Wohlfahrtsstaates getroffen wurden und von denen Abweichungen einen Bruch mit langjährigen sozialpolitischen Strukturen bedeuten würden (Obinger 2006; Österle und Heitzmann 2020).

Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit

Sorgearbeit – also Haushaltsarbeit, Pflege und Kinderbetreuung – wird immer noch weitestgehend von Frauen geleistet und ist meist unbezahlt. Das Bild vom männlichen Versorger und der weiblichen Fürsorgerin hält sich auch im 21. Jahrhundert hartnäckig. Laut einer europaweiten Umfrage aus dem Jahr 2017 stimmten in Österreich immer noch 41% der Befragten der Aussage zu, dass die wichtigste Aufgabe einer Frau es sei, sich um ihr Zuhause und ihre Familie zu kümmern. Im EU-weiten Durchschnitt waren es 44% (Europäische Kommission 2018). Die Strukturen in Österreich bestärken diese Rollenverteilung, wie im Bereich der Aufteilung von Kinderbetreuungszeit aber auch der allgemeinen Zeitverwendung sichtbar wird.

Kinderbetreuungszeit und Elternkarenz

Frauen gehen in Österreich wesentlich häufiger und länger in Elternkarenz als Männer. Mit Ende 2023 bezogen rund 90.000 Mütter und 3.000 Väter Kinderbetreuungsgeld. Der Männeranteil beläuft sich damit auf ca. 3% (Statistik Austria 2025). Laut Wiedereinstiegsmonitoring von L&R Sozialforschung und AK waren unter den Eltern von im Jahr 2021 geborenen Kindern rund 78.000 Frauen und 12.000 Männer für zumindest einen Monat in Kinderbetreuungszeit. Die Beteiligung der Männer ist seit 2017 wieder rückläufig. Der Großteil der Männer in Kinderauszeit (63,4%) wies im Jahr 2021 eine Erwerbsunterbrechung von bis zu drei Monaten auf. Nur 7,7% waren für 6 Monate oder länger in Kinderauszeit. Für den beruflichen Wiedereinstieg der Frauen ist aber die Beteiligung des Partners ein wesentlicher Faktor: Besonders förderlich sind geteilte Inanspruchnahme des Kinderbetreuungsgeldes sowie eine Erwerbsunterbrechung des zweiten Elternteils von mindestens 6 Monaten (Riesenfelder und Danzer 2024).

Aufgrund der ungleichen Verteilung von Kinderbetreuungszeit und Erwerbsunterbrechung tragen Frauen den Großteil der Einkommenseinbußen nach der Geburt eines Kindes. Diese bleiben nach Daten des Wiedereinstiegsmonitorings sehr lange bestehen und können kaum mehr aufgeholt werden: 12 Jahre nach Ende der Kinderauszeit können 66% der Männer, aber nur 45% der Frauen auf ein Einkommen von mehr als EUR 2.000 zurückgreifen. Vor Geburt eines Kindes besteht zwar ebenfalls eine Gehaltslücke, diese ist aber sehr viel weniger ausgeprägt (Riesenfelder und Danzer 2024).

Zeitverwendung

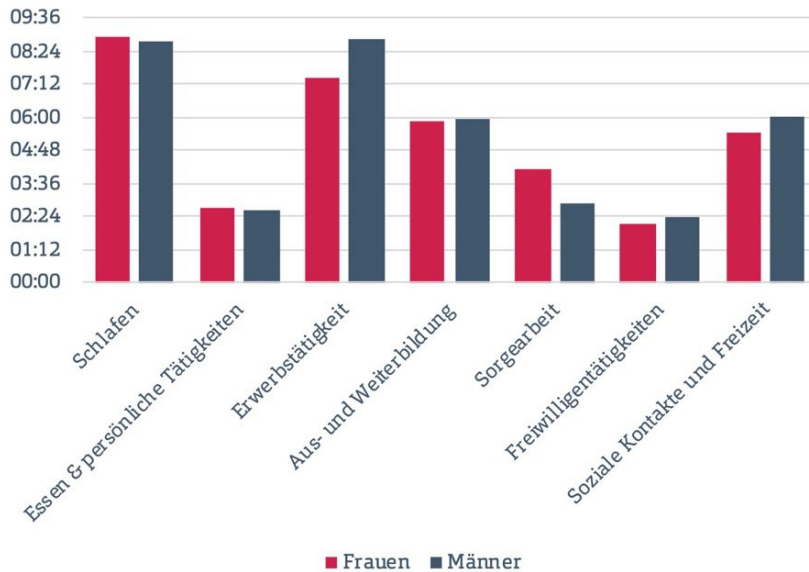
Die ungleiche Verteilung von Arbeit – auch abseits von formaler Kinderbetreuungszeit – wird in der Zeitverwendungserhebung erfasst. Diese wird von mehreren europäischen Ländern regelmäßig durchgeführt. Die Teilnahme ist freiwillig, die Methodik folgt Vorgaben des europäischen statistischen Amtes Eurostat (Eurostat 2020). Nach fast 15-jähriger Pause beteiligte sich Österreich zuletzt 2021/2022 an der Zeitverwendungserhebung. Die Befragung wurde zwischen Oktober 2021 und Dezember 2022, also im Kontext der Corona Pandemie, durchgeführt. In zufällig ausgewählten Haushalten wurden alle dort lebenden Personen gebeten, zwei Tage lang alle Tätigkeiten, die 10 Minuten oder länger andauern, zu dokumentieren. Die Vorgehensweise ermöglicht einen Überblick dazu, wie bezahlte und unbezahlte Arbeit zwischen den Geschlechtern und nach Haushaltskonstellationen verteilt ist (Statistik Austria 2024g).

Die Zeitverwendungserhebung für Österreich zeigt, dass bei keiner anderen Tätigkeit der Unterschied zwischen den Geschlechtern so groß ist wie bei der Sorgearbeit. Betrachtet man nur die Personen, die angeben, eine Tätigkeit überhaupt auszuüben, so verbringen Männer im Schnitt 2 Stunden 51 Minuten täglich mit Sorgearbeit, Frauen dagegen 4 Stunden und 5 Minuten. Frauen kompensieren diese Mehrarbeit mit weniger Erwerbsarbeit, aber auch weniger Freiwilligenarbeit und weniger sozialen Kontakten und Freizeitgestaltung.



Durchschnittliche Zeitverwendung der Ausübenden, 2021/22

Quelle: Statistik Austria



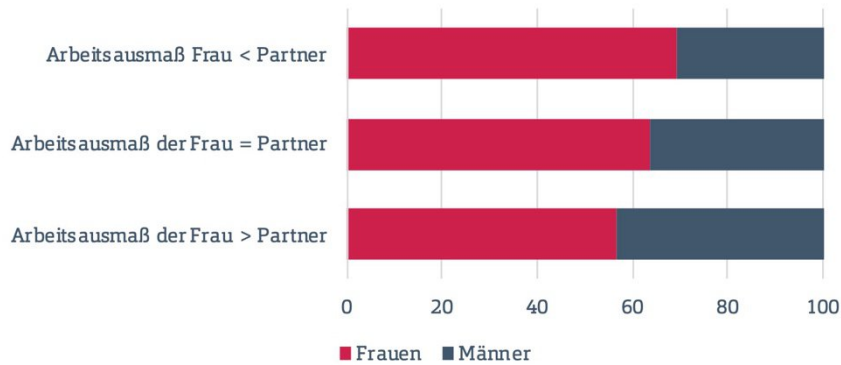
Quelle: Statistik Austria 2024g

Diese Ungleichverteilung ist Paarhaushalten beinahe unabhängig davon, in welchem Ausmaß die Frauen erwerbstätig sind. Die Kinderbetreuung wird immer zum Großteil von Frauen erledigt, selbst wenn deren Erwerbsausmaß höher ist als das der Partner.



Verteilung der Kinderbetreuung in Paarhaushalten nach Erwerbsarbeitsausmaß

Quelle: Statistik Austria

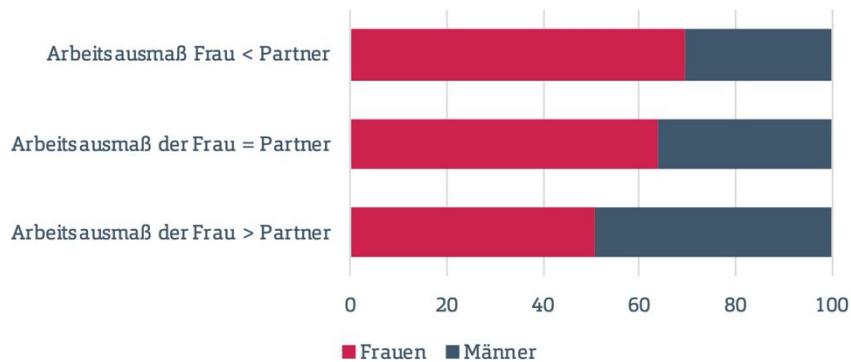


Quelle: Statistik Austria 2024g

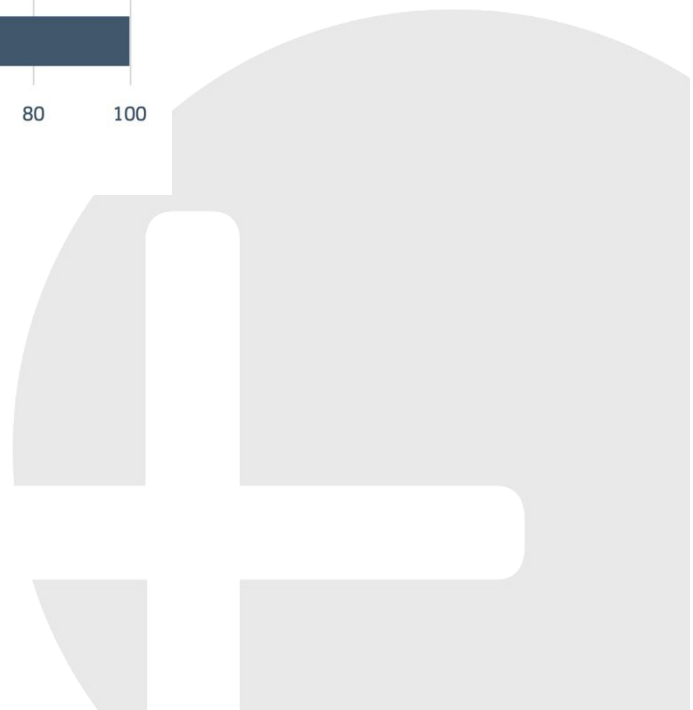
Die einzige Situation, in der die Zeitverwendungserhebung eine Gleichverteilung von Sorgearbeit feststellte, war bei Haushaltstätigkeiten von Paaren, in denen die Frau mehr Stunden erwerbstätig war als der Mann.

Verteilung der Hausarbeit in Paarhaushalten nach Erwerbsarbeitsausmaß

Quelle: Statistik Austria



Quelle: Statistik Austria 2024g



Horizontale und vertikale Segregation

Die ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern ist ein wichtiger Erklärungsfaktor für das strukturelle Ungleichgewicht am Arbeitsmarkt. Ein weiterer zentraler Faktor ist die starke Segregation am österreichischen Erwerbsarbeitsmarkt. Hier kann unterschieden werden zwischen horizontaler Segregation (die Einteilung von Branchen in klassische Frauen- und Männerbranchen) und vertikaler Segregation (die Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen über alle Branchen und Berufsfelder hinweg) (Kreimer und Mora 2016).

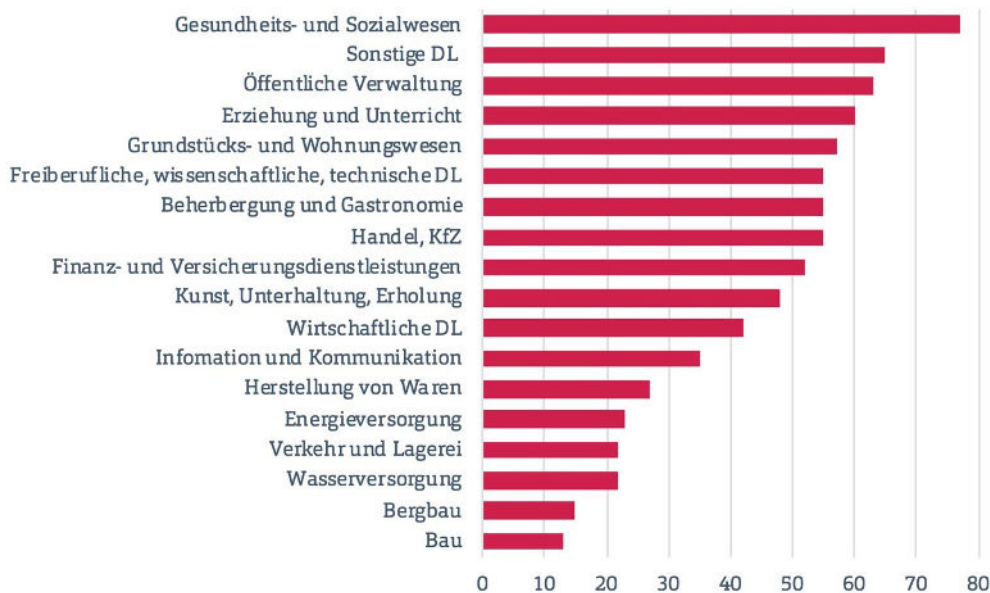
Horizontale Segregation am österreichischen Erwerbsarbeitsmarkt

Ein Blick auf die Statistik zeigt, dass Frauen und Männer immer noch in durchwegs unterschiedlichen Berufsfeldern und Branchen zu finden sind. Frauen sind stark überrepräsentiert in Branchen wie Gesundheits- und Sozialwesen oder Erbringung von Dienstleistungen, in Bau, Bergbau oder Energieversorgung sind dagegen vorwiegend Männer zu finden.



Frauenanteil in Branchen, in % der in dieser Branche Tätigen, 2023

Quelle: BRH, Statistik Austria



Quelle: (Bundesrechnungshof 2024)

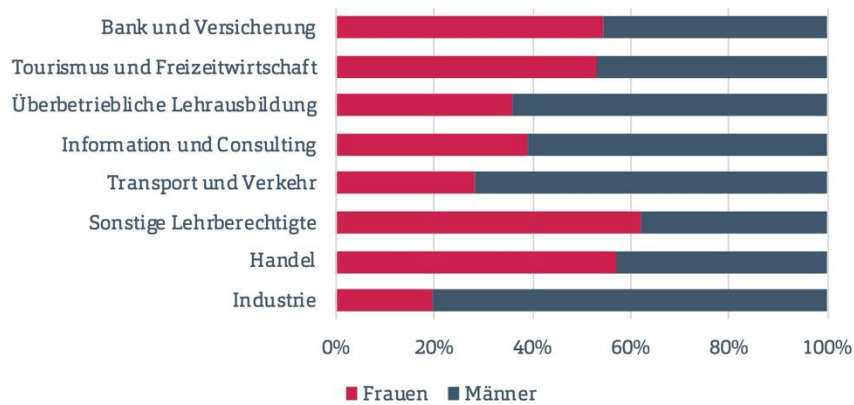
Die Segregation von Frauen und Männern in unterschiedliche Branchen und Berufe spiegelt die komplexen Beziehungen zwischen Arbeitsmarkt, Ausbildung, Wohlfahrtsstaat und Geschlechterbeziehungen wider. Dementsprechend sind die Ursachen vielfältig. Die Reduzierung von Segregation muss an verschiedensten Stellen ansetzen: im Bildungssystem, an Ausbildungsstätten, bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ebenso wie bei gesellschaftlich transportierten Rollenbildern und Erwartungen (Leitner und Dibiasi 2015).

Bei Lehrberufen hält sich die geschlechterspezifische Segregation hartnäckig: Nur im Tourismus und im Banken- und Versicherungswesen gibt es ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis. Weibliche Lehrlinge stellen die Mehrheit im Handel, in allen anderen Lehrberufen sind sie unterrepräsentiert.



Lehrlinge nach Sparten, 2023

Quelle: WKO



Quelle: WKÖ 2024, Lehrlingsstatistik 2023

Die drei beliebtesten Lehrberufe unter weiblichen Lehrlingen sind Einzelhandel, Bürokauffrau und Friseurin; bei den männlichen Lehrlingen Elektrotechnik, Metalltechnik und KfZ Technik (WKÖ 2025).

Geschlechterspezifische Segregation zeigt sich auch im universitären Bereich. Insgesamt stellen Frauen die Mehrheit der Studierenden, sind aber in bestimmten Studien unterrepräsentiert. Veterinärmedizin, Geisteswissenschaften und Künste sind vorwiegend weiblich geprägt. Der Frauenanteil bei technischen Studien dagegen liegt bei unter 30%.



Frauenanteil nach Studienrichtungen, WS 2021/22 in %

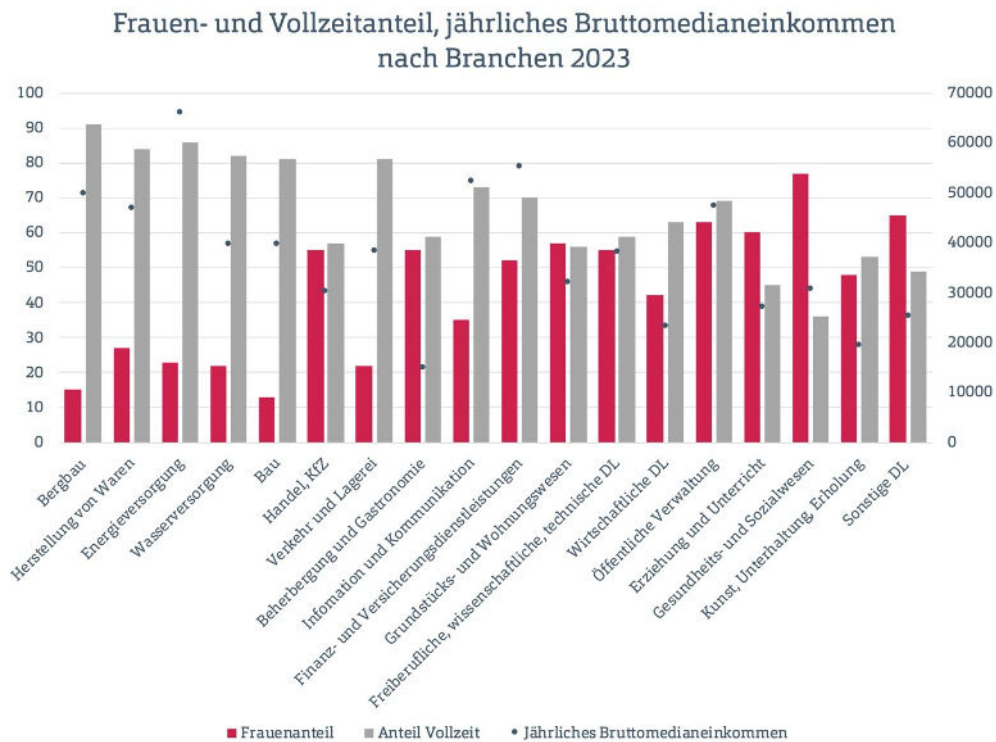
Quelle: Statistik Austria



Quelle: Statistik Austria 2023

Die Segregation im Bildungsbereich führt dazu, dass Frauen in durchwegs unterschiedlichen Branchen arbeiten als Männer. Problematisch ist hierbei vor allem, dass Branchen mit hohem Frauenanteil zumeist niedrige Bruttojahresgehälter und hohe Teilzeitquoten aufweisen. In besser bezahlten Branchen ist der Teilzeitanteil zumeist sehr gering, ebenso wie der Frauenanteil (Bundesrechnungshof 2024). Auffällig ist auch die unterdurchschnittliche Bezahlung von bezahlter Care-Arbeit. Diese wird vorwiegend von Frauen geleistet, ist aber weder mit guter Entlohnung noch mit nennenswertem Prestige verbunden, was wiederum Geschlechter-stereotype manifestiert.





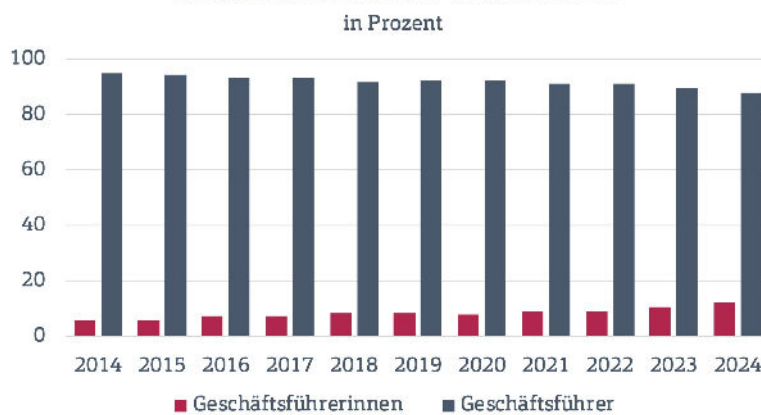
Quelle: Bundesrechnungshof 2024

Vertikale Segregation: die „gläserne Decke“

Die geringe Anzahl von Frauen in Führungspositionen, also die vertikale Segregation am Erwerbsarbeitsmarkt, ist gut dokumentiert (siehe bspw. European Institute for Gender Equality 2017). Diese geringe Repräsentation von Frauen in Entscheidungspositionen ist gleichzeitig Ergebnis und Ursache der strukturellen Benachteiligung von Frauen am Erwerbsarbeitsmarkt. Einerseits können Frauen aufgrund der höheren Arbeitsbelastung im Bereich der unbezahlten Arbeit weniger Zeit und Energie in ihre Erwerbskarrieren stecken, was für höhere Positionen allerdings vielfach erforderlich ist. Die Arbeitswelt ist meist nicht flexibel genug, um auch Führung in Teilzeitpositionen, Top-Job Sharing o.ä. zu ermöglichen. Andererseits führen weniger Frauen in Verantwortungspositionen zu einer Fortschreibung der bestehenden Strukturen. Jungen Frauen und Berufseinsteigerinnen fehlen role models und Mentorinnen. Eine Studie der Technischen Universität Wien zeigte, dass in den technischen Wissenschaften erfolgreiche Frauen zumeist männliche role models und Förderer

hatten. Fehlten diese, so war eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere sehr unwahrscheinlich (Köszegi u. a. 2011). In Summe reproduzieren sich gerade in traditionell männlich dominierten und konnotierten Bereichen die bestehenden (männlichen) Machtstrukturen.

Geschäftsführer:innen in den Top 200 Unternehmen in Österreich



Quelle: Hudelist und Haager 2024



Konsequenzen der strukturellen Benachteiligung: Gender Pay – Pension – Wealth Gap

Die ungleiche Verteilung und Wertschätzung von Arbeit wirken sich auch auf die Einkommens- und Vermögensverteilung zwischen den Geschlechtern aus – und das das ganze Leben lang.

Der Gender Pay Gap

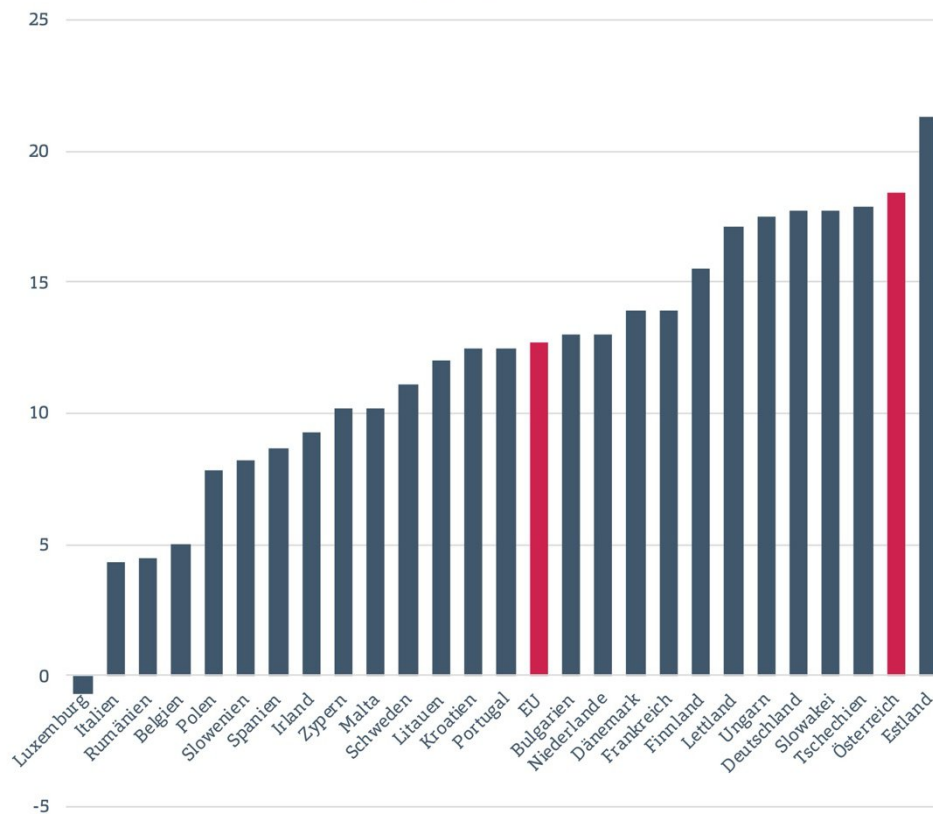
Die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen, der „Gender Pay Gap“ (GPG), ist ein Maß für die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern auf dem Erwerbsarbeitsmarkt. Dessen Aussagekraft und Unterschiede in den Berechnungsmethoden werden regelmäßig kontrovers in einer breiten Öffentlichkeit diskutiert. Die Höhe des GPG variiert je nachdem, welche Daten zur Berechnung herangezogen werden: Für die Bruttojahreseinkommen fällt er wesentlich höher aus, als wenn die Bruttostundenverdienste von Frauen und Männern miteinander verglichen werden. Zusätzlich gibt es verschiedene „Bereinigungsmethoden“, mittels derer objektiv beobachtbare Faktoren herausgerechnet werden. Der GPG ist auch abhängig von Branchen und Positionen. Bei den Beamt:innen ist er tendenziell gering, in privaten Unternehmen steigt er mit der beruflichen Position: Geringqualifizierte Tätigkeiten sind vergleichsweise egalitär entlohnt, in Führungspositionen wächst der GPG in Österreich auf bis zu 39% an (Geisberger und Glaser 2017). Die zentrale Botschaft ist aber allen Varianten des GPG gemeinsam: Frauen bekommen weniger Lohn als Männer.

Österreich weist EU-weit eine der größten geschlechtsspezifischen Lohnlücken auf. Betrachtet man die durchschnittlichen Bruttostundenverdienste, so verdienen im EU-Schnitt Frauen um 12,7% weniger als Männer, in Österreich sind es 18,4%. Höher ist der Gender Pay Gap nur in Estland mit mehr als 21%. In Luxemburg gibt es einen (niedrigen) „negativen“ Gender Pay Gap, d.h. Frauen werden im Durchschnitt höher entlohnt als Männer.



Gender Pay Gap in der EU 2022, in %

Quelle: Eurostat

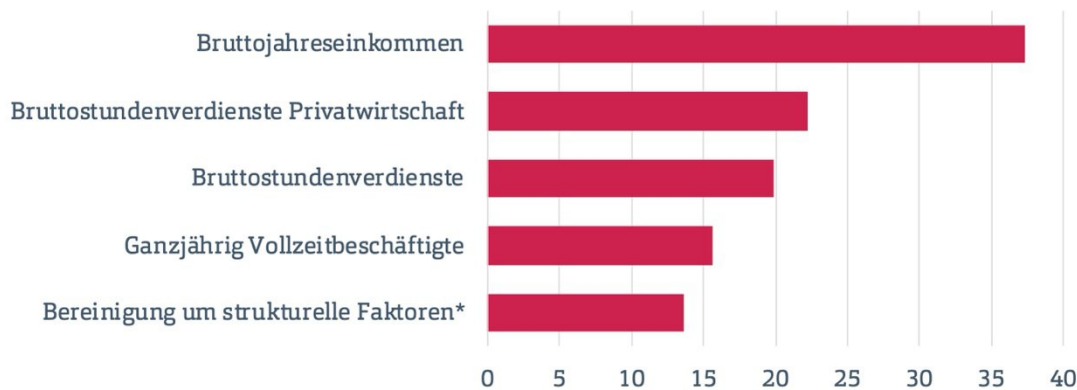


Quelle: Eurostat 2024b

Wissenschaftler:innen der Statistik Austria haben den GPG aus Bruttostundenverdiensten im Jahr 2014 um beobachtbare Faktoren „bereinigt“, d.h. berechnet, welcher Teil der Gehaltsschere durch verschiedene Einflussfaktoren erklärt werden kann. Miteingeflossen sind hierfür unter anderem die Branche, Beschäftigungsausmaß, Beruf und Bildungsniveau. Unter Berücksichtigung des Umstandes, dass Frauen häufiger in schlechter entlohnten Branchen arbeiten, weniger oft in Führungspositionen zu finden sind und häufiger Teilzeit arbeiten reduziert sich der GPG auf 13,6%. Den größten Anteil daran haben die Faktoren Branchen, z.B. Gesundheits- und Sozialwesen oder Handel (2,4%), und Berufsgruppen, z.B. Führungskräfte oder Techniker:innen (3,1%), (Geisberger und Glaser 2017). Berechnungen der Agenda Austria finden eine noch deutlichere Reduktion von 11,2% bis 3,5% je nach Branche (Christl, Köppl-Turyna, und Stürghk 2017).

Gender Pay Gap, Österreich 2017

Quelle: Statistik Austria



Gender Pay Gap nach Berechnungsgrundlage; Quelle: Statistik Austria 2024c; Bereinigung: Geisberger & Glaser (2017) – Basis = Einkommen aus dem Jahr 2014

Gerade diese Erklärungsversuche zeigen die strukturelle Benachteiligung von Frauen am Erwerbsarbeitsmarkt sehr deutlich. Das Ungleichgewicht in Hinblick auf Branchen, Positionen und Verteilung von Arbeit hat gravierende Auswirkungen auf das Einkommen von Frauen, und damit auf alle einkommensabhängigen sozialstaatlichen Leistungen. Mit und ohne Erklärung verdienen Frauen im Jahresdurchschnitt um 37% weniger als Männer, haben also durchschnittlich um mehr als ein Drittel weniger Geld zur Verfügung als Männer.

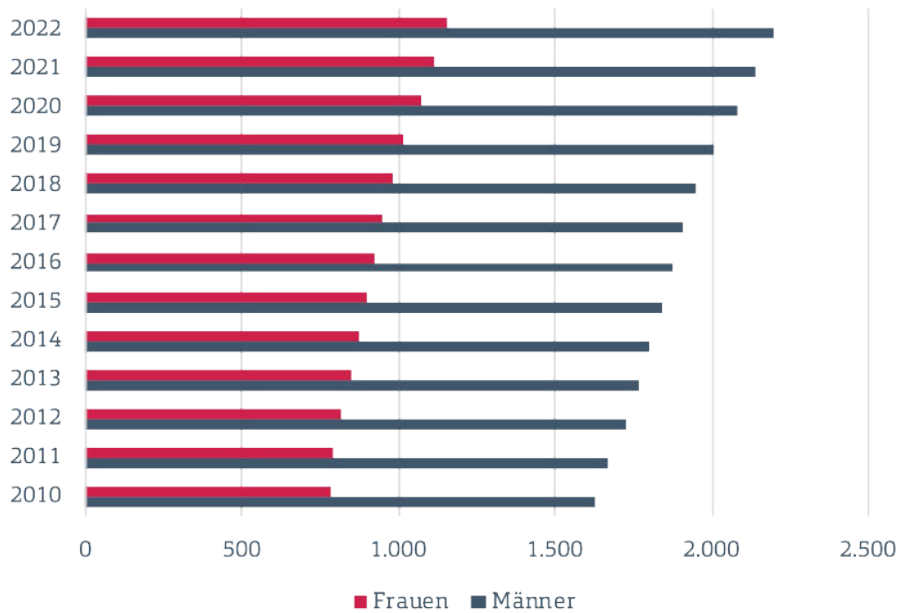
Gender Pension Gap

Der Gender Pay Gap wirkt auch nach Ende des aktiven Erwerbslebens. Die Kombination aus niedrigerer Erwerbsbeteiligung, geringerem Stundenausmaß und im Schnitt niedrigeren Stundenlöhnen führt zu einer hohen geschlechtsspezifischen Pensionslücke. Nach Daten der Statistik Austria betrug diese im Jahr 2022 41,1% und schließt sich nur sehr langsam.



Pensionseinkommen (Median, in Euro)

Quelle: Statistik Austria



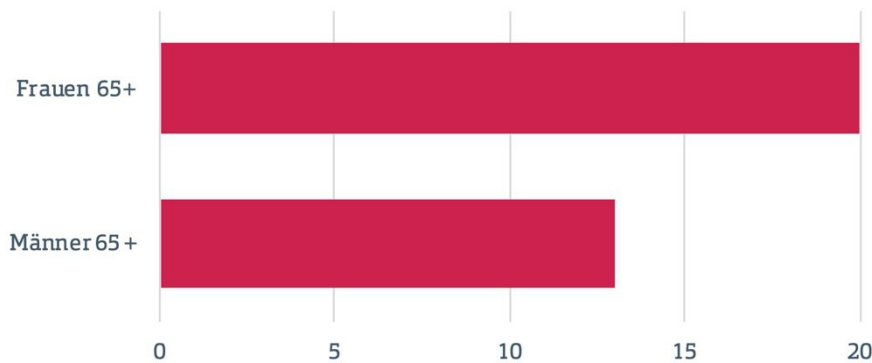
Quelle: Statistik Austria 2024d

Dementsprechend ist es auch nicht verwunderlich, dass Altersarmut ein weiblich geprägtes Phänomen ist: 20% der Frauen über 65 galten 2023 als armutsgefährdet, jedoch nur 13% der Männer in derselben Altersgruppe. Diese Daten basieren auf der EU-SILC Erhebung, die Daten auf Haushaltsebene erfasst. Damit unterschätzen sie das Problem auf individueller Ebene tendenziell.



Armutsgefährdung nach Pensionen- und Sozialleistungen 2023, in %

Quelle: Statistik Austria



Quelle: Statistik Austria 2024e, EU-SILC 2023

Armutsgefährdung bedeutet, weniger als 60% des Medianeinkommens im Referenzjahr zur Verfügung zu haben. Für einen Ein-Personen Haushalt im Jahr 2023 waren das 1.572 Euro, 12 Mal im Jahr.

Gender Wealth Gap

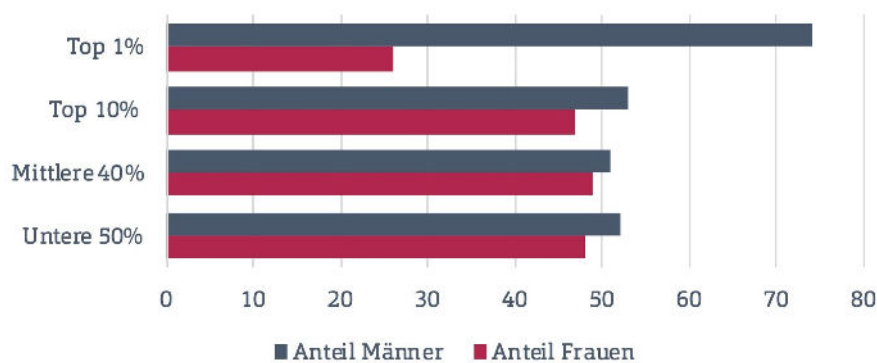
Allgemein gilt: Die Datenlage zu Verteilung von Einkommen und Umverteilung durch Sozialleistungen ist sehr gut. Daher ist der Gender Pay Gap gut dokumentiert. Viel weniger bekannt dagegen ist über die Verteilung von Vermögen, gesamtgesellschaftlich ebenso wie zwischen den Geschlechtern. Falls es Daten gibt, werden diese zudem auf Haushaltsebene erhoben, was wiederum den Einblick in die Verteilung von Ressourcen innerhalb des Haushalts erschwert. Dennoch ist es wichtig, sich dem Phänomen anzunähern, da Vermögen viele Funktionen hat: Es kann eine Dienstleistung sein, etwa im Fall von selbstgenutztem Wohneigentum, eine Möglichkeit für Konsum oder Absicherung in Krisenzeiten. Gerade am obersten Ende der Vermögensverteilung ist es zudem stark mit Macht korreliert (Groiß, Schneebaum, und Schuster 2018).

Forscherinnen der Wirtschaftsuniversität Wien haben sich vor einigen Jahren dem Gender Wealth Gap auf Basis von Daten der HFCS (Household Finance and Consumption Survey) angenähert. Sie schätzen diesen auf Basis von Daten für 2014 auf rund 23%. Ihre Berechnungen zeigen, dass dieser vor allem vom obersten Ende der Verteilung getrieben wird: Bis ins letzte Vermögensdezil hinein ist die Verteilung innerhalb von Haushalten

zwischen Männern und Frauen annähernd gleich. Unter den Top 1% dagegen, also dort, wo Vermögen besonders stark mit Macht verbunden ist, besitzen Männer 74% des Vermögens.

Vermögensaufteilung in Paarhaushalten nach Geschlecht, in %

Quelle: Groß et al. 2018

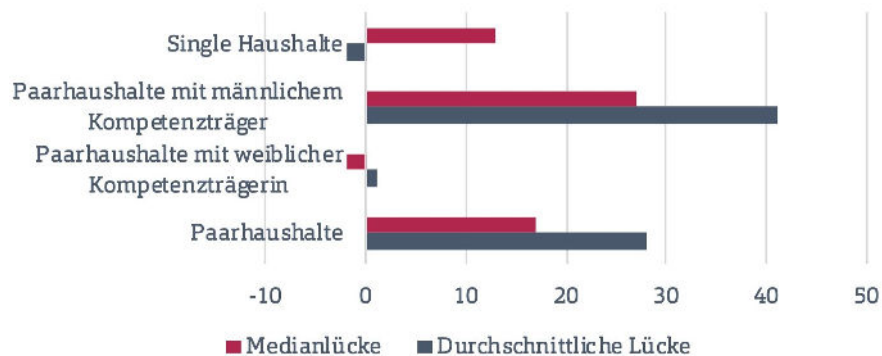


Der Blick auf die Lücke nach Haushaltstypen zeigt, dass das Geschlecht des:der primären Kompetenzträger:in eine wichtige Rolle spielt. Damit ist jene Person gemeint, die über das meiste Wissen hinsichtlich der Finanzen des Haushalts verfügt. Bei Haushalten mit weiblicher Kompetenzträgerin ist die Nettovermögenslücke, also der Gender Wealth Gap, mit Abstand am geringsten bzw. Median sogar leicht negativ. Am höchsten dagegen ist der Haushaltsinterne Gender Wealth Gap bei Haushalten mit männlichem Kompetenzträger (Groß, Schneebaum, und Schuster 2018).



Nettovermögenslücken nach Haushaltsstruktur, in %

Quelle: Groß et al. 2018



arbeit plus fordert

Forderungen für einen geschlechtergerechten Arbeitsmarkt der Zukunft

1) Arbeit ist mehr als Erwerbsarbeit

Care-Arbeit, Gemeinwohlarbeit und Eigenarbeit sind ebenso wie Erwerbsarbeit Arbeitsformen, die Zeit brauchen und Anerkennung verdienen. Insbesondere betrifft das die Care-Arbeit, ohne die keine Erwerbsarbeit möglich wäre. Ein Großteil der Care-Arbeit passiert unbezahlt, durch Frauen. Auch bezahlte Care-Arbeit – wie etwa Pflegeberufe, soziale Dienstleistungen, Kinderbetreuung – ist unterbezahlt. Mit einem mittleren Bruttojahreseinkommen von rund 29.300 Euro im Jahr 2023 zählte das Gesundheits- und Sozialwesen zu den am schlechtesten entlohnten Branchen in Österreich. Gleichzeitig ist der Frauenanteil mit 78% höher als in jeder anderen Branche. Sowohl der ungleichen Verteilung von Care-Arbeit zwischen den Geschlechtern als auch der geringen Wertschätzung muss aktiv entgegengewirkt werden. Andernfalls wird wichtiges Arbeitskräftepotential liegen gelassen, da Frauen sich aus dem Erwerbsarbeitsmarkt zurückziehen, wenn die Rahmenbedingungen ungeeignet sind.

Bezahlte Care-Arbeit braucht mehr finanzielle Anerkennung. Die kollektivvertragliche Entlohnung von Pflegeberufen, sozialer Arbeit, Kinderbetreuung und anderen sozialen Dienstleistungen muss deutlich steigen.

Bezahlte wie unbezahlte Care-Arbeit muss besser verteilt werden. Es braucht eine gerechtere Verteilung von Arbeit zwischen den Geschlechtern. Dafür ist neben Sensibilisierung für die ungleiche Verteilung auch eine explizite Ansprache von Männern, verstärkt in Care-Berufen zu arbeiten, notwendig. arbeit plus setzt sich für eine gerechtere Verteilung von Arbeit ein und fordert die Politik auf, gezielte Maßnahmen wie deutliche und stärkere Anreize zu setzen, um Care Arbeit bezahlt und unbezahlt für Männer attraktiver zu machen.

2) Traditionelle Rollenbilder verhindern Gleichstellung

Vorstellungen darüber, wie unterschiedliche Tätigkeiten und Arbeitsbereiche zwischen den Geschlechtern aufgeteilt werden sollen, orientieren sich in Österreich größtenteils an stereotypen Rollenbildern. Nach wie vor gehen überwiegend Frauen in Elternkarenz: Rund 97% der Bezieher:innen des Kinderbetreuungsgelds sind weiblich, dieser Wert ist seit 10 Jahren konstant. Auch auf dem Erwerbsarbeitsmarkt halten sich Stereotype zu

geschlechterspezifischen Tätigkeitsbereichen: Frauen sind überdurchschnittlich oft in (sozialen) Dienstleistungen tätig, Männer dagegen in technischen Berufen oder im produzierenden Gewerbe. Führungspositionen sind in allen Branchen und Berufen nach wie vor eine Männerdomäne. Ein Aufbrechen von stereotypen Vorstellungen ist ein langfristiger Prozess, der an verschiedenen Stellen ansetzen muss. Der Arbeitsmarktpolitik kommt hier eine besondere Bedeutung als Schnittstelle zu anderen Politikbereichen – insbesondere Bildungspolitik und Familienpolitik – zu.

Ein breiter öffentlicher Diskurs darüber, dass veraltete Rollenbilder obsolet und derzeitige Arbeitszeitmodelle für ein selbstbestimmtes Leben hinderlich sind, ist dringend notwendig. Alle Menschen haben Betreuungspflichten und sollten diese auch wahrnehmen (können), nicht nur Frauen. Vonseiten der Politik braucht es konsequente und ressortübergreifende Initiativen. arbeit plus fordert die Politik dazu auf, diese Verantwortung ernst zu nehmen und bspw. eine öffentliche Kampagne zu „role models“ in der Care-Arbeit umzusetzen.

Eine egalitäre Aufteilung von Care-Arbeit innerhalb von Familien kann nur mit passenden Rahmenbedingungen gelingen. Dazu braucht es konkrete Maßnahmen, die zur besseren Vereinbarung von Erwerbsarbeit mit Care-Arbeit beitragen. Dazu zählen bspw. eine Elternarbeitszeit, bei der beide Elternteile in Teilzeit tätig sind, oder auch ein Karenzmanagement innerhalb von Unternehmen.

3) Geschlechtersensible Bildung(sarbeit) von Anfang an

Geschlechterspezifische Segregation beginnt früh und zieht sich durch ein ganzes (Frauen)Leben. Bereits in den Höheren Berufsbildenden Schulen gibt es eine starke Segregation in „mädchen- und bubentypische“ Ausbildungen. Mädchen entscheiden sich überdurchschnittlich oft für Schulen mit einem Mädchenanteil von mehr als zwei Dritteln. Dasselbe gilt auch für Lehrlinge und Studierende: Fast 90% der Friseurlehrlinge sind weiblich, aber nur 10% der Metalltechniklehrlinge; in den Geisteswissenschaften liegt der Anteil der weiblichen Studierenden bei über 70%, in den technischen Wissenschaften jedoch unter 30%. Diese Polarisierung setzt sich im Berufsleben fort und ist insofern problematisch, als dass Männerdomänen besser bezahlt und abgesichert sind als frauentypische Branchen. Es braucht deswegen Sensibilisierung in allen Bildungsbereichen, von der frühkindlichen Erziehung über Schul- bis hin zur Erwachsenenbildung. Stereotype Rollenbilder aufzubrechen und Möglichkeiten aufzuzeigen muss eine zentrale Aufgabe von Bildung sein.

arbeit plus fordert mehr Ressourcen für Bildungs- und Ausbildungsberatung insbesondere für Mädchen: und einen Ausbau von Programmen, die Jugendliche zu nicht-stereotypen Ausbildungswegen ermutigen (bspw. „FiT – Frauen in die Technik“ oder „Boy’s Day“).

Bildung endet nicht bei der Wahl des Ausbildungswegs. Die Anforderungen der Arbeitswelt an Arbeitnehmer:innen steigen stetig, lebenslanges Lernen ist längst eine Notwendigkeit geworden. Wir fordern einen Ausbau der Möglichkeiten für arbeitsplatznahe Aus- und Weiterbildung, beispielsweise in Form von finanziellen Förderungen, Zeitkonten und den Ausbau von Erwachsenenbildungsangeboten auch abseits der Ballungszentren. Wesentlich ist, dass alle Weiterbildungsmöglichkeiten Voll- und Teilzeiterwerbstätigen in gleichem Ausmaß zur Verfügung stehen.

4) Sozialstaatliche Absicherung neu aufstellen

Der österreichische Sozialstaat baut nach wie vor auf dem Modell einer durchgängigen Erwerbsbiographie auf Vollzeitbasis auf. Das ist nicht mehr zeitgemäß, entspricht nicht der Struktur des Erwerbsarbeitsmarkts und bringt zahlreiche Risiken für diejenigen, die nicht Vollzeit und unbefristet erwerbstätig sind oder sein können – also vorwiegend Frauen. Etwas mehr als die Hälfte aller Frauen in Österreich (50,6%) arbeitete im Jahr 2023 Teilzeit, ein großer Teil davon aufgrund von Betreuungspflichten. Die Reduktion der Erwerbsarbeitsstunden bedeutet vor allem für Frauen Einbußen bei allen versicherungsbasierten Sozialleistungen wie dem Arbeitslosengeld, der Notstandshilfe und insbesondere der Alterspension. Altersarmut ist damit ein überwiegend weibliches Phänomen. Die Datenlage insbesondere zur Verteilung von Ressourcen innerhalb von Familien ist aufgrund der Armutsmessung auf Haushaltsebene unzureichend, was tendenziell zu einer Unterschätzung des Phänomens führt. Allgemein lässt sich am Erwerbsarbeitsmarkt ein Anstieg von atypischen, prekären Beschäftigungsverhältnissen beobachten.

arbeit plus fordert die Politik auf, neue Modelle sozialstaatlicher Absicherung zu etablieren, die soziale Sicherung weniger stark an Vollzeiterwerbstätigkeit knüpfen. Wesentlich sind bessere Versicherungsmöglichkeiten auch bei sogenannter atypischer Beschäftigung (Teilzeit, Geringfügig, Befristet, Leih- und Zeitarbeit).

5) Erleichterung der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit mit anderen Arbeitsformen

Arbeits(zeit)politik muss mit anderen Politikbereichen und Maßnahmen gemeinsam gedacht werden. Insbesondere die Verteilung von Erwerbs- und Care-Arbeit hängt von der verfügbaren Infrastruktur, sogenannten „familienrelevanten Zeittaktgebern“ (Kinderbildungs- und Pflegeeinrichtungen) ab. Gerade im ländlichen Raum sind diese unzureichend gegeben. Österreich hinkt der EU-Vorgabe, Betreuungsplätze für mindestens ein Drittel der Kinder unter 3 Jahren zur Verfügung zu stellen, hinterher. 2022/23 waren es österreichweit nur etwa 29,9%.

Um die Vereinbarkeit von Erwerbs- mit Sorgearbeit zu ermöglichen, fordert arbeit plus daher einen flächendeckenden Ausbau von ganztägiger Kinderbetreuung ebenso wie die Umsetzung des Rechtsanspruchs darauf.

Sorgearbeit innerhalb der Familie muss sichtbar gemacht und abgesichert werden. Die Entlastung pflegender Angehöriger durch staatliche Angebote und leistbare Pflegeeinrichtungen ist dazu ein wichtiger Schritt.

6) Soziale Unternehmen stärken: Selbstbestimmung ermöglichen

Die Sozialen Unternehmen im Netzwerk von arbeit plus unterstützen bereits seit Langem Frauen, die vor vielfältigen Herausforderungen in Hinblick auf Erwerbsarbeit und Care-Arbeit stehen. Diese wichtigen Angebote drohen immer wieder, Kürzungen im arbeitsmarktpolitischen Budget zum Opfer zu fallen. Das hätte weitreichende Konsequenzen sowohl für finanzielle Absicherung als auch die Erwerbsbeteiligung von Frauen und bedeutet im schlimmsten Fall einen Rückschritt in Gleichstellungsanliegen.

Rund 14% der Frauen wechseln direkt von der Arbeitslosigkeit in die Pension, was wiederum das Problem der Altersarmut verschärft. Um dem entgegenzuwirken, braucht es gezielte Weiterbildungs- und Qualifizierungsprogramme, die Frauen im Alter Ü50 neue berufliche Chancen eröffnen und ihre finanzielle Sicherheit im Alter stärken. Das stärkt sowohl den Arbeitsmarkt in Zeiten des demographischen Wandels, die Frauen individuell, und durch Beitragszahlungen die fiskalische Stabilität.

Frauen mit Migrationshintergrund haben besonderen Bedarf an gezielter Unterstützung. arbeit plus fordert, die Beratung für Frauen mit Migrationshintergrund in den Sozialen Unternehmen zu erweitern und die Möglichkeit, zertifizierte Qualifikationen in diesem Rahmen zu erwerben, auszubauen (z.B. flächendeckende Sprachkurse, spezifische Integrationsprogramme). Das ermöglicht frühzeitig den Einstieg in den österreichischen Arbeitsmarkt und bietet Potentiale, Frauen mit Migrationshintergrund für Berufe in Pädagogik und Pflege zu gewinnen.

7) Gleichstellungsrat

Die Umsetzung von Gleichstellung ist ein langfristiger, gesamtgesellschaftlicher Prozess, für den alle zentralen Akteur:innen an einem Strang ziehen müssen. Im öffentlichen und politischen Diskurs wird sie aber zu oft erst dann thematisiert, wenn Ziele verfehlt werden oder Österreich im internationalen Vergleich schlecht abschneidet. Daher ist es wichtig, Gleichstellung kontinuierlich und parteipolitisch unabhängig zu begleiten.

arbeit plus schließt sich der Forderung nach einem Gleichstellungsrat an, der unabhängig und überparteilich die Gleichstellung in Österreich vorantreibt. Aufgaben dieses Gleichstellungsrats beinhalten Stellungnahmen, valide Daten und Verbesserungsvorschläge zu politischen Maßnahmen und rechtlichen Rahmenbedingungen in Hinblick auf deren Auswirkungen auf Gleichstellung.

8) Frauenquoten in Führungspositionen

Frauen sind in Führungspositionen in der Arbeitswelt unterrepräsentiert. Nur 8% der Geschäftsführer:innen der Top 200 Unternehmen in Österreich waren im Jahr 2019 Frauen und auch Branchen mit überwiegendem Frauenanteil sind die Führungspositionen häufig von Männern besetzt. Von einem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis in Machtpositionen profitieren letztlich alle.

arbeit plus fordert daher eine Frauenquote für Führungspositionen, in einem ersten Schritt im staatlichen und staatsnahen Bereich sowie öffentlich geförderten Organisationen.

Das Regierungsprogramm 2020-24 hatte die Einführung einer Quote von 40% ebenso wie die Prüfung von Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenquote in börsennotierten Unternehmen vorgesehen. Dieser Schritt ist begrüßenswert und sollte unbedingt von einer kommenden Regierung weiterverfolgt werden, gleichzeitig ist in Folge aber auch eine Quote von 50% und mittelfristig auch eine entsprechende Verpflichtung privater Unternehmen notwendig.

9) Mentoring Programme & Unternehmensarbeit stärken

Unternehmen als Arbeitgeber:innen sind wichtige Akteur:innen auf dem Weg zur Gleichstellung. Neben gesetzlichen Verpflichtungen beispielsweise in Hinblick auf die Schaffung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie braucht es hier auch Bewusstseinsbildung. Der Arbeitsmarkt, die Gesellschaft als Ganzes und damit auch Unternehmen profitieren von einer Stärkung von Frauen im Arbeitsleben.

arbeit plus setzt sich für Sensibilisierung bei den Unternehmen ein und fordert diese auf, existierende Angebote von Beratungs- und Betreuungseinrichtungen stärker zu nutzen. Diese bieten unter anderem Unterstützung bei der gezielten Ansprache von Mädchen und Frauen im Bewerbungsprozess, bei der Bildungs- und Schularbeit sowie bei der Förderung von Wiedereinsteigerinnen.

10) Einkommenstransparenz einfordern

Der Gender Pay Gap gemessen am Unterschied zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenlöhnen von Frauen und Männern lag in Österreich im Jahr 2022 bei 18,4%. In der öffentlichen Debatte wird dieser Unterschied mit Verweis auf verschiedene Bereinigungsverfahren, etwa das Einkalkulieren von unterschiedlichen Branchen, oft relativiert.

Für eine gut informierte Diskussion darüber, was „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ ist, braucht es umfassende Transparenz vonseiten der Unternehmen. Es ist daher notwendig, die bestehende Gesetzgebung vollumfänglich umzusetzen und an wesentlichen Schrauben nachzuschärfen, bspw. verpflichtende jährliche Einkommensberichte für größere Unternehmen sowie eine präzisere Formulierung von „gleicher oder gleichwertiger“ Arbeit.



Good Practices aus den Sozialen Unternehmen

PERSPEKTIVE:ARBEIT

PERSPEKTIVE:ARBEIT ist das erste Projekt in Österreich welches sich ausschließlich mit gewaltbetroffenen Frauen und deren Integration in den Arbeitsmarkt beschäftigt. Das Projekt wird vom Arbeitsmarktservice Oberösterreich finanziert und vom Gewaltschutzzentrum OÖ umgesetzt. Einer der Hauptgründe, die es Frauen erschwert, das gewalttätige Umfeld zu verlassen, ist ihre wirtschaftliche und soziale Abhängigkeit vom Gefährder. Das Projekt unterstützt in ganz Oberösterreich gewaltbetroffene Frauen in ihrer wirtschaftlichen, sozialen und persönlichen Unabhängigkeit.

Da gewaltbetroffene Frauen meist mit Multiproblemlagen zu kämpfen haben, besteht ein großer Teil der Beratung daraus, diese zu bearbeiten, um Vermittlungshemmnisse zu verringern und die Chancen sowie Perspektiven am Arbeitsmarkt zu erhöhen.

Die enge Zusammenarbeit mit dem AMS sowie dem IAB ermöglicht es, neue Perspektiven für gewaltbetroffene Frauen zu eröffnen, Zugang zu Qualifizierungen zu ermöglichen und sie ganz individuell, durch Einzelcoachings, beim Bewerbungsprozess, der Ausbildungsplatzsuche oder dem Arbeitsplatzverlust zu unterstützen.

Durch eine anschließende Nachbetreuung sollen anfängliche Herausforderungen und somit eine langfristige Integration in den Arbeitsmarkt gewährleistet werden. Aufgrund des Erfolges wird das Projekt nun auch in anderen Bundesländern umgesetzt.



ALOM

Schritt für Schritt zum Erfolg: Wie das ALOM FrauenTrainingsZentrum Silvia¹ auf ihrem Weg zur Applikationsentwicklerin unterstützte.

Eingebettet in die Projektstruktur des Trägervereins ALOM – Verein für Arbeit und Lernen Oberes Mühlviertel – der 2025 sein 40-jähriges Jubiläum feiert, leistet das **ALOM FrauenTrainingsZentrum** einen wertvollen Beitrag zur Gleichstellung von Frauen am Arbeitsmarkt. Das Zentrum bietet vielfältige Programme für verschiedene Zielgruppen, darunter Basisbildung für zugewanderte Frauen, Deutschkurse mit Fokus auf den Arbeitsmarkt, Berufscoaching, Bildungsberatung, Unterstützung bei der Jobsuche und Workshops zu Ausbildungswegen in nicht-traditionellen Berufen. Seit über 20 Jahren arbeitet ALOM zudem erfolgreich im Bereich Stiftungen und hat zahlreiche Teilnehmende in ihren gewählten Berufen begleitet. Ein zentraler Erfolgsfaktor ist die enge Verzahnung der verschiedenen Projektbereiche innerhalb von ALOM.

Silvias Erfolgsgeschichte: Schritt für Schritt zur Applikationsentwicklerin

2021: Erste Schritte und Berufsberatung Silvia, eine Frau mit Migrationshintergrund, nahm 2021 Kontakt zum ALOM FrauenTrainingsZentrum auf. Sie hatte bisher keine berufliche Erfahrung in Österreich und ihre Deutschkenntnisse lagen auf A2-Niveau. In der ersten Berufsberatung zeigte sie Interesse an nicht-traditionellen Berufen.

2022: Berufsorientierungsworkshop und Zielsetzung Im Berufsorientierungsworkshop konnte Silvia ihr Berufsziel konkretisieren. Sie interessierte sich für Programmieren und Netzwerktechnik und begann, sich mit verschiedenen Programmiersprachen über Online-Tools vertraut zu machen.

2023: Praktische Erfahrung im Coding Silvia besuchte einen Kurs bei Coders.Bay Linz, bei dem sie ihre Leidenschaft für Applikationsentwicklung entdeckte.

2024: Start der Ausbildung zur Applikationsentwicklerin Mit erneuter Unterstützung des ALOM FrauenTrainingsZentrums fand Silvia einen Ausbildungsbetrieb. Sie überzeugte eine Firma von sich und begann ihre betriebliche Ausbildung mit dem Ziel einer LAP. Gleichzeitig passte ihr Mann seine Arbeitszeiten an, um die einen großen Teil der Familienarbeit zu übernehmen.

Erfolgsfaktoren und Fazit

Silvias Erfolg ist das Ergebnis fokussierten Arbeitens an ihren Zielen: Sie verbesserte schnell ihre Deutschkenntnisse auf B2-Niveau, sicherte ihre Mobilität mit Führerschein und eigenem

Auto, organisierte die institutionelle Betreuung ihrer Tochter bis 16 Uhr und band ihren Mann in die Care-Arbeit ein. Der Erfolg wurde durch die Nutzung verzahnter Instrumente wie Berufsberatung, Workshops, Orientierungsveranstaltungen und die Begleitung durch AQUA ermöglicht.

Silvias Geschichte bestätigt, dass eine umfassende und professionelle, kostenfreie Beratung, sowie kontinuierliche Begleitung entscheidend sind, um Frauen von der Berufsorientierung bis zur konkreten Umsetzung ihrer Berufsausbildung erfolgreich zu unterstützen.



Der amaZone Award - sprungbrett für Mädchen* und junge Frauen*

Ein herausragendes Beispiel aus dem Netzwerk von arbeit plus, wie geschlechterspezifischer Segregation bereits in der Ausbildung begegnet werden kann, ist der vom Verein sprungbrett für Mädchen* und junge Frauen* bereits seit 29 Jahren ausgelobte amaZone-Award.

Sehr bald nach der Gründung des mädchen-parteilichen Vereins wurde erkannt, dass Gleichstellungsbestrebungen im Ausbildungs- und Arbeitskontext ausschließlich in enger Kooperation mit Unternehmen konkret umsetzbar sind.

Der amaZone-Award holt diese Betriebe aus dem Großraum Wien vor den Vorhang und würdigt ihr Engagement. Er wird in fünf Kategorien verliehen, die Juryentscheidung basiert auf einem umfassenden Evaluierungsverfahren, das sich aus Betriebsbesuchen, Interviews mit Lehrlingsausbildner:innen sowie Fragebogenerhebungen unter den Lehrlingen zusammensetzt. Expert:innen aus den Bereichen Frauen- und Arbeitsmarktpolitik sowie aus der Mädchen- und Jugendarbeit küren die „Best Practices“ und würdigen somit nicht nur die Bestrebungen der Unternehmen, nicht-traditionelle Wege zu beschreiten, sondern feiern auch den Mut jener Frauen, die sich in „atypische“ Terrains begeben und somit ihr Berufswahlspektrum wesentlich erweitern.

Der amaZone-Award wird finanziert durch das AMS Wien, den waff, das Sozialministeriumservice, die MA57 – Frauenservice Wien, das AMS Österreich, die AK Wien, den ÖGB, die WK Wien, die WK Wien Frau in der Wirtschaft, die IV Wien, sowie LEA - Let's Empower Austria. Die zahlreichen Partner:innen bestätigen auch das gemeinsame, im amaZone-Award gebündelte, Bekenntnis zur Frauenförderung in Handwerk, Technik und weiteren Berufsfeldern mit unterrepräsentiertem Frauenanteil.

SPRUNGBRETT

für Mädchen* und
junge Frauen*



fairwurzelt

Als Frauenprojekt ist fairwurzelt die Vereinbarkeit von Job und Familie ein zentrales Anliegen. Das 1996 gegründete Projekt bietet sowohl Vollzeit als auch Teilzeitarbeitsplätze an. Um darüber hinaus auch Frauen mit Kinderbetreuungspflichten eine Vollzeitstelle zu ermöglichen, wurden die Vollzeitplätze auf 34 Wstd. gekürzt und an die Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen angepasst. Frauen sollen die Wahl haben, ob sie nach der Karenz in Teilzeit oder Vollzeitbeschäftigung einsteigen. fairwurzelt tritt dafür ein, dass Kinderbetreuungsplätze in ganz Niederösterreich flächendeckend ausgebaut und ihre Öffnungszeiten an die Realität des Arbeitsmarktes angepasst werden.

fairwurzelt ist ein Soziales Unternehmen für arbeitssuchende Frauen mit dem Ziel, den Wiedereinstieg in das Erwerbsleben zu unterstützen. Die AMS-Geschäftsstelle St. Pölten vermittelt Frauen an fairwurzelt. Neben Arbeitstrainings bietet das Frauenprojekt befristete Transitarbeitsplätze für sechs Monate in den Bereichen biologischer Kräuteraanbau und Produktverarbeitung sowie Garten- und Grünflächenpflege. Ein wichtiges Ziel ist es, im Anschluss eine Beschäftigung am freien Arbeitsmarkt zu finden.

Da Frauen durch ihre Doppelrollen sowie gesellschaftlichen Rollenerwartungen vermehrt psychischen Belastungen ausgesetzt sind, setzt fairwurzelt gezielte gesundheitsfördernde Maßnahmen und Angebote für die Teilnehmenden ein. Neben der Unterstützung bei der Arbeitssuche erhalten die Frauen sozialpädagogische und psychosoziale Begleitung. Das Projekt wird vom AMS NÖ und Land NÖ gefördert.



New Work/New Leadership bei ABZ*AUSTRIA - Erfolgreiche Führung neu denken

In einer sich stetig wandelnden Arbeitswelt sind innovative Führungsmodelle gefragt, um Unternehmen zukunftssicher aufzustellen und Mitarbeitende aktiv in die Gestaltung ihrer Arbeitsumgebung einzubinden. ABZ*AUSTRIA, das größte Frauenunternehmen Österreichs, setzt dabei auf New Work und New Leadership. Zwei zentrale Ansätze – das Topsharing-Modell und die ROADMAP*NEUES ARBEITEN – zeigen eindrucksvoll, wie moderne Führung erfolgreich umgesetzt werden kann.

Good Practice 1: Topsharing – Gemeinsame Führung auf Augenhöhe

ABZ*AUSTRIA praktiziert seit über 15 Jahren in der Führung das TopJobSharing-Modell, bei dem zwei Führungskräfte sich eine Position auf Augenhöhe teilen. Dies ermöglicht nicht nur eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, sondern fördert auch Diversität, Wissensaustausch und eine nachhaltige Führungskultur. Durch diese innovative Führungsform profitieren Unternehmen von einer gesteigerten Entscheidungskompetenz und erhöhter Resilienz in der Führungsebene. Diese Art der Führung basiert auf Gleichberechtigung, Kooperation und einer geteilten Verantwortung. ABZ*AUSTRIA zeigt mit diesem gelebten Modell, dass moderne Führung nicht an traditionelle Einzelverantwortung gebunden sein muss, sondern durch Kooperation und geteilte Führung neue Potenziale entfaltet werden können.

<https://www.neuesarbeiten.at/>

Good Practice 2: ROADMAP*NEUES ARBEITEN – Strukturierte Transformation hin zu hybriden Arbeitsmodellen

Die ROADMAP*NEUES ARBEITEN von ABZ*AUSTRIA unterstützt Unternehmen gezielt bei der Transformation hin zu moderner, zukunftsfähiger Arbeitsgestaltung und bietet maßgeschneiderte Strategien zur Implementierung moderner Arbeitsmodelle. Die ABZ*ROADMAP umfasst praxisnahe Lösungen für aktuelle Herausforderungen wie Digitalisierung, Fachkräftemangel und Diversity-Management. Durch Workshops und Fachvorträge zu Change-Management und Diversity-Inklusion wird eine nachhaltige Transformation gefördert. Sie richtet sich an Organisationen, die sich mit Digitalisierung, Fachkräftemangel, Diversity oder New Work auseinandersetzen. Kund:innen sind sowohl lokale als auch internationale Unternehmen sowie Expert:innen aus den Bereichen Arbeitsforschung, Digitalisierung und Diversität. Die ABZ*ROADMAP steigert die Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und trägt zur Schaffung inklusiver Arbeitsumfelder bei. Zudem unterstützt sie Unternehmen bei der Anpassung an digitale und soziale Veränderungen im Arbeitsmarkt.

<https://www.abzaustria.at/de/angebote-unternehmen/roadmap-neues-arbeiten>

Als soziales Unternehmen bietet ABZ*AUSTRIA anderen Organisationen und Unternehmen Lösungen zur Förderung von Chancengerechtigkeit in der Arbeitswelt an. Darunter fallen sowohl die ROADMAP*NEUES ARBEITEN als auch gezielte Beratung zur Einführung des dualen Leaderships als Organisationsberatungs- und Changemodell.

ABZ * **ARBEIT**
AUSTRIA **BILDUNG**
ZUKUNFT



Glossar

Arbeitslosigkeit: Nach *nationaler Definition* sind in Österreich all jene Personen arbeitslos, die *beim AMS als arbeitssuchend* gemeldet sind. Für *internationale Vergleiche* wird meist die Definition der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) herangezogen, nach der alle Personen als erwerbstätig gelten, die in der *Referenzwoche für zumindest eine Stunde gearbeitet* haben. Dementsprechend ist die Arbeitslosenquote nach ILO Definition zumeist sehr viel niedriger als jene nach nationaler Definition.

Armutsgefährdung: Als *armutsgefährdet* gelten jene Personen bzw. Haushalte, die weniger als 60% des Medianeinkommens zur Verfügung haben. Für einen Ein-Personen Haushalt in Österreich im Jahr 2023 waren das 1.572 Euro, 12 Mal im Jahr.

Äquivalenzeinkommen: Das *verfügbare Äquivalenzeinkommen* ist das Nettoeinkommen eines Haushalts (aus allen Einkommensquellen), geteilt durch die Zahl der Haushaltsmitglieder und umgerechnet in Erwachsenenäquivalente (1 für das erste erwachsene Haushaltsmitglied, 0,5 für jedes weitere Haushaltsmitglied über 14 und 0,3 für Kinder unter 14 Jahren). Das Nettoäquivalenzeinkommen wird unter anderem für die Berechnung des Anteils der Armutsgefährdeten an der Bevölkerung herangezogen.

Erwerbsbeteiligungsquote: Die Erwerbsbeteiligungsquote bzw. *Erwerbsquote* misst den *Anteil der Erwerbspersonen an der Gesamtbevölkerung*, üblicherweise im erwerbsfähigen Alter von 15-64 Jahren.

Erwerbsbevölkerung: Die *Erwerbsbevölkerung* eines Landes besteht aus den *Erwerbslosen und Erwerbstätigen im Erwerbsalter*, d.h. Inaktive, Pensionist:innen, Menschen in Ausbildung und Kinder zählen nicht dazu.

Erwerbstätigkeit nach ILO-Konzept: *Erwerbstätig* sind Personen ab einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von mindestens einer Stunde. Personen in Elternkarenz zählen als erwerbstätig.

Gender Pay Gap: Der *Gender Pay Gap* bezeichnet den *durchschnittlichen Unterschied in den Einkommen* zwischen Männern und Frauen. Dieser fällt je nach Grundlage – Bruttostundenverdienste, Jahresnettoeinkommen oder andere – unterschiedlich groß aus und kann mittels statistischer Methoden noch um beobachtbare Faktoren bereinigt werden,

beispielsweise Branchen und Positionen. Er zeigt aber deutlich, dass Frauen systematisch weniger verdienen als Männer.

Gender Pension Gap: Der *Gender Pension Gap* bezeichnet den *Unterschied zwischen den Pensionseinkommen* von Frauen und Männern. Da Alterspensionen eine Erwerbseinkommensabhängige Versicherungsleistung sind liegt der Gender Pension Gap zumeist nochmals deutlich über dem Gender Pay Gap. In Österreich lag er 2023 für die Alterspensionen bei 40,4%.

Gender Time Gap: Als *Gender Time Gap* wird der *Unterschied in der bezahlten wöchentlichen Arbeitszeit* zwischen Männern und Frauen bezeichnet. In Österreich lag 2023 die durchschnittlich geleistete bezahlte Wochenarbeitszeit bei den Frauen 7 Stunden unter der der Männer (26,2 vs. 33,2 Stunden). Der Gender Time Gap lag 2023 also bei rund 22%. Der Faktor der unbezahlten Arbeitsstunden ist dabei noch nicht mitberücksichtigt.

Medianeinkommen: Das *Medianeinkommen*, auch oft als „mittleres Einkommen“ bezeichnet, ist der *Wert in der Mitte einer Einkommensverteilung*, d.h. es gibt gleich viele niedrigere und höhere Einkommen als das Medianeinkommen. Es ist geeigneter zur Darstellung der verfügbaren Einkommen als das Durchschnittseinkommen, da der Durchschnitt durch große Ausreißer nach oben oder unten stark verzerrt wird.



Quellen

- AMS. 2025.** „Arbeitsmarktdaten Online“. <http://iambweb.ams.or.at/ambweb/> (7. Jänner 2025).
- Bundesrechnungshof. 2024.** „Einkommensbericht 2024“. https://www.rechnungshof.gv.at/rh/home/news/Meldungen_2024/Allgemeiner_Einkommensbericht_2024.html (19. Dezember 2024).
- Christl, Michael, Monika Köppl-Turyňa, und Anna Stürgkh. 2017. „Mind the Gap“. <https://www.agenda-austria.at/publikationen/mind-the-gap/>.
- Esping-Andersen, Gosta. 1990.** The Three Worlds of Welfare Capitalism. Princeton, New Jersey: Princeton University Press.
- Europäische Kommission. 2018.** „2018 Report on equality between women and men in the EU“. https://ec.europa.eu/newsroom/just/document.cfm?doc_id=50074 (11. September 2019).
- European Institute for Gender Equality. 2025.** „Gender Statistics Database: Largest listed companies: presidents, board members and employee representatives.“ https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus__wmid_comp_compbm/map (7. Jänner 2025).
- Eurostat. 2020.** „Harmonised European Time Use Surveys (HETUS) — 2018 guidelines — Re-edition“. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-manuals-and-guidelines/-/ks-gq-20-011> (8. Jänner 2025).
- Eurostat. 2024a.** „Beschäftigte und Erwerbspersonen nach Alter und Geschlecht - jährliche Daten“. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_emp_a/default/table?lang=de&category=labour.employ.lfsi.lfsi_emp (7. Jänner 2025).
- Eurostat. 2024b.** „Gender pay gap statistics“. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics (8. Jänner 2025).
- Eurostat. 2024c.** „Teilzeitbeschäftigung und befristete Arbeitsverträge - jährliche Daten“. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_pt_a/default/table?lang=de&category=labour.employ.lfsi.lfsi_emp (8. November 2019).
- Geisberger, Tamara, und Thomas Glaser. 2017.** „Gender Pay Gap. Analysen zum Einfluss unterschiedlicher Faktoren auf den geschlechtsspezifischen Lohnunterschied“. **Statistische Nachrichten 6/2017.**
- Groiß, Julia, Alyssa Schneebaum, und Barbara Schuster. 2018.** „Vermögensunterschiede nach Geschlecht in Österreich: Eine Analyse auf der Personenebene“. *Wirtschaft und Gesellschaft* 44(1): 45–72.

Hudelist, Simone, und Theresa Haager. 2024. „FRAUEN.MANAGEMENT.REPORT.2024 Lichtblicke ohne Leuchttürme“.

Köszegi, Sabine, Elisabeth Günther, Marita Haas, Christina Keinert, und Eva Zedlacher. 2011. Leaky Pipeline: Eine Studie zur horizontalen und vertikalen Segregation an der TU Wien. Technische Universität Wien.

https://www.imw.tuwien.ac.at/aw/project_overview/leaky_pipeline/.

Kreimer, Margareta, und Ricardo Mora. 2016. „Segregated Integration: Recent Trends in the Austrian Gender Division of Labor“. Graz Economics Papers (06).

Leitner, Andrea, und Anna Dibiasi. 2015. „Frauenberufe – Männerberufe Ursachen und Wirkungen der beruflichen Segregation in Österreich und Wien.“ Frauen.Wien.Wissen: 41–104.

Obinger, Hebert. 2006. „Sozialstaat in Österreich: Historische Entwicklung und internationaler Vergleich“. In Sozialstaat Österreich zwischen Kontinuität und Umbau, hrsg. Emmerich Talos und Herbert Obinger. , 51–80.

Österle, August, und Karin Heitzmann. 2020. „Austrification in welfare system change? An analysis of welfare state developments in Austria between 1998 and 2018“. In Routledge Handbook of European Welfare Systems, hrsg. Sonja Blum, Johanna Kuhlmann, und Klaus Schubert. New York: Routledge, 21–37.

Riesenfelder, Andreas, und Lisa Danzer. 2024. „Wiedereinstiegsmonitoring 2024. Kontinuitäten, Trendbrüche und Nachwirkungen der Covid-Krise“.

https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://wien.arbeiterkammer.at/service/studien/Frauen/AK_Wiedereinstiegsmonitoring.html&ved=2ahUKEwia6uzN9OOKAxUk8LsIHdKZJOWQFnoECBgQAQ&usq=AOvVaw3YhlzwUWV38IsUtDmm1s45 (6. November 2024).

Spielmann, Viktoria. 2019. Bericht Gleichstellungskennzahlen. Wien.

http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2019_gleichstellungskennzahlen_im_ams_2019_spielmann.pdf (13. September 2019).

Statistik Austria. 2023. „Mehr Studentinnen, weniger Studenten 2022/23“. https://www.statistik.at/fileadmin/announcement/2023/09/20230912Studierende2022_23.pdf (6. November 2024).

Statistik Austria. 2024a. „Erwerbstätige - Merkmale“.

<https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/erwerbstaetigkeit/erwerbstaetigkeitsmerkmale> (7. Jänner 2025).

Statistik Austria. 2024b. „Familie und Erwerbstätigkeit“.

<https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/erwerbstaetigkeit/familie-und-erwerbstaetigkeit> (7. Jänner 2025).

Statistik Austria. 2024c. „Jährliche Personeneinkommen“.

<https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/einkommen-und-soziale-lage/jaehrliche-personeneinkommen> (7. Jänner 2025).

Statistik Austria. 2024d. „Pensionen“. <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/gender-statistiken/pensionen> (7. Jänner 2025).

Statistik Austria. 2024e. „Tabellenband EU SILC 2023“.

https://www.statistik.at/fileadmin/pages/338/Tabellenband_EUSILC_2023.pdf (12. Juni 2024).

Statistik Austria. 2024f. „Teilzeitarbeit, Teilzeitquote“.

<https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitszeit/teilzeitarbeit-teilzeitquote> (7. Jänner 2025).

Statistik Austria. 2024g. „Zeitverwendung“.

<https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/zeitverwendung> (7. Jänner 2025).

Statistik Austria. 2025. „Familienleistungen“.

<https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/sozialleistungen/familienleistungen> (7. Jänner 2025).

WKÖ. 2025. „Lehrlingsstatistik“. <https://www.wko.at/zahlen-daten-fakten/daten-lehrlingsstatistik> (7. Jänner 2025).

