
874/A(E) XXVIII. GP

Eingebracht am 20.05.2026

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

ENTSCHLIESSUNGSANTRAG

der Abgeordneten Elisabeth Götze, Meri Disoski, Markus Koza, Freundinnen und Freunde

betreffend Frauenkarrieren unterstützen durch faire Bedingungen am Arbeitsmarkt und für Gründerinnen: "Frauen fördern, Standort stärken"

BEGRÜNDUNG

Noch immer werden Frauen in ihren Karrieren strukturell ausgebremst – durch traditionelle Rollenbilder, Diskriminierung am Arbeitsplatz, starre Unternehmenskulturen, fehlende Vereinbarkeit, Teilzeitfallen, schlechtere Bedingungen für Gründerinnen und massive Einkommensunterschiede. Ziel muss es sein, strukturelle Benachteiligungen abzubauen, Frauenkarrieren gezielt zu fördern, den Gender Pay Gap zu schließen und so das ausgebremste Potenzial von Frauen endlich zu heben. Wenn Frauen gleichberechtigte Chancen haben Karriere zu machen und wenn Arbeit so organisiert ist, dass Frauen nicht zwischen Kind und Karriere wählen müssen, gewinnen alle: Frauen, Unternehmen und Gesellschaft – und damit Österreich als zukunftsfähiger Standort.

Eine moderne Arbeitsmarktpolitik muss darauf ausgerichtet sein, gleiche und faire Bedingungen zwischen Frauen und Männern zu schaffen. Qualifikationen bleiben sonst ungenutzt, Innovationspotenziale werden nicht ausgeschöpft und Unternehmen verlieren dringend benötigte Fachkräfte.¹

Ein zentraler Aspekt dabei ist die Gleichstellung von Teil- und Vollzeitbeschäftigung. Solange Teilzeit mit geringeren Aufstiegschancen, niedrigerem Stundenlohn und geringerer sozialer Absicherung einhergeht, bleibt sie eine strukturelle Sackgasse – in der überwiegend Frauen landen. Es braucht daher klare gesetzliche und betriebliche Rahmenbedingungen, die sicherstellen, dass Teilzeit- und Vollzeitarbeit gleich behandelt werden. Wer Teilzeit arbeitet, darf nicht bei geleisteter Mehrarbeit benachteiligt werden und muss die Chance bekommen bei regelmäßiger Mehrarbeit

¹ <https://www.wko.at/fachkraefte/arbeitskraefteradar>

Stunden aufzustocken. Nur so kann Teilzeit ihre Funktion als flexible Arbeitsform erfüllen, ohne zur Teilzeitfalle zu werden.

Ebenso notwendig sind tiefgreifende Veränderungen in der Unternehmenskultur. In vielen Betrieben orientieren sich Karrierepfade noch immer an einem überholten Idealbild permanenter Verfügbarkeit und linearen Vollzeitbiografien. Diese an der männlichen Erwerbsbiografie ausgelegte Arbeitsnorm ist überholt und wirkt benachteiligend gegenüber all jenen, die Sorgeverantwortung tragen – das sind vor allem Frauen. Gefordert ist eine Arbeitsorganisation, die Leistung nicht an Präsenz misst, sondern an Ergebnissen, und die Vereinbarkeit nicht als individuelles Problem, sondern als betriebliche Verantwortung versteht. Arbeit muss so organisiert werden, dass Menschen mit Sorgeverpflichtungen diesen nachkommen können. Das beinhaltet unter anderem die Akzeptanz von Teilzeit auf allen Ebenen, das Ansetzen wichtiger Termine möglichst nicht an Randzeiten und (Top) Job Sharing. Diskriminierende Strukturen müssen systematisch identifiziert und beseitigt werden.

Niedrige Frauenquoten in Führungsebenen sind nicht Folge individueller Qualifikationsprofile von Frauen, sondern ein strukturelles Problem. Die anhaltende Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen zeigt, dass freiwillige Maßnahmen nicht ausreichen.² Verbindliche Quotenregelungen in Geschäftsführungen und Aufsichtsräten sind hier ein wirksames Instrument, um bestehende strukturelle Barrieren zu durchbrechen. Dadurch werden wichtige Vorbilder geschaffen und tatsächliche Chancengleichheit ermöglicht. Diversere Teams verbessern zudem nachweislich die Entscheidungsqualität in Unternehmen.³

Ein weiterer zentraler Hebel ist Lohntransparenz. Solange Gehaltsstrukturen intransparent bleiben, können bestehende Ungleichheiten fortbestehen. Transparente Einkommenssysteme sind ein Baustein dafür, dass gleichwertige Arbeit auch gleich entlohnt wird. Sie stärken die Verhandlungsposition von Frauen und erhöhen gleichzeitig den Druck auf Unternehmen, faire Entlohnungssysteme zu etablieren. Österreich hat die EU-Entgelttransparenz-Richtlinie immer noch nicht umgesetzt.⁴ Das muss dringend geschehen.

Frauen sind insbesondere im höheren Erwerbsalter häufig von strukturellen Benachteiligungen am Arbeitsmarkt betroffen. Gleichzeitig erschweren fehlende Betreuungsangebote, unflexible Kurszeiten oder ungeeignete Lernumgebungen vielfach den Zugang zu Weiterbildungsangeboten. Es braucht daher gezielt auf Frauen zugeschnittene AMS-Programme sowie Bildungsmaßnahmen, die ihre Lebensrealitäten berücksichtigen. Besonders in Zukunftsbereichen wie Green Economy, Digitalisierung und Künstlicher Intelligenz ist eine stärkere Qualifizierung von Frauen

² <https://www.frauenfuehren.at/daten-und-fakten.html>

³ siehe Simionescu, L.N., Gherghina, Ș.C., Tawil, H. et al. Does board gender diversity affect firm performance? Empirical evidence from Standard & Poor's 500 Information Technology Sector. *Financ Innov* 7, 52 <https://doi.org/10.1186/s40854-021-00265-x>

⁴ <https://orf.at/stories/3427421/> und <https://orf.at/stories/3430299/>

notwendig, um Chancengleichheit zu fördern und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Nicht zuletzt bedarf es gezielter Fördermaßnahmen für weibliche Gründerinnen. Frauen gründen seltener, haben erschwerten Zugang zu Kapital und sind in innovationsgetriebenen Branchen unterrepräsentiert.⁵ Dabei liegt gerade hier ein enormes wirtschaftliches Potenzial. Durch spezifische Förderprogramme, besseren Zugang zu Finanzierung und Beratung kann die Gründungsdynamik von Frauen nachhaltig gestärkt werden. Das erhöht nicht nur die wirtschaftliche Vielfalt, sondern schafft zusätzliche Arbeitsplätze und Innovationsimpulse für die Wirtschaft.

Die bestehenden Ungleichheiten am Arbeitsmarkt sind kein Naturgesetz, sondern Ergebnis unzulänglicher politischer und struktureller Rahmenbedingungen. Sie zu verändern und die ökonomische Unabhängigkeit von Frauen zu stärken sind zentrale Voraussetzungen für wirtschaftlichen Erfolg, soziale Gerechtigkeit und gesellschaftlichen Fortschritt. Ein „Weiter wie bisher“ würde bedeuten, weiterhin auf das Potenzial der Hälfte der Bevölkerung zu verzichten. Ziel muss daher eine Arbeitswelt sein, in der Frauen und Männer gleiche Chancen vorfinden – unabhängig von Arbeitszeitmodell, Familienstand oder Lebensentwurf. Nur so kann Österreich langfristig wettbewerbsfähig und zukunftsfähig bleiben. Die vorgeschlagenen Maßnahmen tragen dazu bei, Frauen in der Arbeitswelt zu stärken, wirtschaftliche Potenziale zu heben und unsere Gesellschaft neu zu beleben – eine Win-win-win-Situation für Österreich.

Die unterfertigenden Abgeordneten stellen daher folgenden

ENTSCHLIESSUNGSANTRAG

Der Nationalrat wolle beschließen:

„Die Bundesregierung, insbesondere der Bundesminister für Wirtschaft, Energie und Tourismus, die Bundesministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz und die Bundesministerin für Frauen, Wissenschaft und Forschung, wird aufgefordert, sich des Themas ‚Frauen fördern, Standort stärken‘ anzunehmen und einen Nationalen Aktionsplan vorzulegen, der Frauenkarrieren fördert, Gleichberechtigung am Arbeitsmarkt herstellt, Gründerinnen unterstützt und insbesondere folgende Punkte enthält:

- Gleichstellung von Teilzeit- und Vollzeitkräften durch die Gleichstellung von Mehr- und Überstunden⁶

⁵ siehe Brigitte Ecker, Sascha Sardadvar, Verena Régent (WPZ Research), Karl-Heinz Leitner, Nico Pintar, Georg Zahradnik, Bernhard Dachs (AIT). Studie zu Unternehmensgründungen (2024) sowie Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus. KMU im Fokus 2025 (2026)

⁶ Siehe Antrag 31/AAA XXVIII. GP <https://www.parlament.gv.at/XXVIII/AAA/31>

- Steuerliche Gleichbehandlung für die ersten zehn geleisteten Mehr- bzw. Überstunden;
 - Rücknahme des Ausbaus von Steuerbegünstigungen für Überstunden.
- Recht auf Stundenaufstockung bei regelmäßigen Mehrstunden.⁷
- Beratungsangebote und finanzielle Anreize für Unternehmen, Unternehmenskultur und Arbeitsorganisation modernisieren z.B. durch folgende Maßnahmen:
 - Umstellung der Arbeitsorganisation z.B. Job Sharing, Führung in Teilzeit, Flexible Arbeitszeitmodelle, Homeoffice- und Remote-Arbeitsmöglichkeiten;
 - Bewusstseinsbildung: Akzeptanz von Teilzeit auf allen Ebenen, Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten, Abbau von Diskriminierung und stereotypen Rollenbildern;
 - Gendergerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsmitteln (z.B. Maschinen und Möbel für unterschiedliche Körpergrößen, angepasste Laborausstattung);
 - Bekämpfung von Gewalt am Arbeitsplatz entsprechend der ILO-190.
- Frauenquoten in Schlüsselpositionen
 - Vorstandsgremien börsennotierter Unternehmen, die aus mehr als zwei Personen bestehen, muss mindestens eine Frau angehören;⁸
 - Bevorzugung von Unternehmen bei öffentlichen Ausschreibungen, die diese Quote erfüllen (in der Übergangszeit bis zur Verbindlichkeit);
 - 30% Frauenquote in WKO-Führungspositionen sowie eine paritätische Besetzung der WKO-Wahlvorschläge, solange Frauen kandidieren.
- Transparenz bei Löhnen
 - Verpflichtende Einkommensberichte ab 35 Mitarbeiter:innen;
 - Pflicht für Arbeitgeber, Lohndiskriminierung entgegenzuwirken;
 - Wirksame Sanktionsmöglichkeiten;
 - Zügige Umsetzung der EU-Entgelttransparenz-Richtlinie.
- Auf Frauen zugeschnittene Weiterbildung
 - AMS-Programm mit Fokus auf Frauen im höheren Erwerbsalter;
 - Rahmenbedingungen bei Bildungsmaßnahmen, die die Bedürfnisse von Frauen berücksichtigen (Kurszeiten, Kinderbetreuung, Geschlechterhomogene Gruppen, weibliche Mentorinnen, sichere Lernumgebung);
 - Weiterbildung von Frauen in Zukunftstechnologien (Green Economy, Kreislaufwirtschaft, Digitalisierung, AI).
- Aufwertung von systemrelevanten und frauendominierten Branchen wie Pflege, Soziales und Bildung, unter anderem durch
 - Gerechte Löhne;

⁷ Siehe Antrag 575/A(E) XXVIII. GP <https://www.parlament.gv.at/gegenstand/XXVIII/A/575>

⁸ Siehe Abänderungsantrag zu 421 d.B. XXVIII. GP

<https://www.parlament.gv.at/gegenstand/XXVIII/NRSITZ/71> (Top 12)

https://www.parlament.gv.at/dokument/XXVIII/NRAVISO/71/imfname_1747196.pdf

- Dienstplansicherheit;
- Altersangepasstes Arbeiten.
- Förderinitiative für Gründerinnen und für Investitionen
 - Frauenspezifische Coachingangebote in der Gründungsphase (Gründerservice WKO);
 - Haftungs- und Förderprogramme für Frauen in der Gründungs- und Wachstumsphase.“

In formeller Hinsicht wird die Zuweisung an den Ausschuss für Wirtschaft, Industrie und Energie vorgeschlagen.