

Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt

Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses in Österreich

AMS
Arbeitsmarktservice

Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt

Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses in Österreich: Aktualisierung 2026

Projektleitung AMS:
Mag.ª Judith Csarmann

Projektleitung WIFO:
Julia Bock-Schappelwein

Co-Autor:innen: Ulrike Famira-Mühlberger, Thomas Horvath

Wien, November 2026



IMPRESSUM

Arbeitsmarktservice Österreich
Dienstleistungsunternehmen des öffentlichen Rechts
Treustraße 35-43
1200 Wien
Telefon: +43 50 904 199

Durchführendes Unternehmen:
Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO)

Die Kosten für das Projekt beliefen sich in Summe auf EUR 29.305.--

Abbildungsverzeichnis **3**

Verzeichnis der Übersichten **4**

Executive Summary – Deutsch **5**

Executive Summary – English version **12**

1 Einleitung **17**

2 Aufbau und Zusammensetzung des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" **19**

2.1 Dimensionen des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" 19

2.2 Themenfelder, Teilbereiche und Variablen des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" 21

2.2.1 Themenfeld Arbeit 21

2.2.2 Themenfeld Einkommen 23

2.2.3 Themenfeld Bildung 25

2.2.4 Themenfeld Familie 26

3 Datenquellen und Methodik **28**

3.1 Datenquellen 28

3.2 Datenaufbereitung 29

3.3 Datenaggregation und Indexbildung 31

4 Ergebnisse **34**

4.1 Gesamtindex – zentrale Ergebnisse 34

4.1.1 Bundesländer 38

4.1.2 Themenfelder 39

4.1.3 Exkurs: Einfluss der Subindizes "Women Disadvantage Index – WDI" und "Men Disadvantage Index - MDI" auf den "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" 44

4.2 Detailergebnisse im Themenfeld Arbeit 46

4.2.1 Zentrale Ergebnisse nach Bundesländern 48

4.2.2 Ausmaß der Beschäftigungsintegration 48

4.2.3 Arbeitszeit 48

4.2.4 Berufliche Position 49

4.2.5 Arbeitslosigkeit 50

4.3 Detailergebnisse im Themenfeld Einkommen 54

4.3.1 Zentrale Ergebnisse nach Bundesländern 54

4.3.2 Einkommen 55

4.3.3 Einkommen beim Berufseinstieg 56

4.3.4 Niedriglohn 56

4.4 Detailergebnisse im Themenfeld Bildung 60

4.4.1 Zentrale Ergebnisse nach Bundesländern 61

4.4.2 Ausbildungsstruktur der Bevölkerung 62

4.4.3 Weiterbildung 62

4.4.4 Übergang in Beschäftigung 63
4.5 Detailergebnisse im Themenfeld Familie 67
4.5.1 Zentrale Ergebnisse nach Bundesländern 68
4.5.2 Karenz 68
4.5.3 Einkommen vor / nach Karenz 70
4.5.4 Arbeit und Familie 71

5 Horizontale Segregation am österreichischen Arbeitsmarkt: Einbettung des Geschlechterverhältnisses in den regionalen Kontext 74
5.1 Beschäftigung nach Branchen und Berufen 74
5.2 Selbständige Beschäftigung 77

6 Beschäftigungsintegration und Geschlechterverhältnis 80
6.1 Einbettung in den regionalen Kontext 80
6.2 Stille Reserve 81
6.3 Frauen 55+ am Arbeitsmarkt: Die Pensionsaltersangleichung verändert Beschäftigung und Arbeitslosigkeit 83

7 Schlussfolgerungen 86

8 Literatur 88

Anhang 1: Indexwert, *WDI* und *MDI* nach Themenfeldern und Teilbereichen 91

Anhang 2: Bruttojahresmedianeinkommen der unselbständig Erwerbstätigen nach Branchen, Bundesland und Geschlecht 95

Anhang 3: Beschreibung der verwendeten Indikatoren 96

Anhang 4: Rohdaten 103
Lesebeispiel: Erwerbsquoten 104

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt": Gesamtindex für die Bundesländer 9
Abbildung 2: "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt": Indizes nach Themenfeldern (2015-2026) 11
Abbildung 3: Dimensionen des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" 19
Abbildung 4: Struktur des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt": 4 Themenfelder und 14 Teilbereiche 20
Abbildung 5: Überblick über verwendete Datenbestände in den vier Themenfeldern 28
Abbildung 6: "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" – Gesamtindex für die Bundesländer (2015-2026) 34
Abbildung 7: "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" – Indizes nach Themenfeldern (2015-2026) 37
Abbildung 8: Gesamtindex- und Themenfeld-Indexzahlen für die Bundesländer (2026) 42
Abbildung 9: Gesamtindex- und Themenfeld-Indexzahlen im Zeitvergleich (2015-2026) 43
Abbildung 10: Themenfeld- und Teilbereichsindexzahlen: Arbeit (2026) 52
Abbildung 11: Themenfeld- und Teilbereichsindexzahlen im zeitlichen Vergleich: Arbeit (2015-2026) 53
Abbildung 12: Themenfeld- und Teilbereichsindexzahlen: Einkommen (2026) 58
Abbildung 13: Themenfeld- und Teilbereichsindexzahlen im Zeitvergleich: Einkommen (2015-2026) 59
Abbildung 14: Themenfeld- und Teilbereichsindexzahlen: Bildung (2026) 65
Abbildung 15: Themenfeld- und Teilbereichsindexzahlen im Zeitvergleich: Bildung (2015-2026) 66
Abbildung 16: Themenfeld- und Teilbereichsindexzahlen: Familie (2026) 72
Abbildung 17: Themenfeld- und Teilbereichsindexzahlen im Zeitvergleich: Familie (2015-2026) 73
Abbildung 18: Ungleichheitsindikator nach Branchen (2008, 2025) 75
Abbildung 19: Ungleichheitsindikator nach Berufen (2008, 2025) 76
Abbildung 20: Ungleichheitsindikator (nach Branchen und Berufen) und Indexzahl "Einkommen" ("Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" 2026) 77
Abbildung 21: Frauenanteil an den selbständig Beschäftigten nach Staatsbürgerschaft (2025) 78
Abbildung 22: Unselbständig beschäftigte Frauen im Alter ab 60 Jahren in Österreich seit Jahresanfang 2023 84
Abbildung 23: Arbeitslosenquote von Personen im Alter ab 60 Jahren in Österreich seit Jahresanfang 2023 84

Verzeichnis der Übersichten

Übersicht 1: Themenfeld Arbeit: Teilbereiche und Variablen 21
Übersicht 2: Themenfeld Einkommen: Teilbereiche und Variablen 23
Übersicht 3: Themenfeld Bildung: Teilbereiche und Variablen 25
Übersicht 4: Themenfeld Familie: Teilbereiche und Variablen 26
Übersicht 5: Variablen 30
Übersicht 6: "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" — die drei Berechnungsschritte 33
Übersicht 7: Themenfelder, Teilbereiche und Variablen: Fett hervorgehoben jene Bereiche, in den Frauen besser abschneiden 36
Übersicht 8: Ergebnisvergleich – Gesamtindex und Teilindizes nach Themenfeldern für die Bundesländer 38
Übersicht 9: Subindexwerte "Women Disadvantage Index – *WDI*" und "Men Disadvantage Index – MDI" für die Bundesländer (2015-2026) 44
Übersicht 10: Themenfeld Arbeit: Index- und *WDI*-/*MDI*-Indexzahlen für die Bundesländer (2015-2026) 47
Übersicht 11: Themenfeld Einkommen: Index- und *WDI*-/*MDI*-Indexzahlen für die Bundesländer (2015-2026) 54
Übersicht 12: Themenfeld Bildung: Index- und WDI-/MDI-Indexzahlen für die Bundesländer (2015-2026) 61
Übersicht 13: Themenfeld Familie: Index- und *WDI*-/*MDI*-Indexzahlen für die Bundesländer (2015-2026) 67
Übersicht 14: Bruttojahresmedianeinkommen der unselbständig Erwerbstätigen nach Branchen, Bundesland und Geschlecht, 2023 95

Executive Summary – Deutsch

Die Stellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt umfasst ihre Beschäftigungsmöglichkeiten ebenso wie ihr Arbeitslosigkeitsrisiko und ihre individuellen Einkommenschancen. Sie wird von einer Vielzahl soziodemografischer, wirtschaftlicher und sozialer Faktoren beeinflusst. Dazu zählen individuelle Merkmale wie Alter, Ausbildungsniveau, Staatsbürgerschaft und Berufserfahrung, die familiären Umstände und die Haushaltszusammensetzung, aber auch institutionelle und wirtschaftliche Rahmenbedingungen sowie die Ausgestaltung des politischen Systems. Hinzu kommen kulturelle Normen, Werthaltungen und Geschlechterstereotype sowie die Möglichkeit, haushaltsnahe Dienstleistungen an den Markt auszulagern. Schließlich spielen auch die Struktur des Arbeitsmarktes und die Zusammensetzung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter eine Rolle.

Die Gleichstellung der Geschlechter in der Arbeitswelt lässt sich anhand zahlreicher Indikatoren messen. Die Fülle an Detailinformationen erschwert jedoch eine rasche Beurteilung und laufende Beobachtung der Gleichstellung bzw. des Gleichstellungspotenzials am Arbeitsmarkt. Um einen kompakten Überblick zu ermöglichen, entwickelte das WIFO im Jahr 2015 in Abstimmung mit dem AMS den Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt als „Gender-Barometer" des österreichischen Arbeitsmarktes. Der Index bündelt 30 Indikatoren aus den Themenfeldern „Arbeit", „Einkommen", „Bildung" und „Familie" und bildet in aggregierter Form das Ausmaß der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt ab, österreichweit und für die Bundesländer. Nach Aktualisierungen in den Jahren 2017, 2020 und 2023 präsentiert die vorliegende Publikation die Ergebnisse der fünften Berechnung auf Basis der aktuell verfügbaren Daten.

Die kompakte Darstellung in Form eines Index ist zwangsläufig mit einem Informationsverlust verbunden. Diesem wird durch eine umfassende Dokumentation der Datengrundlage und der Methode begegnet.

Aufbau und Zusammensetzung des Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt

Der Index bildet nicht nur die Kernbereiche der Arbeitsmarktintegration und der Erwerbseinkommen ab, sondern auch die Schnittstellen zwischen dem Arbeitsmarkt und den Bereichen Bildung und Familie. Diese Ausrichtung spiegelt sich in den vier Themenfeldern „Arbeit", „Einkommen", „Bildung" und „Familie" wider, denen insgesamt 14 Teilbereiche mit 30 Variablen zugrunde liegen[1]):

- Das Themenfeld **„Arbeit"** richtet den Blick auf die Chancen von Frauen und Männern, Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt zu finden und dort zu verbleiben, sowie auf quantitative und qualitative Merkmale der Erwerbsarbeit. Es umfasst die fünf Teilbereiche „Ausmaß der Beschäftigungsintegration", „Arbeitszeit", „Berufliche Position", „Arbeitslosigkeit" und „Segregation" mit insgesamt 14 Variablen. Der Teilbereich

[1]) Drei weitere Indikatoren zur Segregation fließen nicht direkt in die Indexberechnung ein, sondern dienen als Kontextvariablen.

„Segregation“ dient dabei ausschließlich der Kontextualisierung und fließt nicht in die Indexberechnung ein.

- Das Themenfeld **„Einkommen“** beschreibt die Einkommenssituation von Frauen und Männern in unterschiedlichen Lebensphasen, beginnend mit dem Berufseinstieg. Es zeigt Entlohnungsunterschiede auf, die unter anderem aus der Konzentration der Geschlechter auf bestimmte Branchen und Berufe sowie aus einem unterschiedlichen Arbeitszeitausmaß resultieren. Das Themenfeld umfasst die drei Teilbereiche „Einkommen“, „Einkommen beim Berufseinstieg“ und „Niedriglohn“ mit sechs Variablen.
- Das Themenfeld **„Bildung“** bündelt Informationen zu geschlechtsspezifischen Unterschieden im Bildungsstand und Bildungsverhalten der Wohnbevölkerung im Erwerbsalter, in der Weiterbildungsbeteiligung und beim Übergang von der Ausbildung in die Beschäftigung. Die sieben Variablen sind zu den drei Teilbereichen „Ausbildungsstruktur der Bevölkerung“, „Weiterbildung“ und „Übergang in Beschäftigung“ zusammengefasst.
- Das Themenfeld **„Familie“** untersucht, wie sich Betreuungs- und Sorgepflichten auf die Erwerbskarrieren von Frauen und Männern auswirken. Abgebildet werden zum einen die Inanspruchnahme und Dauer von Karenzzeiten und deren Einfluss auf die Erwerbseinkommen, zum anderen die Auswirkungen von Kindern unter 15 Jahren im Haushalt auf die Arbeitsmarktbeteiligung von Müttern und Vätern. Das Themenfeld umfasst die drei Teilbereiche „Karenz“, „Einkommen vor/nach Karenz“ sowie „Arbeit und Familie“ mit sechs Variablen.

Berechnung

Alle vier Themenfelder gelten als gleich relevant und gehen mit demselben Gewicht in den Gesamtindex ein.

Jede Variable des Index ist getrennt für Frauen und Männer auf Bundeslandebene verfügbar. Für die Indexberechnung werden Indikatorwerte gebildet, die das Geschlechterverhältnis der jeweiligen Variable abbilden. Dazu wird der von Frauen erzielte Wert in Prozent des Männerwertes ausgewiesen[2]). Um eine einheitliche Interpretation zu gewährleisten, sind alle Variablen so definiert, dass höhere Werte eine günstigere Situation anzeigen[3]).

Der aus 30 Indikatorwerten berechnete Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt misst das Ausmaß der Gleichstellung von Frauen und Männern bzw. das Gleichstellungspotenzial am österreichischen Arbeitsmarkt und in den neun Bundesländern. Ein Indexwert von 100% entspricht Gleichstellung. Werte unter 100% bedeuten, dass Frauen niedrigere Werte erzielen als Männer, Werte über 100%, dass sie die Werte der Männer übertreffen.

---

[2]) Beispiel Beschäftigungsquote: Beschäftigungsquote der Frauen österreichweit 2025: 71,0%, Beschäftigungsquote der Männer: 77,7%; Frauenwert in % des Männerwertes: 91,4%: Indikatorwert Beschäftigungsquote: 91,4%; Detaildaten zu allen verwendeten Variablen befinden sich im Anhang 4.

[3]) Variablen, für die gilt, dass niedrige Werte eine inhaltliche Verbesserung bzw. Besserstellung ausdrücken, wie etwa bei der Arbeitslosenquote der Fall, werden für die Indexberechnung invertiert.

Ergebnisse für Gesamtösterreich

Die Ergebnisse der fünften Berechnung bestätigen den Trend einer schrittweisen Annäherung von Frauen und Männern bei der Arbeitsmarktintegration, auch wenn das Gleichstellungspotenzial nach wie vor hoch ist. Bei der ersten Berechnung im Jahr 2015 erreichten Frauen durchschnittlich 70% der Männerwerte, das Gleichstellungspotenzial betrug 30 Prozentpunkte. In der aktuellen Berechnung erreichen Frauen 78% der Werte der Männer; das Gleichstellungspotenzial hat sich damit auf 22 Prozentpunkte verringert.

Die erneute Verbesserung ist vor allem darauf zurückzuführen, dass sich der Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern weiter verringert hat, insbesondere beim Berufseinstieg und im Niedriglohnbereich. Auch im Themenfeld „Bildung" zeigt sich eine positive Entwicklung. Sie beruht zum einen auf den Indikatoren zur Ausbildungsstruktur, in denen Frauen ihren Vorsprung weiter ausbauen konnten (von 112% im Jahr 2015 auf aktuell 120%), zum anderen auf der stark gestiegenen Inanspruchnahme der Bildungskarenz durch Frauen (als faktische Verlängerung der Elternkarenz)[4]). Zudem hat sich der relative Einkommensrückstand der Frauen nach einer Karenz deutlich verkleinert.

In anderen Teilbereichen hat sich das Gleichstellungspotenzial dagegen kaum verringert. Dies gilt insbesondere für das Ausmaß der Beschäftigungsintegration, die Arbeitszeit und die berufliche Position, vor allem dann, wenn Kinder im Haushalt leben. Am persistentesten ist der Geschlechterunterschied im Teilbereich „Karenz": Mit einem Indexwert von 14% ist er größer als in jedem anderen Teilbereich und hat sich seit 2015 praktisch nicht verändert.

Annähernd ausgeglichen und über die Zeit stabil ist die Betroffenheit von Frauen und Männern von Arbeitslosigkeit (2015: 104%, aktuell: 103%). Auch beim Übergang von der Ausbildung in die Beschäftigung erzielen die beiden Geschlechter konstant ähnliche Werte (2015: 102%, aktuell: 103%).

Die Betrachtung der vier Themenfelder liefert folgende Ergebnisse:

- Bei den familien- und vereinbarkeitsbezogenen Indikatoren im Themenfeld **Familie** erreichen Frauen österreichweit 41% der Werte der Männer. Dieser niedrigste Wert der vier Themenfelder entspricht dem höchsten Gleichstellungspotenzial (59 Prozentpunkte), hat sich jedoch erstmals nennenswert, wenn auch nur im Ausmaß von 2 Prozentpunkten, verbessert. Bei den ersten vier Berechnungen lag er nahezu konstant bei 38% bis 39%. Am größten ist der Geschlechterunterschied weiterhin bei der Inanspruchnahme der Karenz: Der Wert von 14% entspricht einem beträchtlichen Gleichstellungspotenzial von 86 Prozentpunkten. Im Bereich „Einkommen vor / nach Karenz" zeigt sich eine positive Entwicklung; Frauen erreichen mittlerweile 86% der Männerwerte (2015: 75%).

[4]) Der Rechnungshof (2023) weist darauf hin, dass sich die Inanspruchnahme der Bildungskarenz zwischen 2010 und 2021 verdoppelt hat und sich die „Inanspruchnahme von Bildungskarenz im Anschluss an die Elternkarenz innerhalb von nur vier Jahren verzehnfachte: 2021 schlossen bereits mehr als die Hälfte der Frauen, die eine Bildungskarenz begannen, diese unmittelbar an die Elternkarenz an" (S. 12).

- Im Themenfeld **Einkommen** erreichen Frauen aktuell durchschnittlich 79% der Werte der Männer (2015: 67%); das Gleichstellungspotenzial beträgt 21 Prozentpunkte. Der Einkommensunterschied zwischen den Geschlechtern verringert sich damit langsam, aber stetig. Besonders positiv ist die Entwicklung bei den Einstiegseinkommen, wo Frauen dank ihrer deutlichen Einkommenszuwächse inzwischen 91% des Männereinkommens erzielen (2015: 67%). Auch im Niedriglohnsektor, in dem Frauen deutlich öfter tätig sind, verringert sich der Abstand zusehends (2015: 65%, 2026: 73%), ebenso wie bei den Einkommen insgesamt (2015: 69%, 2026: 75%).
- Im Themenfeld **Arbeit** erreichten Frauen zuletzt 83% der Männerwerte (2015: 80%). Das Gleichstellungspotenzial ist mit 17 Prozentpunkten ähnlich hoch wie in früheren Berechnungen. Eine spürbare Verbesserung ist nicht erkennbar. Besonders ausgeprägt bleiben die Unterschiede bei der Arbeitszeit (69%) und der beruflichen Position (74%), insbesondere beim Zugang zu Leitungsfunktionen.
- Einzig im Themenfeld **Bildung** schneiden Frauen deutlich besser ab als Männer. Sie erreichen durchschnittlich 140% der Männerwerte (2015: 118%). Ihr Vorsprung beruht vor allem auf der höheren Weiterbildungsbeteiligung, insbesondere der häufigeren Inanspruchnahme der Bildungskarenz, sowie auf höheren formalen Bildungsabschlüssen (Matura und Tertiärabschlüsse). Dies darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass Frauen im Alter von 25 bis 64 Jahren nach wie vor häufiger als Männer höchstens über einen Pflichtschulabschluss verfügen. Da die Bildungskarenz mit 1. Jänner 2026 durch die Weiterbildungszeit mit strengeren Zugangsvoraussetzungen ersetzt wurde, ist in künftigen Berechnungen mit Positionsverlusten von Frauen im Teilbereich „Weiterbildung“ zu rechnen.

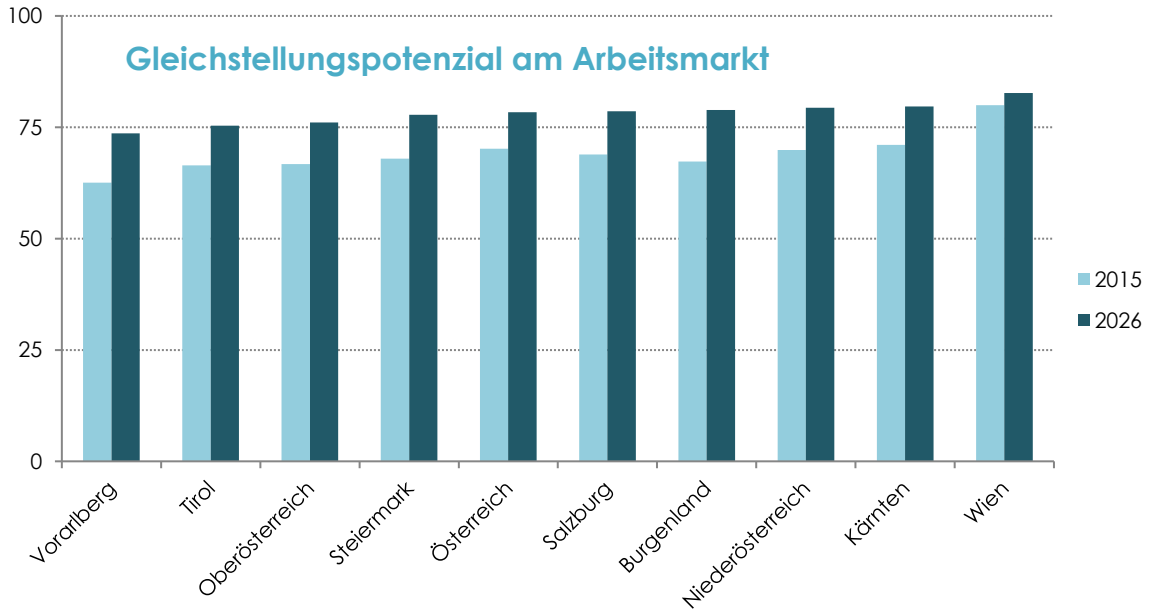
Ergebnisse für die Bundesländer

Die nähere Betrachtung auf Bundeslandebene erlaubt folgende Befunde:

- Die Bundeshauptstadt Wien unterscheidet sich weiterhin merklich von den übrigen Bundesländern. Mit durchschnittlich 83% über alle vier Themenfelder ist die Gleichstellung in Wien deutlich weiter fortgeschritten als im übrigen Bundesgebiet. In den Teilbereichen „Arbeitszeit“, „Berufliche Position“, „Einkommen“ und „Niedriglohn“ fällt der geschlechtsspezifische Unterschied geringer aus als in den anderen Bundesländern. Dahinter steht jedoch oftmals weniger ein besonders gutes Abschneiden der Frauen als vielmehr ein im Bundesländervergleich ungünstiges Ergebnis der Männer. Im Themenfeld Bildung liegt Wien inzwischen an letzter Stelle, und im Themenfeld Familie schmilzt der Vorsprung Wiens zunehmend. Zudem hat sich der Gesamtindexwert Wiens seit der ersten Berechnung 2015 (80%) nur wenig verbessert.
- Mit Ausnahme Wiens liegen die Ergebnisse der Bundesländer wie in den früheren Berechnungen sehr eng beisammen. Die Werte reichen von 74% in Vorarlberg bis 80% in Kärnten, die Spannweite beträgt somit 6 Prozentpunkte; Wien erreicht 83% (Abbildung *1*).

- In allen Bundesländern sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede zulasten der Frauen im Themenfeld Familie am größten, gefolgt von den Themenfeldern Einkommen und Arbeit. Auch auf Ebene der Themenfelder unterscheiden sich die Ergebnisse der Bundesländer ohne Wien kaum:
  - Im Themenfeld **Familie** reichen die Werte von 36% in Vorarlberg bis 41% in Niederösterreich und der Steiermark (Spannweite: 5 Prozentpunkte); Wien erreicht 45%.
  - Im Themenfeld **Einkommen** reichen sie von 76% in Vorarlberg und Oberösterreich bis 81% in Salzburg (Spannweite: 5 Prozentpunkte); Wien erreicht 89%.
  - Im Themenfeld **Arbeit** schwanken sie zwischen 79% in Vorarlberg und 84% in Salzburg (Spannweite: 5 Prozentpunkte); Wien erreicht 91%.
  - Einzig im Themenfeld **Bildung** übertreffen Frauen in allen Bundesländern die Werte der Männer. Am größten ist ihr Vorsprung im Burgenland (158%).

Abbildung 1: **"Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt": Gesamtindex für die Bundesländer**
Frauenwert in % des Männerwertes



Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. – Länder gereiht nach Höhe der Indexwerte gemäß Aktualisierung 2026.

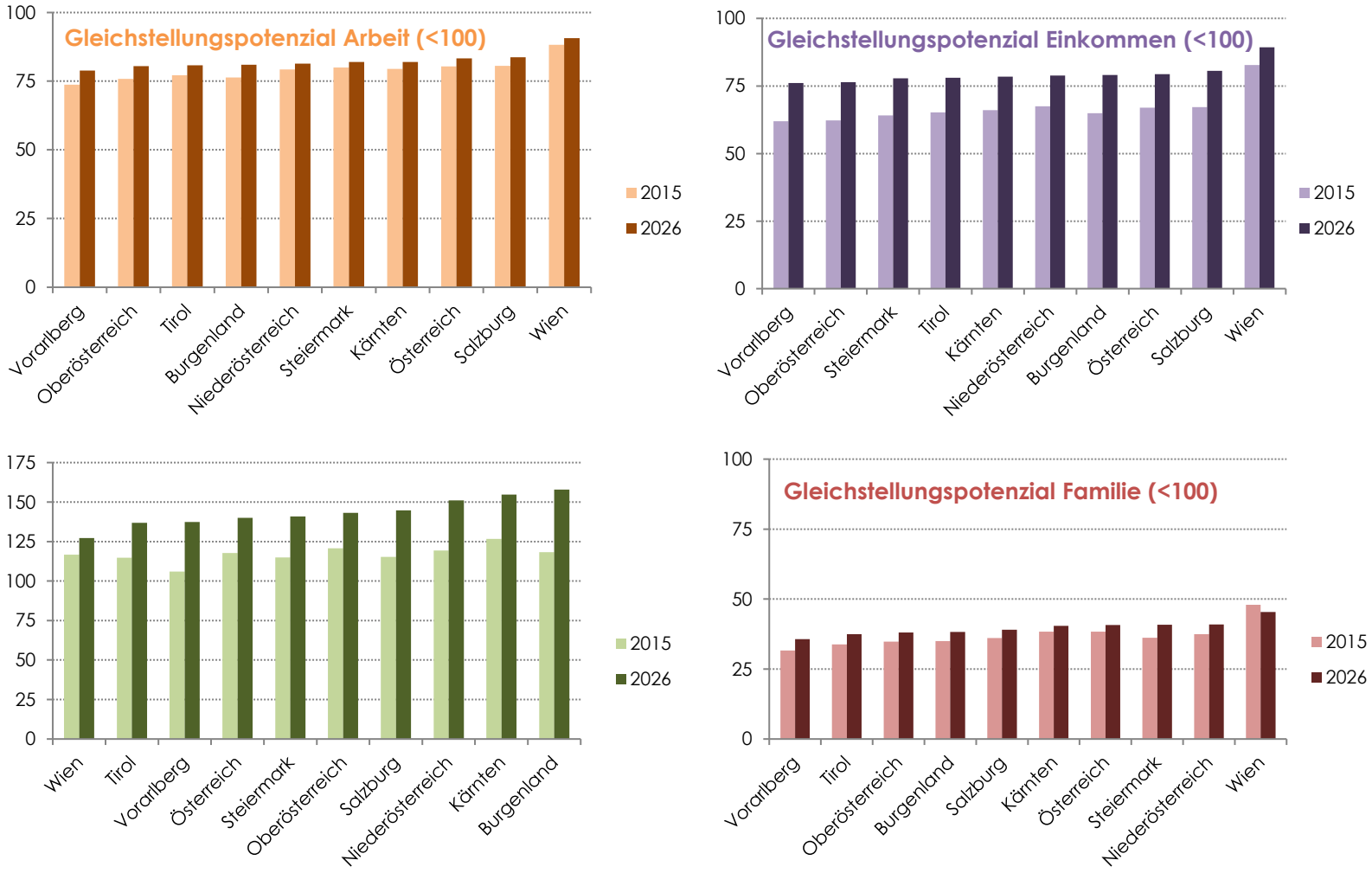
Die gemeinsame Betrachtung des Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt mit verschiedenen Kontextindikatoren untermauert die Befunde aus früheren Berechnungen: Geschlechtsspezifische Unterschiede am Arbeitsmarkt sind dort ausgeprägter, wo der Arbeitsmarkt stärker segregiert ist. Je mehr sich Frauen auf bestimmte Berufe oder Sektoren konzentrieren, desto größer ist die Ungleichheit zulasten der Frauen. Die Empfehlungen früherer Berichte zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern behalten daher ihre Gültigkeit. Notwendig sind:

- das Aufbrechen traditioneller Ausbildungswege und Berufsbilder sowie die Förderung ausbildungsadäquater Beschäftigung nach Ausbildungsabschluss,
- eine Berücksichtigung der Höherqualifizierung von Frauen auch innerhalb der Betriebe, etwa durch einen besseren Zugang zu Leitungsfunktionen,
- eine finanzielle Neubewertung von Erwerbsarbeit, zumindest in Bereichen, in denen die öffentliche Hand Arbeitgeberin ist, zur Verbesserung der ökonomischen Lage von Frauen,
- Maßnahmen zur Erhöhung der Väterbeteiligung an der Sorgearbeit, etwa durch eine Ausweitung der nicht übertragbaren Bezugszeiten des Kinderbetreuungsgeldes für Väter nach dem Prinzip „use it or lose it“,
- der Ausbau qualitativ hochwertiger und leistbarer Kinderbetreuung in Wohnortnähe, vor allem für Kinder unter drei Jahren und im Pflichtschulalter,
- Maßnahmen gegen einen vollständigen Rückzug von Frauen aus dem Erwerbsleben aufgrund von Betreuungspflichten, etwa durch Bewusstseinsbildung,
- eine Verbesserung öffentlicher Verkehrsanbindungen und der Fahrpläne unter Berücksichtigung der Arbeitszeiten, um die räumliche Mobilität zu erhöhen, sowie
- die Erprobung neuer Arbeitszeitmodelle in männerdominierten Beschäftigungsbereichen, etwa die Integration von Teilzeitarbeit in Schichtmodelle.

Internationale Befunde zeigen, dass familienpolitische Leistungen allein die Geschlechterunterschiede am Arbeitsmarkt kaum verringern (Kleven et al., 2024). Wirksame Gleichstellungspolitik erfordert daher ein Zusammenspiel von Maßnahmen, die neben der Infrastruktur auch Rollenbilder, betriebliche Strukturen und die Aufteilung der Sorgearbeit adressieren.

Abbildung 2: **"Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt": Indizes nach Themenfeldern (2015-2026)**

Frauenwert in % des Männerwertes



Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. – Länder gereiht nach Höhe der Indexwerte gemäß Aktualisierung 2026.

Executive Summary – English version

The position of women and men in the world of work encompasses their employment opportunities as well as their risk of unemployment and their individual earnings prospects. It is shaped by a wide range of socio-demographic, economic and social factors. These include individual characteristics such as age, educational attainment, citizenship and work experience, family circumstances and household composition, as well as institutional and economic conditions and the design of the political system. Cultural norms, values and gender stereotypes also play a role, as does the possibility of outsourcing household-related services to the market. Finally, the structure of the labour market and the composition of the working-age population are also relevant.

Gender equality in the world of work can be measured using numerous indicators. However, the sheer volume of detailed information makes it difficult to assess gender equality or the remaining equality gap in the labour market quickly and to monitor it on an ongoing basis. To provide a concise overview, WIFO developed the "Gender Equality Index Labour Market" (Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt) in 2015, in consultation with the Public Employment Service Austria (AMS), as a "gender barometer" for the Austrian labour market. The index combines 30 indicators from the thematic areas "Work", "Income", "Education" and "Family" and shows, in aggregated form, the extent of gender equality in the labour market, both for Austria as a whole and for the federal provinces. Following updates in 2017, 2020 and 2023, this publication presents the results of the fifth calculation based on the most recent available data.

Presenting the results in the form of an index inevitably entails a loss of information. This is addressed through comprehensive documentation of the data and methodology.

Structure and composition of the Labour Market Gender Equality Index

The index covers not only the core areas of labour market integration and earned income but also the interfaces between the labour market and the areas of education and family. This focus is reflected in the four thematic areas "Work", "Income", "Education" and "Family", which comprise a total of 14 sub-areas with 30 variables[5]):

- The thematic area "Work" focuses on the opportunities for women and men to access and remain in the Austrian labour market, as well as on quantitative and qualitative characteristics of paid work. It comprises the five sub-areas "Extent of employment integration", "Working time", "Occupational position", "Unemployment" and "Segregation", with a total of 14 variables. The sub-area "Segregation" serves solely to provide context and is not included in the index calculation.
- The thematic area "Income" describes the income situation of women and men at different stages of life, starting with labour market entry. It highlights pay differences that result, among other things, from the concentration of women and men in particular

[5]) Three further indicators of segregation are not directly included in the index calculation. They serve as contextual variables.

industries and occupations and from differences in working hours. The thematic area comprises the three sub-areas "Income", "Income at labour market entry" and "Low pay", with six variables.

- The thematic area "Education" brings together information on gender differences in the educational attainment and educational behaviour of the working-age resident population, in participation in further training and in the transition from education to employment. The seven variables are grouped into the three sub-areas "Educational structure of the population", "Further training" and "Transition to employment".
- The thematic area "Family" examines how family responsibilities affect the careers of women and men. It covers, on the one hand, the take-up and duration of parental leave and its effect on earnings and, on the other, the impact of children under the age of 15 in the household on the labour market participation of mothers and fathers. The thematic area comprises the three sub-areas "Parental leave", "Income before/after parental leave" and "Work and family", with six variables.

Calculation

All four thematic areas are considered equally relevant and are given equal weight in the overall index.

Each variable in the index is available separately for women and men at the level of the federal provinces. For the index calculation, indicator values are derived that reflect the gender ratio for each variable. To this end, the value for women is calculated as a percentage of the value for men. To ensure consistent interpretation, all variables are defined such that higher values indicate a more favourable situation[6]).

The Gender Equality Index, Labour Market calculated from 30 indicator values, measures the extent of gender equality, or the remaining equality gap, in the Austrian labour market and in the nine federal provinces. An index value of 100% represents equality. Values below 100% indicate that women achieve lower values than men; values above 100% indicate that they exceed the values of men.

Results for Austria

The results of the fifth calculation confirm the trend towards a gradual convergence of women and men in terms of labour market integration, although the equality gap remains large. In the first calculation in 2015, women achieved on average 70% of the values of men, corresponding to an equality gap of 30 percentage points. In the current calculation, women achieve 78% of the values of men; the equality gap has thus narrowed to 22 percentage points.

The renewed improvement is mainly due to a further narrowing of the income gap between women and men, particularly at labour market entry and in the low-pay segment. The thematic area "Education" also shows a positive development. This is due, on the one hand, to the

[6]) Variables for which low values indicate an improvement in content, such as the unemployment rate, are inverted for the index calculation.

educational structure, in which women further strengthened their already more favourable position (from 112% in 2015 to 120% currently) and, on the other, to the sharp increase in the take-up of educational leave (Bildungskarenz) by women (as a de facto extension of parental leave)[7]). In addition, women were able to significantly reduce the gap in income development before and after parental leave.

In other sub-areas, by contrast, the equality gap has hardly narrowed. This applies in particular to the extent of employment integration, working time and occupational position, especially when children live in the household. This is most evident in the sub-area "Parental leave": With an index value of 14%, the gender gap here is larger than in any other sub-area and has remained virtually unchanged since 2015.

The situation of women and men is roughly balanced and stable over time with regard to unemployment (2015: 104%, currently: 103%) and the transition from education to employment (2015: 102%, currently: 103%).

The analysis of the four thematic areas yields the following results:

- **Family:** For the indicators relating to family and work–family balance in the Family domain, women across Austria reach 41% of the values recorded for men. This is the lowest value of the four domains and corresponds to the greatest potential for gender equality (59 percentage points). For the first time, however, it has improved noticeably, albeit by only 2 percentage points; in the first four calculations it remained almost constant at 38% to 39%. The gender gap continues to be largest in the take-up of parental leave: the value of 14% corresponds to a considerable equality potential of 86 percentage points. A positive trend can be seen in the area "Income before/after parental leave", where women now reach 86% of men's values (2015: 75%).
- **Income:** Women currently achieve on average 79% of the values of men (2015: 67%); the equality gap amounts to 21 percentage points. The income gap between women and men is thus narrowing slowly but steadily. The development of entry-level incomes has been particularly positive: thanks to substantial income gains, women now earn 91% of men's income (2015: 67%). The gap is also narrowing in the low-pay segment, which affects women considerably more than men (2015: 65%, currently: 73%), as well as for incomes overall (2015: 69%, currently: 75%).
- **Work:** Women in Austria achieve 83% of the values of men, similar to previous calculations (2015: 80%). The equality gap amounts to 17 percentage points. No noticeable improvement can be observed. Differences remain particularly pronounced with regard to working time (69%) and occupational position (74%), especially in access to management positions.

[7]) The Austrian Court of Audit (Rechnungshof, 2023) points out that the take-up of educational leave doubled between 2010 and 2021 and that the "take-up of educational leave directly following parental leave increased tenfold within just four years: in 2021, more than half of the women who started educational leave already took it immediately after parental leave" (p. 12).

- **Education:** This is the only thematic area in which women perform significantly better than men. They achieve on average 140% of the values of men (2015: 118%). Their advantage is mainly due to higher participation in further training, in particular the take-up of educational leave, and to higher formal qualifications (Matura, i.e. the upper secondary school-leaving certificate, and tertiary degrees). However, this should not obscure the fact that women aged 25 to 64 are still more likely than men to have completed no more than compulsory schooling. As educational leave was replaced on 1 January 2026 by a new further training scheme (Weiterbildungszeit) with stricter eligibility criteria, a decline in the sub-area "Further training" is to be expected in future calculations.

Results for the federal provinces

The analysis at the level of the federal provinces yields the following results:

- Vienna once again differs markedly from the other federal provinces. With an average of 83% across all four thematic areas, gender equality in Vienna is considerably more advanced than in the rest of Austria. In the sub-areas "Working time", "Occupational position", "Income" and "Low pay", the gender gap is smaller than in the other federal provinces. However, this often reflects less a particularly strong performance by women than comparatively unfavourable results for men. In the thematic area "Education", Vienna now ranks last, and in the thematic area "Family", its lead over the other federal provinces is also steadily diminishing. Moreover, Vienna's overall index value has improved only slightly since the first calculation in 2015 (80%).
- With the exception of Vienna, the results for the federal provinces are, as in previous calculations, very close together. Values range from 74% in Vorarlberg to 80% in Carinthia, a range of 6 percentage points; Vienna reaches 83% (Figure 1).
- In all federal provinces, gender differences to the disadvantage of women are greatest in the thematic area "Family", followed by "Income" and "Work". At the level of the thematic areas, too, the results for the federal provinces excluding Vienna differ only slightly:
    - In the thematic area "Family", values range from 36% in Vorarlberg to 41% in Lower Austria and Styria (range: 5 percentage points); Vienna reaches 45%.
    - In the thematic area "Income", they range from 76% in Vorarlberg and Upper Austria to 81% in Salzburg (range: 5 percentage points); Vienna reaches 89%.
    - In the thematic area "Work", they range from 79% in Vorarlberg to 84% in Salzburg (range: 5 percentage points); Vienna reaches 91%.
- Only in the thematic area "Education" do women exceed the values of men in all federal provinces. Their advantage is greatest in Burgenland (158%).

Combining the Labour Market Gender Equality Index with various context indicators confirms the results of previous calculations: Gender differences in the labour market are more pronounced where the labour market is more strongly segregated. The more women are

concentrated in particular occupations or sectors, the greater the inequality to the disadvantage of women. The recommendations from previous reports on improving gender equality therefore remain valid. The following measures are needed:

- breaking down traditional educational pathways and occupational stereotypes, and promoting employment that matches qualifications after completion of education,
- recognising the rising qualification levels of women within companies as well, for example through better access to management positions,
- a financial revaluation of paid work, at least in areas where the public sector is the employer, to improve the economic situation of women,
- measures to increase fathers' participation in care work, for example by extending the non-transferable periods of childcare allowance (Kinderbetreuungsgeld) for fathers on a "use it or lose it" basis,
- expanding high-quality, affordable childcare close to home, especially for children under the age of three and of compulsory school age,
- measures to prevent women from withdrawing completely from the labour market due to care responsibilities, for example through awareness-raising,
- improving public transport connections and timetables, taking working hours into account, to increase spatial mobility, and
- piloting new working-time models in male-dominated areas of employment, for example by integrating part-time work into shift models.

International evidence shows that family policy benefits alone do little to reduce gender differences in the labour market (Kleven et al., 2024). Effective gender equality policy therefore requires a combination of measures that address not only infrastructure but also gender roles, organisational structures and the division of care work between women and men.

1 Einleitung

Die Stellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt – einschließlich ihrer Beschäftigungsmöglichkeiten, ihres Arbeitslosigkeitsrisikos sowie ihrer individuellen Einkommenschancen – wird von einer Vielzahl soziodemographischer, wirtschaftlicher und sozialer Faktoren beeinflusst. Auf individueller Ebene sind dabei Merkmale wie Alter, Ausbildungsniveau, Nationalität und Berufserfahrung ebenso relevant wie familiäre Umstände und die Haushaltszusammensetzung. Auf struktureller Ebene bestimmen institutionelle und wirtschaftliche Rahmenbedingungen sowie die Ausgestaltung des politischen Systems maßgeblich das Ausmaß der Gleichstellung. Zusätzlich wirken kulturelle Werte, Werthaltungen, Geschlechterstereotype sowie das Angebot an Auslagerungsoptionen für haushaltsnahe Dienstleistungen auf die Arbeitsmarktbeteiligung beider Geschlechter ein. Schließlich kommt auch der Struktur des Arbeitsmarktes selbst sowie der demographischen Zusammensetzung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter eine bedeutende Rolle zu (für einen Überblick siehe beispielsweise Bock-Schappelwein et al. (2022)).

Die Gleichstellung der Geschlechter in der Arbeitswelt lässt sich anhand einer Vielzahl von Indikatoren messen. Eine umfangreiche Indikatorenbasis ermöglicht jedoch keine rasche Überprüfung und kontinuierliche Beobachtung der Gleichstellung bzw. des Gleichstellungspotenzials am Arbeitsmarkt. Vor diesem Hintergrund entwickelte das WIFO im Jahr 2015 in Abstimmung mit dem AMS den „Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" als arbeitsmarktspezifisches „Gender-Barometer" für Österreich. Der Index bündelt 30 Indikatoren aus den Themenfeldern Arbeit, Einkommen, Bildung und Familie und bildet in aggregierter Form das Ausmaß der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt ab – sowohl österreichweit als auch auf Ebene der Bundesländer. Dem Informationsverlust aus der Indexbildung wird mit einer umfassenden Dokumentation von Daten und Methode begegnet.

Die Kapitel 2 und 3 skizzieren zunächst Aufbau und Zusammensetzung sowie Datenquellen und Methodik des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" in einer gekürzten Darstellung (in Anlehnung an Bock-Schappelwein et al., (2016)). Kapitel 4 behandelt die aktuellen Indexwerte und vergleicht sie mit den publizierten Ergebnissen der vorangegangenen Berechnungen aus den Jahren 2015 bis 2023. Kapitel 5 befasst sich mit der horizontalen Segregation am österreichischen Arbeitsmarkt. Kapitel 6 bettet das Geschlechterverhältnis in den regionalen Kontext ein; zusätzlich behandeln die diesjährigen Spezialthemen die Bedeutung der „Stillen Reserve" („Out of labour force") und die Situation von Frauen im Alter ab 55 Jahren, bevor in Kapitel 7 Schlussfolgerungen formuliert werden. Im Anhang befinden sich in Ergänzung zu Kapitel 4 die Indexwerte nach den Teilbereichen und Themenfeldern, die dem "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" zugrunde liegen. Außerdem werden die im Index verwendeten Indikatoren näher beschrieben und die Rohdaten ausgewiesen. Zusätzlich enthält der Anhang eine Übersicht zu den Bruttojahresmedianeinkommen der unselbständig Beschäftigten nach Geschlecht, Branche und Bundesland.

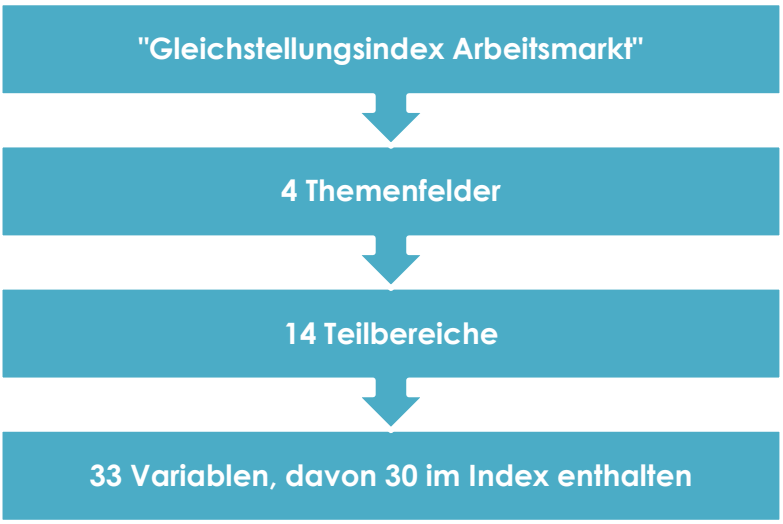
Der Index wurde 2017 erstmals aktualisiert, im Jahr 2020 folgte die zweite Aktualisierung, 2023 die dritte (Bock-Schappelwein et al., 2015, 2017; Bock-Schappelwein, Famira-Mühlberger, Horvath, et al., 2020; Bock-Schappelwein et al., 2023). Der vorliegende Bericht präsentiert die Ergebnisse der vierten Aktualisierung auf Grundlage der neuesten zur Verfügung stehenden Daten.

2 Aufbau und Zusammensetzung des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt"

2.1 Dimensionen des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt"

Der "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" umfasst vier Themenfelder, um die Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem österreichischen Arbeitsmarkt, regional differenziert nach Bundesländern, möglichst breit abzubilden: Arbeit, Einkommen, Bildung und Familie. Sie spiegeln zugleich die unterschiedlichen Arbeits- und Lebensbereiche bzw. Stationen im Erwerbsprozess von Frauen und Männern wider. Die vier Themenfelder setzen sich aus 14 Teilbereichen zusammen, welche die einzelnen Felder näher spezifizieren; das Themenfeld Arbeit besteht aus fünf Teilbereichen, die drei anderen Themenfelder aus jeweils drei Teilbereichen. Operationalisiert wird jeder Teilbereich durch mindestens eine Variable. Insgesamt fließen 30 Variablen[8]) in die Berechnung des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" ein (Abbildung 3)[9]. Die Themenfelder und Teilbereiche werden in Abbildung 4 dargestellt.

Abbildung 3: **Dimensionen des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt"**

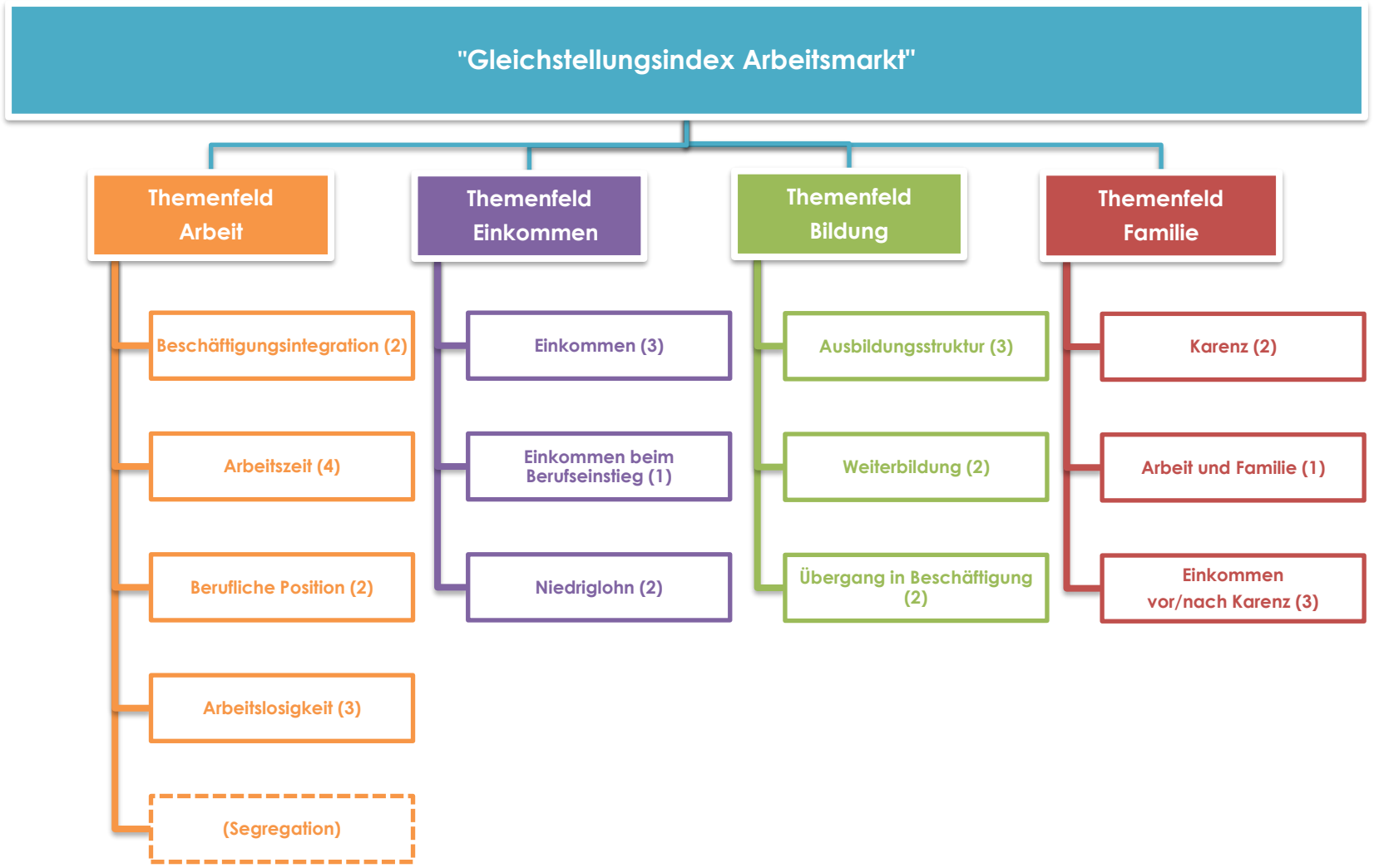


Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.

[8]) Die drei Variablen des Teilbereichs „Segregation" fließen nicht direkt in die Indexberechnung ein, sondern dienen der Kontextualisierung (Kapitel 5).

[9]) Die Beschreibung der verwendeten Indikatoren befindet sich in Anhang 3.

Abbildung 4: **Struktur des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt": 4 Themenfelder, 14 Teilbereiche und 30 Variablen**



Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Der Teilbereich „Segregation" fließt nicht direkt in die Indexberechnung ein, sondern dient der Kontextualisierung.

2.2 Themenfelder, Teilbereiche und Variablen des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt"

2.2.1 Themenfeld Arbeit

Das Themenfeld "Arbeit" umfasst 14 Variablen, welche die unterschiedlichen Chancen von Frauen und Männern in Hinblick auf Zugang zum und Verbleib am Arbeitsmarkt abbilden; das Arbeitslosigkeitsrisiko wird mit Blick auf Verfestigung und ständig wiederkehrende Arbeitslosigkeit berücksichtigt. In die Indexberechnung fließen elf Variablen ein; thematisch sind diese den vier Teilbereichen "Beschäftigungsintegration", "Arbeitszeit", "berufliche Position" und "Arbeitslosigkeit" zugeordnet.

Übersicht 1: **Themenfeld Arbeit: Teilbereiche und Variablen**

Teilbereiche	Variablen	Variable fließt in den Index ein
Ausmaß der Beschäftigungsintegration	Erwerbsquoten	Ja
	Beschäftigungsquoten	Ja
Arbeitszeit	Beschäftigungsquoten der unselbständig Beschäftigten in Vollzeitäquivalenten	Ja
	Beschäftigungsanteil der unselbständig Beschäftigten im untersten Arbeitszeitquartil	Ja
	Anteil der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten	Ja
	Geringfügige Beschäftigung	Ja
Berufliche Position	Unselbständig Beschäftigte mit Leitungsfunktion	Ja
	Unselbständig Beschäftigte, die ausbildungsadäquat beschäftigt sind (alle Ausbildungsebenen)	Ja
Arbeitslosigkeit	Arbeitslosenquoten	Ja
	Typologie von Arbeitslosen: Konzentration, Verfestigung von Arbeitslosigkeit	Ja
	Ständig wiederkehrende Arbeitslosigkeit	Ja
Segregation	Unselbständig Beschäftigte nach Branchen	Nein, Kontext
	Unselbständig Beschäftigte nach Berufen	Nein, Kontext
	Selbständig Beschäftigte (Frauen- bzw. Männeranteil)	Nein, Kontext

Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.

Der Teilbereich **"Ausmaß der Beschäftigungsintegration"** misst anhand der beiden Variablen "Beschäftigungsquote" und "Erwerbsquote" die Teilhabechancen von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt. Die Beschäftigungsquote gibt den Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre)[10]) an, die Erwerbsquote berücksichtigt neben den Erwerbstätigen auch Arbeitslose.

Der Teilbereich **"Arbeitszeit"** beleuchtet das Erwerbsarbeitsvolumen anhand von vier Variablen. Die Variablen "Beschäftigungsquote der unselbständig Beschäftigten in Vollzeitäquivalenten" und "Anteil der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten" messen die Beschäftigungsintegration unter Berücksichtigung der geleisteten Arbeitszeit, während die Variablen "Beschäftigungsanteil der

[10]) Mit der Altersspanne 15 bis 64 Jahre wird allerdings der Geschlechterunterschied aufgrund unterschiedlicher Pensionsregelungen etwas überschätzt.

unselbständig Beschäftigten im untersten Arbeitszeitquartil" und "Geringfügige Beschäftigung" Einblick in etwaige geschlechtsspezifische Zuverdienstmuster geben.

Der Teilbereich **"Berufliche Position"** bildet den funktionalen Einsatzbereich von Frauen und Männern innerhalb eines Unternehmens ab, einerseits bezüglich der hierarchischen Position unter Berücksichtigung ihrer Verantwortungsbereiche („horizontale Segregation"), andererseits hinsichtlich ihrer beruflichen Tätigkeit bzw. deren Übereinstimmung mit ihrem formalen Ausbildungsabschluss (zur Berechnung der Variable "ausbildungsadäquate Beschäftigung" siehe Bock-Schappelwein et al. (2014)). Die beiden Variablen lassen Rückschlüsse auf die funktionale Segregation auf dem Arbeitsmarkt zu.

Der Teilbereich **"Arbeitslosigkeit"** erfasst einerseits das Ausmaß der Arbeitslosigkeit in Relation zum Arbeitskräfteangebot (Arbeitslosenquote). Art und Ausmaß der personenbezogenen Betroffenheit von Arbeitslosigkeit werden anhand von zwei Variablen gemessen, anhand der Dauer der Arbeitslosigkeit (Verfestigung)[11]) und deren Häufigkeit (ständig wiederkehrende Arbeitslosigkeit). Die Berechnung der "verfestigten Arbeitslosigkeit" beruht auf der von Eppel et al. (2014) entwickelten Typologie Arbeitsloser. Dieser zufolge waren betroffene Personen in den fünf Jahren vor dem betrachteten Stichtag in Summe mehr als 365 Tage arbeitslos gemeldet, wobei zumindest eine Arbeitslosigkeitsepisode mindestens 183 Tage dauerte. Der Indikator "ständig wiederkehrende Arbeitslosigkeit" bezieht sich auf Personen, die innerhalb der letzten fünf Jahre vor der Berechnung mindestens fünf Arbeitslosigkeitsepisoden von mindestens 28 Tagen Dauer aufwiesen.

Der Teilbereich **"Segregation"**, der die horizontale und vertikale Segregation abbildet, geht nicht in den Index ein, sondern dient der Kontextualisierung. Damit wird das Ausmaß der Ungleichheit in Bezug auf die Verteilung der Frauen- und Männerbeschäftigung auf Branchen und Berufe gemessen („vertikale Segregation"); ein Indikator gibt zudem Aufschluss zur selbständigen Beschäftigung nach Geschlecht (siehe dazu Bock-Schappelwein et al. (2015)) (Übersicht 1). Der Teilbereich "Segregation" wird in Kapitel 5 näher behandelt.

[11]) Seit der Aktualisierung 2023 wurde die zugrundeliegende Datenaufbereitung geringfügig modifiziert. Seither wird eine neue Priorisierung der verschiedenen Erwerbszustände angewandt, die jener der Tabelle mon_uni_status_int der Arbeitsmarktdatenbank (AMDB) entspricht. Die auf dieser Grundlage ermittelten Ergebnisse unterscheiden sich quantitativ etwas von den Auswertungen davor.

2.2.2 Themenfeld Einkommen

Das Themenfeld "Einkommen" beschreibt die Einkommenssituationen von Frauen und Männern in den unterschiedlichen Erwerbsphasen, beginnend beim Berufseinstieg sowie während der späteren Erwerbskarriere, und beleuchtet zudem den Niedriglohnbereich. Es zeigt Entlohnungsunterschiede auf, die u. a. aus der geschlechtsspezifischen Konzentration auf bestimmte Branchen und Berufe sowie Führungspositionen, aus Altersunterschieden, Unterschieden in der Ausbildungswahl und Beschäftigungsdauer oder aus unterschiedlichen Arbeitszeiten resultieren. Daneben beeinflussen auch Unternehmenseigenschaften, regionale Besonderheiten, die Bewertung von Arbeit oder das Verhalten bei Lohnverhandlungen das Einkommen (Böheim et al., 2026; Geisberger & Glaser, 2025). Operationalisiert wird dieses Themenfeld anhand von sechs Variablen aus den drei Teilbereichen "Einkommen", "Einkommen beim Berufseinstieg" und "Niedriglohn" (Übersicht 2).

Übersicht 2: **Themenfeld Einkommen: Teilbereiche und Variablen**

Teilbereiche	Variablen	Variable fließt in den Index ein
Einkommen	Bruttojahresmedianeinkommen der USB nach Branchen	Ja
	Mittlere Bruttojahreseinkommen der ganzjährig vollzeitbeschäftigten ArbeitnehmerInnen (am Wohnortbezirk)	Ja
	Mittlere Bruttojahreseinkommen der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten nach sozialer Stellung: Fraueneinkommensanteil bei Arbeiter:in, Angestellte	Ja
Einkommen beim Berufseinstieg	Inflationsbereinigtes Einstiegseinkommen (brutto) 18 Monate nach Ausbildungsabschluss: Anteil mind. 1.800€	Ja
Niedriglohn	Niedriglohnbeschäftigung	Ja
	Nettojahreseinkommen der unselbständig Beschäftigten: unteres Einkommensquartil (Einkommenshöhe 1. Quartil)	Ja

Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.

Der Teilbereich **"Einkommen"** misst anhand von drei Variablen den branchenspezifischen Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männer – einmal unabhängig von der Arbeitszeit, einmal bei gleicher Arbeitszeit (Vollzeitbeschäftigung) und einmal differenziert nach sozialrechtlichem Status.

Der Teilbereich **"Einkommen beim Berufseinstieg"** spiegelt insbesondere Einkommensunterschiede wider, die sich aus der geschlechtsspezifischen Ausbildungswahl und der damit verbundenen Konzentration auf bestimmte Branchen und Berufe ergeben. Gemessen wird dieser Aspekt der Einkommenssituation anhand des Anteils von Frauen und Männern, deren inflationsbereinigtes Bruttomonatseinkommen aus unselbständiger Beschäftigung 18 Monate nach Ausbildungsabschluss mindestens 1.800 € beträgt, bezogen auf die Gesamtheit aller Personen, die aus der Ausbildung in den Arbeitsmarkt eintraten.

Der Teilbereich **"Niedriglohn"** misst anhand zweier Variablen das Ausmaß der Betroffenheit von Niedriglohnbeschäftigung; einerseits anhand des Anteils der Arbeitskräfte, deren Einkommen weniger als zwei Drittel des Medianeinkommens (pro Stunde) beträgt



(Niedriglohnbeschäftigung), andererseits anhand des Nettojahreseinkommens im untersten Einkommensquartil (d. h. jenes Einkommens, welches die 25% der erwerbstätigen Frauen bzw. Männer mit dem geringsten Verdienst pro Jahr maximal erzielen).

2.2.3 Themenfeld Bildung

Das Themenfeld "Bildung" richtet den Fokus auf den Bildungsstand und das Aus- und Weiterbildungsverhalten von Frauen und Männern in Abhängigkeit von Alter und Lebensphase. Die sieben diesem Themenfeld zugehörigen Variablen werden zu den drei Teilbereichen "Ausbildungsstruktur der Bevölkerung", "Weiterbildung" und "Übergang in Beschäftigung" zusammengefasst (Übersicht 3).

Übersicht 3: **Themenfeld Bildung: Teilbereiche und Variablen**

Teilbereiche	Variablen	Variable fließt in den Index ein
Ausbildungsstruktur der Bevölkerung	Bevölkerung mit höchstens Pflichtschulabschluss (25-64 Jahre)	Ja
	Bevölkerung mit Hochschul- oder Akademieabschluss (25-64 Jahre)	Ja
	Reifeprüfungsquote (in % der 18-/19-jährigen Bevölkerung)	Ja
Weiterbildung	EU-Indikator Lebenslanges Lernen	Ja
	Personen in Bildungskarenz, Bildungsteilzeit, Fachkräftestipendium (je 1.000 unselbständig Beschäftigte)	Ja
Übergang in Beschäftigung	NEETs (Nicht-Erwerbspersonen und Personen mit Pensionsbezug, 15-24 Jahre)	Ja
	Arbeitsmarktstatus zu Stichtagen nach Ausbildungsabschluss: Anteil der Erwerbstätigen (12 Monate nach Ausbildungsabschluss)	Ja

Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.

Der Teilbereich **"Ausbildungsstruktur der Bevölkerung"** misst geschlechtsspezifische Unterschiede im (längerfristigen) Bildungsverhalten, insbesondere an den beiden Polen des Ausbildungsspektrums (Pflichtschulabschluss, Tertiärausbildung). Die Variable "Reifeprüfungsquote" zeigt dagegen den (unmittelbaren) Wandel im Bildungsverhalten auf, der sich zeitverzögert in der Bildungsstruktur der Bevölkerung niederschlägt.

Der Teilbereich **"Weiterbildung"** misst das geschlechtsspezifische Weiterbildungsverhalten mit zwei Variablen: über den EU-Indikator zum lebensbegleitenden Lernen und durch die Zahl der Personen in Bildungskarenz, Bildungsteilzeit oder mit Fachkräftestipendium (gemessen an der unselbständigen Beschäftigung) (Bittschi et al., 2023) (siehe zur Bildungskarenz auch Abschnitt 4.4.3).

Der Teilbereich **"Übergang in Beschäftigung"** beinhaltet zwei Variablen, den Anteil der "NEET"-Personen ("neither in employment nor education and training") an den 15- bis 24-Jährigen sowie den Anteil der Erwerbstätigen 12 Monate nach Ausbildungsabschluss. Damit wird abgebildet, ob Frauen und Männer beim Übergang von der Ausbildung in die Beschäftigung mit Problemen konfrontiert sind, die sich in einem verzögerten Ankommen am Arbeitsmarkt niederschlagen.

2.2.4 Themenfeld Familie

Die Geburt eines Kindes stellt für die Erwerbsbiographie von vielen Frauen typischerweise eine Zäsur dar, bei der sie häufig ihre Erwerbsarbeitszeit reduzieren, während Väter ihrer Erwerbstätigkeit zumeist weiterhin in Vollzeit nachgehen (Huemer et al., 2017). Dieses Erwerbsverhalten ist Ausdruck einer geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung, bei der Frauen sich stärker in der unbezahlten Betreuungs- und Hausarbeit engagieren als Männer. Wie stark sich die familiären Verpflichtungen auf die Arbeitsmarktkarriere von Frauen und Männern auswirken, steht im Mittelpunkt des Themenfelds "Familie". Beleuchtet werden hierfür die Inanspruchnahme und Dauer der Karenz, die mit der Karenz verbundenen Veränderungen des Erwerbseinkommens sowie die Auswirkungen von Betreuungspflichten für Kinder unter 15 Jahren auf die Arbeitsmarktpartizipation von Müttern und Vätern. Diese Aspekte werden durch sechs Variablen in insgesamt drei Teilbereichen – "Elternkarenz", "Einkommen vor / nach Karenz" sowie "Arbeit und Familie" – gemessen (Übersicht 4).

Übersicht 4: **Themenfeld Familie: Teilbereiche und Variablen**

Teilbereiche	Variablen	Variable fließt in den Index ein
Elternkarenz	Männer-, Frauenanteil an den Personen in Elternkarenz	Ja
	Zeit in Elternkarenz: Anteil der Inanspruchnahme der beiden kürzeren Kinderbetreuungsgeldvarianten ("365" sowie einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld)[12])	Ja
Einkommen vor/nach Karenz	Einkommen vor/nach Erwerbsunterbrechung	Ja
Arbeit und Familie	Erwerbsquoten von Frauen und Männern mit Kind(ern) unter 15 Jahre	Ja
	Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern mit Kind(ern) unter 15 Jahre	Ja
	Vollzeitbeschäftigungsanteil von unselbständig beschäftigten Personen mit Kind(ern) unter 15 Jahre	Ja

Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.

Der Teilbereich **"Elternkarenz"** bildet geschlechtsspezifische Unterschiede in der Inanspruchnahme betreuungsbedingter Karenzzeiten anhand zweier Variablen ab: Zum einen anhand des Anteils der Frauen und Männer, die die kürzeste Variante beim Kinderbetreuungsgeld-Konto (Pauschalsystem) oder das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld gewählt haben[13]) (Details dazu finden sich in Abschnitt 4.5.2), da kürzere Karenzzeiten die nachfolgende

[12]) Bis zur Aktualisierung 2020 wurde dieser Indikator bezeichnet mit: „Inanspruchnahme bis höchstens zum 12. (+2) Lebensmonats des Kindes".

[13]) Die zugrundeliegende Väterbeteiligungsstatistik des Bundeskanzleramtes wurde seit der Aktualisierung des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" 2020 konzeptuell verändert. Die Daten beziehen sich nun für alle ausgewiesenen Varianten des Kinderbetreuungsgeldes auf ein bestimmtes Geburtsjahr des Kindes, im gegenständlichen Fall auf das Geburtsjahr 2022. Zuvor war je nach Variante jener Geburtsjahrgang herangezogen worden, "bei dem zum Zeitpunkt der Abfrage die höchstmögliche Bezugsdauer für beide Elternteile abgeschlossen war" (siehe https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/familie/kinderbetreuungsgeld/evaluierung-und-statistik-zum-kinderbetreuungsgeld.html). Da die Anpassung beide Geschlechter betrifft, beeinträchtigt sie die Aussagekraft des Gleichstellungsindex nicht. Die im Rohdatenanhang ausgewiesenen Anteile lassen sich jedoch nicht direkt mit jenen Werten vergleichen, die früheren



Erwerbskarriere nachweislich erleichtern (Lutz, 2000); zum anderen anhand des Anteils der Frauen und Männer in Elternkarenz, gemessen als Abstand der tatsächlichen geschlechtsspezifischen Inanspruchnahme von einer Gleichverteilung im Verhältnis 50 : 50.

Im Teilbereich **"Einkommen vor / nach Karenz"** werden Einkommenseinbußen abgebildet, die aus der Erwerbsunterbrechung durch die Elternkarenz (und anschließender Teilzeitbeschäftigung) resultieren.

Im Teilbereich **"Arbeit und Familie"** wird das Erwerbsverhalten von Müttern und Vätern anhand von drei Variablen erfasst. Dazu werden die Erwerbs- und Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern mit Kind(ern) unter 15 Jahren sowie die Vollzeitquoten von unselbständig Beschäftigten mit Kind(ern) unter 15 Jahren herangezogen.

Indexberechnungen zugrunde lagen, da die Umstellung seitens des Bundeskanzleramtes zu Niveauverschiebungen geführt hat.

3 Datenquellen und Methodik

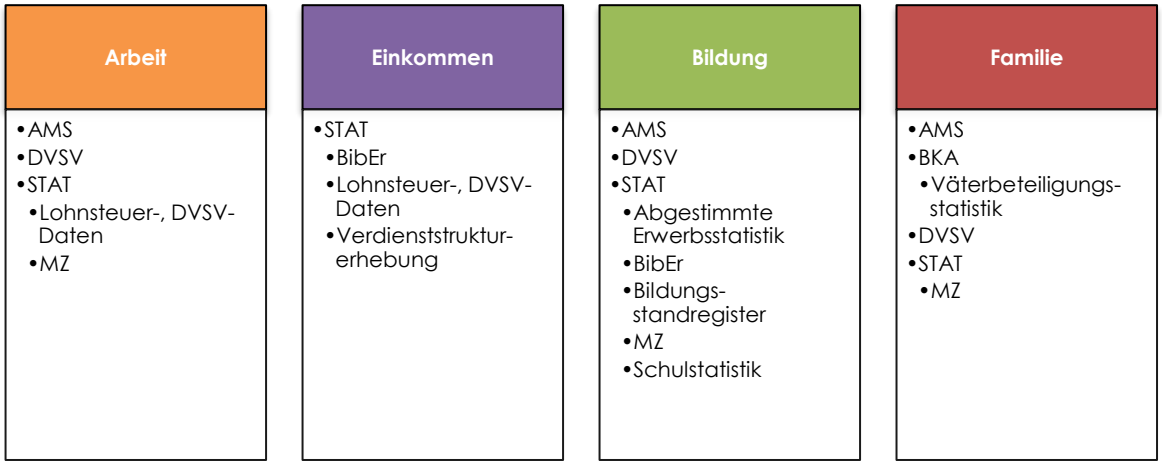
3.1 Datenquellen

Die Variablenauswahl folgte inhaltlichen Überlegungen, stand aber unter dem Erfordernis, dass die gewählten Kennzahlen (bzw. die Ausgangsdaten) in regelmäßiger und ausreichender Frequenz verfügbar sowie getrennt nach Geschlecht und Bundesland ausweisbar sind. Die 33 ausgewählten Variablen entstammen 14 Datenquellen: Datenbanken und Publikationen des AMS, des Dachverbands der Sozialversicherungsträger (DVSV)[14]), der Statistik Austria (STAT)[15]) und der Bundesministerien (Abbildung 5).

Alle Daten beziehen sich – sofern verfügbar – auf das rezente Referenzjahr: in der Erstberechnung aus dem Jahr 2015 war dies das Referenzjahr 2013, in der ersten Aktualisierung im Jahr 2017 das Referenzjahr 2016, in der zweiten Aktualisierung 2020 das Referenzjahr 2019, in der dritten Aktualisierung das Referenzjahr 2022 und in der vorliegenden vierten Aktualisierung das Referenzjahr 2025.

Im Anhang 3 befindet sich die detaillierte Variablenbeschreibung, im Anhang 4 die Rohdaten, die die Grundlage für die Berechnung der Indikatorwerte bilden, aus denen sich anschließend der "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" errechnet.

Abbildung 5: **Überblick über verwendete Datenbestände in den vier Themenfeldern**



Q: WIFO.

[14]) Bis 2019: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger.

[15]) Aufgrund von definitorischen Änderungen kam es mit dem Berichtsjahr 2021 zu einem Zeitreihenbruch in der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (MZ). Da die Änderungen beide Geschlechter gleichermaßen betreffen, beeinträchtigen sie nicht die Aussagekraft des Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt, der nur auf die Geschlechterrelation abstellt.

3.2 Datenaufbereitung

Die Vergleichbarkeit der ausgewählten Variablen wurde unabhängig von ihrer Maßeinheit (z. B. Prozentanteile oder Euro-Beträge) durch Normierung erreicht (Blien et al., 1991). Bei der gewählten Normierung werden die Daten derart aufbereitet, dass immer der jeweilige Frauenwert als Prozentsatz des Männerwertes ausgewiesen wird. Dieses Geschlechterverhältnis (je ausgewählter Variable) fließt als Indikatorwert in den "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" ein.

Normierung am Beispiel der Beschäftigungsquote

Beschäftigungsquote Frauen, Gesamtösterreich, 2025: 71,0%
Beschäftigungsquote Männer, Gesamtösterreich, 2025: 77,7%
Frauenwert in % des Männerwertes (71,0/77,7*100): 91,4%
Indikatorwert Beschäftigungsquote: 91,4%

Zudem muss eine einheitliche Interpretierbarkeit der Ergebnisse gewährleistet sein (EIGE, 2013), indem für alle ausgewählten Variablen die Aussage "je höher, desto besser" zutreffen muss. Andernfalls würden sich Besser- und Schlechterstellung im Gesamtindex ausgleichen. Daher müssen Variablen, für die gilt, dass niedrige Werte wünschenswert sind, für die Indexberechnung invertiert werden. Insgesamt wurde die Invertierung für neun Variablen durchgeführt (Übersicht 5): für den Beschäftigungsanteil der unselbständig Beschäftigten im untersten Arbeitszeitquartil, geringfügige Beschäftigung, Arbeitslosenquoten, Typologie von Arbeitslosen, ständig wiederkehrende Arbeitslosigkeit, Niedriglohnbeschäftigung, Bevölkerung mit höchstens Pflichtschulabschluss, NEETs sowie den Männer- und Frauenanteil in Elternkarenz.

Übersicht 5: **Variablen**

Themenfeld	Teilbereiche	Variablen	Trifft "je höher, desto besser" zu?
Arbeit	Ausmaß der Beschäftigungsintegration	Erwerbsquoten	Ja
		Beschäftigungsquoten	Ja
	Arbeitszeit	Beschäftigungsquoten der unselbständig Beschäftigten in Vollzeitäquivalenten	Ja
		Beschäftigungsanteil der unselbständig Beschäftigten im untersten Arbeitszeitquartil	**Nein**
		Anteil der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten	Ja
		Geringfügige Beschäftigung	**Nein**
	Berufliche Position	Unselbständig Beschäftigte mit Leitungsfunktion	Ja
		Unselbständig Beschäftigte, die ausbildungsadäquat beschäftigt sind (alle Ausbildungsebenen)	Ja
	Arbeitslosigkeit	Arbeitslosenquoten	**Nein**
		Typologie von Arbeitslosen: Konzentration, Verfestigung von Arbeitslosigkeit	**Nein**
		Ständig wiederkehrende Arbeitslosigkeit	**Nein**
	Segregation	Unselbständig Beschäftigte nach Branchen	*)
		Unselbständig Beschäftigte nach Berufen	*)
		Selbständig Beschäftigte (Frauen- bzw. Männeranteil)	*)
Einkommen	Einkommen	Bruttojahresmedianeinkommen der USB nach Branchen	Ja
		Mittlere Bruttojahreseinkommen der ganzjährig vollzeitbeschäftigten ArbeitnehmerInnen (am Wohnortbezirk)	Ja
		Mittlere Bruttojahreseinkommen der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten nach sozialer Stellung: Fraueneinkommensanteil bei Arbeiter:in, Angestellte	Ja
	Einkommen beim Berufseinstieg	Inflationsbereinigtes Einstiegseinkommen (brutto) 18 Monate nach Ausbildungsabschluss: Anteil mind. 1.800€	Ja
	Niedriglohn	Niedriglohnbeschäftigung	**Nein**
		Nettojahreseinkommen der unselbständig Beschäftigten: unteres Einkommensquartil (Einkommenshöhe 1. Quartil)	Ja
Bildung	Ausbildungsstruktur der Bevölkerung	Bevölkerung mit höchstens Pflichtschulabschluss	**Nein**
		Bevölkerung mit Hochschul- oder Akademieabschluss	Ja
		Reifeprüfungsquote	Ja
	Weiterbildung	EU-Indikator Lebenslanges Lernen	Ja
		Personen in Bildungskarenz, Bildungsteilzeit, Fachkräftestipendium (je 1.000 unselbständig Beschäftigte)	Ja
	Übergang in Beschäftigung	NEETs (Nicht-Erwerbspersonen und Personen mit Pensionsbezug, 15-24 Jahre)	**Nein**
		Arbeitsmarktstatus zu Stichtagen nach Ausbildungsabschluss: Anteil der Erwerbstätigen (12 Monate nach Ausbildungsabschluss)	Ja
Familie	Karenz	Männer-, Frauenanteil in Elternkarenz	**Nein**
		Zeit in Elternkarenz: Anteil der Inanspruchnahme der beiden kürzeren Kinderbetreuungsgeldvarianten	Ja
	Einkommen vor/nach Karenz	Einkommen vor/nach Erwerbsunterbrechung	Ja
	Arbeit und Familie	Erwerbsquoten von Frauen und Männern mit Kind(ern) bis unter 15 Jahre	Ja
		Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern mit Kind(ern) bis unter 15 Jahre	Ja
		Vollzeitbeschäftigungsanteil von unselbständig beschäftigten Personen mit Kind(ern) bis unter 15 Jahre	Ja

Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. – *) Kontextanalyse (siehe Kapitel 5).

3.3 Datenaggregation und Indexbildung

Die Aggregation der aus den Variablen berechneten Indikatorwerte zu einem Indexwert erfolgt meist – wie die Beispiele aus der Literatur zeigen (Bock-Schappelwein et al., 2015) – über das arithmetische oder geometrische Mittel, je nachdem, wie der Indikatorwert berechnet wird: Anzustreben ist eine "Symmetrie" in der Berechnung von Indikatorwert und Indexwert (Beneria & Permanyer, 2010; Bericat, 2012; Permanyer, 2008).

Im vorliegenden Fall bildet der Indikatorwert das Geschlechterverhältnis einer Variable ab, d. h. der Frauenwert wird als Prozentsatz des Männerwertes ausgedrückt, was eine multiplikative Funktion darstellt. Die Aggregation sollte daher auch multiplikativ, also mittels geometrischen Mittels, erfolgen. Allerdings ist dieses schwieriger und weniger intuitiv zu interpretieren als das arithmetische Mittel.

Deshalb werden für den "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" die Indikatorwerte logarithmiert und damit in eine additive Funktion umgewandelt (Bericat, 2012). Im Anschluss daran werden die Indikatorwerte mit dem einfacher zu interpretierenden arithmetischen Mittel zu Themenfeld- bzw. Teilbereichs-Indexwerten und schließlich zum "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" zusammengefasst. Die Interpretierbarkeit der zusammengefassten logarithmierten Indikatorwerte gewährleistet Bericat (2012), indem er diese mit der Exponentialfunktion multipliziert (zur genauen Berechnung siehe Bock-Schappelwein et al. (2015)):

$$GI_i = e^{\left(\frac{1}{4} GI_i^A + \frac{1}{4} GI_i^E + \frac{1}{4} GI_i^B + \frac{1}{4} GI_i^F\right)} \times 100$$

GI . . . "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt", A . . . Themenfeld Arbeit, E . . . Themenfeld Einkommen, B . . . Themenfeld Bildung, F . . . Themenfeld Familie, i . . . Bundesland, e . . . Eulersche Zahl

Die Berechnung erfolgt stufenweise:

- Im ersten Schritt werden 13 Teilbereichsindizes[16]) berechnet.
- Im zweiten Schritt werden die 13 Teilbereichsindizes mittels arithmetischen Mittels zu den vier Themenfeldindizes Arbeit (4 Teilbereichsindizes), Einkommen (3 Teilbereichsindizes), Bildung (3 Teilbereichsindizes) und Familie (3 Teilbereichsindizes) zusammengefasst.
- In einem dritten Schritt werden die vier Themenfeldindizes mittels arithmetischen Mittels zur Gesamtindexzahl, dem "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" zusammengefasst[17]). Alle Themenfeldindizes fließen mit demselben Gewicht[18]) in den Gesamtindex ein. Es

[16]) Der Teilbereich „Segregation“ fließt nicht in den Index ein, sondern dient als Kontextinformation.

[17]) Die Multiplikation der Indexwerte mit der Exponentialfunktion erfolgt erst nach der Aggregation der logarithmierten Indikatorwerte zu Teilbereichsindizes, Themenfeldindizes und dem Gesamtindex.

[18]) Indem alle Themenfeldindizes mit demselben Gewicht in den Gesamtindex einfließen, wird keine Bewertung der Wichtigkeit der einzelnen Teilaspekte vorgenommen. Motiviert ist dies durch den Wunsch, die gesamte Bandbreite der Ungleichstellungen der Geschlechter zu gleichen Teilen im Gesamtindex abzubilden. Alternativ könnten Teilaspekte höher bzw. niedriger gewichtet werden. Eine solche Ungleichgewichtung würde aber eine Bewertung der Relevanz

wird somit keine Bewertung der Bedeutung der einzelnen Teilaspekte vorgenommen (Übersicht 6).

Bei den Indikatorwerten, die in den Index einfließen (d. h. Frauenwert in % des Männerwertes je ausgewählte Variable), können Frauen höhere, gleich hohe oder niedrigere Werte erzielen als Männer. Daher kann auch die Indexzahl des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" über 100% (wenn Frauen höhere Werte als Männer aufweisen) oder unter 100% liegen (im entgegengesetzten Fall. Ein Indexwert von 100% steht für Gleichstellung von Frauen und Männern.

Um detailliertere Aussagen über das konkrete Abschneiden von Frauen und Männern zu ermöglichen, werden die Indikatorwerte in einem weiteren Schritt zu zwei Subindizes gruppiert:

- Der erste Subindex *"Women Disadvantage Index" (WDI)* wird für jenes Set an Indikatorwerte berechnet, in denen Frauen schlechter abschneiden als Männer; die *WDI*-Indexzahl liegt daher stets unter 100%.
- Der zweite Subindex *"Men Disadvantage Index" (MDI)* wird für jenes Set an Indikatorwerte ermittelt, in denen Männer schlechter abschneiden (eine ähnliche Vorgehensweise findet sich in Beneria & Permanyer (2010)); die *MDI*-Indexzahl liegt daher stets über 100%.

Daraus lässt sich der Einfluss der beiden Subindizes auf das Durchschnittsergebnis, d. h. den Gesamtindexwert, ableiten:

$$WDI_i = e^{\left(\frac{1}{4} GI_i^A + \frac{1}{4} GI_i^E + \frac{1}{4} GI_i^B + \frac{1}{4} GI_i^F\right)} \times 100 \; \forall x_i < yi$$

$$MDI_i = e^{\left(\frac{1}{4} GI_i^A + \frac{1}{4} GI_i^E + \frac{1}{4} GI_i^B + \frac{1}{4} GI_i^F\right)} \times 100 \; \forall x_i > y_i$$

i . . . Indikatorwerte je Themenfeld, die die Bedingung $x_i < y_i$ (*WDI*) bzw. $x_i > y_i$ (*MDI*) erfüllen.

einzelner Aspekte voraussetzen, die letztlich willkürlich ist und das errechnete Ausmaß der Ungleichheit erheblich beeinflussen kann (*Bock*-Schappelwein et al., 2015).

Übersicht 6: **"Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" — die drei Berechnungsschritte**

Variablen	1. Schritt	Teilbereiche	2. Schritt	Themenfeld	3. Schritt
Erwerbsquoten		**Ausmaß der Beschäftigungsintegration**		**Arbeit**	**Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt**
Beschäftigungsquoten					
Beschäftigungsquoten der unselbständig Beschäftigten in Vollzeitäquivalenten		**Arbeitszeit**			
Beschäftigungsanteil der unselbständig Beschäftigten im untersten Arbeitszeitquartil					
Anteil der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten					
Geringfügige Beschäftigung					
Unselbständig Beschäftigte mit Leitungsfunktion		**Berufliche Position**			
Unselbständig Beschäftigte, die ausbildungsadäquat beschäftigt sind (alle Ausbildungsebenen)					
Arbeitslosenquoten		**Arbeitslosigkeit**			
Typologie von Arbeitslosen: Konzentration, Verfestigung von Arbeitslosigkeit					
Ständig wiederkehrende Arbeitslosigkeit					
Unselbständig Beschäftigte nach Branchen		**Segregation**			
Unselbständig Beschäftigte nach Berufen					
Selbständig Beschäftigte (Frauen- bzw. Männeranteil)					
Bruttojahresmedianeinkommen der USB nach Branchen		**Einkommen**		**Einkommen**	
Mittlere Bruttojahreseinkommen der ganzjährig vollzeitbeschäftigten ArbeitnehmerInnen (am Wohnortbezirk)					
Mittlere Bruttojahreseinkommen der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten nach sozialer Stellung: Fraueneinkommensanteil bei Arbeiter:in, Angestellte					
Inflationsbereinigtes Einstiegseinkommen (brutto) 18 Monate nach Ausbildungsabschluss: Anteil mind. 1.800€		**Einkommen beim Berufseinstieg**			
Niedriglohnbeschäftigung		**Niedriglohn**			
Nettojahreseinkommen der unselbständig Beschäftigten: unteres Einkommensquartil (Einkommenshöhe 1. Quartil)					
Bevölkerung mit höchstens Pflichtschulabschluss		**Ausbildungsstruktur der Bevölkerung**		**Bildung**	
Bevölkerung mit Hochschul- oder Akademieabschluss					
Reifeprüfungsquote		**Weiterbildung**			
EU-Indikator Lebenslanges Lernen					
Personen in Bildungskarenz, Bildungsteilzeit, Fachkräftestipendium (je 1.000 unselbständig Beschäftigte)					
NEETs (Nicht-Erwerbspersonen und Personen mit Pensionsbezug, 15-24 Jahre)		**Übergang in Beschäftigung**			
Arbeitsmarktstatus zu Stichtagen nach Ausbildungsabschluss: Anteil der Erwerbstätigen (12 Monate nach Ausbildungsabschluss)					
Männer-, Frauenanteil in Elternkarenz		**Karenz**		**Familie**	
Zeit in Elternkarenz: Anteil der Inanspruchnahme der beiden kürzeren Kinderbetreuungsgeldvarianten ("365" sowie einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld)					
Einkommen vor/nach Erwerbsunterbrechung		**Einkommen vor/nach Karenz**			
Erwerbsquoten von Frauen und Männern mit Kind <15		**Arbeit und Familie**			
Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern mit Kind <15					
Vollzeitbeschäftigungsanteil von unselbständig beschäftigten Personen mit Kind(ern) unter 15 Jahren					

Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.

4 Ergebnisse

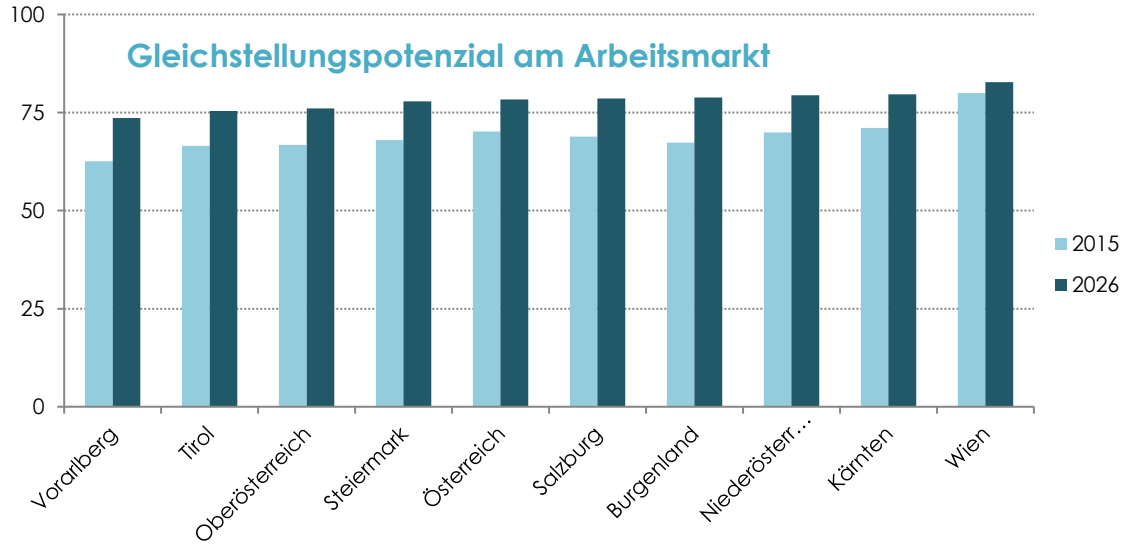
4.1 Gesamtindex – zentrale Ergebnisse

Für Österreich insgesamt weist der "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" in der aktuellen Berechnung einen Wert von 78% aus (2015: 70%, 2017: 71%, 2020: 73%, 2023: 76%)[19], d. h. Frauen erreichen aktuell durchschnittlich 78% der Männerwerte. Damit hat sich die Situation von Frauen am österreichischen Arbeitsmarkt neuerlich etwas verbessert (Abbildung 6 sowie Anhang 1)[20]. Das Gleichstellungspotenzial, d.h. der Abstand zum Wert von 100%, der Gleichstellung ausdrückt, beträgt 22 Prozentpunkte.

Auf Basis der jüngsten Daten stieg der "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" auf 78%. Gegenüber den Vorjahren bedeutet das abermals eine leichte Verbesserung der Situation von Frauen (2015: 70%, 2017: 71%, 2020: 73%, 2023: 76%). Das Gleichstellungspotenzial beläuft sich auf 22 Prozentpunkte.

Abbildung 6: **"Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" – Gesamtindex für die Bundesländer (2015-2026)**

Frauenwert in % des Männerwertes



Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. – Länder gereiht nach Größe der Indexwerte für 2026.

[19] Auch wenn es nach Berechnung des „Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" Datenrevisionen gegeben hat, so bleiben die Indexwerte „eingefroren"; d.h. die ausgewiesenen Zahlen entsprechen den in den Jahren 2015, 2017, 2020 und 2023 publizierten Werten (Bock-Schappelwein et al., 2015, 2017; Bock-Schappelwein, Famira-Mühlberger, Horvath, et al., 2020; Bock-Schappelwein et al., 2023). In den Rohdaten (Anhang 4) werden Datenrevisionen sehr wohl berücksichtigt.

[20] Die Rohdaten zu den ausgewählten Indikatoren befinden sich in Anhang 4.

Ein differenzierteres Bild ergibt sich bei Betrachtung der vier Themenfelder des Gleichstellungsindex:

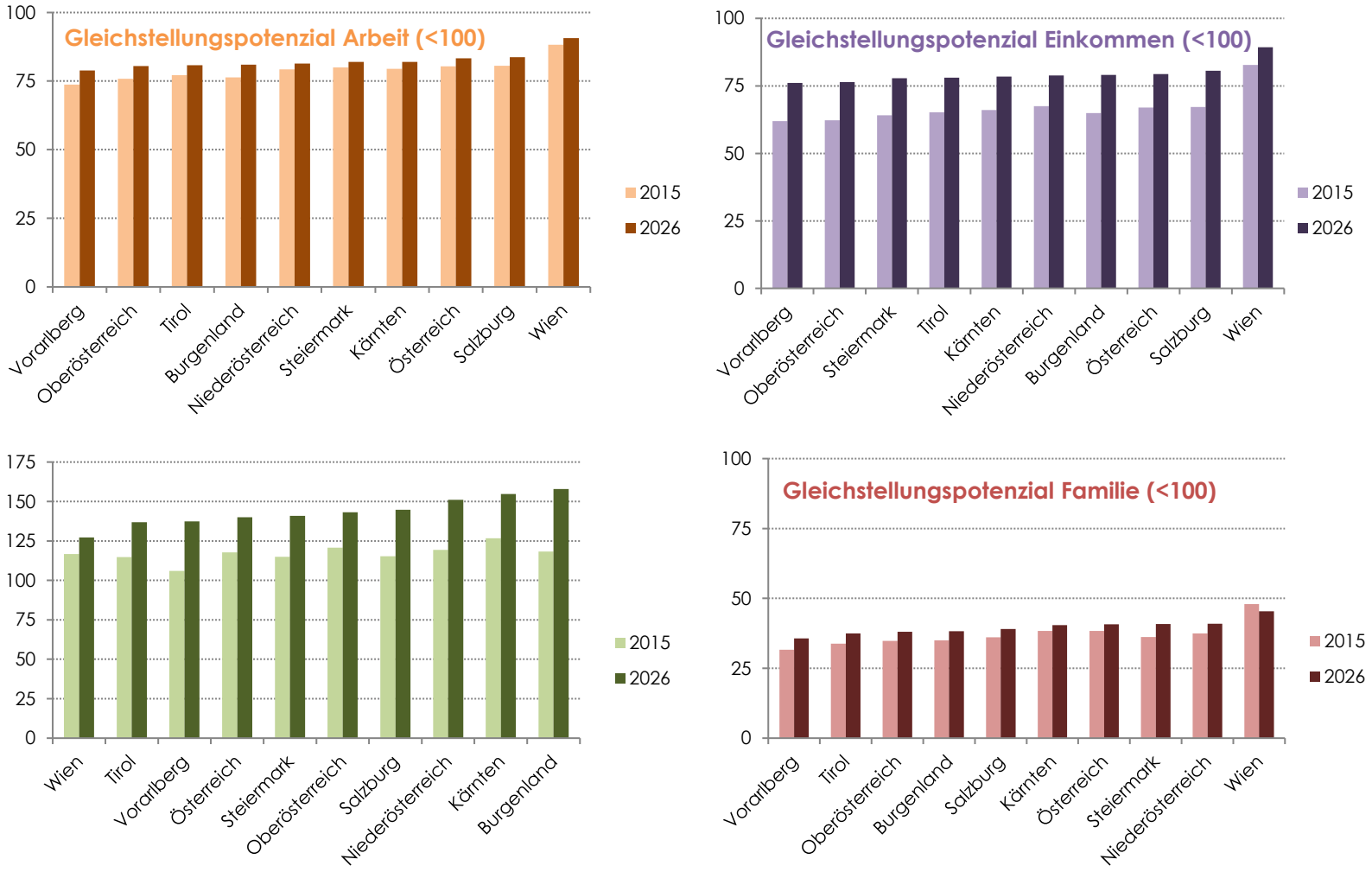
- Das Themenfeld **„Arbeit“** weist wenig Dynamik auf: Mit 83% des Wertes der Männer ist die Situation der Frauen seit der ersten Indexberechnung im Jahr 2015 nahezu unverändert geblieben (2015: 80%, 2017: 81%, 2020: 81%, 2023: 82%; Kapitel 4.2).
- Das Themenfeld **„Einkommen“** weist mit 79% weiterhin einen deutlichen Abstand der Frauen zu den Werten der Männer aus. Hier zeigt sich jedoch eine besonders positive Entwicklung: Seit der ersten Indexberechnung hat sich der Abstand kontinuierlich um insgesamt 12 Prozentpunkte verringert (2015: 67%, 2017: 69%, 2020: 72%, 2023: 77%; Kapitel 4.3). Damit verzeichnet das Themenfeld „Einkommen“ den stärksten und stetigsten Fortschritt aller Themenfelder mit Aufholbedarf. Besonders deutlich zeigte sich diese Verbesserung erneut beim Einkommen zum Zeitpunkt des Berufseinstiegs.
- Das Themenfeld **„Bildung“** ist das einzige, in dem Frauen die Werte der Männer übertreffen, zuletzt mit 140%. Seit der Erstberechnung hat sich der Abstand zwischen den Geschlechtern deutlich vergrößert (2015: 118%, 2017: 118%, 2020: 123%, 2023: 136%; Kapitel 4.4). Maßgeblich dafür war die zunehmende Inanspruchnahme der Bildungskarenz durch Frauen (Bittschi et al., 2023; Rechnungshof, 2023) (Abbildung 7).
- Das Themenfeld **„Familie“** ist nach wie vor jenes, in dem Frauen mit deutlichem Abstand am schwächsten abschneiden. Erfreulich ist jedoch, dass mit 41% der Männerwerte erstmals ein spürbarer Positionsgewinn, wenn auch nur im Ausmaß von 2 Prozentpunkten, gelungen ist. Zuvor hatte es nahezu ein Jahrzehnt hindurch wenig Bewegung gegeben (2015: 38%, 2017: 39%, 2020: 39%, 2023: 39%). Die aktuelle Steigerung markiert damit einen ersten Schritt aus einer langjährigen Stagnation, der aus einer Verbesserung der Position der Frauen beim Einkommen vor, im Vergleich zu nach der Karenz resultiert, auch wenn der Abstand zu den Männern weiterhin beträchtlich bleibt (Kapitel 4.5).

Übersicht 7: **Themenfelder, Teilbereiche und Variablen: Fett hervorgehoben jene Bereiche, in den Frauen besser abschneiden**

Themenfeld	Teilbereiche	Variablen
Arbeit	Ausmaß der Beschäftigungsintegration	Erwerbsquoten
		Beschäftigungsquoten
	Arbeitszeit	Beschäftigungsquoten der unselbständig Beschäftigten in Vollzeitäquivalenten
		Beschäftigungsanteil der unselbständig Beschäftigten im untersten Arbeitszeitquartil
		Anteil der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten
		Geringfügige Beschäftigung
	Berufliche Position	Unselbständig Beschäftigte mit Leitungsfunktion
		Unselbständig Beschäftigte, die ausbildungsadäquat beschäftigt sind (alle Ausbildungsebenen)
	Arbeitslosigkeit	**Arbeitslosenquoten**
		Typologie von Arbeitslosen: Konzentration, Verfestigung von Arbeitslosigkeit
		Ständig wiederkehrende Arbeitslosigkeit
	Segregation	Unselbständig Beschäftigte nach Branchen
		Unselbständig Beschäftigte nach Berufen
		Selbständig Beschäftigte (Frauen- bzw. Männeranteil)
Einkommen	Einkommen	Bruttojahresmedianeinkommen der USB nach Branchen
		Mittlere Bruttojahreseinkommen der ganzjährig vollzeitbeschäftigten ArbeitnehmerInnen (am Wohnortbezirk)
		Mittlere Bruttojahreseinkommen der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten nach sozialer Stellung: Fraueneinkommensanteil bei Arbeiter:in, Angestellte
	Einkommen beim Berufseinstieg	Inflationsbereinigtes Einstiegseinkommen (brutto) 18 Monate nach Ausbildungsabschluss: Anteil mind. 1.800€
	Niedriglohn	Niedriglohnbeschäftigung
		Nettojahreseinkommen der unselbständig Beschäftigten: unteres Einkommensquartil (Einkommenshöhe 1. Quartil)
Bildung	Ausbildungsstruktur der Bevölkerung	Bevölkerung mit höchstens Pflichtschulabschluss
		Bevölkerung mit Hochschul- oder Akademieabschluss
		Reifeprüfungsquote
	Weiterbildung	**EU-Indikator Lebenslanges Lernen**
		Personen in Bildungskarenz, Bildungsteilzeit, Fachkräftestipendium (je 1.000 unselbständig Beschäftigte)
	Übergang in Beschäftigung	NEETs (Nicht-Erwerbspersonen und Personen mit Pensionsbezug, 15-24 Jahre)
		Arbeitsmarktstatus zu Stichtagen nach Ausbildungsabschluss: Anteil der Erwerbstätigen (12 Monate nach Ausbildungsabschluss)
Familie	Karenz	Männer-, Frauenanteil in Elternkarenz
		Zeit in Elternkarenz: Anteil der Inanspruchnahme der beiden kürzeren Kinderbetreuungsgeldvarianten ("365" sowie einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld)
	Einkommen vor/nach Karenz	Einkommen vor/nach Erwerbsunterbrechung
	Arbeit und Familie	Erwerbsquoten von Frauen und Männern mit Kind(ern) bis unter 15 Jahre
		Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern mit Kind(ern) bis unter 15 Jahre
		Vollzeitbeschäftigungsanteil von unselbständig beschäftigten Personen mit Kind(ern) bis unter 15 Jahre

Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Fett hervorgehoben: Variablenwert der Frauen im Bundesdurchschnitt höher/günstiger als Variablenwert der Männer.

Abbildung 7: **"Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" – Indizes nach Themenfeldern (2015-2026)**
Frauenwert in % des Männerwertes



Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. – Länder gereiht nach der Höhe der Indexwerte gemäß Aktualisierung 2026.

4.1.1 Bundesländer

Die Bundeslandergebnisse für den "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" liegen, wie schon in den Berechnungen 2015 bis 2023, mit Ausnahme von Wien sehr eng beisammen. Die Werte reichen von 74% in Vorarlberg und 75% in Tirol bis hin zu 80% in Kärnten sowie 83% in Wien (Übersicht 8, Anhang 1).

Übersicht 8: **Ergebnisvergleich – Gesamtindex und Teilindizes nach Themenfeldern für die Bundesländer**

Ergebnisse der Berechnung 2026

	Gesamtindex	Arbeit	Einkommen	Bildung	Familie
			Frauenwert in % des Männerwertes		
Burgenland	79	81	79	158	38
Kärnten	80	82	78	155	40
Niederösterreich	79	81	79	151	41
Oberösterreich	76	80	76	143	38
Salzburg	79	84	81	145	39
Steiermark	78	82	78	141	41
Tirol	75	81	78	137	37
Vorarlberg	74	79	76	137	36
Wien	83	91	89	127	45
Österreich	78	83	79	140	41

Ergebnisse der Berechnungen 2015 bis 2023

	2015	2017	2020	2023	2015	2017	2020	2023	2015	2017	2020	2023	2015	2017	2020	2023	2015	2017	2020	2023
B	67	69	73	75	76	78	78	78	65	68	73	77	118	118	129	143	35	37	38	38
K	71	72	73	77	79	80	78	79	66	68	70	75	127	128	133	153	38	38	38	40
NÖ	70	71	72	76	79	79	79	80	67	69	72	76	119	121	127	144	37	38	38	39
OÖ	67	68	70	74	76	77	76	79	62	65	68	73	121	120	125	139	35	36	36	37
S	69	70	71	75	81	81	80	80	67	69	74	76	115	119	122	142	36	36	35	37
ST	68	69	71	76	80	80	80	79	64	67	70	75	115	116	121	141	36	37	38	39
T	66	66	69	72	77	76	78	79	65	67	71	75	115	111	116	128	34	34	35	36
V	63	64	67	71	74	76	77	77	62	64	69	72	106	105	113	128	32	33	33	36
W	80	81	82	81	88	89	90	90	83	84	86	88	117	118	122	124	48	49	48	45
AT	70	71	73	76	80	81	81	82	67	69	72	77	118	118	123	136	38	39	39	39

Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.

In Wien ist das Geschlechterverhältnis auf dem Arbeitsmarkt damit weiterhin ausgeglichener[21]) als im übrigen Bundesgebiet. Der Abstand zu den anderen Bundesländern verringert sich jedoch. Dafür gibt es zwei Gründe: Zum einen hat Wien seit der Erstberechnung im Jahr 2015

[21]) Kapitel 6.1 trägt dem Faktum Rechnung, dass sich die Arbeitsmarktlage von Frauen und Männern differenzierter darstellt, als der ausschließliche Blick auf das Geschlechterverhältnis erkennen lässt.

kaum Fortschritte erzielt, zum anderen konnten die übrigen Bundesländer aufholen. Besonders deutlich ist dieser Aufholprozess im Burgenland, in Vorarlberg, in der Steiermark und in Salzburg.

Die Sonderstellung Wiens hat mehrere Ursachen. Einerseits profitieren Frauen von der Wirtschaftsstruktur der Bundeshauptstadt, die von einem großen und heterogenen Dienstleistungssektor, der öffentlichen Verwaltung und zahlreichen Unternehmenszentralen geprägt ist. Damit verbunden sind eine günstigere Einkommenssituation und eine gut ausgebaute Betreuungsinfrastruktur im frühkindlichen Bereich. Andererseits finden Männer, insbesondere jene mit geringer formaler Qualifikation, in Wien weniger Beschäftigungsmöglichkeiten in den potenziell hoch entlohnten Branchen der Sachgütererzeugung. Hinzu kommt, dass Männer im Wiener Niedriglohnsektor im Bundesvergleich relativ geringe Einkommen erzielen.

4.1.2 Themenfelder

Arbeit

Im Themenfeld „Arbeit" erreichen Frauen österreichweit durchschnittlich 83% der Werte der Männer. Das Ergebnis entspricht damit weitgehend jenem der vorangegangenen Berechnungen (2015: 80%, 2017: 81%, 2020: 81%, 2023: 82%). Die Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitssituation der Frauen ist somit im Aggregat nahezu unverändert geblieben. Das Gleichstellungspotenzial beträgt 17 Prozentpunkte (Gleichstellung wäre bei 100% erreicht) und ist damit nur geringfügig kleiner als 2015 (20 Prozentpunkte).

Mit Ausnahme Wiens liegen die Ergebnisse der Bundesländer erneut eng beieinander, die regionale Streuung ist gering. Die Werte reichen von 79% in Vorarlberg bis 84% in Salzburg (Spannweite 5 Prozentpunkte); Wien erreicht 91% (Abbildung 7).

Gegenüber der ersten Berechnung im Jahr 2015 konnten insbesondere das Burgenland, Oberösterreich und Vorarlberg deutlich aufholen. Damals erreichten Frauen in Vorarlberg lediglich 74% der Werte der Männer, im Burgenland und in Oberösterreich jeweils 76%. Der Abstand Vorarlbergs zu Wien als dem Bundesland mit dem höchsten Wert verringerte sich seither von 15 auf 12 Prozentpunkte, jener zum zweitplatzierten Salzburg von 7 auf 5 Prozentpunkte.

In Tirol hat sich die Situation gegenüber 2015 um 4 Prozentpunkte verbessert. In den übrigen Bundesländern fielen die Positionsgewinne mit +2 bis +3 Prozentpunkten geringer aus (Abbildung 8 und Abbildung 9; für Details siehe Abschnitt 4.2).

Einkommen

Anders als im Themenfeld „Arbeit" konnten Frauen im Themenfeld „Einkommen" spürbar aufholen, wenngleich weiterhin deutlicher Abstand besteht. Mit durchschnittlich 79% der Werte der Männer erreichten Frauen ein um 2 Prozentpunkte besseres Ergebnis als 2023 (2015: 67%, 2017: 69%, 2020: 72%, 2023: 77%). Gegenüber der ersten Indexberechnung im Jahr 2015 hat sich das Gleichstellungspotenzial um 12 Prozentpunkte verringert und liegt nun mit 21 Prozentpunkten in einer ähnlichen Größenordnung wie im Themenfeld „Arbeit" (2015: 33 Prozentpunkte).

Ermöglicht wurde dies vor allem durch eine Verbesserung der Einkommenssituation von Frauen beim Berufseinstieg, aber auch im Niedriglohnsegment und bei den Einkommen insgesamt.

Wie im Themenfeld „Arbeit" liegen die Ergebnisse der Bundesländer mit Ausnahme Wiens sehr nahe beisammen. Ohne Wien beträgt die Spannweite lediglich 5 Prozentpunkte, bei Werten zwischen 76% in Vorarlberg und Oberösterreich und 81% in Salzburg. In Wien erreichten Frauen zuletzt 89% der Werte der Männer.

Gegenüber der ersten Berechnung im Jahr 2015 hat sich die Situation der Frauen in allen Bundesländern verbessert. Am stärksten fiel der Anstieg im Burgenland, in der Steiermark, in Oberösterreich und in Vorarlberg aus (jeweils +14 Prozentpunkte), gefolgt von Salzburg und Tirol (jeweils +13 Prozentpunkte). Zugleich verringerte sich der Abstand Wiens zum österreichischen Durchschnitt von 16 auf 10 Prozentpunkte (Abbildung 8 und Abbildung 9; für Details siehe Abschnitt 4.3).

Bildung

Das Themenfeld „Bildung" ist das einzige, in dem Frauen besser abschneiden als Männer. Wie bereits in den früheren Berechnungen liegen ihre Werte deutlich über jenen der Männer und erreichen aktuell 140% (2015: 118%, 2017: 118%, 2020: 123%, 2023: 136%). Gegenüber der letzten Berechnung im Jahr 2023 hat sich der Vorsprung damit um weitere 4 Prozentpunkte erhöht. Zugleich ist „Bildung" das einzige Themenfeld, in dem Wien keine Spitzenposition einnimmt: Wie bereits 2023 liegt Wien an letzter Stelle.

Anders als in den übrigen Themenfeldern liegen die Werte der Bundesländer weiter auseinander, und die Spannweite hat in der aktuellen Berechnung nochmals zugenommen (von 21 auf 31 Prozentpunkte). Am höchsten ist der Vorsprung der Frauen nun erstmals im Burgenland (158%), gefolgt von Kärnten (155%) und Niederösterreich (151%). Am geringsten fällt er in Wien (127%) sowie in Tirol und Vorarlberg (jeweils 137%) aus.

Von 2020 auf 2023 verzeichneten vor allem Kärnten, die Steiermark und Salzburg deutliche Zuwächse, die insbesondere auf eine stärkere Inanspruchnahme der Bildungskarenz zurückzuführen waren (Bittschi et al., 2023; Rechnungshof, 2023). In der aktuellen Berechnung gelangen dagegen dem Burgenland (+14 Prozentpunkte), Tirol und Vorarlberg (jeweils +9 Prozentpunkte) sowie Niederösterreich (+7 Prozentpunkte) die stärksten Anstiege.

Gegenüber der Erstberechnung im Jahr 2015 sind die Werte der Frauen damit weiter gestiegen, am kräftigsten im Burgenland (+40 Prozentpunkte), gefolgt von Niederösterreich, Vorarlberg und Salzburg (jeweils mindestens +29 Prozentpunkte). Die geringste langfristige Verbesserung zeigte sich in Wien mit lediglich 11 Prozentpunkten (Abbildung 8 und Abbildung 9; für Details siehe Abschnitt 4.4).

Familie

Am ausgeprägtesten ist der geschlechtsspezifische Unterschied nach wie vor im Themenfeld „Familie". Erfreulich ist jedoch, dass Frauen mit 41% der Männerwerte erstmals eine spürbare

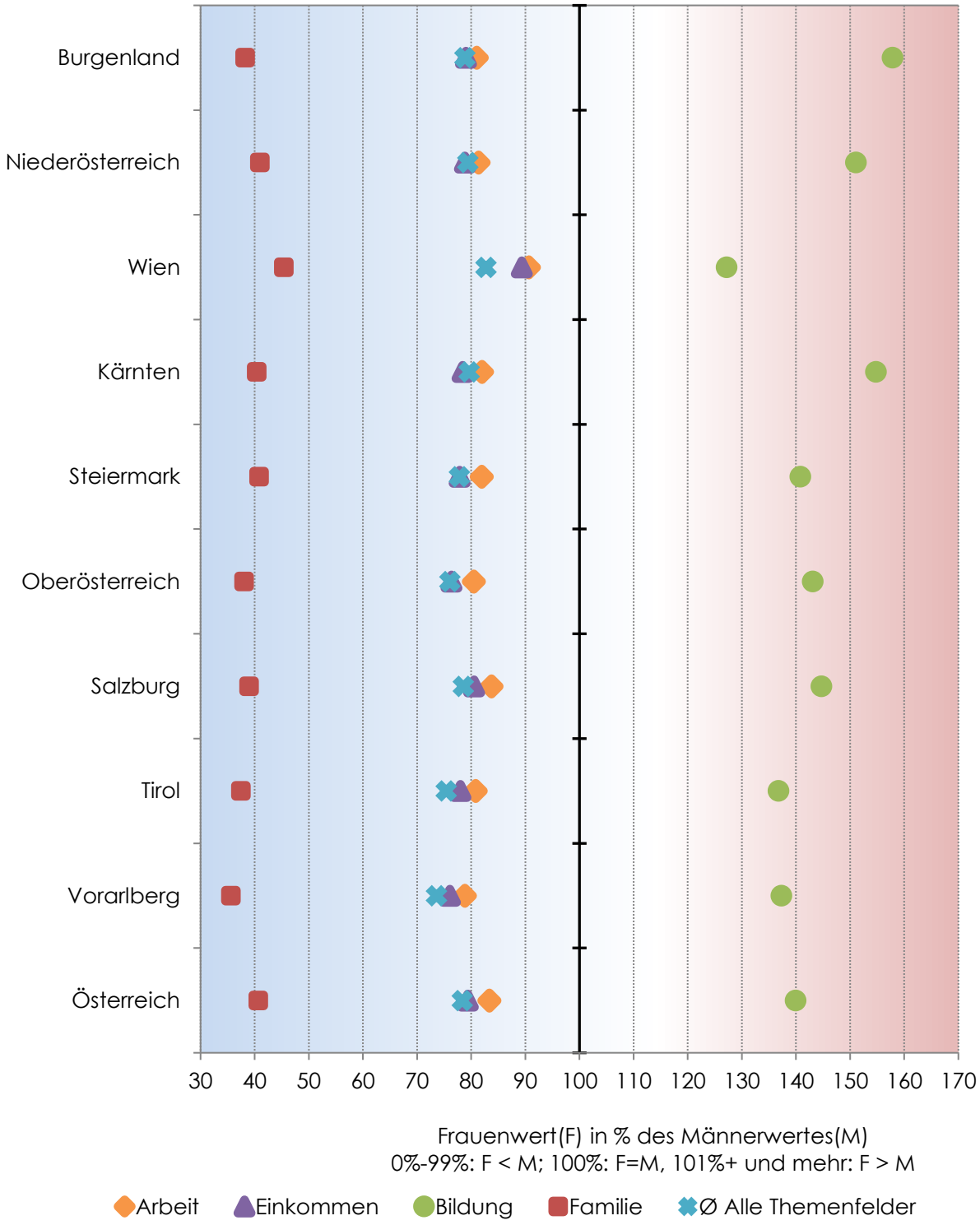
Verbesserung gelang. Zuvor war ihr Wert über nahezu ein Jahrzehnt konstant bei 38% bis 39% verharrt. Das Gleichstellungspotenzial bleibt mit 59 Prozentpunkten dennoch sehr hoch.

Im Bundesländervergleich erzielt Wien mit 45%[22]) weiterhin das beste Ergebnis, liegt jedoch unter dem Wert der ersten Erhebung im Jahr 2015 (48%). Alle übrigen Bundesländer liegen mit deutlichem Abstand dahinter, aber sehr eng beisammen. Ohne Wien ist die regionale Streuung mit 5 Prozentpunkten weiterhin gering; die Werte reichen von 36% in Vorarlberg bis 41% in Niederösterreich und der Steiermark.

Im langfristigen Vergleich deuten die aktuellen Ergebnisse der Bundesländer ohne Wien auf einen moderaten Aufholprozess und eine leichte Annäherung hin. 2015 hatten die Werte noch zwischen 32% in Vorarlberg und 38% in Kärnten geschwankt (Spannweite: 6 Prozentpunkte). Nennenswerte Fortschritte gab es seither insbesondere in der Steiermark (+5 Prozentpunkte) sowie in Niederösterreich, Tirol und Vorarlberg (jeweils +4 Prozentpunkte) (Abbildung 8 und Abbildung 9; für Details siehe Abschnitt 4.5).

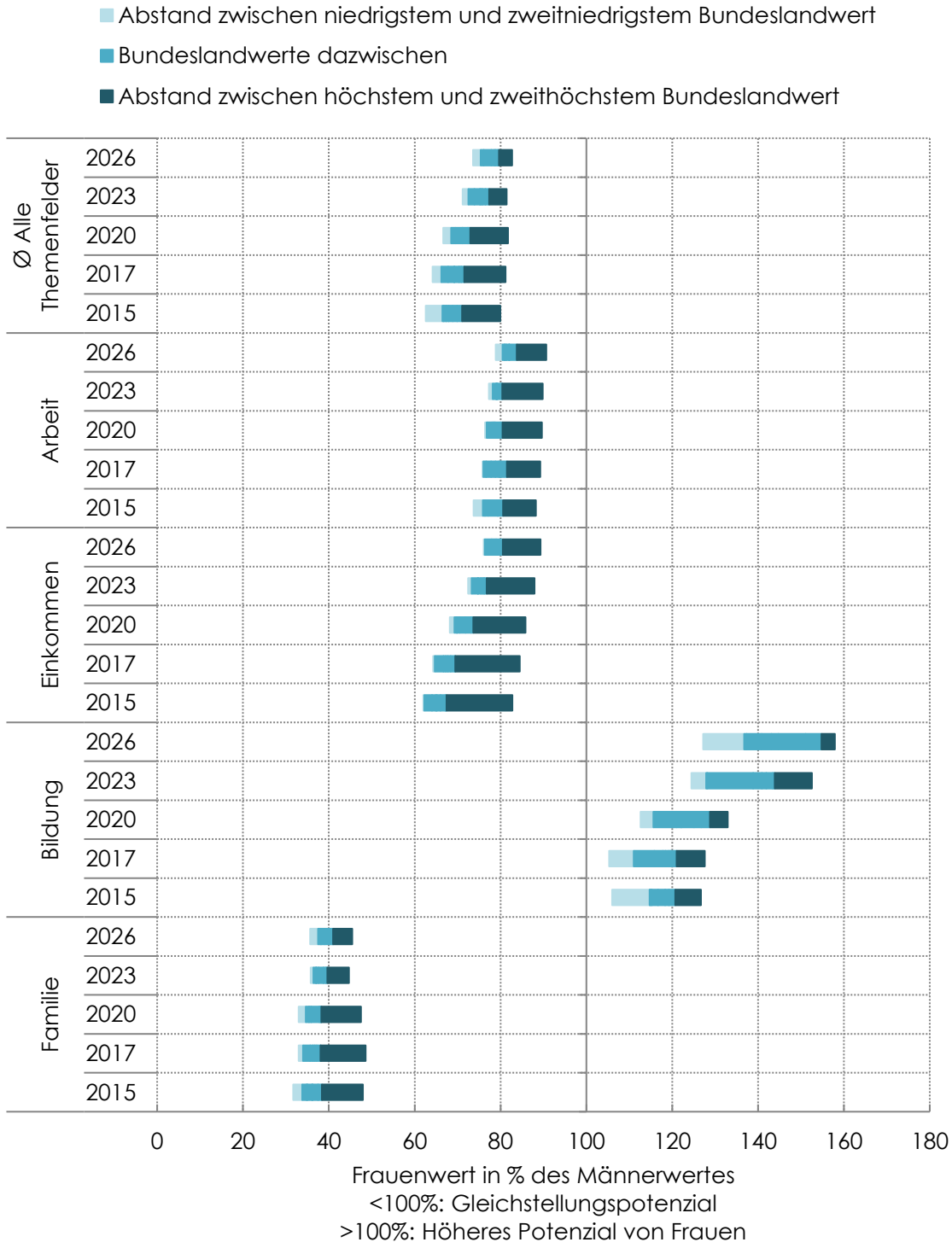
[22]) Anzumerken ist, dass Wien das einzige Bundesland ist, für das die Indikatorwerte im Teilbereich Karenz zwischen den Berechnungszeitpunkten 2020 und 2023 merklich gesunken sind. Dort dürfte sich die Umstellung in der Datenerhebung des Indikators „Inanspruchnahme der Karenz“ stärker bemerkbar gemacht haben als in den übrigen Bundesländern.

Abbildung 8: **Gesamtindex- und Themenfeld-Indexzahlen für die Bundesländer (2026)**



Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.

Abbildung 9: **Gesamtindex- und Themenfeld-Indexzahlen im Zeitvergleich (2015-2026)**



Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.

4.1.3 Exkurs: Einfluss der Subindizes "Women Disadvantage Index – WDI" und "Men Disadvantage Index - MDI" auf den "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt"

Mit Hilfe der beiden Subindizes "Woman Disadvantage Index – *WDI*" und "Men Disadvantage Index – *MDI*" (siehe auch Kapitel 3.3) lässt sich errechnen, welchen Einfluss Indikatoren bzw. Teilbereiche, in denen Frauen (bzw. Männer) niedrigere (höhere) Werte erzielen, auf das Ergebnis des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" ausüben. Von den 30 Indikatoren, die in die Berechnung des Gesamtindex einfließen, schneiden Frauen bei sieben Variablen aus den Themenfeldern Bildung und Arbeit zumindest im Bundesdurchschnitt besser ab als Männer: Dazu zählen die Arbeitslosenquote, die ständig wiederkehrende Arbeitslosigkeit, der Bevölkerungsanteil mit Hochschul- oder Akademieabschluss, die Reifeprüfungsquote, der EU-Indikator Lebenslanges Lernen, der Anteil der Personen in Bildungskarenz, Bildungsteilzeit bzw. Fachkräftestipendium und der Anteil der Erwerbstätigen 12 Monate nach Ausbildungsabschluss (fett hervorgehoben in Übersicht 7).

Innerhalb dieser sieben Variablen erreichen Frauen 126% der Männerwerte ("Men Disadvantage Index" – *MDI*). Die MDI-Ergebnisse schwanken zwischen 118% in Wien und 144% in Tirol. Im Vergleich zu den Berechnungen 2015 bis 2020 (116% in den Jahren 2015, 2017 und 2020; 122% 2023) schlägt sich das deutlich bessere Abschneiden von Frauen im Bereich Weiterbildung positiv nieder.

Übersicht 9: **Subindexwerte "Women Disadvantage Index – *WDI*" und "Men Disadvantage Index – MDI" für die Bundesländer (2015-2026)**

	Women Disadvantage Index – *WDI*					Men Disadvantage Index – *MDI*				
	Frauenwert in % des Männerwertes									
	2015	2017	2020	2023	2026	2015	2017	2020	2023	2026
Burgenland	62	64	66	67	69	118	116	118	124	134
Kärnten	65	66	67	68	70	120	119	119	129	134
Niederösterreich	65	66	67	69	71	117	116	116	124	127
Oberösterreich	62	63	65	67	69	117	115	117	122	127
Salzburg	65	66	67	68	71	124	122	118	131	128
Steiermark	64	65	66	69	71	114	115	115	125	126
Tirol	63	64	66	68	69	111	109	121	136	144
Vorarlberg	61	62	64	66	66	113	112	110	118	123
Wien	76	77	75	76	76	120	119	115	120	118
Österreich	66	67	68	70	71	116	116	116	122	126

Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.

Bei jenen Variablen, bei denen Frauen schlechter abschneiden als Männer, erreichen sie im Durchschnitt 71% der Männerwerte ("Women Disadvantage Index" – *WDI*). Im Zeitvergleich entsprechen die 71% einer leichten, kontinuierlichen Verbesserung (2015: 66%, 2017: 67%, 2020: 68%, 2023: 70%; Übersicht 9). Der Women Disadvantage Index schwankt in den Bundesländern (mit Ausnahme Wiens) kaum, die Spannweite beträgt nur 5 Prozentpunkte: Die WDI-Werte reichen von 66% in Vorarlberg bis 71% in Niederösterreich, Steiermark und Salzburg. Wien liegt mit 76% deutlich darüber.



Wenn Frauen in allen untersuchten Indikatoren je Teilbereich bzw. Themenfeld benachteiligt wären, würden WDI und Gesamtindex ident sein. Da es aber auch Indikatoren gibt, bei denen Frauen besser abschneiden als Männer, dämpfen sie das insgesamt ungünstige Abschneiden im Gesamtindex. Da allerdings die Zahl der Variablen, bei denen Frauen besser abschneiden als Männer, gering ist, ist auch ihr Einfluss auf das Gesamtergebnis schwach (Übersicht 7).

4.2 Detailergebnisse im Themenfeld Arbeit

In die Indexzahl des Themenfelds "Arbeit" gehen insgesamt 11 Indikatoren aus vier Teilbereichen ein: Variablen zum Ausmaß der Beschäftigungsintegration, zur Arbeitszeit, zur beruflichen Position und zur Arbeitslosigkeit. Die Ergebnisse des Teilbereichs Segregation fließen in die Kontextanalyse ein (Kapitel 5). Frauen erzielen im Themenfeld "Arbeit" österreichweit 83% der Männerwerte (2015: 80%, 2017 und 2020 je 81%, 2023 82%). Das Gleichstellungspotenzial beträgt somit 17 Prozentpunkte.

Im Themenfeld Arbeit erzielen Frauen österreichweit 83% der Männerwerte. Das Gleichstellungspotenzial beträgt folglich 17 Prozentpunkte. Im Zeitvergleich sind kaum Verbesserungen erkennbar.

Die Indikatoren in den Bereichen „Ausmaß der Beschäftigungsintegration", „Arbeitszeit" und „berufliche Position" geben Hinweise auf die vertikale Segregation und auf die Verwertungschancen der formalen Ausbildung. Sie fallen für Frauen durchwegs ungünstig aus: Österreichweit erzielen Frauen in sämtlichen Indikatoren niedrigere Werte als Männer.

Frauen im Haupterwerbsalter, insbesondere jene mit Migrationshintergrund, ziehen sich vor allem sobald Kinder im Haushalt leben, häufiger als Männer zeitweise aus dem Erwerbsleben zurück oder treten gar nicht bzw. nur kurz in den Arbeitsmarkt ein (Achouche & Stier, 2026; Bock-Schappelwein et al., 2022). Scheiden sie nicht gänzlich familienbedingt aus dem Erwerbsprozess aus, passen sie häufiger als Männer ihre Arbeitszeit oder ihren Arbeitsplatz an die Familiensituation an (Berghammer & Riederer, 2018; Mader, 2023), was sich auch in den ausgeübten Tätigkeiten niederschlagen kann (Schulz & Zoch, 2025). Die Einkommenseinbußen von Müttern nach der Geburt des ersten Kindes sind in Österreich im internationalen Vergleich besonders hoch und persistent (Kleven et al., 2019). Der Ausbau der Kinderbetreuungsinfrastruktur hat diese geschlechtsspezifischen Unterschiede bislang kaum verringert (Kleven et al., 2024).

Zudem arbeiten Frauen im Durchschnitt deutlich weniger Wochenstunden als Männer (Huemer et al., 2017). Zuletzt war laut Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria rund die Hälfte der erwerbstätigen Frauen teilzeitbeschäftigt, wobei neben veränderten Präferenzen und der Branchenstruktur auch das begrenzte Kinderbetreuungsangebot eine Rolle spielt. Frauen haben außerdem seltener Leitungsfunktionen inne und sind häufiger mit geringen Aufstiegschancen konfrontiert (Schrenker & Zucco, 2020). In den Geschäftsführungen der 200 umsatzstärksten Unternehmen Österreichs liegt der Frauenanteil derzeit bei 14,5% (Hudelist & Bröthaler, 2026).

Darüber hinaus sind Frauen seltener ausbildungsadäquat beschäftigt, vor allem wenn Kinder im gemeinsamen Haushalt leben. So zeigen etwa Büchel und Battu (2003) sowie Quintini (2011), dass Frauen mit Betreuungspflichten bei der Arbeitsplatzsuche räumlich weniger mobil sind. Sie geben einer Stelle in Wohnortnähe auch dann den Vorzug, wenn diese nicht ihrer Ausbildung entspricht (siehe dazu auch Egger-Subotitsch et al. (2017)). Auch neuere Befunde bestätigen, dass Frauen kürzere Arbeitswege zurücklegen als Männer (Fuchs et al., 2024). Vor allem in

ländlichen Regionen mit einem begrenzten Angebot an Arbeitsplätzen steigt damit für Frauen das Risiko einer Überqualifikation, und ihre Chancen auf eine ausbildungsadäquate Beschäftigung sinken.

Einzig im Teilbereich „Arbeitslosigkeit", der sich aus den drei Indikatoren Arbeitslosenquote laut AMS, verfestigte Arbeitslosigkeit und ständig wiederkehrende Arbeitslosigkeit zusammensetzt, erzielen Frauen teilweise günstigere Ergebnisse als Männer. Dies gilt zum einen für die Arbeitslosenquote, die in allen Bundesländern unter den Männern höher ist, und zum anderen für die ständig wiederkehrende Arbeitslosigkeit, von der Männer mit Ausnahme Tirols stärker betroffen sind als Frauen. Von verfestigter Arbeitslosigkeit sind Frauen dagegen in allen Bundesländern außer Wien und Vorarlberg häufiger betroffen als Männer.

Die niedrigere Arbeitslosenquote von Frauen ist auf mehrere Faktoren zurückzuführen, insbesondere auf die Berufs- und Branchenstruktur der Frauenbeschäftigung. Frauen sind häufiger im Dienstleistungssektor und seltener in konjunkturreagiblen Bereichen wie der Exportindustrie tätig und daher weniger stark von Konjunkturschwankungen betroffen (Bock-Schappelwein, 2010). Hinzu kommt, dass der von Männern dominierte Bausektor witterungsbedingt saisonalen Beschäftigungsschwankungen unterliegt.

Österreichweit schneiden Frauen bei neun von 11 Indikatoren des Themenfelds Arbeit schlechter ab als Männer. Sie erreichen hierbei nur 82% der Männerwerte. Das Ergebnis des "Women Disadvantage Index" *(WDI)* im Themenfeld Arbeit entspricht daher nahezu dem Teilindexwert von 83%. Der "Men Disadvantage Index" *(MDI)* umfasst jene Indikatoren, in welchen Frauen die Männerwerte übertreffen, und beträgt im Themenfeld "Arbeit" 107% (Übersicht 10, Anhang 1). Somit wird der Teilindex "Arbeit" maßgeblich vom "Women Disadvantage Index" – *WDI* bestimmt, wogegen sich der "Men Disadvantage Index" – *MDI* nur marginal im Gesamtergebnis niederschlägt.

Übersicht 10: **Themenfeld Arbeit: Index- und *WDI*-/*MDI*-Indexzahlen für die Bundesländer (2015-2026)**

	Themenfeld Arbeit					Women Disadvantage Index *WDI*					Men Disadvantage Index *MDI*				
	Frauenwert in % des Männerwertes														
	2015	2017	2020	2023	2026	2015	2017	2020	2023	2026	2015	2017	2020	2023	2026
B	76	78	78	78	81	73	75	78	76	79	109	105	102	103	106
K	79	80	78	79	82	77	77	77	77	79	109	105	102	104	111
NÖ	79	79	79	80	81	77	77	78	80	80	108	105	102	101	101
OÖ	76	77	76	79	80	74	75	76	78	79	106	105	104	102	105
S	81	81	80	80	84	79	80	80	79	82	117	119	111	115	108
ST	80	80	80	79	82	77	77	79	77	80	109	109	105	105	108
T	77	76	78	79	81	77	75	78	78	80	103	101	100	100	100
V	74	76	77	77	79	73	76	76	77	72	102	101	102	103	104
W	88	89	90	90	91	86	87	80	87	86	118	116	104	111	108
AT	80	81	81	82	83	78	79	80	80	82	110	108	104	105	107

Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.

4.2.1 Zentrale Ergebnisse nach Bundesländern

Auf Ebene der Bundesländer erzielt Wien mit 91% den höchsten Indexwert im Themenfeld "Arbeit". In den übrigen Bundesländern streuen die Werte kaum und liegen zwischen 79% in Vorarlberg und 84% in Salzburg. Der Österreich-Durchschnitt liegt bei 83% - insofern erreichen Frauen in Wien mit 91% ein deutlich günstigeres Ergebnis. *WDI*- und Gesamtindex-Wert sind in allen Bundesländern bis auf Wien und Vorarlberg nahezu ident (Übersicht 10, Anhang 1).

Im langfristigen Vergleich haben sich die Ergebnisse der Bundesländer zunehmend angenähert, der Abstand zu Wien hat sich jedoch kaum verringert. Der geschlechtsspezifische Unterschied ist in Vorarlberg weiterhin am größten. Seit der Erstberechnung des Gleichstellungsindex im Jahr 2015 zeichnet sich jedoch auch dort eine Verbesserung ab. Diese geht vor allem auf die Teilbereiche „Arbeitszeit“ und „Berufliche Position“ zurück, insbesondere auf die Indikatoren zur Ausweitung der Arbeitszeit und zur ausbildungsadäquaten Beschäftigung.

4.2.2 Ausmaß der Beschäftigungsintegration

Der Teilbereich „Ausmaß der Beschäftigungsintegration“ bildet ab, wie deutlich sich die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen und Männern unterscheidet. Das Geschlechterverhältnis wird anhand der beiden Indikatoren Erwerbsquote und Beschäftigungsquote gemessen. Sowohl österreichweit als auch in den Bundesländern schneiden Frauen dabei etwas schlechter ab als Männer. Sie erreichen 91% der Werte der Männer; in den vergangenen Jahren hat sich das Ergebnis kaum verbessert (2015: 88%, 2017: 89%, 2020: 89%, 2023: 90%). Das Gleichstellungspotenzial beträgt auf Basis der aktuellen Daten 9 Prozentpunkte.

Auffallend ist, dass Wien (90%) in diesem Teilbereich keine Sonderstellung einnimmt. Die Unterschiede zwischen den Bundesländern sind insgesamt gering: Die Werte reichen von 88% in Vorarlberg bis 93% in Salzburg, die Spannweite beträgt somit 5 Prozentpunkte. Gegenüber der letzten Erhebung hat sie sich um 2 Prozentpunkte verringert (Abbildung 10). Die 2023 beobachtete Öffnung der „Schere“ zwischen Frauen und Männern in Vorarlberg hat sich wieder zurückgebildet, in Salzburg hat sich der Abstand nicht weiter verringert. Langfristig, also gegenüber der Berechnung 2015, haben sich die Ergebnisse in allen Bundesländern mit Ausnahme Wiens verbessert (Abbildung 11).

4.2.3 Arbeitszeit

Für die Bewertung der Gleichstellungschancen ist nicht nur relevant, ob Frauen und Männer am Arbeitsmarkt teilnehmen, sondern auch in welchem Ausmaß. Der Teilbereich „Arbeitszeit“ erfasst daher das Ausmaß der Erwerbsarbeitszeit anhand folgender Indikatoren: „Beschäftigungsquote der unselbständig Beschäftigten in Vollzeitäquivalenten“, „Beschäftigungsanteil im untersten Arbeitszeitquartil (unselbständig Beschäftigte)“, „Anteil der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten“ und „geringfügige Beschäftigung“.

Wie die Berechnung auf Basis der aktuellen Daten zeigt, schneiden Frauen in diesem Teilbereich sowohl österreichweit als auch in allen Bundesländern schlechter ab als Männer. Zudem

ist im Zeitverlauf kaum Bewegung erkennbar: Wie im Teilbereich „Ausmaß der Beschäftigungsintegration“ haben sich die Ergebnisse seit 2015 nur geringfügig verbessert. Der aktuelle Indexwert beträgt 69% (2015: 65%, 2017: 67%, 2020: 66%, 2023: 67%). Erwerbstätige Frauen erreichen hinsichtlich der Arbeitszeit somit durchschnittlich nur rund zwei Drittel der Werte der Männer. Das Gleichstellungspotenzial beläuft sich auf 31 Prozentpunkte.

Zu allen fünf Berechnungszeitpunkten unterscheiden sich die Indexwerte der Bundesländer deutlich, wobei sich der Abstand leicht verringert hat. Die Spannweite beträgt aktuell, wie bereits 2023, 23 Prozentpunkte (2020: 24 Prozentpunkte). Die Werte reichen von 60% in Vorarlberg bis jeweils 69% im Burgenland und in Kärnten; mit deutlichem Abstand folgt Wien mit 83% (Abbildung 10).

Gegenüber der ersten Berechnung im Jahr 2015 haben sich die Ergebnisse in allen Bundesländern nur geringfügig verbessert. In Wien blieb die Situation nahezu unverändert (+2 Prozentpunkte). Die stärkste Verbesserung verzeichnete Vorarlberg (+6 Prozentpunkte), wo sich der Abstand zwischen Frauen und Männern vor allem bei der Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten und beim Beschäftigungsanteil im untersten Arbeitszeitquartil etwas verringert hat (Abbildung 11).

Die geringere Geschlechterdifferenz in Wien ist weniger auf die Arbeitszeit der Frauen als vielmehr auf jene der Männer zurückzuführen: Männer sind in Wien deutlich seltener vollzeitbeschäftigt als in den übrigen Bundesländern. Dies dürfte zum einen darauf zurückgehen, dass in Wien viele Personen neben ihrer Beschäftigung eine Ausbildung absolvieren. Zum anderen spielt die Wirtschaftsstruktur der Bundeshauptstadt eine Rolle, die sich unter anderem in einem höheren Beschäftigungsanteil im Dienstleistungssektor mit seinen vielfältigen Arbeitszeitmodellen niederschlägt.

4.2.4 Berufliche Position

Wie es um die funktionale und vertikale Segregation zwischen Frauen und Männern am Arbeitsmarkt bestellt ist, bildet der Teilbereich „Berufliche Position“ ab. In ihn fließen zwei Indikatoren ein: der Anteil der Frauen und Männer in Leitungsfunktionen sowie der Anteil der ausbildungsadäquat beschäftigten Frauen und Männer (zur Berechnung der ausbildungsadäquaten Beschäftigung siehe Bock-Schappelwein et al. (2014)).

Bei den Leitungsfunktionen ist der Geschlechterunterschied weiterhin deutlich ausgeprägter als bei der ausbildungsadäquaten Beschäftigung: Der Anteil der Frauen in Leitungsfunktionen ist nur knapp halb so hoch wie jener der Männer (österreichweit: Frauen 17,1%, Männer 29,6%). Hinsichtlich der ausbildungsadäquaten Beschäftigung schneiden Frauen in den meisten Bundesländern ebenfalls schlechter ab als Männer, die Unterschiede sind jedoch geringer (österreichweit: Frauen 52,8%, Männer 55,1%). In Wien weisen Frauen mittlerweile sogar einen höheren Anteil auf als Männer, in Oberösterreich besteht kein und in Niederösterreich kaum noch ein geschlechtsspezifischer Unterschied. Etwas ausgeprägter ist er im Burgenland, in Kärnten und in der Steiermark. Das weitgehend ausgeglichene Ergebnis bei der ausbildungsadäquaten

Beschäftigung kompensiert somit teilweise das ungünstige Abschneiden der Frauen bei den Leitungsfunktionen (siehe dazu beispielsweise Schrenker & Zucco (2020)).

Langfristig verringert sich das Gleichstellungspotenzial in diesem Teilbereich nur langsam. Der Indexwert stagniert bei 74% (2015: 70%, 2017: 69%, 2020: 72%), das Gleichstellungspotenzial beträgt somit 26 Prozentpunkte.

Zwischen den Bundesländern zeigen sich deutliche Unterschiede. Die Spannweite beträgt aktuell 16 Prozentpunkte (2020: 18 Prozentpunkte, 2023: 20 Prozentpunkte). Die Werte reichen von 68% im Burgenland bis 78% in Salzburg; Wien erreicht 84%. Wie im Teilbereich „Arbeitszeit" hebt sich Wien damit klar von den übrigen Bundesländern ab. Sein Vorsprung hat sich seit der letzten Erhebung jedoch spürbar verringert, was auf Verbesserungen bei der ausbildungsadäquaten Beschäftigung in den anderen Bundesländern zurückgeht (Abbildung 10).

Gegenüber der ersten Berechnung im Jahr 2015 konnten Frauen ihre Position vor allem in Wien, Oberösterreich und im Burgenland verbessern. In diesen drei Bundesländern verringerte sich der Abstand zu den Männern in beiden zugrundeliegenden Indikatoren. Auch in den übrigen Bundesländern schrumpfte der Abstand etwas, mit Ausnahme der Steiermark, wo er sich vergrößert hat (Abbildung 11).

Die Sonderstellung Wiens bei den Leitungsfunktionen beruht nicht nur auf dem im Bundesländervergleich zweithöchsten Frauenanteil nach Salzburg, sondern auch auf dem, gemessen an allen Beschäftigten, niedrigsten Männeranteil in Leitungsfunktionen. Daraus ergibt sich ein geringer Geschlechterunterschied. Bei der ausbildungsadäquaten Beschäftigung, wo Frauen die Männer in Wien mittlerweile übertreffen, weisen sowohl Frauen als auch Männer den niedrigsten Wert aller Bundesländer auf, was ebenfalls zu einer geringen Geschlechterdifferenz führt (siehe dazu auch Anhang 4).

4.2.5 Arbeitslosigkeit

Der Teilbereich „Arbeitslosigkeit" setzt sich aus drei Indikatoren zusammen: der Arbeitslosenquote, der verfestigten Arbeitslosigkeit und der ständig wiederkehrenden Arbeitslosigkeit[23]). Er ist der einzige Teilbereich des Themenfeldes „Arbeit", in dem Frauen bei einzelnen Indikatoren in mehreren Bundesländern günstigere Ergebnisse erzielen als Männer. So weisen Frauen in allen Bundesländern eine niedrigere Arbeitslosenquote auf als Männer. Zudem sind in allen Bundesländern mit Ausnahme Tirols anteilig weniger Frauen von ständig wiederkehrender Arbeitslosigkeit betroffen (gemessen an allen Arbeitslosen), wenngleich der Abstand insbesondere in Salzburg nur gering ist. Von verfestigter Arbeitslosigkeit sind Frauen dagegen in allen Bundesländern außer Wien und Vorarlberg etwas häufiger betroffen als Männer, vor allem in Tirol und in Kärnten (Anhang 4).

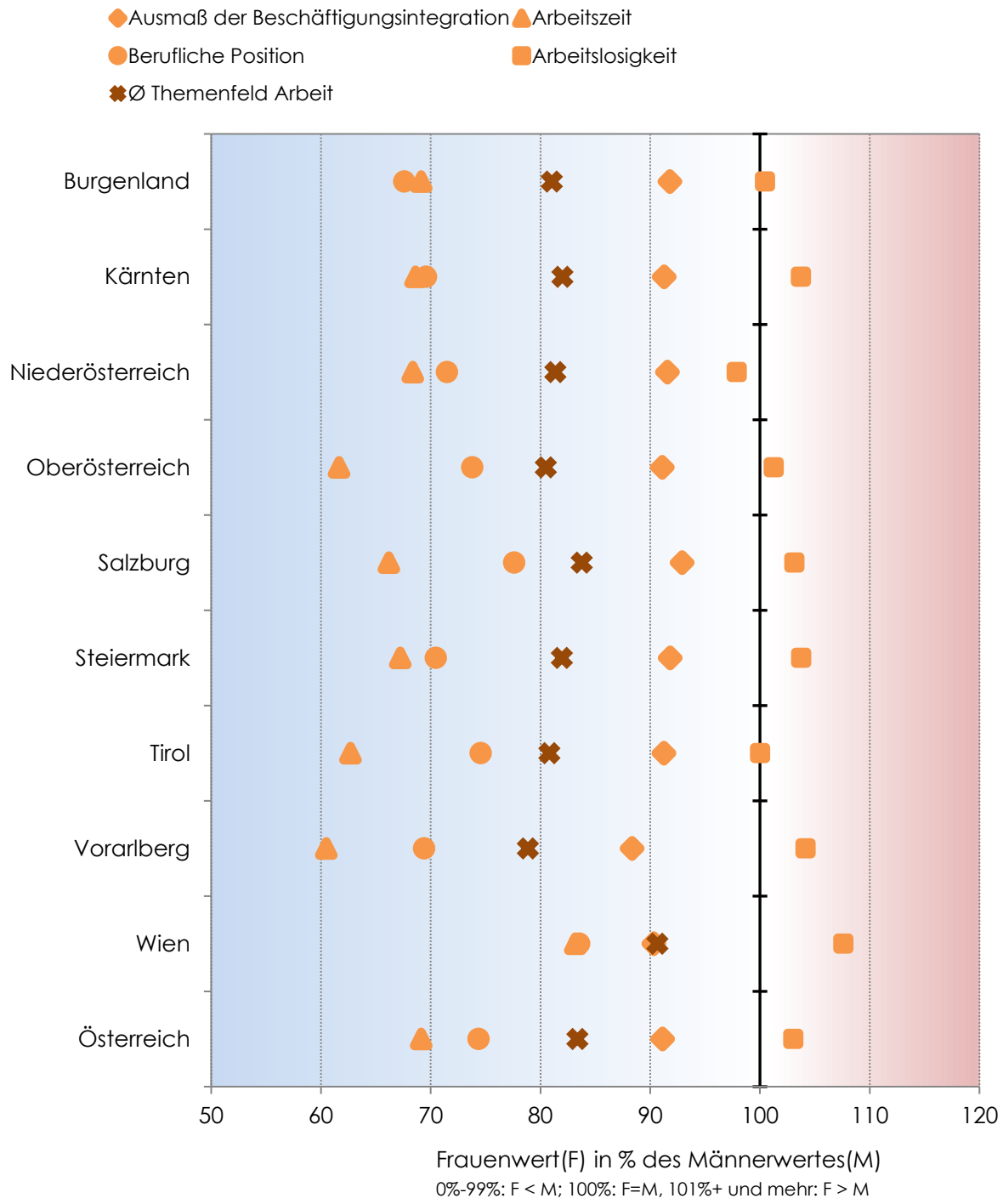
In der aktuellen Berechnung beträgt der Indexwert für den Teilbereich „Arbeitslosigkeit" 103%, d.h. die Situation von Frauen und Männern gestaltet sich in diesem Bereich nahezu ähnlich. Im langfristigen Vergleich hat er sich kaum verändert (2015: 104%, 2017: 103%, 2020: 102%, 2023:

[23]) Definitionen zu beiden Konzepten finden sich in Abschnitt 2.2.1.

101%). Auch die Spannweite liegt wie bei der letzten Berechnung bei nur 10 Prozentpunkten, ohne Wien bei 6 Prozentpunkten (2020: 12 Prozentpunkte). Niederösterreich weist aktuell mit 98% als einziges Bundesland einen Wert unter 100% auf, alle übrigen Bundesländer erreichen mindestens 100%, Wien 108%. Das bessere Abschneiden der Frauen in Wien ist vor allem auf den Indikator Arbeitslosenquote zurückzuführen. Dieses Ergebnis ist allerdings nur im relativen Vergleich positiv zu bewerten: Die Arbeitslosenquote der Frauen ist in Wien zwar niedriger als jene der Männer, zugleich jedoch deutlich höher als in den übrigen Bundesländern (Abbildung 10).

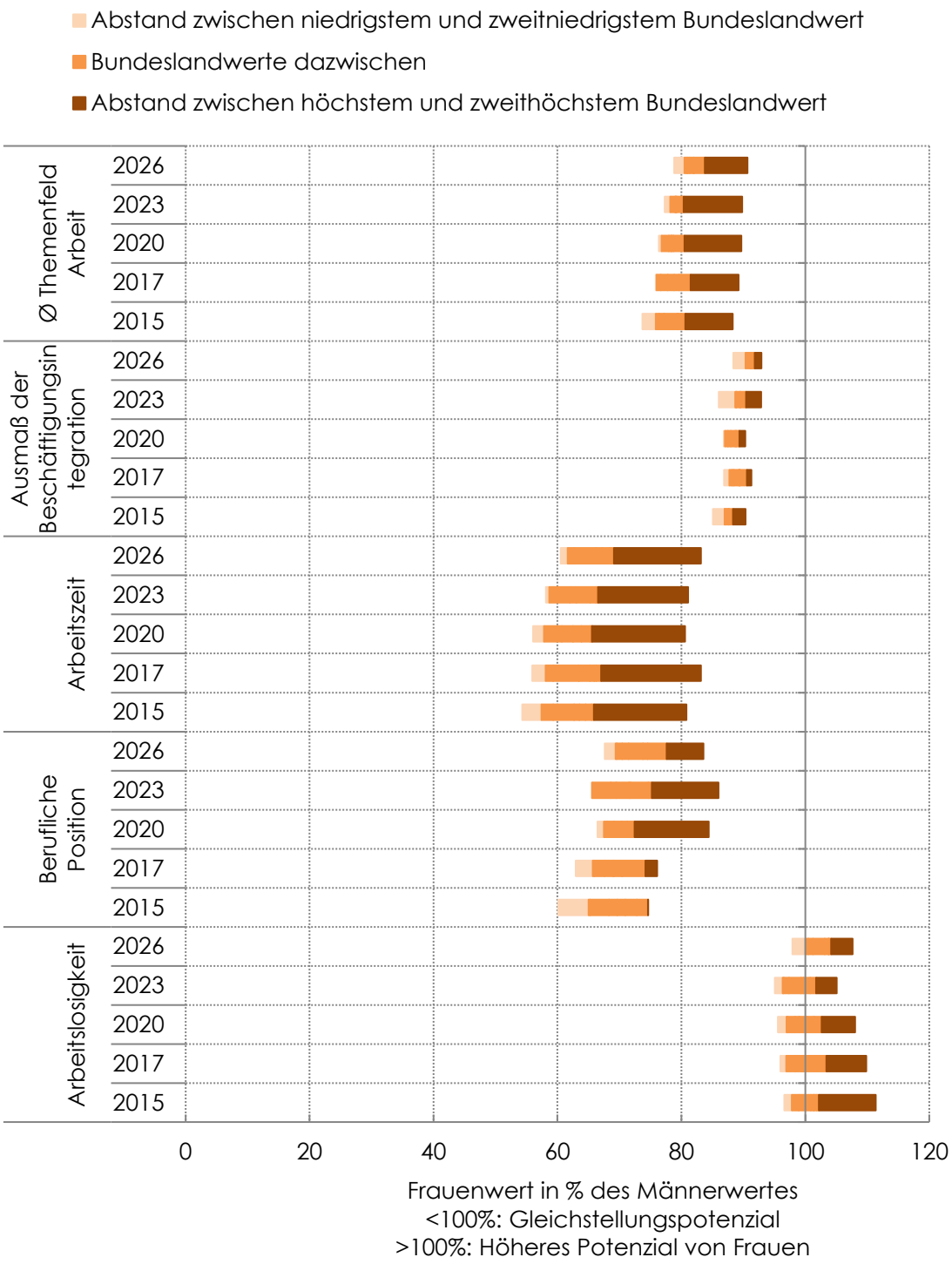
Gegenüber der ersten Berechnung im Jahr 2015 zeigt sich in Vorarlberg eine nennenswerte Verbesserung in der geschlechtsspezifischen Betroffenheit von Arbeitslosigkeit (+6 Prozentpunkte). Im Burgenland, in Kärnten, in der Steiermark, in Salzburg und in Tirol hat sich die Situation der Frauen etwas verbessert. In Oberösterreich blieb sie unverändert; hier bestehen nahezu keine geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Betroffenheit von Arbeitslosigkeit. In Niederösterreich hat sich die Situation dagegen gegenüber 2015, als ein Wert von 101% erreicht wurde, etwas verschlechtert. Auch in Wien, wo in allen Erhebungen Werte über 100% erzielt wurden, hat sich der relative Vorteil der Frauen etwas verringert. Ursächlich dafür ist vor allem die Verkleinerung des Geschlechterunterschiedes bei der ständig wiederkehrenden Arbeitslosigkeit Abbildung 11).

Abbildung 10: **Themenfeld- und Teilbereichsindexzahlen: Arbeit (2026)**



Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.

Abbildung 11: **Themenfeld- und Teilbereichsindexzahlen im zeitlichen Vergleich: Arbeit (2015-2026)**



Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.

4.3 Detailergebnisse im Themenfeld Einkommen

Das Themenfeld "Einkommen" beschreibt anhand von sechs Indikatoren die Erwerbseinkommensunterschiede von Frauen und Männern. Diese sechs Indikatoren werden zu den drei Teilbereichen "Einkommen", "Einkommen beim Berufseinstieg" und "Niedriglohn" zusammengefasst. In all diesen Teilbereichen erreichen Frauen niedrigere Werte als Männer[24]).

Im Themenfeld Einkommen erreichen Frauen aktuell durchschnittlich 79% des von den Männern erzielten Wertes. Damit beträgt das Gleichstellungspotenzial 21 Prozentpunkte. Im Langfristvergleich verringert sich der Abstand kontinuierlich.

Übersicht 11: **Themenfeld Einkommen: Index- und *WDI*-/*MDI*-Indexzahlen für die Bundesländer (2015-2026)**

	Themenfeld Einkommen					Women Disadvantage Index *WDI*					Men Disadvantage Index *MDI*				
	Frauenwert in % des Männerwertes														
	2015	2017	2020	2023	2026	2015	2017	2020	2023	2026	2015	2017	2020	2023	2026
B	65	68	73	77	79	65	68	73	77	79	.	.	.	.	.
K	66	68	70	75	78	66	68	70	75	78	.	.	.	.	.
NÖ	67	69	72	76	79	67	69	72	76	79	.	.	.	.	.
OÖ	62	65	68	73	76	62	65	68	73	76	.	.	.	.	.
S	67	69	74	76	81	67	69	74	76	81	.	.	.	.	.
ST	64	67	70	75	78	64	67	70	75	78	.	.	.	.	.
T	65	67	71	75	78	65	67	71	75	78	.	.	.	.	.
V	62	64	69	72	76	62	64	69	72	76	.	.	.	.	.
W	83	84	86	88	89	83	84	86	88	89	.	.	.	.	.
AT	67	69	72	77	79	67	69	72	77	79	.	.	.	.	.

Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.

Frauen erreichen im Themenfeld "Einkommen" österreichweit im Durchschnitt 79% der Werte, die Männer erzielen. Das Gleichstellungspotenzial beträgt 21 Prozentpunkte. Dieses Resultat unterstreicht den "Zuverdienstcharakter" der Fraueneinkommen sowie die Auswirkungen von Teilzeitarbeit und Berufswahl (Böheim et al., 2026; Busch, 2013; Flecker & Neuhauser, 2023; Mayrhuber, 2017; Siegert, 2022). Im Vergleich zu den vorangegangenen Berechnungen verbesserte sich die Situation der Frauen österreichweit weiter um 2 Prozentpunkte, im Vergleich zur ersten Berechnung im Jahr 2015 um 12 Prozentpunkte (Übersicht 11). Diese positive Entwicklung ist auf eine verbesserte Einkommenssituation der Frauen in allen untersuchten Teilbereichen (Einkommen, Einkommen beim Berufseinstieg und Niedriglohn), insbesondere aber beim Berufseinstieg, zurückzuführen, worin sich die Höherqualifizierung der Frauen zu spiegeln beginnt.

4.3.1 Zentrale Ergebnisse nach Bundesländern

Auf Ebene der Bundesländer unterscheiden sich die Indexwerte im Themenfeld „Einkommen“ mit Ausnahme Wiens kaum. Ohne Wien beträgt die Spannweite gerade einmal 5

[24]) Themenfeldindexwert und “Women Disadvantage Index” – *WDI* sind daher ident.

Prozentpunkte; die Werte reichen in der aktuellen Berechnung von 76% in Vorarlberg und Oberösterreich bis 81% in Salzburg.

Wien nimmt mit einem Indexwert von 89% eine Sonderstellung ein. Diese zeigt sich vor allem bei der Niedriglohnbeschäftigung und den Einkommen insgesamt, weniger hingegen bei den Einkommen beim Berufseinstieg (Übersicht 11, Anhang 1). Wiens Sonderstellung ist auf die Besonderheiten des städtischen Arbeitsmarktes zurückzuführen: Die Wiener Wirtschaftsstruktur bietet Frauen zahlreiche Beschäftigungsmöglichkeiten, auch im hochqualifizierten Bereich. So liegt das mittlere Bruttojahreseinkommen ganzjährig vollzeitbeschäftigter Frauen (nach Wohnort) in Wien deutlich über jenem in den übrigen Bundesländern, während jenes der Männer unterdurchschnittlich ist. Auch im Niedriglohnbereich fällt der geschlechtsspezifische Unterschied in Wien vergleichsweise gering aus.

Gegenüber der letzten Berechnung hat sich die Situation der Frauen im Themenfeld „Einkommen" in allen Bundesländern verbessert, am stärksten in Salzburg, gefolgt von Kärnten und Vorarlberg (Übersicht 11).

4.3.2 Einkommen

Im gleichnamigen Teilbereich liegt der Indexwert bei 75% und damit nur geringfügig über dem Wert von 2023 (+2 Prozentpunkte). Gegenüber der ersten Berechnung im Jahr 2015 ist er jedoch um 6 Prozentpunkte gestiegen (2015: 69%, 2017: 70%, 2020: 72%, 2023: 73%).

Ohne Wien unterscheiden sich die Werte der Bundesländer kaum. Sie reichen bei einer Spannweite von nur 6 Prozentpunkten von 71% in Vorarlberg bis 77% in Salzburg. Deutlich darüber liegt Wien, das wie bereits 2023 einen Wert von 85% erreicht (2015: 80%, 2017: 82%, 2020: 83%; Abbildung 12).

Gegenüber der Erstberechnung im Jahr 2015 hat sich die Einkommenssituation der Frauen in allen Bundesländern leicht verbessert, am stärksten in Vorarlberg, wo der geschlechtsspezifische Unterschied stets am deutlichsten ausgeprägt war (+7 Prozentpunkte). Die Spannweite zwischen den Bundesländern ohne Wien hat sich geringfügig verringert (2015: 8 Prozentpunkte, 2026: 6 Prozentpunkte). Der Abstand des zweitplatzierten Bundeslandes zu Wien blieb dagegen nahezu unverändert (2015: 9 Prozentpunkte, 2026: 8 Prozentpunkte; Abbildung 13).

Besonders ausgeprägt sind nach wie vor die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede nach Branchen und nach sozialrechtlicher Stellung (Anhang 2). Letztere zeigen sich vor allem dann, wenn ausschließlich die Einkommen der Angestellten sowie der Arbeiter:innen betrachtet werden. Werden auch die ganzjährig vollzeitbeschäftigten Beamt:innen und Vertragsbediensteten einbezogen, schließt sich die geschlechtsspezifische Einkommensschere deutlich, da in diesen beiden Gruppen kaum ein Gender Pay Gap besteht: Österreichweit schrumpft sie dann von 27% auf 13% zusammen, in Wien sogar auf 4%.

4.3.3 Einkommen beim Berufseinstieg

Der Indexwert zum "Einkommen beim Berufseinstieg" beruht auf dem Indikator "Inflationsbereinigtes Bruttoeinkommen 18 Monate nach Ausbildungsabschluss von mindestens 1.800 €". Die Daten entstammen dem Bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitoring und unterliegen laufend Revisionen[25]), die allerdings beide Geschlechter gleichermaßen betreffen. Langfristig ist in diesem Teilbereich über alle Bundesländer hinweg eine merkliche Verbesserung erkennbar, obschon Frauen weiterhin schlechter abschneiden als Männer.

Der Indexwert erreicht in der aktuellen Berechnung bereits 91% (2015: 67%, 2017: 70%, 2020: 77%, 2023: 87%) und liegt damit um 24 Prozentpunkte über dem Wert des ersten Berechnungsjahres 2015. Das Gleichstellungspotenzial hat sich somit in diesem Zeitraum von 33 auf 9 Prozentpunkte mehr als gedrittelt. Der Indexwert liegt zudem deutlich über jenem im Teilbereich „Einkommen“ (75%). Dies lässt die Annahme, dass sich die steigende Qualifikation von Frauen in den Einstiegseinkommen niederzuschlagen beginnt, zunehmend plausibel erscheinen.

Auf Bundesländerebene unterscheiden sich die Ergebnisse kaum. Die Werte reichen von 90% in Kärnten und Vorarlberg bis 94% in Wien (Abbildung 12). Die Spannweite beträgt damit nur 4 Prozentpunkte. Der geringere Geschlechterunterschied in Wien geht inzwischen ausschließlich auf die im Bundesländervergleich niedrigeren Einkommen der Männer zurück; die Einkommen der Frauen heben sich nicht mehr von jenen in den übrigen Bundesländern ab.

Im Jahr 2015 lag Wien noch deutlich vor den übrigen Bundesländern. Sein Vorsprung ist jedoch seither von 14 Prozentpunkten auf 1 Prozentpunkt zusammengeschmolzen. Der Abstand zwischen Frauen und Männern hat sich in allen Bundesländern empfindlich verkleinert, am stärksten in Oberösterreich, in der Steiermark und im Burgenland (Abbildung 13).

4.3.4 Niedriglohn

Der Teilbereich „Niedriglohn“ umfasst zwei Indikatoren: Die "Niedriglohnbeschäftigung", gemessen als Anteil der Beschäftigten, die weniger als 2/3 des Medianlohns pro Stunde verdienen[26]), und das "Nettojahreseinkommen der unselbständig Beschäftigten im untersten Einkommensquartil".

Frauen schneiden in diesem Teilbereich in allen Bundesländern schlechter ab als Männer. Die Indexzahl beträgt österreichweit 73%, d. h. Frauen erreichen durchschnittlich 73% jenes Wertes, den Männer erzielen. Im Vergleich zur letzten Erhebung verringerte sich das Gleichstellungspotenzial um 3 Prozentpunkte (2015: 65%, 2017: 68%, 2020 69%, 2023: 70%), wiewohl es mit 27 Prozentpunkten immer noch beträchtlich ist, insbesondere im Vergleich zum Teilbereich „Einkommen beim Berufseinstieg“.

Auf Bundesländerebene zeigt sich ohne Wien eine relativ geringe Variation in den Ergebnissen mit einer Spannweite von gerade einmal 5 Prozentpunkten zwischen 68% in Oberösterreich und

[25]) In den Rohdaten (Anhang 4) werden die Revisionen mitvollzogen, die Indexwerte bleiben allerdings eingefroren, d.h. es gibt keine nachträgliche Revision.

[26]) Dieser Indikatorwert bezieht sich auf das Referenzjahr 2022.

73% in Salzburg; Wien hebt sich mit einem Abstand von 16 Prozentpunkten (89%) merklich von den übrigen Ländern ab. Der Unterschied zwischen Wien und dem restlichen Bundesgebiet ist in diesem Teilbereich damit erkennbar ausgeprägter als in den anderen beiden Teilbereichen des Themenfelds Einkommen, wiewohl der Abstand etwas abnimmt (2015: 21 Prozentpunkte) (Abbildung 12).

Im Vergleich zur ersten Berechnung 2015 konnten alle Bundesländer aufholen, insbesondere Vorarlberg, Kärnten und Tirol. In Vorarlberg konnte der Anteil der in Niedriglohnbranchen beschäftigten Frauen merklich gesenkt werden, wogegen Kärnten und Tirol bei der Einkommenshöhe aufholen konnten (Abbildung 13).

Die im Bundesvergleich günstigere Stellung von Frauen in Wien ist weniger durch ihre Einkommenschancen begründet als vielmehr durch den überproportional hohen Anteil von Männern in Niedriglohnjobs (2022: 14,0%, das ist der zweithöchste Wert nach dem Burgenland mit 14,2%). Zudem erzielen Männer in Wien im untersten Einkommensquartil ein vergleichsweise niedriges Nettojahreseinkommen, wodurch geringverdienende Frauen dort 2024 durchschnittlich 86,4% des Männereinkommens erreichten. In den übrigen Bundesländern fiel das durchschnittliche Nettoeinkommen der Frauen im untersten Quartil dagegen nur gut halb so hoch aus wie jenes der Männer (Österreich insgesamt 61,1%). Schlusslicht mit Blick auf die erzielten Einkommensanteile im untersten Quartil ist Vorarlberg, wo Frauen nur 52,6% des Männereinkommens erreichen (Stand 2022).

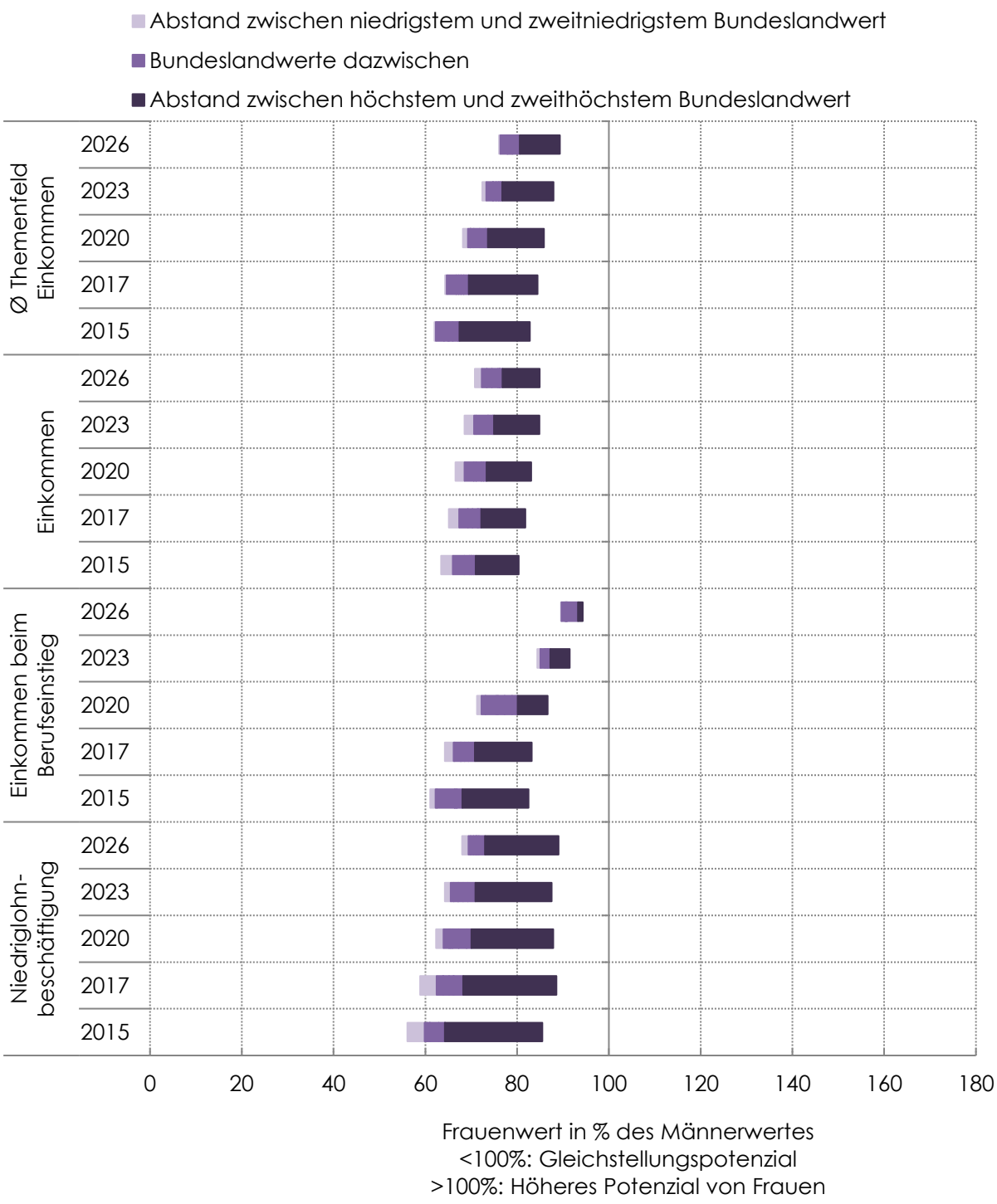
Der Anteil von Beschäftigten, die ein Einkommen unterhalb der Niedriglohnschwelle erzielen, ist österreichweit unter Frauen mehr als doppelt so hoch wie unter Männern (20,6% bzw. 9,4%). In Wien ist dieses Missverhältnis aufgrund der deutlich höheren Betroffenheit von Männern noch am schwächsten ausgeprägt. Am größten ist der entsprechende Gender Gap in Oberösterreich.

Abbildung 12: **Themenfeld- und Teilbereichsindexzahlen: Einkommen (2026)**



Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.

Abbildung 13: **Themenfeld- und Teilbereichsindexzahlen im Zeitvergleich: Einkommen (2015-2026)**



Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.

4.4 Detailergebnisse im Themenfeld Bildung

Das Themenfeld "Bildung" gibt Auskunft über geschlechtsspezifische Unterschiede in der Ausbildungsstruktur, im Weiterbildungsverhalten und am Übergang von der Ausbildung in die Beschäftigung. Es bildet die Teilhabechancen am Arbeitsmarkt anhand von insgesamt 7 Indikatoren ab.

Frauen schneiden in diesem Themenfeld schon seit der ersten Berechnung im Jahr 2015 besser ab als Männer und erreichen in der aktuellen Berechnung österreichweit durchschnittlich 140% der Männerwerte (Übersicht 12; Anhang 1). Im Vergleich zur ersten Berechnung hat sich das Ergebnis um 22 Prozentpunkte verbessert.

In jenen Bereichen, in denen Frauen besser abschneiden (5 von 7 Indikatoren), erzielen sie durchschnittlich 147% der Männerwerte (2015 und 2017 je 124%, 2020: 129%, 2023: 143%; "Men Disadvantage Index" – MDI); in jenen bildungsspezifischen Bereichen, in denen Männer besser abschneiden, erreichen Frauen einen durchschnittlich Wert von 98% (2015: 94%, 2017: 95%, 2020: 96%, 2023: 97%; "Women Disadvantage Index" – WDI) und damit (auch hier) beinahe Gleichstellung. Hieraus folgt, dass das Ergebnis im Themenfeld Bildung maßgeblich vom "Men Disadvantage Index" –MDI getrieben wird.

Frauen schneiden im Themenfeld Bildung deutlich besser ab als Männer. Sie erreichen durchschnittlich 140% der Männerwerte. Im Vergleich zur ersten Berechnung 2015 hat sich der Vorsprung gegenüber den Männern weiter um 22 Prozentpunkte vergrößert.

Im Teilbereich „Weiterbildung“ fallen die Werte der Frauen besonders hoch aus und haben sich gegenüber den früheren Berechnungen nochmals deutlich erhöht: Frauen erreichen hier durchschnittlich 221% der Werte der Männer und übertreffen diese damit bei Weitem (2015: 143%, 2017: 141%, 2020: 154%, 2023: 204%). Auch im Teilbereich „Ausbildungsstruktur der Bevölkerung“ erzielen Frauen mit durchschnittlich 120% merklich höhere Werte als Männer (2015: 112%, 2017: 113%, 2020: 117%, 2023: 118%). Im Teilbereich „Übergang in Beschäftigung“ besteht mit durchschnittlich 103% dagegen weiterhin annähernd Gleichstellung bei wenig Dynamik (2015: 102%, 2017: 103%, 2020: 103%, 2023: 104%).

Die im Aggregat günstigen Ergebnisse dürfen jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass Frauen nach wie vor in fast allen Bundesländern überproportional oft zu den Geringqualifizierten zählen. Beim Bevölkerungsanteil mit höchstens Pflichtschulabschluss weisen Männer in allen Bundesländern außer Wien niedrigere und damit günstigere Werte auf als Frauen, wenngleich die Unterschiede zwischen den Geschlechtern teils sehr gering ausfallen. Auch der Anteil der NEET-Personen (15- bis 24-Jährige, die sich weder in Ausbildung noch in Beschäftigung befinden) ist unter Männern niedriger, die Geschlechterunterschiede sind hier allerdings ebenfalls gering. Die beiden Indikatoren, bei denen Frauen etwas schlechter abschneiden als Männer, dämpfen das Gesamtergebnis im Themenfeld „Bildung“ daher nur geringfügig (Übersicht 12, Anhang 1).



Der ausgeprägte geschlechtsspezifische Unterschied im Teilbereich „Weiterbildung" ist auf die stark gestiegene Inanspruchnahme der Bildungskarenz durch Frauen zurückzuführen (Bittschi et al., 2023; Rechnungshof, 2023). Österreichweit hat sich die Zahl der Frauen in Bildungskarenz zwischen 2019 und 2025 von 6.757 auf 14.693 mehr als verdoppelt. Bei den Männern ist sie im selben Zeitraum dagegen leicht zurückgegangen (2019: 3.867, 2025: 3.596). In Vorarlberg und im Burgenland hat sich die Inanspruchnahme durch Frauen sogar verdreifacht[27]).

Übersicht 12: **Themenfeld Bildung: Index- und *WDI*-/*MDI*-Indexzahlen für die Bundesländer (2015-2026)**

	Themenfeld Bildung					Women Disadvantage Index *WDI*					Men Disadvantage Index *MDI*				
	Frauenwert in % des Männerwertes														
	2015	2017	2020	2023	2026	2015	2017	2020	2023	2026	2015	2017	2020	2023	2026
B	118	118	129	143	158	89	91	86	90	95	127	128	135	151	169
K	130	128	133	153	155	94	95	96	96	98	133	134	139	159	163
NÖ	120	121	127	144	151	93	94	91	97	97	126	129	132	153	160
OÖ	120	120	125	139	143	92	93	95	96	97	129	127	132	147	153
S	116	119	122	142	145	96	96	95	98	99	131	125	126	148	152
ST	114	116	121	141	141	94	95	92	97	98	120	121	126	148	148
T	116	111	116	128	137	94	95	97	98	98	120	116	121	136	144
V	106	105	113	128	137	95	94	96	97	98	125	124	118	135	145
W	117	118	122	124	127	97	98	99	100	98	121	123	127	128	129
AT	118	118	123	136	140	94	95	96	97	98	124	124	129	143	147

Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.

4.4.1 Zentrale Ergebnisse nach Bundesländern

Am ausgeprägtesten ist der Vorsprung der Frauen im Themenfeld „Bildung" im Burgenland mit einem Wert von 158%, vor Kärnten mit 155%. Am geringsten fällt er in Wien mit 127% aus, gefolgt von Vorarlberg und Tirol mit jeweils 137%. Die Spannweite der Ergebnisse hat sich von 21 Prozentpunkten im Jahr 2015 auf 31 Prozentpunkte merklich erhöht. Ausschlaggebend dafür ist vor allem das Burgenland, das seinen Vorsprung durch die stärkere Teilnahme von Frauen an Weiterbildung, insbesondere an der Bildungskarenz, deutlich ausweiten konnte. Bei den Männern blieb die Weiterbildungsbeteiligung dagegen in allen Bundesländern nahezu unverändert (Übersicht 12; Anhang 1).

Gegenüber 2015 hat der Geschlechterunterschied im Themenfeld „Bildung" in den meisten Bundesländern deutlich zugenommen, getrieben von der Inanspruchnahme der Bildungskarenz. Am stärksten fiel der Anstieg im Burgenland aus (+40 Prozentpunkte), weit schwächer in Oberösterreich und Tirol (jeweils +22 Prozentpunkte) und am geringsten in Wien (+11 Prozentpunkte; Anhang 4).

[27]) Der Vorsprung der Frauen im Themenfeld „Bildung" bleibt auch dann bestehen, wenn man den Teilbereich „Weiterbildung" herausrechnet (Ausbildungsstruktur der Bevölkerung 118%, (Aus-)Bildung und Beschäftigung 104%; Anhang 1).

4.4.2 Ausbildungsstruktur der Bevölkerung

Der Teilbereich „Ausbildungsstruktur der Bevölkerung“ setzt sich aus drei Indikatoren zusammen: dem Anteil der Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss sowie jenem mit akademischer Ausbildung an der Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren und der Reifeprüfungsquote. Letztere misst den Anteil der 18- bzw. 19-Jährigen mit abgeschlossener Reifeprüfung an der gleichaltrigen Bevölkerung.

Frauen weisen in allen Bundesländern eine höhere Reifeprüfungsquote und einen höheren Akademiker:innenanteil auf als Männer. Zugleich verfügen sie trotz eines Aufholprozesses im Bildungsverhalten (Lassnigg et al., 2018) nach wie vor häufiger als Männer höchstens über einen Pflichtschulabschluss. Dieser Befund gilt für alle Bundesländer außer Wien und verdeutlicht die polarisierte Ausbildungsstruktur von Frauen: Sie sind sowohl im untersten als auch im obersten Qualifikationssegment anteilig öfter vertreten als Männer.

Trotz des ungünstigen Ergebnisses beim Indikator „höchstens Pflichtschulabschluss“ liegt der Indexwert im Teilbereich „Ausbildungsstruktur der Bevölkerung“ durchgehend über 100% und beträgt in der aktuellen Berechnung österreichweit 120% (2015: 112%, 2017: 113%, 2020: 117%, 2023: 118%). Bei den beiden Indikatoren, in denen Frauen in allen Bundesländern besser abschneiden, erreichen sie durchschnittlich 133% der Werte der Männer („Men Disadvantage Index“ – *MDI*; 2015: 125%, 2017: 126%, 2020: 130%, 2023: 132%). Beim Indikator, in dem Männer besser abschneiden, erreichen Frauen durchschnittlich 97% („Women Disadvantage Index“ – *WDI*; 2015: 89%, 2017: 91%, 2020: 93%, 2023: 96%) und damit auch hier nahezu Gleichstellung.

Die Ergebnisse der Bundesländer liegen vergleichsweise eng beisammen. Sie reichen von 115% in Wien und der Steiermark bis 126% in Kärnten, die Spannweite beträgt somit 11 Prozentpunkte (Abbildung 14). Das relativ gute Ergebnis in Kärnten ist auf ein für Frauen etwas günstigeres Geschlechterverhältnis bei Akademiker:innen und Maturant:innen zurückzuführen. In Wien ist die Reifeprüfungsquote der Frauen zwar höher als jene der Männer, zugleich aber deutlich niedriger als in den übrigen Bundesländern.

Gegenüber der Erstberechnung im Jahr 2015 haben Frauen ihren Vorsprung vor allem in Vorarlberg, Tirol, im Burgenland und in Kärnten deutlich ausgebaut (Abbildung 15). In Vorarlberg konnten Frauen beim Akademiker:innenanteil deutlich aufholen und haben die Männer inzwischen übertroffen. Auch bei den Maturant:innen verzeichneten Frauen wesentlich stärkere Zuwächse als Männer, und der Anteil der Frauen mit höchstens Pflichtschulabschluss ist deutlich gesunken. Ähnliche Entwicklungen zeigen sich in Tirol und im Burgenland (Anhang 4).

4.4.3 Weiterbildung

Der Teilbereich "Weiterbildung" misst die geschlechtsspezifischen Unterschiede im Weiterbildungsverhalten anhand der Weiterbildungsneigung der Bevölkerung im Alter von 25 bis 64

Jahren (EU-Indikator "Lebenslanges Lernen"[28])) und des Anteils der Beschäftigten, die sich beruflich umorientieren ("Personen in Bildungskarenz, Bildungsteilzeit bzw. mit Fachkräftestipendium" je 1.000 unselbständig Beschäftigte).

Frauen weisen in allen Bundesländern eine höhere Beteiligung an Weiterbildung und beruflicher Umorientierung auf als Männer. Dies ist vor allem auf der traditionell größeren Bedeutung der Bildungskarenz für Frauen zuzuschreiben (Bock-Schappelwein, Famira-Mühlberger, & Huemer, 2020). Zudem wechselten ab 2019 deutlich mehr Frauen unmittelbar von der Elternkarenz in die Bildungskarenz (Bittschi et al., 2023). Der Rechnungshof (2023) weist darauf hin, dass sich die Inanspruchnahme der Bildungskarenz zwischen 2010 und 2021 verdoppelt hat und sich die „Inanspruchnahme von Bildungskarenz im Anschluss an die Elternkarenz innerhalb von nur vier Jahren verzehnfachte: 2021 schlossen bereits mehr als die Hälfte der Frauen, die eine Bildungskarenz begannen, diese unmittelbar an die Elternkarenz an“ (S. 12)[29]). Laut AMS lag der Frauenanteil in der Bildungskarenz 2025 bei 80,3%. Bei der Bildungsteilzeit war das Geschlechterverhältnis mit einem Frauenanteil von 59,7% deutlich ausgeglichener, beim Fachkräftestipendium betrug der Frauenanteil 63,3%.

Entsprechend liegt der Indexwert im Teilbereich „Weiterbildung“ durchgehend deutlich über 100% und erreicht in der aktuellen Berechnung 221% (+78 Prozentpunkte gegenüber 2015).

Bereits in früheren Berechnungen streuten die Ergebnisse der Bundesländer stark. In der aktuellen Berechnung hat sich die Spannweite nochmals spürbar auf 134 Prozentpunkte erhöht (2015: 64 Prozentpunkte); die Werte reichen von 175% in Wien bis 309% im Burgenland (Abbildung 14).

Im langfristigen Vergleich verzeichneten alle Bundesländer deutliche Zuwächse, vor allem seit der Berechnung im Jahr 2020, als sich die Inanspruchnahme bereits beschleunigte, und allen voran im Burgenland und in Kärnten (Abbildung 15). Unter den Männern lag der Anteil der unselbständig Beschäftigten, die sich beruflich neu orientieren, 2025 zwischen 1,3‰ im Burgenland und 3,0‰ in Wien. Unter Frauen waren die Anteile deutlich höher und reichten von 6,1‰ in Vorarlberg bis 11,3‰ in der Steiermark (Anhang 4). Gegenüber der ersten Berechnung im Jahr 2015 haben sich die Anteile bei den Männern kaum verändert, bei den Frauen dagegen stark erhöht. Im Burgenland hat sich der Anteil nahezu vervierfacht, in Niederösterreich, Kärnten, Salzburg und Vorarlberg mindestens verdreifacht.

4.4.4 Übergang in Beschäftigung

Die beiden diesem Teilbereich zugrundeliegenden Variablen messen einerseits, wie vielen jugendlichen Frauen und Männern der Übergang in Beschäftigung nicht gelingt (NEETs), und

[28]) Dieser auf den Ergebnissen der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung basierende Indikator gibt den Anteil der Personen zwischen 25 und 64 Jahren an, die in den letzten 4 Wochen vor der Befragung an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben.

[29]) Mit 1.1.2026 wurde das Modell der Bildungskarenz und Bildungsteilzeit abgeschafft. Die neue Weiterbildungszeit und Weiterbildungsteilzeit umfasst geänderte Rahmenbedingungen für die Vereinbarung der Freistellung (Bildungskarenz) und Herabsetzung der Arbeitszeit (Bildungsteilzeit) sowie für die Gewährung der Weiterbildungsbeihilfe und Weiterbildungsteilzeitbeihilfe. https://www.sozialministerium.gv.at/Themen/Arbeit/Arbeitsrecht/Karenz-und-Teilzeit/Bildungskarenz-und-Bildungsteilzeit.html

andererseits, wie lange der Übergangsprozess auf den Arbeitsmarkt für die beiden Geschlechter nach erfolgtem Ausbildungsabschluss dauert (gemessen am Anteil der Erwerbstätigen ein Jahr nach Ausbildungsabschluss[30]).

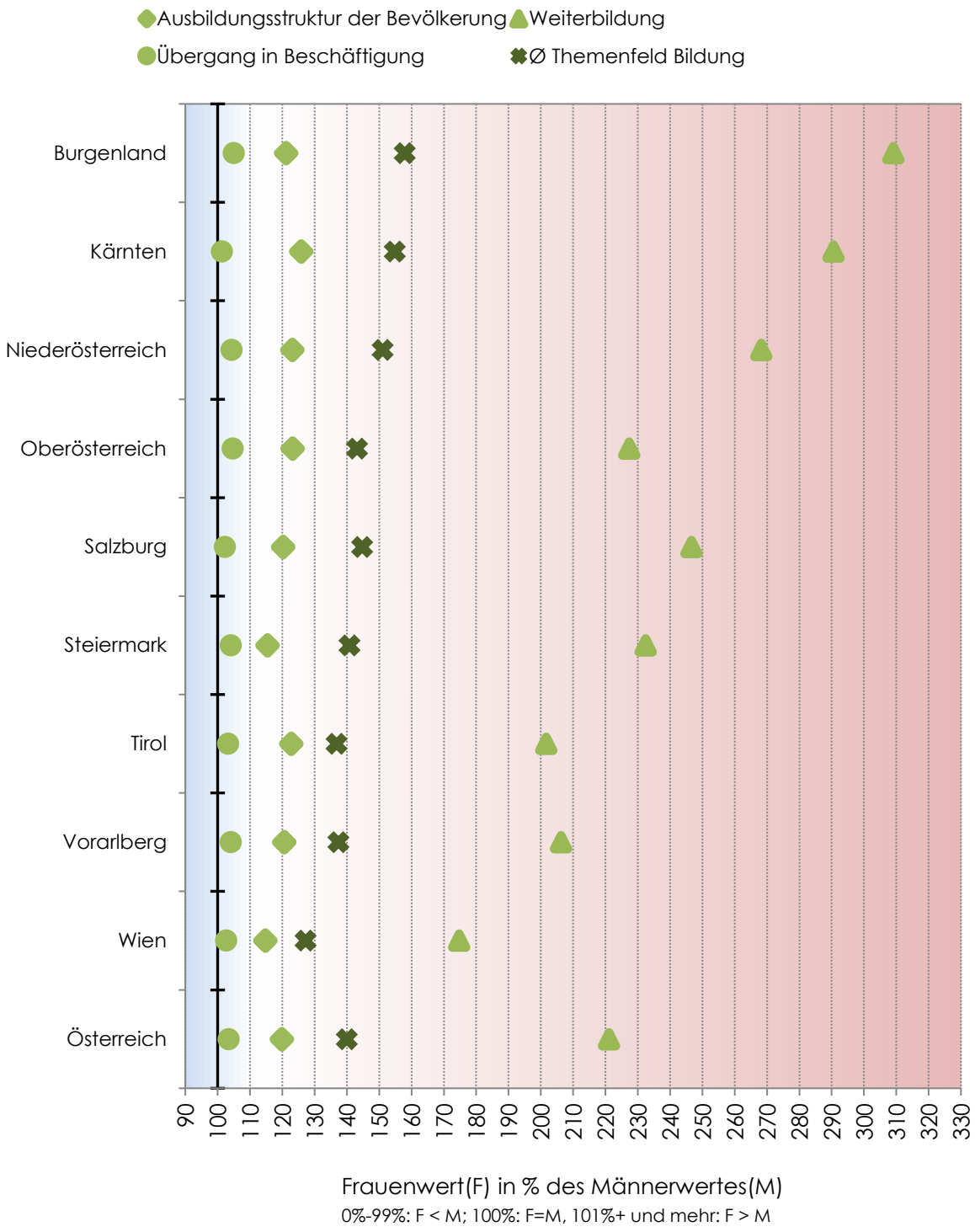
Ein Jahr nach Ausbildungsabschluss (letztverfügbarer Abschlussjahrgang 2021/22) war der Anteil der Erwerbstätigen unter Frauen etwas höher als unter Männern. Beim Anteil der NEETs schneiden Frauen dagegen in allen Bundesländern geringfügig schlechter ab als Männer.

Der Indexwert beträgt in der aktuellen Berechnung 103% (2015: 102%, 2017: 103%, 2020: 103%, 2023: 104%) und liegt damit im gesamten Beobachtungszeitraum knapp über 100% (Abbildung 15). Zwischen den Bundesländern bestehen kaum Unterschiede: Die Werte reichen von 101% in Kärnten bis 105% im Burgenland und in Oberösterreich, die Spannweite beträgt somit lediglich 4 Prozentpunkte (Abbildung 14).

Gegenüber der ersten Berechnung im Jahr 2015 blieben die Ergebnisse in allen Bundesländern außer Vorarlberg nahezu unverändert. In Vorarlberg verbesserte sich die Situation der Frauen um 4 Prozentpunkte. Zum einen hat sich ihre Schlechterstellung bei den NEETs etwas abgeschwächt, da der Anteil der NEETs unter Frauen weniger stark stieg als unter Männern. Zum anderen schneiden Frauen beim Übergang in Beschäftigung zunehmend besser ab.

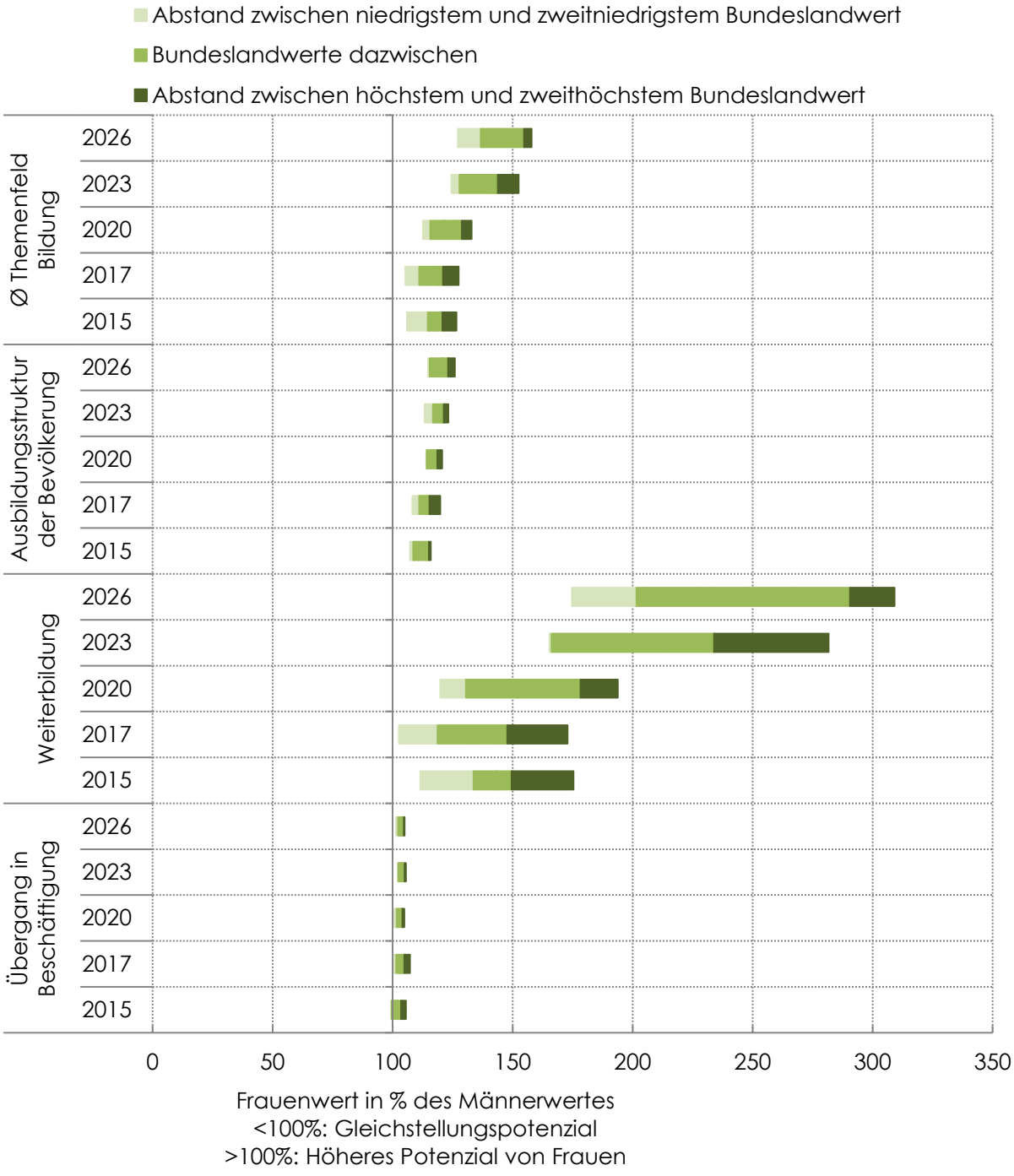
[30]) Aufgrund der Hierarchisierung der Erwerbsstatus im Bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitoring zählen Präsenz- und Zivildiener nicht zu den Erwerbstätigen.

Abbildung 14: **Themenfeld- und Teilbereichsindexzahlen: Bildung (2026)**



Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.

Abbildung 15: **Themenfeld- und Teilbereichsindexzahlen im Zeitvergleich: Bildung (2015-2026)**



Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.

4.5 Detailergebnisse im Themenfeld Familie

Das Themenfeld "Familie" setzt sich aus den drei Teilbereichen "Karenz", "Einkommen vor / nach Karenz" sowie "Arbeit und Familie" zusammen und bezieht sich ausschließlich auf Frauen und Männer mit Kind(ern). Durch diese Einschränkung bildet das Themenfeld die Bedeutung von Betreuungsarbeit für die Arbeitsmarktintegration von Müttern und Vätern ab.

Familienbedingte Erwerbsunterbrechungen stellen für viele Frauen einen markanten Einschnitt in der Erwerbsbiografie dar. Rund um Schwangerschaft, Karenz und Kinderbetreuung wird die Erwerbstätigkeit häufig für einen längeren Zeitraum unterbrochen oder in ihrem Umfang reduziert (Bock-Schappelwein et al., 2022). Diese Phasen wirken sich nicht nur auf die aktuelle Arbeitsmarktposition aus, sondern können auch längerfristige Folgen für Beschäftigungsmöglichkeiten, Einkommensentwicklung, berufliche Aufstiegschancen und die soziale Absicherung haben (Leitner et al., 2014; Mayrhuber, 2026). Der Wiedereinstieg erfolgt häufig unter veränderten Rahmenbedingungen und nicht selten in Tätigkeiten, die der Ausbildung oder Berufserfahrung nur teilweise entsprechen (Schulz & Zoch, 2025). Damit verbunden sind Risiken der Dequalifikation, der formalen Überqualifikation sowie einer geringeren Stabilität der neu aufgenommenen Beschäftigung (Büchel & Battu, 2003; Schulz & Zoch, 2025).

Übersicht 13: **Themenfeld Familie: Index- und *WDI*-/*MDI*-Indexzahlen für die Bundesländer (2015-2026)**

	Themenfeld Familie					Women Disadvantage Index *WDI*					Men Disadvantage Index *MDI*				
	Frauenwert in % des Männerwertes														
	2015	2017	2020	2023	2026	2015	2017	2020	2023	2026	2015	2017	2020	2023	2026
B	35	37	38	38	38	35	37	38	38	38	.	.	.	.	.
K	38	38	38	40	40	38	38	38	40	40	.	.	.	.	.
NÖ	37	38	38	39	41	37	38	38	39	41	.	.	.	.	.
OÖ	35	36	36	37	38	35	36	36	37	38	.	.	.	.	.
S	36	36	35	37	39	36	36	35	37	39	.	.	.	.	.
ST	36	37	38	39	41	36	37	38	39	41	.	.	.	.	.
T	34	34	35	36	37	34	34	35	36	37	.	.	.	.	.
V	32	33	33	36	36	32	33	33	36	36	.	.	.	.	.
W	48	49	48	45	45	48	49	48	45	45	.	.	.	.	.
AT	38	39	39	39	41	38	39	39	39	41	.	.	.	.	.

Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.

Das höchste Gleichstellungspotenzial besteht weiterhin im Themenfeld Familie. Frauen erreichen bei den ausgewählten familien- bzw. vereinbarkeitsspezifischen Indikatoren durchschnittlich nur 41% der Männerwerte. Im Vergleich zu früheren Berechnungen des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" gab es eine marginale Verbesserung.

In allen drei Teilbereichen und in allen zugrunde liegenden Indikatoren erreichen Frauen deutlich niedrigere Werte als Männer. Die Geburt eines Kindes wirkt sich somit weit ungünstiger auf die Erwerbskarriere von Frauen aus als auf jene von Männern. Im Themenfeld „Familie“

insgesamt erzielen Frauen österreichweit nur 41% der Werte der Männer. Das ist der niedrigste Wert der vier Themenfelder („Arbeit“, „Einkommen“, „Bildung“ und „Familie“) und entspricht zugleich dem höchsten Gleichstellungspotenzial (59 Prozentpunkte). Erfreulich ist jedoch, dass der Wert erstmals über dem Niveau aller vorangegangenen Berechnungen liegt, die nahezu konstant 38% bis 39% ergaben (2015: 38%, 2017 bis 2023: jeweils 39%; Übersicht 13, Anhang 1).

Die schwachen Ergebnisse im Themenfeld Familie lassen erkennen, dass es um die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt deutlich schlechter bestellt ist, sobald Kinder im Haushalt leben. Die Familiengründung stellt eine Zäsur im Erwerbsverhalten der Frauen, insbesondere von Frauen mit Migrationshintergrund dar, während Männer ihr Erwerbsverhalten im Zuge einer Vaterschaft kaum anpassen (Bock-Schappelwein et al., 2022).

4.5.1 Zentrale Ergebnisse nach Bundesländern

Auf Bundesländerebene schneidet Wien mit 45% erneut am besten ab und liegt deutlich vor den übrigen Bundesländern. Dennoch erreichen Frauen mit mindestens einem betreuungspflichtigen Kind auch in Wien durchschnittlich weniger als die Hälfte der Werte von Vätern. In den übrigen Bundesländern unterscheiden sich die Ergebnisse erneut nur geringfügig; sie reichen von 36% in Vorarlberg bis 41% in Niederösterreich und in der Steiermark, die Spannweite beträgt somit 5 Prozentpunkte (Übersicht 13, Abbildung 16).

Gegenüber 2015 hat sich der stark ausgeprägte Geschlechterunterschied im Themenfeld „Familie“ in allen Bundesländern außer Wien zumindest leicht verringert, am stärksten in der Steiermark (+5 Prozentpunkte) sowie in Niederösterreich, Tirol und Vorarlberg (jeweils +4 Prozentpunkte). Einzig in Wien ist der Wert um 3 Prozentpunkte gesunken. Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, dass sich die Umstellung der Datenerhebung beim Indikator „Inanspruchnahme der Karenz“ in Wien stärker auswirkt als in den übrigen Bundesländern (Abbildung 17).

4.5.2 Karenz

Der Teilbereich "Karenz" liefert Hinweise zu den Unterschieden in der Aufteilung der Karenzzeit zwischen Vätern und Müttern. Die Berechnung des Teilbereichsindex basiert auf den beiden Variablen "Männer- und Frauenanteil in Elternkarenz" und "Zeit in Elternkarenz". Letztere Variable wurde in den AMS-Gleichstellungsindizes 2015 bis 2020 am Anteil der Personen gemessen, welche die kürzesten Karenzvarianten (12 + 2 Monate als Pauschalvariante und einkommensabhängig) in Anspruch nahmen. Seit der Neugestaltung des Kinderbetreuungsgeldes für Geburten ab 1. März 2017 stehen die zwei Systeme Kinderbetreuungsgeld-Konto (Pauschalsystem) und einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld zur Verfügung. Daher musste die Variable "Zeit in Elternkarenz" 2023 geringfügig angepasst werden. Gemessen wird seither der Anteil der Personen, die die kürzeste Variante beim Kinderbetreuungsgeld-Konto (365 Tage) oder das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld beziehen. Dies führte zwar zu einer Niveauverschiebung in den Anteilen, verbesserte aber nicht die Geschlechterrelation. Frauen schneiden nach wie vor in allen Bundesländern merklich schlechter ab als Männer. Das Ziel einer

ausgewogenen Verteilung der Betreuungspflichten wird in der Realität zulasten der Frauen deutlich verfehlt.

Kinderbetreuungsgeld – Zahlen und Fakten

Für Geburten bis Ende Februar 2017 konnte zwischen dem einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld und den vier Pauschalvarianten 12+2 Monate, 15+3 Monate, 20+4 Monate, 30+6 Monate gewählt werden. Für Geburten ab 1. März 2017 gibt es neben dem einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld nur noch das "Kinderbetreuungsgeld-Konto", in dem die vier Pauschalvarianten verschmolzen sind. Die Anspruchsdauer beim Kinderbetreuungsgeld-Konto beläuft sich bei Inanspruchnahme durch einen Elternteil auf 365 bis 851 Tage (gezählt ab dem Tag der Geburt); wechseln sich die Eltern bei der Inanspruchnahme der Karenz ab, so verlängert sich die Anspruchsdauer auf 456 bis 1.063 Tage. Die Bezugsdauer wird somit von den Eltern auf Tagesbasis festgelegt. Das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld kann höchstens 365 Tage ab Geburt des Kindes, bei Inanspruchnahme durch beide Elternteile höchstens 426 Tage bezogen werden.

Die letztverfügbare, auch für den "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" herangezogene Statistik des Bundeskanzleramtes zur Väterbeteiligung beim Kinderbetreuungsgeld bezieht sich auf Geburten im Jahr 2022 (für abgeschlossene Fälle). Demnach bezogen 15,4% der Väter Kinderbetreuungsgeld; beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld lag ihr Anteil mit 25,6% deutlich darüber, bei der pauschalierten Variante halbiert er sich mit steigender Bezugsdauer beinahe von 10,9% (365 Tage) auf 6,1% (851 Tage).

Die Monatsstatistik des Bundeskanzleramts[31]) gibt Auskunft über alle Kinderbetreuungsgeld-Fälle, für die im jeweiligen Monat zumindest für einen Tag ein Leistungsanspruch bestanden hat. Laut dieser Monatsstatistik gab es im September 2026 85.479 Fälle von Kinderbetreuungsgeldbezug. Der Männeranteil betrug 6,3% (5.355; 80.123 Frauen): Das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld bezogen im September 2026 4.036 Männer (11,7%, 30.314 Frauen), die Pauschalvariante ("Kinderbetreuungsgeld-Konto") 1.319 Männer (2,6%; 51.128 Frauen).

Der Indexwert im Teilbereich „Karenz“ lag von 2015 bis 2023 trotz zwischenzeitlicher Anpassung der Datengrundlage unverändert bei geringen 13% und beträgt laut der aktuellen Berechnung 14%. Frauen sind somit wesentlich häufiger und länger in Karenz als Männer (auf Grundlage abgeschlossener Kinderbetreuungsgeldfälle). Das Gleichstellungspotenzial beläuft sich auf 86 Prozentpunkte. Der Teilbereich „Karenz“ weist damit den mit Abstand niedrigsten Wert aller 13 Teilbereiche auf, die in die Berechnung des „Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt“ einfließen. In keinem anderen Teilbereich sind der geschlechtsspezifische Unterschied und damit das Gleichstellungspotenzial so groß wie bei der Inanspruchnahme und Dauer der Karenz (Abbildung 16, Abbildung 17).

Die Ergebnisse der Bundesländer liegen eng beieinander. Sie reichen von 12% im Burgenland, in Tirol und in Vorarlberg bis 16% in Wien, die Spannweite beträgt somit 4 Prozentpunkte. Der geringe Vorsprung Wiens ist nicht auf einen höheren Männeranteil unter den

[31]) https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/familie/kinderbetreuungsgeld/evaluierung-und-statistik-zum-kinderbetreuungsgeld.html

Kinderbetreuungsgeldbeziehenden (alle Varianten) zurückzuführen, denn ein Anteil von rund 20% findet sich neben Wien auch in der Steiermark. Ausschlaggebend ist vielmehr, dass sich Männer in Wien seltener als in den übrigen Bundesländern für die kürzeste Bezugsvariante entscheiden (Anhang 4).

4.5.3 Einkommen vor / nach Karenz

Der Teilbereich "Einkommen vor / nach Karenz" misst das individuelle Einkommen nach der Karenz im Vergleich zur Einkommenshöhe vor der Karenz (Basis: Bemessungsgrundlage auf Tagsatzbasis bis höchstens 100 €; Medianwert). Frauen schneiden auch hierbei in allen Bundesländern schlechter ab als Männer.

Frauen erreichen im Median 89,1% des Einkommens vor der Karenz, während Männer bei der Rückkehr aus der Karenz im Median keine Einkommenseinbußen erleiden. Dies resultiert insbesondere aus ihrer kurzen Karenzdauer. Frauen bleiben im Durchschnitt nicht nur länger in Karenz, sie wechseln zudem nach der Elternkarenz oftmals die Branche, den Beruf und/oder reduzieren die Arbeitszeit, um Beruf und Familie zu vereinbaren; die Folge sind Einkommenseinbußen (Agostinelli & Sorrenti, 2021; Schrenker & Zucco, 2020). Unberücksichtigt lässt dieser Teilbereich all jene Personen, die sich gänzlich vom Arbeitsmarkt zurückziehen. Dies trifft auf viele Migrantinnen zu. Bock-Schappelwein et al. (Bock-Schappelwein et al., 2022) zufolge war der Unterschied in der Beschäftigungsquote zwischen Frauen mit bzw. ohne österreichische Staatsbürgerschaft laut Daten der Abgestimmten Erwerbsstatistik (zum Stichtag 31.10.2019) unter den Mitte-20- bis Mitte-30-Jährigen besonders ausgeprägt. In diesen Altersgruppen war die Beschäftigungsquote der Frauen mit österreichischer Staatsbürgerschaft um rund 30 Prozentpunkte höher als jene von Frauen ohne österreichische Staatsbürgerschaft[32]).

Der ohnehin bestehende Einkommensunterschied zwischen den Geschlechtern wird somit durch die während der Karenz entstehenden Einkommenseinbußen zusätzlich verstärkt. Der Indexwert im Teilbereich „Einkommen vor / nach Karenz“ liegt bei 86%, das heißt, beim Vergleich der Einkommen vor und nach der Karenz erreichen Frauen durchschnittlich 86% der Werte der Männer. Das Gleichstellungspotenzial beträgt 14 Prozentpunkte und liegt damit nur noch wenig über jenem im Teilbereich „Einkommen beim Berufseinstieg“ (Indexwert 91%, Gleichstellungspotenzial 9 Prozentpunkte).

Regional reichen die Ergebnisse von 80% im Burgenland und in Vorarlberg bis 91% in Wien, die Spannweite beträgt somit 11 Prozentpunkte. Die Sonderstellung Wiens ist seit 2023 weniger ausgeprägt als in den früheren Berechnungen (Abbildung 16).

Gegenüber der Erstberechnung des „Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt“ im Jahr 2015, als Frauen 75% der Werte der Männer erreichten, hat sich das Ergebnis österreichweit um 11 Prozentpunkte verbessert. Besonders deutlich verringerte sich der Einkommensunterschied von Müttern und Vätern in der Steiermark (+16 Prozentpunkte), gefolgt von Oberösterreich

[32]) Ein ähnliches Resultat ergibt sich auch, sofern nicht nach Staatsbürgerschaft, sondern nach Geburtsland unterschieden wird.

(+13 Prozentpunkte) sowie Niederösterreich und Salzburg (jeweils +12 Prozentpunkte). Am geringsten fiel der Rückgang in Wien aus (+6 Prozentpunkte; Abbildung 17).

4.5.4 Arbeit und Familie

Der Teilbereich "Arbeit und Familie" erfasst die Unterschiede in der Erwerbsarbeit, einschließlich der Arbeitszeitgestaltung, von Frauen und Männern mit zumindest einem Kind im Alter von höchstens 14 Jahren. Berücksichtigt werden hierbei die Erwerbs- bzw. Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern mit zumindest einem Kind und der "Vollzeitbeschäftigungsanteil (Vollzeitquote) von unselbständig Beschäftigten mit zumindest einem Kind bis unter 15 Jahre".

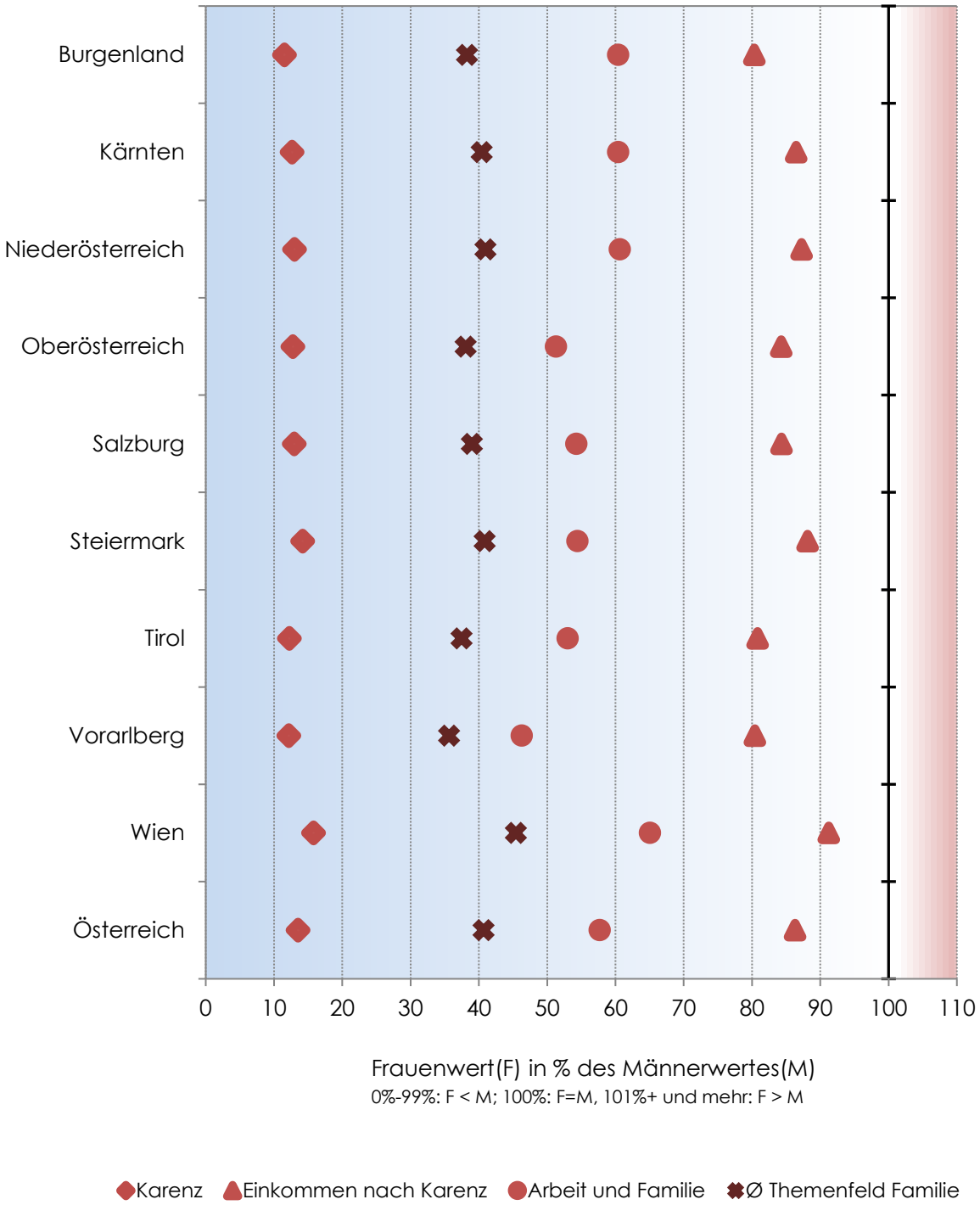
Frauen schneiden bei den drei Indikatoren deutlich schlechter ab als Männer. Der geschlechtsspezifische Unterschied ist allerdings beim Arbeitszeitindikator (Vollzeitbeschäftigungsanteil) merklich größer als bei den beiden Indikatoren zur Arbeitsmarktintegration. Österreichweit waren 2025 weniger als ein Viertel (23,1%) aller Frauen mit Kind(ern) unter 15 Jahren vollzeitbeschäftigt. Frauen ziehen sich nach der Geburt eines Kindes somit nicht (immer) gänzlich vom Arbeitsmarkt zurück, sondern passen häufig ihre Arbeitszeit der Familiensituation an; die Beschäftigungsquote von Müttern unter 15-jähriger Kinder lag 2025 bei 79,3% (Väter: 91,7%).

In Wien weisen sowohl Frauen als auch Männer mit zumindest einem Kind eine deutlich schwächere Arbeitsmarktintegration auf als in den übrigen Bundesländern. Zugleich arbeiten unselbständig beschäftigte Frauen mit zumindest einem betreuungspflichtigen Kind in Wien häufiger in Vollzeit als im übrigen Bundesgebiet, wogegen Väter dort häufiger in Teilzeit tätig sind. Damit zeigt sich im Falle Wiens eine Polarisierung: einerseits ziehen sich Frauen mit Betreuungspflichten häufiger als in anderen Bundesländern aus dem Erwerbsleben zurück, andererseits sind sie, sofern sie in Beschäftigung verbleiben, häufiger vollzeiterwerbstätig.

Die Indexzahl im Teilbereich "Arbeit und Familie" liegt seit der ersten Berechnung fast unverändert bei 58% (2015: 58%, 2017 und 2020 je 56%, 2023: 58%); das Gleichstellungspotenzial beträgt somit 42 Prozentpunkte.

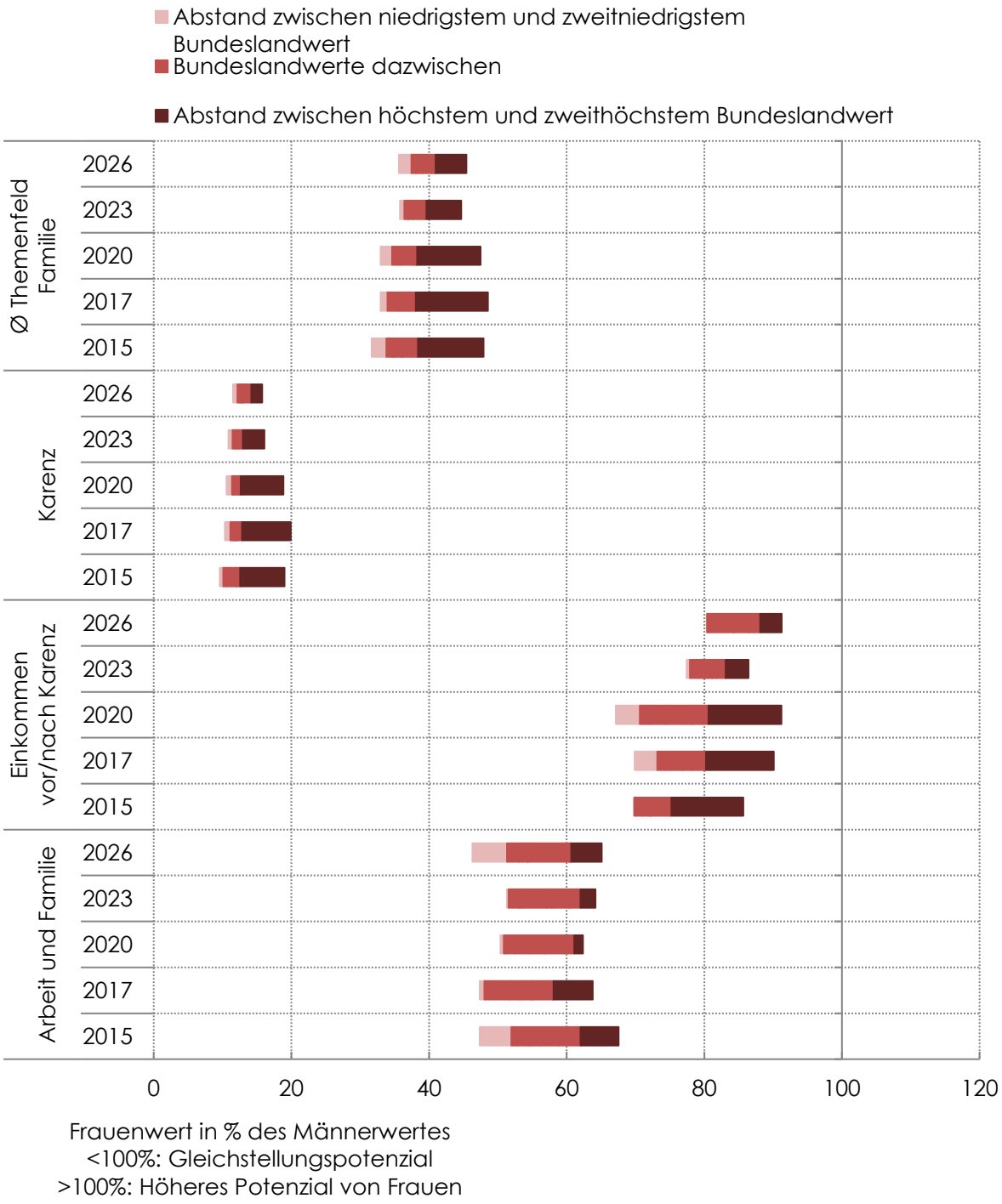
Die Ergebnisse auf Bundesländerebene streuen, anders als 2020 und 2023, wieder etwas stärker (Spannweite 19 Prozentpunkte), mit Werten zwischen 46% in Vorarlberg und 65% in Wien (Abbildung 16). 2015 lag die Spannweite ebenfalls bei 20 Prozentpunkten. Die abermalige Öffnung der Schere ist in Vorarlberg auf einen deutlich niedrigeren Anteil an Vollzeitbeschäftigten als noch 2023 zurückzuführen (Abbildung 17, Anhang 4).

Abbildung 16: **Themenfeld- und Teilbereichsindexzahlen: Familie (2026)**



Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.

Abbildung 17: **Themenfeld- und Teilbereichsindexzahlen im Zeitvergleich: Familie (2015-2026)**



Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.

5 Horizontale Segregation am österreichischen Arbeitsmarkt: Einbettung des Geschlechterverhältnisses in den regionalen Kontext

Der Teilbereich "Segregation" des Themenfeldes Arbeit erfasst die horizontale Segregation am österreichischen Arbeitsmarkt nach Branchen, Berufen und Beschäftigungsarten. Die drei Variablen "Unselbständig Beschäftigte nach Branchen", "Unselbständig Beschäftigte nach Berufen" und "Selbständige Beschäftigung" geben Aufschluss über das Ausmaß der Segregation. Die drei Variablen fließen methodenbedingt nicht in die Indexberechnung ein, sondern finden als Kontextvariablen Berücksichtigung und werden mit den Ergebnissen aus der Indexberechnung in Beziehung gesetzt. Daraus ergeben sich zusätzliche Informationen zur regionalen Segmentierung des Arbeitsmarktes.

5.1 Beschäftigung nach Branchen und Berufen

Eine Analyse von Daten zur Beschäftigungsstruktur nach Branchen und Berufen auf Bundesländerebene erlaubt Rückschlüsse auf regionale Wirtschaftsstrukturen und Erwerbscharakteristika, etwa den Teilzeitbeschäftigungsanteil oder die individuelle Einkommenssituation. Wie stark Frauen und Männer auf einzelne Branchen und Berufe konzentriert sind, wird mithilfe des Duncan-Ungleichheitsindikators (Duncan, 1961) gemessen. Er fasst die geschlechtsspezifische Ungleichverteilung der Beschäftigung auf Branchen bzw. Berufe in einer Kennzahl zusammen und wird wie folgt errechnet:

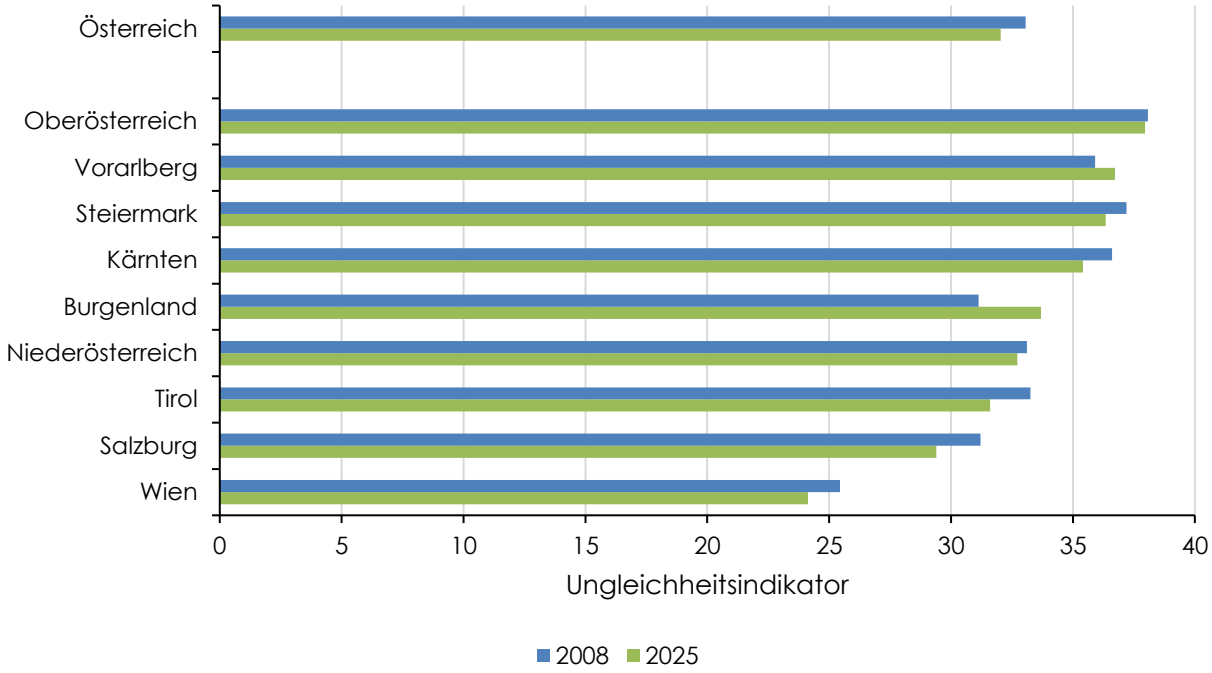
$$I = \frac{1}{2}\sum_{i=1}^{n}\left|M_i - F_i\right|$$

mit

- i=1 … n Anzahl an Branchen (22) bzw. Berufen (10)
- M_i … Männeranteil in Branche (bzw. Beruf) *i* (gemessen an der Gesamtbeschäftigung)
- F_i … Frauenanteil in Branche (bzw. Beruf) *i* (gemessen an der Gesamtbeschäftigung)

Der Duncan-Indikator kann einen Wert zwischen 0 und 100 annehmen, wobei ein Wert von 0 eine völlige Gleichverteilung der Beschäftigung zwischen den Geschlechtern auf die Branchen bzw. Berufe, und ein Wert von 100 eine gänzlich ungleiche Verteilung anzeigt. Werte über 0 zeigen somit Ungleichheit an, die umso größer wird, je mehr sich der Wert 100 annähert.

Abbildung 18: **Ungleichheitsindikator nach Branchen (2008, 2025)**



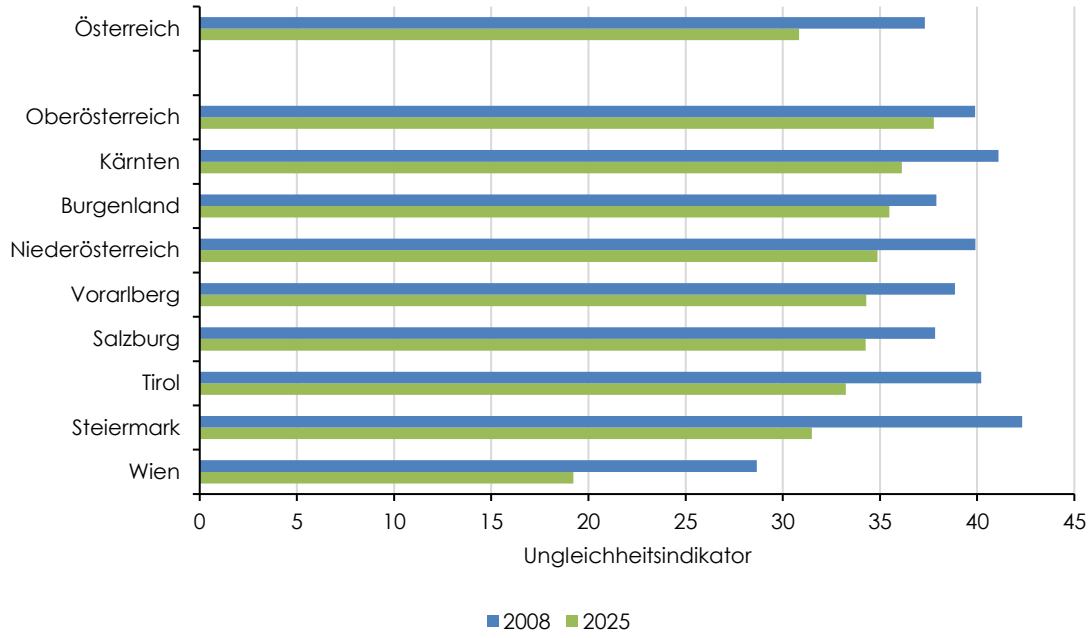
Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt, Dachverband der Sozialversicherungsträger. Ungleichheit in der Branchenstruktur gemessen auf Ebene der ÖNACE-Abschnitte. Bundesländer gereiht nach Höhe des Ungleichheitsindikatorwertes für 2025.

Das Ausmaß der ungleichen Verteilung von unselbständig beschäftigten Frauen und Männern auf die Branchen blieb auf Grundlage von Daten des Dachverbands der Sozialversicherungsträger im Zeitraum 2008 bis 2025[33]) in allen Bundesländern bis auf das Burgenland nahezu unverändert (Abbildung 18). Im Burgenland nahm die Geschlechterungleichheit zu: In den Branchen mit hohem Aufholpotenzial, etwa in der Sachgütererzeugung, in der öffentlichen Verwaltung oder auch im Gesundheitswesen, stieg die Polarisierung (sinkender Beschäftigungsanteil von Frauen in der Sachgütererzeugung, steigender Frauenanteil in der öffentlichen Verwaltung und im Gesundheitswesen). Am schwächsten ist sie nach Branchen weiterhin im stark dienstleistungsorientierten Wien, am ausgeprägtesten in den Industriebundesländern Oberösterreich und Vorarlberg.

Während es auf Branchenebene wenig Bewegung gab, nahmen 2008/2025 die Geschlechterunterschiede in der Berufsstruktur auf Grundlage von Daten aus der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria merklich ab. Besonders kräftig fiel der Rückgang in der Steiermark und Wien aus. Die mit Abstand geringste Segregation unter den Bundesländern weist Wien auf (Abbildung 19).

[33]) Im Jahr 2025 beruht die Berechnung des Ungleichheitsindikators auf der ÖNACE-Klassifikation 2025.

Abbildung 19: **Ungleichheitsindikator nach Berufen (2008, 2025)**



Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt, Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. – Ungleichheit in der Berufsstruktur gemessen auf Ebene der ISCO-Berufshauptgruppen. Bundesländer gereiht nach Höhe des Ungleichheitsindikatorwertes für 2025.

Die ungleiche Präsenz von Frauen und Männern in einzelnen Branchen und Berufen stellt dann ein Problem dar, wenn damit Ausschluss- und Abschottungsprozesse und „geschlechtshierarchische Strukturen" wie etwa Einkommensunterschiede oder auch Unterschiede in der beruflichen Position verbunden sind, die die Chancengleichheit der Geschlechter mindern (Böheim et al., 2026). Sprich, die Segregation ist dann problematisch, wenn sie dazu führt, dass Frauen überproportional von niedrigen Löhnen, geringen Aufstiegschancen und ungünstigen Jobchancen betroffen sind.

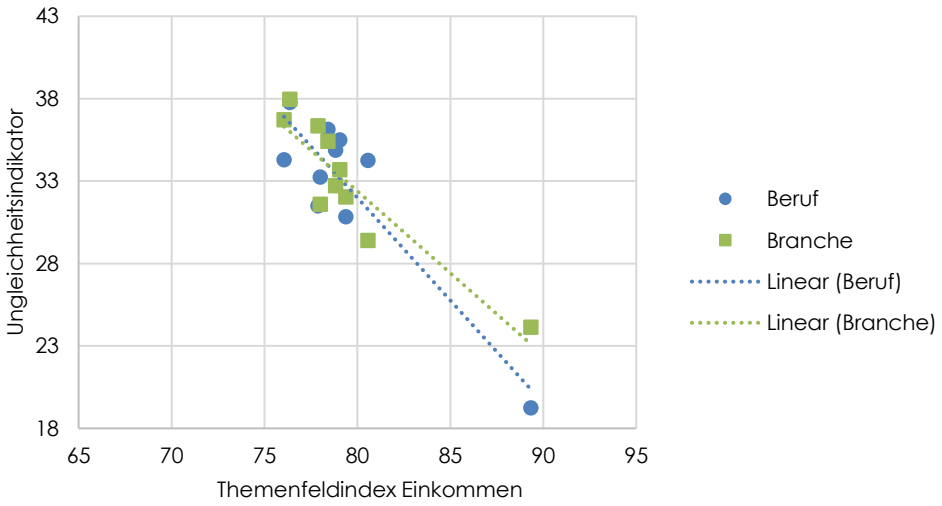
Eine solche Benachteiligung der Frauen lässt sich an der Gegenüberstellung der beiden eben skizzierten Ungleichheitsindikatoren mit dem Themenfeldindexwert Einkommen aus Kapitel 4.3 ablesen (Abbildung 20). Besonders deutlich sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Einkommenserzielung in jenen Bundesländern, in denen sich die Beschäftigung nach Branchen bzw. Berufen merklich nach Geschlecht unterscheidet; dies ist ersichtlich an einem hohen Ungleichheitsindikatorwert, gepaart mit einem niedrigen Themenfeldindexwert[34]).

Darin spiegeln sich bestimmte Einkommens- und Arbeitszeitmerkmale, die sich in einem geschlechtsspezifischen Einkommensunterschied niederschlagen (Böheim et al., 2026). Außerdem sind Einkommensunterschiede das Abbild einer unterschiedlichen Bewertung von Arbeit,

[34]) Jeder Punkt bzw. jedes Viereck kennzeichnet ein Bundeslandergebnis.

der Ausbildungswahl, der Berufserfahrung, des Familienstandes, des Verhaltens bei Lohnverhandlungen oder auch der Stellung bzw. Position im Unternehmen (Böheim et al., 2026).

Abbildung 20: **Ungleichheitsindikator (nach Branchen und Berufen) und Indexzahl "Einkommen" ("Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" 2026)**



Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. – Ein einkommensspezifischer Indexwert kleiner 100 bedeutet, dass Frauen im Durchschnitt die Männerwerte nicht erreichen; ein einkommensspezifischer Indexwert größer 100 bedeutet, dass Frauen im Durchschnitt die Männerwerte übertreffen. Je höher der Ungleichheitsindikator (Werte zwischen 0 und 100), desto größer ist die Ungleichheit der Verteilung auf Branchen bzw. Berufe.

5.2 Selbständige Beschäftigung

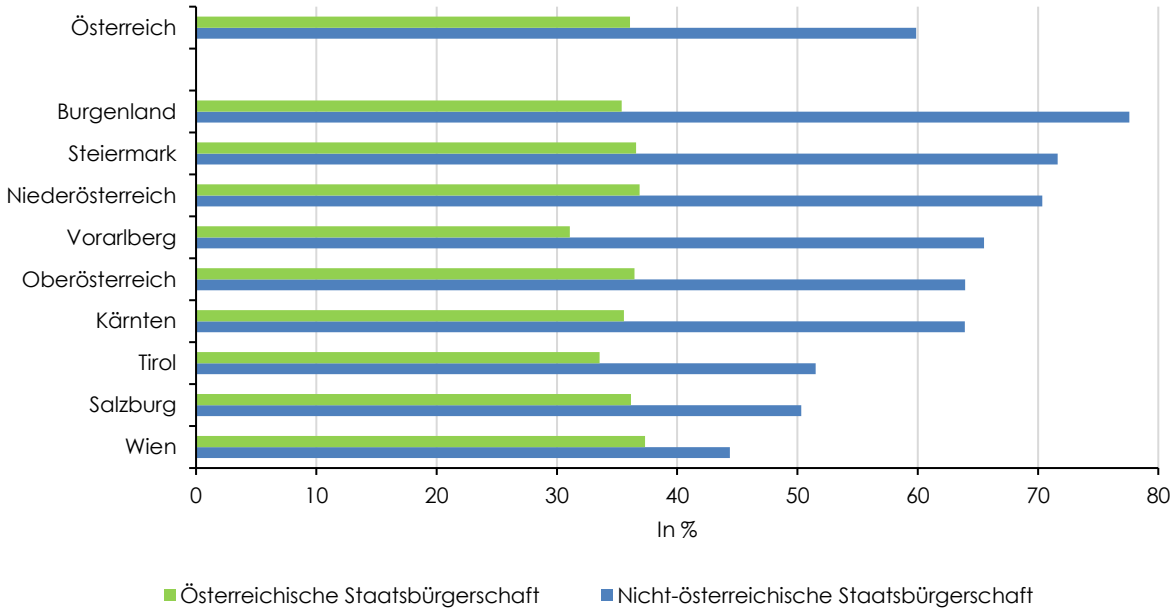
Neben der Branchen- und Berufsstruktur liefert die Verbreitung von selbständiger Beschäftigung unter Frauen und Männern Hinweise zur Segregation am Arbeitsmarkt. Der Anteil der Frauen an den selbständig Beschäftigten lag gemäß Dachverband der Sozialversicherungsträger im Jahresdurchschnitt 2025 bei 42,1% und war damit um 4,4 Prozentpunkte niedriger als unter den aktiv unselbständig Beschäftigten[35]). Besonders niedrig fiel der Frauenanteil an den Selbständigen in Wien, Salzburg, Tirol und Vorarlberg mit unter 40% aus, besonders hoch im Burgenland, wo bereits jede zweite selbständig beschäftigte Person weiblich ist (Anhang 4).

Differenziert nach Nationalität überwiegen unter den selbständig Erwerbstätigen mit österreichischer Staatsbürgerschaft in allen Bundesländern die Männer. Unter jenen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft dagegen überall bis auf Wien die Frauen. Besonders deutlich ist ihre Überzahl im Burgenland, in der Steiermark und in Niederösterreich, wo 2025 gut 70% der ausländischen selbständig Erwerbstätigen Frauen waren (Abbildung 21).

[35]) Die Daten zur selbständigen Beschäftigung sind aufgrund von Nacherfassungen Revisionen unterworfen. Die Zahlen zu den in einem bestimmten Berichtsjahr selbständig Beschäftigten sind erst zwei Jahre im Nachhinein vollständig und endgültig erfasst.

Der hohe Frauenanteil unter den selbständig erwerbstätigen Ausländer:innen ist primär auf Frauen in der Personenbetreuung ("24-Stunden-Betreuung") zurückzuführen (Famira-Mühlberger, 2017; Angel et al., 2023). Im Burgenland, in Niederösterreich, in Oberösterreich und in der Steiermark entfielen auf dieses Beschäftigungssegment zumindest vier Fünftel der selbständigen Beschäftigung von Ausländerinnen, in Kärnten und in Vorarlberg immerhin noch rund drei Viertel und in Salzburg und Tirol rund die Hälfte. Nur in Wien belief sich der Anteil auf unter 50% (Abbildung 21)[36].

Abbildung 21: **Frauenanteil an den selbständig Beschäftigten nach Staatsbürgerschaft (2025)**



Q: Dachverband der Sozialversicherungsträger. WIFO-Berechnungen. Reihung nach Anteil Nicht-österreichische Staatsbürgerschaft.

Aus den Motiven, die zu selbständiger Beschäftigung bzw. zu einer Unternehmensgründung bewogen haben, lassen sich Rückschlüsse auf die Segregation am Arbeitsmarkt ziehen. Diese Motive können vielschichtig sein (Bögenhold & Klinglmair, 2015; Maurer, 2014); so können etwa die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, der Wunsch nach Selbstverantwortlichkeit und Selbstverwirklichung, die Einkommenserwartung, der Reiz der Herausforderung oder der Wunsch nach Schaffung einer Beschäftigungsmöglichkeit in der Region eine Rolle spielen. Einer Befragung der KMU-Forschung aus dem Jahr 2024 zufolge führen Frauen Ein-Personen-Unternehmen in Österreich hauptberuflich deutlich häufiger als Männer in Teilzeit (21% zu 37%) (KMU Forschung, 2024). Die Entscheidung für die Selbständigkeit kann jedoch auch schlicht der

[36]) Die Anteile beziehen sich auf die Beschäftigtenzahlen in der ÖNACE-Abteilung Q88, worin auch die Personenbetreuung („24-Stunden-Betreuung“) enthalten ist. https://www.statistik.at/KDBWeb/kdb_Erlaeuterungen.do?KDBtoken=null&sprache=DE&versID=10438&elementID=4075221

wirtschaftlichen Notwendigkeit geschuldet sein, wenn keine unselbständige Beschäftigung gefunden werden konnte und dadurch eine Arbeitslosigkeit vermieden werden soll.

Cuberes und Teignier (2016) führen zudem an, dass Frauen seltener als Männer einen Kredit aufnehmen, um ein Unternehmen zu finanzieren, und wenn sie unternehmerisch tätig sind, oftmals als Kleinstunternehmerinnen operieren. Zu diesem Ergebnis kommt auch eine Studie der Erste-Group aus dem Jahr 2020[37]), wonach Frauen eher als Männer kleinere Unternehmen mit weniger Finanzierungsvolumen gründen. Außerdem können Informationsdefizite oder auch kulturelle Umstände sowie fehlendes Selbstvertrauen einer Unternehmensgründung entgegenstehen.

[37]) https://www.erstegroup.com/de/news-media/presseaussendungen/2020/03/04/studie-gruenderinnen

6 Beschäftigungsintegration und Geschlechterverhältnis

6.1 Einbettung in den regionalen Kontext

Die Arbeitsmarktlage und die Einkommenssituation von Frauen und Männern stellen sich oftmals differenzierter dar, als es der ausschließliche Blick auf das Geschlechterverhältnis erkennen lässt. Ein Bundesland kann auf Basis der gewählten Indikatoren eine hohe Gleichstellung erreichen, obwohl beide Geschlechter im Vergleich zu anderen Bundesländern in absoluten Zahlen ungünstig abschneiden. Auch das Gegenteil ist denkbar. Dies soll im Folgenden am Beispiel von Wien und Vorarlberg dargestellt werden.

Der Gleichstellungsindex fokussiert auf die Unterschiede zwischen den Geschlechtern, die absolute Höhe der zugrundeliegenden Kennzahlen bleibt methodisch unberücksichtigt. Stärke (und Ziel) des "Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" ist das Aufzeigen von Gleichstellungspotenzial. Über die Geschlechterrelation hinausgehende Aussagen können nur im Zuge einer tiefergehenden (Kontext-)Analyse getroffen werden.

Wien

In Wien ist der geschlechtsspezifische Unterschied in den Teilbereichen „Arbeitszeit", „Berufliche Position", „Einkommen", „Einkommen beim Berufseinstieg" und „Niedriglohn" geringer als in den übrigen Bundesländern. Dahinter steht jedoch oftmals weniger ein besonders gutes Abschneiden der Frauen als vielmehr ein im Bundesländervergleich ungünstiges Ergebnis der Männer. Diese Befunde relativieren das gute Abschneiden Wiens in den Teilbereichen „Arbeitszeit" und „Berufliche Position" sowie teilweise auch bei den Einkommen und beim Niedriglohn.

Bei der Beschäftigungsquote, sowohl insgesamt als auch arbeitszeitbereinigt in Vollzeitäquivalenten, schneidet Wien bei Frauen wie bei Männern schlechter ab als die übrigen Bundesländer. Dadurch fällt der geschlechtsspezifische Unterschied geringer aus als im restlichen Bundesgebiet. Leben betreuungspflichtige Kinder im Haushalt, sind Frauen in Wien zwar seltener erwerbstätig als in den übrigen Bundesländern; sind sie jedoch erwerbstätig, dann häufiger in Vollzeit.

Die niedrige Beschäftigungsquote der Wiener Männer hat mehrere Ursachen. Eine davon ist das Ausbildungsverhalten: In städtischen Regionen hat die vollzeitschulische Ausbildung eine größere Bedeutung als die duale Ausbildung, in der Lehrlinge zugleich erwerbstätig sind und damit die Beschäftigungsquote erhöhen. Zudem verfügen städtische Regionen über ein umfassendes Angebot an tertiären Bildungseinrichtungen. Wer eine tertiäre Ausbildung absolviert, tritt später ins Erwerbsleben ein und ist parallel zum Studium meist höchstens in Teilzeit beschäftigt. Auch dies dämpft die arbeitszeitbereinigte Beschäftigungsquote. Darüber hinaus treten in Städten häufiger multiple individuelle Problemlagen auf, etwa in den Bereichen Gesundheit, Sprachkenntnisse, Familienstruktur, Bildungsstand oder Arbeitslosigkeitsbiografie, die die Beschäftigungsquote der Männer zusätzlich dämpfen.

Zudem ist in Wien der Anteil der ausbildungsadäquat beschäftigten Männer an allen unselbständig beschäftigten Männern vergleichsweise niedrig. Beschäftigte Männer in Wien sind häufig formal überqualifiziert. Dies kann zum einen auf das Ausbildungsverhalten zurückzuführen sein, etwa wenn neben der Ausbildung eine nicht ausbildungsadäquate Tätigkeit ausgeübt wird. Zum anderen können eine fehlende Anerkennung oder mangelnde Verwertbarkeit formaler Abschlüsse am regionalen Arbeitsmarkt eine Rolle spielen. Die fehlende Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse betrifft vor allem Personen mit Migrationshintergrund, die in städtischen Regionen überdurchschnittlich vertreten sind.

Bei den Einkommen profitieren Frauen in Wien zwar von der Struktur des regionalen Arbeitsmarktes und den damit verbundenen guten Verdienstmöglichkeiten. Dies darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass vollzeitbeschäftigte Männer in Wien sowohl beim Berufseinstieg als auch im Niedriglohnsektor geringere Einkommen erzielen als in den übrigen Bundesländern, da sie in der Bundeshauptstadt weniger Beschäftigungsmöglichkeiten in den hoch entlohnten Branchen der Sachgütererzeugung vorfinden. In der relativen Betrachtung schlägt sich dies in einem geringen Geschlechterunterschied nieder.

Im Themenfeld „Familie“ ist der Geschlechterunterschied in Wien kleiner als in den übrigen Bundesländern, da in Wien mehr Männer und diese länger in Karenz gehen und Frauen nach der Karenz geringere Einkommenseinbußen verzeichnen. Allerdings ziehen sich in Wien sowohl Frauen als auch Männer häufiger als anderswo vollständig aus dem Erwerbsleben zurück oder treten gar nicht erst ein, sobald mindestens ein Kind unter 15 Jahren im Haushalt lebt. Zugleich sind in Wien mehr Frauen trotz Betreuungspflichten vollzeitbeschäftigt als in den übrigen Bundesländern, Männer mit Betreuungspflichten dagegen seltener.

Vorarlberg

Demgegenüber ist mit Blick auf die Geschlechterverhältnisse die relative Position von Frauen in Vorarlberg häufig ungünstig, weil Männer dort eine hohe Arbeitsmarktintegration aufweisen. Entsprechend hoch sind ihre Erwerbs- und Beschäftigungsquoten (auch in Vollzeitäquivalenten). Hinzu kommt, dass vollzeitbeschäftigte Männer in Vorarlberg ungleich höhere Einkommen erzielen als in den übrigen Bundesländern. Ungünstig auf das Geschlechterverhältnis wirkt sich in Vorarlberg auch die schwache Partizipation der Männer an der Sorgearbeit aus: Der Anteil der Männer in Karenz ist sehr niedrig; und wenn Männer in Vorarlberg in Karenz gehen, dann vergleichsweise kurz.

6.2 Stille Reserve

In Zeiten des sich verknappenden Arbeitskräftepotenzials aufgrund der demografischen Alterung gewinnt die Aktivierung von derzeit nicht oder nicht voll genutzten Teilen des Arbeitskräfteangebots sowie einer „Stillen Reserve“ an arbeitsmarktpolitischer Bedeutung (Angel et al., 2023; Bock-Schappelwein et al., 2024).

Unter dem Begriff "Stille Reserve" werden potenzielle Arbeitskräfte subsumiert, die trotz Arbeitswunsches weder beschäftigt noch arbeitslos gemeldet sind. Die Stille Reserve (in der Eurostat-Definition: "potential labour force") ist eine Teilgruppe der Nicht-Erwerbspersonen, die sich je nach ihrer Verfügbarkeit am Arbeitsmarkt näher aufgliedern lässt: Die nicht verfügbare Stille Reserve bilden Personen mit Arbeitswunsch, die zwar aktiv nach Arbeit suchen, aber dem Arbeitsmarkt nicht binnen zwei Wochen zur Verfügung stehen würden (und daher nicht als arbeitslos gelten). Die verfügbare Stille Reserve sind dagegen Personen mit Arbeitswunsch, die aus unterschiedlichen Gründen nicht aktiv nach Arbeit suchen, aber binnen zwei Wochen für eine Arbeitsaufnahme verfügbar wären. Neben diesen beiden Gruppen umfasst das ungenutzte Arbeitskräftepotenzial die Teilzeit-Unterbeschäftigten ("time-related underemployment"), d. h. Erwerbstätige, die laut Selbstzuordnung Teilzeit arbeiten, aber gerne mehr Stunden bzw. Vollzeit arbeiten würden (Eurostat, 2023).

2025 setzte sich die Stille Reserve (bzw. die "potential labour force") laut Statistik Austria aus 164.300 Personen zusammen, wobei 73.700 Personen der nicht verfügbaren und 90.600 Personen der verfügbaren Stillen Reserve angehörten (15 bis 74 Jahre). Der Frauenanteil an der Stillen Reserve belief sich auf 51,9%; in der nicht verfügbaren Stillen Reserve war er mit 52,9% etwas höher als in der verfügbaren (51,1%).

Wird die Zusammensetzung der Stillen Reserve mit jener der Erwerbstätigen verglichen, so zeigt sich, dass Frauen, Geringqualifizierte und Alleinerziehende sowie jüngere und in geringerem Ausmaß ältere Arbeitskräfte in der Stillen Reserve überrepräsentiert sind. Der größte Unterschied zur Struktur der Erwerbstätigen besteht jedoch beim Migrationshintergrund bzw. bei der Staatsbürgerschaft: Personen mit Migrationsgeschichte oder Staatsbürgerschaft eines Nicht-EU-Landes sind in beiden Subgruppen der Stillen Reserve anteilig ungefähr doppelt so häufig vertreten wie unter den Erwerbstätigen (Angel et al., 2023).

Schönherr (2023) führte für eine Studie qualitative Interviews mit Frauen aus der Stillen Reserve. Demnach wurde die Arbeitssuche oft aufgrund von Resignation aufgegeben, da keine passende Stelle gefunden werden konnte oder die Unterstützung des Arbeitsmarktservice als unzureichend empfunden wurde[38]). Die Arbeitslosigkeit empfanden die Befragten oft nicht als stigmatisierend, da sie finanziell durch Unterstützung ihres Partners abgesichert waren. Gesundheitliche Gründe, Betreuungspflichten und berufliche Umorientierung hinderten die befragten Frauen an einer aktiven Arbeitssuche. Sie berichteten von Diskriminierung, geringer Entlohnung, schwierigen Arbeitsbedingungen und fehlenden Aufstiegsmöglichkeiten, insbesondere in Dienstleistungsberufen. Strukturelle Ursachen für ihren Rückzug vom Arbeitsmarkt sind demnach prekäre Arbeitsverhältnisse, die hauptsächlich Frauen, vor allem Frauen mit Migrationshintergrund, betreffen. Dennoch wünschten sich die befragten Frauen grundsätzlich einen Arbeitsplatz, angemessene Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit vorausgesetzt.

[38]) Einschränkend muss hinzugefügt werden, dass in dieser Studie nur 12 betroffene Frauen interviewt wurden. Dadurch können die relevanten Problemfelder nur exemplarisch aufgezeigt und keine allgemeingültigen Schlussfolgerungen gezogen werden.

6.3 Ab-55-jährige Frauen am Arbeitsmarkt: Die Pensionsaltersangleichung verändert Beschäftigung und Arbeitslosigkeit

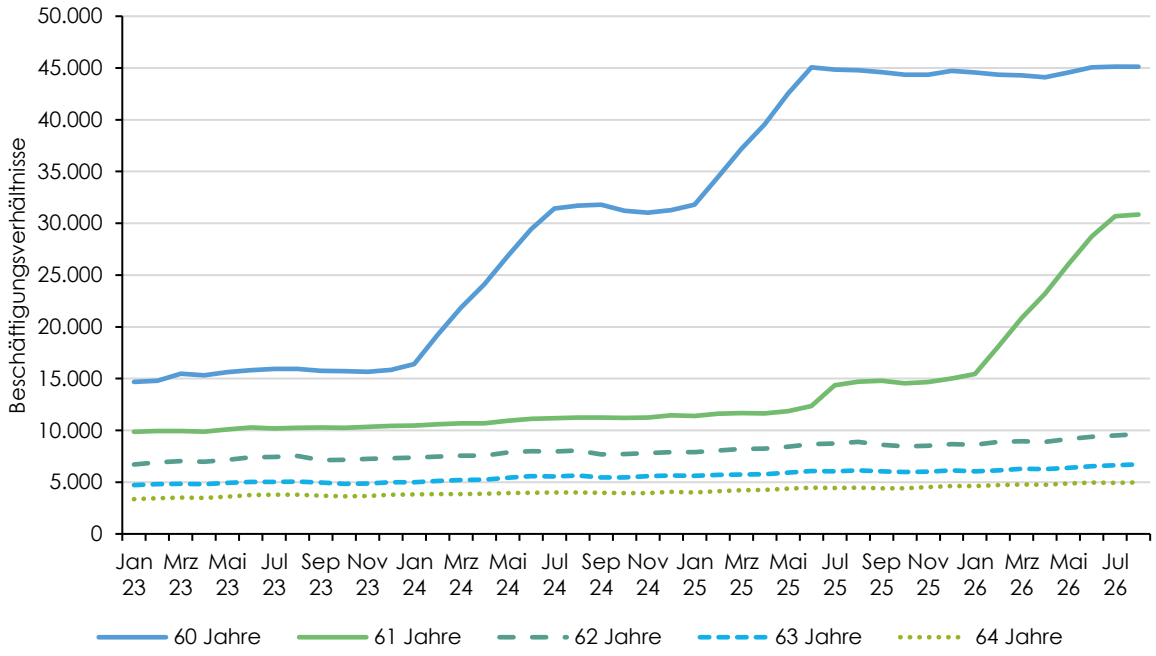
Mit der seit 2024 schrittweise wirksam werdenden Angleichung des Regelpensionsalters der Frauen an jenes der Männer verändert sich die Arbeitsmarktsituation älterer Frauen in Österreich. Das Regelpensionsalter steigt für Frauen jährlich um sechs Monate: 2024 lag es für die erstmals betroffene Kohorte bei 60,5 Jahren, 2025 bei 61 Jahren und 2026 bei 61,5 Jahren. Ab 2033 gilt auch für Frauen das Regelpensionsalter von 65 Jahren. Infolge der Angleichung verbleiben ältere Frauenzunehmend auf dem regulären Arbeitsmarkt, womit sie gegenwärtig einer der wichtigsten Treiber des steigenden Arbeitskräfteangebots von Frauen im höheren Erwerbsalter ist. Laut der aktuellen WIFO-Erwerbsprognose wird das Arbeitsangebot der 55- bis 64-Jährigen in den kommenden Jahren deutlich steigen: bis 2040 werden gegenüber 2023 insgesamt rund 108.000 zusätzliche weibliche Erwerbspersonen erwartet, wobei der Zuwachs besonders auf ältere Frauen entfällt (Horvath et al., 2024).

Die ersten Jahre der Reform zeigen einen ausgeprägten Beschäftigungseffekt. Bereits 2024, im ersten Jahr der Anhebung, erhöhte sich die Zahl der unselbständig beschäftigten 60-jährigen Frauen im Jahresdurchschnitt um rund 11.600 bzw. 75% gegenüber 2023 auf gut 27.000 (Abbildung 22). Gleichzeitig nahm allerdings auch die Zahl der arbeitslos vorgemerkten 60-jährigen Frauen um rund 2.100 auf knapp 2.900 zu (Auer & Mlakic, 2025). Die Reform führt also dazu, dass erheblich mehr ältere Frauen beschäftigt bleiben, zugleich aber auch Frauen arbeitslos werden, die nach der früheren Rechtslage bereits aus dem Arbeitskräfteangebot in die Pension gewechselt wären. Der Großteil des seit 2023 stark gestiegenen zusätzlichen Arbeitskräfteangebots wurde jedoch vom Beschäftigungssystem aufgenommen.

2025 und 2026 hat sich dieser Effekt weiter verstärkt. Im Jahresdurchschnitt 2025 lag die Beschäftigungsquote der 60- bis 64-jährigen Frauen bei 28,1%, nach 22,9% 2024 und lediglich 18,8% 2023. Im II. Quartal 2026 waren bereits 32,4% der 60- bis 64-jährigen Frauen beschäftigt. Binnen drei Jahren erhöhte sich die Quote damit um rund 14 Prozentpunkte. Bei den 55- bis 59-jährigen Frauen ist die Beschäftigungsquote mit 82,3% inzwischen nahezu ebenso hoch wie unter gleichaltrigen Männern (83,9%) (BMASGPK, 2026b, 2026a).

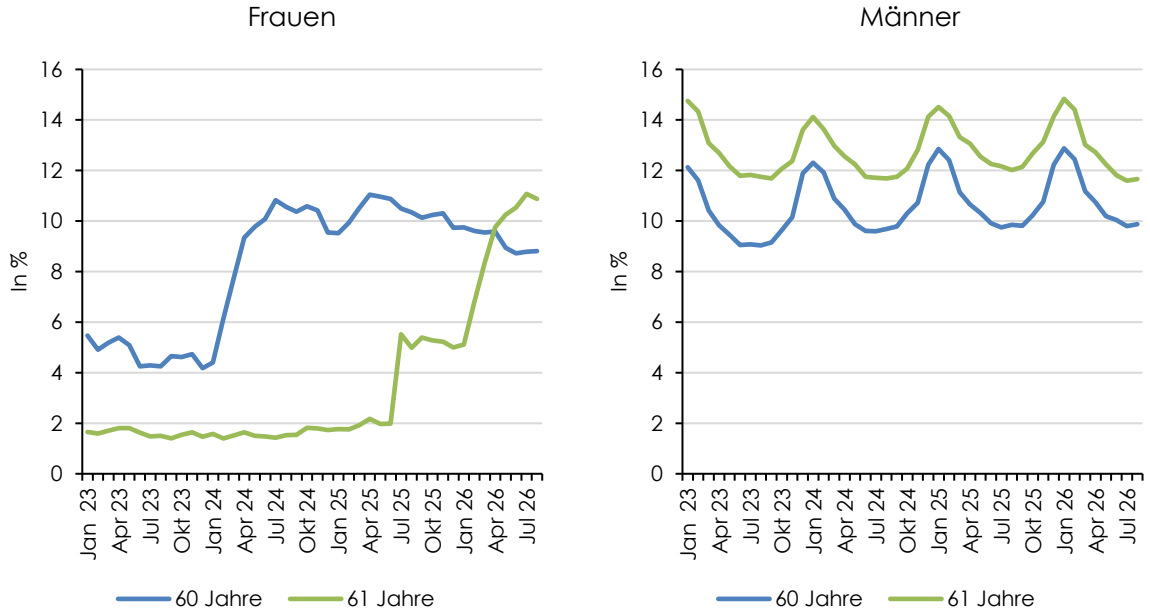
Diese Entwicklung ist für die Interpretation des gleichzeitigen Anstiegs der Arbeitslosigkeit wichtig: Mehr arbeitslose Frauen über 60 bedeuten nicht, dass die Pensionsaltersangleichung überwiegend in Arbeitslosigkeit mündet. Vielmehr vergrößert sich zunächst die Zahl der Frauen, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Im Jahr 2025 stieg neben der Beschäftigung allerdings auch die Arbeitslosenquote der 60- bis 64-jährigen Frauen auf 7,2% (2. Quartal 2026: 8,0%). Unter Männern im Alter von 60 bis 64 Jahren betrug die Arbeitslosenquote im Jahr 2025 12,3%, wobei die niedrigere Quote der Frauen dadurch geprägt ist, dass ein beträchtlicher Teil der 62- bis 64-jährigen Frauen derzeit noch pensionsberechtigt ist und daher nicht zum Arbeitskräfteangebot zählt (BMASGPK, 2026b). Ein direkter Geschlechtervergleich der gesamten Altersgruppe 60 bis 64 ist deshalb während der Übergangsphase nur eingeschränkt aussagekräftig (Abbildung 23).

Abbildung 22: **Entwicklung der unselbständigen Beschäftigung ab 60-jähriger Frauen seit Jahresanfang 2023**



Q: Dachverband der Sozialversicherungsträger.

Abbildung 23: **Arbeitslosenquote der 60- und 61-Jährigen**



Q: AMS, Dachverband der Sozialversicherungsträger, WIFO-Berechnungen.

Der Vergleich mit den Männern zeigt zugleich sowohl den Aufholprozess der Frauen bei der Beschäftigung als auch die Herausforderungen längerer Erwerbsverläufe. Männer im Alter zwischen 60 und 64 Jahren weisen weiterhin eine deutlich höhere Beschäftigungsquote auf: 47,3% gegenüber 32,4% bei Frauen (Stand II. Quartal 2026). Seit 2023 stieg die Quote der Männer jedoch lediglich um 3,1 Prozentpunkte, jene der Frauen um 14 Prozentpunkte. Der Geschlechterabstand schließt sich somit rasch. Gleichzeitig ist die Arbeitslosigkeit älterer Männer ein Hinweis darauf, dass ein höheres Pensionsantrittsalter alleine keine Beschäftigungsgarantie darstellt. Die hohe Arbeitslosenquote von 12,3% unter 60- bis 64-jährigen Männern (Stand 2025) zeigt deutlich, wie schwierig eine Rückkehr in Beschäftigung nach einem Arbeitsplatzverlust kurz vor dem Pensionsalter sein kann (BMASGPK, 2026b). Besonders relevant wird daher künftig nicht nur sein, ältere Frauen länger in bestehenden Beschäftigungsverhältnissen zu halten, sondern auch ihre Chancen auf eine neuerliche Beschäftigungsaufnahme nach Jobverlust durch aktive Arbeitsmarktpolitik zu verbessern.

Für die kommenden Jahre ist mit einer Fortsetzung und Verlagerung dieser Effekte in höhere Altersjahre zu rechnen. Aus Gleichstellungsperspektive ist die Entwicklung daher grundsätzlich positiv, aber nicht automatisch gleichstellungspolitisch ausreichend. Die Angleichung des Pensionsalters verlängert erkennbar die Erwerbsverläufe von Frauen und verringert den Abstand zu Männern bei der Erwerbsbeteiligung. Zusätzliche Erwerbsjahre können zudem zur Verbesserung der eigenständigen Alterssicherung von Frauen beitragen. Entscheidend ist jedoch, ob diese zusätzlichen Jahre überwiegend in stabiler, ausbildungsadäquater Beschäftigung oder in Phasen von Arbeitslosigkeit verbracht werden. Weiterbildung, altersgerechter Arbeitsgestaltung und rasche Reintegration nach Arbeitsplatzverlust sollten in den nächsten Jahren zentrale Säulen der Arbeitsmarktpolitik und Arbeitsplatzgestaltung sein, insbesondere auch deshalb, weil die Jahrgänge der 60 bis 64-Jährigen besonders stark besetzt sein werden.

7 Schlussfolgerungen

Der Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt misst das Gleichstellungspotenzial von Frauen und Männern sowohl in den Kernbereichen der Arbeitsmarktintegration als auch an den Schnittstellen zwischen Arbeitsmarkt, Bildung und Familie. Als „Gender-Barometer" für den österreichischen Arbeitsmarkt bündelt er Informationen aus 30 Indikatoren in den Themenfeldern „Arbeit", „Einkommen", „Bildung" und „Familie"; drei weitere Indikatoren zur Segregation dienen der Kontextualisierung.

Die Ergebnisse der nunmehr fünften Berechnung bestätigen den Trend einer schrittweisen Annäherung von Frauen und Männern hinsichtlich der Arbeitsmarktintegration, auch wenn das Gleichstellungspotenzial nach wie vor hoch ist. Bei der ersten Berechnung im Jahr 2015 erreichten Frauen durchschnittlich 70% der Werte der Männer, das Gleichstellungspotenzial betrug 30 Prozentpunkte. In der aktuellen Berechnung erreichen Frauen 78% der Männerwerte, das Gleichstellungspotenzial hat sich damit auf 22 Prozentpunkte verringert. Vollständige Gleichstellung wäre bei einem Wert von 100% erreicht.

Differenzierter fällt der Befund aus, wenn die vier Themenfelder und die ihnen zugeordneten Teilbereiche und Indikatoren im Einzelnen betrachtet werden. Die Verbesserung des Gesamtindex beruht vor allem auf drei Entwicklungen:

- Im Themenfeld „Einkommen" haben Frauen deutlich aufgeholt, insbesondere beim Berufseinstieg: Hier erreichen sie inzwischen 91% der Werte der Männer, nach 67% im Jahr 2015. Auch im Niedriglohnbereich zeigt sich eine Verbesserung von 65% auf 73%.
- Im Themenfeld „Bildung", in dem Frauen bereits bisher deutlich besser abschnitten als Männer, haben sie ihren Vorsprung nochmals ausgebaut. Dies ist zum einen auf die Ausbildungsstruktur zurückzuführen, in der Frauen ihre ohnehin günstigere Position weiter verbessern konnten (von 112% im Jahr 2015 auf 120%). Zum anderen hat die stark gestiegene Inanspruchnahme der Bildungskarenz durch Frauen in den letzten Jahren wesentlich zum Positionsgewinn beigetragen.
- Im Themenfeld „Familie" konnten Frauen den Unterschied bei der Einkommensentwicklung vor und nach der Karenz deutlich verringern: 2015 erreichten sie 75% der Werte der Männer, zuletzt 86%. Auch im Themenfeld insgesamt gab es mit 41% erstmals Bewegung gegenüber den früheren Berechnungen (2015 bis 2023: 38% bis 39%). Familie bleibt aber mit Abstand das Themenfeld mit dem größten Gleichstellungspotenzial.

In anderen Teilbereichen hat sich der Gender Gap dagegen kaum verringert. Dies gilt insbesondere für das Ausmaß der Beschäftigungsintegration, die Arbeitszeit und die berufliche Position. Am deutlichsten zeigt sich das Gleichstellungspotenzial im Teilbereich „Karenz": Mit einem Indexwert von 14% ist der Geschlechterunterschied hier größer als in jedem anderen Teilbereich und hat sich seit 2015 praktisch nicht verkleinert.

Annähernd ausgeglichen und über die Zeit stabil ist die Situation von Frauen und Männern bei der Arbeitslosigkeit (2015: 104%, aktuell: 103%) und beim Übergang von der Ausbildung in die Beschäftigung (2015: 102%, aktuell: 103%).

Bei der Interpretation der Ergebnisse sind zwei Einschränkungen zu beachten. Erstens beruht das vergleichsweise gute Abschneiden Wiens in mehreren Teilbereichen weniger auf besonders günstigen Ergebnissen der Frauen als auf ungünstigeren Ergebnissen der Männer, etwa bei der Beschäftigungsquote, der ausbildungsadäquaten Beschäftigung und beim Einkommen. Zweitens ist der starke Anstieg im Themenfeld „Bildung" maßgeblich auf die Bildungskarenz zurückzuführen, die mit 1. Jänner 2026 durch die Weiterbildungszeit ersetzt wurde. Da diese strengere Zugangskriterien vorsieht und einen direkten Anschluss an die Elternkarenz nicht mehr zulässt, ist in künftigen Berechnungen mit einem Rückgang dieses Indikators zu rechnen.

Die Empfehlungen aus früheren Berichten zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern behalten ihre Gültigkeit. Notwendig sind demnach:

- das Aufbrechen traditioneller Ausbildungswege und Berufsbilder sowie die Förderung ausbildungsadäquater Beschäftigung nach Ausbildungsabschluss,
- eine Berücksichtigung der Höherqualifizierung von Frauen auch innerhalb der Betriebe, etwa durch einen besseren Zugang zu Leitungsfunktionen,
- eine finanzielle Neubewertung von Erwerbsarbeit, zumindest in Bereichen, in denen die öffentliche Hand Arbeitgeberin ist, zur Verbesserung der ökonomischen Lage von Frauen,
- Maßnahmen zur stärkeren Beteiligung von Vätern an der Sorgearbeit, etwa durch eine Ausweitung der nicht übertragbaren Bezugszeiten des Kinderbetreuungsgeldes für Väter nach dem Prinzip „use it or lose it",
- der Ausbau qualitativ hochwertiger und leistbarer Kinderbetreuung in Wohnortnähe, vor allem für Kinder unter drei Jahren und im Pflichtschulalter,
- Maßnahmen gegen einen vollständigen Rückzug von Frauen aus dem Erwerbsleben aufgrund von Betreuungspflichten, etwa durch Bewusstseinsbildung,
- eine Verbesserung öffentlicher Verkehrsanbindungen und Fahrpläne unter Berücksichtigung der Arbeitszeiten, um die räumliche Mobilität zu erhöhen, sowie
- die Erprobung neuer Arbeitszeitmodelle in männerdominierten Beschäftigungsbereichen, etwa die Integration von Teilzeitarbeit in Schichtmodelle.

Internationale Befunde zeigen, dass familienpolitische Leistungen allein die Geschlechterunterschiede am Arbeitsmarkt kaum verringern (Kleven et al., 2024). Wirksame Gleichstellungspolitik erfordert daher ein Zusammenspiel von Maßnahmen, die neben der Infrastruktur auch Rollenbilder, betriebliche Strukturen und die Aufteilung der Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern adressieren.

8 Literatur

Achouche, N., & Stier, H. (2026). The Price of Motherhood Among Second-Generation Immigrants in France. *Social Indicators Research*, *184*(3), 47. https://doi.org/10.1007/s11205-026-03938-1

Agostinelli, F., & Sorrenti, G. (2021). *Money vs. Time: Family Income, Maternal Labor Supply, and Child Development* (SSRN Scholarly Paper Nr. 3102271). Social Science Research Network. https://doi.org/10.2139/ssrn.3102271

Angel, S., Bittschi, B., Horvath, T., Kogler, M., & Mahringer, H. (2023). *Aktivierbare Arbeitsmarktpotenziale und „Stille Reserven" in Österreich*. WIFO. https://www.wifo.ac.at/publication/pid/37689346

Auer, E., & Mlakic, V. (2025). *Erste Effekte der Anhebung des Regelpensionsalters von Frauen* [AMS Spezialthema zum Arbeitsmarkt]. AMS Österreich.

Beneria, L., & Permanyer, I. (2010). The Measurement of Socio-economic Gender Inequality Revisted. *Development and Change*, *41*(3), 375–399.

Berghammer, C., & Riederer, B. (2018). The Part-Time Revolution: Changes in the Parenthood Effect on Women's Employment in Austria. *Vienna Institute of Demography Working Papers*, (4). https://doi.org/10.1553/0x003ccd40

Bericat, E. (2012). The European Gender Equality Index: Conceptual and Analytical Issues. *Social Indicators Research*, *108*, 1–28.

Bittschi, B., Eppel, R., Famira-Mühlberger, U., Mahringer, H., & Zulehner, C. (2023). *Evaluierung der Bildungskarenz und der Bildungsteilzeit*. WIFO. https://www.wifo.ac.at/publication/pid/38061318

Blien, U., Koller, M., & Schiebel, W. (1991). *Indikatoren zur Neuabgrenzung der Förderregionen* (Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 24.Jg./1991). IAB.

BMASGPK. (2026a). *Älterenbeschäftigungsmonitoring 2025*.

BMASGPK. (2026b). *Älterenbeschäftigungsmonitoring 2026. 2. Quartal*.

Bock-Schappelwein, J. (2010). Qualifikationen der Zukunft – Herausforderungen für einen Arbeitsmarkt im Wandel. In *Berufsbildungsforschung. Alte und neue Fragen eines Forschungsfeldes* (S. 28–37). transcript. https://www.wifo.ac.at/publication/pid/4127146

Bock-Schappelwein, J., Egger, A., Kranner, F., & Schmied, G. (2022). *Integration von Frauen auf dem niederösterreichischen Arbeitsmarkt*. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung. https://www.wifo.ac.at/publication/pid/23426161

Bock-Schappelwein, J., Egger, A., & Mayer, W. (2024). *Ausschöpfung des Arbeitskräftepotenzials. Strategien europäischer Länder* (WIFO-Gutachtenserie).

Bock-Schappelwein, J., Egger-Subotitsch, A., Bartok, L., & Schneeweiß, S. (2014). Formale Überqualifikation von Arbeitskräften und ihre Einflussfaktoren. In Statistik Austria (Hrsg.), *Schlüsselkompetenzen von Erwachsenen. Vertiefende Analysen der PIAAC-Erhebung 2011/12* (S. 340–353). Statistik Austria.

Bock-Schappelwein, J., Famira-Mühlberger, U., Horvath, T., & Huemer, U. (2017). *Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses in Österreich – Aktualisierung 2017*. Arbeitsmarktservice (AMS). https://www.wifo.ac.at/publication/pid/4134645

Bock-Schappelwein, J., Famira-Mühlberger, U., Horvath, T., & Huemer, U. (2020). *Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Eine Analyse des Geschlechterverhältnis in Österreich – Aktualisierung 2020*. Arbeitsmarktservice (AMS). https://www.wifo.ac.at/publication/pid/4154213

Bock-Schappelwein, J., Famira-Mühlberger, U., Horvath, T., & Huemer, U. (2023). *Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses in Österreich – Aktualisierung 2023*. WIFO. https://www.wifo.ac.at/publication/pid/51550581

Bock-Schappelwein, J., Famira-Mühlberger, U., Horvath, T., Huemer, U., & Schappelwein, E. (2015). *Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses in Österreich*. WIFO. https://www.wifo.ac.at/publication/pid/4108739

Bock-Schappelwein, J., Famira-Mühlberger, U., Horvath, T., Huemer, U., & Schappelwein, E. (2016). Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses auf dem Arbeitsmarkt in Österreich. *WIFO-Monatsberichte*, *89*(2), 107–118.

Bock-Schappelwein, J., Famira-Mühlberger, U., & Huemer, U. (2020). Bildungskarenz und Bildungsteilzeit in Österreich. In Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.), *Starker Zusammenhalt, Globale Lieferketten – Globale Verantwortung, Neue Arbeitswelt – Menschliche Arbeitswelt* (S. 338–341).

Bögenhold, D., & Klinglmair, A. (2015). *Micro-Entrepreneurship: Tendenzen der Präkarisierung auf dem Arbeitsmarkt? Empirische Ergebnisse für Kärnten* (2, S. 1–23). IFS Discussion Papers.

Böheim, R., Fink, M., & Zulehner, C. (2026). Lohnunterschiede von Frauen und Männern in Österreich von 2011 bis 2024. *WIFO Research Briefs*, (1). https://www.wifo.ac.at/publication/pid/67391288

Büchel, F., & Battu, H. (2003). The Theory of Differential Overqualification: Does it Work? *Scottish Journal of Political Economy*, *50*(1), 1–16. https://doi.org/10.1111/1467-9485.00251

Busch, A. (2013). *Der Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation auf den „Gender Pay Gap"*. *65*(2), 301–338. https://doi.org/10.1007/s11577-013-0201-1

Cuberes, D., & Teignier, M. (2016). Aggregate Effects of Gender Gaps in the Labor Market: A Quantitative Estimate. *Journal of Human Capital*, *10*(1), 1–32. https://doi.org/10.1086/683847

Duncan, O. D. (1961). A Socioeconomic Index for All Occupations. In A. J. Reiss (Hrsg.), *Occupation and Social Status* (S. 109–138). The Free Press of Glencoe.

Egger-Subotitsch, A. (2017). Dequalifizierung durch Qualifizierung? Ausbildungen unter dem Ausbildungsniveau und Auswirkungen auf die Berufskarriere. Zentrale Ergebnisse einer Studie im Auftrag des AMS Steiermark. *AMS info*, (451). https://ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS%20info%20451%20Egger-Subotitsch%20Dequalifizierung.pdf

EIGE. (2013). *Gender Equality Index Report*.

Eppel, R., Horvath, T., & Mahringer, H. (2014). *Eine Typologie Arbeitsloser nach Dauer und Häufigkeit ihrer Arbeitslosigkeit 2010/2013*. WIFO. https://www.wifo.ac.at/publication/pid/4108802

Eurostat. (2023, Februar 17). *LFS Main Indicators (lfsi)*. https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/lfsi_esms.htm

Flecker, J., & Neuhauser, J. (2023). Qualität der Beschäftigung und prekäre Arbeit in Österreich. In A. Buxbaum, U. Filipič, N. Soukup, & N. Wagner (Hrsg.), *Soziale Lage und Sozialpolitik in Österreich 2023: Entwicklungen und Perspektiven* (S. 55–68). ÖGB-Verlag.

Fuchs, M., Jost, R., & Weyh, A. (2024). Räumliche Mobilität der Beschäftigten in Deutschland: Frauen pendeln kürzer als Männer. *IAB-Kurzbericht*, (4).

Geisberger, T., & Glaser, T. (2025). Gender Pay Gap. Welche Faktoren beeinflussen den Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern? *STATjournal*, (3), 59–70.

Horvath, T., Mahringer, H., & Spielauer, M. (2024). *Die Entwicklung des Arbeitskräfteangebotes in Österreich bis 2040*. WIFO. https://www.wifo.ac.at/publication/pid/51695515

Hudelist, S., & Bröthaler, H. (2026). *Frauen.Management.Report.2026*. Verlag Arbeiterkammer Wien.

Huemer, U., Bock-Schappelwein, J., Famira-Mühlberger, U., Lutz, H., & Mayrhuber, C. (2017). *Österreich 2025 – Arbeitszeitverteilung in Österreich. Analyse und Optionen aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer*. WIFO. https://www.wifo.ac.at/publication/pid/4120726

Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Steinhauer, A., & Zweimüller, J. (2019). Child Penalties Across Countries: Evidence and Explanations. *AEA Papers and Proceedings*, *109*, 122–126. https://doi.org/10.1257/pandp.20191078

Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Steinhauer, A., & Zweimüller, J. (2024). Do Family Policies Reduce Gender Inequality? Evidence from 60 Years of Policy Experimentation. *American Economic Journal: Economic Policy*, *16*(2), 110–149. https://doi.org/10.1257/pol.20210346

KMU Forschung. (2024). *Ein-Personen-Unternehmen (EPU) in Österreich 2023/24*.

Lassnigg, L., Bock-Schappelwein, J., & Stöger, E. (2018). Berufsbildung in Österreich. Strukturanalysen, Formalqualifikationen und Grundkompetenzen. In *Baustellen in der österreichischen Bildungslandschaft. Zum 80. Geburtstag von Peter Posch*. Waxmann. https://www.wifo.ac.at/publication/pid/4135682

Leitner, A., Hartl, J., & Wroblewski, A. (2014). *Beruf—Baby Bildung. AK Befragung von Wiener Eltern in Karenz zu Weiterbildung und Wiedereinstieg* (Projektbericht). https://wien.arbeiterkammer.at/service/studien/Bildung/Weiterbildung_fuer_den_Wiedereinstieg.html

Lutz, H. (2000). Frauen im Spannungsfeld zwischen Mutterschaft und Erwerbstätigkeit. *WIFO-Monatsberichte*, *73*(5), 341–350.

Mader, K. (2023). Ungleiche Verteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern. In A. Buxbaum, U. Filipič, S. Pirklbauer, N. Soukup, & N. Wagner (Hrsg.), *Soziale Lage und Sozialpolitik in Österreich 2023: Entwicklungen und Perspektiven* (S. 91–103). ÖGB-Verlag.

Maurer, M. (2014). *Gleichstellung am österreichischen Arbeitsmarkt*. AMS Österreich.

Mayrhuber, C. (2017). *Erwerbsunterbrechungen, Teilzeitarbeit und ihre Bedeutung für das Frauen-Lebenseinkommen*. WIFO. https://www.wifo.ac.at/publication/pid/4136140

Mayrhuber, C. (2026). *Effekte von Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitarbeit auf die Pensionshöhe von Frauen*. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung. https://www.wifo.ac.at/publication/pid/70335258

Permanyer, I. (2008). The measurement of multidimsional gender inequality: Continuing the debate. *Social Indicators Research*, *95*, 181–198.

Quintini, G. (2011). Over-Qualified or Under-Skilled: A review of Existing Literature, OECD Social. *Employment and Migration Working Papers*, (121).

Rechnungshof. (2023). *Bildungskarenz*. Rechnungshof Österreich. https://www.rechnungshof.gv.at/rh/home/home/2023_11_Bildungskarenz.pdf

Schönherr, D. (2023). *Von der Arbeitswelt entmutigt. Arbeitslose Frauen in der „Stillen Reserve"*. Sora.

Schrenker, A., & Zucco, A. (2020). Gender Pay Gap steigt ab dem Alter von 30 Jahren stark an. *DIW Wochenbericht*, (10), 137–145.

Schulz, W., & Zoch, G. (2025). *The Job Task Penalty for Motherhood*. (88), 697–708. https://doi.org/https://doi.org/10.1111/jomf.70046

Siegert, C. (2022). *Erwerbsarmut in Österreich aus Geschlechterperspektive*. *47*(4), 511–535.

Anhang 1: Indexwert, *WDI* und *MDI* nach Themenfeldern und Teilbereichen

Themenfeld Arbeit

	Ausmaß der Beschäftigungs-integration			Arbeitszeit			Berufliche Position			Arbeitslosigkeit			Themenfeld Arbeit		
	Ge-samt index	*WDI*	*MDI*	Ge-samt index	*WDI*	*MDI*	Ge-samt index	*WDI*	*MDI*	Ge-samt index	*WDI*	*MDI*	Ge-samt index	*WDI*	*MDI*
	Frauenwert in % des Männerwertes														
Burgenland	92	92	.	69	69	.	68	68	.	100	90	106	81	79	106
Kärnten	91	91	.	69	69	.	70	70	.	104	91	111	82	79	111
Niederösterreich	92	92	.	68	68	.	71	71	.	98	92	101	81	80	101
Oberösterreich	91	91	.	62	62	.	74	74	.	101	94	105	80	79	105
Salzburg	93	93	.	66	66	.	78	78	.	103	94	108	84	82	108
Steiermark	92	92	.	67	67	.	70	70	.	104	95	108	82	80	108
Tirol	91	91	.	63	63	.	75	75	.	100	95	112	81	80	100
Vorarlberg	88	88	.	60	60	.	69	69	.	104	100	104	79	72	104
Wien	90	90	.	83	83	.	84	84	.	108	100	108	91	86	108
Österreich	91	91	.	69	69	.	74	74	.	103	95	107	83	82	107
"Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" 2023															
	Frauenwert in % des Männerwertes %														
Burgenland	89	89	.	66	66	.	66	66	.	96	85	103	78	76	103
Kärnten	89	89	.	66	66	.	69	69	.	97	86	104	79	77	104
Niederösterreich	90	90	.	67	67	.	72	72	.	97	94	101	80	80	101
Oberösterreich	89	89	.	59	59	.	75	75	.	99	94	102	79	78	102
Salzburg	93	93	.	63	63	.	69	69	.	102	96	115	80	79	115
Steiermark	90	90	.	65	65	.	66	66	.	101	93	105	79	77	105
Tirol	89	89	.	62	62	.	75	75	.	95	91	105	79	78	100
Vorarlberg	86	86	.	58	58	.	72	72	.	100	98	103	77	77	103
Wien	89	89	.	81	81	.	86	86	.	105	93	111	90	87	111
Österreich	90	90	.	67	67	.	74	74	.	101	92	105	82	80	105

Q: WIFO. – *WDI*: Women Disadvantage Index. *MDI*: Men Disadvantage Index.

Themenfeld Einkommen

	Einkommen			Einkommen beim Berufseinstieg			Niedriglohnbeschäftigung			Themenfeld Einkommen		
	Gesamt index	*WDI*	*MDI*	Gesamt index	*WDI*	*MDI*	Gesamt index	*WDI*	*MDI*	Gesamt index	*WDI*	*MDI*
	Frauenwert in % des Männerwertes											
Burgenland	76	76	.	91	91	.	72	72	.	**79**	**79**	.
Kärnten	76	76	.	90	90	.	71	71	.	**78**	**78**	.
Niederösterreich	76	76	.	91	91	.	71	71	.	**79**	**79**	.
Oberösterreich	72	72	.	91	91	.	68	68	.	**76**	**76**	.
Salzburg	77	77	.	93	93	.	73	73	.	**81**	**81**	.
Steiermark	75	75	.	91	91	.	70	70	.	**78**	**78**	.
Tirol	73	73	.	91	91	.	71	71	.	**78**	**78**	.
Vorarlberg	71	71	.	90	90	.	69	69	.	**76**	**76**	.
Wien	85	85	.	94	94	.	89	89	.	**89**	**89**	.
Österreich	75	75	.	91	91	.	73	73	.	**79**	**79**	.
"Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" 2023												
	Frauenwert in % des Männerwertes											
Burgenland	75	75	.	85	85	.	71	71	.	**77**	**77**	.
Kärnten	75	75	.	84	84	.	66	66	.	**75**	**75**	.
Niederösterreich	75	75	.	87	87	.	68	68	.	**76**	**76**	.
Oberösterreich	71	71	.	85	85	.	66	66	.	**73**	**73**	.
Salzburg	74	74	.	86	86	.	69	69	.	**76**	**76**	.
Steiermark	74	74	.	87	87	.	67	67	.	**75**	**75**	.
Tirol	71	71	.	87	87	.	67	67	.	**75**	**75**	.
Vorarlberg	69	69	.	86	86	.	64	64	.	**72**	**72**	.
Wien	85	85	.	91	91	.	88	88	.	**88**	**88**	.
Österreich	73	73	.	87	87	.	70	70	.	**77**	**77**	.

Q: WIFO. – *WDI*: Women Disadvantage Index. *MDI*: Men Disadvantage Index.

Themenfeld Bildung

	Ausbildungsstruktur der Bevölkerung			Weiterbildung			(Aus-)Bildung und Beschäftigung			Themenfeld Bildung		
	Gesamt index	*WDI*	*MDI*	Gesamt index	*WDI*	*MDI*	Gesamt index	*WDI*	*MDI*	Gesamt index	*WDI*	*MDI*
	Frauenwert in % des Männerwertes											
Burgenland	121	90	141	234	.	234	104	100	104	**143**	**90**	**151**
Kärnten	123	96	140	282	.	282	102	100	102	**153**	**96**	**159**
Niederösterreich	121	94	138	234	.	234	105	100	111	**144**	**97**	**153**
Oberösterreich	121	94	137	214	.	214	104	99	108	**139**	**96**	**147**
Salzburg	119	97	132	234	.	234	103	99	106	**142**	**98**	**148**
Steiermark	117	94	130	231	.	231	104	100	108	**141**	**97**	**148**
Tirol	121	96	135	165	.	165	106	99	112	**128**	**98**	**136**
Vorarlberg	118	96	130	172	.	172	103	97	109	**128**	**97**	**135**
Wien	113		121	166	.	166	102	100	105	**124**	**100**	**128**
Österreich	118	96	132	204	.	204	104	99	108	**136**	**97**	**143**
"Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" 2023												
	Frauenwert in % des Männerwertes											
Burgenland	121	90	141	234	.	234	104	.	104	**143**	**90**	**151**
Kärnten	123	96	140	282	.	282	102	.	102	**153**	**96**	**159**
Niederösterreich	121	94	138	234	.	234	105	100	111	**144**	**97**	**153**
Oberösterreich	121	94	137	214	.	214	104	99	108	**139**	**96**	**147**
Salzburg	119	97	132	234	.	234	103	99	106	**142**	**98**	**148**
Steiermark	117	94	130	231	.	231	104	100	108	**141**	**97**	**148**
Tirol	121	96	135	165	.	165	106	99	112	**128**	**98**	**136**
Vorarlberg	118	96	130	172	.	172	103	97	109	**128**	**97**	**135**
Wien	113	100	121	166	.	166	102	100	105	**124**	**100**	**128**
Österreich	118	96	132	204	.	204	104	99	108	**136**	**97**	**143**

Q: WIFO. – *WDI*: Women Disadvantage Index. *MDI*: Men Disadvantage Index.

Themenfeld Familie

	Karenz			Einkommen vor/nach Karenz			Arbeit und Familie			Themenfeld Familie		
	Gesamt index	*WDI*	*MDI*	Gesamt index	*WDI*	*MDI*	Gesamt index	*WDI*	*MDI*	**Gesamt index**	*WDI*	*MDI*
	Frauenwert in % des Männerwertes											
Burgenland	12	12	.	80	80	.	60	60	.	**38**	**38**	.
Kärnten	13	13	.	86	86	.	60	60	.	**40**	**40**	.
Niederösterreich	13	13	.	87	87	.	61	61	.	**41**	**41**	.
Oberösterreich	13	13	.	84	84	.	51	51	.	**38**	**38**	.
Salzburg	13	13	.	84	84	.	54	54	.	**39**	**39**	.
Steiermark	14	14	.	88	88	.	54	54	.	**41**	**41**	.
Tirol	12	12	.	81	81	.	53	53	.	**37**	**37**	.
Vorarlberg	12	12	.	80	80	.	46	46	.	**36**	**36**	.
Wien	16	16	.	91	91	.	65	65	.	**45**	**45**	.
Österreich	14	14	.	86	86	.	58	58	.	**41**	**41**	.
"Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt" 2023												
	Frauenwert in % des Männerwertes											
Burgenland	11	11	.	79	79	.	62	62	.	**38**	**38**	.
Kärnten	12	12	.	83	83	.	60	60	.	**40**	**40**	.
Niederösterreich	12	12	.	82	82	.	57	57	.	**39**	**39**	.
Oberösterreich	12	12	.	81	81	.	52	52	.	**37**	**37**	.
Salzburg	12	12	.	80	80	.	54	54	.	**37**	**37**	.
Steiermark	13	13	.	81	81	.	58	58	.	**39**	**39**	.
Tirol	12	12	.	77	77	.	53	53	.	**36**	**36**	.
Vorarlberg	11	11	.	78	78	.	51	51	.	**36**	**36**	.
Wien	16	16	.	86	86	.	64	64	.	**45**	**45**	.
Österreich	13	13	.	82	82	.	58	58	.	**39**	**39**	.

Q: WIFO. – *WDI*: Women Disadvantage Index. *MDI*: Men Disadvantage Index.

Anhang 2: Bruttojahresmedianeinkommen der unselbständig Erwerbstätigen nach Branchen, Bundesland und Geschlecht

Übersicht 14: Bruttojahresmedianeinkommen der unselbständig Erwerbstätigen nach Branchen, Bundesland und Geschlecht, 2023

Jahresmedianeinkommen (brutto): 50% verdienen weniger als…Euro brutto pro Jahr

	Burgenland		Kärnten		Nieder-österreich		Oberösterreich		Salzburg		Steiermark		Tirol		Vorarlberg		Wien	
Wirtschaftsklasse	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
A Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	11.203	9.805	13.569	18.847	6.470	9.829	7.718	13.680	15.355	23.966	5.391	5.135	11.603	15.662	9.554	19.444	9.724	13.735
B Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	25.458	44.860	46.801	51.120	43.149	49.359	40.566	50.816	37.343	51.573	34.002	49.311	33.539	50.339	36.480	51.942	87.405	120.329
C Herstellung von Waren	33.052	48.650	35.134	49.635	34.333	51.685	33.709	53.705	31.794	49.021	34.996	53.712	34.757	51.408	34.472	55.768	36.434	49.876
D Energieversorgung	51.047	78.186	45.883	70.601	51.309	78.474	45.803	80.240	49.192	68.968	39.001	64.639	40.443	67.644	39.578	74.225	56.442	75.560
E Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung	33.280	44.954	31.991	43.554	32.270	40.803	27.259	44.065	30.393	46.024	27.496	40.023	26.586	43.453	37.284	48.723	40.301	38.932
F Bau	28.464	43.616	28.309	43.736	30.596	42.342	29.354	43.236	27.475	43.748	27.882	42.339	26.994	43.625	29.435	46.776	28.091	36.160
G Handel; KFZ-Reparatur	25.838	41.246	24.602	38.883	26.411	41.230	24.428	42.561	26.245	42.877	24.473	39.801	23.741	40.118	23.275	42.924	25.241	33.646
H Verkehr und Lagerei	33.885	49.174	29.553	42.091	34.326	46.979	28.964	42.465	29.423	42.059	29.760	42.147	27.887	41.083	29.068	40.661	36.177	35.271
I Beherbergung und Gastronomie	15.628	21.779	14.191	19.202	12.720	17.250	14.174	18.440	15.867	20.262	14.433	17.861	16.144	20.734	15.280	19.585	12.422	16.708
J Information und Kommunikation	38.534	64.794	33.378	56.875	42.642	68.643	37.257	61.760	38.779	59.332	34.233	55.744	33.611	57.081	29.400	56.664	43.578	59.064
K Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	43.797	70.600	41.641	68.325	46.375	77.270	40.566	75.125	39.862	68.000	40.875	69.940	38.506	71.252	38.180	77.334	55.139	72.905
L Grundstücks- und Wohnungswesen	29.763	45.167	23.575	37.083	30.829	41.731	27.921	46.538	25.977	48.247	23.796	36.125	22.993	45.171	22.709	50.272	33.245	35.886
M Erbringung v. freiberufl., wissenschaftl. und techn. DL	31.889	51.028	29.057	48.029	33.070	51.800	31.747	54.726	32.275	50.215	30.288	49.620	28.544	46.929	30.198	53.411	34.367	45.388
N Erbringung v. sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	22.653	32.240	20.447	30.145	22.467	31.678	20.486	31.953	20.931	28.656	19.949	28.988	18.648	27.807	16.933	24.397	19.455	24.889
O Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	43.312	57.560	47.603	56.266	42.064	56.229	38.555	56.090	40.789	56.423	41.685	54.092	36.628	55.738	37.982	63.189	46.597	54.723
P Erziehung und Unterricht	32.816	39.719	25.027	24.654	30.594	40.327	24.244	32.389	16.849	7.100	28.363	39.907	23.610	28.613	20.014	23.207	29.566	35.756
Q Gesundheits- und Sozialwesen	32.217	43.407	33.251	44.276	28.157	36.221	28.427	41.100	28.279	39.160	27.777	35.147	29.646	45.119	27.096	39.698	30.631	31.811
R Kunst, Unterhaltung, Erholung	17.904	29.901	13.177	23.800	17.942	30.397	15.349	30.830	16.281	31.068	14.682	23.047	13.427	22.946	13.842	27.499	19.293	26.360
S Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	24.459	44.186	22.455	37.351	23.847	41.225	22.687	38.909	23.739	38.898	22.425	34.376	22.222	37.633	21.942	40.600	24.225	30.387

Q: Statistik Austria, Lohnsteuer- und DVSV-Daten. Ohne Lehrlinge.

Anhang 3: Beschreibung der verwendeten Indikatoren

Teilbereich	Variable	Beschreibung	Daten-quelle(n)	Jahre
Themenfeld Arbeit				
Ausmaß der Beschäftigungs-integration	Erwerbsquoten (15-64 Jahre)	Die Erwerbsquote gibt den Anteil der Erwerbspersonen, d. h. der Erwerbstätigen und Arbeitslosen, an der Bevölkerung (in Privathaushalten) selben Alters, ohne Präsenz- und Zivildiener, an. Die Erwerbsquote wird für die 15- bis 64-Jährigen berechnet. Die statistische Erfassung erfolgt durch die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria. Nach dem ILO-Konzept gelten Personen dann als erwerbstätig, wenn sie in der Referenzwoche mindestens eine Stunde gearbeitet haben. Waren sie vorübergehend aufgrund von Urlaub, Krankheit etc. vom Arbeitsplatz abwesend, gelten sie ebenfalls als erwerbstätig. Personen in Elternkarenz mit aufrechtem Dienstverhältnis, deren Karenzierung nicht länger als 22 Monate dauert, sowie Lehrlinge zählen ebenfalls zu den Erwerbstätigen, nicht hingegen Präsenz- und Zivildiener. Zu den Arbeitslosen (auch Erwerbslose) zählen alle Personen, die in der Referenzwoche ohne Arbeit waren, innerhalb von zwei Wochen für eine Arbeitsaufnahme zur Verfügung standen und in den letzten vier Wochen aktiv nach Arbeit gesucht haben. Hinzugerechnet werden auch jene Personen, die bereits eine Arbeit gefunden haben, sie aber erst zu einem späteren Zeitpunkt antreten (innerhalb von drei Monaten). Ab 2021 traten im Wesentlichen folgende definitorische Änderungen in Kraft: Erwerbstätige mit einer Abwesenheit vom Arbeitsplatz von mehr als drei Monaten zählen als Nichterwerbstätige. Bis 2020 wurden diese Personen im Falle einer Entgeltfortzahlung von mindestens 50% zu den Erwerbstätigen gezählt. Als Erwerbstätige in Elternkarenz werden nur jene Personen erfasst, die Kinderbetreuungsgeld beziehen und über ein aufrechtes Dienstverhältnis (Rückkehrrecht) verfügen. Personen, die in der Referenzwoche zwar ohne Beschäftigung, aber innerhalb von zwei Wochen verfügbar waren und in den nächsten drei Monaten mit einer Einstellzusage auf ihren früheren Arbeitsplatz zurückkehren konnten (insbesondere Saisonarbeitskräfte), gelten seit 2021 ebenfalls als arbeitslos (davor galten sie als nichterwerbstätig). Durch die Einbeziehung dieses Personenkreises erhöht sich die Zahl der Arbeitslosen im Vergleich zu den Erhebungen vor 2021. Da die genannten Änderungen Frauen und Männer gleichermaßen betreffen, beeinträchtigten sie nicht die Aussagekraft des Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt, der nur auf die Geschlechterrelation abstellt.	Statistik Austria: Mikrozensus	2013 2016 2019 2022 2025
Ausmaß der Beschäftigungs-integration	Beschäftigungsquoten (15-64 Jahre)	Die Beschäftigungsquote ist der Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung (in Privathaushalten) selben Alters. Die statistische Erfassung erfolgt durch die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria. Zum ILO-Konzept und den geltenden Abgrenzungen siehe oben ("Erwerbsquoten").	Statistik Austria: Mikrozensus	2013 2016 2019 2022 2025
Arbeitszeit	Beschäftigungsquoten der (unselbständig Beschäftigten) in Vollzeitäquivalenten	Für die Berechnung der vorliegenden Beschäftigungsquote der Unselbständigen in Vollzeitäquivalenten wird das tatsächlich geleistete Arbeitsvolumen (in der Referenzwoche, in Haupt- und Zweittätigkeit) aller erfassten unselbständig Beschäftigten (15-64 Jahre, ohne Personen in Elternkarenz mit aufrechtem Dienstverhältnis) aufsummiert und durch die durchschnittlich tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten (Vollzeit gemäß Selbstzuordnung) dividiert. Die so ermittelte Zahl der unselbständig Beschäftigten in Vollzeitäquivalenten wird durch die Gesamtbevölkerung im Alter von 15-64 Jahren (exklusive Präsenzdiener) dividiert, um die Beschäftigungsquote der Unselbständigen in Vollzeitäquivalenten zu erhalten.	Statistik Austria: Mikrozensus	2013 2016 2019 2022 2025

Teilbereich	Variable	Beschreibung	Daten-quelle(n)	Jahre
		Die Daten entstammen der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria. Zum ILO-Konzept und den geltenden Abgrenzungen siehe oben ("Erwerbsquoten").		
Arbeitszeit	Beschäftigungsanteil (der unselbständig Beschäftigten) im untersten Arbeitszeitquartil	Gemessen wird der Anteil der unselbständig Beschäftigten im untersten Arbeitszeitquartil an allen unselbständig Beschäftigten. Das erste Quartil entspricht jenem Stundenwert, unter dem die Arbeitszeit von jenen 25% der unselbständig Beschäftigten mit der geringsten wöchentlichen Arbeitszeit liegt. Die Daten entstammen der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria. Zum ILO-Konzept und den geltenden Abgrenzungen siehe oben ("Erwerbsquoten"). Der Grenzwert für das unterste Arbeitszeitquartil liegt bei 23,5 Stunden (Auswertung 2023).	Statistik Austria: Mikrozensus	2013 2016 2019 2022 2025
Arbeitszeit	Anteil der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten	Ausgangsbasis sind die laut Lohnsteuerstatistik ausgewiesenen unselbständig Beschäftigten. Unselbstständig Beschäftigte werden nach ihrem Beschäftigungsausmaß gegliedert dargestellt. Dabei wird zwischen Voll- und Teilzeit unterschieden. Grundlage dafür ist die Selbsteinschätzung der befragten Personen im Mikrozensus. Die Information über die Wochenarbeitszeit stammt ebenfalls aus dem Mikrozensus. Ganzjährig erwerbstätig sind alle unselbstständig Erwerbstätigen, die laut Lohnsteuerdaten an mindestens 360 Tagen im Jahr gemeldet waren. Gemessen wird der Anteil der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten an allen unselbständig Beschäftigten laut Lohnsteuerstatistik.	Statistik Austria: Lohnsteuer- und Dach-verband der Sozialver-sicherungs-träger	2012 2015 2018 2021 2023
Arbeitszeit	Geringfügige Beschäftigung	Die statistische Erfassung der Beschäftigtendaten erfolgt durch den Dachverband der Sozialversicherungsträger. Gezählt werden Beschäftigungsverhältnisse und nicht beschäftigte Personen. Ein Beschäftigungsverhältnis ist geringfügig, wenn die im § 5 ASVG angeführten, täglichen oder monatlichen Grenzbeträge (2022: € 485,85) nicht überschritten werden. Geringfügig Beschäftigte sind unfallversichert (Option bzgl. Pensions- und Krankenversicherung) und haben Anspruch auf ein 13 und 14 Gehalt sowie Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Gemessen wird der Anteil der geringfügig Beschäftigten (inkl. geringfügig freier Dienstverträge) an der Summe aus unselbständiger Beschäftigung und geringfügiger (inkl. geringfügig freier) Beschäftigung.	Dach-verband der Sozialver-sicherungs-träger	2013 2016 2019 2022 2025
Berufliche Position	Unselbständig Beschäftigte mit Leitungsfunktion	Die Daten entstammen der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria. Zum ILO-Konzept und den geltenden Abgrenzungen siehe oben ("Erwerbsquoten"). Erfasst werden Personen, die in der Befragung angaben, dass sie eine Leitungsfunktion innehaben. Ausgewiesen wird der Anteil der unselbständig Beschäftigten mit Leitungsfunktion, gemessen an allen unselbständig Beschäftigten.	Statistik Austria: Mikrozensus	2013 2016 2019 2022 2025

<table>
<tr><th>Teilbereich</th><th>Variable</th><th>Beschreibung</th><th>Daten-quelle(n)</th><th>Jahre</th></tr>
<tr><td>Berufliche Position</td><td>Ausbildungsadäquate Beschäftigung</td><td>Die Daten entstammen der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria. Zum ILO-Konzept und den geltenden Abgrenzungen siehe oben ("Erwerbsquoten").

Die Berufe, die entsprechend der internationalen Standardklassifikation der Berufe (ISCO-08) klassifiziert sind, können zu 10 Berufshauptgruppen zusammengefasst werden. Mit Ausnahme der Berufshauptgruppen 0 (Angehörige der regulären Streitkräfte) und 1 (Führungskräfte) kann jede Berufshauptgruppe einem spezifischen Skill-level zuordnet werden. Alle Arbeitskräfte, deren Bildungsabschluss, mit dem zur Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit notwendigen Bildungsniveau übereinstimmt, werden als ausbildungsadäquat beschäftigt eingestuft (ausbildungsadäquate Beschäftigung, gekennzeichnet durch 0 in der nachstehenden Tabelle; siehe Bock-Schappelwein et al., 2014).

<table>
<tr><th></th><th colspan="4">Höchster Ausbildungsabschluss</th></tr>
<tr><th>Berufshauptgruppe (BHG)</th><th>Höchstens Pflichtschule</th><th>Lehre, Fachschule</th><th>AHS, BHS, Kolleg</th><th>Uni, FH</th></tr>
<tr><td>BHG 2: Akademische Berufe</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>0</td></tr>
<tr><td>BHG 3: TechnikerInnen und gleichrangige nicht-technische Berufe</td><td>2</td><td>2</td><td>0</td><td>1</td></tr>
<tr><td>BHG 4: Bürokräfte und verwandte Berufe</td><td>2</td><td>0</td><td>1</td><td>1</td></tr>
<tr><td>BHG 5: Dienstleistungsberufe und VerkäuferInnen</td><td>2</td><td>0</td><td>1</td><td>1</td></tr>
<tr><td>BHG 6: Fachkräfte in der L&F und Fischerei</td><td>2</td><td>0</td><td>1</td><td>1</td></tr>
<tr><td>BHG 7: Handwerks- und verwandte Berufe</td><td>2</td><td>0</td><td>1</td><td>1</td></tr>
<tr><td>BHG 8: BedienerInnen von Anlagen und Maschinen und Montageberufe</td><td>2</td><td>0</td><td>1</td><td>1</td></tr>
<tr><td>BHG 9: Hilfsarbeitskräfte</td><td>0</td><td>1</td><td>1</td><td>1</td></tr>
</table>
</td><td>Statistik Austria: Mikrozensus</td><td>2013
2016
2019
2022
2025</td></tr>
<tr><td>Arbeitslosigkeit</td><td>Arbeitslosenquoten</td><td>Als arbeitslos werden all jene Personen gezählt, die bei den regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice zum Zwecke der Arbeitsvermittlung registriert sind und nicht in Beschäftigung oder Ausbildung (Schulung) stehen. Die statistische Erfassung der Beschäftigtendaten erfolgt durch den Dachverband der Sozialversicherungsträger. Datengrundlage für die Beschäftigungsstatistiken sind die Datenbanken des Dachverbandes.
Bei der nationalen Berechnung der Arbeitslosenquote wird der Bestand arbeitsloser Personen (laut AMS) ins Verhältnis zum Arbeitskräftepotential (d. h. den Arbeitslosen plus den unselbständig Beschäftigten laut Dachverband) gesetzt.</td><td>AMS, Dach-verband der Sozialver-sicherungs-träger</td><td>2013
2016
2019
2022
2025</td></tr>
<tr><td>Arbeitslosigkeit</td><td>Typologie von Arbeitslosen: Konzentration, Verfestigung von Arbeitslosigkeit</td><td>Als arbeitslos werden all jene Personen gezählt, die bei den regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice zum Zwecke der Arbeitsvermittlung registriert sind und nicht in Beschäftigung oder Ausbildung (Schulung) stehen. Die Konzentration bzw. Verfestigung der Arbeitslosigkeit umfasst die Typen 5, 6, und 7 laut Typologie Arbeitsloser (Eppel – Horvath – Mahringer, 2014). Diese Personen waren in den 5 Jahren vor dem betrachteten Stichtag in Summe mehr als 365 Tage arbeitslos vorgemerkt, wobei zumindest eine Arbeitslosigkeitsepisode mindestens 183 Tage dauerte.</td><td>WIFO INDI-DV auf Basis AMS und Dach-verband der Sozialver-sicherungs-träger</td><td>2013
2016
2019
2022
2025</td></tr>
<tr><td>Arbeitslosigkeit</td><td>Ständig wiederkehrende Arbeitslosigkeit</td><td>Als arbeitslos werden all jene Personen gezählt, die bei den regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice zum Zwecke der Arbeitsvermittlung registriert sind und nicht in Beschäftigung oder Ausbildung (Schulung) stehen. Ständig wiederkehrende Arbeitslosigkeit liegt dann vor, wenn innerhalb der letzten fünf Jahre mindestens 5 Arbeitslosigkeitsepisoden von mindestens 28 Tagen Dauer bestanden.</td><td>WIFO INDI-DV auf Basis AMS und Dach-verband der Sozialver-sicherungs-träger</td><td>2013
2016
2019
2022
2025</td></tr>
<tr><td>Segregation</td><td>Unselbständig Beschäftigte nach Branchen</td><td>Die statistische Erfassung der Beschäftigtendaten erfolgt durch den Dachverband der Sozialversicherungsträger. Datengrundlage für die Beschäftigungsstatistiken sind die Datenbanken des Dachverbandes. Gezählt werden voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse und nicht beschäftigte Personen.
Erfasst werden alle aufrechten unselbständigen Beschäftigungsverhältnisse. Im Krankenstand befindliche Personen, deren Beschäftigungsverhältnis aufrecht ist, werden ebenso mitgezählt wie freie Dienstverträge.</td><td>Dach-verband der Sozialver-sicherungs-träger</td><td>2013
2016
2019
2022
2025</td></tr>
</table>

Teilbereich	Variable	Beschreibung	Daten-quelle(n)	Jahre
		Geringfügig Beschäftigte werden nicht erfasst. Kinderbetreuungsgeldbezieher:innen und Präsenz- bzw. Zivildienstleistende werden in der unselbständigen Beschäftigung nach Branchen ebenfalls nicht erfasst. Die Einteilung nach Branchen erfolgt auf Basis der ÖNACE-2008-Klassifikation. Es werden 21 verschiedene Abschnitte unterschieden (A bis U). Gemessen wird die geschlechtsspezifische Ungleichverteilung der Beschäftigung nach Branchenabschnitten. Je Branchenabschnitt wird die Differenz zwischen Frauen- und Männeranteil (Absolutbeträge) summiert, die Gesamtsumme halbiert und anschließend mit 100 multipliziert.		
Segregation	Unselbständig Beschäftigte nach Berufen	Gemessen wird die geschlechtsspezifische Ungleichverteilung der Beschäftigung nach Berufshauptgruppen (auf Basis der zehn Berufshauptgruppen laut ISCO-08). Je Berufshauptgruppe wird die Differenz zwischen Frauen- und Männeranteil (Absolutbeträge) summiert, die Gesamtsumme halbiert und anschließend mit 100 multipliziert. Die Daten entstammen der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria. Zum ILO-Konzept und den geltenden Abgrenzungen siehe oben ("Erwerbsquoten").	Statistik Austria: Mikrozensus	2013 2016 2019 2022 2025
Segregation	Selbständige Beschäftigung	Die Selbständigen basieren auf Auswertungen der Dachverbandsdaten. Für Versicherungsepisoden, die sich zeitlich überschneiden, wurde folgende Datenhierarchie eingeführt: Besteht neben der selbständigen eine unselbständige Beschäftigung (Vollversicherung), so wird diese Person ausschließlich als unselbständig beschäftigt gezählt. Gemessen wird die geschlechtsspezifische Aufteilung der selbständigen Beschäftigung, d. der Frauenanteil und der Männeranteil an allen Selbständigen. Die Daten zur selbständigen Beschäftigung sind aufgrund von Nacherfassungen und nachträglicher regionaler Zuordnung Revisionen unterworfen. Die Zahlen zu den in einem bestimmten Berichtsjahr selbständig Beschäftigten sind üblicherweise erst zwei Jahre im Nachhinein vollständig und endgültig erfasst.	Dach-verband der Sozialver-sicherungsträ ger	2013 2016 2019 2022 2025
Themenfeld Einkommen				
Einkommen	Bruttojahresmedian-einkommen der unselbständig Beschäftigten	Das Bruttojahreseinkommen der unselbstständig Beschäftigten ist die Summe aller Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit (einerseits Verdienste für unselbstständig Beschäftigte, andererseits Pensionen). Die Bruttoeinkommenswerte entsprechen der Kennzahl 210 der Lohnsteuerdaten und umfassen die Summe aller Bruttobezüge gemäß § 25 Einkommensteuergesetz (EStG). Der Median (mittlerer Wert) wird ermittelt, indem alle Einkommensbezieher:innen einer Gruppe nach der Höhe ihrer Einkommen geordnet werden. Der Median ist der Wert, unter bzw. über dem die Einkommen von jeweils der Hälfte der Einkommensbezieher:innen liegen.	Statistik Austria: Lohnsteuer- und Dach-verband der Sozialver-sicherungs-träger	2011 2015 2017 2021 2023
Einkommen	Durchschnittliche Bruttobezüge der ganzjährig vollzeitbeschäftigten ArbeitnehmerInnen (am Wohnortbezirk)	Das mittlere Bruttojahreseinkommen entspricht dem Median. Der Median (mittlerer Wert) wird ermittelt, indem alle Einkommensbezieher:innen einer Gruppe nach der Höhe ihrer Einkommen geordnet werden. Der Median ist der Wert, unter bzw. über dem die Einkommen von jeweils der Hälfte der Einkommensbezieher:innen liegen. Ganzjährig beschäftigt sind alle unselbstständig Erwerbstätigen, die laut Lohnsteuerdaten an mindestens 360 Tagen im Jahr gemeldet waren.	Statistik Austria: Lohnsteuer- und Dach-verband der Sozialver-sicherungs-träger	2011 2015 2017 2021 2023
Einkommen	Durchschnittliche Bruttobezüge der ganzjährig vollzeitbeschäftigten Arbeiter:innen und Angestellten	Das mittlere Bruttojahreseinkommen entspricht dem Median. Der Median (mittlerer Wert) wird ermittelt, indem alle Einkommensbezieher:innen einer Gruppe nach der Höhe ihrer Einkommen geordnet werden. Der Median ist der Wert, unter bzw. über dem die Einkommen von jeweils der Hälfte der Einkommensbezieher:innen liegen. Ganzjährig beschäftigt sind alle unselbstständig Erwerbstätigen, die laut Lohnsteuerdaten an mindestens 360 Tagen im Jahr gemeldet waren. Die Gliederung nach sozialer Stellung erfolgt auf Basis der Lohnsteuerdaten. Es wird zwischen Arbeiter:innen,	Statistik Austria: Lohnsteuer- und Dach-verband der Sozialver-sicherungs-träger	2011 2015 2017 2021 2023

Teilbereich	Variable	Beschreibung	Daten-quelle(n)	Jahre
		Angestellten, Vertragsbediensteten, BeamtInnen, Lehrlingen und PensionistInnen unterschieden. Gemessen wird der Anteil der durchschnittlichen Bruttobezüge der ganzjährig vollzeitbeschäftigten Arbeiter:innen und Angestellte in % aller ganzjährig Vollzeitbeschäftigten.		
Einkommen beim Berufseinstieg	Inflationsbereinigtes Einstiegseinkommen (brutto) 18 Monate nach Ausbildungsabschluss	Die Daten des Bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitorings werden aus strukturiert aufbereiteten Verwaltungsdaten der Statistik Austria zur Bildung und zum Arbeitsmarkt gewonnen und stellen eine Vollerhebung dar. Es ermöglicht, die Erwerbskarrieren aller in Österreich wohnhaften Personen nach Abgang aus einer formalen Bildungseinrichtung statistisch auswertbar zu machen. Gemessen wird der Anteil jener Personen, die 18 Monate nach Ausbildungsabschluss ein inflationsbereinigtes Bruttoeinkommen von mindestens 1.800 € erzielen. Beim Bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitoring handelt es sich um einen "lebenden" Datensatz, sodass Werte für bestimmte Berichtsjahre nachträglichen Revisionen unterliegen.	Statistik Austria: Bildungs-bezogenes Erwerbs-karrieren-monitoring (BibEr)	09/10 12/13 15/16 18/19 21/22
Niedriglohn	Niedriglohn-beschäftigung	Der Berechnung der Niedriglohngrenze liegt die international gängige Definition von zwei Drittel des Medianlohns (z.B. OECD, ILO, Eurostat) zugrunde. In Österreich werden zur Berechnung die Bruttostundenverdienste laut Verdienststrukturerhebung (ohne Mehr- und Überstunden) von Personen herangezogen, welche in Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten in der Privatwirtschaft (Wirtschaftsabschnitte B-N und P-S der ÖNACE 2008) tätig sind. Gemessen wird der Anteil der Arbeitskräfte, welche ein Einkommen unter der Niedriglohngrenze erzielen.	Statistik Austria: Verdienst-struktur-erhebung	2010 2014 2018 2022
Niedriglohn	Nettojahres-einkommen der unselbständig Beschäftigten: Einkommenshöhe im 1. Einkommensquartil	Die Nettojahreseinkommen umfassen die Summe aller Bruttobezüge gemäß § 25 EStG abzüglich der insgesamt einbehaltenen Sozialversicherungsbeiträge und der insgesamt einbehaltenen Lohnsteuer (vor Arbeitnehmerveranlagung). Für die Berechnung der Quartile werden die jeweiligen Gruppen von Einkommensbezieher:innen aufsteigend nach der Höhe ihrer Einkommen sortiert und in vier gleich große Gruppen geteilt. Das erste Quartil entspricht jenem Wert, unter dem das Einkommen der 25% geringverdienendsten Einkommensbezieher:innen liegt. Die Quartile geben somit jeweils den Grenzwert an, unter bzw. über dem die Einkommen eines Viertels der jeweiligen Einkommensgruppe liegen.	Statistik Austria: Lohnsteuer-daten – sozial-statistische Aus-wertungen	2012 2015 2018 2021 2024
Themenfeld Bildung				
Ausbildungsstruktur der Bevölkerung	Bevölkerung (25 bis 64 Jahre) mit höchstens Pflichtschulabschluss	Erfasst wird der Bildungsabschluss von Personen im Alter von 25 bis 64 Jahren. Höchstens Pflichtschulabschluss umfasst: Pflichtschule mit oder ohne Abschluss, BHS 3. Klasse. Gemessen wird der Anteil der Personen an der gleichaltrigen Bevölkerung, der über höchstens Pflichtschulausbildung verfügt.	Statistik Austria: Bildungsstand register	2011 2014 2017 2021 2024
Ausbildungsstruktur der Bevölkerung	Bevölkerung (25 bis 64 Jahre) mit Hochschul- oder Akademieabschluss	Erfasst wird der Bildungsabschluss von Personen im Alter von 25 bis 64 Jahren Ausbildungsabschluss Hochschule umfasst: Bakkalaureat, Bachelor, Master, Magister, Diplomstudium, Doktorat, postgradualer Universitätslehrgang, Hochschul-/ Universitätslehrgang, Pädagogische Hochschule, Fachhochschule. Gemessen wird der Anteil der Personen an der gleichaltrigen Bevölkerung, der über diesen Ausbildungsabschluss verfügt.	Statistik Austria: Bildungsstand register	2011 2014 2017 2021 2024
Ausbildungsstruktur der Bevölkerung	Reifeprüfungsquote	Reifeprüfungsquote: Bestandene Reifeprüfungen (ohne Zweit- bzw. Folgeabschlüsse) gemessen am arithmetischen Mittel der 18- und 19-Jährigen Wohnbevölkerung.	Statistik Austria: Schulstatistik	2012 2015 2018 2021 2024
Weiterbildung	EU-Indikator Lebenslanges Lernen	Der Indikator "Lebenslanges Lernen" misst den Anteil der an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmenden Bevölkerung (inklusive Personen, die auf Grund von Ferien den Schul-/Hochschulbesuch unterbrechen) im Alter von	Statistik Austria: Mikrozensus	2013 2016 2019 2022

Teilbereich	Variable	Beschreibung	Daten-quelle(n)	Jahre
		25 bis 64 Jahren an allen Personen im Alter von 25 bis 64 Jahren. Die Daten entstammen der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria. Zum ILO-Konzept und den geltenden Abgrenzungen siehe oben ("Erwerbsquoten").		2025
Weiterbildung	Personen in Bildungskarenz, Bildungsteilzeit, Fachkräftestipendium (je 1.000 unselbständig Beschäftigte)	Bildungskarenz: Freistellung von einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis für Weiterbildungszwecke. Während der Bildungskarenz (2 bis 12 Monate) besteht Anspruch auf Weiterbildungsgeld. Bildungsteilzeit: Reduzierung der Arbeitszeit für Weiterbildungszwecke. Ein Teil des entfallenen Einkommens wird durch den Bezug von Bildungsteilzeitgeld kompensiert. Fachkräftestipendium: Förderung einer neuen Ausbildung, die zu einer Höherqualifizierung und einem Abschluss in Bereichen führen, in denen ein Mangel an Fachkräften herrscht (siehe auch Bock-Schappelwein et al., 2017). Als unselbständig Beschäftigte werden alle Personen erfasst, deren Beschäftigungsverhältnis aufrecht ist, zuzüglich Beschäftigte mit freiem Dienstvertrag gemäß § 4 Abs. 4 ASVG, Kinderbetreuungsgeldbezieher:innen und Präsenz- bzw. Zivildienstleistende mit aufrechtem Dienstverhältnis. Gemessen wird die Zahl der Personen in Bildungskarenz, Bildungsteilzeit, Fachkräftestipendium (je 1.000 unselbständig Beschäftigte laut Dachverband).	AMS, Dach-verband der Sozialver-sicherungs-träger	2013 2016 2019 2022 2025
Übergang in Beschäftigung	NEETs	"Jugendliche, weder erwerbstätig noch in Ausbildung oder Weiterbildung" (NEET; Young People neither in employment nor education or training) sind Jugendliche im Alter zwischen 15 und 24 Jahren, die nicht erwerbstätig sind (d.h. Arbeitslose oder Nichterwerbspersonen) und innerhalb der vier Wochen vor Befragung an keiner formalen oder nicht-formalen Ausbildung oder Weiterbildung teilgenommen haben. Die Berechnung der NEETs erfolgt ohne Zivil- und Präsenzdiener. Jugendliche, die aufgrund von Ferien ihre Ausbildung nicht besucht haben, gelten als in Ausbildung stehend. Gemessen wird der Anteil der NEETs an der Bevölkerung im Alter zwischen 15 und 24 Jahren.	Statistik Austria: Abgestimmte Erwerbs-statistik	2011 2014 2017 2021 2024
Übergang in Beschäftigung	Arbeitsmarktstatus zu Stichtagen nach Ausbildungsabschluss, Anteil der Erwerbstätigen (12 Monate nach Ausbildungsabschluss)	Die Daten des bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitorings werden aus strukturiert aufbereiteten Verwaltungsdaten der STATISTIK AUSTRIA zur Bildung und zum Arbeitsmarkt gewonnen und stellen eine Vollerhebung dar. Es ermöglicht, die Erwerbskarrieren aller in Österreich wohnhaften Personen nach Abgang aus einer formalen Bildungseinrichtung statistisch auszuwerten. Bei der Dauer bis zur ersten Beschäftigung werden Personen einbezogen, die ihre erste unselbständige Erwerbstätigkeit innerhalb von 2 Jahren nach Abschluss der Ausbildung gefunden haben. Gemessen wird der Anteil der Bildungsabgängerinnen und Bildungsabgänger, die 12 Monate nach Ausbildungsabschluss erwerbstätig sind. Aufgrund der Hierarchisierung des Erwerbsstatus im BibEr zählen Präsenz- und Zivildiener nicht zu den Erwerbstätigen. Beim Bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitoring handelt es sich um einen "lebenden" Datensatz, sodass Werte für bestimmte Berichtsjahre nachträglichen Revisionen unterliegen.	Statistik Austria: Bildungs-bezogenes Erwerbs-karrieren-monitoring	09/10 12/13 15/16 18/19 21/22
Themenfeld Familie				
Karenz	Elternkarenz: Männer-, Frauenanteil in Elternkarenz	Gemessen wird der Abstand der realen geschlechtsspezifischen Inanspruchnahme zu einer Gleichverteilung der Inanspruchnahme von Elternkarenz im Verhältnis 50 : 50.	BMAFJ/BKA: Väter-beteiligungs-statistik	2014 (Feb) 2016 (Mai) 2018 (Feb) 2019 2022
Karenz	Zeit in Elternkarenz: Anteil der Inanspruchnahme der beiden kürzeren Kinderbetreuungsgeld varianten ("365" sowie	Es wird jeder einzelne abgeschlossene Kinderbetreuungsgeldfall untersucht. Die Daten der Väterbeteiligungsstatistik beziehen sich nunmehr für alle ausgewiesenen Varianten des Kinderbetreuungsgeldes auf ein bestimmtes Geburtsjahr des Kindes (zuletzt das Geburtsjahr 2019). Zuvor war je nach Variante jener	BMAFJ/BKA, Väter-beteiligungs-statistik	2014 (Feb) 2016 (Mai) 2018 (Feb)

Teilbereich	Variable	Beschreibung	Daten-quelle(n)	Jahre
	einkommens-abhängiges Kinderbetreuungsgeld)	Geburtsjahrgang herangezogen worden, "bei dem zum Zeitpunkt der Abfrage die höchstmögliche Bezugsdauer für beide Elternteile abgeschlossen war". Da die Anpassung beide Geschlechter betrifft, beeinträchtigt sie die Aussagekraft des Gleichstellungsindex nicht. Die im Rohdatenanhang ausgewiesenen Anteile lassen sich jedoch nicht direkt mit jenen Werten vergleichen, die früheren Indexberechnungen zugrunde lagen. Untersucht werden die Varianten einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld und pauschales Kinderbetreuungsgeld-Konto. Gemessen wird der Anteil der Inanspruchnahme der kürzesten Variante beim Kinderbetreuungsgeld-Konto (365 Tage, in früheren Aktualisierungen 12+2) bzw. des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes.		2019 2022
Einkommen vor / nach Karenz	Einkommen vor / nach Erwerbsunterbrechung	Es wird die tägliche Bemessungsgrundlage vor bzw. nach der Elternkarenz ermittelt. Gemessen wird die Höhe der täglichen Bemessungsgrundlage nach der Elternkarenz in % der Höhe der täglichen Bemessungsgrundlage vor der Elternkarenz (Medianwert).	AMS, Dach-verband der Sozialver-sicherungs-träger	2012 2015 2018 2022 2024
Arbeit und Familie	Erwerbsquoten von Frauen und Männern mit Kind (< 15 Jahre)	Die Daten entstammen der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria. Zum ILO-Konzept und den geltenden Abgrenzungen siehe oben ("Erwerbsquoten"). Die Erwerbsquote ist der Anteil der Erwerbspersonen, d.h. der Erwerbstätigen und Arbeitslosen an der Bevölkerung in Privathaushalten, ohne Präsenz- und Zivildiener. Dieser Wert wird für die 15- bis 64-Jährigen berechnet, eingeschränkt auf Personen mit Kindern unter 15 Jahren im gemeinsamen Haushalt.	Statistik Austria: Mikrozensus	2013 2016 2019 2022 2025
Arbeit und Familie	Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern mit Kind (< 15 Jahre)	Die Daten entstammen der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria. Zum ILO-Konzept und den geltenden Abgrenzungen siehe oben ("Erwerbsquoten"). Die Beschäftigungsquote ist der Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung in Privathaushalten, ohne Präsenz- und Zivildiener. Die Beschäftigungsquote wird für die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15- bis 64-Jährige) ausgewiesen, eingeschränkt auf Personen mit Kindern unter 15 Jahren im gemeinsamen Haushalt.	Statistik Austria: Mikrozensus	2013 2016 2019 2022 2025
Arbeit und Familie	Vollzeitbeschäftigung trotz Betreuungspflichten (Vollzeitanteil Unselbständige mit Kind (<15 Jahre))	Gemessen wird der Anteil der Vollzeitbeschäftigten mit mindestens einem Kind unter 15 Jahren im gemeinsamen Haushalt an allen unselbständig Beschäftigten. Personen in Elternkarenz mit aufrechtem Dienstverhältnis wurden dabei in Nenner und Zähler exkludiert. Die zugrundeliegenden Daten entstammen der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria. Zum ILO-Konzept und den geltenden Abgrenzungen siehe oben ("Erwerbsquoten"). Vollzeitbeschäftigung ist das Arbeitszeitausmaß, das über die Teilzeitbeschäftigung hinaus geht. Die Zuordnung Vollzeit/Teilzeit erfolgt auf Basis der Selbstauskunft der befragten Personen.	Statistik Austria: Mikrozensus	2013 2016 2019 2022 2025

Q: Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt.

Anhang 4: Rohdaten

Der Rohdaten-Anhang weist für 33 Indikatoren – jene 30 Indikatoren, die in die Berechnung des Gleichstellungsindex einfließen, sowie drei Kontextindikatoren zur Beschäftigungssegregation – die Ausgangswerte (vor der Weiterarbeitung im Zuge der Indexberechnung) nach Bundesland und Geschlecht aus.

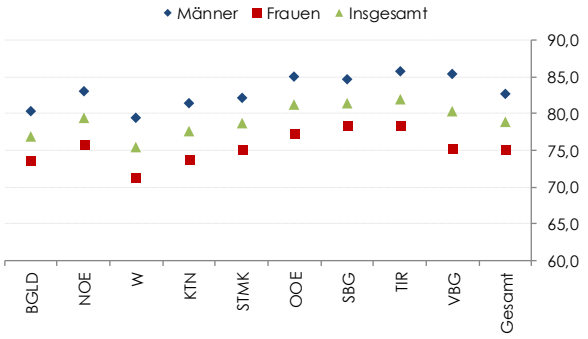
Die tabellarisch angegebenen, grau-weiß hinterlegten Daten und die Punktdiagramme beziehen sich auf jene Werte, die für die Berechnung des vorliegenden Gleichstellungsindex 2026 herangezogen wurden. Veränderungen des Geschlechterverhältnisses im Zeitverlauf – bezogen auf die jeweils dargestellten, nicht weiterverarbeiteten Rohdaten – wurden mittels Säulendiagrammen veranschaulicht. Daraus entnehmbar sind Veränderungen des Geschlechterverhältnisses im Vergleich zur letzten Aktualisierung des Gleichstellungsindex 2023 (graue Säulen), sowie zur Erstberechnung 2015 (blaue Linien). Da eine Veränderung des Geschlechterverhältnisses nicht auf einer Verbesserung der relativen Stellung von Frauen beruhen muss, wurden zudem die Komponenten der Veränderung gegenüber der Indexberechnung 2023 ausgewiesen.

Um aussagekräftige Vergleiche der jeweiligen Indikatoren zu drei Zeitpunkten zu ermöglichen, war für alle verglichenen Bezugsjahre der aktuelle Datenstand maßgeblich, d.h. die älteren, für frühere Berechnungen des Gleichstellungsindex herangezogenen Rohdaten wurden dann revidiert, wenn sie sich (z.B. im Zuge statistischer Nacherfassungen) rückwirkend verändert hatten. Dies gilt für den Indikator "Selbständige Beschäftigung" sowie für Indikatoren auf Basis des Bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitoring. Bei zwei Indikatoren ("Typologie von Arbeitslosen" und "Inflationsbereinigtes Bruttoeinkommen 18 Monate nach Ausbildungsabschluss") haben sich seit der Erstberechnung des Gleichstellungsindex entweder der Indikator selbst (Einstiegseinkommen) oder die Berechnungsmethode geändert. Auch in diesen Fällen wurden die Rohdaten älterer Berichtsjahre revidiert, um aussagekräftige Vergleiche zu ermöglichen.

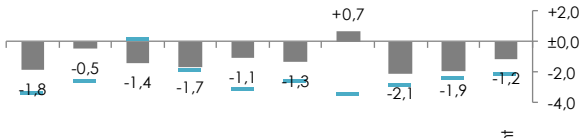
Lesebeispiel: Erwerbsquoten

Themenbereich: **Ausmaß der Beschäftigungsintegration**
Indikator: **Erwerbsquoten**
Einheit: %
Jahr: 2025
Datenquelle: Statistik Austria: Mikrozensus; WIFO-Berechnungen

	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	80,3	73,6	76,9
Niederösterreich	83,0	75,8	79,4
Wien	79,4	71,4	75,4
Kärnten	81,5	73,8	77,6
Steiermark	82,2	75,1	78,7
Oberösterreich	85,0	77,3	81,2
Salzburg	84,7	78,3	81,5
Tirol	85,7	78,3	82,0
Vorarlberg	85,3	75,3	80,4
Gesamtösterreich	82,7	75,1	78,9



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2023
'Schere' Männer/Frauen
(Veränderung gegenüber Index 2015)



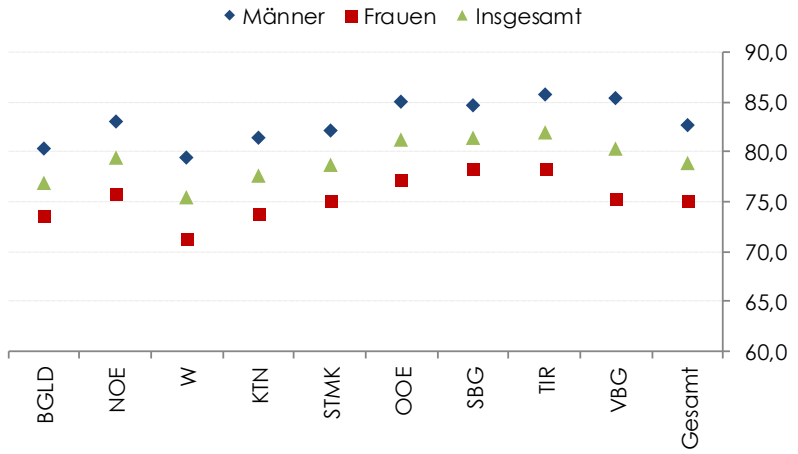
Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2023

	BGLD	NOE	W	KTN	STMK	OOE	SBG	TIR	VBG	Gesamt
Männer	-0,6	+1,4	-0,1	+0,8	+0,5	+0,5	+1,7	+0,5	+0,0	+0,5
Frauen	+1,2	+1,8	+1,3	+2,5	+1,6	+1,8	+1,0	+2,6	+1,9	+1,7

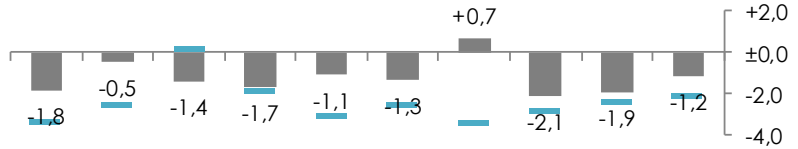
Die Erwerbsquote der Männer in Österreich betrug 2025 laut Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria 82,7%, jene der Frauen 75,1% (Tabelle links oben bzw. Punktdiagramm). Die Differenz dieser beiden Quoten betrug 7,6 Prozentpunkte und hat damit gegenüber der Erhebung 2023 (Referenzjahr 2022) um 1,2 Prozentpunkte abgenommen (Säulendiagramm, graue Säulen). Die „Schere“ zwischen Männern und Frauen hat sich also seither etwas geschlossen. Wie die Betrachtung der Komponenten dieser Veränderung erkennen lässt, ist die Erwerbsquote der Männer seit der Erhebung 2023 zwar etwas gestiegen (um 0,5 Prozentpunkte), jene der Frauen hat im selben Zeitraum aber deutlich stärker zugenommen (um 1,7 Prozentpunkte), weshalb sich die relative Stellung der Frauen in diesem Bereich leicht (um 1,2 Prozentpunkte) verbessert hat. Im Vergleich zur ersten Erhebung 2015 (Referenzjahr 2013) hat sich die relative Stellung der Frauen in Österreich mit Blick die Erwerbsquoten ebenfalls verbessert (blaue Linien im Säulendiagramm; sie entsprechen der Gesamtveränderung 2015/2026).

Themenbereich: **Ausmaß der Beschäftigungsintegration**
Indikator: **Erwerbsquoten**
Einheit: %
Jahr: 2025
Datenquelle: Statistik Austria: Mikrozensus; WIFO-Berechnungen

	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	80,3	73,6	76,9
Niederösterreich	83,0	75,8	79,4
Wien	79,4	71,4	75,4
Kärnten	81,5	73,8	77,6
Steiermark	82,2	75,1	78,7
Oberösterreich	85,0	77,3	81,2
Salzburg	84,7	78,3	81,5
Tirol	85,7	78,3	82,0
Vorarlberg	85,3	75,3	80,4
Gesamtösterreich	82,7	75,1	78,9



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2023
'Schere' Männer/Frauen
(Veränderung gegenüber Index 2015)

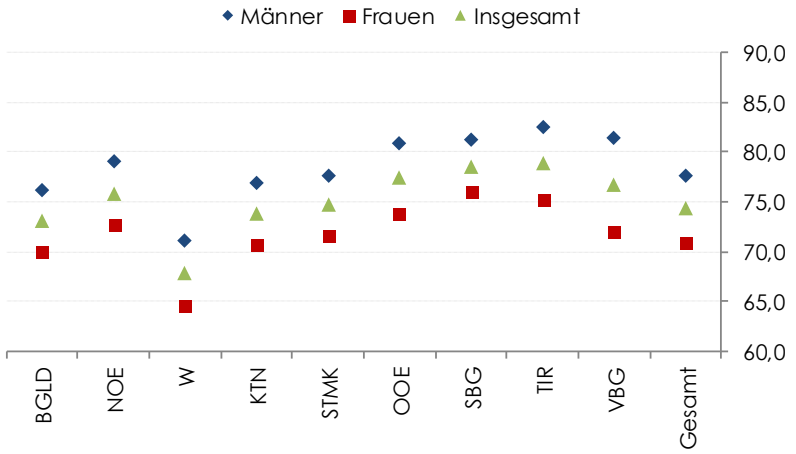


Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2023

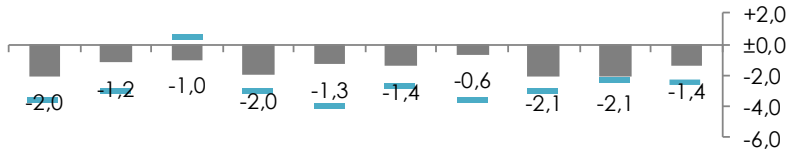
	BGLD	NOE	W	KTN	STMK	OOE	SBG	TIR	VBG	Gesamt
Männer	-0,6	+1,4	-0,1	+0,8	+0,5	+0,5	+1,7	+0,5	+0,0	+0,5
Frauen	+1,2	+1,8	+1,3	+2,5	+1,6	+1,8	+1,0	+2,6	+1,9	+1,7

Themenbereich: **Ausmaß der Beschäftigungsintegration**
Indikator: **Beschäftigungsquoten**
Einheit: %
Jahr: 2025
Datenquelle: Statistik Austria: Mikrozensus; WIFO-Berechnungen

	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	76,2	70,0	73,1
Niederösterreich	79,1	72,7	75,9
Wien	71,1	64,5	67,8
Kärnten	76,9	70,7	73,8
Steiermark	77,7	71,7	74,7
Oberösterreich	80,9	73,8	77,4
Salzburg	81,3	75,9	78,6
Tirol	82,5	75,2	78,9
Vorarlberg	81,5	72,1	76,8
Gesamtösterreich	77,7	71,0	74,3



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2023
'Schere' Männer/Frauen
(Veränderung gegenüber Index 2015)

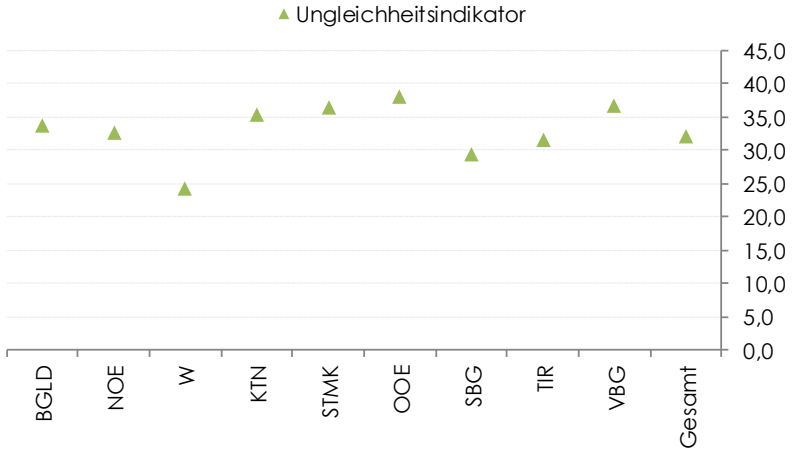


Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2023

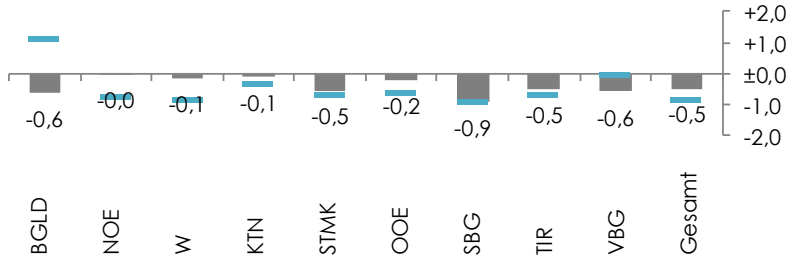
	BGLD	NOE	W	KTN	STMK	OOE	SBG	TIR	VBG	Gesamt
Männer	-1,2	+0,6	-0,4	+0,3	-0,7	-1,0	+0,6	+0,0	-1,0	-0,4
Frauen	+0,8	+1,8	+0,5	+2,3	+0,6	+0,4	+1,2	+2,2	+1,1	+1,0

Themenbereich: **Segregation nach Branchen**
Indikator: **Unselbständig Beschäftigte nach Branchen**
Einheit: Ungleichheitsindikator
Jahr: 2025
Datenquelle: DVSV, WIFO-Berechnungen

	Ungleichheitsindikator
Burgenland	33,7
Niederösterreich	32,7
Wien	24,2
Kärnten	35,4
Steiermark	36,3
Oberösterreich	38,0
Salzburg	29,4
Tirol	31,6
Vorarlberg	36,7
Gesamtösterreich	32,0

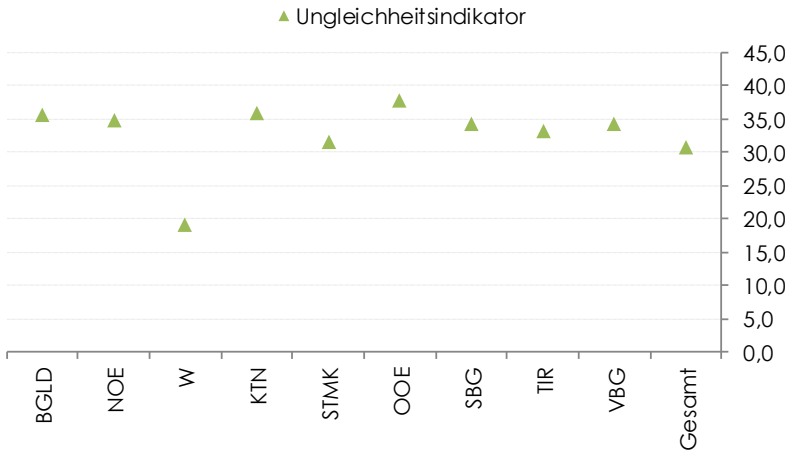


Veränderung gegenüber Index 2023
Ungleichheitsindikator
(Veränderung gegenüber Index 2015)

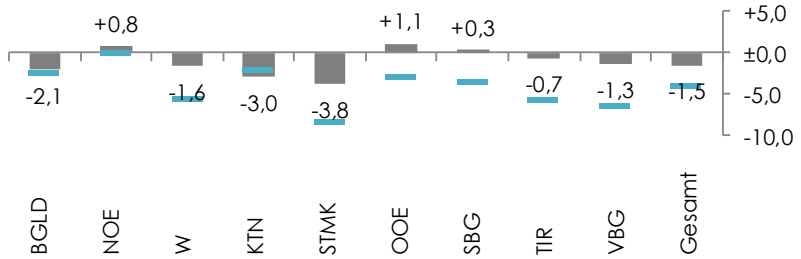


Themenbereich: **Segregation nach Berufen**
Indikator: **Unselbständig Beschäftigte nach Berufen**
Einheit: Ungleichheitsindikator
Jahr: 2025
Datenquelle: Statistik Austria: Mikrozensus; WIFO-Berechnungen

	Ungleichheitsindikator
Burgenland	35,6
Niederösterreich	34,9
Wien	19,2
Kärnten	35,9
Steiermark	31,5
Oberösterreich	37,8
Salzburg	34,3
Tirol	33,3
Vorarlberg	34,4
Gesamtösterreich	30,8

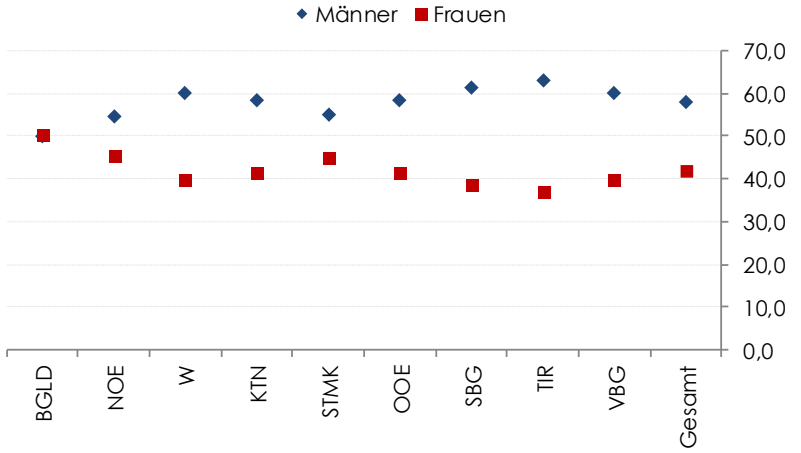


Veränderung gegenüber Index 2023
Ungleichheitsindikator
(Veränderung gegenüber Index 2015)

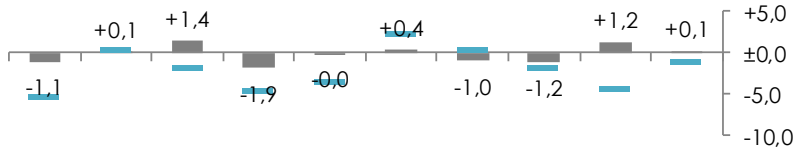


Themenbereich: **Segregation nach Beschäftigungsform**
Indikator: **Selbständige Beschäftigung (Frauen- bzw. Männeranteil)**
Einheit: %
Jahr: 2025
Datenquelle: DVSV, WIFO-Berechnungen

	Männer	Frauen
Burgenland	49,8	50,2
Niederösterreich	54,8	45,2
Wien	60,2	39,8
Kärnten	58,3	41,7
Steiermark	55,0	45,0
Oberösterreich	58,5	41,5
Salzburg	61,2	38,8
Tirol	63,1	36,9
Vorarlberg	60,2	39,8
Gesamtösterreich	57,9	42,1



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2023
'Schere' Männer/Frauen
(Veränderung gegenüber Index 2015)

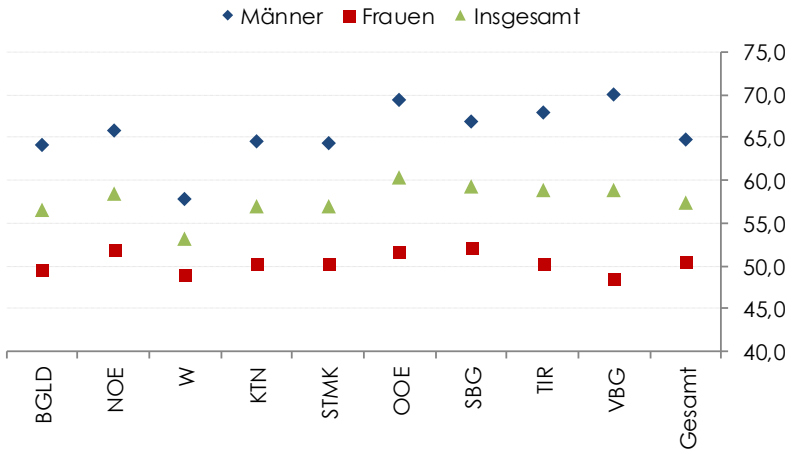


Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2023

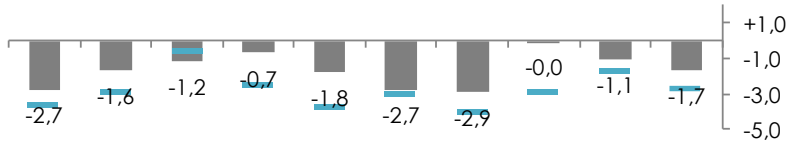
	BGLD	NOE	W	KTN	STMK	OOE	SBG	TIR	VBG	Gesamt
Männer	-1,0	+0,0	+0,7	-0,9	-0,0	+0,2	-0,5	-0,6	+0,6	+0,1
Frauen	+1,0	-0,0	-0,7	+0,9	+0,0	-0,2	+0,5	+0,6	-0,6	-0,1

Themenbereich: **Arbeitszeit**
Indikator: **Beschäftigungsquoten (der unselbständig Beschäftigten) in Vollzeitäquivalenten**
Einheit: %
Jahr: 2025
Datenquelle: Statistik Austria: Mikrozensus; WIFO-Berechnungen

	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	64,2	49,5	56,6
Niederösterreich	65,8	52,0	58,5
Wien	57,8	48,9	53,2
Kärnten	64,5	50,3	57,0
Steiermark	64,5	50,3	57,1
Oberösterreich	69,3	51,6	60,3
Salzburg	66,9	52,0	59,4
Tirol	68,0	50,2	58,8
Vorarlberg	70,0	48,5	59,0
Gesamtösterreich	64,7	50,5	57,3



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2023
'Schere' Männer/Frauen
(Veränderung gegenüber Index 2015)

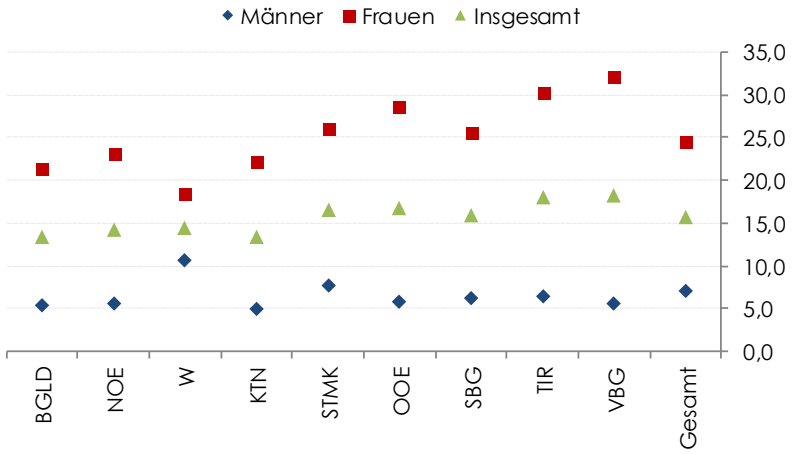


Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2023

	BGLD	NOE	W	KTN	STMK	OOE	SBG	TIR	VBG	Gesamt
Männer	-2,3	-0,1	+0,0	+0,6	-1,4	-0,5	-0,8	+1,4	-1,2	-0,4
Frauen	+0,5	+1,5	+1,2	+1,3	+0,4	+2,2	+2,1	+1,4	-0,1	+1,3

Themenbereich: **Arbeitszeit**
Indikator: **Beschäftigungsanteil (unselbständig Beschäftigte) im untersten Arbeitszeitquartil**
Einheit: %
Jahr: 2025
Datenquelle: Statistik Austria: Mikrozensus; WIFO-Berechnungen

	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	5,4	21,5	13,4
Niederösterreich	5,6	23,1	14,2
Wien	10,7	18,4	14,5
Kärnten	4,9	22,3	13,5
Steiermark	7,7	26,0	16,5
Oberösterreich	5,9	28,7	16,8
Salzburg	6,3	25,7	15,9
Tirol	6,4	30,3	18,1
Vorarlberg	5,5	32,1	18,2
Gesamtösterreich	7,1	24,6	15,6



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2023
'Schere' Männer/Frauen
(Veränderung gegenüber Index 2015)

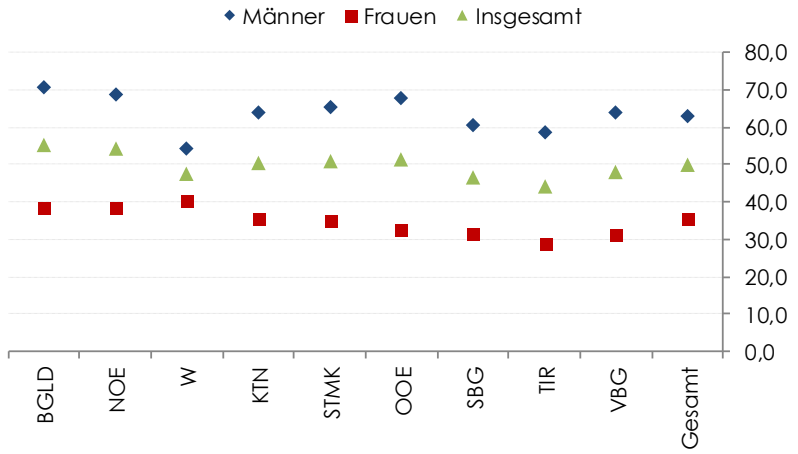


Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2023

	BGLD	NOE	W	KTN	STMK	OOE	SBG	TIR	VBG	Gesamt
Männer	+1,3	+0,5	+0,3	+0,1	+1,0	+1,7	+1,2	-1,4	+0,4	+0,7
Frauen	-1,4	-0,6	+0,2	-1,0	+0,2	+0,1	-4,0	-0,1	-0,5	-0,5

Themenbereich: **Arbeitszeit**
Indikator: **Anteil der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten**
Einheit: %
Jahr: 2023
Datenquelle: Statistik Austria: Lohnsteuer- und DVSV-Daten; WIFO-Berechnungen

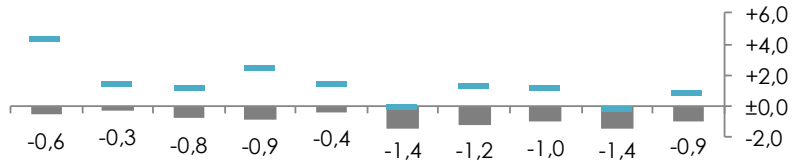
	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	70,7	38,4	55,0
Niederösterreich	68,9	38,3	54,2
Wien	54,4	40,3	47,7
Kärnten	63,7	35,6	50,2
Steiermark	65,1	34,9	50,8
Oberösterreich	67,8	32,5	51,2
Salzburg	60,5	31,4	46,3
Tirol	58,7	28,8	44,2
Vorarlberg	64,1	31,0	47,9
Gesamtösterreich	63,1	35,5	49,9



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2023

'Schere' Männer/Frauen

(Veränderung gegenüber Index 2015)

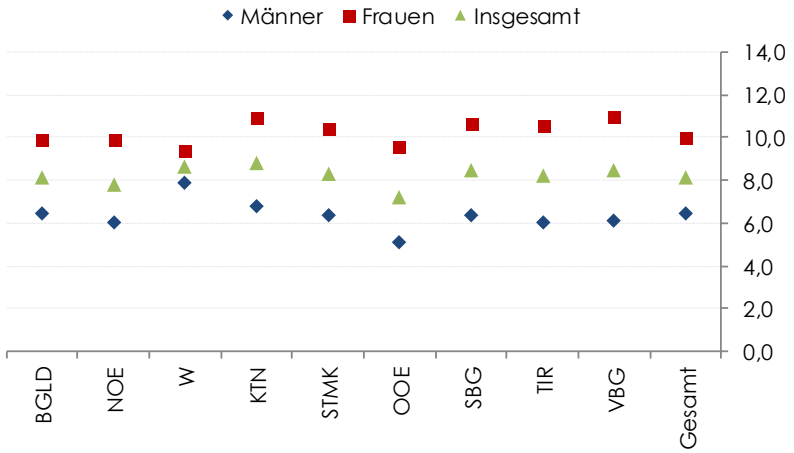


Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2023

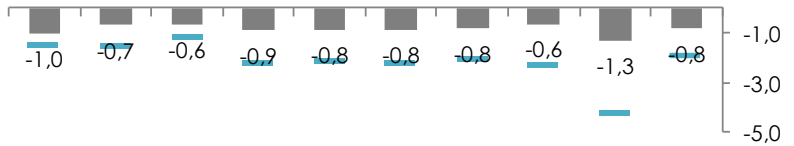
	BGLD	NOE	W	KTN	STMK	OOE	SBG	TIR	VBG	Gesamt
Männer	-0,5	-0,7	-1,2	-0,4	-0,9	-1,2	-1,9	-2,1	-1,8	-1,2
Frauen	+0,1	-0,4	-0,4	+0,5	-0,5	+0,2	-0,6	-1,1	-0,4	-0,3

Themenbereich: **Arbeitszeit**
Indikator: **Geringfügige Beschäftigung (inkl. Freie DV) in % an unselbst. + geringf. Beschäftigung**
Einheit: %
Jahr: 2025
Datenquelle: DVSV, WIFO-Berechnungen

	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	6,5	9,9	8,2
Niederösterreich	6,1	9,9	7,8
Wien	7,9	9,4	8,6
Kärnten	6,8	11,0	8,8
Steiermark	6,3	10,4	8,3
Oberösterreich	5,1	9,5	7,2
Salzburg	6,4	10,6	8,5
Tirol	6,0	10,6	8,3
Vorarlberg	6,1	11,0	8,5
Gesamtösterreich	6,4	10,0	8,2



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2023
'Schere' Männer/Frauen
(Veränderung gegenüber Index 2015)

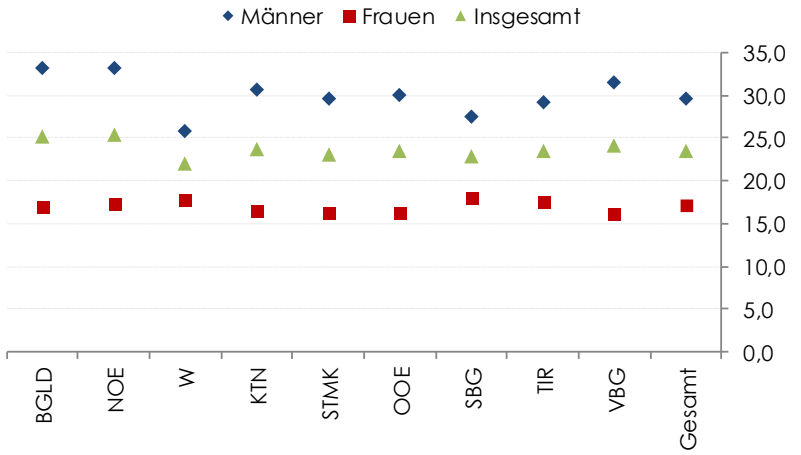


Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2023

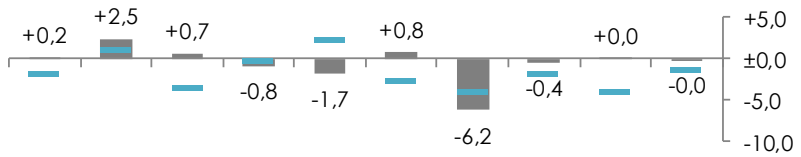
	BGLD	NOE	W	KTN	STMK	OOE	SBG	TIR	VBG	Gesamt
Männer	-0,1	-0,1	+0,0	+0,0	+0,0	+0,2	-0,1	-0,1	+0,1	+0,0
Frauen	-1,1	-0,8	-0,6	-0,9	-0,8	-0,7	-1,0	-0,7	-1,2	-0,8

Themenbereich: **Berufliche Position**
Indikator: **Unselbständig Beschäftigte mit Leitungsfunktion**
Einheit: %
Jahr: 2025
Datenquelle: Statistik Austria: Mikrozensus; WIFO-Berechnungen

	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	33,3	17,0	25,2
Niederösterreich	33,3	17,4	25,4
Wien	25,8	17,9	22,0
Kärnten	30,6	16,5	23,7
Steiermark	29,6	16,3	23,1
Oberösterreich	30,0	16,3	23,4
Salzburg	27,4	18,1	22,8
Tirol	29,2	17,5	23,5
Vorarlberg	31,6	16,1	24,2
Gesamtösterreich	29,6	17,1	23,5



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2023
'Schere' Männer/Frauen
(Veränderung gegenüber Index 2015)

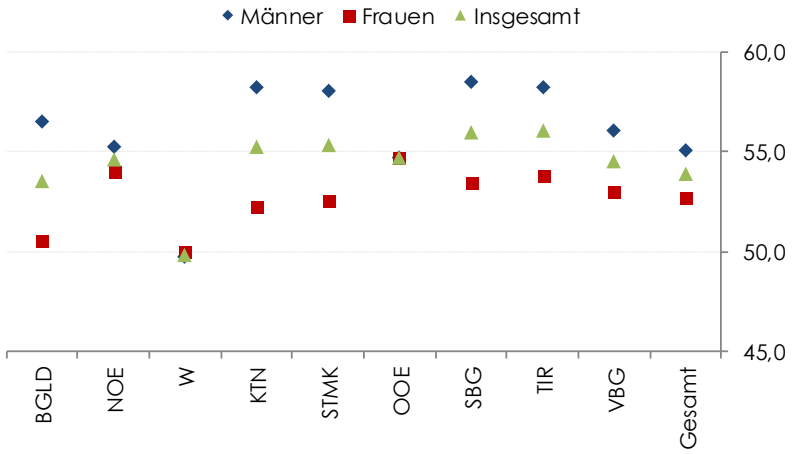


Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2023

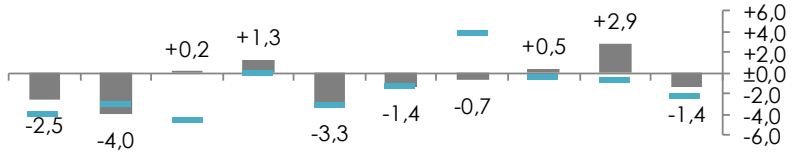
	BGLD	NOE	W	KTN	STMK	OOE	SBG	TIR	VBG	Gesamt
Männer	+1,1	+2,2	-1,9	+0,1	-0,6	-0,2	-6,1	-1,5	-0,2	-0,6
Frauen	+0,9	-0,2	-2,6	+0,8	+1,0	-0,9	+0,1	-1,1	-0,2	-0,6

Themenbereich: **Berufliche Position**
Indikator: **Unselbständig Beschäftigte, die ausbildungsadäquat beschäftigt sind (alle Ausbildungsebenen)**
Einheit: %
Jahr: 2025
Datenquelle: Statistik Austria: Mikrozensus; WIFO-Berechnungen

	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	56,5	50,5	53,5
Niederösterreich	55,3	54,0	54,6
Wien	49,7	50,0	49,9
Kärnten	58,3	52,2	55,2
Steiermark	58,1	52,5	55,3
Oberösterreich	54,7	54,7	54,7
Salzburg	58,5	53,5	56,0
Tirol	58,2	53,8	56,1
Vorarlberg	56,0	53,0	54,6
Gesamtösterreich	55,1	52,8	53,9



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2023
'Schere' Männer/Frauen
(Veränderung gegenüber Index 2015)

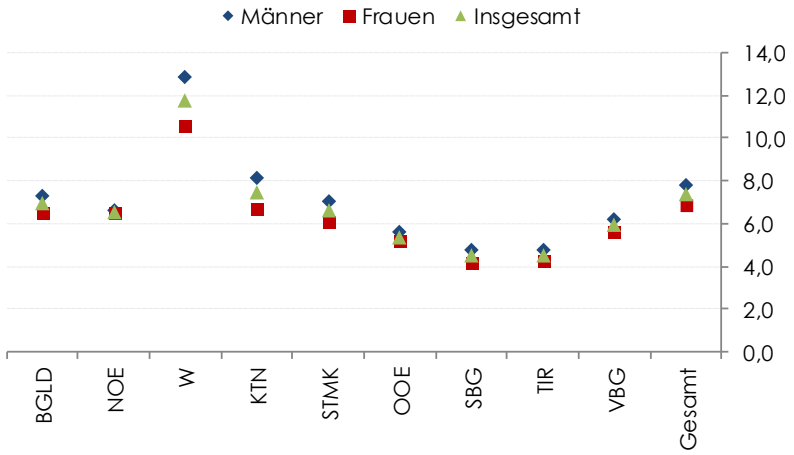


Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2023

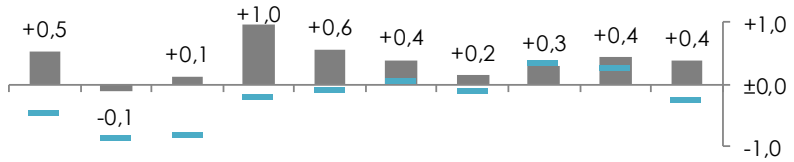
	BGLD	NOE	W	KTN	STMK	OOE	SBG	TIR	VBG	Gesamt
Männer	-3,2	-2,1	-1,6	+1,7	-3,2	+0,4	+1,7	+0,9	+1,1	-0,9
Frauen	-0,7	+1,9	-1,2	+0,4	+0,1	+1,8	+2,4	+0,4	-1,8	+0,5

Themenbereich: **Arbeitslosigkeit**
Indikator: **Arbeitslosenquote**
Einheit: %
Jahr: 2025
Datenquelle: AMS, DVSV

	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	7,3	6,6	6,9
Niederösterreich	6,6	6,5	6,6
Wien	12,8	10,6	11,8
Kärnten	8,1	6,7	7,5
Steiermark	7,1	6,1	6,6
Oberösterreich	5,6	5,2	5,4
Salzburg	4,8	4,2	4,5
Tirol	4,7	4,3	4,5
Vorarlberg	6,2	5,6	5,9
Gesamtösterreich	7,8	6,9	7,4



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2023
'Schere' Männer/Frauen
(Veränderung gegenüber Index 2015)

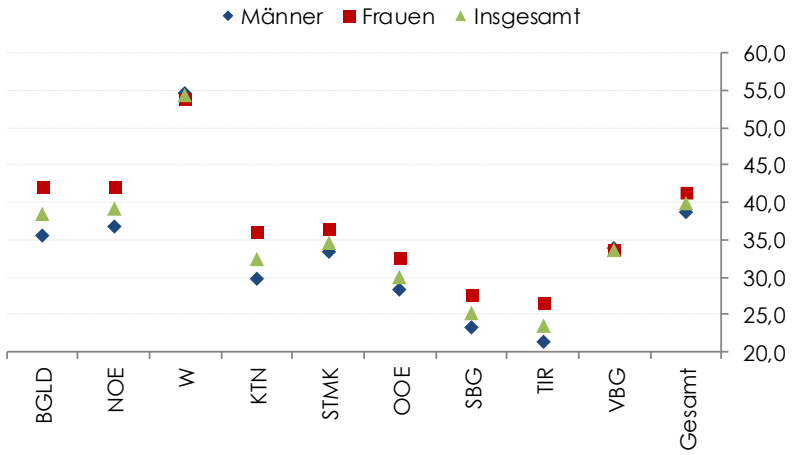


Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2023

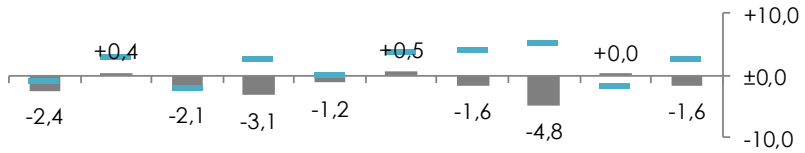
	BGLD	NOE	W	KTN	STMK	OOE	SBG	TIR	VBG	Gesamt
Männer	+0,9	+0,7	+1,4	+0,8	+1,6	+1,6	+0,9	+0,6	+1,3	+1,3
Frauen	+0,4	+0,5	+1,2	-0,2	+1,1	+1,2	+0,7	+0,3	+0,6	+0,9

Themenbereich: **Arbeitslosigkeit**
Indikator: **Typologie von Arbeitslosen: Konzentration, Verfestigung von Arbeitslosigkeit**
Einheit: %
Jahr: 2025
Datenquelle: WIFO INDI-DV auf Basis AMS, DVSV und WIFO

	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	35,6	42,1	38,5
Niederösterreich	36,9	42,0	39,1
Wien	54,6	54,0	54,3
Kärnten	29,8	36,2	32,5
Steiermark	33,3	36,4	34,6
Oberösterreich	28,2	32,7	30,1
Salzburg	23,4	27,6	25,2
Tirol	21,3	26,6	23,6
Vorarlberg	33,9	33,5	33,7
Gesamtösterreich	38,6	41,4	39,8



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2023
'Schere' Männer/Frauen
(Veränderung gegenüber Index 2015)

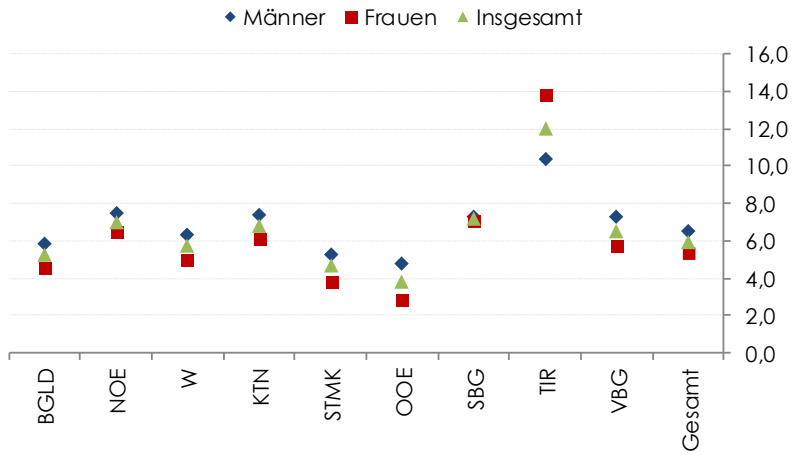


Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2023

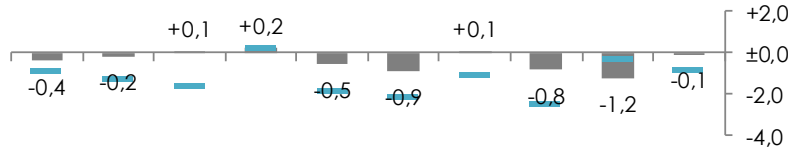
	BGLD	NOE	W	KTN	STMK	OOE	SBG	TIR	VBG	Gesamt
Männer	-2,7	-5,3	-2,2	-4,7	-2,1	-1,6	-4,8	-4,4	-3,2	-3,2
Frauen	-5,1	-4,9	-5,5	-7,8	-3,2	-1,1	-6,4	-9,2	-3,8	-4,7

Themenbereich: **Arbeitslosigkeit**
Indikator: **Ständig wiederkehrende Arbeitslosigkeit**
Einheit: %
Jahr: 2025
Datenquelle: WIFO INDI-DV auf Basis AMS, DVSV und WIFO

	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	5,8	4,5	5,2
Niederösterreich	7,5	6,5	7,0
Wien	6,4	4,9	5,7
Kärnten	7,4	6,1	6,8
Steiermark	5,3	3,9	4,6
Oberösterreich	4,8	2,8	3,9
Salzburg	7,3	7,1	7,2
Tirol	10,3	13,9	12,0
Vorarlberg	7,3	5,7	6,5
Gesamtösterreich	6,5	5,4	6,0



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2023
'Schere' Männer/Frauen
(Veränderung gegenüber Index 2015)

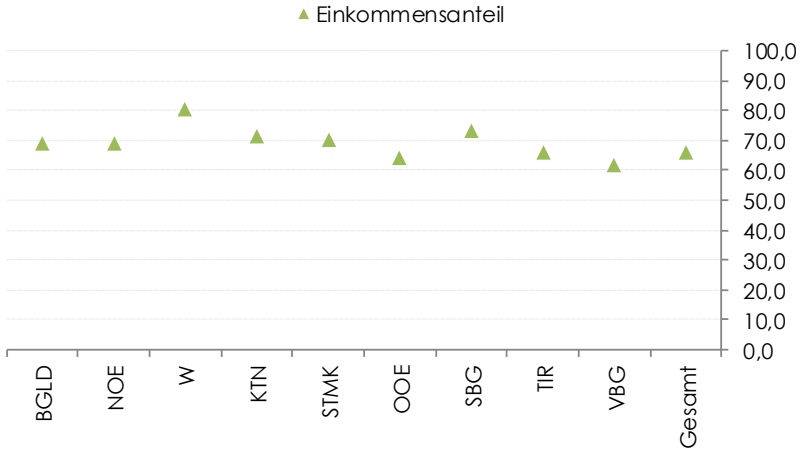


Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2023

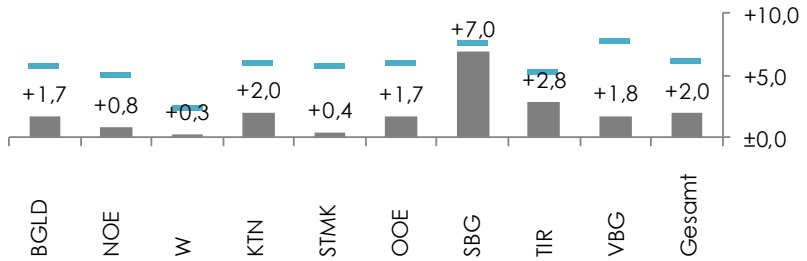
	BGLD	NOE	W	KTN	STMK	OOE	SBG	TIR	VBG	Gesamt
Männer	+0,4	+0,2	+1,1	-0,2	-0,9	-0,9	-1,1	-1,2	-1,1	+0,1
Frauen	+0,7	+0,3	+1,0	-0,4	-0,4	-0,1	-1,4	-2,1	+0,2	+0,2

Themenbereich: **Einkommen**
Indikator: **Bruttojahresmedianeinkommen der unselbständig beschäftigten Frauen in % des Männereinkommens**
Einheit: Einkommensanteil in %
Jahr: 2023
Datenquelle: Statistik Austria: Lohnsteuer- und DVSV-Daten; WIFO-Berechnungen

	Einkommensanteil
Burgenland	69,1
Niederösterreich	69,2
Wien	80,2
Kärnten	71,1
Steiermark	70,0
Oberösterreich	64,0
Salzburg	73,5
Tirol	65,9
Vorarlberg	62,0
Gesamtösterreich	66,0

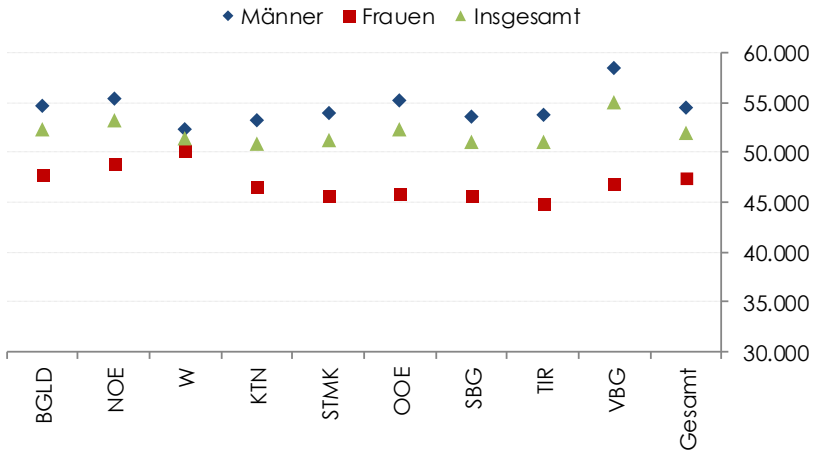


Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2023
Fraueneinkommen als Anteil des Männereinkommens
(Veränderung gegenüber Index 2015)

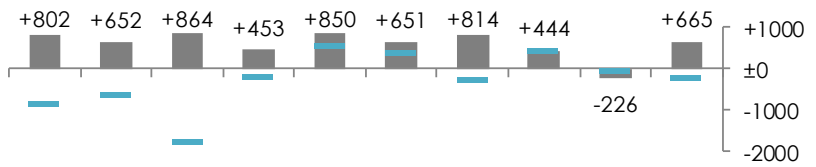


Themenbereich: **Einkommen**
Indikator: **Durchschn. Bruttobezüge der ganzjährig vollzeitbesch. ArbeitnehmerInnen (am Wohnortbezirk)**
Einheit: €
Jahr: 2023
Datenquelle: Statistik Austria: Lohnsteuer- und DVSV-Daten

	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	54.719	47.886	52.257
Niederösterreich	55.404	48.910	53.226
Wien	52.352	50.117	51.420
Kärnten	53.317	46.495	50.958
Steiermark	53.994	45.601	51.173
Oberösterreich	55.221	45.743	52.363
Salzburg	53.595	45.661	51.098
Tirol	53.783	44.972	51.101
Vorarlberg	58.441	46.824	55.049
Gesamtösterreich	54.411	47.364	52.016



Veränderung gegenüber Index 2023 in €
'Schere' Männer/Frauen
(Veränderung gegenüber Index 2015)

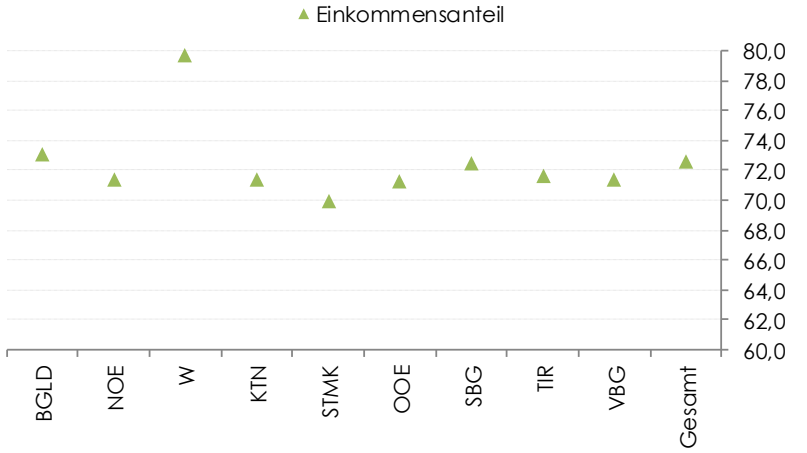


Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2023

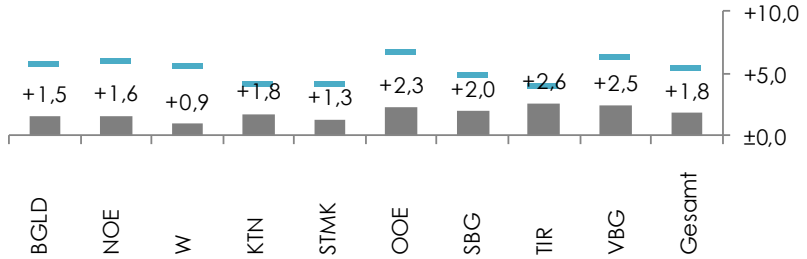
	BGLD	NOE	W	KTN	STMK	OOE	SBG	TIR	VBG	Gesamt
Männer	+6761	+6393	+6020	+6040	+6421	+6293	+6365	+6267	+5507	+6262
Frauen	+5960	+5741	+5157	+5588	+5571	+5642	+5551	+5824	+5733	+5597

Themenbereich: **Einkommen**
Indikator: **Mittleres Bruttojahreseinkommen der ganzjährig vollzeitbesch. Frauen in % des Männereinkommens (Arbeiter/Angestellte)**
Einheit: Einkommensanteil in %
Jahr: 2023
Datenquelle: Statistik Austria: Lohnsteuer- und DVSV-Daten; WIFO-Berechnungen

	Einkommensanteil
Burgenland	73,1
Niederösterreich	71,4
Wien	79,7
Kärnten	71,4
Steiermark	70,0
Oberösterreich	71,3
Salzburg	72,5
Tirol	71,7
Vorarlberg	71,3
Gesamtösterreich	72,6

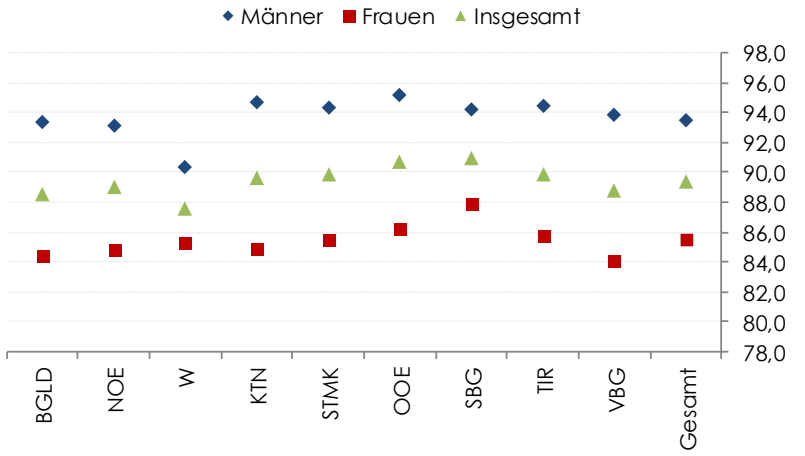


Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2023
Fraueneinkommen als Anteil des Männereinkommens
(Veränderung gegenüber Index 2015)

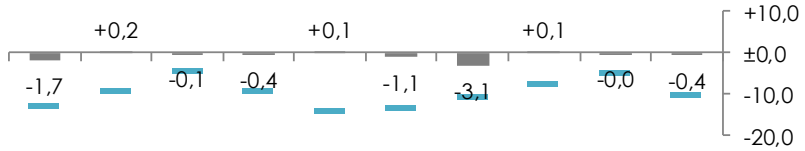


Themenbereich: **Einkommen beim Berufseinstieg**
Indikator: **Inflationsbereinigtes Bruttoeinkommen (unselbständig) 18 Monate nach Ausbildungsabschluss: Anteil mind. 1800€**
Einheit: %
Jahr: 2021/22
Datenquelle: Statistik Austria: Bildungsbezogenes Erwerbskarrierenmonitoring; WIFO-Berechnungen

	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	93,3	84,5	88,5
Niederösterreich	93,2	84,8	89,0
Wien	90,4	85,3	87,6
Kärnten	94,7	84,9	89,6
Steiermark	94,3	85,6	89,9
Oberösterreich	95,2	86,2	90,7
Salzburg	94,3	87,9	91,0
Tirol	94,5	85,7	89,9
Vorarlberg	93,9	84,1	88,8
Gesamtösterreich	93,5	85,5	89,4



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2023
'Schere' Männer/Frauen
(Veränderung gegenüber Index 2015)

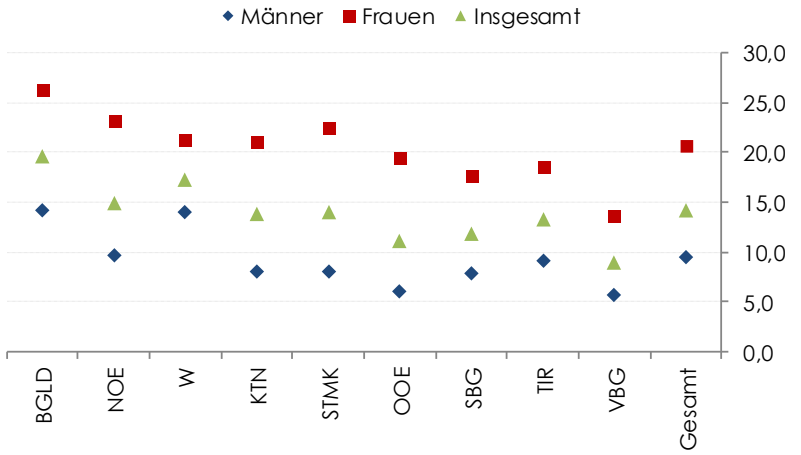


Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2023

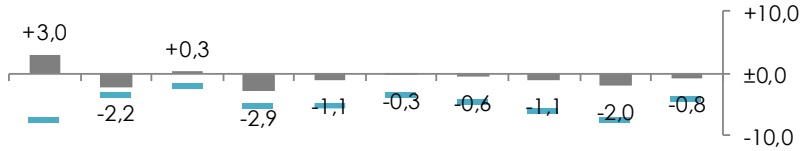
	BGLD	NOE	W	KTN	STMK	OOE	SBG	TIR	VBG	Gesamt
Männer	-0,9	+0,1	-0,6	-0,3	+0,1	-0,3	-1,2	-0,6	-1,0	-0,4
Frauen	+0,8	-0,1	-0,5	+0,0	-0,0	+0,7	+1,8	-0,7	-1,0	+0,1

Themenbereich: **Niedriglohnbeschäftigung**
Indikator: **Niedriglohnbeschäftigung (Anteil der Niedriglohnbeschäftigten; Schwelle: 2/3 des Medianlohns)**
Einheit: %
Jahr: 2022
Datenquelle: Statistik Austria: Verdienststrukturerhebung

	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	14,2	26,4	19,7
Niederösterreich	9,7	23,2	14,9
Wien	14,0	21,2	17,3
Kärnten	8,1	21,0	13,8
Steiermark	8,1	22,5	14,1
Oberösterreich	6,1	19,4	11,2
Salzburg	7,8	17,5	11,9
Tirol	9,1	18,5	13,3
Vorarlberg	5,7	13,6	9,0
Gesamtösterreich	9,4	20,6	14,1



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2023
'Schere' Männer/Frauen
(Veränderung gegenüber Index 2015)

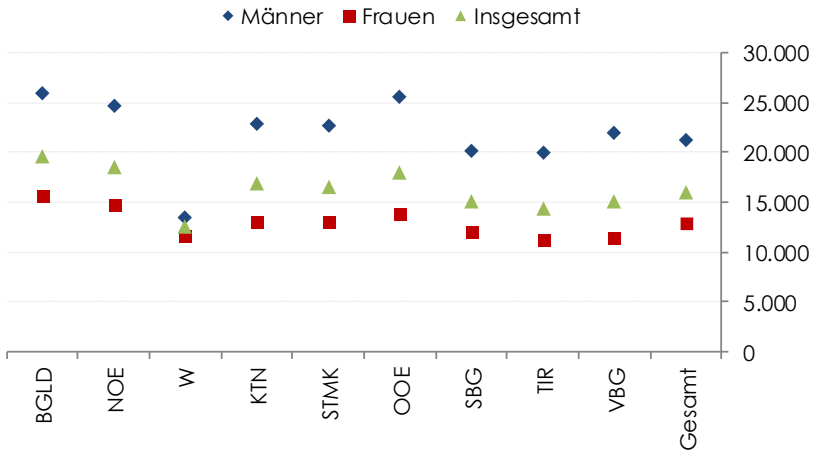


Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2023

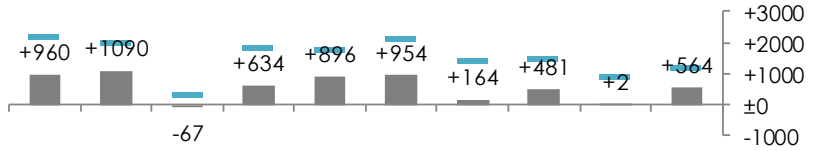
	BGLD	NOE	W	KTN	STMK	OOE	SBG	TIR	VBG	Gesamt
Männer	-0,1	-0,3	-0,1	-0,4	-1,0	+0,3	-1,4	+0,4	-0,6	-0,3
Frauen	+2,9	-2,6	+0,2	-3,3	-2,1	+0,0	-2,1	-0,7	-2,6	-1,0

Themenbereich: **Niedriglohnbeschäftigung**
Indikator: **Nettojahreseinkommen der unselbständig Beschäftigten: Einkommenshöhe unteres Einkommensquartil**
Einheit: €
Jahr: 2024
Datenquelle: Statistik Austria: Lohnsteuerdaten – Sozialstatistische Auswertungen

	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	26.003	15.560	19.567
Niederösterreich	24.725	14.656	18.533
Wien	13.469	11.641	12.513
Kärnten	22.799	13.191	16.857
Steiermark	22.667	13.114	16.623
Oberösterreich	25.586	13.783	18.047
Salzburg	20.171	12.008	15.101
Tirol	20.039	11.344	14.448
Vorarlberg	21.987	11.558	15.134
Gesamtösterreich	21.163	12.938	16.016



Veränderung gegenüber Index 2023 in €
'Schere' Männer/Frauen
(Veränderung gegenüber Index 2015)

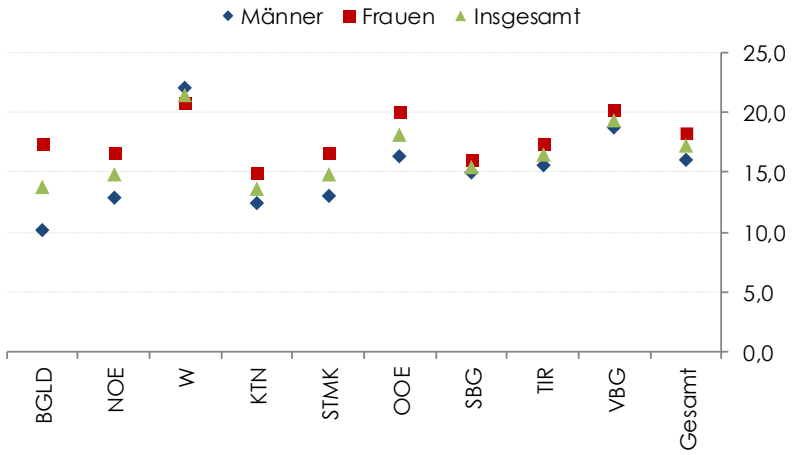


Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2023

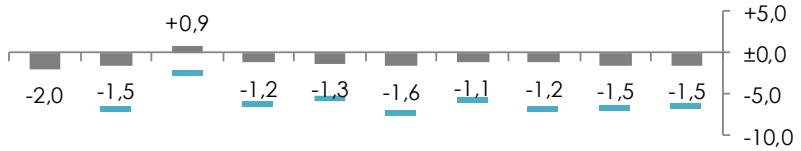
	BGLD	NOE	W	KTN	STMK	OOE	SBG	TIR	VBG	Gesamt
Männer	+4288	+4083	+2146	+3711	+3692	+3812	+2718	+3260	+2612	+3297
Frauen	+3328	+2993	+2213	+3077	+2796	+2858	+2554	+2779	+2610	+2733

Themenbereich: **Ausbildungsstruktur der Bevölkerung**
Indikator: **Anteil von Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss an der 25- bis 64-jährigen Bevölkerung**
Einheit: %
Jahr: 2024
Datenquelle: Statistik Austria: Bildungsstandregister; WIFO-Berechnungen

	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	10,1	17,4	13,8
Niederösterreich	12,9	16,7	14,8
Wien	22,0	20,8	21,4
Kärnten	12,4	15,0	13,7
Steiermark	13,1	16,7	14,9
Oberösterreich	16,3	20,1	18,1
Salzburg	15,0	16,1	15,5
Tirol	15,6	17,4	16,5
Vorarlberg	18,7	20,2	19,4
Gesamtösterreich	16,1	18,3	17,2



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2023
'Schere' Männer/Frauen
(Veränderung gegenüber Index 2015)

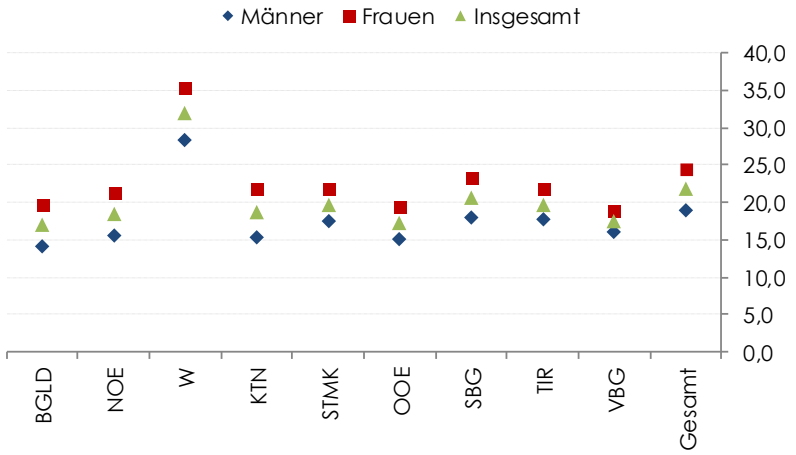


Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2023

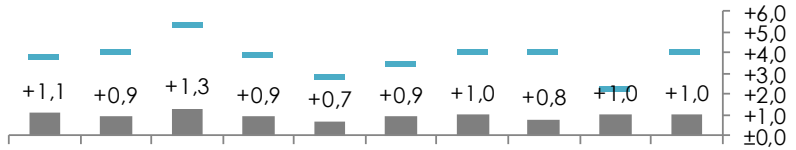
	BGLD	NOE	W	KTN	STMK	OOE	SBG	TIR	VBG	Gesamt
Männer	+0,1	+0,4	+1,0	+0,7	+0,6	+0,7	+0,4	±0,0	+0,3	+0,7
Frauen	-1,9	-1,1	-0,5	-0,5	-0,7	-0,9	-0,7	-1,2	-1,2	-0,8

Themenbereich: **Ausbildungsstruktur der Bevölkerung**
Indikator: **Anteil von Personen mit Hochschul- oder Akademieabschluss an der 25- bis 64-jährigen Bevölkerung**
Einheit: %
Jahr: 2024
Datenquelle: Statistik Austria: Bildungsstandregister; WIFO-Berechnungen

	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	14,1	19,6	16,9
Niederösterreich	15,6	21,4	18,5
Wien	28,4	35,4	31,9
Kärnten	15,3	21,7	18,6
Steiermark	17,5	21,8	19,6
Oberösterreich	15,0	19,4	17,2
Salzburg	18,0	23,2	20,6
Tirol	17,6	21,9	19,7
Vorarlberg	16,0	19,0	17,5
Gesamtösterreich	19,0	24,4	21,7



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2023
'Schere' Männer/Frauen
(Veränderung gegenüber Index 2015)

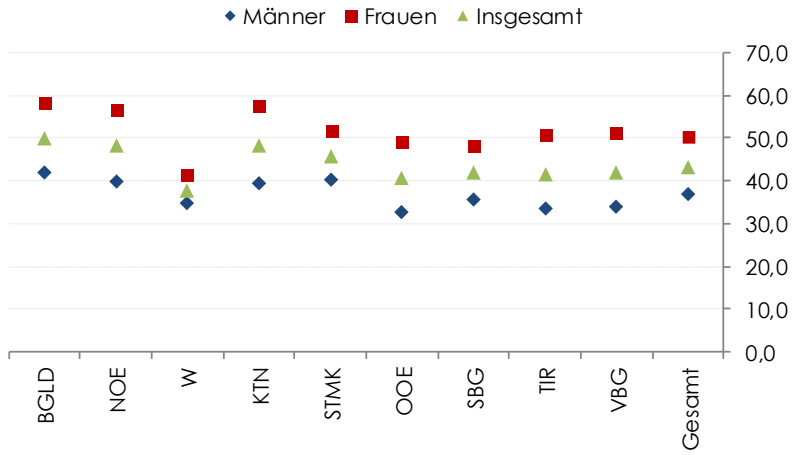


Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2023

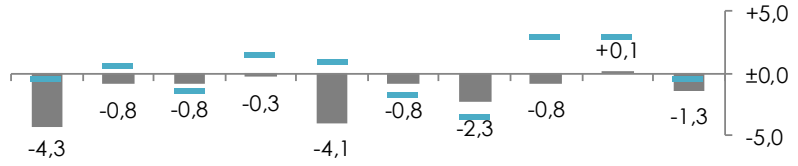
	BGLD	NOE	W	KTN	STMK	OOE	SBG	TIR	VBG	Gesamt
Männer	+1,3	+1,3	+1,7	+1,3	+1,3	+1,0	+1,3	+1,3	+1,3	+1,5
Frauen	+2,4	+2,2	+3,0	+2,2	+2,0	+1,9	+2,3	+2,1	+2,3	+2,5

Themenbereich: **Ausbildungsstruktur der Bevölkerung**
Indikator: **Reifeprüfungsquote (in % der 18-/19-jährigen Bevölkerung)**
Einheit: %
Jahr: 2024
Datenquelle: Statistik Austria: Schulstatistik

	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	41,8	58,2	49,8
Niederösterreich	40,0	56,9	48,1
Wien	34,6	41,4	37,9
Kärnten	39,6	57,5	48,2
Steiermark	40,2	51,9	45,9
Oberösterreich	32,6	49,3	40,6
Salzburg	35,5	48,5	41,8
Tirol	33,4	50,8	41,7
Vorarlberg	34,0	51,2	42,1
Gesamtösterreich	36,7	50,6	43,4



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2023
'Schere' Männer/Frauen
(Veränderung gegenüber Index 2015)

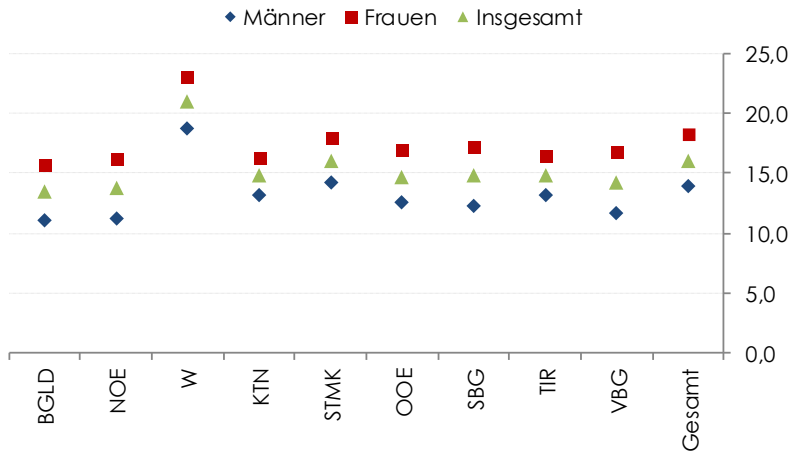


Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2023

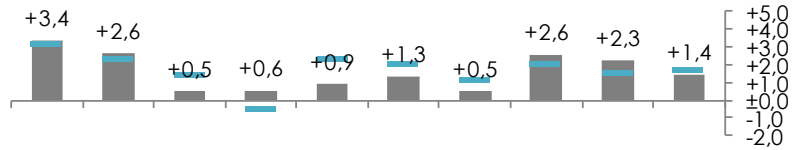
	BGLD	NOE	W	KTN	STMK	OOE	SBG	TIR	VBG	Gesamt
Männer	-1,2	-3,0	-2,6	-5,0	-1,0	-1,9	-4,6	-3,2	-0,4	-2,7
Frauen	-5,5	-3,9	-3,4	-5,2	-5,1	-2,8	-6,9	-3,9	-0,3	-4,0

Themenbereich: **Weiterbildung**
Indikator: **EU-Indikator Lebenslanges Lernen (bezogen auf die 25- bis 64-jährige Bevölkerung)**
Einheit: %
Jahr: 2025
Datenquelle: Statistik Austria: Mikrozensus; WIFO-Berechnungen

	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	11,1	15,8	13,5
Niederösterreich	11,3	16,2	13,7
Wien	18,8	23,1	20,9
Kärnten	13,2	16,3	14,8
Steiermark	14,2	18,0	16,1
Oberösterreich	12,5	16,9	14,7
Salzburg	12,3	17,3	14,8
Tirol	13,1	16,5	14,8
Vorarlberg	11,7	16,9	14,3
Gesamtösterreich	14,0	18,3	16,1



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2023
'Schere' Männer/Frauen
(Veränderung gegenüber Index 2015)

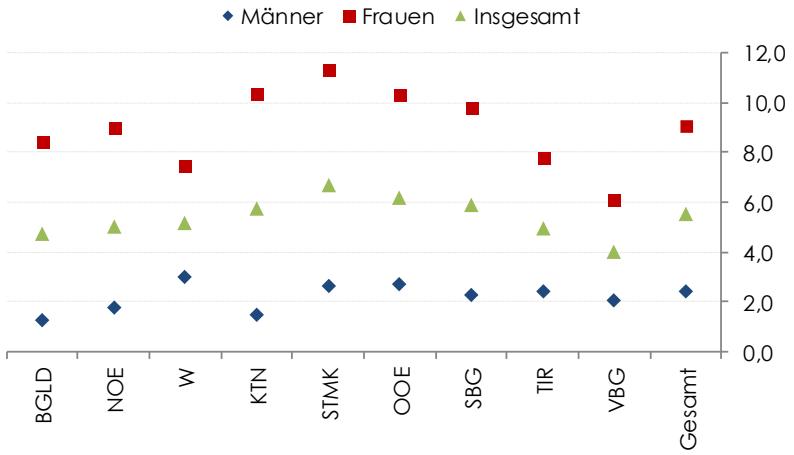


Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2023

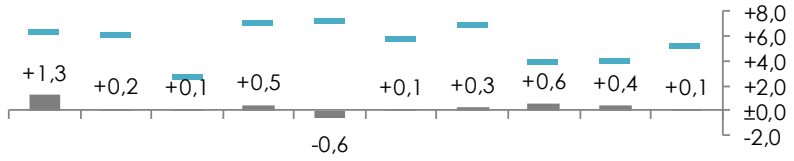
	BGLD	NOE	W	KTN	STMK	OOE	SBG	TIR	VBG	Gesamt
Männer	-0,2	-0,8	-0,5	+0,6	+0,4	+0,2	+0,5	-3,0	-1,1	-0,4
Frauen	+3,2	+1,8	-0,0	+1,2	+1,3	+1,5	+1,0	-0,4	+1,2	+1,1

Themenbereich: **Weiterbildung**
Indikator: **Personen in Bildungskarenz, Bildungsteilzeit, Fachkräftestipendium**
Einheit: Personen je 1.000 unselbständig Beschäftigte
Jahr: 2025
Datenquelle: AMS, DVSV, WIFO-Berechnungen

	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	1,3	8,4	4,7
Niederösterreich	1,8	9,0	5,0
Wien	3,0	7,5	5,2
Kärnten	1,5	10,4	5,8
Steiermark	2,7	11,3	6,7
Oberösterreich	2,7	10,3	6,2
Salzburg	2,3	9,8	5,9
Tirol	2,4	7,8	5,0
Vorarlberg	2,1	6,1	4,0
Gesamtösterreich	2,4	9,0	5,5



Veränderung gegenüber Index 2023 (Personen)
'Schere' Männer/Frauen
(Veränderung gegenüber Index 2015)

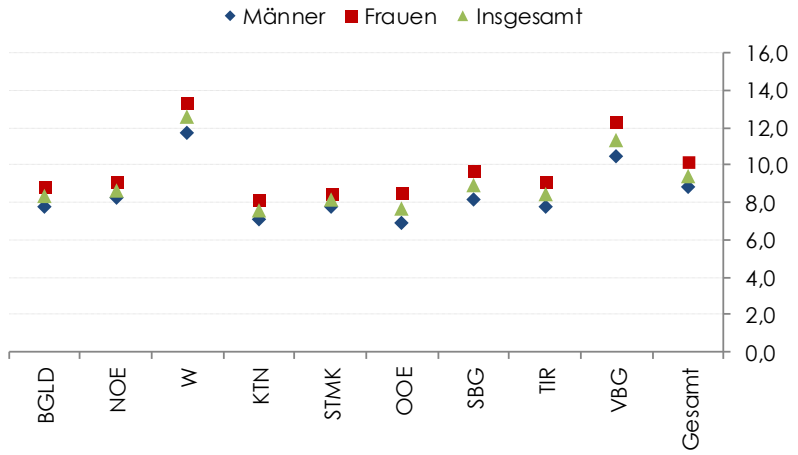


Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2023

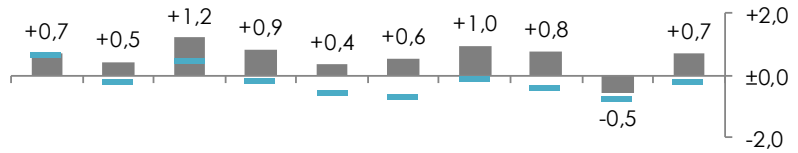
	BGLD	NOE	W	KTN	STMK	OOE	SBG	TIR	VBG	Gesamt
Männer	-0,3	-0,2	-0,3	+0,0	-0,1	-0,1	-0,2	-0,6	-0,5	-0,2
Frauen	+1,0	+0,0	-0,2	+0,5	-0,7	+0,0	+0,1	+0,0	-0,1	-0,1

Themenbereich: **(Aus-) Bildung und Beschäftigung**
Indikator: **Nicht-Erwerbspersonen und Personen mit Pensionsbezug (15 bis 24 Jahre) in % der Bevölkerung selben Alters**
Einheit: %
Jahr: 2024
Datenquelle: Statistik Austria: Abgestimmte Erwerbsstatistik; WIFO-Berechnungen

	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	7,8	8,9	8,3
Niederösterreich	8,3	9,1	8,7
Wien	11,7	13,4	12,5
Kärnten	7,1	8,1	7,6
Steiermark	7,8	8,5	8,1
Oberösterreich	6,9	8,5	7,7
Salzburg	8,2	9,7	8,9
Tirol	7,7	9,1	8,4
Vorarlberg	10,4	12,3	11,3
Gesamtösterreich	8,8	10,1	9,4



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2023
'Schere' Männer/Frauen
(Veränderung gegenüber Index 2015)



Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2023

	BGLD	NOE	W	KTN	STMK	OOE	SBG	TIR	VBG	Gesamt
Männer	-0,4	+0,4	-0,4	-0,7	+0,3	+0,1	+0,1	-0,0	+1,4	+0,1
Frauen	+1,0	+0,8	+0,8	+0,5	+0,7	+0,7	+1,0	+0,8	+0,8	+0,8

Themenbereich: **(Aus-) Bildung und Beschäftigung**

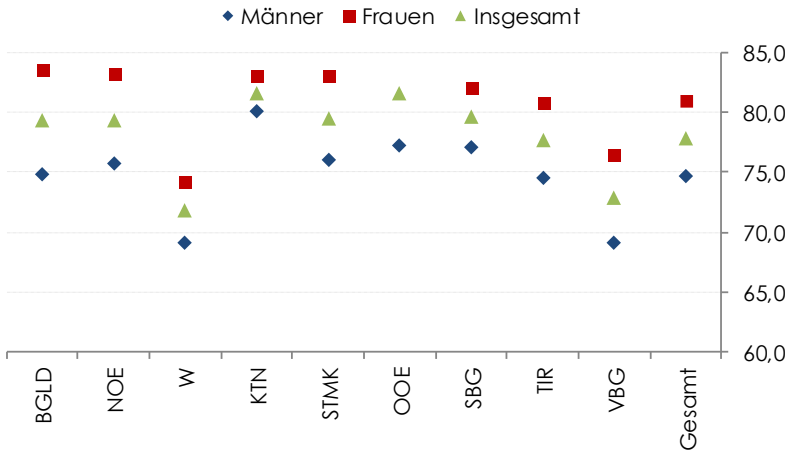
Indikator: **Arbeitsmarktstatus zu Stichtagen nach Ausbildungsabschluss: Anteil d. Erwerbstätigen (nach 12 Monaten.; Filter: keine lfd. Bildung)**

Einheit: %

Jahr: 2021/22

Datenquelle: Statistik Austria: Bildungsbezogenes Erwerbskarrierenmonitoring; WIFO-Berechnungen

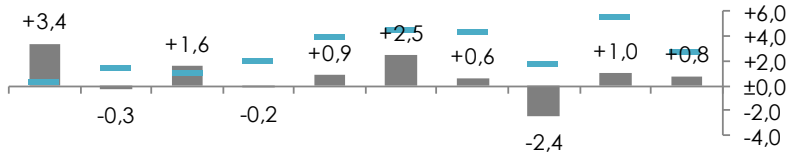
	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	74,9	83,6	79,3
Niederösterreich	75,8	83,3	79,4
Wien	69,1	74,2	71,8
Kärnten	80,0	83,1	81,6
Steiermark	76,1	83,1	79,6
Oberösterreich	77,2	86,2	81,6
Salzburg	77,2	82,1	79,6
Tirol	74,5	80,8	77,7
Vorarlberg	69,1	76,5	72,8
Gesamtösterreich	74,6	81,1	77,9



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2023

'Schere' Männer/Frauen

(Veränderung gegenüber Index 2015)

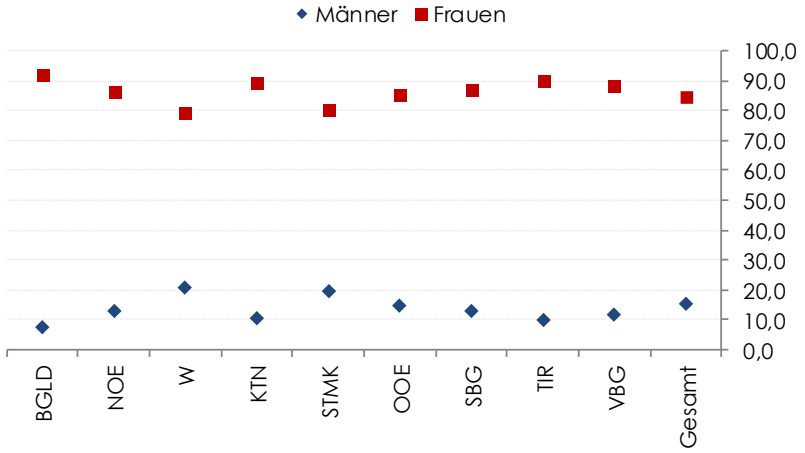


Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2023

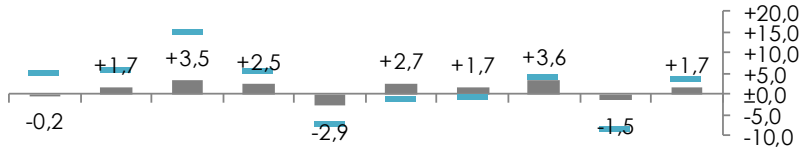
	BGLD	NOE	W	KTN	STMK	OOE	SBG	TIR	VBG	Gesamt
Männer	+1,4	+2,1	+2,6	+4,8	+0,6	+0,8	+2,8	+3,6	+0,7	+1,9
Frauen	+4,8	+1,8	+4,2	+4,6	+1,4	+3,3	+3,4	+1,2	+1,6	+2,7

Themenbereich: **Elternkarenz**
Indikator: **Männer- bzw. Frauenanteil an den Personen in Elternkarenz**
Einheit: %
Jahr: 2022
Datenquelle: Bundeskanzleramt, Väterbeteiligungsstatistik; WIFO-Berechnungen

	Männer	Frauen
Burgenland	7,8	92,2
Niederösterreich	13,3	86,7
Wien	20,5	79,5
Kärnten	10,4	89,6
Steiermark	19,7	80,3
Oberösterreich	14,9	85,1
Salzburg	13,1	86,9
Tirol	10,2	89,8
Vorarlberg	11,5	88,5
Gesamtösterreich	15,4	84,6



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2023
'Schere' Männer/Frauen
(Veränderung gegenüber Index 2015)



Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2023

	BGLD	NOE	W	KTN	STMK	OOE	SBG	TIR	VBG	Gesamt
Männer	+0,1	-0,9	-1,7	-1,3	+1,5	-1,4	-0,8	-1,8	+0,7	-0,9
Frauen	-0,1	+0,9	+1,7	+1,3	-1,5	+1,4	+0,8	+1,8	-0,7	+0,9

Themenbereich: **Elternkarenz**

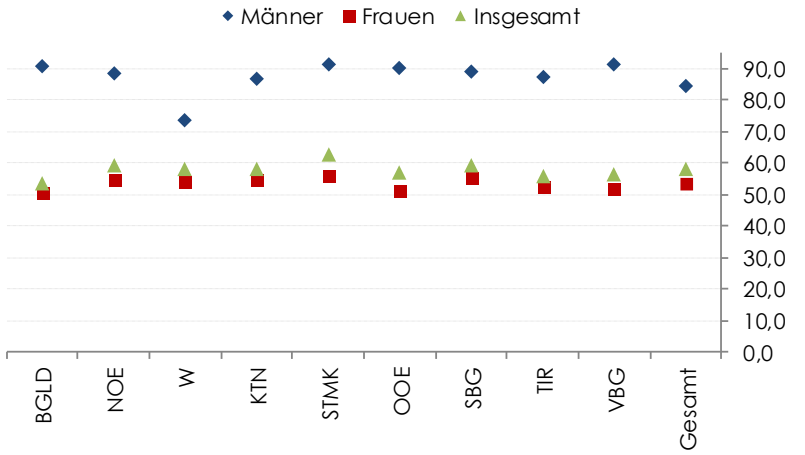
Indikator: **Inanspruchnahme der Karenz bis max. zum 12. Lebensmonat des Kindes ("365" bzw. "einkommensabh."; Anteil der Personen)**

Einheit: %

Jahr: 2022

Datenquelle: Bundeskanzleramt, Väterbeteiligungsstatistik; WIFO-Berechnungen

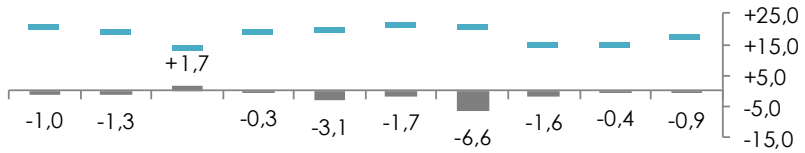
	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	90,5	50,6	53,7
Niederösterreich	88,2	54,7	59,1
Wien	73,3	53,9	57,9
Kärnten	86,8	54,9	58,2
Steiermark	91,1	55,6	62,6
Oberösterreich	90,1	51,5	57,2
Salzburg	88,8	55,1	59,5
Tirol	87,0	52,2	55,7
Vorarlberg	91,5	52,0	56,6
Gesamtösterreich	84,5	53,6	58,3



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2023

'Schere' Männer/Frauen

(Veränderung gegenüber Index 2015)

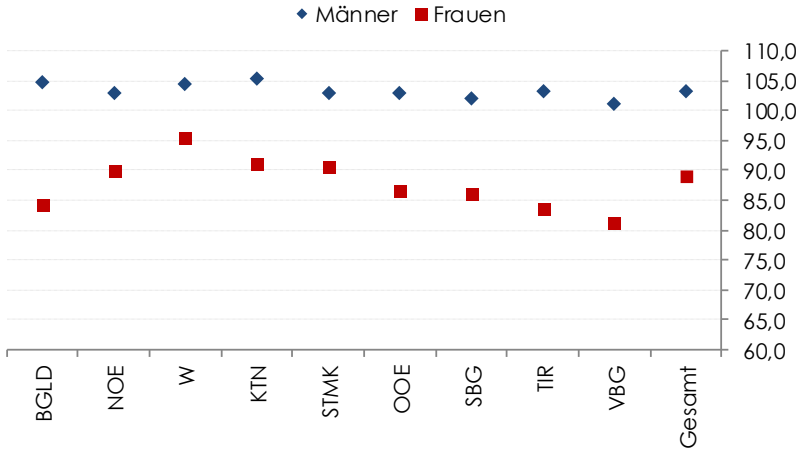


Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2023

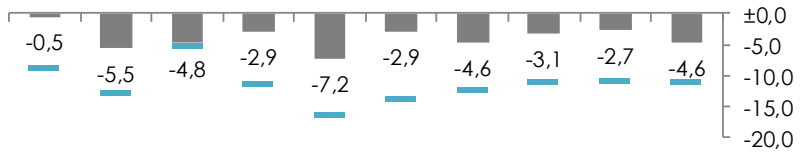
	BGLD	NOE	W	KTN	STMK	OOE	SBG	TIR	VBG	Gesamt
Männer	+8,8	+9,6	+10,2	+8,6	+8,3	+8,8	+6,6	+10,2	+9,1	+9,5
Frauen	+9,8	+10,9	+8,5	+8,9	+11,4	+10,5	+13,2	+11,7	+9,5	+10,4

Themenbereich: **Einkommen nach Karenz**
Indikator: **Einkommen nach Erwerbsunterbrechung in % des Einkommens vor Unterbrechung; Medianwert**
Einheit: %
Jahr: 2024
Datenquelle: AMS, DVSV, WIFO-Berechnungen

	Männer	Frauen
Burgenland	104,8	84,2
Niederösterreich	103,0	89,8
Wien	104,5	95,3
Kärnten	105,4	91,2
Steiermark	102,9	90,7
Oberösterreich	102,8	86,6
Salzburg	102,1	86,1
Tirol	103,4	83,5
Vorarlberg	101,1	81,3
Gesamtösterreich	103,2	89,1



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2023
'Schere' Männer/Frauen
(Veränderung gegenüber Index 2015)

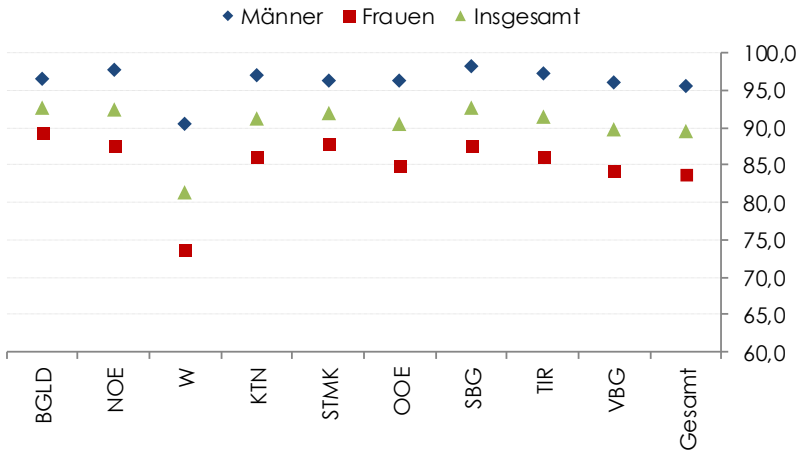


Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2023

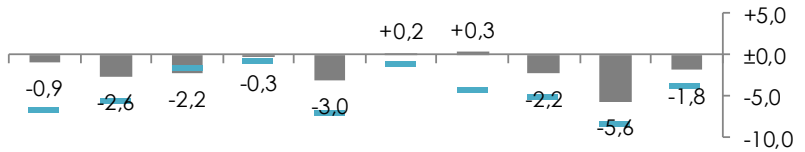
	BGLD	NOE	W	KTN	STMK	OOE	SBG	TIR	VBG	Gesamt
Männer	+3,8	+1,0	+1,8	+4,0	+0,3	+1,5	+0,5	+1,8	-0,9	+1,2
Frauen	+4,3	+6,5	+6,6	+6,9	+7,4	+4,4	+5,1	+4,9	+1,8	+5,8

Themenbereich: **Arbeit**
Indikator: **Erwerbsquoten von Frauen und Männern mit Kind (unter 15 Jahren)**
Einheit: %
Jahr: 2025
Datenquelle: Statistik Austria: Mikrozensus; WIFO-Berechnungen

	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	96,5	89,2	92,6
Niederösterreich	97,7	87,6	92,4
Wien	90,5	73,6	81,4
Kärnten	97,1	86,1	91,2
Steiermark	96,3	87,9	91,9
Oberösterreich	96,4	85,0	90,5
Salzburg	98,2	87,7	92,7
Tirol	97,1	86,2	91,4
Vorarlberg	96,0	84,1	89,7
Gesamtösterreich	95,6	83,8	89,4



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2023
'Schere' Männer/Frauen
(Veränderung gegenüber Index 2015)

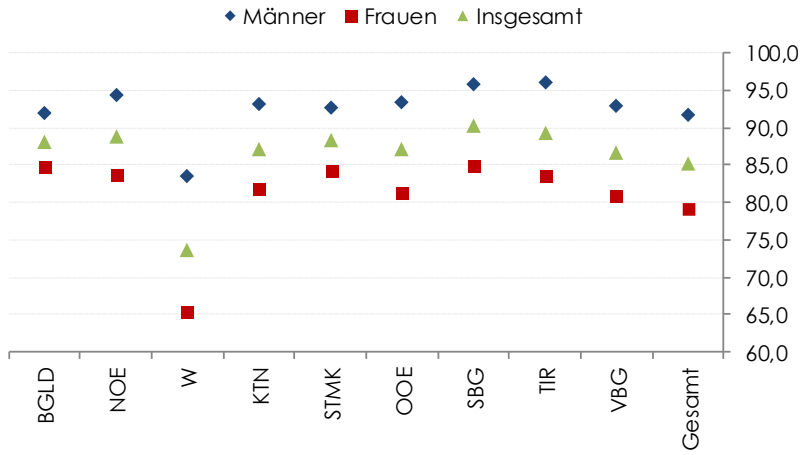


Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2023

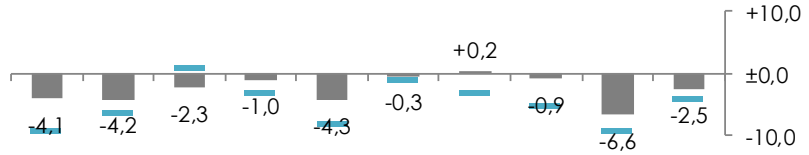
	BGLD	NOE	W	KTN	STMK	OOE	SBG	TIR	VBG	Gesamt
Männer	+0,8	+0,3	-2,6	+0,9	-0,0	-2,1	+2,3	-0,3	-0,1	-0,6
Frauen	+1,8	+2,9	-0,4	+1,2	+3,0	-2,2	+2,0	+1,9	+5,5	+1,2

Themenbereich: **Arbeit**
Indikator: **Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern mit Kind (unter 15 Jahren)**
Einheit: %
Jahr: 2025
Datenquelle: Statistik Austria: Mikrozensus; WIFO-Berechnungen

	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	91,8	84,7	88,1
Niederösterreich	94,3	83,8	88,8
Wien	83,6	65,4	73,7
Kärnten	93,2	81,7	87,0
Steiermark	92,6	84,3	88,2
Oberösterreich	93,4	81,4	87,2
Salzburg	95,8	84,9	90,1
Tirol	96,0	83,4	89,3
Vorarlberg	92,8	81,0	86,5
Gesamtösterreich	91,7	79,3	85,2



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2023
'Schere' Männer/Frauen
(Veränderung gegenüber Index 2015)

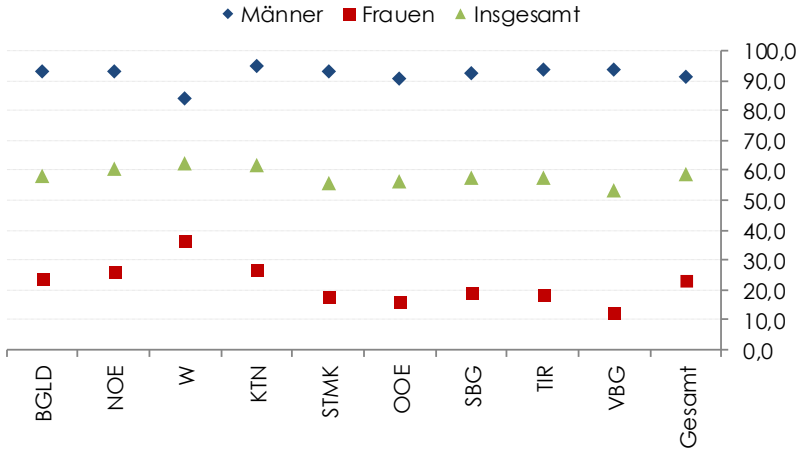


Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2023

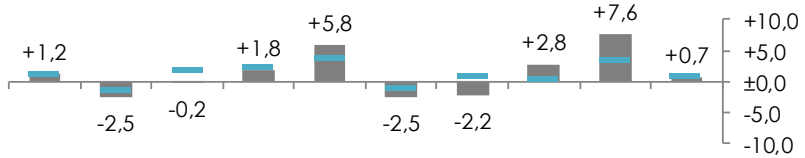
	BGLD	NOE	W	KTN	STMK	OOE	SBG	TIR	VBG	Gesamt
Männer	-2,0	-0,9	-3,6	-0,3	-1,7	-3,4	+1,8	+0,0	-1,2	-1,8
Frauen	+2,1	+3,2	-1,3	+0,7	+2,5	-3,1	+1,6	+0,9	+5,5	+0,7

Themenbereich: **Arbeit**
Indikator: **Vollzeitbeschäftigung trotz Betreuungspflichten (Vollzeitquote der USB mit Kind <15 Jahren; Vollzeit lt. Selbstzuordnung)**
Einheit: %
Jahr: 2025
Datenquelle: Statistik Austria: Mikrozensus; WIFO-Berechnungen

	Männer	Frauen	Insgesamt
Burgenland	93,0	24,1	58,1
Niederösterreich	93,3	26,2	60,3
Wien	84,3	36,5	62,1
Kärnten	94,7	26,9	61,8
Steiermark	92,9	18,0	55,8
Oberösterreich	91,0	16,0	56,3
Salzburg	92,6	18,7	57,3
Tirol	93,6	18,1	57,6
Vorarlberg	93,7	12,2	53,5
Gesamtösterreich	91,2	23,1	58,5



Veränderung in Prozentpunkten gegenüber Index 2023
'Schere' Männer/Frauen
(Veränderung gegenüber Index 2015)



Komponenten der Veränderung gegenüber Index 2023

	BGLD	NOE	W	KTN	STMK	OOE	SBG	TIR	VBG	Gesamt
Männer	-3,2	-0,0	-0,6	+1,9	+0,3	-3,2	-1,8	+2,6	+0,6	-0,5
Frauen	-4,4	+2,5	-0,4	+0,0	-5,5	-0,7	+0,4	-0,2	-7,0	-1,1