

Gleichstellungsrezession. Was sagen die Fakten?

Andrea Leitner (IHS)

Nadja Bergmann (L&R Sozialforschung)

6. März 2025



L&R Sozialforschung



INSTITUT FÜR
HÖHERE STUDIEN
WIEN

Gleichstellungsrezession

.... trotz rechtlicher Gleichstellung in Bundesverfassung,
Gender Mainstreaming, Gender Budgeting

Fakten zu Gender Gaps zur

- Ökonomische Gleichstellung
- Partnerschaftliche Gleichstellung

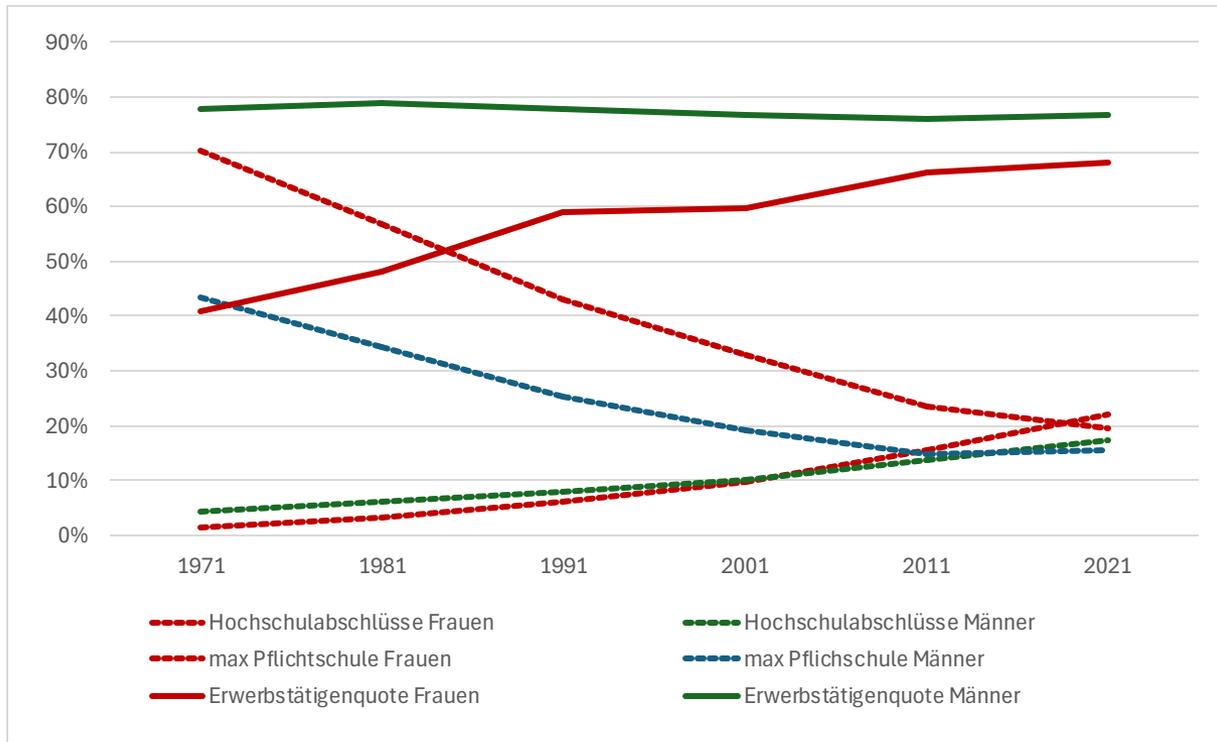
Christine Mayrhuber, Nadja Bergmann, Trude Hausegger und Andrea Leitner:
Gleichstellung in Österreich – Zahlen, Daten, Fakten, Bundeskanzleramt Wien, 2024.

[Gleichstellung-in-Oesterreich-Statistisches-Sammelwerk_2024](#)

[MindtheGap_WIFO Research Brief April 2024](#)

Aufholprozess in Bildung und Erwerbsbeteiligung

Entwicklung der Bildungsabschlüsse max. Pflichtschule und Hochschule sowie der Erwerbstätigenquote von Frauen und Männern 1971 - 2021



Gender Gaps

Pflichtschulabschlüsse

27% → 5%

Hochschulabschlüsse

3% → -4%

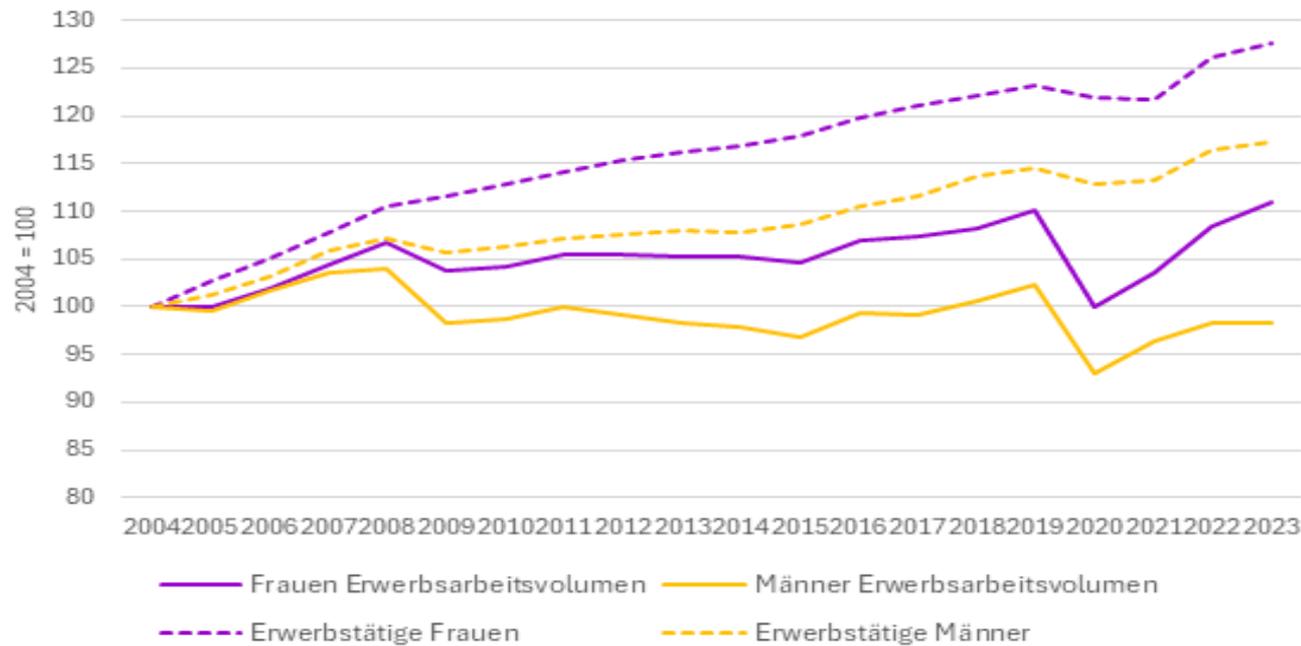
Erwerbstätigenquote

37% → 9%

Q: Volkszählung, Registerdaten – Frauen und Männer im Erwerbsalter

Aber wenig Änderung bei Bildungssegregation und Anstieg Frauenerwerbstätigkeit primär über Teilzeit

Zahl erwerbstätigen Frauen und Männer und das von ihnen geleistete Arbeitsvolumen seit 2004

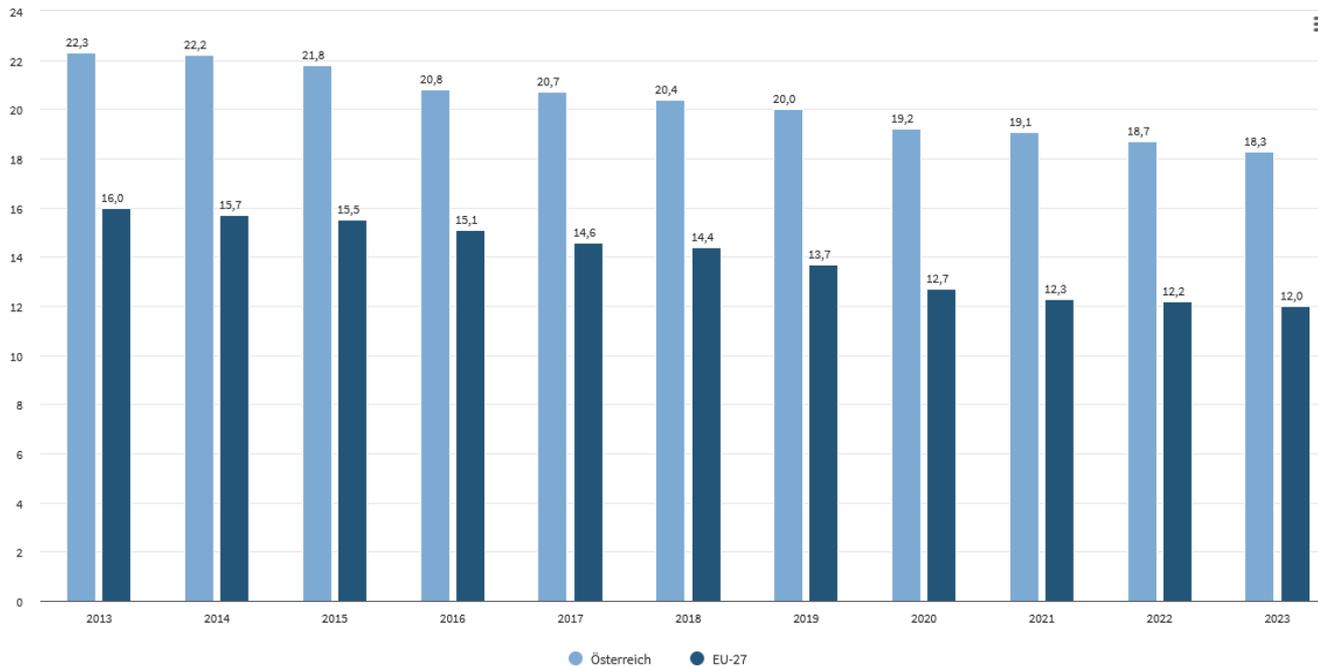


Q.: Statistik Austria.

Lohnunterschiede durch unterschiedliche Bewertung von Frauen- und Männertätigkeiten

Gender Pay Gap (Stundenlöhne in Privatwirtschaft) in letzten 10 Jahren um 4% gesunken

Gender Pay Gap (GPG) 2013–2023 – in Prozent (Grafik)



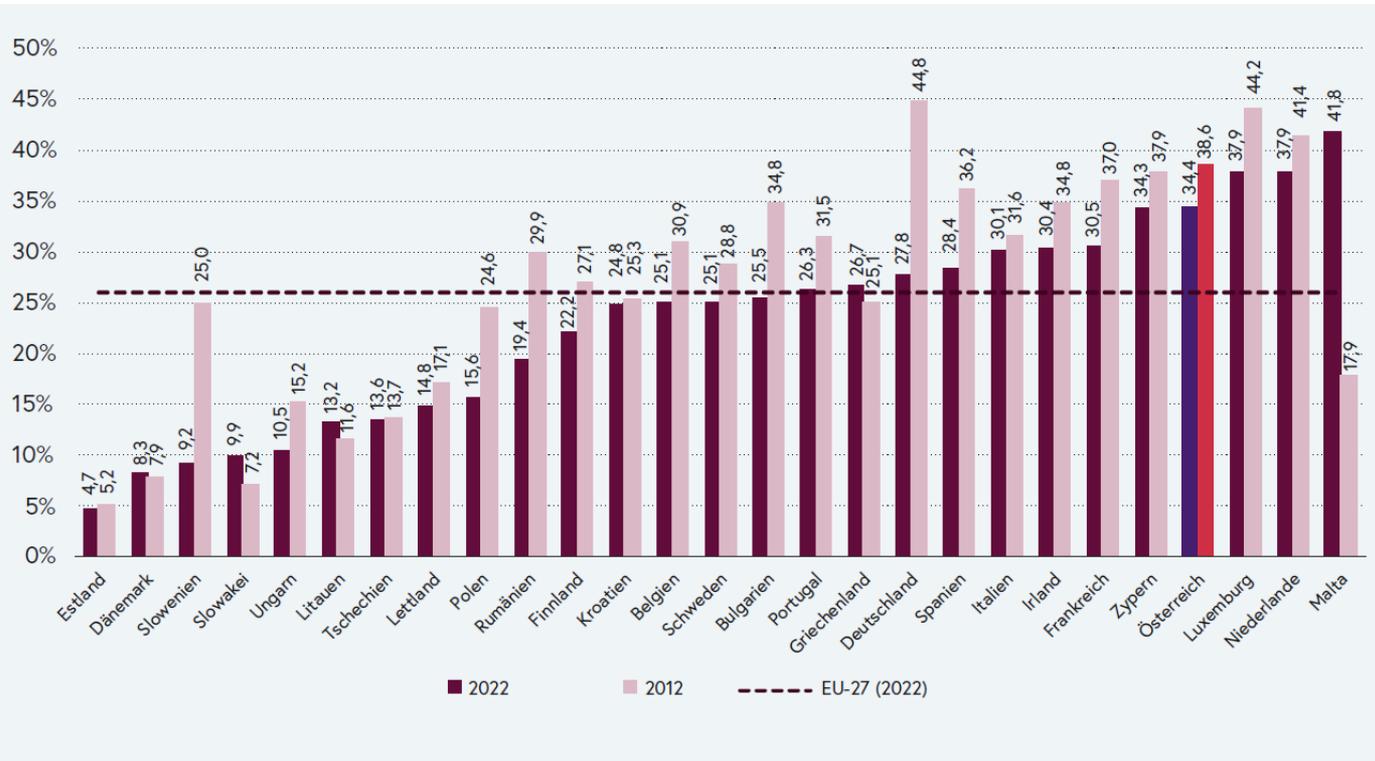
die Hälfte durch Ausbildung, Branche, Tätigkeit, Berufserfahrung, Arbeitszeit erklärt → Hälfte kann nicht durch „Produktivitätsfaktoren“ erklärt werden

Berufs- und Branchensegregation höchste Erklärungswerte für Gender Pay Gap

Q: Eurostat. Grafik: STATISTIK AUSTRIA. Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied (ohne Anpassungen). Erstellt am 05.03.2025. – Unterschied zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten von Frauen und Männern in Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten in der Privatwirtschaft. – 2023: provisorische Werte.

Hoher Gender Pension Gap durch vielfältige Ungleichheiten

Gender Pension Gap im EU-Vergleich 2012 und 2022



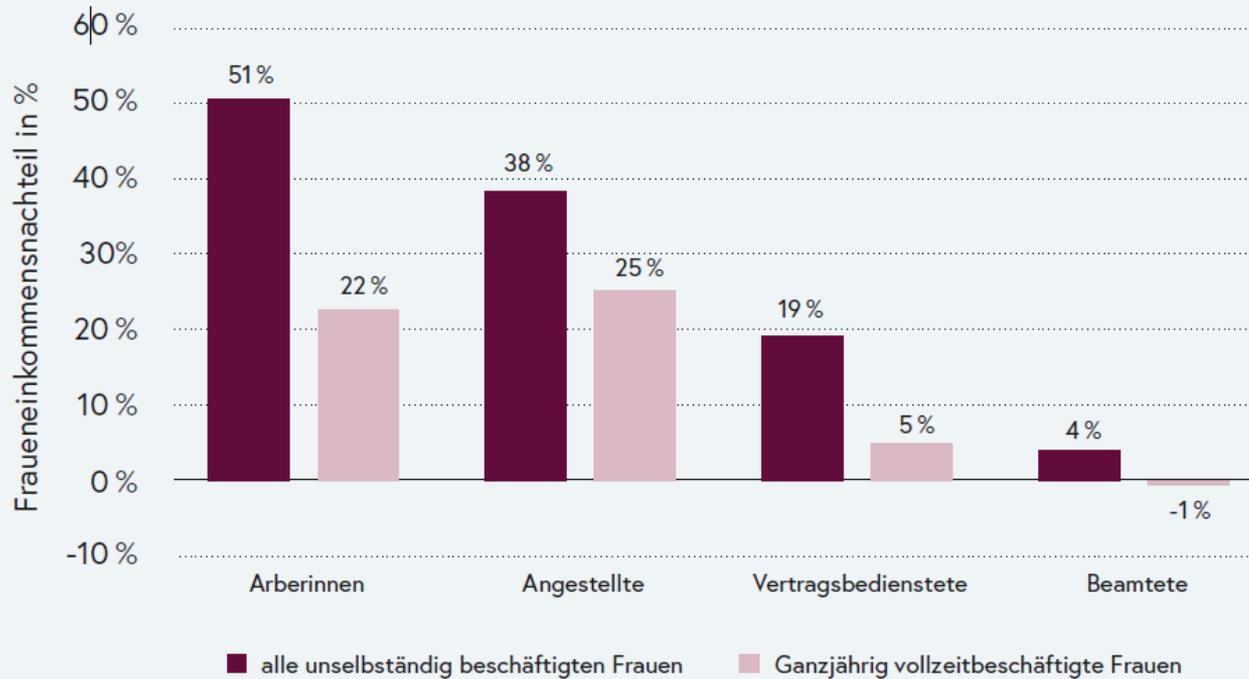
Durch ungleiche Löhne, Karriereentwicklung, Arbeitszeit, Erwerbsunterbrechungen

28% der alleinlebenden Pensionistinnen sind armutsgefährdet

Quelle: Geschlechtsspezifisches Pensionsgefälle nach Alter – EU-SILC Erhebung [ILC_PNP13] (Eurostat 2023c). Die Medianpensionen aller Personen im Alter von 65 und mehr Jahren sind hier miteinander verglichen.

Unterschiede beim verfügbaren Einkommen verschärfen Armutsrisiko und Abhängigkeit

Differenz der Nettojahreseinkommen nach Abzug der Lohnsteuer und SV-Abgaben 2021



Quelle: Allgemeiner Einkommensbericht 2022. WIFO-Berechnungen.

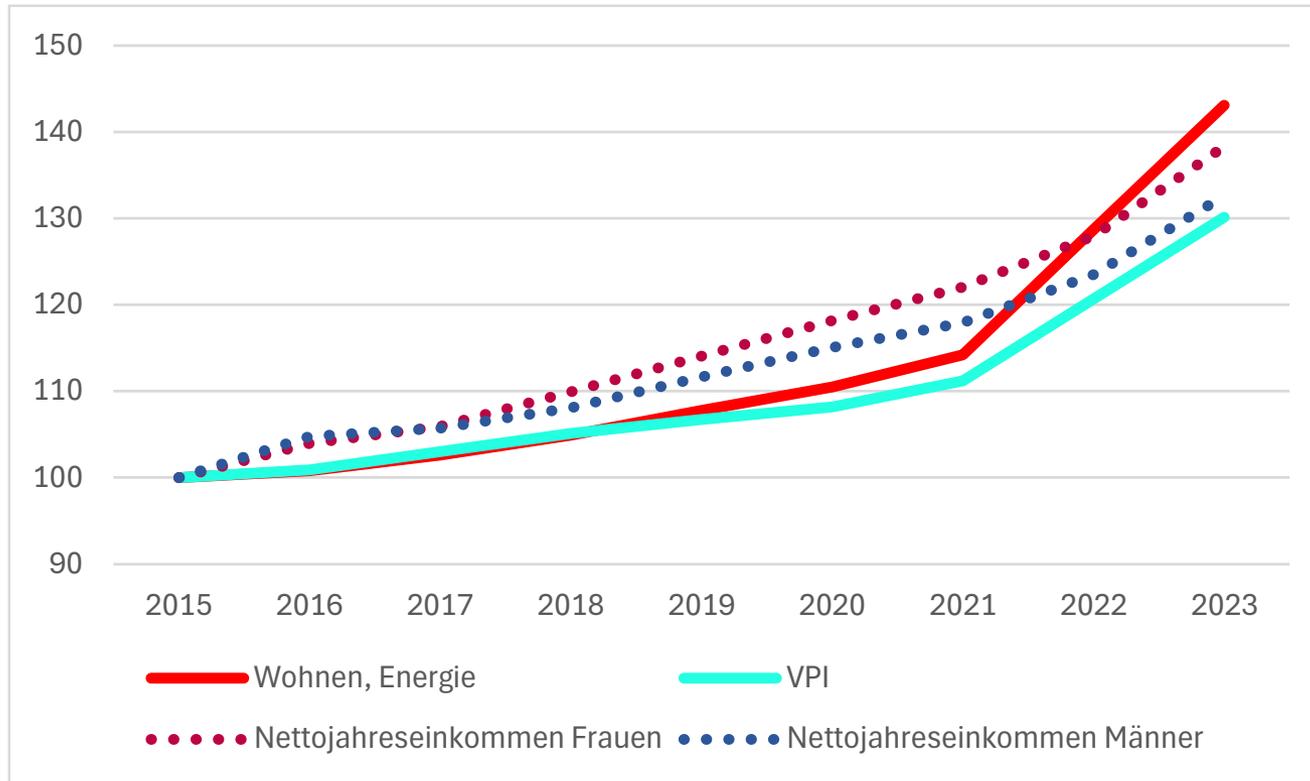
Durch Teilzeit
Einkommensunter-
schiede deutlich höher
als GPG

Fraueneinkommen als
Zuverdienst, aber oft
nicht für eigenständige
Existenzsicherung
ausreichend

Einkommensunter-
schiede in Paarbezie-
hungen beeinflussen
Arbeitsteilung,
Entscheidungen,
Machtverhältnisse

Teuerungen bei Fixkosten schränken finanziellen Spielraum ein

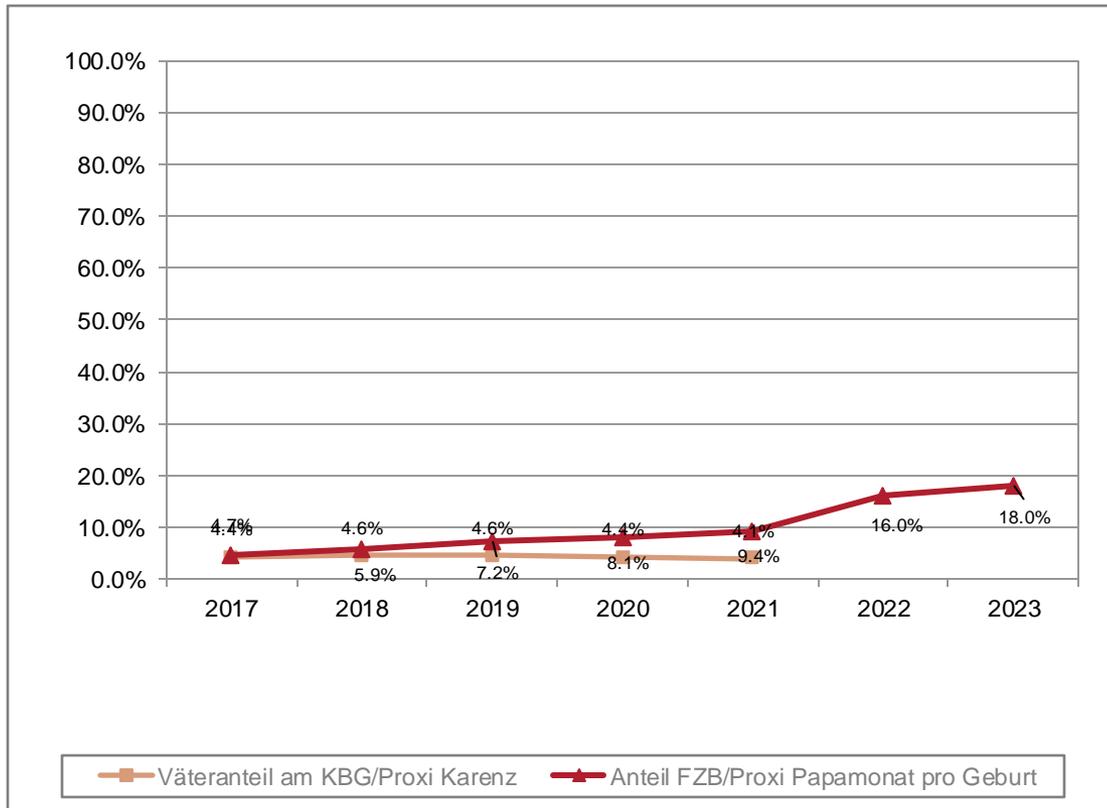
Veränderung der Nettojahreseinkommen, der Verbraucherpreise insgesamt und der Kosten für Wohnen und Energie (2015 – 2023)



Preise für Wohnen und Energie steigen stärker als Fraueneinkommen

Q: Statistik Austria

„Obwohl die Erwerbsbeteiligung der Frauen stetig gestiegen ist, hat keine entsprechende Übernahme unbezahlter Betreuungs- und Hausarbeit durch Männer stattgefunden.“

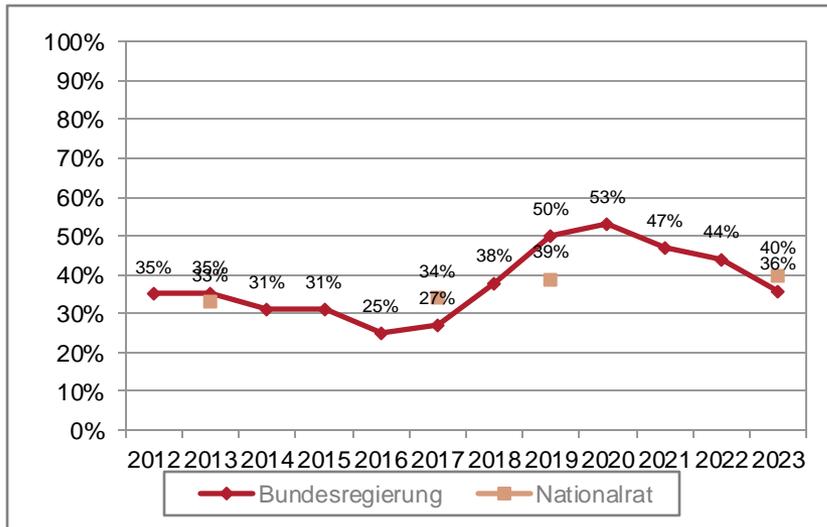


**Inanspruchnahme
Papamonat/
Familienzeitbonus sowie
Karenz/Kinderbetreuungsgeld
für Geburtskohorten 2017 bis
2023**

Anmerkungen: Die Jahresbezahl bezieht sich auf die jeweilige Geburtskohorte
Quelle Wiedereinstiegsmonitoring, L&R Sozialforschung im Auftrag der Arbeiterkammer sowie eigene Berechnungen auf Basis von <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/familie/weitere-leistungen-fuer-familien/familienzeitbonus/statistik-zum-familienzeitbonus.html>; Zahlen für Geburtskohorte 2022 und 2023 Annäherungswerte; Väteranteil am KBG noch nicht verfügbar

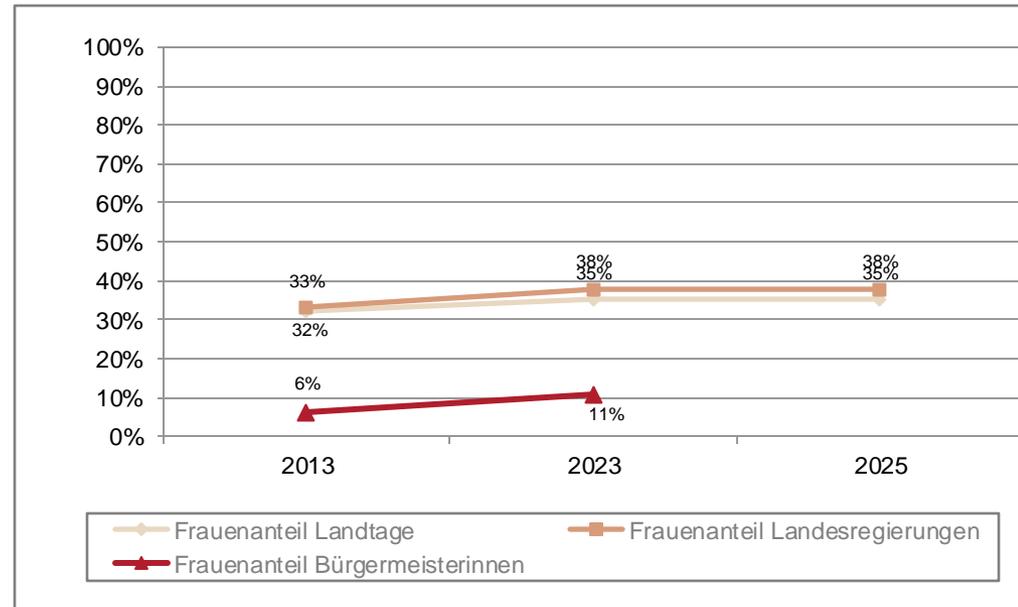
„Zeitrestriktionen, fehlende Unterstützung und männerdominierte Strukturen erschweren Frauen den Zugang in politische Entscheidungspositionen“

Frauenanteile in der Bundesregierung und im Nationalrat, 2013 bis 2025



März 2025: Frauenanteil Nationalrat 37%,
Frauenanteil Bundesregierung 42%
Große Unterschiede zwischen den Parteien –
„Zipfenschluss“, Quote, Ziele etc. haben positiven
Einfluss

Frauenanteil bei Abgeordneten der Landtage sowie Landesregierungsmitglieder, 2013, 2023 und 2025 Frauenanteil Bürgermeister:innen, 2013 und 2023

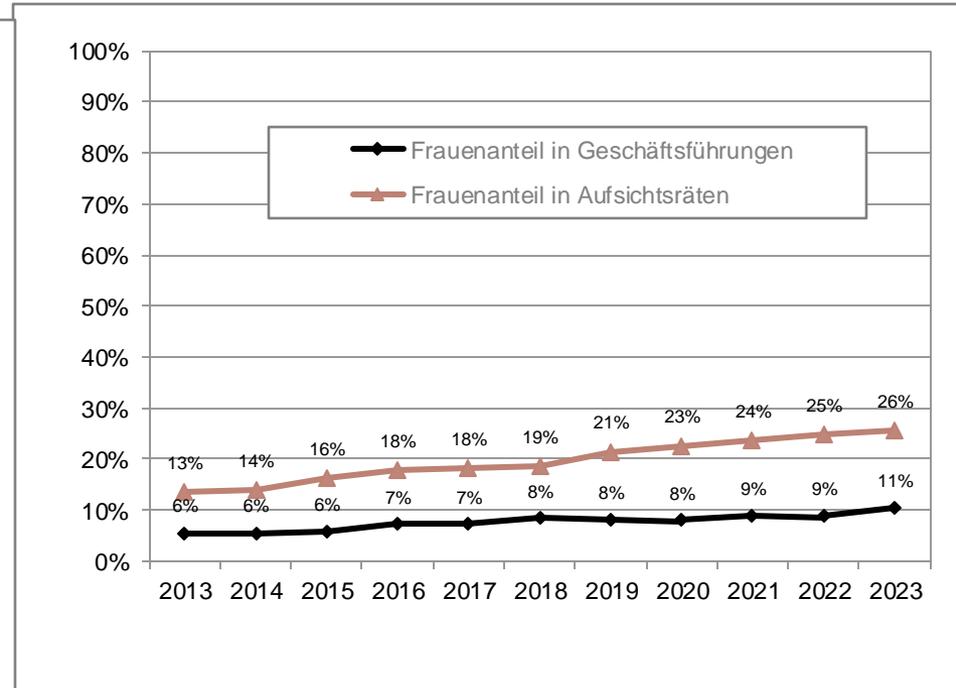
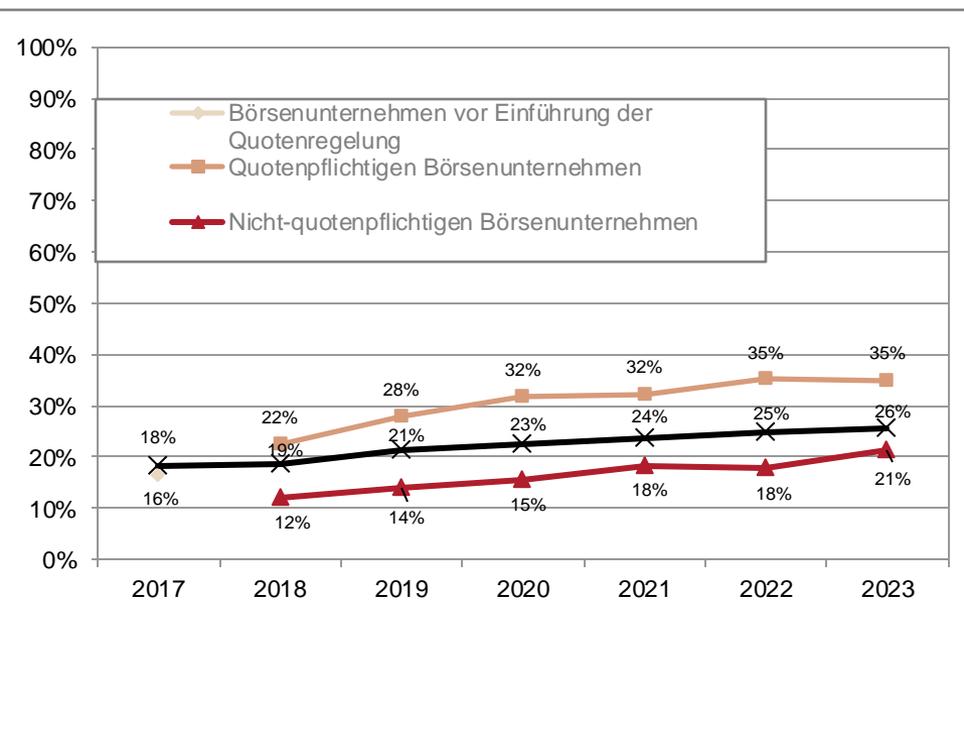


März 2025: Große Unterschiede zwischen den Bundesländern:
Kärnten, Niederösterreich, Burgenland rund ein Viertel Frauen im
Landtag
Oberösterreich, Steiermark, Salzburg niedrigste Anteile in der
Landesregierung

„Quoten bzw. Zielsetzungen unterstützen Änderungen“

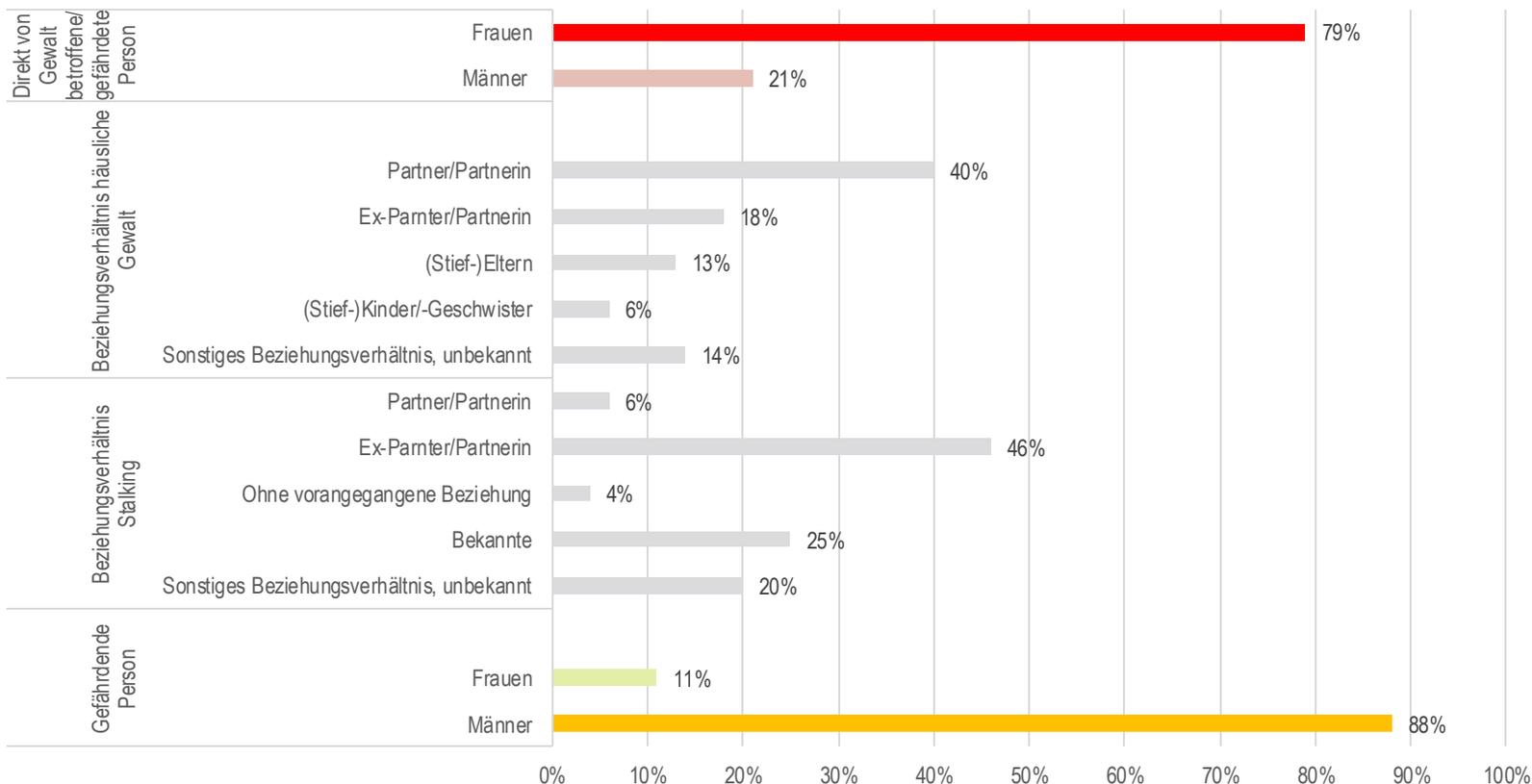
Frauenanteil in Aufsichtsräten von Börsenunternehmen und Top 200 Unternehmen, 2017 bis 2023

Frauenanteil in den Geschäftsführungen und Aufsichtsräten von Top 200 Unternehmen, 2013 bis 2023



„Geschlechterbasierte Gewalt, insbesondere im familiären Nahbereich, stellt die Spitze ungleicher (ökonomischer) Machtverhältnisse dar. Nur ein kleiner Teil ist statistisch erfasst.“

Beratungen in Gewaltschutzzentren 2023 (Anzahl 23.318)



66% wurden von der Polizei vermittelt, 17% Selbstmelder:innen, 16% von anderen Institutionen/Behörden

„Kontinuierliches Monitoring und eine unabhängige Politikbewertung können unterstützen einer Gleichstellungsrezession entgegenzuwirken“

- Fakten wichtig, um Fortschritte in der Gleichstellung sichtbar zu machen und Bewertung politischer Vorhaben zu unterstützen: Führen diese zu mehr Gleichstellung oder verfestigen diese Schieflagen?
- Schaffung bzw. Verbesserung von Datengrundlagen, um Interdependenzen und Komplexität der verschiedenen Politikfelder und Maßnahmen sichtbar zu machen
- Analysen notwendig, um faktenbasierte Handlungsvorschläge unterbreiten zu können
- Neben einer umfassenden Gleichstellungsstrategie kann hier die Schaffung einer unabhängigen Einrichtung sinnvoll sein, um Politik hinsichtlich Gleichstellungswirkungen zu beobachten.
- Ein Ansatz wäre ein „Gleichstellungsrat“ – ähnlich dem Fiskalrat www.gleichstellungsrat.at

Kontakt

IHS – Institut für Höhere Studien

A-1080 Wien, Josefstädterstraße 39

Tel: +43 (1) 59991 - 0

<http://www.ihs.ac.at>

Andrea Leitner

| leitnera@ihs.ac.at

| Tel: 01 59991– 139

L&R Sozialforschung GmbH

A-1060 Wien, Liniengasse 2A/1

Tel: +43 (1) 595 40 40 - 0

<http://www.lrsocialresearch.at>

Nadja Bergmann

| bergmann@lrsocialresearch.at

| Tel: 01 5954040 – 18