

## FRAUENPOLITIK

### HINTERGRUND UND FAKTEN

- **Erwerbsbeteiligung mit großen Unterschieden zwischen den Geschlechtern**
  - Der geschlechtsspezifische Unterschied bei der Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten ist einer der höchsten in der EU (Ö: 23,3 Prozentpunkte, 2023)
  - Obwohl sich die Differenz der Erwerbstätigenquoten von Müttern und Vätern im letzten Jahrzehnt verkleinert hat, sind die Unterschiede nach wie vor groß: Im Jahr 2023 nahmen 93,5% der Väter, aber „nur“ 79,6% der Mütter (Erwerbstätige im Alter von 25 bis 49 Jahre) mit betreuungspflichtigen Kindern unter 15 Jahren aktiv am Arbeitsmarkt teil.
- **Steigende Teilzeitquote bei Frauen**
  - 2024 war **jede zweite Frau in Österreich teilzeitbeschäftigt** (51,1%).
  - Im Zeitraum 1994 und 2023 stieg die Teilzeitquote von Frauen mit Kindern unter 15 Jahren von 38,3% auf 71,9% an.
  - Der Anteil der Beschäftigten, die aufgrund von **Betreuungspflichten** Teilzeit arbeiten und mit Kindern im Haushalt leben, ist (2024) in Österreich mit 40,9 % doppelt so hoch wie im EU-Durchschnitt (18,7 %). Bei jenen Frauen, die mit Kindern im Haushalt leben, arbeiten 71,5 % in Teilzeit. Dieser Anteil ist der höchste in der EU und liegt deutlich über dem EU-Schnitt von 31,9 %.
  - **„Eineinhalb-Verdiener-Modell“** dominiert: Ab dem dritten Geburtstag des jüngsten Kindes teilen sich mehr als die Hälfte der Paare ihre Erwerbsarbeit so auf, dass der Vater Vollzeit erwerbstätig und die Mutter teilzeitbeschäftigt ist
- **Ungleiche Verteilung von bezahlter / unbezahlter Arbeit**
  - **2/3 der unbezahlten Arbeit übernehmen Frauen.** 2/3 der bezahlten Arbeit übernehmen Männer. Den ungebrochenen Trend bestätigt die Ende 2023 veröffentlichte Zeitverwendungserhebung der Statistik Austria. Auch seit der letzten Studie, die 2008/09 publiziert wurde, gibt es kaum Veränderung in Richtung einer partnerschaftlichen Verteilung der Sorgearbeit.
  - Der **Care-Gap** beschreibt den unterschiedlichen Zeitaufwand, den Frauen und Männer für unbezahlte Arbeit aufbringen. In Ö liegt dieser bei 55%: Während Frauen wöchentlich 32 Stunden mit Kinderbetreuung, Hausarbeit und Pflege von Angehörigen verbringen, sind es bei den Männern nur 17,6 Stunden. Daten dazu wurden zuletzt mit der Zeitverwendungsstudie 2008/2009 erhoben.
  - Die **Beteiligung der Männer** an der Kindererziehung ist in den vergangenen Jahren **gesunken**: Während bei Geburten 2017 noch rund 20,5 % der Paare eine Beteiligung des Vaters an der Elternkarenz aufwiesen, waren es 2021 nur noch rund 17 %. Jeder vierte Vater, der Kinderbetreuungsgeld bezieht, unterbricht seine Erwerbstätigkeit nicht. Damit geht bei mehr als acht von zehn Paaren der Mann weder in Karenz noch bezieht er Kinderbetreuungsgeld.
- **Hoher Gender Pay Gap und Gender Pension Gap gefährden die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen**
  - Österreich hat mit **18,3 % (2023) einen der höchsten Gender Pay Gaps in der EU** (EU-27: 12 %). Die Berechnung basiert auf durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten.

- Ein Hauptgrund für den hohen Gender Pay Gap ist die deutlich **schlechtere Bezahlung in vielen frauendominierten Branchen**. Dazu ein Beispiel: Der durchschnittliche Bruttostundenlohn in Betreuungsberufen macht 16,27 Euro aus, während Techniker:innen 26,97 Euro die Stunde verdienen, also fast um 50% mehr. Diese Situation schlägt sich im Gender Pay Gap nieder, denn der Großteil der Beschäftigten im Care-Sektor sind Frauen (rund 85% in den Gesundheitsberufen, 96% in der Elementarpädagogik).
- Die ungleiche Verteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern, längere Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitphasen bei Frauen, schlechtere Bezahlung in frauendominierten Branchen und auch Lohndiskriminierung sind Gründe für die große geschlechtsspezifische Pensionslücke von 40,7% (2023). Altersarmut und Armutsgefährdung bei Frauen sind die Folge.
- **Kinderbildung und -betreuung – Zu wenig Plätze, zu kurze Öffnungszeiten**
  - Gemeinsam mit den Sozialpartner:innen und der IV wurden mittlerweile zwei Konzepte erarbeitet, wie die **Kinderbildung und -betreuung der Zukunft** aussehen könnten. Fokus sind Ausbau und Stärkung der Qualität – als zentrale Hebel zu Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Gleichstellung von Frauen und Männern. Zugleich ist Kinderbildung eines der wichtigsten Instrumente, Chancengerechtigkeit unabhängig von der Herkunft und dem sozioökonomischen Status zu stärken – somit ein Hebel, um Armut und Ausgrenzung für Kinder und deren Zukunft zu reduzieren.
  - Heute herrschen in Österreich sowohl **ein Mangel an Plätzen bei den Kleinkindern unter 3 Jahren, wie auch an ganztägigen und ganzjährigen Öffnungszeiten beim Kindergarten**. Nur 34,8 % (2024/2025) der unter 3-Jährigen werden in einer Einrichtung betreut. Für die 3-5-Jährigen gibt es zwar mehr Betreuungsplätze (94,3 % Betreuungsquote 2024/25), jedoch bestehen Probleme mit zu engen Öffnungszeiten.
  - **Die Zahl der Kindergartenplätze, die eine Vollzeitbeschäftigung der Eltern ermöglichen, steigt im Kindergartenjahr 2024/2025 weiter**. 2023/24 hatten nur 57,8 % der 3 bis 5-Jährigen einen Platz, der Eltern einen 8-Studentag (VIF-Plätze) ermöglicht. Im Folgejahr (2024/25) erfolgte ein Anstieg: 62,9 % der Plätze für 0-2-Jährigen sind in VIF-konformen Einrichtungen, bei den 3 bis 5-Jährigen sind es 59 % der Plätze.
  - Die Besuchsquoten variieren zwischen den Bundesländern deutlich. Die Schlusslichter sind Oberösterreich mit einer VIF-Quote (0-2 Jährige) von 27 %, die Steiermark mit 39,5 % und Salzburg mit 40 %.

Darüber hinaus besteht in ganz Ö ein **Mangel an Betreuungsplätzen für Kinder mit erhöhtem Unterstützungsbedarf**, z.B. aufgrund von Behinderung oder chronischen Erkrankungen (vor allem bei den unter 3-Jährigen)

- Um den internationalen Anschluss sowohl hinsichtlich Quantität als auch Qualität zu finden muss das Ausgabenniveau auf den OECD-Durchschnitt von 1 % des Bruttoinlandsproduktes (BIP) angehoben werden. Das bedeutet eine Steigerung um zumindest 1 Mrd jährlich mehr, Bedarf steigend. Die seitens der Regierung im Sommer 2023 angekündigten Investitionen idH von 4,5 Mrd bis 2030 sind ein erster Schritt in die richtige Richtung, aber nicht ausreichend.

## 2. FORDERUNGEN DER ARBEITERKAMMER

---

- **Zu Einkommen und wirtschaftlicher Unabhängigkeit von Frauen**
  - **Kollektivvertraglicher Mindestlohn von 2.000 Euro brutto bei Vollzeitbeschäftigung**
  - **Echte Lohntransparenz und Verbesserung der Einkommensgerechtigkeit durch eine rasche und vollständige Umsetzung der EU-Richtlinie zur Lohntransparenz**. Einkommensberichte sollten nicht nur erstellt werden, sondern mit einem Frauenförderplan zum Abbau von Benachteiligungen verknüpft werden. Außerdem sollen die

- Einkommen im Betrieb für alle Beschäftigten transparent sein. Hält sich ein/e Arbeitgeber:in nicht an die Vorgaben, dann braucht es Sanktionen.
- Respekt für die wichtige Arbeit in den frauendominierten, gesellschaftlich zentralen und systemrelevanten Branchen, z. B. Dienstleistungssektor, Gesundheit, Pflege und Soziales **durch eine Neubewertung von Arbeit**. Auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene müssen Diskussionen zu gleicher und gleichwertiger Arbeit und Tätigkeiten sowie der entsprechenden Entlohnung geführt werden.
  - **Betriebe müssen dafür sorgen, dass Arbeitsbedingungen altersgerecht ausgestaltet sind**, und es Beschäftigten möglich ist, gesund bis zur Pension zu arbeiten. Ein **großer Teil der Frauen (rund jede Vierte) wechselt nicht direkt aus der Erwerbstätigkeit in die Alterspension**, da gesundheitliche Einschränkungen und Überbelastungen sowie Arbeitslosigkeit dies verunmöglichen.
  - Um den **Gender-Pension-Gap und somit Altersarmut bei Frauen zu verringern**, ist eine verbesserte Anrechnung von Kindererziehungszeiten eine wichtige Maßnahme. Konkret: Auf dem Pensionskonto sollen im 5. und 6. Lebensjahr des Kindes auf Basis von 66% der Beitragsgrundlage für Kindererziehung und im 7. und 8. Lebensjahr auf Basis von 33% der Beitragsgrundlage Beiträge gutgeschrieben werden.
- **Zur gerechteren Verteilung von Sorgearbeit / Care-Arbeit**
    - **Kinderbildungs- und betreuung – dringend mindestens 1 Milliarde Euro mehr pro Jahr und einen Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz ab dem 1. Geburtstag!** Damit könnten in der Elementarpädagogik sowohl qualitative als auch quantitative Verbesserungen erzielt werden. Sprich: mehr Personal, kleinere Gruppen und somit ein besserer Betreuungsschlüssel, ganztägige Öffnungszeiten, mehr Plätze vor allem für unter 3-Jährige. Das entlastet gleichzeitig die beschäftigten Pädagog:innen, sowie die Eltern und ihre Kinder.
    - **Pflegepaket für die Langzeitpflege** ebenso wie einen **Ausbau der Ganztagschulen und Tagesbetreuung**
    - **Eine gute, gesunde, neue Vollzeit.**<sup>15</sup> Eine generelle Arbeitszeitverkürzung ermöglicht auch eine Neuaufteilung von Care-Arbeit innerhalb von Paaren, sodass Frauen und Männer Erwerbs- und Sorgearbeit gleicher verteilt leisten.
    - **Einführung des AK/ÖGB Modells der Familienarbeitszeit**, um Männer stärker in die Care-Arbeit zu involvieren und Frauen ökonomische Unabhängigkeit zu gewährleisten. Konkret sieht das Modell vor, dass Eltern pro Elternteil 350 Euro monatlich erhalten, wenn beide zwischen 28 bis 32 Stunden pro Woche erwerbstätig sind (bis zum 4. Geburtstag des Kindes).
    - **Höheren Mindestanteil des Kinderbetreuungsgeldes für Väter** - denn Väter schöpfen in der Regel nur die Mindestdauer von zwei Monaten aus. Eine Ausweitung dieser gesetzlichen Mindestdauer stärkt die Akzeptanz einer längeren Väterkarenz in Gesellschaft und Unternehmen.

### 3. REFERENZEN IM DETAIL

---

[Gute Frauenpensionen brauchen gute Erwerbskarrieren | Arbeiterkammer Wien](#)

[Frauen-Pensionsanträge | Arbeiterkammer Wien](#)

[Arbeitsmarktmonitor 2022 \(2022\) - Portal der Arbeiterkammern und des ÖGB Verlags](#)

[Arbeitsmarktmonitor 2023, WIFO im Auftrag der AK Wien](#)

[Wiedereinstiegsmonitoring 2024, L&R Sozialforschung und AK Wien.](#)

[Bundesministerium für Soziales, Pflege, Gesundheit und Konsumentenschutz \(2022\): Wege des Übertritts in die Pension im Jahr 2023, Wien, 2024.](#)

[Sozialpartner und Industriellenvereinigung für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, 2021.](#)

[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics)

<https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bildung/kindertagesheime-kinderbetreuung>

## ANNEX – ERGÄNZENDE INFORMATION RUND UM DEN GENDER PAY GAP

---

**Der hohe Gender Pay Gap geht in Ö mit einer relativ hohen Frauenerwerbstätigenquote und einer sehr hohen Teilzeitquote bei den Frauen einher.** Am Beispiel von Schweden zeigt sich aber, dass eine hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen und auch eine im EU-Vergleich hohe Teilzeitquote nicht zwangsläufig zu einem hohen Gender Pay Gap führen müssen.

**In Österreich sinkt der Gender Pay Gap im Durchschnitt langsam - um etwa 0,4 Prozentpunkte pro Jahr.** Ein stärkerer Rückgang des Gender Pay Gap von 0,8 Prozentpunkten zeigt sich in den Krisenjahren 2008/2009: Der Verlust von gut bezahlten Arbeitsplätzen für alle Arbeitnehmerinnen, die Zunahme von Arbeitslosigkeit gesamt, Kurzarbeitsprogramme und das Verschwinden von Frauen in die Erwerbsferne sind hierfür ausschlaggebend. Auch für das Pandemiejahr 2020, zeigt sich eine deutliche Verkleinerung des prozentuellen Einkommensunterschiedes (minus 1 Prozentpunkt). Zwischen 2020 und 2024 geht der Gender Pay Gap nur langsam zurück, im Jahresdurchschnitt um - 0,3 Prozentpunkte.

### **Wirken bisherige Maßnahmen zur Reduzierung des Gender Pay Gap?**

- **Einerseits** sind in Ö gesetzlich nur die größten Unternehmen **mit mehr als 150 Arbeitnehmer:innen** zur Erstellung von Einkommensberichten verpflichtet. In der österreichischen **KMU-Landschaft** wirkt die Verpflichtung nicht.
- **Andererseits** sind Unternehmen, die Einkommensberichte legen und den Einkommensunterschied darin darstellen, nicht verpflichtet, **Maßnahmen** zu setzen, um die Unterschiede zu beseitigen; noch gibt es **Sanktionen**, für den Fall, dass der Einkommensbericht nicht ordnungsgemäß erstellt wird.

**Eine Studie von 2021** zeigt, dass bisherige Maßnahmen (Einkommensberichte und Stelleninserate) zur Reduzierung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles noch zu kurz greifen. Es liege hauptsächlich in der Verantwortung der Arbeitnehmer:innen, die in den Einkommensberichten bereitgestellten Informationen zu nutzen, um höhere Löhne auszuhandeln. Darüber hinaus ziele die österreichische Transparenzpolitik bewusst nicht auf eine wichtige Determinante des geschlechtsspezifischen Lohngefälles ab – die Tatsache, dass Männer im Vergleich zu Frauen in besser zahlende Branchen und Unternehmen tätig sind (Gulyas et al 2021).

### **Die EU-Entgelttransparenz-Richtlinie bringt wesentliche Verbesserungen**

Die europäische Entgelttransparenzrichtlinie ist am 6. Juni 2023 in Kraft getreten und muss bis 7. Juni 2026 in Österreich umgesetzt werden. Sie soll Entgelttransparenz und damit Entgeltgleichheit stärken. Nicht mehr individuell Betroffene sollen für die Durchsetzung von Entgeltgleichheit verantwortlich sein, sondern Arbeitgeber werden durch kollektive Instrumente verpflichtet, ihre Entgeltstrukturen zu überprüfen. Mehr Transparenz – etwa durch verpflichtende Berichte über geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Unternehmen mit über 100 Beschäftigten ab 2031 – soll die Entgeltgleichheit verbessern.

#### KONTAKT

---

AK Wien - Abteilung Frauen und Gleichstellungspolitik  
Vera Glassner/Veronika Adensamer  
[vera.glassner@akwien.at](mailto:vera.glassner@akwien.at); [veronika.adensamer@akwien.at](mailto:veronika.adensamer@akwien.at)