

Bericht zur Wirkungsorientierung 2025

Bericht zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung 2025

gemäß § 68 Abs. 5 BHG 2013 iVm.
§ 7 Abs. 5 Wirkungscontrollingverordnung

Bericht zur Wirkungsorientierung 2025

Bericht zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung 2025

gemäß § 68 Abs. 5 BHG 2013 iVm. § 7 Abs. 5 Wirkungscontrollingverordnung

Wien, 2026

Impressum

Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:
Bundeskanzleramt (BKA)
Sektion III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation
Hohenstaufengasse 3, 1010 Wien
bundeskanzleramt.gv.at

Verlags- und Herstellungsort: Wien, Oktober 2026
Redaktion und Gesamtumsetzung: Abteilung III/10 – Mag.(FH) Stefan Lindeis
Fotonachweis: BKA/Regina Aigner (Cover), Jakob Glaser (Seite 3)
Gestaltung: BKA Corporate Identity & Kommunikationsdesign
Druck: Ferdinand Berger und Söhne GmbH
Wien, 2026. Stand: 17. September 2026

Copyright und Haftung:
Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig.
Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundeskanzleramtes und der Autorin/des Autors ausgeschlossen ist. Rechtausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorin/des Autors dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.
Diese Publikation steht auf der Website des Öffentlichen Diensts unter https://oeffentlicherdienst.gv.at/wirkungsorientierte-verwaltung/rechtsgrundlagen-berichte-und-materialien/berichte-zur-wirkungsorientierung/ zum Download zur Verfügung.

Rückmeldungen:
Ihre Überlegungen zu vorliegender Publikation übermitteln Sie bitte an iii10@bka.gv.at.

ISBN: 978-3-9506241-2-0

Vorwort



Staatssekretär
Alexander Pröll, LL.M.

In einer zunehmend vernetzten Welt schaffen verlässliche Daten die Grundlage dafür, Entwicklungen zu verstehen, über Grenzen hinweg zusammenzuarbeiten und gemeinsam ein zukunftsfrohes Österreich zu gestalten. Der Bericht zur Wirkungsorientierung 2025 schafft dafür eine wichtige Grundlage und unterstützt uns, auch künftig fundierte Entscheidungen zu treffen und gemeinsame Lösungen für die anstehenden Aufgaben zu entwickeln.

Die Festlegung konkreter Ziele anhand nachvollziehbarer Messgrößen trägt dazu bei, das Regierungsprogramm systematisch und ressourcenschonend umzusetzen. Als Staat stehen wir täglich vor der Anforderung, unterschiedliche und mitunter auch gegenläufige Interessen miteinander in Einklang zu bringen. Eine wirkungsorientierte Vorgehensweise ermöglicht es dabei, politische Vorhaben an den konkreten Herausforderungen und Bedürfnissen der Bürgerinnen und Bürger auszurichten und damit eine tragfähige Grundlage für den gesellschaftlichen Konsens zu schaffen.

Gerade angesichts begrenzter finanzieller Spielräume ist ein transparenter und verantwortungsvoller Umgang mit den verfügbaren Mitteln ein wesentlicher Faktor für die Glaubwürdigkeit der Arbeit der Bundesregierung und der staatlichen Einrichtungen insgesamt bei der Bevölkerung. Die Wirkungsorientierung macht die gesetzten Ziele sowie die zu ihrer Erreichung vorgesehenen Maßnahmen plausibel und dokumentiert deren Umsetzung anhand überprüfbarer Kriterien. Indem Vertreterinnen und Vertreter aus Verwaltung, Politik und Medien sowie die Öffentlichkeit Einblick in die Prioritäten und Ergebnisse des Handelns der öffentlichen Hand erhalten, wird eine gemeinsame und empirische Basis für den gesellschaftlichen Diskurs geschaffen.

Ich lade Sie ein, sich mit den Fortschritten unserer Arbeit und den kommenden Herausforderungen im Rahmen dieses Berichts vertraut zu machen.

Mein besonderer Dank gilt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich täglich für die Umsetzung und Weiterentwicklung der Wirkungsorientierung engagieren. Ihr Einsatz ermöglicht es uns, unseren Arbeitsauftrag wirksam zu erfüllen, unser Handeln transparent zu begründen und damit das Vertrauen in öffentliche Institutionen nachhaltig zu stärken.

Alexander Pröll, LL.M.
Staatssekretär für Digitalisierung, Verfassung, Öffentlichen Dienst,
Koordinierung und Kampf gegen Antisemitismus

Inhalt

1 Einordnung und Aufbau des Berichts 5

2 Ausgangspunkt 9

3 Gleichstellung – eine Querschnittsmaterie 10

4 Zielkorridore der Gleichstellung von Frauen und Männern 11

5 Internationale Einordnung der Gleichstellung 12

6 Gleichstellung und das System der Wirkungsorientierung 16

7 Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung 18

8 Darstellung der Ergebnisse 22

9 Executive Summary 28

10 Arbeitsmarkt und Bildung 31

11 Entscheidungspositionen und -prozesse 64

12 Infrastruktur und Umwelt 88

13 Vereinbarkeit von Familie und Beruf 102

14 Schutz vor Gewalt 119

15 Gesundheit 137

16 Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung 152

Abbildungsverzeichnis 175

Tabellenanhang 176

1 Einordnung und Aufbau des Berichts

Der vorliegende Bericht befasst sich mit dem Ziel der Herstellung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, das im Zuge der Haushaltsführung des Bundes im Allgemeinen und in der Berücksichtigung des Grundsatzes der Wirkungsorientierung im Speziellen verfolgt wird. Ergänzend zum Bericht zur Wirkungsorientierung 2025, der unter anderem die Ergebnisse auf Gleichstellungsziel- und Kennzahlenebene der einzelnen Untergliederungen darstellt, stehen hier ressortübergreifende Aspekte im Fokus. Der Bericht zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung 2025 erscheint hiermit zum 9. Mal als eigenständiges Produkt.

Der Aufbau gestaltet sich wie folgt: Ausgehend vom Ausgangspunkt der Berichtslegung (Kapitel 2) wird erläutert, warum die Berücksichtigung des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern eine Querschnittsmaterie darstellt (Kapitel 3) und welche Zielkorridore damit in Verbindung stehen (Kapitel 4). Anschließend erfolgen eine Einordnung der nationalen Bestrebungen in den internationalen Kontext (Kapitel 5), die Darstellung der Verankerung der Querschnittsmaterie im Rahmen der Wirkungsorientierung (Kapitel 6) sowie die Beschreibung des Koordinierungsprozesses (Kapitel 7) und die Darstellung der Ergebnisse (Kapitel 8). Zur Orientierung wird dann ein kompakter Überblick über die zentralen Inhalte, in Form einer „Executive Summary“ (Kapitel 9), gegeben. Im Hauptteil berichten die Themencluster über ihre Schwerpunkte, Metaindikatoren sowie erzielte Fortschritte im Berichtsjahr (Kapitel 10–16).

Um den vielfältigen Ansprüchen der Rezipierenden entgegen zu kommen, werden der Bericht zur Wirkungsorientierung 2025 und der Bericht zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung 2025 sowohl in Papier- als auch in elektronischer Form veröffentlicht[1] .

1 PDF-Dateien auf https://oeffentlicherdienst.gv.at/wirkungsorientierte-verwaltung/rechtsgrundlagen-berichte-und-materialien/berichte-zur-wirkungsorientierung/ (zuletzt aufgerufen am 07.08.2026), detailliertere Inhalte auf der Website https://wirkungsmonitoring.gv.at (zuletzt aufgerufen am 07.08.2026).

Exkurs: Begriffsbestimmung und Einbettung von Frauenförderung, Gender Mainstreaming und Diversitätsmanagement

Frauenförderung bezeichnet gezielte Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen in Bildung, Beruf, Politik und Gesellschaft. Sie zielt darauf ab, bestehende Benachteiligungen abzubauen und Frauen in unterrepräsentierten Bereichen zu stärken[2]. Darauf aufbauend ist der Ansatz des Gender Mainstreamings, ein politisches und administratives Konzept, das die Berücksichtigung der Gleichstellung der Geschlechter als durchgängiges Leitprinzip in allen Entscheidungsprozessen verankert. Dabei werden Maßnahmen und Strategien von Beginn an systematisch auf ihre geschlechtsspezifischen Auswirkungen geprüft[3]. Eng damit verbunden ist das Gender Budgeting, das die geschlechtergerechte Analyse und Gestaltung öffentlicher Haushalte umfasst. Die Geschlechterdimension wird somit auch bei der Budgetierung berücksichtigt, um eine faire Verteilung öffentlicher Mittel und Leistungen zwischen den Geschlechtern sicherzustellen[4]. Die Grundlage dieses Berichts ist somit im Bereich des Gender Mainstreamings und Budgetings zu verorten.

Historisch entwickelte sich die Frauenförderung international vor allem in den 1970er- und 1980er-Jahren im Zuge der zweiten Frauenbewegung, mit Schwerpunkten auf Quotenregelungen, dem erleichterten Bildungszugang für Frauen sowie der Einrichtung von Gleichstellungsbüros[5]. Einen entscheidenden Impuls erhielt die Gleichstellungspolitik 1995 bei der 4. Weltfrauenkonferenz in Peking, bei der Gender Mainstreaming als globales politisches Ziel festgeschrieben wurde[6]. Ab den 2000er-Jahren gewann Gender Budgeting international an Bedeutung, gefördert durch Organisationen wie die Vereinten Nationen, die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) und die Weltbank[7].

---

2 BM für Frauen, Familie, Integration und Medien (2020): *Frauenpolitik in Österreich*. Wien.

3 Rat der Europäischen Union (1998): Beschluss zur Integration der Chancengleichheit von Frauen und Männern in alle Politiken und Maßnahmen der Gemeinschaft.

4 Bundesministerium für Finanzen (BMF) (2014): *Gender Budgeting im Rahmen der wirkungsorientierten Haushaltsführung*. Wien.

5 Offen, K. (2000): *European Feminisms, 1700–1950*. Stanford University Press.

6 Vereinte Nationen (1995): *Beijing Declaration and Platform for Action*. New York. www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/PFA_E_Final_WEB.pdf (zuletzt aufgerufen am 07.08.2026).

7 Budlender, D. & Hewitt, G. (2002): *Gender Budgets Make Cents: Understanding Gender Responsive Budgets*. Commonwealth Secretariat.

In Österreich markierte 1993 die Einführung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GlBG) (BGBl. Nr. 100/1993) einen wichtigen Schritt, indem es erstmals eine rechtliche Grundlage für besondere Fördermaßnahmen für Frauen im öffentlichen Dienst schuf. Desweiteren wurden in den 1990er-Jahren in Ländern und Gemeinden Frauenbüros und Gleichstellungsstellen eingerichtet. Die Bundesregierung bekannte sich im Jahr 2000 offiziell zu Gender Mainstreaming mit der Gender Mainstreaming-Strategie des Bundes[8], und 2004 starteten erste Pilotprojekte zu Gender Budgeting, insbesondere in Wien[9]. Eine bedeutende rechtliche Aufwertung erfolgte 2009, als Gender Budgeting in den Verfassungsrang erhoben wurde: Artikel 13 Abs. 3 B-VG verpflichtet Bund, Länder und Gemeinden, in ihrer Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben. Seit 2013 ist Gender Budgeting integraler Bestandteil der Wirkungsorientierten Haushaltsführung des Bundes. Mit der erstmals im Rahmen des diesjährigen Bundesbudgets veröffentlichten Gender Budgeting Beilage[10] wurde dieser Ansatz nun um eine weitere, übergreifende Darstellung ergänzt. Sie gibt einen ressortübergreifenden Überblick über die im Bundesbudget verankerten gleichstellungsrelevanten Ziele und Maßnahmen und macht damit die Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Bundeshaushalt noch sichtbarer.

Diversitätsmanagement ist ein ganzheitliches Organisations- und Personalentwicklungskonzept, das die Vielfalt von Menschen in Bezug auf gesellschaftlich und rechtlich anerkannte Merkmale, wie Geschlecht, Alter, ethnische Herkunft, Behinderung, sexuelle Orientierung, Religion und soziale Herkunft wertschätzt und strategisch nutzt bzw. berücksichtigt[11]. Frauenförderung stellt dabei eine spezifische Maßnahme innerhalb des Diversity Managements dar, die ausschließlich auf die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit fokussiert. Gender Mainstreaming kann als strategische Querschnittsmethode verstanden werden, die – ähnlich wie Diversity Management – in allen Prozessen verankert wird, jedoch den Aspekt Geschlecht in den Mittelpunkt stellt und eine spezifische Diversitätskategorie fokussiert. Gender Budgeting fungiert als finanzielles Steuerungsinstrument innerhalb von Gender Mainstreaming und kann, wenn es weitere Dimensionen von Vielfalt berücksichtigt, auch als Teilstrategie des Diversity Managements wirken.

---

8 BM für Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz (2000): *Bericht zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in Österreich*. Wien.

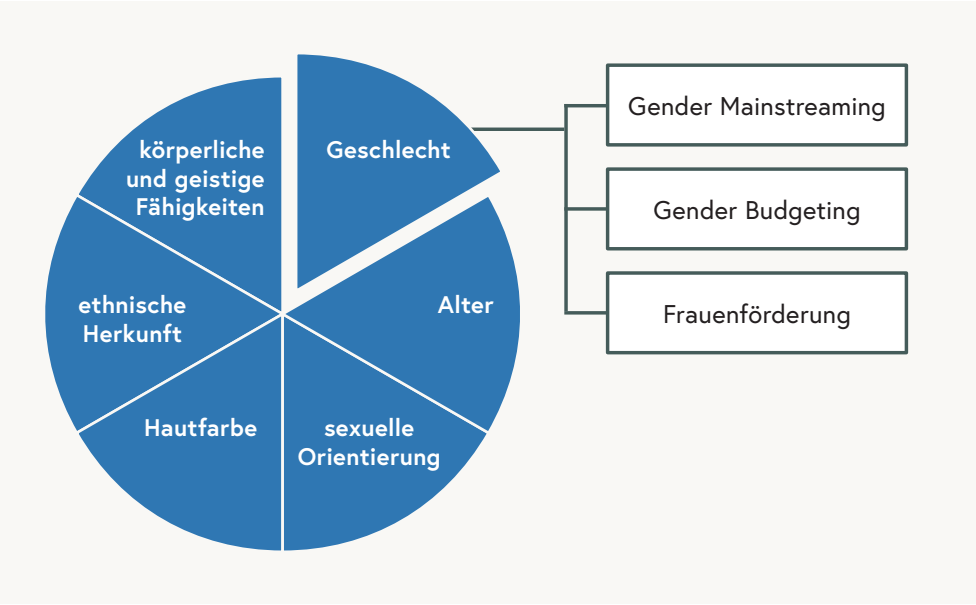
9 Stadt Wien (2005): *Gender Budgeting in Wien – Pilotbericht*. Wien. www.wien.gv.at/finanzen/budget/gender-budgeting.html (zuletzt aufgerufen am 07.08.2026).

10 https://service.bmf.gv.at/Budget/Budgets/2027_2028/beilagen/Gender_Budgeting_2027_2028.pdf (zuletzt aufgerufen am 27.08.2026).

11 Gardenswartz, L. & Rowe, A. (1998): *Managing Diversity*. Crisp Publications.

Zusammenfassend lässt sich sagen: Diversitätsmanagement ist ein breit gefasstes Konzept, Gender Mainstreaming ist eine strategische Ausrichtung, Frauenförderung eine operative Maßnahme und Gender Budgeting das zentrale finanzielle Werkzeug zur Umsetzung geschlechtergerechter Politik. Somit sind Frauenförderung, Gender Mainstreaming und Gender Budgeting einzelne Instrumente, die ineinandergreifen und einer Diversitätskategorie (Geschlecht) des Gesamtkonzeptes des Diversitätsmanagements dienlich sind.

Abbildung 1: Einordnung von Gleichstellung und Diversitätsmanagement



Quelle: BKA

2 Ausgangspunkt

„Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau.“[12]

In der österreichischen Bundesverfassung sind Staatszielbestimmungen verankert. Eine von ebendiesen ist das Bekenntnis zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Die öffentliche Verwaltung setzt – in ihrer Funktion als ausführendes Organ – diese gesetzliche Vorgabe um.

12 Art. 7 Abs. 2 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG), StF: BGBl. Nr. 1/1930 (WV) idF BGBl. I Nr. 194/1999 (DFB).

3 Gleichstellung – eine Querschnittsmaterie

Das Spektrum der öffentlichen Aufgaben ist breit und folglich divers. Die zu bearbeitenden Herausforderungen können dabei zum Teil von einzelnen Bundesministerien oder obersten Organen selbstständig bewältigt werden. Der Großteil der Problemstellungen kann jedoch nur durch das koordinierte Handeln mehrerer bzw. sämtlicher Verantwortlicher gelöst werden. Diese Handlungsfelder werden als Querschnittsmaterien bezeichnet. Neben zahlreichen weiteren Herausforderungen – wie bspw. jener der digitalen und ökologischen Transformation, der Bewältigung des demografischen Wandels oder dem Klimaschutz – trifft dies auch auf die Herstellung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern zu. Denn bestehende geschlechterbezogene Diskriminierungen können nur dann erfolgreich beseitigt, und nicht geschlechtergerechte Verhältnisse nur dann verändert werden, wenn über verwaltungsinterne Grenzen hinaus zusammengearbeitet wird und sämtliche Bundesministerien und oberste Organe involviert sind.

4 Zielkorridore der Gleichstellung von Frauen und Männern

Um eine Querschnittsmaterie – dem rechtlichen Auftrag folgend – erfolgreich bearbeiten zu können, wird ein gemeinsamer Verständigungs- und Handlungsrahmen benötigt. In Bezug auf die Herstellung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, stellt die Wirkungsorientierung den Handlungsrahmen der österreichischen Bundesverwaltung dar. In diesem Zusammenhang wurden drei Perspektiven als Zielrichtungen festgelegt:

Die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern bedeutet

- die Herstellung von geschlechtergerechten Verhältnissen innerhalb definierter Systeme (Finanzmarkt, Umwelt, Bildung etc.);
- die Förderung abgrenzbarer Personengruppen (Mädchen, Buben, Frauen, Männer), ausgehend von einer bestehenden Diskriminierung;
- die Herstellung von Rahmenbedingungen, welche Anerkennung, Respekt und Würde für Personen und Personengruppen garantieren.

5 Internationale Einordnung der Gleichstellung

Die Verfolgung des Ziels der Herstellung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist keine ausschließlich nationale Angelegenheit, sondern hat – insbesondere aufgrund der Tatsache, dass es sich dabei um eine Querschnittsmaterie handelt – auch internationale Relevanz. Dies zeigt sich unter anderem an den diesbezüglichen Aktivitäten der Vereinten Nationen (UN), der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) und der Europäischen Union (EU).

Die Generalversammlung der Vereinten Nationen (UN) verabschiedete im Jahr 1979 die Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW).[13] Die Gleichstellung von Frauen und Männern fand auch als MDG 3 („Gleichberechtigung der Geschlechter und Ermächtigung der Frauen")[14] Eingang in die Millenniums-Entwicklungsziele (MDGs) und in weiterer Folge als SDG 5 („Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen")[15] in die Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs).

Die Bestrebungen der OECD kamen in den vergangenen Jahren durch verschiedene Meilensteine zum Ausdruck. So wurde mit dem OECD-Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality[16] ein Instrument geschaffen, welches die Planung von Maßnahmen in Bezug auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern erleichtern soll. Die Arbeit der OECD, die auch in weiteren Publikationen resultierte, fand schlussendlich in der Konstituierung einer eigenen Arbeitsgruppe – Working Party on Gender Mainstreaming and Governance – ihren Niederschlag. An den Sitzungen der Working Party on Gender Mainstreaming and Governance nimmt die Abteilung III/10 des BKA regelmäßig teil.

Die Herstellung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Leitgedanke der Europäischen Union (EU). Bereits im Jahr 1957 wurde der Grundsatz der

---

13 Online verfügbar unter: www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/internationale-frauenrechte-und-gleichstellung/konvention-zur-beseitigung-jeder-form-der-diskriminierung-der-frauen.html (zuletzt aufgerufen am 07.08.2026).

14 Online verfügbar unter: www.un.org/millenniumgoals/gender.shtml (zuletzt aufgerufen am 20.08.2026).

15 Online verfügbar unter: www.bundeskanzleramt.gv.at/themen/nachhaltige-entwicklung-agenda-2030/entwicklungsziele-agenda-2030.html#Ziel_5_Geschlechtergleichstellung_erreichen_und_alle_Frauen_und_Maedchen_zur_Selbstbestimmung_befaehigen_ (zuletzt aufgerufen am 07.08.2026).

16 Online verfügbar unter: www.oecd.org/en/publications/2015-oecd-recommendation-of-the-council-on-gender-equality-in-public-life_9789264252820-en.html (zuletzt aufgerufen am 07.8.2026) sowie www.oecd.org/en/publications/2023/07/toolkit-for-mainstreaming-and-implementing-gender-equality-2023_c68bd819.html (zuletzt aufgerufen am 07.08.2026).

gleichen Bezahlung für die gleiche Arbeit im Vertrag von Rom festgeschrieben. Mit Inkrafttreten des Vertrages von Amsterdam im Jahr 1999 erfolgte die Aufnahme der Thematik in das Primärrecht der Europäischen Union. Dies hat zur Folge, dass jeder EU-Mitgliedstaat das Prinzip des Gender Mainstreamings in seiner Politik anzuwenden hat.[17] Im Jahr 2009 wurde dieser Leitgedanke im Rahmen des Vertrags von Lissabon erweitert.[18] Die Europäische Union ist seitdem eine wichtige Impulsgeberin in diesem Bereich; dies kommt unter anderem in den Strategiepapieren „Strategisches Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter 2016–2019“[19], „Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020–2025“[20] sowie „Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2026–2030“[21] zum Ausdruck. Des Weiteren setzt die EU im Rahmen des Instruments für technische Unterstützung (TSI) Schwerpunkte im Bereich von „Gender mainstreaming in public policy and budget processes.“[22] „Das TSI ist ein EU-Programm, das den EU-Mitgliedstaaten maßgeschneidertes technisches Fachwissen für die Konzeption und Durchführung von Reformen zur Verfügung stellt.“[23] Auch im österreichischen Aufbau- und Resilienzplan im Zuge von Next Generation EU wurde der Gleichstellung der Geschlechter in allen Komponenten eine wichtige Rolle zugeordnet.[24]

Sowohl aufgrund nationaler Bestrebungen als auch im Lichte internationaler Entwicklungen, wurden in Österreich zahlreiche Aktivitäten gesetzt, um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu realisieren. So wurde auf der Grundlage des Vertrages von Amsterdam und eines diesbezüglichen Ministerratsbeschlusses die Interministerielle Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming eingerichtet[25], die in weiterer Folge um den Aspekt des Gender Budgetings ergänzt wurde. Darüber hinaus wurde eine zentrale Koordinierungsstelle für die Berücksichtigung der Querschnittsmaterie der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung geschaffen. Die entwickelten Strukturen werden international als Good-Practice-Beispiel gesehen. Kooperationen mit internationalen Organisationen werden z. B. in Form der Koordination

17 Online verfügbar unter: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:11997D/TXT (zuletzt aufgerufen am 10.08.2026).
18 Online verfügbar unter: www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR40156887/III_132_2009_Vertrag_von_Lissabon.pdf (zuletzt aufgerufen am 07.08.2026).
19 Online verfügbar unter: https://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=45145 (zuletzt aufgerufen am 20.08.2026).
20 Online verfügbar unter: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN (zuletzt aufgerufen am 10.08.2026).
21 Online verfügbar unter: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52026DC0113 (zuletzt abgerufen am 10.08.2026).
22 Online verfügbar unter: https://reform-support.ec.europa.eu/what-we-do/revenue-administration-and-public-financial-management/gender-mainstreaming-public-policy-and-budget-processes_en?prefLang=da (zuletzt aufgerufen am 07.08.2026).
23 Online verfügbar unter: https://commission.europa.eu/funding-tenders/find-funding/eu-funding-programmes/technical-support-instrument/technical-support-instrument-tsi_en (zuletzt aufgerufen am 07.08.2026).
24 Online verfügbar unter: www.bundeskanzleramt.gv.at/eu-aufbauplan/der-eu-aufbauplan.html (zuletzt aufgerufen am 07.08.2026).
25 Online verfügbar unter: www.imag-gmb.at/gender-mainstreaming/implementierung-in-oesterreich/umsetzung-auf-bundesebene.html (zuletzt aufgerufen am 07.08.2026).

von Fragebögen (z. B. OECD Questionnaire on Policy Combinations to Advance Gender Equality) oder Kommentierungen zu Berichten geführt.

Länderübergreifende Rankings zeigen, dass die hergestellten Rahmenbedingungen ein erster Schritt in die gewünschte Richtung sein können. In diesem Zusammenhang können einerseits der Gleichstellungsindex des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE) und anderseits der Global Gender Gap Report des World Economic Forum genannt werden.

Jedes Jahr bewertet das European Institute for Gender Equality (EIGE) anhand des Gender Equality Index (GEI) wie nah die Europäische Union sowie die einzelnen Mitgliedstaaten an der Verwirklichung einer geschlechtergerechten Gesellschaft sind. Der Index verwendet eine Skala von 0 bis 100, wobei 0 für totale Geschlechterungleichheit und 100 für die Idealsituation einer geschlechtergerechten Gesellschaft steht. Dieser Wert wird aus 6 Kategorien gebildet: Arbeit, Geld, Wissen, Zeit, Macht und Gesundheit. Mit der Erhebung 2025 wurde der Index überarbeitet und die Datenbasis erweitert. Folglich sind die Angaben aus den letzten Berichten nicht mehr mit den aktuellen Werten vergleichbar und nur die Jahre 2010, 2015 und 2020 wurden nach der neuen Berechnungsmethode nacherfasst. Österreich nimmt im Gleichstellungsindex 2025 des EIGE den 13. Platz der 27 EU-Mitgliedstaaten ein (siehe nachstehende Tabelle) und liegt mit 61,2 von 100 Punkten unter dem EU-Durchschnitt (63,4). Der Gleichstellungsindex 2025 basiert auf Daten aus dem Jahr 2024. Im Vergleich zu 2020 konnte Österreich seinen Indexwert von 59,2 auf 61,2 Punkte verbessern, verschlechterte sich jedoch im EU-Ranking um zwei Plätze. An der Spitze liegt Schweden mit 73,7 Punkten, gefolgt von Frankreich mit 73,4 Punkten und Dänemark mit 71,8 Punkten.

Ergebnisse Österreichs im Gleichstellungsindex des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE) 2010–2025

Gleichstellungsindex	**2010**	**2015**	**2020**	**2025**
Rang	16 (von 27)	15 (von 27)	11 (von 27)	13 (von 27)
Gesamt	51,0 (EU Ø: 52,9)	53,5 (EU Ø: 56,0)	59,2 (EU Ø: 59,9)	61,2 (EU Ø: 63,4)
Bereich Arbeit	62,3	60,9	65,5	67,8
Bereich Geld	62,3	61,5	64,0	65,3
Bereich Wissen	54,2	55,0	54,4	54,2
Bereich Zeit	59,4	59,4	63,3	63,3
Bereich Macht	18,2	23,8	34,8	39,9
Bereich Gesundheit	86,8	88,3	89,6	88,7

Quelle: Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen[26]

26 Online verfügbar unter: https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2025/country/AT (zuletzt aufgerufen am 22.07.2026).

Der jährlich erscheinende Global Gender Gap Index des World Economic Forum misst den Stand und die Entwicklung der Geschlechterparität in vier Schlüsselbereichen: wirtschaftliche Teilhabe und Chancen, Bildungsniveau, Gesundheit und Überleben, sowie politisches Empowerment. Dabei werden die Fortschritte bei der Schließung der Gender Gaps in 148 Staaten dargestellt. Der Index verwendet eine Skala von 0–1. Die Werte geben an, wie viel Prozent der Geschlechterunterschiede bereits aufgebrochen werden konnten. Ein Wert von 1 bzw. 100 % würde für eine vollkommene Schließung der Gender Gaps stehen. Im Gender Gap Report 2025 wird Österreich auf Rang 56 von 148 Ländern gereiht. Somit liegt Österreich 7 Plätze hinter dem Ergebnis des Vorjahres und wird im Ländervergleich seit 3 Jahren sukzessive nach hinten gereiht. Ausschlaggebend dafür war insbesondere die Verschlechterung im Bereich „Political Empowerment", in den unter anderem der Frauenanteil im Parlament und in der Regierung sowie die Vertretung von Frauen als Staatsoberhäupter einfließen. Leichte Verbesserungen verzeichnete Österreich hingegen im Bereich „Economic Participation and Opportunity". Die höchsten Gleichstellungswerte werden weiterhin in den Bereichen Gesundheit und Bildung erreicht. Der Rangverlust ist zudem vor dem Hintergrund der insgesamt positiven Entwicklung des globalen Index zu sehen: Da sich andere Länder stärker verbesserten, kann bereits eine geringe Veränderung des österreichischen Indexwerts zu einem deutlichen Rückgang im Ranking führen. Der Wert von 0,735 gibt an, dass in Österreich bereits 73,5 % der Gender Gaps geschlossen werden konnten.

Ergebnisse Österreichs im Global Gender Gap Index des World Economic Forum 2006 bis 2025

Gleichstellungsindex	2006	2010	2014	2018	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Rang	26 (von 115)	37 (von 134)	36 (von 142)	53 (von 149)	34 (von 153)	21 (von 153)	21 (von 146)	47 (von 146)	49 (von 146)	56 (von 148)
Gesamt	0,699	0,709	0,727	0,718	0,744	0,777	0,781	0,740	0,743	0,735
Bereich Wirtschaft	0,553	0,595	0,67	0,658	0,659	0,665	0,673	0,692	0,706	0,711
Bereich Bildung	0,980	0,989	1,000	1,000	1,000	1,000	0,994	0,996	0,995	0,995
Bereich Gesundheit	0,980	0,979	0,979	0,974	0,974	0,970	0,970	0,970	0,970	0,968
Bereich Politik	0,282	0,274	0,257	0,242	0,344	0,473	0,487	0,303	0,303	0,268

Quelle: World Economic Forum[27]

27 Online verfügbar unter: www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2025.pdf (zuletzt aufgerufen am 07.08.2026).

6 Gleichstellung und das System der Wirkungsorientierung

Auf der Grundlage des in der Verfassung verankerten Bekenntnisses zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern wurde im Zuge der Haushaltsrechtsreform die Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern in der Haushaltsführung auf Bundes-, Länder- und Gemeindeebene festgelegt. Somit wurde das Gender Budgeting rechtlich verankert.

> „Bund, Länder und Gemeinden haben bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben."[28]

Auf Bundesebene wurden in diesem Zusammenhang auch die Grundsätze der Haushaltsführung überarbeitet. Seit dem Inkrafttreten der Haushaltsrechtsreform in den Jahren 2009 und 2013 stellt die Berücksichtigung des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung im Rahmen der Wirkungsorientierung einen Grundsatz der Haushaltsführung des Bundes dar.

> „Bei der Haushaltsführung des Bundes sind die Grundsätze der Wirkungsorientierung insbesondere auch unter Berücksichtigung des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, der Transparenz, der Effizienz und der möglichst getreuen Darstellung der finanziellen Lage des Bundes zu beachten."[29]

Das System der Wirkungsorientierung besteht im Wesentlichen aus zwei miteinander verschränkten Instrumenten: der Wirkungsorientierten Folgenabschätzung (WFA)[30] und der Wirkungsorientierten Verwaltungssteuerung – die den Fokus des vorliegenden Berichts darstellt.

---

28 Art. 13 Abs. 3 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG), StF: BGBl. Nr. 1/1930 (WV) idF BGBl. I Nr. 194/1999 (DFB).

29 Art. 51 Abs. 8 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG), StF: BGBl. Nr. 1/1930 (WV) idF BGBl. I Nr. 194/1999 (DFB) sowie § 2 Abs. 1 Bundesgesetz über die Führung des Bundeshaushaltes (Bundeshaushaltsgesetz 2013 – BHG 2013), StF: BGBl. I Nr. 139/2009 (NR: GP XXIV RV 480 AB 578 S. 51.).

30 Die Wirkungsorientierte Folgenabschätzung ist ein Verfahren, in dem die Regelungs- oder Vorhabensziele und -maßnahmen formuliert sowie die wesentlichen Auswirkungen eines Regelungsvorhabens oder Vorhabens von außerordentlicher finanzieller Bedeutung in konkreten Wirkungsdimensionen systematisch untersucht, bewertet und aufbereitet werden.

Die Wirkungsorientierte Verwaltungssteuerung sieht vor, dass Bundesministerien und oberste Organe auf der Grundlage ihrer strategischen Schwerpunkte auf unterschiedlichen Budgetebenen[31] Wirkungsziele, Kennzahlen und Maßnahmen festlegen. Diese Wirkangaben werden im jährlichen Bundesvoranschlag ausgewiesen. Dabei wird die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern systematisch berücksichtigt.

Systematische Berücksichtigung der Gleichstellung in den Wirkangaben

Wirkangabe	Allgemeine Bestimmungen	Berücksichtigung Gleichstellung
Wirkungsziel	Ein Wirkungsziel ist ein angestrebter Zustand oder ein strategisch formuliertes Ziel betreffend die Wirkungen, die kurz- bis mittelfristig in der Gesellschaft entstehen sollen. Je Untergliederung können bis zu fünf Wirkungsziele festgelegt werden.	Zumindest eines der bis zu fünf Wirkungsziele ist direkt aus dem Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern abzuleiten. Auch dieses Wirkungsziel ist insbesondere auf externe, gesellschaftspolitische Wirkungen auszurichten. Es ist im Bundesvoranschlag als „Gleichstellungsziel“ ausgewiesen.[32]
Kennzahl	Eine Kennzahl stellt eine quantitativ und objektiv messbare Größe dar, die über den Grad des Erfolges eines Wirkungsziels Auskunft gibt. Je Wirkungsziel können bis zu fünf Kennzahlen definiert werden.	Auf Personen bezogene Kennzahlen sind nach Geschlecht differenziert anzugeben, wenn sie für die Erreichung des Gleichstellungsziels relevant sind. Nicht gleichstellungs-relevante Kennzahlen wurden im Gleichstellungsbericht in Grau geschrieben.
Maßnahme	Eine Maßnahme stellt einen übergeordneten Sammelbegriff für Leistungen und Aktivitäten dar, die von der öffentlichen Verwaltung gewährleistet oder für ihre Vorhaben und Projekte erbracht werden. Zu jedem Wirkungsziel der Untergliederung ist in zumindest einem der dazugehörigen Globalbudgets zumindest eine Maßnahme anzugeben.	Zumindest eine Maßnahme der Untergliederung muss sich mit der Gleichstellung von Frauen und Männern befassen (= „Gleichstellungsmaßnahme“). Im vorliegenden Gleichstellungsbericht werden lediglich Gleichstellungsmaßnahmen ausgewiesen.

Quelle: BKA

Nach Abschluss des Budgetjahres wird die Zielerreichung überprüft. Auf der Grundlage der gewonnenen Erkenntnisse werden die durchgeführten Maßnahmen optimiert. Durch diese Vorgehensweise lässt sich die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern faktenbasiert steuern und ein permanenter Lernprozess in Gang setzen, der Akzeptanz aufbaut und Transparenz schafft.

31 Die Budgetstruktur wird seit 2013 durch die Gliederungselemente Rubrik und Untergliederung und in deren Rahmen Global- und Detailbudget bestimmt. Untergliederungen sollen im Wesentlichen die Ressortétats abdecken. Im Bundesvoranschlag 2025 werden 35 Untergliederungen dargestellt.

32 § 4 Abs. 3 Angaben zur Wirkungsorientierung-Verordnung sieht jedoch eine Ausnahme für jene Fälle vor, in denen die Struktur der Untergliederung die Formulierung des Gleichstellungsziels nicht möglich macht.

7 Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung

Relevanz, Zielsetzung und Handlungsspielraum

Im Bundesvoranschlag 2025 wurden von 31 der insgesamt 35 Untergliederungen 34 Gleichstellungsziele ausgewiesen. Sämtliche Ressorts und oberste Organe verfügen über ein, oder mehrere Gleichstellungsziele, lediglich in Teilbereichen des Bundesministeriums für Finanzen können sinnvollerweise keine Gleichstellungsziele[33] dargestellt werden. Die Perspektiven und Verantwortungsbereiche im Zusammenhang mit der Herstellung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern auf Bundesebene reichen dabei vom Klima- über den Gewaltschutz bis hin zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die hohe Diversität der Gleichstellungsziele bestätigt einmal mehr, wie relevant die systematische Zusammenarbeit sämtlicher Bundesministerien und der obersten Organe ist, um bestehende Diskriminierungen zu beseitigen und nicht geschlechtergerechte Verhältnisse aufzulösen, bzw. diese gar nicht erst herzustellen. Das Bundeskanzleramt ist für die zentrale Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung verantwortlich.[34]

Das Ziel dieses Prozesses ist die Begleitung und Förderung des Diskurses, um so gemeinsame Zielsetzungen durch abgestimmte Maßnahmen leichter erreichbar zu machen und die Qualität der diesbezüglichen Wirkangaben – insbesondere im Hinblick auf deren horizontale Ausrichtung – zu erhöhen. Der auf dieser Grundlage entwickelte horizontalpartizipative Ansatz orientiert sich dabei an den Leitprinzipien der Ressorthoheit, Freiwilligkeit, Transparenz, Partizipation und Unterstützung.

---

33 Dies betrifft die UG 23 (Pensionen – Beamtinnen und Beamte), UG 46 (Finanzmarktstabilität), UG 51 (Kassenverwaltung), UG 58 (Finanzierungen, Währungstauschverträge).

34 Teil 2, A. Bundeskanzleramt, 5. Allgemeine Angelegenheiten der staatlichen Verwaltung, soweit sie nicht in den Wirkungsbereich eines anderen Bundesministeriums fallen, Lit c, Bundesministeriengesetz 1986 – BMG, BGBl. Nr. 76/1986. www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10000873 (zuletzt aufgerufen am 07.08.2026).

Mitwirkende

Die Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierten Verwaltungssteuerung bündelt das Engagement und Knowhow sämtlicher Bundesministerien und oberster Organe.

Auf Grundlage der Budgetstruktur (niedergelegt im Bundeshaushaltsgesetz) werden Zuständigkeiten abgeleitet und mit der Organisationstruktur der Ministerien verbunden. Die Verantwortlichkeiten für die Gleichstellungsagenden werden – je nach Struktur des Ministeriums – in einer Organisationseinheit verankert (Budgetabteilung, Abteilung für Gleichstellung und Diversität, Abteilung für Wirkungsorientierte Steuerung des Ministeriums u.ä.). Dieses Prinzip funktionaler Verankerung macht es möglich, Personen zu nominieren, welche an den Koordinierungssitzungen zur „Tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern" teilnehmen, den Informationsfluss aufrecht halten und Entscheidungsklarheiten transportieren können. Diese Vorgehensweise garantiert das Heben von Synergien, die ressortübergreifende Abstimmung, die Orientierung an internationalen Benchmarks und die gemeinsame Berichtslegung sowie die partizipative Weiterentwicklung des Gesamtsystems der Koordinierung.

Themencluster und Metaindikatoren

Ausgehend von den europäischen Schwerpunkten im Bereich der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern („Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010–2015[35] und deren Fortsetzungen „Strategisches Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter 2016–2019"[36], „Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020–2025"[37] und „Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2026–2030"[38]) wurden im Rahmen der Koordinierung gemeinsame Schwerpunktsetzungen für die Gleichstellungsarbeit abgestimmt. Um die Zusammenarbeit zwischen den Ressorts zu erleichtern und gemeinsame Handlungsfelder sichtbar zu machen, wurden die Gleichstellungsziele der Untergliederungen in weiterer Folge übergeordneten Themenbereichen zugeordnet und zu Themenclustern zusammengefasst. Diese Cluster bündeln Gleichstellungsziele verschiedener Bundesministerien und oberster Organe, die inhaltlich auf ein gemeinsames Themenfeld ausgerichtet sind. Sie machen sichtbar, in welchen

35 Online verfügbar unter: https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:DE:PDF (zuletzt aufgerufen am 10.8.2026).

36 Online verfügbar unter: https://op.europa.eu/de/publication-detail/-/publication/24968221-eb81-11e5-8a81-01aa75ed71a1 (zuletzt aufgerufen am 07.08.2026).

37 Online verfügbar unter: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en (zuletzt aufgerufen am 07.8.2026).

38 Online verfügbar unter: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52026DC0113 (zuletzt abgerufen am 10.08.2026).

Bereichen die Bundesministerien und obersten Organe Handlungsbedarf sehen und entsprechende Prioritäten in Form von Gleichstellungszielen und -maßnahmen setzen. Gleichzeitig ermöglicht die thematische Bündelung, ressortübergreifende Zusammenhänge und Synergien sichtbar und nutzbar zu machen. Die Themencluster sind dabei grundsätzlich weitgehend stabil, werden im Rahmen des Koordinierungsprozesses jedoch laufend auf ihre Aktualität überprüft. Anpassungen hinsichtlich der Themen, Bezeichnungen oder Zusammensetzung der Cluster sind daher ein wesentliches Element der Weiterentwicklung der Koordinierung.

Im Jahr 2025 bestanden folgende Themencluster:

- Arbeitsmarkt und Bildung
- Entscheidungspositionen und -prozesse
- Infrastruktur und Umwelt
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Schutz vor Gewalt
- Gesundheit
- Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung

Um die ressortübergreifende Zusammenarbeit themen- und zielorientierter zu gestalten, wurde auf Anregung der Bundesministerien und obersten Organe im Berichtsjahr 2015 damit begonnen, Metaindikatoren für die Themencluster zu entwickeln. Im Berichtsjahr 2023 konnte erreicht werden, dass alle Themencluster Metaindikatoren aufweisen. Dabei handelt es sich um Kennzahlen, die über die Ebene der einzelnen Untergliederungen hinausgehen und eine gesamtgesellschaftliche Betrachtung und Beobachtung der in den jeweiligen Themenclustern gebündelten Gleichstellungsbereiche ermöglichen. Ziel ist es mit den Metaindikatoren Awareness zu schaffen und somit einen gesellschaftlichen Diskurs über die Entwicklung der Gleichstellung zu fördern. Dieser soll folglich den Fortschritt der Gleichstellung vorantreiben. Die Metaindikatoren geben somit einen Überblick über das gesamte Themenfeld und sind nur bedingt durch Maßnahmen bzw. Ressorts steuerbar.

Koordinierung der Querschnittsmaterie

Um eine laufende Koordinierung in Bezug auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung zu ermöglichen, werden sowohl themenclusterübergreifende als auch -interne Koordinierungsveranstaltungen durchgeführt. Die themenclusterübergreifenden Koordinierungsveranstaltungen finden drei Mal pro Jahr statt und behandeln jene Themen, die für den Koordinierungsprozess im Allgemeinen relevant sind. Dabei werden insbesondere Angelegenheiten wie die Planung und Evaluierung der Wirkangaben, Inputs rundum die Gleichstellung in Form von Fachvorträgen, sowie die Struktur der Themencluster und der internationale Kontext behandelt.

Ergänzend zu diesem regulären Austausch wurde im November 2025 der Workshop „Metaindikatoren neu denken – Gleichstellung messbar machen“ organisiert, in dessen Rahmen externe Expertinnen aus Wissenschaft und Praxis unter Einbindung aller Ministerien neue Ansätze für die Weiterentwicklung der zentralen Gleichstellungsindikatoren erarbeiteten. Die Zusammenarbeit lieferte wichtige Impulse für eine moderne und wirkungsorientierte Gleichstellungsmessung.

Im Unterschied dazu ist der Charakter der themenclusterinternen Koordinierungsveranstaltungen stark von der Notwendigkeit und dem Organisationsgrad des jeweiligen Themenclusters abhängig.

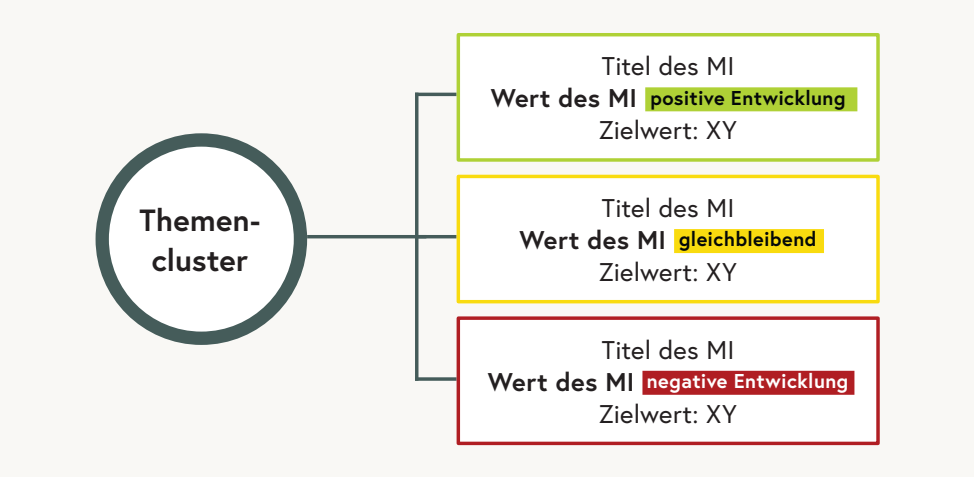
8 Darstellung der Ergebnisse

Die Darstellung der Ergebnisse der Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern erfolgt in vier Abschnitten: der Übersicht der Metaindikatoren (MI), den Ergebnissen der Themencluster, den themenclusterübergreifenden Aspekten und den diesbezüglichen Erkenntnissen und Schlussfolgerungen.

Übersicht der Metaindikatoren

Die Übersicht über die Metaindikatoren beinhaltet die Themencluster samt deren zugehörigen Metaindikatoren. Die Darstellung ist wie folgt aufgebaut:

Abbildung 2 : Aufbau und Inhalt der Übersicht über die Metaindikatoren



Quelle: BKA

Die farbig umrandeten Textfelder stellen die Metaindikatoren der jeweiligen Themencluster dar. Die Farbe zeigt an, wie sich der Metaindikator im Vergleich zum letzten verfügbaren Jahr entwickelt hat. Grün bedeutet eine positive Entwicklung. Rot signalisiert eine negative Entwicklung und Gelb zeigt eine Stagnation an. Zudem sind neben dem Titel des Indikators auch die aktuellen Werte, sowie wenn verfügbar auch Zielwerte, dargestellt. Nähere Details zur Berechnungsmethode und zur Verfügbarkeit der Indikatoren sind den jeweiligen Themenclusterkapiteln zu entnehmen. Im Anschluss an die MI-Übersicht werden die zentralen Metaindikatoren der Themencluster im Rahmen einer Executive Summary zusammengefasst, um die zentralen Ergebnisse des Berichtes darzustellen.

Aufbau der Themenclusterkapitel

Die Ergebnisse der einzelnen Themencluster stellen den Hauptteil des vorliegenden Berichts dar. Hierbei steht die Darstellung der Entwicklungen in Bezug auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Themenbereich im Vordergrund. Der Aufbau folgt einer klaren Struktur. Zu Beginn wird in den Gleichstellungslandkarten der Themencluster grafisch dargestellt, welche Gleichstellungsziele dem Themencluster zugeordnet sind, mit welchem Zielerreichungsgrad diese bewertet wurden und welche Metaindikatoren zur Messung des Erfolgs des gesamten Themenclusters herangezogen werden. Die Darstellung ist wie folgt aufgebaut:

Abbildung 3: Aufbau und Inhalte der Gleichstellungslandkarten



Quelle: BKA

Die farbigen Kreise stellen Gleichstellungsziele dar. Die Farbe der Umrandung zeigt den Zielerreichungsgrad des Gleichstellungsziels im Evaluierungsjahr auf. Der überlappende kleinere Kreis enthält die Nummer der Untergliederung (UG) und des Wirkungsziels (WZ). Die Themencluster sind durch eine dicke graue Umrandung gekennzeichnet. Im grauen Textfeld darunter befinden sich die Titel der dazugehörigen Metaindikatoren.

Anschließend werden die Gleichstellungswirkangaben im Themencluster aufgezeigt. So wird auf einen Blick transparent, welche Gleichstellungsmaßnahmen gesetzt wurden um welches Gleichstellungsziel zu erreichen und mit welchen Kennzahlen der diesbezügliche Erfolg gemessen wurde. Das Beispiel unterhalb und die angeschlossene Legende zeigen wie die Gleichstellungswirkangaben eines beispielhaft ausgewählten Gleichstellungsziels des BMFWF aufgebaut sind und tabellarisch dargestellt werden:

Aufbau und Inhalte der Tabellen zu den Gleichstellungswirkangaben

Gleichstellungsziel(e)	Zielerreichungsgrad	Kennzahl(en)	Gleichstellungsmaßnahme(n)
BMFWF ①: Verbesserung der umfassenden Gleichstellung einschließlich der ökonomischen Gleichstellung der Frauen, Weiterentwicklung der Antidiskriminierung und Eindämmung von Gewalt (UG 31 WZ 5) ②	zur Gänze erreicht ③	1 Beratung und Betreuung von gewaltbetroffenen Frauen und Mädchen in den Gewaltschutzzentren Österreichs ④ 2 Flächendeckende Versorgung Österreichs mit Frauenberatungseinrichtungen 3 Bundes-Frauenanteil in Aufsichtsgremien von Unternehmen, an denen der Bund mit 50% und mehr beteiligt ist 4 Nutzen der (Informationsvermittlungs-, Bildungs- und Bewusstseinsbildungs-) Angebote des Österreichischen Fonds zur Stärkung und Förderung von Frauen und Mädchen (ÖFF)	• Bereitstellung eines qualitätsgesicherten Beratungs- und Betreuungsangebots durch die österreichweiten Gewaltschutzzentren für gewalbetroffene Frauen und Mädchen • Koordinierung von Maßnahmen und Programmen zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen gemäß der Istanbul-Konvention nach Artikel 7 • Erhebung des Nutzens für die von den Frauen- und Mädchenberatungseinrichtungen beratenen Frauen und Mädchen zur Stärkung der Selbstbestimmung und Förderung der Chancengleicheit in allen Gesellschaftsbereichen • Erhebung der Zufriedenheit bei den (Informationsvermittlungs-, Bildungs- und Bewusstseinsbildungs-) Angeboten des Frauenfonds ⑤

Legende:

① Abkürzung des Bundesministeriums oder obersten Organs
② Titel des Gleichstellungsziels im evaluierten Bundesvoranschlag und in Klammer Nummer der Untergliederung und des Wirkungszieles
③ Mittels farblicher Hinterlegung und textueller Ergänzung wird die Beurteilung des Gleichstellungsziels für das Evaluierungsjahr (Zielerreichungsgrad) angezeigt. Hierfür gibt es folgende Alternativen:

überplanmäßig erreicht
zur Gänze erreicht
überwiegend erreicht
teilweise erreicht
nicht erreicht
keine Daten verfügbar

④ Nummer und Titel der Kennzahl im evaluierten Bundesvoranschlag. Nicht gleichstellungs-relevante Kennzahlen werden Grau geschrieben bzw. als solche benannt.
⑤ Titel der Gleichstellungsmaßnahme(n) im evaluierten Bundesvoranschlag

Im Anschluss an die Tabelle zu den Gleichstellungswirkangaben werden die Schwerpunkte des Themenclusters vorgestellt, die Metaindikatoren beschrieben und die Entwicklung in Bezug auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Themenbereich erläutert.

Übersicht der Metaindikatoren 2025

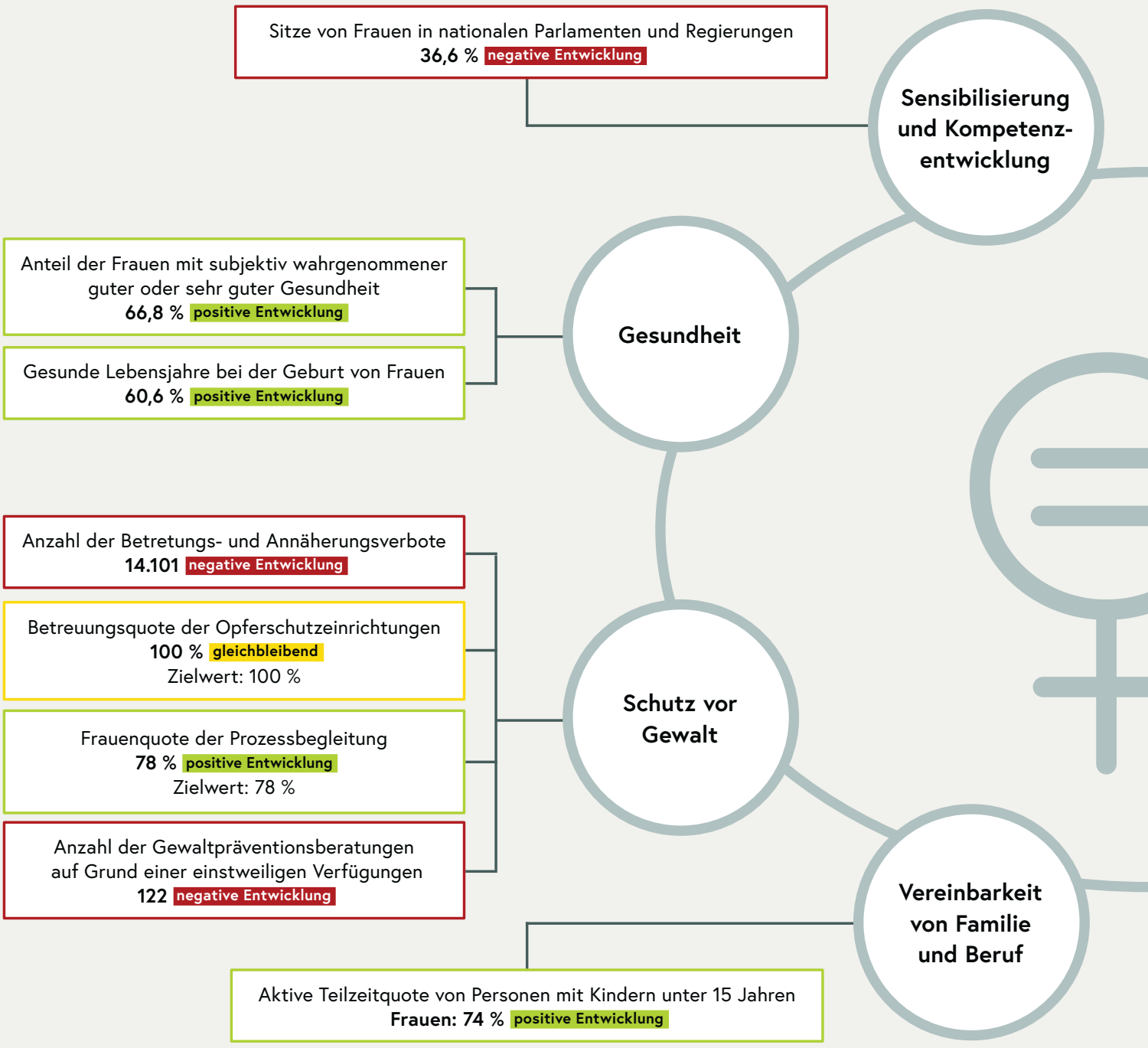
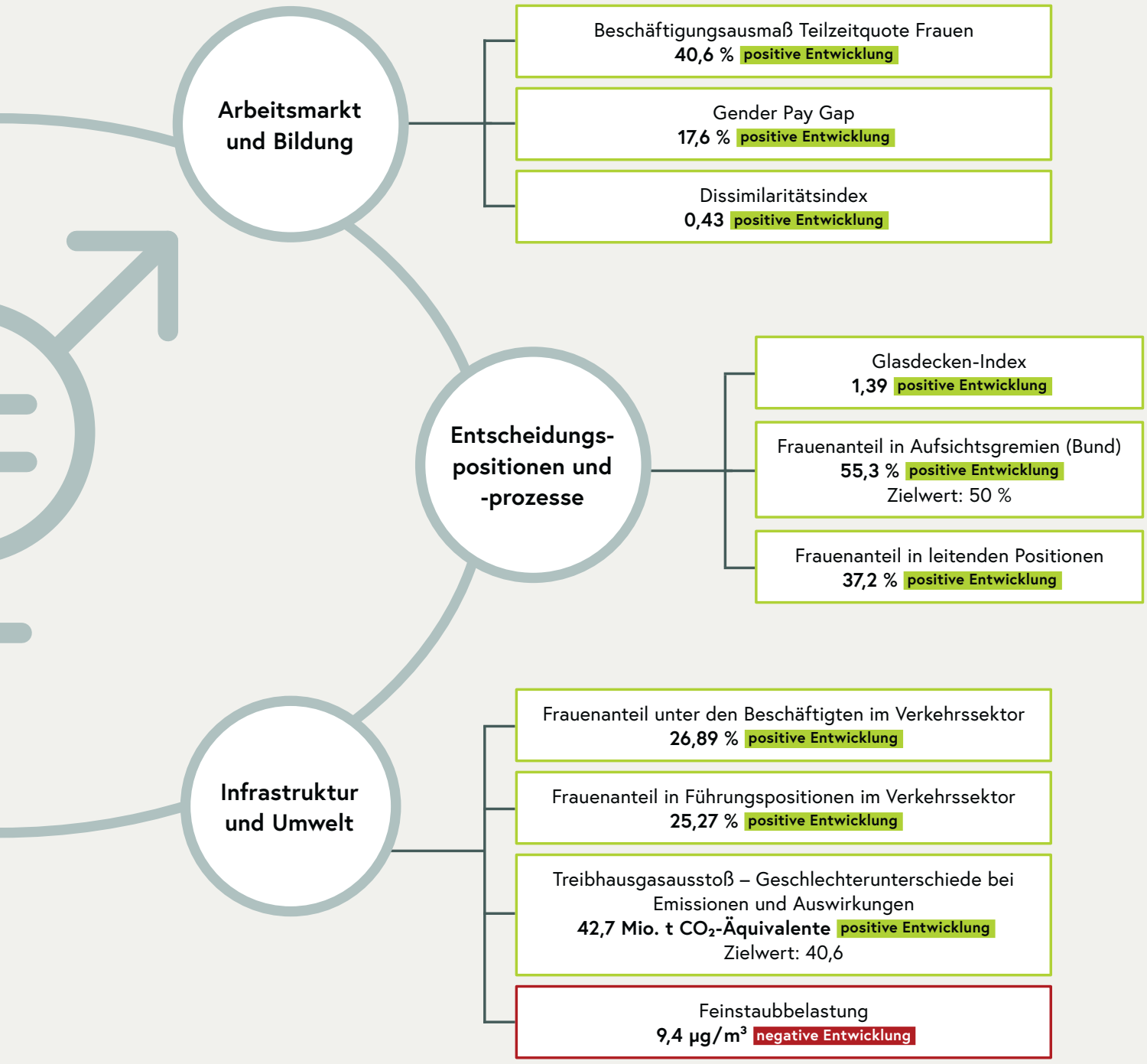


Abbildung 4: Übersicht der Metaindikatoren 2025

Quelle: BKA


Arbeitsmarkt und Bildung
Beschäftigungsausmaß Teilzeitquote Frauen
40,6 % positive Entwicklung
Gender Pay Gap
17,6 % positive Entwicklung
Dissimilaritätsindex
0,43 positive Entwicklung
Entscheidungs-positionen und -prozesse
Glasdecken-Index
1,39 positive Entwicklung
Frauenanteil in Aufsichtsgremien (Bund)
55,3 % positive Entwicklung
Zielwert: 50 %
Frauenanteil in leitenden Positionen
37,2 % positive Entwicklung
Infrastruktur und Umwelt
Frauenanteil unter den Beschäftigten im Verkehrssektor
26,89 % positive Entwicklung
Frauenanteil in Führungspositionen im Verkehrssektor
25,27 % positive Entwicklung
Treibhausgasausstoß – Geschlechterunterschiede bei Emissionen und Auswirkungen
42,7 Mio. t CO₂-Äquivalente positive Entwicklung
Zielwert: 40,6
Feinstaubbelastung
9,4 µg/m³ negative Entwicklung

9 Executive Summary[39]

Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine Querschnittsmaterie, die alle Politikbereiche durchdringt – von Arbeitsmarkt und Bildung bis Gesundheit und Sicherheit. Die im Bericht zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männer im Rahmen der Wirkungsorientierung verwendeten Metaindikatoren verdichten komplexe Wirkungszusammenhänge zu aussagekräftigen Kennzahlen und machen Entwicklungen sichtbar. Sie dienen der politischen Steuerung, indem sie Handlungsbedarf identifizieren, Transparenz gegenüber Öffentlichkeit und Politik schaffen und eine fundierte Grundlage für die gesellschaftliche Debatte über tatsächliche Gleichstellung in Österreich liefern.

Arbeitsmarkt & Bildung

Gender Pay Gap. Der Gender Pay Gap misst den geschlechtsspezifischen Unterschied bei den Bruttostundenlöhnen und gehört zu den meistdiskutierten Gleichstellungsindikatoren. 2024 verdienten Frauen in Österreich 17,6 % weniger als Männer – trotz eines Rückgangs um 1,6 Prozentpunkte seit 2020 (19,2 %) zählt Österreich damit weiterhin zu den EU-Staaten mit der größten Lohnlücke, hinter Estland und Tschechien. Ursächlich sind unter anderem die Branchen- und berufliche Segregation, das Ausmaß der Beschäftigung und die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit. Der Großteil kann jedoch nicht durch statistisch beobachtbare Faktoren erklärt werden[40]. Der Gender Pay Gap wirkt sich langfristig auch auf Pensionshöhen aus und bleibt ein zentraler Hebel für wirtschaftliche Gleichstellung.

Dissimilaritätsindex. Der Dissimilaritätsindex misst die horizontale Geschlechtersegregation in der Bildungs- und Studienwahl und zeigt, wie ungleich Frauen und Männer auf einzelne Schulformen und Studienfelder verteilt sind. Für das Schulwesen wurden 2024/25 die Unterschiede in der Geschlechterverteilung in der 10. Schulstufe herangezogen. Um eine ausgewogene Verteilung im Sekundarbereich zu erreichen, müsste über die Hälfte der Schülerinnen und Schüler (51 %) die Schulform wechseln. Im Hochschulbereich wären es 29,1 % der begonnenen Bachelor- und Diplomstudien an Universitäten. Der Gesamtindex, der beide Bereiche gewichtet zusammenfasst, lag 2024/25 bei 0,43 und damit auf einem ähnlichen Niveau wie 2018/19 (0,44). Diese anhaltende „geschlechtstypische“ Ausbildungswahl prägt maßgeblich spätere Berufswege und trägt wesentlich zu Einkommensunterschieden und ungleichen Arbeitsmarktchancen bei.

---

39 Bei der Erstellung dieser Inhalte wurde mit KI-Unterstützung gearbeitet. Die Ergebnisse wurden von einer Person mit Fachexpertise verifiziert und zur Anwendung freigegeben.

40 https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/gender-statistiken/einkommen (17.08.2026)

Entscheidungspositionen & -prozesse

Frauenanteil in leitenden Positionen. Der Frauenanteil in leitenden Positionen zeigt, wie stark Frauen im mittleren Management vertreten sind, und gilt als Gradmesser für den Abbau der vertikalen Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt. Seit 2015 ist der Anteil kontinuierlich von 29,7 % auf 37,2 % im Jahr 2025 gestiegen – ein deutlicher, wenn auch noch unvollständiger Fortschritt. Während verbindliche Quoten spürbare Wirkungen zeigen, bleibt der Frauenanteil in Entscheidungspositionen ohne verbindliche Zielvorgaben vergleichsweise niedrig. Der Indikator macht sichtbar, dass strukturelle Aufstiegshürden für Frauen trotz positiver Entwicklung weiterhin bestehen.

Infrastruktur & Umwelt

Treibhausgasausstoß – Geschlechterunterschiede bei Emissionen und Auswirkungen. Der Treibhausgasausstoß im Nicht-Emissionshandelsbereich verdeutlicht, wie eng Klimaschutz und Geschlechtergerechtigkeit miteinander verknüpft sind. 2024 wurden in Österreich rund 66,6 Mio. Tonnen CO_2-Äquivalent emittiert – ein Rückgang um 3,0 % gegenüber 2023 und um 16,4 % gegenüber 1990. Da Emissionen tendenziell mit dem Einkommen steigen, verursachen Männer aufgrund ihres höheren Durchschnittseinkommens im Schnitt einen größeren CO_2-Fußabdruck, während Frauen stärker unter den gesundheitlichen Folgen des Klimawandels leiden, etwa durch erhöhte Hitzebelastung. Der Indikator zeigt, dass Klimapolitik geschlechtersensibel gestaltet werden muss, um bestehende Ungleichheiten nicht zu verstärken. Frauen nutzen den öffentlichen Verkehr häufiger, sind stärker von unzureichender Infrastruktur betroffen und profitieren überproportional von emissionsarmen Mobilitätsformen. Daher ist es wesentlich, dass Frauen als Beschäftigte und als Führungskräfte im Verkehrssektor tätig sind und mitgestalten können.

Vereinbarkeit von Familie & Beruf

Aktive Teilzeitquote von Personen mit Kindern unter 15 Jahren. Dieser Indikator zeigt, dass sich Elternschaft nach wie vor sehr unterschiedlich auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern auswirkt. 2025 arbeiteten 74,0 % der Frauen mit Kindern unter 15 Jahren, aber nur 8,6 % der Männer mit Kindern unter 15 Jahren in Teilzeit. Über 40 % der teilzeitbeschäftigten Frauen nannten Betreuungsaufgaben als Hauptgrund – der höchste Wert in der EU. Während sich bei Männern ein langsamer Anstieg abzeichnet, bleibt die Kluft strukturell bestehen. Der Indikator verdeutlicht, wie ungleich Betreuungspflichten zwischen den Geschlechtern verteilt sind. Insbesondere tief verankerte gesellschaftliche Erwartungen und Geschlechternormen schränken die Erwerbsbeteiligung von Frauen weiterhin stark ein.

Schutz vor Gewalt

Anzahl der Betretungs- und Annäherungsverbote. Die Anzahl der Betretungs- und Annäherungsverbote erfasst polizeiliche Maßnahmen zum Schutz vor häuslicher Gewalt und ist ein zentraler Indikator für das Ausmaß erkannter Gefährdungssituationen, von denen überwiegend Frauen betroffen sind. 2025 wurden 14.101 Verbote ausgesprochen – ein Rückgang um 3,3 % gegenüber 2024, nachdem 2023 mit 15.115 Fällen ein Höchststand erreicht worden war. Der langfristige Anstieg seit 2020 dürfte auch auf höhere gesellschaftliche Sensibilität zurückgehen, folglich ist diese Entwicklung als positiv zu betrachten. Der Indikator unterstreicht, dass Gewaltschutz und Prävention gegen geschlechtsspezifische Gewalt weiterhin hohe Priorität erfordern.

Gesundheit

Anteil der Frauen mit subjektiv wahrgenommener guter oder sehr guter Gesundheit. Dieser Indikator bezieht sich auf die eigene Wahrnehmung von Gesundheit (körperlich, psychisch und sozial) und ist damit aussagekräftiger als reine Lebenserwartungswerte. 2025 lag der Anteil in Österreich bei 66,8 % – ein Rückgang gegenüber 73,3 % im Jahr 2020 und leicht über dem EU-Durchschnitt. Männer bewerteten ihre Gesundheit mit 70,4 % deutlich positiver. Ursachen liegen unter anderem in Mehrfachbelastungen durch unbezahlte Sorgearbeit, höherer Armutsgefährdung von Frauen und ungleicher gesundheitlicher Versorgung, was gezielte geschlechtersensible Gesundheitspolitik erfordert.

Sensibilisierung & Kompetenzentwicklung

Sitze von Frauen in nationalen Parlamenten und Regierungen. Dieser Indikator gilt international als Schlüsselkennzahl für politische Teilhabe und wird regelmäßig im EU-Vergleich diskutiert. 2025 lag der Frauenanteil in Österreich bei 36,6 % – ein Rückgang um 2,5 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr und Platz 13 im EU-Ranking, nach zuvor steigender Tendenz bis 2023 (42,4 %). Ursächlich waren sinkende Frauenanteile im Nationalrat und in Landesregierungen. Ergänzend zum Metaindikator tragen zahlreiche Good-Practice-Beispiele der Bundesverwaltung – etwa Dialogformate, Informations-, Bildungs- und Beratungsangebote sowie Schwerpunkte bzw. Mechanismen im Förderungswesen – zur nachhaltigen Stärkung des Bewusstseins für Geschlechtergerechtigkeit bei.

10 Arbeitsmarkt und Bildung

Abbildung 5: Themencluster Arbeitsmarkt und Bildung



Quelle: BKA

Gleichstellungswirkangaben im Themencluster

* nicht gleichstellungsrelevant

Gleichstellungsziele	Zielerreichungsgrad	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BMLV: Positionierung des BMLV und des ÖBH als attraktiver und wertschätzender Dienstgeber für Frauen und Männer zur Sicherstellung des erforderlichen Personals für zukünftige Aufgaben des Österreichischen Bundesheeres (UG 14 WZ 3)	zur Gänze erreicht	1 Fluktuationsrate der Beschäftigten* 2 Attraktivität des BMLV als Arbeitgeber für junge Berufssoldatinnen und -soldaten* 3a Lehrlingsbehaltequote nach Ablauf der gesetzlichen Behaltefrist Gesamt 3b Lehrlingsbehaltequote nach Ablauf der gesetzlichen Behaltefrist Frauen 3c Lehrlingsbehaltequote nach Ablauf der gesetzlichen Behaltefrist Männer 4 Meinungsbild der Bevölkerung zur Arbeitgeberattraktivität des BMLV* 5 Miliz – Kaderaufwuchs zur Gewährleistung der Einsätze*	
BMF: Das Abgabensystem setzt positive Erwerbsanreize zur Erhöhung der Erwerbstätigenquote (UG 16 WZ 2)	zur Gänze erreicht	1 Bruttolohnsumme 2a Erwerbstätigenquote Gesamt 2b Erwerbstätigenquote Frauen 2c Erwerbstätigenquote Männer 3 Teilzeitquote Frauen im Verhältnis zu Teilzeitquote Männer 4 Gender Pay Gap	• Abbau negativer Erwerbsanreize und Stärkung und Beibehaltung positiver Erwerbsanreize im Steuerrecht
BMASGPK: Frauen und Wiedereinsteigerinnen werden verstärkt am Erwerbsleben beteiligt (UG 20 WZ 5)	zur Gänze erreicht	1 Beschäftigungsquote Frauen (15–64 Jahre) 2 Beschäftigungsquote Frauen (25–44 Jahre) 3 Arbeitslosenquote Frauen 25–44 Jahre 4 Beschäftigungsquote (15–64 Jahre) / Geschlechterdifferenz, Männer minus Frauen BQ	• Arbeitsmarktbezogene Angebote von Beratungs- und Kinderbetreuungseinrichtungen für Frauen und Wiedereinsteigerinnen (Beratung z. B. hinsichtlich Kinderbetreuung, Begleitung während der Ausbildung, Kurse etc.).
BMASGPK: Verbesserung der Chancen von Frauen mit Behinderung am Arbeitsmarkt (UG 21 WZ 3)	überplanmäßig erreicht	1 Differenz zwischen dem Frauenanteil bei den beschäftigten begünstigten Behinderten und dem Frauenanteil bei den begünstigten Behinderten	• Neugestaltung der Förderungsmaßnahmen in Richtung besonderer Förderung für Frauen mit Behinderung.
BMASGPK: Steigerung der ökonomischen Unabhängigkeit der Frauen in der Pension (UG 22 WZ 2)	zur Gänze erreicht	1 Anteil der Frauen, die eine Eigenpension beziehen 2 Gender Pension-Gap Direktpensionen	• Informationen im Rahmen des Pensionskontos über die Vorteile länger zu arbeiten bzw. Teilzeitphasen zu begrenzen.

Gleichstellungsziele	Zielerreichungsgrad	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BKA: Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (UG 25 WZ 2)	nicht verfügbar	1 Väter, die Familienzeitbonus oder Kinderbetreuungsgeld beziehen 2 Erwerbstätigenquote von 15- bis 64-jährigen Frauen mit Kindern unter 15 Jahren 3 Besuchsquote für unter 3-jährige Kinder 4 Anteil der unter 3-jährigen Kinder in VIF-konformen Einrichtungen (VIF=Vereinbarkeitsindikator Familie & Beruf) 5 Anteil der 3–6-jährigen Kinder in VIF-konformen Einrichtungen (VIF=Vereinbarkeitsindikator Familie & Beruf)	• Förderung der Väterbeteiligung beim Bezug von Kinderbetreuungsgeld (KBG) zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Gleichstellungsmaßnahme)
BMB: Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit im Bildungswesen (UG 30 WZ 2)	zur Gänze erreicht	1 Anteil der Schülerinnen, die in eine technische Schulausbildung (BMHS) übergetreten sind (Sek. I in Sek. II – ausgewählte Schulformen) 2 Anteil der Schüler, die in eine Schulausbildung (BMHS) für den Bereich Bildung, Erziehung, Pflege, Soziales übergetreten sind (Sek. I in Sek. II – ausgewählte Schulformen) 3 Abschlussquote in der Sekundarstufe II von Personen mit Migrationshintergrund* 4 Frauenanteil bei Leitungen von Bundesschulen 5 Schülerinnen und Schüler in der Tagesbetreuung	• Stärkung der Chancengerechtigkeit und Gleichstellungsarbeit im Bildungswesen
BMFWF: Ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in Führungspositionen, Gremien, beim wissenschaftlichen/künstlerischen Nachwuchs und in Studienfeldern (UG 31 WZ 3)	zur Gänze erreicht	1 Anteil der Professorinnen an Universitäten 2 Frauenanteil in universitären Leitungsorganen 3 Anteil der Laufbahnstellen-Inhaberinnen an Universitäten 4 Frauenanteil bei Studienabschlüssen in technischen Fächern	• Stärkung der Geschlechtergleichstellung an Hochschulen und Forschungseinrichtungen und Umsetzung der geschlechtergerechten Aufteilung bei der Beschickung von Gremien im kompetenzrechtlichen Bereich des Ressorts. • Umsetzung strategischer Ziele zur Gleichstellung für Universitäten (Gesamtösterreichischer Universitätsentwicklungsplan, LV) und Fachhochschulen (FH-Entwicklungs- und Finanzierungsplan). • Umsetzung der Leistungsvereinbarungen (2024–2026) mit der ÖAW und dem ISTA mit Fokussierung auf eine positive Entwicklung im Forschungsoutput bei gleichzeitiger Stärkung der Geschlechtergleichstellung an den Institutionen.

Gleichstellungsziele	Zielerreichungsgrad	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BMFWF: Verbesserung der umfassenden Gleichstellung einschließlich der ökonomischen Gleichstellung der Frauen, Weiterentwicklung der Antidiskriminierung und Eindämmung von Gewalt (UG 31 WZ 5)	zur Gänze erreicht	1 Beratung und Unterstützung von gewaltbetroffenen Frauen und Mädchen in den Gewaltschutzzentren Österreichs 2 Flächendeckende Versorgung Österreichs mit Frauenberatungseinrichtungen 3 Bundes-Frauenanteil in Aufsichtsgremien von Unternehmen, an denen der Bund mit 50 % und mehr beteiligt ist 4 Nutzen der (Informationsvermittlungs-, Bildungs- und Bewusstseinsbildungs-) Angebote des Österreichischen Fonds zur Stärkung und Förderung von Frauen und Mädchen (ÖFF)	• Bereitstellung eines qualitätsgesicherten Beratungs- und Betreuungsangebots durch die österreichweiten Gewaltschutzzentren für gewaltbetroffene Frauen und Mädchen. • Koordinierung von Maßnahmen und Programmen zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen gemäß der Istanbul-Konvention nach Artikel 7. • Erhebung des Nutzens für die von den Frauen- und Mädchenberatungseinrichtungen beratenen Frauen und Mädchen zur Stärkung der Selbstbestimmung und Förderung der Chancengleichheit in allen Gesellschaftsbereichen. • Erhebung der Zufriedenheit bei den (Informationsvermittlungs-, Bildungs- und Bewusstseinsbildungs-) Angeboten des Frauenfonds.
BMWET: Stärkung der Position von Frauen, insbesondere auch in technischen Berufen, durch Schaffung geschlechterfreundlicher Rahmenbedingungen (UG 40 WZ 5)	überplanmäßig erreicht	1 Steigerung des Anteils weiblicher Lehrlinge in Lehrberufen technischer Lehrberufsgruppen 2 Steigerung des Anteils an positiven Lehrabschlussprüfungen weiblicher Lehrlinge in Lehrberufen technischer Lehrberufsgruppen 3 Frauenanteil an der Bundesquote der Aufsichtsratsgremien von Unternehmen, an denen der Bund mit 50 % und mehr beteiligt ist und die im Bereich (Eigentümervertretung) des BMWET liegen	• Lancierung von Unterstützungsmaßnahmen in von Frauen unterrepräsentierten Bereichen. • Innerbetriebliche Förderung geschlechterfreundlicher Rahmenbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Vorstellung der Schwerpunkte des Themenclusters

Der Cluster Arbeitsmarkt und Bildung fokussiert ein für die Gleichstellung zentrales Politikfeld. Deshalb sind mehrere Ressorts vertreten, welche Maßnahmen auf verschiedenen Steuerungsebenen setzen. Anhand der Gleichstellungskennzahlen lassen sich in diesem Bereich Fortschritte erkennen, es ist aber zu konstatieren, dass – trotz zahlreicher Bemühungen – die Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben noch nicht erreicht ist: Sowohl die Beschäftigungsquote als auch das Beschäftigungsausmaß (vgl. Metaindikator 1) zeugen von einer ungleichen Arbeitsmarktpartizipation. Frauen sind deutlich öfter in Teilzeit- bzw. atypischen Beschäftigungsverhältnissen

tätig, während Männer häufiger in Vollzeit und in Führungspositionen beschäftigt sind. Zusätzlich weisen männerdominierte Branchen wie IT und Technik tendenziell eine höhere Entlohnung auf.[41] Diese Faktoren tragen wesentlich zum bestehenden Gender Pay Gap (vgl. Metaindikator 2) bei, das hat auch negative Folgen für die Pensionshöhe, was dazu führt, dass der Gender Pension Gap 2024 in Österreich bei 40,3 % liegt[42]. Darüber hinaus sind viele Frauen in Österreich von dem Umstand betroffen, dass sie aufgrund fragmentierter Erwerbskarrieren gar keinen Anspruch auf Eigenpension haben[43] und sich so in einem perpetuierten Abhängigkeitsverhältnis befinden.

Das Ziel des Aufbrechens von „geschlechtstypischen" und zu vielfältigen Benachteiligungen führenden Lebens- und Berufsbiografien muss auch in enger Verknüpfung mit dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie gesehen werden (z. B. vorhandene Strukturen für Kinderbildung sowie -betreuung und Pflege). Hier ist insbesondere auch auf den Ausbau des elementaren Kinderbildungs- und -betreuungsangebotes und von ganztägigen Schulformen[44] hinzuweisen, welche neben positiven Effekten für die Schülerinnen und Schüler selbst auch einen wichtigen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie leisten. Aber auch bereits bei den Basisbildungs- und Pflichtschulabschlusskursen, die eine Grundvoraussetzung für eine gerechtere Partizipation in weiterer Bildung bzw. auch auf dem Arbeitsmarkt bilden, werden vor allem Frauen durch familiäre Verpflichtungen herausgefordert.[45]

Dass die Tradierung von Geschlechterstereotypen sich auch stark auf den Bereich der frühkindlichen Betreuung und Ausbildung bzw. den Volksschulbereich auswirkt, zeigt der sehr hohe Anteil an Studentinnen des Bachelor Lehramt Primarstufe und des Bachelor Lehramt Volksschule (rund 90 %) und an jungen Frauen an den Bildungsanstalten für Elementarpädagogik (rund 93 %) in 2024/25.[46]

---

41 Siehe auch – exemplarisch – die Wirkungsorientierungs-Kennzahlen 31.3.1, 31.3.2 und 31.3.3.

42 www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/gender-statistiken/pensionen (31.08.2026)

43 Siehe Kennzahl 22.2.1, wonach 2024 nur rund 74 % aller Frauen Anspruch auf eine eigene Pension haben.

44 Siehe Kennzahlen 25.2.3, 25.2.4, 25.2.5 und 30.2.5, nach der 2024/25 rund 243.000 Schülerinnen und Schüler eine Tagesbetreuung besuchen, was etwa 32,41 % aller Schülerinnen und Schüler an allgemeinbildenden Pflichtschulen und AHS-Unterstufen entspricht.

45 Steiner et al., Evaluation der Initiative Erwachsenenbildung. Endbericht Research Report, 5.3.1 Teilnahmehemmnisse, S. 72f.

46 Statistik Austria: Lehramt-Studierende an Pädagogischen Hochschulen 2024/25, https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bildung/hochschulen/studierende-belegte-studien; Bildung in Zahlen 2024/25 – Tabellen, Schülerinnen und Schüler in Bildungsanstalten für Elementarpädagogik, www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bildung/bildung-in-zahlen (23.07.2026).

Die „geschlechtstypische“ Ausbildungswahl (horizontale Geschlechtersegregation – vgl. Metaindikator 3) führt in der Folge zu großen geschlechterspezifischen Unterschieden am Arbeitsmarkt, nämlich zu frauen- und männerdominierten Branchen. Eine Ausbildungswahl abseits von Geschlechterstereotypen ist daher ein wichtiger Hebel, um diese bestehenden Geschlechterunterschiede am Arbeitsmarkt abzubauen. Die Übertritte von Schülerinnen und Schülern in „geschlechtsuntypische“ Schulformen werden daher sehr genau beobachtet, um entsprechende Interventionsmaßnahmen setzen zu können.[47] Der Dissimilaritätsindex ist Teil des Kennzahlenanhangs der Ressourcen-, Ziel- und Leistungspläne zwischen dem BMB und den Bildungsdirektionen.

Die Maßnahmen in diesem Cluster sind eng verzahnt mit den Maßnahmen des Clusters „Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, aber auch mit jenen im Cluster „Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungspositionen und -prozessen“ zu sehen.

Ziel aller Gleichstellungsmaßnahmen im Bereich von Arbeitsmarkt und Bildung ist – neben dem Abbau geschlechtsspezifischer Benachteiligungen im Sinne des verfassungsrechtlichen Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsauftrags – eine bessere Förderung, Nutzung und Verteilung vorhandener Talente. Jeder Mensch soll dort tätig werden, wo er seine Talente im Sinne der Gesellschaft am besten einsetzen kann. Davon profitieren sowohl Gesellschaft als auch Volkswirtschaft.

Übergeordnete Metaindikatoren für den gesamten Themencluster

Metaindikator 1: Beschäftigungsausmaß

Das Beschäftigungsausmaß ist ein wichtiger Indikator für die tatsächliche Gleichstellung am Arbeitsmarkt, da die Höhe des Einkommens und die Karriereaussichten in hohem Maße davon abhängen (trotz rechtlicher Gleichstellungsbestimmungen und Initiativen, die es Teilzeitbeschäftigten erleichtern sollen, Führungspositionen zu erreichen).

47 Siehe Kennzahl 30.2.1 und 30.2.2 bei Wirkungsziel 30.2

Der Metaindikator Beschäftigungsausmaß[48] misst den Anteil unselbständig beschäftigter Frauen und Männer in

- Normalarbeitsverhältnissen[49] (unbefristet, Vollzeit, d. h. mehr als 36 Wochenstunden)
- Teilzeitbeschäftigung (mehr als 12 Wochenstunden, weniger als 36 Stunden)
- atypischer Beschäftigung (geringfügig, befristet, Überlassung, freier Dienstvertrag).

Berechnungsmethode Metaindikator Beschäftigungsausmaß

$$\text{Beschäftigungsausmaß} = \frac{\text{Personen in Normalarbeitsverhältnissen}}{\text{Personen in allen Arbeitsverhältnissen}} \times 100$$

Im Jahr 2025 waren Männer weiterhin deutlich häufiger in Normalarbeitsverhältnissen beschäftigt als Frauen, die wesentlich stärker in Teilzeit arbeiteten:

Beschäftigungsausmaß der unselbstständig Beschäftigten, Entwicklung 2021–2025, in %

Beschäftigungsausmaß	Geschlecht	2021	2022	2023	2024	2025
Vollzeit	Männer	83,0	82,0	81,0	81,5	81,3
	Frauen	45,0	44,1	45,0	44,3	45,7
Teilzeit	Männer	6,0	7,5	8,0	8,3	8,7
	Frauen	40,0	41,5	41,0	41,7	40,6
Atypisch	Männer	11,0	10,5	11,0	10,3	10,0
	Frauen	15,0	14,5	14,0	13,9	13,7

Quelle: Statistik Austria[50]

48 Alternativ zum hier gewählten Indikator gibt es auch den von EUROSTAT veröffentlichten „Gender Employment Gap“: Dieser ermöglicht den Vergleich zwischen EU-Ländern, ist jedoch im Hinblick auf atypische Beschäftigung weniger differenziert. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_30/default/table (10.07.2026).

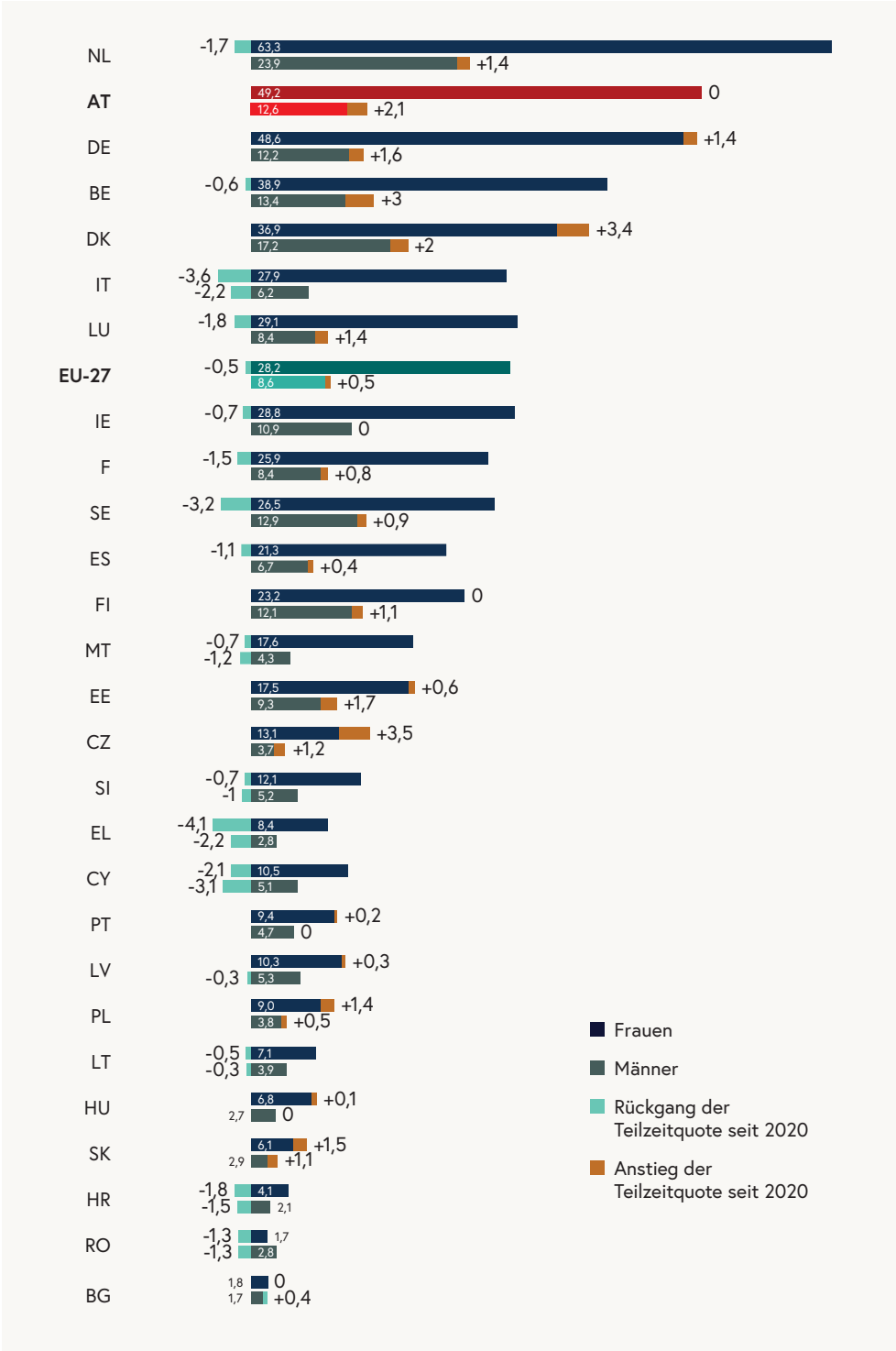
49 Der Begriff Normalarbeitsverhältnis wurde aufgrund der gängigen Verwendung – insbesondere durch die Statistik Austria, aber auch in juristischen Texten – als Synonym für unbefristete Vollzeitarbeit gewählt. Es wird dazu aber angemerkt, dass ein unbefristetes Vollzeitarbeitsverhältnis nur bei Männern vorwiegend die Erwerbsrealität – und somit „Normalität“ – darstellt.

50 Arbeitsmarktstatistiken 2020 bis 2024 sowie Arbeitsmarkt 2025, Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offenen-Stellen-Erhebung, Unselbständig Erwerbstätige nach Beschäftigungsform (standard, atypisch) in der Haupttätigkeit, Statistik Austria.

Der Metaindikator zeigt auf, dass Frauen verstärkt in Teilzeit und in atypischen Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind. Im 5-Jahresvergleich wird deutlich, dass sich die Normalarbeitsverhältnisse zwischen 2021 und 2025 bei Männern (– 1,7 Prozentpunkte) leicht reduziert haben, wohingegen es bei Frauen einen leichten Anstieg gab (+ 0,7 Prozentpunkte). Während bei Männern der Anteil der Teilzeitarbeitsverhältnisse seit 2021 deutlich zugenommen hat (+ 2,7 Prozentpunkte), ist bei Frauen lediglich ein leichter Anstieg zu verzeichnen (+ 0,6 Prozentpunkte). Die Anzahl der atypischen Beschäftigungsverhältnisse hat sich sowohl bei Männern (– 1 Prozentpunkt) als auch bei Frauen (–1,3 Prozentpunkte) verringert. Österreichs Teilzeitquote von Frauen liegt deutlich über dem EU-Schnitt (siehe Abbildung Teilzeitquoten Frauen und Männer). Im europäischen Vergleich hatte Österreich im Jahr 2025 im Hinblick auf alle Erwerbstätigen zwischen 15 und 64 Jahren die zweithöchste Teilzeitquote von Frauen (hinter den Niederlanden). Zwischen 2021 und 2025 blieb die Teilzeitquote von Frauen in Östererich unverändert bei 49,2 %, während in den meisten anderen EU-Staaten ein Rückgang der Teilzeitquote zu beobachten war. Auch die Differenz der Teilzeitquoten von Frauen und Männern war im EU-Vergleich 2025 in Österreich – wiederum nach den Niederlanden – weiterhin am zweithöchsten. Dass Arbeitszeitausmaß und Vereinbarkeit sowie die geschlechterstereotype Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit eng miteinander verzahnt sind, verdeutlicht ein weiterer EU-Vergleich: 2025 gaben 41,1 % der teilzeitbeschäftigten Frauen in Österreich Betreuungspflichten als Hauptgrund für ihre Teilzeitbeschäftigung an. Dies ist der höchste Wert der EU (EU-27 Schnitt der 15- bis 64-Jährigen Frauen: 26,5 %)[51]. Dieser Befund wird auch mit Blick auf Unterschiede von Teilzeitquoten von Frauen und Männern in städtischen und ländlichen Regionen Österreichs gestützt: Frauen in ländlichen Regionen sind wesentlich häufiger – Männer jedoch etwas seltener – in Teilzeit beschäftigt.

51 Online abrufbar unter https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_epgar__custom_22137911/default/table (17.07.20206).

Abbildung 6: Teilzeitquoten Frauen und Männer (Beschäftigte zwischen 15 und 64 Jahren, in %, Entwicklung 2021–2025)



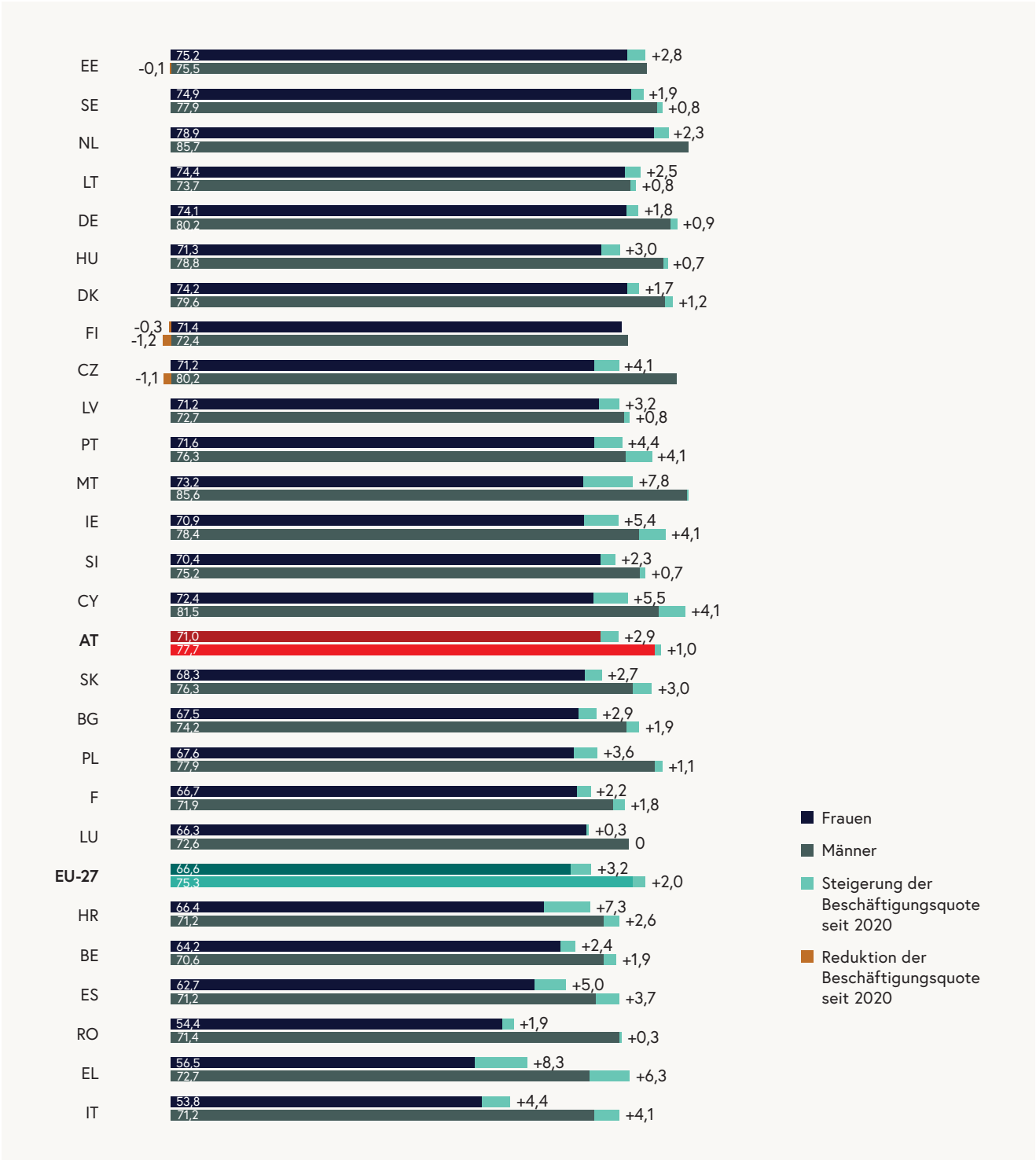
Quelle: EUROSTAT[52]

52 Online verfügbar unter https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_eppga/default/table?lang=en (17.07.2026) Der Wert für Österreich ist nicht mit dem oben angeführten Wert für Teilzeit vergleichbar, da die Berechnungsmethoden (EUROSTAT: alle Teilzeitbeschäftigten; bestimmte Altersgruppe; Österreich: unselbstständig Beschäftigte) abweichen. Dieser Wert dient insbesondere der internationalen Vergleichbarkeit.

Die Grafik ist so zu lesen, dass die Balken die Situation 2025 darstellen und die farbige Markierung am Rand die Entwicklung seit 2021 anzeigt. Eine türkise Markierung bedeutet einen Rückgang der Teilzeitquote, eine orangene einen entsprechenden Anstieg seit 2021. So ist beispielsweise die Quote bei Frauen in den Niederlanden um 1,7 Prozentpunkte gesunken (von 65,0 % auf 63,3 %), während sie in Österreich gleichgeblieben ist (49,2 %).

Positiv hervorzuheben ist, dass in Österreich verhältnismäßig viele Frauen erwerbstätig sind (siehe Abbildung: Beschäftigungsquote Frauen und Männer). Die Beschäftigungsquote von 15- bis 64-Jährigen Frauen liegt mit 71,0 % im Jahr 2025 weiterhin über dem EU-27-Schnitt von 66,6 %. Im Vergleich zu 2021 stieg der EU-27-Schnitt um 3,2 Prozentpunkte, während in Österreich ein Anstieg 2,9 Prozentpunkten zu verzeichnen ist. Die hohe Teilzeitquote der unselbständig beschäftigten Frauen und der hohe Gender Pay Gap (siehe Metaindikator 2) zeigen, dass weitere Verbesserungen zur sozioökonomischen Absicherung von Frauen erforderlich sind. Die Beschäftigungsquote der Männer (77,7 %) liegt in Österreich um 6,7 Prozentpunkte über jener der Frauen (EU-weit liegt die Differenz mit 8,7 Prozentpunkten 2025 noch höher, siehe Abbildung Beschäftigungsquote Frauen und Männer).

Abbildung 7: Beschäftigungsquote Frauen und Männer (Beschäftigte zwischen 15 und 64 Jahren, in %, Entwicklung 2021–2025)



Quelle: EUROSTAT[53]

53 Online verfügbar unter https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ergan/default/table?lang=en (17.07.2026).

Die Grafik ist so zu lesen, dass die Balken die Situation 2025 darstellen und die farbige Markierung am Rand die Entwicklung seit 2021 anzeigt. Eine türkise Markierung bedeutet eine Steigerung der Beschäftigungsquote, eine orangene eine entsprechende Reduktion seit 2021. So ist beispielsweise die Quote bei Frauen in Malta um 7,8 Prozentpunkte gestiegen (von 65,4 % auf 73,2 %), in Finnland um 0,3 Prozentpunkte gesunken (von 71,7 % auf 71,4 %).

Metaindikator 2: Gender Pay Gap

Der EUROSTAT-Indikator Gender Pay Gap[54] bildet die Einkommensrealität von Frauen in der Privatwirtschaft[55] am besten ab, da er auf Basis der Bruttostundenverdienste berechnet wird, womit auch Teilzeitbeschäftigte oder geringfügig Beschäftigte (somit insbesondere Frauen) miteinbezogen sind.

Berechnungsmethode Metaindikator Gender Pay Gap

$$\text{Gender Pay Gap} = \frac{\text{(Durchschnittlicher Bruttostundenlohn der Männer – Durchschnittlicher Bruttostundenlohn der Frauen)}}{\text{Durchschnittlicher Bruttostundenlohn der Männer}} \times 100$$

Der Indikator weist für 2024 eine Lohndifferenz von 17,6 % zu Ungunsten von Frauen auf. Dabei zählt Österreich – trotz Fortschritten in den letzten Jahren – weiterhin zu jenen EU-Staaten mit den größten geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden. Nur Estland und Tschechien weisen einen noch höheren durchschnittlichen Verdienstunterschied auf. Zwischen 2020 und 2024 ist der Gender Pay Gap in Österreich, wie auch im Schnitt der EU-27, um 1,6 Prozentpunkte zurückgegangen.[56]

---

54 Online verfügbar unter https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_gr_gpgr2__custom_22006566/default/table (02.07.2026).

55 Für den öffentlichen Bereich (Bundesdienst) wird in Österreich ein Indikator verwendet, der auf ganzjährige Vollzeitbeschäftigung hochgerechnet ist, mittlere (statt durchschnittliche) Einkommen vergleicht und im jährlichen Einkommensbericht des Bundes publiziert wird (https://oeffentlicherdienst.gv.at/ueber-den-bundesdienst/einkommensbericht-gemaess-bundes-gleichbehandlungsgesetz). 2024 betrug der Verdienstunterschied (hochgerechnet auf ganzjährige Vollzeitbeschäftigung) im Bundesdienst im Median 7,2 % (2023: 7,6 %). Damit ist dieser Indikator nicht mit dem EUROSTAT-Indikator des Gender Pay Gaps vergleichbar. Für den Vergleich mit der Privatwirtschaft eignet sich vielmehr der Unterschied der mittleren Bruttojahreseinkommen der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten, der jährlich von der Statistik Austria im Rahmen der Lohnsteuerstatistik veröffentlicht wird (statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/einkommen-und-soziale-lage/jaehrliche-personeneinkommen). 2024 betrug dieser Unterschied 11,6 % (2023: 12,2 %) und lag damit im Jahr 2024 um 4,4 Prozentpunkte über der Differenz im öffentlichen Dienst.

56 Auf Basis der alle vier Jahre durchgeführten Verdienststrukturerhebung wurden die Werte von 2019 bis 2023 2026 erneut revidiert. Zur Entwicklung der geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede siehe auch die Indikatoren-Übersicht zu geschlechtsspezifischen Verdienstunterschieden des BMFWF/Frauen (www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/gleichstellung-am-arbeitsmarkt/einkommen-und-der-gender-pay-gap.html) (30.07.2026).

Gender Pay Gap im EU-Vergleich (Entwicklung 2020–2024, in %)[57]

Jahr	2020	2021	2022	2023	2024
Österreich	19,2	19,1	18,7	18,3	17,6
EU 27	12,7	12,3	12,2	12,0	11,1

Quelle: EUROSTAT[58]

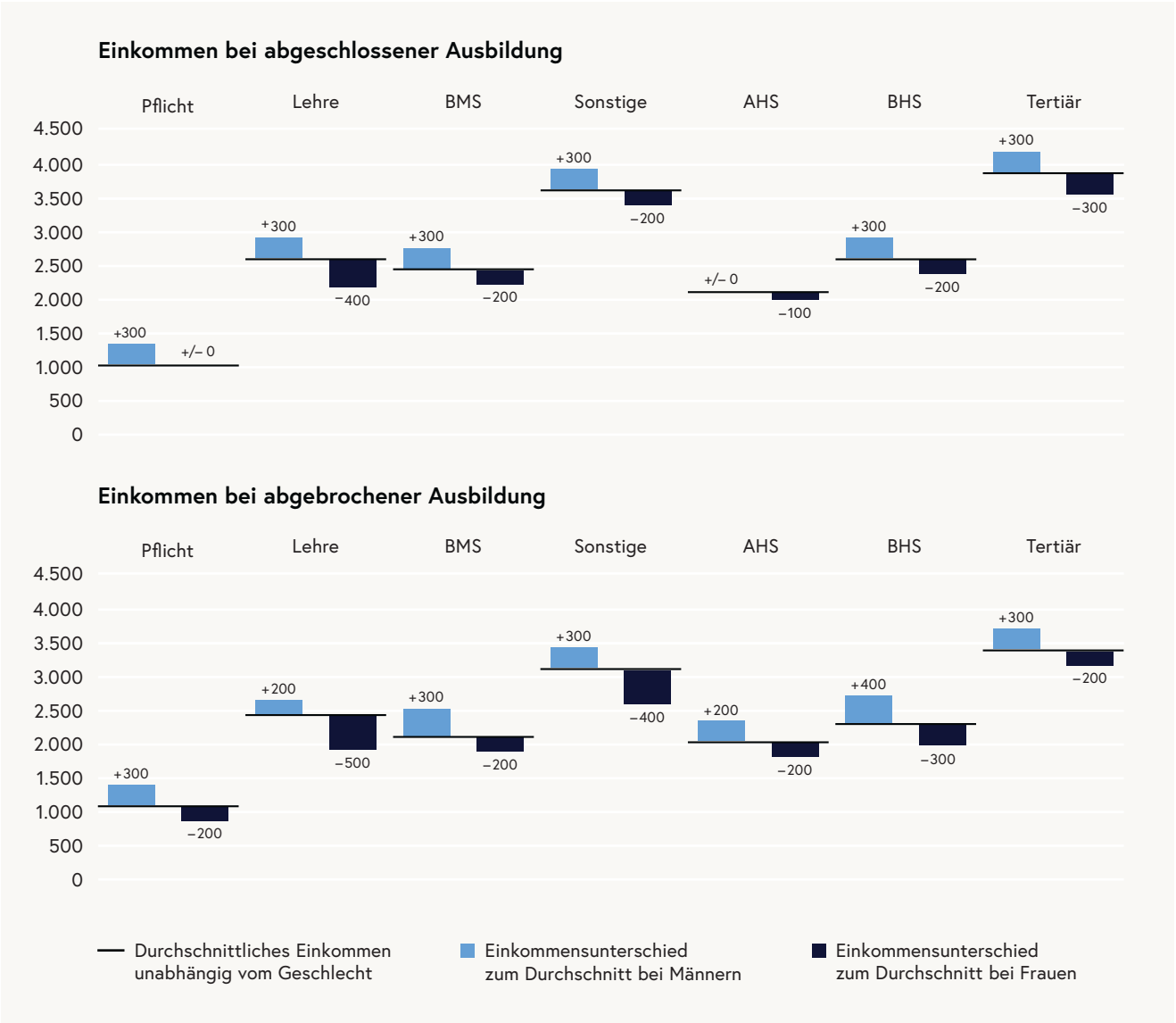
Diese Einkommensdisparitäten zwischen Frauen und Männern können, so zeigen etwa die Dekompositionen der Statistik Austria[59], zu knapp einem Drittel (6,4 Prozentpunkte) auf statistisch beobachtbare Variablen wie Branche, Arbeitszeitausmaß, Unternehmenszugehörigkeit und Beruf zurückgeführt werden. Zwei Drittel des Gender Pay Gap im Jahr 2022 können hingegen nicht durch statistisch beobachtbare Faktoren erklärt werden. Nur nach der formalen Ausbildung der Beschäftigten betrachtet müssten Frauen statistisch gesehen bereits mehr verdienen als Männer. Wie die Grafik unten zeigt, verdienen 18 Monate nach dem Einstieg ins Berufsleben Männer mehr (hellblaue Balken) als Frauen (dunkelblaue Balken), unabhängig von der abgeschlossenen Ausbildung (und auch im Falle eines Ausbildungsabbruchs).

57 Das Bundesministerium für Finanzen verwendet in der UG 16 den Gender Pay Gap als Wirkungsorientierungs-Kennzahl. Als Zielwert wird im BFG 2028 eine weitere Reduktion des Gap auf 17,0 % bis 2029 angestrebt.

58 Online verfügbar unter: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_gr_gpgr2__custom_17562961/default/table (23.07.2025).

59 www.statistik.at/fileadmin/pages/362/Einkommen_3_2025.pdf (23.07.2025).

Abbildung 8: Einkommensunterschiede nach Geschlecht (18 Monate nach Bildungsabschluss bzw. -abbruch), in Euro



Quelle: Statistik Austria

Dies lässt sich nur zum Teil durch die horizontale Segregation in der Bildungswahl begründen, denn auch nach Abschluss desselben Ausbildungsfeldes ist das Einkommen der Männer in Beschäftigung im Allgemeinen höher als das der Frauen.[60]

Eine weitere jährliche prozentuelle Verringerung des Gender Pay Gap, die mindestens dem durchschnittlichen Fortschritt der letzten 10 Jahre entspricht, bleibt daher Zielsetzung.

Metaindikator 3: Dissimilaritätsindex zur Abbildung der horizontalen Geschlechter-Segregation in der Bildung

Das Geschlecht ist nach wie vor ein zentraler Faktor bei der Wahl der Bildungs- und Berufslaufbahn. Frauen wählen v. a. Ausbildungen im Feld Gesundheit, Erziehung und Soziales, Männer v. a. Ausbildungen im MINT-Bereich, was sich insbesondere auch am Lehrstellenmarkt zeigt. Diese (horizontale) Segregation nach Geschlecht im Bereich Bildung und Arbeitsmarkt wirkt sich insbesondere auf Arbeitsmarktchancen und Einkommensstruktur (z. B. geringere Bezahlung in den von Frauen dominierten Branchen) aus. Sie ist aber nicht der einzige Faktor für geschlechtergerechte Einkommenschancen, zeigen doch Evidenzen, dass auch bei gleicher Aus- bzw. Vorbildung Männer 18 Monate nach dem Berufseinstieg im Allgemeinen höhere Einkommen als Frauen erzielen.[61] Sowohl nationale als auch internationale Strategien im (Aus-)Bildungs- und Beschäftigungsbereich fokussieren auf den Abbau dieser Segregation, um die Potenziale von Frauen und Männern breiter zu nutzen und um dadurch mehr Chancengerechtigkeit zu erzielen.[62]

Segregationsindizes eignen sich gut zur Darstellung des Ausmaßes einer Ungleichverteilung – etwa nach Geschlecht in der Bildung. Dementsprechend wird auch hier der Dissimilaritätsindex gewählt, weil er der am häufigsten verwendete Segregationsindex[63] ist.

---

60 Kurzbericht über die Ergebnisse des bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitorings (BibEr) im Auftrag von BMAW und AMS für die Schuljahre 2008/09 bis 2020/21, Inflationsbereinigtes Medianeinkommen der unselbständigen Erwerbstätigkeit 18 Monate nach Abschluss bzw. Abbruch, S. 23f; online verfügbar auf der Website der Statistik Austria unter: Kurzbericht über die Ergebnisse des Bildungsbezogenen Erwerbskarrieren monitorings (BibEr) im Auftrag von BMASGPK und AMS für die Schuljahre 2008/09 bis 2021/22, www.statistik.at/fileadmin/pages/275/BibEr-Kurzbericht2025.pdf (21.07.2026)

61 Kurzbericht über das Bildungsbezogene Erwerbskarrierenmonitoring (BibEr), wie oben.

62 Schlussfolgerungen des Rates der Europäischen Union, Verstärkte Maßnahmen zur Verringerung der horizontalen Geschlechtertrennung im Bildungswesen und auf dem Arbeitsmarkt vom 07.12.2017, online verfügbar unter: bit.ly/HorizontTrennung (zuletzt aufgerufen am 23.07.2025). Zudem EU-Strategie „Europa 2020“, OECD-Economic Surveys 2015, „Europäischer Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter“, „Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020–2025“, Gender Equality Index von EIGE „Segregation“ in tertiary education, SDGs und UNESCO-Ziele.

63 Dibiasi et. al., Situation von Studentinnen. Zusatzbericht der Studierenden-Sozialerhebung 2015, 2017, S. 44. Der Dissimilaritätsindex nach Duncan und Duncan (1955) misst die ungleiche proportionale Verteilung von zwei Teilgruppen und variiert zwischen 0 (= keine Segregation) und 1 (= extreme Segregation).

Mit dem Dissimilaritätsindex lassen sich sowohl die Geschlechterungleichverteilung nach Schulformen im Sekundarbereich als auch die Geschlechterungleichverteilung nach Studien im tertiären Bildungsbereich abbilden, was einen übergreifenden Vergleich der bestehenden Ungleichverteilung und damit die Errechnung eines gemeinsamen Meta-indikators ermöglicht.

Der Dissimilaritätsindex errechnet sich am Beispiel der Erhebungseinheit „Schulform" wie folgt (analoge Berechnung für Studienfeld):

Berechnungsmethode Metaindikator Dissimilaritätsindex

$$\textbf{Dissimilaritätsindex}^{64} = \frac{\text{Anzahl der Schülerinnen in dieser Schulform}}{\text{Anzahl der Schülerinnen in allen Schulformen}} - \frac{\text{Anzahl der Schüler in dieser Schulform}}{\text{Anzahl der Schüler in allen Schulformen}}$$

Der gesamte Dissimilaritätsindex nach Duncan und Duncan entspricht der Hälfte der Summe der Dissimilaritätsindices aller Schulformen.

Für das Schulwesen wurden 2024/25 die Unterschiede in der Geschlechterverteilung in der 10. Schulstufe berechnet. Um eine Ausgewogenheit über alle Schulformen zu erzielen, müsste über die Hälfte aller Schülerinnen und Schüler (50.622 von 99.699) die Schulform wechseln. Im Hochschulbereich wurden alle begonnenen Bachelor- oder Diplomstudien an Universitäten[65] 2024/25 als Berechnungsbasis für die Ungleichverteilung der Geschlechter herangezogen. Für eine Gleichverteilung der von Frauen und Männern begonnenen Studien müssten die Studierenden 29,1 % der Studien wechseln (14.698 von 50.473). Im Gesamtindex wurden die jeweiligen Summen beider Kategorien in entsprechend gewichteter Form berücksichtigt.[66]

64 Vom Ergebnis wird der Betrag (I I) genommen, das heißt immer eine positive Zahl.

65 Exklusive Doktorats- und Incoming-Mobilitätsstudierende.

66 Für die Berechnung des Gesamtindex werden verschiedene Kategorien (Köpfe in Schulformen in einem bestimmten Schuljahr einerseits und Anzahl begonnener Studien andererseits) zusammengefasst. Damit wird berücksichtigt, dass die Bildungswahl in weiterer Folge Einfluss auf die Studienwahl nehmen kann. Maßnahmen zum Abbau von Geschlechtersegregation müssen daher bereits frühzeitig ansetzen.

Entwicklung Dissimilaritätsindex von 2018/19 bis 2024/25

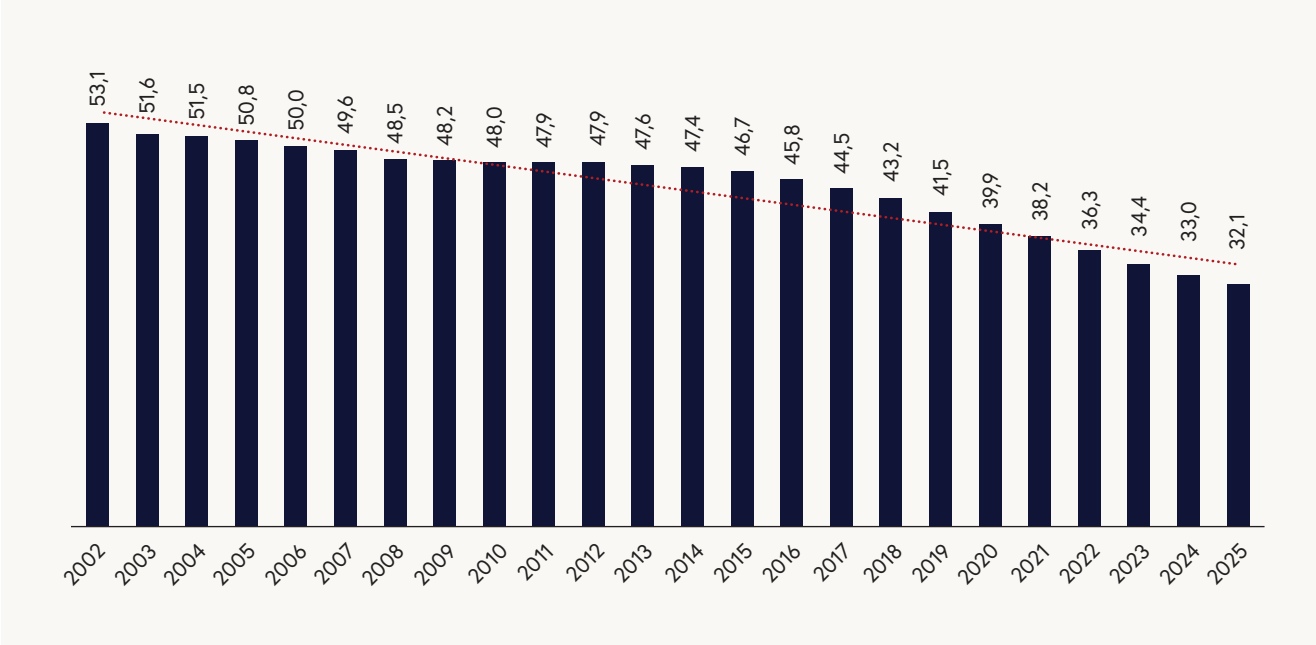
Jahr	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24	2024/25
Sekundarbereich	0,51	0,53	0,52	0,52	0,52	0,51	0,51
Tertiärbereich	0,29	0,29	0,28	0,28	0,29	0,30	0,29
Gesamt	0,44	0,45	0,44	0,43	0,45	0,44	0,43

Quelle: Berechnung BMB und BMFWF

Das Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus hat in der Vergangenheit zum Thema „Integration von Frauen und Männern in untypischen Lehrberufen“ verschiedene Unterstützungsmöglichkeiten eingeführt. Im Rahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung ist in diesem Zusammenhang insbesondere das Programm Lehrlings- und Lehrbetriebscoaching (Lehre-statt-Leere) zu nennen. Generelles Ziel des Programms ist durch professionelle und kostenfreie Unterstützung sowohl bei ausbildungsbezogenen als auch privaten Herausforderungen Drop-Outs vorzubeugen. Das Thema „Frauen und Männer in untypischen Lehrberufen“ wurde als ein Schwerpunktbereich definiert. Die tendenziell positiven Entwicklungen zeigen sich auch bei verschiedenen Indikatoren. Bei der Lehrberufswahl von Frauen ist eine kontinuierliche Steigerung der Diversität zu beobachten. Seit 2002 ist der Anteil der am häufigst gewählten Lehrberufe von Frauen[67] sukzessive zurückgegangen (siehe Abbildung Anteil der drei häufigsten von Frauen gewählten Lehrberufe (in %).

67 Die drei am häufigsten gewählten Lehrberufe von Frauen waren und sind Einzelhandel, Friseurin – Perückenmacherin (Stylistin) bzw. ab 2019 Friseurin (Stylistin) und Bürokauffrau.

Abbildung 9: Anteil der drei häufigsten von Frauen gewählten Lehrberufe (in %)

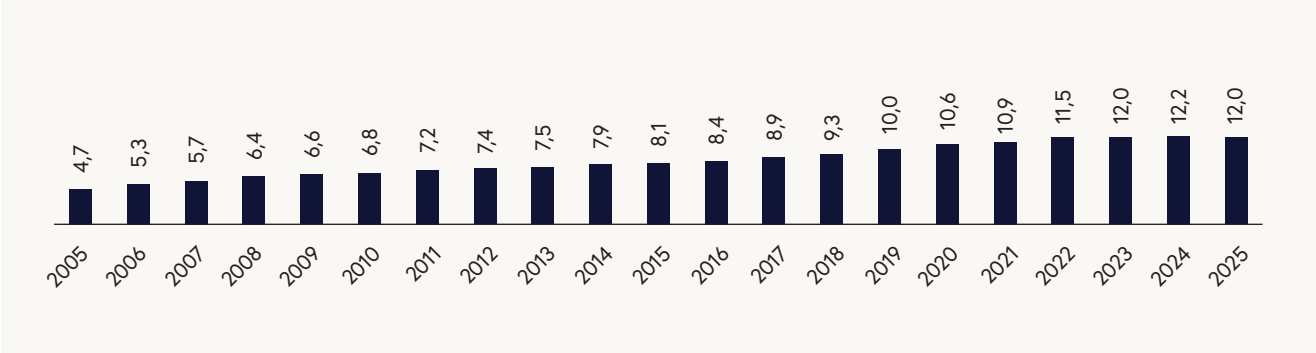


Quelle: BMWET

Seit Beginn der Erhebung sind die Zahlen weiblicher Lehrlinge in technischen Lehrberufsgruppen[68] tendenziell gestiegen, wenn auch auf niedrigem Niveau (siehe Abbildung Anteil weiblicher Lehrlinge in technischen Lehrberufen in %; KeZ 40.5.1), wobei erstmals 2025 gegenüber dem Vorjahr 2024 ein leicht geringerer Anteil (– 0,2 Prozentpunkte) zu beobachten war, welcher vor allem auf die konjunkturelle Entwicklung zurückzuführen ist.

Die größten Anstiege 2025 gegenüber dem Vorjahr 2024 waren in der technischen Lehrberufsgruppe „Umwelt/Energie/Rohstoffe“ (+ 11,6 %), gefolgt von „Elektrotechnik/Elektronik“ (+ 1,0 %) und „Chemie/Kunststoff“ (+ 0,9 %) zu beobachten.

Abbildung 10: Anteil weiblicher Lehrlinge in technischen Lehrberufen (in %; KeZ 40.5.1)



Quelle: BMWET

68 Bau/Architektur/Gebäudetechnik; Chemie/Kunststoff; Elektrotechnik/Elektronik; Holz/Papier/Glas/Keramik; Informatik/EDV/Kommunikationstechnik; Maschinen/Fahrzeuge/Metall; Transport/Verkehr/Lager; Umwelt/Energie/Rohstoffe

Die Entwicklung lässt schließen, dass die Attraktivität von technischen Lehrberufen für Frauen stetig zunimmt. Durch die laufende Verbesserung im Bereich der Berufsorientierung als auch Modernisierung und damit Attraktivierung der Lehrberufslandschaft kann das Interesse von Frauen an technischen Lehrberufen gesteigert werden. Zum Beispiel hat sich die Zahl weiblicher Lehrlinge in der Lehrberufsgruppe „Informatik/EDV/Kommunikationstechnik“ zwischen 2015 und 2025 mehr als vervierfacht. Dies ist zum Teil auch auf die Einführung neuer attraktiver Lehrberufe im Digitalisierungsbereich (z. B. E-Commerce-Kauffrau/-mann – Ausbildungsordnung vom Februar 2020 und Applikationsentwicklung/Coding – Ausbildungsordnung vom August 2018) zurückzuführen. Daher werden die oben genannten Maßnahmen auch in Zukunft fortgeführt und weiterentwickelt.

Sowohl für den Schul- als auch für den tertiären Bereich wurden vom Bundesministerium für Bildung, dem Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung und dem Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Klima- und Umweltschutz, Regionen und Wasserwirtschaft[69] konkrete Zielsetzungen zum Abbau der horizontalen Segregation formuliert.

Seit 2019 ist eine tendenziell leichte Steigerung des Anteils der Schülerinnen bzw. Schüler in „geschlechtsuntypischen“ Schulformen erkennbar. Diese positive Entwicklung ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass umfangreiche Maßnahmen im Sinne des Rundschreibens „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“ gesetzt werden, um geschlechtsuntypische Bildungswegentscheidungen (Abbau der horizontalen Segregation) zu fördern. Mit rund 77 % gehen mehr als drei Viertel der Schülerinnen und Schüler in der 10. Schulstufe des Schuljahres 2024/25 in das hoch ausdifferenzierte Berufsbildungssystem.[70]

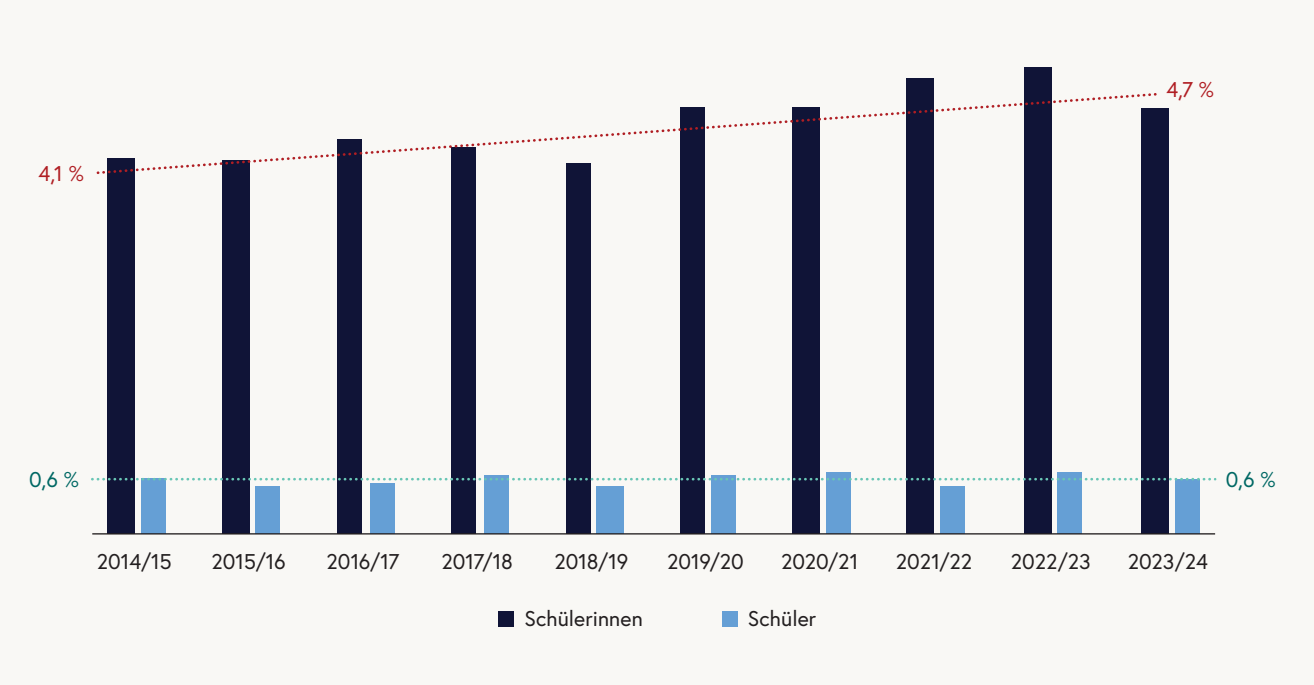
Mit 2024 wurden vom BMB zwei neue Indikatoren zur Messung des „geschlechtsuntypischen“ Übergangs von der Sekundarstufe I in die Sekundarstufe II in Berufsbildende mittlere und höhere Schulen implementiert, um bereits früh gezielt Maßnahmen im Schulbereich gegen die horizontale Segregation setzen zu können. Untenstehende Abbildung zeigt die Entwicklung vom Schuljahr 2014/15 bis 2023/24 (die Werte wurden rückgerechnet). Die Übertritte der Schülerinnen, die in eine technische Schulausbildung (BMHS) übergetreten sind, zeigt einen leicht aufsteigenden Trend (2014/15: 4,1 % bis 2023/24: 4,7 %). Nach einem kurzfristigen Anstieg auf 5,1 % im Schuljahr 2022/23 sank der Wert im Schuljahr 2023/24 wieder auf 4,7 %. Die Gewinnung von Schülerinnen für MINT-Ausbildungen wird aber auch weiterhin konsequent verfolgt. Maßnahmen aus dem Pflichtschulbereich zur Attraktivierung von MINT-Ausbildungen nehmen im Allgemeinen auch Schülerinnen in den Fokus. Es kann demzufolge davon ausgegangen werden, dass der Anteil der Schülerinnen, die in eine technische Schulausbildung (BMHS) übertreten,

69 Siehe Kennzahlen 30.2.1, 30.2.2, 31.3.4, 42.4.1 und 42.4.2.

70 BMB-eigene Berechnung; Daten Statistik Austria, STATcube – Statistische Datenbank, Schüler/innen ab 2006, Berichtsjahr und Schulstufe nach Schultyp Gruppen, Berichtsjahr 2023, Schulstufe 10. (23.07.2026).

auch weiterhin leicht ansteigen wird. Im selben Zeitraum zeigt sich ein in etwa gleichbleibender Anteil an Burschen, die in eine Schulausbildung (BMHS) für den Bereich Bildung, Erziehung, Pflege, Soziales übergetreten sind (zwischen 0,5 % und 0,7 %). Eine geschlechtsuntypische Bildungswahl von Schülern näher in Betracht zu ziehen – im Unterschied zu „Mädchen in die Technik" – ist in den letzten Jahrzehnten eher ein Randthema gewesen. Maßnahmen zu geschlechtsuntypischen Bildungswegen von Schülern in den angeführten Bereichen fördern die Entwicklung einer „sorgenden Männlichkeit", was auch im Kontext von Gewaltprävention, einem Schwerpunkt des Bildungsressorts, zu sehen ist. Zudem zeigt die demographische Entwicklung Österreichs einen zunehmenden Bedarf an Fachkräften im Pflegebereich auf. Es zeigt sich für beide Bereiche, dass nach wie vor ein großer Handlungsbedarf gegeben ist.

Abbildung 11: Übertritte in „geschlechtsuntypische" Schulformen (BMHS), nach der Sekundarstufe I, nach Geschlecht, 2014/15 bis 2023/24, in %



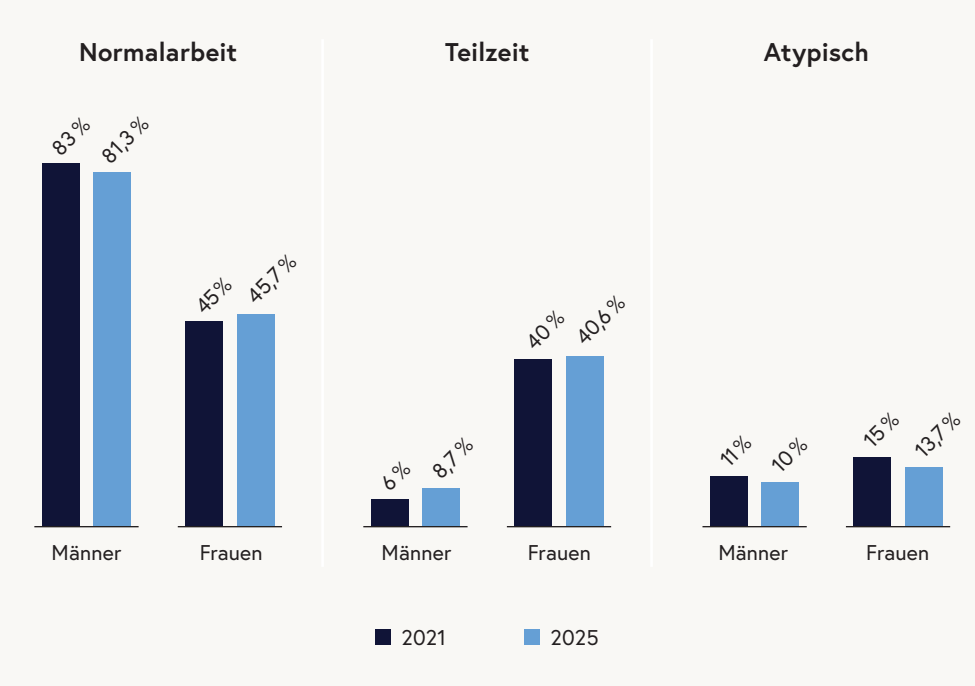
Quelle: Statistik Austria (Berechnungen für den BVA)

An den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Klima- und Umweltschutz, Regionen und Wasserwirtschaft beträgt der Anteil der Schülerinnen im Jahr 2024 51,7 % – wobei es Unterschiede zwischen den Fachrichtungen gibt – und liegt damit über dem geplanten Zielzustand. Eine Betrachtung der Kennzahl im Durchschnitt der Jahre 2019 bis 2024 zeigt einen Schülerinnenanteil von 50,2 %.

Beurteilung der Entwicklung der Gleichstellung im Themencluster

Beschäftigungsausmaß

Abbildung 12: Beschäftigungsausmaß der unselbstständig Beschäftigten, 2021–2025, in %



Quelle: Statistik Austria[71]

Der Metaindikator Beschäftigungsausmaß zeigt, wie groß die Unterschiede im Beschäftigungsausmaß zwischen unselbstständig beschäftigten Frauen und Männern weiterhin sind. Während unter den unselbstständig beschäftigten Männern im Jahr 2025 81,3 % in Normalarbeitsverhältnissen, 8,7 % in Teilzeit und 10,0 % in atypischen Arbeitsverhältnissen beschäftigt waren, waren lediglich 45,7 % der Frauen in Normalarbeitsverhältnissen, 40,6 % in Teilzeit und 13,7 % atypisch beschäftigt. In den vergangenen 5 Jahren gab es sowohl bei der Beschäftigungsquote (+ 2,9 Prozentpunkte) als auch beim Anteil der Normalarbeitsverhältnisse (+ 0,7 Prozentpunkte) von Frauen einen leicht positiven Trend. Ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen ist allerdings weiterhin nicht vorhanden. Um dieses Ungleichgewicht zu reduzieren ist es erforderlich, Maßnahmen zu intensivieren, die insbesondere Frauen vermehrt in existenzsichernde Beschäftigung bringen, um Erwerbs- und Einkommensmöglichkeiten in höherem Ausmaß zu ermöglichen. Weitere Bemühungen zur Ermöglichung der gleichmäßigen Aufteilung

71 Arbeitsmarktstatistiken 2020 bis 2024 sowie Arbeitsmarkt 2025, Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offenen-Stellen-Erhebung, Unselbständig Erwerbstätige nach Beschäftigungsform (standard, atypisch) in der Haupttätigkeit, Statistik Austria.

bezahlter und unbezahlter Arbeit sind notwendig um insbesondere die Geschlechterunterschiede bei bezahlter und unbezahlter Arbeit zu reduzieren. Besonders deutlich wird die ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit im Themencluster zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Rahmen des Metaindikators „Aktive Teilzeitquote (ohne Personen in Elternkarenz) von Personen mit Kindern unter 15 Jahren". Im Jahr 2025 arbeiteten lediglich 8,6 % der Männer mit Kindern unter 15 Jahren in Teilzeit, aber 74 % der Frauen[72]. Einen entscheidenen Einflussfaktor stellt hier die Verfügbarkeit von ganztägigen Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulformen dar. Hinzu kommen hartnäckige Geschlechterstereotype, die einer ausgewogeneren Verteilung von bezahlter Arbeit und unbezahlten Care-Tätigkeiten entgegenstehen.

Zur Verbesserung der Situation und insbesondere, um Frauen vermehrt in existenzsichernde Beschäftigungsverhältnisse zu bringen, wurden unter anderem folgende Maßnahmen von den zuständigen Ministerien initiiert:

Die Sektion Familie und Jugend im BKA setzt folgende Maßnahmen:[73]

- Elementare Bildung ist eine wesentliche Rahmenbedingung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Müttern und Vätern die Teilhabe am Arbeitsmarkt ermöglicht. Daher beteiligt sich der Bund seit 2008 an den Kosten für den Ausbau der Elementarbildung, die sprachliche Frühförderung und das beitragsfreie Pflichtkindergartenjahr. Die Kostenbeteiligung wird bis 2026/27 fortgesetzt.
- Im Zukunftsfonds sind für die Jahre 2024 bis 2028 je 500 Mio. Euro für elementare Bildung vorgesehen, die jährlich valorisiert werden. Zentrale Ziele sind der Ausbau des Angebots, die Verbesserung der Qualität und die Verlängerung der Öffnungszeiten.

72 www.statistik.at/fileadmin/publications/Arbeitsmarkt-2025_bf.pdf (24.08.2026)

73 Nähere Details zu den Maßnahmen finden Sie im Clusterkapitel „Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf".

- Ein wichtiger Arbeitsschwerpunkt im Jahr 2025 war die Stärkung einer partnerschaftlichen Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit. Eine wichtige Maßnahme in dem Zusammenhang waren erste Überlegungen zur Einsetzung einer interministeriellen Arbeitsgruppe zur Stärkung der Partnerschaftlichkeit und Väterbeteiligung, die im Regierungsprogramm vorgesehen ist. Diese Arbeitsgruppe soll bis Ende 2026 u. a. Ideen für Anreize für mehr Väterbeteiligung liefern, wie z. B. die Bewusstseinsstärkung der Väterbeteiligung in der Beratung.
- Die Zertifizierungsangebote der Familie & Beruf Management GmbH für Unternehmen, Hochschulen und Gemeinden, Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen, der Staatspreis „Familie und Beruf“ und das Netzwerk „Unternehmen für Familien“ fördern die Entwicklung familienfreundlicher Arbeits- und Lebensräume.

Die Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung im BMFWF
fördert im Rahmen des Frauenförderungsaufrufs 2025 „Maßnahmen zur ökonomischen und gesellschaftlichen Gleichstellung von Frauen“ insgesamt 25 Projekte mit einem Gesamtvolumen von 2,65 Millionen Euro. Gefördert werden unter anderem Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung, Beratung, Bildung und Vernetzung rund um das Thema Mental Load und unbezahlte Care-Arbeit sowie zur Stärkung der ökonomischen und gesellschaftlichen Gleichstellung von Frauen und zur Förderung gleichberechtigter Partnerschaften. Im Mittelpunkt stehen die Sichtbarmachung und partnerschaftliche Verteilung von Sorgearbeit, die Reflexion geschlechtsspezifischer Rollenbilder sowie die Unterstützung von Frauen bei selbstbestimmten finanziellen Entscheidungen. Die Angebote richten sich darüber hinaus auch an Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, pädagogische Fachkräfte, Beratungsstellen und das soziale Umfeld, um Gleichstellung langfristig und strukturell zu verankern. Alle geförderten Projekte sind auf der Webseite der Frauenprojektförderung veröffentlicht und nachlesbar.[74]

Das Bundesministerium für Finanzen
liefert mit dem Familienbonus Plus Anreize, um atypische Arbeit bzw. Teilzeitarbeit aufzustocken und setzt dadurch eine Maßnahme zur gleichmäßigeren Verteilung der Erwerbsarbeit zwischen Frauen und Männern. Weitere Entlastungsmaßnahmen wurden im Rahmen des Ökosozialen Steuerreformgesetzes 2022 und mit der Abschaffung der kalten Progression gesetzt.[75]

74 www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/services/frauenprojektfoerderungen.html (24.06.2026).

75 Siehe Clusterkapitel „Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ im Abschnitt „Beurteilung der Entwicklung der Gleichstellung im Themencluster“.

Das Bundesministerium für Bildung

fördert auf Grundlage der Umsetzung des Bildungsinvestitionsgesetzes (BIG) ein qualitätsvolles, diskriminierungsfreies, bedarfsorientiertes, effizientes, nachhaltiges sowie flächendeckendes Angebot an Tagesbetreuung. Ziel ist es, dass ein flächendeckendes Angebot an Tagesbetreuung an ganztägigen Schulformen und anderen Betreuungseinrichtungen für 40 % der Kinder von 6 bis 15 Jahren bzw. bei 85 % der allgemeinbildenden Pflichtschulen zur Verfügung steht. Dazu soll das Angebot der ganztägigen Schulformen an öffentlichen und mit dem Öffentlichkeitsrecht ausgestatteten ganztägigen Schulen in bedarfsgerechter Form erhalten und weiter ausgebaut werden. Zielsetzung bis zum Schuljahr 2025/26 war, dass 251.000 Schülerinnen und Schüler das Angebot in Anspruch nehmen. Im Schuljahr 2025/26 besuchen rund 253.600 Schülerinnen und Schüler österreichweit eine ganztägige Schulform. Dies entspricht einer Betreuungsquote von 33,69 % (2024/25: 242.689; Betreuungsquote: 32,41%).[76] Durch den Ausbau des Angebots an Tagesbetreuung werden vor allem auch Frauen sowie Alleinerziehenden bessere Teilhabechancen am Arbeitsmarkt eröffnet.

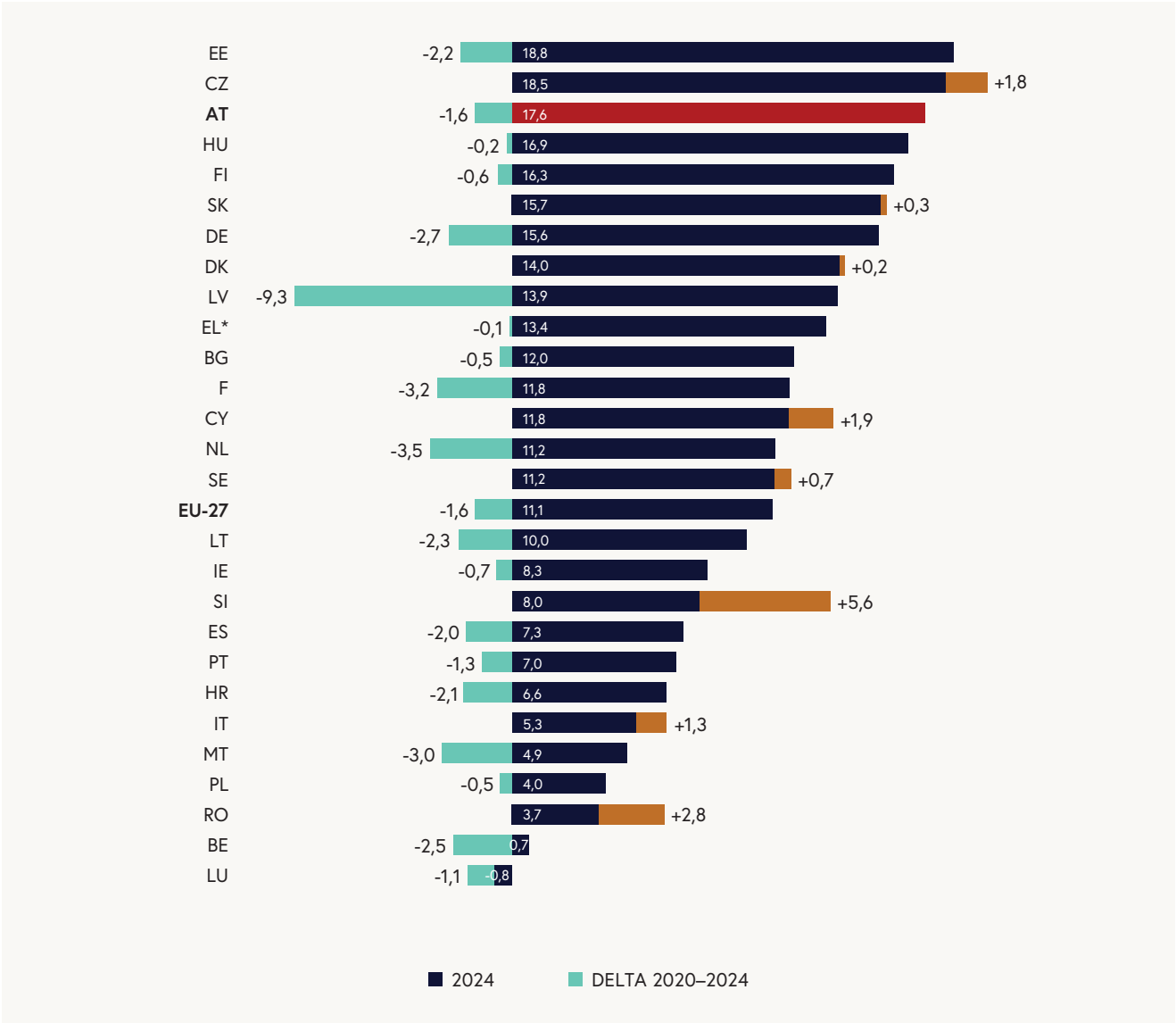
Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz

- stellt sicher, dass Frauen durch das Arbeitsmarktservice (AMS) über die Auswirkungen von Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitarbeit auf das Lebenseinkommen beraten werden.
- stellt durch das Arbeitszeitgesetz sicher, dass durch die betriebsinterne Informationspflicht für Teilzeitbeschäftigte bei freiwerdenden Vollzeitstellen von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern das Beschäftigungsmaß individuell erhöht werden kann.
- fördert zur gezielten Forcierung der Beschäftigung von Frauen mit Behinderungen (bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen für Frauen mit Behinderungen), unabhängig vom Vorliegen einer Beschäftigungspflicht, eine Lohnförderung „InklusionsförderungPlus“. Dadurch konnte der Anteil der Teilnehmerinnen sukzessive erhöht werden: Bei der Einführung der „InklusionsförderungPlus“ 2019 lag der Frauenanteil bei 38 %, 2025 bei 42,1 %. Die „InklusionsförderungPlus“ ist ein wichtiges Angebot, um die Berufliche Teilhabe von Frauen mit Behinderungen zu unterstützen.

76 Um einen nahtlosen Übergang von den bisherigen Art. 15a-Vereinbarungen mit den Ländern zum BIG zu gewährleisten, wurde mit zwei Novellierungen des BIG (Mai 2018 und Juli 2019) der Beginn des Förderzeitraums auf das Schuljahr 2019/20 verschoben und der Förderzeitraum insgesamt bis zum Schuljahr 2032/33 verlängert. Zusätzlich zu den Mitteln aus dem Bildungsinvestitionsgesetz können auch Restgelder aus den Art. 15a-Mitteln u. a. für den Erhalt der bestehenden ganztägigen Betreuung eingesetzt werden.

Gender Pay Gap

Abbildung 13: Gender Pay Gap im EU-Vergleich (Entwicklung 2020–2024, in %)



Quelle: EUROSTAT[77], Daten für Griechenland 2022/2024

Die Grafik oben ist so zu lesen, dass der Balken die Situation 2024 darstellt und die farbige Markierung am Rand die Entwicklung seit 2020 anzeigt. Eine türkise Markierung bedeutet eine Reduktion des Gender Pay Gap, eine orangene eine entsprechende Steigerung seit 2020. So ist beispielsweise der Gap in Lettland um 9,3 Prozentpunkte gesunken (von 23,2 % auf 13,9 %), in Slowenien um 5,6 Prozentpunkte gestiegen (von 2,4 % auf 8,0 %). Die Abbildung verdeutlicht, dass in Österreich zwar Fortschritte erzielt wurden, der

77 Online verfügbar unter: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_gr_gpgr2__custom_22006566/default/table (02.07.2026).

Abstand des Gender Pay Gaps zum europäischen Durchschnitt mit 6,5 Prozentpunkten jedoch konstant blieb.

Zwischen 2020 (19,2 %) und 2024 (17,6 %) ist der Gender Pay Gap in Österreich um 1,6 Prozentpunkte zurückgegangen – damit liegt Österreich beim Rückgang im EU27-Durchschnitt. Zehn EU-Staaten wiesen höhere Rückgänge auf (u. a. Niederlande, Frankreich, Deutschland, Estland). In acht EU-Staaten ging der Gender Pay Gap im gleichen oder geringeren Ausmaß zurück als in Österreich, wobei der Gender Pay Gap in vier dieser Staaten bereits geringer ist als im EU-Schnitt. In weiteren acht EU-Staaten stieg der Gender Pay Gap zwischen 2020 und 2024 an. Wie im Vorjahr weist Luxemburg 2024 einen negativen Gender Pay Gap, also ein Verdienstgefälle zugunsten der Frauen, auf.

Zum Schließen der Lohnschere auf Stundenlohnbasis sind sowohl die Sicherstellung des Prinzips gleicher Bezahlung für gleiche und gleichwertige Arbeit, ein Abbau der unterschiedlichen Barrieren für Frauen und Männer am Arbeitsmarkt und eine Erhöhung der Lohntransparenz als auch weiterhin die Durchführung von Sensibilisierungsmaßnahmen zur Reduzierung des Gender Pay Gaps notwendig.

Die Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung im BMFWF setzt folgende Maßnahmen im Bereich Bewusstseinsbildung und Einkommenstransparenz:

- Seit 2011 bestehen gesetzliche Verpflichtungen zur Erstellung von zweijährlichen Einkommensberichten für Unternehmen mit mehr als 150 Mitarbeitenden sowie zur Angabe des kollektivvertraglichen Mindestentgelts und der Bereitschaft zur Überbezahlung in Stelleninseraten.[78]
- Aufbauend auf der Evaluierung der gesetzlichen Maßnahmen im Jahr 2015 sowie dem Projekt „Fairer Lohn“ wurde 2022 die aktualisierte Toolbox für den good practice Einkommensbericht[79] veröffentlicht. Damit erhalten Unternehmen und Betriebsräte eine Handreichung für weitere Gleichstellungsaktivitäten. Die Toolbox enthält Tipps zur Erstellung, Analyse und Kommunikation aussagekräftiger Einkommensberichte und zeigt Handlungsfelder auf, in denen aus der Analyse der Einkommensberichte weitere Maßnahmen zur betrieblichen Gleichstellung gesetzt werden können.
- Zur Vorbereitung der Umsetzung der Entgelttransparenz-Richtlinie wird seit 2025 ein Projekt zur Unterstützung für Unternehmen für objektive und geschlechtsneutrale Arbeitsbewertungen und Vergütungsstrukturen umgesetzt. Zur weiteren Bewusstseinsbildung u. a. zu den Auswirkungen von Lebensentscheidungen (Voll-/Teilzeit, Erwerbsunterbrechungen, berufliche Weiterentwicklung) auf Einkommen und vor allem Pensionen werden

78 Die legistische Zuständigkeit obliegt dem BMASGPK.
79 www.einkommensbericht.gv.at (zuletzt aufgerufen am 02.07.2026).

die Ergebnisse des EU-kofinanzierten Projekts „TRAPEZ – Transparente Pensionszukunft“[80] weiter umgesetzt: Die entwickelten Informationsmaterialien werden Beratungseinrichtungen österreichweit ebenso zur Verfügung gestellt wie die regelmäßig aktualisierten und erweiterten Publikationen zum Thema Pension, die auf verschiedene Zielgruppen abzielen.[81]

- Ein regelmäßiges Monitoring der Einkommensunterschiede wird in der „Indikatoren-Übersicht: Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede. Indikatoren, Datenquellen und Entwicklung im Zeitvergleich“ publiziert.[82]
- Der Online-Gehaltsrechner[83] wird weitergeführt. Er erhöht die Einkommenstransparenz durch leicht zugängliche Informationen über in Sektoren und Regionen tatsächlich ausbezahlte Gehälter. Die Datenbasis wird regelmäßig, zuletzt im Frühjahr 2026, aktualisiert. Der Rechner wird täglich von durchschnittlich 950 Personen, darunter zu knapp zwei Dritteln Frauen, genutzt. Niederschwellige Informationspostkarten sollen die Nutzung auch unter Berufseinsteigerinnen weiter erhöhen.
- Der Österreichische Frauenfonds „LEA – Let’s empower Austria“[84] trägt zur Bewusstseinsbildung für die Stärkung der ökonomischen Unabhängigkeit von Frauen bei. LEA bietet u. a. kostenlose Seminare zum Thema Gehaltsverhandlungen an.[85]

Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz

- fördert Frauen verstärkt durch das AMS im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik: seit dem Jahr 2022 werden Frauen mit 4 % (Jahr zuvor: 3,5 %) über ihrem Anteil an der Arbeitslosigkeit gefördert. Aufgrund des häufig niedrigen Bildungsniveaus arbeitsloser Frauen liegt der Schwerpunkt auf Aus- und Fortbildungsmaßnahmen. Im Jahr 2025 lag die Förderquote im AMS für Frauen bei 50,2 %.
- setzt erfolgreiche arbeitsmarktpolitische Programme für Frauen wie „Frauen in Handwerk und Technik“ und „Kompetenz mit System“ fort. Zur Unterstützung des Wiedereinstiegs kann eine Kinderbetreuungsbeihilfe gewährt werden.
- setzt das Projekt „PERSPEKTIVE:ARBEIT – ökonomisches und soziales Empowerment für gewaltbetroffene Frauen“ um: Diese werden unterstützt,

80 Online verfügbar unter: www.trapez-frauen-pensionen.at (06.08.2026).
81 Siehe auch Themencluster Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Abschnitt „Beurteilung der Entwicklung der Gleichstellung im Themencluster“.
82 Online verfügbar unter: www.bmfwf.gv.at/dam/jcr:af6fcfb2-f5c4-4e73-bc4f-98cf70d6d6d1/indikatoren-uebersicht-geschlechtsspezifische-verdienstunterschiede-m%C3%A4rz-2026-BF.pdf (02.07.2026).
83 Online verfügbar unter: www.gehaltsrechner.gv.at (02.07.2026).
84 https://letsempoweraustria.at (02.07.2026).
85 Siehe auch die Themencluster „Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung“ und „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, jeweils im Abschnitt „Beurteilung der Entwicklung der Gleichstellung im Themencluster“.

ein sicheres, langfristiges Beschäftigungsverhältnis mit existenzsichernden Löhnen zu erlangen, was Voraussetzung für ökonomische Unabhängigkeit und ein Durchbrechen der Gewaltspirale ist. Das Projekt wird in Oberösterreich, der Steiermark, Niederösterreich und Wien als langfristige Beratungs- und Betreuungseinrichtung umgesetzt.

- treibt die Verringerung des Gender Pay Gap voran, insbesondere durch die geplante Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie. Die Richtlinie sieht etwa ein Auskunftsrecht über die individuelle Entgelthöhe sowie über das Durchschnittsentgelt der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, vor. In Stellenausschreibungen soll nicht mehr das Mindestentgelt, sondern das Einstiegsgehalt oder dessen Spanne, bekanntgegeben werden müssen, damit sich Bewerberinnen und Bewerber auf die Gehaltsverhandlung vorbereiten können.
- setzt im Rahmen des Europäischen Sozialfonds (ESF+) Projekte zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede um. Dazu zählen die Projekte „100 Prozent – Gleichstellung zahlt sich aus“, „FairPlusService“ sowie seit Sommer 2026 „Pay Attention! Geschlechterrollen, Arbeitsbewertung und Bezahlung gemeinsam denken“, die in Betrieben und mit Betriebsrätinnen und Betriebsräten gleichstellungsorientierte Analyse-, Beratungs- und Coachingangebote zur Verbesserung der Einkommens- und Karrierechancen von Frauen bereitstellen. Zusätzlich wird mit dem Netzwerkprojekt „Equal Pay Netz“ eine nachhaltige Verbesserung des Lebenseinkommens von Frauen auf regionaler und branchenspezifischer Ebene gefördert.
- fördert mehrjährige Großprojekte zur Unterstützung und Entlastung von Alleinerziehenden und ihren Kindern: Die geförderten Projekte bieten niederschwellige Unterstützung und Entlastung im Alltag für Alleinerziehende, insbesondere für jene mit geringem Einkommen, zur Abfederung der Mehrfachbelastungen und zur Möglichkeit einer Arbeitszeitaufstockung. Die Angebote umfassen zum Beispiel auch Kinderbetreuung und Hilfe im Haushalt und unterstützen Alleinerziehende damit bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das Maßnahmenpaket kommt v. a. Frauen zugute. Ca. 83 % der Alleinerziehenden in Österreich sind Frauen (Statistik Austria 2024[86]).
- Studien als Datenbasis für spezifische Maßnahmen:
  - Die Studie „Armutsgefährdung und soziale Ausgrenzung von Ein-Eltern-Haushalten in Österreich“[87] analysiert die soziale Lage von Alleinerziehenden in Österreich. Die Studie hat zum Ziel, die spezifischen Charakteristika von Ein-Eltern-Haushalten zu untersuchen und geschlechtsspezifisch zu analysieren, wie sich die Armuts- und soziale Ausgrenzungsgefährdungsquote

86 www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bevoelkerung/familien-haushalte-lebensformen/familienformen (20.07.2026)

87 www.sozialministerium.at/dam/jcr:a76c2af7-52c3-44e1-bb33-971d77aef0ed/Armut_Alleinerziehende_Endbericht.pdf (31.08.2026)

seit 2008 verändert hat, welche Ursachen es dafür gibt und welche Effekte von der COVID-19-Pandemie ausgehen.

– EU-weite Erhebung der Einkommen und Lebensbedingungen: Basis für die Berechnung der Armutsgefährdungsquote ist die Erhebung der Einkommens- und Lebensbedingungen (EU-SILC). Diese Erhebung, die geschlechtsspezifische Aussagen über Einkommen und Lebensbedingungen von Personen in Privathaushalten zulässt, erfolgt jährlich in allen EU-Mitgliedstaaten. Für Österreich werden die Daten jährlich von der Statistik Austria geschlechtsspezifisch im Auftrag des Sozialministeriums erhoben. Alle Ergebnisse zu EU-SILC 2025[88] können im aktuellen Tabellenband abgerufen werden.

Das Bundesministerium für Finanzen trägt folgendermaßen zur Reduktion des Gender Pay Gaps bei:

Ein wesentlicher steuerlicher Beitrag besteht im Abbau negativer Erwerbsanreize bzw. im Setzen positiver Erwerbsanreize zur Erhöhung der Erwerbstätigenquote. Vorrangig und mit steuerlichen Mitteln beeinflussbar ist vor allem die Verringerung der Abgabenbelastung von niedrigen Arbeitseinkommen. Da Frauen vergleichsweise öfter geringfügig bzw. in Teilzeitarbeit beschäftigt sind, stellt eine geringere Abgabenbelastung unterer Einkommensbereiche einen wichtigen Hebel dar, um die Vollerwerbstätigkeit von Frauen zu fördern und dadurch eine bessere Verteilung der unbezahlten Arbeit, welche mitursächlich für den Gender Pay Gap ist, zu begünstigen.

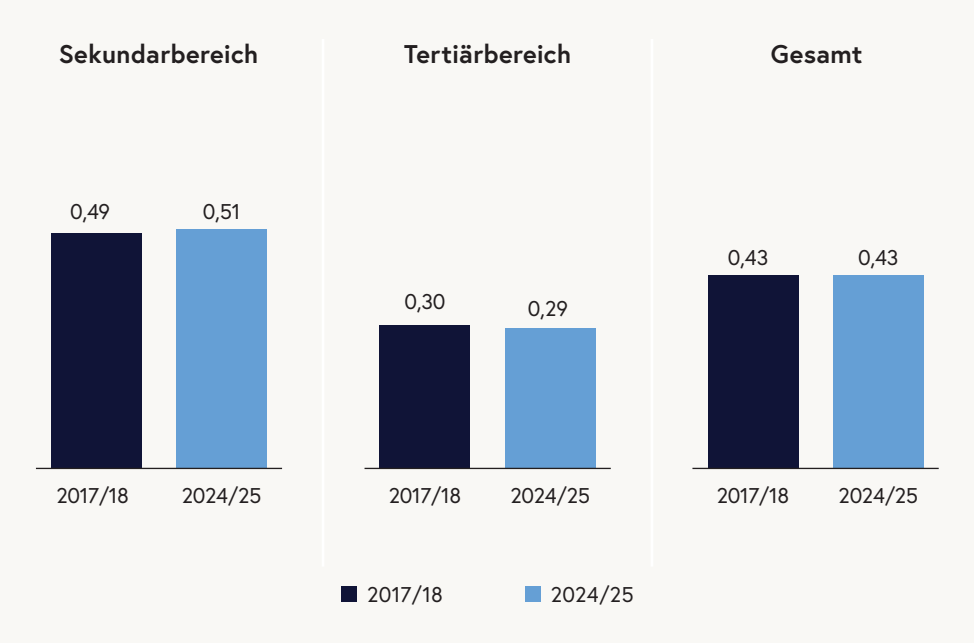
Das Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus

setzt Maßnahmen wie die MINT-Girls Challenge, die Initiative Gütesiegel „equalitA“ und den Drehbuchwettbewerb 3.0 „Heldinnen in Serie“, die ebenso wesentlich zur Reduktion des Gender Pay Gaps beitragen. Diese Maßnahmen werden beim Cluster Entscheidungspositionen und -prozesse näher beschrieben. Das Potential von Frauen soll mit dieser Vorbildwirkung und Sichtbarmachung in möglichst allen wirtschaftlichen Bereichen, aber insbesondere in der Hochtechnologie, in MINT-Berufen und in Zukunftsbranchen besser genutzt und unterstützt werden, um mittelfristig den Wirtschaftsstandort nachhaltig zu stärken und eine Reduktion des Gender Pay Gaps herbeizuführen.

88 www.statistik.at/fileadmin/pages/338/Tabellenband_EUSILC_2025.pdf (06.08.2026).

Horizontale Geschlechtersegregation

Abbildung 14: Entwicklung Dissimilaritätsindex von 2017/18 zu 2024/25



Quelle: BMB und BMFWF

Einer weiteren Segregation konnte im Großen und Ganzen – dies zeigt der Vergleich der Werte von 2017/18 und 2024/25 – erfolgreich entgegengewirkt werden. Die Entwicklung der horizontalen Geschlechtersegregation im Bildungsbereich zeigt weiterhin leichte positive Veränderungen in Richtung einer stärkeren Diversifizierung der Ausbildungs- und Berufswahl, v. a. bei Frauen (leichter Anstieg des Frauenanteils in MINT-Ausbildungen). Neben Aus- und Weiterbildungsangeboten werden in Zukunft auch Maßnahmen wie z. B. der Breitbandinitiative große Bedeutung beim Abbau der regionalen Segregation am Arbeitsmarkt (vermehrte Abwanderung von Frauen in städtische Gebiete) zukommen.

Die themenübergreifende Koordinierung (z. B. mit den Themenclustern „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, „Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung“ oder „Entscheidungspositionen und -prozesse“) könnte künftig noch intensiviert werden, um eine noch bessere Abstimmung der Ziele und Maßnahmen zwischen den Ressorts zu erreichen.

Das Bundesministerium für Bildung und das Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung setzten im Berichtszeitraum folgende Maßnahmen:

- Die Umsetzung des Aktionsplans „MI(N)T machen“ wurde entlang der gesamten Bildungskette vom Kindergarteneinstieg bis zum Hochschulabschluss gemeinsam durch die beiden Ministerien fortgeführt. Aktionslinie 8 des Plans fokussiert auf das Empowerment von jungen Frauen. Ziel ist es, in Anlehnung an die FTI-

Strategie[89], bis 2030 eine Steigerung des Anteils der MINT-Graduierten um 20 % und des Frauenanteils bei Graduierten in technischen Fächern um 5 % zu erreichen.

- Im Rahmen der Maturierendenbefragung wurden Evidenzen zu MINT in den Schulen erhoben (Bildungs- und Berufsinformation, Studienangebote u. a.).
- Der Zusatzbericht zur Studierenden-Sozialerhebung 2023 zeigt, dass Frauen in technischen Studien überproportional häufig von geschlechterbezogener Gewalt (GBV) betroffen sind. Weiterentwicklungsbedarf bei den Maßnahmen und Unterstützungsangeboten zu geschlechterbasierter Gewalt an österreichischen Hochschul- und Forschungseinrichtungen zeigt auch eine Studie des Ludwig-Boltzmann-Instituts für Grund- und Menschenrechte (LBI-GMR) im Auftrag des BMFWF. Einige daraus abgeleitete Empfehlungen, insbesondere zu einem einheitlichen Begriffsverständnis und einem Rahmen mit Mindeststandards für institutionelle Gewaltschutzkonzepte, werden bis 2027 mit Unterstützung einer Arbeitsgruppe aus Expertinnen und Experten u. a. aus Hochschulen und Forschungseinrichtungen umgesetzt.
- Die „Vifzack-Academy“ am ISTA, die im August 2024 erstmals stattgefunden hat, hat auch 2025 hochbegabte Schülerinnen im Bereich MINT gefördert.
- Ab dem Schuljahr 2024/25 wurde der Freigegenstand bzw. die unverbindliche Übung „MINT-Science Club“ etabliert, eine Kooperation von HTLs, Mittelschulen und AHS-Unterstufen. Ein Ziel des Projektes ist es, die Übergangsphase zwischen Sekundarstufe I und Sekundarstufe II im MINT-Bereich durch Peer-Learning-Aktivitäten zu erleichtern und durchlässiger zu gestalten.
- Die im Rahmen der Leistungsvereinbarungsverhandlungen 2022–2024 mit den Universitäten vereinbarten Kooperationen zwischen Universitäten, Schulen und Bildungsdirektionen wurden fortgesetzt. Ziel dieser Maßnahmen war und ist es, mehr Studentinnen für Technik- und Informatikstudien zu gewinnen. Zudem soll die Attraktivität und Studierbarkeit dieser Fächer, beispielsweise für AHS-Schülerinnen und -Schüler, verbessert werden.
- Der FH-Entwicklungs- und Finanzierungsplan 2023/24–2025/26 ist auf den Ausbau der Maßnahmen der Fachhochschulen zur Erhöhung der Gesamtzahl der Absolventinnen im MINT-Bereich insbesondere in den technischen Fächern z. B. durch Öffnung der männlich geprägten Fachkulturen ausgerichtet.
- Vierter Durchgang Hochschullehrgang „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung im Kontext heterogener Lebenswelten“: Im Lehrgang werden Lehrpersonen, Schulleitungen sowie Teilnehmende aus den Bildungsdirektionen und Pädagogischen Hochschulen auf die Auswirkungen von geschlechterstereotypen Rollenbildern auf Bildungs- und Berufsentscheidungen von jungen Frauen und Männern hin sensibilisiert. In weiterer Folge wird ihre Handlungskompetenz entwickelt, um im eigenen Wirkungsbereich (u. a. im Klassenzimmer) aktiv gegensteuern zu können. Aufgrund des großen Bedarfs wurde der Lehrgang 2024 zum vierten Mal angeboten (Abschluss: Juli 2025).

89 www.bundeskanzleramt.gv.at/themen/forschungskoordination_fti.html (25.08.2026)

- In das Curriculum für den Hochschullehrgang zur Vorqualifikation von Schulleitungen, das neu konzipiert wurde, wurde das Thema Geschlechtergleichstellung verankert. Künftige Schulleitungen sollen so bereits frühzeitig für die Bedeutung von Geschlechtersegregation in der schulischen Bildung sensibilisiert werden.
- Durch die Beauftragung einer Meta-Studie zum Thema „Mehr Männer in pädagogische Berufe“ konnten Evidenzen zu Chancen- und Herausforderungen zu geschlechtsuntypischen Bildungswegentscheidungen (junger) Männer gewonnen und weitere Handlungsempfehlungen abgeleitet werden.[90] Alle neun Bildungsdirektionen haben bundeslandindividuelle Umsetzungspläne für das Folgejahr 2026 für mehr Männer in pädagogischen Berufen entwickelt. Je nach Bundesland sind aufbauend auf den jeweiligen Vorerfahrungen unterschiedliche Maßnahmen vorgesehen. Strategisch systematische Ansätze sind u. a. die Einbindung der Boys'-Day-Verantwortlichen aus den Bundesländern in die bereits bestehenden „gender“-Steuergruppen der Bildungsdirektionen sowie die Implementierung der Thematik über das schulische Qualitätsmanagement.

Das Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus
hat zur Förderung der Diversität im Bereich der Lehrberufsausbildung im Lehrlings- und Lehrbetriebscoaching (Programm „Lehre-statt-Leere“) das Thema weibliche Lehrlinge in untypischen Lehrberufen als Schwerpunkt definiert. Rund 40 % aller Lehrlinge, die das Programm „Lehre-statt-Leere“ in Anspruch genommen haben, sind Frauen.

Maßnahmen des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Klima- und Umweltschutz, Regionen und Wasserwirtschaft zur Erreichung eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses an den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen:

- Die Werbung zur Steigerung der Attraktivität der höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen bei potenziellen Schülerinnen hat zum Ziel, zu einem differenzierteren Rollenverständnis und einer Trendwende bei der Berufsorientierung von Mädchen beizutragen. Für die Zielgruppe der Schulabgängerinnen der Sekundarstufe I wurden 2024 daher weiterhin Bewusstseinsbildungsmaßnahmen durchgeführt: es wurde die Schul-Kampagne weitergeführt und die Website wurde neuerlich erweitert [91]. Ein weiterer Schwerpunkt war die Schulbewerbung in Präsenz-Veranstaltungen und Online-Formaten.
- Die Etablierung und Stärkung eines gleichstellungsorientierten Role-Model-Konzepts an den höheren land- und forstwirtschaftlichen Schulen wurde

90 Bergmann, Nadja, Nikolatti, Ronja & Aufhauser, Katharina (2024): Care for the Gap! Wo bleiben die Männer in der Elementar- und Grund-schul(aus)bildung? Wien: Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung., www.lrsocialresearch.at/wp-content/uploads/2025/02/LR_careforthegap.pdf (28.08.2026).

91 www.bmluk.gv.at/schulen (24.08.2026).

fortgesetzt: weibliche Führungskräfte und Fachexpertinnen aus dem Ressort haben in Vor-Ort-Besuchen an Schulen des BMLUK mit Schülerinnen und Schülern über Perspektiven für ihre berufliche Laufbahn, über Probleme sowie Herausforderungen gesprochen.

Die Sektion für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung im BMFWF

- koordiniert den Girls' Day und Girls' Day MINI im Bundesdienst und führt Programmangebote am Aktionstag durch. Zudem werden weitere Initiativen gesetzt, um Mädchen und junge Frauen für MINT-Fächer zu begeistern, wie z. B. der Wettbewerb „MINT-Girls Challenge".
- setzt mit LEA Maßnahmen zum Abbau geschlechtsspezifischer Rollenbilder, insbesondere im Bereich der Bildungs- und Berufswahl um. Das Angebot umfasst u. a. Workshops an Schulen und im außerschulischen Bereich, Online-Seminare sowie Diskussions- und Jugendbeteiligungsformate. Darüber hinaus trägt LEA durch Studienaufträge zur Schaffung einer Wissensbasis bei und unterstützt sowie vernetzt entsprechende Maßnahmen anderer Einrichtungen.

Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz

- organisiert seit 2008 das österreichweite Boys' Day Programm, das Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt entgegenwirken und „sorgende Männlichkeit" bewerben soll, indem männliche Jugendliche und junge Männer auf Chancen in Pflege- Pädagogik- und Sozialberufen aufmerksam gemacht werden.
- sorgt durch die Weiterführung des Programmes FiT (Frauen in Handwerk und Technik) des Arbeitsmarktservice, für eine Reduktion der horizontalen Segregation. FiT bietet die Förderung höherwertiger Ausbildungen von Frauen in nicht traditionellen Berufsfeldern.
- verstärkt die Sichtbarmachung von Frauen und Mädchen mit Behinderungen im Bereich der Beruflichen Teilhabe, insbesondere, um geschlechterspezifischer Segregation am Übergang Ausbildung-Beruf entgegenzuwirken.
- führt die Arbeit der 2022 eingerichtete Arbeitsgruppe für Frauen und Mädchen mit Behinderungen, die mit internen und externen Expertinnen und Experten beschickt wurde und das Ziel verfolgt, treffsichere Maßnahmen und Empfehlungen zu erarbeiten und deren Umsetzung zu begleiten, fort.

Weiterführende Links

- Zertifizierungen der Familie und Beruf Management GmbH www.familieundberuf.at
- Netzwerk „Unternehmen für Familien" www.unternehmen-fuer-familien.at
- Let's empower Austria https://letsempoweraustria.at

11 Entscheidungspositionen und -prozesse

Abbildung 15: Themencluster Entscheidungspositionen und -prozesse



Quelle: BKA

Gleichstellungswirkangaben im Themencluster

* nicht gleichstellungsrelevant

Gleichstellungsziele	Zielerreichungsgrad	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BMF: Sicherstellung der langfristigen und nachhaltigen Aufgabenbewältigung des Ressorts durch motivierte, leistungsfähige und leistungsbereite Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um die Bedarfe und Anforderungen der Bürgerinnen und Bürger optimal erfüllen zu können (UG 15 WZ 3)	zur Gänze erreicht	1 Anteil der Frauen an Nachwuchs- bzw. Führungskräfte-Programmen 2a Krankenstandstage pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter des Finanzressorts Gesamt 2b Krankenstandstage pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter des Finanzressorts Frauen 2c Krankenstandstage pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter des Finanzressorts Männer 3 Anteil Frauen in Führungspositionen bzw. in höherer Verwendung	• Durchführung von Maßnahmen im Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung • Durchführung von Maßnahmen im Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung oder Lehrgängen im Zusammenhang mit der Karriereentwicklung
BMB: Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit im Bildungswesen (UG 30 WZ 2)	zur Gänze erreicht	1 Anteil der Schülerinnen, die in eine technische Schulausbildung (BMHS) übergetreten sind (Sek. I in Sek. II – ausgewählte Schulformen) 2 Anteil der Schüler, die in eine Schulausbildung (BMHS) für den Bereich Bildung, Erziehung, Pflege, Soziales übergetreten sind (Sek. I in Sek. II – ausgewählte Schulformen) 3 Abschlussquote in der Sekundarstufe II von Personen mit Migrationshintergrund* 4 Frauenanteil bei Leitungen von Bundesschulen 5 Schülerinnen und Schüler in der Tagesbetreuung	• Stärkung der Chancengerechtigkeit und Gleichstellungsarbeit im Bildungswesen • Verstärkte Förderung von Potentialen und Talenten
BMFWF: Ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in Führungspositionen, Gremien, beim wissenschaftlichen/künstlerischen Nachwuchs und in Studienfeldern (UG 31 WZ 3)	zur Gänze erreicht	1 Anteil der Professorinnen an Universitäten 2 Frauenanteil in universitären Leitungsorganen 3 Anteil der Laufbahnstellen-Inhaberinnen an Universitäten 4 Frauenanteil bei Studienabschlüssen in technischen Fächern	• Stärkung der Geschlechtergleichstellung an Hochschulen und Forschungseinrichtungen und Umsetzung der geschlechtergerechten Aufteilung bei der Beschickung von Gremien im kompetenzrechtlichen Bereich des Ressorts. • Umsetzung strategischer Ziele zur Gleichstellung für Universitäten (Gesamtösterreichischer Universitätsentwicklungsplan, LV) und Fachhochschulen (FH- Entwicklungs- und Finanzierungsplan). • Umsetzung der Leistungsvereinbarungen (2024–2026) mit der ÖAW und dem ISTA mit Fokussierung auf eine positive Entwicklung im Forschungsoutput bei gleichzeitiger Stärkung der Geschlechtergleichstellung an den Institutionen.

Gleichstellungsziele	Zielerreichungsgrad	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BMFWF: Verbesserung der umfassenden Gleichstellung einschließlich der ökonomischen Gleichstellung der Frauen, Weiterentwicklung der Antidiskriminierung und Eindämmung von Gewalt (UG 31 WZ 5)	zur Gänze erreicht	1 Beratung und Unterstützung von gewaltbetroffenen Frauen und Mädchen in den Gewaltschutzzentren Österreichs 2 Flächendeckende Versorgung Österreichs mit Frauenberatungseinrichtungen 3 Bundes-Frauenanteil in Aufsichtsgremien von Unternehmen, an denen der Bund mit 50 % und mehr beteiligt ist 4 Nutzen der (Informationsvermittlungs-, Bildungs- und Bewusstseinsbildungs-) Angebote des Österreichischen Fonds zur Stärkung und Förderung von Frauen und Mädchen (ÖFF)	• Bereitstellung eines qualitätsgesicherten Beratungs- und Betreuungsangebots durch die österreichweiten Gewaltschutzzentren für gewaltbetroffene Frauen und Mädchen. • Koordinierung von Maßnahmen und Programmen zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen gemäß der Istanbul-Konvention nach Artikel 7. • Erhebung des Nutzens für die von den Frauen- und Mädchenberatungseinrichtungen beratenen Frauen und Mädchen zur Stärkung der Selbstbestimmung und Förderung der Chancengleichheit in allen Gesellschaftsbereichen. • Erhebung der Zufriedenheit bei den (Informationsvermittlungs-, Bildungs- und Bewusstseinsbildungs-) Angeboten des Frauenfonds.
BMWET: Bessere Entfaltung des in Österreich vorhandenen Potenzials an Innovatoren und speziell auch Innovatorinnen zum Nutzen von Wirtschaft und Gesellschaft, insbesondere durch Erhöhung des Anteils von Frauen in Forschung, Technologie und Innovation (UG 33 WZ 2)	überwiegend erreicht	1a Beschäftigte in Forschung und experimenteller Entwicklung (F&E) im forschungs- und technologienahen Unternehmenssektor Gesamt 1b Beschäftigte in Forschung und experimenteller Entwicklung (F&E) im forschungs- und technologienahen Unternehmenssektor Frauen 1c Beschäftigte in Forschung und experimenteller Entwicklung (F&E) im forschungs- und technologienahen Unternehmenssektor Männer 2 Anteil der Frauen unter den wissenschaftlichen und höherqualifizierten nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten in Forschung und experimenteller Entwicklung (F&E) im forschungs- und technologienahen Unternehmenssektor 3 Anteil von Frauen an der Gesamtzahl von Gründerinnen und Gründern von Startups	• Unterstützung von Frauen in der angewandten, wirtschaftsnahen Forschung und Innovation mit dem FFG-Programm „Innovatorinnen“

Gleichstellungsziele	Zielerreichungsgrad	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BMIMI: Steigerung der Beschäftigung im Bereich Forschung, Technologie und Innovation mit besonderem Augenmerk auf Erhöhung des Anteils der Frauen, Stärkung der Innovationsfähigkeit und Zukunftskompetenzen in Österreich (UG 34 WZ 3)	teilweise erreicht	1a Beschäftigte in Forschung und experimenteller Entwicklung (F&E) im forschungs- und technologienahen Unternehmenssektor Gesamt 1b Beschäftigte in Forschung und experimenteller Entwicklung (F&E) im forschungs- und technologienahen Unternehmenssektor Frauen 1c Beschäftigte in Forschung und experimenteller Entwicklung (F&E) im forschungs- und technologienahen Unternehmenssektor Männer 2 Anteil der Frauen unter den wissenschaftlichen und höherqualifizierten nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten in Forschung und experimenteller Entwicklung (F&E) im forschungs- und technologienahen Unternehmenssektor 3 Humanressourcen im Wissenschafts- und Technologiebereich* 4 Frauen im Wissenschafts- und Technologiebereich	• Förderung von Zukunftskompetenzen und Innovationsfähigkeit, insbesondere von Frauen, im wissensintensiven FTI-Bereich, durch spezifische Förderungen und Vereinbarungen mit AIT, SAL, AWS und FFG in den Leistungs- und Finanzierungsvereinbarungen • Förderung von Zukunftskompetenzen und Innovationsfähigkeit, insbesondere von Frauen, im wissensintensiven FTI-Bereich, durch spezifische Förderungen und Vereinbarungen mit AIT, SAL, AWS und FFG in den Leistungs- und Finanzierungsvereinbarungen
BMWET: Stärkung der Position von Frauen, insbesondere auch in technischen Berufen, durch Schaffung geschlechterfreundlicher Rahmenbedingungen (UG 40 WZ 5)	überplanmäßig erreicht	1 Steigerung des Anteils weiblicher Lehrlinge in Lehrberufen technischer Lehrberufsgruppen 2 Steigerung des Anteils an positiven Lehrabschlussprüfungen weiblicher Lehrlinge in Lehrberufen technischer Lehrberufsgruppen 3 Frauenanteil an der Bundesquote der Aufsichtsratsgremien von Unternehmen, an denen der Bund mit 50 % und mehr beteiligt ist und die im Bereich (Eigentümervertretung) des BMWET liegen	• Lancierung von Unterstützungsmaßnahmen in von Frauen unterrepräsentierten Bereichen. • Innerbetriebliche Förderung geschlechterfreundlicher Rahmenbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf
BMLUK: Abbau von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten im Bereich Land- und Forstwirtschaft mit Fokus auf ein Halten des im europäischen Vergleich hohen Anteils an Betriebsführerinnen (UG 42 WZ 4)	zur Gänze erreicht	1 Anteil der INVEKOS-Betriebsführerinnen 2 Anteil der von Frauen übernommenen Betriebe im Rahmen der Maßnahme „Existenzgründungsbeihilfen für Junglandwirtinnen und Junglandwirte“ (GAP-Periode 2014–2020) bzw. der Maßnahme „Förderung der Niederlassung von Junglandwirtinnen und Junglandwirten“ (GAP-Periode 2023–2027)	• Umsetzung der Arbeitsgruppe Geschlechtergleichstellung des GAP-Strategieplan-Begleitausschusses

Gleichstellungsziele	Zielerreichungsgrad	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BMF: Sicherung der Werterhaltung bzw. Wertsteigerung und der langfristigen Weiterentwicklung der Beteiligungen des Bundesministeriums für Finanzen (BMF) unter besonderer Berücksichtigung der Gleichstellungsaspekte (UG 45 WZ 3)	überwiegend erreicht	1 Beteiligungsansatz (Buchwert) der Beteiligungen* 2 Frauenanteil von BMF-Vertreterinnen und -Vertretern in den Aufsichtsgremien von Unternehmen, die dem Beteiligungsmanagement des BMF unterliegen und an denen der Bund mit zumindest 50 % beteiligt ist	• Monitoring der aktuellen Aufsichtsgremien und deren Funktionsperioden
BMF: Erhaltung und graduelle weitere Verbesserung der hohen Qualität der Leistungen und der Effizienz der Internationalen Finanzinstitutionen (IFIs) und der Qualität der ODA (Official Development Assistance bzw. Öffentliche Entwicklungszusammenarbeit) – Leistungen des BMF unter Berücksichtigung der Herstellung der Gender-Chancengleichheit sowohl in der institutionellen Struktur der IFIs wie auch in deren Operationen (UG 45 WZ 4)	zur Gänze erreicht	1 Operationelle Qualität der IFIs, gemessen durch das Results Measurement Framework der Weltbank (IBRD und IDA)* 2 Organisatorische Effizienz der IFIs, gemessen durch das Results Measurement Framework der Weltbank (IBRD und IDA)* 3 Operationelle Qualität der IFIs, gemessen durch das Results Measurement Framework der Afrikanischen Entwicklungsbank und des Afrikanischen Entwicklungsfonds* 4 Organisatorische Effizienz der IFIs, gemessen durch das Results Measurement Framework der Afrikanischen Entwicklungsbank und des Afrikanischen Entwicklungsfonds* 5 Gleichstellungsindikatoren der IFIs, gemessen durch die Results Measurement Frameworks der Weltbank (IBRD und IDA) und der Afrikanischen Entwicklungsbank/Afrikanischer Entwicklungsfonds	• Einbringen der Interessen Österreichs in den Direktorien sowie aktive Teilnahme an den periodischen Wiederauffüllungen der „weichen Fenster“ der IFIs und Spezialfonds im Gleichklang mit der internationalen Gebergemeinschaft, insbes. im Hinblick auf die Effektivität der Maßnahmen zur Armutsreduktion, Krisenbekämpfung (post-COVID-19, Krieg in der Ukraine), Klima- und Ressourcenschutz, Krisenprävention und Förderung inklusiven und nachhaltigen Wachstums in den Entwicklungs- und Transitionsländern

Vorstellung der Schwerpunkte des Themenclusters

Ein ausgeglichenes Verhältnis von Frauen und Männern in Entscheidungspositionen sowie Gremien führt zu Entscheidungsprozessen, in denen Potenziale unabhängig vom Geschlecht zu Gunsten der jeweiligen Organisation berücksichtigt und genutzt werden können. Geschlechterparität in Entscheidungspositionen kann Organisationen zu transparenteren Besetzungen, mehr Diversität und damit zu einem höheren Kreativitäts- und Innovationspotenzial verhelfen. Frauen wird damit der Zugang zu gesellschaftlich einflussreichen Positionen und Gestaltungsmöglichkeiten eröffnet und ihre Repräsentation entsprechend ihres Anteils an der Gesamtbevölkerung gefördert. Entscheidungsträgerinnen können als Vorbild für junge Frauen wirken, die eine berufliche Karriere sowie einen Aufstieg in höhere Hierarchieebenen anstreben, und tragen somit zum Abbau von Geschlechterstereotypen bei.

Ferner wird durch mehr Frauen in gut vergüteten Entscheidungspositionen und Gremien auch ein Beitrag zur Verringerung des Gender Pay Gap (vgl. Kapitel des Themenclusters Arbeitsmarkt und Bildung – Metaindikator Gender Pay Gap) geleistet.

Um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungspositionen und die Rolle von Frauen in Entscheidungsprozessen zu stärken, nutzen Gesetzgebung und Verwaltung ein breites Maßnahmenspektrum. Dieses reicht über die Einführung gesetzlicher Quoten und Berichtspflichten auf nationaler Ebene, die Vorbildfunktion im öffentlichen und öffentlich-rechtlichen Bereich bis hin zur aktiven Unterstützung bei der Implementierung von Quoten in internationalen Organisationen. Auf individueller Ebene werden Frauen beispielsweise durch Maßnahmen unterstützt, die der Bewusstseinsbildung und der Erhöhung der Sichtbarkeit erfolgreicher Karrieren dienen. Zudem werden ihre Potenziale und Talente entlang des gesamten Karriereweges konkret gefördert, von der Schule bis in Führungspositionen. Um das Thema weiter zu unterstützen, gibt es sowohl in der FTI-Strategie 2030 – Strategie der Bundesregierung für Forschung, Technologie und Innovation als auch im FTI-Pakt 2024–2026 den Hinweis auf die Stärkung von Gleichstellung in FTI und als eine der Maßnahmen im FTI-Pakt wurde die Förderung von Frauen insbesondere bei der Auswahl und Besetzung von Führungspositionen definiert.

Die aktuellen Zahlen zeigen nach wie vor großen Handlungsbedarf: In Österreich betrug der Frauenanteil im Jänner 2026 in den Geschäftsführungen der Top 200 der umsatzstärksten Unternehmen 14,5 %, in den Aufsichtsgremien derselben Unternehmen 28,6 %[92]. Diese Zahlen belegen die Unterrepräsentation von Frauen in Entscheidungsgremien und Führungspositionen in (i.d.R. privatwirtschaftlichen) Unternehmen, obgleich auch hier kontinuierliche Fortschritte zu verzeichnen sind.

92 Vgl. Frauen.Management.Reports der AK. Online unter https://wien.arbeiterkammer.at/frauen-management-report (zuletzt aufgerufen am 28.07.2026).

Bereits 2017 wurde mit dem Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat (GFMA-G, 509/BNR (XXV. GP), 2017) vom Nationalrat eine Geschlechterquote für Aufsichtsgremien beschlossen: Börsennotierte Unternehmen und Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten sind verpflichtet, im Aufsichtsrat einen Anteil von mindestens 30 % für Frauen einzuhalten.[93] Wird diese Zielvorgabe nicht erreicht, ist die Wahl/Entsendung wegen Verstoßes gegen die Geschlechterquote nichtig.[94]

Der Frauenanteil ist seit Einführung der Quote von 22,4 % auf 35,5 % (Jänner 2018 bis Jänner 2026) in den quotenpflichtigen, börsennotierten Unternehmen gestiegen. Rund drei Viertel, 23 der 32 quotenpflichtigen Unternehmen an der Wiener Börse, erfüllen bereits den Mindestanteil von 30 % Frauen im Aufsichtsrat, davon erreichen 13 Unternehmen bereits mindestens 40 % Frauenanteil.[95]

2026 erfolgte mit der Umsetzung der EU-Richtlinie im Gesellschaftsrechtlichen Leitungspositionen-Gesetz (GesLeiPoG, BGBl. I 25/2026)[96] eine weitere Erhöhung der Zielvorgabe für börsennotierte Unternehmen: diese müssen künftig jeweils mindestens 40 % Frauen und Männer im Aufsichtsrat aufweisen. Die Quote gilt für Neubestellungen nach dem 31.12.2026. Zudem können die börsennotierten Unternehmen auch freiwillig eigene Zielvorgaben für Vorstandspositionen festlegen.

Auch für Aufsichtsgremien im öffentlich-rechtlichen Einflussbereich gibt es eine wirksame Quotenregelung. Die Bundesregierung hat sich bereits am 15. März 2011 mit Ministerratsbeschluss verpflichtet, den Frauenanteil an den vom Bund entsandten Aufsichtsratsmitgliedern („Bundes-Frauenanteil“) in Aufsichtsgremien der Unternehmen, an denen der Bund mit 50 % oder mehr beteiligt ist, bis 31. Dezember 2018 auf 35 % zu erhöhen und die Umsetzung dieser Selbstverpflichtung jährlich zu überprüfen. Mit Ministerratsbeschluss vom 31. Juli 2019 wurde diese Quotenregelungs bis 31. Dezember 2019 verlängert. Um die Vorbildwirkung des Bundes weiter zu stärken und das Bewusstsein für die Vorteile einer stärkeren Einbindung von Frauen in Entscheidungspositionen weiterhin zu erhöhen, wurde mit Ministerratsbeschluss vom 3. Juni 2020 festgelegt, den Bundes-Frauenanteil in diesen staatlichen und staatsnahen Unternehmen von 35 % auf 40 % anzuheben. Mit

93 Ausnahmen bestehen für Unternehmen, in denen das jeweilige Geschlecht weniger als 20 % der Belegschaft ausmacht, oder in denen weniger als 6 Kapitalvertreterinnen und Kapitalvertreter im Aufsichtsrat vertreten sind. Bestehende Aufsichtsratsmandate bleiben vom Gebot des Mindestanteils unberührt, die Quote ist mittels Neubestellungen zu erreichen. Von den Anfang Jänner 2026 65 börsennotierten Unternehmen unterlagen 32 Unternehmen (dies entspricht 49,2 %) der Quotenpflicht.

94 Diese Sanktion wird auch als „leerer Stuhl“-Regelung bezeichnet, s. www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/gleichstellung-am-arbeitsmarkt/frauen-in-fuehrungs-und-entscheidungspositionen/frauen-in-wirtschaftlichen-fuehrungspositionen.html (zuletzt aufgerufen am 28.07.2026).

95 Vgl. Frauen.Management.Reports der AK.

96 www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2026_I_25/BGBLA_2026_I_25.html (zuletzt aufgerufen am 06.08.2026).

Ministerratsbeschluss vom 16. April 2025 folgte eine weitere Anhebung des Zielwerts des „Bundes-Frauenanteils“ in den jeweiligen Aufsichtsgremien auf 50 %. Diese Vorgabe soll, unter Berücksichtigung von Funktionsperioden und Bestellungszeiträumen, innerhalb der bestehenden Legislaturperiode bis 2029 erreicht werden. Die Erreichung des festgelegten Zielwerts wird jährlich überprüft und im Zuge eines Fortschrittsberichtes dem Ministerrat vorgelegt.[97]

Auch in weiteren öffentlichen Bereichen werden gezielt Maßnahmen gesetzt, so etwa um den Anteil an Frauen bei Leitungen von Bundesschulen zu erhöhen (Schuljahr 2015/2016: 40,9 %, 2024/2025: 41,9 %). An öffentlich-rechtlichen Institutionen ist die Unterrepräsentation von Frauen aufgrund des Frauenförderungsgebots des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GlBG)[98] weniger ausgeprägt: so ist der Frauenanteil in Führungspositionen im Bundesdienst von 27,7 % im Jahr 2006 auf 40,1 % im Jahr 2025 angestiegen.[99]

Auch die Mitwirkung und aktive Rolle Österreichs bei internationalen (Finanz-) Institutionen leistet einen wichtigen Beitrag für die Stärkung von Frauen in Entscheidungspositionen und -prozessen. Derzeit (Stand August 2026) sind 60 % der österreichischen Vertretungen in den Büros der Direktorien der regionalen Entwicklungsbanken und der Weltbank-Gruppe durch Frauen besetzt.

Da die Zielsetzungen im nachfolgenden Kapitel eng mit jenen des Themenclusters „Arbeitsmarkt und Bildung“ verbunden sind, wird an dieser Stelle auf die Bedeutung der dort verankerten Maßnahmen und Indikatoren hingewiesen.

---

97 Vortrag an den Ministerrat 6a/2 des BMFWF und BKA, Fortschrittsbericht 2025 über die Erhöhung des Bundes-Frauenanteils in den Aufsichtsgremien der Unternehmen mit einem Bundesanteil von 50 Prozent und darüber sowie Antrag auf Erhöhung des Frauenanteils auf 50 % in den Aufsichtsgremien der Unternehmen mit einem Bundesanteil von 50 % und darüber, 16. April 2025.

98 § 11 B-GlBG: Vorrange Aufnahme in den Bundesdienst. Vorrang beim beruflichen Aufstieg bei gleicher Qualifikation bis der Anteil von Frauen in sämtlichen Gruppen, in denen sie unterrepräsentiert sind, im Wirkungsbereich der Dienstbehörde jeweils 50 % beträgt.

99 Vgl. Bericht zur Wirkungsorientierung 2024. Online unter: https://oeffentlicherdienst.gv.at/wirkungsorientierte-verwaltung/rechtsgrundlagen-berichte-und-materialien/berichte-zur-wirkungsorientierung/ (zuletzt aufgerufen am 31.10.2026).

Übergeordnete Metaindikatoren für den gesamten Themencluster

Metaindikator 1: Glasdecken-Index in universitärer und außeruniversitärer Forschung

Der Glasdecken-Index (GDI) setzt den Anteil der Frauen beim gesamten wissenschaftlichen/künstlerischen Personal (Grade A, B, C) in Relation zum Anteil der Frauen in wissenschaftlich/künstlerischen Führungspositionen (Grade A).[100] An diesem Metaindikator wirken mehrere Untergliederungen, konkret die UG 31, 33 und 34, mit.

Berechnungsmethode Metaindikator Glasdecken-Index in universitärer und außeruniversitärer Forschung

$$\textbf{Glasdecken-Index (GDI)} = \frac{\text{Anteil der Frauen beim wissenschaftlichen/künstlerischen Personal}}{\text{Anteil der Frauen bei wissenschaftlichen/künstlerischen Führungspositionen}}$$

Mit Hilfe dieses Indikators können Rückschlüsse auf die Karriere- und Aufstiegschancen von Frauen gezogen werden. Der Indikator beschreibt die Situation im universitären sowie außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschungsbereich.

Für die öffentlichen Universitäten wird der Glasdecken-Index für kollektivvertragliches Forschungspersonal mit Stand Wintersemester 2025 berechnet, für den außeruniversitären Forschungsbereich ist das Referenzjahr 2025.[101] Durch unterschiedliche rechtliche Grundlagen und Datenquellen sind dies jeweils die aktuellsten Daten, die zum Erstellungszeitpunkt zur Verfügung standen. Da in den öffentlichen Universitäten im betrachteten Zeitraum rund sechsmal mehr Forschungspersonal tätig war als im außeruniversitären Forschungsbereich, wurde die Gewichtung 6:1 gewählt.[102]

---

100 Für die öffentlichen Universitäten fließen als Grade-A-Personal unterschiedliche Professorinnen- und Professorenkategorien ein. Das wissenschaftlich/künstlerische Personal gesamt (Grade A, B, C) umfasst praktisch sämtliches wissenschaftlich/künstlerisches Personal, das zur Forschung/Erschließung der Künste beiträgt. Personal von Fachhochschulen bzw. Privatuniversitäten kann aufgrund der fehlenden gesetzlichen Grundlage zur Ausdifferenzierung des in Lehre und Forschung verwendeten Personals nicht in die Indikatorberechnung mit einbezogen werden.

101 Für die Berechnung des GDI für die außeruniversitäre Forschung wurde ebenfalls das kollektivvertragliche Forschungspersonal zu Grunde gelegt. Das Forschungspersonal in der außeruniversitären Forschung ist nicht nach Grade A, B, C klassifiziert, sondern entsprechend den kollektivvertraglichen Beschäftigungsgruppen. Der Anteil an Wissenschaftlerinnen auf der Führungsebene (FKV Beschäftigungsgruppen I, H) wurde in Relation zum Frauenanteil auf allen Hierarchieebenen (FKV Beschäftigungsgruppen D, E, F, G, H, I) gesetzt.

102 Vgl. Universitäts- und Hochschulstatistik- und Bildungsdokumentationsverordnung (UHSBV) (BGBl. II Nr. 216/2019); Statistik Austria, 2019; Gleichstellungserhebung, 2026.

Ein Indexwert von genau 1 würde gleichen Aufstiegschancen für beide Geschlechter entsprechen, Werte größer 1 zeigen eine Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen.

Entwicklung des Metaindikators Glasdecken-Index 2016–2025

Glasdeckenindex GDI	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
GDI öffentliche Universitäten	1,53	1,53	1,50	1,48	1,40	1,40	1,40	1,37	1,35	1,32
GDI außeruniversitäre Forschung		1,70		1,80	1,70		2,00		1,79	1,81
GDI Gesamt	1,55	1,55	1,54	1,51	1,41	1,46	1,46	1,44	1,41	1,39
Gewichtung des Gesamt GDI		6:1		8:1		9:1		5:1	6:1	6:1

Quelle: BMFWF

Metaindikator 2: Bundes-Frauenanteil in Aufsichtsgremien von Unternehmen mit mindestens 50 % Bundesbeteiligung

Die seit 2025 geltende Zielvorgabe für den „Bundes-Frauenanteil“ von 50 % soll, unter Berücksichtigung von Funktionsperioden und Bestellungszeiträumen, innerhalb der bestehenden Legislaturperiode bis 2029 erreicht werden. Die Erreichung des festgelegten Zielwerts wird jährlich überprüft und im Zuge eines Fortschrittsberichtes dem Ministerrat vorgelegt. Dieser Beschluss stellt somit eine Grundlage für einen Metaindikator für alle Bundesministerien dar und ermöglicht Rückschlüsse auf die Forcierung einer stärkeren Einbindung von Frauen in Entscheidungsgremien in Unternehmen, an denen der Bund mit 50 % oder mehr beteiligt ist. Mit dem Indikator wird in Summe der Bundes-Frauenanteil der 49 betroffenen Unternehmen (2025), gemessen an allen vom Bund entsandten Aufsichtsratsmitgliedern, abgebildet. Auch an diesem Metaindikator sind mehrere Ressorts und Untergliederungen beteiligt: Im Jahr 2025 wird die Entwicklung des Frauenanteils in Aufsichtsgremien in den Wirkungszielen des BMFWF, des BMWET und des BMF dargestellt.

Berechnungsmethode Metaindikator „Bundes-Frauenanteil“ in Aufsichtsgremien von Unternehmen mit mindestens 50 % Bundesbeteiligung

$$\text{Bundes-Frauenanteil in \%} = \frac{\text{Anteil der vom Bund entsendeten Frauen im Aufsichtsgremium}}{\text{Gesamtzahl der vom Bund entsendeten Mitglieder im Aufsichtsgremium}} \times 100$$

Seit der ersten Selbstverpflichtung der Bundesregierung im Jahr 2011 erhöhte sich der Bundes-Frauenanteil in Aufsichtsgremien von Unternehmen mit mindestens 50 % Bundesbeteiligung kontinuierlich.

Entwicklung des Metaindikators Bundes-Frauenanteil in Aufsichtsgremien von Unternehmen mit mindestens 50 % Bundesbeteiligung und Anzahl der davon betroffenen Unternehmen

Jahre	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Zielwert (in %)	25,0	25,0	25,0	35,0	35,0	35,0	35,0	35,0	35,0	40,0	40,0	40,0	40,0	40,0	50,0
Bundes-Frauenanteil (in %)	26,0	33,0	36,0	37,0	38,0	40,3	46,7	43,6	43,3	45,3	50,5	50,0	51,4	53,0	55,3
Anzahl der betroffenen Unternehmen	55	55	55	57	56	56	54	54	54	58	55	54	54	53	49

Quelle: Fortschrittsberichte (über die Erhöhung des Bundes-Frauenanteils in den Aufsichtsgremien der Unternehmen mit einem Bundesanteil von 50 % und darüber) 2012–2026

Metaindikator 3: Frauenanteil in leitenden Positionen

Zur Abbildung der externen Wirkung der Zielsetzungen zur Erhöhung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungspositionen und -prozessen wird der Frauenanteil in leitenden Positionen auf Basis der Arbeitskräfteerhebung als dritter Metaindikator einbezogen. Dieser Indikator bildet den Frauenanteil unter allen unselbständig Beschäftigten in leitenden Positionen (Führungskräfte, leitende Angestellte) ab und wird wie folgt berechnet:

Berechnungsmethode Metaindikator Frauenanteil in leitenden Positionen

$$\text{Frauenanteil in leitenden Positionen in \%} = \frac{\text{Anzahl der unselbständig beschäftigten Frauen in leitenden Positionen (Führungskräfte)}}{\text{Gesamtzahl der unselbständig Beschäftigten in leitenden Positionen (Führungskräfte)}} \times 100$$

Der Indikator zielt damit auf das mittlere Management ab und illustriert indirekt den Abbau der vertikalen Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt. Seit 2015 stieg der Frauenanteil von 29,7 % auf 37,2 % im Jahr 2025.

Entwicklung des Metaindikators Frauenanteil unter Führungskräften in Österreich

Jahre	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Unselbständig Erwerbstätige in leitender Stellung: Frauenanteil in %	29,7	31,8	31,8	31,6	33,3	32,8	35,2	33,4	35,3	36,2	37,2

Quelle: Eurostat: Erwerbstätige ab 15 Jahren in leitender Stellung (LFSA_EGAIS), eigene Berechnung[103].

103 https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_egais__custom_22303451/default/table (zuletzt aufgerufen am 28.07.2026).

Beurteilung der Entwicklung der Gleichstellung im Themencluster

Insgesamt zeigen sich im öffentlichen Bereich beim Frauenanteil in Führungspositionen sowie in Gremien Fortschritte. Vergleichsweise hohe Frauenanteile und Fortschritte zeigen sich vor allem in Bereichen, in denen Quoten zur Anwendung kommen. In jenen privatwirtschaftlichen Bereichen, in dem nur wenige verbindliche Bestimmungen zur Erhöhung der Frauenanteile zur Anwendung kommen, sind die Frauenanteile hingegen sowohl in Führungspositionen als auch in Gremien vergleichsweise niedrig und die Anstiege fallen weniger deutlich aus. Geringfügige Rückschritte und geringere Zuwachsraten der Frauenanteile deuten darauf hin, dass es weiterer Anstrengungen bedarf.

Im folgenden Abschnitt werden die skizzierten Entwicklungen näher erklärt. Zunächst wird die Entwicklung in Bezug auf die Metaindikatoren 1 und 2 erläutert, die beide der öffentlichen Sphäre zuzuordnen sind. Im Anschluss wird auch mit dem Metaindikator 3 auf die privatwirtschaftliche Situation eingegangen. Abschließend werden die Fortschritte aus den Ressortperspektiven und die gesetzten Maßnahmen der Ressorts aufgezeigt.

Metaindikator 1: Glasdecken-Index in universitärer und außeruniversitärer Forschung

Der GDI beim kollektivvertraglichen Forschungspersonal an den Universitäten hat sich zwischen 2019 und 2025 von 1,48 auf 1,32[104] verringert, was auf deutlich verbesserte Aufstiegschancen für Frauen hindeutet.

In Bezug auf die außeruniversitäre naturwissenschaftlich-technische Forschung lag der Wert für den GDI im Jahr 2025 bei 1,81 (2023: 1,79, 2021: 2,0) und hat sich im Vergleich zum Jahr 2023 kaum verändert. Im Vergleich zu den öffentlichen Universitäten deutet der GDI auf stärker ausgeprägte Hindernisse für die Aufstiegschancen von Forscherinnen im außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Bereich hin.

Im Vergleich zum ermittelten Wert 2023 lässt sich für den Glasdecken-Index gesamt eine Verbesserung konstatieren (von 1,44 auf 1,39). Das bedeutet, dass sich insgesamt die Aufstiegschancen von Forscherinnen im universitären und außeruniversitären Bereich verbessert haben.

Der Frauenanteil in Führungspositionen beim kollektivvertraglich an öffentlichen Universitäten angestellten Forschungspersonal lag im Jahr 2025 bei 33,49 %, beim gesamten kollektivvertraglichen Forschungspersonal lag er bei 44,21 %.

104 Vgl. https://reports.unidata.gv.at/AnaplanXLWeb/WebForm/ShowReport.aspx?rep=0F45D3C0-B19B-48D6-BF01-69DA36B834D2.wbsql&toolbar=true (zuletzt aufgerufen am 10.08.2026).

Bezüglich des Anteils von Frauen in Führungspositionen in Hochschuleinrichtungen lag Österreich 2022 mit 28,6 % leicht über dem Schnitt der EU-27 (26,4 %).[105] Die Repräsentanz von Frauen in Vorständen in Forschungsinstitutionen ist im europäischen Vergleich hoch: In Österreich liegt der Frauenanteil in solchen Gremien bei 41,9 % (EU-27: 37,7 %), Leitungsfunktionen dieser Gremien waren 2022 mit 30,0 % Frauen besetzt (Vergleich EU-27: 39,5 %).[106]

Der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung lag im Jahr 2025 bei 30 % (2023: 31 %, 2021: 29 %). Die Aufstiegschancen für Frauen in der außeruniversitären Forschung sind trotz sichtbarer Verbesserungen insgesamt nach wie vor gering. Trotzdem lässt sich in einer langfristigen Perspektive festhalten, dass es für Frauen in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung deutlich wahrscheinlicher geworden ist, in Führungspositionen vorzudringen. Der Glasdecken-Index betrug im Jahr 2025 1,81 (2023: 1,79, 2021: 2,0) und der Frauenanteil in der Geschäftsführung lag bei 12 % (2023: 10 %, 2021: 17 %).[107]

Der Frauenanteil des Forschungs und Entwicklungs (F&E)-Personals, beim wissenschaftlichen Personal im gesamten F&E-Bereich in Österreich (Hochschulsektor, Unternehmenssektor, Staat, privater gemeinnütziger Sektor) erreichte 2023 einen Wert von 26 % (Vollzeitäquivalent-VZÄ). Im Unternehmenssektor betrug der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal im Jahr 2023 in Österreich 18 % (VZÄ) und ist somit im Vergleich zum Jahr 2021 (17 %) leicht angestiegen.[108]

An den öffentlichen Universitäten konnte in leitenden Gremien wie dem Rektorat (2025: 47 % Frauenanteil[109]) und dem Universitätsrat (2025: 54,7 % Frauenanteil) durch eine gesetzliche 50-%-Frauenquote[110] und flankierende Maßnahmen (z. B. Genderkompetenz in Personalauswahlverfahren) bereits annähernd Geschlechterparität erreicht werden. Ende 2025 wurden neun von 22 öffentlichen Universitäten von einer Frau als Rektorin geleitet. Auch bei wissenschaftlichen/künstlerischen Führungspositionen ist, vor allem durch einen entsprechenden Fokus in den Leistungsvereinbarungen zwischen dem BMFWF

105 Vgl. Europäische Kommission, She Figures 2024, 253 Erhebung im drei-Jahres-Rhythmus.
106 Vgl. Europäische Kommission, She Figures 2024, 256.
107 Vgl. BMIMI/Joanneum Research, 2026: https://open4innovation.at/resources/pdf/JR_Fact-Sheet_Aktualisierung_2026_August_2026_barrierefrei.pdf (zuletzt aufgerufen am 25.08.2026).
108 www.statistik.at/statistiken/forschung-innovation-digitalisierung/forschung-und-experimentelle-entwicklung-fe/fe-in-allen-volkswirtschaftlichen-sektoren/fe-auswertungen-sektoruebergreifend (zuletzt aufgerufen am 18.08.2026).
109 Dieser Fortschritt bei der Frauenpräsenz in Rektoraten ist besonders erfreulich und bemerkenswert, zumal diese für die Profilbildung der Universitäten und deren Positionierung im Europäischen Hochschulraum (haupt-)verantwortlich sind, zudem mit umfangreichem Budget sowie Personalauswahlrechten ausgestattet und daher als Äquivalent zum Vorstand/der Geschäftsführung von privatwirtschaftlichen Unternehmen zu betrachten sind. https://reports.unidata.gv.at/AnaplanXLWeb/WebForm/ShowReport.aspx?rep=425EE608-5E04-4BA4-BE6A-E240E6A5CE53.wbsql&toolbar=true (zuletzt abgerufen am 16.09.2026).
110 § 20a Universitätsgesetz 2002 idF BGBl. I Nr. 20/2021.

und den Universitäten (z. B. Umsetzung lebensphasenbezogener Karrieremodelle), eine erfreuliche Entwicklung zu verzeichnen. Der Frauenanteil bei Professuren stieg von 21,6 % (2012) auf 32,6 % (2025).[111]

Im Bereich der angewandten und unternehmensnahen FTI ist die Steigerung der Zahl der Beschäftigten als Wirkungsziel des BMIMI und des BMWET verankert, mit besonderem Augenmerk auf Erhöhung des Anteils von Frauen und der besseren Nutzung des damit vorhandenen Potenzials an Fachkräften (s. Gleichstellungswirkangaben im Themencluster).

Die Beschäftigung in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung in Österreich verzeichnet grundsätzlich einen positiven Trend in Richtung einer höheren Partizipation von Frauen, es zeigt sich ein langsames, aber kontinuierliches Wachstum. Zuletzt war wieder ein leichter Rückgang des Frauenanteils festzustellen, derartige Entwicklungen sind jedoch nicht neu. Zudem sind die außeruniversitären Einrichtungen bemüht, mehr Frauen zu rekrutieren und sind damit bis dato erfolgreich.

Die Erhöhung des Anteils der Frauen wird von den Ministerien durch zahlreiche Maßnahmen unterstützt bzw. aktiv forciert. So forciert das BMB lebensphasenbezogene Karrieremodelle und stärkt die Genderkompetenz von an Personalauswahlverfahren beteiligten Personen, unter anderem durch die Handreichung zur Einschätzung bzw. Beurteilung von Gender- und Diversitätskompetenz bei Bewerbungen für Leitungspositionen im BMB sowie Schulleitungspositionen, die sich insbesondere an Mitglieder der Begutachtungskommissionen richtet. Gender- und Diversitätskompetenz sowie das Thema Gleichstellung sind in den Curricula der Vorqualifizierungslehrgänge für angehende Schulleitungen („Neue Vorqualifikation – Schulen professionell führen“) verankert. Das BMIMI setzt gezielte Aktivitäten zur Unterstützung von Mädchen und Frauen, bietet für Schülerinnen, Studentinnen und Dissertantinnen konzipierte Förderformate sowie Förderungen zur Unterstützung von Frauenkarrieren an. Neben der direkten Unterstützung von Mädchen und Frauen setzt das BMIMI mit der Initiative Diversitec – leading innovation auf Vielfalt und Gleichstellung in Forschung, Technologie und Innovation insbesondere im Tech-Bereich, um zur Wettbewerbsfähigkeit und Innovationsfähigkeit in Österreich beizutragen. Es werden österreichische Forschungs- und Technologieorganisationen unterstützt, damit sie das Potenzial diverser Teams und inklusive Arbeitsumfelder als strategische Erfolgsfaktoren erkennen und nutzen können. Das BMIMI setzt gemeinsam mit dem BMWET auch bei den Frauenanteilen in FFG Bewertungsgremien an. Die Quote für durch Frauen abgegebene Beurteilungen in Bewertungsgremien von Projekten der FFG im Jahr 2025 ist wieder leicht gesunken auf 40 % (2024: 43 %, 2023: 37 %, bezogen auf alle Förderungsausschreibungen). Das BMWET unterstützt Frauen in der angewandten, wirtschaftsnahen Forschung und Innovation im Rahmen des Innovatorinnen-Programms

111 Vgl. https://reports.unidata.gv.at/AnaplanXLWeb/WebForm/ShowReport.aspx?rep=8964B034-EEB2-49CA-BD9C-D615C8F39493.wbsql&toolbar=true z (zuletzt aufgerufen am 10.08.2026).

der FFG. Die MINT-Girls Challenge ist eine gemeinsame österreichweite Initiative der für Frauen- und Wirtschaft zuständigen Regierungsmitglieder in Kooperation mit der Industriellenvereinigung. Die Initiative soll mehr Mädchen und junge Frauen für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) begeistern. Vor allem im MINT-Bereich ist es notwendig, Frauen berufliche Perspektiven in Zukunftsberufen aufzuzeigen. Ziel ist es dabei unter anderem, auch dem Fachkräftemangel am Wirtschaftsstandort Österreich entgegenzuwirken. Zielgruppe sind Mädchen und junge Frauen zwischen drei und 19 Jahren. Prämierungen gibt es in den Kategorien Kindergarten, Volksschule, Sekundarstufe I und Sekundarstufe II.

Die Entwicklung der Projektleiterinnen in von der FFG geförderten Projekten zeigt eine Steigerung von 23 % auf 29 % über die Jahre hinweg, ist in den Jahren 2021 und 2022 gesunken und in den Jahren 2023 bis 2025 wieder angestiegen. Dies ist einerseits überwiegend auf eine veränderte Zusammensetzung der Grundgesamtheit (exklusive Infrastrukturförderungen 2022/2023) und andererseits auf eine veränderte Zusammensetzung des Förderportfolios zurückzuführen. Dennoch zeigen die Implementierung genderspezifischer Bewertungskriterien in der kompetitiven Vergabe von FTI-Projekten und diverse Awareness-Maßnahmen bereits Wirkung, es ist allerdings noch ein weiter Weg zur Erreichung ausgeglichener Geschlechterverhältnisse.

Entwicklung der Projektleiterinnen in FFG-geförderten Projekten

Jahr	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Anteil Projektleiterinnen in FFG-geförderten Projekten in %	25	27	27,5	27,3	25	26	25	26,4	25,7	24,6	23*	27 *	29	26,5

*Daten zu 2022/2023 wurden angepasst aufgrund der Änderung der FFG Berechnungsmethode.

Frauen sollen durch die oben genannten Maßnahmen in möglichst allen Bereichen, aber insbesondere in der Hochtechnologie und Wirtschaft besser unterstützt werden, um zumindest mittelfristig den Wirtschaftsstandort nachhaltig zu stärken und eine Reduktion des Gender Pay Gaps herbeizuführen.

Metaindikator 2: Bundes-Frauenanteil in Aufsichtsgremien von Unternehmen mit mindestens 50 % Bundesbeteiligung

In diesem Abschnitt werden die Fortschritte in Bezug auf den Metaindikator Bundes-Frauenquote in in Aufsichtsgremien von Unternehmen mit mindestens 50% Bundesbeteiligung erläutert. Frauenpolitik ist auch Wirtschaftspolitik: Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in der Personalstruktur ist ein entscheidender Impulsgeber für Innovation und Fortschritt. Internationale Studien belegen, dass höhere Frauenanteile in Unternehmen nicht nur den sozialen Fortschritt fördern, sondern auch wirtschaftlich vorteilhaft sind. Die Selbstverpflichtung des Bundes hat eine Vorbildwirkung für Unter-

nehmen in der Privatwirtschaft. In diesem Sinne wird anschließend auch die privatwirtschaftliche Perspektive behandelt.

Gemäß Fortschrittsbericht 2026 über die Erhöhung des Bundes-Frauenanteils in den Aufsichtsgremien der Unternehmen mit einem Bundesanteil von 50 % und darüber war der Bund an 49 Unternehmen mit 50 Prozent oder mehr beteiligt und entsendete 246 Aufsichtsratsmitglieder, wovon 136 Frauen waren. Insgesamt wurden von allen Eigentümerinnen bzw. Kapitalgeberinnen 300 Aufsichtsratsmitglieder entsendet, davon waren 152 Frauen. Der durchschnittliche Bundes-Frauenanteil in den staatlichen und staatsnahen Unternehmen verzeichnet damit gegenüber dem Jahr 2024 einen Anstieg von 2,3 Prozentpunkten und liegt bei insgesamt 55,3 %. Die überwiegende Zahl, nämlich 39 Unternehmen, erfüllen bereits die bis zum Ende der bestehenden Legislaturperiode (2025–2029) umzusetzende Bundes-Frauenquote von 50 % oder liegen sogar darüber (2024: 43 von 53 Unternehmen; 2011: 16 von 55 Unternehmen). Sieben Unternehmen weisen eine Bundes-Frauenquote zwischen 25 Prozent und 49,99 Prozent auf. Nur drei Unternehmen erfüllen die Quote von 25 Prozent, die Ende 2013 zu erreichen gewesen wäre, noch nicht. Im Jahr 2025 wurden vom Bund 49 Personen in 18 Unternehmen neu entsendet, wovon 28 Frauen waren (57,1 %).

Die Bundesregierung bekräftigt ihr Bekenntnis zu einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis in Aufsichtsgremien und wird ihre Bemühungen in diesem Bereich fortsetzen.

Frauenanteil bei Neubestellungen des Bundes in Unternehmen mit staatlicher Beteiligung von zumindest 50 %

Jahre	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Frauenanteil bei Neubestellungen des Bundes (in %)	39	53	49	36	34,5	41,1	56,8	40,5	33,3	58,4	64,6	52,6	50,0	62,8	57,1

Quelle: Fortschrittsberichte (über die Erhöhung des Bundes-Frauenanteils in den Aufsichtsgremien der Unternehmen mit einem Bundesanteil von 50 % und darüber) 2012–2026

Die Bestrebungen der Ressorts zur (Über)Erfüllung der Vorgaben des MRV dienen als Maßnahme zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben. In den sieben Unternehmen, die in die Zuständigkeit des BMWET fallen, lag der Bundes-Frauenanteil in den Aufsichtsräten bei 53,5 % Darüber hinaus setzt der Bund, unterstützt durch die Frauenförderpläne und Maßnahmen der einzelnen Ressorts[112],

112 Vgl. BMFWF: www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/gleichbehandlung/frauenfoerderplaene.html (zuletzt aufgerufen am 03.08.2026).

seine Bemühungen fort, die Anteile der von Frauen besetzten Führungspositionen im öffentlichen Dienst weiter zu erhöhen[113].

Dadurch wird auch eine Vorbildwirkung für den privatwirtschaftlichen Sektor erzielt und durch die Forcierung einer stärkeren Einbindung von qualifizierten Frauen in führenden Positionen auf die dadurch erzielbaren positiven ökonomischen Effekte aufmerksam gemacht. Die Erreichung des Ziels wird unter anderem durch das vom BMWET in Kooperation mit der WKÖ und der IV ins Leben gerufene Führungskräfteprogramm „Zukunft.Frauen“[114] unterstützt. Dieses fördert gezielt Frauen, die in ihrem Unternehmen als potentielle Kandidatinnen für die Übernahme von Führungspositionen gelten. Sie werden durch eine Kombination aus praxisrelevantem Lernen von Fachleuten und durch die Vermittlung von spezifischem rechtlichem und wirtschaftlichem Fachwissen vorbereitet. Bis Ende 2025 haben bereits insgesamt 580 Frauen das Führungskräfteprogramm absolviert.

Ergänzend dazu gibt es eine öffentlich zugängliche Datenbank für Aufsichtsrätinnen[115], in der sich sowohl Absolventinnen von „Zukunft.Frauen“ als auch Frauen, die bereits Aufsichtsratsmandate innehaben, registrieren können. Dies erleichtert die Suche nach hochqualifizierten Kandidatinnen für Aufsichtsratsfunktionen.

Privatwirtschaftliche Perspektive

In der Privatwirtschaft sind die Fortschritte bisher weniger deutlich als im öffentlichen Sektor ausgefallen, insbesondere auch was Geschlechterparität in Vorstandsgremien betrifft. Mit Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes für Frauen und Männer im Aufsichtsrat 2017 (GFMA-G) konnte jedoch ein deutlicher Anstieg der Frauenanteile in den Aufsichtsräten – zumindest in jenen börsennotierten Unternehmen, die der gesetzlichen Quote unterliegen – beobachtet werden. Mittlerweile liegen die Frauenanteile in den Aufsichtsräten der börsennotierten deutlich über jenen der umsatzstärksten („Top 200“) Unternehmen.

113 Vgl. BMFWF/BKA, Gleichbehandlungsberichte des Bundes: www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/gleichbehandlung/gleichbehandlungsberichte/gleichbehandlungsberichte-des-bundes.html (zuletzt aufgerufen am 03.08.2026).

114 www.zukunft-frauen.at (zuletzt aufgerufen am 10.08.2026).

115 www.zukunft-frauen.at/app/Suche.aspx (zuletzt aufgerufen am 10.08.2026).

Frauenanteile in Aufsichtsräten und Vorstand bzw. Geschäftsführung in börsennotierten und Top 200 umsatzstärksten Unternehmen, 2011–2026, in %

Jahr/Gremium	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Aufsichtsrat Top 200	10,3	11,2	13,4	13,9	16,2	17,7	18,1	18,5	21,4	22,6	23,5	24,7	25,5	26,8	27,7	28,6
Vorstand/ Geschäfts-führung Top 200	4,4	5,1	5,6	5,6	5,9	7,2	7,2	8,4	8,2	8,0	9,0	8,9	10,5	12,2	13,8	14,5
Aufsichtsrat börsennotierte Unternehmen	n.v.	n.v.	11,6	12,0	16,0	17,4	16,1	18,0	22,0	24,6	26,4	28,8	29,4	30,4	31,6	31,8
Aufsichtsrat quotenpflichtige börsennotierte Unternehmen (2025: 32 von 69)	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	n.v.	22,4	27,8	31,7	32,3	35,1	35,0	36,5	38,0	35,5
Vorstand/ Geschäfts-führung börsennotierte Unternehmen	n.v.	n.v.	3,3	3,1	5,8	4,0	3,9	5,1	4,9	6,8	7,6	8,2	9,0	11,2	12,8	13,3

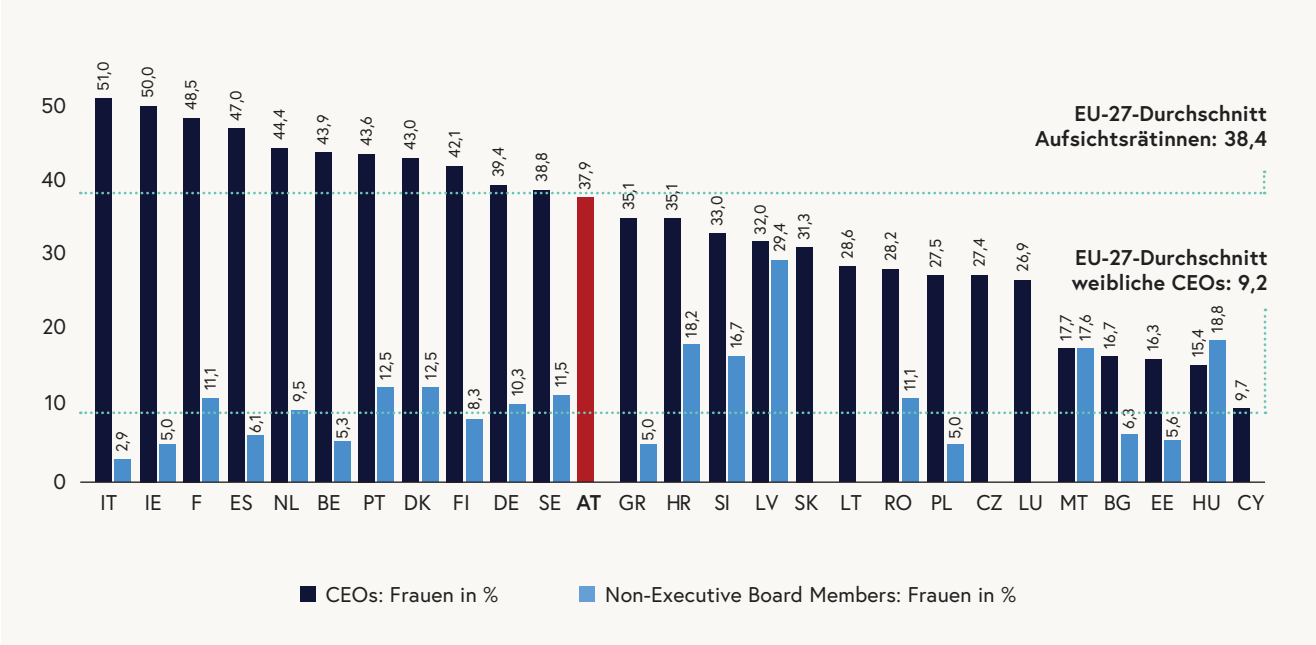
Quelle: Frauenanteil in Prozent, Frauen.Management.Report. der Arbeiterkammer 2011–2026; Stichtagserhebung zu Jahresbeginn.

Europäische und internationale Perspektive

Im EU-Vergleich[116] liegen die Frauenanteile in den größten österreichischen börsennotierten Unternehmen zu Jahresbeginn 2026 im Aufsichtsrat mit 37,9% unter dem EU-27 Durchschnitt von 38,4 %. Insgesamt neun EU-Staaten erreichen bereits einen Aufsichtsrätinnenanteil von mindestens 40 %. Österreich liegt 2026 im Vergleich der Frauenanteile in Aufsichtsräten an 12. Stelle der EU-27.

116 Die Datenbasis sind die jeweils größten börsennotierten Unternehmen des Landes; da nicht alle Unternehmen erfasst sind, weichen die für den internationalen Vergleich herangezogenen Daten von den nationalen Daten ab.

Abbildung 16: Weibliche Aufsichtsratsmitglieder und Geschäftsführerinnen bzw. Vorstandsvorsitzende der größten börsennotierten Unternehmen (EU-27, 2026), Frauenanteil in %



Quelle: Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) Gender Statistics Database; Abfrage zu non-executive board members (Aufsichtsrat) und CEOs (Vorstandsvorsitzende) der jeweils größten börsennotierten Unternehmen, eigene Darstellung.[117]

Mit Ende des Jahres 2024 war die EU-Richtlinie zu Frauen in Aufsichtsräten in allen Mitgliedstaaten umzusetzen. Diese sieht grundsätzlich eine 40 %-Quote für Aufsichträte sowie individuelle Zielwerte für Vorstände oder eine 33 % Quote für beide Gremien gemeinsam, sowie weitere Maßnahmen zur Zielerreichung vor. Unter gewissen Voraussetzungen können Mitgliedsstaaten die Umsetzung der Richtlinie aussetzen, etwa wenn bereits ähnlich wirksame nationale Regelungen umgesetzt wurden oder die tatsächlichen Frauenanteile gewisse Schwellen bereits erreichen. In Österreich wurde die Richtlinie 2026 umgesetzt, der neue Zielwert von 40 % für Aufsichtsräte in börsennotierten Unternehmen gilt für Neubestellungen ab 2027. Jene EU-Staaten mit bereits vor der EU-Richtlinie bestehenden verbindlichen Quoten für die Aufsichtsratszusammensetzung (etwa Frankreich, Italien, Deutschland, Belgien, Österreich, Portugal) weisen weiterhin die höchsten Frauenanteile auf. Aufgrund dieser internationalen Erfahrungen und vor dem Hintergrund der Entwicklung in Österreich seit 2018 kann von weiteren Anstiegen der Frauenanteile in den Aufsichtsräten ausgegangen werden. Österreich ist mit seiner wirksamen Selbstverpflichtung auch für staatsnahe Unternehmen – neben Portugal, Luxemburg, Italien, Deutschland, Griechenland, Belgien, Slowenien und Polen – eines jener EU-Länder mit expliziten staatlichen Zielvorgaben für vom Staat entsandte Mandate.

117 Online verfügbar unter: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus__wmid_comp_compex (zuletzt aufgerufen am 11.06.2025).

Wesentlich seltener waren gesetzliche Vorgaben für Geschäftsführungen bzw. exekutive Funktionen (wie etwa in Portugal, Irland oder Belgien), entsprechend niedriger liegen die Frauenanteile in diesen Führungsgremien im europäischen Kontext.

Auch Internationale Finanzinstitutionen (IFIs), wie z. B. die Weltbank (IBRD und IDA) und die Afrikanische Entwicklungsbank-Gruppe (AfDB und AfDF), setzen sich Gleichstellungsziele und messen diese in ihren Resultatsmesssystemen. Das BMF ist in den Gouverneursräten und Stimmrechtsgruppen dieser IFIs vertreten und trägt somit aktiv zu einer entsprechenden Zielsetzung und Umsetzungskontrolle bei.

In den IFIs wird sowohl auf die interne Gleichstellungspolitik (d. h. Entscheidungspositionen und -prozesse innerhalb der IFIs) als auch auf die externe Gleichstellungspolitik (d. h. Stärkung der Geschlechtergleichstellung durch Aktivitäten der IFIs) Bezug genommen. Die Afrikanische Entwicklungsbank-Gruppe (AfDB und AfDF) bewertet die Gleichstellung innerhalb der eigenen Institution anhand zweier Indikatoren: den Anteil der Frauen im Personal und den Anteil der Frauen im Management. In Bezug auf die externe Gleichstellungspolitik prüfen beide Institutionen, in welchem Ausmaß ihre Projekte zur Gleichstellung der Geschlechter beitragen und die hier gesetzten Ziele erreicht werden. Darüber hinaus werden die Indikatoren der Resultatsmesssysteme, wo möglich, nach Geschlechtern getrennt wiedergegeben.

Gleichstellungsindikatoren der IFIs

Weltbank (IBRD und IDA)	**Afrikanische Entwicklungsbank-Gruppe (AfEB und AfEF)**
	Share of women in professional positions Share of women in managerial positions
Share of projects that demonstrate a results chain by addressing gender constraints with specific actions tracked in results framework People benefiting from actions to advance gender equality, and the number benefitting from actions that expand and enable economic opportunities	Sovereign operations addressing gender equality outcomes

Quelle: Weltbank (2025); Afrikanische Entwicklungsbank-Gruppe (2025)

Diese Gleichstellungsindikatoren werden jährlich in den jeweiligen Resultatsmesssystemen der Institutionen veröffentlicht. Im Berichtsjahr 2025 konnte die externe Gleichstellungspolitik beider IFIs auf einem sehr hohen Niveau gehalten werden. Bei der internen Gleichstellungspolitik gibt es noch etwas Verbesserungspotenzial. Der Anteil an Frauen im fachkkundigen Personal der Afrikanischen Entwicklungsbank-Gruppe erhöhte sich zwar geringfügig auf 34 %, allerdings sank der Anteil an Frauen im Management der Afrikanischen Entwicklungsbank-Gruppe im Berichtsjahr leicht auf 27 %, was unter dem Zielwert von 35 % liegt. Die Bank zeigt den Willen diese Anteile zu verbessern und

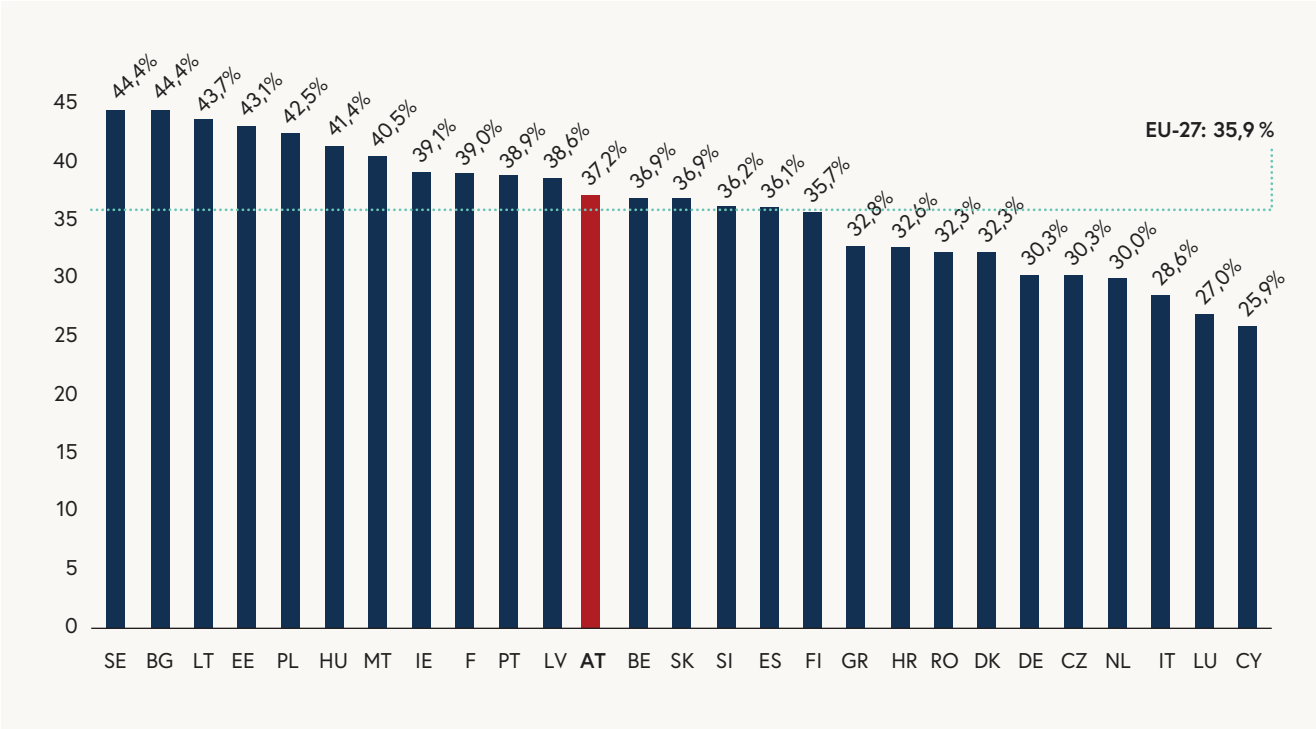
betont ihre Bemühungen im EDGE („Economic Dividends for Gender Equality“) Zertifizierungsprozess.

Das BMF ist in den Gouverneursräten und Stimmrechtsgruppen der Weltbank (IBRD und IDA) und der Afrikanischen Entwicklungsbank-Gruppe (AfEB und AfEF) vertreten und nutzt dort aktiv seine Einflussmöglichkeiten in den jeweiligen Gremien zur Förderung der Gleichstellung von Frauen.

Metaindikator 3: Frauenanteil in leitenden Positionen im EU-Vergleich

Im EU-27-Durchschnitt beträgt der Frauenanteil von Erwerbstätigen in leitender Stellung im Jahr 2025 35,9 %, Österreich liegt mit 37,2 % somit über dem EU-Schnitt. Insgesamt erreichen mit Schweden, Bulgarien, Lettland, Estland, Polen, Ungarn und Malta sieben EU-Staaten einen Anteil von mindestens 40 %, nur vier EU-MS liegen noch unter der 30 % Marke. Seit 2015 stieg der Frauenanteil im Durchschnitt der EU-27 um 4,0 Prozentpunkte, in Österreich um 7,5 Prozentpunkte an. In drei EU-Staaten ging der Frauenanteil in Führungspositionen in diesem Zeitraum jedoch zurück (Lettland, Litauen und Slowenien).

Abbildung 17: Frauenanteil an Erwerbstätigen in leitender Stellung in Prozent im EU-Vergleich 2025



Quelle: Eurostat. LFSA EGAIS. Eigene Darstellung.[118]

Der Metaindikator kann als ein Indikator für die Fortschritte bei der Überwindung von Barrieren in der vertikalen Arbeitsmarktsegregegation herangezogen werden, bei der die

118 https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_egais__custom_17093218/default/table?lang=en&page=time:2024 (zuletzt aufgerufen am 11.06.2025).

gläserne Decke bzw. die „leaky pipeline“ strukturelle Barrieren für Frauen in Führungs- und Entscheidungspositionen darstellen. Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile setzen sowohl an gesetzlichen Vorgaben (bspw. das Frauenfördergebot im Bundesdienst) als auch am Abbau von Stereotypen und Stärkung von gleichstellungsorientierten Unternehmenskulturen an.

Im März 2024 wurde die aktualisierte Handreichung „Frauen Führen“ des BKA veröffentlicht, die Unternehmen mit Praxisbeispielen und Tipps bei der Erhöhung einer geschlechterausgewogenen Besetzung von Führungs- und Entscheidungspositionen unterstützen soll. Diese Handreichung adressiert alle Ebenen in Unternehmen: Vorstand und Geschäftsführung, Aufsichtsrat sowie alle Leitungsebenen. [119]

Das Gütesiegel equalitA des BMWET zeichnet laufend Unternehmen, Organisationen, Organe der öffentlichen Verwaltung und Vereine aus, die Frauen innerbetrieblich fördern, die für Geschlechtergerechtigkeit innerhalb des Betriebes sorgen, die Frauenkarrieren fördern und sichtbar machen und damit sowohl innerbetrieblich als auch darüber hinaus die berufliche Gleichstellung beider Geschlechter unterstützen. Das Gütesiegel gilt 3 Jahre lang ab Datum der Ausstellungsurkunden und kann danach rezertifiziert werden. Zusätzlich zum bereits erworbenen Gütesiegel werden einmal jährlich sechs Auszeichnungen „equalitA“ in drei Kategorien für die innovativsten innerbetrieblichen frauenfördernden Projekte an Gütesiegel-Unternehmen verliehen.

Die vertikale Segregation wird im BMB durch den Indikator „Frauenanteil bei Leitungen von Bundesschulen“ gemessen.[120] Wie untenstehende Tabelle zeigt, nahm der Frauenanteil bis 2021/22 stetig zu. 2022 lag der Frauenanteil bei 44,4 %, 2024/2025 liegt dieser jedoch bei 41,9 %.

Frauenanteil bei Leitungen von Bundesschulen

Schuljahr	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24	2024/25
Frauenanteil Leitungen Bundesschulen (in %)	40,9	39,6	40,2	41,3	42,9	43,6	44,4	44,0	43,0	41,9

Durch die Einführung eines Mittleren Managements ab Herbst 2026 in weiteren Schulformen wird ein Beitrag zur Untersützung von Schulleiterinnen geleistet. Durch die Teilnahme an Webinaren zu Gender- und Diversitätskompetenz erweitern Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bildungsdirektionen ihre fachlichen und methodischen Kompetenzen. Dies unterstützt sie dabei, die Gender- und Diversitätskompetenz von Bewerberinnen und Bewerbern im Rahmen von Auswahlverfahren objektiv, differenziert und anhand

119 www.frauenfuehren.at (zuletzt aufgerufen am 06.08.2025).
120 s. Wirkungsziel-Kennzahl 30.2.4: Frauenanteil bei Leitungen von Bundesschulen.

nachvollziehbarer Kriterien zu bewerten.[121] Jedes Jahr im November werden Webinare zu Gender- und Diversitätskompetenz angeboten. Den Teilnehmenden wird vermittelt, wie sie die Handreichung „Gender- und Diversitätskompetenz bei Schulleitungen. Grundlagen und Anregungen für das Auswahlverfahren" zur Anwendung bringen können. Dadurch werden die fachlichen Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestärkt und eine fundierte sowie objektive Beurteilung der Gender- und Diversitätskompetenz von Bewerberinnen und Bewerbern unterstützt.

Der vorliegende Metaindikator bildet unselbständig erwerbstätige Frauen in leitenden Positionen ab. Ergänzend dazu ist es aber auch relevant, den Bereich der selbständigen Erwerbstätigkeit in Bezug auf die Verteilung von Frauen und Männern in der Unternehmensführung genauer zu analysieren. Hier liegen beispielsweise aus dem Bereich der Landwirtschaft regelmäßige EU-weite Erhebungen vor.

Im Jahr 2023 wurden etwa 32 % der landwirtschaftlichen Betriebe europaweit von Frauen geführt.[122] Länder mit traditionell kleinstrukturierter Landwirtschaft wie Österreich und Rumänien schneiden vergleichsweise gut ab – dennoch sind die Baltikum-Staaten Spitzenreiter. Österreich liegt mit 35,7 % von Frauen geführten Betrieben (insgesamt 101.040 erhobene Betriebe) im europäischen Vergleich (EUROSTAT) auf dem 4. und damit sehr hohen Rang. Den höchsten Anteil an Betriebsführerinnen erreichen Litauen und Lettland mit rund 43 %, gefolgt von **Rumänien** mit rund **36,3 %**. Hingegen unterdurchschnittlich und geringe Anteile weisen etwa Deutschland und Dänemark mit nur rund 11 % und die Niederlande mit 6 % Betriebsführerinnen auf.

Ein Halten dieses hohen Anteils an Betriebsführerinnen in Österreich wird angestrebt. Landwirtinnen sind eine treibende Kraft für die Entwicklung des ländlichen Raums. Damit dies auch weiterhin so bleibt, investiert das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Klima- und Umweltschutz, Regionen und Wasserwirtschaft unter anderem in die Agrarbildung, um die Position von Frauen im ländlichen Raum zu stärken und für einen innovativen Agrarsektor zu sorgen.

---

121 Bereits im Rahmen des externen Assessmentverfahrens ist Gender- und Diversitätskompetenz als eine der Führungs- und Managementkompetenzen zu erheben. Weitere Informationen s. BMBWF (2023): Gender- und Diversitätskompetenz bei Schulleitungen – Grundlagen und Anregungen für das Auswahlverfahren www.bmb.gv.at/dam/jcr:f0b1ae74-d2e5-4261-b6fe-a8769901d684/Gender-%20und%20Diversit%C3%A4tskompetenz_bei_Schulleitungen-2023.pdf (zuletzt aufgerufen am 29.07.2026).

122 Eurostat https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ef_fsi_nfm/default/table?lang=en&category=agr.ef.ef_fsi (zuletzt aufgerufen am 17.06.2026).

Gleichstellung in Entscheidungsprozessen

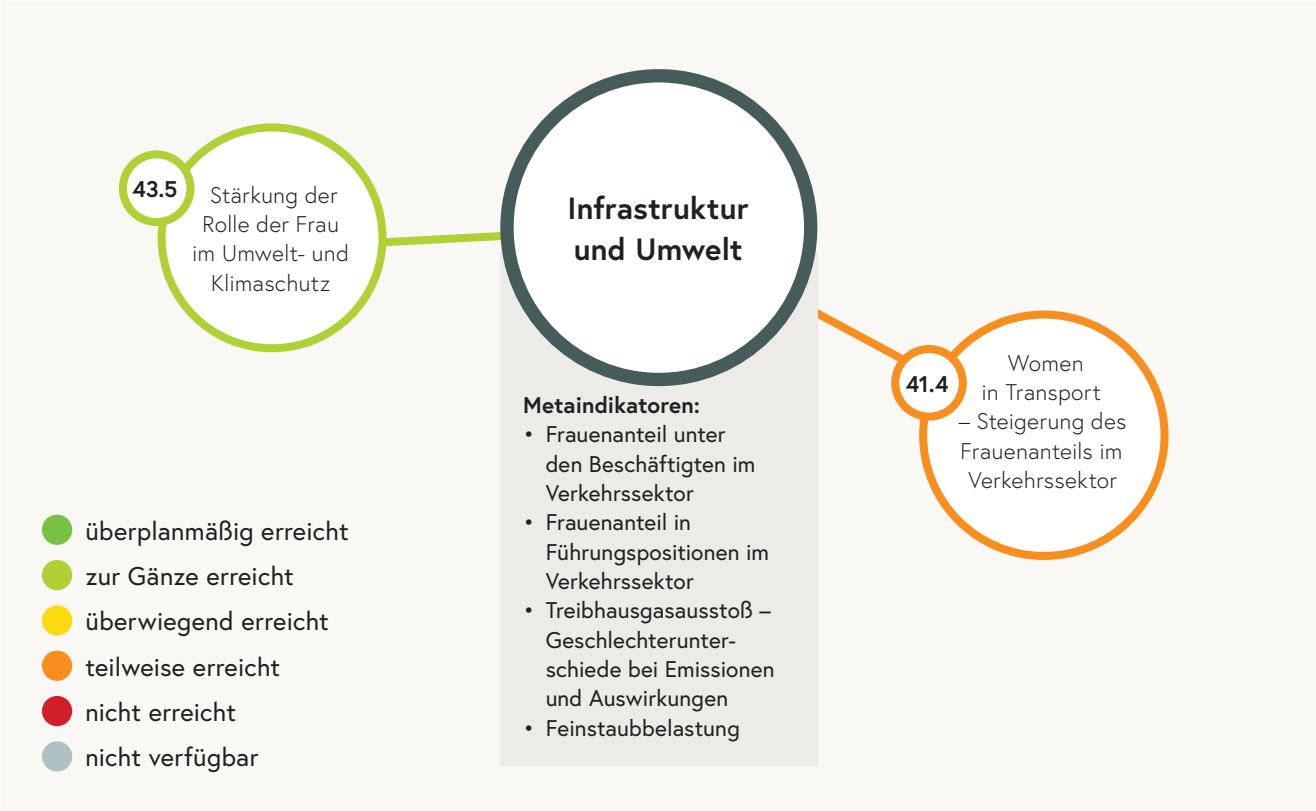
Die Erhöhung der Frauenanteile in Entscheidungspositionen erfolgt durch vorgelagerte Entscheidungsprozesse – bspw. Förderungen von Karrieren, Entwicklungen und Bewerbungen. Diese Prozesse transparent und geschlechtergerecht auszugestalten, ist Bestandteil einiger der in diesem Berichtskapitel genannter Maßnahmen, wie etwa die Frauenförderpläne im Bundesdienst, die Handreichung „Frauen Führen“ oder die Anregungen für das Auswahlverfahren von Schulleitungen. Ähnliche Vorgaben für Entscheidungsprozesse finden sich auch in anderen Bereichen, beispielsweise bei der Vergabe von (FFG)Fördermitteln, bei denen Genderaspekte verpflichtend in Anträgen mitzuberücksichtigen sind oder bei denen Auswahlkommissionen geschlechtergerecht besetzt werden müssen. Auch die – teils gesetzlich, teils in einzelnen Frauenförderplänen – vorgesehene geschlechterausgewogene Besetzung von Gremien und Beiräten kann zu einer stärkeren Gleichstellung in Entscheidungsprozessen beitragen. Vorgaben zur weiteren Entwicklung von Gender- und Diversitätskompetenzen, etwa im SQM oder im PH-Entwicklungsplan stärken diese Dimension in weiteren Bereichen. Über diese beispielhaften Maßnahmen hinaus fehlt jedoch eine gesamthafte und vergleichbare Übersicht zu den verschiedenen Vorgaben und Initiativen in den einzelnen Ressorts zu Gleichstellung in Entscheidungsprozessen.

Weiterführende Links

- Handreichung Frauen führen zur Erhöhung der Frauenanteile www.frauenfuehren.at
- Führungskräfteprogramm und Aufsichtsrätinnen-Datenbank www.zukunft-frauen.at
- Initiative Diversitec – leading innovation https://diversitec.at

12 Infrastruktur und Umwelt

Abbildung 18: Themencluster Infrastruktur und Umwelt



Quelle: BKA

Gleichstellungswirkangaben im Themencluster

Gleichstellungsziele	Zielerreichungsgrad	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BMIMI: Women in Transport – Steigerung der Beschäftigungszahlen von Frauen und Erhöhung der Chancengleichheit im Verkehrssektor (UG 41 WZ 4)	teilweise erreicht	1 Anteil der Frauen unter den Beschäftigten in repräsentativen österreichischen Unternehmen im Verkehrssektor 2 Anteil der Frauen unter den Beschäftigten in Führungspositionen in repräsentativen österreichischen Unternehmen im Verkehrssektor	• Nachhaltige Etablierung der nationalen Plattform zu „Women in Transport“ (WiT)
BMLUK: Stärkung der Rolle der Frau im Umwelt- und Klimaschutz (UG 43 WZ 5)	zur Gänze erreicht	1 Anzahl der Frauen, die durch Projekte zur Stärkung der Rolle der Frau im Umwelt- und Klimaschutz erreicht werden	• Umsetzung von Projekten zur Stärkung der Rolle der Frau im Umwelt- und Klimaschutz

Vorstellung der Schwerpunkte des Themenclusters

Gender Mainstreaming bzw. die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Zusammenhang mit der Erhaltung und Verbesserung der Umwelt- und Lebensqualität wird von einer Vielzahl von Aspekten beeinflusst. Lebens- und Umweltqualität verändern sich für Frauen und Männer gleichermaßen, jedoch sind Männer und Frauen bestimmten Umwelt- bzw. Schadstoffbelastungen unterschiedlich stark ausgesetzt. Dies ist bedingt durch eine genderspezifische Dominanz in bestimmten Berufsgruppen, unterschiedliche Verhaltensweisen und Lebensgewohnheiten und durch einen unterschiedlichen Zugang zu Ressourcen und deren Verfügung. Die gewählten Indikatoren bezüglich der Reduktion des Treibhausgas-Ausstoßes sowie der Reduzierung der Feinstaubbelastung adressieren daher den Schutz vor gesundheitsschädlichen Umweltbelastungen sowie die Stärkung einer gendergerechten Klimapolitik. Das Klimaabkommen von Paris (2015) erkennt die Gleichberechtigung der Geschlechter und das Empowerment von Frauen als grundlegende Prinzipien zur Bewältigung des Klimawandels an. Auch der Gender-Aktionsplan zur Klimarahmenkonvention (UNFCCC Gender Action Plan) zielt darauf ab, die Beteiligung von Frauen bei Klimaverhandlungen zu stärken und eine gendersensible Klimapolitik voranzubringen.

Um den Klimawandel zu bekämpfen und um die Pariser Klimaziele, die EU-Energie- und Klimaziele bis 2020 und 2030 sowie die Klimaneutralität bis 2040 (national) respektive 2050 (EU) umzusetzen, muss Österreich umgehend Maßnahmen ergreifen. Frauen sind weltweit gesehen von den negativen Aspekten des Klimawandels oft stärker betroffen als Männer und daher wichtige Adressatinnen für Klimawandelanpassungsmaßnahmen.

Im Sinne einer nachhaltigen Verbesserung der Lebens- und Umweltqualität ist es daher von hoher Bedeutung, Luft, Wasser, Boden und den gesamten natürlichen Lebensraum zugänglich und sauber zu halten, die Temperaturveränderung durch den Klimawandel so gering wie möglich zu halten und den Auswirkungen der Folgen des Klimawandels insbesondere auf die Gesundheit der Menschen, die Lebensbedingungen, die Ernährungssicherheit und die Biodiversität präventiv zu begegnen.

Frauen zeigen tendenziell bei den die Lebensqualität beeinflussenden Aspekten wie Mobilität und Konsum ein umwelt- und klimafreundlicheres Verhalten als Männer und spielen daher eine wichtige Rolle im Umwelt- und Klimaschutz bei der Vermittlung von Wissen über relevante Maßnahmen im Alltag und als Multiplikatorinnen.

Auch eine verstärkte Sichtbarkeit von Frauen im Verkehrsbereich durch die nationale Plattform „Women in Transport" setzt anreizstiftende Maßnahmen zur Herstellung der Gleichstellung in den entsprechenden Bereichen.

Im Bereich der Mobilität und im Transportwesen bedarf es einer Dekarbonisierung des gesamten Verkehrssystems, um die Umweltbelastungen und die klimaschädlichen Auswirkungen stark zu reduzieren. Die Verkehrspolitik in Österreich konzentrierte sich in der Vergangenheit lange Zeit auf den motorisierten Individualverkehr (MIV). Dadurch haben nach wie vor jene Bevölkerungsgruppen, die weniger mit dem Pkw unterwegs sind, reduzierte Mobilitätsmöglichkeiten. Studien haben belegt, dass dies überdurchschnittlich Frauen trifft, vor allem im höheren Alter und in peripheren Gebieten, wo andere Mobilitätsformen wie öffentliche Verkehrsmittel ausgedünnt sind[123]. Darüber hinaus sind für komplexe Wegeketten mit unterschiedlichen Verkehrsmitteln und für unterschiedliche Zwecke (Bring-, Hol- sowie Begleitwege) die Möglichkeiten zur Mobilität vielfach eingeschränkt. Um dieser Ungleichheit entgegenzuwirken, braucht es Fortbewegungsmöglichkeiten, die auf die jeweiligen Mobilitätsbedürfnisse von Frauen und Männern abgestimmt sind. Durch ausgeglichene Mobilitätsformen und nachhaltige Infrastrukturen kann ein adäquater Beitrag zu einem klimaneutralen Verkehrssystem geleistet werden. Qualitativ hochwertige Infrastrukturen/Mobilitätsformen spielen zudem eine zentrale Rolle für die Gesundheit und Sicherheit aller Geschlechter – wie z. B. durch Ausgestaltung und Design von Verkehrsmitteln im Hinblick auf Ergonomie und Anbringung von Airbags.

Zur Herstellung von mehr Gendergerechtigkeit ist es wichtig, in allen Phasen eines Planungsprozesses eine Genderperspektive einzunehmen und zu berücksichtigen. In der Verkehrs-Infrastrukturplanung kann mehr Gendergerechtigkeit erreicht werden, wenn die

123 Glantschnigg, Christian & Hoser, Bernhard (SORA Institute for Social Research and Consulting Ogris & Hofinger GmbH): „Mobilitätsverhalten von Frauen und Männern in unterschiedlichen Lebenslagen: Auswertungen der österreichweiten Mobilitätserhebung „Österreich unterwegs 2013/2014" nach Haushaltstyp, Geschlecht und räumlicher Lage". Herausgeberin: Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (2017).

an Planungsprozessen beteiligten Akteurinnen und Akteure in allen Phasen des Planungsprozesses die Auswirkungen von gesellschaftlich geprägten sozialen Geschlechterrollen („Gender“) mitbedenken. Das Wissen bzw. Bewusstsein darüber, dass Frauen und Männer (sowie andere Geschlechter) in den strukturellen gesellschaftlichen Kontext auf unterschiedliche Weise eingebunden sind und sich daraus unterschiedliche Voraussetzungen und Bedürfnisse ergeben, ist die notwendige Grundlage für zwei Handlungsfelder, welche auf eine gendergerechte Mobilität abzielen: einerseits die Ausgestaltung der physischen Infrastruktur (z. B. bauliche Beschaffenheit von Haltestellen im öffentlichen Verkehr (ÖV), Ausgestaltung von Verkehrsmitteln etc.) und andererseits die Service- und Dienstleistungsaspekte (z. B. Taktung, Flexibilität von Tarifen etc.). Das übergeordnete Ziel ist dabei, einen gleichgestellten Zugang zur Mobilität für alle Geschlechter und somit auch Chancengleichheit herzustellen. Darüber hinaus ist es wichtig, im Mobilitäts- und Mobilitätsforschungssektor für eine Gender-Awareness dahingehend zu sorgen, dass die Unterrepräsentation von weiblichen Beschäftigten, insbesondere auch in Führungspositionen, in dieser Branche als Handlungsauftrag an repräsentative Infrastrukturunternehmen zu verstehen ist. Die Erhöhung des Frauenanteils, sowohl unter den Beschäftigten als auch in Führungspositionen, kann insgesamt zu verbesserten Rahmenbedingungen sowie Lebensrealitäten für Frauen und für mehr Bewusstseinsbildung in Bezug auf bestehende Ungleichheiten führen.

Übergeordnete Metaindikatoren für den gesamten Themencluster

Im Themencluster Infrastruktur und Umwelt sind weder auf europäischer noch auf internationaler Ebene konkrete Indikatoren zur Messung der jeweiligen Genderwirkungsziele bekannt. Bei der Auswahl an Metaindikatoren wurde daher zum einen im Sinne einer internationalen Vergleichbarkeit berücksichtigt, welche Zielsetzungen bereits auf europäischer/internationaler Ebene vorhanden sind. Zum anderen wurden auf nationaler Ebene zwei Metaindikatoren im Bereich der Gendersensibilität definiert, welche aufbauend auf der Reichweite repräsentativer Unternehmen im Verkehrs- und Verkehrsforschungsbereich eine verstärkte Repräsentation von Frauen und somit mehr Chancengleichheit im Verkehrssektor bezwecken.

Die Metaindikatoren 1 und 2 zur Steigerung des Frauenanteils unter den Beschäftigten und in Führungspositionen im Verkehrssektor dienen dazu, künftig im Mobilitäts- und Mobilitätsforschungsbereich genderrelevante Maßnahmen zur Beseitigung einer Unterrepräsentation und somit einer Chancenungleichheit mitzudenken und weiter zu entwickeln. Die Metaindikatoren 3 und 4 zeigen die Entwicklung Österreichs im internationalen/europäischen Vergleich im Hinblick auf die Erreichung der Klima-/Umweltziele.

Metaindikator 1: Anteil der Frauen unter den Beschäftigten in repräsentativen österreichischen Unternehmen im Verkehrssektor

Um Maßnahmen für gendergerechte Infrastrukturen und Umwelt umsetzen zu können, ist eine Bewusstseinsbildung zur Erhöhung der Genderkompetenz[124] besonders in den Entscheidungsebenen zentral. Nur wenn Entscheidungstragende über dieses Bewusstsein und Wissen verfügen, kann nach dem Top-Down-Prinzip Gendergerechtigkeit erreicht werden. Jedoch sollen sich alle Akteurinnen und Akteure mit den Angelegenheiten der Gleichstellung der Geschlechter auseinandersetzen und bei Maßnahmen darauf achten, dass geschlechtsspezifische Ungleichheiten sowie eine Unterrepräsentation von Frauen vermieden werden. Das vorrangige Ziel ist, eine ausgewogene Repräsentation von Frauen und Männern auf allen Ebenen zu erreichen. Die Schaffung von Bewusstsein für Geschlechtergerechtigkeit und eine erhöhte Gendersensibilität können hierbei als zentrales Mittel dienen, um langfristig zur Erhöhung des Frauenanteils beizutragen. In diesem Zusammenhang wurde ab dem Jahr 2021 der Fokus speziell auf die höchsten Führungsebenen der BMIMI-Gesellschaften bzw. von repräsentativen Verkehrs- und Verkehrsforschungsunternehmen gelegt. Das Ziel war die Schärfung der Genderawareness auf der höchsten Entscheidungsebene. Insbesondere soll sich durch entsprechende Maßnahmen zur Bewusstseinsschaffung der Frauenanteil sowohl bei den Beschäftigten gesamt als auch in den Führungspositionen kontinuierlich erhöhen.

Das BMIMI hat zur positiven Unterstützung der Steigerung der Beschäftigungszahlen von Frauen und Erhöhung der Chancengleichheit im Verkehrssektor eine nationale Plattform zu „Women in Transport“ mit über 20 repräsentativen Verkehrs- und Verkehrsforschungsunternehmen initiiert und damit mehr Bewusstsein für die Notwendigkeit der Erhöhung der Frauenanteile im Mobilitätssektor geschaffen. Diese Plattform dient zum regelmäßigen Austausch von Best-Practice-Maßnahmen sowie mittelfristig als Ideenpool für innovative Gleichstellungsmaßnahmen in den Unternehmen.

2022 wurde seitens des BMIMI eine gemeinsame „Declaration“ bzw. nationale Absichtserklärung entworfen, welche auf der Erhebung unter den Plattformmitgliedern sowie den Ergebnissen der Diskussionen mit den Geschäftsführungen basiert und ein Maßnahmenbündel enthält, zu dem sich die Mitglieder der nationalen Plattform „Women in Transport“ bekennen können. 2023 erfolgte die Ergänzung und Finalisierung des Entwurfs der nationalen WiT-Absichtserklärung unter Berücksichtigung von Best-Practice-Maßnahmen der Plattformmitglieder. Im Rahmen einer Online-Veranstaltung mit den Mitgliedern der nationalen Plattform „Women in Transport“ und der ehemaligen Frau Bundesministerin Leonore Gewessler, BA wurde am 18. März 2024 der Entwurf für die nationale WiT-Absichtserklärung vorgestellt. Zu den Plattformmitgliedern zählten zum

124 Genderkompetenz kann als Wissen bzw. Bewusstsein darüber verstanden werden, dass Geschlechter auf unterschiedliche Weise in strukturelle gesellschaftliche Rahmenbedingungen eingebettet sind, die Ungleichheit erzeugen, und die in der Analyse bestehender Verhältnisse und der Konzeption von Maßnahmen berücksichtigt werden müssen.

damaligen Zeitpunkt ua.: AIT, ASFINAG, Austria Tech, Austro Control, Hafen Wien, Joanneum Research, Klima- und Energiefonds, Linz AG, Österreichische Post AG, ÖBB Holding, Schienen-Control, SCHIG, via donau, Wiener Linien, Wiener Stadtwerke.

2025 wurde die Evaluierung der bisherigen Zusammenarbeit im Rahmen der nationalen Plattform „Women in Transport" und die Vorbereitung eines Austauschs von Best-Practice-Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils unter den Beschäftigten im Verkehrsbereich mit den Plattformmitgliedern gestartet.

Berechnungsmethode Metaindikator Anteil der Frauen unter den Beschäftigten in repräsentativen österreichischen Unternehmen im Verkehrssektor

$$\text{Durchschnittswert des Anteils weiblicher Beschäftigte im österreichischen Verkehrssektor in \%} = \frac{\text{Gesamtsumme aus den in repräsentativen österreichischen Unternehmen im Verkehrssektor erhobenen Werten des Frauenanteils an den Beschäftigten}}{\text{Anzahl der repräsentativen österreichischen Unternehmen im Verkehrssektor}}$$

Bei den rund 20 Mitgliedern der nationalen WiT-Plattform kam es 2025 zu einem leichten Anstieg des durchschnittlichen Frauenanteils an der Gesamtzahl der Beschäftigten auf 26,89 %[125]. Die positive Entwicklung soll weitergeführt werden. Mit der Sensibilisierung durch die nationale Plattform „Women in Transport" und weitergehende eigene Maßnahmen der Unternehmen wird für die Folgejahre weiterhin ein Anstieg und eine Stabilisierung des Frauenanteils an der Gesamtzahl der Beschäftigten im österreichischen Verkehrssektor angestrebt.

Anteil der Frauen unter den Beschäftigten in repräsentativen österreichischen Unternehmen im Verkehrssektor, Entwicklung 2020–2025

Jahr	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Anteil weiblicher Beschäftigte im österreichischen Verkehrssektor[126] in %	23,98	25,83	26,81	27,43	26,55	26,89

125 Die vom Unternehmen Kapsch veröffentlichten Zahlen im Konzernbericht 2024/25 beziehen sich nicht auf das gesamte Kalenderjahr 2025, sondern auf den Zeitraum 1. Jänner 2025 bis zum Stichtag 31. März 2025: www.kapsch.net/_Resources/Persistent/5813bf46b8e96618008837b1dcc111095059ef9e/KTC%20Konzernbericht%20GJ%202024_25.pdf.

126 Es stehen keine Istzustände vor dem Jahr 2020 zur Verfügung, weil die Kennzahl für 2020 erstmals erhoben wurde.

Metaindikator 2: Anteil der Frauen unter den Beschäftigten in Führungspositionen in repräsentativen österreichischen Unternehmen im Verkehrssektor

Bei den rund 20 Mitgliedern der nationalen WiT-Plattform kam es zu einem neuen Höchststand des durchschnittlichen Frauenanteils an der Gesamtzahl der Beschäftigten in Führungspositionen 2025 mit 25,27 %[127]. Mit der Sensibilisierung durch die nationale Plattform „Women in Transport“ und durch weitergehende eigene Maßnahmen der Unternehmen wird in den Folgejahren weiterhin ein Anstieg und eine Stabilisierung des Frauenanteils an der Gesamtzahl der Beschäftigten in Führungspositionen im österreichischen Verkehrssektor angestrebt.

Berechnungsmethode Metaindikator Anteil der Frauen unter den Beschäftigen in Führungspositionen in repräsentativen österreichischen Unternehmen im Verkehrssektor

$$\text{Durchschnittswert des Anteils weiblicher Beschäftigten in Führungspositionen im österreichischen Verkehrssektor in \%} = \frac{\text{Gesamtsumme aus den in repräsentativen österreichischen Unternehmen im Verkehrssektor erhobenen Werten des Frauenanteils an den Beschäftigten in Führungspositionen}}{\text{Anzahl der repräsentativen österreichischen Unternehmen im Verkehrssektor}}$$

Anteil weiblicher Beschäftige in Führungspositionen im österreichischen Verkehrssektor in %, Entwicklung 2020–2025

Jahr	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Anteil weiblicher Beschäftigte in Führungspositionen im österreichischen Verkehrssektor[128] in %	20,13	20,97	22,37	24,08	22,61	25,27

127 Die vom Unternehmen Kapsch veröffentlichten Zahlen im Konzernbericht 2024/25 beziehen sich nicht auf das gesamte Kalenderjahr 2025, sondern auf den Zeitraum 1. Jänner 2025 bis zum Stichtag 31. März 2025: www.kapsch.net/_Resources/Persistent/5813bf46b8e96618008837b1dcc111095059ef9e/KTC%20Konzernbericht%20GJ%202024_25.pdf.

128 Es stehen keine Istzustände vor dem Jahr 2020 zur Verfügung, weil die Kennzahl für 2020 erstmals erhoben wurde.

Metaindikator 3: Treibhausgasausstoß – Geschlechterunterschiede bei Emissionen und Auswirkungen

Kennzahl: Treibhausgase (THG) gemäß THG-Emissionsinventur für den Nicht-Emissionshandelsbereich (Non-ETS-Bereich). Die Kennzahl entspricht der Summe Mio. Tonnen CO_2-Äquivalente der Sektoren gemäß dem Klimaschutzgesetz (KSG): Energie und Industrie (exklusive Emissionshandel), Verkehr (exklusive nationaler Flugverkehr), Gebäude, Landwirtschaft, Abfallwirtschaft und Fluorierte Gase. Diese machen rund zwei Drittel der österreichischen THG-Emissionen aus. [129]

Treibhausgase (THG) gemäß THG-Emissionsinventur für den Nicht-Emissionshandelsbereich (Non-ETS-Bereich)

Jahr	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025[130]	Ziel 2026[131]
Gesamt (ohne Emissionshandel) in Mio. t CO_2-Äquivalente[132]	49,8	51,3	52,1	51,2	51,2	47,7	49,4	46,9	44,2	42,7	n.v.	40,6

Im Jahr 2024 wurden in Österreich rund 66,6 Mio. Tonnen Kohlenstoffdioxid Äquivalent (CO_2-Äquivalent) emittiert. Gegenüber 2023 bedeutet das eine Abnahme um 3,0 % bzw. 2,0 Mio. Tonnen. Im Vergleich zu 1990 sanken die Treibhausgas-Emissionen um insgesamt 16,4 % bzw. 13,0 Mio. Tonnen CO_2-Äquivalent.

Im Emissionshandelsbereich (EH) waren im Jahr 2024 um rund 0,5 Mio. Tonnen CO_2-Äquivalent bzw. 2,0 % weniger Treibhausgase zu verzeichnen als 2023, in den Sektoren nach Klimaschutzgesetz (KSG) um 1,5 Mio. Tonnen CO_2-Äquivalent bzw. 3,5 % weniger.

Das Jahr 2024 war durch eine weiterhin gedämpfte Wirtschaftsleistung, geopolitische Unsicherheiten sowie milde Witterungsbedingungen geprägt. Der Emissionsrückgang ist sowohl auf diese Faktoren als auch auf die Umsetzung von Klimaschutzmaßnahmen zurückzuführen, insbesondere auf die seit Oktober 2022 in Kraft befindliche nationale CO_2 Bepreisung, den Ausbau erneuerbarer Energien sowie Fördermaßnahmen im Gebäude- und Verkehrsbereich.

129 Klimaschutzbericht 2026. Quelle: Umweltbundesamt: www.umweltbundesamt.at/fileadmin/site/publikationen/rep1042.pdf, (13.07.2026)

130 Wert wird erst Anfang 2027 nach Abschluss der THG-Emissionsinventur vorliegen.

131 Zielwert entsprechend Durchführungsbeschluss (EU) 2026/895 der Kommission vom 24. April 2026 zur Änderung des Durchführungsbeschlusses (EU) 2020/2126 hinsichtlich der Festlegung der jährlichen Emissionszuweisungen an die Mitgliedstaaten für den Zeitraum 2026 bis 2030

132 In der nationalen Luftschadstoffinventur werden die Emissionsdaten auf Basis der neuesten Datengrundlagen und Methoden für die gesamte Zeitreihe zurück bis 1990 jährlich neu berechnet, somit können sich die Zahlen jedes Jahr ändern.

Der Klimawandel verstärkt soziale Ungleichheiten, und damit auch Geschlechterungleichheiten in der Gesellschaft, wie das Climate Change Centre Austria ausführt. Verschiedene Bevölkerungsgruppen tragen in unterschiedlicher Weise zu den Treibhausgasemissionen bei, und zwar in Bezug auf Mengen und Konsumfelder. Je höher das Einkommen, desto höher sind statistisch gesehen die THG-Emissionen, z.B. aufgrund der Größe des Wohnraums, der Häufigkeit von Fernreisen, der Menge und Leistungsstärke von Elektrogeräten sowie Autos.[133]

Da Männer im Durchschnitt mehr verdienen (Frauen in Österreich verdienten 2024 pro Stunde durchschnittlich 17,6 % weniger als Männer, dieser Wert liegt deutlich über dem EU-Durchschnitt von 11,1 %[134] – siehe dazu Themencluster Arbeitsmarkt und Bildung, Metaindikator „Gender Pay Gap), sind auch ihre Emissionen dementsprechend höher. Aufgrund ihrer ökonomischen Situation haben Frauen nicht nur einen kleineren CO_2-Fußabdruck[135] als Männer, sondern auch weniger Ressourcen für Klimaschutz und Anpassung. Maßnahmen zur Klimawandelanpassung, die mit höheren Investitionen verbunden sind, können daher von Frauen oft nicht vorgenommen werden. Dies betrifft zum Beispiel Möglichkeiten, Wohnräume energieeffizient und hitzeresistent zu gestalten.[136]

Darüber hinaus lassen sich Geschlechterunterschiede auch hinsichtlich der Auswirkungen des Klimawandels auf die Gesundheit feststellen. Frauen sind unter anderem häufiger von Hitzebelastungen betroffen als Männer. So geben 44 % der Frauen an, während Hitzeperioden unter Kreislaufproblemen zu leiden, im Vergleich zu 23 % der Männer. Zudem treten bei Frauen vermehrt Symptome wie Schweißausbrüche, Übelkeit, Kopfschmerzen und Migräne auf. Frauen berichten auch von einer geringeren Leistungsfähigkeit (62 %) und Schlafproblemen (56 %), bei Männern liegen diese Werte bei 47 % bzw. 44 %[137]. Besonders betroffen sind schwangere, ältere sowie alleinlebende Frauen. Diese erhöhte Hitzesensitivität spiegelt sich in einer um 15 % erhöhten Sterblichkeitsrate von Frauen über 65 Jahren während Hitzewellen wider. Ein zusätzlicher Belastungsfaktor ergibt sich aus der ungleichen Verteilung der Betreuungs- und Sorgearbeit. Da Frauen den Großteil dieser Arbeit leisten, führen steigende Pflegebedarfe infolge klimatischer Veränderungen bei vulnerablen Personen zu zusätzlichen Belastungen für Frauen[138]. Gründe für diese

133 Wissenssnack #12 „Gendergerecht gegen den Klimawandel". CCCA 2023: https://ccca.ac.at/wissenstransfer/wissenssnacks/nr-12-klima-und-gender, sowie https://ccca.ac.at/fileadmin/00_DokumenteHauptmenue/02_Klimawissen/Wissenssnacks/Wissenssnack_12_Gender.pdf (13.07.2026).

134 Gender Pay Gap 2024. Statistik Austria 2026: www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/gender-statistiken/einkommen, (13.07.2026).

135 CO_2 zählt zu den klimawirksamen Gasen, es entsteht beim Verbrauch fossiler Brennstoffe. Zur Berechnung der THG-Emissionen werden die Emissionswerte aller Gase in CO_2-Äquivalent umgerechnet www.umweltbundesamt.at/klima/treibhausgase, (13.07.2026).

136 BMSGPK. 2021. Soziale Folgen des Klimawandels in Österreich. Wien: www.klimawandelanpassung.at/fileadmin/inhalte/kwa/pdf/sozialefolgen_bmsgpk.pdf (31.08.2026)

137 Glantschnigg, Christian. 2024. „Klimagerechtigkeit in Österreich. Eine Empirische Untersuchung". Foresight, Wien: https://www.foresight.at/fileadmin/user_upload/FORESIGHT_Bericht_23142_Momentum_Klimagerechtigkeit.pdf (15.09.2026) (31.08.2026)

138 BMSGPK. 2021. Soziale Folgen des Klimawandels in Österreich. Wien. https://www.klimawandelanpassung.at/fileadmin/inhalte/kwa/pdf/sozialefolgen_bmsgpk.pdf (15.09.2026)

geschlechtsspezifischen Unterschiede können unter anderem biologische Unterschiede zwischen Frauen und Männern sein. Dazu zählen beispielsweise ein geringeres Blutvolumen, eine höhere Körperkerntemperatur, eine niedrigere Schweißproduktion sowie hormonelle Schwankungen von der Pubertät bis in die Wechseljahre, die die Temperaturregulation beeinflussen können. Daher können Hitzeperioden insbesondere während der Schwangerschaft, der Menopause oder bestimmter Phasen des Menstruationszyklus für Frauen besonders belastend sein und mit erhöhten Risiken für das Herz-Kreislauf-System einhergehen.[139]

Metaindikator 4: Feinstaubbelastung

Kennzahl: Bevölkerungsgewichtete Feinstaub PM2.5 Exposition[140] – Die als Feinstaub (PM2,5) bezeichnete Staubfraktion enthält vereinfacht gesprochen Teilchen mit einem Durchmesser von 2,5 µm. Die PM2.5-Exposition wird als jährlicher bevölkerungsgewichteter Mittelwert festgelegt.

Bevölkerungsgewichtete Feinstaub PM2,5 Exposition

Jahr	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Bevölkerungsgewichtete PM2,5 Exposition	12,4	12,4	11,5	11,4	12,7	10,2	9,5	9,7	9,5	8,8	9,3	9,4

Quelle: Umweltbundesamt

Feinstaub gehört zu den gesundheitsschädlichsten Luftschadstoffen, da die winzigen Partikel v. a. durch das Auslösen von entzündlichen Prozessen den gesamten Organismus belasten können. Während größere Teilchen bereits in den oberen Atemwegen abgefangen werden, dringen die kleinsten Partikel tief in die Lunge bis in die Lungenbläschen vor.

Obwohl die Schadstoffbelastung der Außenluft in Österreich in den letzten zwei Jahrzehnten massiv gesenkt werden konnte, bleibt Feinstaub ein ernsthaftes Gesundheitsrisiko. Wissenschaftliche Studien belegen, dass gesundheitliche Schäden bereits weit unter den aktuellen gesetzlichen Grenzwerten auftreten. Zudem gibt es keinen Schwellenwert, unterhalb dessen eine Wirkung völlig ausgeschlossen werden kann. So zeigt die Forschung unter anderem, dass bei Schwangeren, die einer hohen Feinstaubbelastung ausgesetzt sind, das Risiko von Frühgeburten steigt[141].

Die Auswirkungen von Umwelt- und Schadstoffbelastungen betreffen Frauen und Männer jedoch nicht immer gleich. Zwar verändert sich die Lebens- und Umweltqualität für alle

139 https://science.orf.at/stories/3236416/ (17.07.2026).
140 www.umweltbundesamt.at/umweltthemen/luft/luftschadstoffe/staub/pm25, (13.07.2026).
141 You et al, "Maternal PM2.5 exposure is associated with preterm birth and gestational diabetes mellitus, and mitochondrial OXPHOS dysfunction in cord blood", Environ Sci Pollut Res Int., Feb 2024.

Geschlechter, Frauen und Männer sind den Schadstoffen im Alltag aber oft unterschiedlich stark ausgesetzt. Die Gründe dafür liegen in geschlechtsspezifischen Unterschieden bei der Berufswahl, differenzierten Verhaltensweisen und Lebensgewohnheiten sowie einem ungleichen Zugang zu Ressourcen. Statistisch gesehen führt die aktuelle Belastung durch Feinstaub PM2.5 in Österreich jährlich zu 43 vorzeitigen Todesfällen je 100.000 Einwohnerinnen und Einwohnern[142]. Dennoch ist der langjährige Trend positiv: Zwischen 2005 und 2025 hat sich die durchschnittliche Feinstaub PM2.5-Belastung für die österreichische Bevölkerung von 19,3 auf 9,4 µg/m^3 mehr als halbiert.[143]

Die toxikologischen und epidemiologischen Auswirkungen von Feinstaub PM2.5 auf den menschlichen Organismus sind umfassend dokumentiert. Dennoch zeigt sich in der aktuellen wissenschaftlichen Diskussion eine signifikante Datenlücke: Es mangelt weltweit an ausreichenden, systematischen Untersuchungen und Langzeitstudien, welche die biologisch-pathologischen Unterschiede der Feinstaubwirksamkeit dezidiert nach Frauen und Männern differenzieren. Während in vielen medizinischen Disziplinen die Gendermedizin an Bedeutung gewinnt, wird in der Umweltepidemiologie die Dosis-Wirkungs-Beziehung oft noch für eine homogene Durchschnittsbevölkerung modelliert.

Im Gegensatz zur unklaren geschlechtsspezifischen Datenlage ist die Studienlage bezüglich sensibler und vulnerabler Bevölkerungsgruppen eindeutig. Epidemiologische Befunde belegen, dass ältere Menschen, Kinder sowie Personen mit chronischen Vorerkrankungen (insbesondere der Atemwege und des Herz-Kreislauf-Systems) ein massiv erhöhtes Risiko für feinstaubinduzierte Morbidität und Mortalität aufweisen.

Als besonders vulnerable Gruppe rücken zunehmend Schwangere in den Fokus der Forschung. Aufgrund des veränderten mütterlichen Stoffwechsels und der Plazentaschranke hat eine hohe Exposition gegenüber Feinstaub PM2.5 nachweisbare, systemische Auswirkungen. Wissenschaftliche Arbeiten zeigen, dass die Inhalation ultrafeiner Partikel zu entzündlichen Prozessen und mitochondrialen Dysfunktionen im Nabelschnurblut führt, was das Risiko für Schwangerschaftsdiabetes sowie eine vorgeburtliche Wachstumsverzögerung und Frühgeburten signifikant ansteigen lässt.

Da die biologische Wirkungsdifferenz zwischen den Geschlechtern unzureichend erforscht ist, manifestiert sich die geschlechtsbezogene Dimension primär auf der Ebene der Exposition. Hier zeigt sich ein ausgeprägtes gesellschaftliches und arbeitsmarktspezifisches Ungleichgewicht: Männer sind prozentual deutlich stärker und kontinuierlicher gegenüber Außenluftschadstoffen exponiert als Frauen. Dieser Umstand resultiert aus der geschlechtsspezifischen Dominanz in bestimmten Erwerbsarten. Branchen, deren

142 https://www.statistik.at/services/tools/datenzugang/sdgs/ziel-3-gesundheit-und-wohlergehen/unterziel-39#c5258, (13.07.2026).

143 Vgl. https://www.statistik.at/services/tools/datenzugang/sdgs/ziel-11-nachhaltige-staedte-und-gemeinden/unterziel-116#c9367, (13.07.2026).

Tätigkeiten naturgemäß vorwiegend im Freien stattfinden, weisen in Österreich einen signifikant höheren Männeranteil auf[144]: Das Baugewerbe ist traditionell stark männlich dominiert, mit einem Männeranteil von rund 85 % bis 90 %; die Forst- und Landwirtschaft sowie Gartenbau, wo überwiegende Beschäftigung von männlichen Arbeitskräften in der Freilandarbeit vorherrscht und das Transportwesen, Straßenerhaltungsdienst und Winterdienst: hier besteht ein kontinuierlicher Aufenthalt direkt an den primären Emissionsquellen des motorisierten Verkehrs. Beschäftigte in diesen Außenberufen sind im Arbeitsalltag nicht nur einer höheren Konzentration an Feinstaub ausgesetzt, sondern unterliegen durch die teils schwere körperliche Arbeit auch einem erhöhten Atemminutenvolumen. Dies führt zu einer tieferen Deposition der Schadstoffpartikel in den Lungenbläschen und verstärkt das berufsbedingte Gesundheitsrisiko für Männer in diesen Sektoren erheblich.

Beurteilung der Entwicklung der Gleichstellung im Themencluster

Metaindikatoren 1 und 2: Anteil der Frauen unter den Beschäftigten – gesamt und in den Führungspositionen – in repräsentativen österreichischen Unternehmen im Verkehrssektor

Im Bereich Verkehrsplanung und -steuerung konnte bis zum Jahr 2021 durch gezielte Schulungen der BMIMI-Mitarbeitenden in Sachen Gendergerechtigkeit das angestrebte Ziel vollständig erreicht werden und 100 % der identifizierten Mitarbeitenden (40 von 40) spezifisches Wissen und Methoden im Bereich Gleichstellung vermittelt werden, um zukünftig bei Projektvorhaben von Anfang an Gleichstellung und Gendergerechtigkeit mitzuberücksichtigen. Ab dem Jahr 2021 wurde darüber hinaus ein noch weitreichenderer Ansatz zur Bewusstseinsbildung hinsichtlich Gendersensibilität geschaffen, in dem die CEOs/Geschäftsführungen von repräsentativen Verkehrsunternehmen bzw. Mobilitätsforschungs-Institutionen an Workshops im Rahmen der nationalen Plattform „Women in Transport“ teilgenommen haben. Zur kontinuierlichen Steigerung der Frauenquote und Beseitigung einer faktischen Unterrepräsentation, sowohl unter den Beschäftigten insgesamt als auch in den Führungspositionen, wurde im Rahmen der vom BMIMI initiierten nationalen Plattform „Women in Transport“ ein Maßnahmenpaket ausgearbeitet, welches als „Declaration“ bzw. nationale Absichtserklärung von allen Mitgliedern der Plattform unterstützt werden kann. 2023 erfolgte die Ergänzung und Finalisierung des Entwurfs der nationalen WiT-Absichtserklärung unter Berücksichtigung von Best-Practice-Maßnahmen der Plattformmitglieder. Im Rahmen einer Online-Veranstaltung mit den Mitgliedern der nationalen Plattform „Women in Transport“ und der ehemaligen Frau Bundesministerin Leonore Gewessler, BA wurde am 18. März 2024 der Entwurf für die nationale WiT-

144 www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/gender-statistiken/erwerbstaetigkeit (09.09.2026)

Absichtserklärung vorgestellt. 2025 wurde die Evaluierung der bisherigen Zusammenarbeit im Rahmen der nationalen Plattform „Women in Transport“ und die Vorbereitung eines Austauschs von Best-Practice-Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils unter den Beschäftigten im Verkehrsbereich mit den Plattformmitgliedern gestartet. Sowohl die Sensibilisierung durch die nationale Plattform „Women in Transport“ als auch andere weitergehende eigene Maßnahmen der Unternehmen trugen zur positiven Entwicklung des Anteiles der Frauen unter den Beschäftigten gesamt sowie in Führungspositionen in repräsentativen österreichischen Unternehmen im Verkehrssektor bei.

Metaindikatoren 3 Treibhausgasausstoß und 4 Feinstaubbelastung:
Im Klimaschutz wurde der bereits in den Vorjahren erfolgreich eingeschlagene Weg durch Fortführung bzw. Umsetzung mehrerer Projekte in Österreich und in Entwicklungsländern zur Stärkung der Rolle der Frau fortgesetzt. Zugleich wurden die Bemühungen auf den Umweltschutz ausgeweitet.

Der Verkehr ist, mit einem Anteil von rund 45 % der nationalen Emissionen außerhalb des EU-Emissionshandelssystems (Jahr 2024) der emissionsstärkste Sektor. Um die Klimaziele gemäß Pariser Übereinkommen sowie geltendem EU-Recht zu erreichen, müssen jedenfalls umfassende Maßnahmen im Verkehrsbereich verstärkt getroffen werden. Dazu zählen der kontinuierliche Ausbau umweltfreundlicher Verkehrssysteme (Fußwege/Radwege/Öffentlicher Verkehr) und die Förderung CO_2-armer bzw. CO_2-freier Verkehrsmittel in Verbindung mit erneuerbaren Energiequellen (Bahn, Elektromobilität). Dabei sollte auch auf die Verringerung weiterer Umweltbelastungen (wie Lärm, Luftschadstoffe etc.) geachtet werden, die wesentliche Auswirkungen auf die Gesundheit der Bevölkerung haben. Weitere Verursacher sind der Sektor Energie und Industrie sowie der Gebäudesektor.

Die österreichische Bundesregierung hat mit dem „Integrierten nationalen Energie- und Klimaplan für Österreich“ (NEKP) einen umfassenden Maßnahmenplan zur Erreichung der Klimaziele 2030 entwickelt. Im Regierungsprogramm 2025–2029 wird das Ziel der Klimaneutralität Österreichs bis 2040 durch eine ambitionierte Klima- und Energiepolitik angestrebt. Insbesondere im Verkehrssektor ist dafür eine Trendwende bei den CO_2-Emissionen notwendig. Gemäß den Vorgaben der EU-Governance-Verordnung betreffend Energieunion und Klimaschutz (Verordnung (EU) 2018/1999) wurde der NEKP aktualisiert und an neue Zielsetzungen angepasst.

International unterstützt Österreich Klimaprojekte, die auf Frauen im ländlichen Raum fokussieren und Maßnahmen zur Minderung von Emissionen als auch zur Anpassung an den Klimawandel fördern. Bei diesen Projekten wird das traditionelle Wissen der Frauen über Ökosysteme und nachhaltige Bewirtschaftungsmethoden besser nutzbar gemacht, indem ihre Teilhabe an Entscheidungsprozessen gestärkt wird. Die Einbeziehung von Frauen in Entscheidungsprozesse sowie das gleichgestellte Profitieren von neuen Möglich-

keiten aus der grünen und digitalen Transformation sieht die Austrian Development Agency (ADA) als Schlüsselelemente für eine inklusive und nachhaltige Entwicklung.[145]

Weiterführende Links

- Bericht und Begleitstudien zur Ergebung „Österreich unterwegs 2013/2014“: www.bmimi.gv.at/themen/verkehrsplanung/statistik/oesterreich_unterwegs/berichte.html
- Europäische Kommission „Women in Transport“ – EU Platform for change https://transport.ec.europa.eu/transport-themes/social-issues-equality-and-attractiveness-transport-sector/equality/women-transport-eu-platform-change_en
- Europäische Investitionsbank „Story zu Frauen Unterwegs“ (2022) www.eib.org/de/stories/transport-solutions-women
- Europäisches Parlament: Stellungnahme des Ausschusses für Verkehr und Tourismus zu der Schaffung eines europäischen Verkehrswesens, das den Bedürfnissen von Frauen gerecht wird (2023) www.europarl.europa.eu/doceo/document/TRAN-AD-737510_DE.pdf
- Europäisches Parlament: Report on ensuring European transportation works for women (2023) www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2023-0239_EN.html
- Austria’s national inventory report 2026 www.umweltbundesamt.at/fileadmin/site/publikationen/rep1031.pdf
- Treibhausgas-Emissionen Forecast 2026: www.umweltbundesamt.at/news260504-treibhausgas-emissionen-abschaetzung
- Klimaschutzbericht 2026 www.umweltbundesamt.at/fileadmin/site/publikationen/rep1042.pdf
- Feinstaub-PM2.5-Belastung www.umweltbundesamt.at/umweltthemen/luft/luftschadstoffe/staub/pm25
- Todesfälle die PM2.5 (Feinstaub) zuzurechnen sind 2010–2024 www.statistik.at/services/tools/datenzugang/sdgs/ziel-3-gesundheit-und-wohlergehen/unterziel-39#c5258
- Feinstaubbelastung insgesamt, bevölkerungsgewichtet 2010–2024 www.statistik.at/services/tools/datenzugang/sdgs/ziel-11-nachhaltige-staedte-und-gemeinden/unterziel-116#c9367

145 www.entwicklung.at/themen/geschlechtergleichstellung, (13.07.2026).

13 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Abbildung 19: Themencluster Vereinbarkeit von Familie und Beruf



Quelle: BKA

Gleichstellungswirkangaben im Themencluster

* nicht gleichstellungsrelevant

Gleichstellungsziele	Zielerreichungsgrad	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BMF: Das Abgabensystem setzt positive Erwerbsanreize zur Erhöhung der Erwerbstätigenquote (UG 16 WZ 2)	zur Gänze erreicht	1 Bruttolohnsumme 2a Erwerbstätigenquote Gesamt 2b Erwerbstätigenquote Frauen 2c Erwerbstätigenquote Männer 3 Teilzeitquote Frauen im Verhältnis zu Teilzeitquote Männer 4 Gender Pay Gap	• Abbau negativer Erwerbsanreize und Stärkung und Beibehaltung positiver Erwerbsanreize im Steuerrecht
BMASGPK: Frauen und Wiedereinsteigerinnen werden verstärkt am Erwerbsleben beteiligt (UG 20 WZ 5)	zur Gänze erreicht	1 Beschäftigungsquote Frauen (15–64 Jahre) 2 Beschäftigungsquote Frauen (25–44 Jahre) 3 Arbeitslosenquote Frauen 25–44 Jahre 4 Beschäftigungsquote (15–64 Jahre) / Geschlechterdifferenz, Männer minus Frauen BQ	• Arbeitsmarktbezogene Angebote von Beratungs- und Kinderbetreuungseinrichtungen für Frauen und Wiedereinsteigerinnen (Beratung z. B. hinsichtlich Kinderbetreuung, Begleitung während der Ausbildung, Kurse etc.).
BKA: Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (UG 25 WZ 2)	nicht verfügbar	1 Väter, die Familienzeitbonus oder Kinderbetreuungsgeld beziehen 2 Erwerbstätigenquote von 15- bis 64-jährigen Frauen mit Kindern unter 15 Jahren 3 Besuchsquote für unter 3-jährige Kinder 4 Anteil der unter 3-jährigen Kinder in VIF-konformen Einrichtungen (VIF=Vereinbarkeitsindikator Familie & Beruf) 5 Anteil der 3–6-jährigen Kinder in VIF-konformen Einrichtungen (VIF=Vereinbarkeitsindikator Familie & Beruf)	• Förderung der Väterbeteiligung beim Bezug von Kinderbetreuungsgeld (KBG) zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Gleichstellungsziele	Zielerreichungsgrad	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BMFWF: Verbesserung der umfassenden Gleichstellung einschließlich der ökonomischen Gleichstellung der Frauen, Weiterentwicklung der Antidiskriminierung und Eindämmung von Gewalt (UG 31 WZ 5)	zur Gänze erreicht	1 Beratung und Unterstützung von gewaltbetroffenen Frauen und Mädchen in den Gewaltschutzzentren Österreichs 2 Flächendeckende Versorgung Österreichs mit Frauenberatungseinrichtungen 3 Bundes-Frauenanteil in Aufsichtsgremien von Unternehmen, an denen der Bund mit 50 % und mehr beteiligt ist 4 Nutzen der (Informationsvermittlungs-, Bildungs- und Bewusstseinsbildungs-) Angebote des Österreichischen Fonds zur Stärkung und Förderung von Frauen und Mädchen (ÖFF)	• Bereitstellung eines qualitätsgesicherten Beratungs- und Betreuungsangebots durch die österreichweiten Gewaltschutzzentren für gewaltbetroffene Frauen und Mädchen. • Koordinierung von Maßnahmen und Programmen zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen gemäß der Istanbul-Konvention nach Artikel 7. • Erhebung des Nutzens für die von den Frauen- und Mädchenberatungseinrichtungen beratenen Frauen und Mädchen zur Stärkung der Selbstbestimmung und Förderung der Chancengleichheit in allen Gesellschaftsbereichen. • Erhebung der Zufriedenheit bei den (Informationsvermittlungs-, Bildungs- und Bewusstseinsbildungs-) Angeboten des Frauenfonds.
BMF: Zukunftsfonds: Finanzielle Unterstützung des Bundes an Länder und Gemeinden bei Zukunftsaufgaben (UG 44 WZ 3)	zur Gänze erreicht	1 Besuchsquote für unter 3-jährige Kinder 2 Bruttoendenergieverbrauch*	• Überweisung der Finanzzuweisung für den Zukunftsfonds im Bereich der Elementarpädagogik, Wohnen und Sanieren sowie Umwelt und Klima an die Länder

Vorstellung der Schwerpunkte des Themenclusters

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gilt als wichtiges gesellschaftspolitisches Anliegen und ist bereits seit einiger Zeit in den Fokus von Politik, Wirtschaft und Wissenschaft gerückt.

Als zentraler Lebensbereich stellt die Familie im Leben der meisten Menschen eine stabile Konstante dar. Aufgabe der Politik ist es, mit verschiedenen Instrumenten und Maßnahmen Rahmenbedingungen zu gestalten, die das Familienleben unterstützen und fördern. Da Familien und deren Lebensrealitäten sehr heterogen sind, braucht es differenzierte Angebote. Diese sollen sicherstellen, dass unterschiedliche Bedürfnisse berücksichtigt werden können und die Erfordernisse des Familienalltags mit den Ansprüchen der Arbeitswelt in weitgehende Übereinstimmung gebracht werden können. Zentral ist dabei, dass sich jede Familie für ihr eigenes individuelles Lebensmodell im Sinne der Wahlfreiheit entscheiden kann.

Mit dem bestehenden Maßnahmenmix aus finanziellen Leistungen, Kinderbildungs- und -betreuungsangeboten sowie Angeboten für eine familienfreundliche Arbeits- und Lebenswelt sollen Familien in ihren unterschiedlichen Phasen angemessen unterstützt werden. Gegen die anhaltende Teuerung hat die Politik zusätzliche Maßnahmen gesetzt, um Familien in dieser schwierigen Zeit bedarfsgerecht zu entlasten.

Die Maßnahmen, die im Themencluster „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ zusammengefasst sind, sind eng verzahnt mit den Maßnahmen des Clusters „Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich Arbeitsmarkt und Bildung“ und spiegeln das breite Spektrum des Handlungsfeldes wider.

Basis der einzelnen Maßnahmen sind die Wirkungsziele, die als Gleichstellungsziele in den jeweiligen Bundesvoranschlägen der Ressorts ausgewiesen sind. Sie lauten: „Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ (UG 25), „Verbesserung der umfassenden Gleichstellung einschließlich der ökonomischen Gleichstellung der Frauen, Weiterentwicklung der Antidiskriminierung und Eindämmung von Gewalt“ (UG 31), „Das Abgabensystem setzt positive Erwerbsanreize zur Erhöhung der Erwerbstätigenquote“ (UG 16), „Frauen und Wiedereinsteigerinnen werden verstärkt am Erwerbsleben beteiligt“ (UG 20) sowie „Zukunftsfonds: Finanzielle Unterstützung des Bundes an Länder und Gemeinden bei Zukunftsaufgaben“ (UG 44).

Die Sektion Familie und Jugend im Bundeskanzleramt rückt die partnerschaftliche Teilung der Familienarbeit, die bessere Teilnahme von Eltern am Arbeitsmarkt und die raschere Rückkehr in den Beruf nach der Familiengründung in den Blickpunkt. Im Fokus des Gleichstellungziels des Bundesministeriums für Frauen, Wissenschaft und Forschung stehen frauen- und gleichstellungspolitische Aspekte der Vereinbarkeit. Die Gleichstellungsziele des Bundesministeriums für Finanzen haben eine bessere Verteilung nicht nur der bezahlten, sondern auch der unbezahlten Arbeit zwischen Männern und Frauen zum Thema. Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz setzt im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik beim Thema Vereinbarkeit vor allem auf die Unterstützung von Frauen beim Wiedereinstieg.

Übergeordnete Metaindikatoren für das gesamte Themencluster

Metaindikator: Aktive Teilzeitquote von Personen mit Kindern unter 15 Jahren

Die aktive Teilzeitquote von Personen mit betreuungspflichtigen Kindern ist ein zentrales Indiz dafür, wie Frauen und Männer ihre beruflichen Verpflichtungen und familiären Verantwortungen miteinander in Einklang bringen. Sie kann Aufschluss darüber geben, in welchem Ausmaß Mütter und Väter ihre Arbeitszeit reduzieren, um für ihre Kinder zu sorgen.

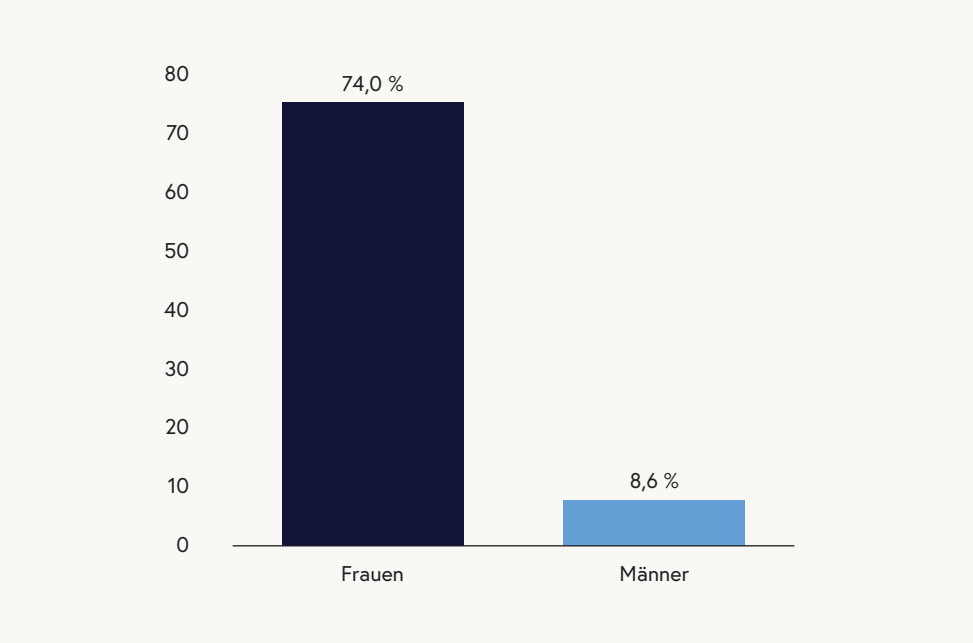
Die Teilzeitquote ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen unselbstständig Erwerbstätigen. Als Teilzeiterwerbstätige gelten entsprechend den Definitionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) jene Personen, die weniger Stunden als Vollzeitkräfte im gleichen Betrieb beziehungsweise in der gleichen Branche arbeiten. Teilzeitbeschäftigung wird anhand der Selbsteinstufung der Befragten erhoben. Personen in Elternkarenz mit aufrechtem Dienstverhältnis werden bei der aktiven Teilzeitquote nicht berücksichtigt. Der Metaindikator misst den Anteil der 15- bis 64-jährigen unselbstständig Beschäftigten mit Kindern unter 15 Jahren in Teilzeitbeschäftigung.

Berechnungsmethode Metaindikator Aktive Teilzeitquote von Personen mit Kindern unter 15 Jahren

$$\text{Aktive Teilzeitquote} = \frac{\text{Anzahl unselbstständig Teilzeiterwerbstätiger (ohne Personen in Elternkarenz) mit Kindern unter 15 J.}}{\text{Anzahl unselbstständig Erwerbstätiger (ohne Personen in Elternkarenz) mit Kindern unter 15 J.}} \times 100$$

Im Jahr 2025 betrug die aktive Teilzeitquote bei Frauen im Alter von 15 bis 64 Jahren mit Kindern unter 15 Jahren 74,0 %. Im Gegensatz dazu war die aktive Teilzeitquote der 15- bis 64-jährigen Männer mit Kindern unter 15 Jahren mit 8,6 % deutlich niedriger.

Abbildung 20: Aktive Teilzeitquoten der unselbstständig erwerbstätigen 15- bis 64-Jährigen mit Kindern unter 15 Jahren (2025, in %)



Quelle: Statistik Austria[146]

Das Kapitel „Arbeitsmarkt und Bildung“ zeigt, dass weibliche Erwerbstätigkeit heute weitgehend zur Normalität geworden ist. Insgesamt ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen in den letzten Jahren deutlich gestiegen – dieser Anstieg ist vorwiegend auf die Zunahme von Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen.[147] Mitte der 1990er-Jahre lag die aktive Teilzeitquote bei Frauen mit Kindern unter 15 Jahren noch unter 45 %. Seither hat sich der Anteil deutlich erhöht. Insgesamt ist die Quote seit 2016 relativ stabil geblieben; die Werte pendeln sich um die 73,1 % ein. Der niedrigste Wert in den vergangenen zehn Jahren lag bei 72,1 % im Jahr 2018, während mit 75,6 % im Jahr 2024 der bisher höchste Wert erreicht wurde. 2025 ist die aktive Teilzeitquote von Frauen im Alter von 15 bis 64 Jahren mit Kindern unter 15 Jahren im Vergleich zum Vorjahr um 1,6 Prozentpunkte auf 74,0 % gesunken.

146 Statistik Austria: Arbeitsmarkt 2025, Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offenen-Stellen-Erhebung. Wien: 2026. Online verfügbar unter: www.statistik.at/services/tools/serviceangebote/publikationen/detail/2418 (zuletzt aufgerufen am 23.07.2026).

147 Siehe auch Statistik Austria: *Arbeitsmarkt 2025*.

Aktive Teilzeitquoten der unselbstständig erwerbstätigen 15- bis 64-jährigen Frauen mit Kindern unter 15 Jahren (2016–2025, in %)

Jahr	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Entwicklung	74,2	72,4	72,1	73,6	72,3	72,3	73,0	73,4	75,6	74,0

Quelle: Statistik Austria[148]

Bei 15- bis 64-jährigen Männern mit Kindern unter 15 Jahren zeigen die aktiven Teilzeitquoten zwischen 2016 und 2025 einen leichten Anstieg. Die niedrigste Quote lag bei 5,8 % im Jahr 2019, während im Jahr 2025 mit 8,6 % der bisher höchste Wert erreicht wurde. Dass Teilzeitarbeit unter Vätern zunehmend an Bedeutung gewinnt zeigt auch ein Blick in die Vergangenheit: Mitte der 1990er-Jahre lag die aktive Teilzeitquote der 15- bis 64-jährigen Männer mit Kindern unter 15 Jahren noch bei etwa 2,5 %. Dies deutet auf einen langfristigen, wenn auch langsamen Anstieg der Teilzeitbeschäftigung bei Männern mit Kindern unter 15 Jahren hin.

Aktive Teilzeitquoten der unselbstständig erwerbstätigen 15- bis 64-jährigen Männer mit Kindern unter 15 Jahren (2016–2025, in %)

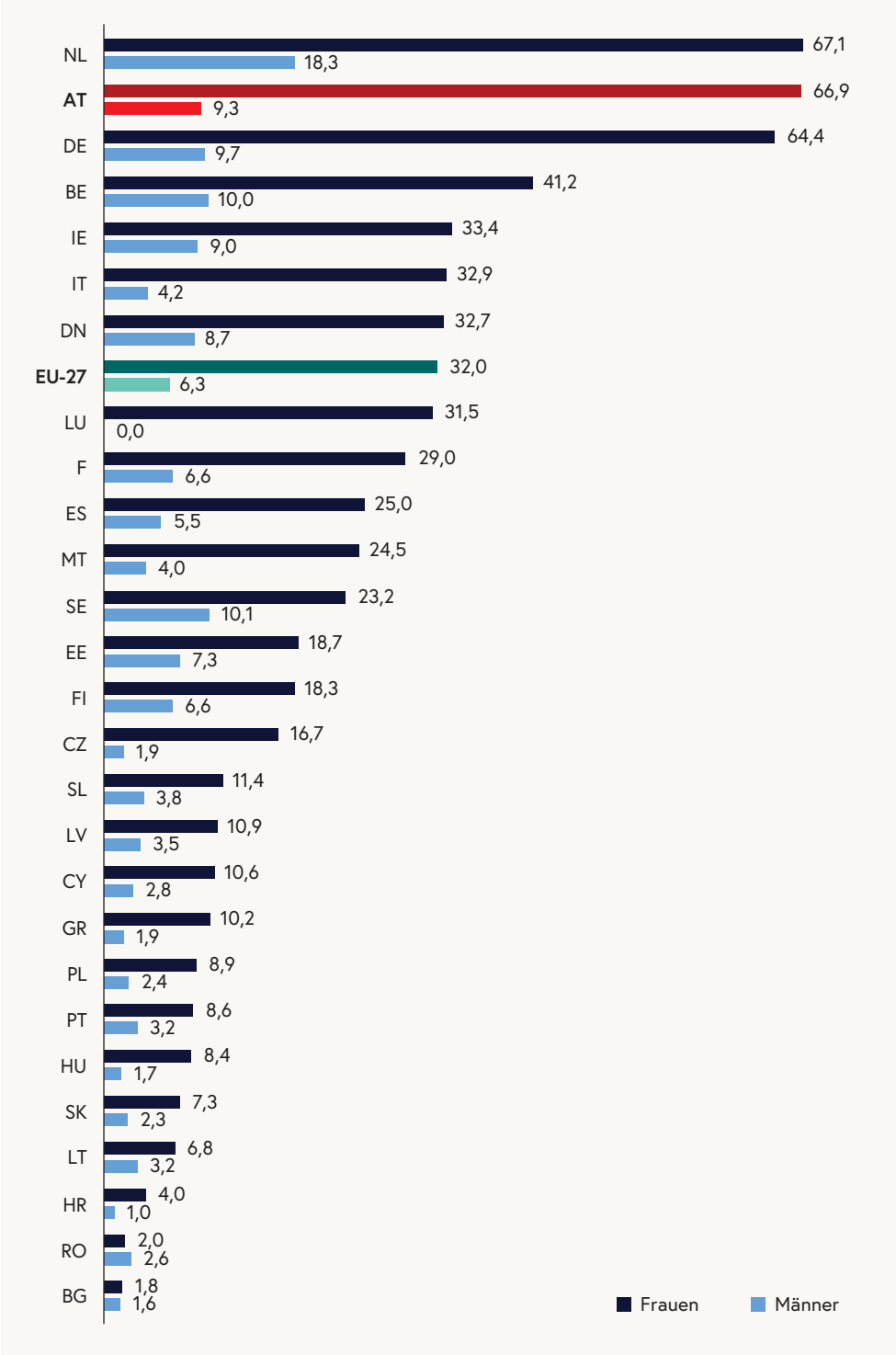
Jahr	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Entwicklung	6,9	7,0	6,5	5,8	7,3	7,4	8,3	8,0	7,7	8,6

Quelle: Statistik Austria[149]

Im europäischen Vergleich liegt Österreichs Teilzeitquote von Frauen mit Kindern deutlich über dem EU-Schnitt (siehe Abbildung „Anteil der 18- bis 64-jährigen teilzeiterwerbstätigen Frauen und Männer mit im Haushalt lebenden Kindern im EU-Vergleich“). Lediglich in den Niederlanden ist die Teilzeitbeschäftigungsquote von Müttern noch höher. Auch die Teilzeitquote von Männern mit Kindern liegt in Österreich über dem EU-Durchschnitt, was darauf hinweist, dass Teilzeitarbeit unter Vätern hierzulande vergleichsweise stärker verbreitetet ist als in vielen anderen EU-Ländern. Nichtsdestotrotz besteht in Österreich eine erhebliche geschlechtsspezifische Ungleichheit. Die Differenz zwischen der aktiven Teilzeitquote von Frauen mit Kindern unter 15 Jahren (74,0 %) und der von Männern mit Kindern unter 15 Jahren (8,6 %) betrug im Jahr 2025 65,4 Prozentpunkte.

148 Statistik Austria: *Arbeitsmarktstatistiken 2025.*
149 Statistik Austria: *Arbeitsmarktstatistiken 2025.*

Abbildung 21: Anteil der 18- bis 64-jährigen teilzeiterwerbstätigen Frauen und Männer mit im Haushalt lebenden Kindern im EU-Vergleich (2025, in %)



Quelle: Eurostat[150]

150 Online verfügbar unter: https://doi.org/10.2908/LFST_HHPTETY (zuletzt aufgerufen am 23.07.2026). Die Werte für Österreich entsprechen nicht den oben angeführten (aktiven) Teilzeitquoten, da die Berechnungsmethoden abweichen (Eurostat: Anteil der 18- bis 64-jährigen teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer mit im Haushalt lebenden Kindern; Statistik Austria: Anteil der 15- bis 64-jährigen unselbstständig Beschäftigten mit Kindern unter 15 Jahren in Teilzeitbeschäftigung ohne Personen in Elternkarenz).

Beurteilung der Entwicklung der Gleichstellung im Themencluster

Metaindikator: Aktive Teilzeitquote von Personen mit Kindern unter 15 Jahren

Der Metaindikator zeigt, dass Teilzeitarbeit bei Frauen mit Kindern unter 15 Jahren viel verbreiteter ist als bei Männern mit Kindern unter 15 Jahren. Während die aktive Teilzeitquote bei Frauen seit Jahren relativ stabil bleibt, ist bei Männern ein leichter, aber kontinuierlicher Anstieg erkennbar.

Die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Erwachsenen ist ein wesentlicher Grund für Teilzeitbeschäftigung, insbesondere bei Frauen. Im Jahr 2025 nannten 41,1 % der teilzeitbeschäftigten Frauen im Alter von 15 bis 64 Jahren Betreuungsaufgaben als Grund für ihre Teilzeittätigkeit. Damit liegt Österreich laut Daten von Eurostat im EU-Vergleich an erster Stelle. Bei den Männern derselben Altersgruppe betrug der Anteil jener, die Betreuungsaufgaben als Grund für ihre Teilzeitbeschäftigung angaben, 9,6 %. Österreich rangiert damit im EU-Vergleich auf dem dritten Platz.[151] Teilzeiterwerbstätige Eltern mit Kindern unter 15 Jahren nannten deutlich häufiger Betreuungspflichten als Grund für ihre Teilzeitbeschäftigung (Frauen: 84,4 %; Männer: 40,2 %). Im Jahresdurchschnitt 2025 arbeiteten 428.100 Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren (ohne Elternkarenz) aufgrund von Betreuungsverpflichtungen in Teilzeit. 93,5 % davon – also 400.400 Personen – waren Frauen.[152]

Seit 2021 erhebt die Statistik Austria, warum jene, die aufgrund von Betreuungspflichten in Teilzeit arbeiten, keine oder keine zusätzlichen Betreuungsangebote in Anspruch nehmen. Im Jahr 2025 erklärte die Mehrheit (69,7 %), die Betreuung selbst übernehmen zu wollen. 13,3 % gaben an, dass es kein passendes Angebot gebe, während weitere 11,4 % berichteten, wegen der hohen Kosten auf (zusätzliche) Betreuungsangebote zu verzichten.[153]

Die Studie „Frauen in der Arbeitswelt – Erwerbsarbeitszeitmodelle und deren Potenzial für Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung“ (2020) des Österreichischen Instituts für Familienforschung[154] bestätigt, dass Betreuungsaufgaben vielfach auf eigenen Wunsch übernommen werden. Unter den Frauen mit Kindern unter 15 Jahren, die aufgrund von

151 Vgl. https://doi.org/10.2908/LFSA_EPGAR (zuletzt aufgerufen am 23.07.2026).
152 Statistik Austria: *Arbeitsmarkt 2025*.
153 Statistik Austria: *Arbeitsmarkt 2025*.
154 Eva-Maria Schmidt, Markus Kaindl, Wolfgang Mazal (2020): Frauen in der Arbeitswelt. Erwerbsarbeitszeitmodelle und deren Potenzial für Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung. Online verfügbar unter: https://uscholar.univie.ac.at/detail/o:1089658 (zuletzt aufgerufen am 23.07.2026).

Betreuungspflichten Teilzeit arbeiten, würden rund 90 % auch dann nicht in ein Vollzeitausmaß wechseln wollen, wenn ein entsprechendes Betreuungsangebot vorhanden wäre.

Auch das Kapitel „Das Spannungsfeld Arbeit und Familie" im 6. Österreichischen Familienbericht (2021)[155] unterstreicht die Bedeutung von Teilzeitarbeit für Frauen: Sie bietet die Möglichkeit, Erwerbstätigkeit mit familiären Verpflichtungen zu vereinbaren, stärkt die wirtschaftliche Eigenständigkeit und ermöglicht einen schrittweisen (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt. Zugleich eröffnet Teilzeitarbeit die Perspektive, das Stundenausmaß bei veränderter Lebenssituation – etwa in Richtung einer Vollzeittätigkeit – schrittweise zu erhöhen.

Gleichzeitig ist die Entscheidung für eine Teilzeitbeschäftigung und die Übernahme der Kinderbetreuung durch Frauen auch Ausdruck tief verankerter gesellschaftlicher Erwartungen und Geschlechternormen. Laut der Europäischen Wertestudie glauben mehr als die Hälfte (57 %) der in Österreich befragten Personen, dass „das Familienleben darunter leidet, wenn die Frau Vollzeit arbeitet". Fast die Hälfte (47 %) der Befragten ist zudem der Meinung, dass „Kinder unter der Berufstätigkeit der Mutter leiden".[156] Diese Einstellungen zeigen deutlich, dass Müttern die Hauptverantwortung für Familie und Kinder zugeschrieben wird – mit direkten Auswirkungen auf ihr Erwerbsverhalten: Teilzeitarbeit ist für Frauen mit Kindern unter 15 Jahren die dominante Beschäftigungsform, Elternschaft führt bei ihnen meist zu einer Reduktion der Arbeitszeit. So lag die aktive Teilzeitquote von 15- bis 64-jährigen Frauen mit Kindern unter 15 Jahren im Jahr 2025 bei 74,0 % und damit deutlich über jener von gleichaltrigen Frauen ohne Kinder (36,1 %).

Bei Männern zeigt sich hingegen ein gegenteiliger Zusammenhang: Die aktive Teilzeitquote von 15- bis 64-jährigen Männern ohne Kinder betrug im Jahr 2025 15,4 %, während sie bei Vätern mit Kindern unter 15 Jahren lediglich 8,6 % erreichte.[157] Elternschaft geht bei Männern häufiger mit einer Vollzeitbeschäftigung beziehungsweise einer Ausweitung des Erwerbsumfangs einher. Der Druck, durch Vollzeiterwerbstätigkeit die finanzielle Stabilität der Familie zu sichern, bleibt für Väter zentral – und wird gesellschaftlich vielfach auch so erwartet.[158] Im Rahmen der zweiten Erhebungswelle des „Generations

155 Georg Wernhart, Sonja Dörfler-Bolt, Norbert Neuwirth: „Das Spannungsfeld Arbeit und Familie". In BKA/FFJI (Hrsg.), *6. Österreichischer Familienbericht 2009–2019: Neue Perspektiven – Familien als Fundament für ein lebenswertes Österreich,* S. 355–405. Wien: 2021). Online verfügbar unter: www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/familie/familienpolitik/familienforschung/familienbericht.html (zuletzt aufgerufen am 23.07.2026).

156 Vgl. Eva-Maria Schmidt, Caroline Berghammer (05.11.2020): „Generationenkontraste in der Einstellung zur Erwerbstätigkeit von Müttern". Online verfügbar unter: www.werteforschung.at/projekte/werte-zoom/werte-zoom-5-erwerbstaetigkeit-von-muettern/ (zuletzt aufgerufen am 23.07.2026).

157 Vgl. Statistik Austria: *Arbeitsmarkt 2025*.

158 Vgl. Andreas Baierl, Eva-Maria Schmidt (2024): Väter in Unternehmen.Perspektiven von Führungskräften und Potenziale für Geschlechtergleichstellung. Online verfügbar unter: https://uscholar.univie.ac.at/detail/o:2062075 (zuletzt aufgerufen am 23.07.2026).

and Gender Programme“ (GGP II) gaben die meisten Befragten an, dass Väter eines zweijährigen Kindes idealerweise rund 35 Stunden pro Woche arbeiten sollten, während Mütter eines zweijährigen Kindes in Teilzeit oder gar nicht erwerbstätig sein sollten.[159] Solche geschlechtsspezifischen Idealvorstellungen verstärken die ungleiche Verteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit und setzen Väter einem doppelten Druck aus: Sie stehen zwischen dem Anspruch, die Familie finanziell abzusichern, und dem Wunsch, als präsente und engagierte Väter im Familienleben aktiv zu sein.[160] Strukturelle und kulturelle Erwartungshaltungen erschweren es vielen Vätern zudem, Teilzeitmodelle überhaupt in Betracht zu ziehen – selbst wenn sie sich mehr Zeit mit ihren Kindern wünschen. Die geschlechtsspezifische Aufteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit spiegelt sich auch in den Ergebnissen der letzten Zeitverwendungserhebung wider. Die von Statistik Austria im Rahmen der europaweiten Erhebungswelle „Harmonised Europe Time Use Surveys (HETUS) 2020“ durchgeführte Studie zeigt, dass die Gesamtarbeitszeit – also die Summe aus bezahlter Erwerbsarbeit und unbezahlter Arbeit (wie Hausarbeit, Kinderbetreuung, Unterstützungsleistungen für erwachsene Haushaltsmitglieder, Freiwilligentätigkeiten) – bei erwachsenen Frauen unter 65 Jahren mit durchschnittlich 7 Stunden und 38 Minuten pro Tag höher ausfällt als bei erwachsenen Männern unter 65 Jahren mit 7 Stunden und 25 Minuten. Frauen verwenden dabei im Schnitt etwas über 40 % ihrer täglichen Gesamtarbeitszeit für Erwerbsarbeit (3 Stunden und 19 Minuten) und knapp 60 % für unbezahlte Tätigkeiten (4 Stunden und 19 Minuten). Männer hingegen widmen rund zwei Drittel ihrer Gesamtarbeitszeit der Erwerbstätigkeit (4 Stunden und 56 Minuten) und etwa ein Drittel der unbezahlten Arbeit (2 Stunden und 29 Minuten).[161]

Die geschlechtsspezifische Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit hat jedoch nicht nur Auswirkungen auf die aktuelle Arbeitszeitgestaltung, sondern prägt auch die langfristigen wirtschaftlichen Chancen von Frauen und Männern. Da Frauen deutlich häufiger in Teilzeit arbeiten und ihre Erwerbstätigkeit im Zusammenhang mit Elternschaft häufiger reduzieren, erzielen sie im Durchschnitt geringere Erwerbseinkommen und erwerben niedrigere Pensionsansprüche.[162] Dies erhöht das Risiko finanzieller Abhängigkeit und wirtschaftlicher Benachteiligung im Alter. Die ungleiche Verteilung von Erwerbs- und

159 Vgl. Norbert Neuwirth, Isabella Buber-Ennser, Beat Fux (2023): *Familien in Österreich. Partnerschaft, Kinderwunsch und ökonomische Situation in herausfordernden Zeiten.* Online verfügbar unter: www.ggp-austria.at/fileadmin/user_upload/k_ggp_austria/GGPat_Familien_in_OEsterreich_2023.pdf (zuletzt aufgerufen am 23.07.2026).

160 Vgl. Andreas Baierl, Eva-Maria Schmidt (2024): *Väter in Unternehmen.Perspektiven von Führungskräften und Potenziale für Geschlechtergleichstellung.* Online verfügbar unter: https://uscholar.univie.ac.at/detail/o:2062075 (zuletzt aufgerufen am 23.07.2026).

161 Vgl. Statistik Austria; Zeitverwendung 2021/2022; Online verfügbar unter: www.statistik.at/services/tools/services/publikationen/detail/1735 (zuletzt aufgerufen am 23.07.2026).

162 Vgl. Eva-Maria Schmidt, Markus Kaindl, Wolfgang Mazal (2020): Frauen in der Arbeitswelt. Erwerbsarbeitszeitmodelle und deren Potenzial für Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung. Online verfügbar unter: https://uscholar.univie.ac.at/detail/o:1089658 (zuletzt aufgerufen am 23.07.2026).

Sorgearbeit trägt somit zur Entstehung und Verfestigung des Gender Pay Gap sowie des Gender Pension Gap bei (vgl. Kapitel „Arbeitsmarkt und Bildung“).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe ist. Neben den Rahmenbedingungen, welche die Politik schafft und die u. a. von Unternehmen ausgestaltet und umgesetzt werden, spielen auch individuelle Werthaltungen und Einstellungen der Zielgruppe sowie soziale Normen rund um Elternschaft und gesellschaftlich verankerte Rollenbilder eine nicht zu unterschätzende Rolle. Für die Praxis bedeutet dies: Veränderungen brauchen Zeit und gesellschaftlicher Wandel ist empirisch oft erst mittel- oder langfristig mess- und sichtbar. Das zeigen sowohl die Ergebnisse der Europäischen Wertestudie[163] als auch die Studie „Väter in Unternehmen. Perspektiven von Führungskräften und Potenziale für Geschlechtergleichstellung“[164] des Österreichischen Instituts für Familienforschung.

Dennoch kann festgehalten werden, dass sich die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Österreich sukzessive verbessern. Dies wird nicht zuletzt durch die von den zuständigen Ressorts gesetzten Maßnahmen gewährleistet, die aus unterschiedlichen Zugängen und Anknüpfungspunkten auf die Zielsetzung hinwirken.

Im Bundeskanzleramt, Sektion Familie und Jugend, werden folgende Maßnahmen gesetzt bzw. fortgeführt:

- Ein erklärtes Ziel der Bundesregierung ist der Ausbau des elementaren Kinderbildungs- und -betreuungsangebotes. Adäquate Plätze, die in entsprechender Qualität, mit geeigneten Öffnungszeiten und in ausreichender Anzahl zur Verfügung stehen, sind eine wesentliche Voraussetzung für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Ein wichtiges Kriterium in Bezug auf den Metaindikator ist, dass Kinderbildungs- und betreuungseinrichtungen mit einer Vollzeitbeschäftigung beider Elternteile kompatibel sind. Ein wesentlicher Hinweis darauf ist, wenn sie dem Vereinbarkeitsindikator für Familie und Beruf (VIF) entsprechen. VIF-konforme Einrichtungen haben regelmäßig (mindestens 5 Tage pro Woche und 45 Wochenstunden) und ganzjährig (mindestens 47 Wochen pro Jahr) geöffnet. Die elementare Kinderbildung und -betreuung erfolgt durch qualifiziertes Personal und es wird Mittagessen angeboten.

---

163 Vgl. Eva-Maria Schmidt, Caroline Berghammer (05.11.2020): „Generationenkontraste in der Einstellung zur Erwerbstätigkeit von Müttern“. Online verfügbar unter: www.werteforschung.at/projekte/werte-zoom/werte-zoom-5-erwerbstaetigkeit-von-muettern/ (zuletzt aufgerufen am 23.07.2026).

164 Vgl. Andreas Baierl, Eva-Maria Schmidt (2024): *Väter in Unternehmen. Perspektiven von Führungskräften und Potenziale für Geschlechtergleichstellung.* Online verfügbar unter: https://uscholar.univie.ac.at/detail/o:2062075 (zuletzt aufgerufen am 23.07.2026).

- Seit Beginn der Ausbauoffensive hat sich das Angebot an Einrichtungen für Kleinkinder unter 3 Jahren und Einrichtungen mit umfassenden Öffnungszeiten vor allem bei der Altersgruppe der Drei- bis Sechsjährigen deutlich erhöht. Eine Übersicht über die Entwicklung auf Länder- und Bezirksebene bietet der alljährliche Monitoring-Bericht über die elementare Bildung.[165]
- Der Ausbau ermöglicht vor allem Frauen, in höherem Ausmaß erwerbstätig zu sein. Sie bewältigen weiterhin den Großteil der (unbezahlten) Familien- und Sorgearbeit und sind zunehmend in Teilzeit beschäftigt.
- In den Kindergartenjahren 2022/23 bis 2026/27 wird seitens des Bundes im Rahmen der Art. 15a B-VG Vereinbarung über die Finanzierung der elementaren Bildungseinrichtungen insgesamt 1 Mrd. Euro investiert. Weiters sind im neu geschaffenen Zukunftsfonds in den Jahren 2024 bis 2028 je 500 Mio. Euro für elementare Bildung vorgesehen, die jährlich valorisiert[166] werden. Ein zentrales Ziel für die Mittelverwendung ist der Ausbau von Betreuungsplätzen und die Verlängerung von Öffnungszeiten in elementaren Bildungseinrichtungen.
- Die partnerschaftliche Aufteilung der Familien- und der Erwerbsarbeit ist im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter ein zentrales Anliegen, fördert die Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt, verringert die Armutsgefährdung von Familien und trägt auch zur Vermeidung von Altersarmut von Frauen bei. Um die partnerschaftliche Arbeitsteilung zu forcieren wurden folgende Maßnahmen gesetzt:
  - Familienzeitbonus (FZB): Für erwerbstätige Väter, die sich unmittelbar nach der Geburt des Kindes intensiv und ausschließlich der Familie widmen und ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen, ist ein FZB vorgesehen. Die Inanspruchnahme des Bonus hat sich seit Einführung (2017) nahezu verfünffacht. Wichtige Faktoren hierfür waren die Einführung eines Rechtsanspruchs auf einen „Papamonat“ mit September 2019, der Entfall der Anrechnung des FZB auf ein später bezogenes Kinderbetreuungsgeld für Geburten ab 1. Jänner 2023, die Verdoppelung der Leistung für Geburten ab 1. August 2023 sowie die Valorisierung der Leistung in den Jahren 2023, 2024 und 2025. Der FZB beträgt, unter Berücksichtigung der Valorisierung 2025, aktuell rd. 1.700 Euro (Tagsatz: 54,87 Euro).

165 Die Monitoring-Berichte und Statistiken zur elementaren Bildung sind online verfügbar unter: www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bildung/kindertagesheime-kinderbetreuung (zuletzt aufgerufen am 23.07.2026).

166 Die valorisierten Beträge für den Ausbau der Kinderbetreuung lauten: 2024: 500 Mio. Euro, 2025: 515,515 Mio. Euro, 2026: 528,255 Mio. Euro, 2027: 540,085 Mio. Euro, 2028: 551,005 Mio. Euro. Siehe dazu § 23 Abs. 1 FAG 2024.

  - 2025 wurden die vorbereitenden Arbeiten für den neuen elektronischen Eltern-Kind-Pass fortgeführt. Damit wurden wesentliche Voraussetzungen für die Einführung des neuen Untersuchungsprogramms geschaffen. Dieses soll ab Oktober 2026 zur Verfügung stehen; der Start des elektronischen Eltern-Kind-Passes ist ab Oktober 2027 vorgesehen.
  - Elternberatung bietet Unterstützung bei Fragen zu Karenz, Aufteilung der Care-Arbeit und finanziellen Themen, aber auch bei Erziehungsfragen und Konflikten rund um das Zusammenleben als Familie. Vorbereitet durch ein Pilotprojekt, welches 2024 begonnen und 2026 finalisiert wird, wird die Elternberatung, die von geförderten Familienberatungsstellen durchgeführt wird, mit dem neuen Untersuchungsprogramm (s.o.) ab Oktober 2026 als freiwillige Leistung enthalten sein.
  - 2025 haben erste Überlegungen zur Einsetzung einer interministeriellen Arbeitsgruppe zur Stärkung der Partnerschaftlichkeit und Väterbeteiligung stattgefunden, die im Regierungsprogramm vorgesehen ist. Diese Arbeitsgruppe soll bis Ende 2026 u. a. Ideen für Anreize für mehr Väterbeteiligung liefern, wie z. B. die Bewusstseinsstärkung der Väterbeteiligung in der Beratung.
- Die Familie & Beruf Management GmbH (FBG), die zu 100 % im Eigentum des Bundes steht, leistet mit den angebotenen Zertifizierungen sowie der Durchführung des Staatspreises „Familie & Beruf“ einen wichtigen Beitrag für eine familienfreundliche Arbeitswelt und damit zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Im Rahmen der Zertifizierungen werden familienfreundliche Potenziale ermittelt und spezifische Lösungen angeboten. Die FBG setzte im Jahr 2025 einen Themenschwerpunkt auf lebensphasenorientiertes Arbeiten.
- Das Netzwerk „Unternehmen für Familien“ setzt sich für eine familienfreundliche Lebens- und Arbeitswelt in Österreich ein. Mit derzeit 1.062 Mitgliedern, davon 993 Unternehmen und 69 Gemeinden (Stand Juli 2026), fördert es den Austausch und das Engagement für mehr Familienfreundlichkeit. Im Jahr 2025 lag der Fokus auf den unterschiedlichen Beschäftigtengenerationen.
- Das „Handbuch zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für kleine und mittlere Unternehmen“ und der „Leitfaden Betriebliche Kinderbetreuung. Tipps & Beispiele von und für Unternehmen“ helfen Unternehmen bei der Umsetzung von Familienfreundlichkeit sowie Kinderbildungs- und betreuungsangeboten. Die Broschüren werden regelmäßig aktualisiert und wurden zuletzt im Jahr 2026 neu aufgelegt.

Im Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung, Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung, werden folgende Maßnahmen gesetzt bzw. fortgeführt:

- Im Rahmen des EU-Kooperationsprojektes TRAPEZ wurden als Ansätze zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Pensionsunterschiede unter anderem Informationsmaterialien für (werdende) Eltern und pflegende Angehörige, aber auch für Betriebe, sowie deren Möglichkeiten zur Vereinbarkeit und einer besseren ökonomischen Absicherung entwickelt. Die regelmäßige Neuauflage, Erweiterung und Verteilung dieser Informationsangebote, die auch niederschwellige Informationsvideos umfassen, werden laufend fortgesetzt.[167] So ist 2026 die Veröffentlichung der aktualisierten Toolbox für Betriebe geplant.[168]
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind für den Wiedereinstieg ins Erwerbsleben und damit auch für die eigenständige finanzielle Absicherung im Alter zentral. Die Broschüre der Frauensektion „Frauen und Pensionen“ informiert über die Auswirkungen von Lebensentscheidungen auf die Pensionshöhe sowie über die Möglichkeiten, die eigene Pension zu erhöhen. Die Broschüre, eine Kurzfassung und eine Leicht-Lesen-Version werden jährlich aktualisiert und österreichweit Beratungsstellen zur Verfügung gestellt.[169] Das Informationsangebot wird laufend erweitert, um lebensphasenorientiert zu informieren, etwa durch spezifische Folder für Berufseinsteigerinnen und -einsteiger.
- Zahlreiche Anfragen im Frauenservice der Frauensektion zu Vereinbarkeit zeigen den nach wie vor großen Bedarf auf, Vereinbarkeit sowie Informationsmöglichkeiten stetig weiterzuentwickeln und deuten ebenfalls darauf hin, dass Vereinbarkeit ein zentrales Thema bei Frauen und in Familien ist. Die Corona-Pandemie verdeutlichte diesen Bedarf.
- Die vom Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung geförderten österreichweiten Frauen- und Mädchenberatungsstellen bieten allen Frauen und Mädchen umfassende und ganzheitliche Beratungsangebote an – auch rund um das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Im Jahr 2025 wurde zudem verstärkt auf das Thema Mental Load aufmerksam gemacht, um eine gerechtere Aufgabenverteilung in Paarbeziehungen zu fördern und tradierte Rollenbilder aufzubrechen.
- Die Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung im BMFWF fördert im Rahmen des Förderungsaufrufs 2025 „Maßnahmen zur ökonomischen und gesellschaftlichen Gleichstellung von Frauen“ insgesamt 25 Projekte mit einem Gesamtvolumen von 2,65 Millionen Euro. Gefördert werden unter anderem Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung, Beratung, Bildung und Vernetzung rund

---

167 Siehe auch Themencluster Arbeitsmarkt und Bildung im Abschnitt „Beurteilung der Entwicklung der Gleichstellung im Themencluster“.

168 www.trapez-frauen-pensionen.at (zuletzt aufgerufen am 23.07.2026).

169 Die Broschüre ist online verfügbar unter: www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/gleichstellung-am-arbeitsmarkt/frauen-und-pensionen.html (zuletzt aufgerufen am 23.07.2026).

um das Thema Mental Load und unbezahlte Care-Arbeit sowie zur Stärkung der ökonomischen und gesellschaftlichen Gleichstellung von Frauen und zur Förderung gleichberechtigter Partnerschaften. Im Mittelpunkt stehen die Sichtbarmachung und partnerschaftliche Verteilung von Sorgearbeit, die Reflexion geschlechtsspezifischer Rollenbilder sowie die Unterstützung von Frauen bei selbstbestimmten finanziellen Entscheidungen. Die Angebote richten sich darüber hinaus auch an Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, pädagogische Fachkräfte, Beratungsstellen und das soziale Umfeld, um Gleichstellung langfristig und strukturell zu verankern. Alle geförderten Projekte sind auf der Webseite der Frauenprojektförderung veröffentlicht und nachlesbar.[170]

- Der Österreichische Fonds zur Stärkung und Förderung von Frauen und Mädchen (LEA – Let's empower Austria) wurde als Fonds der Republik im Jahr 2022 errichtet und setzt sich zum Ziel, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in Österreich voranzutreiben. LEA setzt Maßnahmen, die dazu beitragen, geschlechtsspezifische Rollenbilder von Frauen und Mädchen – insbesondere bei der Bildungs- und Berufswahl – zu hinterfragen und aufzubrechen. LEA bietet Workshops (vorwiegend in Schulen aber auch im außerschulischen Bereich), Online-Seminare sowie Diskussions- und Veranstaltungsformate an – unter anderem mit inspirierenden Role Models.[171]

Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz setzt im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik folgende Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf:

- Neben den allgemeinen Förderungen und Beihilfen des AMS im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik werden Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger in allen regionalen Geschäftsstellen des AMS umfassend und zielgruppenspezifisch betreut. Zudem bereiten spezielle Informationsverstanstaltungen gezielt auf den Wiedereinstieg vor.
- Speziell für Mütter gibt es darüber hinaus das AMS-Kursangebot „Wiedereinstieg mit Zukunft". Das Angebot geht über ein Berufsorientierungsangebot hinaus und setzt an den spezifischen Rahmenbedingungen und Problemlagen der Zielgruppe an. Inhaltliche Schwerpunktsetzungen sind die Klärung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, eine Potenzialanalyse und Kompetenzbilanz sowie die Auseinandersetzung mit der beruflichen Laufbahn bzw. einer möglichen Neuorientierung.

170 www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/services/frauenprojektfoerderungen.html (zuletzt aufgerufen am 17.08.2026)

171 Siehe auch Themencluster Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung im Abschnitt „Beurteilung der Entwicklung der Gleichstellung im Themencluster".

- Mit der Kinderbetreuungsbeihilfe steht vom AMS ein Angebot zur Verfügung, um insbesondere für Mütter den Zugang zur Beschäftigung, die Teilnahme an Schulungen oder die Sicherung des Arbeitsplatzes zu erleichtern. Die Kinderbetreuungsbeihilfe kann insgesamt für bis zu 156 Wochen gewährt werden.

Das Bundesministerium für Finanzen

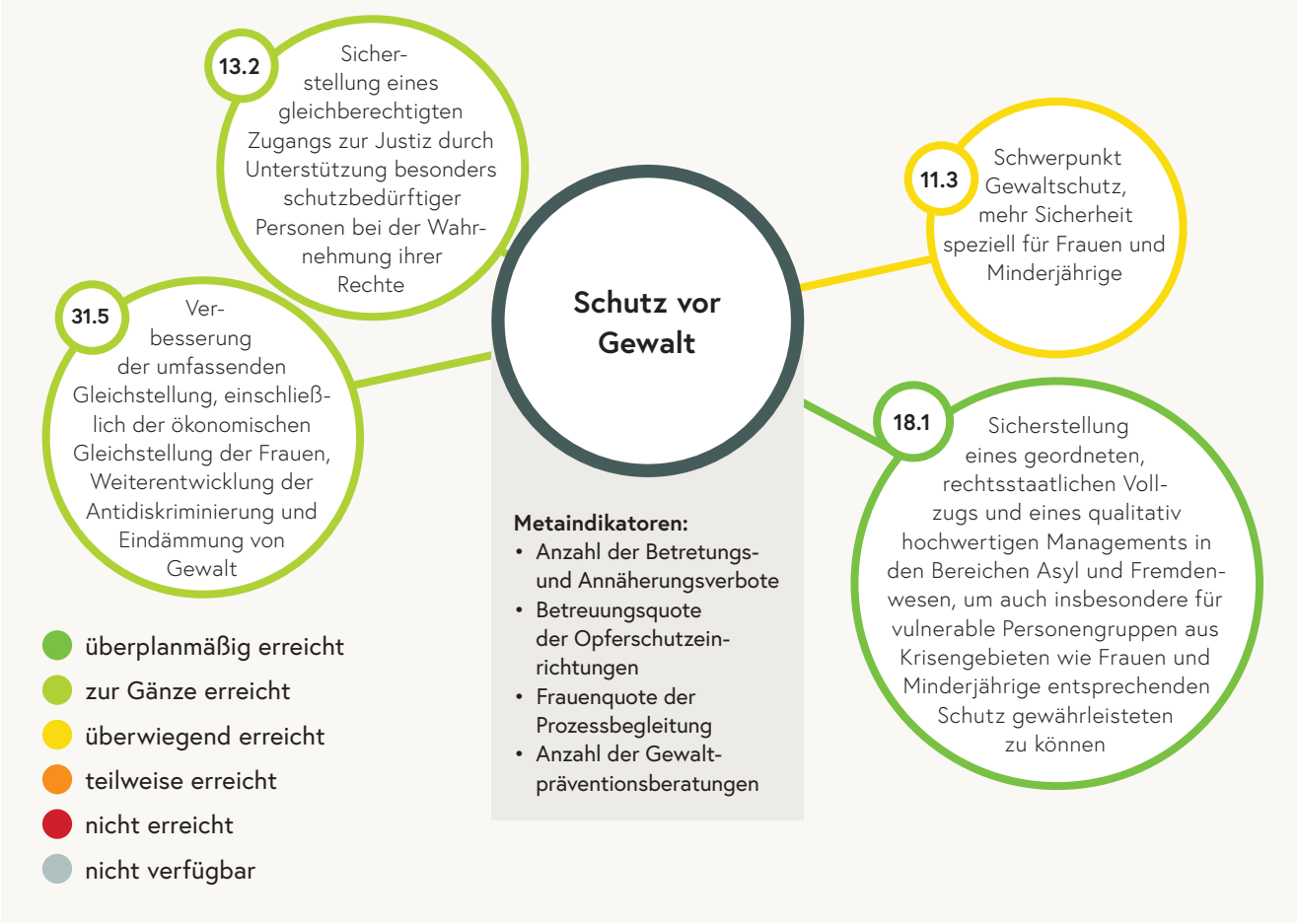
- leistet mit dem Familienbonus Plus eine breitenwirksame Maßnahme zur Unterstützung von Familien. Aufgrund seiner Ausgestaltung als Absetzbetrag reduziert der Familienbonus Plus die Steuerlast unmittelbar. Damit wird ein Beitrag zur gleichmäßigeren Verteilung der Erwerbsarbeit zwischen Frauen und Männern geleistet, weil der Anreiz besteht, atypische Arbeit bzw. Teilzeitarbeit aufzustocken, um in den Genuss des vollen Absetzbetrages zu kommen. Der Familienbonus Plus wurde mit dem Ökosozialen Steuerreformgesetz 2022 auf 2.000 Euro (mit Wirksamkeit ab 01.01.2022) erhöht. Weiters wurde der Kindermehrbetrag stufenweise angehoben und beträgt seit 2024 700 Euro.
- leistet einen Beitrag zur gleichmäßigeren Verteilung von Erwerbsarbeit und unbezahlter Arbeit, indem vor allem niedrige Einkommen steuerlich entlastet werden. Mit der Abschaffung der kalten Progression werden seit 1. Jänner 2023 wesentliche Tarifelemente und Absetzbeträge automatisch im Ausmaß von zwei Dritteln der Inflationsrate angepasst.

Weiterführende Links

- Zertifizierungen der Familie & Beruf Management GmbH www.familieundberuf.at
- Netzwerk „Unternehmen für Familien“ www.unternehmen-fuer-familien.at
- Staatspreis Familie & Beruf www.familienfreundlichsterbetrieb.at
- EU-Kooperationsprojekt TRAPEZ www.trapez-frauen-pensionen.at
- LEA – Let’s empower Austria https://letsempoweraustria.at

14 Schutz vor Gewalt

Abbildung 22: Themencluster Schutz vor Gewalt



Quelle: BKA

Gleichstellungswirkangaben im Themencluster

* nicht gleichstellungsrelevant

Gleichstellungsziele	Zielerreichungsgrad	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BMI: Schwerpunkt Gewaltschutz, mehr Sicherheit speziell für Frauen und Minderjährige (UG 11 WZ 3)	überwiegend erreicht	1 Gewaltdelikte mit Täter-Opfer Beziehung pro 100.000 Einwohnerinnen und Einwohner 2 Aufklärungsquote Gewaltdelikte 3 Wirksamkeit Annäherungsverbot	• Effektive und zielgruppenorientierte Maßnahmen der Gewaltprävention werden mit Fokus „Gewalt gegen Frauen“ umgesetzt. • Effektive und zielgruppenorientierte Maßnahmen der Gewaltprävention werden mit Fokus „Kinder und Jugendliche“ umgesetzt
BMJ: Sicherstellung eines gleichberechtigten Zugangs zur Justiz durch Unterstützung besonders schutzbedürftiger Personen bei der Wahrnehmung ihrer Rechte (UG 13 WZ 2)	zur Gänze erreicht	1 Einigungsquote in Obsorge- und Kontaktrechtsverfahren, in denen die Familien- und Jugendgerichtshilfe beauftragt wurde 2 Von den Erwachsenenschutzvereinen durchgeführte Abklärungen 3a Gewährte Prozessbegleitungen (differenziert nach Geschlecht, Gleichstellungskennzahl) Gesamt 3b Gewährte Prozessbegleitungen (differenziert nach Geschlecht, Gleichstellungskennzahl) Frauen 3c Gewährte Prozessbegleitungen (differenziert nach Geschlecht, Gleichstellungskennzahl) Männer 4 Namhaftmachung von Kinderbeiständen *	• Ausbau der Diversitätskompetenz im öffentlichen Dienst
BMI: Sicherstellung eines geordneten, rechtsstaatlichen Vollzugs und eines qualitativ hochwertigen Managements in den Bereichen Asyl und Fremdenwesen, um auch insbesondere für vulnerable Personengruppen aus Krisengebieten wie Frauen und Minderjährige entsprechenden Schutz gewährleisteten zu können (UG 18 WZ 1)	überplanmäßig erreicht	1 Anzahl der gesamten Außerlandesbringungen* 2 Frauenquote in Reintegrationsprogrammen 3 Asylwerberinnen und Asylwerber im EU-Vergleich* 4 Behebungsquote von Entscheidungen des Bundesamts für Fremdenwesen und Asyl (BFA) in 2. Instanz durch das Bundesverwaltungsgericht*	• Schutz für Frauen und Mädchen in Krisengebieten

Gleichstellungsziele	Zielerreichungsgrad	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BMFWF: Verbesserung der umfassenden Gleichstellung einschließlich der ökonomischen Gleichstellung der Frauen, Weiterentwicklung der Antidiskriminierung und Eindämmung von Gewalt (UG 31 WZ 5)	zur Gänze erreicht	1 Beratung und Unterstützung von gewaltbetroffenen Frauen und Mädchen in den Gewaltschutzzentren Österreichs 2 Flächendeckende Versorgung Österreichs mit Frauen- und Mädchenberatungseinrichtungen 3 Bundes-Frauenanteil in Aufsichtsgremien von Unternehmen, an denen der Bund mit 50 % und mehr beteiligt ist 4 Nutzen der (Informationsvermittlungs-, Bildungs- und Bewusstseinsbildungs-) Angebote des Österreichischen Fonds zur Stärkung und Förderung von Frauen und Mädchen (ÖFF)	• Bereitstellung eines qualitätsgesicherten Beratungs- und Betreuungsangebots durch die österreichweiten Gewaltschutzzentren für gewaltbetroffene Frauen und Mädchen. • Koordinierung von Maßnahmen und Programmen zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen gemäß der Istanbul-Konvention nach Artikel 7. • Erhebung des Nutzens für die von den Frauen- und Mädchenberatungseinrichtungen beratenen Frauen und Mädchen zur Stärkung der Selbstbestimmung und Förderung der Chancengleichheit in allen Gesellschaftsbereichen. • Erhebung der Zufriedenheit bei den (Informationsvermittlungs-, Bildungs- und Bewusstseinsbildungs-) Angeboten des Frauenfonds.

Vorstellung der Schwerpunkte des Themenclusters

Betroffenheit von Gewalt

Gewalt gegen Frauen und Mädchen tritt in allen Gesellschaftsschichten, in allen Altersgruppen und in den verschiedensten Ausprägungen auf.

Wie von den Studienautorinnen des – von der Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung (nunmehr im Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung) in Auftrag gegebenen und im Frühling 2024 veröffentlichten – statistischen Sammelwerks „Gleichstellung in Österreich – Zahlen, Daten und Fakten“ angeführt, ist das Ausmaß der Betroffenheit von Gewalt bzw. unterschiedlichen Gewaltformen schwierig zu quantifizieren. Es wird zwischen dem sogenannten **„Hellfeld“**, dem aufgrund von amtlichen Daten sichtbaren Teil von Gewaltvorfällen und einem schätzungsweise wesentlich höheren **„Grau- bzw. Dunkelfeld“** unterschieden (nähere Ausführungen siehe unten).

Die Studienautorinnen legen dar, dass aufgrund der hohen Dunkelziffer sowie der stattfindenden gesellschaftlichen Änderungen und institutionellen Rahmenbedingungen eine Einschätzung der Entwicklung von Gewalt gegen Frauen im Zeitverlauf schwierig vorzunehmen sei. So wird in der Studie unter anderem angeführt, dass ein Anstieg der Daten im Hellfeld, etwa durch mehr Meldungen bei der Polizei (siehe Metaindikator Anzahl der Betretungs- und Annäherungsverbote) oder bei Beratungseinrichtungen, auch darauf

zurückgeführt werden könnte, dass diese ihr Angebot ausbauen bzw. dieses bekannter wird. Auch die stetige Zunahme von Polizistinnen und damit weiblichen Ansprechpersonen bzw. die Ausbildung von spezifischen Ansprechpersonen bei der Polizei könne dazu führen, dass mehr Meldungen aufgrund von Gewaltbetroffenheit erfolgen.[172]

Auf Basis von **Prävalenzstudien** erfolgte eine Ausleuchtung des „Grau- bzw. Dunkelfeldes". In der jüngsten Prävalenzstudie der Statistik Austria (2022), die von der Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung ko-finanziert wurde, wurde die Prävalenz von Gewalt in intimen Partnerschaften, Gewalt außerhalb intimer Partnerschaften, Stalking, sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sowie von Gewalt in der Kindheit abgefragt. Die repräsentative Befragung von 6.240 in Österreich lebenden Frauen im Alter von 18 bis 74 Jahren zeigt, dass jede 3. Frau (34,51 %) angegeben hat, im Laufe ihres Lebens von einer Form von körperlicher und/oder sexueller Gewalt betroffen zu sein.

23,47 % der Befragten haben angegeben, ab dem Alter von 15 Jahren körperliche Gewalt innerhalb oder außerhalb von intimen Partnerschaften erlebt zu haben.[173] Der Erhebung zufolge haben 8,70 % der Befragten angegeben, Opfer einer Vergewaltigung geworden zu sein, wobei die meisten Frauen Opfer von Vergewaltigungen innerhalb intimer Partnerschaften geworden sind (6,08 %).[174] Auch sexuelle Gewalt außerhalb von intimen Partnerschaften ist in einer Mehrheit der Fälle von Täterpersonen ausgegangen, die den Frauen bekannt waren (59,30 %). Dabei hat es sich fast ausschließlich um Personen des männlichen Geschlechts gehandelt (96,96 %).[175]

Am häufigsten erleben Frauen **Gewalt in ihrer Familie.** Zwei von drei Gewalttaten sind laut Angaben der Polizei Beziehungstaten.[176] Laut Weltgesundheitsorganisation ist

172 Mayrhuber, Bergmann, Hausegger, Leitner et. al (2024). Gleichstellung in Österreich – Zahlen, Daten und Fakten, S. 227–228.

173 Statistik Austria (2022). Geschlechtsspezifische Gewalt gegen Frauen in Österreich. Prävalenzstudie beauftragt durch Eurostat und das Bundeskanzleramt. Wien: Verlag Österreich GmbH, S. 23–24.

174 Statistik Austria (2022). Geschlechtsspezifische Gewalt gegen Frauen in Österreich. Prävalenzstudie beauftragt durch Eurostat und das Bundeskanzleramt. Wien: Verlag Österreich GmbH, S. 10, 29.

175 Statistik Austria (2022). Geschlechtsspezifische Gewalt gegen Frauen in Österreich. Prävalenzstudie beauftragt durch Eurostat und das Bundeskanzleramt. Wien: Verlag Österreich GmbH, S. 36. Siehe auch Mayrhuber, Bergmann, Hausegger, Leitner et. al (2024). Gleichstellung in Österreich – Zahlen, Daten und Fakten, S. 230.

176 Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie (Hg.) (1991). Gewalt in der Familie. Wien. Siehe auch European Union Agency for Fundamental Rights (2014). Violence against women: an EU-wide survey. Main results. Luxemburg: Publication Office of the European Union.

Gewalt in der Privatsphäre eines der weltweit größten Gesundheitsrisiken für Frauen und Kinder.[177]

Das Gesundheitswesen spielt nicht nur in der Versorgung, sondern insbesondere auch bei der Früherkennung von Betroffenen von Gewalt im sozialen Nahraum eine entscheidende Rolle. Gesundheitseinrichtungen sind für sie oftmals die erste institutionelle Anlaufstelle, noch vor Polizei oder spezialisierten Hilfseinrichtigungen[178]. Sie suchen diese nicht nur wegen akuten Verletzungen, sondern auch aufgrund von komplexen gesundheitlichen Folgeerscheinungen auf. Oftmals begreifen, bzw. benennen Betroffene die ihnen widerfahrende Gewalt jedoch nicht als Ursache. Eine entsprechende Sensibilität beim Gesundheitspersonal kann dazu führen, dass mehr Betroffene erkannt werden und Hilfe vermittelt bekommen. 2004 bzw. 2011 wurden daher im Krankenanstalten- und Kuranstaltengesetz (KAKuG) § 8e Kinder- bzw. Opferschutzgruppen in Akutkrankenanstalten gesetzlich verankert, deren Kernaufgaben die Früherkennung sowie die diesbezügliche Sensibilisierung des Krankenanstaltenpersonals umfassen.

Rechtslage und Hilfesystem

Überblick

Mit dem am **1. Mai 1997** in Kraft getretenen **Gewaltschutzgesetz** hat der Gesetzgeber ein deutliches Signal gesetzt, dass Gewalt in privaten Beziehungen genauso zu ächten ist, wie Gewalt im öffentlichen Raum und hat der Exekutive mit dem **Betretungsverbot** ein Mittel an die Hand gegeben, (weitere) Gewalt im häuslichen Bereich wirksam zu verhindern. Das Betretungsverbot wurde mit 1. Jänner 2020 um ein **Annäherungsverbot** erweitert, wodurch es auch zu einer Ausweitung der Schutzmöglichkeiten für gefährdete Personen kam. Seit 1. September 2021 müssen gefährdende Personen zudem eine verpflichtende Beratung in einer **„Beratungsstelle für Gewaltprävention“** (s. u.) in Anspruch nehmen. Außerdem ist mit 1. Jänner 2022 ein **obligatorisches (vorläufiges) Waffenverbot** nach Ausspruch eines Betretungs- und Annäherungsverbotes in Kraft getreten. Gerichtliche **einstweilige Verfügungen** verlängern auf Antrag der gefährdeten Person den Schutz vor Gewalt. Ein **flächendeckendes Netz an „Gewaltschutzzentren“** (s. u.) bietet Betroffenen bei der Geltendmachung ihrer Rechte Unterstützung, indem sie aktiv auf Opfer zugehen und ihnen umfassende rechtliche und psychosoziale Unterstützung anbieten.

---

177 Krug, Dahlberg, Mercy, Zwi, Lozano (2002). World report on violence and health. Weltbericht Gewalt & Gesundheit. Zusammenfassung. Siehe auch WHO (2021). Addressing violence against women in health and multisectoral policies: a global status report. Genf: World Health Organization. iVm. WHO (2021) Violence Against Women Prevalence Estimates, 2018. Global, regional and national prevalence estimates for intimate partner violence against women and global and regional prevalence estimates for non-partner sexual violence against women. Genf: World Health Organization.

178 Statistik Austria (2022). Geschlechtsspezifische Gewalt gegen Frauen in Österreich. Prävalenzstudie beauftragt durch Eurostat und das Bundeskanzleramt. Wien: Verlag Österreich GmbH, S. 49–50.

Gewaltschutzzentren

Als gemeinsame Maßnahme des Bundesministeriums für Inneres und der Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung, wurden gemäß § 25 Absatz 3 Sicherheitspolizeigesetz (SPG) Leistungsverträge mit geeigneten Opferschutzeinrichtungen über die Betreuung der von häuslicher Gewalt oder beharrlicher Verfolgung betroffenen Personen abgeschlossen. Dies sind die in allen Bundesländern eingerichteten Gewaltschutzzentren. Die Gewaltschutzzentren kontaktieren die Opfer nach Ausspruch eines Betretungs- und Annäherungsverbotes **proaktiv** und bieten Beratung und Unterstützung an.

Basierend auf dem Ministerratsvortrag 59/16 vom 12. Mai 2021, der umfassende Maßnahmen im Bereich Gewaltprävention und Gewaltschutz vorsieht, wurden im Herbst 2021 die **jährlichen Budgets** der Gewaltschutzzentren jeweils um 50 % erhöht und die Verträge um neue Beratungsleistungen erweitert. Dadurch wurde sichergestellt, dass alle von Gewalt betroffenen Personen in den Gewaltschutzzentren auch in Zukunft jederzeit Unterstützung und kostenfreie Beratung erhalten und niemand abgewiesen wird. Zusätzliche Mittel wurden zudem u. a. für die notwendige Kooperation mit den Beratungsstellen für Gewaltprävention (s. u.) vorgesehen.

Um den Wiedererkennungswert der Gewaltschutzzentren zu erhöhen, beauftragten die Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung und das Bundesministerium für Inneres die Erstellung eines gemeinsamen **„corporate designs".** Seit Dezember 2023 haben alle Gewaltschutzzentren in Österreich einen gemeinsamen Außenauftritt.

Beratungsstellen für Gewaltprävention

Mit 1. September 2021 wurde nach Ausspruch eines Betretungs- und Annäherungsverbotes gemäß § 38a SPG iVm. § 25 Absatz 4 SPG eine **verpflichtende** Beratung für gefährdende Personen im Ausmaß von **sechs Stunden** in den „Beratungsstellen für Gewaltprävention" eingeführt. Diese Beratungsstellen werden auf Basis eines Auftragsvertrages vom Bundesministerium für Inneres finanziert.

Darüber hinaus wurde die Möglichkeit einer **Gewaltpräventionsberatung im Rahmen von einstweiligen Verfügungen** zum Schutz vor Gewalt in Wohnungen (§ 382b Exekutionsordnung kurz: EO) und zum allgemeinen Schutz vor Gewalt (§ 382c EO) geschaffen (§ 382f Abs. 4 bis 6 EO) sowie der Verein NEUSTART für das gesamte Bundesgebiet mit der Durchführung der Gewaltpräventionsberatung beauftragt.

Aus fachlich sozialarbeiterischer Sicht ist eine Auseinandersetzung mit der eigenen Gewaltbereitschaft immer sinnvoll. Dies ganz besonders dann, wenn es bereits zu Situationen kam, in der gewaltbetroffene Personen den Schutz von Gericht oder Exekutive benötigten, um ein selbstbestimmtes und gewaltfreies Leben führen zu können. Erleben Kinder und Jugendliche häusliche Gewalt, wird ein Schwerpunkt auf die zukünftige gewaltfreie Kommunikation zwischen den beteiligten erwachsenen Personen gelegt und

dafür sensibilisiert, dass junge Menschen immer betroffen sind, wenn es zu häuslicher Gewalt kommt[179].

Sensibilisierung im Beratungskontext erfolgt in Form von Psychoedukation, d. h. die Vermittlung von Wissen über die kurz- und langfristigen Auswirkungen der miterlebten Gewalt auf die Kinder. Dazu zählt die Einladung zu einem Perspektivenwechsel mit Hilfe des Mehrebenen-Gewaltkreislaufs. Häufig fehlt das Bewusstsein für die Mitbetroffenheit der Kinder. Als eine mögliche Intervention in der Beratung kann anhand von speziellen Kurzfilmen versucht werden, ein tiefergreifendes Verständnis dafür zu erlangen. Eine weitere Intervention ist das begleitete, selbstständige Erarbeiten von möglichen Auswirkungen der miterlebten Gewalt auf die Kinder.

Im Rahmen der Biografiearbeit werden eigene Gewalterfahrungen der Gefährderinnen und Gefährder besprochen und zur Reflexion und kritischen Beleuchtung der eigenen Vater- bzw. Mutterrolle genutzt. In weiterer Folge soll dadurch am Idealbild der eigenen Elternschaft gearbeitet werden. Die Auseinandersetzung mit den eigenen Werten steht in engem Zusammenhang damit.

Gewaltschutz im Gesundheitswesen

2004 bzw. 2011 wurden im KAKuG §8e Kinder- bzw. Opferschutzgruppen in Akutkrankenanstalten gesetzlich verankert, deren Kernaufgaben die Früherkennung von Betroffenen von Gewalt sowie die diesbezügliche Sensibilisierung des Krankenanstaltenpersonals sind.

Um das Gesundheitspersonal bei der Versorgung von Gewaltbetroffenen zu unterstützen, wird seit 2020 im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz von der Gesundheit Österreich GmbH in Zusammenarbeit mit einem multidisziplinären Fachbeirat die Website „Toolbox Opferschutz“ betrieben. Auf dieser werden Leitlinien, Checklisten, Ablaufdiagramme, Kontaktadressen und weitere Informationen bereitgestellt und laufend aktualisiert[180].

Auf der online Toolbox finden sich beispielsweise Informationen zum Erkennen von Gewaltbetroffenheit, Tipps zum Ansprechen bei einem Verdacht, Regeln für die Gesprächsführung, Hinweise zur Sicherheitsplanung, Anleitungen für eine gerichtsverwertbare Dokumentation und Spurensicherung und Erläuterungen zu Anzeige- und Meldepflichten. Regionale Kontaktadressen für die gezielte Weitervermittlung an spezialsierte Hilfseinreichtungen stehen ebenfalls zur Verfügung und werden laufend aktualisiert.

Ursprünglich wurde die Website etabliert, um den Aufbau und die laufende Arbeit von Opferschutzgruppen in Krankenanstalten zu unterstützen. Die Inhalte wurden seither

179 Siehe dazu https://toolbox-opferschutz.at (zuletzt abgerufen am 24.08.2026)
180 https://toolbox-opferschutz.at (zuletzt abgerufen am 24.08.2026)

aber sukkzessive erweitert. Mittlerweile steht beispielsweise auch ein Leitfaden für den niedergelassenen Bereich und Informationen zum Thema Kinderschutz zur Verfügung. Des Weiteren finden sich dort weiterführende Informationen zu bestimmten Gewaltformen oder Betroffenengruppen.

Auf der Website werden auch alle neuen Standards veröffentlicht, welche im Rahmen des vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Plege und Konsumentenschutz beauftragten Projekts „Gewaltschutz und Gewaltprävention im Gesundheitswesen" entlang von nationalen und internationalen Vorgaben und Empfehlungen für den Gesundheitsbereich erarbeitet werden.

Schutzunterkünfte

Darüber hinaus hat die Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung, im Jahr 2023, mit den Bundesländern eine Vereinbarung gem. Artikel 15a B-VG für Maßnahmen im Kontext von Schutzunterkünften – vordringlich im Zusammenhang mit Übergangswohnungen – verhandelt.[181] **Übergangswohnungen** dienen der nachhaltigen Betreuung von gewaltbetroffenen Frauen, die nicht mehr den hohen Schutz eines Frauenhauses benötigen. Mit den zur Verfügung gestellten finanziellen Mitteln wurden die vereinbarten Zielzahlen erreicht.

Psychosoziale und juristische Prozessbegleitung

Die österreichische Strafprozessordnung (StPO)[182] sieht vor, dass Opfer eines Sexual- oder Gewaltdelikts (einschließlich Stalking, Cybermobbing sowie üble Nachrede) sowie diesen nahestehende Personen Anspruch auf psychosoziale und juristische Prozessbegleitung haben, soweit dies zur Wahrung ihrer prozessualen Rechte unter größtmöglicher Bedachtnahme auf ihre persönliche Betroffenheit erforderlich ist.

Psychosoziale Prozessbegleitung umfasst die Vorbereitung der Betroffenen auf das Verfahren und die mit diesem verbundenen emotionalen Belastungen sowie die Begleitung zu Vernehmungen im Vor- und Hauptverfahren, juristische Prozessbegleitung die rechtliche Beratung und Vertretung durch eine Rechtsanwältin bzw. einen Rechtsanwalt. Die juristische Prozessbegleitung ist auch berechtigt, Schadenersatzansprüche im Strafverfahren (Rechte der Privatbeteiligten) geltend zu machen. Anspruch auf psychosoziale Prozessbegleitung besteht für Opfer auch für zwischen diesem und dem Beschuldigten

181 Frauen-Schutzunterkunfts-Vereinbarung – FSchVE.

182 § 66b StPO regelt die psychosoziale und juristische Prozessbegleitung vor den Strafgerichten. Eingeführt durch das Zweite Gewaltschutzgesetz wurde der Kreis der Anspruchsberechtigten mit 1.1.2021 durch das Hass-im-Netz-Bekämpfungsgesetz (HiNBG) und § 41 Abs. 9 Mediengesetz noch erweitert. Informationsseiten darüber sind auf der Website der Justiz für Opfer niederschwellig zugänglich.

des Strafverfahrens geführte, in sachlichem Zusammenhang mit dem Gegenstand des Strafverfahrens stehende, Zivilverfahren[183].

Das Bundesministerium für Justiz hat Förderungsverträge mit bewährten und geeigneten Prozessbegleitungseinrichtungen über die psychosoziale und/oder juristische Unterstützung für Gewaltopfer und Angehörige abgeschlossen. Dies sind unter anderem Gewaltschutzzentren sowie Frauenberatungs- und Kinderschutzeinrichtungen. Auch Opfer eines typischen Hass-im-Netz-Delikts haben seit 1.1.2021 Anspruch auf psychosoziale und juristische Prozessbegleitung. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass Gewaltopfer bei der Rechtsdurchsetzung vor Gericht die erforderliche Unterstützung erhalten.

Darüber hinaus startete 2022 eine Informationskampagne[184] der Justiz mit dem Ziel, umfassend über die Möglichkeiten der Inanspruchnahme von psychosozialer und juristischer Prozessbegleitung sowie der Unterstützung von Betroffenen aufzuklären. Diese Kampagne führte im Folgejahr 2023 zum höchsten bisher verzeichneten jährlichen Anstieg von 16 %. 2024 ist diese Zahl um 3,5 % und 2025 um 7 % gestiegen.

Gewaltambulanzen

Die **gerichtstaugliche Beweissicherung und Dokumentation** von Verletzungen von Gewaltopfern spielen eine wesentliche Rolle für die Verurteilung von Tätern und Täterinnen. Sie kann Opfern gleichzeitig belastende Befragungen vor Gericht ersparen und ermöglicht die Beurteilung der Gefährdungslage (durch Erhebung des Schweregrades der Gewalteinwirkung). Hierdurch kann auch weitere Gewalt verhindert werden. Aus diesem Grund war bzw. ist die Verbesserung des Angebots an klinisch forensischen Untersuchungen ein notwendiger Schritt, um insbesondere im Rahmen der Strafrechtspflege effektiver gegen Gewalttäter vorzugehen.

Gewaltambulanzen tragen dazu bei, die **Beweissicherung bzw. -sammlung** effizienter zu gestalten. Dass diese Untersuchungen niederschwellig und **verfahrensunabhängig** erfolgen sollen, somit noch bevor sich ein Opfer zur Anzeigeerstattung entschieden hat, soll die Betroffenen beim Ausstieg aus der Gewaltspirale unterstützen.

Das Bundesministerium für Justiz, das Bundesministerium für Inneres, das Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung sowie das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz fördern auf Grundlage des Gewaltambulanzenförderungs-Gesetzes (GewaltAFG) den Betrieb der Gewaltambulanz Wien durch die Medizinische Universität Wien – Zentrum für Gerichtsmedizin und der Gewaltambulanz Graz durch die Medizinische Universität Graz – Diagnostik-

183 Verfahren nach § 73b ZPO bzw. § 7 AußStrG.
184 Vgl. www.hilfe-bei-gewalt.gv.at (zuletzt abgerufen am 05.08.2026).

und Forschungsinstitut für Gerichtliche Medizin. Die Gewaltambulanz Wien deckt die Bundesländer Wien, Niederösterreich und das nördliche Burgenland (Region Ost) und die Gewaltambulanz Graz die Steiermark, Kärnten und das südliche Burgenland (Region Süd) ab.

Derzeit wird der Pilotbetrieb im Zeitraum von 1. April 2024 bis 31.12.2025 wissenschaftlich evaluiert.

Parallel zur Pilotphase erarbeitete das Bundesministerium für Justiz den gesetzlichen Rahmen für die bundesweite Einrichtung der Gewaltambulanzen zur kostenlosen und verfahrensunabhängigen Untersuchung für Gewaltbetroffene in Form des Bundesgesetzes über die Förderung von Gewaltambulanzen[185].

An diesem gesetzlichen Rahmen sind künftige Förderungsansuchen betreffend die Einrichtung einer Gewaltambulanz nunmehr zu messen. Die Förderansuchen und die zugrundeliegenden Konzepte haben so ausgestaltet zu sein, dass die einzurichtende Gewaltambulanz die in § 1 GewaltAFG[186] angeführten Ziele erreicht und (zumindest) die in § 2 Abs 1 und 2 GewaltAFG (beispielhaft) konkretisierten Aufgaben derartiger Einrichtungen erfüllt. Insbesondere ist sicherzustellten, dass die in Gewaltambulanzen angebotenen ärztlichen Leistungen durch Fachärztinnen bzw. Fachärzte für Gerichtsmedizin und, nur wenn solche vorerst nicht zur Verfügung stehen, durch speziell geschulte Ärztinnen bzw. Ärzte unter gerichtsmedizinischer Aufsicht erbracht werden.

Vernetzung und Kooperation

Die im Jahr 2024 von der Sektion für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung in enger Zusammenarbeit mit den Frauen- und Mädchenberatungsstellen, den Frauenberatungsstellen bei sexueller Gewalt sowie den Gewaltschutzzentren erarbeitete **„Gewaltschutzstrategie zur Koordinierung und Vernetzung mit Fokus auf Beratung gewaltbetroffener Frauen in Österreich“** zielt darauf ab, die Koordinierung und Vernetzung des bestehenden Beratungsangebotes weiter zu stärken.[187] Als ein Ergebnis des Strategieprozesses wurde eine Dach-Struktur implementiert, die die bundesweite, interdisziplinäre und institutionenübergreifende Vernetzung im Bereich Gewaltprävention und Gewaltschutz noch weiter verstärkt. Konkret wurde die **„Nationale Plattform Gewalt gegen Frauen“** weiter institutionalisiert. Sie umfasst zahlreiche Organisationen, darunter das Innen-, Justiz-, Gesundheits-, Bildungs-, Integrations-, Familien-, Sozial- und Außenressort sowie auch die Bundesländer, den Städte- und Gemeindebund und Expertinnen und Experten der Zivilgesellschaft und Forschung. Eine wesentliche Auf-

185 Vgl. GewaltAFG – Gewaltambulanzenförderungs-Gesetz.
186 Vgl. GewaltAFG – Gewaltambulanzenförderungs-Gesetz.
187 Bundeskanzleramt, Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung (2024). Gewaltschutzstrategie zur Koordinierung und Vernetzung mit Fokus auf Beratung gewaltbetroffener Frauen in Österreich. Wien.

gabe des Gremiums ist die Identifizierung von Herausforderungen und (langfristigen) Lösungsansätzen.

Darüber hinaus bestehen noch zahlreiche weitere themenspezifische Arbeitsgruppen. Im Rahmen der im März 2022 durch das Bundesministerium für Inneres gegründeten **„Arbeitsgruppe Gewaltschutz“,** in der neben Vertreterinnen und Vertretern des Bundesministeriums für Inneres und der Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung auch mit Gewalt befasste Nichtregierungsorganisationen, wie beispielsweise der Bundesverband der Gewaltschutzzentren Österreichs, die Beratungsstellen für Gewaltprävention oder die Männerberatung, vertreten sind, wurde unter anderem thematisiert, wie Hilfsangebote bekannter gemacht werden können. Als gemeinsame Maßnahme wurden unter anderem Informationsflyer mit Notrufnummern für Akutfälle sowie Hinweisen auf weitere Hilfsangebote und Beratungsstellen gestaltet.

Das Bundesministerium für Justiz veranstaltet darüber hinaus seit 2021 einen zwischenzeitig etablierten regelmäßigen **Erfahrungsaustausch zum Thema „Gewalt im sozialen Nahraum“** zwischen Vertreterinnen und Vertretern der Strafverfolgungsbehörden und der Opferschutzeinrichtungen unter Beteiligung anderer betroffener Organisationen. Ziel sind insbesondere die Vernetzung und damit weitere Verbesserung der Kommunikation zwischen Staatsanwaltschaft, Kriminalpolizei und Opferschutzorganisationen sowie die gemeinsame Erarbeitung von Best Practices für die Strafverfolgung in diesem Bereich.

2025 wurde zum sechsten Mal in Folge ein **Gewaltschutzgipfel** seitens des Bundesministeriums für Inneres, des Bundesministeriums für Frauen, Wissenschaft und Forschung, des Bundesministeriums für Justiz und des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz sowie erstmals des Bundesministeriums für Bildung abgehalten. Ziel der Veranstaltung war es, das Bewusstsein für die unterschiedlichen gewaltpräventiven Ansätze und Konzepte auf unterschiedlichen Präventionsebenen zu stärken sowie zur Vernetzung beizutragen.

Übergeordnete Metaindikatoren für den gesamten Themencluster

Metaindikator 1: Anzahl der Betretungs- und Annäherungsverbote (BV/AV)

Als Metaindikator wurde die Anzahl der Betretungs- und Annäherungsverbote ausgewählt. Mit Inkrafttreten des Gewaltschutzgesetzes 2019 wurde die Zählweise der BV an die damit verbundenen und neu geschaffenen AV angepasst. Dies hat zur Folge, dass die Zahlen ab dem Jahr 2020, im Hinblick auf Maßnahmen gemäß § 38a SPG, mit dem Zahlenmaterial der Vorjahre nicht vergleichbar sind. Durch die Änderung des § 38a SPG wurde festgelegt, dass ein BV mit einem AV verbunden ist. Bis zum 31. Dezember 2019 wurde

die Anzahl der BV zwar erfasst, jedoch ließ die Zählweise keinen Rückschluss auf die tatsächliche Anzahl der gefährdeten Personen zu. Die neue Zählweise der BV/AV erfolgt seit 1. Jänner 2020 und orientiert sich nun an der Anzahl der verhängten Maßnahmen. Pro Maßnahme wird jeweils eine Gefährderin beziehungsweise ein Gefährder und eine gefährdete Person erfasst. Die betroffene Gefährderin oder der betroffene Gefährder kann jede einzelne Maßnahme (BV/AV) gesondert mittels Maßnahmenbeschwerde gemäß Art. 130 Abs. 1 Z 2 B-VG anfechten. Durch die Ausrichtung auf die Anzahl der gefährdeten Personen wird eine präzisere Abbildung des Umfangs häuslicher Gewalt möglich.

Gemäß § 38a SPG sind Organe des öffentlichen Sicherheitsdienstes (Polizei) ermächtigt, einem Menschen, der bereits einen gefährlichen Angriff gesetzt hat (zum Beispiel strafrechtliche Delikte wie Körperverletzung, gefährliche Drohung, beharrliche Verfolgung/Stalking und so weiter) oder einen solchen setzen wird, das Betreten der Wohnung, in der eine gefährdete Person (Opfer) wohnt, samt einem Umkreis von 100 Metern, um die Wohnung zu untersagen (Betretungsverbot). Gemeinsam mit dem Betretungsverbot wird auch ein Annäherungsverbot ausgesprochen. Dieses untersagt der Gefährderin oder dem Gefährder (Täter) die Annäherung an die gefährdete Person (Opfer) in einem Umkreis von 100 Metern. Das Betretungs- und Annäherungsverbot bleibt für zwei Wochen aufrecht (Sicherheitspolizeigesetz, in der geltenden Fassung).

Anzahl der Betretungs- und Annäherungsverbote, Entwicklung 2020–2025

Jahr	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Entwicklung	11.652	13.690	14.643	15.115	14.583	14.101

Der Vergleich über mehrere Jahre verdeutlicht, dass im Jahr 2023 mit 15.115 BV/AV der Höchststand an verhängten BV/AV verzeichnet wurde. Ab dem Jahr 2024 gingen die verhängten Maßnahmen leicht zurück. Dieser Trend setzte sich im Jahr 2025 fort, es wurden 14.101 BV/AV erfasst, das ist ein Rückgang um 3,3 % im Vergleich zu 2024. Zahlreiche weitere Schutz- und Sensibilisierungsmaßnahmen in den vergangangenen Jahren (siehe oben unter „Rechtslage und Hilfesystem“) haben das Dunkelfeld vermutlich in Richtung Hellfeld verschoben, wobei der Höhepunkt 2023 erreicht wurde. In der Regel sind über 90 Prozent der Gefährderinnen und Gefährder männlich, wodurch vor allem Frauen geschützt werden.

Die Anzeigen im Zusammenhang mit der Nichteinhaltung des BV/AV durch Gefährderinnen und Gefährder haben sich im Jahresvergleich folgendermaßen entwickelt:

Nichteinhaltung des BV/AV durch Gefährderinnen und Gefährder, Entwicklung 2021–2025

Jahr	2021	2022	2023	2024	2025
Entwicklung	1.837	1.996	2.141	2.034	2.222

Die Anzahl der Anzeigen ist bis einschließlich 2025, mit Ausnahme eines leichten Rückgangs im Jahr 2024, gestiegen. Auch hier handelt es sich vermutlich um eine Verschiebung in Richtung Hellfeld in Folge einer erhöhten Sensibilität in der Bevölkerung. Darüber hinaus ist zu beachten, dass gerade bei Betretungsverboten das Gesetz Kontrollen durch die Polizei vorsieht. Über die einmalig verpflichtende Kontrolle innerhalb der ersten drei Tage hinaus, werden auch weitere, zusätzliche Kontrollen durchgeführt. Eine Vielzahl der festgestellten Missachtungen ergibt sich daher aus eben diesen Kontrollen der Einhaltung des Betretungsverbotes. Aus dieser Gesamtzahl kann daher nicht abgeleitet werden, wieviele BV/AV missachtet worden sind.

In der Praxis kann ein und derselbe Gefährder innerhalb der aufrechten Geltungsdauer mehrfach gegen dasselbe Betretungs- und Annäherungsverbot verstoßen — etwa, indem er wiederholt zur Wohnung zurückkehrt, den geschützten Bereich betritt oder trotz aufrechter Maßnahme neuerlich Kontakt aufnimmt. Jeder dieser festgestellten Verstöße kann eine eigene Anzeige nach sich ziehen.

Metaindikator 2: Betreuungsquote der Opferschutzeinrichtungen

Als Metaindikator wurde die Betreuungsquote der angeführten Opferschutzeinrichtungen ausgewählt. Diese gibt Auskunft darüber, ob all jene betroffenen Frauen, die sich an diese Einrichtungen gewandt haben, auch tatsächlich betreut bzw. aufgenommen wurden. Ziel ist es, Abweisungen auszuschließen und die Betreuung bzw. Aufnahme sicherzustellen. So wurden, wie in den Vorjahren, 100 % jener Frauen, die sich 2025 an diese Opferschutzeinrichtungen gewandt haben, betreut. Die Sicherstellung, dass alle hilfesuchenden Frauen auch tatsächlich betreut werden, stellt eine der wichtigsten Kernaufgaben dieser Opferschutzeinrichtungen dar. Die Betreuungsquote misst daher direkt den Grad der Zielerreichung und zeigt unmittelbar, ob die Einrichtungen ausreichende Ressourcen erhalten und bereitstellen, um Bedarfe zeitnah abzudecken und niemanden abzuweisen.

Berechnungsmethode: Metaindikator Betreuungsquote der Opferschutzeinrichtungen

$$\text{Betreuungsquote der Opferschutzeinrichtungen} = \frac{\text{von Gewalt betroffene Frauen, die sich an Opferschutzeinrichtungen wenden}}{\text{in Opferschutzeinrichtungen betreute Frauen}} \times 100$$

Betreuungsquote der Opferschutzeinrichtungen, Entwicklung 2019–2026

Jahr	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Entwicklung	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
Zielwert	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Metaindikator 3: Frauenquote der Prozessbegleitung

Durch die Prozessbegleitung soll im Wesentlichen eine Sekundärviktimisierung der Opfer vermieden werden. Weiters wird sichergestellt, dass Opfer ihre Rechte durchsetzen können und es Tätern dadurch erschwert wird, erneut Gewalt auszuüben.

Der Metainidkator gibt Auskunft darüber, in welchem Ausmaß sichergestellt werden konnte, dass von Gewalt betroffene Frauen und Mädchen vor Gericht im Strafverfahren und bei der Rechtsdurchsetzung in Zivilverfahren die notwendige Unterstützung in psychosozialer und juristischer Hinsicht erhalten haben.

Berechnungsmethode: Metaindikator Frauenquote der Prozessbegleitung

$$\text{Frauenquote der Prozessbegleitung} = \frac{\text{Anzahl der betroffenen Frauen, die Prozessbegleitung in Anspruch nahmen}}{\text{Gesamtzahl der Personen, die Prozessbegleitung in Anspruch nahmen}} \times 100$$

Zum besseren Verständnis werden die Zahlen der letzten fünf Jahre dargestellt, einmal als reine Frauenquote und einmal die Prozessbegleitungen gesamt, nach Frauen und Männern in absoluten Zahlen.

Frauenquote der Prozessbegleitung

Jahr	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Frauen	81%	81%	80%	79%	78%	
Zielwert	78%	78%	78%	78%	78%	78 %

Absolute Zahlen der Prozessbegleitung

Jahr	2021	2022	2023	2024	2025
Gesamt	9 105	9 933	11 554	11 959	12 809[188]
Frauen	7 417	8 013	9 269	9 474	10 051
Männer	1 688	1 920	2 285	2 485	2 756

Metaindikator 4: Anzahl der Gewaltpräventionsberatungen auf Grund einer einstweiligen Verfügung[189]

Im Zusammenhang mit einstweiligen Verfügungen nach der EO können Antragsgegnerinnen und Antragsgegner zu einer Gewaltpräventionsberatung verpflichtet werden, wenn diese noch nicht an einer Gewaltpräventionsberatung nach dem SPG[190] teilgenommen haben. Das bedeutet auch, dass eine Gewaltpräventionsberatung auf der Grundlage der EO nur in den Fällen in Frage kommt, in denen nicht bereits ein Betretungs- und Annäherungsverbot durch die Polizei ausgesprochen worden ist.

Anzahl der einstweiligen Verfügungen 2022–2025 nach § 382b und §382c EO

Jahr	2022	2023	2024	2025
Entwicklung	3 245	3 551	3 797	3 768

Das Ziel der Gewaltpräventionsberatung ist ein sofortiger Gewalt-Stopp. Um einen solchen zu erreichen, werden in der Gewaltpräventionsberatung die entsprechenden gesetzlichen Grundlagen und gerichtlichen Entscheidungen erklärt und verdeutlicht. Dazu gehört auch eine Auseinandersetzung der verpflichteten Person damit, welche Konsequenzen gewaltbereites- und gewalttätiges Verhalten nach sich ziehen kann. Nicht nur für die gewalttätigen Personen selbst, sondern auch für deren Partnerinnen, Partner und Kinder, die diese Situation miterleben müssen.

Anzahl der Gewaltpräventionsberatungen nach einstweiligen Verfügungen

Jahr	2022	2023	2024	2025
Entwicklung	27	86	126	122

188 Erstmals wurden 2025 zwei Opfer mit diversem Geschlecht gemeldet, daher ist die Gesamtzahl um zwei niedriger, als die Summe aus „Weiblich“ und „Männlich“.
189 Verfügungen nach § 382b und § 382c Exekutionsordnung.
190 Vgl. § 38a Abs. 8 SPG.

In der Anordnung kann jeweils die Anzahl der zu absolvierenden Beratungsstunden festgelegt werden, wobei beim Fehlen einer explizit angeordneten Anzahl von Beratungsstunden von zehn Stunden auszugehen ist. 2025 wurden in 100 Fällen bis zu zehn Stunden und in 22 Fällen über 10 Stunden Beratungszeit angeordnet.

Allgemeine Überlegungen zu Metaindikatoren

Wie einführend dargelegt, haben quantitative Daten nur eine begrenzte Aussagekraft, da sie nur das „Hellfeld" darstellen. Qualitative Studien sind erforderlich, um Erklärungen für die statistischen Daten zu finden. Auf Basis von qualitativen Untersuchungen können zudem Präventionsmaßnahmen besser hinsichtlich ihrer Wirksamkeit und Effizienz beurteilt werden.[191] Von den inhaltlich befassten Ressorts wurden in den vergangenen vier Jahren daher u. a. die nachfolgenden, einschlägigen Studien beauftragt, finanziert und veröffentlicht:

- Mayrhuber, Bergmann, Hausegger, Leitner et. al (2024). Gleichstellung in Österreich – Zahlen, Daten und Fakten; siehe insbesondere „Kapitel 7 Gleichstellungsdimension: Geschlechtsspezifische Gewalt – Gewalt gegen Frauen": Hierbei handelt es sich um ein statistisches Sammelwerk.
- Haller, Eberhardt, Temel (2023). Untersuchung Frauenmorde – eine quantitative und qualitative Analyse: Die Studienautorinnen haben in einer quantitativ angelegten Untersuchung die Frauenmorde bzw. versuchten Frauenmorde auf Basis der Polizeidaten für die Jahre 2010 bis 2020 untersucht. Zusätzlich wurden auf Basis von Gerichtsakten die vollendeten Frauenmorde in den Jahren 2016 bis 2020 einer qualitativen Untersuchung unterzogen. Dabei wurde zwischen Frauenmorden (Tötung einer Frau/eines Mädchens) und Femiziden (Frauenmord mit geschlechtsspezifischem Hintergrund) differenziert. Von insgesamt 137 vollendeten Frauenmorden wurden 100 als Femizide qualifiziert. 9 von 10 Frauenmorden und alle Femizide wurden von männlichen Tätern begangen.
- Statistik Austria (2022). Geschlechtsspezifische Gewalt gegen Frauen in Österreich. Prävalenzstudie beauftragt durch Eurostat und das Bundeskanzleramt: Hinsichtlich Darlegungen zu den Ergebnissen der Prävalenzstudie wird auf den Bereich „Vorstellung der Schwerpunkte des Themenclusters" verwiesen.
- Opfer von Partnergewalt in Kontakt mit Polizei und Justiz: In der Studie wurden die Erfahrungen mit behördlichen Maßnahmen und deren Verbesserungspotentiale im Umgang mit Opfern von Gewalt untersucht.

Die bisher vorliegenden Studien und Evaluierungen erlauben mangels ausreichender Vergleichbarkeit und Durchführungsfrequenz keine Generierung von weiteren Metaindikatoren für ein aussagekräftiges Wirkungscontrolling.

---

191 Ein Überblick über nationale Studien im einschlägigen Bereich kann der Website www.coordination-vaw.gv.at/publikationen/nationale-publikationen.html entnommen werden.

Beurteilung der Entwicklung der Gleichstellung im Themencluster

Die Beurteilung des Erfolgs von Maßnahmen zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen ist in diesem äußerst sensiblen Bereich nicht zuletzt aufgrund der Dunkelfeldproblematik schwierig. Positive oder negative Entwicklungen sind nur in längeren Zeitabständen und bei vergleichbaren Erhebungen verlässlich erkennbar.

Angesichts dieser Herausforderungen ist es umso wichtiger, gezielte und langfristige Maßnahmen zur Gewaltprävention und zum Gewaltschutz zu entwickeln und umzusetzen. Vor diesem Hintergrund hat die österreichische Bundesregierung am 23. April 2025 im Rahmen eines Ministerratsbeschlusses die Erarbeitung eines Nationalen Aktionsplans gegen Gewalt an Frauen (NAP) beschlossen. Ziel des Aktionsplans ist es, allen Frauen und Mädchen ein Leben in Sicherheit und ohne Gewalt zu ermöglichen. Als Grundlage des NAP dienten unter anderem die bereits umfassenden Vorarbeiten der „Gewaltschutzstrategie zur Koordinierung und Vernetzung mit Fokus auf Beratung gewaltbetroffener Frauen in Österreich“ (s.o.) aus dem Jahr 2024, die im Regierungsprogramm festgelegten Vorhaben, die Empfehlungen des GREVIO-Komitees, die Empfehlungen des Rechnungshofes sowie die Verpflichtungen, die aus der „EU-Richtlinie zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt“ (2024/1385) hervorgehen.

Der NAP umfasst insgesamt 158 Maßnahmen, die sämtliche Lebensbereiche von gewaltbetroffenen Frauen abdecken. Die Umsetzungsverantwortung liegt im Zuständigkeitsbereich des jeweils fachlich zuständigen Ressorts.

Anzahl der Betretungs- und Annäherungsverbote (BV/AV)

Der Höhepunkt der ausgesprochenen BV/AV wurde 2023 erreicht, seitdem ist ein rückläufiger Trend zu beobachten. Die Anzahl der BV/AV ist im Vergleich zum Vorjahr um 3,3 Prozent auf 14.101 zurückgegangen. Im Jahr 2020 lag die Anzahl noch bei 11.652. Es kann davon ausgegangen werden, dass die zahlreichen Sensibilisierungsmaßnahmen in den vergangangenen Jahren das Dunkelfeld in Richtung Hellfeld verschoben haben und somit vor allem mehr Frauen durch das Instrument geschützt wurden.

Betreuungsquote der Opferschutzeinrichtungen

Für die Finanzierung der Gewaltschutzzentren wurden im Jahr 2025 über 18 Mio. Euro aufgewendet. Die bestehenden Verträge sollen auch in Zukunft garantieren, dass alle von Gewalt betroffenen Personen Beratung und Unterstützung erhalten. Die jüngsten Auswertungen der Tätigkeitsberichte zeigen, dass im Jahr 2025 79,63 % (2024: 79,10 %) der beratenen Personen weiblich und 87,51 % (2024: 88,38 %) der gefährdenden Personen männlichen Geschlechts waren. Die Fallzahlen der Einrichtungen belegen die Notwendigkeit des jährlich anhaltend hohen Beratungsbedarfs. 2025 wurden österreichweit 23.461

Klientinnen und Klienten betreut (–1,13 % gegenüber 2024; Metaindikator Betreuungsquote der Opferschutzeinrichtungen 2025: 100 %).[192]

Frauenquote der Prozessbegleitung

Die Inanspruchnahme von Prozessbegleitung ist seit 2011 kontinuierlich angestiegen. Im Jahr 2020 kam es – aufgrund der Lockdown-Maßnahmen im Zuge der COVID-19 Pandemie – zu einem leichten Rückgang der im Rahmen der Prozessbegleitung betreuten Personen. Nach Lockerung der Pandemiebestimmungen 2022 ist ein sprunghafter Anstieg der Inanspruchnahme zu verzeichnen. 2025 gab es insgesamt eine Steigerung von 7,11 % (auf 12.809 Personen). Die Zahl der prozessbegleiteten Frauen ist in diesem Jahr um 6,1 % auf 10.051 Personen und bei den Männern um 11,1 % auf 2.756 Personen gestiegen. Nach wie vor ist die Zahl der weiblichen Opfer von Gewalt um mehr als das Dreifache höher als jene der männlichen.

Anzahl der Gewaltpräventionsberatungen auf Grund einer einstweiligen Verfügung[193]

Ein weiterer wichtiger Schritt zum Schutz von Opfern von Gewalt ist die Präventionsarbeit. Dazu wird jährlich ein hoher Ressourcenaufwand für Maßnahmen im Gewaltschutzbereich betrieben. Ein Bestandteil dessen ist die Möglichkeit einer richterlichen Anordnung von Gewaltpräventionsberatung gem. § 382 f Abs 4 EO bei Erlass einer einstweiligen Verfügung. Im Jahr 2025 wurden von den zuständigen Bezirksgerichten 122 Personen der Gewaltpräventionsberatung NEUSTART zugewiesen (OLG-Sprengel Innsbruck: 1 Fall; OLG-Sprengel Linz: 40 Fälle; OLG-Sprengel Graz: 16 Fälle; OLG-Sprengel Wien: 65 Fälle). Bei den 122 verpflichteten Personen handelt es sich um 115 Männer und 7 Frauen. Durch die einstweiligen Verfügungen, mit denen auch eine Gewaltpräventionsberatung angeordnet wurde, wurden 162 Personen geschützt. Bei den geschützten Personen handelt es sich um 119 Personen weiblichen Geschlechts und um 43 Personen männlichen Geschlechts.

Weiterführende Links

- Hilfe bei Gewalt
  - www.hilfsangebote-bei-gewalt-gegen-frauen.at
  - www.hilfe-bei-gewalt.gv.at
- Gewalt gegen Frauen – Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung: www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/gewalt-gegen-frauen.html
- Nationale Koordinierungsstelle „Gewalt gegen Frauen“: www.coordination-vaw.gv.at/
- NEUSTART: www.neustart.at/

192 Übermittelte Zahlen der Gewaltschutzzentren an das Bundeskriminalamt/Bundesministerium für Inneres sowie an die Sektion Frauenangelegenheiten und Gleichstellung im Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung.

193 Verfügungen nach § 382b und § 382c Exekutionsordnung.

15 Gesundheit

Abbildung 23: Themencluster Gesundheit



Quelle: BKA

Gleichstellungswirkangaben im Themencluster

Gleichstellungsziele	Zielerreichungsgrad	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BMASGPK: Gewährleistung der Gleichstellung aller Geschlechter in der öffentlichen Gesundheit sowie des gleichen Zugangs aller Geschlechter zur Gesundheitsversorgung mit speziellem Fokus auf geschlechterspezifische Vorsorge- und Präventionsprogramme. Prioritär ist die Verbesserung der Gesundheit aller Geschlechter unter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Unterschiede in der Gesundheitsversorgung und des Gesundheitsverhaltens (UG 24 WZ 2)	überwiegend erreicht	1 Inanspruchnahme des bundesweiten Brustkrebs-Screenings 2a Suizidrate Gesamt 2b Suizidrate Frauen 2c Suizidrate Männer	• Berücksichtigung von Genderaspekten im Rahmen der Arbeiten zu den Qualitätssystemen. • Gender- und altersdifferenzierte Datenaufbereitung, damit eine verstärkte Ausrichtung auf die unterschiedlichen Belange von Männern, Frauen und Altersgruppen im Rahmen von Gesundheitsberichten und in Folge in Forschung, Diagnostik und Therapie erfolgen kann. • Pilotierung eines Lehrganges für ein geschlechtersensibles Gesundheitssystem

Vorstellung der Schwerpunkte des Themenclusters

Geschlecht ist ein determinierender Faktor für Gesundheit und Krankheit. Obwohl Frauen eine höhere Lebenserwartung und eine geringere Mortalitätsrate aufweisen, verbringen sie mehr Jahre in schlechter Gesundheit. Bei Frauen zeigen sich bzgl. des Gesundheitsverhaltens andere Muster als bei Männern. Diese genderspezifischen Unterschiede beziehen sich u. a. auf Ernährung, Bewegung sowie auf den Konsum von Alkohol und Tabak. Überdies zeigen sich bei Frauen andere Muster der Inanspruchnahme von Gesundheitsleistungen und Frauen treten mit anderen Fragen an das Gesundheitswesen heran. Manche Aspekte der Gesundheit betreffen nur Frauen, hauptsächlich Frauen oder betreffen Frauen anders als Männer. Die Unterschiede zwischen Frauen und Männern bzgl. Gesundheit und Krankheit zeigen sich somit in Unterschieden in Verhältnis- und Verhaltensdeterminanten und in den genderbezogenen Einflüssen.

Gesundheit besteht nicht nur aus rein medizinischen Aspekten, sondern umfasst auch die körperlichen, sozialen und psychischen Aspekte. Die Einschätzung der eigenen Gesundheit gibt Aufschlüsse über das allgemeine Wohlbefinden der Befragten. Gesundheit wird dadurch ganzheitlich betrachtet und schließt psychische und soziale Einflüsse auf den Gesundheitszustand mitein. Deswegen wird als einer der Metaindikatoren der „Anteil der Frauen mit subjektiv wahrgenommener guter oder sehr guter Gesundheit“ angeführt. Zusätzlich ist es eine entscheidende Frage, ob die Lebensjahre in guter oder schlechter Gesundheit verbracht werden. Dieser Indikator liefert ein komplexeres Bild über die Gesundheit der Bevölkerung als nur die reine Lebenserwartung, da die

Entwicklung von Mortalität, Morbidität und Beeinträchtigung gleichzeitg beurteilt wird. „Gesunde Lebensjahre bei der Geburt von Frauen" wurden deswegen als Metaindikator 2 ausgewählt. Um Gleichstellung in der Gesundheit zu erreichen, müssen diese Erhebungen aus einer Geschlechterperspektive betrachtet werden. Denn Geschlecht hat an einen Einfluss auf die Gesundheit und die Gesundheitschancen der Bevölkerung. Das gesetzte Ziel für den Themencluster ist die Gewährleistung des gleichen Zugangs von Frauen und Männern zur Gesundheitsversorgung mit speziellem Fokus auf genderspezifische Vorsorge- und Präventionsprogramme. Ziele sind insbesondere die geschlechtsspezifische Gleichstellung im Gesundheitsbereich und die bedürfnisgerechte gesundheitliche Versorgung von Frauen und Männern. Hinsichtlich der hierzu getroffenen Maßnahmen sind insbesondere der Aktionsplan Frauengesundheit, der die Gesundheit von Frauen in verschiedenen Lebensphasen in den Mittelpunkt rückt und im Einklang mit den WHO-Zielen der „Strategy on women's health and well-being in the WHO European Region" (2016)[194] steht, der Frauengesundheitsbericht 2022, durch welchen Informationen zur gesundheitlichen Lage von Frauen und Mädchen in Österreich vorliegen, sowie der Verhütungsbericht 2024, eine repräsentative Bedarfserhebung zu Verhütung, als Bestandteil sexueller und reproduktiver Gesundheit, bei Frauen zwischen 14 und 45 Jahren, hervorzuheben. Doch tragen auch diverse weitere Maßnahmen zur Gleichstellung und Verbesserung der geschlechtsspezifischen bedürfnisgerechten Gesundheitsversorgung bei. Beispielsweise sind im Bereich der Vorsorgeprogramme die Inanspruchnahme der Gesundenuntersuchung durch Frauen und Männer und des Brustkrebsfrüherkennungsprogramms sowie Maßnahmen in der geschlechterspezifischen Suchtprävention und drogenbezogenen Behandlung von Relevanz.

Übergeordnete Metaindikatoren für den gesamten Themencluster

Metaindikator 1: Anteil der Frauen mit subjektiv wahrgenommener guter oder sehr guter Gesundheit

Im Rahmen von EU-SILC erhebt Eurostat jährlich die subjektive Einschätzung des Gesundheitszustandes nach dem Geschlecht in der Bevölkerung ab 16 Jahren. Die Befragten werden direkt danach gefragt, wie sie ihren eigenen Gesundheitszustand einschätzen würden. Dieser Indikator misst, wie die Menschen ihre Gesundheit insgesamt auf einer Skala von „sehr gut" bis „sehr schlecht" beurteilen.

2025 lag der Anteil der befragten Frauen, die mit „sehr gut" oder „gut" geantwortet haben in Österreich bei 66,8 Prozent. Das ist ein Anstieg von 0,5 Prozentpunkten gegenüber 2024. Bei den befragten Männern in Österreich war der Anteil mit 70,4 Prozent signifikant

194 https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/348974/WHO-EURO-2016-4173-43932-61910-eng.pdf?sequence=1 (24.06.2026).

höher, hier zeigt sich also ein Gender Gap. Für Österreich insgesamt lag der Wert bei 68,5. Sowohl bei Männern, als auch bei Frauen und unter den befragten in Österreich Lebenden insgesamt zeigt sich eine leichte Verbesserung gegenüber den Vorjahren. Für den Anteil der Frauen ist diese Entwicklung in der untenstehenden Tabelle dargestellt.

Berechnungsmethode Anteil der Frauen mit subjektiv wahrgenommener guter oder sehr guter Gesundheit

$$\text{Anteil der Frauen mit subjektiv wahrgenommener guter oder sehr guter Gesundheit} = \frac{\text{Anzahl der befragten Frauen, die eine gute oder sehr gute Gesundheit haben}}{\text{Anzahl der der befragten Frauen insgesamt}} \times 100$$

Anteil der Frauen mit subjektiv wahrgenommener guter oder sehr guter Gesundheit 2020–2025 in Österreich[195]

Jahr	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Entwicklung	73,3	71,9	68,6	67,9	66,3	66,8

Metaindikator 2: Gesunde Lebensjahre bei der Geburt von Frauen

Dieser Metaindikator stellt die Zahl an voraussichtlich verbleibenden Jahren ohne schwere oder mittelschwere gesundheitliche Probleme dar. Auch dieser Indikator wird von Eurostat erhoben. Er misst die Anzahl der verbleibenden Jahre ohne schwere oder mittelschwere gesundheitliche Probleme einer Person mit bestimmtem Alter. Der Indikator wird für Männer und Frauen bei der Geburt und im Alter von 50 und 65 Jahren berechnet. Der Indikator über die gesunden Lebensjahre setzt sich somit aus Daten zur altersspezifischen Prävalenz der gesunden bzw. kranken Bevölkerung und Daten zur altersspezifischen Sterblichkeit zusammen. Die Abwesenheit von Funktionsbeschränkungen wird als gute gesundheitliche Verfassung verstanden. Da dieser Indikator auch eine Behinderten-dimension widerspiegelt, wird er auch als behinderungsfreie Lebenserwartung (DFLE) bezeichnet.

Für 2025 liegen leider noch keine Zahlen vor. 2024 lag der Wert für die gesunden Lebensjahre bei der Geburt von Frauen bei 60,6 Jahren. In den Jahren 2022 und 2021 lag der Wert bei 61,3 Jahren, 2023 dann bei 60,5 Jahren. Im Vergleich zum Jahr 2022 und 2021 sind die gesunden Lebensjahre somit gesunken. Betrachtet man die Zahlen im EU-Vergleich, so liegen die gesunden Lebensjahre von Frauen in Österreich unter dem

195 https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_03_20/default/table?lang=de&category=sdg.sdg_03 (24.06.2026).

EU-Durchschnitt von 65,5 Jahren. Eine detailliertere Darstellung dieser Entwicklung folgt in der untenstehenden Tabelle.

Männer in Österreich konnten 2024 mit 60,2 Lebensjahren in Gesundheit rechnen. Hier ergab sich im Vergleich zum Jahr 2023 mit 60,3 gesunden Lebensjahren nur eine sehr geringe Verschlechterung. Auch in den vorrangegangenen Jahren lagen die Werte bei den Männern stets niedriger als bei den Frauen, wobei der Geschlechterunterschied im Jahr 2024 sehr gering ausfällt. Trotzdem ergibt sich bei den Lebensjahren in Gesundheit bzgl. des Gender Gap somit ein gegenteiliges Bild als bei der subjektiv wahrgenommenen Gesundheit, wobei hier darauf hingewiesen werden muss, dass Frauen allgemein eine höhere Lebenserwartung haben als Männer.

Berechnungsmethode Gesunde Lebensjahre bei der Geburt von Frauen

Gesunde Lebensjahre bei der Geburt von Frauen	=	Gesamte Lebens-erwartung einer Frau bei der Geburt	-	Durchschnittliche Anzahl der Jahre, in denen sie mit gesundheitlichen Einschränkungen lebt

Gesunde Lebensjahre bei der Geburt von Frauen 2019–2024[196]

Jahr	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Entwicklung	58,0	59,30	61,3	61,3	60,5	60,6

Beurteilung der Entwicklung der Gleichstellung im Themencluster

Im Jahr 2022 wurde von den Mitgliedstaaten der WHO-Region Europa eine Deklaration unterschrieben, die sich für die Berücksichtigung des Geschlechtsunterschieds in der Gesundheitsforschung einsetzt. Das Ziel ist, dass geschlechtliche Unterschiede in Morbidität und Mortalität sowie im Zugang zu gesundheitlicher Versorgung betrachtet werden (WHO 2001)[197]. Um eine gerechte Gesundheitsversorgung für alle Menschen zu erreichen, muss berücksichtigt werden, dass sich Frauen und Männer in Bezug auf ihre Gesundheitsthemen und ihre körperlichen und sozialen Voraussetzungen unterscheiden. Wenn man die Gesundheit von Frauen aus einer gesellschaftlichen Perspektive betrachtet, wird ersichtlich, dass Frauen und Männer in anderen Lebensrealitäten leben,

196 https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_03_11/default/table?category=sdg.sdg_03 (24.06.2026).

197 WHO (2001): Mainstreaming gender equity in health: the need to move forward. Madrid Statement. Copenhagen: World Health Organization.

die ihre Gesundheit maßgeblich beeinflussen. Das spiegelt sich in den Ergebnissen der Metaindikatoren wider[198].

Verknüpfung der Metaindikatoren: Anteil der Frauen mit subjektiv wahrgenommener guter oder sehr guter Gesundheit und Gesunde Lebensjahre bei der Geburt von Frauen

Beide Metaindikatoren sind eng miteinander verbunden. Sie messen unterschiedliche Aspekte, aber beruhen auf denselben Erfahrungsräumen von Gesundheit. Vor allem für Frauen wird dadurch sichtbar, dass die Lebenserwartung für die Lebensqualität keine aussagekräftige Kennzahl ist und andere Indikatoren betrachtet werden müssen.

Frauen haben andere Gesundheitsrisiken und ein anderes Gesundheitsverhalten als Männer. Aufgrund von geschlechterstereotypen Zuschreibungen werden sie oft fehlerhaft diagnostiziert. Oft verlaufen Erkrankungen anders oder es zeigen sich andere Symptome als bei Männern. Wenn das Geschlecht dabei nicht berücksichtigt wird, kann es zu Über-, Unter- und Fehlversorgungen kommen[199]. Das wiederum zeigt sich in den niedrigeren gesunden Lebensjahren von Frauen im Vergleich zu Männern und auch im niedrigeren Anteil der Frauen, die ihren Gesundheitszustand als sehr gut oder gut einschätzen. Denn Frauen haben zwar eine längere Lebenserwartung, verbringen aber mehr Jahre in mittelmäßiger bis schlechter Gesundheit. Sozioökonomische und gesellschaftliche Gegebenheiten haben Einfluss auf die Gesundheit von Frauen, wie zum Beispiel höhere Armutsgefährdung, Mehrfachbelastungen durch unbezahlte Sorgearbeit und Mental Load. Das Einkommen spielt eine signifikante Rolle bei der Einschätzung des Gesundheitszustands. Umso höher das Einkommen, desto besser wird der Gesundheitszustand eingeschätzt. Das Armutsrisiko von Frauen hat einen direkten Zusammenhang mit der unbezahlten Sorgearbeit, die Frauen nach wie vor hauptsächlich übernehmen. Dadurch arbeiten sie oft in Teilzeit, verdienen weniger und haben eine niedrigere Pension. Das führt zu einer vielfältigen Mehrfachbelastung, die die psychische und physische Gesundheit stark beeinflusst[200]. Um die gesunden Lebensjahre bei der Geburt von Frauen zu erhöhen und an die Jahre der Männer anzupassen, braucht es unterschiedliche Strategien. Zu allererst muss in allen Bereichen der öffentlichen Gesundheit Geschlecht als beeinflussender Faktor berücksichtigt werden, um einer chancengerechten Versorgung gerecht zu werden. Außerdem darf nicht nur in der Gesundheitsversorgung angesetzt werden, da die Gesundheit von sozialen Determinanten beeinflusst wird, wie oben beschrieben wurde. So braucht es flächendeckende Maßnahmen zu Geschlechtergleichstellung in anderen Bereichen. Das wiederum wirkt sich auf eine bessere Gesundheit für alle Menschen aus.

---

198 Gaiswinkler, S.; Antony, D.; Delcour, J.; Pfabigan, J.; Pichler, M.; Wahl, A. (2023): Frauengesundheitsbericht 2022. Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK), Wien.

199 Ebd.

200 Ebd.

Vorsorgeprogramme

Im Bereich Vorsorgeprogramme sind insbesondere die Inanspruchnahme der Gesundenuntersuchung durch Frauen und Männer sowie des Brustkrebsfrüherkennungsprogramms von Relevanz. Für das Jahr 2025 liegen noch keine Daten zur Inanspruchnahme der Gesundenuntersuchung vor, diese werden voraussichtlich im Oktober 2026 vorliegen. Es liegen aber Daten für 2024 vor, die im Vorjahresbericht noch nicht berücksichtigt werden konnten.

Im Jahr 2024 wurden bei insgesamt 1.409.861 Personen allgemeine Vorsorgeuntersuchungen durchgeführt. Im Jahr 2023 waren es 1.319.229 allgemeine Vorsorgeuntersuchungen. Es kann somit eine deutliche Steigerung der Teilnahmerate verzeichnet werden. Es nahmen 760.139 Frauen und 649.722 Männer an der Vorsorgeuntersuchung teil.

Aktionsplan Frauengesundheit

Die Gesundheitsrisiken, das Gesundheitsverhalten und die Krankheitsverläufe von Frauen unterscheiden sich signifikant von jenen der Männer. Frauen leben zwar länger, verbringen aber weniger Lebensjahre in guter Gesundheit, relativ betrachtet zu der erhöhten Lebenserwartung. Frauen sind von negativen sozioökonomischen Einflussfaktoren auf die Gesundheit, insbesondere Armut, deutlich stärker betroffen als Männer. Im Aktionsplan Frauengesundheit sind 17 Wirkungsziele und 40 Maßnahmen für mehr Chancengerechtigkeit für Frauen formuliert, die kurz-, mittel- und langfristig umgesetzt werden. Er ist entlang der verschiedenen Lebensphasen von Frauen strukturiert, enthält aber auch Maßnahmen und Wirkungsziele zu altersübergreifenden Themenstellungen: Frauengesundheit ein Leben lang, Mädchen und junge Frauen, Frauen im Erwerbsalter, ältere Frauen. Der Aktionsplan Frauengesundheit berücksichtigt das gesamte Spektrum von der Gesundheitsförderung und Prävention bis zur Krankenversorgung. Durch die fortlaufende bundesweite harmonisierte Umsetzung des Aktionsplans sollen die gesundheitlichen Chancen von Frauen nachhaltig verbessert werden.

Neben der jährlich stattfindenden Veranstaltung des „FrauenGesundheitsDialogs“ tragen die in den Bundesländern eingerichteten Focal Points entscheidend zur Umsetzung der Maßnahmen des Aktionsplans Frauengesundheit bei. Diese wurden im Jahr 2017 zur strukturellen Verankerung des Aktionsplans Frauengesundheit eingerichtet. Sie setzen sich aus den Fachpersonen für Frauengesundheit der einzelnen Bundesländer zusammen und wurden von den Landesrätinnen und Landesräten für Gesundheit und/oder für Frauen nominiert. Die Focal Points treffen sich in der Regel drei Mal im Jahr und nehmen eine koordinierende Rolle in der Umsetzungssteuerung der Themenschwerpunkte ein. Seit 2019 wurde zusätzlich der nationale Focal Point in der Gesundheit Österreich GmbH (GÖG) etabliert. 2022 wurde zudem die Koordinationsstelle Frauen- und Gendergesundheit an der Gesundheit Österreich GmbH eingerichtet, die den Nationalen Focal Point innehat. Die Koordinationsstelle unterstützt die Focal Points für Frauengesundheit in den Bundesländern, forciert nationale und internationale Vernetzungsarbeit mit relevanten

Akteurinnen und Akteuren und bündelt Expertise zum Thema Frauengesundheit. In den Focal Point Meetings sowie im FrauenGesundheitsDialog werden Herausforderungen und Fortschritte zu ausgewählten Themen aus dem Aktionsplan Frauengesundheit berichtet und diskutiert. Sowohl der FrauenGesundheitsDialog als auch die Focal Point Meetings dienen zudem dazu, relevante Akteurinnen und Akteure in Verbindung mit Frauengesundheitsmaßnahmen zu vernetzen. Auf der Website des BMASGPK kann unter „Frauen- und Gendergesundheit" (sozialministerium.at) die Dokumentation der Focal Point Meetings sowie der FrauenGesundheitsDialoge nachgelesen werden.[201] Zentrales Charakteristikum der FrauenGesundheitsDialoge ist der intersektorale Austausch und Wissenstransfer mit Personen aus Politik, Verwaltung und Praxis. Der 9. FrauenGesundheitsDialog fand am 8. Juni 2026 in der Urania Wien unter dem Titel „Mädchen und Frauen. Selbstbestimmt. Geschlechtergerechte Gesundheitsversorgung: Who cares – when it's women?!" statt. Im Mittelpunkt stand die Frage, wie eine bedarfsgerechte Gesundheitsversorgung von Mädchen und Frauen im österreichischen Gesundheitssystem gestärkt werden kann. Gesundheitsministerin Korinna Schumann und Frauenministerin Eva-Maria Holzleitner eröffneten den Dialog. Staatssekretärin Ulrike Königsberger-Ludwig verabschiedete die Veranstaltung mit zentralen Take-aways. Der Dialog lieferte zugleich wichtige Beiträge für die neu angekündigte Frauengesundheitsstrategie.

Die Fachvorträge beleuchteten zentrale Aspekte geschlechtergerechter Gesundheitsversorgung. Lea Putz-Erath stellte das Pilotprojekt INVVO „Informiert Verhüten in Vorarlberg" vor und zeigte, wie kostenfreie Verhütung und psychosoziale Verhütungsberatung sexuelle und reproduktive Gesundheit, Gesundheitskompetenz und Chancengerechtigkeit stärken können. Lucia Mair thematisierte unter dem Titel „Mind the Gap!" strukturelle Ungleichheiten im Gesundheitssystem und verdeutlichte am Beispiel von Medical Gaslighting, wie insbesondere Frauen, queere und migrantisierte Personen im medizinischen Kontext benachteiligt werden können. Lorena Dini stellte Ansätze einer gender-responsiven Primärversorgung vor und zeigte die Bedeutung frauenzentrierter Versorgungspfade über den Lebensverlauf hinweg auf. Ergänzend brachten eine Schülerin und eine Lehrerin des Gymnasiums Draschestraße die Perspektive der Schule ein und betonten die Bedeutung früher Bewusstseinsbildung zu Themen wie Gendermedizin, Endometriose, Mental Health oder Körperbildern.

In der Paneldiskussion, den Themenforen und dem Workshop wurden zentrale Handlungsfelder für die Weiterentwicklung der Frauengesundheit diskutiert. Dazu zählen niederschwellige und mehrsprachige Angebote, bessere Versorgungspfade, interdisziplinäre Zusammenarbeit, verständliche Gesundheitsinformationen sowie die stärkere Berücksichtigung unterschiedlicher Lebenslagen und Diskriminierungserfahrungen. Besonders sichtbar wurden Barrieren für Menschen mit Behinderungen sowie der Bedarf, auch andere vulnerable Gruppen, etwa sozioökonomisch benachteiligte Frauen, Personen

201 www.sozialministerium.at/Themen/Gesundheit/Frauen--und-Gendergesundheit.html (27.06.2026).

mit Migrationserfahrung oder Frauen in belastenden Lebenssituationen, gezielter zu erreichen. Thematisch standen Verhütungsberatung, Mädchen- und Frauengesundheit in der Primärversorgung sowie qualitätsgesicherte Informationen zu den Wechseljahren im Fokus.

Insgesamt machte der Dialog deutlich, dass Frauengesundheit als Querschnittsaufgabe in Versorgung, Gesundheitsförderung, Prävention, Forschung, Ausbildung und Politik verstanden werden muss. Die Frauengesundheitsstrategie bietet dafür einen wichtigen Rahmen, um bestehende Lücken zu schließen und die Perspektiven von Mädchen und Frauen systematisch einzubeziehen.

Folgende Benefits konnten in Hinblick auf die Umsetzung des Aktionsplans Frauengesundheit (durch die Aktivitäten Focal Point Meetings, FrauenGesundheitsDialog, sowie Monitoring des Aktionsplans Frauengesundheit) beobachtet werden:

- Engere Kooperation zwischen den Ressorts, NGOs, Gesundheitsanbieterinnen und Gesundheitsanbietern
- Sektorenübergreifende breitere regionale Vernetzungen
- Engere Zusammenarbeit zwischen dem Gesundheits- und Frauenressort
- Effektivere Umsetzung durch neue Kooperationen zwischen dem Gesundheits- und Frauenressort
- Guter Überblick über Aktivitäten in den Bundesländern
- Transparenz und Austausch über Aktivitäten in den anderen Bundesländern
- Bessere Koordinierung von Aktivitäten
- Strategische Schwerpunktsetzungen
- Bundesländerübergreifende Nutzung von Synergien

Gesundheitsberichterstattung

Um sich der Gleichstellung der Geschlechter weiter anzunähern und insbesondere Verbesserungen der frauen- und männerbedürfnisgerechten gesundheitlichen Versorgung zu erzielen, ist die Erhebung von geschlechterspezifischen Daten eine wesentliche Grundvoraussetzung. Das Gesundheitsressort verfolgt diesen Ansatz im Rahmen aller Projekte zur Gesundheitsberichterstattung.

Darüber hinaus wurde im Jahr 2022 ein eigener Frauengesundheitsbericht[202] erstellt. Er greift u. a. auf die alle 5–6 Jahre durchgeführte ATHIS Gesundheitsbefragung zurück und zeigt auf, dass Frauen zwar länger als Männer leben – ihre durchschnittliche Lebenserwartung beträgt knapp 84 Jahre, jene von Männern knapp 78,9 Jahre – jedoch gemäß

202 Der Frauengesundheitsbericht 2022 kann unter www.sozialministerium.at/dam/jcr:7157d267-ef16-4a8b-8861-56e9cbf54089/Frauengesundheitsbericht_2022_FINAL.pdf abgerufen werden (27.06.2026).

Selbsteinschätzung knapp 20 Jahre in mittelmäßiger bis schlechter Gesundheit verbringen, während bei Männern die Phase in schlechter Gesundheit mit knapp 15 Jahren um etwa 5 Jahre kürzer eingeschätzt wird. Haupttodesursache bei Frauen (wie auch bei Männern) sind Erkrankungen des Herz-Kreislauf-Systems. Bei Frauen liegt der Anteil mit 35,7 Prozent aller Todesfälle leicht über dem Anteil der Männer mit 32,9 Prozent. Trotzdem gelten Herz-Kreislauf-Erkrankungen als typisch männliche Erkrankungen. Dies liegt unter anderem an den unterschiedlichen Symptomen, der oft verspäteten Diagnosestellung und möglicherweise auch an höheren Stressbelastungen bei Frauen. Es bedarf daher einer stärkeren Sensibilisierung von medizinischem Personal bzgl. geschlechterspezifischer Unterschiede, aber auch geschlechtsspezifische Präventionsansätze, etwa hinsichtlich des Umgangs mit psychischen Belastungen, sind notwendig.

Geschlechtsspezifische Analysen im Gesundheitsbereich sind also wichtig. Gesundheitsberichte greifen die für eine umfassende Beschreibung der Bevölkerungsgesundheit erforderliche Differenzierung nach Geschlecht und anderen Parametern (wie z. B. sexueller Orientierung) nach und nach auf. Eine umfassende Betrachtung der Frauengesundheit bedarf etwa auch der Behandlung von Themen wie Menstruationsgesundheit oder Wechseljahren. Für Frauen und Männer sind zukünftig Themen der psychischen Gesundheit wie Selbstbild, unbezahlte Sorgearbeit, Mental Load und die Auswirkungen der Arbeits- und Lebensbedingungen, aber auch das Thema sexuelle Gesundheit geschlechtsspezifisch zu analysieren, sodass von den Ergebnissen geschlechtsspezifische Handlungsempfehlungen abgeleitet werden können.

Die regelmäßige Datenerhebung über Frauengesundheit ist ein wichtiges frauengesundheitspolitisches Ziel. Klassische Gesundheitsberichte folgen in der Regel herkömmlichen Gesundheitsparametern, die historisch immer noch an einem auf Männer orientierten Blick ausgerichtet sind.

Im Aktionsplan Frauengesundheit wird unter dem Wirkungsziel 13 sowie der dazugehörigen Maßnahme 27 sexuelle und reproduktive Gesundheit erfasst. Niederschwelliger Zugang zu Verhütungsmitteln trägt maßgeblich zur sexuellen und reproduktiven Gesundheit sowie Selbstbestimmung bei. Es wurde eine repräsentative Bedarfserhebung zu Verhütung bei Frauen im Alter zwischen 14 und 45 Jahren durchgeführt. Zusätzlich zeigt der Bericht[203], dass Frauen nicht nur die körperlichen und psychischen Konsequenzen tragen, sondern die finanzielle Verantwortung ebenfalls mehrheitlich bei ihnen liegt. Die Ergebnisse liefern wertvolle Erkenntnisse über den aktuellen Stand des Bedarfs und der Versorgung der Verhütung in Österreich. Das BMASGPK fördert seit Juni 2024 das Pilotprojekt INVVO in Vorarlberg, bei welchem bis Dezember 2026 ungefähr 3.000 Frauen kostenlose Verhütungsmittel und Verhütungsberatung erhalten. Das Projekt wird von

203 Der Verhütungsbericht 2024 kann unter folgendem Link abgerufen werden: www.sozialministerium.at/Themen/Gesundheit/Frauen--und-Gendergesundheit.html (27.06.2026).

der Koordinationsstelle für Frauen- und Gendergesundheit wissenschaftlich begleitet und evaluiert. Die aus dem Projekt gewonnen Erkenntnisse sollen Informationen für eine Skalierung österreichweit liefern.

Menstruationsgesundheit umfasst eine Vielzahl von Dimensionen, die das Wohlbefinden von menstruierenden Personen beeinflussen. Bislang gab es in Österreich wenig Daten und Informationen zur Situation rund um Menstruationsgesundheit. Der Menstruationsgesundheitsbericht 2024[204] liefert ein umfassendes Bild zur Situation in Österreich. Dabei wird im Zusammenhang mit der Menstruationsgesundheit der Fokus auch auf die Wechseljahre und Endometriose gesetzt. Zudem wurde eine Erklärvideo zu Menstruationsgesundheit erstellt, welches Basisinformationen zu Menstruation, Endometriose und Wechseljahre und die richtigen Anlaufstellen erhält. Es wurde in 13 Sprachen übersetzt[205].

Über klassische Gesundheitsberichte hinausgehend, wurde 2022 erstmals die gesundheitliche Lage von lesbisch, schwulen, bisexuellen, trans, inter* und queeren Personen in Österreich erhoben. Diese Personengruppe erfährt oft Diskriminierung im Gesundheitssystem und verzichtet oft aus Angst auf die Inanspruchnahme von medizinischen Leistungen. Zu Gesundheitszustand, Diskriminierungserfahrungen, Gesundheitsversorgung und gesundheitsförderlichen Faktoren liegen detaillierte Resultate vor.

Rund 50 Prozent der Befragten gaben an, im Gesundheitssystem von Diskriminierung betroffen zu sein. Es gibt somit einen eindeutigen Bedarf an gezielten Maßnahmen zur Kompetenzförderung von Gesundheitspersonal im Bereich LGBTIQ+. Das 2024 veröffentlichte LGBTIQ+ Schulungstool[206] für Gesundheitspersonal schließt an dem im Bericht identifizierten Handlungsbedarf an. Über ein neues E-Learning Tool haben Personen, die in Gesundheitsberufen beschäftigt sind, die Möglichkeit, sich zur Gesundheitsversorgung von LGBTIQ+ Personen weiterzubilden und bestehendes Wissen zu vertiefen.

Da Geschlecht eine zentrale Determinante der Gesundheit ist und Geschlechtersensibilität ein Kernelement für eine personenzentrierte Versorgung, Gesundheitsförderung und Pflege ist, wird im Herbst erstmalig an der Gesundheit Österreich GmbH im Rahmen der Agenda Gesundheitsförderung ein Train-the-Trainer-Lehrgang zum Geschlechtersensiblen Gesundheitssystem angeboten. Der Lehrgang richtet sich an Personen, die in der Lehre zu Gesundheitsberufen tätig sind. Die Teilnehmenden lernen, Geschlechtersensibilität in die Lehre einzubauen, um die Gender- und Diversitätskompetenz von Studierenden,

---

204 Siehe https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=803&attachmentName=Menstruationsgesundheitsbericht_2024.pdf (27.06.2026).

205 Video: Informationen zur Menstruation – Wohin bei Fragen und Beschwerden? | Gesundheitsportal: www.gesundheit.gv.at/service/videos/gesundheitssystem/informationen-zur-menstruation.html, (27.06.2026).

206 Weiterführende Informationen und Zugang zum E-Learning Tool finden Sie unter: www.gesundheit.gv.at/service/professional/e-learning-tool-lgbtiq.html (27.06.2026).

Auszubildenden und im Team zu stärken. Sie bekommen einen Überblick über Forschung und Praxis zu Geschlecht und Gesundheit. Ihnen wird auch die Möglichkeit geboten, sich mit anderen Lehrenden der Gesundheitsberufe auszutauschen und zu vernetzen[207].

Suizidraten nach Geschlecht

In Österreich, wie auch international, suizidieren sich deutlich mehr Männer als Frauen.[208] Die Suizidrate ist bei Männern insgesamt mehr als dreifach so hoch wie bei Frauen. In jüngeren Jahren und im hohen Alter ist das Überwiegen männlicher Suizide noch stärker ausgeprägt: So liegt das Verhältnis der Suizidraten von Männern zu denen der Frauen in den Altersgruppen zwischen 15 und 40 Jahren bei 4:1. Im hohen Alter steigt dieses Verhältnis noch weiter an: So liegt die Ratio bei den über 85-Jährigen bei mehr als 6:1. Bei Frauen sind allerdings Suizidversuche ohne tödlichen Ausgang häufiger.[209]

Die Gründe und Erklärungsmodelle für das erwähnte Verteilungsmuster werden wissenschaftlich stark debattiert. Einerseits wird in den Raum gestellt, dass Männer häufiger Methoden verwenden, die letal sind und mit einer größeren Wahrscheinlichkeit zum Tode führen. Die Verwendung weniger letaler Methoden würde auch einen möglichen Erklärungsrahmen dafür liefern, dass es bei Frauen im Allgemeinen im Vergleich zu Männern häufiger beim nicht-letalen Suizidversuch bleibt.[210] Andererseits zeigt sich bei Männern eine höhere Prävalenz von Alkohol und Substanzmissbrauch, was einen Einfluss auf die höhere Suizidrate haben könnte, da Alkohol enthemmend wirken kann und kritische Selbstkontrolle vermindert.[211] Überdies sind Männern häufig zögerlicher, sich in medizinische Betreuung zu begeben und Hilfsangebote in Anspruch zu nehmen.[212] Auch die Verarbeitung von Suizidalität wird nach Geschlecht unterschiedlich beschrieben. So wird diskutiert, dass Männer eher externalisieren durch z. B. impulsives, aggressives Verhalten, sowie Substanzmissbrauch, während Frauen eher internalisierte Verhaltensmuster zeigen (wie z. B. durch Angst, Depression oder PTBS).[213] In der Literatur zeigt sich jedoch, dass der Effekt einer psychologischen oder psychotherapeutischen Behandlung bei Frauen und Männern ähnlich ist.[214]

---

207 Weiterführende Informationen finden Sie unter: Train-the-Trainer-Lehrgang Geschlechtersensibles Gesundheitssystem 2025 | Agenda Gesundheitsförderung): https://goeg.at/Gendersensibles%20Gesundheitssystem_ttt, (09.09.2026).

208 https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30635683/, https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37930559/ und https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC12224573/ (08.07.2026).

209 https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37930559/ und https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC12224573/ (08.07.2026).

210 https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36293891/ und https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30635683/ (08.07.2026).

211 https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC12224573/ (08.07.2026).

212 https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30635683/ und https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC12224573/ (08.07.2026).

213 https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30635683/ und https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC12224573/ (08.07.2026).

214 https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC12224573/ (08.07.2026).

Sowohl für Frauen als auch Männer stellen psychische Erkrankungen den größten Risikofaktor für Suizidalität dar.[215] Das Risiko für einen Suizid ist außerdem bei Männern und Frauen kurz nach einer Klinikentlassung aufgrund einer psychischen Erkrankung erhöht.[216] Des Weiteren können negative Lebensereignisse, wie z. B. Trennung oder Scheidung zu einem erhöhten Risiko führen.[217]

Bei Frauen zeigen sich zusätzliche Risikofaktoren wie eine posttraumatische Belastungsstörung, Essstörungen oder Gewalterfahrungen in Beziehungen.[218] Bzgl. der Suizidalität bei Männern sind Substanzmissbrauch, niedriger sozioökonomischer Status und Beziehungsstatus „Single“ sowie Isolation oder Einsamkeit und der Zugriff auf Suizidmittel besondere Risikofaktoren.[219] Auf Gesamtpopulationsebene werden Arbeitslosigkeit, ein ruraler Wohnort, soziale Deprivation und Medienberichte von Suizid als relevante Faktoren beschrieben.[220]

Rezente Trends lassen auf eine Veränderung in der Entwicklung hinsichtlich Suizidalität vermuten. So zeigt sich bei Trends von Suizidalität im jungen Alter, dass diese bei jungen Frauen mehr zunimmt als bei Männern. Außerdem zeigt sich bei Personen mit einer nicht-binären oder transgender Identität ein erhöhtes Risiko für Suizidalität.[221]

Standardisierte Raten (pro 100.000 EW) gesamt und nach Männern und Frauen 2019–2024 (ohne assistierte Suizide)

Jahr	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Gesamt	13,0	12,5	13,0	14,0	14,0	14,0
Männer	21,0	20,0	21,0	23,0	22,0	22,0
Frauen	5,0	4,9	4,6	6,0	5,0	5,0

215 https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30635683/ und https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30390504/ (08.07.2026).
216 https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28564699/ (08.07.2026).
217 https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30635683/ (08.07.2026).
218 https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30635683/ (08.07.2026).
219 https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30635683/ (08.07.2026).
220 https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC12224573/ und https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32188637/ (08.07.2026).
221 https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37930559/ (08.07.2026).

Geschlechterspezifische Suchtprävention und drogenbezogene Behandlung

Wie in der „Österreichischen Sucht (Präventions)Strategie“ [222] aus dem Jahr 2015 ausgeführt wird, muss eine geschlechtssensible Grundhaltung mit dem Ziel, geschlechtsspezifischen Benachteiligungen entgegenzuwirken, auch im Zusammenhang mit Suchtprävention und Suchthilfe eine zentrale Rolle spielen. Das erfordert von den Akteurinnen und Aktueren im Suchthilfesystem ständige Aufmerksamkeit und kontinuierliche Reflexion des eigenen Verhaltens im Umgang mit Klientinnen und Klienten bzw. Patientinnen und Patienten, mit Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartnern sowie mit dem Kollegium in Richtung Gleichwertigkeit der Geschlechter in Denken, Sprache und Handeln. Aktive Maßnahmen, um Gender-Mainstreaming zu fördern, müssen ergriffen werden. Die geschlechtsspezifisch unterschiedliche Sozialisation muss in allen Interventionsfeldern berücksichtigt werden.

Im jährlichen Bericht zur Drogensituation in Österreich („Drogenbericht“)[223], welcher im Auftrag der BMASGPK durch die GÖG erarbeitet wird, finden sich einige Ausführungen zu geschlechterspezifischer drogenbezogener Behandlung. Die Möglichkeit, ein geschlechterspezifisches Angebot in Anspruch zu nehmen, ist gerade hinsichtlich der Behandlung drogenabhängiger Frauen (unter anderem in Hinblick auf den Gewaltschutz) hochrelevant. Der Verein Dialog bietet beispielsweise eigene Beratungszeiten für Frauen (Frauensache), sowie Mutter-Kind-Gruppen und Beratungen für Schwangere mit einer Abhängigkeit an, in denen keine Männer in der Einrichtung anwesend sind. Das Café Valerie, das vom Kontaktladen & Streetwork[224] der Caritas organisiert wird, findet wöchentlich in einem der breiten Öffentlichkeit zugänglichen Lokal in unmittelbarer Nähe der wichtigsten Szenetreffpunkte in Graz statt. Das Angebot richtet sich an Frauen und Mütter mit Suchtmittelgebrauch und möchte einen Beitrag zu mehr gesellschaftlicher Teilhabe, Vernetzungsmöglichkeit und Selbstfürsorge für diese Frauen leisten. In Vorarlberg (Stiftung Maria Ebene) gibt es für Frauen die Möglichkeit, an der psychotherapeutisch geleiteten Frauengruppe „Sucht/Trauma“ im Clean Bregenz[225] teilzunehmen. Das Schweizer Haus Hadersdorf bietet mit der dezentralen Außenstelle Gesundheitsgreisslerei[226] eine ambulante Therapieeinrichtung von Frauen für Frauen an. Frauenspezifisch orientiert wird dort ein geschützter Rahmen für Frauen mit einer Abhängigkeitserkrankung (Alkohol und/oder illegale Substanzen) geboten, die eine Behandlung, Betreuung oder Rehabilitation suchen. Weiters ist auch der Verein Grüner Kreis[227] zu nennen, der unter anderem eigene Häuser

222 Siehe https://www.sozialministerium.gv.at/Themen/Gesundheit/Drogen-und-Sucht/Praevention-und-Therapie.html (05.06.2026).
223 Siehe Berichte zur Drogensituation in Oesterreich: https://www.sozialministerium.gv.at/Themen/Gesundheit/Drogen-und-Sucht/Suchtmittel-NPS-Drogenausgangsstoffe/Berichte-und-Statistiken/Berichte-zur-Drogensituation-in-Österreich.html, (05.06.2026).
224 Siehe www.caritas-steiermark.at/hilfe-angebote/menschen-in-not/suchthilfe/kontaktladen-streetwork-im-drogenbereich (05.06.2026).
225 Siehe https://clean.mariaebene.at/einladung (05.06.2026).
226 Siehe https://diegesundheitsgreisslerei.at (05.06.2026).
227 Siehe https://gruenerkreis.at/de (05.06.2026).

für Frauen und für Eltern mit Kindern betreibt. Für substanzabhängige Schwangere und Mütter mit Kleinkindern gibt es auch im stationären Sektor bereichsübergreifende Maßnahmen zur Verbesserung der gesundheitlichen Situation von Müttern und Neugeborenen. Dazu gehören Angebote in Wien im Rahmen des multiprofessionellen, interdisziplinären Betreuungsmodells des Allgemeinen Krankenhauses[228], die Therapiestation Erlenhof[229] (pro mente Oberösterreich) sowie weiterer Einrichtungen.

Weiterführende Links

- Frauen und Gendergesundheit allgemein: www.sozialministerium.at/Themen/Gesundheit/Frauen--und-Gendergesundheit.html
- Aktionsplan Frauengesundheit: www.sozialministerium.at/dam/jcr:9334268b-5282-4444-855e-e62391561895/aktionsplan_frauengesundheit.pdf
- Frauengesundheitsbericht: www.sozialministerium.at/dam/jcr:7157d267-ef16-4a8b-8861-56e9cbf54089/Frauengesundheitsbericht_2022_FINAL.pdf
- LGBTIQ+ Gesundheitsbericht: www.gesundheit.gv.at/dam/jcr:1f1c5f5a-d437-4f96-963c-5a9c744228c3/LGBTIQ+%20Gesundheitsbericht%202022.pdf
- LGBTIQ+ E-Learning Tool für Gesundheitspersonal: www.gesundheit.gv.at/service/professional/e-learning-tool-lgbtiq.html
- Video mit Informationen zu Menstruation: www.gesundheit.gv.at/service/videos/gesundheitssystem/informationen-zur-menstruation.html
- Weiterführende Informationen zum Train-the-Trainer Lehrgang „Geschlechtersensibles Gesundheitssystem“: https://goeg.at/Gendersensibles%20Gesundheitssystem_ttt
- Suizidbericht 2025: www.sozialministerium.gv.at/dam/jcr:266e2eef-0a0a-4e30-95eb-b68142b6a95a/Suizidbericht%202025.pdf
- Sucht und Drogen allgemein: www.sozialministerium.at/Themen/Gesundheit/Drogen-und-Sucht
- Österreichische Suchtpräventionsstrategie: www.sozialministerium.at/Themen/Gesundheit/Drogen-und-Sucht/Pr%C3%A4vention-und-Therapie.html
- Bericht zur Drogensituation in Österreich 2025: www.sozialministerium.gv.at/dam/jcr:8e681350-ad91-42ae-951c-a4524eeb890e/Bericht%20zur%20Drogensituation%202025_bf.pdf
- Menstruationsgesundheitsbericht 2024: https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=803&attachmentName=Menstruationsgesundheitsbericht_2024.pdf

228 Siehe www.akhwien.at/ (05.06.2026).
229 Siehe www.sucht-promenteooe.at/angebote/therapieeinrichtung/therapiestation-erlenhof (05.06.2026).

16 Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung

Abbildung 24: Themencluster Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung



Quelle: BKA

Gleichstellungswirkangaben im Themencluster

* nicht gleichstellungsrelevant

Gleichstellungsziele	Zielerreichungsgrad	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
PrK: Unterstützung bei der Sensibilisierung der Öffentlichkeit für die Bedeutung demokratischer Prozesse, der sozialen Ausgewogenheit und der Gleichstellung von Frauen und Männern (UG 01 WZ 1)	überwiegend erreicht	1 Unterstützung bei der Sensibilisierung der Öffentlichkeit für die Bedeutung demokratischer Prozesse, der sozialen Ausgewogenheit und der Gleichstellung von Frauen und Männern.	• Begegnungsveranstaltungen des Bundespräsidenten in der Präsidentschaftskanzlei (SchülerInnentag, SeniorInnentag, Tag der offenen Tür), öffentliche Termine etc.
Parl: Förderung der Public Awareness (= Schaffung einer möglichst breiten Öffentlichkeit) für die Bedeutung der Partizipation in einer Demokratie unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechterdemokratie und Diversität (UG 02 WZ 3)	zur Gänze erreicht	1 Anzahl der Veranstaltungen mit genderspezifischen/Diversitäts-Bezug 2 Teilnehmer:innen am Führungsformat „Parlamentarismus und Frauen“ 3 Anteil der weiblichen Referentinnen und Expertinnen bei Veranstaltungen 4a Anzahl der jugendlichen Teilnehmer:innen (nach Geschlecht) an der Demokratiewerkstatt Gesamt 4b Anzahl der jugendlichen Teilnehmer:innen (nach Geschlecht) an der Demokratiewerkstatt Frauen 4c Anzahl der jugendlichen Teilnehmer:innen (nach Geschlecht) an der Demokratiewerkstatt Männer 5 Anteil der Frauen an den Mitgliedern des Nationalrates und Bundesrates	• Dialogformate zu diversitätsspezifischen Themen zur Förderung des Austauschs verschiedener gesellschaftlicher Gruppen sowie Expert:innen mit dem Parlament (inkl. Mandatar:innen, Klubs und Mitarbeiter:innen der Parlamentsdirektion)
VfGH: Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Frauen und Männern (UG 03 WZ 3)	zur Gänze erreicht	1 Umgesetzte Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	• Optimale technische Ausstattung sowie Gewährleistung des hohen Sicherheitsstandards für alle Telearbeitsplätze

Gleichstellungsziele	Zielerreichungsgrad	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
VwGH: Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Frauen und Männern (UG 04 WZ 3)	überplanmäßig erreicht	1a Anzahl von Homeoffice-Plätzen unter angestrebter Berücksichtigung der gleichmäßigen Aufteilung zwischen Frauen und Männern, Beachtung von Betreuungspflichten und Qualitätskriterien Gesamt 1b Anzahl von Homeoffice-Plätzen unter angestrebter Berücksichtigung der gleichmäßigen Aufteilung zwischen Frauen und Männern, Beachtung von Betreuungspflichten und Qualitätskriterien Frauen 1c Anzahl von Homeoffice-Plätzen unter angestrebter Berücksichtigung der gleichmäßigen Aufteilung zwischen Frauen und Männern, Beachtung von Betreuungspflichten und Qualitätskriterien Männer	• Homeoffice wird nun auch bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Justizverwaltung angewendet.
VA: Annäherung an eine ausgewogene geschlechtergerechte Verteilung zwischen Beschwerdeführerinnen und Beschwerdeführern unter Berücksichtigung bestehender Rahmenbedingungen (UG 05 WZ 1)	zur Gänze erreicht	1 Anteil der von Frauen eingebrachten Beschwerden am gesamten Beschwerdeaufkommen	• Verstärkte, insbesondere auf den Genderaspekt abgestimmte Öffentlichkeitsarbeit, z. B. Ansprechen eines jüngeren Zielpublikums
RH: Unterstützung von Gleichstellung in der Gesellschaft (UG 06 WZ 5)	überplanmäßig erreicht	1 Veröffentlichte Berichte mit Gleichstellungs- und/oder Diversitätsaspekten inklusive Barrierefreiheit 2 Umgesetzte, teilweise umgesetzte bzw. zugesagte Empfehlungen mit Gleichstellungs- und/oder Diversitätsaspekten inklusive Barrierefreiheit auf Basis von Mitteilungen der überprüften Stellen (Nachfrageverfahren, ein Jahr nach Berichtsveröffentlichung)	• Erstellung des Berichtes über die durchschnittlichen Einkommen und zusätzlichen Leistungen für Pensionen der öffentlichen Wirtschaft des Bundes (Einkommensbericht)

Gleichstellungsziele	Zielerreichungsgrad	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BKA: Das Bundeskanzleramt sichert als Kompetenz-, Service- und Informationszentrum die abgestimmte und ausgewogene Koordination des Personal- und Organisationsmanagements im Bundesdienst auch im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter (UG 10 WZ 4)	zur Gänze erreicht	1a Pensionsantrittsalter der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten Gesamt 1b Pensionsantrittsalter der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten Frauen 1c Pensionsantrittsalter der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten Männer 2a Anzahl der im Bundesdienst beschäftigten Menschen mit Behinderungen (Grad der Behinderung ab 50 %) Gesamt 2b Anzahl der im Bundesdienst beschäftigten Menschen mit Behinderungen (Grad der Behinderung ab 50 %) Frauen 2c Anzahl der im Bundesdienst beschäftigten Menschen mit Behinderungen (Grad der Behinderung ab 50 %) Männer 3 Frauenanteil in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen im Bundesdienst	• Weiterentwicklung des öffentlichen Diensts unter besonderer Berücksichtigung von Gleichstellungs- und Inklusionsagenden (Gleichstellungsmaßnahme)
BMEIA: Förderung der politischen und wirtschaftlichen Ermächtigung von Frauen in den Schwerpunktländern und -regionen der Österreichischen Entwicklungszusammenarbeit (UG 12 WZ 3)	überplanmäßig erreicht	1 Anteil der Programme/Projekte der österreichischen Entwicklungszusammenarbeit zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter 2 Anzahl von laufenden gender-relevanten Projekten in den Schwerpunktländern und -regionen der österreichischen Entwicklungszusammenarbeit 3 Anzahl der Personen, die durch gender-relevante Projekte der österreichischen Entwicklungszusammenarbeit erreicht werden 4 Anzahl der Initiativen zur Stärkung der Menschenrechte, insbesondere der Rechte von Frauen und Kindern, die Österreich eingebracht oder an denen Österreich aktiv mitgearbeitet hat	• Durchführung von EZA-Projekten deren Hauptziel die Gleichstellung der Geschlechter in den OEZA-Schwerpunktländern und -regionen ist

Gleichstellungsziele	Zielerreichungsgrad	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BMEIA: Prägung eines innovativ-kreativen Österreichbildes im Rahmen der Auslandskultur-politik (UG 12 WZ 4)	überplanmäßig erreicht	1 Anzahl der Veranstaltungen der österreichischen Auslandskultur-institutionen (Kulturpolitische Sektion des BMEIA, Kulturforen, Botschaften, Konsulate, Österreich-Bibliotheken, Österreich-Institute), die unterstützt oder organisiert werden 2a Anzahl der Künstlerinnen und Künstler sowie Wissen-schaftlerinnen und Wissenschaftler, die im Ausland präsentiert werden Gesamt 2b Anzahl der Künstlerinnen und Künstler sowie Wissen-schaftlerinnen und Wissenschaftler, die im Ausland präsentiert werden Frauen 2c Anzahl der Künstlerinnen und Künstler sowie Wissen-schaftlerinnen und Wissenschaftler, die im Ausland präsentiert werden Männer 3 Anzahl der Kooperationspartner für kulturelle und wissenschaftliche Projekte im Ausland	• Durchführung und Unterstützung kultureller und wissenschaftlicher Projekte weltweit und in Österreich mit angestrebter Erreichung eines möglichst paritätischen Frauen-anteils unter den präsentierten österreichischen Künstlerinnen und Künstlern sowie Wissen-schaftlerinnen und Wissenschaftlern insbesondere mithilfe des neuen Frauenförderungsprogramms „Calliope. Join the Dots“.
BMWKMS: Sport als Motor zur Förderung unterrepräsentierter Gesellschaftsgruppen (UG 17 WZ 4)	zur Gänze erreicht	1 Aufbau eines Expertinnen-Pools zur künftigen Etablierung von Frauen in Funktionen des Spitzensports aufgrund des Gender Trainee Programms 2 Installierte Bewegungs- und Informationscoaches zur Aktivierung und Sensibilisierung von Menschen mit Behinderung für Bewegung und Sport 3 Innovationscall: Sportförderung in den Bereichen Inklusion, Integration und Gleichstellung	• Sportförderung im Rahmen des Förderprogramms Dream Teams – das Kraftpaket für die Frauenligen

Gleichstellungsziele	Zielerreichungsgrad	Kennzahlen	Gleichstellungsmaßnahmen
BMFWF: Verbesserung der umfassenden Gleichstellung einschließlich der ökonomischen Gleichstellung der Frauen, Weiterentwicklung der Antidiskriminierung und Eindämmung von Gewalt. (UG 31 WZ 5)	zur Gänze erreicht	1 Beratung und Unterstützung von gewaltbetroffenen Frauen und Mädchen in den Gewaltschutzzentren Österreichs 2 Flächendeckende Versorgung Österreichs mit Frauenberatungseinrichtungen 3 Bundes-Frauenanteil in Aufsichtsgremien von Unternehmen, an denen der Bund mit 50 % und mehr beteiligt ist 4 Nutzen der (Informationsvermittlungs-, Bildungs- und Bewusstseinsbildungs-) Angebote des Österreichischen Fonds zur Stärkung und Förderung von Frauen und Mädchen (ÖFF)	• Bereitstellung eines qualitätsgesicherten Beratungs- und Betreuungsangebots durch die österreichweiten Gewaltschutzzentren für gewaltbetroffene Frauen und Mädchen. • Koordinierung von Maßnahmen und Programmen zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen gemäß der Istanbul-Konvention nach Artikel 7. • Erhebung des Nutzens für die von den Frauen- und Mädchenberatungseinrichtungen beratenen Frauen und Mädchen zur Stärkung der Selbstbestimmung und Förderung der Chancengleichheit in allen Gesellschaftsbereichen. • Erhebung der Zufriedenheit bei den (Informationsvermittlungs-, Bildungs- und Bewusstseinsbildungs-) Angeboten des Frauenfonds.
BMWKMS: Gewährleistung nachhaltig stabiler Rahmenbedingungen für die zeitgenössische Kunst und deren Vermittlung (UG 32 WZ 1)	zur Gänze erreicht	1 Anteil von Frauen an der Einzelpersonenförderung des Bundes im Kunstbereich 2 Einzelmobilitäten der Künstler:innen in das Ausland* 3 Nachwuchsförderung: Anteil von jungen Frauen an den Startstipendien des Bundes für junge Künstler:innen 4 Internationale Verleiheinsätze von innovativen Filmen*	• Gender Budgeting im Österreichischen Filminstitut (ÖFI) in einem Etappenplan bis Ende des Jahres 2024 etablieren (Gleichstellungsmaßnahme) • Fairness-Prozess des Bundes, insbesondere die Umsetzung von Fair Pay bei der Förderungsvergabe

Vorstellung der Schwerpunkte des Themenclusters

Die Gleichstellungsziele im Themencluster befassen sich auf unterschiedlichen Ebenen und an unterschiedlichen gesellschaftlichen Schnittstellen mit Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung. Eine generelle Bewusstseinsbildung in der Gesellschaft für Geschlechtergerechtigkeit ist unerlässlich, um stereotype Rollenbilder, tradierte Verhaltensmuster und gesellschaftliche Konventionen aufzubrechen. Die Kompetenz, gleichstellungsorientiert denken und handeln zu können, soll durch verschiedene Maßnahmen vermittelt werden und im Sinne eines Multiplikationseffektes zu einer Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter in Österreich und international beitragen. Der Fokus des Themenclusters „Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung“ liegt insgesamt stark auf der nachhaltig wirksamen Gestaltung einer geschlechtergerechten Zukunft. Eine wichtige Voraussetzung hierfür ist, dass sich sukzessive der Anteil der Geschlechter

in gesetzgebenden Organen und in der Bundesregierung sowie den Regierungen der Bundesländer ausgewogen entwickelt.

Die Gleichstellungsziele, Kennzahlen und Maßnahmen im Themencluster loten zahlreiche Themen aus, deren Genderrelevanz nicht unmittelbar sichtbar zu sein scheint. Hier ist die geschlechterspezifische Datenerhebung und -erfassung oft ein erster Schritt zur Sensibilisierung und um Handlungsbedarf aufzuzeigen. Seit dem Berichtsjahr 2023 wird im Themencluster „Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung“ ein Metaindikator abgebildet. Zusätzlich werden – wie auch in den vorangegangenen Berichten – nach außen gerichtete Best-Practice-Beispiele der Ressorts bzw. Obersten Organe abgebildet. Innerhalb des Themenclusters gibt es Überlegungen, mittelfristig weitere Metaindikatoren in das Berichtskapitel aufzunehmen.

Die Bundesverwaltung trägt durch Anreize, Aktivitäten und Programme für die Bevölkerung generell oder für spezielle Gruppen (z. B. Expertinnen, Mädchen, Künstlerinnen, Migrantinnen, Sportlerinnen) zur Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung bei. Einige dieser Maßnahmen dienen zudem der Umsetzung des Gender Budgeting, beispielsweise im Kunst- und Kulturbereich.

Auf supranationaler, also auf der Ebene der Europäischen Union (EU) und internationaler Ebene nimmt Österreich Einfluss auf Entscheidungen, welche die Gleichberechtigung der Geschlechter vorantreiben, etwa im Rahmen von Schlussfolgerungen und Resolutionen. Im Sinne dieser Zielsetzungen werden auch Projekte in Kooperationsländern (mit-)finanziert. Das zeugt vom österreichischen Engagement bei der Umsetzung der Agenda 2030 mit deren 17 Nachhaltigen Entwicklungszielen (Sustainable Development Goals, SDGs) der Vereinten Nationen (VN).

Übergeordneter Metaindikator für den gesamten Themencluster

Metaindikator: Sitze von Frauen in nationalen Parlamenten und Regierungen

Die ausgewogene Vertretung von Frauen in gesetzgebenden Organen, der Bundesregierung und den Landesregierungen trägt wesentlich zur Bewusstseinsbildung und Kompetenzentwicklung in Gleichstellungsfragen bei. In demokratischen und politischen Entscheidungsprozessen begünstigt sie einen Perspektivenwechsel und die nachhaltig wirksame Gestaltung einer geschlechtergerechten Zukunft. Der nachfolgende Indikator wird innerhalb aller Mitgliedstaaten der EU und der OECD erhoben, wodurch die internationale Vergleichbarkeit des österreichischen Status ermöglicht wird.

Berechnungsmethode Metaindikator: Sitze von Frauen in nationalen Parlamenten und Regierungen

$$\text{Frauenanteil in nationalen Parlamenten und Regierungen in \%} = \frac{\text{Anzahl der weiblichen Abgeordneten und Regierungsmitglieder auf Länder- und Bundesebene}}{\text{Gesamtzahl der Abgeordneten und Regierungsmitglieder auf Länder- und Bundesebene}} \times 100$$

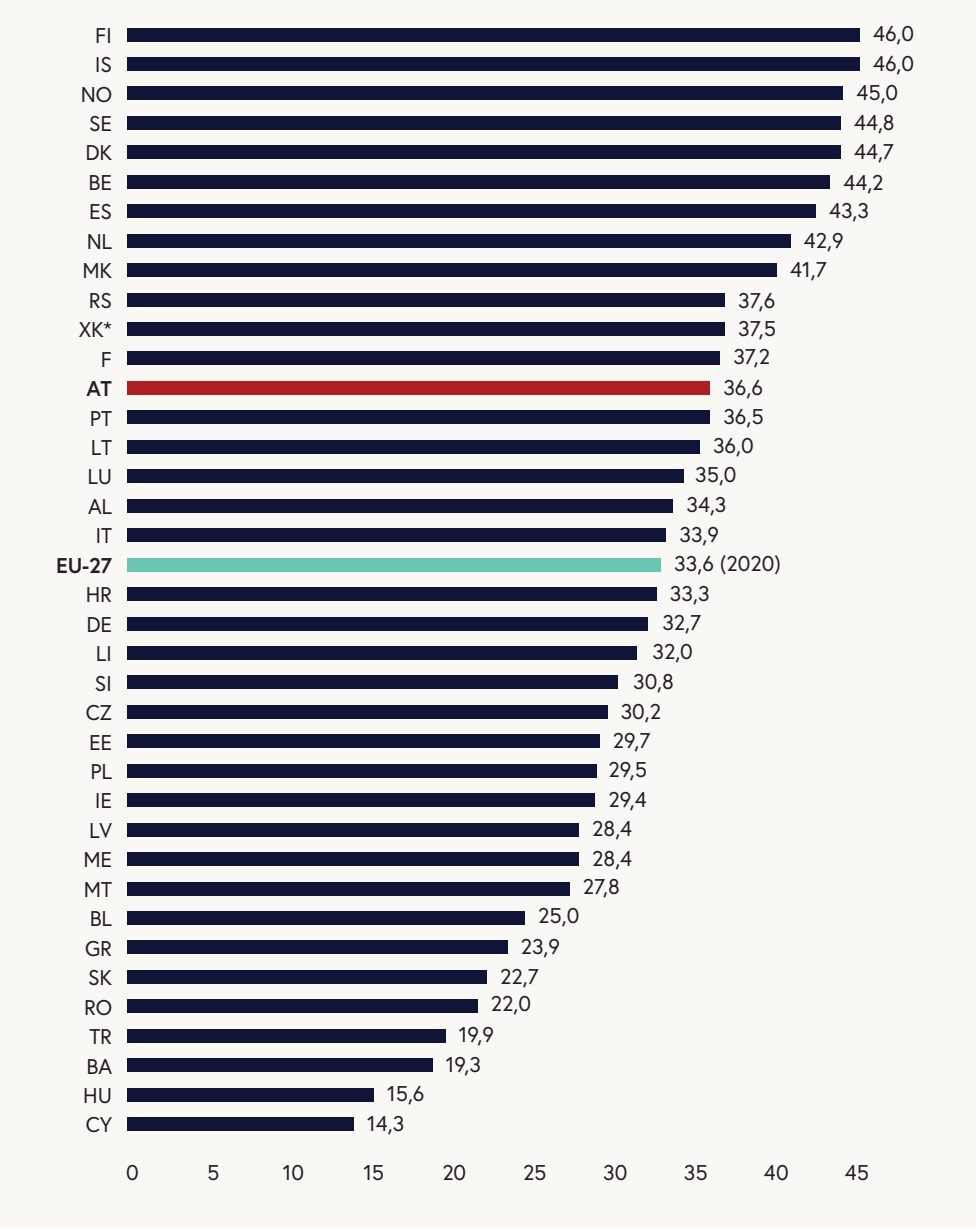
Datenquelle des Metaindikators: Statistics | Eurostat (europa.eu)[230]

Entwicklung des Metaindikators Sitze von Frauen in nationalen Parlamenten und Regierungen innerhalb der letzten acht Jahre

Jahr	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Frauenanteil in nationalen Parlamenten und Regierungen	36,5 %	38,9 %	39,8 %	41,6 %	41,4 %	42,4 %	39,1 %	36,6 %

230 https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_50/default/table?lang=en (zuletzt aufgerufen am 19.08.2026).

Abbildung 25: Sitze von Frauen in nationalen Parlamenten und Regierungen[231]



*Diese Bezeichnung erfolgt unbeschadet der Positionen zum Status und steht im Einklang mit der Resolution 1244/1999 des UN-Sicherheitsrats und der Stellungnahme des IGH zur Unabhängigkeitserklärung Kosovos.

Wie oberhalb dargestellt, erreichte Österreich im Jahr 2025 einen Frauenanteil von 36,6 % und nahm im Länderranking den 13. Rang ein. Im Vergleich zum Vorjahr ist dies eine Reduktion um 2,5 Prozentpunkte und ein Abstieg im EU-Vergleich um vier Ränge und

231 https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_50/default/table?lang=en&category=sdg.sdg_05 (zuletzt aufgerufen am 19.08.2026).

damit hinter Frankreich. Weiterführende Infos zur Entwicklung des Metaindikators sind im Abschnitt „Beurteilung der Entwicklung der Gleichstellung im Themencluster“ enthalten.

Beurteilung der Entwicklung der Gleichstellung im Themencluster

Wie bereits im Kapitel „Vorstellung der Schwerpunkte des Themenclusters“ erwähnt, wird die Entwicklung der Gleichstellung im Themencluster zunächst anhand des Metaindikators und – wie in den vorangegangenen Berichten auch – anhand von Good-Practice Beispielen der Obersten Organe bzw. Ressorts beurteilt. Einige hiervon fördern auch die positive Entwicklung des oben angeführten Metaindikators. Mit jenen beginnt die Aufzählung der Good-Practice-Beispiele. Sie sind folgendermaßen gekennzeichnet: „(Meta-Indik.)“.

Beurteilung des Metaindikators Sitze von Frauen in nationalen Parlamenten und Regierungen

Der Frauenanteil Österreichs von 36,6 % des Jahres 2025 stellt eine Reduktion von 2,5 Prozentpunkten im Vergleich zum Vorjahr dar. Im Länderranking steigt Österreich um vier Plätze auf den 13. Rang ab. Österreich liegt damit 3 Prozentpunkte über den Durchschnittswerten der 27 EU-Mitgliedstaaten von 33,6 %, der sich im Vergleich zum Vorjahr um 0,2 Prozentpunkte verbessert hat. Der Metaindikator bezieht sich auf den Frauenanteil in nationalen Parlamenten und Regierungen. Im österreichischen Nationalrat stieg der Frauenanteil stetig bis zum Jahr 2022 an (41,5 %) und reduzierte sich im Jahr 2025 auf 36,1 %, was eine Reduktion von 5,4 Prozentpunkten darstellt. Im Bundesrat waren im Jahr 2025 46,7 % der Mitglieder weiblich, das bedeutet einen Rückgang gegenüber dem Vorjahr (48,3 %). Im Jahr 2025 waren insgesamt 149 Mitglieder in den Landtagen der Bundesländer weiblich (34 %). In der UG 02-Bundesgesetzgebung wird die Kennzahl zum Anteil der Frauen an den Mitgliedern des Nationalrates und Bundesrates zur Wirkungsmessung des Gleichstellungsziels geführt. Der Zielwert für 2026 beträgt ≥40 %.

Der Frauenanteil weist in den einzelnen Bundesländern eine große Bandbreite auf, so sind etwa in Vorarlberg 50 % Frauen im Landtag vertreten und in Kärnten 17 %. Der Anteil von Bürgermeisterinnen auf Gemeindeebene wird nicht bei der Berechnung des Metaindikators berücksichtigt. Im Dezember 2025 waren österreichweit 11,7 % der Bürgermeisterinnen und -meister Frauen.[232]

Die rückläufige Entwicklung des Metaindikators zum Frauenanteil in nationalen Parlamenten und Regierungen 2025 gegenüber 2024 ist vor allem auf gesunkene Frauen-

232 https://www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/gleichstellung-am-arbeitsmarkt/frauen-in-fuehrungs-und-entscheidungspositionen/frauen-als-entscheidungstragende-in-der-politik.html (zuletzt aufgerufen am 19.08.2026).

anteile im Nationalrat (minus 1,03 Prozentpunkte) und in den Landesregierungen (minus 2 Prozentpunkte)[233] zurückzuführen.

Es gibt viele Möglichkeiten, den Frauenanteil in Parlamenten und Regierungen zu erhöhen. Folgende Faktoren begünstigen die positive Entwicklung des Metaindikators:

Positive Anreize können über die Ausschüttung öffentlicher Förderungen geschaffen werden. Beispielsweise wurde im Juli 2019 im österreichischen Nationalrat eine Änderung der Klubförderung beschlossen, die das Klubfinanzierungsgesetz um einen Bonus für einen höheren Frauenanteil in den Klubs ergänzt. Sofern der Frauenanteil einer Partei im Nationalrat bzw. im Bundesrat über 40 % liegt, wird die Summe der Klubförderungsmittel um drei Prozent erhöht. Im Rahmen einer Novelle des Landtagsklub-Finanzierungsgesetzes im Jahr 2020 führte Oberösterreich als erstes Bundesland ebenfalls einen entsprechenden Bonus ein, der eine Erhöhung der Klubförderung um drei Prozent bei einem Frauenanteil von mind. 40 Prozent vorsieht.[234] Im Wiener Gemeinderat besteht ein Klubfinanzierungsmodell, das eine Förderung ebenfalls nach Frauenanteil vorsieht. Die Zahlung richtet sich nach dem Prozentanteil der Frauen unter den Klub-Mitgliedern des Gemeinderats. Voraussetzung für eine Förderung ist, dass der Anteil mindestens ein Drittel beträgt[235]. Neben der Ausschüttung öffentlicher Förderungsmittel können Teile dieser Finanzierung auch zweckgebunden erfolgen. So müssen beispielsweise in Brasilien und Italien jeweils 5 % der Parteienförderung verwendet werden, um die Teilhabe von Frauen im politischen Prozess zu fördern.[236]

Die Einführung eines Quotensystems für die Wahllisten hat sich in einigen europäischen Ländern als effiziente Maßnahme für eine ausgewogene Teilnahme von Frauen und Männern am politischen Leben erwiesen. So verabschiedete Belgien (derzeit Rang 7 im Eurostat-Länderranking „Sitze von Frauen in nationalen Parlamenten und Regierungen“) bereits 1994 ein Gleichstellungsgesetz[237], das die Aufstellung von mehr als zwei Drittel Kandidaten eines gleichen Geschlechts auf den Wahllisten verbietet. Die Regelung wurde seither weiterentwickelt. In Spanien (derzeit Rang 6 im Eurostat-Länderranking „Sitze von Frauen in nationalen Parlamenten und Regierungen“) wurde mit der Einführung der

233 www.statistik.at/services/tools/services/indikatorensysteme/sdgs/ziel-5-geschlechtergleichstellung/unterziel-55 (zuletzt aufgerufen am 19.08.2026).
234 https://www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/gleichstellung-am-arbeitsmarkt/frauen-in-fuehrungs-und-entscheidungspositionen/frauen-als-entscheidungstragende-in-der-politik.html (zuletzt aufgerufen am 19.08.2026).
235 www.wien.gv.at/politik/gemeinderat/parteienfoerderung/pdf/klubfoerderung.pdf (zuletzt aufgerufen am 19.08.2026).
236 www.idea.int/sites/default/files/publications/gender-targeted-public-funding-for-political-parties.pdf (zuletzt aufgerufen am 25.08.2026).
237 Loi du 24 mai 1994 visant à promouvoir une répartition équilibrée des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections ; https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/Loi%2024%20mai%201994.pdf (zuletzt aufgerufen am 19.08.2026).

Ley Organica 3/2007[238], die einen verpflichtenden Mindestanteil von 40 % für beide Geschlechter auf den Wahllisten vorsieht, der Frauenanteil zwischen 2007 und 2024 von 31,7 % auf 43,7 % gesteigert.

Eine weitere Maßnahme, die den Frauenanteil im politischen System erhöhen kann, ist eine verstärkte Einbindung von Frauen in die lokale Politik und die damit einhergehende Erweiterung des Pools an potenziellen Kandidatinnen. Dabei zeigt sich zum einen ein direkter Effekt auf den Frauenanteil im Parlament, denn Parteien rekrutieren gezielt unter lokalen Amtsinhaberinnen. Zum anderen nehmen lokal aktive Frauen eine gut sichtbare Vorbildrolle ein, durch deren Präsenz die politischen Ambitionen unter der weiblichen Bevölkerung gestärkt werden kann. Essenziell hierbei ist, die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Ehrenamt zu verbessern. Initiativen wie Karenzierungsmodelle; Möglichkeiten, die Stimme von einem anderen Ort aus (zumeist dem eigenen Zuhause) abzugeben; temporäre Stimmrechtsübertragung; Kinderbetreuung oder ein Kulturwandel in Bezug auf gesellschaftliche Erwartungen und Geschlechterrollen im unmittelbaren Arbeitsumfeld können Rahmenbedingungen schaffen, die die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie ermöglichen und den Frauenanteil im politischen System erhöhen.[239] Zusätzlich ist eine Veränderung der Rekrutierungsmechanismen auf lokaler Ebene anzustreben. So werden Kandidatinnenlisten häufig in informellen und sehr intransparenten Verfahren zusammengestellt. Gerade, weil Frauen nicht Teil der aktuellen Lokalpolitik sind, bleiben sie daher oft schlecht informiert über die Möglichkeiten politischer Teilhabe.[240]

Beurteilung anhand der Good-Practice-Beispiele der Obersten Organe bzw. Ressorts

Parlamentsdirektion: Gleichstellung in der Demokratievermittlung (Meta-Indik.)

Dem Thema „Frauen“ widmeten sich im Jahr 2025 Veranstaltungen wie „Frauen vernetzen und gestalten im Parlament“, „Parlament und Demokratie – gestern und heute: Buchpräsentation: Unsichtbares sichtbar machen: Frauen und Politik in der Habsburgermonarchie“ und „Wehrhafte Demokratie – Wehrhafte Frauen zum Internationalen Tag der Demokratie“. Der Diversitätsaspekt lag 2025 bei Veranstaltungen wie „Dialogplattform autochthoner Volksgruppen im Parlament“ oder der Auftaktveranstaltung zur „Zero Project Conference 2025 – Initiativen für inklusive Beschäftigung und IT in Österreich“ im Fokus. Jugendlichen und jungen Frauen wurde beim Girls’ Day besondere Beachtung geschenkt, um Mädchen vor allem für zukunftsorientierte Berufsmöglichkeiten im Bundesdienst zu

238 LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; www.inap.es/documents/10136/1709864/LeydeIgualdad.pdf/62074524-7355-f4b9-7a9d-f025e3bdacd8 (zuletzt aufgerufen am 19.08.2026).

239 www.parlament.gv.at/fachinfos/rlw/Wie-lassen-sich-Abgeordnetenberuf-und-Kinder-vereinbaren (zuletzt aufgerufen am 19.08.2026).

240 https://jungk-bibliothek.org/2018/12/01/ap-46-warum-sich-der-gender-gap-durch-den-reissverschluss-nicht-schliessen-laesst (zuletzt aufgerufen am 19.08.2026).

interessieren und ihnen Einblicke in Berufsfelder abseits der gängigen Rollenmuster zu bieten. Im Rahmen des Girls' Day im Parlament wurden wieder viele unterschiedliche Berufsgruppen vorgestellt: Von der Politikerin bis zur Referentin, von der Vizedirektorin bis zur Sicherheitsmitarbeiterin. Sie alle tragen mit ihrer täglichen Arbeit zum reibungslosen Funktionieren des Hohen Hauses bei.

Die Schwerpunktführung „Parlamentarismus und Frauen" zeigt die Geschichte und Politik aus der Perspektive und im Interesse von Frauen. Vermittelt wird die Entwicklung frauenrelevanter Politik. Das Parlament leistet in diesem Zusammenhang einen Beitrag zur öffentlichen Wahrnehmung geschlechterspezifischer Partizipation. Jährlich finden mehr als 150 Führungen dieses Formats statt. Das Führungsformat „Parlamentarismus und Frauen" ist seit der Inbetriebnahme des sanierten Parlamentsgebäudes im Jahr 2023 in dieser Form verfügbar.

Fassadenbestrahlungen mit Farben oder Schriftzügen im Zeichen internationaler Aktionstage werden seit Jahren als außenwirksames, virtuelles Mittel eingesetzt, um Aufmerksamkeit für Themen zu wecken. 2025 wurde die Fassade des Parlamentsgebäudes unter anderem anlässlich des Internationalen Brustkrebstages am 1. Oktober bestrahlt.

Die Demokratiewerkstatt ist ein unterrichtsergänzendes Angebot, das altersgerecht Grundsätze der Demokratie sowie wichtige Grundlagen für politische Partizipation vermittelt. Verschiedene Werkstätten-Formate decken Themen wie Gesetzgebung, Partizipation, Medienkompetenz, Geschichte der Republik sowie Kernelemente der Europäischen Union ab. Ein besonderes Augenmerk liegt zudem auf den Themen Diversität, Gender und Nachhaltigkeit. Artikel zu diversitäts- und genderspezifischen Themen in der Zeitschrift „Demokratiewerkstatt aktuell" leisten bereits bei Kindern und Jugendlichen einen Beitrag zur Sensibilisierung für diese Themen.

Grundsätzlich sind die politischen Parteien in ihrer Entscheidung frei, ob sie für Sitze im Nationalrat bzw. im Bundesrat Frauen nominieren bzw. wie Frauen in Regierungen vertreten sind. Im Rahmen der Klubförderung erhalten Klubs, deren Frauenanteil im Nationalrat bzw. im Bundesrat über 40 % beträgt, eine zusätzliche Förderung. Der Frauenanteil im Nationalrat lag im Jahr 2018 bei 34,97 %, im Jahr 2019 bei 37,16 %, im Jahr 2020 bei 38,80 %, im Jahr 2021 bei 39,34 %, im Jahr 2022 bei 41,53 %, im Jahr 2023 bei 40,44 %, im Jahr 2024 bei 40,98 % und im Jahr 2025 bei 36,07 %. Im Bundesrat belief sich der Frauenanteil im Jahr 2018 auf 39,34 %, im Jahr 2019 auf 36,07 %, im Jahr 2020 auf 39,34 %, im Jahr 2021 auf 42,62 %, im Jahr 2022 auf 40,98 %, im Jahr 2023 auf 42,62 %, im Jahr 2024 auf 48,33 % und im Jahr 2025 auf 46,67 %.

Bundeskanzleramt – Good Practice Beispiele im Bereich der Integration

Die Frauenzentren des Österreichischen Integrationsfonds (ÖIF) in Wien und Graz bündeln Integrations- und Beratungsangebote für Frauen zu Themen wie Beruf und

Bildung, Gesundheit, Familie, Gewaltprävention und Selbstbestimmung. Darüber hinaus werden Frauen in rechtlichen Orientierungsgesprächen zu Familienrecht, Obsorge und Trennung unterstützt. Im Jahr 2025 erreichten die Frauenzentren rund 6.600 Frauen. Die Frauenzentren stärken die Selbstbestimmung von Frauen, erleichtern den Zugang zu Unterstützungsangeboten und leisten damit einen wichtigen Beitrag zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern.

Die Maßnahmen für Männer des ÖIF leisten präventive Integrationsarbeit und informieren Männer zu Themen wie Gleichberechtigung, Rollenbilder, Erziehung, Vaterschaft und Männergesundheit. Darüber hinaus werden Perspektiven und Handlungsmöglichkeiten in Bezug auf die sprachliche, berufliche und soziale Integration sowie auf das konfliktfreie Zusammenleben in Österreich aufgezeigt. Seit dem Start der Maßnahmen Ende 2025 wurden bereits rund 5.250 Männer erreicht. Die Maßnahmen fördern ein gleichberechtigtes Zusammenleben, stärken partnerschaftliche Rollenbilder und leisten einen Beitrag zur Prävention von Konflikten und Gewalt.

Die Integrationsbotschafter/innen-Initiative ZUSAMMEN:ÖSTERREICH des Österreichischen Integrationsfonds (ÖIF) setzt einen Schwerpunkt auf die Förderung von Mädchen und jungen Frauen, um sie auf ihrem Weg in ein gleichberechtigtes, selbstbestimmtes und wirtschaftlich unabhängiges Leben zu stärken. Im Rahmen von Schulbesuchen, Ausstellungen, Unternehmensbesuchen und Workshops werden Themen wie Gleichberechtigung, Selbstbestimmung, Gewaltprävention sowie Bildungs- und Berufschancen vermittelt. Seit dem Start der Initiative im Jahr 2011 wurden mehr als 100.000 Schülerinnen und Schüler erreicht. Die Initiative stärkt das Bewusstsein für Gleichstellung und erweitert insbesondere für Mädchen die Perspektiven in Bildung und Beruf.

Im Jahr 2025 wurden 30 Projekte für Frauen mit dem Förderschwerpunkt „Empowerment und Gleichstellung“, die die Stärkung, Selbstbestimmung, Gleichberechtigung sowie Partizipation von Frauen mit Migrationshintergrund vorantreiben, mit einem Gesamtvolumen von 3,65 Mio. Euro gefördert.

Die im Jahr 2021 eröffnete Koordinationsstelle zu weiblicher Genitalverstümmelung (FGM/C) betreut als zentrale Anlaufstelle bundesweit davon betroffene oder bedrohte Frauen und Mädchen. Sie erhalten österreichweit medizinische, psychologische, soziale und rechtliche Beratung. Wichtiges Ziel ist zudem die Aufklärungs- und Präventionsarbeit der Koordinationsstelle. Im Jahr 2025 konnten so rund 1.930 Personen von den Angeboten der Koordinationsstelle profitieren. Hierfür stellte das Bundeskanzleramt Fördermittel in Höhe von 587.350 Euro bereit.

Wie bereits in den Vorjahren, wurde 2025 das Projekt „HEROES – Gegen Unterdrückung im Namen der Ehre“ in Graz durchgeführt. HEROES arbeitet präventiv mit jungen Männern aus patriarchalen und ehrkulturellen Milieus, die sich für ein gleichberechtigtes

Zusammenleben von Frauen und Männern in der Steiermark einsetzen. Nach der intensiven Trainingsphase gestalten die jungen Männer als HEROES selbst Peer-to-Peer-Workshops für Jugendliche in Schulen und Jugendeinrichtungen zu den Themen Ehre, Identität, Gewaltfreiheit, Selbstbestimmung und Gleichberechtigung.

FESI (Freiwilliges Engagement Soziale Integration) von der Erfa GmbH befähigte 2025 rund 65 Frauen mit Migrationshintergrund, aktive Gestalterinnen ihrer Integration zu werden, indem sie sich durch vorbereitete Freiwilligenarbeit in Communities und lokalen Organisationen engagieren. In partizipativ entwickelten Lernmodulen erwerben sie Wissen über frauenspezifische Anlaufstellen in Graz und Umgebung und stärken damit nicht nur ihre eigene Position, sondern auch die ihrer Familien. Mit Fokus auf Frauenrechte, Chancengerechtigkeit und Selbstbestimmung ermöglicht FESI den Teilnehmerinnen, patriarchale Muster zu reflektieren, kulturelle Hürden zu überwinden und ihre Communities aktiv zu unterstützen.

Bundeskanzleramt – Good Practices Beispiele im Bereich der Volksgruppenförderung

Die Gleichstellung von Mann und Frau wird im Rahmen der Volksgruppenförderung[241] berücksichtigt, indem im Zuge der Antragstellung auf Volksgruppenförderung alle Förderwerbenden anzuführen haben, inwiefern die jeweiligen geplanten Vorhaben zur tatsächlichen Gleichstellung von Männern und Frauen beitragen. Darüber hinaus wird seit dem Jahr 2022 im jährlich an den Nationalrat gelegten Bericht über die Volksgruppenförderung das Geschlechterverhältnis von Nutzerinnen und Nutzern der geförderten Aktivitäten erhoben. Hierbei kann angemerkt werden, dass das Geschlechterverhältnis seit 2022 größtenteils ausgeglichen ist bzw. oft mehr weibliche Personen vom geförderten Angebot profitieren.

Bundeskanzleramt – Koordinierung der Agenda 2030 der Vereinten Nationen

Österreich engagiert sich bereits seit Jahrzehnten im Bereich der nachhaltigen Entwicklung und bekennt sich zur Agenda 2030 der Vereinten Nationen (VN) mit ihren 17 Nachhaltigen Entwicklungszielen (Sustainable Development Goals, SDGs). Österreich hat beim Hochrangigen Politischen Forum für Nachhaltige Entwicklung bei den Vereinten Nationen zwei Freiwillige Nationale Umsetzungsberichte (FNU) präsentiert (2020 und 2024). Die Umsetzung berücksichtigt ein Mainstreaming von relevanten Querschnittsthemen der Agenda 2030, jedenfalls mit Fokus auf Geschlechtergleichstellung (Ziel 5 der SDGs). Das aktuelle SDG Monitoring[242], erarbeitet von der Bundesanstalt Statistik

241 www.bundeskanzleramt.gv.at/themen/volksgruppen/volksgruppen-foerderung.html (zuletzt aufgerufen am 17.06.2026).

242 www.statistik.at/services/tools/datenzugang/sdgs/ziel-5-geschlechtergleichstellung (zuletzt aufgerufen am 17.06.2026)

Austria, zeigt bei der Teilhabe von Frauen und der Chancengleichheit betreffend die Übernahme von Führungsrollen einen Aufwärtstrend.[243]

Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten (BMEIA): Gleichstellung und Gender Mainstreaming in UNIDO-Projekten

Im Rahmen der freiwilligen Beiträge für UNIDO unterstützt Österreich ein Projekt zur Verbesserung von Geschlechtergleichstellung und Frauenförderung in ausgewählten UNIDO-Programmen in Höhe von 100.000 Euro. Bei diesem Pilotprojekt soll in 10 Programmen dieser Aspekt umgesetzt werden. Trotz bestehender Bemühungen blieb Gender-Mainstreaming bislang uneinheitlich, da es oft als Zusatz statt als Kernaufgabe gilt. Ziel ist daher eine stärkere und systematische Integration von Gleichstellung. Bewertung: Die Auswahl der Programme soll dabei helfen, Vorzeigeprojekte zu identifizieren, die sich später skalieren lassen.

Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten (BMEIA): Ausstellungsserie „Why ‚We Should All Be Feminists'"

Die Ausstellungsserie mit dem Titel „Why ‚We Should All Be Feminists'" wurde 2025 lanciert, um Geschlechtergerechtigkeit und die Rechte und den Schutz von Frauen im Netzwerk der Auslandskultur zu thematisieren. Sie präsentiert zeitgenössisches weibliches Kunstschaffen, das die herrschenden Genderverhältnisse und Rollenzuweisungen einer Prüfung unterzieht. Das Ausstellungskonzept sieht vor, dass je nach Ausstellungsort die Werke österreichischer Künstlerinnen mit Positionen lokaler Künstlerinnen gezeigt werden. Bewertung: bisher war die Ausstellung in Bukarest, Zagreb und Berlin zu sehen, weitere geplante Einsatzorte sind Tirana, Budapest, New York, Laibach, Belgrad und Prag. Die Ausstellung besuchten bisher rund 5.000 Personen. 2027 ist eine abschließende internationale Gruppenausstellung im Kunstmuseum Lentos in Linz geplant.

Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung – Good Practices Beispiele im Bereich der Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung

Die Sektion III Frauenangelegenheiten und Gleichstellung im Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung koordiniert den seit 2006 bundesweit jährlich stattfindenden Girls' Day im Bundesdienst für Schülerinnen ab 6 Jahren und seit 2015 den Girls' Day MINI im Bundesdienst für Mädchen ab 4 Jahren. Der Girls' Day versteht sich als integrativer Aktionstag, der Mädchen ermutigen soll, in neuen Berufsfeldern Fuß zu fassen.[244]

Am Girls' Day 2026 im Bundesdienst beteiligten sich alle Ressorts mit 44 Programmen am Aktionstag. Im Jahr 2026 nahmen 3.323 Mädchen am Aktionstag teil. Insgesamt

243 https://www.statistik.at/services/tools/datenzugang/sdgs/ziel-5-geschlechtergleichstellung/unterziel-55#c8905 (zuletzt aufgerufen am 13.07.2026)

244 www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/gleichstellung-am-arbeitsmarkt/girls-day-und-girls-day-mini.html (zuletzt aufgerufen am 13.07.2026).

haben seit der Einführung des Aktionstages im Jahr 2006 42.208 Mädchen am Girls' Day im Bundesdienst teilgenommen.[245]

Die MINT-Girls Challenge 2024/2025 war eine gemeinsame österreichweite Initiative der Bundesministerin für Frauen, Wissenschaft und Forschung und des Bundesministers für Wirtschaft, Energie und Tourismus in Kooperation mit der Industriellenvereinigung. Die Initiative soll mehr Mädchen und junge Frauen für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) begeistern. Ziele waren der Abbau von Geschlechtsstereotypen, die Erweiterung von Bildungs- und Berufsperspektiven sowie die Verringerung des Fachkräftemangels am Wirtschaftsstandort Österreich. Hauptzielgruppe waren Mädchen und junge Frauen im Alter von 3 bis 19 Jahren. Prämierungen erfolgten in den Kategorien „Kindergarten", „Volksschule", „Sekundarstufe I" und „Sekundarstufe II". Die MINT-Girls Challenge 2024/2025 ist mit neuen Rekordzahlen zu Ende gegangen. Über 1.900 Mädchen und Burschen aus ganz Österreich haben ihren Einfallsreichtum gezeigt und insgesamt 245 Projekte eingereicht und dabei große Kreativität gezeigt. Die Fortführung der MINT-Girls Challenge in den Jahren 2026 bis 2030 gemeinsam mit dem BMWET ist in Aussicht genommen.

Statistische Daten zum Projekt:

- 2024/25: 1.942 Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei 245 Einreichungen
- 2023/24: 909 Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei 153 Einreichungen
- 2022/23: 837 Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei 145 Einreichungen
- 2021/22: 100 Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei 77 Einreichungen[246]

Der Österreichische Fonds zur Stärkung und Förderung von Frauen und Mädchen (LEA – Let's empower Austria) wurde als Fonds der Republik im Jahr 2022 errichtet und setzt sich zum Ziel, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in Österreich voranzutreiben. LEA setzt Maßnahmen, die dazu beitragen, geschlechtsspezifische Rollenbilder von Frauen und Mädchen – insbesondere bei der Bildungs- und Berufswahl – zu hinterfragen und aufzubrechen. LEA bietet Workshops (vorwiegend in Schulen aber auch im außerschulischen Bereich), Online-Seminare sowie Diskussions- und Veranstaltungsformate an – unter anderem mit inspirierenden Role Models.[247] [248]

245 www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/gleichstellung-am-arbeitsmarkt/girls-day-und-girls-day-mini/dokumentation-der-girls-days-im-bundesdienst.html (zuletzt aufgerufen am 13.07.2026).
246 www.mintgirlschallenge.at (zuletzt aufgerufen am 13.07.2026).
247 https://letsempoweraustria.at (zuletzt aufgerufen am 13.07.2026).
248 Siehe auch Themencluster Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Abschnitt „Beurteilung der Entwicklung der Gleichstellung im Themencluster".

Zahlen und Daten für das Jahr 2025:

- 2025 wurden 3.419 Schülerinnen und Schüler mit 150 Schulbesuchen in 8 Bundesländern erreicht.
- 2025 wurden 413 Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit 26 außerschulischen Workshops erreicht.
- 2025 wurden mit 35 Seminaren 850 Teilnehmerinnen und Teilnehmer erreicht.
- 2025 wurde eine Fördersumme von 400.000 Euro an 9 Projektträgerinnen und Projektträger ausgeschüttet.

Im Rahmen des 2024 initiierten **Förderungsaufrufs zur Stärkung von Frauen und Mädchen** wurden 18 Projekte gefördert. Im Fokus stand die Bewusstseinsbildung hinsichtlich der Anliegen von Frauen in ländlichen Regionen – insbesondere Frauen 60+ und Frauen in landwirtschaftlichen Betrieben – sowie auf die Stärkung ihrer ökonomischen Eigenständigkeit und selbstbestimmten Lebensgestaltung abseits tradierter Rollenbilder. Im digitalen Raum werden durch die Förderung von Medienkompetenz, Aufklärungsarbeit zu geschlechtsspezifischen Gewaltformen sowie Vermittlung von Schutz- und Abwehrstrategien die digitale Resilienz und Handlungssicherheit von Frauen und Mädchen gezielt gestärkt. Darüber hinaus werden Projekte gefördert, die auf die Sensibilisierung für kulturell- und verwandtschaftsbasierte Gewalt mit Schwerpunkt Zwangsheirat sowie auf die Entwicklung von Präventions- und Ausstiegsszenarien für betroffene Frauen und Mädchen abzielen. Die gezielte Förderung von Empowerment, Aufklärungsarbeit und Kompetenzerwerb trägt damit wesentlich zur tatsächlichen Gleichstellung, Chancengerechtigkeit und einem selbstbestimmten Leben von Frauen und Mädchen bei.

Im Rahmen des 2025 initiierten **Förderungsaufrufs zu Maßnahmen zur ökonomischen und gesellschaftlichen Gleichstellung von Frauen** wurden 25 Projekte gefördert. Im Fokus stand die Erhöhung des Bewusstseins und Informationen zu den Auswirkungen von Mental Load und finanziellen Entscheidungen in Partnerschaften sowie die umfassende Stärkung von Frauen und Mädchen in ihrem Selbstwertgefühl digital und analog.

Bericht **„Frauen in der Politik“:** Die Sektion für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung im Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung veröffentlicht jährlich den Bericht „Frauen in politischen Entscheidungspositionen in Österreich“. Diese Publikation bietet einen kompakten Überblick über die Situation der politischen Vertretung von Frauen in Österreich auf Bundes-, Länder-, Gemeinde- und EU-Ebene sowie in den Sozialpartnerorganisationen, dabei wird ein Zehnjahresvergleich durchgeführt. Damit werden die Grundlagen zur Repräsentation von Frauen in der Politik aufbereitet und ein Beitrag zur Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung geleistet.[249]

249 www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/gleichstellung-am-arbeitsmarkt/frauen-in-fuehrungs-und-entscheidungspositionen/frauen-als-entscheidungstragende-in-der-politik.html (zuletzt aufgerufen am 10.07.2026).

Projekt „Girls in Politics“: Im Rahmen dieses Projekts wurden rund um den internationalen Tag der Mädchen, am 11. Oktober 2025, Bürgermeisterinnen und Bürgermeister, Vizebürgermeisterinnen und Vizebürgermeister, Stadträtinnen und Stadträte in ganz Österreich sowie erstmals auch Wiener Bezirksvorsteherinnen und Bezirksvorsteher von interessierten Mädchen und jungen Frauen im Alter von 6 bis 18 Jahren begleitet. Durch dieses „Schnuppern“ in der Kommunalpolitik sollen Mädchen und junge Frauen für Politik interessiert und begeistert werden. Geschlechterstereotype und Barrieren sollen abgebaut und langfristig junge Frauen in der Politik gestärkt werden. Die Initiative wird durch die Sektion für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung im Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung gemeinsam mit dem österreichischen Gemeindebund und dem österreichischen Städtebund umgesetzt. Im Jahr 2025 nahmen Kommunalpolitikerinnen und Kommunalpolitiker aus 100 Städten und Gemeinden inkl. vier Wiener Bezirken am Projekt teil.

Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW): Die GAW trägt mit Veranstaltungen für Pflichtenträgerinnen und -trägern gemäß Gleichbehandlungsgesetz sowie mit allen Bürgerinnen und Bürgern zugänglichen Beratungsangeboten in hohem Maße zur Sensibilisierung im Hinblick auf geschlechterspezifische Gleichbehandlung sowie jedwede Antidiskriminierung in der Gesellschaft bei. Näheres erfahren Sie in den Tätigkeitsberichten über den Link in der Fußnote.[250]

Bundesministerium für Wohnen, Kunst, Kultur, Medien und Sport – Good Practices Beispiele in der Kunstförderung

Gender Incentive in der Filmförderung: In Ergänzung des bereits geschaffenen Gender Incentive beschloss der Aufsichtsrat des Österreichischen Filminstituts eine ab 1. Juli 2021 in Kraft tretende Richtlinienänderung. Diese sieht bei der Projektförderung eine ausgewogene Verteilung der Fördermittel für Frauen und Männer vor, wobei die Positionen Drehbuch, Regie und Produktion berücksichtigt werden. Ziel ist eine geschlechtergerechte Verteilung der Filmfördermittel und zwar 50:50 mit einer Schwankungsbreite von 3-Prozentpunkten. Mit Stand Ende des Jahres 2025 wurde eine ausgewogene Verteilung der Fördermittel an Frauen und Männer in den Projektstufen Stoffentwicklung und Projektentwicklung erreicht. Die Verteilung in der Projektstufe Herstellung lag dabei unter dem durch die Schwankungsbreite von +/– 3-Prozentpunkten zulässigen Zielwert. Im Juni 2025 veranstaltete das ÖFI einen ganztägigen Workshop zur Adaption des in Deutschland entwickelten Diversitätsdatenerhebungs-Tools OMNI Inclusion Data für die österreichische Filmbranche. Gemeinsam mit dem Hamburger MOIN Film Fund wurde das Tool dem neu aus Branchen- und Communityvertreterinnen und -vertretern zusammengestellten Beirat OMNI Austria vorgestellt. Aus dem Feedback des Beirats wurden Anpassungsbedarfe für eine Implementierung des Tools in Österreich erarbeitet.

250 www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/wir-ueber-uns/taetigkeitsbericht.html (zuletzt aufgerufen am 03.07.2026)

Fair-Pay-Strategie: Im Jahr 2025 wurde der Fair-Pay-Prozess des Bundes fortgeführt. Die Sektion Kunst und Kultur stellte im Rahmen der regulären Fördertätigkeit 10 Mio. € für die verbesserte Bezahlung von in Kunst und Kultur Tätigen zu Verfügung. Durch die Fair-Pay-Initiative des Bundes konnte die Situation von zahlreichen Beschäftigten substanziell verbessert werden. Das Ziel – tatsächlich faire Bezahlung im Kulturbereich – kann aber nur gemeinsam mit der Kulturbranche, den Bundesländern und anderen mitfinanzierenden Gebietskörperschaften gelöst werden. Im Juni 2022 wurde eine gemeinsame Fair-Pay-Strategie aller österreichischen Gebietskörperschaften vorgestellt. Alle erklären sich darin bereit, gemeinsam einen größeren Beitrag zu fairer Bezahlung in Kunst und Kultur zu leisten. Erfreulich ist, dass das Thema der fairen Bezahlung mittlerweile auf allen Ebenen und in allen Sparten Einzug gehalten hat und darüber, dass auch die anderen Förderstellen immer mehr Initiative zeigen. Mit den Bundesländern, dem Städte- und Gemeindebund sowie den Interessensvertretungen stehen wir auch weiterhin in einem regelmäßigen Austausch, um die Weiterentwicklung der Fair-Pay-Maßnahmen zu diskutieren.

Bundesministerium für Wohnen, Kunst, Kultur, Medien und Sport – Good Practices Beispiele in der Sportförderung

Das **Gender-Traineeprogramm** verfolgt das Ziel, Frauen im Sport eine starke Perspektive zu geben und sie nachhaltig als Trainerinnen, Managerinnen und Funktionärinnen im Sport zu positionieren. Das Förderprogramm ist eine gemeinsame Initiative von Bund, Ausbildungsstandorten und Ländern zur Unterstützung der Gleichstellung im Sport.

Das vierjährige Traineeprogramm ist ein einzigartiges „Training on the Job"-Programm mit drei möglichen Ausbildungsschienen:

1. Sportwissenschaftlerin mit staatl. Trainerausbildung (A)
2. Sportmanagement (B) und
3. Sportwissenschaftlerin/Talentecoach (C)

Im Jahr 2025 wurden im Rahmen des Gender-Traineeprogramms 36 Trainees an den teilnehmenden Standorten eingesetzt.

Dream Teams – das Kraft-Paket für die Frauenligen: Unter dem Motto „Come – Stay – Win" werden die Zielsetzungen des Regierungsprogramms hinsichtlich Empowerment und Gleichstellung mittels einer innovativen Förderschiene im Bereich der österreichischen Frauenligen im Teamsport gefördert. Durch die Schaffung einer breiteren Basis an Nachwuchsspielerinnen in den Vereinen soll langfristig eine Steigerung des Leistungsniveaus der Frauenligen Österreichs und der internationalen Konkurrenzfähigkeit der Frauenligen sowie der österreichischen Nationalteams erfolgen. Im Rahmen des Förderprogramms wurden für die Saison 2024/25 insgesamt 1.660.720 € an neun Bundes-Sportfachverbände vergeben.

Durch das Projekt „Fußball für Mädchen – TWOgether Schule und Verein“ soll der Mädchenbreitenfußball gestärkt und der Strukturaufbau vorangetrieben werden. Das Hauptaugenmerk liegt darauf, die Zusammenarbeit von Schulen und Vereinen zu stärken und zu unterstützen, um Mädchen über die Schule für den Vereinsfußball zu begeistern und ihnen passende Zugangsmöglichkeiten zum Fußballsport zu schaffen und Bewegungseinheiten zu forcieren. Außerdem sollen Trainerinnen und Trainer für den Vereinsfußball gewonnen und projektspezifische Fortbildungsmöglichkeiten für Trainerinnen und Trainer, aber auch für Lehrerinnen und Lehrer geschaffen werden. Im Mittelpunkt steht ein ganzheitlicher Ansatz, in dem mädchenfreundliche Fußball-Bewegungsprogramme, projektspezifische Workshops, aber auch gesellschaftliche Aspekte wie Chancengleichheit, Empowerment von Mädchen und Frauen oder auch Kinderschutz thematisiert werden. Für dieses vierjährige Projekt des Österreichischen Fußball-Bundes werden vom BMWKMS Fördermittel in der Höhe von insgesamt bis zu 3 Mio. € zur Verfügung gestellt.

Rechnungshof

Der Rechnungshof ist bestrebt, mit seinen Empfehlungen bei den Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern sowie bei allen Menschen, die in Österreich leben, Bewusstsein für die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Diversität zu schaffen und Handlungspotenziale, insbesondere im Hinblick auf sachlich nicht begründete Unterschiede bzw. Ungleichbehandlungen, aufzuzeigen. Durch die Nachfrage nach dem Umsetzungsstand seiner Empfehlungen bei den überprüften Stellen im Folgejahr nach Veröffentlichung, verstärkt der Rechnungshof die Wirkung seiner Empfehlungen. Das im Jahr 2025 durchgeführte Nachfrageverfahren ergab hinsichtlich der Gleichstellungsthematik einen Wirkungsgrad von 94,7 %. Das Ergebnis des Nachfrageverfahrens wird veröffentlicht. Auf Basis seiner Prüffeststellungen erarbeitete der Rechnungshof auch qualitative Aussagen zur Umsetzung seiner Empfehlungen zur Gleichstellung und zur Diversität, die in seinem Tätigkeitsbericht und im Bericht zum Nachfrageverfahren veröffentlicht wurden. Damit ist ein einfacher und rascher Zugang zu den Feststellungen des Rechnungshofs gewährleistet.

Der Rechnungshof thematisierte im Jahr 2025 in 14 Berichten die Gleichstellung, Diversität und Barrierefreiheit, wobei er auf bestehende, sachlich nicht begründete Unterschiede und Ungleichbehandlungen von Frauen und Männern hinwies. So wurde z. B. das Ergreifen von Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen empfohlen. Weitere Empfehlungen zielten auf die Reduzierung von Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern sowie auf die Beschäftigungspflicht begünstigter Behinderter und die Barrierefreiheit ab. Für valide Entscheidungsgrundlagen empfahl der Rechnungshof in den letzten Jahren mehrfach, Auswertungen geschlechterspezifisch vorzunehmen bzw. Genderaspekte zu analysieren.

Der vom Rechnungshof vorzulegende Bericht „Durchschnittliche Einkommen und zusätzliche Leistungen für Pensionen der öffentlichen Wirtschaft des Bundes 2023 und 2024“

enthält die durchschnittlichen Einkommen der Mitglieder des Vorstands, des Aufsichtsrats sowie aller Beschäftigten in staatsnahen Unternehmen und von Unternehmen und Einrichtungen des Bundes, die seiner Kontrolle unterliegen. Es zeigte sich, dass der Gesamtfrauenanteil nach wie vor gering ist. Der Bericht dazu ist auf der Homepage des Rechnungshofes zu finden.

Volkanwaltschaft

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass die Volksanwaltschaft keine Steuerungsmöglichkeit der Beschwerdegründe und der beschwerdeführenden Menschen hat. Dessen ungeachtet ist das Ziel eine Annäherung an eine ausgewogene geschlechtergerechte Verteilung zwischen Beschwerdeführerinnen und Beschwerdeführern unter Berücksichtigung bestehender Rahmenbedingungen.

Erfolgreich waren die Maßnahmen dann, wenn eine Annäherung an eine ausgewogene Verteilung zwischen Beschwerdeführerinnen und Beschwerdeführern erreicht wird.

Im Jahr 2025 wurden bei den 14.133 Prüf- und Kontrollakten 35,2 % Frauen als Beschwerdeführerinnen und 58 % männliche Beschwerdeführer registriert. 6,8 % wurden von sonstigen Personen (z. B. juristische Personen, Vereine etc.) eingebracht. In absoluten Zahlen handelt es sich dabei um 8.197 Beschwerdeführer und um 4.976 Beschwerdeführerinnen.

Da die Volksanwaltschaft alljährlich Tausende Einzelfälle überprüft, weiß sie, wo Schwachstellen in der Verwaltung liegen und in welchen Bereichen es zu Fehlentwicklungen kommt. Daher kann ein einzelner Fall zu einer generellen Empfehlung führen oder legistischen Änderungsbedarf aufzeigen. Ziel ist, die öffentliche Verwaltung zu verbessern. Daher erwartet die Volksanwaltschaft, dass ihre Kritik, ihre Empfehlungen und Anregungen zu notwendigen Änderungen sowohl bei den Verwaltungsbehörden als auch bei den gesetzgebenden Körperschaften führen.

Weiterführende Links

- Frauenzentren des ÖIF: www.integrationsfonds.at/frauen
- Maßnahmen für Männer des ÖIF: www.integrationsfonds.at/maenner
- ÖIF-Integrationsbotschafter/innen-Initative ZUSAMMEN:ÖSTERREICH: www.integrationsfonds.at/zusammen-oesterreich
- Koordinierung der Agenda 2030 der UNO: www.bundeskanzleramt.gv.at/themen/nachhaltige-entwicklung-agenda-2030.html
- LEA https://letsempoweraustria.at
- Integrationsfonds www.integrationsfonds.at/zielgruppen/frauen
- Frauen in politischen Entscheidungspositionen in Österreich 2025 www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/gleichstellung-am-arbeitsmarkt/frauen-in-fuehrungs-und-entscheidungspositionen/frauen-als-entscheidungstragende-in-der-politik.html
- Einkommensbericht und Bericht zum Nachfrageverfahren 2025: www.rechnungshof.gv.at

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Einordnung von Gleichstellung und Diversitätsmanagement 8
Abbildung 2 : Aufbau und Inhalt der Übersicht über die Metaindikatoren 22
Abbildung 3: Aufbau und Inhalte der Gleichstellungslandkarten 23
Abbildung 4: Übersicht der Metaindikatoren 2025 26
Abbildung 5: Themencluster Arbeitsmarkt und Bildung 31
Abbildung 6: Teilzeitquoten Frauen und Männer (Beschäftigte zwischen 15 und 64 Jahren, in %, Entwicklung 2021–2025) 39
Abbildung 7: Beschäftigungsquote Frauen und Männer (Beschäftigte zwischen 15 und 64 Jahren, in %, Entwicklung 2021–2025) 41
Abbildung 8: Einkommensunterschiede nach Geschlecht 18 Monate nach Bildungsabschluss bzw. -abbruch), in Euro 44
Abbildung 9: Anteil der drei häufigsten von Frauen gewählten Lehrberufe (in %) 48
Abbildung 10: Anteil weiblicher Lehrlinge in technischen Lehrberufen (in %; KeZ 40.5.1) 48
Abbildung 11: Übertritte in „geschlechtsuntypische“ Schulformen (BMHS), nach der Sekundarstufe I, nach Geschlecht, 2014/15 bis 2023/24, in % 50
Abbildung 12: Beschäftigungsausmaß der unselbstständig Beschäftigten, 2021–2025, in % 51
Abbildung 13: Gender Pay Gap im EU-Vergleich (Entwicklung 2020–2024, in %) 55
Abbildung 14: Entwicklung Dissimilaritätsindex von 2017/18 zu 2024/25 60
Abbildung 15: Themencluster Entscheidungspositionen und -prozesse 64
Abbildung 16: Weibliche Aufsichtsratsmitglieder und Geschäftsführerinnen bzw. Vorstandsvorsitzende der größten börsennotierten Unternehmen (EU-27, 2026), Frauenanteil in % 82
Abbildung 17: Frauenanteil an Erwerbstätigen in leitender Stellung in Prozent im EU-Vergleich 2025 84
Abbildung 18: Themencluster Infrastruktur und Umwelt 88
Abbildung 19: Themencluster Vereinbarkeit von Familie und Beruf 102
Abbildung 20: Aktive Teilzeitquoten der unselbstständig erwerbstätigen 15- bis 64-Jährigen mit Kindern unter 15 Jahren (2025, in %) 107
Abbildung 21: Anteil der 18- bis 64-jährigen teilzeiterwerbstätigen Frauen und Männer mit im Haushalt lebenden Kindern im EU-Vergleich (2025, in %) 109
Abbildung 22: Themencluster Schutz vor Gewalt 119
Abbildung 23: Themencluster Gesundheit 137
Abbildung 24: Themencluster Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung 152
Abbildung 25: Sitze von Frauen in nationalen Parlamenten und Regierungen 160

Tabellenanhang

Tabelle zu Abbildung 8: Einkommensunterschiede nach Geschlecht (18 Monate nach Bildungsabschluss bzw. -abbruch), in Euro

a) Einkommen bei abgeschossener Ausbildung

Geschlecht	Pflicht	Lehre	BMS	Sonstige	AHS	BHS	Tertiär
Männlich	1.300	2.900	2.700	3.800	2.100	2.900	4.200
Weiblich	1.000	2.200	2.200	3.600	2.000	2.400	3.600
Gesamt	1.000	2.600	2.400	3.700	2.100	2.600	3.900

b) Einkommen bei abgebrochener Ausbildung

Geschlecht	Pflicht	Lehre	BMS	Sonstige	AHS	BHS	Tertiär
Männlich	1.400	2.600	2.400	3.400	2.200	2.700	3.700
Weiblich	900	1.900	1.900	2.700	1.800	2.000	3.200
Gesamt	1.100	2.400	2.100	3.100	2.000	2.300	3.400

Tabelle zu Abbildung 9: Anteil der drei häufigsten von Frauen gewählten Lehrberufe (in %)

2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
53,1	51,6	51,5	50,8	50,0	49,6	48,5	48,2	48,0	47,9	47,9	47,6	47,4	46,7	45,8	44,5	43,2	41,5	39,9	38,2	36,3	34,4	33,0	32,1

Tabelle zu Abbildung 10: Anteil weiblicher Lehrlinge in technischen Lehrberufen (in %; KeZ 40.5.1)

2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
4,7	5,3	5,7	6,4	6,6	6,8	7,2	7,4	7,5	7,9	8,1	8,4	8,9	9,3	10,0	10,6	10,9	11,5	12,0	12,2	12,0

Tabelle zu Abbildung 11: Übertritte in „geschlechtsuntypische“ Schulformen (BMHS), nach der Sekundarstufe I, nach Geschlecht, 2014/15 bis 2023/24, in %

Geschlecht	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24
Schülerinnen	4,1	4,0	4,3	4,2	4,0	4,6	4,6	4,9	5,1	4,7
Schüler	0,6	0,5	0,6	0,6	0,5	0,7	0,7	0,5	0,7	0,6

Tabelle zu Abbildung 12: Beschäftigungsausmaß der unselbstständig Beschäftigten, 2021–2025, in %

Beschäftigungsausmaß	Geschlecht	2021	2025
Normalarbeitszeit	Männer	83%	81,3%
	Frauen	45%	45,7%
Teilzeit	Männer	6%	8,7%
	Frauen	40%	40,6%
Atypisch	Männer	11%	10%
	Frauen	15%	13,7%

Tabelle zu Abbildung 15: Entwicklung Dissimilaritätsindex von 2017/18 zu 2024/25

Jahr	2017/18	2024/25
Sekundarbereich: Schüler/innen 10. Schulstufe	0,49	0,51
Tertiärbereich: begonnene Bachelor- oder Diplomstudien	0,30	0,29
Gesamt: Gesamtindex	0,43	0,43

Tabelle zu Abbildung 16: Weibliche Aufsichtsratsmitglieder und Geschäftsführerinnen bzw. Vorstandsvorsitzende der größten börsennotierten Unternehmen (EU-27, 2026), Frauenanteil in %

Land	Non-executive board members: Frauen in %	CEOs: Frauen in %
IT	51,0	2,9
IE	50,0	5,0
F	48,5	11,1
ES	47,0	6,1
NL	44,4	9,5
BE	43,9	5,3
PT	43,6	12,5
DK	43,0	12,5
FI	42,1	8,3
DE	39,4	10,3
SE	38,8	11,5
EU-27	38,4	9,2
AT	37,9	0,0
GR	35,1	5,0
HR	35,1	18,2
SI	33,0	16,7
LV	32,0	29,4
SK	31,3	0,0
LT	28,6	0,0
RO	28,2	11,1
PL	27,5	5,0
CZ	27,4	0,0
LU	26,9	0,0
MT	17,7	17,6
BG	16,7	6,3
EE	16,3	5,6
HU	15,4	18,8
CY	9,7	0,0

Tabelle zu Abbildung 20: Aktive Teilzeitquoten der unselbstständig erwerbstätigen 15- bis 64-Jährigen mit Kindern unter 15 Jahren (2025, in %)

Jahr	Frauen	Männer
2025	74,0	8,6

Tabelle zu Abbildung 21: Anteil der 18- bis 64-jährigen teilzeiterwerbstätigen Frauen und Männer mit Kindern im EU-Vergleich (2025, in %)

Land	Frauen	Männer
NL	67,1	18,3
AT	66,9	9,3
DE	64,4	9,7
BE	41,2	10,0
IE	33,4	9,0
IT	32,9	4,2
DN	32,7	8,7
EU-27	32,0	6,3
LU	31,5	nicht verfügbar
FR	29,0	6,6
ES	25,0	5,5
MT	24,5	4,0
SE	23,2	10,1
EE	18,7	7,3
FI	18,3	6,6
CZ	16,7	1,9
SL	11,4	3,8
LV	10,9	3,5
CY	10,6	2,8
GR	10,2	1,9
PL	8,9	2,4
PT	8,6	3,2
HU	8,4	1,7
SK	7,3	2,3
LT	6,8	3,2
HR	4,0	1,0
RO	2,0	2,6
BG	1,8	1,6

Tabelle zu Abbildung Abbildung 25: Sitze von Frauen in nationalen Parlamenten und Regierungen

Land	2025 Wert
FI	46,0
IS	46,0
NO	45,0
SE	44,8
DK	44,7
BE	44,2
ES	43,3
NL	42,9
MK	41,7
RS	37,6
XK*	37,5
FR	37,2
AT	36,6
PT	36,5
LT	36,0
LU	35,0
AL	34,3
IT	33,9
EU-27	33,6
HR	33,3
DE	32,7
LI	32,0
SI	30,8
CZ	30,2
EE	29,7
PL	29,5
IE	29,4
LV	28,4
ME	28,4
MT	27,8
BL	25,0
GR	23,9
SK	22,7
RO	22,0

Land	2025 Wert
TR	19,9
BA	19,3
HU	15,6
CY	14,3
EU-21	Nicht verfügbar
EU-20	Nicht verfügbar

* Diese Bezeichnung erfolgt unbeschadet der Positionen zum Status und steht im Einklang mit der Resolution 1244/1999 des UN-Sicherheitsrats und der Stellungnahme des IGH zur Unabhängigkeitserklärung Kosovos.

	Unterzeichner	Parlamentsdirektion
	Datum/Zeit-UTC	2026-10-30T15:41:12+01:00
Prüfinformation	Dieses Dokument wurde elektronisch besiegelt. Informationen zur Prüfung des elektronischen Siegels und des Ausdrucks finden Sie unter: https://www.parlament.gv.at/siegel	