



Vorarlberg

unser Land



Vorarlberger Gleichstellungsbericht 2026

Impressum:

Herausgeber, Medieninhaber und Hersteller:

Amt der Vorarlberger Landesregierung, Abteilung Bildung und Gesellschaft,
Bereich Frauen und Gleichstellung, Landhaus, Römerstraße 15, 6901 Bregenz

Verlagsort: 6900 Bregenz

Herstellungsort: Amt der Vorarlberger Landesregierung, Hausdruckerei, 6901 Bregenz

Finanzierungshinweis: Der Vorarlberger Gleichstellungsbericht wird aus
Mitteln des Landes Vorarlberg, der AK Vorarlberg und des ÖGB Vorarlberg finanziert.

Bregenz, Oktober 2026

ISBN: 978-3-200-07680-8

Gleichstellungsbericht

Vorarlberg 2026

Ronja Nikolatti, Petra Wetzel, Nadja Bergmann
& Katharina Aufhauser

L&R Sozialforschung GmbH

A-1060 Wien, Liniengasse 2A/1

tel +43 (1) 595 40 40 - 0



IMPRESSUM

Verfasser:innen: Dieser Bericht wurde von L&R Sozialforschung im Auftrag des Amtes der Vorarlberger Landesregierung, der Arbeiterkammer Vorarlberg und des Österreichischen Gewerkschaftsbundes erstellt.

Autorinnen: Ronja Nikolatti, Petra Wetzel, Nadja Bergmann & Katharina Aufhauser
Unter Mitarbeit von: Barbara Glück

Medieninhaberin:

L&R Sozialforschung GmbH, Liniengasse 2A/1, 1060 Wien

Alle Rechte vorbehalten, Nachdruck – auch auszugsweise nur mit Quellenangabe gestattet

Zitation:

Nikolatti, Ronja; Wetzel, Petra; Bergmann, Nadja; Aufhauser, Katharina (2026): Gleichstellungsbericht Vorarlberg 2026. Wien / Bregenz.

Wien / Bregenz, Oktober 2026

www.lrsocialresearch.at

Inhalt

1	Gleichstellung der Geschlechter als Politisches Ziel	4
2	Datengrundlage und methodisches Vorgehen	6
2.1	Aktualisierung sekundärstatistischer Kennzahlen	6
2.2	Vertiefende Analysen zu Teilzeitarbeit in Vorarlberg	7
3	Ein Überblick: Die Bevölkerung in Vorarlberg	9
4	Teil I: Gleichstellung in Zahlen – Kennzahlen in sechs Themenfeldern	11
4.1	Bildungsbereich	12
4.2	Erwerbsarbeit	23
4.3	Unbezahlte Haus- und Sorgearbeit	39
4.4	Sozioökonomische Situation	48
4.5	Politische Partizipation	64
4.6	Geschlechterbasierte Gewalt	71
5	Teil II: Fokusthema Teilzeit	79
5.1	Einleitende weiterführende Daten zu Teilzeitarbeit	79
5.2	Aus den qualitativen Interviews: Von unbezahlter Arbeit, Überforderung, einem hohen Arbeitspensum und dem „guten Leben“	82
5.3	Einbettung der Ergebnisse: Teilzeit aus der Perspektive der Geschlechtergleichstellung	92
6	Identifizierte Problem- und Handlungsfelder: Geschlechtergleichstellung in Vorarlberg	95
	Literaturverzeichnis	98
	Datenquellen und Internetquellen	103
	Tabellenanhang	105

1 Gleichstellung der Geschlechter als Politisches Ziel

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

Österreichische Bundes-Verfassung, Artikel 7 Abs 2

Seit dem Jahr 2000 werden in Vorarlberg im Auftrag des Amtes der Vorarlberger Landesregierung, der Arbeiterkammer Vorarlberg und des Österreichischen Gewerkschaftsbundes regelmäßig frauen- und gleichstellungspolitische Berichte erarbeitet. Diese Berichte liefern Einblicke in die Situation von Frauen¹ in unterschiedlichen Lebensbereichen sowie Analysen zum Status quo der Gleichstellung in Vorarlberg. Die Ergebnisse und daraus abgeleitete Handlungsoptionen dienen als eine relevante Basis für die Planung frauen- und gleichstellungspolitischer Maßnahmen in Vorarlberg.

Bislang gab es zwei verschiedene Berichtsformate: Zum einen den Vorarlberger Gleichstellungsbericht, zuletzt 2021 erschienen (Buchinger et al. 2021), und zum anderen die Berichte zu den Indikatoren für die Gleichstellung von Frauen und Männern (zuletzt 2023, Feigl).

Während der Vorarlberger Gleichstellungsbericht auf einer umfassenden Datenanalyse entlang unterschiedlicher Politikfelder aufbaut – im Jahr 2021 (Buchinger et al. 2021) ergänzt um eine eigens durchgeführte repräsentative Befragung in Vorarlberg – zielen die Berichte zu den Gleichstellungsindikatoren darauf ab, das Ausmaß an (Un-)Gleichstellung in Vorarlberg und beobachtbare Entwicklungen anhand zentraler Kennzahlen sichtbar zu machen. Mit dem nun vorliegenden Bericht werden die beiden Formate zusammengeführt: Den Ausgangspunkt stellen die 30 Indikatoren für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2023 aus den bisherigen Indikatorenberichten dar (Feigl 2023), ergänzt um weitere Kennzahlen, welche die Situation von Frauen in Vorarlberg umfassender darlegen. Zudem dienen die bisherigen Gleichstellungsberichte (letzter: Buchinger et al., 2021) als wegweisende Orientierung für die Auflage 2026.

Dazu werden zentrale Kennzahlen in sechs Feldern berichtet und aus einer Gleichstellungsperspektive kontextualisiert. Diese umfassen – wie in Abbildung 1 ersichtlich – den Bildungsbereich, den Bereich der Erwerbsarbeit, die unbezahlte Haus- und Sorgearbeit, die sozioökonomische Situation, politische Partizipation sowie (geschlechtsbasierte) Gewalt. Die Kennzahlen bilden das vielfältige Spektrum weiblicher Bildungs-, Berufs- und Lebensbiografien ab. Sie ermöglichen fundierte Vergleiche zwischen den Geschlechtern in Vorarlberg sowie eine Einordnung im bundesweiten Kontext. Durch die zeitliche Fortschreibung der Kennzahlen können darüber hinaus Entwicklungen sichtbar gemacht werden, anhand derer sich sowohl erzielte Fortschritte als auch bestehende oder neue Herausforderungen identifizieren lassen (siehe Kapitel 4, mehr zu den Datenquellen siehe Kapitel 2).

¹ Im vorliegenden Bericht werden die binären Kategorien von Geschlecht (Frauen / Männer) als analytische Kategorien verwendet, wiewohl diese Binarität in der Sozial- und Geschlechterforschung mittlerweile von einem fluiden Verständnis von Geschlecht abgelöst wurde.

Abbildung 1: Themenfelder im Gleichstellungsbericht Vorarlberg 2026



Eigene Darstellung, L&R Sozialforschung

Ein besonderer Schwerpunkt im Gleichstellungsbericht 2026 liegt auf einer vertiefenden Analyse von Teilzeitarbeit, einer Erwerbsform, die sowohl in Vorarlberg als auch bundesweit die Arbeitsrealität besonders vieler Frauen prägt. Neben einer Datenanalyse wurde für eine detaillierte Auseinandersetzung mit dem Thema Teilzeit auf qualitative Methoden zurückgegriffen. Im Rahmen von 15 leitfadengestützten Interviews mit Frauen, die in Vorarlberg in einer Teilzeitbeschäftigung sind (zur Methode siehe Kapitel 2), konnten die Gründe für dieses Anstellungsmodell wie auch erlebte Vorteile und wahrgenommene Nachteile erhoben und analysiert werden. Ergänzt werden die Ergebnisse durch gewonnene Erkenntnisse aus einer kurzen schriftlichen Expert:innenbefragung (siehe Kapitel 5).

2 Datengrundlage und methodisches Vorgehen

Das Konzept zur Erstellung des aktuellen Vorarlberger Gleichstellungsberichts 2026 gliedert sich in zwei zentrale Module und stützt sich auf einen Mix verschiedener Forschungsmethoden. Modul I (Kapitel 4) stellt das Kernstück des Berichts dar – die Aktualisierung der Gleichstellungsindikatoren und weiterer gleichstellungsrelevanter Kennzahlen sowie deren kontextuelle Einbettung. Modul II (Kapitel 5) rückt das Fokusthema Teilzeitarbeit in den Mittelpunkt. Dazu wurden insbesondere qualitative Forschungsmethoden angewandt. Ergänzend wurden rezente Erhebungen und Studien herangezogen, um Teilzeitarbeit umfassender zu beleuchten.

2.1 Aktualisierung sekundärstatistischer Kennzahlen

Zur Erarbeitung des Gleichstellungsberichts wurde primär auf Sekundärdaten zurückgegriffen. Dabei wurden aktuelle Daten für Vorarlberg und Österreich nach Geschlecht aufbereitet². Um bei den ausgewählten Kennzahlen eine durchgehende Vergleichbarkeit zu gewährleisten, wurden weitestgehend dieselben Datenquellen wie im Indikatorenbericht 2023 herangezogen. Folgende Datenquellen wurden verwendet. Eine genaue Auflistung der genutzten statischen Datenquellen und der Bezugsjahre findet sich im Anhang.

- | | |
|--|---|
| ☐ Abgestimmte Erwerbsstatistik | ☐ Lehrlingsstatistik (WK) / AMIS-Daten |
| ☐ Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung | ☐ Statistische Daten aus der Sozialversicherung |
| ☐ Bildungsstandregister | ☐ Arbeitslosenzahlen /-quoten des AMS |
| ☐ Hochschulstatistik | ☐ Daten des Wiedereinstiegsmonitoring |
| ☐ Schulstatistik | ☐ Kinderbetreuungsgeld Statistik |
| ☐ Lehrpersonenstatistik | ☐ Bevölkerungsstatistik |
| ☐ Kindertagesheimstatistik | ☐ Natürliche Bevölkerungsbewegung |
| ☐ Zeitverwendungserhebung | ☐ Daten der Landesstelle für Statistik (Vorarlberg) |
| ☐ Jährliche Personeneinkommen | ☐ Daten der Bildungsdirektion für Vorarlberg |
| ☐ Verdienststrukturerhebung | ☐ Daten der Vorarlberger Krankenhaus-Betriebsgesellschaft mbH. |
| ☐ EU-SILC | ☐ Polizeiliche Kriminalstatistik |
| ☐ Mindestsicherungs- und Sozialhilfestatistik | ☐ OPIS (Online Pensions Information System) |
| ☐ Allgemeiner Einkommensbericht | |
| ☐ Household Finance and Consumption Survey – HFCS | |

² Je nach Datenquelle wird unterschiedlich mit nicht-binären Geschlechtskategorien umgegangen. In der Landesstatistik Vorarlberg und der Statistik Austria werden nicht-binäre Personen auf Basis einer Imputationsregel entweder dem weiblichen oder männlichen Geschlecht zugeordnet. Bei den Daten des Arbeitsmarktservice (AMS), der Arbeitsmarktinformationssystem (AMIS)-Datenbank oder der Wirtschaftskammer (WK) werden diese der männlichen Kategorie zugeteilt.

2.2 Vertiefende Analysen zu Teilzeitarbeit in Vorarlberg

Neben der Analyse vorhandener Daten und Studien wurden zusätzliche Primärerhebungen durchgeführt. Dabei wurden die Perspektiven von 15 teilzeitarbeitenden Frauen sowie 10 Expert:innen aus Vorarlberg eingeholt.

(1) Mithilfe von qualitativen leitfadengestützten Interviews (Reiter und Witzel 2021; Witzel 2000) mit teilzeitarbeitenden Frauen werden die lebensweltlichen Realitäten und Motivlagen hinter den Zahlen sichtbar und so tiefergehende und vielschichtige Einblicke ermöglicht. Die dazu erstellten Interviewleitfäden umfassten folgende Themen:

- Erhebung der aktuellen Lebensrealität und der Gründe für die Teilzeitarbeit (unbezahlte Sorgearbeit und partnerschaftliche Aufteilung, Aus- und Weiterbildung, berufsbezogene Gründe, gesundheitliche Aspekte, regionale und ortsbezogene Ursachen, andere Gründe wie Wunsch nach mehr Freizeit, etc.) und damit in Verbindung stehende Vorteile
- Erlebte oder zukünftig erwartete Nachteile durch Teilzeitarbeit (ökonomische Abhängigkeit, Armutsgefährdung, Karrieremöglichkeiten etc.)
- Notwendige Bedingungen für eine Erhöhung der Arbeitszeit (andere Aufteilung von unbezahlter Arbeit in der Partnerschaft, arbeitsplatzbezogene Aspekte, privates und institutionelles Sorgenetzwerk / Betreuungseinrichtungen, etc.) bzw. Begründung für keine gewünschte Veränderung

Die Interviews wurden online mithilfe von Microsoft Teams oder telefonisch durchgeführt, aufgezeichnet und anschließend transkribiert. Sämtliche personenbezogenen Daten wurden nach strengen wissenschaftlichen Kriterien anonymisiert bzw. pseudonymisiert. Die Auswertung erfolgte anlehnend an die inhaltlich-strukturierende qualitative Inhaltsanalyse (Mayring 2010, 2019). Diese erlaubt es, vorab definierte Kategorien im Datenmaterial abzu prüfen, sowie – durch einen gleichfalls offenen Zugang – gegebenenfalls ergänzende Erkenntnisse abzuleiten. Für die Auswertung wurde die Analysesoftware MAXQDA verwendet.

Für die Auswahl der Interviewpartnerinnen war es wichtig, eine gewisse Streuung nach erwerbsbezogenen (bspw. Stundenausmaß, Branche) und soziodemographischen Merkmalen (bspw. Alter, Betreuungsaufgaben) zu erzielen. Beim Alter liegt eine breite Streuung vor – die jüngste Person ist zum Zeitpunkt des Interviews 30 Jahre alt, die älteste 62. Das Durchschnittsalter liegt bei rund 42 Jahren. Bezogen auf das Stundenausmaß sind zwei Personen weniger als 11 Stunden angestellt (beide geringfügig beschäftigt), sieben sind zwischen 12 und 24 Stunden in einer eher geringen Teilzeitanstellung und sechs mit mindestens 25 Stunden in einer höheren Teilzeit. Die interviewten Frauen arbeiten im Sozial- und Gesundheitswesen, im Handel, im Bildungsbereich, in der öffentlichen Verwaltung, im Marketing und in der Baubranche (Büro). 13 der Frauen leben gemeinsam mit einem Partner im Haushalt und ebenso viele haben Kinder – eine davon ist alleinerziehend. Ein Ungleichgewicht zeigt sich bei der Bildung und dem Migrationshintergrund. So sind Frauen mit einem akademischen Abschluss stärker (n=9) und Frauen mit Migrationshintergrund geringer (n=2) vertreten. Ebenso konnten Frauen in finanziell prekären Lagen kaum erreicht werden.

(2) Durch eine ergänzende Einbindung von Expert:innen in Form einer kurzen schriftlichen Erhebung wurden – vergleichbar wie bei den betroffenen Frauen – die Gründe sowie Folgen von Teilzeitbeschäftigung abgefragt. Zudem wurden hier „vorarlbergerische Besonderheiten“ im Rahmen des aktuell vieldiskutierten Teilzeithemas in den Blick genommen. Die Erhebung dient somit zum einen der Absicherung sowie Verallgemeinerung der Erkenntnisse aus den

qualitativen Interviews mit teilzeitarbeitenden Frauen, zum anderen der Erhebung von Bundeslandspezifika. Konkret wurden folgende Fragen mithilfe von offenen Antwortkategorien erhoben:

- ☐ Ihrer Erfahrung nach: Was sind die Hauptgründe dafür, dass Frauen in Vorarlberg in Teilzeit arbeiten?
- ☐ Die Teilzeitquote von Frauen liegt in Vorarlberg über dem österreichweiten Durchschnitt. Lassen sich hierfür regionale Spezifika und strukturelle Besonderheiten identifizieren?
- ☐ Welche negativen Auswirkungen und Folgen für Frauen, die in Teilzeit arbeiten, sehen Sie?
- ☐ Welche Vorteile liegen in der Teilzeitarbeit für Frauen?
- ☐ Welche Zielsetzungen halten Sie im Kontext der Teilzeitarbeit von Frauen für zentral, und wo sehen Sie den dringendsten Handlungsbedarf?
- ☐ Sind Ihnen Good-Practice-Beispiele in diesem Zusammenhang bekannt (bspw. arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, Unternehmensinitiativen, Forschungsprojekte)?

Für die Erhebung wurde eine kurze Onlinebefragung (limesurvey) programmiert. Die Auswertung erfolgte inhaltsanalytisch. Einbezogen wurden folgende sieben Arbeitsmarkt-, Frauen- und Gleichstellungsexpert:innen und drei weitere, die nicht namentlich genannt werden wollen.

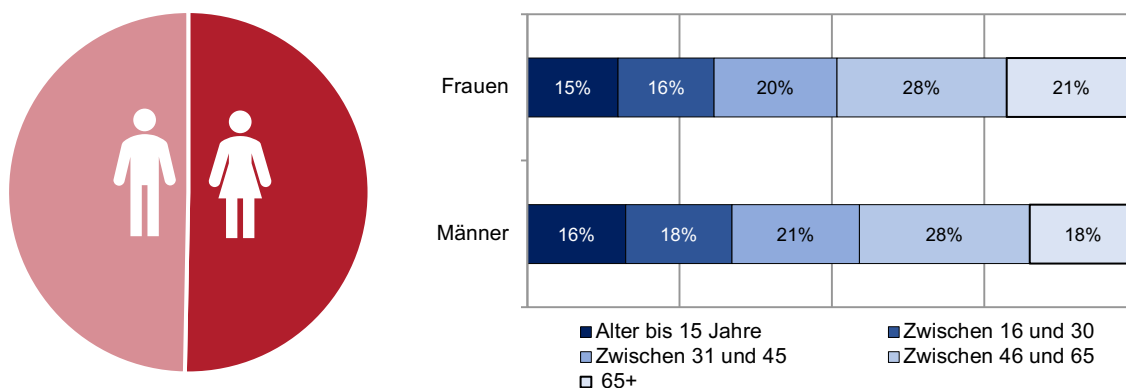
Tabelle 1: Liste der Expert:innen

Name	Funktion
Eva Häfele	Sozialwissenschaftlerin
Katharina Fink	Projektmanagement bei der FAV - Fördergesellschaft Arbeitsmarkt Vorarlberg
Sabine Juffinger	cillimus - Organisationsentwicklung und Coaching
Dominic Götz	Leiter Interessenspolitik, AK Vorarlberg
Angelika Atzinger	Geschäftsführung Verein Amazone
Lea Putz-Erath	Geschäftsführerin femail
Fabian Rebitzer	FH Vorarlberg, Leitung Stabstelle Diversität, Leitung Forschungsgruppe empirische Sozialwissenschaften

3 Ein Überblick: Die Bevölkerung in Vorarlberg

In Vorarlberg leben mit Stichtag 31. Dezember 2025 insgesamt 207.448 Frauen und 205.199 Männer, was einer nahezu 50:50 Geschlechterverteilung entspricht (Abbildung 2). Hinsichtlich der Altersstruktur sind Frauen etwas stärker in der Altersgruppe ab 65 Jahren vertreten (21 % der Frauen und 18 % der Männer), während Männer in den jüngeren Kohorten etwas überwiegen: 34 % der Männer und 31 % der Frauen in Vorarlberg sind maximal 30 Jahre alt. Dem entsprechend weisen Frauen auch eine höhere Lebenserwartung auf: Ab Geburt liegt sie bei 85,1 Jahren, bei den Vorarlbergern bei 80,7 Jahren (siehe Tabelle 14 im Anhang).

Abbildung 2: Geschlechterverteilung und Alterskategorien in Vorarlberg



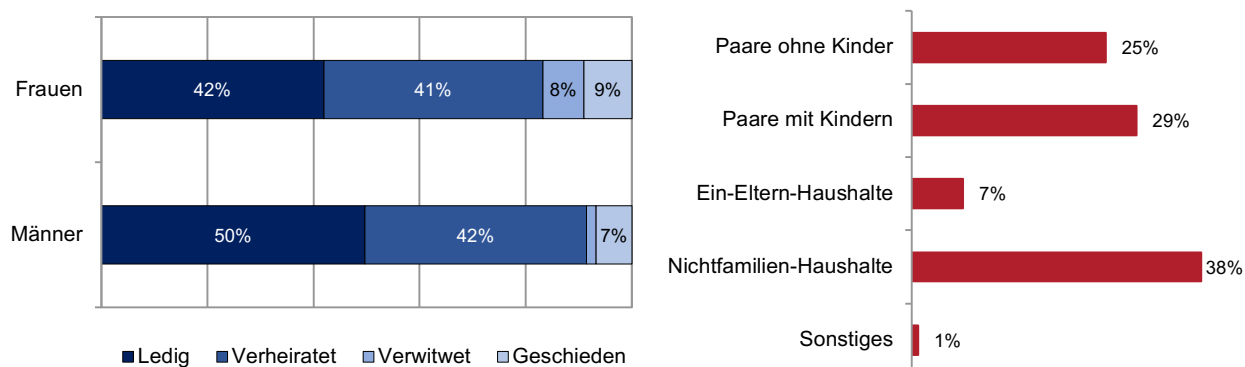
Quelle: Amt der Vorarlberger Landesregierung, Landesstelle für Statistik, Stichtag 31. Dezember 2025, Bezieht sich auf Personen mit Hauptwohnsitz in Vorarlberg

Von den in Vorarlberg lebenden Personen haben 33.718 Frauen (16,3 %) und 36.065 Männer (17,6 %) keine österreichische Staatsbürgerschaft.

Im Jahr 2025 leben 29 % der Vorarlberger:innen in einer Partnerschaft mit Kindern, 25 % ohne Kinder, 38 % leben in Nicht-Familienhaushalten, also in Einpersonenhaushalten oder Mehrpersonenhaushalten ohne familiären Bezug (bspw. in einer Wohngemeinschaft). 7 % leben in einem Ein-Eltern-Haushalt (Abbildung 3).

Von den Frauen in Vorarlberg sind 42 % ledig und mit 41 % fast gleichviele verheiratet oder in einer eingetragenen Partnerschaft; 8 % sind verwitwet bzw. in einer durch Tod des Partners oder der Partnerin gelösten Partnerschaft und 9 % geschieden oder in einer gesetzlich gelösten Partnerschaft (Abbildung 3). Bei den Männern ist die Hälfte ledig, 42 % sind verheiratet, 2 % verwitwet und 7 % geschieden. Ein sehr deutliches Ungleichgewicht zeigt sich – nicht zuletzt zusammenhängend mit den Unterschieden der Lebenserwartung – bei denen, die verwitwet bzw. in einer durch Tod gelösten Partnerschaft leben: Davon sind 81 % weiblich (siehe Tabelle 11 im Anhang).

Abbildung 3: Familienstand und Haushaltstyp

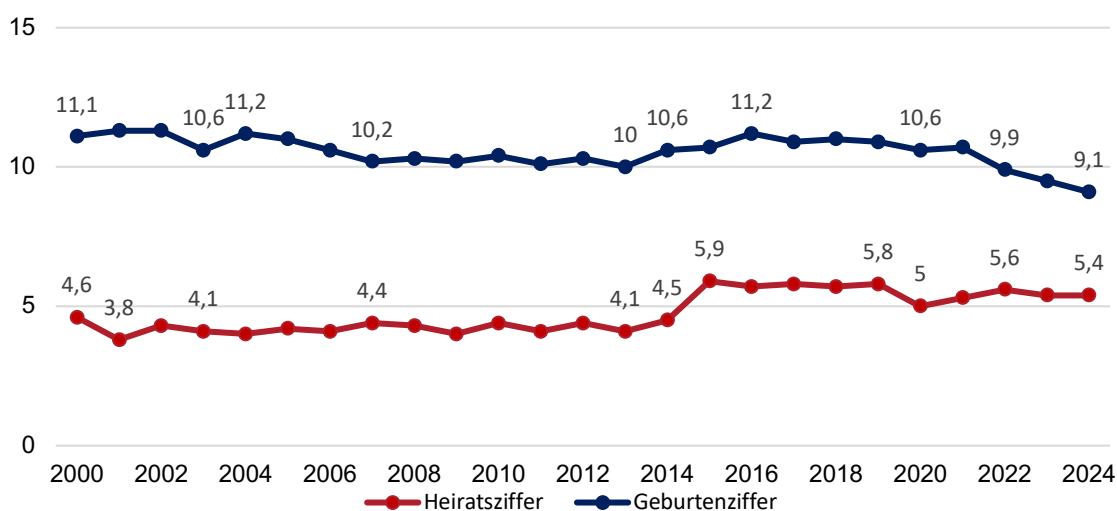


Quelle: Statistik Austria, Abgestimmte Erwerbsstatistik, Jahresdaten 2024 (STATcube – Statistische Datenbank; Familienstand), Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Jahresdaten 2025 (STATcube – Statistische Datenbank; Haushaltstyp)

Die Heiratsziffer liegt – wie in Abbildung 4 ersichtlich – im Jahr 2024 bei 5,4 (bezogen auf 1.000 Einwohner:innen). Im zeitlichen Verlauf wird ein Anstieg im Jahr 2015 von 4,5 auf 5,9 ersichtlich. Die Scheidungsrate liegt im Jahr 2024 bei 40 %, im Jahr, 2015 ist der Wert vergleichbar hoch (siehe Tabelle 12 im Anhang).

Die Geburtenziffer liegt 2024 in Vorarlberg bei 9,1 auf 1.000 Einwohner:innen, wobei sich in den letzten Jahren ein leichter Rückgang zeigt. Im Jahr 2021 waren es noch 10,7 Geburten (siehe Tabelle 13 im Anhang).

Abbildung 4: Eheschließungen und Geburten im Zeitverlauf*



Quelle: Amt der Vorarlberger Landesregierung, Landesstelle für Statistik, Natürliche Bevölkerungsbewegung im Jahr 2024; * auf 1.000 Einwohner:innen

4 Teil I: Gleichstellung in Zahlen – Kennzahlen in sechs Themenfeldern

4.1 Bildungsbereich

Bildungsniveau und Ausbildungsarten
Geschlechtersegregation im Bildungsbereich

4.2 Erwerbsarbeit

Ausgewählte Kennzahlen (Erwerbstätigenquote, Gruppen von Erwerbstätigen, Grenzpendeln, Arbeitslosigkeit)
Arbeitszeit und Anstellungsverhältnisse
Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt
Landesbedienstete und landesnahe Organisationen

4.3 Unbezahlte Haus- und Sorgearbeit

Übernahme der unbezahlten Haus- und Sorgearbeit
Wiedereinstieg nach Kinderauszeit (Elternkarenz)
Institutionelle Kinderbetreuung

4.4 Sozioökonomische Situation

Gender Pay Gap beim Arbeitsmarkteinstieg
Gender Gap Gaps bei Erwerbstätigen
Gender Pension Gap
Gender Gap bei Transfereinkommen
Armuts- und Ausgrenzungsgefährdung
Überschuldung
Gender Wealth Gap
Exkurs: Gesundheitsversorgung

4.5 Politische Partizipation

Repräsentanz von Frauen in politischen Ämtern
Repräsentanz von Frauen in Interessensvertretungen

4.6 Geschlechterbasierte Gewalt

Rechtliche Grundlagen und Entwicklungen
Betroffenheit von geschlechterbasierter Gewalt
In Anspruch genommene Unterstützung und Beratung

4.1 Bildungsbereich

Das Ausbildungsniveau, aber auch Bildungs- und Berufsentscheidungen sind zentrale Aspekte aus einer gleichstellungsorientierten Perspektive. Zum einen, weil das Niveau der formalen Schulbildung entscheidend für berufliche Möglichkeiten ist, zum anderen aber auch, weil die Wahl einer konkreten Ausbildung mit nach wie vor bestehenden Ungleichheiten am Arbeitsmarkt in Verbindung steht. So ist der Bildungsweg eine bedeutende Grundlage für die Erwerbsarbeit und folglich auch die sozioökonomische Situation.

In diesem Kapitel werden daher ausgewählte Daten aus dem Bildungsbereich für Vorarlberg dargelegt und – bei entscheidenden Unterschieden – mit dem österreichischen Durchschnitt verglichen. Im ersten Teil wird das Ausbildungsniveau, die Frauenquote unter Lehrlingen, an Universitäten und Fachhochschulen sowie Daten zu NEETs (not in education, employment or training) angeführt. Im zweiten Teil wird näher auf die Wahl konkreter Ausbildungsrichtungen eingegangen und der Fokus auf den nach wie vor nach Geschlecht segregierten Bildungsbereich gerichtet.

Zentrale Ergebnisse

- Frauen weisen in Vorarlberg höhere Bildungsabschlüsse als Männer auf – zusammengekommen haben 35 % der Frauen einen Abschluss mindestens auf Maturaniveau, bei den Männern sind es 28 %.
- Die zeitliche Entwicklung verdeutlicht, dass Frauen stärker von der Bildungsexpansion profitieren konnten als Männer. In Vorarlberg sinkt der Anteil von Frauen mit maximal Pflichtschule von 30 % im Jahr 2009 auf 20 % im Jahr 2024 – bei den akademischen Abschlüssen zeigt sich ein Zuwachs von 11 % auf 19 %. Bei den Männern in Vorarlberg sind nur geringe zeitliche Veränderungen feststellbar.
- Im bundesweiten Vergleich ist das Ausbildungsniveau in Vorarlberg etwas geringer, wobei die größte Differenz bei den akademischen Abschlüssen besteht: 24 % der Frauen österreichweit haben einen Abschluss an einer Universität oder Akademie, in Vorarlberg sind es 19 %.
- Die stärksten Geschlechterunterschiede bei den Ausbildungsarten zeigen sich im Lehrlingsbereich. Im Jahr 2025 sind 30 % der Lehrlinge in Vorarlberg weiblich.
- Die Geschlechtersegregation im Ausbildungsbereich ist in Vorarlberg prägnant. So liegt der Frauenanteil an technisch-gewerblichen mittleren Schulen bei 19 %, an höheren Schulen bei 28 %, bei Lehrberufen im Bereich „Gewerbe und Handwerk“ sowie der „Industrie“ bei 23 %.
- Eine starke Überrepräsentation von Frauen zeigt sich in Ausbildungen zur Elementarpädagogik und in wirtschaftsberuflichen Schulen. Hier liegt der Frauenanteil bei je mindestens 96 %. Der Frauenüberhang ist in Vorarlberg stärker ausgeprägt als österreichweit.

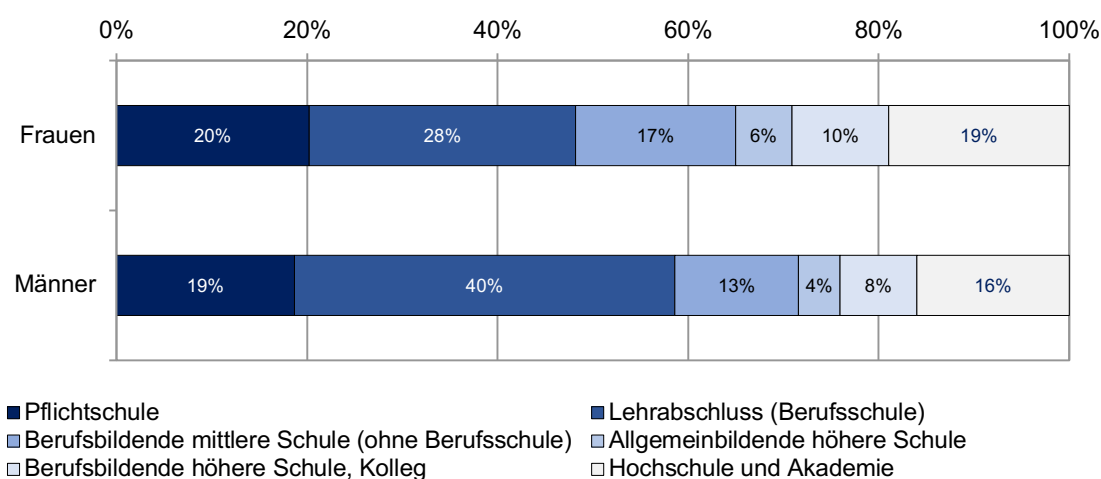
Bildungsniveau und Ausbildungsarten

Beim Bildungsniveau zeigen sich in Vorarlberg teils deutliche Unterschiede nach Geschlecht (Abbildung 5). Vorarlbergerinnen zwischen 25 und 64 Jahren weisen im Jahr 2024 dabei insgesamt betrachtet ein etwas höheres Bildungsniveau auf als gleichaltrige Männer. So haben 19 % der Frauen einen tertiären Bildungsabschluss und weitere 16 % eine höhere Schule abgeschlossen (berufsbildende oder allgemeinbildende Schule). Zusammengenommen haben 35 % der Frauen in Vorarlberg einen Abschluss mindestens auf Maturaniveau, bei den Männern sind es um 7 Prozentpunkte weniger.

Vergleichsweise höhere Differenzen zeigen sich bei den Lehrausbildungen. Etwas mehr als ein Viertel der Vorarlbergerinnen zwischen 25 und 64 Jahren hat im Jahr 2024 einen Lehrabschluss, bei den Männern sind es 40 %. Umgekehrt haben etwas mehr Frauen als Männer einen mittleren Schulabschluss (17 % versus 13 %). Dies deutet bereits auf eine Segregation im Ausbildungssystem hin, wobei insbesondere die Lehrausbildung – die eine arbeitsmarktnahe Qualifizierung ermöglicht – von Frauen seltener gewählt wird. Dies ist auch vor dem Hintergrund der ausgeschriebenen Stellen bedeutend. Eine Studie (Niederl et al. 2026, S. 47) zeigt etwa, dass im Jahr 2024 bei 57,3 % der Stellenausschreibungen in Vorarlberg eine Lehre als Qualifikationsniveau adressiert wird. In Vorarlberg ist eine Lehre zudem häufiger gefragt als im österreichweiten Schnitt.

Kaum Unterschiede zeigen sich hingegen bei einem geringeren formalen Bildungsniveau: 19 % der Männer und 20 % der Frauen in Vorarlberg zwischen 25 und 64 Jahren haben maximal einen Pflichtschulabschluss.

Abbildung 5: Höchste abgeschlossene Ausbildungen in Vorarlberg (25-64 Jahre)



Quelle: Statistik Austria, Bildungsstandregister 2024, Pflichtschule Inkl. Personen ohne Pflichtschulabschluss

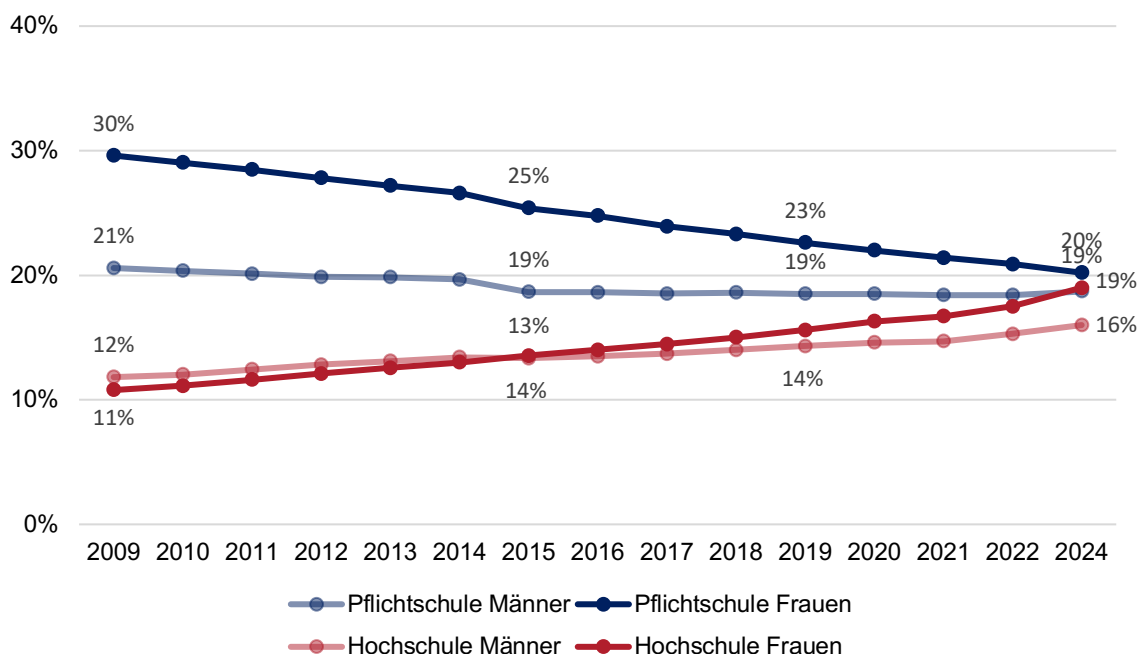
Das höhere Bildungsniveau von Frauen liegt zum Teil darin begründet, dass diese von der Bildungsexpansion – die seit den 1970er Jahren in Österreich stattfand (Buchinger et al. 2021; Mayrhuber et al. 2024) – stärker profitieren konnten als Männer. So hatten im Jahr 1971 etwa 70 % der Frauen maximal einen Pflichtschulabschluss und 1,3 % einen Hochschulabschluss. Im Jahr 2001 waren es ein Drittel der Frauen, die einen formal geringen Abschluss hatten und 10 % mit einem akademischen Abschluss.

Zwischen 1971 und 2024 zeigt sich insgesamt ein Rückgang von über 50 Prozentpunkten bei (maximal) Pflichtschulabschlüssen bei Frauen in Österreich, bei Männern sind es hingegen 27 Prozentpunkte. Frauen konnten sich so bei den geringen formalen Bildungsabschlüssen

den Männern annähern und haben bei hohen Qualifikationen im akademischen Bereich die Männer „übertroffen“ (siehe Tabelle 17 im Anhang).

Bezogen auf Vorarlberg zeigt sich eine vergleichbare Entwicklung (Abbildung 6): Während im Jahr 2009 noch 30 % der Voralbergerinnen maximal einen Pflichtschulabschluss hatten, sind es im Jahr 2015 bereits 5 Prozentpunkte und 2024 10 Prozentpunkte weniger. Bei den Hochschulabschlüssen steigt der Wert von 12 % im Jahr 2009 auf 19 %. Während bei den Frauen eine klare Veränderung gegeben ist, verändern sich die Anteile bei den Männern in Vorarlberg nur geringfügig.

Abbildung 6: Bildungsabschluss der 25- bis 64-Jährigen in Vorarlberg im Zeitverlauf



Quelle: Statistik Austria, Bildungsstandregister 2009-2024, Pflichtschule Inkl. Personen ohne Pflichtschulabschluss

Geschlechtsbezogene Unterschiede im Ausbildungsniveau stehen dabei unter anderem mit der Wahl der Ausbildungsform in Verbindung. Wie bereits ersichtlich wurde, wählen deutlich mehr Buben eine Lehrausbildung als Mädchen. Im Jahr 2025 waren rund 70 % der Lehrlinge in Vorarlberg männlich und 30 % weiblich (siehe Tabelle 23 im Anhang). Frauen entscheiden sich hingegen häufiger für höhere Schulen, wobei hier in Abhängigkeit der konkreten Ausbildung starke Unterschiede bestehen (siehe dazu „Segregation im Bildungsbereich“).

Inwiefern das etwas höhere Bildungsniveau von Frauen mit schulischen (Miss-)Erfolgen in Verbindung steht, ist nicht eindeutig feststellbar. Das Bildungsmonitoring des Landes Vorarlberg (Kappauerer et al. 2025) deutet allerdings auf diesbezügliche geschlechtsbezogene Differenzen hin. So sind deutlich mehr Buben als Mädchen als Vorschüler eingestuft (ebd., S.72), wiederholen häufiger eine Klasse in der Mittelschule oder der Gymnasium-Unterstufe (ebd. S.107) oder können keinen erfolgreichen Abschluss der Sekundarstufe I aufweisen (ebd., S.142).

Gleichzeitig wird Frauen eine deutlich höhere Hochschulzugangsquote³ attestiert. So ist die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen im Laufe ihres Lebens ein Studium aufnehmen, höher als

³ Die Hochschulzugangsquote ist eine Schätzung, wie viele Personen „im Laufe ihres Lebens“ ein Hochschulstudium aufnehmen (Dibiasi et al., 2026, S. 37)

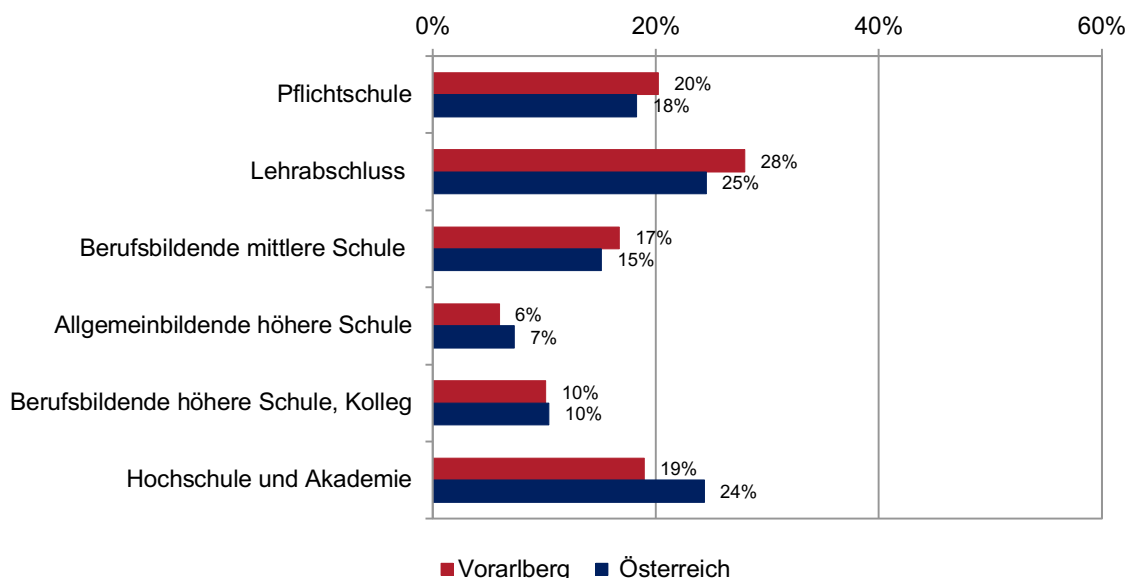
jene der Männer (Dibiasi et al. 2026, S. 37). Die Hochschulzugangsquote unter Vorarlbergerinnen im Studienjahr 2024/25 liegt mit 43 % nicht nur bedeutend höher als jene der Männer (28 %), sondern auch höher als noch zwei Studienjahre davor (35 %; ebd., S.38). Neben dem Geschlecht spielen beim Hochschulzugang jedoch auch andere soziale Merkmale eine bedeutende Rolle, wie etwa das Bildungsniveau der Eltern (ebd., S.39) sowie der Migrationshintergrund (ebd., S.21).

Mit Blick auf die aktuellen Studierenden aus Vorarlberg sind die Geschlechterunterschiede geringer ausgeprägt. So sind im Sommersemester 2025 54 % der Studierenden aus Vorarlberg an öffentlichen Universitäten in Österreich weiblich (siehe Tabelle 19 im Anhang), an Fachhochschulen liegt der Frauenanteil bei 52 %⁴. Etwas geringer ist der Frauenanteil an der FH Vorarlberg mit 48 % (siehe Tabelle 20 im Anhang).

Zudem wird in den Daten auch ersichtlich, dass mit steigendem Niveau des Studienabschlusses der Frauenanteil etwas geringer wird. Der Anteil an Frauen aus Vorarlberg bei Bachelorabschlüssen an öffentlichen Universitäten liegt im Verhältnis zu den Männern aus Vorarlberg im Studienjahr 2023/24 bei 55 %, bei den Masterstudienabschlüssen sind es 50 % und bei den Doktoratsstudien 46 % (siehe Tabelle 22 im Anhang).

Neben der zeitlichen Entwicklung sowie dem Geschlechtervergleich innerhalb Vorarlbergs fällt beim Ausbildungsniveau auf, dass hier Unterschiede im Vergleich zu bundesweiten Durchschnittszahlen bestehen (Abbildung 7). Unter den Frauen in Vorarlberg ist der Anteil an jenen mit Pflichtschulabschluss, Lehrabschluss und mittlerem Abschluss vergleichsweise etwas höher und umgekehrt haben weniger Vorarlbergerinnen einen Hochschul- oder Akademieabschluss. Ähnliches gilt auch für Männer (siehe Tabelle 15 im Anhang). Auch die Hochschulzugangsquote deutet darauf hin, dass Vorarlberger:innen im Bundesvergleich einen Bildungsnachteil aufweisen. Im Österreichschnitt etwa liegt die Quote im Studienjahr 2024/25 unter Frauen bei 51 %, in Vorarlberg bei 43 % (Dibiasi et al. 2026, S. 37).

Abbildung 7: Höchste abgeschlossene Ausbildung von Frauen (25-64 Jahre)



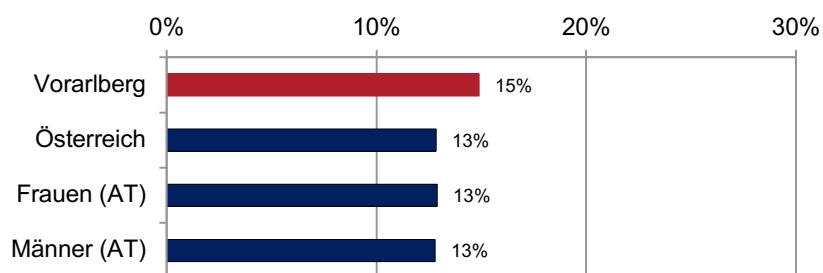
Quelle: Statistik Austria, Bildungsstandregister 2024, Pflichtschule inkl. Personen ohne Pflichtschulabschluss

⁴ Die Hochschulstatistik (Statistik Austria) weist für Fachhochschulen die Anzahl der belegten Studien (Studienfälle) aus, während bei den Universitäten die Anzahl der Studierenden (Personen) erfasst wird.

Relevante Einblicke über die Ausbildungssituation geben darüber hinaus die Daten zu den NEETs („not in education, employment or training; Abbildung 8) – also Personen, die weder in einem Arbeitsverhältnis sind, noch eine Ausbildung oder Schulungsmaßnahme absolvieren. Unter den 15 bis 24-Jährigen trifft dies in Vorarlberg auf 15 % und damit um zwei Prozentpunkte über dem Wert von Gesamtösterreich zu.

Geschlechtsbezogene Daten sind hier lediglich auf Bundesebene zugänglich, wobei für das Jahr 2023 kaum ein Unterschied festzustellen ist: 12,8 % der Männer zwischen 15 und 24 Jahren sind weder in Ausbildung/Schulung noch in einem Arbeitsverhältnis und 12,9 % der Frauen.

Abbildung 8: NEETs – not in Education, Employment or Training



Quelle: Statistik Austria, NEETs im Wandel: Zahlen, Daten und Entwicklungen (Bericht 2026), Auswertungen der Daten des Bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitoring (BibEr; Daten beziehen sich auf 2023); Bildungs- und erwerbsferne Personen (NEET) sind als Personen definiert, die zum Stichtag 31.10. des jeweiligen Jahres einen Hauptwohnsitz in Österreich haben, keine laufende Teilnahme an einer formalen Bildung aufweisen, keine Pension beziehen und keiner Erwerbstätigkeit nachgehen. Es handelt sich dabei um eine Annäherung an die internationale Definition der NEET.

Auch hinsichtlich des Geschlechterverhältnisses zeigt sich bei den NEETs eine relative Ausgeglichenheit: Der Frauenanteil in der Gruppe der NEETs im Alter von 15 bis 19 betrug 2023 in Österreich 47 %, bei den 20 bis 24-Jährigen waren es 49 % (siehe Tabelle 26 im Anhang). Im Zeitvergleich zeigt sich hier allerdings eine leichte Veränderung: Im Jahr 2009 waren noch mehr Frauen als Männer in dieser Gruppe vertreten – konkret waren es 52 % bei den 15 bis 19-Jährigen und 54 % bei den 20 bis 24-Jährigen (siehe Tabelle 27 im Anhang).

Geschlechtersegregation im Bildungsbereich

Wenn auch bereits mit Blick auf das Bildungsniveau Geschlechterunterschiede feststellbar sind, so sind diese doch dann besonders ausgeprägt, wenn die konkreten Ausbildungsrichtungen betrachtet werden. Die Geschlechtersegregation im Bildungsbereich war und ist eine zentrale Problematik, die arbeitsmarktbezogene und ökonomische Ungleichheiten mitbedingen kann. So sind Frauen insbesondere in Feldern unterrepräsentiert, die als besonders zukunftsträchtig gelten und meist mit höherem Einkommen und Karrieremöglichkeiten einhergehen. Darunter fallen viele technische und naturwissenschaftliche Ausbildungen, häufig subsumiert betrachtet als MINT-Bereich, d.h. Ausbildungen in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik. Wenn auch eine große Diversität innerhalb des MINT-Feldes besteht, so zeichnet sich dieses insgesamt durch geringe Frauenanteile aus (Bergmann et al. 2023; Leitner et al. 2024; Mayrhuber et al. 2024). Dabei hat die Konzentration von Buben auf den MINT-Bereich in Österreich in den Jahren zwischen 2005 und 2020 eher zugenommen, der Anteil in den Bereichen Bildung, Gesundheit und Soziales hat sich hingegen kaum verändert (Leitner et al. 2024, S. 4). So werden Ausbildungen im Bildungs- und Gesundheitsbereich, überwiegend von Frauen gewählt (Bergmann et al. 2024; Mayrhuber et al. 2024). Wenn dies

auch nicht auf das ganze Feld zutrifft, so fallen darunter doch einige Berufe, die mit vergleichsweise geringeren Kollektivlöhnen und Karrieremöglichkeiten einhergehen.

Die Segregation im Bildungsbereich ist in Vorarlberg ebenso wie bundesweit deutlich erkennbar, wenn nicht sogar teilweise noch ausgeprägter (Abbildung 9). Mit Blick auf die Schüler:innen nach Schularten im Jahr 2024 zeigen sich folgende Geschlechterverhältnisse: An den Bildungsanstalten für Elementarpädagogik sind 97 % der Schüler:innen weiblich – in absoluten Zahlen gesprochen befanden sich damit lediglich 11 Schüler im Jahr 2024 in dieser Ausbildung. Ein ebenso hoher Mädchenanteil ist in Vorarlberg an den wirtschaftsberuflichen höheren Schulen sowie an den mittleren Schulen beobachtbar. Darüber hinaus sind teils sehr starke Differenzen zum Österreichschnitt gegeben. Bei den wirtschaftsberuflichen höheren Schulen liegt der Mädchenanteil in Vorarlberg 13 Prozentpunkte über dem Wert Gesamtösterreichs, an den mittleren Schulen sogar 23 Prozentpunkte.

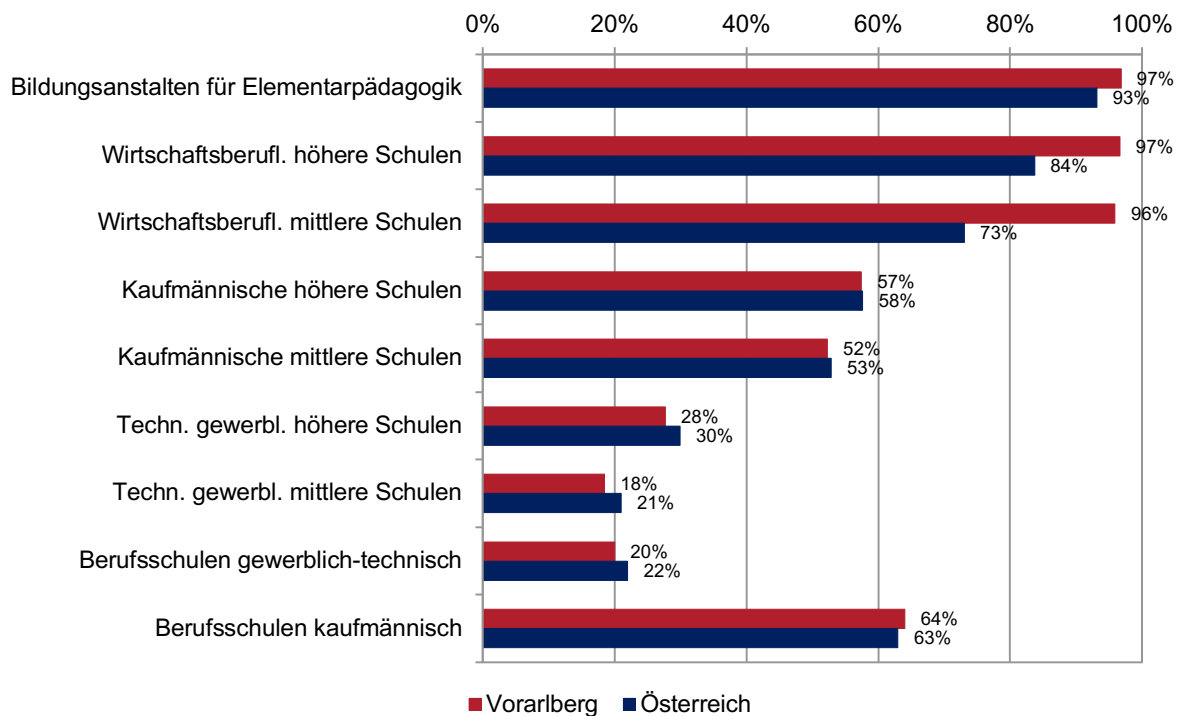
Ein geringes Ungleichgewicht nach Geschlecht zeigt sich an den kaufmännischen Schulen: In der höheren Schulform liegt der Mädchenanteil bei 57 %, an den mittleren bei 52 %. Abweichungen vom österreichweiten Geschlechterverhältnis sind hier kaum gegeben.

Umgekehrt – und in Einklang mit den oben beschriebenen Verhältnissen – ist der Anteil von Schülerinnen an Technisch-gewerblichen höheren Schulen in Vorarlberg 2024 mit 28 % gering. Darüber hinaus besuchen noch weniger – konkret 18 % – Mädchen eine Technisch-gewerbliche mittlere Schule. Auch hier sind Abweichungen vom Österreichschnitt gegeben, diese sind allerdings gering.

Die Frauenanteile an den Vorarlberger Berufsschulen entsprechen in etwa dem österreichischen Durchschnitt: An den technisch-gewerblichen Berufsschulen⁵ sind 2024 nur 20 % der Schüler:innen Frauen (siehe Tabelle 18 im Anhang), während die kaufmännischen Berufsschulen zu fast zwei Drittel von Frauen besucht werden.

⁵ Die Lehrlingsausbildung erfolgt in Österreich im "dualen System". Die berufliche Ausbildung wird im Lehrbetrieb sowie in der Berufsschule absolviert.

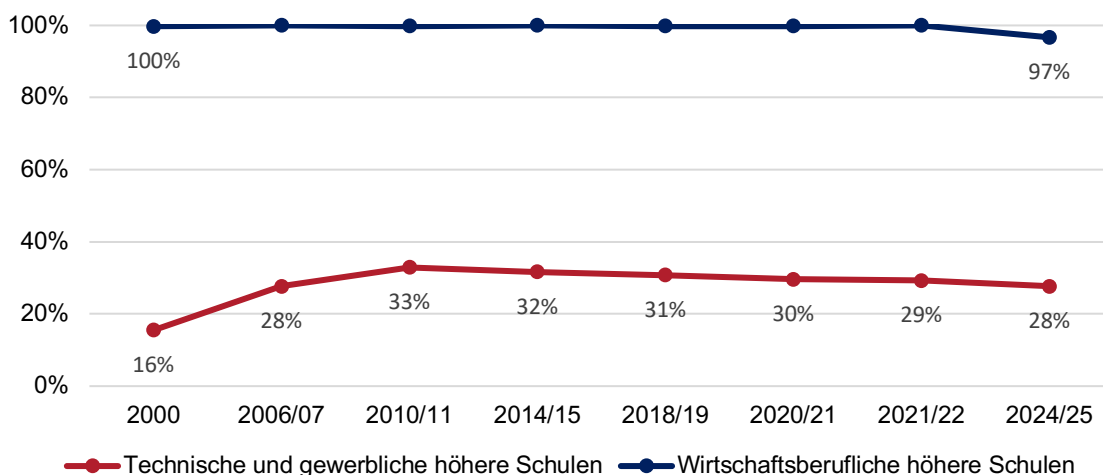
Abbildung 9: Frauenanteile nach Schultypen (Auswahl)



Quelle: Statistik Austria, Schulstatistik (Schüler:innen ab 2006), Jahresdaten 2024 (STATcube – Statistische Datenbank)

Mit Blick auf die zeitliche Entwicklung (Abbildung 10) zeigt sich, dass der Mädchenanteil in Technisch-gewerblichen höheren Schulen zunahm. Zwischen 2000 und 2006/07 stieg der Anteil von 16 % auf 28 %, gefolgt von einem weiteren Anstieg im Schuljahr 2010/11 auf 33 %. Seitdem ist allerdings wieder ein leichter Rückgang beobachtbar. Anders ist dies bei den Wirtschaftsberuflichen höheren Schulen – hier lag der Mädchenanteil konstant bei gerundeten 100 % und ging im Jahr 2024 auf 97 % zurück.

Abbildung 10: Geschlechtersegregation im Bildungsbereich in Vorarlberg im Zeitvergleich

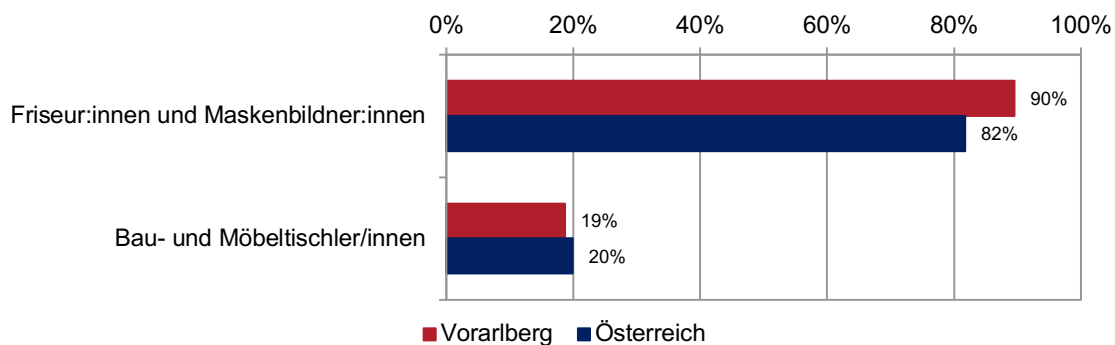


Quelle: Statistik Austria, Schulstatistik (Schüler:innen ab 2006), Jahresdaten 2024 (STATcube – Statistische Datenbank), Pflichtschule inkl. Personen ohne Pflichtschulabschluss, Feigl (2023): Indikatoren für die Gleichstellung von Frauen und Männern, für die Daten 2000 bis 2021/22

Vergleichbare Werte wie im Schulbereich zeigen sich bei den Lehrberufen: Bei den abgelegten Lehrabschlussprüfungen in Vorarlberg im Jahr 2025 in der Sparte „Gewerbe und Handwerk“ sowie auch der Industrie liegt der Frauenanteil bei 23 %. Im Vergleich zum Österreichschnitt ist der Frauenanteil in Vorarlberg hier etwas höher (siehe Tabelle 23 im Anhang). Einen Frauenüberhang – wenn auch weniger stark ausgeprägt – gibt es im Bereich „Bank und Versicherung“: 67 % der Lehrabschlussprüfungen wurden 2025 von Frauen abgelegt, im Handel sind es 59 % (siehe Tabelle 23 im Anhang).

Mit Blick auf einzelne Lehrberufe⁶ zeigen sich ebenso deutliche Unterschiede (Abbildung 11). Der Frauenanteil unter „Friseur:innen und Maskenbildner:innen“ liegt in Vorarlberg 2025 bei 90 % – und damit wiederum um acht Prozentpunkte über dem österreichweiten Wert. Der Lehrberuf „Bau- und Möbeltischler:innen“ wird hingegen in Vorarlberg überwiegend von Männern ausgeübt – der Frauenanteil liegt hier, vergleichbar mit den bereits beschriebenen Tendenzen in technischen Feldern, bei 19 %.

Abbildung 11: Frauenanteile bei ausgewählten Lehrberufen



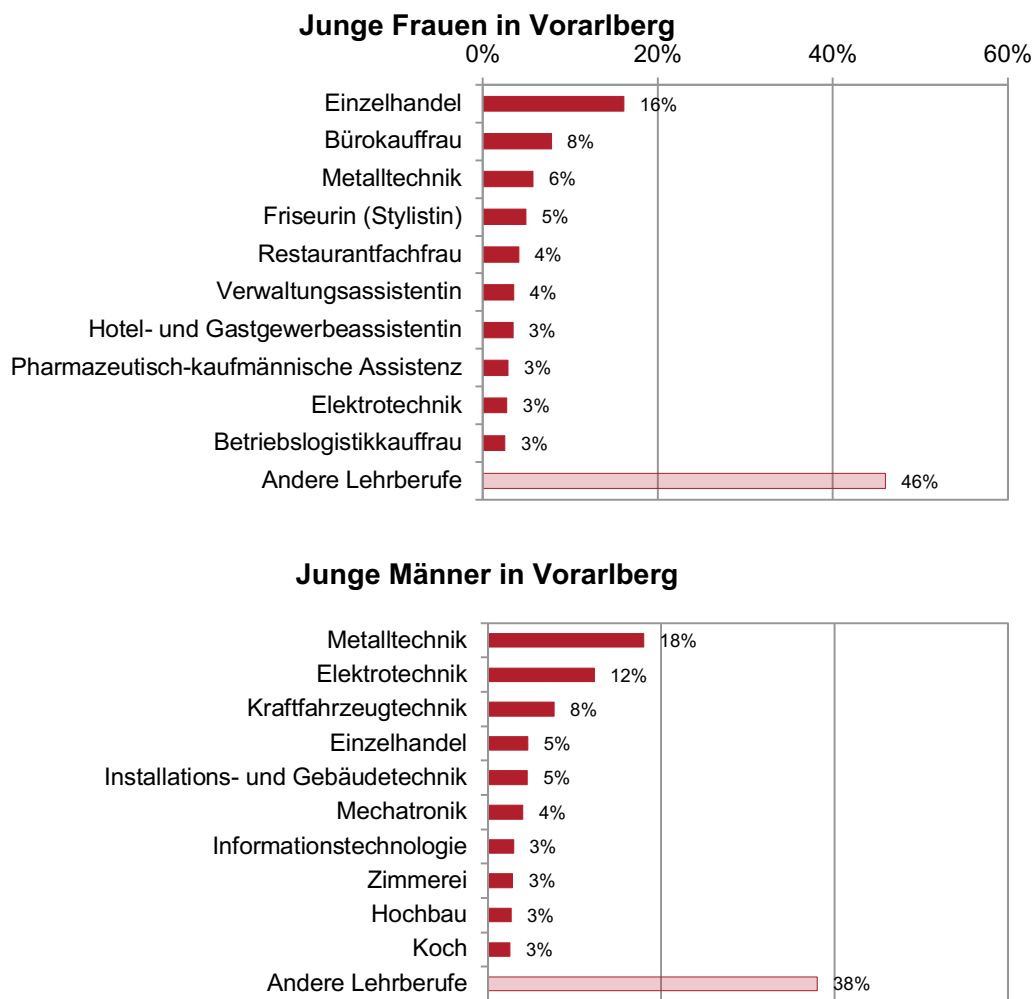
Quelle: Wirtschaftskammer Österreich, Lehrlingsstatistik, Jahresdaten 2025; Zugriff über AMIS-Datenbank (BMASGPK)

Dass die Ausbildungswahl – ebenso auch im Lehrlingsbereich – von geschlechtsbezogenen Differenzen geprägt ist, wird auch bei den „Top-Ten“ Lehrberufen (Abbildung 12) ersichtlich. Bei den jungen Frauen steht in Vorarlberg an erster Stelle der Einzelhandel, gefolgt von Bürokauffrau und Metalltechnik. Unter den Top-Ten sind mit Metalltechnik und Elektrotechnik (Platz neun) zwei Berufe in einem technischen Feld. Bei den jungen Männern hingegen sind acht der zehn Berufe im technischen Bereich – an erster Stelle steht Metalltechnik, gefolgt von Elektrotechnik und Kraftfahrzeugtechnik.

Im Österreichvergleich zeigt sich dabei, dass die Anteile an weiblichen Lehrlingen im technischen Bereich in Vorarlberg höher sind. In Österreich ist Metalltechnik die einzige technische Ausbildung, die in den Top-Ten vertreten ist – mit 3 % liegt sie auf dem sechsten Platz (siehe Tabelle 13 im Anhang).

⁶ Die Auswahl der Berufe begründet sich durch die Indikatorenberichte (letzter Feigl, 2023). Die Frauenanteile in den Lehrberufen „Tischler:in“ sowie „Friseur:in“ (Bezeichnung in den Indikatorenberichten) wurden als Gleichstellungsindikatoren geführt.

Abbildung 12: Top-Ten Lehrberufe in Vorarlberg

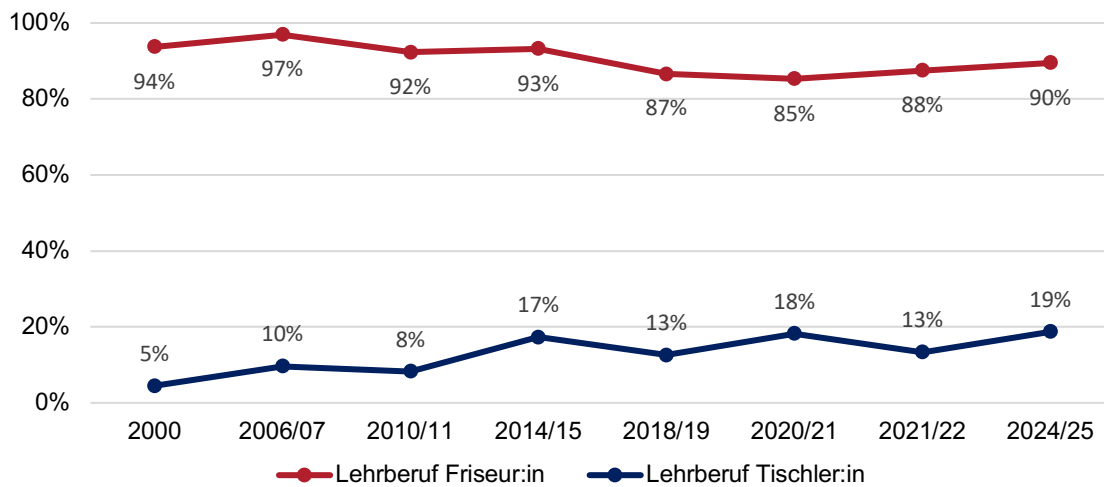


Quelle: Wirtschaftskammer Österreich, Lehrlingsstatistik, Jahresdaten 2025

Eindeutige Tendenzen sind im Zeitverlauf (Abbildung 13) nicht ersichtlich. Der Frauenanteil bei den „Bau- und Möbeltischler:innen“⁷ hat zwar im Vergleich zu 2000 um 14 Prozentpunkte zugenommen, schwankt aber auch seither. Bei den „Friseur:innen und Maskenbildner:innen“ sind die Veränderungen relativ gering.

⁷ In den bisherigen Indikatorenberichte wurde die Bezeichnung „Tischler:in“ und „Friseur:in“ verwendet.

Abbildung 13: Frauenanteile in ausgewählten Lehrberufen in Vorarlberg im Zeitvergleich



Quelle: WKÖ-Lehrlingsstatistik / BMASGPK, Lehrberufe Zugriff über AMIS-Datenbank, Jahresdaten 2025, Feigl (2023): Indikatoren für die Gleichstellung von Frauen und Männern, für die Daten 2000 bis 2021/22

Ebenso sind im tertiären Bereich Geschlechterunterschiede feststellbar. An der Pädagogischen Hochschule in Vorarlberg liegt etwa der Frauenanteil im Sommersemester 2025 bei 81 %, in ganz Österreich bei 78 % (siehe Tabelle 21 im Anhang).

Mit Blick auf die Studienabschlüsse 2023/24 an öffentlichen Universitäten (Abbildung 14) zeigt sich bei Studierenden aus Vorarlberg ein höherer Frauenanteil von 70 % in Studienfächern der Pädagogik und mit 71 % in Fächern der Geisteswissenschaften und Künste. Geringe Frauenanteile sind mit 24 % in den Fächern Informatik und Kommunikationstechnologien sowie mit 23 % im Bereich Ingenieurwesen, verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe gegeben. Diesen Verhältnissen liegen allerdings teilweise sehr geringe absolute Zahlen zugrunde und die Tendenzen sind – wenn auch mit leichten Abweichungen – österreichweit dieselben (siehe Tabelle 22 im Anhang).

Abbildung 14: Frauenanteile bei Studienabschlüssen (Studierende aus Vorarlberg)



Quelle: Statistik Austria, Hochschulstatistik / Studienabschlüsse an öffentlichen Universitäten, Studienjahr 2023/24 (STATcube – Statistische Datenbank)

Insgesamt wird durch die Zusammenschau der Daten deutlich, dass die Unterrepräsentation von Mädchen und Frauen in technischen und informationstechnologischen Bereichen in allen Ausbildungsformen prägnant ist. Die identifizierten Gründe für die „Teilung“ des Bildungsbereichs sind vielfältig. Ein wesentlicher Faktor ist, dass Frauen und Männern nach wie vor unterschiedliche Interessen und Kompetenzen zugeschrieben werden, die wiederum auf tradierte Geschlechterrollenvorstellungen zurückgehen (Diesel-Lange 2011).

So ist für den MINT-Bereich bekannt, dass Mädchen nach wie vor weniger Einblicke und Förderung in den entsprechenden Feldern von Lehr- und / oder Bezugspersonen erhalten, seltener ermutigt werden, Ausbildungen in diesem Bereich zu ergreifen oder – bei einer entsprechenden Wahl – mit negativen Reaktionen aus dem privaten und schulischen Umfeld konfrontiert werden (umfassend beleuchtet in: Bergmann et al. 2023 auch in: Bergmann und Nikolatti 2024; Leitner et al. 2024; Diesel-Lange 2011). Ein aktuelles Expert:innenpapier legt zudem nahe, dass diese Ungleichheiten auch im durchaus zukunftssträchtigen Feld der Künstlichen Intelligenz zum Tragen kommen (Bergmann et al. 2026a).

Darüber hinaus zeigt eine Sonderauswertung von Bildungsdaten, dass Mädchen in allen Ausbildungsbereichen außerhalb des MINT-Bereichs höhere Abschlussquoten haben als Buben, dass allerdings im MINT-Feld mit steigender Qualifikationsstufe mehr Mädchen bzw. Frauen die Ausbildung vorzeitig abbrechen. Dabei sind die Gender Gaps in den Abbruchquoten im universitären Bereich am größten (Bergmann et al. 2025).

Auffallend in den Daten ist, dass die Segregation im Bildungsbereich – insbesondere der Elementarbildung – noch sehr viel stärker ausgeprägt ist. Hier verweisen Studien auf ähnliche Grundlagen: Bestehende Geschlechterrollenbilder und -stereotype verhindern, dass sich mehr Männer für dieses Feld interessieren. Darüber hinaus spielen hier aber auch weitere Aspekte eine zentrale Rolle, etwa die geringe gesellschaftliche Anerkennung der Berufsfelder, eingeschränkte Karrieremöglichkeiten sowie mäßige Gehaltserwartungen, die mit der „traditionellen Versorgerrolle“ von Männern verbunden ist (Bergmann et al. 2024).

Insgesamt kann festgehalten werden: Wirkende geschlechtsbezogene Erwartungen erschweren es nach wie vor, dass die Ausbildungswahl geschlechtsunabhängig getroffen werden kann, was sowohl dazu führt, dass Frauen in technischen Bildungswegen aber auch dass Männer im Bildungsbereich weniger vertreten sind.

4.2 Erwerbsarbeit

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist ein zentraler gleichstellungspolitischer Aspekt, nicht zuletzt, weil soziale Teilhabe und ökonomische Unabhängigkeit damit direkt in Verbindung stehen. Dabei zeigen sich nach wie vor bestehende Ungleichheiten nach Geschlecht am Vorarlberger Arbeitsmarkt, wobei neben der Arbeitszeit insbesondere die Segregation des Arbeitsmarktes relevant ist. Die „vertikale Segregation“ bezieht sich auf die Unterrepräsentation von Frauen in höheren Positionen, die „horizontale Segregation“ (oder auch berufliche Segregation) meint hingegen, dass spezifische Wirtschaftsbereiche und Berufe durch eine Überrepräsentation von Männern bzw. Frauen charakterisiert sind.

Im folgenden Kapitel werden zentrale ausgewählte Kennzahlen rund um Beschäftigung und Erwerbstätigkeit in Vorarlberg – und im Bundesvergleich – dargestellt. Diese umfassen unter anderen die Erwerbstätigenquote, den Frauenanteil an verschiedenen Erwerbstätigen-Gruppen, Daten zu Grenzpendler:innen und die Arbeitslosenquote. Zudem werden Arbeitszeiten und Anstellungsformen, die berufliche Segregation, sowie der Frauenanteil an den Landesbediensteten in Vorarlberg behandelt.

Zentrale Ergebnisse

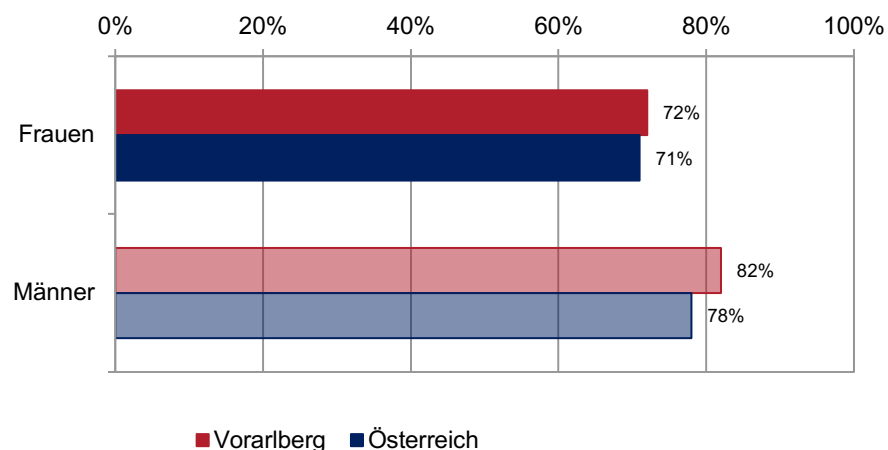
- Im Jahr 2025 liegt die Erwerbstätigenquote von Frauen in Vorarlberg bei 72 % und in Österreich bei 71 %. Die Geschlechterdifferenz ist in Vorarlberg mit 10 Prozentpunkten etwas stärker ausgeprägt als im österreichweiten Schnitt.
- Differenziert nach Bildungsniveau zeigt sich, dass Frauen mit maximal Pflichtschulabschluss in geringerem Maße in den Arbeitsmarkt integriert sind als höher qualifizierte Frauen sowie als Männer mit gleichem Bildungsniveau. Die Erwerbstätigenquote der Frauen mit maximal Pflichtschulabschluss liegt bei 43 % (Quote gesamt: 72 %) und damit auch fast 20 Prozentpunkte niedriger als in der Vergleichsgruppe der Männer mit maximal Pflichtschulabschluss.
- Der Frauenanteil an den Erwerbspersonen ist zwischen 1975 und 2025 von 33 % auf 48 % deutlich gestiegen.
- Während das Geschlechterverhältnis bei den unselbstständig Erwerbstätigen relativ ausgeglichen ist, sind Frauen unter den Selbstständigen unterrepräsentiert, vor allem bei jenen mit Angestellten (Arbeitgeber:innen, 26 % Frauen). Eine Ausnahme bildet die Gruppe der Mithelfenden Angehörigen, die mit 82 % klar weiblich dominiert ist.
- Die Arbeitslosenquote von Frauen liegt im Jahr 2025 bei 5,6 %, bei den Männern ist sie mit 6,2 % etwas höher. Unabhängig des Geschlechts ist die Arbeitslosenquote in Vorarlberg geringer als in Österreich.
- Die Mehrheit der erwerbstätigen Frauen (58 %) in Vorarlberg arbeitet in Teilzeit. Bei den Männern sind es lediglich 12 %. Die Geschlechterdifferenz ist in Vorarlberg noch etwas stärker ausgeprägt als im österreichischen Durchschnitt.
- 39 % der Frauen, die in Vorarlberg in Teilzeit arbeiten, sind mit 25 bis 35 Stunden in einer vergleichsweise höheren Teilzeit tätig. Bei Männern in Teilzeit trifft dies auf fast die Hälfte (45 %) zu.
- Die Teilzeitquote bei Frauen mit Kindern unter 15 Jahren liegt in Vorarlberg bei 82 %, jene der Männer mit Kindern bei nur 6 %. Die Geschlechterunterschiede bei den Teilzeitbeschäftigten verstärken sich demnach in Verbindung mit Betreuungspflichten.

- Das Geschlechterverhältnis bei Voll- und Teilzeitbeschäftigten hat sich in den letzten 25 Jahren nur geringfügig verändert. Im Jahr 2000 waren 87 % der Teilzeitbeschäftigten weiblich, 2025 80 %. Bei den Vollzeitbeschäftigten liegt der Frauenanteil relativ konstant bei circa 30 %.
- Der Vorarlberger Arbeitsmarkt ist nach wie vor nach Geschlecht segregiert. Im Jahr 2025 sind 32 % der Führungskräfte in Vorarlberg weiblich. Frauen sind in den Wirtschaftsbereichen „Erziehung und Unterricht“ und „Gesundheits- und Sozialwesen“ überrepräsentiert, hingegen in technischen Berufen und im Industriebereich unterrepräsentiert. Der relativ geringe Frauenanteil von 27 % in der Industrie ist vor dem Hintergrund der industriellen Prägung in Vorarlberg besonders bedeutend.
- Der Frauenanteil bei Beschäftigten des Landes Vorarlberg in einer ausführenden Funktion liegt 2025 bei 63 %, unter den Sachbearbeiter:innen sind 56 % weiblich und unter den Expert:innen 52 %. Ein geringerer Frauenanteil zeigt sich bei Landesbediensteten in Führungspositionen: Hier sind 29 % weiblich.
- Der Frauenanteil unter den Schulleiter:innen an öffentlichen Schulen ist im Vergleich zum Lehrpersonal geringer. Bei den Schulleiter:innen liegt der Frauenanteil bei 68 %. Unter den Beschäftigten der Landeskrankenanstalten in Vorarlberg in der höchsten Gehaltsklasse sind im 37 % weiblich.

Ausgewählte Kennzahlen rund um Erwerbstätigkeit

Im Jahr 2025 liegt die Erwerbstätigenquote⁸ von Frauen in Vorarlberg zwischen 15 und 64 Jahren bei 72 % und damit vergleichbar hoch wie im Österreichschnitt (71 %). Unter den Männern im erwerbsfähigen Alter sind hingegen 82 % erwerbstätig. Damit ist der Geschlechterunterschied mit 10 Prozentpunkten in Vorarlberg etwas größer als im Bundesvergleich (7 Prozentpunkte; Abbildung 15).

Abbildung 15: Erwerbstätigenquoten nach Geschlecht



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Jahresdaten 2025 (Detailtabellen zu Erwerbstätigkeit – Bundesländer, AKE 2025); Erwerbstätigenquoten (ILO) für 15- bis 64-Jährige nach Bundesland

⁸ Die Erwerbstätigenquote entspricht dem Anteil der erwerbstätigen Personen an der Gesamtbevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre, Statistik Austria).

Differenziert nach formalem Bildungsniveau zeigen sich höhere Erwerbstätigenquoten bei Vorarlbergerinnen mit einem Maturaabschluss (81 %), Hochschulabschluss (79 %) und Lehrabschluss (78 %). Ähnliches zeigt sich bei den 15 bis 64-jährigen Männern in Vorarlberg – so sind unter jenen mit Hochschulabschluss im Jahr 2025 92 % erwerbstätig, mit einem Abschluss einer höheren Schule sowie einem Lehrabschluss sind es 85 %.

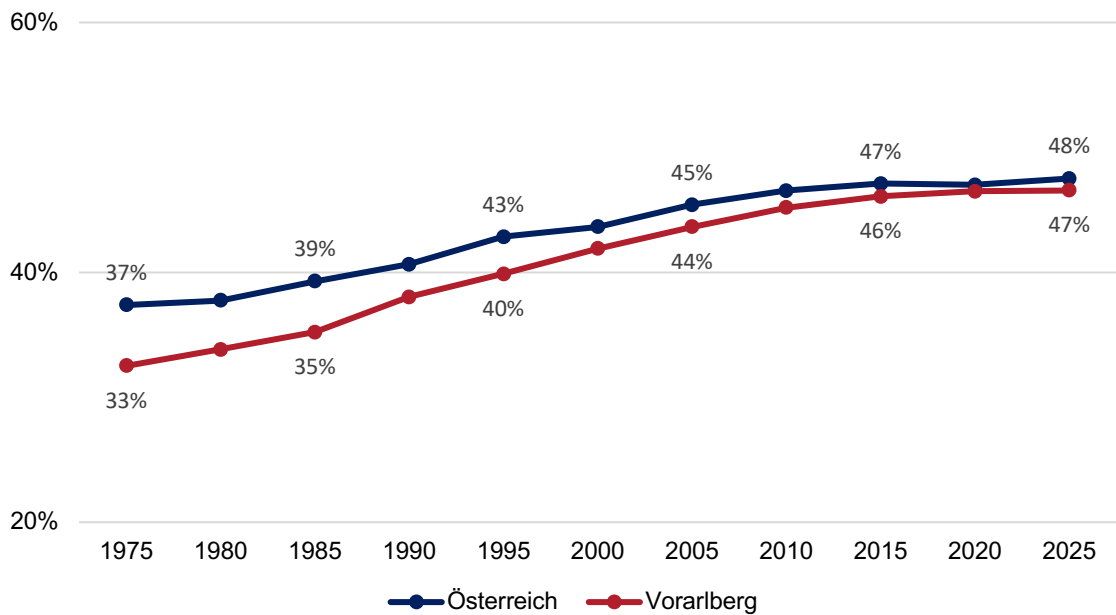
Geringere Erwerbstätigenquoten weisen Personen mit maximal Pflichtschulabschluss auf: Nur 43 % der Vorarlberger Frauen in dieser Gruppe sind 2025 in Beschäftigung, bei den Männern sind es 62 %. Damit wird zum einen deutlich, dass Personen mit geringerer Bildung sehr viel weniger in den Arbeitsmarkt integriert sind, aber auch, dass dies Frauen deutlich stärker betrifft als Männer (siehe Tabelle 28 im Anhang).

Eine von der Arbeiterkammer Vorarlberg beauftragte Studie (Niederl et al. 2026) beschäftigt sich umfassend mit Geringqualifizierten in Vorarlberg, wobei die Autor:innen verschiedene Subgruppen unterscheiden. Eine davon umfasst geringqualifizierte Personen, die eine hohe Erwerbspartizipation und ein überdurchschnittliches Einkommen aufweisen. Von den 7.487 Personen dieser Untergruppe sind 5.918 Männer (ebd., S. 82). Mit Blick auf die oben beschriebenen Daten lässt sich somit folgern, dass es Männern in Vorarlberg trotz eines geringen formalen Abschlusses eher gelingt, eine langfristige und einkommensstarke Beschäftigungssituation zu erreichen als Frauen.

Noch deutlicher treten in genannter Studie geschlechtsbezogene Anstellungsmuster in anderen Subgruppen zutage: Etwa wird eine Gruppe an Geringqualifizierten identifiziert, die zwar eine stabile und hohe Erwerbspartizipation aufweist, allerdings nur über ein mittleres oder niedriges Einkommen verfügt. Diese Gruppe ist klar weiblich dominiert – von den 8.196 Personen sind 5.108 weiblich (ebd., S. 84). Zudem wird eine Gruppe an Personen identifiziert, die durch häufige Inaktivität am Arbeitsmarkt als vergleichsweise arbeitsmarktfremd charakterisiert werden kann, wobei hier Frauen im Alter von 25 bis 39 Jahren überproportional vertreten sind. Nicht zuletzt lässt sich dies auf die Übernahme von unbezahlter Sorgearbeit für Kinder zurückführen, die nach wie vor zu einem großen Teil von Frauen übernommen wird (ebd., S. 92; siehe dazu auch Kapitel 4.3).

Wenn auch mit Blick auf die Erwerbsbeteiligung in Vorarlberg nach wie vor geschlechtsbezogene Ungleichheiten bestehen – und diese oft im Detail noch verstärkt sind – so ist gleichzeitig eine steigende Beteiligung von Frauen im Erwerbsleben beobachtbar (Abbildung 16). Im Jahr 1975 waren in Vorarlberg lediglich 33 % der Erwerbstätigen weiblich, seither steigt der Frauenanteil an den Erwerbstätigen auf knapp unter die Hälfte im Jahr 2025. Damit konnte sich Vorarlberg dem Österreichschnitt so gut wie angleichen – so sind 2025 in Österreich 48 % und in Vorarlberg 47 % der Erwerbstätigen weiblich.

Abbildung 16: Frauenanteile an Erwerbstätigen im Zeitvergleich



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Zeitreihen ab 1974 (STATcube – Statistische Datenbank)

Mit Blick auf die verschiedenen Gruppen von Erwerbstätigen lassen sich weitere geschlechts-spezifische Unterschiede feststellen. So liegt der Frauenanteil an Arbeiter:innen⁹ in Vorarlberg bei einem Drittel, bei den Angestellten hingegen bei 59 % (Abbildung 17).

Unterrepräsentiert sind Frauen mit einem Anteil von 34 % nach wie vor unter den selbstständig Erwerbstätigen. Noch weniger Frauen finden sich in der Subgruppe der Arbeitgeber:innen (d.h. Selbstständige mit Angestellten / Arbeiter:innen). Der Frauenanteil liegt hier bei lediglich 26 %.

Die Mikrozensus-Erhebung mit dem Zusatzmodul zur Selbstständigkeit aus dem Jahr 2017 gibt Einblicke in geschlechtsbezogene Muster bei der Wahl einer Selbstständigkeit: Während sich Männer eher aufgrund des Wunsches nach mehr Selbstbestimmung dafür entscheiden (25 % versus 19 %), liegt das Hauptmotiv bei Frauen in der Fortführung eines Familienunternehmens (26 % vs. 25 %). Außerdem spielen flexiblere Arbeitszeiten für Frauen eine weitaus bedeutendere Rolle (Statistik Austria 2018, S. 41). Eine Befragung unter Studierenden zeigt zudem: Etwas weniger als ein Drittel (31 %) der männlichen Befragten gab an, ein eigenes Unternehmen nach Abschluss gründen zu wollen, bei den weiblichen Befragten waren es 20 % (AMS 2023, S. 6). Dieser sogenannte „Gender Investment Gap“ zeigt sich in Österreich insbesondere auch unter Start-ups: Im ersten Halbjahr 2025 waren von den 153 Gründer:innen lediglich elf Frauen – das entspricht 7 % (EY 2025).

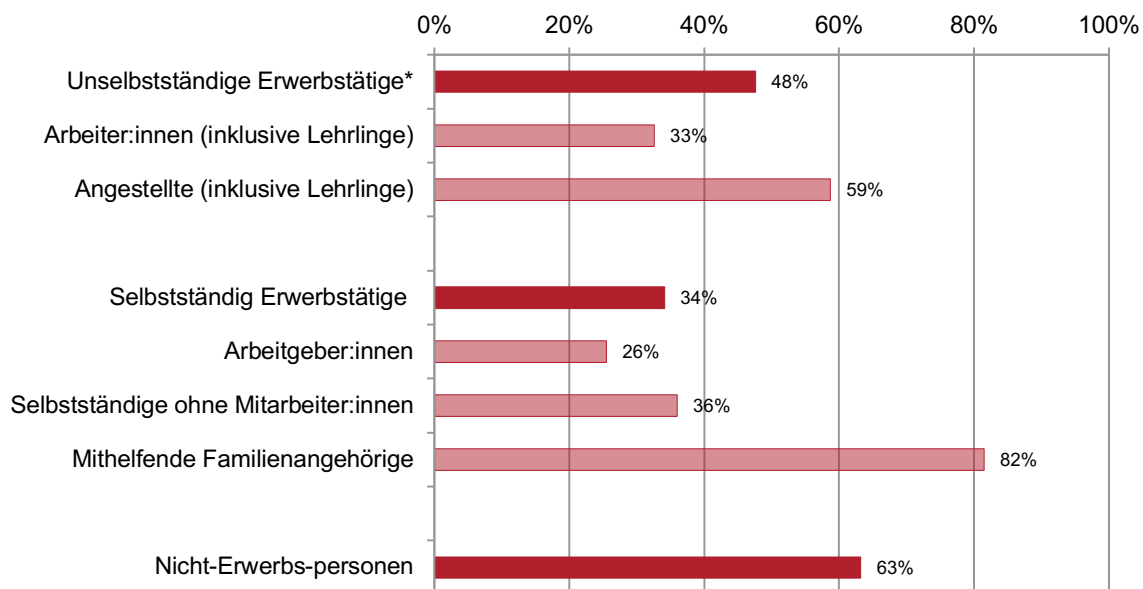
Bei den Selbstständigen treten besonders große geschlechtsbezogene Unterschiede in der Subgruppe der mithelfenden Angehörigen zutage (Abbildung 17): Verglichen mit Österreich zeigt sich, dass in der Gruppe der Mithelfenden Angehörigen nicht nur die Geschlechtersegregation in Vorarlberg etwas ausgeprägter ist, sondern diese Gruppe insgesamt im Verhältnis etwas größer ist (siehe Tabelle 30 im Anhang). Die Mehrheit der mithelfenden Familienangehörigen ist weiblich (82 % in Vorarlberg). Wenn auch diese Gruppe vergleichsweise klein ist –

⁹ Die Rechte von Arbeiter:innen sind zunehmend an die von Angestellten angeglichen worden. Seit 2018 gelten gleiche Rechte bei Entgeltfortzahlungen im Krankenstand und Dienstverhinderungen, seit 2021 bei den Kündigungsfristen. Unterschiede bestehen weiterhin bei Gründen für eine vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses, bei Sonderzahlungen, im Betriebsverfassungsrecht sowie bei Anspruchsvoraussetzungen für Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspensionen (siehe unter: <https://www.wko.at/einstellen/arbeiter-angestellte>).

sie umfasst 4 % der selbstständig erwerbstätigen Frauen in Vorarlberg – so ist sie doch aufgrund der häufig prekären Lage nicht unbedeutend.

Mit 63 % fallen zudem mehr Frauen als Männer in die Gruppe der „Nicht-Erwerbspersonen“, also jene Personen ab 15 Jahren, die entweder ausschließlich im Haushalt tätig sind oder aus anderen Gründen nicht erwerbstätig, in Ausbildung, Pension oder arbeitslos gemeldet sind.

Abbildung 17: Frauenanteile an Erwerbstätigen-Gruppen in Vorarlberg

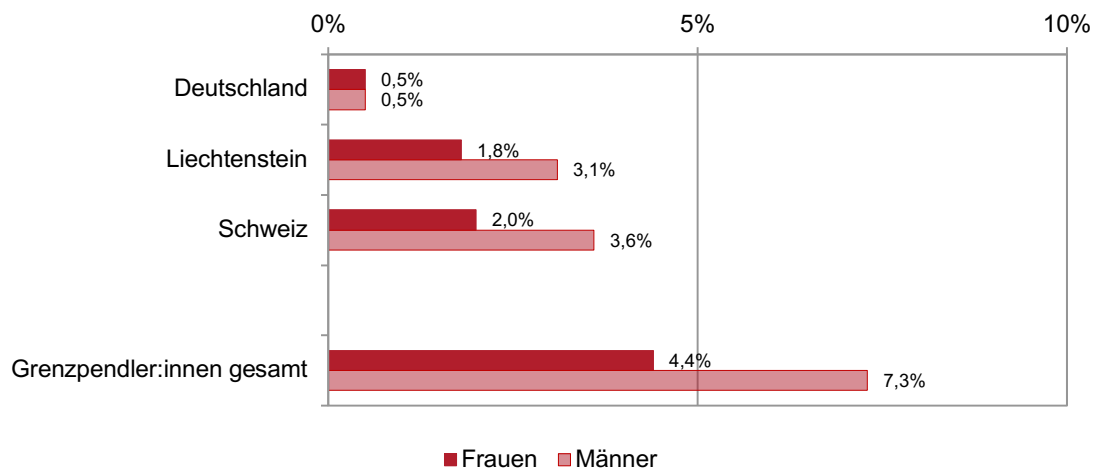


Quelle: Statistik Austria, Abgestimmte Erwerbsstatistik, Jahresdaten 2024 (STATcube – Statistische Datenbank);* Summe von Arbeiter:innen und Angestellten entspricht nicht Gesamtsumme; Sonstige unselbstständige Erwerbstätige umfassen freie Dienstnehmer:innen, Beamte, Grundwehrdiener, Zivildienstler, unselbstständig Erwerbstätige mit unbekannter Stellung im Beruf, Grenzgänger:innen ins Ausland ohne österreichische Sozialversicherung, sowie Beschäftigte nach Dienstleistungsscheckgesetz. ** Nicht-Erwerbspersonen („Sonstige Nicht-Erwerbspersonen“): Ausschließlich im Haushalt Tätige und Personen, die aus anderen Gründen nicht erwerbstätig oder arbeitslos sind, keine österreichische Pension beziehen und keine österreichische Schule oder Hochschule besuchen. Personen unter 15 Jahren sind ausgenommen.

Im Jahr 2024 sind insgesamt 4.039 Vorarlbergerinnen und 7.832 Vorarlberger an einem Arbeitsort außerhalb von Österreich beschäftigt. Eine bedeutende Rolle in Vorarlberg spielt dabei insbesondere die Arbeitsmobilität in die benachbarte Schweiz und in das Fürstentum Liechtenstein, wohingegen das Pendeln nach Deutschland weniger ausgeprägt ist (Abbildung 18). Ebenso sind hier die Geschlechterunterschiede gering: 0,5 % der erwerbstätigen Frauen in Vorarlberg und ein ebenso hoher Anteil an Männern arbeiten in Deutschland. Hingegen sind 1,8 % der erwerbstätigen Vorarlbergerinnen und 3,1% der Vorarlberger im Liechtenstein sowie 2,0 % bzw. 3,6 % in der Schweiz beschäftigt, was folglich bedeutet, dass Männer vergleichsweise häufiger in benachbarten Ländern arbeiten.

Aus einer gleichstellungsorientierten Perspektive sind diese Differenzen aufgrund verschiedener Aspekte relevant: Zum einen bieten die Arbeitsplätze in der Schweiz und in Liechtenstein meist vergleichsweise höhere Einkommen, sind aber auch vielfach durch höhere Wochenstunden, weniger Urlaubszeiten und Vollzeitbeschäftigung charakterisiert, was eine schlechtere Vereinbarkeit von unbezahlter und bezahlter Arbeit zur Folge haben kann (Niederl et al. 2026, S. 41).

Abbildung 18: Grenzpendler:innen in Vorarlberg

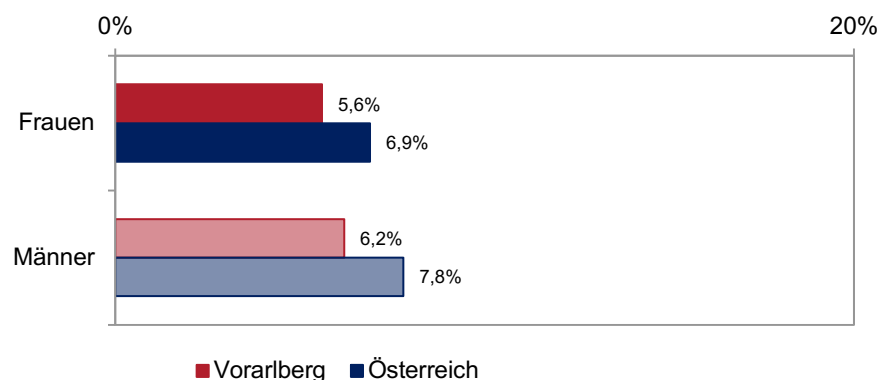


Quelle: Statistik Austria, Abgestimmte Erwerbsstatistik, Jahresdaten 2024 (STATcube – Statistische Datenbank)

Im Jahr 2025 sind 4.913 Frauen (45 %) und 5.997 Männer (55 %) in Vorarlberg beim Arbeitsmarktservice (AMS) als arbeitslos gemeldet (siehe Tabelle 31 im Anhang). Die Arbeitslosenquote unter Vorarlbergerinnen liegt im Jahr 2025 bei 5,6 %, bei den Männern ist sie mit 6,2 % etwas höher (Abbildung 19). Insgesamt ist die Arbeitslosenquote in Vorarlberg unter der österreichweiten Quote. In diesem Zusammenhang weisen auch Niederl und Kolleg:innen darauf hin, dass der Vorarlberger Arbeitsmarkt durch eine vergleichsweise stabile Nachfrage an Arbeitskräften und somit eine relativ gesehen geringe Arbeitslosigkeit charakterisiert ist (ebd., S. 28).

Die Jugendarbeitslosenquote (15 bis 24-Jährige) in Vorarlberg liegt etwas höher als im Österreichsschnitt, wobei Geschlechterunterschiede zu Ungunsten der Frauen feststellbar sind: So sind etwas mehr weibliche Jugendliche als männliche von Jugendarbeitslosigkeit betroffen (Kappauerer et al. 2025, S. 57).

Abbildung 19: Arbeitslosenquoten nach Geschlecht



Quelle: AMS Vorarlberg (Daten auf Anfrage), AMS Österreich - Jahresbericht zur Arbeitsmarktlage 2025;

Die geringen Geschlechterunterschiede in der Betroffenheit von Arbeitslosigkeit bleiben über einen Zeitraum von neun Jahren hinweg relativ konstant (siehe Tabelle 31 im Anhang). Im Zeitvergleich auffallend ist vielmehr die Erhöhung der Arbeitslosenquote im Jahr 2020 auf ca. 8 %, was vordergründig auf die COVID-19 Pandemie rückführbar sein dürfte.

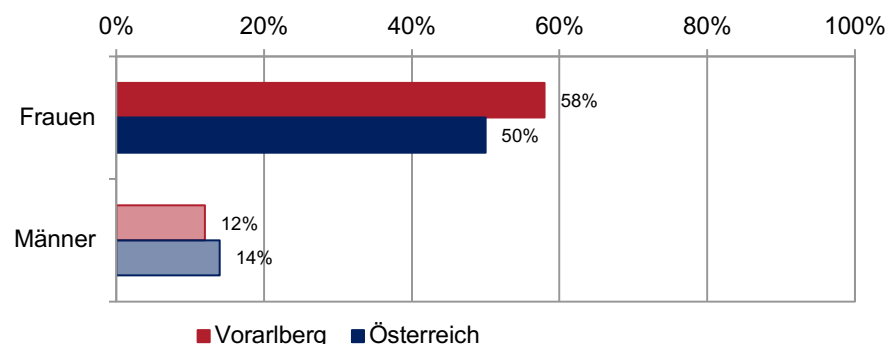
Arbeitszeit und Anstellungsverhältnisse

Die Arbeitszeit – insbesondere das Verhältnis zwischen Voll- und Teilzeitarbeit – ist ein zentraler Parameter bei geschlechtsbezogenen Ungleichheiten am Arbeitsmarkt. So führte die Entwicklung der letzten Jahrzehnte zwar zu einem beinahe ausgeglichenem Geschlechterverhältnis unter den Erwerbstätigen, bei der Arbeitszeit sind allerdings nach wie vor starke Differenzen feststellbar. Dies wirkt sich wiederum auf das Einkommen, Karriereverläufe und Pensionen aus (siehe dazu auch Kapitel 4.4). Aufgrund der aus gleichstellungsorientierter Sicht hohen Bedeutung des Arbeitszeitausmaßes wird diesem Aspekt im vorliegenden Vorarlberger Gleichstellungsbericht besondere Aufmerksamkeit gewidmet. Eine detaillierte Auseinandersetzung dazu findet sich in Kapitel 5. Im folgenden Abschnitt werden ausgewählte Daten rund um Teilzeitarbeit, aber auch Arbeitszeit im Allgemeinen sowie Geringfügigkeit skizziert.

Die verstärkte Thematisierung der Arbeitszeit bzw. Anstellungsart lässt sich nicht zuletzt auf die nach wie vor prägnanten geschlechtsspezifischen Muster bei der Teilzeitarbeit begründen. Im Jahr 2025 liegt die Teilzeitquote von erwerbstätigen Frauen in Vorarlberg bei 58 %, bei Männern bei lediglich 12 % (Abbildung 20). Dies zeigt, dass Teilzeitarbeit für die Mehrheit der berufstätigen Frauen, aber nur für einen kleinen Teil der berufstätigen Männer gelebte Realität ist.

Im Vergleich mit den österreichweiten Daten wird darüber hinaus sichtbar, dass die Unterschiede nach Geschlecht bei den Teilzeitquoten in Vorarlberg sogar etwas stärker ausgeprägt sind. So sind bundesweit verhältnismäßig weniger Frauen und ein wenig mehr Männer teilzeitbeschäftigt.

Abbildung 20: Teilzeitquoten nach Geschlecht



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Jahresdaten 2025 (STATcube – Statistische Datenbank)

Betrachtet man dies etwas detaillierter, zeigt sich, dass unter den Vorarlbergerinnen in Teilzeit 39 % zwischen 25 und 35 Stunden¹⁰ arbeiten (Normalarbeitsstunden laut Arbeitsvertrag). Hier zeigen sich deutliche Abweichungen zum bundesweiten Schnitt: österreichweit sind 48 % der teilzeitbeschäftigten Frauen zwischen 25 und 35 Stunden erwerbstätig. So sind in Vorarlberg deutlich weniger Frauen in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis mit höherer Stundenanzahl als in Österreich.

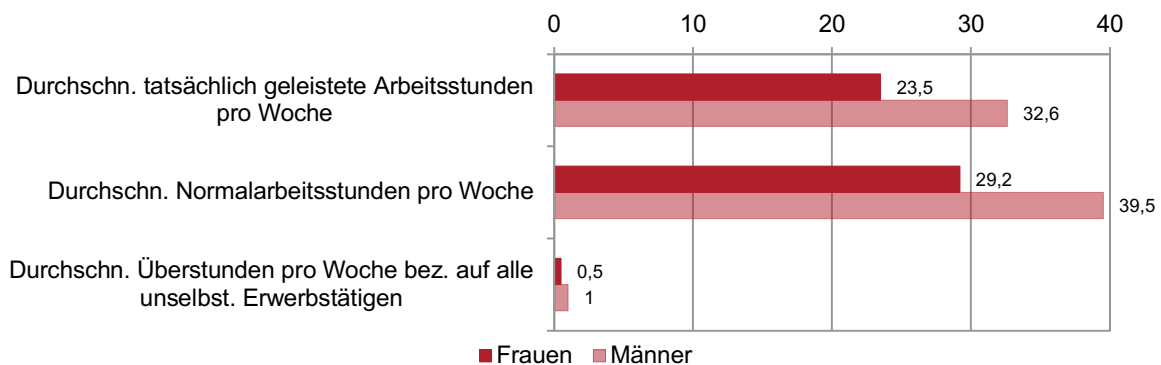
Bei den teilzeitbeschäftigten Männern in Vorarlberg sind 45 % – und damit ein vergleichsweise höherer Anteil – in einer Teilzeitbeschäftigung mit höherer Stundenanzahl. Zudem liegen die

¹⁰ In der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria werden Arbeitsverhältnisse ab 36 Stunden als Vollzeit kategorisiert.

tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden laut Mikrozensus-Daten bei 57 % der teilzeitarbeitenden Männer in Vorarlberg zwischen 25 und 35 Stunden. Bei den Vorarlbergerinnen ist keine bedeutende Abweichung zwischen den geleisteten Stunden und den Normalarbeitsstunden feststellbar (siehe Tabelle 45 im Anhang).

Im wöchentlichen Schnitt liegen die Normalarbeitsstunden¹¹ bei Frauen in Vorarlberg bei 29,2 Stunden, die tatsächlich geleisteten¹² bei 23,5¹³ und die durchschnittlichen Überstunden¹⁴ bei 0,5. Männer in Vorarlberg verrichten – wie bereits deutlich wurde – mehr bezahlte Arbeit: Die durchschnittlichen Normalarbeitsstunden liegen bei 39,5 Stunden, die geleisteten pro Woche bei 32,6 und die Überstunden pro Woche bei einer Stunde (Abbildung 21).

Abbildung 21: Wöchentliche Arbeitsstunden und Überstunden von Frauen und Männern in Vorarlberg



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Jahresdaten 2025 (STATcube – Statistische Datenbank)

Deutlich verstärkt werden die Geschlechterunterschiede bei der Teilzeitarbeit in Abhängigkeit davon, ob Betreuungspflichten für Kinder bestehen oder nicht (Abbildung 22). In Vorarlberg sind 82 % der erwerbstätigen Frauen mit Kindern unter 15 Jahren teilzeitbeschäftigt – bei den Männern trifft dies auf nur 6 % zu. Mit Blick auf Kinder aller Altersstufen sind 77 % der erwerbstätigen Frauen und nur 8 % der Männer in Vorarlberg in Teilzeit.

Dass Frauen insbesondere aufgrund von Betreuungspflichten in einem Teilzeitverhältnis arbeiten, wird auch durch die geringere Quote bei jenen ohne Kinder deutlich: Im Jahr 2025 sind 36 % der Vorarlbergerinnen ohne Kinder in Teilzeit und 13 % der Vorarlberger. So ist zum einen klar feststellbar, dass Frauen aufgrund von Betreuungspflichten vermehrt ihre Arbeitszeit verkürzen – und damit auch Einkommens- und Pensionsnachteile auf sich nehmen – Männer mit Kindern hingegen tendenziell seltener in Teilzeit arbeiten. Auf dahinter liegende Muster und Gründe wird in Kapitel 5 näher eingegangen.

¹¹ Die Normalarbeitsstunden pro Woche summiert über alle Erwerbstätigen (ohne jene in Elternkarenz) dividiert durch die Anzahl der Erwerbstätigen (ohne jene in Elternkarenz).

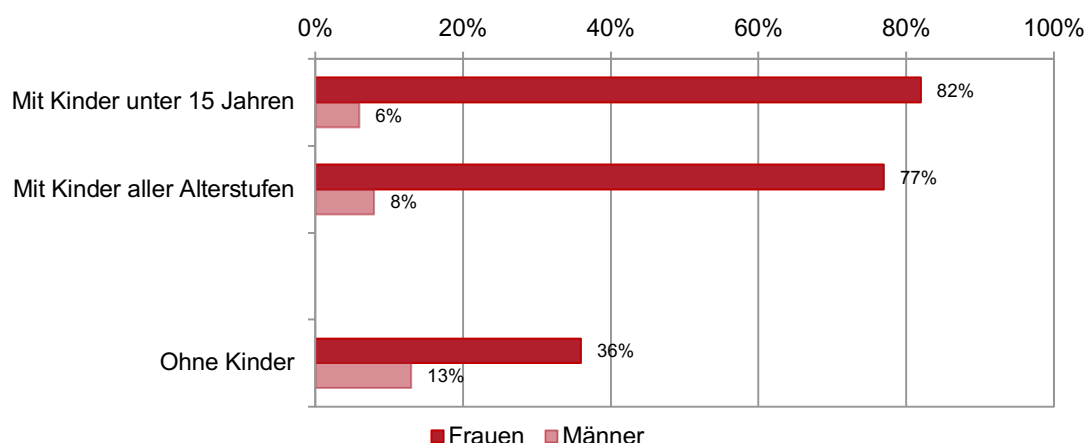
¹² Die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden pro Woche summiert über alle Erwerbstätigen dividiert durch die Anzahl der Erwerbstätigen (ohne jene in Elternkarenz).

¹³ Die Differenz zwischen Normalarbeitsstunden und tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden ergibt sich aus den zugrundeliegenden Messkonzepten: Die wöchentliche Normalarbeitszeit erfasst das übliche Stundenausmaß inkl. regelmäßiger Über- und Mehrstunden, die tatsächlich geleistete Arbeitszeit die Stunden der jeweiligen Referenzwoche abzüglich Fehlstunden. Urlaub, Feiertage und Krankenstände gehen somit anteilig in den Jahresdurchschnitt der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden ein und senken diesen.

¹⁴ Die geleisteten Über- /Mehrstunden pro Woche summiert über alle Überstundenleistenden dividiert durch alle Unselbstständigen (ohne Elternkarenz). Überstunden (bzw. Mehrstunden bei Teilzeitbeschäftigung) können nur Unselbstständige leisten.

Wie auch bei anderen Aspekten schon deutlich wurde, zeigt sich auch beim Thema Teilzeit mit und ohne Kinder, dass die Geschlechterdifferenzen in Vorarlberg stärker ausgeprägt sind als im Österreichschnitt. So liegt die Teilzeitquote bei Frauen mit Kindern unter 15 Jahren bundesweit bei 72 % – und damit fast 10 Prozentpunkte unter der Quote in Vorarlberg. Gleichzeitig ist die Quote unter Männern in Österreich mit 9 % etwas höher (siehe Tabelle 46 im Anhang).

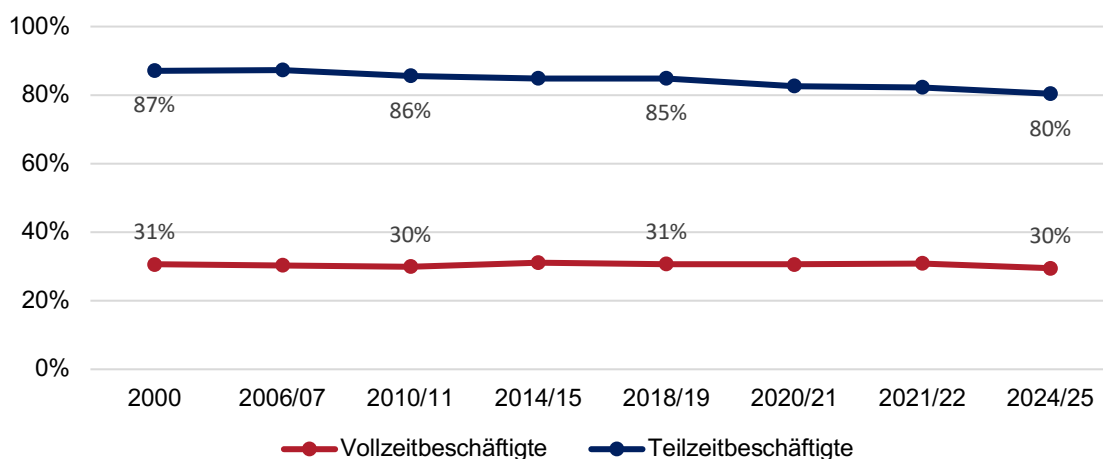
Abbildung 22: Teilzeitquoten nach Geschlecht in Vorarlberg mit und ohne Kinder



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Jahresdaten 2025 (STATcube – Statistische Datenbank)

Im Zeitverlauf wird erkennbar, dass sowohl bei den Frauen als auch Männern in Vorarlberg die Teilzeitquote zugenommen hat (siehe Tabelle 44 im Anhang). Mit Blick auf das Geschlechterverhältnis zeigt sich, dass in Vorarlberg in den letzten 25 Jahren der Männeranteil etwas gestiegen ist (Abbildung 23). So waren im Jahr 2000 87 % der Teilzeitbeschäftigten weiblich, im Jahr 2025 sind es noch 80 %. Sehr stabil ist das Geschlechterverhältnis bei der Vollzeitbeschäftigung: In den letzten 25 Jahren sind hier relativ konstant um die 30 % der Vollzeitbeschäftigten Frauen.

Abbildung 23: Frauenanteile an Voll- und Teilzeitbeschäftigten im Zeitvergleich in Vorarlberg

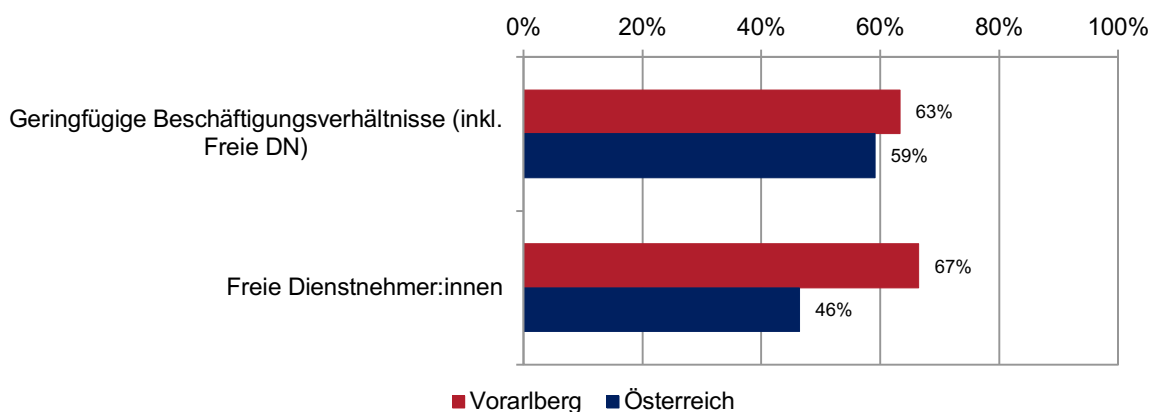


Quelle: Feigl (2023): Indikatoren für die Gleichstellung von Frauen und Männern, für die Daten 2000 bis 2021/22; Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Jahresdaten 2025 (STATcube – Statistische Datenbank)

Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse zeichnen sich durch spezifische sozialversicherungsrechtliche Regelung aus, da kein automatischer Schutz in der Kranken- und Pensionsversicherung besteht und bei Beendigung des Dienstverhältnisses kein Anspruch auf Arbeitslosengeld erworben wird¹⁵. Auch in dieser Gruppe sind Frauen in Vorarlberg laut der Daten des Dachverbands der Sozialversicherungen in der Überzahl, wobei geschlechtsbezogene Differenzen hier weniger stark ausgeprägt sind als bei der Teilzeitbeschäftigung¹⁶ insgesamt. Im Jahr 2025 sind von den geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen (inkl. Freie Dienstnehmer:innen) in Vorarlberg 63 % weiblich. Damit ist der Frauenanteil nur geringfügig höher als in Österreich im Gesamten (Abbildung 24).

Anders ist dies bei freien Dienstnehmer:innen: Von den insgesamt 474 Freien Dienstverträgen in Vorarlberg entfielen 67 % auf Frauen, im österreichweiten Schnitt hingegen 46 %¹⁷. Ein freier Dienstvertrag bringt im Unterschied zu einem Arbeitsverhältnis arbeitsrechtliche Nachteile mit sich (etwa bei Urlaubsanspruch, Krankheit, Kollektivverträge, Mindestlohtarife usw.)¹⁸.

Abbildung 24: Frauenanteile unter geringfügig Beschäftigten und Freien Dienstnehmer:innen



Quelle: Dachverband der Sozialversicherungen, Statistische Daten aus der Sozialversicherung, Jahresdurchschnitt 2025;
Gezählt werden Beschäftigungsverhältnisse und nicht beschäftigte Personen

¹⁵ Siehe dazu: <https://www.arbeiterkammer.at/geringfuegig>

¹⁶ Die Erhebung von Teilzeit im Mikrozensus erfolgt auf einer Selbstzuordnung. Da hier lediglich die Kategorien Vollzeit und Teilzeit unterschieden werden, ist davon auszugehen, dass geringfügig Beschäftigte bei der Kategorie Teilzeit miterfasst werden.

¹⁷ Gründe für die Abweichung – etwa arbeitsmarktbezogene Besonderheiten in Vorarlberg – können von den Daten nicht abgeleitet werden.

¹⁸ Siehe dazu: https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/Arbeitsvertraege/Freier_Dienstvertrag.html

Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt

In Kapitel 4.1 wurde ersichtlich, dass die Bildungslandschaft in Vorarlberg – wie auch in Österreich allgemein – von geschlechtsspezifischen Mustern geprägt ist. Diese Differenzen schreiben sich auch am Arbeitsmarkt fort. Unterschieden wird dabei zwischen der horizontalen und der vertikalen Geschlechtersegregation. Erstere meint, dass sich bestimmte Wirtschaftsbereiche und Tätigkeitsfelder durch eine Konzentration von Frauen bzw. Männern charakterisieren (Achatz 2018). Untersuchungen in Österreich – aber auch anderen Ländern – verweisen auf die Persistenz der beruflichen Arbeitsmarktsegregation. Berufe, die sich etwa dem MINT-Bereich zuordnen lassen – also Berufe in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik – sind überwiegend männlich dominiert, Frauen sind hingegen vermehrt in den Bereichen Bildung, Gesundheit und Sozialen (auch als BGS abgekürzt) beschäftigt (Leitner et al. 2024, S. 11).

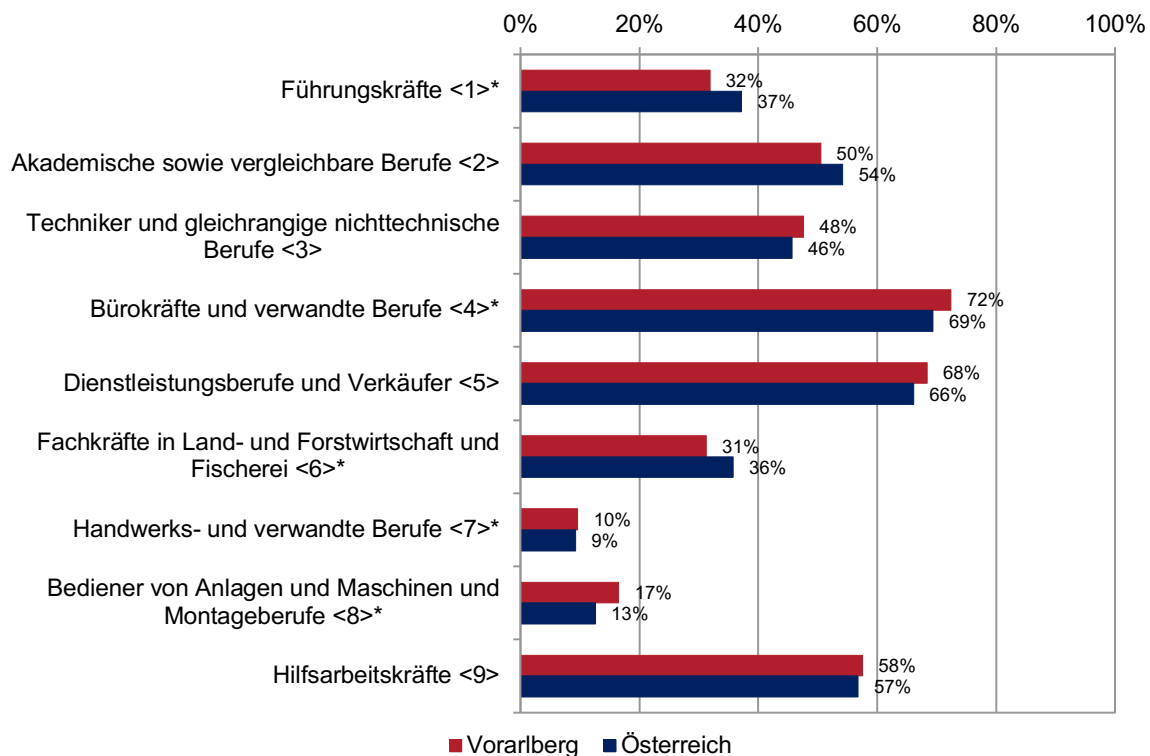
Per se ist die horizontale Segregation nicht als „negativ“ zu beurteilen, problematisch ist allerdings, dass in sogenannten „Frauenberufen“ schlechtere Aufstiegs- und Einkommensmöglichkeiten bestehen als in Feldern, in denen tendenziell mehr Männer beschäftigt sind (Leitner et al. 2024). Die berufliche Segregation und damit in Verbindung stehende Unterschiede in der Bewertung haben somit einen nicht unbedeutenden Einfluss auf Einkommensnachteile von Frauen (mehr dazu in Kapitel 4.4; u.a. bei Mayrhuber et al. 2024, S. 151; Busch 2013).

Die vertikale Segregation bezieht sich hingegen darauf, dass eine ungleiche Geschlechterverteilung je nach Position bzw. Hierarchie identifiziert werden kann (Achatz 2018). Laut dem AK Management Report (Hudelist und Bröthaler 2026) sind mit Anfang Jänner 2026 lediglich 14,5 % der insgesamt 606 Geschäftsführungspositionen in den 200 umsatzstärksten Unternehmen in Österreich weiblich besetzt. Noch geringer ist die Quote bei börsennotierten Unternehmen: 28 bzw. 13,3 % der 210 Vorstandsmitglieder sind Frauen. Positiv hervorzuheben ist allerdings: 29 der Top-200 Unternehmen in Österreich haben einen Frauenanteil von mindestens 40 % in Führungspositionen. Die Frauenquote unter Aufsichtsratspositionen ist mit 28,6 % ebenso höher als im Management.

Laut der Mikrozensus-Erhebung sind im Jahr 2025 unter den Führungskräften in Vorarlberg weniger als ein Drittel weiblich (Abbildung 25). Im Österreichschnitt liegt der Wert mit 37 % etwas höher, wobei aufgrund geringer Fallzahlen in Vorarlberg Stichprobenfehler nicht ausgeschlossen werden können. Relativ ausgeglichen ist das Geschlechterverhältnis in akademischen und vergleichbaren Berufen sowie unter Techniker:innen und gleichrangigen nicht technischen Berufen. Bei Bürokräften und verwandten Berufen sowie in Dienstleistungsberufen und im Verkauf sind Frauen hingegen etwas stärker vertreten als Männer. Auch hier ist eine Tendenz dahingehend sichtbar, dass die Geschlechterunterschiede in Vorarlberg etwas stärker sind als im österreichweiten Durchschnitt. Ähnliches gilt – wenn auch mit einem etwas geringerem Frauenanteil von 58 % in Vorarlberg – für Hilfsarbeitskräfte.

Bei Fachkräften der Land- und Forstwirtschaft, in Handwerksberufen sowie unter Bediener:innen von Anlagen und Maschinen bzw. Montageberufen sind wiederum Männer überrepräsentiert. Hier sind in den Daten für Vorarlberg Stichprobenfehler möglich.

Abbildung 25: Frauenanteile in ausgewählten beruflichen Positionen



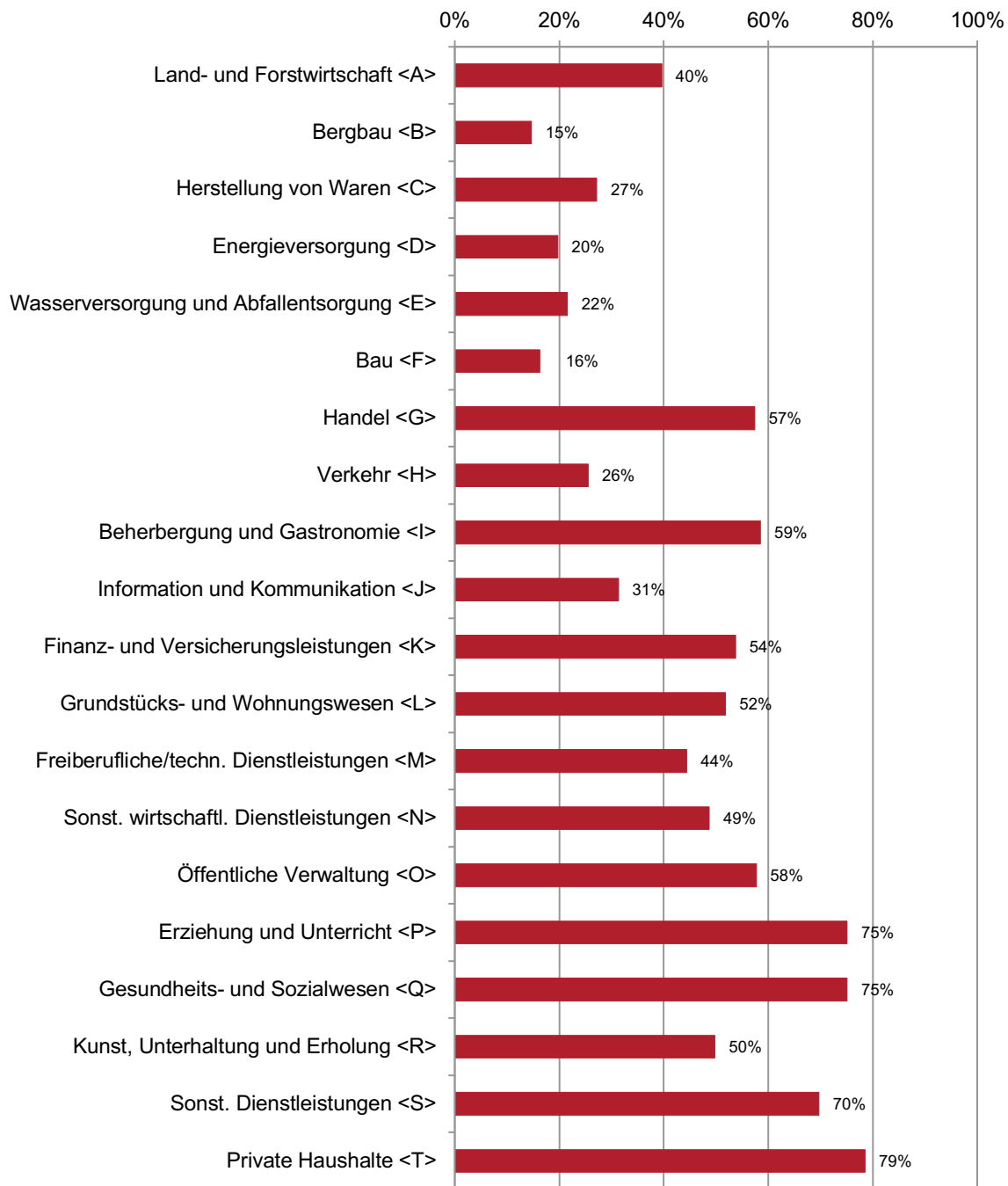
Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Jahresdaten 2025 (STATcube – Statistische Datenbank), Beruf nach ISCO 08, * Stichprobenfehler, Vorarlberg

Mit Blick auf die Wirtschaftsbereiche sind Frauen in den Sektoren „Bau“, „Energieversorgung“, „Wasserversorgung und Abfallentsorgung“, „Verkehr“ und „Herstellung von Waren“ deutlich unterrepräsentiert (Abbildung 26). Gerade der geringe Frauenanteil von 27 % in der Industrie („Herstellung von Waren“) ist in Vorarlberg besonders hervorzuheben. So ist das Bundesland im Vergleich zu Österreich nach wie vor stark industriell geprägt, weswegen Arbeitsplätze in diesem Bereich die regionale Beschäftigung charakterisieren (Niederl et al. 2026, S. 37).

Auf der anderen Seite zeigen sich für Vorarlberg – wie auch vergleichbar für Österreich (siehe Tabelle 34 im Anhang) – hohe Frauenanteile in den Wirtschaftsbereichen „Erziehung und Unterricht“ und im „Gesundheits- und Sozialwesen“. Ein detaillierterer Blick zeigt, dass im Bildungsbereich Abstufungen der Segregation feststellbar sind. Umso höher die Bildungsstufe der Kinder, umso höher wird der Anteil an Männern. Dabei ist die Überrepräsentation von Frauen gerade im Elementarbereich mit 93 % im Jahr 2024 besonders ausgeprägt (siehe Tabelle 35 im Anhang). Neben dem Bildungsbereich lässt sich auch für das Gesundheits- und Sozialwesen eine Überrepräsentation von Frauen feststellen (Abbildung 26). Im Gesundheitswesen liegt der Frauenanteil 2024 in Vorarlberg bei 76 %, in Alten- und Pflegeheimen bei 79 % und im Sozialwesen bei 72 % (siehe Tabelle 35 im Anhang).

Weniger stark sind die Geschlechterdifferenzen etwa in der „Beherbergung und Gastronomie“. Der Frauenanteil in Vorarlberg lag 2024 hier bei 59 %. Gerade im Zusammenhang mit dem Wintertourismus ist dieser Bereich in Vorarlberg durch befristete Arbeitsverhältnisse und saisonale Schwankungen gekennzeichnet (Niederl et al. 2026, S. 37). Ähnliche Geschlechterverhältnisse sind zudem mit 58 % in der öffentlichen Verwaltung und 57 % Frauen im Handel gegeben.

Abbildung 26: Frauenanteile nach Wirtschaftsbereichen in Vorarlberg



Quelle: Statistik Austria, Abgestimmte Erwerbsstatistik, Jahresdaten 2024 (STATcube – Statistische Datenbank), ÖNACE 2008

Wie bereits in Kapitel 4.1 zur Bildungssegregation angeführt, sind die Gründe für die berufliche Segregation nach Geschlecht bzw. eine „Fortsetzung“ von geschlechtsbezogenen Unterschieden und ungleichen Voraussetzungen bei der Bildungs- und Berufswahl vielfältig. Gleichzeitig wird der Frauenanteil beim Übertritt von einer Ausbildung in einen Beruf im MINT-Bereich nochmals kleiner. Eine Analyse von Arbeitsmarktdaten zeigt etwa für Österreich, dass von dem bereits kleineren Anteil an Frauen, die über einen MINT-Abschluss verfügen, weniger als ein Drittel anschließend in einen entsprechenden Beruf einsteigt. Bei den MINT-Absolventen sind es hingegen 57 % (Bergmann et al. 2025).

Nicht zuletzt ist dies auch auf die im MINT- Bereich vorherrschenden Arbeitsrahmenbedingungen rückführbar. Viele Berufe im MINT-Feld charakterisieren sich durch hohen Leistungsdruck, eine Vollzeitnorm, lange Arbeitszeiten und hohe Arbeitsintensität (Bergmann et al. 2026b; Bergmann et al. 2025; Niederl et al. 2026). Vor dem Hintergrund der nach wie vor bestehenden Ungleichheit in der Übernahme von unbezahlter Haus- und Sorgearbeit (siehe dazu Kapitel 4.3) sind diese Arbeitsbedingungen für Frauen unattraktiv. Gleichzeitig sind sie ein Gleichstellungshindernis in dem Sinne, dass Männer – die ja in diesen Feldern überrepräsentiert sind – für die Übernahme von unbezahlter Arbeit weniger Ressourcen zur Verfügung haben (Bergmann et al. 2026b).

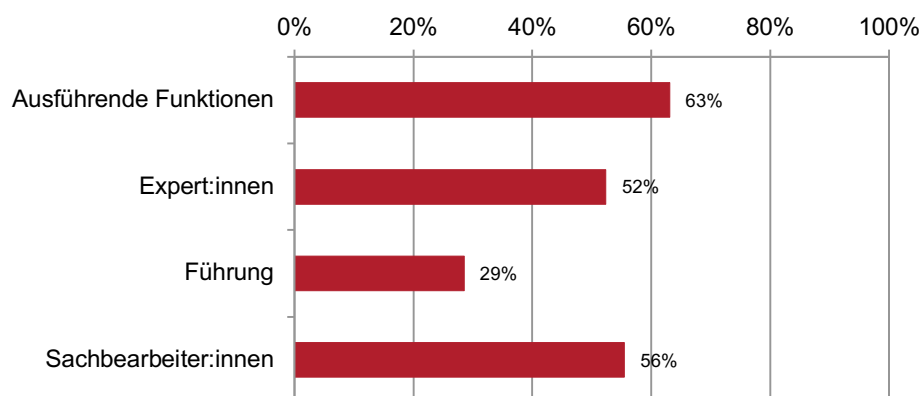
Neben beruflichen Rahmenbedingungen wird in Studien deutlich, dass Frauen in männlich dominierten Berufen diverse negative Erlebnisse machen – von dem Infrage-Stellen ihrer Qualifikation, über sexistische Bemerkungen hin zu sexueller Belästigung (Nikolatti und Sorger 2025; Bergmann et al. 2025). All dies können Gründe sein, dass diese Berufe für Frauen weniger infrage kommen, aber auch, dass sie – trotz Interesse und Kompetenzen – das Feld wieder verlassen. (Nikolatti et al. 2026, S. 20; Bergmann et al. 2025).

Landesbedienstete und landesnahe Organisationen

Hinsichtlich der Geschlechterverhältnisse unter den Landesbediensteten im Land Vorarlberg zeigt sich für das Jahr 2025 ein in Abhängigkeit der konkreten Tätigkeit differenziertes Bild (Abbildung 27). Der Frauenanteil liegt etwa bei Beschäftigten in einer ausführenden Funktion im Jahr 2025 bei 63 %, unter den Sachbearbeiter:innen sind 56 % weiblich und bei den Expert:innen 52 %. Die Geschlechterverhältnisse zeichnen sich demnach durch eine relative Ausgewogenheit bzw. einen leichten Frauenüberhang aus. Auf Vollzeitäquivalente berechnet, ist der Frauenanteil in all diesen Ebenen etwas geringer: In ausführenden Funktionen liegt er bei 55 %, bei den Sachbearbeiter:innen bei 51 % und bei den Expert:innen bei 48 % (siehe Tabelle 37 im Anhang).

Anders ist dies allerdings bei Landesbediensteten in Führungspositionen. Wie bereits zuvor in Hinblick auf andere Arbeitsfelder dargelegt, ist auch unter den Landesbediensteten eine Unterrepräsentation von Frauen in höheren Positionen feststellbar. Im Jahr 2025 sind 53 Personen bzw. 29 % der Beschäftigten in einer Führungsposition in Vorarlberg weiblich. Berechnet auf Vollzeitäquivalente liegt der Anteil bei 27 % (siehe Tabelle 37 im Anhang).

Abbildung 27: Frauenanteile unter Landesbediensteten in Vorarlberg

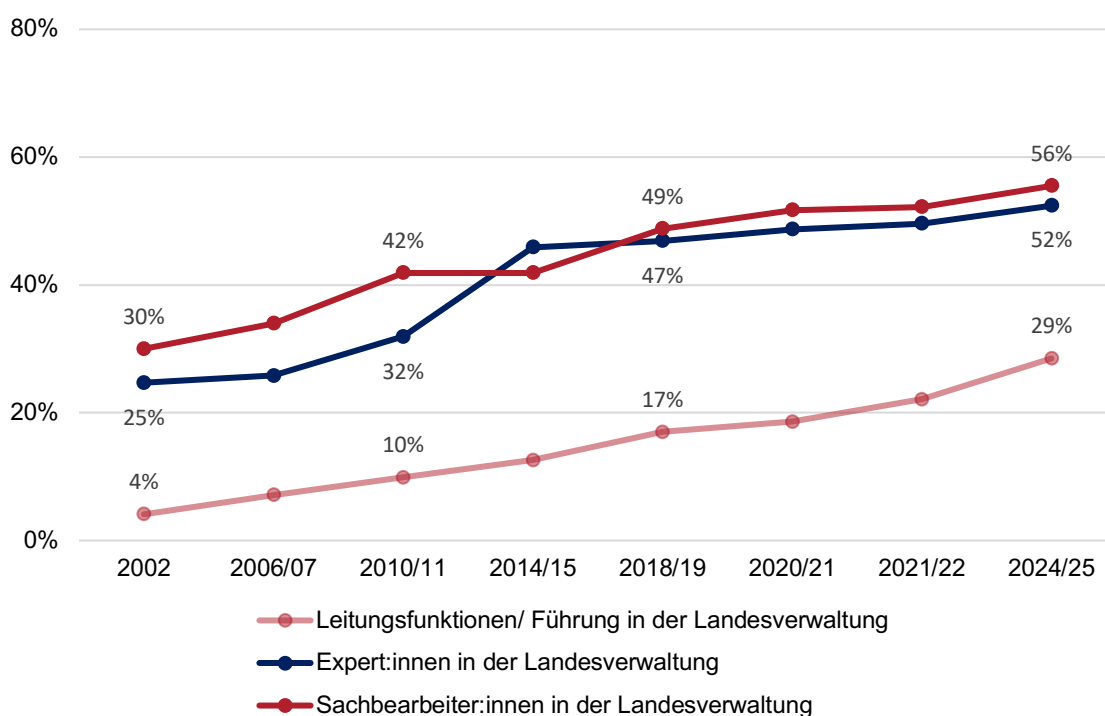


Quelle: Personalabteilung, Amt der Vorarlberger Landesregierung 2025 (Daten auf Anfrage)

Im zeitlichen Vergleich ist ein deutlicher Anstieg von Frauen unter den Landesbediensteten in den ausgewählten Bereichen feststellbar (Abbildung 28). Im Jahr 2002 waren 30 % der Sachbearbeiter:innen in der Landesverwaltung weiblich, seither hat sich der Frauenanteil fast verdoppelt. Bei den Expert:innen zeigt sich eine vergleichbare Entwicklung. Von einem Viertel Frauen im Jahr 2002 stieg der Wert auf ungefähr die Hälfte.

Auch unter den Personen in Führungspositionen kann ein deutlicher Anstieg des Frauenanteils festgestellt werden. Im Jahr 2002 waren lediglich 4 % der Führungspositionen in der Vorarlberger Landesregierung mit Frauen besetzt, 2010/11 lag der Wert bei 10 %, 2020/21 dann bei 19 %. 2025 hat der Frauenanteil auf Führungsebene nochmals um 10 Prozentpunkte zugenommen.

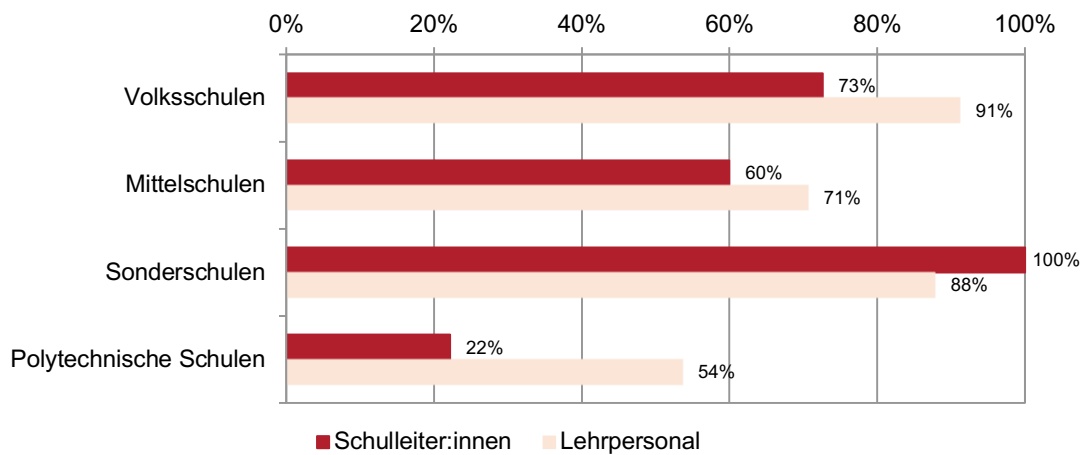
Abbildung 28: Frauenanteile unter Landesbediensteten in Vorarlberg im Zeitvergleich



Quelle: Feigl (2023): Indikatoren für die Gleichstellung von Frauen und Männern, für die Daten 2002 bis 2021/22; Personalabteilung Land Vorarlberg, Jahresdaten 2025 (Daten auf Anfrage)

Wie in Abbildung 29 ersichtlich, ist der Frauenanteil unter den Schulleiter:innen im Vergleich zum Lehrpersonal an den jeweiligen Schulen geringer. Etwa sind an Volksschulen in Vorarlberg 91 % der Lehrpersonen und 73 % der Schulleiter:innen Frauen. Besonders stark ist die Differenz bei den polytechnischen Schulen: Hier ist knapp die Hälfte des Lehrpersonals weiblich, auf Leitungsebene sind Frauen mit 22 % klar unterrepräsentiert. Ein umgekehrtes Bild zeigt sich lediglich an den Sonderschulen, wobei hier in ganz Vorarlberg lediglich acht Personen – alle weiblich – eine Leitungsfunktion innehaben. Insgesamt lässt sich konstatieren, dass die Frauenanteile im Lehrpersonal deutlich höher sind als auf Leitungsebene, in einem grundsätzlich frauendominierten Berufsfeld also eine vertikale Segregation beobachtbar ist, die Frauen wiederum auch mit Blick auf Verdienstchancen benachteiligt.

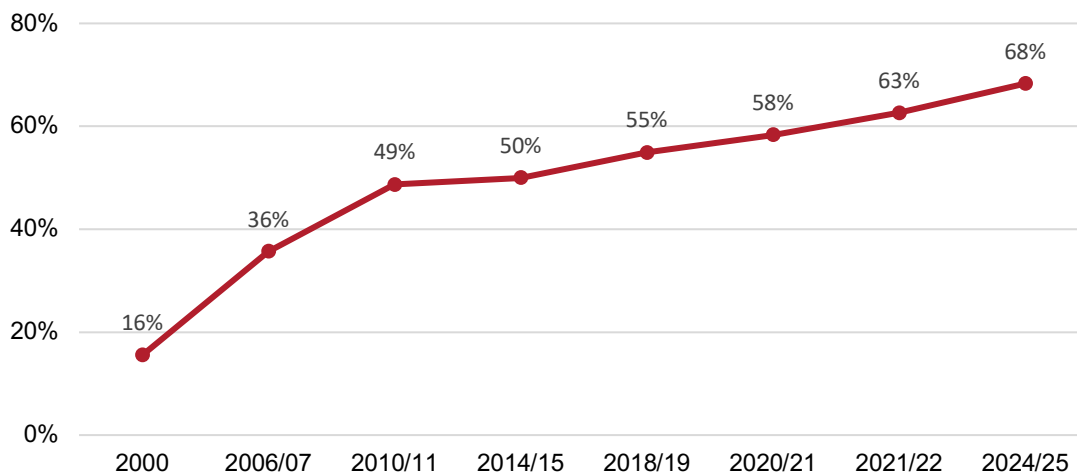
Abbildung 29: Frauenanteile an öffentlichen Schulen in Vorarlberg



Quelle: Bildungsdirektion Vorarlberg, Abteilung PräS/3 – Lehrpersonal, Schuljahr 2025/26 (Daten auf Anfrage); Statistik Austria, Schulstatistik / Lehrpersonen, Schuljahr 2024/25 (STATcube – Statistische Datenbank)

In der zeitlichen Entwicklung lässt sich allerdings auch ein deutlicher Anstieg an Frauen in Leitungsfunktionen im Pflichtschulbereich in Vorarlberg erkennen (Abbildung 30): Im Jahr 2000 waren lediglich 16 % der Schulleiter:innen weiblich, 2006/07 stieg dieser Wert auf 36 %, 2014/15 dann auf die Hälfte an. Seither lässt sich weiterhin an Ansteigen feststellen, mit einem Frauenanteil von 68 % im Jahr 2025.

Abbildung 30: Frauenanteil unter Schulleiter:innen an allgemeinbildenden Pflichtschulen in Vorarlberg im Zeitvergleich



Quelle: Feigl (2023): Indikatoren für die Gleichstellung von Frauen und Männern, für die Daten 2000 bis 2021/22; Bildungsdirektion Vorarlberg, Abteilung PräS/3 – Lehrpersonal, Daten für Schuljahr 2025/26 (Daten auf Anfrage)

Wie auch im Bildungsbereich ist auch innerhalb von Gesundheitsberufen eine vertikale Segregation feststellbar. So sind Frauen zwar – wie beschrieben – im Gesundheitswesen überrepräsentiert, unter den Beschäftigten der Landeskrankenanstalten in Vorarlberg in der höchsten Gehaltsklasse sind im Jahr 2025 allerdings 37 % weiblich. Wenn auch der Wert seit 2014/15 etwas höher ist (31 %), so kann hier doch – im Vergleich zum Bildungsbereich – nur eine geringe Veränderung festgestellt werden (siehe Tabelle 38 im Anhang).

4.3 Unbezahlte Haus- und Sorgearbeit

Unbezahlte Arbeiten umfassen insbesondere die Pflege und Erziehung von Kindern, die Sorgearbeit für Angehörige sowie Hausarbeiten. Diese Arbeiten werden in Österreich nach wie vor stärker von Frauen als von Männern übernommen – was nicht zuletzt langfristige Auswirkungen auf die berufliche und ökonomische Situation von Frauen hat (Statistik Austria 2023b)

In dem folgenden Kapitel werden konkrete Daten zu dieser bestehenden Ungleichheit für Vorarlberg und Österreich angeführt. Diese umfassen zum einen Einblicke in die Geschlechterunterschiede beim täglichen Zeitaufwand für unbezahlte Haus- und Sorgearbeit sowie bei der Inanspruchnahme von Kinderbetreuungsgeld. Zudem werden aktuelle Daten zum Wiedereinstiegsverhalten von Frauen in Vorarlberg angeführt.

Neben der geschlechtsbezogenen Aufteilung von unbezahlter und bezahlter Arbeit ist ebenso das institutionelle Angebot an Kinderbildungseinrichtungen ein relevanter Marker – so kann ein umfassendes Angebot eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit ermöglichen. Folglich werden in diesem Kapitel das Angebot an institutionellen Einrichtungen, sowie auch die Besuchsquoten von Kindern in den Einrichtungen, skizziert.

Zentrale Ergebnisse

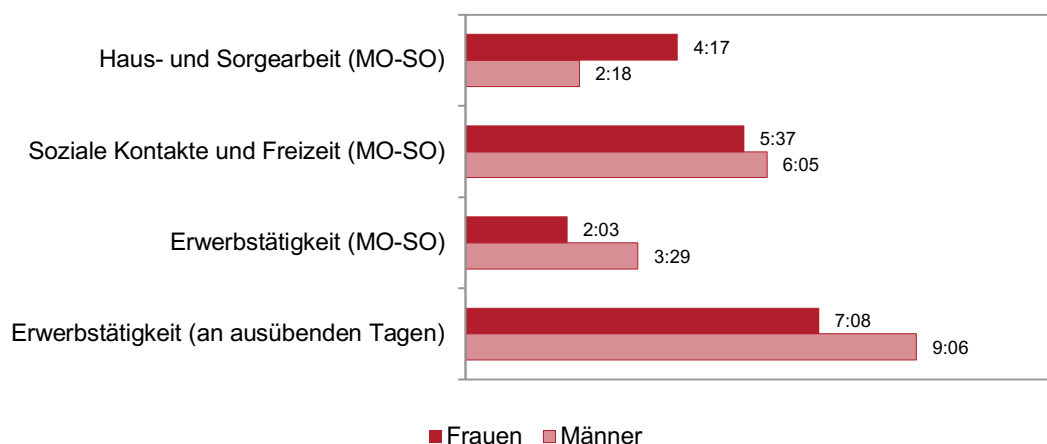
- Frauen in Vorarlberg wenden täglich mehr als vier Stunden (4:17) für unbezahlte Haus- und Sorgearbeit auf, Männer hingegen rund zwei Stunden weniger (2:18). Umgekehrt verbringen Männer mehr Zeit in der Erwerbstätigkeit. An Tagen, an welchen einer Erwerbsarbeit nachgegangen wird, sind es neun Stunden und sechs Minuten, bei Frauen sieben Stunden und acht Minuten.
- Das Kinderbetreuungsgeld wird vorwiegend von Frauen in Anspruch genommen. Mit Stichtag Dezember 2025 sind in Vorarlberg 98 % der Bezieher:innen weiblich.
- Über die gesamte Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes (abgeschlossene Fälle) liegt die (zusätzliche) Inanspruchnahme durch Väter für mindestens 61 Tage in Vorarlberg bei 12 %.
- Von den Männern, die Kinderbetreuungsgeld beziehen, unterbricht zwar der Großteil der zuvor erwerbstätigen währenddessen auch die Erwerbstätigkeit, davon allerdings 58 % für maximal drei Monate.
- In Vorarlberg steigen 66 % der Frauen, die vor der Karenz überwiegend beschäftigt waren, nach maximal zwei Jahren wieder in den Arbeitsmarkt ein. Kürzere Arbeitszeitunterbrechungen sind dabei relativ selten. Nur 4 % steigen nach maximal einem halben Jahr wieder in den Beruf ein, 16 % nach einem Jahr.
- Im Betreuungsjahr 2024/25 gibt es in Vorarlberg insgesamt 523 Kinderbildungseinrichtungen wovon 84 % ganztätig geöffnet sind. Demgegenüber liegt die ganztägige Besuchsquote bei lediglich 15 %.
- Die Besuchsquote in institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen liegt in Vorarlberg bei den 0- bis 2-Jährigen bei 37 %. Davon sind 72 % in einer vereinbarkeitsfreundlichen (VIF-konformen) Einrichtungen. Bei den 3- bis 5-Jährigen liegt die Besuchsquote bei 96 %, wovon wiederum 65 % in einer VIF-konformen Einrichtung sind.

Übernahme der unbezahlten Sorge- und Hausarbeit

Die Übernahme von unbezahlter Haus- und Sorgearbeit wird in Österreich nach wie vor eher Frauen zugeschrieben – und auch eher von Frauen als Männern übernommen. Die 2021/22 durchgeführte Zeitverwendungserhebung der Statistik Austria gibt detaillierte Einblicke in die Tagesabläufe der Österreicher:innen. Wie in Abbildung 31 ersichtlich, zeigen sich deutliche Geschlechterunterschiede bei den jeweiligen Tätigkeiten. Frauen in Vorarlberg wenden täglich mehr als vier Stunden für unbezahlte Haus- und Sorgearbeit auf, Männer hingegen um zwei Stunden weniger. Umgekehrt verbringen Männer mehr Zeit in der Erwerbstätigkeit. An den ausübenden Tagen sind erwerbstätige Vorarlberger etwas mehr als neun Stunden in bezahlter Arbeit, Voralbergerinnen etwas mehr als sieben Stunden.

Im Vergleich mit dem gesamtösterreichischen Durchschnitt verbringen Frauen in Vorarlberg mehr Zeit mit unbezahlter Haus- und Sorgearbeit und weniger mit Erwerbsarbeit, was auf etwas ausgeprägtere Geschlechterrollenbilder, aber auch auf schlechtere institutionelle Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungsausgaben hindeuten kann. Gleichzeitig zeigt sich auch, dass im Vergleich zur Zeitverwendungserhebung 2008/09 Vorarlbergerinnen laut Daten der aktuellen Studie etwas weniger Zeit darauf verwenden. Damals waren es noch vier Stunden und 39 Minuten (siehe Tabelle 52 im Anhang).

Abbildung 31: Zeitaufwand für unbezahlte Haus- und Sorgearbeit in Vorarlberg



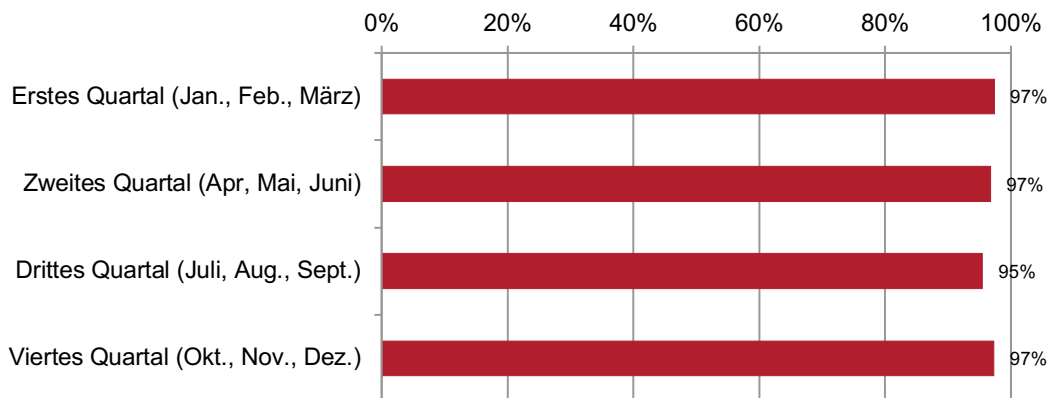
Quelle: Statistik Austria, Zeitverwendungserhebung 2021/22

Neben der täglich anfallenden unbezahlten Arbeit sind es auch vorwiegend Frauen, die ihre Erwerbsarbeit für die Betreuung von Kindern unterbrechen. Laut der Kinderbetreuungsgeld Statistik (im Folgenden KBG Statistik) des Bundeskanzleramts waren zum Stichtag im Dezember 2025¹⁹ 98 % der Bezieher:innen in Vorarlberg weiblich. So haben 4.165 Frauen und 108 Männer Kinderbetreuungsgeld (im Folgenden KBG) bezogen. Damit ist der Frauenanteil etwas höher als in Gesamtösterreich mit 96 % (siehe Tabelle 49 im Anhang).

¹⁹ Bei der Kinderbetreuungsgeld Statistik handelt es sich um eine „Momentaufnahme“ und keinen Jahresschnitt. Da Männer im Durchschnitt eine deutlich kürzere Bezugsdauer wählen als Frauen, scheinen sie in den monatlichen Daten deutlich seltener auf.

Im Jahresdurchschnitt 2025²⁰ liegt der Frauenanteil beim Bezug von Kinderbetreuungsgeld etwas geringer als beim Stichtag Dezember bei 97 %, was insbesondere auf leichte Schwankungen in den Sommermonaten rückführbar ist. Wie auch eine Analyse des Momentum Instituts für Österreich verdeutlicht, nehmen Männer häufiger Karenzen in den Sommermonaten in Anspruch (Achleitner 2026). Im Jahr 2025 in Vorarlberg liegt etwa der Frauenanteil im ersten und im vierten Quartal bei 97 %, im dritten – also den Sommermonaten – hingegen etwas geringer bei 95 %.

Abbildung 32: Frauenanteile am Bezug von Kinderbetreuungsgeld in Vorarlberg



Quelle: Bundeskanzleramt, Abteilung VI/3; Kinderbetreuungsgeld Statistik (Geburten ab 1.3.2017), Daten 2025, Durchschnittswerte, eigene Berechnungen

Der deutliche Überhang an Frauen, die Kinderbetreuungsgeld beziehen, ist im zeitlichen Vergleich relativ stabil: Im Jahr 2006/07 lag der Frauenanteil an den Bezieher:innen in Vorarlberg bei 98,5 %, im Jahr 2025 bei 96,7 % (siehe Tabelle 8 im Anhang).

Differenziert nach den unterschiedlichen Modellen²¹ ist der Anteil an Männern beim einkommensabhängigen KBG höher als beim KBG-Konto. Dies zeigt sich auch für Vorarlberg: beim einkommensabhängigen KBG ist der Männeranteil im Dezember 2025 mit 5,4 % höher als beim KBG-Konto mit 1,0 %.

Im Wiedereinstiegsmonitoring (Riesenfelder und Danzer 2026) wird darauf verwiesen, dass das einkommensabhängige Modell vorrangig für Männer mit höheren Einkommen attraktiv ist. Dabei zeigt sich auch, dass die mediane Unterbrechungsdauer bei den Männern den kürzest möglichen Zeitraum der Inanspruchnahme umfasst (rund 62 Tage, österreichweit). Frauen, die das einkommensabhängige Modell wählen, unterbrechen vergleichsweise länger ihre Erwerbstätigkeit (495 Tage, österreichweit).

Eine Auswertung der Väterbeteiligung bei der Inanspruchnahme von Karenzzeiten – gemessen an der Bezugsdauer des KBG bei einem Mindestbezug von 61 Tagen – kommt bei der Geburtenkohorte 2022 in Vorarlberg auf einen Väteranteil von 12 %²² (Abbildung 33). Konkret

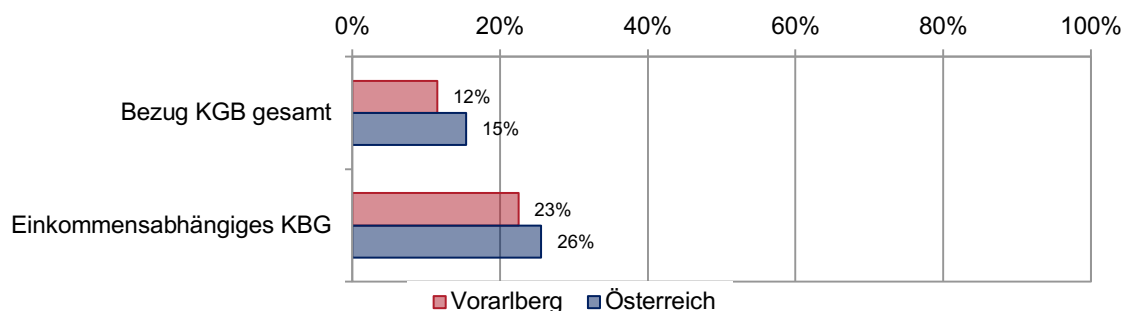
²⁰ Eigene Berechnung des KBG-Bezugs laut der KBG-Statistik

²¹ In Österreich können Eltern beim Kinderbetreuungsgeld (KBG) zwischen zwei Modellen wählen, die sich insbesondere in der Dauer und der Bezugshöhe unterscheiden. Beim pauschalen KBG steht den Eltern ein pauschales Geld zur Verfügung, wobei die Tagsätze von der Dauer abhängen. Das einkommensabhängige KBG ist für Personen mit höherem Einkommen gedacht. Es kann für eine kürzere Dauer bezogen werden. Mehr unter: <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/familie/kinderbetreuungsgeld.html>

²² Im Unterschied zur KBG Statistik handelt es sich hier um abgeschlossene Betreuungsfälle.

bedeutet dies, dass etwas mehr als jeder zehnte Vater für mindestens 61 Tage Kinderbetreuungsgeld bezogen hat und damit mehr als zwei Monate in Karenz war. Umgekehrt bedeutet dies, dass bei 88 % der Elternkarenzen alleinig die Mutter Kinderbetreuungsgeld bezogen hat oder lediglich eine kürzere Bezugsdauer seitens des Vaters bestand.

Abbildung 33: Väterbeteiligung beim Kinderbetreuungsgeld (mind. 61 Tage)



Quelle: Bundeskanzleramt, Abteilung VI/3; Auswertung Väterbeteiligung beim Kinderbetreuungsgeld 2022 (Berechnung Jänner 2026)

Laut den Daten des Wiedereinstiegsmonitoring (Riesenfelder und Danzer 2026) liegt die Väterbeteiligung in Österreich im Jahr 2023 (abgeschlossene Fälle) bei rund 19 %, in Vorarlberg bei 16 %. Im Unterschied²³ zu den Auswertungen des Bundeskanzleramts werden hier alle abgeschlossenen Fälle gezählt, in denen mindestens einen Monat Kinderbetreuungsgeld bezogen wurde. Dabei ist in den letzten Jahren ein leichter Anstieg der Väterbeteiligung erkennbar, folgend einem Rückgang der Väterbeteiligung während der Corona-Pandemie.

Für Vorarlberg zeigt sich zudem: Von den Männern, die Kinderbetreuungsgeld beziehen, unterbricht der Großteil der zuvor erwerbstätigen währenddessen die Erwerbstätigkeit, überwiegend (58,1 %) allerdings für maximal drei Monate (siehe Tabelle 54 im Anhang). Zur partnerschaftlichen Teilung der Karenzzeiten (gemessen am Bezug des Kinderbetreuungsgeldes) ergeben sich folgende Werte: 88 % der vor der Karenzzeit überwiegend beschäftigten Frauen beziehen das KBG alleine, bei rund 3 % wird die Inanspruchnahme geteilt, allerdings ohne Erwerbsunterbrechung des Partners, bei weiteren 9 % wird die Inanspruchnahme geteilt und es erfolgt eine Erwerbsunterbrechung des Partners. Die Erwerbsunterbrechung beträgt in diesen Fällen größtenteils aber maximal drei Monate (siehe Tabelle 55 im Anhang). In Österreich ist der Anteil der Frauen, die das KBG alleine in Anspruch nehmen mit 82 % etwas geringer – umgekehrt ist der Anteil jener, die sich das Kinderbetreuungsgeld bzw. die Karenzzeiten teilen etwas höher (bei 5 % wird ohne und bei 13 % mit Erwerbsunterbrechung des Partners geteilt; Riesenfelder und Danzer 2026, S. 57).

Für Österreich können zudem positive Entwicklungen für mehr Gleichstellung anhand der steigenden Inanspruchnahme des Familienzeitbonus (FZB, auch „Papamonat“²⁴) und Kinderbetreuungsgeldes durch Väter festgestellt werden, ebenso anhand einer steigenden Väterbetei-

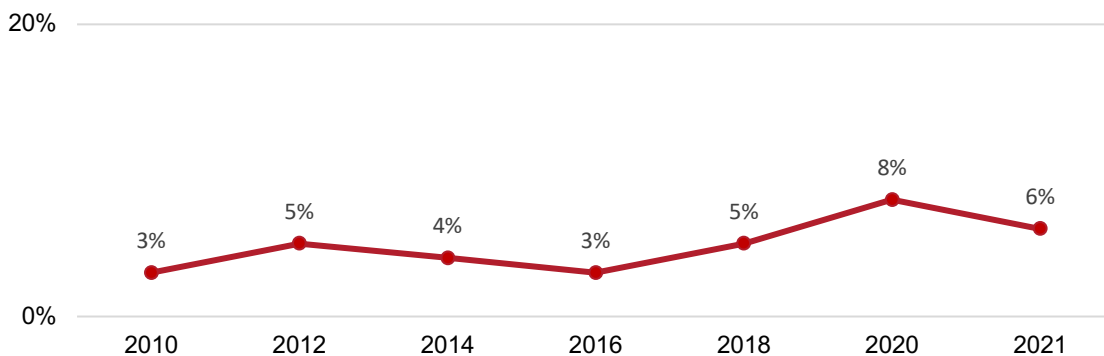
²³ Abweichende Daten liegen auch in der Datengrundlage und Definition begründet: Im Wiedereinstiegsmonitoring werden tagesgenaue HV-Datenanalysen für die Grundgesamtheit von mehr als einer Millionen Personen durchgeführt. Es werden nur abgeschlossene Fälle einbezogen. Zudem wird unterschieden zwischen den Vorkarrieren (vor Auszeit überwiegend beschäftigt bzw. nichtbeschäftigt). Eine Kinderauszeit ist dann gegeben, wenn Männer mindestens einen Monat einen Kinderbetreuungsgeldbezug aufweisen.

²⁴ Finanzielle Unterstützung für Männer bzw. zweite Elternteile direkt nach der Geburt für 28 bis 31 Tage. Siehe dazu: https://www.oesterreich.gv.at/de/themen/familie_und_partnerschaft/finanzielle-unterstuetzungen/Seite.080623

ligung und Inanspruchnahme des Partnerschaftsbonus. Der Partnerschaftsbonus ist eine zusätzliche Einmalzahlung bei annähernd gleichen Bezugsdauern von Kinderbetreuungsgeld (mind. 40:60²⁵). Für Österreich zeigt sich etwa eine annähernd ausgeglichene Teilung bei rund 10 % für die Geburtenkohorte 2021 – dies entspricht einer Zunahme von knapp 7 Prozentpunkten seit 2014 (Riesenfelder und Danzer 2026, S. 63).

Für Vorarlberg ist dies weniger eindeutig feststellbar (Abbildung 34). So ist zwar seit der Geburtenkohorte 2016 eine Zunahme an annähernd gleichen partnerschaftlichen Teilungen (mind. 60:40) beobachtbar, allerdings ist dieser Wert nach einem „Höchststand“ von 8 % in der Kohorte 2020 im Folgejahr wieder auf 6 % abgesunken.

Abbildung 34: Annähernd gleiche partnerschaftlicher Teilung der Karenzzeiten (gemessen an der Bezugnahme des Kinderbetreuungsgeldes) in Vorarlberg



Quelle: Riesenfelder & Danzer (2026): Wiedereinstiegsmonitoring (L&R Sozialforschung), Arbeiterkammer Wien; zuvor überwiegend beschäftigte Frauen in Kinderauszeit in Vorarlberg

Zudem zeigt sich unter den Alleinerzieher:innen ein geschlechtsbezogenes Ungleichgewicht: Laut der Mikrozensus-Daten der Statistik Austria sind im Jahr 2025 in Vorarlberg 11.000 Frauen und 1.600 Männer²⁶ alleinerziehend. Daraus ergibt sich ein Frauenanteil von 87 % unter den Ein-Eltern-Familien (siehe Tabelle 53 im Anhang).

Neben der unbezahlten Sorgearbeit für Kinder übernehmen Frauen auch deutlich mehr an informeller Pflege für Angehörige. Aktuelle Daten auf Bundeslandebene werden erst Ende des Jahres 2026 vorliegen (Auswertungen des Moduls „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ im Rahmen der Mikrozensus-Befragung von 2025²⁷). Österreichweite Daten lassen allerdings den Schluss zu, dass ein Gender Gap bei der informellen Pflege besteht. In der Gesundheitsbefragung der Statistik Austria (2019)²⁸ geben 12 % der männlichen und 17 % der weiblichen Befragten an, andere erwachsene Personen aufgrund von altersbedingten Problemen, einer chronischen Krankheit oder anderen Gebrechen zu pflegen. Laut Auswertungen der Hausbesuche aus dem Jahr 2024²⁹ sind 69 % der Hauptbetreuungspersonen von pflegebedürftigen Personen weiblich. Eine Studie der Universität Wien unter pflegenden Angehörigen (Nagl-Cupal et al. 2018) aus dem Jahr 2018 kommt zu ähnlichen Ergebnissen.

²⁵ Siehe dazu: https://www.oesterreich.gv.at/de/themen/familie_und_partnerschaft/finanzielle-unterstuetzungen/3/2/Seite.080631

²⁶ Aufgrund geringer Anzahl sind hier Stichprobenfehler möglich.

²⁷ Siehe dazu: https://www.statistik.at/fileadmin/pages/1219/Fragebogen_Modul2025_Web_barrierefrei.pdf

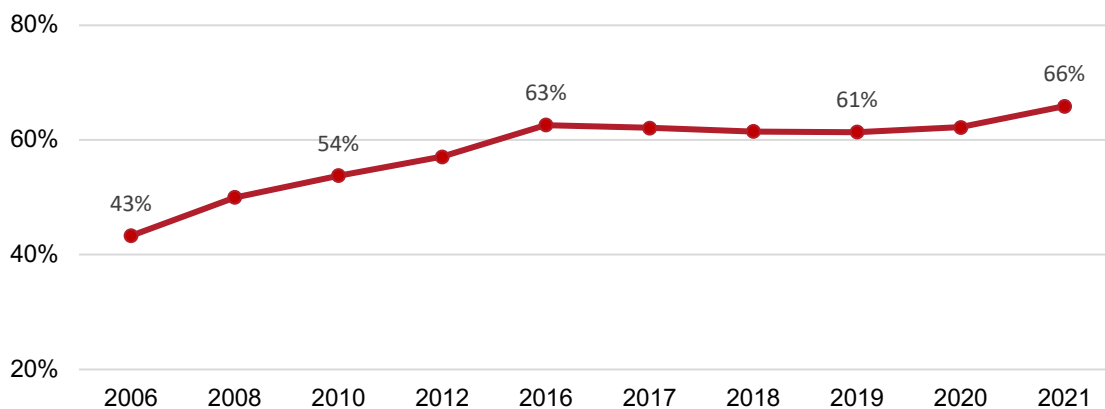
²⁸ Tabelle 140 im Annex der Gesundheitsbefragung 2019: <https://www.statistik.at/services/tools/serviceangebot/publikationen/detail/848>, auch hier werden Ende des Jahres 2026 aktuelle Daten vorliegen

²⁹ Siehe: <https://www.svs.at/cdscontent/load?contentid=10008.797369&version=1754288122>

Wiedereinstieg nach Kinderauszeit (Elternkarenz)

Neben den Daten rund um den Bezug von Kinderbetreuungsgeld sind die Wiedereinstiegsquoten von Frauen in den Arbeitsmarkt zentrale Marker zur Erfassung ihrer beruflichen und ökonomischen Situation. Wie aus den Daten des Wiedereinstiegsmonitoring ersichtlich wird, steigen 66 % der Frauen in Vorarlberg, die vor der Arbeitsunterbrechung überwiegend erwerbstätig waren, nach maximal 24 Monaten wieder in den Arbeitsmarkt ein (ähnlich wie in Österreich mit 68 %). Im Zeitvergleich (Abbildung 35) zeigt sich eine zunehmend höhere Wiedereinstiegsquote in Vorarlberg. Während im Jahr 2006 noch 43 % der zuvor überwiegend beschäftigten Vorarlbergerinnen bis zum 24. Monat seit Beginn der Karenzzeit wieder in den Arbeitsmarkt einstiegen, sind es seit 2016 über 60 %. Im Vergleich der zuletzt verfügbaren Geburtenkohorten 2020 sowie 2021, zeigt sich ein Anstieg um knapp vier Prozentpunkte.

Abbildung 35: Wiedereinstiegsquoten - Entwicklungen in Vorarlberg



Quelle: Riesenfelder & Danzer (2026): Wiedereinstiegsmonitoring (L&R Sozialforschung), Arbeiterkammer Wien; zuvor überwiegend beschäftigte Frauen (ohne erneuter Kinderauszeit) bis zum 24. Monat, Entwicklungen in Vorarlberg

Folglich lässt sich feststellen, dass – obwohl die Erwerbsbeteiligung von Frauen gestiegen ist – ihre Erwerbsbiographien stärker durch betreuungsbedingte Erwerbsunterbrechungen gekennzeichnet sind, als jene von Männern (Mayrhuber 2017, S. 32). Diesbezüglich wird auch von „Motherhood Penalty“ bzw. „Fatherhood-Bonus“ gesprochen: Männer profitieren – auch finanziell – von einer Vaterschaft, nicht zuletzt da sie weitaus seltener ihre Erwerbsarbeit unterbrechen. Frauen hingegen drohen Positionsverluste und / oder Gehaltseinbußen (Bergmann et al. 2021, S. 8). Aber auch wenn Väter in Kinderauszeit gehen, bleibt ihr Einkommen danach relativ stabil, Frauen hingegen erleben häufiger finanzielle Einbußen (siehe dazu auch Kapitel 4.4 bzw. Riesenfelder und Danzer 2026).

Umgekehrt wird sichtbar, dass eine Inanspruchnahme von Kinderbetreuungsgeld und eine längere Unterbrechung des Partners einen erfolgreichen Wiedereinstieg von Frauen fördert. So steigt die Wiedereinstiegsquote von Frauen bis zum zweiten Geburtsjahr des Kindes von 66 % auf 89 %, wenn der Partner mindestens sechs Monate die Erwerbsarbeit unterbricht (ebd.). Auch andere Studien deuten darauf hin, dass eine stärkere Übernahme von unbezahlter Arbeit durch Männer dazu beitragen kann, dass Frauen kürzere Arbeitsunterbrechungen aufweisen, was sich auf Berufskarrieren und die ökonomische Situation positiv auswirkt (Schmidt 2023, S. 26). Dies steht unter anderem in Verbindung mit allgemeinen Einstellungen. So werden etwa auch Karenzmodelle, die Gleichstellung fördern (wie der Partnerschaftsbonus) vorwiegend von Personen in Anspruch genommen, die Geschlechtergerechtigkeit als wichtigen Wert ansehen (Mauerer 2023, S. 12). Ebenso sind aber auch berufliche Strukturen

sowie bestehende Einkommensunterschiede bedeutende Faktoren (Bergmann et al. 2026b; mehr dazu siehe Kapitel 5).

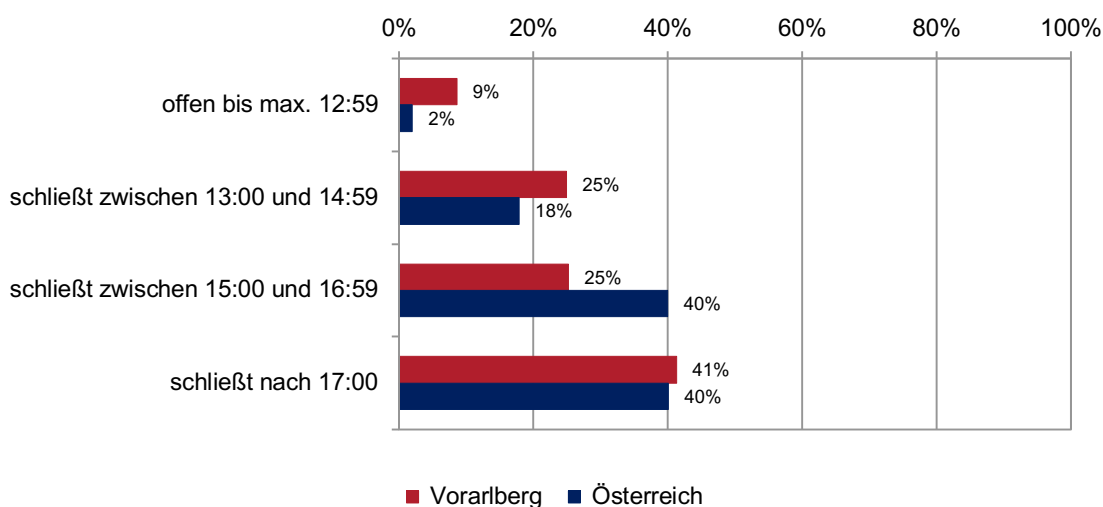
Institutionelle Kinderbetreuung

Institutionellen Kinderbildungseinrichtungen – also Krippen, Kindergärten und Horte – kommt aus verschiedenen Gründen eine besondere Bedeutung zu. Zum einen haben sie Einfluss auf spätere Erfolge der Kinder im Bildungssystem und damit eine ausgleichende Wirkung auf soziale Ungleichheit (Ude 2024). Auf der anderen Seite ist ein entsprechendes Angebot an institutionellen Angeboten eine relevante Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Neuwirth et al. 2021). In Anbetracht des bestehenden Ungleichgewichts bei der Übernahme von unbezahlter Sorgearbeit sind es gerade Frauen, deren berufliche Möglichkeiten unter einem fehlenden Angebot leiden (ebd.).

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zur Unterstützung der Familien in ihren Bildungs- und Erziehungsaufgaben besteht in Vorarlberg seit 2023 ein österreichweit einzigartiger, gesetzlich verankerter Versorgungsauftrag der Gemeinden. Dieser Versorgungsauftrag beinhaltet, dass grundsätzlich jedem 3-jährigen bis 5-jährigen Kind seit dem Betreuungsjahr 2023/24 ein Ganztagsplatz bei Bedarf zur Verfügung stehen muss. Jedem schulpflichtigen Kind im Volksschulalter muss seit dem Betreuungsjahr 2024/25 ein Nachmittagsplatz (mit Ausnahme der Ferien) und jedem 2-jährigen Kind seit dem Betreuungsjahr 2025/26 ein Halbtagsplatz zur Verfügung stehen.

Laut der Kindertagesheimstatistik der Statistik Austria gibt es im Betreuungsjahr 2024/25 in Vorarlberg insgesamt 523 Kinderbildungseinrichtungen, wovon 441 bzw. 84 % ganztägig geöffnet sind. Dies sind prozentuell weniger als in Gesamt-Österreich (94 %). Mit detaillierterem Blick auf die Schließzeiten (Abbildung 36) ergibt sich in Vorarlberg folgendes Bild: 9 % sind bis maximal 12:59 Uhr geöffnet, je ein Viertel schließt zwischen 13:00 Uhr und 14:59 bzw. 15:00 und 16:59. 41 % haben bis mindestens 17:00 Uhr geöffnet. Damit haben vergleichsweise prozentuell mehr Einrichtungen in Vorarlberg frühere Schließzeiten als in Gesamt-Österreich. Dies ist allerdings auch auf eine geringe Nachfrage zurückzuführen (siehe unten).

Abbildung 36: Öffnungszeiten von institutionellen Kinderbildungseinrichtungen

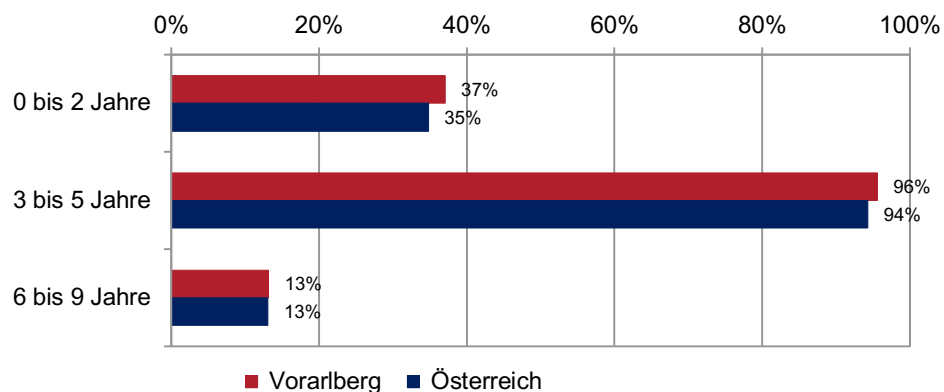


Quelle: Statistik Austria, Kindertagesheimstatistik, Betreuungsjahr 2024/25;

Neben den Öffnungszeiten sind ebenso Schließtage relevante Aspekte, wenn es um die Vereinbarkeit von Sorge- und Erwerbsarbeit geht. In Vorarlberg haben 7 % der Einrichtungen maximal zehn Schließtage im Jahr – in Österreich trifft dies hingegen auf 29 % zu. Der Großteil der Einrichtungen in Vorarlberg (58 %) hat zwischen 11 und 20 Tagen geschlossen, 16 % zwischen 21 Tagen und 30 Tage, 1 % 31 bis 40 Tage, 2 % 41 bis 50 Tage und wiederum 16 % 51 Tage und mehr. In Gesamt-Österreich haben 4 % der Einrichtungen 51 und mehr Schließtage (siehe Tabelle 64 im Anhang). Insgesamt lässt sich somit im Vergleich feststellen, dass es in Vorarlberg tatsächlich etwas mehr Schließtage gibt als in Gesamt-Österreich.

Bei der Gesamtbetrachtung ist auch die Besuchsquote von Bedeutung: In Vorarlberg liegt die Besuchsquote von Kindern (Abbildung 37) zwischen 0 und 2 Jahren im Betreuungsjahr 2024/25 bei 37 % und damit leicht über dem Österreichschnitt von 35 %. Ähnliches zeigt sich bei den 3 bis 5-Jährigen: In Vorarlberg sind davon 96 % in einer institutionellen Kinderbetreuung, in Österreich 94 %. Bei den 6 bis 9-Jährigen liegt die Kinderbesuchsquote bei je 13 %.

Abbildung 37: Kinderbesuchsquoten in institutionellen Kinderbildungseinrichtungen



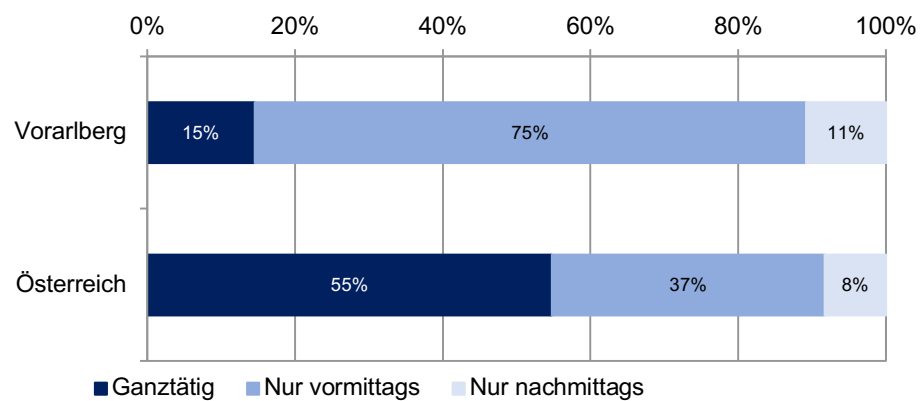
Quelle: Statistik Austria, Kindertagesheimstatistik, Betreuungsjahr 2024/25; Für das Bundesland Vorarlberg stehen im Berichtsjahr 2024/25 keine Detaildaten zu Kindern in Horten zur Verfügung, die ausgewiesenen Daten wurden geschätzt.

Dabei sind 72 % der 0- bis 2-Jährigen in Kinderbetreuungseinrichtungen, welche die Vereinbarkeitskriterien von Familie und Beruf erfüllen („VIF-Konform“): Mindestens 47 Wochen pro Jahr, 45 Stunden wöchentlich, werktags von Montag bis Freitag, an vier Tagen wöchentlich 9,5 Stunden geöffnet und mit Angebot von Mittagessen. Österreichweit trifft dies auf 63 % zu. Ebenso sind mehr der 3- bis 5-Jährigen in einer VIF-Konformen Einrichtungen in Vorarlberg als in Österreich betreut (65 % versus 59 %; siehe Tabelle 61 im Anhang).

Ein divergentes Bild zeigt sich hingegen bei der Dauer des Besuchs³⁰ (Abbildung 38): Laut der Kindertagesheimstatistik sind im Betreuungsjahr 2024/25 lediglich 15 % der Kinder in Vorarlberg ganztägig in institutionellen Einrichtungen betreut. In Gesamt-Österreich sind es hingegen mehr als die Hälfte. Drei Viertel der Kinder in Vorarlberg besuchen eine Kinderbildungseinrichtung hingegen nur vormittags, 11 % nur nachmittags. 43 % der Kinder nehmen in den Kinderbetreuungseinrichtungen in Vorarlberg ein Mittagessen ein, in Gesamt-Österreich trifft dies hingegen auf fast zwei Drittel zu (siehe Tabelle 60 im Anhang).

³⁰ Für die Anwesenheitsdauer der Kinder gibt es keine bundeseinheitliche Definition. Die Zuordnung der Kinder zu den Kategorien „ganztägig“, „nur vormittags“ und „nur nachmittags“ erfolgte durch die Leitung des Kindertagesheimes.

Abbildung 38: Dauer des Besuchs in institutionellen Kinderbildungseinrichtungen



Quelle: Statistik Austria, Kindertagesheimstatistik, Betreuungsjahr 2024/25

Zwischen Montag und Freitag sind in Vorarlberg zwischen 14.265 (Freitag) und 15.104 (Dienstag) Kinder Vormittags in Betreuung und lediglich zwischen 932 (Freitag) und 4.411 (Dienstag) Nachmittags (Amt der Vorarlberger Landesregierung 2026b, S. 37).

Die vergleichsweise geringe ganztägige Besuchsquote verweist auf eine fehlende bzw. nicht umfassende Annahme des Angebots. Dabei deuten Studien darauf hin, dass Eltern in Vorarlberg teilweise Vorbehalte gegenüber institutionellen Kinderbetreuungsangeboten haben, die mit geschlechtsbezogenen Rollen- und Familienbildern in Verbindung stehen (Geserick und Buchebner-Ferstl 2025). Darauf verweisen auch Auswertungen der Mikrozensus-Befragung (Kaindl und Schipfer 2026, S. 91): Rund 45 % der Frauen zwischen 20 und 40 Jahren, die in Vorarlberg in Teilzeit arbeiten, begründen dies mit Betreuungspflichten für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige, die sie selbst übernehmen wollen. Für 11 % sind die Betreuungsangebote zu teuer und für 6 % waren keine Angebote verfügbar³¹.

Laut einer Befragung unter Eltern (AK Vorarlberg 2023) gibt es im Angebot Lücken, wie etwa lange Wartezeiten oder dass die gewünschte Betreuungszeit nicht angeboten wird. Für einen großen Teil der Befragten sind die Kosten zu einem gewissen Grad belastend. Das Land Vorarlberg bietet diesbezüglich eine soziale Staffelung an. Dabei ist die Stufe 1 beitragsfrei, die weiteren Stufen prozentuell reduziert³².

Neben dem institutionellen Kinderbetreuungsangebot sind auch institutionelle Pflegedienstleistungen relevant zur Entlastung informeller – und häufiger weiblicher – Übernahme dieser Arbeiten. Die aktuelle Situation zur Betreuung und Pflege im Alter wurde vom Amt der Vorarlberger Landesregierung umfassend aufbereitet³³ (Amt der Vorarlberger Landesregierung 2026a).

³¹ Die restlichen Prozentwerte teilen sich auf andere Gründe für eine Teilzeitarbeit auf (Ausbildung, keine Vollzeitstelle gefunden / gewünscht usw. siehe: Kaindl und Schipfer 2026, S.91)

³² Siehe dazu: <https://vorarlberg.at/-/leistbare-kinderbetreuung-soziale-staffelung-2026/2027>

³³ Siehe dazu: <https://vorarlberg.at/-/betreuung-und-pflege-im-alter>

4.4 Sozioökonomische Situation

Die sozioökonomische Lebenssituation von Frauen und Männern unterscheidet sich sowohl in Vorarlberg als auch österreichweit. Bedingt werden diese Ungleichheiten durch ein komplexes Gefüge aus individuellen, strukturellen und gesellschaftlichen Einflussfaktoren, für die eine Vielzahl an Analysen vorliegen (siehe ausführlich bspw. Mayrhuber et al. 2024). Geschlechtsspezifisch unterschiedliche Bildungsentscheidungen, divergierende Erwerbsbiografien und eine ungleiche Erwerbsbeteiligung prägen die Einkommens- und Aufstiegschancen ebenso wie erwerbsstrukturelle Rahmenbedingungen. Letztere umfassen etwa die ungleiche Bewertung von frauen- und männerdominierten Berufen oder spezifische betriebliche Arbeitsbedingungen. Gesamtgesellschaftlich wirksame Muster wie stereotype Rollenbilder oder Diskriminierungsmechanismen verstärken diese Disparitäten am Arbeitsmarkt nachhaltig. Dies schlägt sich unter anderem in geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Erwerbseinkommen nieder. Im erwerbszentrierten österreichischen Sozialversicherungssystem bilden diese zugleich die Bemessungsgrundlage für die Absicherung sozialer Risiken respektive für die Transfereinkommen im Falle von Arbeitslosigkeit, Krankheit, Erwerbsunfähigkeit oder Alter. Bieten die Kernbereiche der sozialen Sicherungssysteme – die Sozialversicherung – keinen existenzsichernden Schutz und kann nicht auf das eigene Einkommen oder Vermögen bzw. jenes der im Haushalt lebenden Familienmitglieder zurückgegriffen werden, greift das zweite Netz der sozialen Sicherung, die Sozialhilfe.

Das folgende Kapitel gibt einen Überblick über zentrale Kennziffern der geschlechtsspezifischen Einkommenssituation. Dabei wird sichtbar gemacht, wie sich der Gender Pay Gap kontinuierlich durch das Leben von Frauen in Vorarlberg zieht und in weiterer Folge deren soziale Absicherung beeinflusst. Das Kapitel schließt mit einem Überblick zu geschlechtsspezifischen Ungleichheiten bei Armuts- und Ausgrenzungsgefährdung, Vermögensverteilungen sowie dem damit verbundenen Teilaspekt der Überschuldung. Zusätzlich wird ein Einblick in ausgewählte, gleichstellungsrelevante Aspekte der Gesundheitsversorgung in Vorarlberg gegeben.

Zentrale Ergebnisse

- Weibliche Lehrlinge haben österreichweit einen mittleren Einkommensnachteil von 10 % gegenüber ihren männlichen Kollegen. In den zehn von jungen Frauen am häufigsten gewählten Lehrberufen in Vorarlberg liegt das Einstiegsgehalt im Mittel bei knapp 2.300 bis 2.750 Euro, während junge Männer mit 2.700 bis etwa 3.000 Euro rechnen können. Junge Frauen sind somit mit einem Einkommensnachteil von circa 15 % konfrontiert.
- Gender Pay Gap: Vorarlberg weist im österreichweiten Vergleich den höchsten Gender Pay Gap auf. Mit einem mittleren Bruttojahreseinkommen von 28.962 Euro verzeichnen Vorarlbergerinnen (inkl. Teilzeit und unterjährig Beschäftigte, exkl. Lehrlinge) einen Einkommensnachteil von 44 % gegenüber Männern. Bei ganzjährig Vollzeitbeschäftigten steigt das mittlere Bruttojahreseinkommen der Frauen auf 50.556 Euro und liegt um 20 % unter jenem der Männer.
- Gender Pension Gap: Frauen in Vorarlberg beziehen ein mittleres Bruttojahreseinkommen aus Pensionen von 19.742 Euro, womit ein geschlechtsspezifischer Pensionsunterschied von 45 % existiert.
- Transfer Gap bei Arbeitslosengeld und Notstandshilfe: Der geschlechtsspezifische Unterschied des durchschnittlichen Tagsatzes beim Arbeitslosengeld sowie der Notstandshilfe liegt gerundet bei 18 % zuungunsten von Frauen.

- Armuts- und Ausgrenzungsgefährdung: Die Armuts- und Ausgrenzungsgefährdungsquote liegt in Vorarlberg mit 19 % im österreichischen Durchschnitt. Wie bundesweit ist davon auszugehen, dass Frauen, vor allem alleinlebende Frauen, verstärkt von Armut und Ausgrenzung betroffen sind.
- Gender Wealth Gap: Österreichweit verfügen Frauen in Paarhaushalten im Mittel über 15 % weniger Nettovermögen als Männer. Bei Singlehaushalten liegt die Vermögenslücke im Mittel bei 24 %.

Gender Pay Gaps beim Arbeitsmarkteinstieg: Einstiegsgehälter, -löhne nach formalen Bildungsabschlüssen

Ausbildungsentscheidungen stellen Weichen für die weiteren Erwerbs- und Einkommenschancen und können sich auf die spätere Absicherung im Sozial- und Pensionssystem auswirken. Die geschlechtsspezifische Segregation bei der Bildungswahl (siehe Kapitel 4.1) führt so zu ungleichen Einkommen und Einkommensperspektiven.

Weibliche Lehrlinge haben österreichweit laut Lohnsteuerdaten gegenüber ihren männlichen Kollegen einen mittleren Einkommensnachteil von 10 %.³⁴ Dies setzt sich bei den Einstiegsgehältern nach Lehrabschluss fort. Ein Vergleich der Einstiegsgehälter in den am häufigsten von jungen Frauen bzw. Männern gewählten Lehrberufen in Vorarlberg macht deutlich, dass von Frauen stark nachgefragte Berufe (sogenannte „Frauenberufe“) wie Bürokauffrau oder Einzelhandelskauffrau, nicht nur bereits während der Ausbildung schlechter bezahlt werden als technische Lehrberufe³⁵, sondern sich dieser Einkommensnachteil auch beim Berufseinstieg zeigt (siehe Tabelle 65 im Anhang). Das durchschnittliche Einstiegsgehalt in den zehn wichtigsten Lehrberufen junger Frauen in Vorarlberg liegt bei knapp 2.300 bis 2.750 Euro, während junge Männer ein Gehalt von knapp 2.700 bis etwa 3.000 Euro im Mittel erwartet. Dies entspricht einem Einkommensnachteil für junge Frauen von circa 15 %.

Wie eine Analyse der Statistik Austria zum Median-Einkommen von Vollzeit-Erwerbstätigen 18 Monate nach dem Bildungsabschluss im Schuljahr 2021/22³⁶ belegt, sind solche Einkommensnachteile von Frauen nach dem Berufseinstieg über nahezu alle Bildungsniveaus hinweg beobachtbar. Besonders ausgeprägt zeigt sich dieser Geschlechterunterschied aber bei formal geringeren Bildungsniveaus: 18 Monate nach Abschluss der Pflicht- bzw. Polytechnischen Schule verdienen Frauen 29 % weniger als Männer mit demselben Abschluss, nach einer Lehre liegt ein Einkommensnachteil von 17 % bei Frauen vor (siehe Tabelle 66 im Anhang).

³⁴ Mittleres Bruttojahreseinkommen (Median), Werte für 2024; Werte nach Bundesländern nicht verfügbar.

³⁵ Siehe ÖGB 2026: Der Gender Pay Gap beginnt schon bei der Lehre <https://www.oegb.at/themen/jugend-und-bildung/lehre-und-ausbildung/der-gender-pay-gap-beginnt-schon-bei-der-lehre-> [zuletzt abgerufen am 14.8.2026]

³⁶ STATISTIK AUSTRIA, Bildungsbezogenes Erwerbskarrierenmonitoring (BibEr) im Auftrag von BMASGPK und AMS; Daten nach Bundesländern liegen nicht vor.

Gender Pay Gaps bei Erwerbstätigen

Österreich zählt zu jenen Ländern innerhalb der Europäischen Union mit einem starken geschlechtsspezifischen Lohn- und Gehaltsunterschied. Nach den zuletzt ermittelten Ergebnissen des EU-Indikators „Gender Pay Gap“ lag dieser für Österreich im Jahr 2024 bei 17,6 % (Statistik Austria 2026b)³⁷. Nur in Estland und Tschechien war dieser Unterschied innerhalb der EU noch ausgeprägter.

Berechnungen nach Bundesländern (für das Jahr 2022)³⁸ zeigen, dass Vorarlberg eine Gender Pay Gap von 21,8 % und damit im bundesweiten Vergleich nach der Steiermark (22,2 %) den zweithöchsten Gap aufweist (österreichweit 2022: 18,7 %). Zieht man anstelle der durchschnittlichen Bruttolöhne und -gehälter (inkl. Mehr- und Überstunden) wie beim EU-Indikator den Medianwert (ohne Mehr- und Überstunden) heran, steigt der Gender Pay Gap in Vorarlberg auf 22,4 % – das ist der höchste Wert im österreichweiten Vergleich (Österreichschnitt: 15,8 %; siehe Tabelle 71 im Anhang).

Im Folgenden wird die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede in Vorarlberg vor allem mittels der Lohnsteuerdaten, basierend auf Veröffentlichungen von Statistik Austria näher skizziert.

Nach letztverfügbaren Daten (2024) haben alle unselbstständig erwerbstätigen Vorarlbergerinnen (ohne Lehrlinge, inklusive Teilzeitbeschäftigte und nichtganztätig Beschäftigte) mit einem mittleren Bruttojahreseinkommen von 28.962 Euro, einen Einkommensnachteil von 44 % gegenüber Männern in Vorarlberg.³⁹ Bundesweit ist dieser Wert mit 34 % deutlich niedriger (Abbildung 39).

Bezieht man ausschließlich ganztätig Vollzeitbeschäftigte⁴⁰ in die Berechnung ein, schließt sich die Lücke zwar und das mittlere Bruttojahreseinkommen der Vorarlbergerinnen steigt auf 50.556 Euro. Dies liegt damit aber immer noch um 20 % unter jenem der Männer, was wiederum den österreichweit höchsten Pay Gap darstellt (österreichweit 12 %).⁴¹

³⁷ Die Berechnung des EU-Indikator Gender Pay Gap basiert auf der Verdienststrukturerhebung und bezieht sich auf die Bruttostundenverdienste (inkl. Mehr- und Überstunden) in Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten in der Privatwirtschaft (ohne Land- und Forstwirtschaft; öffentliche Verwaltung), gemessen am arithmetischen Mittel.

Die nächste Verdienststrukturerhebung zum Berichtsjahr 2026 findet im Jahr 2027 statt.

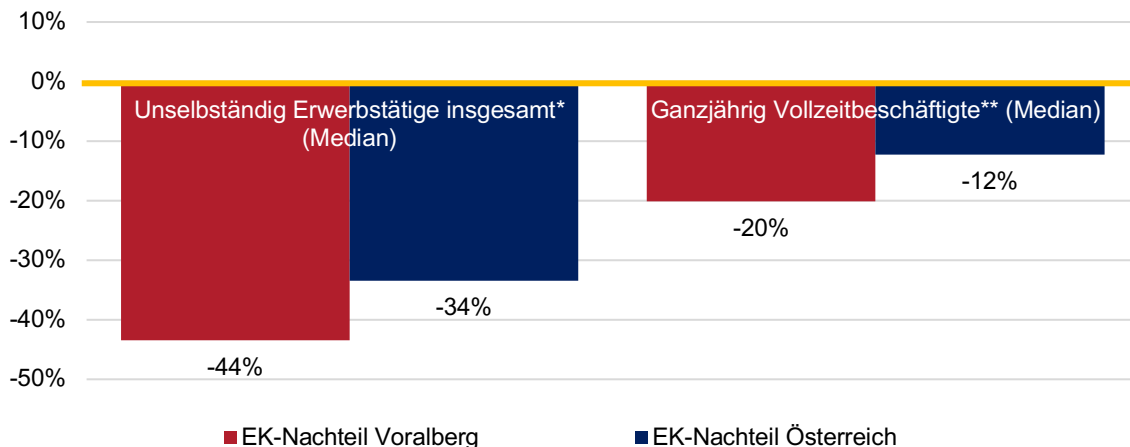
³⁸ Daten zur Verfügung gestellt von Statistik Austria. Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied (ohne Anpassungen): Unterschied zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten von Frauen und Männern in Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten in der Privatwirtschaft.

³⁹ Auf Ebene der Nettoeinkommen reduziert sich der Unterschied auf 37,3 %. Siehe Tabellenanhang.

⁴⁰ Siehe zur Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung Kapitel 4.2

⁴¹ Hingewiesen sei, dass auch bei Selbstständigen in Vorarlberg starke geschlechtsspezifische Unterschiede vorliegen. Gemessen an den ausschließlich selbstständig Erwerbstätigen, d.h. jenen Personen, die neben ihren Einkünften aus selbstständiger Tätigkeit kein weiteres Einkommen aus einem unselbstständigen Arbeitsverhältnis oder einer Pension bezogen, liegt ein Einkommensnachteil von Frauen von 79 % vor (AT: 62,7 %). Während die mittleren Jahreseinkünfte der Männer über dem österreichweiten Mittel liegen, sind jene der Frauen so niedrig wie in keinem anderen Bundesland (siehe Tabellenanhang; RH/Statistik Austria, Allgemeiner Einkommensbericht 2024; Einkommensteuerdaten).

Abbildung 39: Mittlere Bruttojahreseinkommen (Median, in Euro) Einkommensnachteil von Frauen gegenüber Männern, 2024, in %



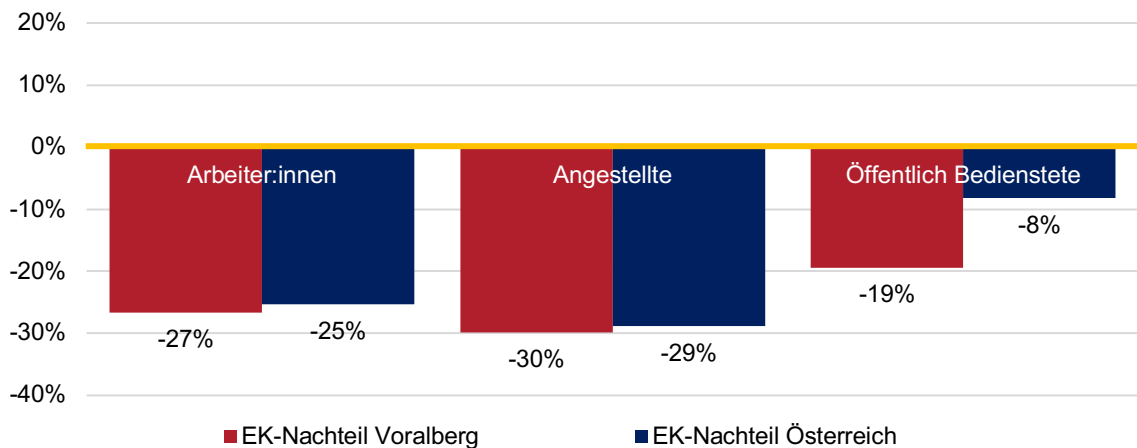
Quelle: Statistik Austria, Jährliche Personeneinkommen, Lohnsteuerdaten – Sozialstatistische Auswertungen, Jahresdaten 2024, erstellt am 12.12.2025; Bruttojahresbezüge gemäß § 25 Einkommensteuergesetz. * Ohne Lehrlinge, inklusive Teilzeitbeschäftigte und nichtganzjährig Beschäftigte. ** ohne Lehrlinge

Einkommensunterschiede werden durch eine Reihe struktureller geschlechtsspezifischer Ungleichheiten am Arbeitsmarkt beeinflusst. Für die Ebene der Bundesländer liegen hierzu lediglich Werte zu einzelnen Indikatoren vor. Ergebnisse zur arbeitsrechtlichen Stellung (siehe dazu Kapitel 4.2) stehen auf Basis des zweijährlich erscheinenden Einkommensberichts des Rechnungshofs gemeinsam mit der Statistik Austria (2025) zur Verfügung – und zwar sowohl für alle unselbstständig Erwerbstätigen (siehe dazu Tabellenanhang) als auch für ganzjährig Vollzeitbeschäftigte.

Fokussiert man auf die ganzjährig Vollzeitbeschäftigten, zeigt sich, dass in allen Gruppen in Vorarlberg ein Gender Pay Gap vorliegt, der jeweils über den österreichweiten Werten zu liegen kommt (Abbildung 40). Vollzeitbeschäftigte Arbeiterinnen haben einen mittleren Einkommensnachteil von circa 27 % gegenüber ihren männlichen Kollegen. Die relativ größte Gruppe, die weiblichen Angestellten (siehe Kapitel 4.2), verdient um knapp 30 % weniger als männliche Angestellte. Bei der vergleichsweise kleinen Gruppe der öffentlich Bediensteten fällt der Einkommensnachteil mit im Mittel gut 19 % am geringsten aus; zugleich ist hier der Unterschied zum bundesweiten Wert am ausgeprägtesten.

Bei diesen Ergebnissen ist zugleich darauf zu verweisen, dass Frauen in Vorarlberg in allen Berufsgruppen ähnlich viel oder etwas mehr als im Bundesschnitt verdienen. Da der Einkommensvorsprung der Vorarlberger Männer gegenüber dem Bundesdurchschnitt jedoch größer ausfällt als jener der Frauen, ist der geschlechtsspezifische Unterschied in Vorarlberg insgesamt höher.

Abbildung 40: Mittlere Bruttojahreseinkommen (Median, in Euro) der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten nach arbeitsrechtlicher Stellung, Einkommensnachteil von Frauen gegenüber Männern, 2023, in %



Quelle: RH/Statistik Austria, Allgemeiner Einkommensbericht 2024; Lohnsteuer- und SV-Daten, ohne Lehrlinge

Ein wesentlicher Faktor in der Einkommensentwicklung sind Karenzzeiten bzw. Kinderauszeiten⁴² (Riesenfelder und Danzer 2026). Während Mütter durch relativ häufige Wechsel in Teilzeit nach einer Karenz und längere Unterbrechungen oft dauerhafte Einkommenseinbußen erleiden, kehren Väter meist rascher zu Vollzeiterwerbsarbeit und damit verbunden steigenden Einkommen zurück.

Im ersten Jahr nach der Kinderauszeit erzielen rund 17 % der Vorarlbergerinnen und 23 % der Vorarlberger ein Einkommen, das im Wesentlichen jenem des Jahres vor der Auszeit entspricht (Beobachtungskohorte 2022; siehe Tabelle 73). Während Männer nach einer Karenz/Kinderauszeit überwiegend eine positive Einkommensentwicklung verzeichnen (insgesamt 63 % Zunahme gegenüber 13 % Abnahme), überwiegt bei Frauen in Vorarlberg jedoch eine negative Entwicklung (45 % Abnahme versus 38 % Zunahme). Dies steht im Gegensatz zur Situation der Frauen österreichweit: Zwar verzeichnen auch diese seltener einen Einkommenszuwachs als Männer (50 % gegenüber 66 %), für die relative Mehrheit der Frauen österreichweit fällt die Entwicklung nach dem Wiedereinstieg jedoch zumindest positiv aus.

In den ersten Jahren nach einer Kinderauszeit spielt der hohe Anteil an Frauen ohne Beschäftigung eine wesentliche Rolle für die genderspezifischen Unterschiede in den Gehaltsniveaus, die aber auch im längerfristigen Vergleich erhalten bleiben und dies in Vorarlberg stärker als im Bundesschnitt. Ausgehend von der Beobachtungskohorte 2010 zeigt sich, dass vor der Kinderauszeit 59 % der Frauen – sowohl in Vorarlberg als auch österreichweit – ein Monatseinkommen von mindestens 2.000 Euro erzielten. Im zwölften Jahr nach der Kinderauszeit sinkt dieser Anteil in Vorarlberg auf 38 % – und damit deutlich stärker als im Bundesdurchschnitt (49 %). Bei Männern hingegen bleibt der Prozentsatz in diesem Beobachtungszeitraum auf einem annähernd gleichen Niveau von rund 74 % (im Jahr vor der Auszeit) bzw. 73% (im zwölften Jahr danach; österreichweit).

In Vorarlberg entstehen geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede damit verstärkt in den Jahren nach einer Kinderauszeit. Den Vorarlbergerinnen gelingt es nach einer Kinderaus-

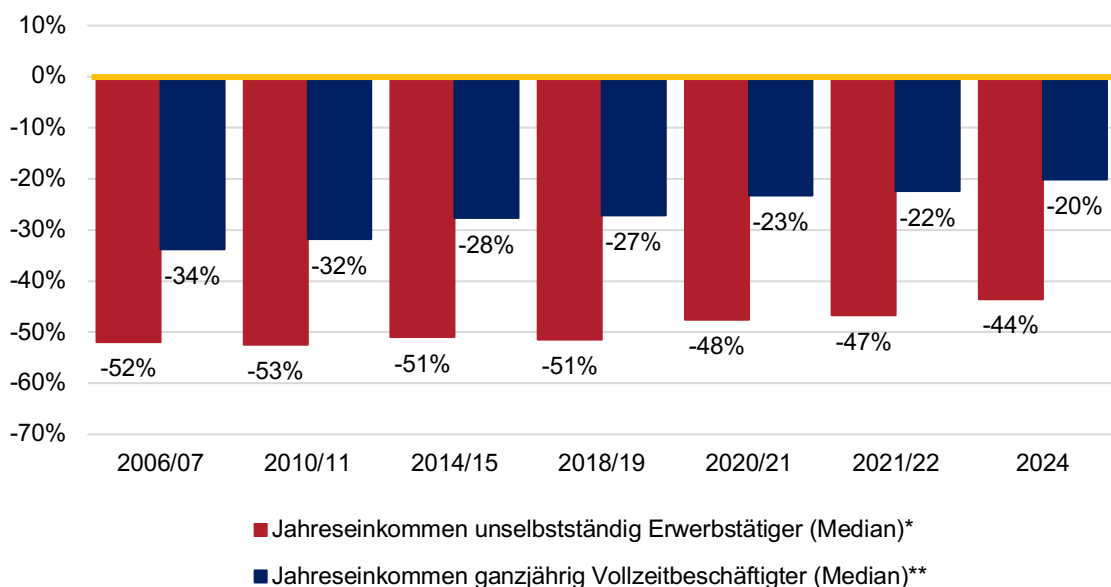
⁴² Inkludiert im Kern Frauen und Männer, welche in ihrer Vorkarriere unselbstständig beschäftigt, in Vormerkung/Bezug von AMS-Transferleistungen oder erwerbsfern waren und mindestens einen Monat Kinderbetreuungsgeld bezogen haben.

zeit in geringerem Ausmaß als Frauen im Rest Österreichs, wieder an ihr ursprüngliches Einkommensniveau anzuschließen; sie verzeichnen stärkere Einkommenseinbußen als im Bundeschnitt.

Insgesamt werden die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede von einer Reihe weiterer Faktoren beeinflusst. Rezente geschlechtsspezifische Daten auf Bundeslandebene hierzu sind nicht publiziert. Es kann jedoch angenommen werden, dass die folgenden zentralen strukturellen Muster österreichweit auch in Vorarlberg wirksam werden. Werden die Merkmale Branche, Beruf, Ausbildung, Alter, Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, Vollzeit/Teilzeit, Art des Arbeitsvertrags, Region und Unternehmensgröße berücksichtigt, dann reduziert sich der geschlechtsspezifische Lohnunterschied österreichweit um 6,4 Prozentpunkte von 18,7 % auf 12,3 % (Berechnungen für das Jahr 2022; siehe Statistik Austria 2026b). Zu den wichtigsten Faktoren zählen dabei die Branche, die Arbeitszeit und der Beruf (siehe ebd.). Insgesamt konnte mittels aller Merkmale gut ein Drittel der Einkommensunterschiede erklärt werden; rund zwei Drittel blieben unerklärt.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass in Vorarlberg im bundesweiten Vergleich relativ hohe geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsunterschiede bestehen. Ungeachtet dieses Befundes ist aber auch darauf zu verweisen, dass sich diese Unterschiede im Laufe der letzten beiden Jahrzehnte verringert haben (Abbildung 41). Wie die Indikatorenberichte des Landes Vorarlberg der letzten Jahre zeigen, lagen die Einkommensnachteile von Frauen vor knapp 20 Jahren noch bei über 50 % (unselbstständig Erwerbstätige insgesamt) bzw. bezogen auf ausschließlich ganzjährig Vollzeitbeschäftigte bei über 30 %.

Abbildung 41: Mittlere Bruttojahreseinkommen (Euro, Median): Einkommensnachteile von Frauen in Vorarlberg im Zeitverlauf, in %



Quelle: Feigl (2023): Indikatoren für die Gleichstellung von Frauen und Männern, für die Daten 2000 bis 2021/22; Statistik Austria, Jährliche Personeneinkommen, Lohnsteuerdaten – Sozialstatistische Auswertungen, erstellt am 12.12.2025; Bruttojahresbezüge gemäß § 25 Einkommensteuergesetz. * Ohne Lehrlinge, inklusive Teilzeitbeschäftigte und nichtganzjährig Beschäftigte. ** ohne Lehrlinge

Gender Pension Gap

Vorarlberg weist im Bundesländervergleich den höchsten Gender Pay Gap auf. Dieser zieht sich im Alter fort, da die Höhe der Pensionen abhängig vom beitragspflichtigen Einkommen (Bemessungsgrundlage) sowie von der Versicherungsdauer ist.

Der Gender Pension Gap liegt in Vorarlberg – wie in den vorherigen Gleichstellungsberichten auf Basis der mittleren Bruttojahreseinkommen der Pensionist:innen berechnet – bei 45 % und damit um rund 9 Prozentpunkte über dem österreichweiten Wert von 36 %.⁴³ Frauen in Vorarlberg haben ein mittleres Bruttojahreseinkommen aus Pensionen von 19.742 Euro, damit im bundesweiten Vergleich das niedrigste, während jenes der Männer bei 35.552 Euro und damit circa im bundesweiten Schnitt liegt.

Geringe Pensionen können in Österreich mittels der Ausgleichszulage und dem Ausgleichszulagenbonus, letzterer erhöht das Einkommen für langjährig versicherte Pensionist:innen über den normalen Ausgleichszulagen-Richtsatz hinaus, erhöht werden. Diese Leistungen sind bedarfsgeprüft und unterscheiden sich in Abhängigkeit vom Haushaltskontext und von der Anzahl der vorhandenen Beitragsjahre (Ausgleichszulagenbonus bei 30 und 40 Beitragsjahren)⁴⁴. Der Ausgleichszulagenrichtsatz für Alleinstehende liegt derzeit (2026) bei 1.308,39 Euro brutto pro Monat⁴⁵ und damit unter der Armutsgefährdungsschwelle, die zuletzt österreichweit 1.827 Euro betrug.

Insgesamt haben in Vorarlberg 6.373 Personen (Dezember 2024) eine Ausgleichszulage erhalten.⁴⁶ Das entspricht 6,4 % des Pensionsstandes und liegt damit etwas unter dem österreichweiten Wert von 7,4 %⁴⁷. Aufgrund der zuvor skizzierten deutlich geringeren Pensionen von Frauen nimmt die Ausgleichszulage für sie einen höheren Stellenwert ein als für Männer. Obwohl Daten zu Geschlecht und Haushaltskonstellation nur auf Bundesebene vorliegen, lässt sich eine vergleichbare Verteilung auch für Vorarlberg annehmen: Österreichweit sind 67 % der Ausgleichszulagenbezieher:innen Frauen; 63 % aller Bezieher:innen sind alleinstehende Frauen.

Niedrige Pensionseinkommen und das damit einhergehende Risiko von Altersarmut sind somit stark weiblich geprägt. Da die Ausgleichszulage relative Einkommensarmut kaum verhindert und die Anrechnung des Partnereinkommens bestehende finanzielle Abhängigkeiten verfestigt, bleibt die ökonomische Selbstständigkeit vieler Frauen im Alter gefährdet.

Zwar verringert sich die geschlechtsspezifische Pensionskluft langsam – wie bereits frühere Gleichstellungsberichte des Landes Vorarlberg zeigten –, dennoch besteht nach wie vor eine erhebliche Lücke zwischen den Pensionen von Frauen und Männern (Abbildung 42).

⁴³ Wird der Gender Pension Gap gemäß den Daten des Dachverbandes der Sozialversicherungsträger auf Basis durchschnittlichen Alterspensionen (arithmetisches Mittel; 14-mal pro Jahr; ohne zwischenstaatliche Teilleistungen) betrachtet, lag dieser österreichweit im Jahr 2024 bei 40,3 % und somit etwas über den Wert laut den Lohnsteuerdaten. Auch die Neuzuerkennungen weisen nach wie vor eine Genderlücke auf: 2024 lag der Gap im Bereich der Alterspensionen österreichweit bei 33,3 % und bei Invaliditätspensionen (vor dem Regelpensionsalter) bei 25,5 %, siehe: Statistik Austria 2026b.

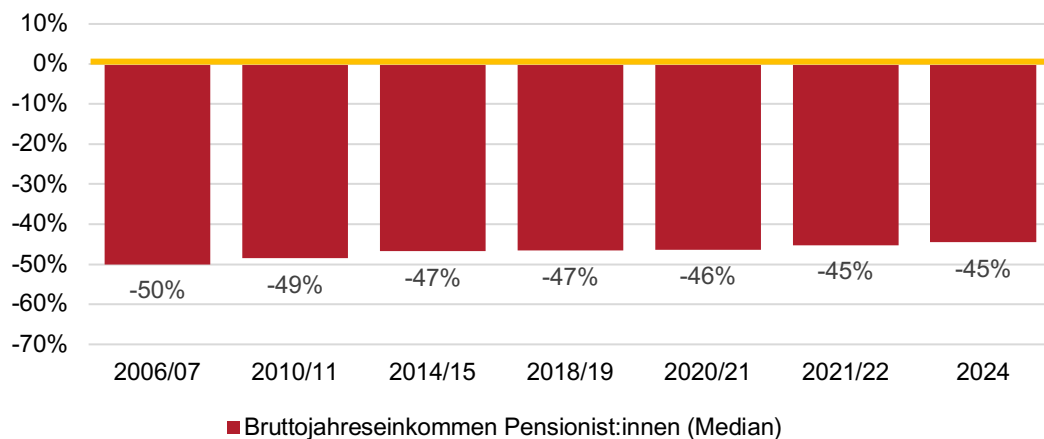
⁴⁴ Siehe für Details etwa BMASGPK: <https://www.sozialministerium.gv.at/Themen/Soziales/Sozialversicherung/Pensionsversicherung/Ausgleichszulage-und-Pensionsbonus.html>

⁴⁵ 14-mal jährlich.

⁴⁶ Während österreichweit die Zahl der Ausgleichszulagenbezieher:innen in den letzten Jahren gesunken ist (-4,5% zwischen 2020 und 2025) verzeichnete Vorarlberg mit 0,6 % einen leichten Anstieg. Siehe: Informationssystem OPIS (Online Pensions Information System): <https://www.dnet.at/opis/Pensionsversicherung.aspx>

⁴⁷ Anzahl Bezieher:innen österreichweit 190.423 Personen (Dezember 2024)

Abbildung 42: Mittlere Bruttojahreseinkommen (Median) Pensionist:innen: Einkommensnachteile von Frauen in Vorarlberg im Zeitverlauf, in %



Quelle: Feigl (2023): Indikatoren für die Gleichstellung von Frauen und Männern, für die Daten 2000 bis 2021/22, Statistik Austria, Jährliche Personeneinkommen, Lohnsteuer und SV-Daten, Jahresdaten 2024, Bruttojahresbezüge gemäß § 25 Einkommensteuergesetz.

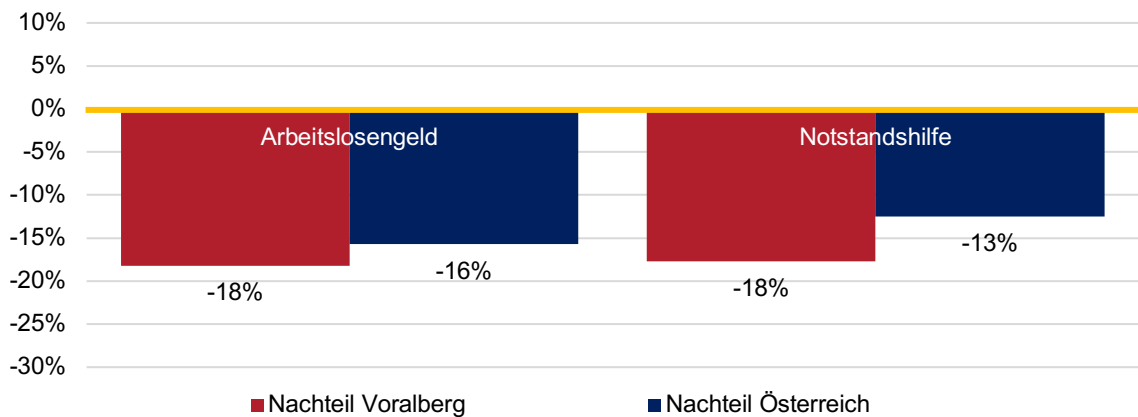
Gender Gap bei Transfereinkommen: Arbeitslosengeld und Notstandshilfe

Die Transferleistungen bei Erwerbslosigkeit sind an das vorherige Erwerbseinkommen gekoppelt⁴⁸, womit sich der einkommensbezogene Gender Gap auf die Leistungshöhen in der Arbeitslosenversicherung überträgt: Geringere Löhne und Gehälter führen zu niedrigerem Arbeitslosengeld (AL) und geringerer Notstandshilfe (NH).

In beiden Leistungsbereichen weisen Frauen sowohl in Vorarlberg als auch österreichweit niedrigere Tagsätze auf als Männer. Dabei erhalten Vorarlbergerinnen beim Arbeitslosengeld (41,20 Euro) sowie bei der Notstandshilfe (32,50 Euro) leicht höhere Tagsätze als im österreichweiten Durchschnitt (40,10 Euro bzw. 31,00 Euro), das ebenfalls überdurchschnittliche Niveau der Vorarlberger Männer führt jedoch zu einem größeren TransfERNachteil als bundesweit (Abbildung 43). Beim Arbeitslosengeld liegt der Transfer-Gap bei 18 % (Österreich: 16 %), bei der Notstandshilfe fällt die Differenz mit gerundet 18 % gegenüber 13 % im Bundesschnitt noch deutlicher aus.

⁴⁸ Die soziale Absicherung bei Erwerbsarbeitslosigkeit richtet sich nach der bisherigen Position im Erwerbssystem. Das Arbeitslosengeld bemisst sich grundsätzlich nach der sogenannten Nettoersatzrate von 55 % des vorangegangenen Erwerbseinkommens (auf Basis der letzten zwölf monatlichen Beitragsgrundlagen). Die genaue Berechnung ist komplex und hängt von verschiedenen Faktoren wie Erwerbsdauer, Einkommenshöhe, Alter und Familiensituation ab. Befinden sich Betroffene nach Auslaufen des Arbeitslosengeldes in einer Notlage, können sie Notstandshilfe beantragen. Diese beträgt grundsätzlich 92 % des zuvor bezogenen Arbeitslosengeldes. War das Arbeitslosengeld sehr gering – konkret unter dem Ausgleichszulagenrichtsatz für Alleinstehende –, liegt die Rate bei maximal 95 %. Im Gegensatz zum zeitlich begrenzten Arbeitslosengeld kann die Notstandshilfe bei fortbestehender Notlage unbegrenzt bezogen werden. Liegen Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe unter dem Niveau der Sozialhilfe, besteht die Möglichkeit, eine Aufstockung auf den Mindeststandard der Sozialhilfe zu beantragen.

Abbildung 43: Arbeitslosengeld und Notstandshilfe: Differenz der durchschnittlichen Leistungshöhe des Tagsatzes, Nachteile von Frauen, 2025, in %



Quelle: AMS Österreich, ABI/Statistik: AMS DWH; Abfrage: 27.07.2026

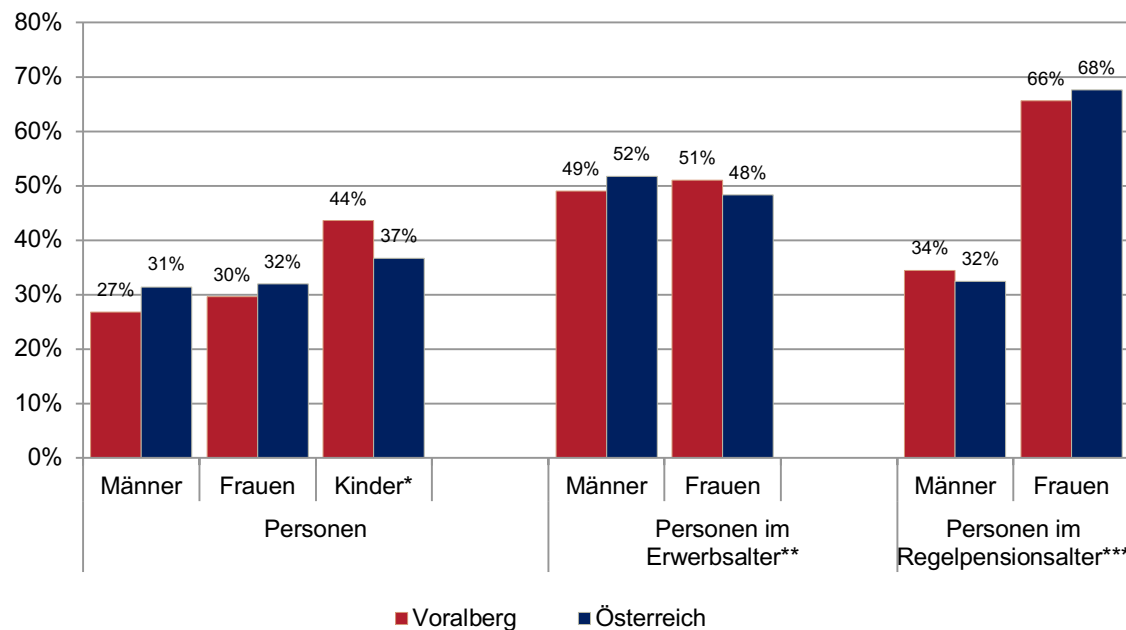
Das zweite soziale Netz der Sozialhilfe

Die Sozialhilfe des Landes und der Gemeinden unterstützt Personen in finanziellen Notlagen, die ihren grundlegenden Lebensbedarf nicht mehr durch eigenes Einkommen oder Vermögen decken können (siehe auch bspw. Amt der Vorarlberger Landesregierung 2025). Im Jahr 2024 lebten im Jahresdurchschnitt insgesamt 4.817 Frauen, Männer und Kinder in 2.164 von der Sozialhilfe unterstützten Bedarfsgemeinschaften⁴⁹. Rund die Hälfte aller Personen ist weiblich – ein Wert, der über die letzten Jahre relativ konstant bei etwa 50 % liegt und sowohl für Vorarlberg als auch für ganz Österreich gilt (siehe Tabelle 78f im Anhang).

Gut die Hälfte (54 %) der Personen befindet sich im Erwerbsalter (18 bis 60/64 Jahre), der Frauenanteil liegt bei 51 %. Deutlich höher ist die Frauenquote in der vergleichsweise kleinen Gruppe ab dem Regelpensionsalter (6 % aller Personen): Hier sind zwei Drittel der Personen weiblich (Abbildung 44).

⁴⁹ Eine Bedarfsgemeinschaft ist die Einheit der Leistungsbemessung in der Sozialhilfe; eine Bedarfsgemeinschaft kann eine oder mehrere Personen umfassen, ein Haushalt kann aus mehr als einer Bedarfsgemeinschaft bestehen.

Abbildung 44: Personen in der Sozialhilfe 2024, nach ausgewählten Merkmalen, Jahresdurchschnitt¹



Quelle: Q: STATISTIK AUSTRIA, Mindestsicherungs- und Sozialhilfestatistik; ¹ Jahresdurchschnitt: Durchschnitt (arithmetisches Mittel) der Monatswerte. * Minderjährige und volljährige Kinder; einschließlich der Kinder, die nicht von der Mindestsicherung/Sozialhilfe unterstützt werden (z.B. wegen Unterhaltsleistungen), aber in Bedarfsgemeinschaftshaushalten mit Mindestsicherungs(Sozialhilfe-)bezug leben. ** Personen im Erwerbsalter: 18- bis 61-/64-Jährige. *** Personen im Regelpensionsalter: 61+/-/65+-Jährige.

Geschlechtsspezifische Leistungsniveaus lassen sich in der Sozialhilfe nicht direkt ausweisen, da die Ermittlung der Leistungshöhe auf Ebene der Bedarfsgemeinschaften erfolgt. Da Haushalte durch die gemeinsame Nutzung von Einkommen und Gütern Verbundeffekte erzielen können, werden bei der Bemessung der Leistungssätze auch das Einkommen und die wirtschaftlichen Verhältnisse von Partner:innen sowie weiteren Haushaltsmitgliedern angerechnet. Damit wird implizit eine gleichmäßige Ressourcenverteilung zwischen den Geschlechtern innerhalb der Bedarfsgemeinschaften unterstellt. Aus Gleichstellungsperspektive ist diese Annahme durchaus kritisch zu sehen: Sie birgt die Gefahr, bestehende geschlechtsspezifische Asymmetrien weiter zu verfestigen und kann die finanzielle Unabhängigkeit von Frauen erschweren (siehe bspw. Gasior 2025; Mader et al. 2012).

Armuts- und Ausgrenzungsgefährdung

Die Entstehung von Frauenarmut beruht auf einem komplexen Zusammenspiel unterschiedlicher Faktoren, welche im vorliegenden Bericht in verschiedenen Kapiteln skizziert wurden. Niedrige individuelle Erwerbseinkommen – bedingt etwa durch Erwerbsunterbrechungen, Teilzeitarbeit und die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes – erwerbszentrierte Sozialleistungssysteme und mitunter Haushaltsstrukturen, die keinen Ausgleich schaffen können, führen dazu, dass Frauen vergleichsweise stärker armutsgefährdet sind.

Seit 2021 gilt in Österreich wie EU-weit entsprechend der Europa-2030-Strategie als armuts- oder ausgrenzungsgefährdet, wer mindestens eines der folgenden drei Kriterien erfüllt, die sowohl absolute als auch relative Aspekte vereinen (siehe näher: Statistik Austria 2026a):

- Armutsgefährdet: Personen mit vergleichsweise niedrigem Haushaltseinkommen (Nettohaushaltseinkommen unter 60 % des Medians des äquivalisierten Nettohaushaltseinkommen aller Haushalte; 2025 lag die Armutsgefährdungsschwelle für einen Einpersonenhaushalt in Österreich bei 1.827 Euro⁵⁰)
- Erheblich materiell und sozial benachteiligt: Personen, die sich mindestens sieben von 13 EU-definierten Merkmalen nicht leisten können⁵¹
- Geringe Erwerbsintensität: Ein Haushalt, der weniger als 20 % seines Erwerbspotenzials nutzt⁵².

Geschlechtsspezifische Unterschiede können hier – ähnlich wie bei der Höhe der Sozialhilfebezüge – nur teilweise abgebildet werden. Der Grund dafür liegt in der Messmethodik: Für die Armutsgefährdungsquote wird das verfügbare Haushaltseinkommen herangezogen und setzt implizit eine gleichmäßige Verteilung der Ressourcen unter allen Haushaltsmitgliedern voraus. Sobald Frauen und Männer in einem gemeinsamen Haushalt leben, werden mögliche geschlechtsspezifische Unterschiede durch diese Berechnungsmethode nivelliert. Auch bundeslandspezifische Ergebnisse – sowohl insgesamt als vor allem auch nach Geschlecht getrennt – liegen nur sehr beschränkt vor und lassen sich aus methodischen Gründen, wie zuvor ausgeführt (siehe Fußnote 50), nur eingeschränkt ausweisen.

Österreichweit liegt das Risiko für Armuts- und Ausgrenzungsgefährdung bei 19 %, wobei Frauen (19 %) häufiger betroffen sind als Männer (16 %). Geschlechtsspezifische Disparitäten lassen sich vor allem über die Haushaltsform verdeutlichen: Als überdurchschnittlich gefährdet gelten alleinlebende Pensionistinnen (30 % gegenüber 16 % bei alleinlebenden Pensionisten) sowie Einelternhaushalte (48 %), bei denen es sich überwiegend um alleinerziehende Frauen mit ihren Kindern handelt (Statistik Austria 2026b). Diese bundesweiten Differenzen dürfte analog auch für Vorarlberg gelten, wenngleich hierzu keine differenzierten Daten auf Länderebene vorliegen.

Ausgewiesen wird für Vorarlberg die Gesamtquote der Armuts- und Ausgrenzungsgefährdung, die mit 19 % dem österreichischen Durchschnitt entspricht (siehe Tabelle 2). Eine Aufschlüsselung in die drei Teilbereiche unterliegt zwar höheren Schwankungsbreiten, deutet jedoch darauf hin, dass die reine Armutsgefährdungsquote in Vorarlberg leicht über, der Anteil von Haushalten mit sehr geringer Erwerbsintensität hingegen leicht unter dem Bundesschnitt liegen könnte.

⁵⁰ Für jeden weiteren Erwachsenen im Haushalt plus Faktor 0,5 (2025: 914 Euro) und für jedes Kind unter 14 Jahren plus Faktor 0,3 (2025: 548 Euro).

Für die Bundesländer werden auf Grund der zugrundeliegenden Stichprobengrößen die Ergebnisse im Dreijahresdurchschnitt 2023 – 2025 ausgewiesen. Für Vorarlberg errechnet sich ein Schwellenwert von 1.717,50 Euro (Einpersonenhaushalt pro Monat; Jahresäquivalenzeinkommen 34.350 Euro).

Ergebnisse für Vorarlberg verbleiben jedoch vielfach durch eine hohe Schwankungsbreiten behaftet und werden seitens Statistik Austria wie folgt gekennzeichnet: Zahlen werden geklammert, wenn die Schwankungsbreite zwischen 1/3 und 2/3 des Schätzwerts liegt, und nicht ausgegeben, wenn die Schwankungsbreite größer als 2/3 des Schätzwerts ist.

⁵¹ Beispielsweise, wenn es einem Haushalt finanziell nicht möglich ist unerwartete Ausgaben in der Höhe von 1.570 Euro tätigen, aus eigenen Mitteln zu tätigen, einmal im Jahr auf Urlaub zu fahren oder die Miete, Betriebskosten oder Kredite pünktlich zu bezahlen (siehe näher Statistik Austria 2026a).

⁵² Zu erwerbsfähigen Haushaltsmitgliedern zählen Personen zwischen 18 und 64 Jahren, die weder in Ausbildung noch in Pension sind.

Mit 40 % liegt die Armutsgefährdung vor Pensionen und Sozialleistungen in Vorarlberg etwas unter dem österreichweiten Vergleichswert (44 %). Die Armutsgefährdung vor Sozialleistungen (aber nach Pensionen) liegt in Vorarlberg wie auch österreichweit bei circa 25 %. Österreichweit ist die Quote der Frauen jeweils etwas höher als jene der Männer.⁵³

Im Gegenzug fällt die Armutsgefährdung nach Sozialleistungen insgesamt geringer aus, wird für Vorarlberg jedoch bei beiden Geschlechtern etwas höher ausgewiesen als im Bundesdurchschnitt – wobei auch hier die Schwankungsbreiten zu berücksichtigen sind. Ähnliches gilt für den Anteil der „Working Poor“ insgesamt sowie bei den Männern, während der entsprechende Wert für Frauen identisch mit dem österreichweiten Schnitt angegeben wird.

Tabelle 2: Kennwerte der Armuts- und Ausgrenzungsgefährdung Vorarlberg, Österreich

	Vorarlberg (Durchschnitt 2023-2025)	Österreich (2025)
Armuts- und Ausgrenzungsgefährdung	19%	19%
Armutsgefährdung	(18)	16%
Haushalt mit keiner oder sehr niedriger Erwerbsintensität	(3)	7%
Erhebliche materielle und soziale Benachteiligung	–	3%
Armutsgefährdung vor Pensionen u. Sozialleistungen	40%	44%
Armutsgefährdung vor Sozialleistungen	25%	24%
Armutsgefährdung nach Sozialleistungen	(18)	16%
Männer ab 18 Jahren	(16)	13%
Frauen ab 18 Jahren	(17)	16%
„Working Poor“*	(11)	9%
Männer	(12)	9%
Frauen	(9)	9%

Quelle: STATISTIK AUSTRIA, EU-SILC 2023-2025. Erstellt am 29.04.2026 (Stand: Rev. 1 vom 12.05.2026).
 Klammerung: Schwankungsbreite liegt zwischen 1/3 und 2/3 des Schätzwerts. Strich: Werte mit einer Schwankungsbreite größer als 2/3 des Schätzwerts werden nicht ausgegeben.; * Personen 18-64 Jahre, im Vorjahr mehr als 6 Monate erwerbstätig; Armutsgefährdete Personen im Erwerbsalter, die im Verlauf des Referenzjahres mehr als sechs Monate Vollzeit oder Teilzeit erwerbstätig waren.

Überschuldung

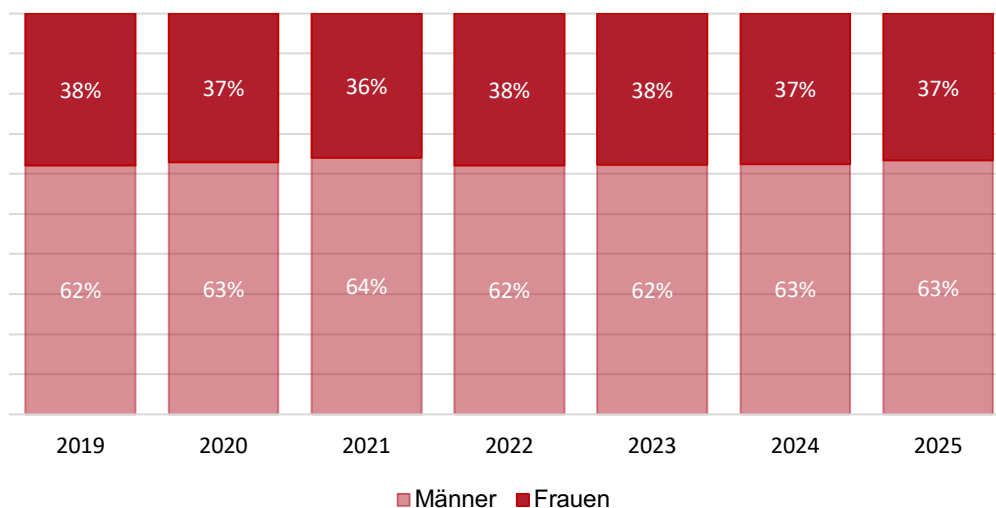
Die wirtschaftlichen Möglichkeiten vieler Privathaushalte in Vorarlberg und ganz Österreich waren in den letzten Jahren alleine aufgrund des relativ hohen Kostenniveaus und der anhaltenden Inflation angespannt. Ungeachtet dieser Belastungen stagnierte laut KSV1870 (2026) österreichweit die Zahl der Privatkonkurse im Jahr 2025: Mit gut 8.700 eröffneten Schuldenregulierungsverfahren gab es einen leichten Rückgang von 0,6 % gegenüber 2024. Entgegen diesem bundesweiten Trend verzeichnete Vorarlberg im Jahr 2025 jedoch den bundesweit stärksten Anstieg an eröffneten Privatkonkursen. Die Zahl der Schuldenregulierungsverfahren erhöhte sich deutlich um 9,6 % auf insgesamt 466 Fälle.

Frauen waren seltener betroffen als Männer (38 %) und ihre durchschnittlichen Schulden lagen mit 76.000 EUR unter jenen der Männer (durchschnittlich 151.000 EUR). Damit liegt die Betroffenheit von Frauen in Vorarlberg in etwa im bundesweiten Schnitt. Bei beiden Geschlechtern fällt die Höhe der Verschuldung etwas geringer als im bundesweiten Durchschnitt aus (Frauen österreichweit durchschnittlich 86.000 EUR; Männer 194.000 EUR; KSV1870, 2026a).

⁵³ Geschlechtsspezifische Werte nach Bundesland nicht publiziert.

Laut der Schuldenberatung des Instituts für Sozialdienste (ifs) wurden zuletzt (Jahr 2025) 3.351 Klient:innen beraten, wie in den Jahren zuvor waren davon gut ein Drittel Frauen (Abbildung 45). Die Ursachen für eine Überschuldung weisen zwischen den Geschlechtern Gemeinsamkeiten, aber auch Unterschiede auf (siehe ebd.). Einkommensverschlechterung und Arbeitslosigkeit werden von Frauen und Männern am häufigsten als Auslöser genannt, gefolgt vom Konsumverhalten. Frauen geben jedoch überproportional häufig Haftungen oder Bürgschaften für Kredite an. Bleiben nach einer Trennung oder Scheidung – eine Ursache, die bei Frauen ähnlich gewichtig wie Bürgschaften ist –, Kreditraten zu bedienen, kann dies zu finanziellen Engpässen und letztlich in die Überschuldung führen. Dies ist auch im Zusammenhang mit der relativ hohen Teilzeitquote von Frauen zu sehen (siehe Kapitel 4.2). Aufgrund häufig paralleler Betreuungspflichten lässt sich etwa das Erwerbsausmaß für Frauen oft nur schwer ausweiten, um finanzielle Engpässe durch ein höheres Erwerbseinkommen auszugleichen.

Abbildung 45: Klient:innen der ifs Schuldnerberatung nach Geschlecht 2019 - 2025



Quelle: Jahre 2019, 2020: Buchinger et al. 2021 (Gleichstellungsbericht), Jahre 2021-2025: ifs Jahresberichte

Gender Wealth Gap

Frauen verdienen – wie in diesem Kapitel zuvor gezeigt – nicht nur weniger als Männer, beziehen in der Folge geringere Pensionen und sind häufiger von Einkommensarmut bedroht, sondern sie verfügen auch über weniger Vermögen. Der Gender Wealth Gap, die geschlechtsspezifische Vermögenslücke, adressiert die Unterschiede im Gesamtvermögen zwischen Männern und Frauen. Das Thema ist relativ wenig erforscht, da (genderspezifische) Daten zu Vermögenswerten kaum vorhanden sind – eine Aufschlüsselung nach Bundesländern fehlt gänzlich. Die wesentlichste zur Verfügung stehende Informationsquelle ist der „Household Finance and Consumption Survey“ (HFCS)⁵⁴, welcher seit 2010/2011 alle paar Jahre in zahlreichen EU-Ländern mit dem Ziel durchgeführt wird, vergleichbare Daten zur Finanzanlage und zum Konsumverhalten von privaten Haushalten zu ermitteln. Die Ergebnisse der 5. Erhebungswelle liefern auch Daten zum Gender Wealth Gap.

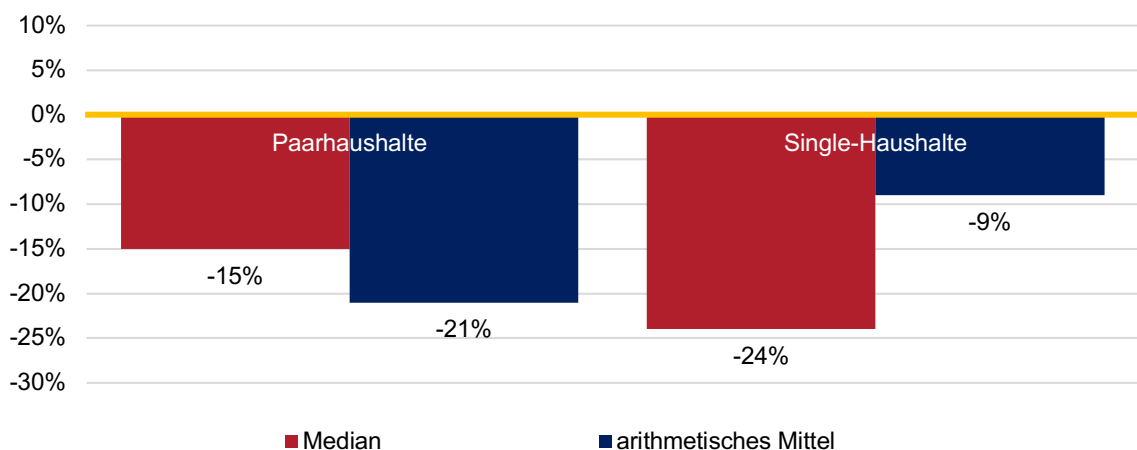
Generell zeigen die Ergebnisse, dass die Gesamtstruktur der Vermögensverteilung in Österreich über die letzten Jahre hinweg relativ konstant blieb. Zuletzt (2023) besaß das oberste

⁵⁴ Siehe: <https://www.hfcs.at/ueber-die-erhebung.htm>

1 % der Haushalte knapp 17 % des gesamten Nettovermögens⁵⁵. Die obersten 10 % verfügten bereits über knapp 50 % des gesamten Nettovermögens, während den unteren 50 % der Haushalte nur knapp 4 % gehörten (Fessler et al. 2025).

Die Ergebnisse nach Geschlecht und Haushaltsstruktur belegen einen relativ ausgeprägten Gender Wealth Gap: Frauen in Paarhaushalten⁵⁶ verfügen demnach im Mittel (Median) über 15 % weniger Nettovermögen als Männer (21 % gemessen am arithmetischen Mittel). Während sie ein mittleres Nettovermögen von 107.100 Euro haben (arithmetisches Mittel 193.600 Euro), liegt jenes der Männer bei 126.100 Euro (arithmetisches Mittel 245.500 Euro). In Singlehaushalten liegt der Unterschied bei 24 % (Median). Betrachtet man hingegen das arithmetische Mittel, sinkt der Wert auf 9 %. Dass das arithmetische Mittel einen deutlich kleineren Gender Gap aufzeigt als der Median, deutet auf Verzerrungen und stark unterschiedliche Vermögenssituationen bei Singlehaushalten hin. Unter den alleinstehenden Frauen sind im obersten Vermögenssegment einige wenige vergleichsweise vermögende „Ausreißerinnen“ zu vermuten, die den Mittelwert der Frauen nach oben ziehen, während die Hälfte der alleinlebenden Frauen ein Nettovermögen besitzt, das um ein Viertel niedriger ist als jenes der alleinlebenden Männer.

Abbildung 46: Nettovermögen (Median): Vermögensnachteil von Frauen gegenüber Männern nach Haushaltskonstellation, Österreich (AT), in %



Quelle: HFCS Austria 2023, OeNB.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass Vermögen und Einkommen zwischen Frauen und Männern – bedingt durch ein komplexes Zusammenspiel individueller, struktureller und gesellschaftlicher Faktoren – ungleich verteilt sind. Selbst bei einer gleichen Verteilung ginge damit nicht zwangsläufig dieselbe Verfügungsmacht einher. Eine Analyse des EU-SILC-Sondermoduls 2010 verdeutlichte, dass die Annahme einer Gleichverteilung der Ressourcen im Haushalt nicht haltbar ist (Mader et al. 2012). Die Entscheidungsmacht wird durch geschlechtsstereotype Rollenmuster geprägt, die Frauen oft auf „traditionelle“ Aufgabenbereiche (Hausfrau und

⁵⁵ Sachvermögen (etwa Immobilien, Wohneigentum, Unternehmensbeteiligungen) und Finanzvermögen (wie Aktien, Sparbücher, Anleihen) abzüglich Schulden.

⁵⁶ Paarhaushalte sind Haushalte, in denen die Referenzperson – jene mit dem besten Wissen über die Haushaltsfinanzen – mit einer im Haushalt lebenden Partnerin oder einem Partner zusammenlebt. Siehe OeNB 2025.

Mutter) beschränken. Egalitäre Entscheidungsstrukturen hängen hingegen eng mit der Gleichstellung am Arbeitsmarkt zusammen: Ähnlichkeiten bei Bildung, Erwerbsbeteiligung und Einkommen fördern partnerschaftliche Entscheidungen.

Exkurs: Gesundheitsversorgung

Die Gesundheitsversorgung ist von vielen geschlechtsspezifischen Unterschieden und Ungleichheiten geprägt, reichend von der Prävention, Diagnose, Behandlung wie auch der subjektiven Wahrnehmung von Krankheiten und des eigenen Gesundheitszustandes.

Das Land Vorarlberg veröffentlicht regelmäßig einen Landesgesundheitsbericht „Wie gesund ist Vorarlberg?“ (Delcour 2025), der jährlich aktualisierte Informationen zum Gesundheitszustand der Vorarlberger Frauen und Männer liefert. Im Jahr 2024 (Amt der Vorarlberger Landesregierung 2024) wurde darüber hinaus die Vorarlberger Gesundheitsförderungs- und Präventionsstrategie 2024 - 2030 vorgelegt, die sich u. a. zum Ziel setzt „einen gerechten und fairen Zugang zu gesundheitsfördernden und gesundheitspräventiven Ressourcen“ für alle zu gewährleisten und dabei auch explizit das Thema Frauengesundheit anspricht.

Zentrale weitere Ergebnisse zum Gesundheitszustand und -verhalten, zur Krankheitsbetroffenheit sowie zur Inanspruchnahme von Vorsorgeangeboten und medizinischen Versorgungsleistungen werden in der regelmäßig von Statistik Austria durchgeführten Österreichischen Gesundheitsbefragung (ATHIS – Austrian Health Interview Survey) erhoben. Neue Ergebnisse sind hier Ende des Jahres 2026 zu erwarten. Ergebnisse aus der letzten Befragung im Jahr 2019 (Statistik Austria 2020) wurden im Gleichstellungsbericht des Landes Vorarlberg 2021 zusammengefasst (Buchinger et al. 2021). Ein zentrales Ergebnis war, dass Vorarlbergerinnen im Vergleich zu Vorarlbergern weniger zufrieden mit der Gesundheitsversorgung sind: Während 65 % der Vorarlberger Männer und damit mehr als im bundesweiten Schnitt (62 %) sich zufrieden äußerten, waren unter den Frauen 58 % und damit in etwa gleichviele wie österreichweit zufrieden.

Ein zentraler Punkt der Gesundheitsversorgungslage für Frauen ist dabei das Angebot der Gynäkologie und Geburtshilfe (GGH). Der diesjährige Gleichstellungsbericht greift daher erstmals als Indikator die „Versorgungsdichte mit Gynäkolog:innen mit / ohne ÖGK-Vertrag“ auf.

Nach aktuellen Analysen von Gesundheit Österreich (2026) liegt die ambulante fachärztliche Versorgung im Sachleistungsbereich GGH in beiden Vorarlberger Versorgungsregionen (Rheintal-Bregenzerwald und Vorarlberg-Süd) innerhalb des vorgegebenen ÖSG-Soll-Intervalls⁵⁷.

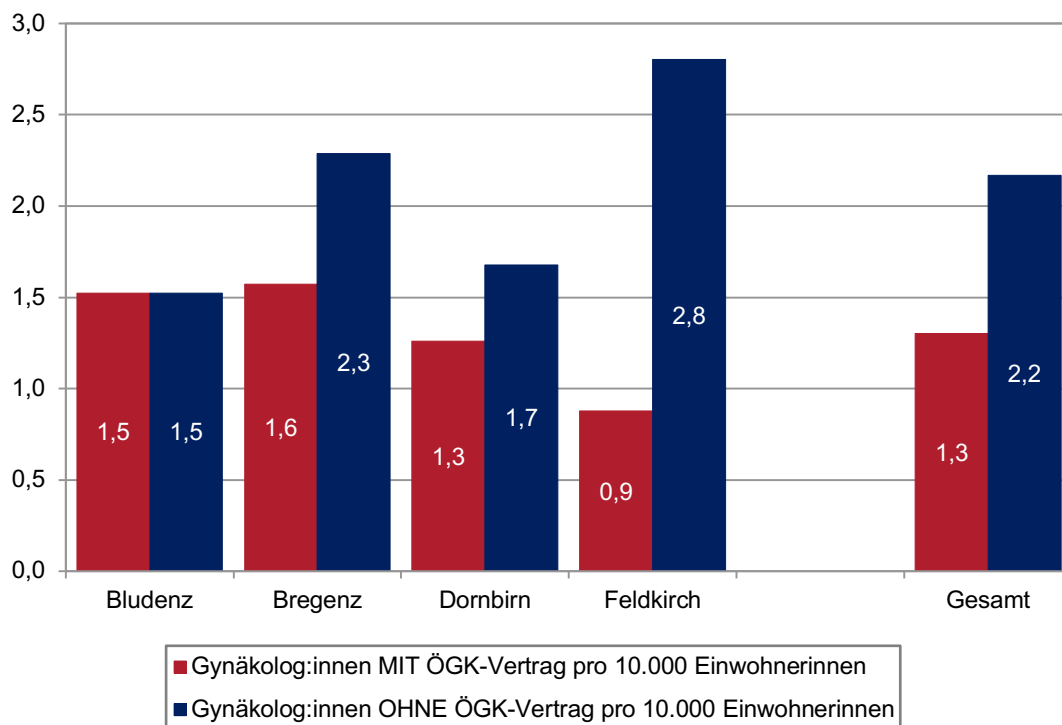
Ein detaillierter Blick auf die Versorgungsdichte mit Gynäkolog:innen mit / ohne ÖGK-Vertrag basierend auf einer eigenen Recherche zeigt, dass das GGH-Angebot nach Versorgungsart (Kassenärzt:innen versus Wahlärzt:innen) und Region differiert (siehe auch Tabelle 81 im Anhang). Mit Stand März 2026 waren 20 Gynäkologen und 52 Gynäkologinnen in Vorarlberg tätig. Der Großteil ist im Wahlarztbereich angesiedelt (63 %), während knapp 40 % der insgesamt 72 Gynäkolog:innen einen ÖGK-Vertrag hatte.

Während die Gesamtdichte bei 3,5 Gynäkolog:innen pro 10.000 Frauen liegt, beträgt die reine Kassen-Versorgungsdichte 1,3, die Wahlärzt:innendichte 2,2. Verhältnismäßig gering ist die Kassen-Versorgungsdichte im Bezirk Feldkirch, wo hingegen die relativ höchste Wahlärzt:innendichte besteht (Abbildung 47).

⁵⁷ Der Österreichische Strukturplan Gesundheit (ÖSG) definiert fachspezifische, bundesweit einheitliche Planungsrichtwert-Intervalle (PRW-Intervalle) auf Basis von Versorgungsdichten (ÄAVE pro 100.000 Einwohner).

Diese Verteilung des gynäkologischen Versorgungsangebotes, auch mit den gegebenen regionalen Unterschieden, kann für Patientinnen bedeuten, dass etwa der Zugang zu kassenfinanziertem Behandlung erschwert ist, mit längeren Wartezeiten einhergeht oder wohnortnah nicht zur Verfügung steht.

Abbildung 47: Versorgungsdichte* mit Gynäkolog:innen (mit / ohne ÖGK-Vertrag) pro 10.000 Einwohnerinnen



Quelle: L&R Sozialforschung 2025; Internetrecherche, Stand März 2026; * eigene Berechnung: Anzahl an Ärzt:innen auf 10.000 Einwohnerinnen; ** Bevölkerungsstand Frauen mit Stichtag Dezember 2025; Landesstelle für Statistik, Vorarlberg (Bevölkerung Dezember 2025)

4.5 Politische Partizipation

Die durchgängige Berücksichtigung der Lebensrealitäten von Frauen in politischen Entscheidungsprozessen setzt voraus, dass diese in politischen Positionen und insbesondere in solchen mit Entscheidungsmacht vertreten sind. Diesem Anspruch gegenüber steht eine politische Landschaft in Österreich, die nach wie vor von geschlechtsbezogenen Ungleichheiten geprägt ist – auf Bundes-, Landes-, und ganz besonders auf kommunaler Ebene (Mayrhuber et al. 2024). Die Gründe hierfür sind vielfältig: Neben bestehenden Ungleichheiten im Bildungssystem und am Arbeitsmarkt, die zu geringeren Ressourcen für politisches Engagement bei Frauen und Mädchen führen, nehmen auch stereotype Geschlechterrollenbilder in der Sozialisation sowie in der (medialen) Darstellung von Frauen eine gewichtige Rolle ein (Enengl et al. 2023; EIGE 2025).

Im Fokus des nachfolgenden Kapitels steht die Frage, inwieweit Frauen in Vorarlberg an institutionellen, politischen Prozessen der Mitentscheidung und Mitgestaltung beteiligt sind. Neben den Frauenanteilen in parteipolitischen Funktionen auf Landes- und Gemeindeebene wird auch die Rolle von Frauen in der Aushandlung interessenspolitischer Fragen beleuchtet.

Im folgenden Kapitel werden zentrale Kennwerte zum Geschlechterverhältnis in der politischen Landschaft Vorarlbergs dargestellt und – sofern Vergleichswerte vorliegen – ins Verhältnis zum bundesweiten Durchschnitt gesetzt. Das erste Unterkapitel fokussiert auf die Ebene der parteipolitischen Arbeit und stellt dar, wie es um die Frauenanteile in der Vorarlberger Landespolitik sowie in den Gemeinden bestellt ist. Dies umfasst den Vorarlberger Landtag, die Landesregierung, die Gemeindevertretungen sowie die Bürgermeister:innen. Neben der Darstellung aktueller Daten wird die parteipolitische Partizipation von Frauen in Vorarlberg auch in ihrer historischen Entwicklung seit 2000 nachgezeichnet.

Das zweite Unterkapitel widmet sich der interessenspolitischen Repräsentanz von Frauen in Vorarlberg und stellt die aktuellen Frauenanteile in der Arbeiterkammer (AK), der Wirtschaftskammer (WK), in der Landesorganisation des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB), der Landwirtschaftskammer Vorarlberg und der Industriellenvereinigung (IV) in Vorarlberg dar.

Zentrale Ergebnisse

- Die Hälfte der Landtagsabgeordneten Vorarlbergs sind Frauen. Damit liegt Vorarlberg an der Spitze aller Landtage in Österreich und 15 Prozentpunkte über dem bundesweiten Durchschnitt.
- In der aktuellen Landesregierung sind zwei Landesrätinnen vertreten. Der damit bei 29 % liegende Frauenanteil ist deutlich unter jenem der vergangenen Regierungsperiode. Auch die höchste Position in der Landesregierung wird von einem Mann eingenommen.
- Der Frauenanteil in den Gemeindevertretungen ist mit 30 % deutlich geringer als im Landtag. Die prozentuell wenigsten Frauen gibt es unter den Bürgermeister:innen Vorarlbergs: Nur 9 % der Posten werden gegenwärtig von Frauen besetzt, womit Vorarlberg unter dem ohnehin schon geringen österreichweiten Durchschnitt von 12 % liegt.
- Im Präsidium der Arbeiterkammer Vorarlberg ist das Geschlechterverhältnis mit jeweils zwei Frauen und zwei Männern ausgewogen, im Vorstand und in der Vollversammlung liegt der Frauenanteil bei 36 %.
- Im Präsidium der Wirtschaftskammer Vorarlberg sind Frauen und Männer in gleicher Anzahl vertreten. Geringere Frauenanteile finden sich in den Präsidien einzelner Sparten: Nur

15 % bzw. vier Personen sind Frauen. Auch der Frauenanteil an der Gesamtzahl der Funktionär:innen ist mit knapp 20 % gering.

- Im Präsidium des Österreichischen Gewerkschaftsbundes in Vorarlberg sind drei von fünf Personen weiblich, im Vorstand liegt der Frauenanteil bei 37 %, in der Region Oberland bei 39 % und im Unterland bei 50 %.
- Im Präsidium der Landwirtschaftskammer in Vorarlberg sind von den drei Personen zwei weiblich (Vizepräsidentinnen). Der Präsident ist männlich.
- Alle vier Personen im Präsidium der Industriellenvereinigung (IV) in Vorarlberg sind männlich. Im Vorstand sind drei der insgesamt 30 Personen weiblich.

Repräsentanz von Frauen in politischen Ämtern

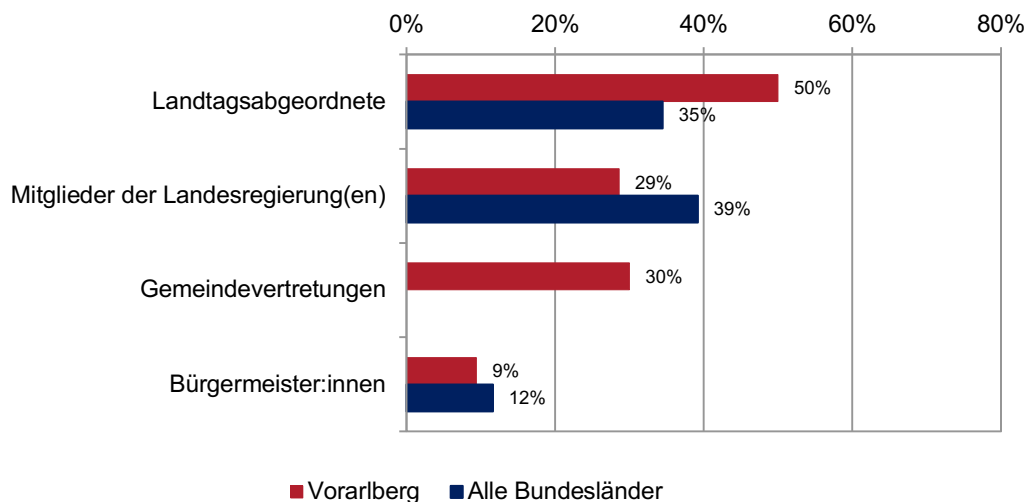
Beim Blick auf die aktuellen Frauenanteile in den politischen Ämtern sticht zunächst die Geschlechterparität im Vorarlberger Landtag hervor (Abbildung 48). So ist genau die Hälfte der insgesamt 36 Landtagsabgeordneten weiblich, womit Vorarlberg gegenwärtig den höchsten Frauenanteil aller Landtage in Österreich aufweist und 15 Prozentpunkte über dem österreichweiten Durchschnitt rangiert⁵⁸.

Für die aktuelle Landesregierung fällt die Bilanz aus gleichstellungsorientierter Perspektive dagegen weniger positiv aus. Mit 29 % bzw. zwei Frauen liegt Vorarlberg im Bundeslandvergleich gemeinsam mit Kärnten auf dem vorletzten Rang – lediglich in Oberösterreich sind die Frauenanteile in der Landesregierung noch geringer. Zum ungleichen Geschlechterverhältnis gesellt sich, dass auch die höchste Position in der Vorarlberger Landesregierung derzeit von einem Mann eingenommen wird. Ein Blick auf die jeweiligen Schwerpunkte der Landesrät:innen verweist zudem auf eine inhaltliche Persistenz stereotyper Geschlechterrollenbilder. Jene Themenbereiche, die stereotypisch Frauen zugeschrieben werden, wie etwa „Soziales“, „Bildung“, „Pflege“, „Gesundheit“ und „Kinder“ (Fuchs 2010) liegen ebenso wie Gleichstellungsagenden in der Verantwortung der beiden Landesrätinnen. Ein solches Muster ist auch auf Bundesebene erkennbar (Mayrhuber et al. 2024).

Das auf Ebene des Landtags ausgeglichene Geschlechterverhältnis setzt sich in den Gemeindevertretungen mit einem Frauenanteil von 30 % nicht fort. Noch geringer wird der Frauenanteil unter den Bürgermeister:innen, die nur zu 9 % Frauen sind. Hier liegt Vorarlberg unter dem ohnehin schon geringen österreichweiten Durchschnitt von 12 %.

⁵⁸ Anzumerken ist dabei, dass der Wert direkt nach der Landtagswahl bei nur 36% lag und sich erst im Zuge der Bildung der Landesregierung aufgrund von Mandatswechseln stark erhöhte.

Abbildung 48: Frauenanteile in politischen Ämtern in Vorarlberg



Quelle: Websites der Landesregierungen, März 2026 (siehe Quellenverzeichnis – Internetquellen)

Insgesamt lässt sich mit Blick auf die parteipolitische Repräsentanz von Frauen in Vorarlberg ein ähnliches Muster wie auch für Gesamtösterreich feststellen: Die Frauenanteile auf Landesebene liegen über jenen in der Gemeindepolitik und gerade das Bürgermeister:innenamt ist nach wie vor stark männerdominiert. Forschungsarbeiten verweisen darauf, dass die Gründe hierfür untrennbar mit geschlechtsbezogenen Ungleichheiten in anderen Lebensbereichen verwoben sind. Ein besonderes Hemmnis für die kommunalpolitische Partizipation von Frauen stellen geschlechtsbezogene Ungleichheiten am Arbeitsmarkt bzw. in der Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit dar: So bietet Erwerbsarbeit – insbesondere in Verbindung mit einer höheren Position – gerade in der kommunalen Politik Zugang zu Netzwerken, die den Einstieg in politische Ämter erleichtern können oder die Bekleidung eines politischen Amtes überhaupt erst ermöglichen (Lorenzini und Bassoli 2015). Hinzu kommt die ungleiche Verteilung zeitlicher Ressourcen für parteipolitische Arbeit: Sorge- und Hausarbeit, wie sie auch in Vorarlberg nach wie vor größtenteils von Frauen verrichtet wird (siehe Kapitel 4.3), kann eine große Herausforderung für (partei)politisches Engagement darstellen. Zu ohnehin geringen zeitlichen Ressourcen, insbesondere wenn Erwerbs- und Sorgearbeit vereint werden müssen, gesellt sich eine politische Kultur, die stark an den zeitlichen Bedürfnissen und Abläufen von Männern ausgerichtet ist und kaum Rücksicht auf Personen mit Betreuungspflichten nimmt. Konkret äußert sich dies beispielsweise in Sitzungszeiten, die mit Betreuungspflichten inkompatibel sind, fehlenden Vor-Ort-Betreuungsmöglichkeiten für die Zeit während der Amtsausübung oder in mangelndem Verständnis für die Anwesenheit von Kleinkindern während Sitzungen (Weidhofer et al. 2023). Hinzu kommt, dass Frauen aufgrund von Betreuungsaufgaben seltener als Männer in lokalen Vereinen und Netzwerken aktiv sind (Dörfler und Kaindl 2019), welche wiederum ein wichtiges Sprungbrett für den Einstieg in die Gemeindepolitik und insbesondere für das Bürgermeister:innenamt sind (Stainer-Hämmerle et al. 2022). Überhaupt dürften die zeitlichen Strukturen des Bürgermeister:innenamt schwer mit Betreuungsaufgaben vereinbar sein: Obwohl der überwiegende Anteil der Bürgermeister:innen dieses Amt neben einem Zivilberuf in Teilzeit oder gar neben einem Vollzeitjob ausübt, gibt in einer Befragung von Bürgermeister:innen knapp die Hälfte einen Zeitaufwand zwischen 41 und 60 Wochenstunden an, 10 % der Bürgermeister und ein gutes Viertel der Bürgermeisterinnen arbeiten sogar über 60 Stunden pro Woche in dieser Funktion. Vor diesem Hintergrund

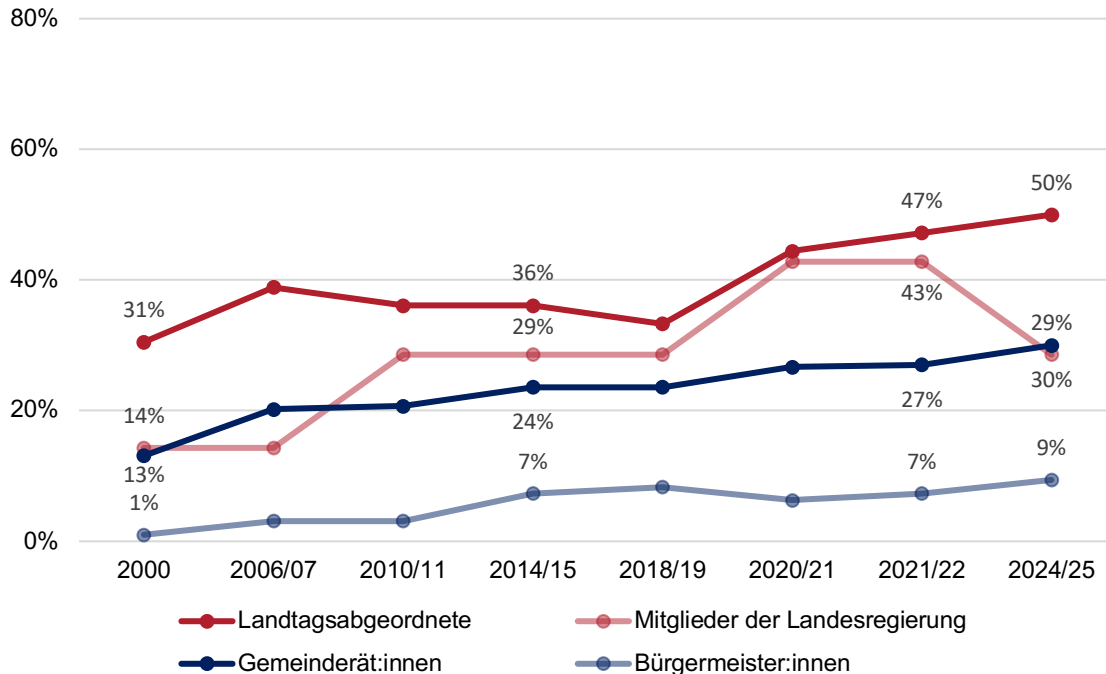
wenig überraschend sehen fast 80 % der befragten Bürgermeisterinnen die schwierige Vereinbarkeit mit der Familie als Grund für den geringen Frauenanteil in der Gemeindepolitik (ebd.)

Die historische Entwicklung der Frauenanteile in den politischen Ämtern in Vorarlberg seit 2000 zeigt für alle vier hier im Fokus stehenden Kennzahlen eine insgesamt positive Entwicklung (Abbildung 49) in Richtung höherer Frauenanteile. Der prozentuell stärkste Anstieg entfällt dabei auf die Frauenanteile unter den Landtagsabgeordneten: Mit 50 % liegt dieser aktuell um 19 Prozentpunkte höher als noch im Jahr 2000.

Im gesamten Betrachtungszeitraum zwar mit steigender Tendenz, aber stärker schwankend und im Zuge der rezentesten Regierungsbildung rückläufig, gestaltet sich die Situation in der Vorarlberger Landesregierung. Die hier größeren Schwankungen im Zeitverlauf sind angesichts der geringen Personenzahl erwartungsgemäß, da bereits einzelne personelle Wechsel vergleichsweise stark ins Gewicht fallen.

Wenngleich die Frauenanteile in den Gemeindevertretungen seit 2000 immer unter jenen im Landtag lagen und sich der Weg für Frauen in die Kommunalpolitik schwieriger gestalten dürfte als auf Landes- und Bundesebene, ist auch hier ein insgesamt positiver Trend zu erkennen. Im zeitlichen Verlauf stieg der Anteil mit Ausnahme einer Stagnation zwischen 2006/07 und 2010/11 stetig und war mit zuletzt 29 % mehr als doppelt so hoch wie im Jahr 2000. Auch unter den Bürgermeister:innen steigen die Frauenanteile in Vorarlberg langsam aber dennoch. Nach einer Phase der Stagnation zwischen 2014/15 und 2021/2022 gab es zuletzt wieder einen Anstieg um zwei Prozentpunkte.

Abbildung 49: Entwicklung der Frauenanteile in politischen Ämtern in Vorarlberg



Quelle: Feigl (2023): Indikatoren für die Gleichstellung von Frauen und Männern, für die Daten 2000 bis 2021/22; Website der Vorarlberger Landesregierung, März 2026 (siehe Quellenverzeichnis – Internetquelle)

Repräsentanz von Frauen in Interessensvertretungen

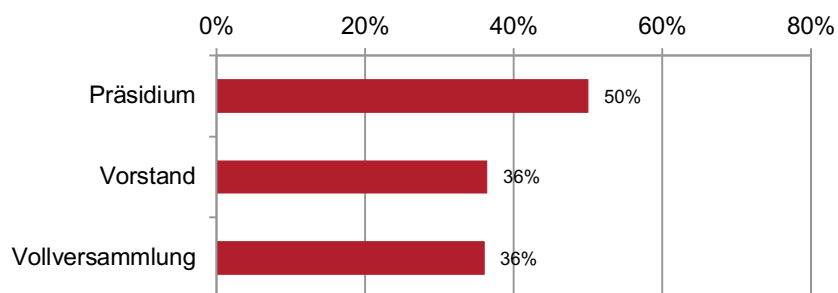
Gerade wenn es um die Gestaltung einer geschlechtergerechten Arbeitswelt, um vereinbarkeitsfreundliche Arbeitsbedingungen und den Abbau von Lohnungleichheiten in Vorarlberg geht, kommt auch der Repräsentanz von Frauen in Interessensvertretungen und hier insbesondere in den Institutionen der Sozialpartner:innenschaft eine wesentliche Rolle zu.

Bei der Frage nach der Beteiligung von Frauen in Gewerkschaften und Kammern liegt der Zusammenhang zu Geschlechterverhältnissen am Arbeitsmarkt sowie in der Aufteilung unbezahlter und bezahlter Arbeit besonders auf der Hand, ist doch eine solche Funktion erst über eine Erwerbslaufbahn überhaupt möglich. Hinzu kommt, dass eine Funktion in einer sozialpartner:innenschaftlichen Interessensvertretung häufig in Verbindung mit einer parteipolitischen Tätigkeit steht bzw. in Österreich oft auch einer wichtigen parteipolitischen Funktion vorausgeht (Ennser-Jedenastik 2017).

Das interessenpolitische Engagement von Frauen in Vorarlberg muss also stets im Wechselverhältnis mit der Situation der Vorarlberger Frauen am Arbeitsmarkt gedacht werden. Einerseits steckt die Position von Frauen am Arbeitsmarkt Möglichkeiten für das Ausmaß der Partizipation in interessenpolitischen Aushandlungen ab, andererseits kann Gleichstellung am Arbeitsmarkt nur erreicht werden, wenn die Interessen und Perspektiven von Frauen in diesen Aushandlungsprozessen vertreten sind.

Im aktuellen Präsidium der Arbeiterkammer Vorarlberg ist das Geschlechterverhältnis mit jeweils zwei Frauen und zwei Männern ausgewogen (Abbildung 50), wohingegen der Frauenanteil im Vorstand sowie in der Vollversammlung bei 36 % liegt.

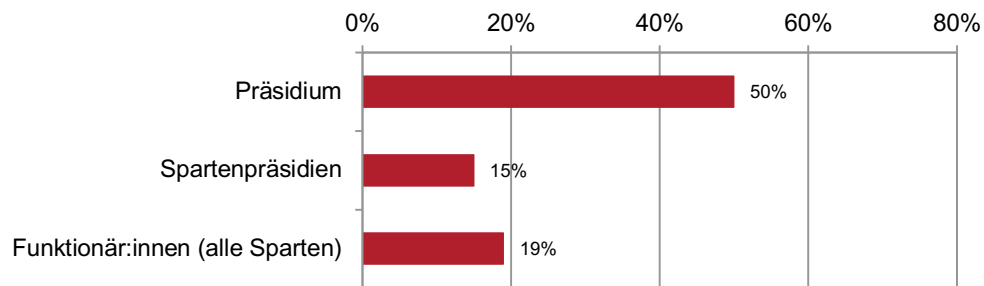
Abbildung 50: Frauenanteile in der Arbeiterkammer Vorarlberg



Quelle: Daten der Arbeiterkammer Vorarlberg, Mai 2026 (Daten auf Anfrage)

Im Präsidium der Wirtschaftskammer Vorarlberg sind Frauen und Männer in gleicher Anzahl vertreten (je drei Frauen, drei Männer). Aus Gleichstellungsperspektive deutlich schlechter sind die Frauenanteile dagegen in den Präsidien der einzelnen Sparten zu bewerten: Nur 15 % bzw. vier Personen sind Frauen. Auch der seitens der Wirtschaftskammer übermittelte Frauenanteil unter allen Funktionär:innen ist mit nur knapp 20 % gering (Abbildung 51).

Abbildung 51: Frauenanteile unter den Funktionär:innen in der Wirtschaftskammer Vorarlberg

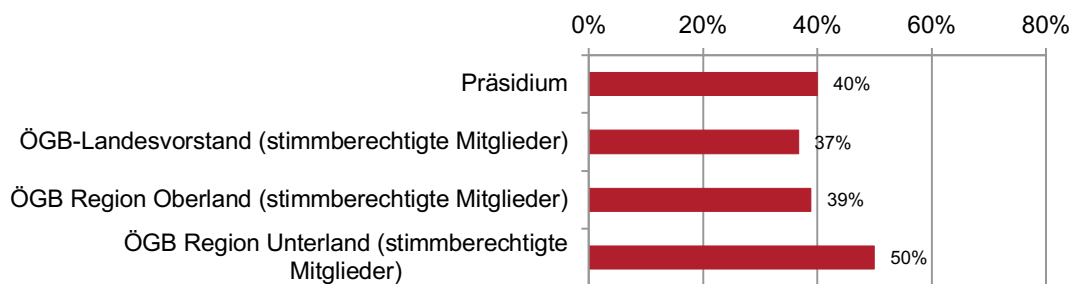


Quelle: Daten der Wirtschaftskammer Vorarlberg, Juni 2026 (Daten auf Anfrage und Internetrecherche: siehe Quellenverzeichnis – Internetquelle)

Abbildung 52 gibt einen Überblick über die Frauenanteile in den Vorständen in der Landesorganisation Vorarlberg des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Den Landesvorsitz hat aktuell ein Mann inne, dessen vier Stellvertreter:innen sind zu gleichen Anteilen Frauen und Männer (je zwei). Unter allen stimmberechtigten Mitgliedern sind Frauen mit 37 % derzeit in der Unterzahl.

Unterschiede in der Frauenbeteiligung zeigen sich zwischen der Regionalstellen im Ober- und Unterland: So hat das Unterland nicht nur eine paritätische Geschlechterverteilung unter den stimmberechtigten Vorstandsmitgliedern, sondern auch eine Frau im Vorsitz. Im Oberland sind Frauen sowohl auf Ebene des Vorsitzes bzw. deren Stellvertretung, als auch unter den stimmberechtigten Mitgliedern in der Minderheit.

Abbildung 52: Frauenanteile im ÖGB-Vorarlberg



Quelle: Daten des ÖGB Vorarlberg, Juli 2026 (Daten auf Anfrage)

In den Vorsitzen der unterschiedlichen Gewerkschaften⁵⁹ sind Frauen aktuell deutlich unterrepräsentiert – nur eine der sieben Vorsitzpositionen wird momentan von einer Frau eingenommen. Die Frauenanteile in den Präsidien variieren stark: Während Frauen in den Präsidien der GPA und der younion mit je rund 60 % stärker vertreten sind, sind sie in jenem der vida knapp

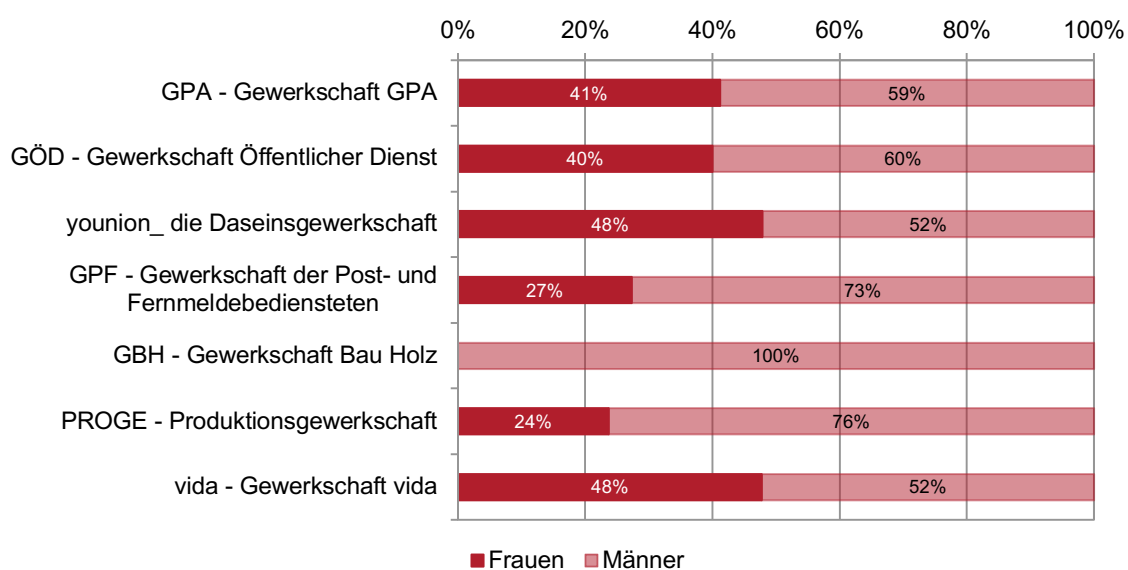
⁵⁹ Gewerkschaft GPA: Die größte Gewerkschaft Österreichs, zuständig für Angestellte, Büroberufe, Handel und Industrie. Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD): Vertritt die Bediensteten von Bund, Ländern und Gemeinden sowie den ausgegliederten Betrieben; younion: Die Daseinsgewerkschaft für Gemeindebedienstete, Kunst, Medien, Sport und freie Berufe; Gewerkschaft Bau-Holz (GBH): Zuständig für alle Beschäftigten in der Bauwirtschaft, Holzverarbeitung und Forstwirtschaft; vida: Die Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft für Bereiche wie Eisenbahn, Luftfahrt, Reinigung, Gastronomie und Gesundheit; Gewerkschaft PROGE: Die Produktionsgewerkschaft für Arbeiter in der Metallindustrie, Chemie, Textil und in verwandten Sektoren; Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten (GPF): Spezialgewerkschaft für Beschäftigte im Post- und Telekommunikationsbereich

(40 %) und in jenen der GÖD und der PROGE deutlich unterrepräsentiert. In Präsidium der Gewerkschaft Bau Holz ist keine einzige Frau vertreten (siehe Tabelle 87 im Anhang), wobei hier auch lediglich 3 % der Mitglieder weiblich sind.

Aus gleichstellungsorientierter Perspektive ebenso heterogen ist die Situation in den Landesvorständen der sieben Gewerkschaften (Abbildung 53). Auch dort sind die Frauenanteile sehr unterschiedlich, was zum Teil der horizontalen Segregation am Vorarlberger Arbeitsmarkt geschuldet sein dürfte (Kapitel 4.2). Das ausgeglichenste Geschlechterverhältnis aller Landesvorstände weisen younion und vida auf, hier sind Frauen und Männer zu nahezu gleichen Anteilen vertreten. In der GPA und der GÖD sind Frauen mit 40 bzw. 41 % auch gewichtig vertreten. Die Landesvorstände der GPF und der PROGE sind mit jeweils rund einem Viertel Frauenanteil männlich dominiert. Im Landesvorstand der Gewerkschaft Bau Holz ist – ebenso wie im Präsidium – aktuell gar keine Frau zu finden, was nicht zuletzt auch dem geringen Anteil an Frauen unter den Mitgliedern (3 %) geschuldet ist.

Unter den 28.329 Gewerkschaftsmitgliedern Vorarlbergs liegt der Frauenanteil bei 40 % (siehe Tabelle 88 im Anhang). Dies entspricht in etwa dem österreichweiten Geschlechterverhältnis von 39 %⁶⁰. Unter den aktiven Betriebsrät:innen liegt der Anteil von Frauen bei 41 %, bei den Ersatzmitgliedern bei 42 %.

Abbildung 53: Frauenanteile unter den Landesvorständen in den Gewerkschaften in Vorarlberg



Quelle: Daten des ÖGB Vorarlberg, Juli 2026 (Daten auf Anfrage)

In der Landwirtschaftskammer in Vorarlberg sind zwei Frauen als Vizepräsidentinnen vertreten, der Präsident ist ein Mann. Mit Stand September 2026 sind alle Personen in der Industriellenvereinigung in Vorarlberg im Präsidium männlich. Unter den 30 Personen im Vorstand finden sich aktuell drei Frauen.

⁶⁰ Siehe: https://www.oegb.at/content/dam/oegb/downloads/der-%C3%B6gb/der-%C3%B6gb-in-zahlen/%C3%96GB_Mitgliederstatistik_2025.pdf

4.6 Geschlechterbasierte Gewalt

Geschlechterbasierte Gewalt bezeichnet jede Form von Gewalt, die sich gegen eine Person aufgrund ihres Geschlechts richtet und kann sich in verschiedenen Formen äußern: in körperlicher, sexueller, psychischer oder wirtschaftlicher Gewalt⁶¹. Auch Zwangsheirat sowie weibliche Genitalverstümmelung sind geschlechtsspezifische Gewaltformen. Die zunehmende Digitalisierung aller Lebensbereiche bringt zudem digital vermittelte Gewaltformen mit sich: etwa die nicht einvernehmliche Verbreitung intimer oder manipulierter Inhalte, Cyberkriminalität wie Cyberstalking, Online-Belästigung, Überwachung mittels digitaler Tools oder (Anstiftung zu) Gewalt oder Hass im Netz.

Geschlechterbasierte Gewalt stellt ein gesamtgesellschaftliches Problem dar, das Frauen und Mädchen in unterschiedlichen Lebensbereichen sowie unabhängig von Alter, sozialer Herkunft oder Lebenssituation betrifft. Die meisten Gewalttaten werden von Männern gegen Frauen begangen, was auch mit Machtungleichgewichten zwischen den Geschlechtern in Zusammenhang stehend zu sehen ist und auf die Komplexität des Problems verweist, das durch soziale, ökonomische und kulturelle Strukturen, Normen und Werte beeinflusst wird.

In einer aktuellen Studie (Scambor et al. 2025) konnte umgekehrt ein Zusammenhang zwischen gleichstellungsorientierten Partnerschaften⁶² und einer geringeren Gewaltprävalenz festgestellt werden. Dieser Befund unterstreicht, dass die ungleiche Verteilung von Ressourcen, innerpartnerschaftliche bzw. familiäre Machtverteilung und Gewalt im sozialen Nahraum eng zusammenhängen.

In diesem Kapitel wird anhand der Entwicklung rechtlicher Grundlagen, der Aufbereitung polizeilicher Statistiken zu Gewaltkriminalität in Vorarlberg und Österreich sowie den Fallzahlen des Gewaltschutzzentrum in Vorarlberg Einblick in die Situation spezifisch in Vorarlberg gegeben. Diese Kennzahlen werden durch Befragungen aus Österreich sowie der EU ergänzt.

Zentrale Ergebnisse

- Rund jede dritte Frau ist österreichweit im Laufe ihres Lebens von körperlicher und/oder sexueller Gewalt betroffen; spezifische Auswertungen für Vorarlberg liegen nicht vor (Statistik Austria 2023). Dem Thema digitale Gewalt kommt immer mehr Bedeutung zu. Schätzungen zufolge hat jede zehnte Frau seit ihrem 15. Lebensjahr bereits mindestens eine Form von Cybergewalt erlebt (EIGE 2024).
- Laut der Daten der polizeilichen Kriminalstatistik ist der Frauenanteil 2025 bei strafbaren Handlungen gegen die sexuelle Integrität und Selbstbestimmung mit 90 % besonders hoch. Bei Handlungen gegen die Freiheit liegt der Frauenanteil bei 47 %, bei Handlungen gegen Leib und Leben bei 35 %.
- In der Kategorie „gegen die sexuelle Integrität und Selbstbestimmung“ wurden in Vorarlberg 62 Anzeigen wegen Vergewaltigungen erstattet (Frauenanteil 98 %). Die Täter(:innen) sind den Opfern meist bekannt. 148 Anzeigen wurden wegen sexueller Belästigung oder öffentlicher geschlechtlicher Handlungen erstattet (Frauenanteil 89 %).

⁶¹ <https://www.europarl.europa.eu/topics/de/article/20210923STO13419/geschlechtsspezifische-gewalt-definition-fakten-und-eu-massnahmen#was-ist-geschlechtsspezifische-gewalt-1>

⁶² Meint Partnerschaften, in denen eine möglichst gleiche Verteilung von Ressourcen und Aufgaben angestrebt wird.

- 2025 sind in Vorarlberg 587 Betretungs- und Annäherungsverbote ausgesprochen worden. 81 % der gefährdeten Personen sind weiblich, 91 % der Gefährder:innen männlich.
- Im Jahr 2025 wurden 1.133 Klient:innen seitens des Gewaltschutzzentrums unterstützt und insgesamt 4.903 Beratungen durchgeführt. Zudem wurden 148 Anträge auf Erlassung einer Einstweiligen Verfügung unterstützt und 264 Prozessbegleitungen durchgeführt.
- In Vorarlberg wurde für 68 Frauen und 68 Kinder (vorübergehender) Wohnraum in Frauenhäusern oder Übergangswohnungen geschaffen (Daten 2024).
- Entlang zentraler Kennzahlen ist eine Zunahme von Anzeigen, Beratungen sowie Betretungs- und Annäherungsverbote feststellbar. Dies kann auch darauf hindeuten, dass eine Ausweitung der rechtlichen Möglichkeiten, Bemühungen um Enttabuisierung von Gewalt im sozialen Nahraum sowie ein steigendes Beratungs- und Unterstützungsangebot Anzeigen sowie Inanspruchnahme von Hilfe unterstützt.

Rechtliche Grundlagen und Entwicklungen

Wie in dem letzten von Buchinger et al. (2021) erstellten Gleichstellungsbericht für Vorarlberg festgehalten, kann Gewalt gegen Frauen in der Familie, in Beziehungen, im sozialen Umfeld und/oder im öffentlichen Raum als allgegenwärtiges Phänomen auch in Vorarlberg bezeichnet werden. Am häufigsten erleben Frauen Gewalt in ihrer Familie. Polizeilichen Schätzungen zufolge werden rund 90 % aller Gewalttaten in der Familie und im sozialen Nahraum (also zum Beispiel durch Verwandte, Freunde oder Bekannte) ausgeübt⁶³.

Ein im europäischen Kontext zentraler Rechtsrahmen im Kampf gegen Gewalt gegen Frauen ist das „Übereinkommen des Europarates zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt“ (Kurztitel: „Istanbul-Konvention“, benannt nach dem Ort der Unterzeichnung). Österreich hat die Konvention in Istanbul mitunterzeichnet und 2013 ratifiziert. Im Mai 2023 stimmte das Europäische Parlament dem Beitritt der Europäischen Union zu der Konvention offiziell zu; im Oktober 2023 trat das Übereinkommen damit auch für die gesamte EU in Kraft.

Österreich hat den Schutz vor häuslicher Gewalt bereits 1997 gesetzlich verankert und mit dem Gewaltschutzgesetz ein Betretungsverbot als Sofortmaßnahme geschaffen. Seither wurde das Gesetz kontinuierlich ausgebaut, etwa in Form erweiterter Betretungs- und Annäherungsverbote, der Einführung von Sicherheitspolizeilichen Fallkonferenzen, einer verpflichtenden Gewaltpräventionsberatung für Gefährder oder einem automatischen, vorläufigen Waffenverbot bei einem Betretungs- und Annäherungsverbot. Darüber hinaus haben gewaltbetroffene Menschen gesetzlich festgelegte Rechte und Unterstützungsmöglichkeiten im Rahmen von Straf- und Zivilverfahren, etwa das Recht auf Prozessbegleitung.

Spezialisierte und gesetzlich anerkannte Einrichtungen für von Gewalt im eigenen Zuhause, im persönlichen Umfeld oder von Stalking betroffener Personen, müssen in Österreich in jedem Bundesland zur Verfügung stehen, um Hilfe und Unterstützung zu ermöglichen. Österreichweit gibt es unterschiedliche kostenlose und vertrauliche Hilfsangebote für gewaltbetroffene Frauen und Mädchen: Gewaltschutzzentren, Frauen- und Mädchenberatungsstellen, Frauenhäuser und sonstige Schutzunterkünfte. Zudem gibt es telefonische Beratungen, wie die Frauenhelpline⁶⁴ gegen Gewalt sowie digitale Angebote, etwa den Helpch@t⁶⁵ der Frauenhelpline gegen Gewalt.

⁶³ Siehe <https://www.bmfwf.gv.at/frauen-und-gleichstellung/gewalt-gegen-frauen/formen-der-gewalt.html>

⁶⁴ Siehe <https://www.frauenhelpline.at>

⁶⁵ Siehe <https://www.haltdergewalt.at>

2021 wurde zudem eine verpflichtende Beratung für Gefährder:innen eingeführt. Ziel ist es, Gefährder, gegen die ein Betretungs- und Annäherungsverbot ausgesprochen wurde, in einer sechsständigen Gewaltpräventionsberatung zu unterstützen. Diese Beratung soll helfen, sich mit dem eigenen gewalttätigen Verhalten auseinanderzusetzen, Verantwortung dafür zu übernehmen und Wiederholungstaten zu verhindern.

Mit dem „Nationalen Aktionsplan zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen 2025–2029“⁶⁶ sind weitere Verbesserungen und Weiterentwicklungen vorgesehen, etwa im Bereich der stärkeren Vernetzung zwischen unterschiedlichen zuständigen Stellen, besser ausgebauten und vernetzten regionalen Schutz- und Beratungsstrukturen sowie österreichweit einheitlichere Qualitäts- und Präventionsstandards. Letzteres soll einen Beitrag dazu leisten, dass die Qualität und Zugänge zu Gewaltschutz nicht davon abhängen, in welchem Bundesland betroffene Frauen leben. Zudem soll der Zugang zu Hilfs- und Schutzangeboten niederschwelliger gestaltet werden und mehr Augenmerk auf die bessere Erreichbarkeit für besonders vulnerable Gruppen gelegt werden, etwa Frauen mit Behinderung(en).

Betroffenheit von geschlechterbasierter Gewalt

Die Betroffenheit von geschlechterbasierter Gewalt bzw. unterschiedlicher Gewaltformen ist in ihrem ganzen Ausmaß schwierig zu quantifizieren. Expert:innen unterscheiden zwischen dem sogenannten „Hellfeld“ – dem aufgrund amtlicher Daten (polizeilicher Meldungen, Strafverfahren) und Meldungen von Gewaltschutzeinrichtungen sichtbaren Teil von Gewalt – und dem durch offizielle Daten nicht abbildbaren „Grau-“ bzw. „Dunkelfeld“. Dieses ist – auf Basis von Befragungen oder Erfahrungen von dem in diesem Bereich arbeitende Berufsgruppen – um ein Vielfaches höher einzuschätzen (Statistik Austria 2023a; Mayrhofer et al. 2024).

Für Österreich zeigen aktuelle Erhebungen, dass ein erheblicher Anteil der Frauen im Laufe ihres Lebens körperliche und/oder sexuelle Gewalt erlebt (Statistik Austria 2023a): Von körperlicher und/oder sexueller Gewalt innerhalb oder außerhalb intimer Beziehungen sind über ein Drittel aller Frauen (erlebt ab dem Alter von 15 Jahren) betroffen. Bundeslandspezifische Auswertungen liegen nicht vor. Auch von digitaler Gewalt sind Frauen überproportional betroffen (Frauen* beraten Frauen* 2023). Nach Daten des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE) hatten im Jahr 2024 zwischen rund 3 % und 13 % der befragten Frauen in den acht erfassten EU-Mitgliedstaaten bereits mindestens eine Form von Cybergewalt erlebt. Die höchsten Werte wurden in Schweden (13 %) und Luxemburg (11 %) festgestellt. Für Österreich liegen für diesen EIGE-Indikator derzeit keine Daten vor, EIGE (2024) verweist aber auf weitere Studien, die davon ausgehen, dass rund jede zehnte Frau zumindest von einer Form digitaler Gewalt betroffen ist.

Darstellbar für Vorarlberg sind Zahlen aus der polizeilichen Kriminalstatistik. Anschließend an die Ausführungen von Buchinger et al. (2021) für den Vorarlberger Gleichstellungsbericht aus dem Jahr 2021 werden für den vorliegenden Bericht aktuelle Zahlen aus der polizeilichen Kriminalstatistik 2025 aufbereitet.

Die Kriminalstatistik unterscheidet zwischen drei Deliktgruppen: Strafbare Handlungen gegen Leib und Leben, gegen die Freiheit und die sexuelle Integrität und Selbstbestimmung. In Tabelle 3 findet sich eine Übersicht über die Gesamtzahl der Gewaltopfer sowie die jeweiligen Frauenanteile. Wie aus der Tabelle ersichtlich, liegt der Frauenanteil 2025 bei den strafbaren Handlungen gegen die sexuelle Integrität und Selbstbestimmung mit 90 % besonders hoch. Damit ist er etwas höher als 2012 sowie 2019; diese beiden Jahre werden auf Basis von Buchinger et al. (2021) als Vergleich herangezogen. Bei Handlungen gegen die Freiheit liegt der

⁶⁶ Siehe <https://www.bmfwf.gv.at/frauenserviceportal/aktuell/Nationaler-Aktionsplan-zur-Bek%C3%A4mpfung-von-Gewalt-gegen-Frauen-und-M%C3%A4dchen-2025-2029-.html>

Frauenanteil bei 47 %, bei Handlungen gegen Leib und Leben bei 35 %. Insgesamt lässt sich in Vorarlberg ein Anstieg der Fallzahlen feststellen. Inwiefern weitere Delikte aufgenommen wurden, die zu einem Anstieg der Zahlen beitragen, kann nicht festgestellt werden, da uns nur die Unterkategorien für 2025 vorliegen. Wie aber bereits bei Buchinger et al. (2021) festgehalten, können ansteigende Fallzahlen auch mit gesetzlichen Änderungen, sowie einer höheren Anzeigebereitschaft in Verbindung stehen.

Tabelle 3: Anzahl Gewaltopfer und Frauenanteil nach Deliktgruppen in Vorarlberg, 2012, 2019, 2025

	2012		2019		2025	
	Gewalt-opfer	Frauen-anteil	Gewalt-opfer	Frauen-anteil	Gewalt-opfer	Frauen-anteil
Strafbare Handlungen gegen Leib und Leben	2.208	30,7 %	2.368	33,4 %	3 118	34,8 %
Strafbare Handlungen gegen die Freiheit	1.366	50,9 %	1.682	43,7 %	2 116	47,2 %
Strafbare Handlungen gegen die sexuelle Integrität und Selbstbestimmung	133	85,9 %	259	84,6 %	309	89,6 %

Quelle: Die Angaben von 2012 und 2019 sind aus Buchinger et al. 2021, S. 88 entnommen, basierend auf der Polizeilichen Kriminalstatistik Österreich bzw. Feigl 2014; die Angaben 2025 sind direkt aus der Polizeilichen Kriminalstatistik Österreich entnommen, die uns seitens des Bundesministeriums für Inneres zur Verfügung gestellt wurde.

Diesen übergeordneten Deliktbereichen sind jeweils spezifische strafbare Handlungen zugeordnet. Einige dieser spezifischen Tatbestände, denen im Rahmen geschlechterbasierten Gewalt besondere Relevanz zukommt, werden nachfolgend näher betrachtet:

Bei den strafbaren Handlungen gegen Leib und Leben werden unter anderem Morddelikte behandelt, die auch Femizide beinhalten können. Haller et al. (2023) haben rund um Femizide Grundlagenarbeit in Österreich geleistet, indem sie jeweils eine Einordnung von Morden vorgenommen haben. Auf Basis von Aktenanalysen wurden österreichweit 137 vollendete Morde (Zeitraum 2016–2020) an Frauen und Mädchen untersucht und davon 100 als Femizide eingestuft. Generell wird in Österreich die Betroffenheit von Femiziden relativ hoch eingeschätzt.

Eine aktuelle Studie (Loidl 2026) verdeutlicht, dass Frauen in einem höheren Maß als Männer im privaten Umfeld von Morden betroffen sind. Zudem zeigt sich eine besonders hohe Betroffenheit von Frauen über 65 Jahren. Insgesamt gilt aber auch hervorzuheben, dass die Morddelikte in Österreich in den letzten Jahrzehnten rückläufig sind und dass Österreich im internationalen Vergleich eine der niedrigsten Mordraten hat.

Für 2025 sind für Vorarlberg sechs Morddelikte dokumentiert, vier davon fielen in die Kategorie „Versuch“, zwei in „vollendete Morde“. Hiervon waren eine Frau und ein Mann betroffen. In Österreich gab es in diesem Jahr 157 Mordversuche und 66 vollendete Morde (Polizeiliche Kriminalstatistik Österreich, 2025). In der Kategorie „gegen die sexuelle Integrität und Selbstbestimmung“ wurden in Vorarlberg 62 Anzeigen wegen Vergewaltigungen erstattet (Frauenanteil 98 %) und 148 Anzeigen wegen sexueller Belästigung oder öffentlicher geschlechtlicher Handlungen (Frauenanteil 89 %). Bei den strafbaren Handlungen gegen die sexuelle Integrität und Selbstbestimmung zeigt die Analyse der Beziehung zwischen Opfer und Täter:innen, dass ein Großteil der Täter:innen mit den Opfern bekannt war: als Partner:innen, Ex-Partner:innen, im Rahmen familiärer Beziehungen und/oder Hausgemeinschaften. So fielen beispielsweise 83 % der Anzeigen wegen Vergewaltigung in diese Kategorie. Lediglich beim Tatbestand „sexuelle Belästigung und öffentliche geschlechtliche Handlungen“ war rund die Hälfte der Täter:innen nicht bekannt oder gab es keine der definierten Beziehungen.

Tabelle 4: Anzahl Gewaltopfer und Frauenanteil bei strafbaren Handlungen gegen die Freiheit nach spezifischen Delikten in Vorarlberg 2025

	Gewaltopfer	Frauenanteil
Strafbare Handlungen gegen die Freiheit	2 116	47,2 %
§ 99 StGB (Freiheitsentziehung)	29	69,0 %
§ 102 StGB (Erpresserische Entführung)	1	100,0 %
§ 104a StGB (Menschenhandel)	6	83,3 %
§ 105 StGB (Nötigung)	393	51,9 %
§ 106 StGB (Schwere Nötigung)	129	51,2 %
§ 106a StGB (Zwangsheirat)	4	100,0 %
§ 107 StGB (Gefährliche Drohung)	1 389	41,4 %
§ 107a StGB (Beharrliche Verfolgung)	42	76,2 %
§ 107b StGB (Fortgesetzte Gewaltausübung)	108	75,9 %
§ 107c StGB (Fortdauernde Belästigung im Wege der Telekommunikation oder eines Computersystems)	15	66,7 %

Quelle: Polizeiliche Kriminalstatistik Österreich, Jahresdaten 2025, Bundesministeriums für Inneres

Ähnliches lässt sich bei den relevanten Anzeigen der Kategorie „gegen die Freiheit“ feststellen. Hier kam es 2025 in Vorarlberg zu 42 Anzeigen wegen beharrlicher Verfolgung (Frauenanteil 76 %), fortgesetzte Gewaltausübung (Frauenanteil 76 %) sowie 15 Anzeigen wegen fortdauernder Belästigung im Wege der Telekommunikation oder eines Computersystems (Frauenanteil 67 %). Bei den ersten beiden strafbaren Handlungen standen fast alle Täter:innen in (familiärer) Beziehung zu den Opfern, nur bei der fortdauernden Belästigung im Wege der Telekommunikation oder eines Computersystems überwiegen unbekannte oder andere Beziehungen.

Tabelle 5: Anzahl Gewaltopfer und Frauenanteil bei strafbaren Handlungen gegen die sexuelle Integrität und Selbstbestimmung in Vorarlberg 2025

	Gewaltopfer	Frauenanteil
Strafbare Handlungen gegen die sexuelle Integrität und Selbstbestimmung	309	89,6 %
§ 201 StGB (Vergewaltigung)	62	98,4 %
§ 202 StGB (Geschlechtliche Nötigung)	9	88,9 %
§ 205 StGB (Sexueller Missbrauch einer wehrlosen oder psychisch beeinträchtigten Person)	25	88,0 %
§ 205a StGB (Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung)	14	92,9 %
§ 206 StGB (Schwerer sexueller Missbrauch von Unmündigen)	26	76,9 %
§ 207 StGB (Sexueller Missbrauch von Unmündigen)	10	80,0 %
§ 207b StGB (Sexueller Missbrauch von Jugendlichen)	6	83,3 %
§ 217 StGB (Grenzüberschreitender Prostitutionshandel)	9	100,0 %
§ 218 StGB (Sexuelle Belästigung und öffentliche geschlechtliche Handlungen)	148	88,5 %

Quelle: Polizeilichen Kriminalstatistik Österreich, Jahresdaten 2025, Bundesministeriums für Inneres

Eine weitere Kennzahl spezifisch für den Bereich Gewalt im sozialen Nahraum stellen Betretungs- und Annäherungsverbote dar. Diese werden vom Bundesministerium für Inneres bzw.

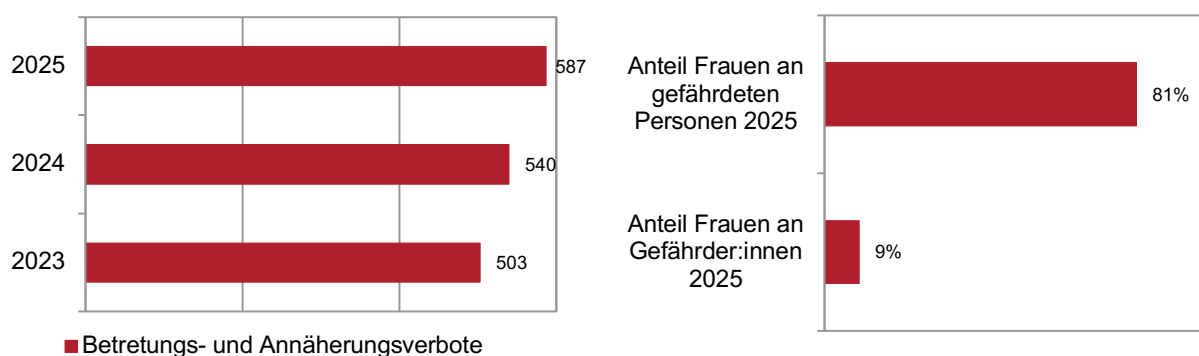
den Landespolizeidirektionen erhoben und ausgewiesen und sind auch in den Berichten der Gewaltschutzzentren dokumentiert.

2025 sind in Vorarlberg 587 Betretungs- und Annäherungsverbote⁶⁷ ausgesprochen worden, 2024 waren es 540 Verbote und 2023 503 Verbote.

Inwiefern ein Anstieg von Fallzahlen auf eine gewisse Enttabuisierung und vermehrte Öffentlichkeitsarbeit rund um die Inanspruchnahme von Angeboten und Unterstützung zurückzuführen ist oder auf einem Anstieg der Bedrohungen beruht, kann auf Basis der Zahlen alleine nicht festgestellt werden. Beide Entwicklungen bzw. ein Mix aus beiden Entwicklungen sind denkbar.

Der Frauen- bzw. Männeranteil bei den gefährdeten Personen bzw. Gefährder:innen bleibt relativ stabil: über 80 % (2025 81 %) der gefährdeten Personen sind weiblich, über 90 % der Gefährder:innen (2025 91 %) männlich.

Abbildung 54: Anzahl Betretungs- und Annäherungsverbote 2025, 2024, 2023 und Anteil Frauen an gefährdeten Personen und Gefährder:innen 2025



Quelle: Tätigkeitsbericht des Gewaltschutzzentrums Vorarlberg 2025 (siehe Quellenverzeichnis – Internetquellen)

In Anspruch genommene Unterstützung und Beratungen

Eine wichtige Rolle im Rahmen der Gewaltschutzstrategie nehmen Gewaltschutzzentren ein, die es in jedem Bundesland, finanziert bzw. gefördert von den Bundesministerien für Inneres, Justiz und Frauen gibt. Das Gewaltschutzzentrum Vorarlberg⁶⁸ – dessen Träger das Institut für Sozialdienste (ifs)⁶⁹ ist – ist an verschiedenen Standorten vertreten. Beratungsstellen unterstützen in Feldkirch, im Bregenzerwald, in Hohenems (bis September 2026) und in Bregenz (ab Oktober 2026) bei Betroffenheit von körperlicher, sexualisierter und/oder psychischer Gewalt, von (Cyber-)Stalking, von Zwangsheirat sowie auch Angehörige von Personen mit Gewalterfahrung.

Im Jahr 2025 wurden 1.133 Klient:innen seitens des Gewaltschutzzentrums unterstützt und insgesamt 4.903 Beratungen durchgeführt. Zudem wurden 148 Anträge auf Erlassung einer

⁶⁷ Diese Zahl umfasst alle gefährdeten Personen, die von Betretungs- und Annäherungsverböten betroffen waren, basierend auf der seitens des Bundesministeriums für Inneres vorgegebenen Zählweise. Ergänzend weist die Landpolizeidirektion Vorarlberg die Zahl von 482 Gefährdern aus, die 2025 von einem Betretungs- und Annäherungsverbot belegt wurden.

⁶⁸ <https://www.gewaltschutzzentrum.at/vorarlberg/>

⁶⁹ Finanziert vom BMI und BMFWF, in der Prozessbegleitung gefördert vom BMJ

Einstweiligen Verfügung unterstützt und 264 Prozessbegleitungen durchgeführt. Eine Einstweilige Verfügung bewirkt, dass der gewaltausübenden Person das Verlassen bzw. die Rückkehr in die Wohnung verboten wird, sich der gefährdenden Person in einem bestimmten Umkreis nicht nähern darf bzw. bestimmte Örtlichkeiten nicht aufsuchen darf (wie etwa den Arbeitsplatz der gefährdeten Person)⁷⁰. Im Zeitverlauf 2023 bis 2025 zeigt sich eine Zunahme der unterstützten Klient:innen⁷¹.

Abbildung 55: Anzahl betreuter Klient:innen der Gewaltschutzzentrum Vorarlberg 2023, 2024 und 2025



Quelle: Tätigkeitsbericht des Gewaltschutzzentrums Vorarlberg 2025 (siehe Quellenverzeichnis – Internetquellen)

Neben dem Gewaltschutzzentrum Vorarlberg sind noch weitere vorarlbergspezifische Angebote zu nennen, die Unterstützung für (junge) Frauen bieten. So ist seit 2019 eine Frauenberatungsstelle bei sexualisierter Gewalt für Frauen und Mädchen ab 14 Jahren eingerichtet worden, zudem gibt es den Kinderschutz sowie Gewaltberatung, die Beratung für gewalttätige bzw. gewaltbereite Menschen und deren Umfeld anbietet und eine Beratungsstelle für Gewaltprävention, die verpflichtende Beratung für Personen abhält, gegen die ein Betretungs- und Annäherungsverbot ausgesprochen wurde. Diese Einrichtungen werden – wie auch das Gewaltschutzzentrum Vorarlberg – seitens des ifs Vorarlberg (Institut für Sozialdienste) umgesetzt. Dies ermöglicht es, Maßnahmen zum Schutz von Betroffenen von Gewalt aufeinander abzustimmen.

Explizit zu nennen ist auch das Frauenhaus (bzw. vor 2026 ifs FrauennotWohnung), das von häuslicher Gewalt betroffenen Frauen und Kindern in Vorarlberg eine vorübergehende Wohnmöglichkeit sowie Beratung und Betreuung bietet. Im letzten Gleichstellungsbericht wurde seitens Buchinger et al. (2021) angeführt, dass im Jahr 2019 für 69 Frauen und 60 Kinder (vorübergehender) Wohnraum zur Verfügung gestellt wurde. Aus den Daten des Bundesministeriums für Frauen, Forschung und Wissenschaft⁷² geht hervor, dass in Vorarlberg ein Frauenhaus und vier Übergangswohnungen als Schutzunterkünfte erfasst werden können, die insgesamt 39 Plätze für gewaltbetroffene Frauen und deren Kinder zur Verfügung stellen. Die zuletzt verfügbaren Zahlen für 2024 nennen 68 neu eingezogene Frauen und 68 neu eingezogene Kinder, für die (vorübergehender) Wohnraum zur Verfügung gestellt werden konnte, also mit jenen von 2019 vergleichbare Größen. Laut des Jahresberichts 2025 des ifs wurde im

⁷⁰ <https://www.gewaltinfo.at/recht/gewaltschutz/einstweilige-verfuegung-zum-allgemeinen-schutz-vor-gewalt.html>

⁷¹ Seitens Buchinger et al. (2021) wurden für 2019 noch 735 Klient:innen ausgewiesen und 2020 die Zahl von 795 Klient:innen.

⁷² https://www.coordination-vaw.gv.at/dam/jcr:677a371f-7df1-4158-9109-f1228244dca8/daten_schutzunterkuenfte_2024.pdf

171 von Gewalt betroffene Frauen im Frauenhaus mit ihren Kindern Schutz und eine vorübergehende Unterkunft geboten.

Ergänzend zu den genannten Angeboten werden seitens des Frauenministeriums weitere Hilfseinrichtungen rund um geschlechterbasierte Gewalt in Vorarlberg aufgelistet: Amazone, Femail (Feldkirch, Lustenau) sowie Frauen aus allen Ländern – Fachstelle Zwangsheirat.

Bundesweite Angebote – etwa die Frauenhelpline oder deren digitales Angebot in Form des Helpch@ts – stehen Betroffenen aller Bundesländer kostenfrei und anonym zur Verfügung. Aus den Daten der Frauenhelpline gegen Gewalt geht hervor, dass von den knapp 3.000 Anruferinnen 2025 ein relativ geringer Anteil der Anrufe von Vorarlbergerinnen getätigt wurde, nämlich 2,5 %. Die inhaltliche Auswertung der Anrufe verdeutlicht zudem einmal mehr, dass die Gefährder:innen aus dem sozialen Nahraum stammen: rund 50 % der Anruferinnen bezogen sich auf die Partner:(innen) und 22 % auf die Ex-Partner:(innen). Insgesamt war bei knapp 80 % der Anrufe psychische oder körperliche Gewalt der Anlass der Kontaktaufnahme.

Ein für Vorarlberg initiiertes Präventionsprojekt ist das Projekt „StoP –Stadt(teile) ohne Partnergewalt Vorarlberg“. Dieses Präventionsprojekt, welches seinen Ausgang in Deutschland nahm, ist mittlerweile im europäischen Raum weit verbreitet und soll dort ansetzen, wo häusliche Gewalt passiert: am Wohnort bzw. in der Nachbarschaft. Das Gewaltpräventionsprojekt hat sich zum Ziel gesetzt, Menschen, insbesondere Nachbar:innen, für das Thema (häusliche) Gewalt/Partnergewalt zu sensibilisieren und den Zusammenhalt in der Gesellschaft zu stärken. Österreichweit werden eine Vielzahl derartiger Stadt(teil)-Projekte umgesetzt, in Vorarlberg ist das Projekt an vier Standorten – Bregenz, Lustenau, Hohenems, Feldkirch – vertreten⁷³.

Diese – keinen Anspruch auf vollumfängliche Berücksichtigung sämtlicher Angebote habende – Auflistung, verdeutlicht, dass es unterschiedliche Einrichtungen rund um die Begleitung und Unterstützung bei geschlechterbasierter Gewalt in Vorarlberg gibt. Dabei kann angenommen werden, dass aufgrund der Organisation der Fachbereiche unter einem Träger (ifs) Abstimmungsprozesse und entsprechende Schutz- und Sicherheitsmaßnahmen erleichtert werden. Insgesamt ist es jedoch ohne weitere Analysen und Erhebungen schwierig, konkrete Aussagen über die Angebotsstruktur sowie über die Phänomene, die den verfügbaren Zahlen zugrundeliegend, zu treffen.

Es zeigt sich – bis auf den Bereich der Schutzunterkünfte – ein Anstieg von Anzeigen wie auch Beratungen und Begleitung im Kontext geschlechterbasierter Gewalt. Dies kann auf eine Enttabuisierung des Themas deuten, eine bessere rechtliche Ausgangssituation, die breitere Bekanntheit und Zugänglichkeit von Angeboten und/oder einen Anstieg von geschlechterbasierter Gewalt und verweist jedenfalls auf die Notwendigkeit, geschlechterbasierte Gewalt als die Spitze des Eisberges ungleicher Machtverhältnisse als zentrales Thema zu betrachten und dieser entgegenzuwirken.

⁷³ <https://www.stop-partnergewalt.at/ueber-stop/>

5 Teil II: Fokusthema Teilzeit

Die Teilzeitarbeit stellt einen zentralen Aspekt vorwiegend weiblicher Erwerbsbiografien dar, deren Hintergründe, Merkmale und Auswirkungen auf die Arbeits- und Lebenssituation von Frauen in Vorarlberg nachfolgend in den Fokus gerückt werden.

Im ersten Teil werden statistische Daten zu den Gründen einer Teilzeitarbeit und gesetzlichen Teilzeitformen dargestellt. Ausgehend von einer relativ aussagekräftigen Datenlage (siehe auch Kapitel 4.2) ist es ein Ziel des Gleichstellungsberichts 2026, mittels qualitativer Interviews mit teilzeitarbeitenden Frauen in Vorarlberg (zur Methode siehe Kapitel 2.2), vertiefende Einblicke in deren tatsächliche Lebensrealitäten zu erhalten. In den folgenden Kapiteln werden die aus den qualitativen Interviews gewonnenen Erkenntnisse dargestellt. Anschließend werden diese vor dem Hintergrund der Expert:innenbefragungen diskutiert und in die Studienlage eingebettet.

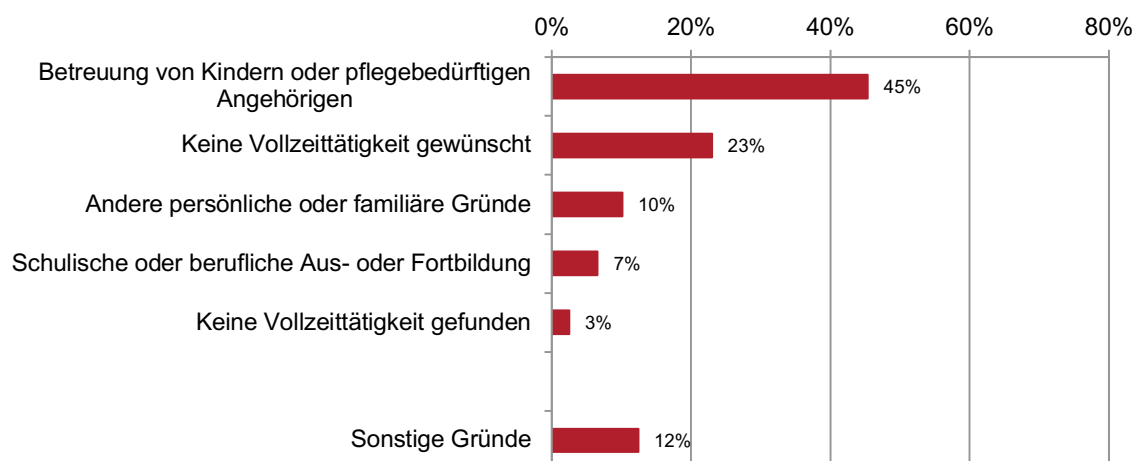
5.1 Einleitende weiterführende Daten zu Teilzeitarbeit

Wie in Kapitel 4.2 ausgeführt liegt die Teilzeitquote von erwerbstätigen Frauen in Vorarlberg bei 58 %, bei Männern bei 12 %. Damit ist Teilzeitarbeit für die Mehrheit der berufstätigen Frauen gelebte Realität, besonders für Vorarlbergerinnen mit Kindern: 82 % der erwerbstätigen Vorarlbergerinnen mit Kindern unter 15 Jahren gehen einer Teilzeitbeschäftigung nach, bei erwerbstätigen Vorarlbergerinnen ohne Kinder unter 15 Jahren liegt der entsprechende Anteil bei 36 %.

Aus der Mikrozensusbefragung rund um die zentralen Gründe für eine Teilzeitbeschäftigung lassen sich ergänzende Informationen gewinnen (Abbildung 56): 45 % der Vorarlbergerinnen in Teilzeit arbeiten in dieser Anstellungsart, weil sie Kinder oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, 23 % wollen nicht in Vollzeit arbeiten, 10 % geben an, andere persönliche oder familiäre Gründe zu haben, 7 % sind in einer Aus- oder Fortbildung und 3 % konnten keine Vollzeitanstellung finden.

Ähnliches zeigt auch die Repräsentativbefragung des letzten Gleichstellungsberichtes Vorarlbergs (Buchinger et al. 2021), im Rahmen derer unter anderem Motive für die Teilzeitbeschäftigung in Vorarlberg erhoben wurden. Genannt wurden in erster Linie persönliche und familiäre Gründe (32 %) sowie Kinderbetreuung (30 %).

Abbildung 56: Gründe von Frauen in Vorarlberg, Teilzeit zu arbeiten

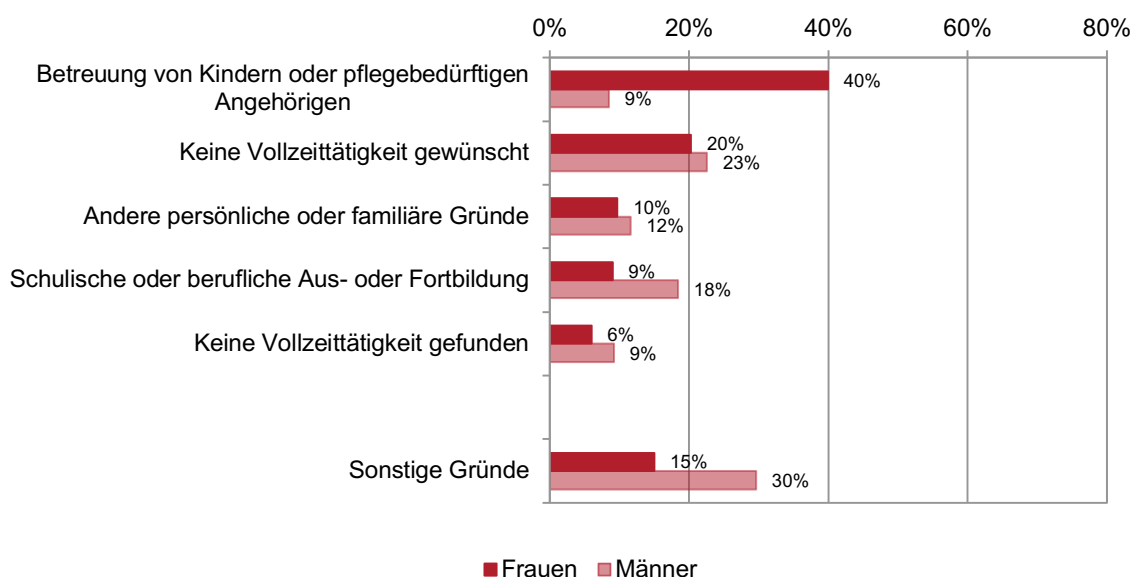


Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Jahresdaten 2025 (STATcube – Statistische Datenbank)

Aufgrund der zu geringen Stichprobengröße bei den männlichen Teilzeitbeschäftigten in Vorarlberg, können auf Basis der Mikrozensus-Daten keine Aussagen zu deren Motivlagen getroffen werden. Mit Blick auf die österreichweiten Daten lassen sich allerdings Geschlechterunterschiede in den Gründen für eine Teilzeitarbeit feststellen, die für Vorarlberg ebenso gelten können (Abbildung 57).

So geben österreichweit lediglich 9 % der Männer (gegenüber 40 % der Frauen) an, dass sie aufgrund von Betreuungspflichten in Teilzeit arbeiten. Dieser eklatante Unterschied verstärkt das Bild, dass Frauen sehr viel häufiger als Männer ihre Arbeitszeit aufgrund von Kindern reduzieren – genauer gesagt: Dass Kinder die Karrieren und ökonomischen Situationen von Frauen deutlich beeinflussen, die von Männern aber nicht zwangsläufig. Hingegen sind Männer öfter als Frauen in Teilzeit, weil sie eine Aus- oder Fortbildung machen und damit in ihre berufliche Entwicklung investieren.

Abbildung 57: Gründe von Frauen und Männern in Österreich, Teilzeit zu arbeiten



Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Jahresdaten 2025 (STATcube – Statistische Datenbank)

In Österreich gibt es neben individuellen Teilzeitvereinbarungen zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen auch verschiedene gesetzlich geregelte, staatlich geförderte oder mit einem Rechtsanspruch versehene Sonderformen von Teilzeit.

Die Datenlage zu diesen Teilzeitformen ist unterschiedlich. Während für jene Formen mit rein arbeitsrechtlichen Vereinbarungen keine zentrale Bestands- oder Registerdatendaten vorliegen (siehe auch weiter unten), ist die Anzahl der Bezieher:innen der durch Mittel der Arbeitslosenversicherung geförderten Teilzeitvarianten bekannt.

Zu letzteren gehört die Altersteilzeit, welche es älteren Beschäftigten ermöglichen soll, durch eine Reduktion der Arbeitszeit bis zum Regelpensionsantrittsalter im Erwerbsleben zu verbleiben⁷⁴. Im Jahr 2025 befanden sich 789 Vorarlbergerinnen und 912 Vorarlberger in Altersteilzeit. Damit sank der Frauenanteil auf unter 50 % – im Gegensatz zum Vergleichsjahr vor fünf Jahren sowie dem österreichweiten Trend, wo jeweils mehr Frauen als Männer Altersteilzeit in Anspruch nahmen.

⁷⁴ Siehe näher: BMASGPK 2025a, für jüngste Änderungen: <https://www.sozialministerium.gv.at/Services/Aktuelles/Archiv-2025/teilstpension.html>

Tabelle 6: Altersteilzeitgeld (Betrieb): Leistungsbezieher:innen (LB) im Jahresdurchschnitt 2020 und 2025

Jahr		Frauen	Männer / altern. Geschl	Gesamt	Frauenanteil
2020	Vorarlberg	703	567	1.270	55,4%
	Österreich	27.055	14.469	41.524	65,2%
2025	Vorarlberg	789	912	1.701	46,4%
	Österreich	23.059	15.649	38.708	59,6%

Quelle: AMS-DWH: Abfrage vom 27.7.2026

Die Bildungsteilzeit wurde in ihrer ursprünglichen Form mit April 2025 abgeschafft und ist im Jänner 2026 in neuer Form in Kraft getreten.⁷⁵ Diese Möglichkeit der unterstützten Weiterbildung haben sowohl in Vorarlberg als auch österreichweit mehr Frauen als Männer genutzt, wenngleich die Bezieher:innenzahlen insgesamt relativ gering waren.

Tabelle 7: Bildungsteilzeitgeld: Leistungsbezieher:innen (LB) im Jahresdurchschnitt 2020 und 2025

Jahr		Frauen	Männer / altern. Geschl	Gesamt	Frauenanteil
2020	Vorarlberg	129	94	223	57,9%
	Österreich	2.301	1.716	4.018	57,3%
2025	Vorarlberg	114	78	192	59,4%
	Österreich	2.138	1.445	3.583	59,7%

Quelle: AMS-DWH: Abfrage vom 27.7.2026

Für weitere gesetzliche Teilzeitmodelle sind Daten nur eingeschränkt, und teils nicht nach Bundesländern oder Geschlecht aufgeschlüsselt, verfügbar. Zur Abbildung der Elternteilzeit⁷⁶ wird meist auf die Teilzeitquote von Eltern laut Statistik Austria referenziert (siehe Kapitel 4.2). Bei der Pflegezeit wiederum ist der Anteil an allen Pflegekarenzgeld-Bezieher:innen nur österreichweit publiziert (BMASGPK 2025b, S. 136ff). Im Jahr 2024 waren 3,4 % der Pflegekarenzgeld-Bezieher:innen in einer Pflegezeit. Nach Bundesland sind lediglich die gesamten Pflegekarenzgeld-Bezieher:innen, d.h. ohne Differenzierung nach Maßnahmenart⁷⁷ und Geschlecht, ausgewiesen. Von österreichweit 5.297 Bezieher:innen, welche zu 74 % Frauen waren, entfielen 4,6 % bzw. 243 Personen auf Vorarlberg.

Ein weiteres gesetzliches Teilzeitmodell ist die Wiedereingliederungsteilzeit (WIETZ), die Beschäftigte nach einer längeren Erkrankung bei der schrittweisen Rückkehr in den Berufsalltag unterstützt. Die Daten der Statistik Austria (2025) weisen österreichweit 28.340 Wiedereingliederungsteilzeiten (Fälle) zwischen 2017 bis 2023 aus, davon 1.497 (rund 5 %) für Vorarlberg. Die nach Geschlecht ausgewiesenen bundesweiten Daten zeigen, dass Frauen mit insgesamt rund 55 % überwiegen – eine Tendenz, die sich mit Ausnahme der Altersgruppe 55+ durch alle Alterskohorten zieht.

⁷⁵ Die neu entwickelte Weiterbildungszeit und Weiterbildungsteilzeit umfasst geänderte Rahmenbedingungen. Mehr dazu: <https://www.sozialministerium.gv.at/Themen/Arbeit/Arbeitsrecht/Karenz-und-Teilzeit/Bildungskarenz-und-Bildungsteilzeit.html>

⁷⁶ Siehe näher: https://www.oesterreich.gv.at/de/themen/arbeit_beruf_und_pension/Karenz-und-Mutterschutz/elternkarenz_und_elternteilzeit/Seite.3590004

⁷⁷ Weitere Maßnahmen: Pflegekarenz, Sterbebegleitung, Begleitung von Kindern

5.2 Aus den qualitativen Interviews: Von unbezahlter Arbeit, Überforderung, einem hohen Arbeitspensum und dem „guten Leben“

Im Nachfolgenden werden die zentralen Erkenntnisse aus den Interviews mit teilzeitbeschäftigten Frauen aufbereitet. Entlang der Erzählungen der Interviewpartnerinnen erfolgt eine Verdichtung zentraler Aussagen, Motivlagen und Erfahrungen. Auffallend ist dabei, dass unbezahlte Sorgearbeit – als eine zentrale Begründung für Teilzeitarbeit – sehr viel stärker thematisiert wurde, als die Erwerbsarbeit an sich. So sind Themen rund um partnerschaftliche Aufteilung, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie entsprechende Rahmenbedingungen seitens des Arbeitsplatzes und der institutionellen Kinderbetreuung und damit verbundene für Vorarlberg geltende Themen rund um Mobilität sehr viel stärker präsent als Erfahrungen in und mit Teilzeitarbeit. Dennoch spielen auch andere Aspekte mit und ohne Betreuungspflichten eine Rolle – von der allgemeinen Bedeutung der Erwerbsarbeit über den Wert von „Freizeit“ und Gesundheit.

Ungleiche Aufteilung unbezahlter Sorge- und bezahlter Erwerbsarbeit – „Ich mach alles rund um die Kinder. Das darf man nicht unterschätzen“⁷⁸

Die Betreuung von Kindern wurde von fast allen Interviewpartnerinnen im Kontext ihrer Teilzeiterwerbstätigkeit angeführt, nicht zuletzt da die Hauptverantwortung für die unbezahlte Sorgearbeit vor allem bei den Interviewpartnerinnen und weniger bei den jeweiligen Partnern liegend beschrieben wird – wenn auch durchaus Gegenbeispiele dafür bestehen, wie weiter unten ausgeführt.

Entsprechend „traditioneller“ Arbeitsteilungen ist in diesen Konstellationen die Frau bzw. die Mutter die Hauptfürsorgeperson und die Vaterrolle wird primär in einer „unterstützenden Funktion“ gesehen. Dem zugrunde liegt ein den Frauen selbst mehr oder weniger bewusstes Rollenbild, wonach es die Aufgabe der Frau sei, die Sorgearbeit zu übernehmen und die Berufstätigkeit an hintere Stelle zu reihen. Die Verringerung der Arbeitszeit aufgrund der Betreuungspflichten für Kinder wird zur notwendigen Konsequenz, die sich aus zumindest drei Aspekten ergibt. *Erstens* betonen die Frauen, dass es für sie wichtig ist, aktiv am Leben der Kinder teilnehmen zu wollen, was folglich *zweitens* zeitliche Ressourcen in Anspruch nimmt und *drittens* die ökonomische Hauptversorgung durch den Partner als Grundvoraussetzung benötigt. So wird in vielen der Interviews eine Reduktion der Arbeitszeit durch den Partner – vor allem aufgrund finanzieller Aspekte – als nicht für möglich gesehen.

Aus den Interviews wird deutlich, dass aufgrund der Hauptverantwortung für Kinder, Haushalt und Co. weniger die Frage im Mittelpunkt stand, ob in Voll- oder Teilzeit gearbeitet wird, sondern ob *überhaupt* einer Erwerbsarbeit nachgegangen werden kann. Aus dieser Perspektive erlaubt Teilzeitarbeit, *trotz* Kinderbetreuung weiterhin im Erwerbsleben integriert sein zu können und Aufgaben mehr oder weniger flexibel aufeinander abstimmen zu können. Die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und unbezahlter Arbeit ist eine organisatorische Aufgabe, die ohne genauem Zeitmanagement nur schwer bewältigbar ist. So wird in den Schilderungen der Tagesabläufe der Interviewpartnerinnen deutlich: Ihr Tag ist oft von früh bis spät durchgetaktet. Beginnend mit Frühstück richten, Jause vorbereiten, sich selbst und die Kinder für den Tag zu fertig zu machen, die Kinder in eine Betreuung bringen, in die Erwerbsarbeit zu gehen, Kinder abholen, Essen kochen, Haushalt machen...

„Meine Tage sind eigentlich sehr durchstrukturiert. Teilweise 5:00 in der Früh aufstehen, das Kind um 6:00 wecken, um 7:00 aus dem Haus und den Kleinen, in den

⁷⁸ Direktes Zitat, Interviews mit Frauen, IP14

Kindergarten bringen, damit ich um 7:30 bei der Arbeit stehen kann. Also zwei Tage, da arbeite ich den ganzen Tag bis teilweise 16:00. Anschließend hole ich dann den Kleinen wieder vom Kindergarten. Eventuell, wenn ich die Zeit davor noch habe, weil er bis 17:00 im Kindergarten ist, dann kann ich noch kurz einkaufen. Ansonsten gehe ich mit ihm dann noch das Nötigste einkaufen und dann eigentlich nur noch nach Hause. Dann halt die typische Abendroutine. Spielen, kochen oder halt Essen vorbereiten, Abendessen, ihn Bettfertig machen, Buch lesen. Ja, und meistens habe ich zwischen 7:30 und 8:30 dann auch mal Feierabend vom Kind. Dann kommt noch der Haushalt.“ (Zitat aus den Interviews mit Frauen, IP05)

Die „andere“ Seite der „traditionellen“ Arbeitsteilung in Partnerschaften ist jene der Partner, die vollzeiterwerbstätig sind und folglich weniger Zeit für unbezahlte Arbeiten haben. Dies gilt – neben der Kinderbetreuung – ebenso für den Haushalt. So erzählen die Interviewpartnerinnen, dass *„in der Partnerschaft nur von mir erwartet wird, diese Dinge zu leisten, die halt während des Tages zu tun sind mit Kindern und Haushalt“* (Zitat aus den Interviews mit Frauen, IP11).

Auffallend ist dabei, dass Frauen, welche sich selbst als hauptverantwortlich für Kinder und Haushalt sehen, oft dem Partner diese Tätigkeiten weniger zutrauen, etwa wäre dieser *„vermutlich überfordert mit dem Pensum, was zu Hause zu erledigen ist und was so nebenbei läuft“* (Zitat aus den Interviews mit Frauen, IP06). Oder anders gesagt: *„Wenn ich mich nicht drum kümmere, dann läuft es einfach nicht“* (Zitat aus den Interviews mit Frauen, IP02). So übernehmen viele der Frauen auch den Großteil der Hausarbeiten nach dem Motto *„Meine Ordnung ist nicht die gleiche wie seine.“* (Zitat aus den Interviews mit Frauen, IP05).

Tendenziell wird auch informelle Angehörigenpflege häufiger von den Frauen übernommen. Diesbezüglich berichten manche der Interviewpartnerinnen, dass sie mit geschlechtsstereotypen Erwartungen seitens der zu pflegenden Personen – insbesondere Eltern – konfrontiert werden. Etwa wird von ihnen verlangt, die Pflege zu übernehmen, von den männlichen Angehörigen hingegen nicht. In Kombination mit Betreuungsverpflichtungen für Kinder und weiteren Aufgaben wird die Angehörigenpflege als zusätzliche Belastung geschildert:

„Also das war wirklich ein sehr anstrengender Alltag. Neben Arbeiten, neben Studium, neben kleinen Kindern habe ich auch noch den Papa an der Backe gehabt, wo ich mich darum gekümmert habe. Meine Brüder haben sich da besser abgrenzen können. Und das waren hauptsächlich diese Aufgabe, zu schauen: Wie geht es ihm? Braucht es einen Arzt? Muss er ins Krankenhaus, weil er sich verletzt hat, weil er gestürzt ist? Das ist alles bei mir hängen geblieben.“ (Zitat aus den Interviews mit Frauen, IP02)

Begründet wird die Aufteilung dabei in den Interviews vorrangig durch das Gehalt des Partners, das entsprechend höher ist bzw. hat der Partner *„einfach einen besser bezahlten Job und es wäre von dem her glaub ich dann nicht mehr gegangen“* (Zitat aus den Interviews mit Frauen, IP14). Dabei sind sich die Frauen bewusst, dass sie durch längere Erwerbsunterbrechungen und lange Teilzeit – insbesondere mit geringem Arbeitszeitausmaß – finanzielle Nachteile erleben, was spätestens in der Pension zum Tragen kommen wird.

Frauen, die bereits ältere Kinder haben, hinterfragen teilweise auch die partnerschaftliche Teilung im Rückblick. Eine Interviewpartnerin betont etwa, dass es für sie auf der einen Seite zwar sehr wertvoll und wichtig war, durch eine geringe Teilzeit genügend Zeit für und mit den Kindern gehabt zu haben, gleichzeitig hat sie dadurch berufliche Möglichkeiten „verpasst“ und finanzielle Nachteile in Kauf genommen. Wenn auch die meisten Interviewpartnerinnen ökonomisch gut abgesichert sind, liegt das häufig vorrangig – wenn auch nicht ausschließlich – am Partnereinkommen.

„Was ich spannend finde, wenn es um Teilzeit geht... Obwohl ich jetzt am Anfang gesagt habe, ich habe mich bewusst entschieden, dass ich bei den Kindern sein kann und darf und so, aber wenn ich dann höre, wie manche Paare sagen, sie arbeiten zum Beispiel beide 60 % und teilen sich das mit den Kindern muss ich jetzt nach heutigem Stand sagen: Das finde ich ganz spannende Modelle (...), weil ich mir einfach denke, es ist für Kinder so wertvoll, wenn der Papa da ist (...) und wenn wirklich beide die Chance haben, mit 60 % einen guten Job zu haben.“ (Zitat aus den Interviews mit Frauen, IP14)

Geteilte Verantwortung – „Wir teilen uns das weitgehend eigentlich sehr gut auf“⁷⁹

Wenn auch in den Interviews insgesamt eine relativ „traditionelle“ Teilung von unbezahlter und bezahlter Arbeit ersichtlich wird, so sind doch auch Brüche und „Gegenmodelle“ identifizierbar, die verdeutlichen, dass die Frauen nicht einfach eine ihnen zugewiesene Rolle übernehmen (wollen). Viele hinterfragen die Aufteilung, die sie selbst in der Partnerschaft haben und reflektieren ihre eigene Rolle.

„Wenn mehr Männer in Teilzeit wären, würden viele Dinge anders laufen, ganz sicher. Ich hab' schon das Gefühl, dass diese ganze Carearbeit sehr auf dem Rücken der Frauen ausgetragen wird und eben von den Frauen einerseits erwartet wird, das alles zu leisten und dann auch noch arbeiten zu gehen.“ (Zitat aus den Interviews mit Frauen, IP11)

Manche berichten von partnerschaftlichen Modellen, bei denen eine ausgewogene Aufteilung von unbezahlter Arbeit vorliegt oder angestrebt wird. Etwa werden „Aufgabenbereiche“ bei der Hausarbeit eingeteilt und die Kinderbetreuungspflichten aufgeteilt. Geschlechtsspezifische Zuweisungen von Hauptverantwortungen bei bezahlter und unbezahlter Arbeit sind in diesen Fällen weniger gegeben. Auch der Mann muss seine Arbeitszeit oder den Arbeitsrahmen unter Berücksichtigung unbezahlter Sorgearbeit einteilen und wird nicht als „Unterstützung“ sondern als gleichermaßen „Verantwortlicher“ begriffen. Solch partnerschaftlichen Modellen liegen meist konkrete Wertehaltungen und Aushandlungsprozesse zugrunde.

„Wir haben uns das schon vor den Kindern ausgemacht: Wenn wir einmal Kinder haben werden, möchten wir uns das aufteilen. Das hat begonnen mit der Karenz (...). Wir sind beide gleich lang in die Karenzzeit gegangen bei beiden Kindern. Und was noch wesentlicher ist, finde ich eben dieses Aufteilen dann im Alltag. Darum eben beide mit diesem Teilzeitverhältnis.“ (Zitat aus den Interviews mit Frauen, IP03)

Damit einher gehen Aspekte, die auch in Punkto Gleichstellung als zentral angesehen werden können: *Erstens* ermöglicht eine partnerschaftliche Aufteilung von unbezahlter Arbeit eine höhere Teilzeitanstellung bei Frauen und folglich *zweitens* mehr berufliche Möglichkeiten und ein höheres Gehalt. So zeigt sich in den Interviews, dass in eher „ausgewogenen“ Partnerschaften die Frauen ihrer eigenen beruflichen Laufbahn eine hohe Relevanz zuschreiben. Karriere machen bzw. höhere Positionen im Beruf einzunehmen wird nicht als Gegensatz zu Kinderkriegen wahrgenommen. Damit einher gehen meist auch relativ ausgewogene finanzielle Situationen – die Frauen sind hier nicht „Zuverdienerinnen“, sondern gleichwertig am Haushaltseinkommen beteiligt.

⁷⁹ Direktes Zitat, Interviews mit Frauen, IP08

Dies unterstreicht: Teilzeit ist nicht gleich Teilzeit, sondern das tatsächliche Stundenausmaß und weitere Aspekte wie das Qualifikationsniveau oder die Art der Tätigkeit bestimmen darüber, ob und in welchem Ausmaß Frauen berufliche und ökonomische Nachteile erleben. Dies steht wiederum direkt in Verbindung mit der Berufstätigkeit des Partners: Gerade dann, wenn dieser ebenso für Betreuungsaufgaben zuständig ist und die Erwerbsarbeit entsprechend anpasst, können Frauen *trotz* Kinderbetreuungsaufgaben in ihre berufliche Zukunft investieren, eine höhere Position einnehmen oder anstreben und dazugehörige Verantwortungen wahrnehmen. In diesem Kontext wurde etwa auf die Bedeutung von Dienstreisen oder informellen Treffen berichtet, die dem „Netzwerken“ und damit der Karriere dienen.

Deutlich wird aber auch, dass eine partnerschaftlich ausgewogene Aufteilung von Haus- und Sorgearbeit weniger ein „fertiges“ Modell als vielmehr in einem ständigen Aushandlungsprozess darstellt, der wieder und wieder hergestellt und aktualisiert werden muss. Denn – so schildern es die Frauen in den Interviews – die meisten werden mit mehr oder weniger „traditionellen“ Rollenbildern konfrontiert, die seitens der Herkunftsfamilie, dem sozialen und beruflichen Umfeld und gesellschaftlicher Diskurse an sie herangetragen werden.

„Also wenn du da nicht ständig dahinter bist und das auf dem Schirm hast, dann fällst du automatisch zurück in irgendwelche tradierten Rollenmuster, die wir ja alle quasi in der DNA haben.“ (Zitat aus den Interviews mit Frauen, IP04)

Dies drückt sich auch darin aus, dass viele der „versteckten“ Arbeiten trotz einer ausgewogenen beschriebenen partnerschaftlichen Aufteilung oft bei den Frauen liegen, etwa organisatorische Aufgaben rund um Kinder und Haushalt: Scheinbare „Kleinigkeiten“, die meist nicht „der Rede wert sind“, die in Summe dann aber doch ins Gewicht fallen und eine zusätzliche Belastung darstellen können – wie etwa unter dem Begriff des „mental load“ diskutiert.

„Also ich glaube, da muss ich jetzt zumindest so ehrlich sein und sagen: Das ist meine Aufgabe: Wer trägt welche Größe aktuell, Wer braucht welche Impfung? Müssen wir zum Kinderarzt? Also das sind schon Sachen, die sind definitiv meine Aufgabe. Und das sind schon Sachen, die sind dauerhaft im Kopf, finden aber auf meiner To-Do-Liste keinen Platz und am Ende sind das 1 Milliarden kleine Aufgaben. (...) Die keiner sieht.“ (Zitat aus den Interviews mit Frauen, IP08)

Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz „Mir fällt es oft schwer, das unter einen Hut zu bekommen“⁸⁰

Neben der partnerschaftlichen Aufteilung von unbezahlten Arbeiten spielt der Arbeitsplatz an sich eine zentrale Rolle, wenn es um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht. Im Allgemeinen berichten die Frauen in den Interviews größtenteils davon, dass im Betrieb oder Beruf eine hohe Flexibilität und damit auch eine gute Vereinbarkeit besteht. Viele haben die Möglichkeit, ihre Arbeitszeiten zu einem gewissen Grad selbst einzuteilen und bei Terminen nur bedingt „fremdgesteuert“ zu sein. Auch die Möglichkeit von zuhause aus zu arbeiten wird von einigen hervorgehoben. Allgemein wird betont, dass ein großes Verständnis für Betreuungspflichten am Arbeitsplatz besteht. Ähnlich werden die Erfahrungen mit Arbeitszeitunterbrechungen geschildert: Manche Frauen waren auch während der Karenz eingebunden, weiterhin in Kontakt mit den Kolleg:innen oder haben geringfügig gearbeitet.

„Ich bin sehr flexibel, was meine Arbeitszeit anbelangt. Kann ich diese Woche Montag nicht, komme ich an einem anderen Tag oder die Woche drauf, vielleicht zwei.“

⁸⁰ Direktes Zitat, Interviews mit Frauen, IP07

Also da werden Möglichkeiten geschaffen, die es natürlich um einiges leichter machen, zurück in den Beruf zu gehen.“ (Zitat aus den Interviews mit Frauen, IP08)

Die Erzählungen der Frauen deuten darauf hin, dass vereinbarkeitsfreundliche Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz für sie kein „Bonus“ sind, sondern eine Voraussetzung, um überhaupt erwerbstätig sein zu können. Dies drückt sich etwa dadurch aus, dass manche Frauen den Arbeitsplatz wechseln, wenn die Arbeitszeiten gute Vereinbarkeit erschweren (bspw. Wochenenddienste), selbst wenn dies mit einem geringeren Einkommen einhergeht.

Für viele sind somit die Rahmenbedingungen im Betrieb eine Grundvoraussetzung, dann aber tatsächlich alles unter einen „Hut“ zu bringen eine organisatorische Aufgabe, die bei ihnen selbst liegt; und *„wenn das nicht funktioniert, bricht das ganze System zusammen“* (Zitat aus den Interviews mit Frauen, IP08). An sich selbst gerichtete Ansprüche, beruflich wie auch privat eine „gute Arbeit“ zu leisten, mündet nicht selten in einer Überforderung und ist mit *„einem schlechten Gefühl behaftet. Und zwar auf beiden Seiten.“* (Zitat aus den Interviews mit Frauen, IP03). Die Flexibilität, die eine Teilzeitstelle – insbesondere bei einer gewissen Freiheit der Stundeneinteilung – mit sich bringt, birgt auf der anderen Seite auch die Gefahr, außerhalb der geregelten Arbeitszeit erwerbstätig zu sein. Nicht selten wird die Flexibilität auch als ein „Entgegenkommen“ der Arbeitgeber:innen gesehen, was zusätzlich den Druck auslöst, eine möglichst gute Mitarbeiterin zu sein.

„Und dann ist es ganz oft so, dass ich am Abend, wenn der Kleine dann schläft und ich das Größte im Haushalt gemacht habe, was ich nicht liegen lassen kann, dass ich dann noch mal zwei drei Stunden im Homeoffice dran bin (...), weil ich das Gefühl habe, ich muss dem Chef gerecht werden.“ (Zitat aus den Interviews mit Frauen, IP07)

Ein allgemeines „Problemfeld“ sind darüber hinaus Ferienzeiten und Krankheiten der Kinder. Zwar berichten die Frauen auch hier von viel Verständnis seitens der Arbeitgeber:innen, gleichzeitig versuchen sie aber auch durch Mehrstunden „Puffer“ für eben solche Zeiten einzuarbeiten. So meinen manche der Frauen, sie könnten durchaus ihre Stunden erhöhen, allerdings nur, wenn alles „glatt läuft“. Wird ein Kind krank oder stehen Sommerferien an, ist ihre Kapazität deutlich verringert.

Dazu kommt noch, dass sie teils mit negativen Kommentaren von „außen“ konfrontiert sind, die eine Art „Zerrissenheit“ auslösen können: Arbeitet die Frau in (geringer) Teilzeit, ist sie „altmodisch“, macht sich von einem Mann abhängig und ist *„faul, weil sie nur Teilzeit arbeitet und auf der anderen Seite ist sie dann schon wieder karrieregeil“* (Zitat aus den Interviews mit Frauen, IP07).

Konträr zum eigenen Arbeitsplatz wird berichtet, dass die Erwerbstätigkeit des Partners tendenziell schwerer mit Betreuungspflichten vereinbar ist und dass Teilzeit oder Arbeitszeitunterbrechungen weniger möglich bzw. nicht akzeptiert wären. Eine Rolle spielt hier auch das Pendeln in die Schweiz und nach Lichtenstein, was aufgrund anderer gesetzlicher Arbeitsrahmenbedingungen (etwa längere Arbeitszeiten, weniger Urlaube, ...) zusätzliche Hindernisse für eine ausgeglichene Übernahme unbezahlter Arbeiten mit sich bringt. Im Allgemeinen bekunden die Frauen, dass Männer in der Arbeitswelt seltener als „Verantwortliche“ für Sorgearbeit gesehen werden und dadurch Vereinbarkeitsthemen nicht so präsent sind.

Dieses Bild bestätigt sich auch durch den Bericht einer Interviewpartnerin, deren Partner die (rechtlichen) Ansprüche für die Betreuung von Kindern geltend gemacht hat. Dieser war mit Widerständen bei der Karenzierung konfrontiert – was allerdings auch ein Umdenken im Betrieb angestoßen hat.

„Er [Partner] war beim ersten Kind auch ein Jahr in Karenz und da war noch der alte Geschäftsführer, der das zähneknirschend zur Kenntnis genommen hat. Und mein Mann war auch der erste, der so lange in Karenz gegangen ist. (...) Und das hat auch ein bisschen was ausgelöst.“ (Zitat aus den Interviews mit Frauen, IP03)

Auch hier gilt: Es gibt ebenso gegensätzliche Erfahrungen, etwa, dass Betreuungspflichten im Betrieb des Partners ebenso akzeptiert werden, dass entgegenkommend damit umgegangen wird und Pflegefreistellungen oder spontanes Arbeiten von zuhause keine Probleme darstellen. Insgesamt denken viele der Frauen, dass sich diesbezüglich durchaus vieles in eine „richtige Richtung“ bewegt.

Rahmenbedingungen für mehr oder weniger Erwerbsarbeit: „Und das sind halt die Zeiten, wo du null Betreuung hättest“⁸¹

Die Angebote einer institutionellen Kinderbetreuung sind zentrale Voraussetzungen dafür, ob und wieviel Erwerbsarbeit für Eltern überhaupt möglich ist. Die Erfahrungen der interviewten Frauen sind dabei relativ divergent⁸². Je nach Standort – beziehungsweise Wohnort – wird die Abdeckung mit institutionellen Angeboten als mehr oder weniger gut beschrieben. Berichtete Problemfelder liegen etwa darin, dass es schwer ist, einen Platz zu finden und insbesondere auch bei den Öffnungszeiten. Manche meinen, dass es weniger Einrichtungen gibt, die auch am Nachmittag eine Betreuung anbieten, teilweise fehlt das Mittagessen und Betreuungen zu Randzeiten sind noch schwerer zu finden.

„Der Kindergarten hat zwar eine Nachmittagsbetreuung angeboten, nur keine Mittagbetreuung. Jetzt hätte ich müssen die Kinder am Mittag holen und sie danach wieder bringen, was ja völlig unpraktikabel ist, wenn man berufstätig ist und von daher haben wir das nie in Anspruch genommen.“ (Zitat aus den Interviews mit Frauen, IP11)

Belastungen entstehen zudem durch hohe Kosten bei privaten Einrichtungen, wobei einige der Frauen berichten, dass sie einen großen Teil ihres Einkommens für die Kinderbetreuung ausgeben. Entsprechend wird kritisiert, dass von Frauen nur dann „erwartet“ werden kann, mehr arbeiten zu gehen, wenn günstige bzw. kostenlose Betreuungsangebote geschaffen werden, so dass sie nicht hin und her überlegen müssen, ob es sich überhaupt „rentiert“ erwerbstätig zu sein.

Manche der Frauen berichten auch von langen Anfahrtswegen, was wiederum einen Einfluss auf das Stundenausmaß hat, in dem sie berufstätig sein können. Eine Frau schildert etwa in diesem Kontext, dass durch das Zusammenlegen von Einrichtungen für sie zusätzliche Wege entstehen:

„Wir sind in einem kleinen Dorf und jetzt hat man die Gemeinden zusammengelegt, was die Kinderbetreuung anbelangt, was natürlich Sinn macht, weil es nicht so viele Kinder sind, aber es ... ich muss mit dem Kleinen in den nächsten Ort fahren. Das ist für mich gleich eine halbe Stunde mehr Fahrzeit. Und ja, für das werden dann wahrscheinlich die Stunden draufgehen an Fahrzeit zum Kindergarten oder zur Ferienbetreuung und zurück.“ (Zitat aus den Interviews mit Frauen, IP07)

⁸¹ Direktes Zitat, Interviews mit Frauen, IP05

⁸² Vor dem Hintergrund der doch kleinen Fallzahl ist es diesbezüglich nicht möglich ein umfassendes Bild der Versorgungslage darzulegen, was allerdings auch durch die Daten und bestehende Studien (siehe Kapitel 4.3) abgedeckt werden kann.

Ähnliche Problematiken – also hohe Kosten und teils lange Wege – werden bei der Ferienbetreuung gesehen. Betont wird allerdings auch, dass es hier ein breites und gutes Angebot gibt, das oft nicht angenommen wird.

Unterschwellig wird in manchen Interviews deutlich, dass der institutionellen Kinderbetreuung zu einem gewissen Maße kritisch gegenübergestellt wird – die Frauen wollen ihr Kind nicht zu lange „weggeben“ bzw. dass es *„verstellt wird und in einer Betreuungseinrichtung ist. Ja, dann hätte ich keine Kinder bekommen dürfen“* (Zitat aus den Interviews mit Frauen, IP06). Andere wiederum kritisieren gerade die teilweise erlebte Abwertung institutioneller Angebote und halten dem die Professionalität und die positiven Auswirkungen auf die kindliche Entwicklung entgegen.

Fehlende Angebote, hohe Kosten, lange Wege – all dies wird häufig durch informelle Unterstützungsnetzwerke ausgeglichen. Etwa werden die Kinder von Großeltern betreut oder auch von Geschwistern, Freund:innen und Nachbar:innen. Insbesondere bei „spontaner“ Notwendigkeit, etwa bei Krankheit des Kindes, ermöglichen diese privaten Strukturen, dass die Frauen trotzdem ihrer Erwerbstätigkeit nachgehen können. Anders gesagt: *„Das wäre gar nicht möglich ohne Omas und Opas. Gerade die ganzen Ferientage, die Kranktage...“* (Zitat aus den Interviews mit Frauen, IP08).

Umgekehrt berichten Frauen, die diesen Rückhalt in Vorarlberg nicht haben – etwa, weil sie aus dem Ausland kommen – dass es für sie besonders schwer ist, die Berufstätigkeit mit den Betreuungspflichten zu vereinen.

„Wie gesagt, ich habe keine andere Unterstützung, es gibt nur mich und meinen Mann und wenn wir beide krank sind, dann ist es verrückt, denn wir müssen uns um das Kind kümmern, weil das sonst niemand macht.“ (Zitat aus den Interviews mit Frauen, IP09)

Die Bedeutung von (Teilzeit-)erwerbsarbeit – „Work-Life-Balance mit Commitment“⁸³

Insgesamt wird in den Interviews eines deutlich: Erwerbsarbeit ist für die Frauen ein zentraler Aspekt im Leben und dies aus diversen Gründen. Hervorgehoben wird insbesondere die finanzielle Selbstbestimmung oder: *„Ich muss niemanden fragen, kann ich etwas Geld bekommen?“* (Zitat aus den Interviews mit Frauen, IP08), auch wenn teilweise der Partner einen größeren Teil des Haushaltseinkommens einbringt.

Dabei spielt für Frauen, die Betreuungspflichten haben, auch die Erwerbstätigkeit vor der Familiengründung eine Rolle bei der ökonomischen Situation. Diese betonen, dass sie zwar aktuell in einer geringeren Teilzeit arbeiten, jedoch zuvor durch eine Vollzeitarbeit ein finanzielles „Polster“ erwirtschaften konnten. Dies verdeutlicht wiederum die unterschiedlichen Anforderungen an Erwerbsarbeit, die je nach Lebensphase für die Frauen bestehen.

Wenn es um finanzielle Unabhängigkeit geht, spielt auch die Herkunftsfamilie eine Rolle: Manche der Frauen berichten, dass ihre Eltern eine sehr „traditionelle“ Arbeitsteilung hatten, wodurch ihre Mütter häufig in einer finanziellen Abhängigkeit leben, was sich mit zunehmendem Alter (Stichwort: Pension) verstärkt.

Neben der Unabhängigkeit wird auch die finanzielle Notwendigkeit von Erwerbsarbeit in den Interviews thematisiert: Alleinerzieherinnen müssen mehr oder weniger arbeiten, aber auch

⁸³ Direktes Zitat, Interviews mit Frauen, IP12

ältere Frauen, die auf ein Leben mit Erwerbsunterbrechungen und geringem Arbeitszeitausmaß zurückblicken, sind auf zusätzliche (geringfügige) Einkünfte neben der Pension angewiesen.

Gleichzeitig, so lässt sich aus den Berichten der Frauen ableiten, bedeutet für sie Erwerbsarbeit mehr als „Geldverdienen“ – einen Beruf zu haben, heißt vor allem auch, sozial eingebunden zu sein. Davon wurden verschiedene „Facetten“ thematisiert: Frauen, die Betreuungspflichten haben, betonen insbesondere die Möglichkeit, durch den Beruf an einem Leben außerhalb der Familie teilnehmen zu können. Die Interviewpartnerinnen sind dabei der Ansicht, dass gerade Teilzeitmodelle die Partizipation von Frauen mit (kleinen) Kindern im Erwerbsleben ermöglichen. Nicht zuletzt ist der Beruf hier als Ausgleich zum „Familienalltag“ zu verstehen, aber auch als Möglichkeit, in einer professionellen Rolle die Kompetenzen unter Beweis stellen zu können und dadurch (andere) Anerkennung zu erleben.

„Und es ist auch. Man merkt doch, wenn zum Beispiel der Kleine krank ist. Und ich war jetzt drei Tage zu Hause oder vier oder eine Woche. Ich freue mich dann richtig, am Montag dann wieder auf eine Abwechslung. Nicht nur zu Hause sein, sondern eben Du kommst raus, Du siehst andere Menschen, du kommst ein bisschen was von Außenwelt mit außerhalb von deiner Wohnung.“ (Zitat aus den Interviews mit Frauen, IP05)

Aber nicht nur für Frauen mit Kindern ist die soziale Einbindung durch Erwerbsarbeit zentral. Ältere Frauen betonen die Bedeutung von geringfügiger Arbeit neben der Pension und die damit einhergehende Möglichkeit, Kontakte zu anderen Personen außerhalb des privaten Umfelds aufrechtzuerhalten. Frauen, die nicht aus Vorarlberg stammen, heben die Bedeutung der Integration in eine Gemeinschaft durch Erwerbsarbeit hervor.

Darüber hinaus ist Erwerbsarbeit eine Form der Selbstverwirklichung und berufliche Entwicklung für manche der interviewten Frauen – insbesondere jene mit höherem Stundenausmaß – hat einen wichtigen Stellenwert in ihrem Leben.

Gleichzeitig hinterfragen die Interviewpartnerinnen den Stellenwert von Erwerbsarbeit in der Gesellschaft – oder konkreter die von ihnen so erlebte „Vollzeitnorm“ und der damit verbundene Rechtfertigungsdruck, wenn man in Teilzeit beschäftigt ist. Die Zeit, in der sie erwerbstätig sind, seien sie auch sehr produktiv und sie hinterfragen, ob eine Vollzeitkraft mehr Aufgaben erledigen kann, als eine Person in hoher Teilzeit.

Neben gesellschaftlichen Debatten, die hier mehr oder weniger mitschwingen, verdeutlichen die Interviews insbesondere die Erfahrungen mancher Frauen, durch ihre Teilzeitarbeit als „weniger“ wichtig oder produktiv gesehen zu werden. Dies führt zu einem gewissen Leistungsdruck und dem Gefühl, ständig beweisen zu müssen, dass sie auch mit weniger Stunden als eine Vollzeitkraft eine „gute Arbeit“ machen.

„Also ich war eigentlich auf einem recht hohen Posten. Und nachher als Teilzeit war ich einfach nichts mehr wert. Das hat man mich schon spüren lassen. (...) Ich war immer da, wenn ich da sein musste, habe alles vorbereitet, habe meine Arbeit genau gleich gemacht wie mit 100 Prozent. Und trotzdem war die der Respekt und die Wertschätzung nicht da.“ (Zitat aus den Interviews mit Frauen, IP07)

Zugleich kritisieren einige Frauen die fehlende gesellschaftliche Wertschätzung und Anerkennung von unbezahlter Arbeit, insbesondere der Betreuung von Kindern und pflegebedürftiger Angehöriger, aber auch ehrenamtlicher Arbeit und Weiterbildungen. Die „Fixierung“ auf (Vollzeit-)Erwerbstätigkeit bei der Bewertung des „sozialen Beitrags“ greife für sie zu kurz, ignoriere einerseits die Relevanz von Sorgearbeit und degradiere sie andererseits als „unaufwändig“:

"Die Anerkennung, dass Care Arbeit wirklich Arbeit ist und (...) dass das halt weit über diese Differenz zwischen einer Vollzeit und einer Teilzeitbeschäftigung hinausgeht. Dass man das schon einmal anerkennt und eben entsprechend wertschätzt und dann nicht sich nur abfällig drüber äußert" (Zitat aus den Interviews mit Frauen, IP11).

Hohes Arbeitspensum – keine Vollzeitstelle: „Jetzt bin ich bei 80 %, aber ich hab‘ so viel Arbeit, dass es für 100 % reicht“⁸⁴

Wenn auch für die meisten der interviewten Frauen die Betreuungspflichten für die Begründung der Teilzeitarbeit im Vordergrund stehen, so zeigt sich doch auch, dass arbeitsplatzbezogene Gründe ebenso eine Rolle spielen. Allen voran wird von einem hohen Arbeitspensum berichtet, was wiederum regelmäßig dazu führt, dass die tatsächliche Arbeitszeit phasenweise höher ist. Manche begründen die Teilzeitarbeit damit: Wären sie Vollzeit angestellt, würden sie ebenso Überstunden machen, *„weil, wenn du eine 40 Stunden Woche hast und du machst noch Überstunden in der Woche, dann bist du halt bei 42 Stunden und dann tust du unter der Woche außer essen, arbeiten, schlafen gar nichts mehr“* (Zitat aus den Interviews mit Frauen, IP01).

Frauen mit langjähriger Berufserfahrung sind der Ansicht, dass sich in den letzten Jahren das Arbeitspensum erhöht hat, dass *„alles schneller, komplexer“* (Zitat aus den Interviews mit Frauen, IP02) wurde. Es wird erzählt, dass die anfallenden Tätigkeiten eigentlich einer Vollzeitstelle entsprechen, dass Aufgaben von ehemaligen Mitarbeiter:innen aufgeteilt wurden, ohne die Stelle nachzubeseetzen oder dass sie nach der Karenz mit weniger Arbeitszeit die gleichen Aufgaben erledigen hätten sollen. Zusammengefasst: Viele Berichte legen nahe, dass teils ein sehr hohes Arbeitspensum besteht.

Gleichzeitig wird berichtet: Aufstocken der Arbeitszeit ist nicht selbstverständlich. So meint eine Interviewpartnerin, dass es sie *„bald zehn Jahre gebraucht [hat], um von 50 % auf 80 % zu kommen“* (Zitat aus den Interviews mit Frauen, IP02). Andere denken, dass sie im jetzigen Betrieb nicht auf Vollzeit erhöhen könnten: *„Würde ich das wollen, müsste ich mir einen anderen Job suchen“* (Zitat aus den Interviews mit Frauen, IP11).

Auch der Umgang mit Mehrstunden wurde thematisiert. Manche berichten davon, dass diese irgendwann verfallen, andere, dass sie nicht ausbezahlt werden können. Insbesondere in höher qualifizierten Berufen, wenn Arbeitszeit und -ort frei einteilbar sind, liegt die Kontrolle über die Stunden bei den Frauen selbst.

„Ich teile mir meine Zeit, meine Termine selber ein. Das ist natürlich ein großes Privileg aber auch gleichzeitig eine große Verantwortung, weil. (...) Ja, weil wenn ich zu viel arbeite, dann bin ich quasi selber schuld.“ (Zitat aus den Interviews mit Frauen, IP04)

Gleichzeitig berichten manche der Frauen aber auch davon, dass am Arbeitsplatz sehr darauf geachtet wird, dass keine Mehrarbeit anfällt und dass die Aufgaben in der entsprechenden Zeit tatsächlich erledigt werden können.

^{84 84} Direktes Zitat, Interviews mit Frauen, IP02

Das Leben neben der Arbeit? „Ich bin von Vollzeit mit 60-80 Stunden auf Teilzeit. Außer ‚schaffa‘ war da nichts anderes“⁸⁵

Vor dem Hintergrund der Belastung durch ein hohes Arbeitspensum (in bezahlter oder / und unbezahlter Arbeit) wird in den Interviews eine kürzere Arbeitszeit auch mit gesundheitlichen Aspekten begründet. Manche haben selbst die Erfahrung gemacht, dass sich Überlastungen negativ auf ihre Gesundheit ausgewirkt hat, andere hingegen haben dies bei Eltern oder älteren Kolleg:innen erlebt.

Dementsprechend wird körperliche wie auch psychische Gesundheit als relevante Voraussetzung für ein „gutes Leben“ gesehen, aber auch, um in der Erwerbs- sowie auch Sorgearbeit funktionieren zu können. Damit einher gehen auch Forderungen oder Wünsche, welche die interviewten Frauen an Arbeitgeber:innen richten: Auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen reagieren oder anders: Lebensphasenorientierte Rahmenbedingungen zu schaffen. Thematisiert werden neben Vereinbarkeit von bezahlter und unbezahlter Arbeit auch die Gesundheitsförderung der Beschäftigten – auch mit Fokus auf ältere Frauen (Stichwort: Wechseljahre).

Einen Ausgleich neben der Arbeit, Zeit für sich und mit Freund:innen, Sport und Bewegung – all diese Aspekte sollten, so die Interviewpartner:innen, ebenso Platz im Leben haben. Auf die Frage, unter welchen Bedingungen die Frauen ihre Arbeitszeit erhöhen würden, lautet die Antwort (auch bei anderen sinngemäß): *„Wenn du finanziell nicht mehr brauchst (...), warum sich da dann den A... aufreißen“* (Zitat aus den Interviews mit Frauen, IP01).

Damit wird zum einen deutlich, dass Erwerbsarbeit – wenn auch ein wichtiger – nicht der einzige Bestandteil im Leben der Frauen ist, sondern dass dieses aus anderen Verpflichtungen aber auch aus Freizeit besteht (oder zumindest dieser Anspruch besteht). Zum anderen ist ableitbar: Die Frauen, die interviewt wurden, leben in relativ stabilen ökonomischen Verhältnissen, womit ihre Teilzeitarbeit zu einem gewissen Grad auch eine Frage der Leistbarkeit ist.

Neben der mehr oder weniger privilegierten Entscheidung, auf Geld zu verzichten, um Zeit zu gewinnen, schwingt in den Interviews auch ein gewisser Frust oder eine Form spezifischen „Unverständnisses“ mit. So steht bei den meisten Interviews die Frage im Raum: Für wen sich abarbeiten (wenn es finanziell nicht notwendig ist)? „Harte“ Arbeit werde nicht (*mehr*) in dem Sinne belohnt, dass sich dadurch der „Traum“ vom Haus mit Garten erfüllen ließe.

„Schaffa, schaffa, Häusle baua ... also Entschuldigung, in Vorarlberg ist das einfach nicht mehr möglich.“ (Zitat aus den Interviews mit Frauen, IP04).

⁸⁵ Direktes Zitat, Interviews mit Frauen, IP10

5.3 Einbettung der Ergebnisse: Teilzeit aus der Perspektive der Geschlechtergleichstellung

Im Folgenden sollen die Ergebnisse, die durch die qualitativen Interviews mit den Frauen generiert werden konnten, in den „größeren“ Kontext des Gleichstellungsberichts Vorarlberg 2026 eingeordnet werden. Neben bestehenden Studien und den bereits angeführten Daten wird diesbezüglich auch die Expert:innenbefragung (zur Methode siehe Kapitel 2.2) herangezogen. Dabei wird Teilzeitarbeit von Frauen als ein vielschichtiges Phänomen begriffen, das nicht ausschließlich auf individuelle Entscheidungen zurückgeführt werden kann. Die zentralen Gründe liegen im Zusammenspiel von Betreuungspflichten, „traditionellen“ Geschlechterrollen, ökonomischen Rahmenbedingungen, der Struktur des Arbeitsmarktes sowie den vorhandenen Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Ein wesentlicher Grund für die Teilzeitbeschäftigung von Frauen sind Betreuungspflichten für Kinder, aber auch für pflegende Angehörige. Frauen übernehmen nach wie vor einen überproportional großen Anteil der unbezahlten Sorge- und Hausarbeit – dies wird sowohl in den Daten (siehe dazu Kapitel 4.3) als auch in der Expert:innenbefragung und den Interviews sichtbar.

Damit in Verbindung stehen nicht zuletzt „traditionelle“ Geschlechterrollenbilder und Erwartungen an Frauen, die allgemein in Österreich prägnant sind (Geserick und Buchebner-Ferstl 2025, S. 33). Ländervergleichende Studien legen etwa nahe, dass die Ansicht, Frauen mit jungen Kindern sollten nicht oder nur in geringem Maße erwerbstätig sein, in Österreich vergleichsweise hohe Zustimmungswerte haben (ebd.). Darüber hinaus zeigen Studien, dass Männer in ihren Einstellungen konservativer sind als Frauen (Scambor et al. 2025; Ribeaud et al. 2026).

Bezogen auf Vorarlberg zeigen Studien, dass entsprechende Familienmodelle – der Mann als Hauptverdiener und die Frau als Zuverdienerin und primär Verantwortliche für unbezahlte Arbeiten – die Lebensrealität von vielen prägen (Geserick und Buchebner-Ferstl 2025, S. 36). Auch die angeführten Daten in Kapitel 4 deuten darauf hin, dass „traditionelle“ Aufteilungen in Vorarlberg etwas verstärkt eine Rolle spielen. Etwa liegt die Teilzeitquote von Frauen mit Kindern unter 15 Jahren über dem Österreichschnitt (Kapitel 4.2). Ähnliches gilt für den Zeitaufwand für unbezahlte Haus- und Sorgearbeit (Kapitel 4.3).

Die Expert:innen betonen dem entsprechend, dass „traditionelle“ und konservative Rollenbilder in besonderem Maße in Vorarlberg ausgeprägt sind und dass diese Vorstellungen durch soziale Erwartungen, insbesondere im ländlichen Raum, und teilweise durch soziale Kontrolle zusätzlich stabilisiert werden. Auf die Erwerbsarbeit bezogen lässt sich folgern: Familienzentrierte Lebensentscheidungen tragen dazu bei, dass tendenziell Frauen die eigenen beruflichen Interessen zurückstellen und im Zuge einer Familiengründung die Arbeitszeit verringern.

Problematisch wird Teilzeit insbesondere dann – wie die Expert:innen betonen – wenn sie über viele Jahre auf einem sehr niedrigen Einkommensniveau bleibt. So wird deutlich: *Teilzeit ist nicht gleich Teilzeit*. Zwischen einer geringfügigen Beschäftigung, einer Teilzeitstelle mit 20 Stunden und einer Beschäftigung mit 30 oder mehr bestehen erhebliche Unterschiede. Folglich sind auch potentielle Nachteile einer Teilzeitanstellung – insbesondere die Einkommenssituation – unterschiedlich ausgeprägt oder auch kaum tragend. Dazu kommt das Qualifikationsniveau, das sich auf das Einkommen auswirkt (Stichwort „qualifizierte Teilzeit“ Bergmann et al. 2003).

Einkommensnachteile und potentielle finanzielle Abhängigkeit vom Partnereinkommen bei geringem Stundenausmaß und / oder langen Erwerbsunterbrechungen sind dabei besonders hervorzuheben (Niederl et al. 2026, S. 40; Wrohlich 2026; Mayrhuber 2023). Mit Rückbezug auf die Daten lässt sich klar festhalten, dass geschlechtsbezogene Einkommensunterschiede

in Vorarlberg nochmals ausgeprägter sind als in Österreich: Vorarlberg weist etwa im Österreichweiten Vergleich den höchsten Gender Pay Gap auf (Einkommensnachteil gegenüber Männern von 44 %) und auch der Gender Pension Gap von 45 % ist erheblich (siehe Kapitel 4.4). Wie aus der Expert:innenbefragung deutlich wird, spielt diesbezüglich auch die Wirtschafts- und Einkommensstruktur Vorarlbergs eine wichtige Rolle bei der Arbeitszeit(reduktion) von Frauen. Höhere Einkommen von Männern (siehe dazu Kapitel 4.4) können „traditionelle“ Familienmodelle begünstigen. Gerade dann, wenn kein unmittelbarer finanzieller Druck entsteht – wie dies auch bei vielen Frauen in den Interviews der Fall war – besteht weniger die akute Notwendigkeit, dass Frauen genauso in einem höheren Ausmaß erwerbstätig sind. Dies kann dazu führen, dass die Reduktion der Arbeitszeit der Frau als ökonomisch sinnvolle und individuell gewünschte Entscheidung erscheint. Allerdings entstehen dadurch auch ökonomische Abhängigkeiten, die sich bei einer Trennung, Scheidung, in einer konflikthafter oder gewaltvollen Partnerschaft besonders negativ auswirken.

Die Geschlechterunterschiede in den Teilzeitquoten – die insbesondere bei Personen mit Kindern stark ausgeprägt sind – stehen in Verbindung mit den Arbeitsbedingungen und der Arbeitsmarktstruktur. Aus den Interviews geht diesbezüglich etwa hervor, dass für Frauen eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Möglichkeit, die Arbeitszeit aufgrund von Betreuungspflichten zu reduzieren, in den meisten Fällen eine Notwendigkeit darstellt. Hingegen wird berichtet, dass dies für den Partner weniger eine Rolle spielt bzw. dies im Betrieb schlechter möglich ist. Diese Problematik wird auch von den Expert:innen betont sowie in anderen Studien behandelt – sie steht nicht zuletzt mit dem nach Geschlecht segregierten Arbeitsmarkt in Verbindung (siehe Kapitel 4.2). Frauen sind überdurchschnittlich häufig in Branchen tätig, in denen Teilzeitstellen verbreitet sind und Arbeitszeitmodelle auf Teilzeit ausgerichtet sind. Gleichzeitig zeichnen sich tendenziell männlich dominierte Berufe, insbesondere Produktionsbetriebe mit Schichtmodellen, durch eine stärker wirkende „Vollzeitnorm“ aus (Bergmann et al. 2026b). Dies wiederum kann dazu beitragen, dass die unbezahlte Arbeit bei den Frauen „hängenbleibt“, weil der Partner durch die fehlende Möglichkeit der Arbeitszeitreduktion nicht die entsprechenden Ressourcen zur Verfügung hat.

Neben der partnerschaftlichen Aufteilung spielen soziale Unterstützungsstrukturen und insbesondere auch die institutionelle Kinderbetreuung eine bedeutende Rolle bei der Vereinbarkeit von bezahlter und unbezahlter Arbeit. Aus der Expert:innenbefragung geht diesbezüglich hervor: Zwar bestehen vielerorts Betreuungsangebote, diese sind jedoch nicht immer so gestaltet, dass sie mit einer Vollzeitbeschäftigung oder einem hohen Teilzeitausmaß vereinbar wären. Begrenzte Öffnungszeiten, fehlende Nachmittagsbetreuung, unflexible Abholzeiten und Ferienzeiten können die Erwerbsentscheidung wesentlich beeinflussen. Auf Lücken im Angebot verweist auch eine Befragung (AK Vorarlberg 2023): Mehr als die Hälfte der Befragten gibt an, dass sie ihre Arbeitszeit erhöhen würden, wenn ihnen entsprechende Kinderbetreuungsplätze zur Verfügung stehen würden.

Zudem spielen die Kosten eine entscheidende Rolle. Die Expert:innen betonen etwa, dass eine Erhöhung der Arbeitszeit teilweise als „unrentabel“ gesehen wird, weil ein (großer) Teil des Einkommens wiederum für die zusätzlichen Betreuungskosten aufgewendet werden müsste (siehe dazu auch Geserick und Buchebner-Ferstl 2025). Diese Problematik wurde auch in den Interviews mit den Frauen hervorgehoben.

Allerdings deuten die Daten zur Inanspruchnahme institutioneller Kinderbetreuung (Kapitel 4.3) ebenso darauf hin, dass das vorhandene Angebot nicht in Anspruch genommen wird. So werden in Vorarlberg lediglich 15 % der Kinder ganztätig betreut (ebd.) und damit im Verhältnis deutlich weniger als in Gesamtösterreich. Kaindl und Schipfer (2026) verweisen entsprechend darauf, dass fast die Hälfte der Frauen zwischen 20 und 40 Jahren, die in Vorarlberg in Teilzeit arbeiten, dies damit begründen, dass sie selbst die Betreuung von Kindern oder Angehörigen übernehmen wollen. Geserick und Buchebner-Ferstl (2025) identifizieren darüber

hinaus tendenziell ablehnende Haltungen gegenüber externer Betreuung (im Sinne eines „Weggebens“; ebd., S. 114) und damit in Verbindung stehende Familienbilder (etwa „familiäre Sorgearbeit aus Überzeugung“, ebd. S. 111), die unter anderem die Entscheidung zu einem geringeren Arbeitszeitausmaß primär von Frauen beeinflussen.

In den Interviews zeigt sich zudem, dass die Frauen einen gewissen Rechtfertigungsdruck in Verbindung mit einer Teilzeiterwerbstätigkeit erleben. Neben gesellschaftlich geführten Debatten spielen dabei insbesondere eigene Erfahrungen eine Rolle – weniger Anerkennung, hoher Leistungsdruck, Positionsverluste nach einer Erwerbsunterbrechung usw. Gleichzeitig betonen Frauen mit Betreuungspflichten die fehlende Wertschätzung der geleisteten unbezahlten Arbeit, was als „doppelte“ Geringschätzung erlebt werden kann.

Neben der unbezahlten Arbeit werden insbesondere in den Interviews aber auch weitere Motive prägnant: Die Interviewpartnerinnen betonen die Relevanz der *Freizeit* und von Erholzeiten – insbesondere vor dem Hintergrund der psychischen und physischen Gesundheit.

Gerade auch für ältere Frauen ist die Gesundheit ein relevantes Motiv für eine Teilzeitarbeit. Dies geht auch aus einer österreichweiten Befragung (HWR Berlin 2024) hervor: 22 % der Befragten geben an, dass Wechseljahrsymptome einen Einfluss darauf hatten, die Stunden zu reduzieren, 13 % haben eine Auszeit von der Arbeit genommen und 14 % wollen früher in den Ruhestand gehen. Gleichzeitig zeigt die Erhebung, dass dieses Thema bislang nur wenig in Betrieben thematisiert wird.

Insgesamt zeigt sich: Dass Frauen (in Vorarlberg) in Teilzeit arbeiten, steht primär mit Themen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Verbindung, wobei sowohl partnerschaftliche Modelle, Arbeitsbedingungen aber auch die wirtschaftliche Situation einen Einfluss darauf haben, in welchem Ausmaß Frauen erwerbstätig sind. Aber auch Themen wie Gesundheit und Ausgleich spielen eine bedeutende Rolle.

Abschließend sollte nochmals hervorgehoben werden: In den Interviews sind Frauen mit einem formell geringen Bildungsniveau sowie jene in prekären finanziellen Situationen unterrepräsentiert. Entsprechend sind auch die Erkenntnisse dahingehend lückenhaft, als dass die Lebensrealität von Frauen, die in Armut leben, die Geldsorgen haben oder die aufgrund geringerer Qualifikationen ein niedrigeres Einkommen haben, nicht ausreichend abbildbar. Ähnlich verhält es sich bei jenen mit einer Migrationsgeschichte – auch hier können aus den Interviews keine Erkenntnisse zu spezifischen Problemlagen abgeleitet werden.

6 Identifizierte Problem- und Handlungsfelder: Geschlechtergleichstellung in Vorarlberg

Der aktuelle Gleichstellungsbericht 2026 legt dar, dass in manchen gesellschaftlichen Bereichen in Vorarlberg Fortschritte hin zu mehr Gleichstellung zu verzeichnen sind – etwa sind im zeitlichen Vergleich mehr Frauen im Erwerbsleben integriert und in zunehmender Zahl in höheren beruflichen Positionen sowie in politischen Ämtern vertreten. Nichtsdestotrotz verdeutlichen die aktuellen Daten und Analysen auch, dass in verschiedenen Lebensbereichen weiterhin geschlechtsspezifische Ungleichheiten die Realität von Frauen in Vorarlberg prägen. Die Ergebnisse verweisen auf Benachteiligungen und Unterrepräsentanz von Frauen in verschiedensten gesellschaftlichen und politischen Feldern.

Um eine tatsächliche Gleichstellung voranzutreiben, braucht es sowohl gesetzliche Rahmenbedingungen wie etwa Entgelttransparenz, Diskriminierungsschutz oder Ziel- und Quotenvorgaben für Gremien und Spitzenpositionen, aber ebenso eine breit verankerte gleichstellungspolitische Debatte, die zumindest folgende zentrale Handlungsfelder adressiert:

Kritische Auseinandersetzung mit Geschlechterrollenbildern und -stereotypen

Geschlechtsspezifische Ungleichheiten, die sich durch alle Themenfelder hindurch identifizieren lassen, stehen zumindest partiell mit geschlechterstereotypen Rollenbildern in Verbindung. Etwa verdeutlicht die anhaltende Geschlechtersegregation im Bildungsbereich und am Arbeitsmarkt, dass es nach wie vor nicht selbstverständlich ist, dass Bildungs- und Berufsentscheidungen unabhängig des Geschlechts getroffen werden.

Besonders zugespitzt werden geschlechtsspezifische Zuschreibungen im Zusammenhang mit Betreuungspflichten für Kinder oder Angehörige. Die unbezahlten Arbeiten werden zu einem überwiegenden Teil von Frauen übernommen, was wiederum mit Erwerbsunterbrechungen, Arbeitsplatzwechsel und folglich beruflichen und finanziellen Einbußen und langfristigen ökonomischen Abhängigkeiten in Verbindung steht.

Eine kritische Auseinandersetzung mit „traditionellen“ Rollenbildern sowie die breite Sensibilisierung für Geschlechterstereotype sind in Folge wesentliche und zugleich umfassende Handlungsfelder. Sie sollten sowohl auf politischer wie gesellschaftlicher Ebene verankert werden – sei es mittels übergreifender Strategien, als Querschnittsthema oder durch gezielte Einzelmaßnahmen (z. B. in der Bildungs- und Berufsorientierung, der Jugendarbeit oder im Gewaltschutz).

Aus einer Gleichstellungsperspektive gilt es zu betonen, dass bei geplanten Maßnahmen und Angeboten ebenso Männer eingebunden werden können und sollen. So ist eine kritische Auseinandersetzung mit „Männlichkeitsbildern“ und eine kritische Männerarbeit ein wichtiger Hebel für mehr Geschlechtergleichstellung.

Gezielte Sensibilisierung von Frauen: Gefahr der ökonomischen Abhängigkeit

Berufliche und private Entscheidungen beeinflussen die Einkommenssituation von Frauen (in Vorarlberg). Besonders deutlich zeigt sich dies an vergleichsweise hohen Einkommensnachteilen von Frauen gegenüber Männern, die sich durch die gesamte Erwerbsbiografie bis hin zur Pension durchziehen. Die Interviews mit Frauen deuten darauf hin, dass es teils an Bewusstsein fehlt, welche negativen Folgen mit den getroffenen Entscheidungen einhergehen können.

Hervorzuheben sind ökonomische Abhängigkeiten, gerade auch im Kontext einer Trennung, Scheidung oder in einer konflikthafter bzw. gewaltvollen Partnerschaft, wo sie sich besonders

negativ auswirken können. Vor dem Hintergrund, dass Frauen Gewaltverbrechen gegen die sexuelle Integrität und Selbstbestimmung vorwiegend innerhalb ihrer Partnerschaft bzw. seitens ihnen bekannten Personen erleben, ist – neben anderen Aspekten, die bei geschlechtsbezogener Gewalt zum Tragen kommen – die Stärkung der finanziellen Unabhängigkeit besonders relevant.

Entsprechend sind Sensibilisierungen und Beratungsangebote für Frauen wichtige Felder, um diese über die langfristigen Konsequenzen von Karriereentscheidungen und / oder lange Erwerbsunterbrechungen aufzuklären.

Vereinbarkeitsfreundliche Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz schaffen

Geschlechtsbezogene Unterschiede in der Berufswahl und -ausübung stehen in Verbindung mit den Rahmenbedingungen, die am Arbeitsplatz vorgefunden werden. Dabei nimmt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen – aufgrund bereits beschriebener stereotyper Erwartungshaltungen und Rollenmuster – eine wichtigere Rolle ein als bei Männern. „Männlich dominierte“ Arbeitsbereiche zeichnen sich in Folge häufig durch weniger gute Möglichkeiten der Vereinbarkeit aus.

Entsprechend ist es notwendig auch auf betrieblicher Ebene vereinbarkeitsfreundliche Rahmenbedingungen zu schaffen – und dies sowohl für Frauen als auch für Männer. Flexible Arbeitszeitmodelle und Teilzeit sollen keine „Lösungen“ für Frauen sein – für eine ausgeglichene Verteilung unbezahlter Arbeit bzw. eine Verringerung der Geschlechterunterschiede bei Teilzeitarbeit muss es für Männer im gleichen Maße möglich sein, die Arbeitszeit aufgrund von Betreuungspflichten zu reduzieren. Um dies erreichen zu können, bedarf es – neben anderem – auch einer Sensibilisierung von Unternehmen in männerdominierten Branchen.

Institutionelle Kinderbetreuung: Bedarfsgerecht gestalten und Abbau von Vorurteilen

Insgesamt lässt sich von den Analysen ableiten: Bedarfsgerechte und leistbare Angebote für Kinder- und Angehörigenpflege sind eine relevante Grundvoraussetzung für berufliche Möglichkeiten von Eltern. Dabei geht es nicht ausschließlich um die Schaffung von Betreuungsplätzen und Unterstützungsangeboten, sondern auch um ein flexibles, qualitätsvolles und passgerechtes Angebot. So spielt etwa neben einem Ausbau an Plätzen auch die Prüfung des Bedarfs eine Rolle.

Darüber hinaus verweisen die Daten auf eine Diskrepanz zwischen Angebot und Inanspruchnahme bei ganztägiger Kinderbetreuung. Aus den Interviews sowie auch anderen erwähnten Studien geht hervor, dass damit gewisse Vorurteile und wiederum geschlechtsspezifische Rollenbilder in Verbindung stehen. Entsprechend wäre auch hier eine kritische Auseinandersetzung mit Vorbehalten sowie eine öffentlichkeitswirksame Aufwertung institutioneller Kinderbildung ein bedeutendes Handlungsfeld.

Teilzeit: Anerkennung und Passung des Modells

Durch die Interviews mit teilzeitarbeitenden Frauen konnten vielfache Beweggründe für verkürzte Arbeitszeiten aufgearbeitet werden, wobei deutlich wurde, dass Teilzeit in verschiedenen Lebenslagen mit Vorteilen, aber auch mit Nachteilen verbunden ist. Gerade die teils erlebten Benachteiligungen im Beruf zeigen die Notwendigkeit auf, sich auch kritisch mit Zuschreibungen und Vorurteilen gegenüber Teilzeitarbeit auseinanderzusetzen.

Gleichzeitig gilt es auf betrieblicher Ebene berufliche Karriereperspektiven auch in Teilzeit zu ermöglichen. Teilzeitbeschäftigte haben teilweise weniger Zugang zu Weiterbildungen, werden weniger in betriebliche Prozesse eingebunden und erhalten seltener verantwortungsvolle Aufgaben oder Führungspositionen. Dadurch kann sich eine Dequalifizierung ergeben oder

die berufliche Entwicklung dauerhaft verlangsamen. Betriebe können sich verstärkt darum bemühen, Teilzeit auch in qualifizierten und verantwortungsvollen Positionen bzw. in Führungspositionen zu ermöglichen – etwa über die Erprobung von Konzepten wie „Shared Leadership“.

Weiterführende Studien und Analysen

In manchen Bereichen konnten Lücken identifiziert werden, die insbesondere durch weiterführende Studien und wissenschaftliche Auseinandersetzungen gefüllt werden können. Besonders hervorzuheben sind dabei zumindest folgende Themenfelder:

- **Armut und Reichtum:** Bundeslandspezifische Daten zu Armut und Reichtum nach Geschlecht liegen nur begrenzt vor. Neben der Erhebung vertiefender quantitativer Daten wären hier auch qualitative Studien relevant, um diese Lücke zu füllen – etwa zur partnerschaftlichen und familiären Aufteilung des Haushaltseinkommens, zu finanziellen Aushandlungsprozessen, zu Bewältigungsstrategien in finanziell prekären Lebenslagen oder zu zielgruppenspezifischen Besonderheiten (bspw. bei Alleinerziehenden, älteren Frauen oder Frauen mit Migrationshintergrund).
- **Geschlechtsbezogene Gewalt:** Wenn auch vielfach Daten zu Gewalt vorliegen, so sind doch nur begrenzt Aussagen zu den dahinterliegenden Phänomenen davon ableitbar. Etwa ist nicht eindeutig interpretierbar, worauf die Zunahme von Anzeigen bei geschlechtsspezifischen Gewaltdelikten zurückgeführt werden kann. Auch weitere Studien zu differenzierten Analysen – etwa in Hinblick auf die Betroffenheit von bestimmten Gruppen wie älteren Frauen – wären relevant.
- **Pflege von Angehörigen:** Die unbezahlte Übernahme von informeller Pflegearbeit wird – darauf verweisen die bestehenden Daten – häufiger von Frauen als von Männern übernommen. Das Fehlen von umfassenden Erhebungen und aktuellen Daten zu den Merkmalen sowie der Situation von pflegenden Angehörigen lassen hier jedoch nur begrenzte Aussagen zu.
- **Die „Perspektive“ der Männer:** Wenn auch aus der Perspektive der Geschlechtergleichstellung die „Frauenperspektive“ vor dem Hintergrund vielfältiger Benachteiligungen eine bevorzugt einzunehmende ist, so sind doch auch kritische Auseinandersetzungen mit Männlichkeit zentral, um Gleichstellungsziele zu erreichen. Die Perspektive der Männer rund um unbezahlte Arbeit, Teilzeitarbeit usw. wäre auch für die Einordnung der Ergebnisse dieses Berichtes gewinnbringend. Vor dem Hintergrund aktueller Phänomene (Stichworte: Manosphere, Antifeminismus, Radikalisierungen usw.) wären zudem umfassende Erhebungen zu den Geschlechterrollenbildern von Männern wichtig, um hier potenziell rückschrittliche Entwicklungen erkennen und gegebenenfalls abfangen zu können.

Literaturverzeichnis

- Achatz, Juliane (2018): Berufliche Geschlechtersegregation. 3. Auflage. Wiesbaden: Springer.
- Achleitner, Sophie (2026): Vatertag 2026: Väterkarenz bleibt Ausnahme, Sommerkarenz der Usus. Hg. v. Momentum Institut.
- AK Vorarlberg (2023): Kinderbetreuung in Vorarlberg. AK-Umfrage zur Kinderbetreuung in Vorarlberg. Feldkirch.
- AMS (2023): Selbständige Erwerbstätigkeit und Unternehmensgründungen von HochschulabsolventInnen in Österreich. Arbeitsmarktservice Österreich. Wien (AMS info, 634).
- Amt der Vorarlberger Landesregierung (2024): Vorarlberger Gesundheitsförderungs- und Präventionsstrategie 2024-2030. Strategie. Amt der Vorarlberger Landesregierung. Bregenz.
- Amt der Vorarlberger Landesregierung (2025): Kennzahlen zur sozialen Lage in Vorarlberg 2023/2024. Landesstelle für Statistik. Bregenz.
- Amt der Vorarlberger Landesregierung (2026a): Betreuung und Pflege im Alter 2024 Pflegeverläufe 2018 bis 2024. Bregenz.
- Amt der Vorarlberger Landesregierung (2026b): Kindertagesheimstatistik 2025/2026. Hg. v. Abteilung Regierungsdienste, Landesstelle für Statistik. Bregenz. Online verfügbar unter https://vorarlberg.at/documents/302033/472652/Kindertagesheimstatistik+2025_2026.pdf/62c5b2dd-452c-b863-77c4-b2bf54306ce2?t=1777537949554, zuletzt geprüft am 24.09.2026.
- Bergmann, Nadja; Fink, Marcel; Graf, Nikolaus; Hermann, Christoph; Mairhuber, Ingrid; Sorger, Caudia; Willsberger, Barbara (2003): Qualifizierte Teilzeitbeschäftigung in Österreich. Bestandsaufnahme und Potentiale. Forschungsbericht im Rahmen der Evaluierung des NAP. Wien.
- Bergmann, Nadja; Leitner, Andrea; Nikolatti, Ronja; Pretterhofer, Nicolas (2026a): Künstliche Intelligenz und Geschlechterdifferenzen in Österreich. Bestandsaufnahme zu KI-Kompetenzen, KI-Ausbildungen und KI-Berufen. Im Auftrag der Geschäftsstelle für digitale Kompetenzen.
- Bergmann, Nadja; Meyer, Lucas; Nikolatti, Ronja; Wetzel, Petra (2023): Bildungs- und Berufswahlprozesse junger Frauen: MINT the Gap! Hg. v. L&R Sozialforschung. Wien.
- Bergmann, Nadja; Nikolatti, Ronja (2024): Zwischen individuellen Erfahrungsräumen und strukturellen Verunmöglichungen. Junge Frauen und MINT-Ausbildungen. In: *SWS Rundschau* 64 (1), S. 6–20.
- Bergmann, Nadja; Nikolatti, Ronja; Aufhauser, Katharina (2024): Care for the Gap! Wo bleiben die Männer in der Elementar- und Grundschul(aus)bildung? Datenanalyse und Literaturreview. Hg. v. L&R Sozialforschung. Wien.
- Bergmann, Nadja; Nikolatti, Ronja; Sorger, Caudia (2026b): Bedingungen für Vereinbarkeit in MINT-Betrieben. Österreichweite Befragung zur Erfassung des Status-Quo. L&R Sozialforschung. Wien (Forschungsbericht im Rahmen des Projektes „Männer.MINT.Care. Unternehmen mit Verantwortung für Vereinbarkeit“).
- Bergmann, Nadja; Nikolatti, Ronja; Sorger, Caudia; Leitner, Andrea (2025): Watch Out for Drop-Out! Warum und in welchem Ausmaß Frauen das MINT-Feld verlassen. Hg. v. L&R Sozialforschung und Institut für Höhere Studien (IHS). LEA – Let's Empower Austria. Österreichischer Fonds zur Stärkung und Förderung von Frauen und Mädchen. Wien.

Bergmann, Nadja; Reichert, Helga; Sorger, Caudia; Amon-Konrath, Cornelia; Wagner-Steinrigl, Sabine (2021): *parents@work. Zwischen Vereinbarkeit und Diskriminierung*. L&R Sozialforschung; Gleichbehandlungsanwaltschaft. Wien.

BMASGPK (2025a): *Arbeitsmarktpolitik Österreich – ein Überblick. Berichtsjahr 2024*. Hg. v. Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMASGPK). Wien.

BMASGPK (2025b): *Österreichischer Pflegevorsorgebericht 2024*. Hg. v. Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMASGPK). Wien.

Buchinger, Birgit; Juffinger, Sabine; Schaffer, Nicole (2021): *Vorarlberger Gleichstellungsbericht 2021*. Hg. v. Amt der Vorarlberger Landesregierung. Bregenz.

Busch, Anne (2013): *Der Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation auf den „Gender Pay Gap“*. In: *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 65 (2), S. 301–338. DOI: 10.1007/s11577-013-0201-1.

Delcour, Jennifer (2025): *Landesgesundheitsbericht Vorarlberg: Wie xsund ist Vorarlberg? Update 2025*. Gesundheit Österreich GmbH. Wien.

Dibiasi, Anna; Haag, Nora; Dau, Johanna; Gajdosova, Katarina; Thaler, Bianca; Unger, Martin; Zaussinger, Sarah (2026): *Studierenden-Sozialerhebung 2025 Kernbericht*. Hg. v. Institut für Höhere Studien (IHS). Wien.

Dörfler, Sonja; Kaindl, Markus (2019): *Gender-Gap in der politischen Partizipation und Repräsentation. Ein internationaler Vergleich und die Situation von Frauen in der österreichischen Kommunalpolitik. Forschungsbericht*. Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien. Wien (31).

Diesel-Lange, Katja (2011): *Berufswahlprozesse von Mädchen und Jungen. Interventionsmöglichkeiten zur Förderung geschlechtsunabhängiger Berufswahl*. Dissertation, Münster.

EIGE (2025): *Gender Equality Index 2025*. Hg. v. Publications Office of the European Union. European Institute for Gender Equality (EIGE). Luxembourg.

Enengl, Flavia; Aufhauser, Katharina; Nikolatti, Ronja; Meyer, Lucas; Bergmann, Nadja (2023): *Explorative Studie zur politischen Partizipation junger Frauen*. Hg. v. L&R Sozialforschung. Wien.

Ennser-Jedenastik, Laurenz (2017): *Die personelle Verflechtung zwischen Sozialpartnern und Bundesregierung in Österreich, 1945–2015*. In: *ozp* 45 (3). DOI: 10.15203/ozp.1280.vol45iss3.

European Institute for Gender Equality (2024): *Gender Statistics Database - Cyber violence against women*. Vilnius. Online verfügbar unter https://eige.europa.eu/gender-based-violence/cyber-violence-against-women?language_content_entity=en, zuletzt geprüft am 01.09.2026.

EY (2025): *Female Start-up Funding Index 2024*. Wien. Online verfügbar unter https://www.ey.com/de_at/newsroom/2025/03/female-start-up-funding-index-2024, zuletzt geprüft am 10.08.2026.

Feigl, Susanne (2023): *Indikatoren für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2023*. Hg. v. Amt der Vorarlberger Landesregierung. Bregenz.

Fessler, Pirim; Riedl, Aleksandra; Schürz, Martin (2025): *Eurosystem Household Finance and Consumption Survey 2023: first results for Austria*. Hg. v. Österreichische Nationalbank (OeNB) (OeNB Report, 2025/21).

Frauen* beraten Frauen* (2023): Ist das schon digitale Gewalt? Gewalt erkennen und verändern. Handbuch zum Thema digitale Gewalt. Wien: Frauen* beraten Frauen* - Institut für frauenspezifische Sozialforschung. Online verfügbar unter <https://frauenberatenfrauen.at/publikation/handbuch-ist-das-schon-digitale-gewalt/>, zuletzt geprüft am 01.09.2026.

Fuchs, Gesine (2010): Politik: Verfasste politische Partizipation von Frauen. In: Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung, S. 539–546.

Gasior, Katrin (2025): Versteckte Armut? Das Armutsrisiko von nicht-alleinlebenden Frauen in Österreich. Studie. Caritas Österreich. Wien.

Geserick, Christine; Buchebner-Ferstl, Sabine (2025): Bedingungen einer geringen Inanspruchnahme- elementarpädagogischer Angebote. Eine qualitative Erhebung unter Eltern in Vorarlberg, die kaum oder keine Angebote nutzen. Hg. v. AK Vorarlberg. Universität Wien, Österreichisches Institut für Familienforschung (ÖIF).

Gesundheit Österreich (2026): Perspektiven zur Gesundheitsversorgung 2040: Szenarien für ein leistungsfähiges, nachhaltiges und solidarisches Gesundheitssystem. Ergebnisbericht. Gesundheit Österreich GmbH. Wien.

Haller, Birgitt; Eberhardt, Viktoria; Temel, Brigitte (2023): Untersuchung Frauenmorde - eine quantitative und qualitative Analyse. Forschungsbericht. Institut für Konfliktforschung. Wien.

Hudelist, Simone; Bröthaler, Hanna (2026): Frauen.Management.Report.2026. Finanz, Führung, FortschrittFinanz, Führung, Fortschritt. Hg. v. AK Wien. Wien.

HWR Berlin (2024): Österreichweite Befragung zum Thema Wechseljahre am Arbeitsplatz. Forschungsprojekt MenoSupportAustria. Online verfügbar unter <https://blog.hwr-berlin.de/menosupportaustria/>, zuletzt geprüft am 02.09.2026.

Kaindl, Markus; Schipfer, Rudolf Karl (2026): Familiendaten für Vorarlberg 2026. Hg. v. Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien. Wien.

Kappauerer, Andreas; Hartmann, Martin; Jenny, Christoph; Frick, Eva; Rücker, Egon (2025): Bildungsmonitoring für Vorarlberg. Hg. v. Amt der Vorarlberger Landesregierung. Bregenz.

Leitner, Andrea; Köping, Maria; Vakavlieva, Zora (2024): Geschlechtersegregation in Bildung und Beruf im Kontext von sozialem Fortschritt. Hg. v. Institut für Höhere Studien (IHS). Wien.

Loidl, Rainer (2026): Morde in Österreich: eine soziologische Untersuchung auf Basis einer statistischen Analyse der Todesursache "Mord" im Zeitvergleich 1970-2024. Hg. v. Bundesverband der Gewaltschutzzentren Österreich. Verlag der FH JOANNEUM Gesellschaft mbH. Graz. Online verfügbar unter <https://digital.obvsg.at/obvfhoa/12732857>.

Lorenzini, Jasmine; Bassoli, Matteo (2015): Gender ideology: The last barrier to women's participation in political consumerism? In: *International Journal of Comparative Sociology* 56 (6), S. 460–483. DOI: 10.1177/0020715215625726.

Mader, Katharina; Schneebaum, Alyssa; Skina-Tabue, Magdalena; Till-Tentschert, Ursula (2012): Intrahaushaltsverteilung von Ressourcen: Geschlechtsspezifische Verteilung von Einkommen und Entscheidungsmacht. In: *Statistische Nachrichten* (12), S. 983–994.

Mauerer, Gerlinde (2023): Paid Parental Leave in Correlation with Changing Gender Role Attitudes. In: *Social Sciences* 12 (490), S. 1–19. DOI: 10.3390/socsci12090490.

Mayrhuber, Christine (2017): Erwerbsunterbrechungen, Teilzeitarbeit und ihre Bedeutung für das Frauen-Lebenseinkommen. Unter Mitarbeit von Hedwig Lutz und Anna Albert. Hg. v. Arbeitsmarktservice Österreich. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO). Wien.

- Mayrhuber, Christine (2023): Auswirkungen von Berufswahl, Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitarbeit auf das Lebenseinkommen von Frauen. Hg. v. WIFO. Wien.
- Mayrhuber, Christine; Bergmann, Nadja; Hausegger, Trude; Leitner, Andrea; Enengl, Flavia; Hajji Assma et al. (2024): Gleichstellung in Österreich. Zahlen, Daten und Fakten. Hg. v. Bundeskanzleramt. Wien.
- Mayring, Philipp (2010): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 11. Neuauflage. Weinheim: Beltz.
- Mayring, Philipp (2019): Qualitative Inhaltsanalyse – Abgrenzungen, Spielarten, Weiterentwicklungen. In: *Forum Qualitative Sozialforschung* 20 (3), S. 1–15. DOI: 10.17169/FQS-20.3.3343.
- Nagl-Cupal, Martin; Kolland, Franz; Zartler, Ulrike; Mayer, Hanna; Bittner, Marc; Koller, Martina et al. (2018): Angehörigenpflege in Österreich. Einsicht in die Situation pflegender Angehöriger und in die Entwicklung informeller Pflegenetzwerke. Hg. v. Universität Wien. Wien.
- Neuwirth, Norbert; Lorenz, Theresa; Kaindl, Markus; Wernhart, Georg (2021): Auswirkungen des beitragsfreien Kindergartens auf die Erwerbstätigkeit der Mütter. Zum induzierten Arbeitsangebotseffekt der Elternbeiträge. Wien (ÖIF Working Paper, 48).
- Niederl, Andreas; Friedl, Beate; Janisch, Dominik; Frediani, Marco; Kaltenegger, Christina; Sarcletti, Simon; Katz, Nicholas (2026): Motivation und Hürden von Arbeitslosen und Beschäftigten mit niedriger Qualifikation bei der formalen Höherqualifizierung in Vorarlberg. Hg. v. AK Vorarlberg und AMS Vorarlberg. Joanneum Research.
- Nikolatti, Ronja; Sorger, Caudia (2025): Sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung am Arbeitsplatz. Erfahrungen in männerdominierten Branchen in Niederösterreich. L&R Sozialforschung. Wien.
- Nikolatti, Ronja; Sorger, Caudia; Bergmann, Nadja; Leitner, Andrea (2026): Gehen oder Bleiben? Strukturelle Barrieren und beruflicher Ausstieg von Frauen in MINT-Berufen. In: *SWS Rundschau* 66 (1), S. 6–22.
- OeNB (2025): Finanzsituation und Finanzverhalten der österreichischen Haushalte. Gesamtwirtschaftliche Finanzierungsrechnung & Ergebnisse der 5. Welle des Household Finance and Consumption Survey. Hg. v. Österreichische Nationalbank (OeNB).
- Reiter, Herwig; Witzel, Andreas (2021): Das fokussierte Interview. In: *SocArXiv*.
- Ribeaud, Denis; Buzzi, Ann-Lea; Theunert, Markus (2026): Männlichkeit im Wandel: Einstellungen, Lebensformen, Sexualität, Partnerschaft und Gewalt. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung in der Schweiz. Hg. v. Universität Zürich. Zürich.
- Riesenfelder, Andreas; Danzer, Lisa (2026): Wiedereinstiegsmonitoring 2026. Kontinuitäten und Trendbrüche. Hg. v. Adensamer, Veronika (AK Wien). Wien.
- Scambor, Elli; Bergmann, Nadja; Bacher-Posch, Oliver; Danzer, Lisa; Nikolatti, Ronja; Pretterhofer, Nicolas et al. (2025): Mit Geschlechtergerechtigkeit zu Gewaltprävention. Gender Equality and Quality of Life Study Austria. Hg. v. Institut für Männer- und Geschlechterforschung und L&R Sozialforschung. Graz/Wien.
- Schmidt, Eva-Maria (2023): Erwerbsarbeitszeitmodelle und deren Potenzial für Geschlechtergleichstellung. In: *Wirtschafts- und Sozialpolitische Zeitschrift* 46 (1), S. 15–30.
- Stainer-Hämmerle, Kathrin; Zupan, Katrin; Pöcher, Jessica (2022): Kommunalpolitik von morgen. Befragung der österreichischen Bürgermeisterinnen und Bürgermeister 2022. Hg. v. Österreichischer Gemeindebund. Fachhochschule Kärnten.

Statistik Austria (2018): Selbständige Erwerbstätigkeit. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2017. Wien.

Statistik Austria (2020): Österreichische Gesundheitsbefragung 2019: Annex - Fragebogen der Österreichischen Gesundheitsbefragung 2019. Wien.

Statistik Austria (2023a): Geschlechtsspezifische Gewalt gegen Frauen in Österreich 2021. Prävalenzstudie beauftragt durch Eurostat und das Bundeskanzleramt. Prävalenzstudie. Statistik Austria. Wien.

Statistik Austria (2023b): Zeitverwendung 2021/22. Ergebnisse der Zeitverwendungserhebung. Bericht. Wien.

Statistik Austria (2025): Evaluierung der Wiedereingliederungsteilzeit. Für die Jahre 2017-2023. Wien.

Statistik Austria (2026a): Armut und soziale Eingliederung. Wien.

Statistik Austria (2026b): Factsheet Gender-Statistik. Wien.

Ude, Monika (2024): Armutssensible Familienbildung in elementarpädagogischen Einrichtungen : ein theoretischer Überblick. In: *Pädagogische Horizonte* 8 (1), S. 107–120.

Weidhofer, Cécile; Walchshäusl, Dorothea; Friedrich, Sarah (2023): Mit Kind in die Politik - Gute Praktiken für die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und kommunalpolitischem Ehrenamt. Berlin: EAF Berlin. Diversity in Leadership.

Witzel, Andreas (2000): Das problemzentrierte Interview. In: *Forum Qualitative Sozialforschung* 1 (1), Art. 22.

Wrohlich, Katharina (2026): Teilzeitarbeit von Frauen: Auswirkung finanzieller Fehlanreize und Reformoptionen. In: *WD* 106 (4), S. 244–247. DOI: 10.2478/wd-2026-0063.

Datenquellen und Internetquellen

Quelle	Statistik	Bezugsjahr (aktuellstes)
Statistik Austria	Abgestimmte Erwerbsstatistik (Registerdaten)	2024
Statistik Austria	Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung (Stichprobenerhebung in Haushalten, Personen im Alter von 15 bis 64)	2025
Statistik Austria	Bildungsstandregister (Personen ab dem Alter von 15 Jahren)	2024
Statistik Austria	Hochschulstatistik / Studierende an öffentlichen Universitäten	2024/25
Statistik Austria	Hochschulstatistik / Studierende an FHs	2025/26
Statistik Austria	Schulstatistik (Schüler:innen ab 2006)	2024
Statistik Austria	Hochschulstatistik / Studienabschlüsse	2023/24
Statistik Austria	Lehrpersonen	2024/25
Statistik Austria	Kindertagesheimstatistik	2024 /25
Statistik Austria	Zeitverwendungserhebung (Stichprobenerhebung, Person ab 10)	2021/22
Statistik Austria	Jährliche Personeneinkommen (Lohnsteuerdaten)	2024
Statistik Austria	Verdienststrukturserhebung	2022
Statistik Austria	EU-SILC	2025
Statistik Austria	Mindestsicherungs- und Sozialhilfestatistik	2024
Rechnungshof/ Statistik Austria	Allgemeiner Einkommensbericht	2024
Österreichische Nationalbank (OeNB)	Household Finance and Consumption Survey – HFCS (Stichprobenerhebung)	2023
WKÖ	Lehrlingsstatistik	2025
Dachverband der österreichischen Sozialversicherungsträger	Statistische Daten aus der Sozialversicherung: Erwerbstätige, Pensionen	2024 / 2025
AMS Österreich / AMS Vorarlberg	Arbeitslosenzahlen /-quoten	2025
Wiedereinstiegsmonitoring	L&R Sozialforschung, AK Wien	2025
Bundeskanzleramt Abteilung VI/3	Kinderbetreuungsgeld Statistik	2025 (Dez)
Amt der Vorarlberger Landesregierung, Landesstelle für Statistik	Bevölkerungsstatistik (Verwaltungszählung)	2025
Amt der Vorarlberger Landesregierung, Landesstelle für Statistik	Natürliche Bevölkerungsbewegung (Verwaltungszählung)	2024
Personalabteilung des Amtes der Vorarlberger Landesregierung	Landesbedinstete	2025
Bildungsdirektion für Vorarlberg (Abteilung PräS/3 - Lehrpersonal)	Schulleiter:innen	2025/26
Personalabteilung, Vorarlberger Krankenhaus-Betriebsgesellschaft mbH.	Bedienstete der Landeskrankenanstalten in der höchsten Gehaltsklasse (Vorarlberg)	2025
Bundesministerium für Inneres	Polizeiliche Kriminalstatistik	2025
Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz - Sektion II des Sozialministeriums	OPIS (Online Pensions Information System)	2024 / 20025

Daten	Zugriff	Link
Gender-Statistik Pensionen	Aug.26	https://www.statistik.at/fileadmin/pages/363/Factsheet_GenderStatistik_Pensionen.pdf
Amt der Vorarlberger Landesregierung. Kennzahlen zur sozialen Lage	Aug.26	https://vorarlberg.at/-/083_kennzahlen_soziale_lage
ifs Schuldenberatung - Jahresberichte	Mai.26	https://www.ifs.at/schuldenberatung.html
Gynäkolog:innen in Vorarlberg	Mär.26	https://www.medicus-online.at/aek/dist/index.html
Landesregierung Wien	Mär.26	https://www.wien.gv.at/advuew/internet/AdvPrSrv.asp?Layout=polstelle_at&Type=K&HLayout=politikersuche&stellecd=1997071515365515&AUSSEN=&TYP=1&DIA=1
Landesregierung Niederösterreich	Mär.26	https://www.noee.gv.at/noee/Landesregierung/Landesregierung.html
Landesregierung Oberösterreich	Mär.26	https://www.land-oberoesterreich.gv.at/12189.htm
Landesregierung Burgenland	Mär.26	https://www.burgenland.at/politik/landesregierung/
Landesregierung Steiermark	Mär.26	https://www.politik.steiermark.at/cms/ziel/5474782/de/
Landesregierung Kärnten	Mär.26	https://www.ktn.gv.at/Politik/Landesregierung
Landesregierung Salzburg	Mär.26	https://www.salzburg.gv.at/pol/landesregierung
Landesregierung Tirol	Mär.26	https://www.tirol.gv.at/regierung/
Landesregierung Vorarlberg	Mär.26	https://vorarlberg.at/landesregierung
Landtag Wien	Mär.26	https://www.wien.gv.at/advuew/internet/AdvPrSrv.asp?Layout=polstelle_at&HLayout=&Type=K&STELLECD=1997031808394662
Landtag Niederösterreich	Mär.26	https://noe-landtag.gv.at/personen
Landtag Oberösterreich	Mär.26	https://www.land-oberoesterreich.gv.at/12748.htm
Landtag Burgenland	Mär.26	https://www.bglld-landtag.at/fileadmin-landtag/user_upload/Downloads/2026/Abgeordnete_Namensliste_Stand_26.03.2026.pdf
Landtag Steiermark	Mär.26	https://www.landtag.steiermark.at/cms/ziel/31866695/DE/
Landtag Kärnten	Mär.26	https://www.ktn.gv.at/Politik/Landtag/Politisches
Landtag Salzburg	Mär.26	https://www.salzburg.gv.at/00201ipi/17Gesetzgebungsperiode/Dokumente_Web/Abgeordnete_01102025.pdf
Landtag Tirol	Mär.26	https://www.tirol.gv.at/landtag/unser-parlament/die-abgeordneten/bildergalerie/
Landtag Vorarlberg	Mär.26	https://vorarlberg.at/web/landtag/abgeordnete-alle
Gemeinderatsvertretungen (Wahl am 16.03.2025)	Mär.26	https://vorarlberg.at/-/112_gemeindevertretungs-und-buergermeisterwahl-1
Bürgermeister:innen	Mär.26	https://gemeindebund.at/services/buergermeisterinnen/
Nationalrat und Bundesregierung	Mär.26	https://www.parlament.gv.at
Funktionär:innen Wirtschaftskammer Vorarlberg	Aug.26	https://www.wko.at/funktionaere/14641
Funktionär:innen Industriellenvereinigung Vorarlberg	Sep.26	https://vorarlberg.iv.at/die-iv/praesidium-und-vorstand/
Funktionär:innen Landwirtschaftskammer Vorarlberg	Sep.26	https://vbg.lko.at/bereiche+2400++900559+1241#goto-mitarbeiter0
Tätigkeitsberichte Gewaltschutzzentrum Vorarlberg	Aug. 26	https://www.gewaltschutzzentrum.at/vorarlberg/broschueren-und-downloads/

Tabellenanhang

Tabelle 1:	Liste der Expert:innen	8
Tabelle 2:	Kennwerte der Armuts- und Ausgrenzungsgefährdung Vorarlberg, Österreich	59
Tabelle 3:	Anzahl Gewaltopfer und Frauenanteil nach Deliktgruppen in Vorarlberg, 2012, 2019, 2025	74
Tabelle 4:	Anzahl Gewaltopfer und Frauenanteil bei strafbaren Handlungen gegen die Freiheit nach spezifischen Delikten in Vorarlberg 2025	75
Tabelle 5:	Anzahl Gewaltopfer und Frauenanteil bei strafbaren Handlungen gegen die sexuelle Integrität und Selbstbestimmung in Vorarlberg 2025	75
Tabelle 6:	Altersteilzeitgeld (Betrieb): Leistungsbezieher:innen (LB) im Jahresdurchschnitt 2020 und 2025	81
Tabelle 7:	Bildungsteilzeitgeld: Leistungsbezieher:innen (LB) im Jahresdurchschnitt 2020 und 2025	81
Tabelle 8:	Indikatoren zur Gleichstellung von Frauen und Männer in Vorarlberg	107
Tabelle 9:	Bevölkerungsstrukturdaten	108
Tabelle 10:	Haushaltstyp	108
Tabelle 11:	Familienstand	108
Tabelle 12:	Eheschließungen und Scheidungen im Zeitverlauf	109
Tabelle 13:	Geburten im Zeitverlauf	109
Tabelle 14:	Lebenserwartung	110
Tabelle 15:	Höchste abgeschlossene Ausbildung	110
Tabelle 16:	Bildungsstand der Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren im Zeitverlauf in Vorarlberg	111
Tabelle 17:	Bildungsstand der österreichischen Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren, 1971 bis 2024	111
Tabelle 18:	Schüler:innen nach Schularten	112
Tabelle 19:	Studierende an öffentlichen Universitäten	112
Tabelle 20:	An Fachhochschulen belegte Studien	112
Tabelle 21:	Pädagogische Hochschulen	112
Tabelle 22:	Studienabschlüsse an öffentlichen Universitäten	113
Tabelle 23:	Lehrlinge und Lehrberufe	113
Tabelle 24:	Top Ten Lehrberufe – Mädchen	113
Tabelle 25:	Top Ten Lehrberufe – Burschen	114
Tabelle 26:	NEETs - not in education, employment or training	114
Tabelle 27:	Bildungs- und erwerbsferne Personen (NEET) nach Geschlecht und Alter im Zeitvergleich (Österreich)	114
Tabelle 28:	Erwerbstätige und Erwerbstätigenquote (Mikrozensus)	115
Tabelle 29:	Erwerbstätige im Zeitvergleich	115
Tabelle 30:	Erwerbstätige (Abgestimmte Erwerbsstatistik)	115
Tabelle 31:	Arbeitslosigkeit	116
Tabelle 32:	Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse und Freie Dienstnehmer:innen	116
Tabelle 33:	Arbeitsplatzregionen und Grenzpendler:innen in Vorarlberg (Abgestimmte Erwerbsstatistik)	116
Tabelle 34:	Erwerbstätige nach Wirtschaftsbereichen (Abgestimmte Erwerbsstatistik)	117
Tabelle 35:	Erwerbstätige nach ausgewählten Wirtschaftsbereichen mit höherer Frauenquote (Abgestimmte Erwerbsstatistik)	117
Tabelle 36:	Erwerbstätige nach beruflicher Position (Mikrozensus)	118
Tabelle 37:	Landesbedienstete in Vorarlberg	118
Tabelle 38:	Bedienstete der Landeskrankenanstalten in der höchsten Gehaltsklasse	118
Tabelle 39:	Schulleiter:innen in Vorarlberg	119
Tabelle 40:	Schulleiter:innen in Vorarlberg - Entwicklung Geschlechterverhältnis	119
Tabelle 41:	Lehrpersonen an öffentlichen Schulen	119
Tabelle 42:	Arbeitsstunden und Überstunden	119

Tabelle 43:	Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung	120
Tabelle 44:	Entwicklung der Teilzeitquote in Vorarlberg	120
Tabelle 45:	Normalarbeitsstunden und geleistete Arbeitsstunden	120
Tabelle 46:	Erwerbstätigen- und Teilzeitquote mit und ohne Kinder	121
Tabelle 47:	Gründe für Teilzeit	121
Tabelle 48:	Teilzeit nach anderen Merkmalen: Frauen in TZ in Vorarlberg	121
Tabelle 49:	Bezug von Kinderbetreuungsgeld (Stichtag Dezember 2025)	122
Tabelle 50:	Bezug von Kinderbetreuungsgeld durch Väter	122
Tabelle 51:	Bezug von Kinderbetreuungsgeld in Vorarlberg nach Quartal	122
Tabelle 52:	Zeitaufwand für unbezahlte Haus- und Sorgearbeit	122
Tabelle 53:	Alleinerzieher:innen	122
Tabelle 54:	Art und Dauer der Erwerbsunterbrechung bei Männern in Vorarlberg	123
Tabelle 55:	Typisierung partnerschaftlicher Teilung bei Frauen in Vorarlberg	123
Tabelle 56:	Evidenz annähernd gleicher partnerschaftlicher Teilung, Vorarlberg	123
Tabelle 57:	Wiedereinstiegsquoten von Frauen	124
Tabelle 58:	Wiedereinstiegsquoten - Entwicklungen in Vorarlberg	124
Tabelle 59:	Kinderbesuchsquoten in institutionellen Kinderbildungseinrichtungen	125
Tabelle 60:	Kinder in Kindertagesheimen	125
Tabelle 61:	Kinder in VIF-Konformen* Einrichtungen	125
Tabelle 62:	Öffnungen und Schließtage in Kindertagesheimen	125
Tabelle 63:	Schließzeiten in Kindertagesheimen	125
Tabelle 64:	Schließtage in Kindertagesheimen	126
Tabelle 65:	Einstiegsgehälter für die wichtigsten Mädchen- und Burschenlehrberufe in Vorarlberg*	126
Tabelle 66:	Median-Einkommen ¹ der Vollzeit-Erwerbstätigkeit 18 Monate nach Bildungsabschluss im Schuljahr 2021/22 nach Geschlecht - in Euro	127
Tabelle 67:	Mittlere Bruttojahreseinkommen (Median) unselbstständig Erwerbstätiger, Vorarlberg und Österreich, 2024	127
Tabelle 68:	Brutto- und Nettojahreseinkommen der unselbstständig Erwerbstätigen in Vorarlberg und Österreich, 2024	127
Tabelle 69:	Mittlere Bruttojahreseinkommen (Median) der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten nach arbeitsrechtlicher Stellung, Vorarlberg und Österreich, 2023	128
Tabelle 70:	Mittlere Bruttojahreseinkommen (Median) der unselbstständig Erwerbstätigen nach arbeitsrechtlicher Stellung, Vorarlberg und Österreich, 2023	128
Tabelle 71:	Mittlere Bruttostundenverdienste im Oktober 2022, Vorarlberg und Österreich	128
Tabelle 72:	Mittlere Jahreseinkünfte der ausschließlich selbstständig Erwerbstätigen 2021	128
Tabelle 73:	Einkommensentwicklung nach Wiedereinstieg	129
Tabelle 74:	Einkommensentwicklung nach Wiedereinstieg	129
Tabelle 75:	Mittlere Bruttojahreseinkommen (Median) Pensionist:innen Vorarlberg und Österreich, 2024	129
Tabelle 76:	Mittlere Brutto-, Nettojahreseinkommen (Median) Pensionist:innen Vorarlberg und Österreich, 2024	130
Tabelle 77:	Arbeitslosengeld und Notstandshilfe: Leistungsbezieher:innen (LB)* und durchschnittliche Leistungshöhe Tagsatz (Euro), Vorarlberg und Österreich, 2020 und 2025	130
Tabelle 78:	Bedarfsgemeinschaften und Personen nach ausgewählten Merkmalen, Sozialhilfe 2024, Vorarlberg und Österreich, Jahresdurchschnitt ¹	131
Tabelle 79:	Anzahl der Personen nach Geschlecht in der Sozialhilfe/Mindestsicherung 2017–2024, Jahresdurchschnitt	131
Tabelle 80:	Schulden: Klient:innen der ifs Schuldnerberatung	132
Tabelle 81:	Gynäkolog:innen in Vorarlberg	132
Tabelle 82:	Politische Ämter	132
Tabelle 83:	Nationalrat und Bundesregierung	132
Tabelle 84:	Funktionär:innen in der Arbeiterkammer Vorarlberg	133

Tabelle 85:	Funktionär:innen in der Wirtschaftskammer Vorarlberg	133
Tabelle 86:	ÖGB-Vorarlberg	133
Tabelle 87:	Gewerkschaften Vorarlberg	134
Tabelle 88:	Gewerkschaftsmitglieder Vorarlberg	134
Tabelle 89:	Industriellenvereinigung Vorarlberg	134
Tabelle 90:	Landwirtschaftskammer Vorarlberg	134

Tabelle 8: Indikatoren zur Gleichstellung von Frauen und Männer in Vorarlberg

		Frauenanteile							
		2000	2006/07	2010/11	2014/15	2018/19	2020/21	2021/22	2024/25
Ausbildung									
1	Höchste abgeschlossene Schulbildung: Pflichtschule	60,7%	59,6%	58,2%	59,0%	58,2%	57,3%	58,6%	55,8%
2	Höchste abgeschlossene Schulbildung: Höhere Schule	49,1%	51,5%	57,6%	52,8%	55,3%	52,1%	56,2%	55,5%
3	Lehrberuf Friseur:in	93,7%	96,9%	92,3%	93,2%	86,6%	85,3%	87,5%	89,5%
4	Lehrberuf Tischler:in	4,5%	9,6%	8,3%	17,3%	12,6%	18,2%	13,3%	18,7%
5	Technische und gewerbliche höhere Schulen	15,5%	27,7%	32,9%	31,7%	30,8%	29,6%	29,3%	27,7%
6	Wirtschaftsberufliche höhere Schulen	99,7%	100,0%	99,8%	100,0%	99,8%	99,8%	100,0%	96,7%
Erwerbsarbeit									
7	Erwerbstätige	41,5%	43,8%	44,8%	46,2%	46,2%	46,5%	46,2%	46,4%
8	Unselbstständige Erwerbstätige	42,2%	45,6%	47,0%	47,8%	47,2%	47,8%	47,5%	47,6%
9	Selbstständige Erwerbstätige	25,2%	26,6%	24,2%	31,4%	32,8%	32,5%	31,4%	34,1%
10	Arbeitsvolumen				36,6%	36,9%	36,7%	37,0%	37,9%
11	Vollzeitbeschäftigte	30,6%	30,3%	30,0%	31,1%	30,7%	30,6%	30,9%	29,5%
12	Teilzeitbeschäftigte	87,1%	87,3%	85,6%	84,9%	84,9%	82,6%	82,3%	80,4%
13	Geringfügig Beschäftigte		74,5%	71,3%	70,2%	68,1%	67,2%	66,2%	63,3%
14	Arbeitslose	52,0%	49,5%	48,8%	47,0%	47,8%	44,7%	49,1%	45,0%
Landesbedienstete									
15	Leitungsfunktionen/ Führung in der Landesverwaltung*	4,1%	7,1%	9,9%	12,6%	17,0%	18,6%	22,1%	28,5%
16	Expert:innen in der Landesverwaltung*	24,7%	25,8%	31,9%	45,9%	46,9%	48,7%	49,6%	52,4%
17	Sachbearbeiter:innen in der Landesverwaltung*	30,0%	34,0%	41,9%	41,9%	48,8%	51,7%	52,2%	55,5%
18	Bedienstete der Krankenanstalten (Höchste Gehaltsstufe)				31,0%	27,3%	29,3%	29,2%	36,5%
19	Schulleiter:innen an allgemeinbildenden Pflichtschulen	15,5%	35,7%	48,7%	50,0%	54,9%	58,3%	62,6%	68,3%
Politische Partizipation									
20	Landtagsabgeordnete**	30,5%	38,9%	36,1%	36,1%	33,3%	44,4%	47,2%	50,0%
21	Mitglieder der Landesregierung**	14,3%	14,3%	28,6%	28,6%	28,6%	42,8%	42,8%	28,6%
22	Gemeinderät:innen**	13,1%	20,2%	20,7%	23,6%	23,6%	26,7%	27,0%	30,0%
23	Bürgermeister:innen**	1,0%	3,1%	3,1%	7,3%	8,3%	6,3%	7,3%	9,4%
Unbezahlte Haus- und Sorgearbeit									
24	Beziher:innen von Kinderbetreuungsgeld		98,5%	97,7%	97,1%	97,0%	97,8%	98,2%	96,7%
25	Erwerbstätigenquote mit Kindern unter 15 Jahren							74,4%	81,0%
26	Alleinerziehende***	85,3%	85,7%	85,1%	86,2%	85,8%	86,8%	86,2%	87,3%
27	Geschlechterdifferenz: Zeitaufwand für Haus- und Sorgearbeit in Stunden pro Tag****		02:24						01:59
Ökonomische Situation und Soziale Sicherheit									
28	Jahreseinkommen unselbstständig Erwerbstätiger		51,9%	52,5%	51,0%	51,4%	47,5%	46,7%	43,5%
29	Jahreseinkommen ganzjährig Vollzeitbeschäftigter**	39,7%	33,8%	31,8%	27,7%	27,2%	23,3%	22,4%	20,1%
30	Jahreseinkommen Pensionist:innen		50,0%	48,5%	46,7%	46,6%	46,4%	45,2%	37,5%

Quelle: Feigl (2023): Indikatoren für die Gleichstellung von Frauen und Männern, für die Daten 2000 bis 2021/22; Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Jahresdaten 2025 (STATcube – Statistische Datenbank); BMASGPK, Lehrberufe Zugriff über AMIS-Datenbank, Jahresdaten 2025; Statistik Austria, Schulstatistik (Schüler:innen ab 2006), Jahresdaten 2024 (STATcube – Statistische Datenbank); Statistik Austria, Abgestimmte Erwerbstätigkeit, Jahresdaten 2024 (STATcube – Statistische Datenbank); Dachverband der Sozialversicherungen, Statistische Daten aus der Sozialversicherung, Jahresdaten 2025; AMS Vorarlberg, Jahresdaten 2025 (Daten auf Anfrage); Personalabteilung Land Vorarlberg, Jahresdaten 2025 (Daten auf Anfrage); Personalabteilung, Vorarlberger Krankenhaus-Betriebsgesellschaft mbH. (Bereitgestellt März 2026); Bildungsdirektion Vorarlberg, Abteilung PräS/3 – Lehrpersonal, Daten für Schuljahr 2025/26; Websites der Landesregierungen (siehe Quellenverzeichnis – Internetquellen); Bundeskanzleramt, Abteilung VI/3; Kinderbetreuungsgeld Statistik (Geburten ab 1.3.2017), Dezember 2025; Statistik Austria, Zeitverwendungserhebung 2021/22; Statistik Austria, Jährliche Personeneinkommen, Lohnsteuer und SV-Daten, Jahresdaten 2024, Bruttojahresbezüge gemäß § 25 Einkommensteuergesetz.
 * Daten für 2002 (nicht 2000); ** Daten für 2003 (nicht 2000); *** Väter / Mütter in Ein-Eltern-Familien; **** Mehrarbeit von Frauen: Vergleich Zeitverwendungserhebung 2008/09 und 2021/22

Tabelle 9: Bevölkerungsstrukturdaten

	Anzahl		Anteil innerhalb		Geschlechterverteilung	
	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Einwohner:innen* Vorarlberg	205199	207448	100,0%	100,0%	49,7%	50,3%
Nach Alter						
Alter bis 15 Jahre	32957	30910	16,1%	14,9%	51,6%	48,4%
Zwischen 16 und 30	35876	32828	17,5%	15,8%	52,2%	47,8%
Zwischen 31 und 45	42976	41670	20,9%	20,1%	50,8%	49,2%
Zwischen 46 und 65	57448	57917	28,0%	27,9%	49,8%	50,2%
65+	35942	44123	17,5%	21,3%	44,9%	55,1%
Nach Staatsangehörigkeit						
Österreichische Staatsangehörigkeit	160897	164870	78,4%	79,5%	49,4%	50,6%
Keine österr. Staatsangehörigkeit	36065	33718	17,6%	16,3%	51,7%	48,3%
davon EU-27 (exkl. Ö)	17450	16802	8,5%	8,1%	50,9%	49,1%
davon außerhalb EU	18615	16916	9,1%	8,2%	52,4%	47,6%

Quelle: Amt der Vorarlberger Landesregierung, Landesstelle für Statistik, Stichtag 31. Dezember 2025, *bezieht sich auf Personen mit Hauptwohnsitz in Vorarlberg

Tabelle 10: Haushaltstyp

	Anzahl	Anteil
Paare ohne Kinder	45900	25,3%
Paare mit Kindern	53200	29,4%
Ein-Eltern-Haushalte	12200	6,7%
Nichtfamilien-Haushalte	68400	37,7%
Sonstiges	1500	0,8%

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Jahresdaten 2025 (STATcube – Statistische Datenbank)

Tabelle 11: Familienstand

	Anzahl		Anteil innerhalb		Geschlechterverteilung	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Ledig	101814	86494	49,7%	41,9%	54,1%	45,9%
Verheiratet oder eingetragene Partner:innenschaft	85315	85286	41,7%	41,3%	50,0%	50,0%
Verwitwet oder eingetragene Partner:innenschaft durch den Tod des:der Partner:in beendet	3838	16193	1,9%	7,8%	19,2%	80,8%
Geschieden oder eingetragene Partner:innenschaft gesetzlich aufgelöst	13779	18652	6,7%	9,0%	42,5%	57,5%

Quelle: Statistik Austria, Abgestimmte Erwerbsstatistik, Jahresdaten 2024 (STATcube – Statistische Datenbank)

Tabelle 12: Eheschließungen und Scheidungen im Zeitverlauf

	Eheschließungen	Bevölkerungsstand	Heiratsziffer	Gesamtscheidungsrate
2000	1620	350000	4,6	44,3%
2001	1324	352000	3,8	52,0%
2002	1514	354000	4,3	45,2%
2003	1456	357000	4,1	46,6%
2004	1445	360000	4,0	43,0%
2005	1520	362000	4,2	42,8%
2006	1512	365000	4,1	46,2%
2007	1606	366000	4,4	46,8%
2008	1578	368000	4,3	47,8%
2009	1469	369000	4,0	47,4%
2010	1629	370000	4,4	47,2%
2011	1513	372000	4,1	43,3%
2012	1635	373000	4,4	42,3%
2013	1522	375000	4,1	41,0%
2014	1710	378000	4,5	41,0%
2015	2261	383000	5,9	39,7%
2016	2218	388000	5,7	38,9%
2017	2256	391000	5,8	42,4%
2018	2250	394000	5,7	41,9%
2019	2292	397000	5,8	42,9%
2020	1979	399000	5,0	38,9%
2021	2139	401000	5,3	38,2%
2022	2253	405000	5,6	36,0%
2023	2215	409000	5,4	39,1%
2024	2207	411000	5,4	39,8%

Quelle: Amt der Vorarlberger Landesregierung, Landesstelle für Statistik, Natürliche Bevölkerungsbewegung im Jahr 2024

Tabelle 13: Geburten im Zeitverlauf

	Lebendgeborene	Bevölkerungsstand	Geburtensziffer
2000	3897	350000	11,1
2001	3990	352000	11,3
2002	4015	354000	11,3
2003	3780	357000	10,6
2004	4042	360000	11,2
2005	3982	362000	11,0
2006	3853	365000	10,6
2007	3722	366000	10,2
2008	3791	368000	10,3
2009	3766	369000	10,2
2010	3853	370000	10,4
2011	3759	372000	10,1
2012	3836	373000	10,3
2013	3749	375000	10,0
2014	4007	378000	10,6
2015	4092	383000	10,7
2016	4330	388000	11,2
2017	4281	391000	10,9
2018	4321	394000	11,0
2019	4319	397000	10,9
2020	4211	399000	10,6
2021	4295	401000	10,7
2022	4009	405000	9,9
2023	3892	409000	9,5
2024	3752	411000	9,1

Quelle: Amt der Vorarlberger Landesregierung, Landesstelle für Statistik, Natürliche Bevölkerungsbewegung im Jahr 2024

Tabelle 14: Lebenserwartung

	Männer	Frauen	Differenz
Lebenserwartung VBG (in Jahren, ab Geburt)	80,7	85,1	4,4
Lebenserwartung Ö (in Jahren, ab Geburt)	79,8	84,3	4,5

Quelle: Statistik Austria, Demografische Indikatoren Fernere Lebenserwartung, Jahresdaten 2024 (STATcube – Statistische Datenbank)

Tabelle 15: Höchste abgeschlossene Ausbildung

	Vorarlberg						Österreich					
	Anzahl in 1000		Anteil innerhalb		Geschlechterverteilung		Anzahl in 1000		Anteil innerhalb		Geschlechterverteilung	
	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W
Pflichtschule	21171	22554	18,7%	20,2%	48,4%	51,6%	408976	461731	16,1%	18,3%	47%	53%
Lehrabschluss (Berufsschule)	45344	31180	40,0%	28,0%	59,3%	40,7%	955259	618586	37,5%	24,5%	61%	39%
Berufsbildende mittlere Schule (ohne Berufsschule)	14698	18656	13,0%	16,7%	44,1%	55,9%	294182	381655	11,6%	15,1%	44%	56%
Allgemeinbildende höhere Schule	4952	6644	4,4%	6,0%	42,7%	57,3%	157967	184676	6,2%	7,3%	46%	54%
Berufsbildende höhere Schule, Kolleg	9148	11298	8,1%	10,1%	44,7%	55,3%	245086	262922	9,6%	10,4%	48%	52%
Hochschule und Akademie	18148	21115	16,0%	18,9%	46,2%	53,8%	482700	614163	19,0%	24,3%	44%	56%

Quelle: Statistik Austria, Bildungsstandregister 2024, Pflichtschule Inkl. Personen ohne Pflichtschulabschluss

Tabelle 16: Bildungsstand der Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren im Zeitverlauf in Vorarlberg

		Pflichtschule	Lehrabschluss	Berufsbildende mittlere Schule (ohne Berufsschule)	Allgemeinbildende höhere Schule	Berufsbildende höhere Schule, Kolleg	Hochschule und Akademie
2009	Männer	20,6%	41,4%	15,2%	3,5%	7,5%	11,8%
	Frauen	29,6%	27,9%	20,3%	4,2%	7,1%	10,8%
2010	Männer	20,4%	41,4%	15,1%	3,6%	7,6%	12,0%
	Frauen	29,1%	28,1%	20,1%	4,3%	7,3%	11,1%
2011	Männer	20,1%	41,3%	15,0%	3,6%	7,6%	12,4%
	Frauen	28,5%	28,2%	20,0%	4,4%	7,4%	11,6%
2012	Männer	19,9%	41,3%	14,8%	3,6%	7,6%	12,8%
	Frauen	27,8%	28,3%	19,7%	4,5%	7,6%	12,1%
2013	Männer	19,8%	41,1%	14,7%	3,6%	7,7%	13,1%
	Frauen	27,2%	28,4%	19,7%	4,4%	7,7%	12,6%
2014	Männer	19,7%	40,9%	14,7%	3,6%	7,8%	13,4%
	Frauen	26,6%	28,4%	19,7%	4,4%	7,9%	13,0%
2015	Männer	18,7%	42,1%	14,5%	3,7%	7,7%	13,3%
	Frauen	25,4%	28,6%	19,4%	4,8%	8,3%	13,6%
2016	Männer	18,6%	42,0%	14,3%	3,8%	7,8%	13,5%
	Frauen	24,8%	28,6%	19,2%	5,0%	8,5%	14,0%
2017	Männer	18,5%	42,0%	14,1%	3,8%	7,8%	13,7%
	Frauen	23,9%	28,9%	19,0%	5,1%	8,7%	14,5%
2018	Männer	18,6%	41,9%	13,9%	3,9%	7,8%	14,0%
	Frauen	23,3%	28,8%	18,7%	5,3%	8,9%	15,0%
2019	Männer	18,5%	41,7%	13,8%	4,0%	7,8%	14,3%
	Frauen	22,6%	28,8%	18,5%	5,4%	9,1%	15,6%
2020	Männer	18,5%	41,5%	13,5%	4,0%	7,8%	14,6%
	Frauen	22,0%	28,8%	18,1%	5,5%	9,3%	16,3%
2021	Männer	18,4%	41,4%	13,4%	4,1%	8,0%	14,7%
	Frauen	21,4%	28,9%	17,9%	5,5%	9,5%	16,7%
2022	Männer	18,4%	40,9%	13,3%	4,3%	8,0%	15,3%
	Frauen	20,9%	28,5%	17,5%	5,8%	9,8%	17,5%
2024	Männer	18,7%	40,0%	13,0%	4,4%	8,1%	16,0%
	Frauen	20,2%	28,0%	16,7%	6,0%	10,2%	19,0%

Quelle: Statistik Austria, Bildungsstandregister 2009-2024, Inkl. Personen ohne Pflichtschulabschluss; keine Daten für 2023

Tabelle 17: Bildungsstand der österreichischen Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren, 1971 bis 2024

	Männer					Frauen				
	Pflichtschule	Lehrabschluss	Berufsbild. mittlere Schule	Höhere Schule	Hochschule Akademie	Pflichtschule	Lehrabschluss	Berufsbild. mittlere Schule	Höhere Schule	Hochschule Akademie
1971	43,4%	39,7%	5,0%	7,4%	4,5%	70,4%	13,7%	9,8%	4,8%	1,3%
1981	34,3%	43,7%	7,3%	8,5%	6,1%	56,8%	19,2%	14,8%	6,2%	3,1%
1991	25,3%	48,6%	8,1%	10,3%	7,8%	43,1%	25,4%	17,0%	8,5%	6,0%
2001	19,3%	51,1%	7,5%	12,1%	10,0%	33,1%	27,7%	18,6%	10,9%	9,8%
2008	14,5%	45,3%	12,8%	14,4%	13,0%	24,5%	28,5%	18,8%	14,4%	13,7%
2009	14,7%	44,9%	12,8%	14,4%	13,3%	24,2%	28,3%	18,7%	14,5%	14,4%
2010	14,8%	44,5%	12,7%	14,5%	13,5%	23,9%	28,1%	18,5%	14,8%	14,8%
2011	14,8%	44,1%	12,7%	14,5%	13,9%	23,6%	27,9%	18,3%	14,8%	15,4%
2012	14,9%	43,5%	12,7%	14,5%	14,3%	23,2%	27,7%	18,1%	15,0%	16,0%
2013	15,3%	42,9%	12,6%	14,5%	14,7%	23,0%	27,3%	18,0%	14,9%	16,7%
2014	15,5%	42,2%	12,5%	14,6%	15,1%	22,7%	26,9%	17,9%	15,1%	17,3%
2015	15,1%	42,5%	12,3%	14,8%	15,3%	21,9%	27,0%	17,5%	15,6%	18,1%
2016	15,2%	42,0%	12,3%	14,9%	15,7%	21,5%	26,7%	17,3%	15,8%	18,6%
2017	15,1%	41,6%	12,2%	15,1%	15,9%	20,9%	26,6%	17,2%	16,1%	19,2%
2018	15,2%	41,1%	12,1%	15,2%	16,3%	20,5%	26,3%	16,9%	16,4%	19,9%
2019	15,2%	40,6%	12,1%	15,3%	16,8%	20,0%	26,1%	16,7%	16,7%	20,6%
2020	15,4%	40,1%	12,0%	15,5%	17,2%	19,6%	25,8%	16,4%	16,9%	21,2%
2021	15,4%	39,5%	11,9%	15,6%	17,5%	19,1%	25,6%	16,2%	17,2%	21,9%
2022	15,6%	38,8%	11,9%	15,7%	18,1%	18,7%	25,2%	15,9%	17,4%	22,7%
2023	15,8%	38,1%	11,8%	15,8%	18,5%	18,4%	24,9%	15,6%	17,6%	23,5%
2024	16,1%	37,5%	11,6%	15,8%	19,0%	18,3%	24,5%	15,1%	17,7%	24,4%

Quelle: Statistik Austria, 1971 bis 2001 Volkszählung, ab 2008 Bildungsstandregister, Inkl. Personen ohne Pflichtschulabschluss;

Tabelle 18: Schüler:innen nach Schularten

	Vorarlberg				Österreich			
	Anzahl in 1000		Geschlechterverteilung		Anzahl in 1000		Geschlechterverteilung	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Mittelschule, Neue Mittelschule	6414	6028	51,6%	48,4%	115893	103292	52,9%	47,1%
Sonderschulen	805	472	63,0%	37,0%	10379	5309	66,2%	33,8%
AHS-Unterstufe	2065	2086	49,7%	50,3%	58514	61549	48,7%	51,3%
AHS-Oberstufe	663	832	44,3%	55,7%	25761	34476	42,8%	57,2%
Oberstufenrealgymnasien	679	1314	34,1%	65,9%	9672	16008	37,7%	62,3%
Kaufmännische mittlere Schulen	348	381	47,7%	52,3%	4491	5032	47,2%	52,8%
Kaufmännische höhere Schulen	888	1199	42,5%	57,5%	16479	22413	42,4%	57,6%
Wirtschaftsberufl. mittlere Schulen	12	281	4,1%	95,9%	1301	3526	27,0%	73,0%
Wirtschaftsberufl. höhere Schulen	37	1071	3,3%	96,7%	3871	19879	16,3%	83,7%
Bildungsanstalten für Elementarpädagogik	11	334	3,2%	96,8%	714	9708	6,9%	93,1%
Berufsschulen kaufmännisch	533	942	36,1%	63,9%	10524	18154	36,7%	63,3%
Techn. gewerbl. mittlere Schulen	380	86	81,5%	18,5%	10376	2754	79,0%	21,0%
Techn. gewerbl. höhere Schulen	1693	648	72,3%	27,7%	41983	17930	70,1%	29,9%
Berufsschulen gewerblich/technisch	3647	937	79,6%	20,4%	67530	19204	77,9%	22,1%
Land- und forstw. mittlere Schulen	187	140	57,2%	42,8%	6341	6401	49,8%	50,2%
Land- und forstw. höhere Schulen	75	82	47,8%	52,2%	1937	2127	47,7%	52,3%

Quelle: Statistik Austria, Schulstatistik (Schüler:innen ab 2006), Jahresdaten 2024 (STATcube – Statistische Datenbank)

Tabelle 19: Studierende an öffentlichen Universitäten

	Aus Vorarlberg				Gesamt Österreich			
	Anzahl		Geschlechterverteilung		Anzahl		Geschlechterverteilung	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Sommersemester 2025	2298	2639	46,5%	53,5%	128154	150544	46,0%	54,0%
Wintersemester 2024/25	2400	2800	46,2%	53,8%	133219	157288	45,9%	54,1%
Sommersemester 2024	2303	2567	47,3%	52,7%	126072	148644	45,9%	54,1%
Wintersemester 2023/24	2421	2712	47,2%	52,8%	131667	155565	45,8%	54,2%

Quelle: Statistik Austria, Hochschulstatistik / Studierende an öffentlichen Universitäten (STATcube – Statistische Datenbank)

Tabelle 20: An Fachhochschulen belegte Studien

	Aus Vorarlberg				Gesamt Österreich			
	Anzahl		Geschlechterverteilung		Anzahl		Geschlechterverteilung	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Sommersemester 2025	892	950	48,4%	51,6%	26110	31108	45,6%	54,4%
Belegte Studien an FH Vorarlberg								
	787	730	51,9%	48,1%				

Quelle: Statistik Austria, Hochschulstatistik / Studien an Fachhochschulen (STATcube – Statistische Datenbank)

Tabelle 21: Pädagogische Hochschulen

	PH Vorarlberg				PHs gesamt			
	Anzahl		Geschlechterverteilung		Anzahl		Geschlechterverteilung	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Sommersemester 2025	106	448	19,1%	80,9%	4755	16493	22,4%	77,6%

Quelle: Statistik Austria, Hochschulstatistik / Studien an Pädagogischen Hochschulen (STATcube – Statistische Datenbank)

Tabelle 22: Studienabschlüsse an öffentlichen Universitäten

	Aus Vorarlberg				Gesamt Österreich			
	Anzahl		Geschlechterverteilung		Anzahl		Geschlechterverteilung	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Studienjahr 2023/24	314	373	45,7%	54,3%	15874	20086	44,1%	55,9%
Studienabschlüsse (ISCED2013, Auswahl)								
01 Pädagogik	28	64	30,4%	69,6%	981	2767	26,2%	73,8%
02 Geisteswissenschaften und Künste	17	42	28,8%	71,2%	1317	2863	31,5%	68,5%
03 Sozialwissenschaften, Journalismus und Informationswesen	28	46	37,8%	62,2%	1617	3591	31,0%	69,0%
04 Wirtschaft, Verwaltung und Recht	68	93	42,2%	57,8%	3209	3909	45,1%	54,9%
05 Naturwissenschaften, Mathematik und Statistik	37	44	45,7%	54,3%	2346	2561	47,8%	52,2%
06 Informatik und Kommunikationstechnologie	19	6	76,0%	24,0%	1450	349	80,6%	19,4%
07 Ingenieurwesen, verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe	81	24	77,1%	22,9%	3511	1757	66,6%	33,4%
09 Gesundheit und Sozialwesen	26	44	37,1%	62,9%	1034	1726	37,5%	62,5%
Studienart								
Bachelorstudien	161	194	45,4%	54,6%	7556	10031	43,0%	57,0%
Diplomstudien	39	67	36,8%	63,2%	1361	2080	39,6%	60,4%
Masterstudien	99	99	50,0%	50,0%	5668	6912	45,1%	54,9%
Doktoratsstudien	15	13	53,6%	46,4%	1289	1063	54,8%	45,2%

Quelle: Statistik Austria, Hochschulstatistik / Studienabschlüsse an öffentlichen Universitäten, Studienjahr 2023/24 (STATcube – Statistische Datenbank)

Tabelle 23: Lehrlinge und Lehrberufe

	Vorarlberg				Österreich			
	Anzahl		Geschlechterverteilung		Anzahl		Geschlechterverteilung	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Lehrlinge gesamt	4433	1915	69,8%	30,2%	70017	32845	68,1%	31,9%
Abgelegte Lehrlingsprüfungen (2025)								
Gewerbe und Handwerk	738	214	77,5%	22,5%	12721	3255	79,6%	20,4%
Industrie	322	97	76,8%	23,2%	4059	992	80,4%	19,6%
Handel	124	180	40,8%	59,2%	2102	3093	40,5%	59,5%
Bank und Versicherung	11	22	33,3%	66,7%	247	284	46,5%	53,5%
Transport und Verkehr	59	29	67,0%	33,0%	727	355	67,2%	32,8%
Tourismus und Freizeitwirtschaft	89	102	46,6%	53,4%	1107	1324	45,5%	54,5%
Information und Consulting	28	19	59,6%	40,4%	550	426	56,4%	43,6%
Auswahl Lehrberufe (2025)								
5701 - Friseur(e)innen, Maskenbildner/innen	11	94	10,5%	89,5%	442	1979	18,3%	81,7%
2513 - Bau- und Möbeltischler/innen	157	36	81,3%	18,7%	1985	494	80,1%	19,9%

Quelle: Wirtschaftskammer Österreich, Lehrlingsstatistik, Jahresdaten 2025; Lehrberufe: Zugriff über AMIS-Datenbank (BMASGPK)

Tabelle 24: Top Ten Lehrberufe – Mädchen

Vorarlberg			Österreich		
	Frauen	Anteil an ges		Frauen	Anteil an ges
Einzelhandel	309	16,1%	Einzelhandel	5514	16,8%
Bürokauffrau	150	7,8%	Bürokauffrau	3043	9,3%
Metalltechnik	110	5,7%	Friseurin (Stylistin)	1979	6,0%
Friseurin (Stylistin)	94	4,9%	Verwaltungsassistentin	1686	5,1%
Restaurantfachfrau	79	4,1%	Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz	1378	4,2%
Verwaltungsassistentin	68	3,6%	Metalltechnik	1085	3,3%
Hotel- und Gastgewerbeassistentin	66	3,4%	Hotel- und Gastgewerbeassistentin	913	2,8%
Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz	56	2,9%	Köchin	870	2,6%
Elektrotechnik	53	2,8%	Konditorei (Zuckerbäckerei)	818	2,5%
Betriebslogistikkauffrau	49	2,6%	Restaurantfachfrau	782	2,4%
Summe "TOP-10"	1034	54,0%	Summe "TOP-10"	18068	55,0%

Quelle: Wirtschaftskammer Österreich, Lehrlingsstatistik, Jahresdaten 2025

Tabelle 25: Top Ten Lehrberufe – Burschen

Vorarlberg			Österreich		
	Männer	Anteil an ges		Männer	Anteil an ges
Metalltechnik	796	18,0%	Elektrotechnik	9030	12,9%
Elektrotechnik	543	12,2%	Metalltechnik	8407	12,0%
Kraftfahrzeugtechnik	339	7,6%	Kraftfahrzeugtechnik	7605	10,9%
Einzelhandel	204	4,6%	Einzelhandel	4598	6,6%
Installations- und Gebäudetechnik	201	4,5%	Installations- und Gebäudetechnik	3941	5,6%
Mechatronik	179	4,0%	Mechatronik	3051	4,4%
Informationstechnologie	130	2,9%	Informationstechnologie	1944	2,8%
Zimmerei	126	2,8%	Koch	1852	2,6%
Hochbau	118	2,7%	Land- und Baumaschinentechnik	1628	2,3%
Koch	113	2,5%	Hochbau	1617	2,3%
Summe "TOP-10"	2749	62,0%	Summe "TOP-10"	43673	62,4%
Lehrlinge insgesamt	4433				

Quelle: Wirtschaftskammer Österreich, Lehrlingsstatistik, Jahresdaten 2025

Tabelle 26: NEETs - not in education, employment or training

	Anteil
Anteil NEETs an 15–24-Jährigen	Gesamt*
Österreich	12,9%
Vorarlberg	14,9%
Wien (höchster Wert)	17,7%
Oberösterreich (niedrigster Wert)	10,5%

Quelle: Statistik Austria, NEETs im Wandel: Zahlen, Daten und Entwicklungen (Bericht 2026), Auswertungen der Daten des Bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitoring (BibEr; Daten beziehen sich auf 2023); Bildungs- und erwerbsferne Personen (NEET) sind als Personen definiert, die zum Stichtag 31.10. des jeweiligen Jahres einen Hauptwohnsitz in Österreich haben, keine laufende Teilnahme an einer formalen Bildung aufweisen, keine Pension beziehen und keiner Erwerbstätigkeit nachgehen. Es handelt sich dabei um eine Annäherung an die internationale Definition der NEET. * Im Bericht keine Daten nach Bundesland und Geschlecht verfügbar; für Österreich: 12,8 % Männer und 12,9 % Frauen

Tabelle 27: Bildungs- und erwerbsferne Personen (NEET) nach Geschlecht und Alter im Zeitvergleich (Österreich)

	15–19-Jährige			20- bis 24-Jährige		
	Männer	Frauen	Frauenanteil	Männer	Frauen	Frauenanteil
2009	22591	24236	51,8%	38610	44853	53,7%
2010	21656	22981	51,5%	35430	42703	54,7%
2011	22113	21646	49,5%	36616	42495	53,7%
2012	22805	21590	48,6%	40074	44371	52,5%
2013	21239	20420	49,0%	39320	42537	52,0%
2014	22706	21215	48,3%	43240	44433	50,7%
2015	27885	21415	43,4%	46995	45133	49,0%
2016	30472	22187	42,1%	47592	45377	48,8%
2017	25869	20714	44,5%	42834	42957	50,1%
2018	22082	19700	47,1%	39820	40586	50,5%
2019	20719	19344	48,3%	37629	38826	50,8%
2020	22605	18160	44,5%	38928	37637	49,2%
2021	20824	18543	47,1%	35100	34746	49,7%
2022	23890	21601	47,5%	38250	37025	49,2%
2023	24120	21419	47,0%	38657	37734	49,4%

Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Bildungsbezogenes Erwerbskarrierenmonitoring (BibEr) im Auftrag von BMASGPK und AMS

Tabelle 28: Erwerbstätige und Erwerbstätigenquote (Mikrozensus)

	Vorarlberg		Österreich	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Anzahl Erwerbstätige	111 600	96900	2 362 200	2 138 000
Erwerbstätigenquote	81,5%	72,1%	77,7%	71,0%
Erwerbstätigenquote nach Bildungsniveau				
Pflichtschule	62,3%	43,1%	53,1%	43,3%
Lehre	84,9%	78,0%	81,2%	74,1%
BMS	85,8%	73,3%	83,2%	73,8%
Höhere Schule (AHS / BHS)	85,2%	80,5%	80,2%	74,9%
Hochschule und Akademie	91,7%	78,6%	89,9%	84,6%

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Jahresdaten 2025 (Detailtabellen zu Erwerbstätigkeit – Bundesländer, AKE 2025); Erwerbstätigenquoten (ILO) für 15- bis 64-Jährige nach Bundesland, höchste abgeschlossene Bildung

Tabelle 29: Erwerbstätige im Zeitvergleich

	Vorarlberg				Österreich			
	Anzahl		Geschlechterverteilung		Anzahl		Geschlechterverteilung	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
1975	79100	38100	67,5%	32,5%	1892000	1129500	62,6%	37,4%
1980	84500	43200	66,2%	33,8%	1944500	1179400	62,2%	37,8%
1985	87200	47400	64,8%	35,2%	1959800	1267400	60,7%	39,3%
1990	94700	58100	62,0%	38,0%	2014000	1379100	59,4%	40,6%
1995	97300	64500	60,1%	39,9%	2097700	1571800	57,2%	42,8%
2000	95100	68600	58,1%	41,9%	2077600	1608100	56,4%	43,6%
2005	97400	75400	56,4%	43,6%	2046200	1701400	54,6%	45,4%
2010	99400	81900	54,8%	45,2%	2148000	1868700	53,5%	46,5%
2015	104400	89200	53,9%	46,1%	2194200	1954200	52,9%	47,1%
2020	109000	94700	53,5%	46,5%	2277500	2019400	53,0%	47,0%
2025	111600	96900	53,5%	46,5%	2362200	2138000	52,5%	47,5%

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Zeitreihen ab 1974 (STATcube – Statistische Datenbank)

Tabelle 30: Erwerbstätige (Abgestimmte Erwerbsstatistik)

	Vorarlberg						Österreich					
	Anzahl		Anteil innerhalb Geschlechts		Geschlechterverteilung		Anzahl		Anteil innerhalb Geschlechts		Geschlechterverteilung	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Unselbstständig Erwerbstätige*	104 979	95 345	85,8%	91,9%	52,4%	47,6%	2 237 002	2 076 932	93,3%	95,9%	51,9%	48,1%
Arbeiter:innen (inklusive Lehrlinge)	43 006	20 812	41,0%	21,8%	67,4%	32,6%	1 025 807	492 572	45,9%	23,7%	67,6%	32,4%
Angestellte (inklusive Lehrlinge)	47 039	66 830	44,8%	70,1%	41,3%	58,7%	1 062 076	1 499 476	47,5%	72,2%	41,5%	58,5%
Selbstständig Erwerbstätige	12 798	6 620	100%	100%	65,9%	34,1%	315 172	195 670	100%	100%	61,7%	38,3%
Arbeitgeber:innen	3 757	1 289	29,4%	19,5%	74,5%	25,5%	77 398	32 374	24,6%	16,5%	70,5%	29,5%
Selbstständige	8 979	5 057	70,2%	76,4%	64,0%	36,0%	235 112	157 692	74,6%	80,6%	59,9%	40,1%
Mithelfende Familienangehörige	62	274	0,5%	4,1%	18,5%	81,5%	2 662	5 604	0,8%	2,9%	32,2%	67,8%
Nicht-Erwerbspersonen**	11013	18927			36,8%	63,2%	233757	408399			36,4%	63,6%

Quelle: Statistik Austria, Abgestimmte Erwerbsstatistik, Jahresdaten 2024 (STATcube – Statistische Datenbank);* Summe von Arbeiter:innen und Angestellten entspricht nicht Gesamtsumme; Sonstige unselbstständige Erwerbstätige umfassen freie Dienstnehmer:innen, Beamte, Grundwehrdiener, Zivildienstler, unselbstständig Erwerbstätige mit unbekannter Stellung im Beruf, Grenzgänger:innen ins Ausland ohne österreichische Sozialversicherung, sowie Beschäftigte nach Dienstleistungsscheckgesetz und 2011 alle Vertragsbediensteten. ** Nicht-Erwerbspersonen („Sonstige Nicht-Erwerbspersonen“): Ausschließlich im Haushalt Tätige und Personen, die aus anderen Gründen nicht erwerbstätig oder arbeitslos sind, keine österreichische Pension beziehen und keine österreichische Schule oder Hochschule besuchen. Personen unter 15 Jahren sind ausgenommen.

Tabelle 31: Arbeitslosigkeit

	Männer	Frauen
Arbeitslose in Vorarlberg (2025)	5 997	4913
Geschlechterverhältnis	55,0%	45,0%
AL-Quote Vorarlberg (2025)	6,2%	5,6%
AL-Quote Österreich (2025)	7,8%	6,9%
Entwicklung AL-Quote (VBG)		
2017	5,8%	5,7%
2018	5,3%	5,5%
2019	5,2%	5,4%
2020	7,6%	7,9%
2021	6,3%	6,7%
2022	4,9%	5,1%
2023	5,3%	5,0%
2024	5,9%	5,3%
2025	6,2%	5,6%

Quelle: AMS Vorarlberg (Daten auf Anfrage), AMS Österreich - Jahresbericht zur Arbeitsmarktlage 2025;

Tabelle 32: Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse und Freie Dienstnehmer:innen

	Vorarlberg				Österreich			
	Anzahl		Geschlechter-verteilung		Anzahl		Geschlechter-verteilung	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Freie Dienstnehmer:innen	159	315	33,5%	66,5%	7965	6904	53,6%	46,4%
Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (inkl. Freie DN)	5 877	10 137	36,7%	63,3%	144 151	207 875	40,9%	59,1%

Quelle: Dachverband der Sozialversicherungen, Statistische Daten aus der Sozialversicherung, Jahresdaten 2025;
Gezählt werden Beschäftigungsverhältnisse und nicht beschäftigte Personen

Tabelle 33: Arbeitsplatzregionen und Grenzpendler:innen in Vorarlberg (Abgestimmte Erwerbsstatistik)

Arbeitsplatzregionen	Anzahl		Anteil innerhalb		Geschlechterverteilung	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Deutschland	558	479	0,5%	0,5%	53,8%	46,2%
Liechtenstein	3394	1687	3,1%	1,8%	66,8%	33,2%
Schweiz	3880	1873	3,6%	2,0%	67,4%	32,6%
Österreich	100124	87711	92,7%	95,6%	53,3%	46,7%
Grenzpendler:innen (DE, FL, CH)	7832	4039	7,3%	4,4%	66,0%	34,0%

Quelle: Statistik Austria, Abgestimmte Erwerbsstatistik, Jahresdaten 2024 (STATcube – Statistische Datenbank)

Tabelle 34: Erwerbstätige nach Wirtschaftsbereichen (Abgestimmte Erwerbsstatistik)

	Vorarlberg				Österreich			
	Anzahl		Geschlechter-verteilung		Anzahl		Geschlechter-verteilung	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Land- und Forstwirtschaft <A>	1498	983	60,4%	39,6%	54558	42712	56,1%	43,9%
Bergbau 	163	28	85,3%	14,7%	5122	892	85,2%	14,8%
Herstellung von Waren <C>	32961	12300	72,8%	27,2%	477633	181706	72,4%	27,6%
Energieversorgung <D>	768	188	80,3%	19,7%	19575	4938	79,9%	20,1%
Wasserversorgung und Abfallentsorgung <E>	1573	434	78,4%	21,6%	22459	6873	76,6%	23,4%
Bau <F>	11255	2186	83,7%	16,3%	278495	45511	86,0%	14,0%
Handel <G>	12226	16503	42,6%	57,4%	324395	374472	46,4%	53,6%
Verkehr <H>	5858	2000	74,5%	25,5%	171514	51242	77,0%	23,0%
Beherbergung und Gastronomie <I>	5577	7848	41,5%	58,5%	130247	158166	45,2%	54,8%
Information und Kommunikation <J>	2068	944	68,7%	31,3%	102254	48007	68,1%	31,9%
Finanz- und Versicherungsleistungen <K>	2610	3023	46,3%	53,7%	64215	66356	49,2%	50,8%
Grundstücks- und Wohnungswesen <L>	1461	1567	48,2%	51,8%	35277	39833	47,0%	53,0%
Freiberufliche/techn. Dienstleistungen <M>	6507	5204	55,6%	44,4%	195707	169893	53,5%	46,5%
Sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen <N>	4511	4274	51,3%	48,7%	159859	130699	55,0%	45,0%
Öffentliche Verwaltung <O>	5069	6913	42,3%	57,7%	157930	166327	48,7%	51,3%
Erziehung und Unterricht <P>	3082	9300	24,9%	75,1%	99449	234772	29,8%	70,2%
Gesundheits- und Sozialwesen <Q>	5893	17782	24,9%	75,1%	133966	398140	25,2%	74,8%
Kunst, Unterhaltung und Erholung <R>	1282	1274	50,2%	49,8%	39113	36058	52,0%	48,0%
Sonst. Dienstleistungen <S>	1486	3415	30,3%	69,7%	44350	94180	32,0%	68,0%
Private Haushalte <T>	43	157	21,5%	78,5%	2137	4782	30,9%	69,1%

Quelle: Statistik Austria, Abgestimmte Erwerbsstatistik, Jahresdaten 2024 (STATcube – Statistische Datenbank), ÖNACE 2008

Tabelle 35: Erwerbstätige nach ausgewählten Wirtschaftsbereichen mit höherer Frau-enquote (Abgestimmte Erwerbsstatistik)

	Vorarlberg				Österreich			
	Anzahl		Geschlechter-verteilung		Anzahl		Geschlechter-verteilung	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Kindergärten und Vorschulen <P851>	164	2253	6,8%	93,2%	3343	49791	6,3%	93,7%
Volksschulen <P852>	268	2048	11,6%	88,4%	5759	41198	12,3%	87,7%
Allgemeinbildende Schulen <P8531>	882	2335	27,4%	72,6%	19779	52996	27,2%	72,8%
Berufsbildende Schulen <P8532>	651	1004	39,3%	60,7%	16809	21762	43,6%	56,4%
Sonstiger Unterricht <P855>	643	1048	38,0%	62,0%	19945	27816	41,8%	58,2%
Gesundheitswesen <Q86>	2976	9257	24,3%	75,7%	78167	231112	25,3%	74,7%
Alten- und Pflegeheime <Q87>	910	3342	21,4%	78,6%	19881	70305	22,0%	78,0%
Sozialwesen <Q88>	2007	5183	27,9%	72,1%	35918	96723	27,1%	72,9%

Quelle: Statistik Austria, Abgestimmte Erwerbsstatistik, Jahresdaten 2024 (STATcube – Statistische Datenbank), ÖNACE 2008; Auswahl einzelner Wirtschaftsbereiche in den Kategorien Erziehung und Unterricht <P> und Gesundheits- und Sozialwesen <Q>

Tabelle 36: Erwerbstätige nach beruflicher Position (Mikrozensus)

	Vorarlberg				Österreich			
	Anzahl		Geschlechterverteilung		Anzahl		Geschlechterverteilung	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Führungskräfte <1>	7700	3600*	68,1%	31,9%*	154900	91700	62,8%	37,2%
Akademische sowie vergleichbare Berufe <2>	20400	20800	49,5%	50,5%	468700	555300	45,8%	54,2%
Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe <3>	19800	18000	52,4%	47,6%	447900	376600	54,3%	45,7%
Bürokräfte und verwandte Berufe <4>	5600*	14700	27,6%*	72,4%	129300	293100	30,6%	69,4%
Dienstleistungsberufe und Verkäufer <5>	11700	25300	31,6%	68,4%	259700	506700	33,9%	66,1%
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei <6>	2200*	1000*	68,8%*	31,3%*	81700	45500	64,2%	35,8%
Handwerks- und verwandte Berufe <7>	28200	3000*	90,4%	9,6%*	467300	47600	90,8%	9,2%
Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe <8>	9600	1900*	83,5%	16,5%*	196200	28200	87,4%	12,6%
Hilfsarbeitskräfte <9>	6200	8400	42,5%	57,5%	146100	192100	43,2%	56,8%

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Jahresdaten 2025 (Detailtabellen zu Erwerbstätigkeit – Bundesländer, AKE 2025); Beruf nach ISCO 08, * Wert nicht sinnvoll

Tabelle 37: Landesbedienstete in Vorarlberg

	Anzahl		Geschlechterverteilung		VZ-Äquivalente		Geschlechterverteilung	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
2025								
Ausführende Funktionen	239	408	36,9%	63,1%	229,2	282,7	44,8%	55,2%
Expert:innen	219	241	47,6%	52,4%	202,7	188,6	51,8%	48,2%
Führung	133	53	71,5%	28,5%	132,1	48,5	73,2%	26,8%
Sachbearbeiter:innen	362	452	44,5%	55,5%	342,5	355,1	49,1%	50,9%
2024								
Ausführende Funktionen	243	417	36,8%	63,2%	230,4	291,4	44,2%	55,8%
Expert:innen	228	242	48,5%	51,5%	212,7	188,6	53,0%	47,0%
Führung	130	48	73,0%	27,0%	128,9	45,7	73,8%	26,2%
Sachbearbeiter:innen	364	440	45,3%	54,7%	346,7	354,5	49,4%	50,6%
2023								
Ausführende Funktionen	239	380	38,6%	61,4%	228,0	267,0	46,1%	53,9%
Expert:innen	226	228	49,8%	50,2%	210,3	181,1	53,7%	46,3%
Führung	133	47	73,9%	26,1%	131,8	44,9	74,6%	25,4%
Sachbearbeiter:innen	356	403	46,9%	53,1%	341,6	327,4	51,1%	48,9%
2022								
Ausführende Funktionen	231	394	37,0%	63,0%	225,9	271,8	45,4%	54,6%
Expert:innen	229	217	51,3%	48,7%	214,1	175,9	54,9%	45,1%
Führung	137	44	75,7%	24,3%	135,6	40,9	76,8%	23,2%
Sachbearbeiter:innen	348	378	47,9%	52,1%	334,3	309,4	51,9%	48,1%

Quelle: Personalabteilung, Amt der Vorarlberger Landesregierung (Daten auf Anfrage)

Tabelle 38: Bedienstete der Landeskrankenanstalten in der höchsten Gehaltsklasse

	Anzahl Aktive Dienstnehmer:innen		Karenziert /Sonderurlaub		Gesamt		Geschlechterverteilung (gesamt)	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
2025	255	145	1	2	256	147	63,5%	36,5%
2024	243	116	1	1	244	117	67,6%	32,4%
2023	201	88	0	1	201	89	69,3%	30,7%
2022	203	80	0	1	203	81	71,5%	28,5%

Quelle: Personalabteilung, Vorarlberger Krankenhaus-Betriebsgesellschaft mbH. (Daten auf Anfrage)

Tabelle 39: Schulleiter:innen in Vorarlberg

	Anzahl		Geschlechterverteilung	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Gesamt (inkl. Berufsschulen und LW-Schulen)	77	150	33,9%	66,1%
Volksschulen	40	106	27,4%	72,6%
Mittelschulen	22	33	40,0%	60,0%
Sonderschulen	0	8	0,0%	100,0%
Polytechnische Schulen	7	2	77,8%	22,2%
Allgemeinbildende Pflichtschulen (gesamt)	69	149	31,7%	68,3%

Quelle: Bildungsdirektion Vorarlberg, Abteilung PräS/3 – Lehrpersonal, Schuljahr 2025/26 (Daten auf Anfrage)

Tabelle 40: Schulleiter:innen in Vorarlberg - Entwicklung Geschlechterverhältnis

	Anzahl		Geschlechterverteilung	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Gesamt 2025/2026	77	150	33,9%	66,1%
Gesamt 2024/2025	81	149	35,2%	64,8%
Gesamt 2023/2024	84	146	36,5%	63,5%
Gesamt 2022/2023	89	143	38,4%	61,6%

Quelle: Bildungsdirektion Vorarlberg, Abteilung PräS/3 – Lehrpersonal, Schuljahr 2025/26 (Daten auf Anfrage)

Tabelle 41: Lehrpersonen an öffentlichen Schulen

	Vorarlberg				Österreich			
	Anzahl		Geschlechterverteilung		Anzahl		Geschlechterverteilung	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Allgemeinbildende Pflichtschulen (gesamt)	828	3680	18,4%	81,6%	13636	64535	17,4%	82,6%
Volksschulen	200	2075	8,8%	91,2%	3142	36569	7,9%	92,1%
Mittelschulen	525	1262	29,4%	70,6%	8790	22146	28,4%	71,6%
Sonderschulen	37	267	12,2%	87,8%	789	4670	14,5%	85,5%
Polytechnische Schulen	65	75	46,4%	53,6%	915	1149	44,3%	55,7%

Quelle: Statistik Austria, Schulstatistik / Lehrpersonen, Schuljahr 2024/25 (STATcube – Statistische Datenbank)

Tabelle 42: Arbeitsstunden und Überstunden

	Vorarlberg		Österreich	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Durchschn. tatsächlich geleistete Arbeitsstunden pro Woche	32,6	23,5	32,7	25,7
Durchschn. Normalarbeitsstunden pro Woche	39,5	29,2	39,1	31,6
Durchschn. Überstunden pro Woche bez. auf alle unselbst. Erwerbstätigen	1	0,5	1	0,6
Durchschn. Überstunden pro Woche bez. auf alle Überstundenleistenden	6,1	5,2	6,7	5,9

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Jahresdaten 2025 (STATcube – Statistische Datenbank)
Bei den durchschnittlich tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden pro Woche werden die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden pro Woche über alle Erwerbstätigen summiert und durch die Anzahl der Erwerbstätigen (ohne jene in Elternkarenz) dividiert. Bei den durchschnittlichen Normalarbeitsstunden pro Woche werden die Normalarbeitsstunden pro Woche über alle Erwerbstätigen (ohne jene in Elternkarenz) summiert und durch die Anzahl der Erwerbstätigen (ohne jene in Elternkarenz) dividiert. Überstunden (bzw. Mehrstunden bei Teilzeitbeschäftigung) können nur Unselbstständige leisten. Die durchschnittlich geleisteten Überstunden pro Woche (geleistete Über-/Mehrstunden pro Woche über alle Überstundenleistenden summiert) werden durch alle Unselbstständigen (ohne Elternkarenz) dividiert. Überstunden (bzw. Mehrstunden bei Teilzeitbeschäftigung) können nur Unselbstständige leisten. Die durchschnittlich geleisteten Überstunden pro Woche (geleistete Über-/Mehrstunden pro Woche über alle Überstundenleistenden summiert) werden durch die Überstundenleistenden dividiert.

Tabelle 43: Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

	Vorarlberg		Österreich	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Vollzeitbeschäftigt (absolut, in 1000)	98	41,1	2031,2	1072,4
Teilzeitbeschäftigt (absolut, in 1000)	14	56	331	1 066
Vollzeitbeschäftigt (Geschlechterverhältnis)	70,5%	29,5%	65,4%	34,6%
Teilzeitbeschäftigt (Geschlechterverhältnis)	19,6%	80,4%	23,7%	76,3%
Vollzeitquote	87,8%	42,4%	86,0%	50,2%
Teilzeitquote	12,2%	57,6%	14,0%	49,8%

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Jahresdaten 2025 (STATcube – Statistische Datenbank)

Tabelle 44: Entwicklung der Teilzeitquote in Vorarlberg

	Vollzeit		Teilzeit		Teilzeitquote	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
2004	93000	39900	3200*	33000	3,3%*	45,3%
2005	93300	40000	4100*	35400	4,2%*	46,9%
2006	92700	41100	4900*	35200	5,0%*	46,1%
2007	93800	41200	6100	36800	6,1%	47,2%
2008	94100	43300	5700*	36300	5,7%*	45,6%
2009	92100	43000	6500	38200	6,6%	47,0%
2010	92900	41200	6500	40700	6,5%	49,7%
2011	95300	41600	6500	40700	6,4%	49,5%
2012	94600	42300	7200	42800	7,1%	50,3%
2013	93900	42800	7500	43200	7,4%	50,2%
2014	94700	42800	8100	45500	7,9%	51,5%
2015	96400	44700	8000	44500	7,7%	49,9%
2016	98700	44900	9400	47500	8,7%	51,4%
2017	99200	45100	9700	46700	8,9%	50,9%
2018	100800	44700	8600	48300	7,9%	51,9%
2019	100000	46000	9600	48100	8,8%	51,1%
2020	99600	45800	9400	49000	8,6%	51,7%
2021	98500	44100	10500	48900	9,6%	52,6%
2022	99400	44200	12400	50400	11,1%	53,3%
2023	98100	45900	14100	52000	12,6%	53,1%
2024	98800	42900	12700	53200	11,4%	55,4%
2025	98000	41100	13600	55800	12,2%	57,6%

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Zeitreihe ab 2004 (STATcube – Statistische Datenbank);
*Stichprobenfehler

Tabelle 45: Normalarbeitsstunden und geleistete Arbeitsstunden

	Vorarlberg						Österreich					
	Anzahl		Anteil innerhalb (nur TZ)		Geschlechterverteilung		Anzahl		Anteil innerhalb (nur TZ)		Geschlechterverteilung	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	e
Normalarbeitsstunden												
Vollzeit (ab 36 Stunden)	97000	40400			70,6%	29,4%	1996200	1031700			65,9%	34,1%
Teilzeit												
Bis 11 Stunden	3700*	9800	25,3%*	17,3%	27,4%*	72,6%*	85200	161000	23,3%	14,6%	34,6%	65,4%
12 bis 24 Stunden	4300*	24700	29,5%	43,7%	14,8%	85,2%	112000	414000	30,6%	37,4%	21,3%	78,7%
25 bis 35 Stunden	6600	22000	45,2%	38,9%	23,1%	76,9%	168800	531300	46,1%	48,0%	24,1%	75,9%
Geleistete Arbeitsstunden												
Keine Stunden	14600	16200			47,4%	52,6%	268500	339200			44,2%	55,8%
Bis 11 Stunden	4200*	10600	15,5%*	19,7%	28,4%*	71,6%*	106700	182600	16,3%	16,7%	36,9%	63,1%
12 bis 24 Stunden	7400	22500	27,3%	41,7%	24,7%	75,3%	193600	424800	29,7%	38,9%	31,3%	68,7%
25 bis 35 Stunden	15500	20800	57,2%	38,6%	42,7%	57,3%	352500	483500	54,0%	44,3%	42,2%	57,8%
Vollzeit (ab 36 Stunden)												
36 bis 40 Stunden	41800	19000			68,8%	31,3%	961100	501900			65,7%	34,3%
41 bis 59 Stunden	24300	6900			77,9%	22,1%	386800	173100			69,1%	30,9%
60 und mehr Stunden	3700*	700*			84,1%*	15,9%*	93000	32800			73,9%	26,1%

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Jahresdaten 2025 (STATcube – Statistische Datenbank)
*Wert nicht sinnvoll /Stichprobenfehler

Tabelle 46: Erwerbstätigen- und Teilzeitquote mit und ohne Kinder

	Vorarlberg		Österreich	
Mit Kindern (aller Altersstufen)	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Erwerbstätigenquote	90,8%	79,9%	89,2%	79,0%
Aktive Erwerbstätigenquote	90,5%	75,7%	89,0%	74,4%
Teilzeitquote	7,8%	77,2%	8,6%	64,0%
Mit Kindern unter 15 Jahren				
Erwerbstätigenquote	92,8%	81,0%	91,7%	79,3%
Aktive Erwerbstätigenquote	92,4%	74,2%	91,4%	71,8%
Teilzeitquote	6,3%*	82,1%	8,6%	72,2%
Ohne Kinder (im Haushalt)				
Erwerbstätigenquote	75,6%	65,4%	71,2%	65,2%
Aktive Erwerbstätigenquote	75,6%	65,4%	71,2%	65,2%
Teilzeitquote	12,7%	35,8%	15,4%	36,1%

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Jahresdaten 2025 (Detailtabellen zu Erwerbstätigkeit – Bundesländer, AKE 2025); Erwerbstätigenquoten (ILO) für 15- bis 64-Jährige nach Bundesland, Aktive Erwerbstätigenquote: Anteil der Erwerbstätigen (ohne Personen in Elternkarenz) an allen Personen der jeweiligen Gruppe; Teilzeit nach Selbstzuordnung; Teilzeitquote: Anteil der Personen in Teilzeit (inkl. Personen in Elternkarenz) an allen Erwerbstätigen der jeweiligen Gruppe. *Wert statistisch noch sinnvoll

Tabelle 47: Gründe für Teilzeit

	Vorarlberg			Österreich					
	Anzahl		Anteil innerhalb	Anzahl		Anteil innerhalb		Geschlechter-verteilung	
	Männer	Frauen	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen	1300*	25300	45,4%	28000	425000	8,5%	39,9%	6,2%	93,8%
Keine Vollzeitfähigkeit gewünscht	3900*	12800	23,0%	74900	216600	22,6%	20,3%	25,7%	74,3%
Andere persönliche oder familiäre Gründe	1700*	5600*	10,1%	38400	103600	11,6%	9,7%	27,0%	73,0%
Keine Vollzeitfähigkeit gefunden	800*	1400*	2,5%	30600	64300	9,2%	6,0%	32,2%	67,8%
Schulische oder berufliche Aus- oder Fortbildung	1200*	3700*	6,6%	61000	96200	18,4%	9,0%	38,8%	61,2%
Sonstige Gründe	4600*	6900	12,4%	98000	159900	29,6%	15,0%	38,0%	62,0%

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Jahresdaten 2025 (STATcube – Statistische Datenbank)
*Wert nicht sinnvoll / Stichprobenfehler

Tabelle 48: Teilzeit nach anderen Merkmalen: Frauen in TZ in Vorarlberg

	Anzahl Frauen		Anteil innerhalb Gruppen		Verhältnis: VZ / TZ	
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
Migrationshintergrund						
Kein Migrationshintergrund	27500	41000	67,1%	73,5%	40,1%	59,9%
Migrationshintergrund	13500	14800	32,9%	26,5%	47,7%	52,3%
Alter						
25 bis 34 Jahre	12400	7900	36,9%	15,7%	61,1%	38,9%
35 bis 44 Jahre	6500	16800	19,3%	33,3%	27,9%	72,1%
45 bis 54 Jahre	8900	14900	26,5%	29,6%	37,4%	62,6%
55 bis 64 Jahre	5800*	10800	17,3%	21,4%	34,9%	65,1%
Bildung						
Pflichtschule	4700	6900	11,5%	12,3%	40,5%	59,5%
Lehrabschluss (Berufsschule)	11500	17200	28,0%	30,8%	40,1%	59,9%
Berufsbildende mittlere Schule (ohne Berufsschule)	6200	9900	15,1%	17,7%	38,5%	61,5%
Höhere Schule	9100	10600	22,2%	19,0%	46,2%	53,8%
Hochschule und Akademie	9500	11300	23,2%	20,2%	45,7%	54,3%

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Jahresdaten 2025 (STATcube – Statistische Datenbank)
*Wert nicht sinnvoll / Stichprobenfehler

Tabelle 49: Bezug von Kinderbetreuungsgeld (Stichtag Dezember 2025)

	Vorarlberg				Österreich			
	Anzahl		Geschlechterverteilung		Anzahl		Geschlechterverteilung	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Bezieher:innen KBG* gesamt	108	4 165	2,5%	97,5%	3 281	82 219	3,8%	96,2%
Bezug KBG-Konto	28	2 775	1,0%	99,0%	1 223	51 291	2,3%	97,7%
Einkommensabhängiges KBG	80	1 390	5,4%	94,6%	2 058	30 928	6,2%	93,8%

Quelle: Bundeskanzleramt, Abteilung VI/3; Kinderbetreuungsgeld Statistik (Geburten ab 1.3.2017), Dezember 2025;
 *Kinderbetreuungsgeld

Tabelle 50: Bezug von Kinderbetreuungsgeld durch Väter

	Vorarlberg			Österreich		
	Väter	Gesamt	Männer	Väter	Gesamt	Männer
Bezug KBG gesamt	473	4 096	11,5%	13 067	84 847	15,4%
Einkommensabhängiges KBG	399	1 776	22,5%	9 842	38 466	25,6%

Quelle: Bundeskanzleramt, Abteilung VI/3; Auswertung Väterbeteiligung beim Kinderbetreuungsgeld 2022, (Berechnung Jänner 2026)

Tabelle 51: Bezug von Kinderbetreuungsgeld in Vorarlberg nach Quartal

	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Erstes Quartal (Jan., Feb., März)	4432	121	97,4%	2,6%
Zweites Quartal (Apr, Mai, Juni)	4340	147	96,7%	3,3%
Drittes Quartal (Juli, Aug., Sept.)	4195	198	95,5%	4,5%
Viertes Quartal (Okt., Nov., Dez.)	4175	116	97,3%	2,7%
Jahresschnitt	4286	145	96,7%	3,3%

Quelle: Bundeskanzleramt, Abteilung VI/3; Kinderbetreuungsgeld Statistik (Geburten ab 1.3.2017), Durchschnittliche Werte pro Quartal und Jahresschnitt, eigene Berechnungen

Tabelle 52: Zeitaufwand für unbezahlte Haus- und Sorgearbeit

	Vorarlberg		Österreich	
	Ø Zeit pro Tag		Ø Zeit pro Tag	
Zeitaufwand 2021/22	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Haus- und Sorgearbeit (MO-SO)	02:18	04:17	02:06	03:37
Soziale Kontakte und Freizeit (MO-SO)	06:05	05:37	05:51	05:19
Erwerbstätigkeit (MO-SO)	03:29	02:03	03:35	02:13
Erwerbstätigkeit (an ausübenden Tagen)	09:06	07:08	08:51	07:27
Zeitaufwand 2008/09				
Haus- und Sorgearbeit (MO-SO)	02:15	04:39	02:30	04:43

Quelle: Statistik Austria, Zeitverwendungserhebung 2021/22 und 2008/09

Tabelle 53: Alleinerzieher:innen

	Vorarlberg				Österreich			
	Anzahl		Geschlechterverteilung		Anzahl		Geschlechterverteilung	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Alleinerziehende*	1.600**	11.000	12,7%	87,3%	50.300	240.000	17,4%	82,6%

Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Jahresdaten 2025 (STATcube – Statistische Datenbank): * Väter / Mütter in Ein-Eltern-Familien; **Wert statistisch nicht sinnvoll

Tabelle 54: Art und Dauer der Erwerbsunterbrechung bei Männern in Vorarlberg

			Status Vorkarriere	
			Überwiegend Beschäftigte	Überwiegend Nichtbeschäftigte
2023	Keine Erwerbsunterbrechung	Anteil	23,6%	5,7%
	Erwerbsunterbrechung/Erwerbslosigkeit	Anteil	76,4%	94,3%
	davon Erwerbsunterbrechung bis 3 Monate	Anteil	58,1%	31,4%
	davon Erwerbsunterbrechung 3 bis 6 Monate	Anteil	8,3%	20,0%
	davon Erwerbsunterbrechung über 6 Monate	Anteil	10,0%	42,9%
	Gesamt	Anteil	100%	100%
		Fälle	360	35

Quelle: Riesenfelder & Danzer (2026): Wiedereinstiegsmonitoring, Arbeiterkammer Wien; während des KBG-Bezugs

Tabelle 55: Typisierung partnerschaftlicher Teilung bei Frauen in Vorarlberg

			Überwiegend Beschäftigte	Überwiegend Nichtbeschäftigte	Gesamt
2021	Alleiniger Bezug KBG	Anteil	87,9%	93,2%	90,2%
	Geteilte Inanspruchnahme ohne Erwerbsunterbrechung bei Partner	Anteil	2,9%	3,1%	3,0%
	Geteilte Inanspruchnahme mit Erwerbsunterbrechung/Erwerbslosigkeit bei Partner	Anteil	9,2%	3,6%	6,8%
	davon Erwerbsunterbrechung bei Partner bis 3 Monate	Anteil	7,8%	2,7%	5,6%
	davon Erwerbsunterbrechung bei Partner 3 bis 6 Monate	Anteil	0,6%	0,6%	0,6%
	davon Erwerbsunterbrechung bei Partner über 6 Monate	Anteil	0,8%	0,3%	0,6%

Quelle: Riesenfelder & Danzer (2026): Wiedereinstiegsmonitoring, Arbeiterkammer Wien; Frauen in Kinderauszeit (ohne Alleinerzieherinnen) nach Kohorte und Vorkarriere,

Tabelle 56: Evidenz annähernd gleicher partnerschaftlicher Teilung, Vorarlberg

			Status Vorkarriere			
			Überwiegend Beschäftigte	Überwiegend beschäftigt, ArbeiterIn	Überwiegend beschäftigt, AngestellteR	Überwiegend Nichtbeschäftigte
2010	Keine annähernd gleiche Aufteilung	Anteil	96,9%	96,3%	97,0%	92,5%
	Annähernd gleiche Aufteilung 40:60 bis 60:40	Anteil	3,1%	3,7%	3,0%	7,5%
	Gesamt	Anteil	100%	100%	100%	100%
		Fälle	127	27	100	107
2012	Keine annähernd gleiche Aufteilung	Anteil	95,2%	95,8%	95,1%	91,0%
	Annähernd gleiche Aufteilung 40:60 bis 60:40	Anteil	4,8%	4,2%	4,9%	9,0%
	Gesamt	Anteil	100%	100%	100%	100%
		Fälle	147	24	123	100
2014	Keine annähernd gleiche Aufteilung	Anteil	96,2%	100%	95,7%	92,6%
	Annähernd gleiche Aufteilung 40:60 bis 60:40	Anteil	3,8%	0,0%	4,3%	7,4%
	Gesamt	Anteil	100%	100%	100%	100%
		Fälle	209	22	187	121
2016	Keine annähernd gleiche Aufteilung	Anteil	96,9%	100%	96,6%	95,5%
	Annähernd gleiche Aufteilung 40:60 bis 60:40	Anteil	3,1%	0,0%	3,4%	4,5%
	Gesamt	Anteil	100%	100%	100%	100%
		Fälle	257	25	232	154
2017	Keine annähernd gleiche Aufteilung	Anteil	94,8%	94,1%	94,8%	89,6%
	Annähernd gleiche Aufteilung 40:60 bis 60:40	Anteil	5,2%	5,9%	5,2%	10,4%

			Status Vorkarriere			
			Überwiegend Beschäftigte	Überwiegend beschäftigt, ArbeiterIn	Überwiegend beschäftigt, AngestellteR	Überwiegend Nichtbeschäftigte
	Gesamt	Anteil	100%	100%	100%	100%
		Fälle	250	17	233	173
2018	Keine annähernd gleiche Aufteilung	Anteil	94,9%	92,3%	95,0%	89,2%
	Annähernd gleiche Aufteilung 40:60 bis 60:40	Anteil	5,1%	7,7%	5,0%	10,8%
	Gesamt	Anteil	100%	100%	100%	100%
		Fälle	272	13	259	157
2019	Keine annähernd gleiche Aufteilung	Anteil	93,3%	88,9%	93,7%	89,3%
	Annähernd gleiche Aufteilung 40:60 bis 60:40	Anteil	6,7%	11,1%	6,3%	10,7%
	Gesamt	Anteil	100%	100%	100%	100%
		Fälle	255	18	237	140
2020	Keine annähernd gleiche Aufteilung	Anteil	92,2%	90,0%	92,3%	87,3%
	Annähernd gleiche Aufteilung 40:60 bis 60:40	Anteil	7,8%	10,0%	7,7%	12,7%
	Gesamt	Anteil	100%	100%	100%	100%
		Fälle	244	10	234	126
2021	Keine annähernd gleiche Aufteilung	Anteil	93,8%	91,7%	93,9%	84,0%
	Annähernd gleiche Aufteilung 40:60 bis 60:40	Anteil	6,2%	8,3%	6,1%	16,0%
	Gesamt	Anteil	100%	100%	100%	100%
		Fälle	257	12	245	106

Quelle: Riesenfelder & Danzer (2026): Wiedereinstiegsmonitoring, Arbeiterkammer Wien; Frauen in Kinderauszeit mit geteilter Inanspruchnahme nach Kohorte (ab 2010) und Vorkarriere

Tabelle 57: Wiedereinstiegsquoten von Frauen

	Vorarlberg	Österreich
	Frauen	Frauen
Zuvor überwiegend beschäftigt	65,9%	68,4%
zuvor überwiegend nicht beschäftigt	30,9%	30,7%

Quelle: Riesenfelder & Danzer (2026): Wiedereinstiegsmonitoring, Arbeiterkammer Wien; Frauen (ohne erneuter Kinderauszeit) bis zum 24. Monat nach Vorkarriere, Kohorte 2021

Tabelle 58: Wiedereinstiegsquoten - Entwicklungen in Vorarlberg

	Frauen
2006	43,3%
2008	50,0%
2010	53,8%
2012	57,1%
2016	62,6%
2017	62,1%
2018	61,5%
2019	61,4%
2020	62,2%
2021	65,9%

Quelle: Riesenfelder & Danzer (2026): Wiedereinstiegsmonitoring, Arbeiterkammer Wien; zuvor überwiegend beschäftigte Frauen (ohne erneuter Kinderauszeit) bis zum 24. Monat, Entwicklungen in Vorarlberg

Tabelle 59: Kinderbesuchsquoten in institutionellen Kinderbildungseinrichtungen

	Vorarlberg	Österreich
0 bis 2 Jahre	37,1%	34,8%
3 bis 5 Jahre	95,6%	94,3%
6 bis 9 Jahre	13,2%	13,1%

Quelle: Statistik Austria, Kindertagesheimstatistik, Betreuungsjahr 2024/25; Für das Bundesland Vorarlberg stehen im Berichtsjahr 2024/25 keine Detaildaten zu Kindern in Horten zur Verfügung, die ausgewiesenen Daten wurden geschätzt.

Tabelle 60: Kinder in Kindertagesheimen

	Vorarlberg		Österreich	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ganztätig	2923	14,5%	213994	54,8%
Nur vormittags	14994	74,6%	143837	36,9%
Nur nachmittags	2174	10,8%	32316	8,3%
Gesamt	20091	100,0%	390147	100,0%
Mit Mittagessen	8585	42,7%	252316	64,7%

Quelle: Statistik Austria, Kindertagesheimstatistik, Betreuungsjahr 2024/25

Tabelle 61: Kinder in VIF-Konformen* Einrichtungen

	Vorarlberg		Österreich	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
0–2-Jährige	3186	72,0%	52958	62,9%
3–5-Jährige	8313	65,2%	147804	59,0%

Quelle: Statistik Austria, Kindertagesheimstatistik, Betreuungsjahr 2024/25; *VIF-Konform: Jeweils mindestens 47 Wochen pro Jahr, 45 Stunden wöchentlich, werktags von Montag bis Freitag, an vier Tagen wöchentlich 9,5 Stunden; mit Angebot von Mittagessen.

Tabelle 62: Öffnungen und Schließtage in Kindertagesheimen

	Vorarlberg		Österreich	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Geöffnet ganztätig	441	84,3%	9265	93,8%
Geöffnet halbtätig	82	15,7%	610	6,2%
Einrichtungen gesamt	523	100,0%	9875	100,0%

Quelle: Statistik Austria, Kindertagesheimstatistik, Betreuungsjahr 2024/25

Tabelle 63: Schließzeiten in Kindertagesheimen

	Vorarlberg		Österreich	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
offen bis max. 12:59	45	8,6%	194	2,0%
schließt zwischen 13:00 und 14:59	130	24,9%	1771	17,9%
schließt zwischen 15:00 und 16:59	132	25,2%	3952	40,0%
schließt nach 17:00	216	41,3%	3958	40,1%

Quelle: Statistik Austria, Kindertagesheimstatistik, Betreuungsjahr 2024/25

Tabelle 64: Schließtage in Kindertagesheimen

	Vorarlberg		Österreich	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
kein Schließtag	6	1,1%	474	4,8%
1 bis 10 Schließtage	32	6,1%	2349	23,8%
11 bis 20 Schließtage	305	58,3%	2688	27,2%
21 bis 30 Schließtage	83	15,9%	3369	34,1%
31 bis 40 Schließtage	6	1,1%	402	4,1%
41 bis 50 Schließtage	10	1,9%	160	1,6%
51 und mehr	81	15,5%	433	4,4%

Quelle: Statistik Austria, Kindertagesheimstatistik, Betreuungsjahr 2024/25

Tabelle 65: Einstiegsgehälter für die wichtigsten Mädchen- und Burschenlehrberufe in Vorarlberg*

TOP-10 Mädchen	Einstiegsgehalt von (in EUR)	Einstiegsgehalt bis (in EUR)
Einzelhandelskaufmann/-frau (je nach Schwerpunkt)	2.190	2.590
Bürokauffrau	2.190	2.820
Metalltechnik (je nach Schwerpunkt)	2.880	3.180
Friseurin (Stylistin)	2.010	k.A.
Restaurantfachfrau	2.080	k.A.
Verwaltungsassistentin	2.210	2.540
Hotel- und Gastgewerbeassistentin	2.080	2.270
Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz	2.190	2.700
Elektrotechnik (je nach Schwerpunkt)	2.920	2.970
Betriebslogistikkauffrau	2.190	2.960
Durchschnittswert	2.294	2.754
TOP-10 Burschen	Einstiegsgehalt von (in EUR)	Einstiegsgehalt bis (in EUR)
Metalltechnik	2.880	3.180
Elektrotechnik (je nach Schwerpunkt)	2.920	2.970
Kraftfahrzeugtechnik	2.880	2.900
Einzelhandel	2.190	2.590
Installations- und Gebäudetechnik	2.880	3.180
Mechatronik (je nach Schwerpunkt)	2.510	3.270
Informationstechnologie	2.340	2.910
Zimmerei	3.080	3.190
Hochbau	3.170	k.A.
Koch	2.080	k.A.
Durchschnittswert	2.693	3.024

Quelle: AMS <https://www.gehaltsspass.at> [zuletzt abgerufen am 14.8.2026] Die Gehaltsangaben entsprechen Bruttogehältern bzw. Bruttolöhnen beim Berufseinstieg. Datengrundlage sind die entsprechenden Mindestgehälter in Kollektivverträgen (Stand: 2025). Je nach Ausbildungsschwerpunkt / Branche können die Einstiegsgehälter innerhalb eines Lehrberufs differieren. *Keine Angabe

Tabelle 66: Median-Einkommen¹ der Vollzeit-Erwerbstätigkeit 18 Monate nach Bildungsabschluss im Schuljahr 2021/22 nach Geschlecht - in Euro

Bildungsabschluss	Männer	Frauen	Einkommensnachteil Frauen in %
Bildungsabschluss auf der Sekundarstufe²			
Pflichtschule/Polytechnische Schule ³	1.400	1.000	29%
Lehre	3.000	2.500	17%
BMS	2.900	2.600	10%
AHS	2.300	2.300	0%
BHS	2.900	2.600	10%
Bildungsabschluss auf der Tertiärstufe³			
Hochschullehrgang	4.300	3.900	9%
Hochschule	4.100	3.700	10%

Q: STATISTIK AUSTRIA, Bildungsbezogenes Erwerbskarrierenmonitoring (BibEr) im Auftrag von BMASGPK und AMS. Erstellt am 22.12.2025. Aus Datenschutzgründen wurde mit der Methode „Record Swapping“ ein Teil der Daten verschummt. Insbesondere bei Zellbesetzungen <= 30 sind keine zuverlässigen Aussagen möglich. G: Geheimhaltung aufgrund zu geringer Fallzahlen. – 1) Das Einkommen unselbstständiger Vollzeit-Erwerbstätigkeit errechnet sich aus dem Bruttoverdienst, reduziert um Sonderzahlungen (wie etwa Urlaubs- und Weihnachtsgeld). Aus dem daraus berechneten Tageseinkommen wird ein Monateinkommen durch Multiplikation mit den in einem Monat durchschnittlich gearbeiteten Tagen bestimmt. Um eine Vergleichbarkeit des Einkommens zwischen den Jahren zu bieten, erfolgt eine Gewichtung mittels VPI auf 2024. – 2) Die Grundmasse wird auf Personen eingeschränkt, die innerhalb der ersten 2 Jahre nach dem Abschluss an keiner weiteren formalen Bildung teilgenommen haben. Berufsreifeprüfungen und sonstige formale Bildungen werden nicht ausgewiesen. 3) Die Grundmasse wird auf Personen unter 30 Jahren eingeschränkt.

Tabelle 67: Mittlere Bruttojahreseinkommen (Median) unselbstständig Erwerbstätiger, Vorarlberg und Österreich, 2024

	Österreich				Österreich			
	Männer	Frauen	Differenz	EK-Nachteil in %	Männer	Frauen	Differenz	EK-Nachteil in %
Unselbstständig Erwerbstätige insgesamt*	€ 51 266,00	€ 28 962,00	-€ 22 304,00	43,5%	€ 46 816,00	€ 31 111,00	-€ 15 705,00	33,5%
Ganzjährig Vollzeitbeschäftigte**	€ 63 259,00	€ 50 556,00	-€ 12 703,00	20,1%	€ 58 756,00	€ 51 500,00	-€ 7 256,00	12,3%
Lehrlinge	k.D.***	k.D.***	k.D.***	k.D.***	€ 15.210,00	€ 13.717,00	-€ 1.493,00	9,8%

Quelle: Statistik Austria, Bruttojahreseinkommen von Frauen und Männern nach Bundesländern 2024; Lohnsteuerdaten - Sozialstatistische Auswertungen. Erstellt am 12.12.2025, Bruttojahresbezüge gemäß § 25 Einkommensteuergesetz. * Ohne Lehrlinge, Inklusive Teilzeitbeschäftigte und nichtganzjährig Beschäftigte. ** ohne Lehrlinge; *** k.D. = keine Daten

Tabelle 68: Brutto- und Nettojahreseinkommen der unselbstständig Erwerbstätigen in Vorarlberg und Österreich, 2024

	Unselbstständig Erwerbstätige ¹					
	Bruttojahreseinkommen ²			Nettojahreseinkommen ³		
	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer
	Euro					
Österreich						
Zahl der Personen	4.464.277	2.139.271	2.325.006	4.464.277	2.139.271	2.325.006
1. Quartil	19.659	15.609	27.024	16.016	12.938	21.163
Median	39.121	31.111	46.816	29.186	24.330	34.073
3. Quartil	58.626	48.415	67.235	41.256	35.089	46.363
Arithmetisches Mittel	44.541	35.621	52.749	31.472	25.930	36.572
Österreich						
Zahl der Personen	192.402	93.936	98.466	192.402	93.936	98.466
1. Quartil	18.548	13.963	28.580	15.134	11.558	21.987
Median	39.436	28.962	51.266	29.336	22.978	36.667
3. Quartil	60.358	46.138	71.162	42.122	33.621	48.265
Arithmetisches Mittel	43.864	32.724	54.491	30.976	24.104	37.531

Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Brutto- und Nettojahreseinkommen der unselbstständig Erwerbstätigen nach Bundesländern 2024; Lohnsteuerdaten - Sozialstatistische Auswertungen. Erstellt am 12.12.2025.; 1) Ohne Lehrlinge. – 2) Bruttojahresbezüge gemäß § 25 EStG. – 3) Bruttojahresbezüge gemäß § 25 EStG abzüglich der einbehaltenen Sozialversicherungsbeiträge und abzüglich der insgesamt einbehaltenen Lohnsteuer (vor Arbeitnehmerveranlagung).

Tabelle 69: Mittlere Bruttojahreseinkommen (Median) der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten nach arbeitsrechtlicher Stellung, Vorarlberg und Österreich, 2023

	Vorarlberg				Österreich			
	Frauen	Männer	Differenz	EK-Nachteil in %	Frauen	Männer	Differenz	EK-Nachteil in %
Arbeiter:innen	35.193	47.998	- 12.805,00	26,7%	32.521	43.509	- 10.988,00	25,3%
Angestellte	50.383	71.858	- 21.475,00	29,9%	49.477	69.500	- 20.023,00	28,8%
Öffentlich Bedienstete	55.541	68.925	- 13.384,00	19,4%	55.258	60.175	- 4.917,00	8,2%

Quelle: RH/Statistik Austria, Allgemeiner Einkommensbericht 2024; Lohnsteuer- und SV-Daten, ohne Lehrlinge

Tabelle 70: Mittlere Bruttojahreseinkommen (Median) der unselbstständig Erwerbstätigen nach arbeitsrechtlicher Stellung, Vorarlberg und Österreich, 2023

	Vorarlberg				Österreich			
	Frauen	Männer	Differenz	EK-Nachteil in %	Frauen	Männer	Differenz	EK-Nachteil in %
Arbeiter:innen	16.953	37.825	-20.872	55,2%	16.807	34.691	-17.884	51,6%
Angestellte	29.838	61.492	-31.654	51,5%	31.414	56.154	-24.740	44,1%
Öffentlich Bedienstete	46.563	65.058	-18.495	28,4%	41.994	56.636	-14.642	25,9%

Quelle: RH/Statistik Austria, Allgemeiner Einkommensbericht 2024; Lohnsteuer- und SV-Daten, ohne Lehrlinge

Tabelle 71: Mittlere Bruttostundenverdienste im Oktober 2022, Vorarlberg und Österreich

	Vorarlberg				Österreich			
	Männer	Frauen	Differenz	EK-Nachteil in %	Männer	Frauen	Differenz	EK-Nachteil in %
Bruttostundenverdienste (Median)	€ 21,40	€ 16,60	-€ 4,80	22,4%	€ 18,69	€ 15,73	-€ 2,96	15,8%

Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Verdienststrukturerhebung 2022. – Unselbstständig Beschäftigte in Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten in der Privatwirtschaft (Wirtschaftsabschnitte B–N und P–S der ÖNACE 2008). Ohne Lehrlinge. – Bruttostundenverdienste exkl. Mehr- und Überstunden (enthalten sind hingegen Zuschläge für Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit).

Tabelle 72: Mittlere Jahreseinkünfte der ausschließlich selbstständig Erwerbstätigen 2021

	Vorarlberg				Österreich			
	Frauen	Männer	Differenz	EK-Nachteil in %	Frauen	Männer	Differenz	EK-Nachteil in %
Jahreseinkünfte vor Steuern (Median)	6.596	31.368	-€ 24.772,00	79,0%	8.300	22.230	-€ 13.930,00	62,7%

Quelle: RH/Statistik Austria, Allgemeiner Einkommensbericht 2024; Einkommensteuerdaten

Tabelle 73: Einkommensentwicklung nach Wiedereinstieg

	Vorarlberg		Österreich	
	Frauen Kohorte 2022*	Männer Kohorte 2022*	Frauen Kohorte 2022*	Männer Kohorte 2022*
Abnahme mehr als 75%	4,6%	1,0%	4,4%	0,4%
Abnahme 51% bis 75%	13,1%	0,6%	9,4%	0,8%
Abnahme 26% bis 50%	16,2%	3,2%	10,7%	2,9%
Abnahme 6% bis 25%	11,5%	8,6%	12,2%	8,8%
Gleich (innerhalb +/- 5%)	16,9%	23,5%	13,6%	21,3%
Zunahme 6% bis 25%	20,4%	53,3%	23,7%	55,4%
Zunahme 26% bis 50%	7,3%	6,7%	10,4%	8,0%
Zunahme 51% bis 75%	3,5%	1,0%	4,9%	1,3%
Zunahme mehr als 75%	6,5%	2,2%	10,7%	1,1%

Quelle: Riesenfelder & Danzer (2026): Wiedereinstiegsmonitoring, Arbeiterkammer Wien; * Einkommensentwicklung von zuvor überwiegend beschäftigten Frauen und Männern mit Wiedereinstieg ohne erneuter Kinderauszeit gegenüber dem Jahr vor der Auszeit, nach 1. Jahr

Tabelle 74: Einkommensentwicklung nach Wiedereinstieg

	Vorarlberg		Österreich	
	Frauen Kohorte 2022*	Männer Kohorte 2022*	Frauen Kohorte 2022*	Männer Kohorte 2022*
Abnahme mehr als 75%	4,6%	1,0%	4,4%	0,4%
Abnahme 51% bis 75%	13,1%	0,6%	9,4%	0,8%
Abnahme 26% bis 50%	16,2%	3,2%	10,7%	2,9%
Abnahme 6% bis 25%	11,5%	8,6%	12,2%	8,8%
Gleich (innerhalb +/- 5%)	16,9%	23,5%	13,6%	21,3%
Zunahme 6% bis 25%	20,4%	53,3%	23,7%	55,4%
Zunahme 26% bis 50%	7,3%	6,7%	10,4%	8,0%
Zunahme 51% bis 75%	3,5%	1,0%	4,9%	1,3%
Zunahme mehr als 75%	6,5%	2,2%	10,7%	1,1%

Quelle: Riesenfelder & Danzer (2026): Wiedereinstiegsmonitoring, Arbeiterkammer Wien; * Einkommensentwicklung von zuvor überwiegend beschäftigten Frauen und Männern mit Wiedereinstieg ohne erneuter Kinderauszeit gegenüber dem Jahr vor der Auszeit, nach 1 Jahr

Tabelle 75: Mittlere Bruttojahreseinkommen (Median) Pensionist:innen Vorarlberg und Österreich, 2024

	Vorarlberg				Österreich			
	Männer	Frauen	Differenz	EK-Nachteil in %	Männer	Frauen	Differenz	EK-Nachteil in %
Pensionist:innen	€ 35.552	€ 19.742	-€ 15.810	44,5%	€ 35.988	€ 23.036	-€ 12.952	36,0%

Quelle: Statistik Austria, Jährliche Personeneinkommen, Lohnsteuer und SV-Daten, Jahresdaten 2024, Bruttojahresbezüge gemäß § 25 Einkommensteuergesetz.

Tabelle 76: Mittlere Brutto-, Nettojahreseinkommen (Median) Pensionist:innen Vorarlberg und Österreich, 2024

	Pensionist:innen					
	Bruttojahreseinkommen ²			Nettojahreseinkommen ³		
	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer
	Euro					
Österreich						
Zahl der Personen	2.294.504	1.280.915	1.013.589	2.294.504	1.280.915	1.013.589
1. Quartil	17.622	16.384	24.309	16.739	15.539	22.392
Median	28.660	23.036	35.988	25.334	21.465	29.787
3. Quartil	42.677	35.397	49.204	34.477	29.586	38.523
Arithmetisches Mittel	32.496	27.431	38.898	26.870	23.368	31.295
Vorarlberg						
Zahl der Personen	96.868	53.973	42.895	96.868	53.973	42.895
1. Quartil	15.487	12.927	20.885	14.671	12.256	19.579
Median	25.127	19.742	35.552	23.110	18.650	29.607
3. Quartil	40.173	30.444	49.630	32.880	26.530	38.884
Arithmetisches Mittel	29.375	23.202	37.142	24.574	20.291	29.964

Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Lohnsteuerdaten - Sozialstatistische Auswertungen. 1) Bruttojahresbezüge gemäß § 25 EStG. – 2) Bruttojahresbezüge gemäß § 25 EStG abzüglich der einbehaltenen Sozialversicherungsbeiträge und abzüglich der insgesamt einbehaltenen Lohnsteuer (vor Arbeitnehmerveranlagung).

Tabelle 77: Arbeitslosengeld und Notstandshilfe: Leistungsbezieher:innen (LB)* und durchschnittliche Leistungshöhe Tagsatz (Euro), Vorarlberg und Österreich, 2020 und 2025

	Vorarlberg						Österreich					
	Frauen		Männer				Frauen		Männer			
	LB	Tag-satz (Euro)	LB	Tag-satz (Euro)	Diffe-renz (Euro)	Nach-teil in %	LB	Tagsatz (Euro)	LB	Tagsatz Euro	Differenz (Euro)	Nachteil in %
2020												
Arbeitslosen-geld	3.616	31,3	3.857	38,1	-€ 6,87	18,0%	83.781	30,0	100.935	35,7	-€ 5,77	16,2%
Notstands-hilfe	2.150	28,4	2.638	33,9	-€ 5,47	16,1%	78.159	27,0	99.285	30,7	-€ 3,64	11,9%
2025												
Arbeitslosen-geld	2.625	41,2	3.098	50,3	-€ 9,18	18,2%	60.096	40,1	80.258	47,6	-€ 7,49	15,7%
Notstands-hilfe	1.724	32,5	2.279	39,5	-€ 6,97	17,7%	59.869	31,0	79.058	35,4	-€ 4,42	12,5%

Quelle: AMS Österreich, ABI/Statistik: AMS DWH; Abfrage: 27.07.2026; *Jahresdurchschnitt

Tabelle 78: Bedarfsgemeinschaften und Personen nach ausgewählten Merkmalen, Sozialhilfe 2024, Vorarlberg und Österreich, Jahresdurchschnitt¹

	Vorarlberg		Österreich	
	Absolut (Jahresdurchschnitt)	Anteil	Absolut (Jahresdurchschnitt)	Anteil
Anzahl der Bedarfsgemeinschaften	2.164		109.208	
Alleinstehende Erwachsene	1.180	54,5%	72.330	66,2%
Paare ohne Kinder	61	2,8%	4.212	3,9%
Paare mit minderjährigen Kindern	309	14,3%	14.850	13,6%
Alleinerzieher:innen (AEZ)	435	20,1%	15.934	14,6%
Andere	179	8,3%	1.882	1,7%
Anzahl Personen	4.817		205.781	
Männer	1.293	26,8%	64.619	31,4%
Frauen	1.424	29,6%	65.551	31,9%
Kinder ²	2.100	43,6%	75.611	36,7%
Anzahl der Personen im Erwerbsalter³	2.590		118.082	
Männer	1.269	49,0%	61.075	51,7%
Frauen	1.322	51,0%	57.007	48,3%
Anzahl der Erwerbstätigen⁵	365		17.387	
Männer	214	58,7%	10.682	61,4%
Frauen	151	41,3%	6.705	38,6%
Anzahl der Erwerbsarbeitslosen	1.312		72.451	
Männer	730	55,6%	40.215	55,5%
Frauen	582	44,4%	32.236	44,5%
Anzahl der dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehenden Personen	3.140		115.943	
Männer	1.470	46,8%	52.790	45,5%
Frauen	1.671	53,2%	63.153	54,5%
Anzahl der Personen im Regelpensionsalter⁴	286		14.620	
Männer	99	34,4%	4.732	32,4%
Frauen	188	65,6%	9.888	67,6%

Quelle: Q: STATISTIK AUSTRIA, Mindestsicherungs- und Sozialhilfestatistik; Bedarfsgemeinschaft: Einheit der Leistungsbemessung in der Mindestsicherung/Sozialhilfe; eine Bedarfsgemeinschaft kann eine oder mehrere Personen umfassen, ein Haushalt kann aus mehr als einer Bedarfsgemeinschaft bestehen. ¹ Jahresdurchschnitt: Durchschnitt (arithmetisches Mittel) der Monatswerte. ² Minderjährige und volljährige Kinder; einschließlich der Kinder, die nicht von der Mindestsicherung/Sozialhilfe unterstützt werden (z.B. wegen Unterhaltsleistungen), aber in Bedarfsgemeinschaftshaushalten mit Mindestsicherungs(Sozialhilfe-)bezug leben. ³ Personen im Erwerbsalter: 18- bis 61-/64-Jährige. ⁴ Personen im Regelpensionsalter: 61+/-/65+-Jährige. ⁵ Erwerbstätige: inkl. Lehrlinge.

Tabelle 79: Anzahl der Personen nach Geschlecht in der Sozialhilfe/Mindestsicherung 2017–2024, Jahresdurchschnitt

Bundesland	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Männlich								
Österreich	118.338	109.651	101.688	98.671	95.863	92.986	97.936	103.687
Vorarlberg	4.039	3.697	3.320	2.956	2.504	2.294	2.513	2.414
Weiblich								
Österreich	121.143	115.314	110.504	108.452	103.311	96.971	99.036	102.094
Vorarlberg	4.052	3.785	3.480	3.162	2.663	2.277	2.391	2.404
Gesamt								
Österreich	239.481	224.965	212.192	207.122	199.173	189.956	196.972	205.781
<i>Anteil weiblich</i>	50,6%	51,3%	52,1%	52,4%	51,9%	51,0%	50,3%	49,6%
Vorarlberg	8.091	7.482	6.800	6.117	5.167	4.571	4.904	4.817
<i>Anteil weiblich</i>	50,1%	50,6%	51,2%	51,7%	51,5%	49,8%	48,8%	49,9%

Quelle: Q: STATISTIK AUSTRIA, Mindestsicherungs- und Sozialhilfestatistik

Tabelle 80: Schulden: Klient:innen der ifs Schuldnerberatung

	Anzahl		Anteil	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Klient:innen 2019	2035	1238	62,2%	37,8%
Klient:innen 2020	1723	1017	62,9%	37,1%
Klient:innen 2021	1722	964	64,1%	35,9%
Klient:innen 2022	1479	899	62,2%	37,8%
Klient:innen 2023	2060	1251	62,2%	37,8%
Klient:innen 2024	2051	1230	62,5%	37,5%
Klient:innen 2025	2122	1229	63,3%	36,7%

Quelle: 2019, 2020 Buchinger et al. 2021 (Gleichstellungsbericht Vorarlberg), 2021-2025 ifs Jahresberichte

Tabelle 81: Gynäkolog:innen in Vorarlberg

Bezirk	Gynäkolog:innen gesamt			Geschlechterverteilung		Versorgungsdichte*: Ärzt:innen pro 10.000 Einwohnerinnen	Dichte
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Bevölkerung: Frauen**	
Bludenz	3	7	10	30,0%	70,0%	32807	3,0
Bregenz	9	18	27	33,3%	66,7%	69924	3,9
Dornbirn	4	10	14	28,6%	71,4%	47660	2,9
Feldkirch	4	17	21	19,0%	81,0%	57057	3,7
Gesamt	20	52	72	27,8%	72,2%	207448	3,5
Gynäkolog:innen MIT ÖGK-Vertrag							
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Bevölkerung: Frauen**	Dichte
Bludenz	3	2	5	60,0%	40,0%	32807	1,5
Bregenz	4	7	11	36,4%	63,6%	69924	1,6
Dornbirn	2	4	6	33,3%	66,7%	47660	1,3
Feldkirch	1	4	5	20,0%	80,0%	57057	0,9
Gesamt	10	17	27	37,0%	63,0%	207448	1,3
Gynäkolog:innen OHNE ÖGK-Vertrag							
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Bevölkerung: Frauen**	Dichte
Bludenz	0	5	5	0,0%	100,0%	32807	1,5
Bregenz	5	11	16	31,3%	68,8%	69924	2,3
Dornbirn	2	6	8	25,0%	75,0%	47660	1,7
Feldkirch	3	13	16	18,8%	81,3%	57057	2,8
Gesamt	10	35	45	22,2%	77,8%	207448	2,2

Quelle: Internetrecherche, Stand März 2026; * eigene Berechnung: Anzahl an Ärzt:innen auf 10.000 Einwohnerinnen; ** Bevölkerungsstand Frauen mit Stichtag Dezember 2025; Landesstelle für Statistik, Vorarlberg (Bevölkerung Dezember 2025)

Tabelle 82: Politische Ämter

	Vorarlberg					Alle Bundesländer				
	Anzahl			Geschlechter-verteilung		Anzahl			Geschlechter-verteilung	
	Ges.	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Ges.	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Landtagsabgeordnete	36	18	18	50,0%	50,0%	440	288	152	65,5%	34,5%
Mitglieder der Landesregierung(en)	7	5	2	71,4%	28,6%	74	45	29	60,8%	39,2%
Gemeinderatsvertretungen	1839	1288	551	70,0%	30,0%					
Bürgermeister:innen		87	9	90,6%	9,4%	2092	1849	243	88,4%	11,6%

Quelle: Websites der Landesregierungen (siehe Quellenverzeichnis – Internetquellen)

Tabelle 83: Nationalrat und Bundesregierung

	Anzahl			Geschlechterverteilung	
	Gesamt	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Nationalrat	183	118	65	64,5%	35,5%
Bundesregierung (inkl. Staatssekretär:innen)	21	11	10	52,4%	47,6%

Quelle: Website der Bundesregierung (siehe Quellenverzeichnis – Internetquellen)

Tabelle 84: Funktionär:innen in der Arbeiterkammer Vorarlberg

	Anzahl			Geschlechterverteilung	
	Gesamt	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Präsidium	4	2	2	50,0%	50,0%
Vorstand	11	7	4	63,6%	36,4%
Vollversammlung	70	45	25	64,3%	35,7%

Quelle: Daten der Arbeiterkammer Vorarlberg (Daten auf Anfrage)

Tabelle 85: Funktionär:innen in der Wirtschaftskammer Vorarlberg

	Anzahl			Geschlechterverteilung	
	Gesamt	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Funktionär:innen	1557	1263	294	81,1%	18,9%
Präsidium	6	3	3	50,0%	50,0%
Spartenpräsidien	27	23	4	85,2%	14,8%
Bank und Versicherung	3	3	0	100,0%	0,0%
Gewerbe und Handwerk	4	4	0	100,0%	0,0%
Handel	4	3	1	75,0%	25,0%
Industrie	4	4	0	100,0%	0,0%
Information und Consulting	4	3	1	75,0%	25,0%
Tourismus und Freizeitwirtschaft	4	3	1	75,0%	25,0%
Transport und Verkehr	4	3	1	75,0%	25,0%

Quelle: Daten der Wirtschaftskammer Vorarlberg (Daten auf Anfrage), Juni 2026; Präsidium: Website der Wirtschaftskammer Vorarlberg (siehe Quellenverzeichnis – Internetquellen)

Tabelle 86: ÖGB-Vorarlberg

	Anzahl			Geschlechterverteilung	
	Gesamt	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Präsidium	5	3	2	60,0%	40,0%
ÖGB-Landesvorstand					
Vorsitz	1	1	0	100,0%	0,0%
Stellvertreter:innen	4	2	2	50,0%	50,0%
Stimmberechtigte Mitglieder Landesvorstand	30	19	11	63,3%	36,7%
ÖGB Region Oberland					
Vorsitz	1	1	0	100,0%	0,0%
Stellvertreter:innen	4	3	1	75,0%	25,0%
Stimmberechtigte Mitglieder Regionalvorstand Oberland	18	11	7	61,1%	38,9%
ÖGB Region Unterland					
Vorsitz	1	0	1	0,0%	100,0%
Stellvertreter:innen	4	4	0	100,0%	0,0%
Stimmberechtigte Mitglieder Regionalvorstand Unterland	16	8	8	50,0%	50,0%

Quelle: Daten des ÖGB Vorarlberg (auf Anfrage), Juli 2026

Tabelle 87: Gewerkschaften Vorarlberg

	Anzahl			Geschlechterverteilung	
	Gesamt	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Landesvorsitzende der Gewerkschaften	7	6	1	85,7%	14,3%
Präsidium (inkl. Vorsitz)					
GPA - Gewerkschaft GPA	5	2	3	40,0%	60,0%
GÖD - Gewerkschaft Öffentlicher Dienst	3	2	1	66,7%	33,3%
younion_ die Daseinsgewerkschaft	11	4	7	36,4%	63,6%
GPF - Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten	0	0	0		
GBH - Gewerkschaft Bau Holz	3	3	0	100,0%	0,0%
PROGE - Produktionsgewerkschaft	10	8	2	80,0%	20,0%
vida - Gewerkschaft vida	10	6	4	60,0%	40,0%
Landesvorstände					
GPA - Gewerkschaft GPA	34	20	14	58,8%	41,2%
GÖD - Gewerkschaft Öffentlicher Dienst	15	9	6	60,0%	40,0%
younion_ die Daseinsgewerkschaft	48	25	23	52,1%	47,9%
GPF - Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten	11	8	3	72,7%	27,3%
GBH - Gewerkschaft Bau Holz	6	6	0	100,0%	0,0%
PROGE - Produktionsgewerkschaft	38	29	9	76,3%	23,7%
vida - Gewerkschaft vida	23	12	11	52,2%	47,8%

Quelle: Daten des ÖGB Vorarlberg (auf Anfrage), Juli 2026

Tabelle 88: Gewerkschaftsmitglieder Vorarlberg

	Anzahl			Geschlechterverteilung	
	Gesamt	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Mitgliederzahlen	28329	17040	11289	60,2%	39,8%

Quelle: Daten des ÖGB Vorarlberg (auf Anfrage), Stichtag 31.12.2025

Tabelle 89: Industriellenvereinigung Vorarlberg

	Anzahl			Geschlechterverteilung	
	Gesamt	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Präsidium	4	4	0	100,0%	0,0%
Vorstand	30	27	3	90,0%	10,0%

Quelle: Daten der Industriellenvereinigung Vorarlberg, Website der IV-Vorarlberg (siehe Quellenverzeichnis – Internetquellen)

Tabelle 90: Landwirtschaftskammer Vorarlberg

	Anzahl			Geschlechterverteilung	
	Gesamt	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Präsidium	3	1	2	33,3%	66,7%

Quelle: Daten der Landwirtschaftskammer Vorarlberg, Website der LK-Vorarlberg (siehe Quellenverzeichnis – Internetquellen)

Amt der Vorarlberger Landesregierung

Abteilung Bildung und Gesellschaft

Bereich Frauen und Gleichstellung

Landhaus, Römerstraße 15, 6901 Bregenz

T +43 5574 511 22190

frauen.gleichstellung@vorarlberg.at

www.vorarlberg.at/frauen