

# FRAUENMONITOR 2025

DIE ARBEITSMARKTLAGE VON FRAUEN  
IM BUNDESLAND SALZBURG



**SALZBURG**

**GERECHTIGKEIT MUSS SEIN**



## Wenig Licht, viel Schatten

Im Zweijahres-Rhythmus analysieren wir die Arbeits- und Lebenssituation der weiblichen Beschäftigten im Bundesland Salzburg. Das aktuelle Ergebnis des neuen AK-Frauenmonitors, das sich im Übrigen mit dem Gleichstellungs-Index deckt: Nach wie vor herrscht in Sachen Gleichstellung nur wenig Licht, aber viel Schatten.

Der Teilzeitanteil bei den Salzburgerinnen bleibt hoch, fast 53 Prozent der Arbeitnehmerinnen arbeiten nicht in Vollzeit. Zumeist, um Beruf und familiäre Verpflichtungen vereinbaren zu können. Somit wird sich auch bei den bestehenden Schieflagen gegenüber Männern bei Einkommen und Pensionen so schnell nichts ändern. Aber genau das wäre bitter nötig - Stichwort Altersarmut: Schon jetzt ist jede dritte alleinlebende Pensionistin in unserem Bundesland armutsgefährdet.

Apropos Einkommen: Die Lohnschere schließt sich nur im Schneckentempo, der „Gender Pay Gap“ zwischen ganzjährig vollzeitbeschäftigten Männern und Frauen liegt immer noch bei sage und schreibe 18,6 Prozent. Ein Mittel dagegen ist Lohntransparenz, und genau hier besteht zumindest ein kleiner Hoffnungsschimmer, denn die Umsetzung der europäischen Entgelttransparenz-Richtlinie soll Mitte 2026 in nationales Recht übergehen.

Leicht positive Entwicklungen gibt es – wenn auch auf niedrigem Niveau – beim Frauenanteil in Führungspositionen privatwirtschaftlicher Unternehmen in Salzburg.

Trotzdem sind wir noch Lichtjahre von tatsächlicher Gleichstellung entfernt. Deshalb bleiben unsere Hauptforderungen aufrecht: Nämlich eine Neuverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern, eine bessere Bewertung weiblich dominierter Berufe sowie eine flächendeckende qualitativ hochwertige Infrastruktur bei Pflege und Elementarbildung.

Wir wünschen eine spannende Lektüre.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Eva Stöckl'.

MMag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Eva Stöckl  
AK-Direktorin

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Peter Eder'.

Peter Eder  
AK-Präsident  
ÖGB-Landesvorsitzender



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN



# FRAUENMONITOR 2025

DIE ARBEITSMARKTLAGE VON FRAUEN  
IM BUNDESLAND SALZBURG

Mag.<sup>a</sup> Ines Grössenberger  
Salzburg, Dezember 2025

# Inhaltsverzeichnis

|                                                                                  |           |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. Ergebnisse im Überblick</b>                                                | <b>7</b>  |
| <b>2. Beschäftigung und Arbeitslosigkeit</b>                                     | <b>9</b>  |
| 2.1 Erwerbsbeteiligung                                                           | 9         |
| 2.2 Arbeitslosigkeit                                                             | 10        |
| 2.3 Langzeitarbeitslosigkeit                                                     | 10        |
| 2.4 Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung                                  | 11        |
| 2.5 Exkurs: Entwicklung von Arbeitslosigkeit und Beschäftigung bei Frauen 60plus | 11        |
| 2.6 Forderungen                                                                  | 13        |
| 2.7 Arbeitszeit                                                                  | 14        |
| 2.8 Branchen und Berufe                                                          | 16        |
| 2.9 Forderungen                                                                  | 20        |
| <b>3. Einkommen</b>                                                              | <b>21</b> |
| 3.1 Gender-Pay-Gap in Salzburg                                                   | 21        |
| 3.2 Gender-Pay-Gap im EU-Vergleich                                               | 24        |
| 3.3 Forderungen                                                                  | 25        |
| <b>4. Frauen in Führung</b>                                                      | <b>26</b> |
| 4.1 Staatsnahe Unternehmen – Vorgaben erfüllt                                    | 27        |
| 4.2 Salzburger Unternehmen mit Landesbeteiligung                                 | 28        |
| 4.3 Private Unternehmen in Salzburg                                              | 28        |
| 4.4 Forderungen                                                                  | 29        |
| <b>5. Pension</b>                                                                | <b>30</b> |
| 5.1 Pensionsunterschiede                                                         | 30        |
| 5.2 Ausgleichszulage                                                             | 31        |
| 5.3 Pensionsantrittsalter                                                        | 32        |
| 5.4 Forderungen                                                                  | 32        |
| <b>6. Armut</b>                                                                  | <b>33</b> |
| 6.1 Armutsgefährdung in Österreich und Salzburg                                  | 33        |
| 6.2 Armut und Altersarmut                                                        | 33        |
| 6.3 Berufstätigkeit und Armut                                                    | 33        |
| 6.4 Working Poor                                                                 | 34        |
| 6.5 Forderungen                                                                  | 34        |
| <b>7. Arbeitsklimaindex – Schwerpunkt Mental Load</b>                            | <b>35</b> |
| 7.1 Allgemeine Entwicklung                                                       | 35        |
| 7.2 Indexentwicklung nach Geschlecht                                             | 36        |
| 7.3 Schwerpunktfragen zu Mental Load                                             | 37        |
| <b>8. Quellenverzeichnis</b>                                                     | <b>41</b> |

# Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

|                                                                                                                           |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Abbildung 1: Erwerbstätigenquote nach Altersgruppen und Geschlecht, 2024, Salzburg                                        | 9  |
| Abbildung 2: Arbeitslosigkeit 2024, Frauen 60plus, absolut und Veränderung zu 2023, Salzburg                              | 11 |
| Abbildung 3: Beschäftigung 2024, Frauen 60plus, Veränderung zu 2023 absolut, Salzburg                                     | 12 |
| Abbildung 4: Entwicklung Arbeitslosigkeit/Beschäftigung, Veränderung absolut, Januar – Juli 2025, Salzburg                | 13 |
| Abbildung 5: Teilzeitquote nach Geschlecht, BL-Vergleich, 2024                                                            | 14 |
| Abbildung 6: Beschäftigung nach Wirtschaftsklassen und Geschlecht, Jahresdurchschnitt 2024, Salzburg                      | 16 |
| Abbildung 7: Höchst abgeschlossene Schulbildung nach Geschlecht, 2024, Salzburg                                           | 17 |
| Abbildung 8: Bestandene Reife- und Diplomprüfungen nach Schultyp und Geschlecht, 2023, Salzburg                           | 18 |
| Abbildung 9: Einkommensunterschiede ganzzählig VZ-Beschäftigte, Bezirksvergleich, 2023, Salzburg                          | 21 |
| Abbildung 10: Einkommensunterschiede ganzzählig VZ-Beschäftigte, 2006 – 2023, Salzburg                                    | 22 |
| Abbildung 11: Einkommensunterschiede ganzzählig VZ-Beschäftigte, Bundesländervergleich, 2025                              | 22 |
| Abbildung 12: Monatseinkommen (brutto) vor und nach der Karenz, nach Geschlecht 2016, Salzburg                            | 23 |
| Abbildung 13: Gender-Pay-Gap im EU-27-Vergleich, 2023                                                                     | 24 |
| Abbildung 14: Vergleich Frauenanteil börsennotierter Unternehmen, mit/ohne Quotenverpflichtung, 2017 bis 2025, Österreich | 26 |
| Abbildung 15: Frauen in der Geschäftsführung Österreich, 2015 – 2025                                                      | 27 |
| Abbildung 16: Durchschnittliche Pensionshöhe Alterspension nach Geschlecht, Dezember 2024, Salzburg                       | 30 |
| Abbildung 17: Ausgleichszulagenbezieherinnen und -bezieher nach Geschlecht, Dezember 2024, Salzburg                       | 31 |
| Abbildung 18: Auskommen mit Einkommen und Pension, Frauen, 2024, Salzburg                                                 | 36 |
| Abbildung 19: Übernahme Planung, Organisation des Alltags, nach Geschlecht, 2024, Salzburg                                | 37 |
| Abbildung 20: Übernahme unbezahlte Arbeit im Haushaltskontext, nach Geschlecht, 2024, Salzburg                            | 38 |
| Abbildung 21: Belastungen durch unbezahlte Tätigkeiten, nach Geschlecht, 2024, Salzburg                                   | 39 |
| Abbildung 22: Maßnahmen zur Entlastung, Frauen, 2024, Salzburg                                                            | 40 |
|                                                                                                                           |    |
| Tabelle 1: Arbeitslosigkeit, nach Geschlecht, Jahresdurchschnitt 2024, Salzburg                                           | 10 |
| Tabelle 2: Langzeitarbeitslosigkeit, nach Geschlecht, Jahresdurchschnitt 2024, Salzburg                                   | 10 |
| Tabelle 3: TOP 3 Lehrberufe und Lehrlingsentschädigungen, 2022 und 2023, Salzburg                                         | 19 |



---

# 1. Ergebnisse im Überblick

---

## Teilzeitarbeit bei Salzburgerinnen weiter hoch im Kurs

Die Teilzeitquote von unselbstständig beschäftigten Frauen liegt im Jahresdurchschnitt 2024 bei 52,7 Prozent, jene von Männern bei 10,7 Prozent. Leben betreuungspflichtige Kinder unter 15 Jahren im Haushalt, erhöht sich die Teilzeitquote vor allem bei Frauen nochmals deutlich: 2024 arbeiteten 79,2 Prozent der Frauen mit Kindern unter 15 Jahren in Salzburg in Teilzeit, aber nur 7,2 Prozent der Männer.

## Frauen reduzieren Erwerbsarbeit vor allem wegen familiärer Pflichten

Die Gründe für Teilzeitarbeit sind stark geschlechtsspezifisch geprägt: 40,1 Prozent der Frauen arbeiteten 2024 aufgrund von persönlichen oder familiären Verpflichtungen nicht in Vollzeit. Hierzu zählen insbesondere die Kinderbetreuung sowie die Betreuung von pflegebedürftigen Menschen. Dieses Motiv ist hingegen nur für 7,2 Prozent der Männer ausschlaggebend.

## Klassische Berufswahl führt zu niedrigeren Einkommen

Die traditionelle Berufswahl bestimmt weitgehend die Einkommenschancen in der Zukunft: 36 Prozent der Mädchen entscheiden sich für 1 von 3 Lehrberufen im Dienstleistungsbereich (Einzelhandel, Büro, Friseurin). Während die Top 3 Lehrberufe der Burschen im Schnitt mit insgesamt knapp 43.000 Euro über die gesamte Lehrzeit entschädigt werden, fällt die Lehrlingsentschädigung bei den Top 3 Lehrberufen der Mädchen niedriger aus.

## Bundesländervergleich: Salzburg beim Gender-Pay-Gap auf Platz 6

Bei ganzjährig vollzeitbeschäftigten Männern und Frauen liegt der Einkommensunterschied 2025 bei 18,6 Prozent. Am höchsten fällt der Gender-Pay-Gap im Flachgau (21,3 Prozent) und Pongau (21,2 Prozent) aus. Am niedrigsten ist er mit 14,9 Prozent in der Stadt Salzburg.

## Positive Signale bei Frauen in Führungspositionen in der Privatwirtschaft

Der Anteil **weiblicher Vorstände** liegt bei 10,7 Prozent, jener bei **Geschäftsführungen** bei 15,9 Prozent. Beide Werte sind seit 2023 gestiegen, allerdings nach wie vor auf niedrigem Niveau. Der Anteil **weiblicher Aufsichtsrätinnen** stagniert hingegen bei 26,6 Prozent. In nur 2 von 15 Fällen (13,3 Prozent) ist der Aufsichtsratsvorsitz mit einer Frau besetzt.

## Salzburger Landesunternehmen – viel Luft nach oben

9 Unternehmen im Bundesland Salzburg sind zu 100 Prozent in Landeseigentum. Nach wie vor wird keines dieser Unternehmen von einer Frau alleine geführt. Nur 21,9 Prozent der Aufsichtsratsmitglieder sind weiblich, dies bedeutet einen Rückgang im Vergleich zu 2023 (28,1 Prozent). Zudem ist in nur 2 von 7 Unternehmen mit Aufsichtsrat der Vorsitz weiblich.

## Niedrige Frauenpensionen durch Teilzeit, Erwerbsunterbrechungen und niedrige Löhne

Frauen haben um 40,8 Prozent weniger Alterspension als Männer. Im Jahr 2024 gingen Frauen österreichweit durchschnittlich mit 61,2 Jahren in Alterspension. Mit der schrittweisen Anhebung des Frauenpensionsalters seit 1. Januar 2024 erhöht sich auch das faktische Antrittsalter von Frauen sukzessive.

## Armut ist weiblich, Altersarmut auch

Besonders hoch ist das Armutsrisiko bei:

- Ein-Eltern-Haushalten, dies sind zu 85 Prozent Frauen mit ihren Kindern. Die Armutsgefährdungsquote liegt bei 36 Prozent, ohne Sozialtransfers läge diese bei 60 Prozent.
- Alleinlebende Frauen in der Pension. Diese erreichen eine hohe Armutsgefährdungsquote von 32 Prozent, Tendenz steigend (2022: 26 Prozent, 2020: 25 Prozent, 2019: 25 Prozent, 2017: 22 Prozent).
- Die durchschnittliche Pension von Frauen liegt 2024 bei 1.526 Euro und damit um gut 100 Euro unter der Armutsgefährdungsschwelle.

## Frauen sind mehr auf ein starkes soziales Netz angewiesen

Frauen sind überwiegend in den klassischen Salzburger Niedriglohnbranchen (Tourismus, Handel, unternehmensbezogene und persönliche Dienstleistungen) tätig. Beschäftigte in Niedriglohnbranchen weisen eine erhöhte Armutsgefährdungsquote von 18 Prozent auf. Dies bedeutet, dass beinahe jede:r fünfte Beschäftigte im Niedriglohnbereich trotz Erwerbsarbeit durch Armut gefährdet ist.

## Frauen pessimistischer hinsichtlich Pension und finanzieller Absicherung im Alter

31,6 Prozent der Frauen gehen davon aus, dass ihre Pension nicht zum Leben ausreichen wird, das ist beinahe jede dritte Frau. Dieser Wert entspricht in etwa der Armutsgefährdungsquote von Frauen in der Pension, welche 2024 bei 32 Prozent lag.



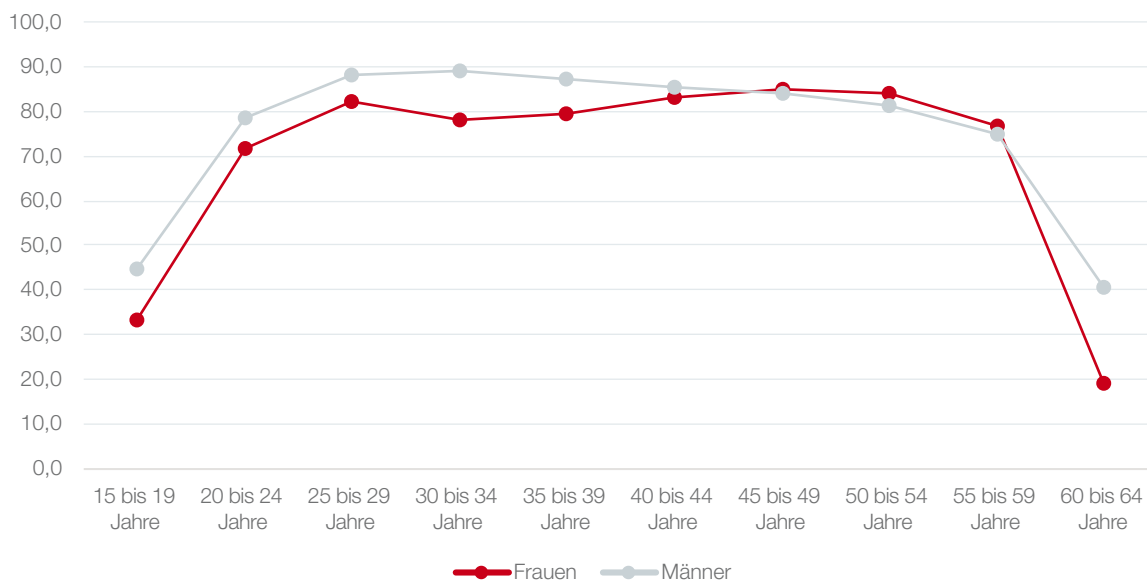
## 2. Beschäftigung und Arbeitslosigkeit

Im Jahresdurchschnitt 2024 waren 271.558 Personen im Bundesland Salzburg unselbstständig beschäftigt, davon waren 129.664 Frauen bzw. 47,7 Prozent.<sup>1</sup>

### 2.1 Erwerbsbeteiligung

Frauen weisen während ihres gesamten Erwerbslebens eine durchgehend niedrigere Erwerbsintegration auf als Männer, wobei auffällt, dass sich die Erwerbstätigenquoten beider Geschlechter weiter annähern. Die höchsten Erwerbstätigenquoten finden sich bei Frauen zwischen 45 bis 49 bzw. 50 bis 54 Jahren (85 bzw. 84 Prozent). In der Altersgruppe 30 bis 34 Jahre zeigt sich mit einer Differenz von 11,2 Prozentpunkten der deutlichste Unterschied in der Beschäftigung zwischen den Geschlechtern. Das ist jene Phase, in welche vielfach die Familiengründung fällt und Frauen ihre Erwerbstätigkeit reduzieren.

Abbildung 1: Erwerbstätigenquote nach Altersgruppen und Geschlecht, 2024, Salzburg



Quelle: Statistik Austria (statcube), eigene Berechnung und Darstellung, Angaben in Prozent

Die steigende Erwerbstätigenquote von Frauen lässt sich nach wie vor überwiegend auf die starke Zunahme von Teilzeitbeschäftigungen zurückführen, welche Frauen großteils als Mittel der Vereinbarkeit wählen, um berufliche und private Verpflichtungen unter einen Hut zu bekommen.

1 Hauptverband. Statistische Daten aus der Sozialversicherung. Beschäftigte in Österreich. Jahresdurchschnitt 2024

Denn Frauen sind nach wie vor überwiegend für Tätigkeiten der unbezahlten Arbeit wie Kinderbetreuung und -versorgung, Haushalt, Pflege von Angehörigen etc. zuständig und gehen daher oftmals „nur“ einer Teilzeitbeschäftigung nach, welche aber keine existenzsichernde Basis, noch die nötigen Versicherungsleistungen für eine eigenständige Absicherung in der Pension bietet. Die Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung zeigen auch, dass immer noch viele Frauen den Wiedereinstieg nach der gesetzlichen Karenz nicht schaffen und entweder arbeitslos gemeldet sind oder gänzlich aufgrund der Kinderbetreuung aus dem Erwerbsleben aussteigen.

Frauen sind neben geschlechtstypischen Diskriminierungen oft auch mit migrationsbedingten Hindernissen konfrontiert und häufiger von Armut und sozialer Ausgrenzung betroffen.

Zu Jahresbeginn 2025 wohnten 58.903 Frauen mit ausländischer Staatsbürgerschaft in Salzburg (alle Altersgruppen). Davon sind 45.087 Frauen im Haupterwerbsalter (15 bis 64 Jahre). 34.163 Frauen gingen im Jahresdurchschnitt 2024 einer Erwerbstätigkeit nach. Die Erwerbstätigenquote von Frauen liegt damit bei 75,8 Prozent und ist damit deutlich niedriger als jene von Männern mit ausländischer Staatsbürgerschaft (91,3 Prozent).<sup>2</sup>

## 2.2 Arbeitslosigkeit

Im Jahresdurchschnitt 2024 fällt die Arbeitslosigkeit – Stichwort: Arbeitskräftebedarf – höher aus als noch im Vorjahresschnitt. Der Vergleich mit dem Vorkrisenjahr (2019) zeigt allerdings eine durchwegs niedrige Arbeitslosigkeit.

Tabelle 1: Arbeitslosigkeit, nach Geschlecht, Jahresdurchschnitt 2024, Salzburg

| Jahresdurchschnitt | 2024  | +/- Vorjahr in % | +/- zu 2019 in % |
|--------------------|-------|------------------|------------------|
| <b>Frauen</b>      | 5.168 | +11,4            | -8,3             |
| <b>Männer</b>      | 6.707 | +10,4            | -1,7             |

Bei beiden Geschlechtern liegt die Arbeitslosigkeit im Vergleich zum Jahresdurchschnitt vor der Pandemie unter dem Niveau von 2019 (Frauen: -8,3 Prozent, Männer: -1,7 Prozent).

## 2.3 Langzeitarbeitslosigkeit

Die Betrachtung der Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit (länger als 1 Jahr) zeigt ebenfalls eine positive Tendenz. Im Vorjahresvergleich zeigt sich ein Anstieg der Langzeitarbeitslosigkeit um durchschnittlich +19,0 Prozent bei Frauen und +8,5 Prozent bei Männern. Durchschnittlich waren im Jahr 2024 299 Frauen und 484 Männer länger als ein Jahr ohne Erwerbsarbeit. Im Vergleich zum Vorkrisenniveau (2019) sind im Jahr 2023 um 32 Frauen und 270 Männer weniger von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen. Generell liegt das Niveau an Langzeitarbeitslosigkeit unter jenem vor der Krise.

Tabelle 2: Langzeitarbeitslosigkeit, nach Geschlecht, Jahresdurchschnitt 2024, Salzburg

| Jahresdurchschnitt | 2024 | +/- Vorjahr in % | 2019 (absolut) |
|--------------------|------|------------------|----------------|
| <b>Frauen</b>      | 299  | +19,0            | -112           |
| <b>Männer</b>      | 484  | +8,5             | -341           |

<sup>2</sup> Aufgrund der unterschiedlichen Datenverfügbarkeit gibt es eine gewisse Unschärfe bei der Erwerbstätigenquote von Beschäftigten mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft.

## 2.4 Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung

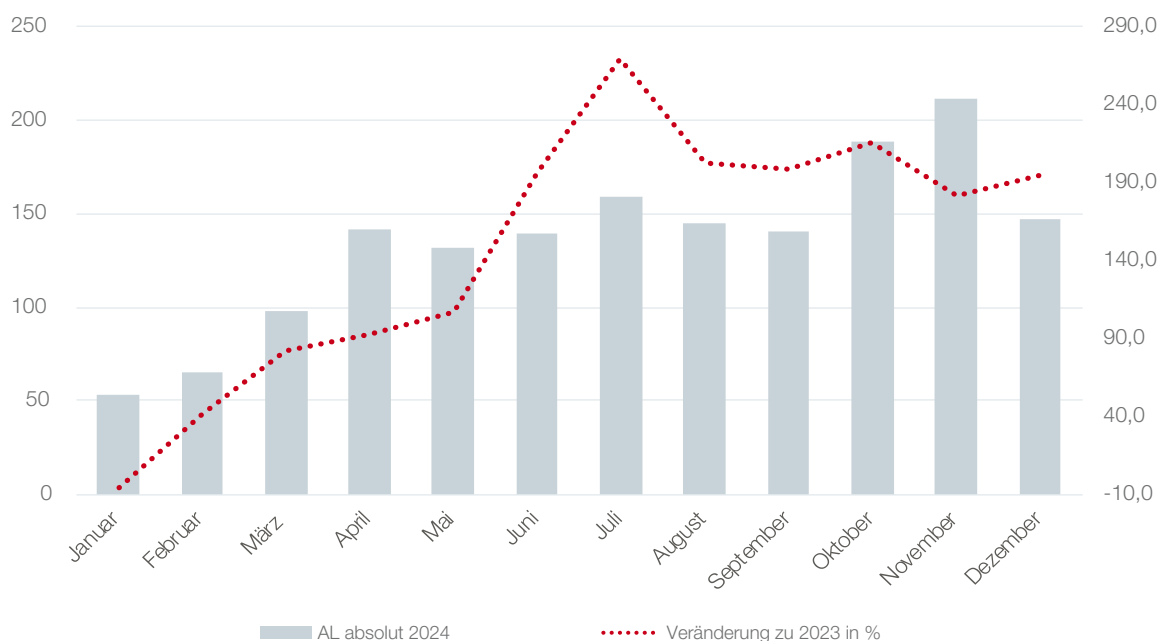
Frauen sind vermehrt in prekären und schlecht entlohnenden Tätigkeiten und Berufsfeldern beschäftigt, was sich in späterer Folge im Falle von Arbeitslosigkeit in der Höhe und im Anspruch auf Arbeitslosengeld widerspiegelt. Bereits bei aufrechter Erwerbsarbeitsverhältnis fällt es vielen Frauen schwer ihre Existenz selbstständig abzusichern. Im Falle von Arbeitslosigkeit sinkt diese Absicherung nochmals weiter. Längere Phasen der Arbeitslosigkeit führen dann, vor allem bei Frauen, häufig zu Armut.

Bei Betrachtung der Tagsätze von Arbeitslosengeld und Notstandshilfe wird deutlich, dass diese bei Frauen geringer ausfallen als bei Männern. So betrug der durchschnittliche Tagsatz beim Arbeitslosengeld im Jahr 2024 bei Frauen 36,7 Euro (Männer: 44,1 Euro), die durchschnittliche Notstandshilfe belief sich 2024 auf 29,4 Euro bei Frauen und 33,6 Euro bei Männern. Frauen bekommen um 20,1 Prozent weniger Arbeitslosengeld und um gut 14 Prozent weniger Notstandshilfe.

## 2.5 Exkurs: Entwicklung von Arbeitslosigkeit und Beschäftigung bei Frauen 60plus

Mit Anhebung des Pensionsantrittsalters im Januar 2024 stieg die Zahl der arbeitslosen Frauen über 60 Jahren – absolut, also auch im Vergleich zu den Vorjahresmonaten – stark an.

**Abbildung 2: Arbeitslosigkeit 2024, Frauen 60plus, absolut und Veränderung zu 2023, Salzburg**



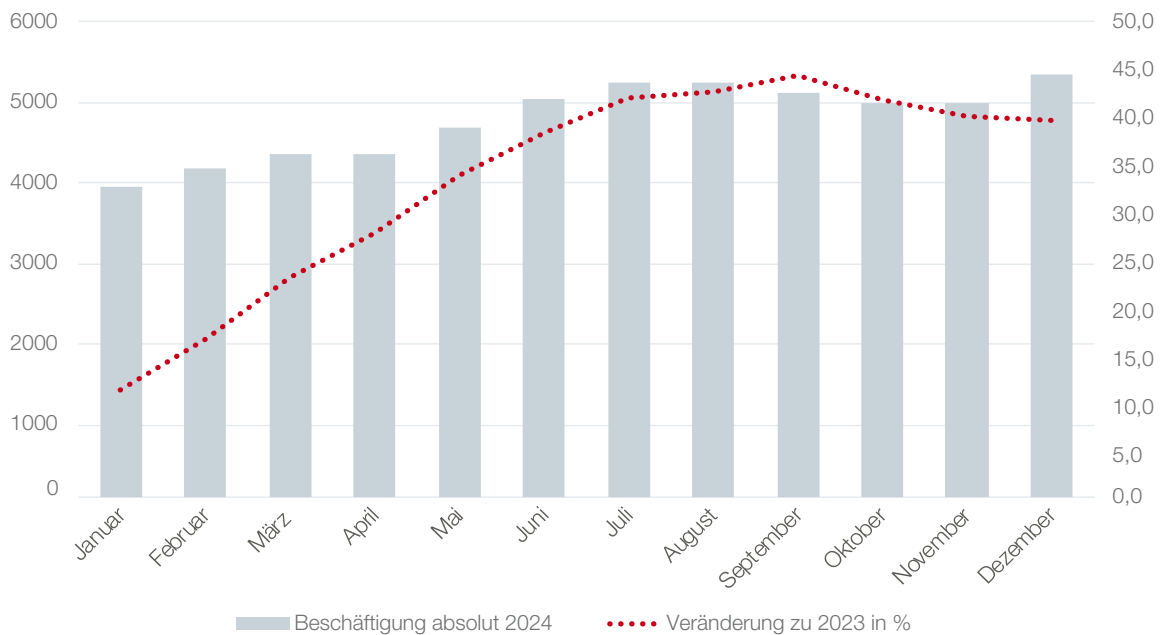
Quelle: amsis – Arbeitsmarktinformationssystem, eigene Berechnung und Darstellung, Angaben in Prozent

Die Anzahl der arbeitslosen Frauen hat sich seit der Anhebung des Pensionsantrittsalters verdrei- bzw. vervierfacht, was eine Steigerung der Arbeitslosigkeit in dieser Altersgruppe von über 200 Prozent bedeutet. Den Höchststand erreicht die Arbeitslosigkeit in dieser Gruppe im November 2024, mit 211 von Arbeitslosigkeit betroffenen Frauen über 60 Jahre.

### 2.5.1 Entwicklung Beschäftigung Frauen 60plus

Mit der Anhebung des Pensionsantrittsalters steigt neben der Arbeitslosigkeit auch die Beschäftigung in dieser Altersgruppe. Diese nimmt sukzessive zu und erreicht einen Höchststand an Beschäftigung im Juli 2024 mit rund 5.145 Beschäftigten. Diese bedeutet eine Steigerung im Vergleich zum Vorjahresmonat (Juli 2023) um 41 Prozent.

Abbildung 3: Beschäftigung 2024, Frauen 60plus, Veränderung zu 2023 absolut, Salzburg

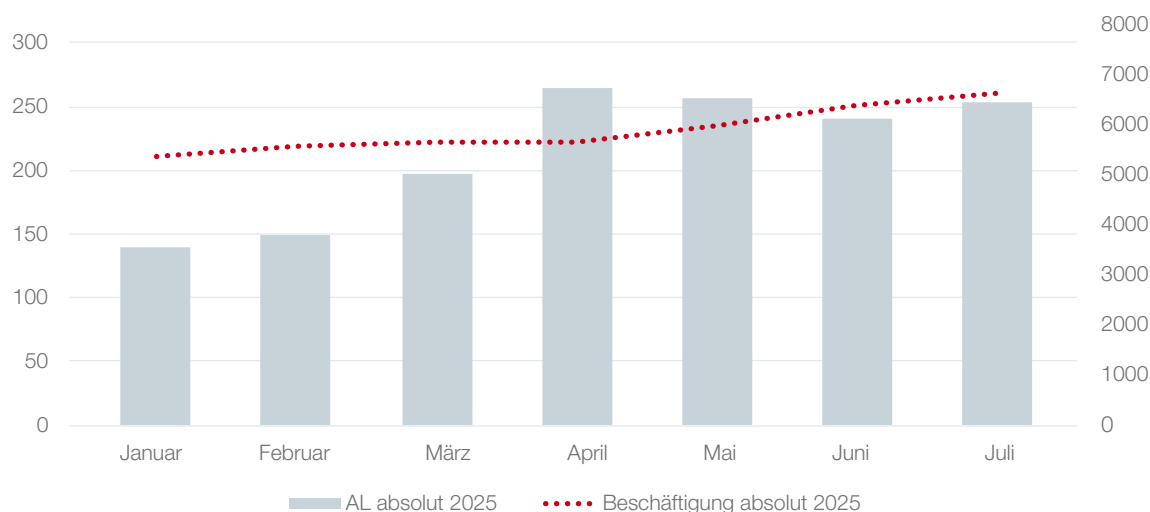


Quelle: amsis – Arbeitsmarktinformationssystem, eigene Berechnung und Darstellung, Angaben in Prozent

### 2.5.2 Entwicklung 2025

Auch im Jahr 2025 geht dieser Trend weiter, die absolute Anzahl arbeitsloser Frauen steigt noch weiter an und erreicht im April und Mai einen Höchststand von 256 arbeitslosen Frauen über 60 Jahre. Die Beschäftigung steigt ebenfalls weiter an, wobei der Anstieg ab Mai 2025 auf den Start der Sommersaison zurückzuführen ist.

**Abbildung 4: Entwicklung Arbeitslosigkeit/Beschäftigung, Veränderung absolut, Januar – Juli 2025, Salzburg**



Quelle: amsis – Arbeitsmarktinformationssystem, eigene Berechnung und Darstellung, Angaben in Prozent

**Fazit:** Die Anhebung des Pensionsantrittsalters von Frauen führt zu einem Beschäftigungspotenzial von rund 1.500 Beschäftigten. Sowohl Beschäftigung als auch Arbeitslosigkeit bei Frauen 60plus, steigen. Allerdings steigt die Arbeitslosigkeit in dieser Altersgruppe im Vergleich zu anderen Gruppen überproportional an. Von Juni 2024 auf 2025, einem saisonbereinigten Monat, stieg die Arbeitslosenquote von Frauen 60plus um 1 Prozentpunkt von 2,7 auf 3,7 Prozent an, bei allen Altersgruppen fiel der Anstieg mit 0,5 Prozentpunkten nur halb so stark aus.

## 2.6 Forderungen

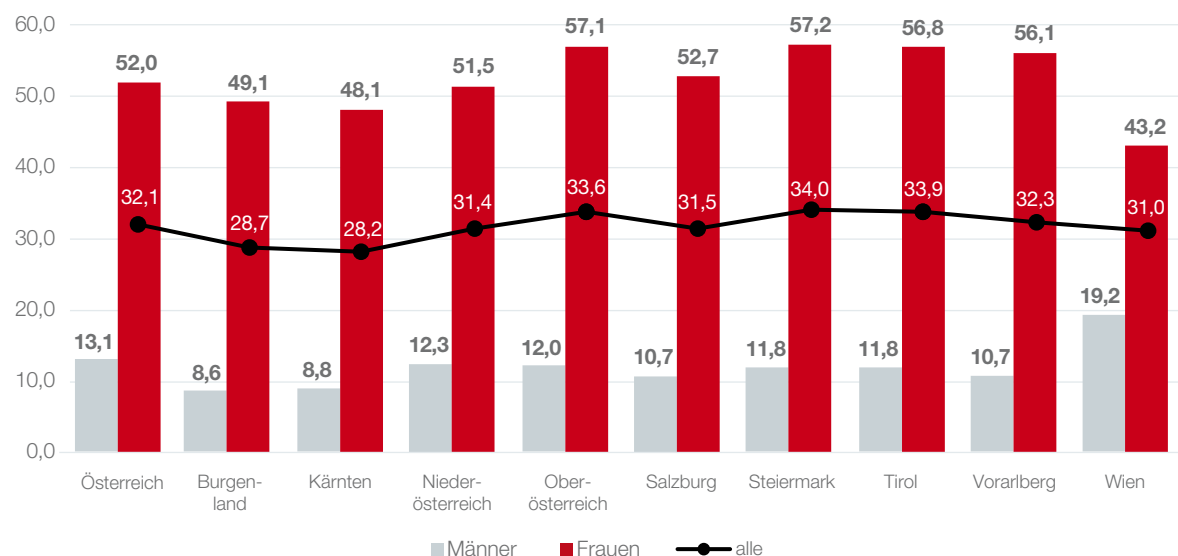
- ✓ AMS und Politik müssen einen Fokus auf die Gruppe der entmutigten Frauen legen und sie gezielt ansprechen und fördern. Es braucht Beratungs- und Qualifizierungsangebote des AMS ohne Druck auf Vermittlung in den nächsten prekären Job.
- ✓ Arbeitsmarktintegrative Unterstützungs- und Beratungsangebote für Frauen müssen finanziell abgesichert und erweitert werden.
- ✓ Eine Erhöhung der Nettoersatzrate des Arbeitslosengeldes auf 70 Prozent würde vor allem Frauen, die meist über niedrigere Einkommen verfügen, eine bessere finanzielle Absicherung bieten.
- ✓ Verbesserung der Arbeitsbedingungen, denn alle Beschäftigten verdienen einen respektvollen Umgang. Die Betriebe sind aufgefordert, Maßnahmen für bessere und gesunde Jobs zu ergreifen, die ein würdevolles, existenzsicherndes und gesundes Arbeiten bis zur Pension ermöglichen.

## 2.7 Arbeitszeit

### 2.7.1 Teilzeit ist weiblich

Teilzeit ist weiblich und im Bundesland Salzburg, aufgrund seiner starken Dienstleistungsorientierung (Tourismus, Handel etc.), überdurchschnittlich ausgeprägt. Betrachtet man die Entwicklung von Teilzeitbeschäftigung seit 2008 in Salzburg so zeigt sich eine sukzessive Steigerung dieser Arbeitszeitform – immer mehr auf Kosten von Vollzeitarbeitsplätzen. Die Teilzeitquote von unselbstständig Beschäftigten Frauen liegt im Jahresdurchschnitt 2024 bei 52,7 Prozent, jene von Männern bei 10,7 Prozent. Leben betreuungspflichtige Kinder unter 15 Jahren im Haushalt, erhöht sich die Teilzeitquote vor allem bei Frauen nochmals deutlich: 2024 arbeiteten 79,2 Prozent der Frauen mit Kindern unter 15 Jahren in Salzburg in Teilzeit, bei Männern liegt diese bei 7,2 Prozent.<sup>3</sup>

Abbildung 5: Teilzeitquote nach Geschlecht, BL-Vergleich, 2024



Quelle: Statistik Austria, Arbeitsmarktstatistik 2024 (LFK-Definition), eigene Berechnung und Darstellung, Angaben in Prozent

3 Statistik Austria, Arbeitsmarktstatistik 2024, eigene Berechnung

## 2.7.2 Unbezahlte Arbeit – Kinderbetreuung, Haushalt, Weiterbildung und Co.

Die Gründe für in Teilzeit zu arbeiten sind stark geschlechtsspezifisch geprägt: 40,1 Prozent der Frauen arbeiteten 2024 aufgrund von persönlichen oder familiären Verpflichtungen nicht in Vollzeit. Hierzu zählen insbesondere die Kinderbetreuung sowie die Betreuung von pflegebedürftigen Menschen. Dieses Motiv ist hingegen nur für 7,2 Prozent der Männer ausschlaggebend.

Männer arbeiten vielfach in Teilzeit, um die Teilnahme an einer Aus- oder Weiterbildung (23,9 Prozent) zu ermöglichen. Für beide Geschlechter ist aber auch der freiwillige Wunsch nach Teilzeitarbeit von großer Bedeutung (Männer: 26,5 Prozent, Frauen: 24,6 Prozent) – wobei dieser Aspekt im Längsschnitt betrachtet leicht an Relevanz verliert.

Während Frauen für die Übernahme unbezahlter Arbeit ihre Erwerbsarbeit reduzieren und damit Einkommens- und Pensionseinbußen in Kauf nehmen müssen, konzentrieren sich Männer mehr auf ihr berufliches Fortkommen<sup>4</sup>.

### Familienarbeitszeit-Modell – Vorschlag von AK/ÖGB zur besseren Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit

Ausgangspunkt für diesen Vorschlag ist die Tatsache, dass Kinderbetreuung und -bildung in den ersten Lebensjahren des Kindes nach wie vor überwiegend von Frauen übernommen wird. Dies führt dazu, dass Frauen ihre Erwerbsarbeitszeit reduzieren und die negativen finanziellen Effekte auf das Einkommen und später auf die Pension in Kauf nehmen – was in vielen Fällen zu Altersarmut von Frauen führt.

Die bisherigen Anreize (Partnerschaftsbonus, Elternteilzeit etc.) für Eltern zur Teilung der Betreuungsaufgaben sind nicht ausreichend. Sie sind finanziell zu wenig attraktiv für den Einkommensentgang der Väter und bieten wenig Anreiz für eine Erhöhung der Arbeitszeit von Frauen. Daher besteht weiterhin eine sehr ungleiche Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit.

Aufgrund dessen wurde seitens der ÖGB-Frauen gemeinsam mit Expert:innen der Arbeiterkammer ein zusätzliches, ergänzendes Modell zu bisherigen Regelungen entwickelt.

Wenn beide Elternteile zwischen 28 und 32 Stunden pro Woche arbeiten, gebührt pro Elternteil eine Pauschale von 350 Euro pro Monat. Die Familienarbeitszeit kann mindestens 4 Monate und maximal bis zum 4. Geburtstag des Kindes in Anspruch genommen werden.



**Nähere Details zum Modell unter:**

AK ÖGB Familienarbeitszeit – So geht halbe-halbe! | Arbeiterkammer Wien

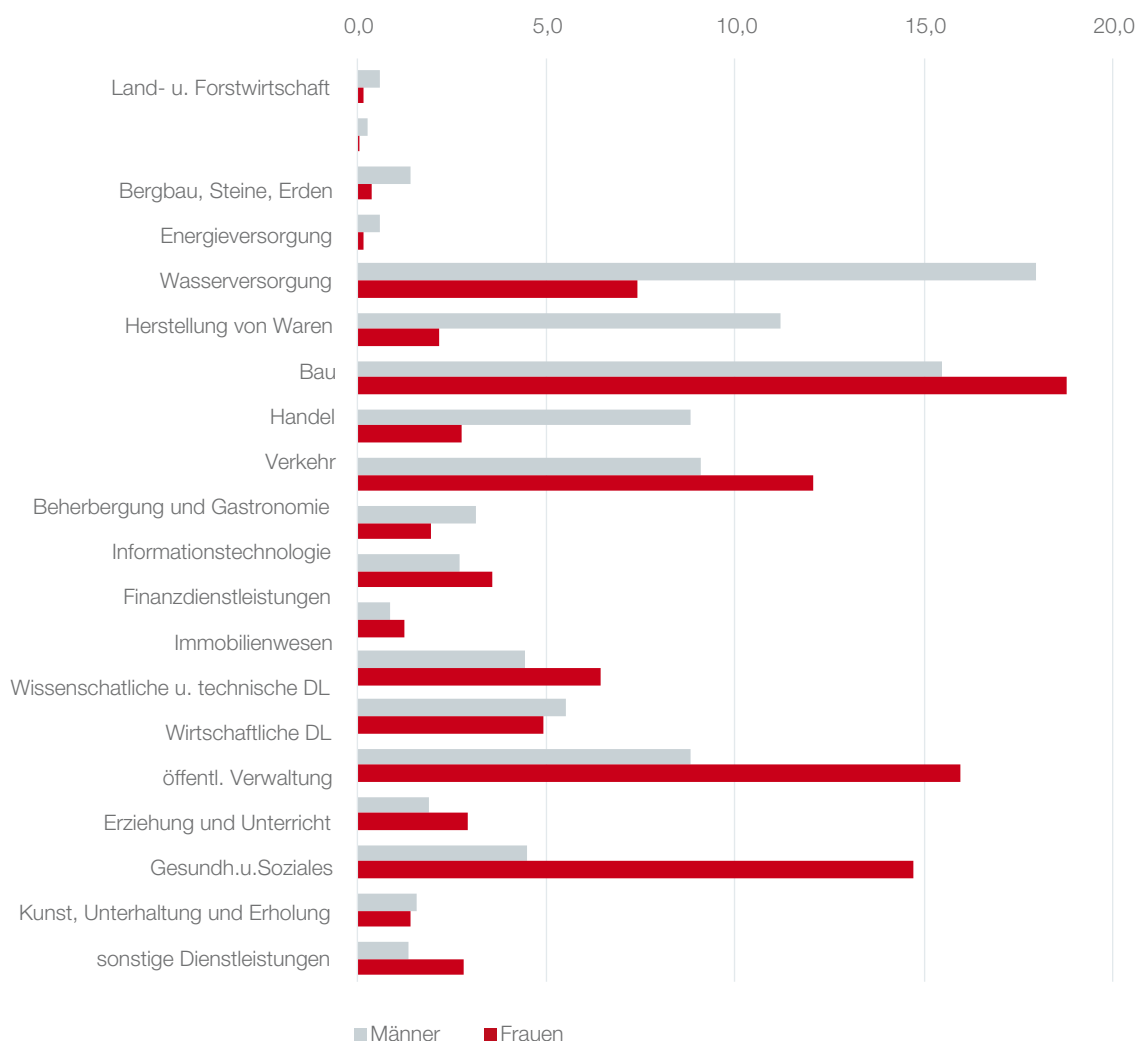
4 Statistik Austria: Arbeitsmarktstatistik 2024, eigene Berechnung

## 2.8 Branchen und Berufe

Die Berufswahl und spätere berufliche Tätigkeit ist nach wie vor stark segregiert und bestimmt weitgehend die berufliche Zukunft und die Einkommenschancen von Frauen. Das heißt, Frauen und Männer arbeiten überwiegend in unterschiedlichen Berufsgruppen (horizontale Segregation). 89,4 Prozent der Frauen arbeiteten 2024 im tertiären Sektor, also im Dienstleistungssektor. Davon findet sich knapp jede fünfte Beschäftigte (18,8 Prozent) im Handel oder in der öffentlichen Verwaltung (16 Prozent). 12,1 Prozent der Frauen arbeiten im Tourismus, weitere 14,7 Prozent im Gesundheits- und Sozialwesen. Diese Verteilung hält sich seit Jahren stabil, die Veränderungen sind nur geringfügig.

Die Konzentration auf den Dienstleistungssektor ist bei männlichen Beschäftigten nicht so stark ausgeprägt. Zwar arbeiten mittlerweile auch 15,5 Prozent der Männer im Handel, der Männeranteil im Dienstleistungssektor fällt mit 68 Prozent aber niedriger aus. 31,4 Prozent der Männer arbeiten im sekundären Bereich, hingegen nur 10,2 Prozent der Frauen.

**Abbildung 6: Beschäftigung nach Wirtschaftsklassen und Geschlecht, Jahresdurchschnitt 2024, Salzburg**



Quelle: amis, Arbeitsmarktinformationssystem, Jahresdurchschnitt 2024, eigene Berechnung und Darstellung, Angaben in Prozent



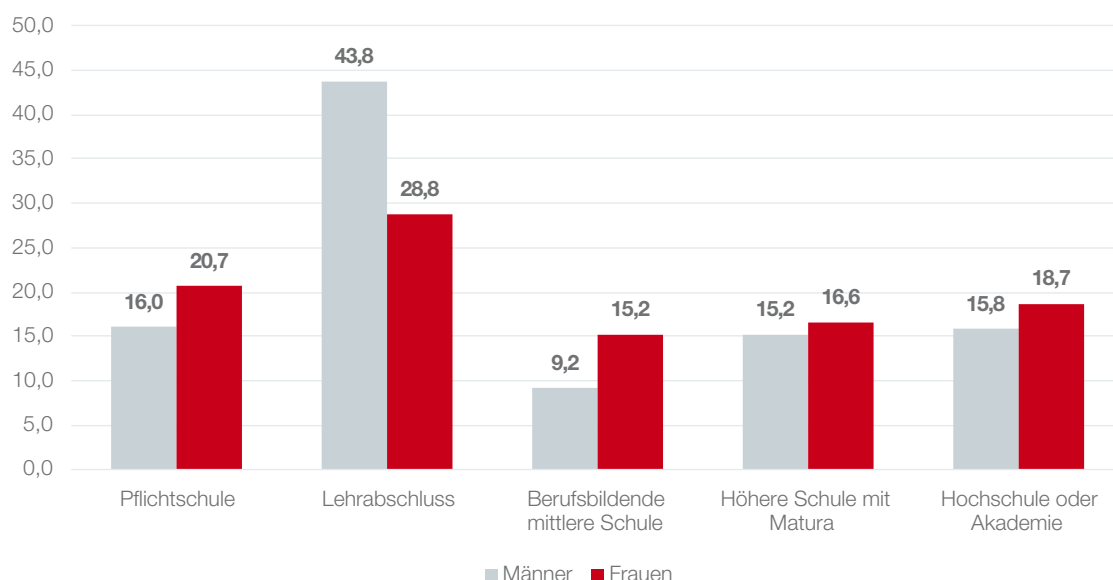
Frauen sind also stärker im Dienstleistungssektor vertreten und arbeiten vielfach mit geringfügigem Stundenausmaß oder in Teilzeit. Teilzeitarbeit im Dienstleistungsbereich, in welchem grundsätzlich ein niedrigeres Einkommensniveau herrscht als im Produktionsbereich, stellt eine ungünstige Kombination hinsichtlich einer existenzsichernden Einkommenshöhe dar.

Oft reduzieren Frauen ihre Erwerbsarbeit, um Beruf und Familie vereinbaren zu können, da es nach wie vor an gut erreichbarer, kostengünstiger bzw. -loser und mit den Arbeitszeiten gut vereinbaren Betreuungsmöglichkeiten für Kinder mangelt. Gleichzeitig werden nach wie vor wenige Vollzeitarbeitsplätze, insbesondere im Dienstleistungsbereich, angeboten. Wie im Kapitel „Einkommen“ näher betrachtet wird, zeigen sich bereits beim Einstieg in die Erwerbstätigkeit bzw. der Berufswahl große Einkommensunterschiede zwischen beispielsweise Lehrberufen in Dienstleistungsbranchen, welche nach wie vor überwiegend von Mädchen gewählt werden und technischen Berufen, die Burschen bevorzugen. Im weiteren Berufsverlauf manifestieren sich die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede und werden durch die Phase der Familiengründung weiter verstärkt, was schließlich für Frauen negative Folgen für ihre Existenzsicherung während des Erwerbslebens und später in der Pension hat.

## 2.8.1 Schulbildung und -wahl

Frauen haben in den vergangenen Jahrzehnten bezüglich ihres Bildungsniveaus deutlich aufgeholt. 1981 verfügten 56,8 Prozent der Salzburgerinnen zwischen 25 und 64 Jahren über maximal einen Pflichtschulabschluss, bei Männern waren es 34,3 Prozent. Seither steigt das Bildungsniveau beider Geschlechter, aber insbesondere jenes der Frauen sukzessive. 2024 weisen nur mehr 20,7 Prozent der Frauen einen Pflichtschulabschluss als höchsten Bildungsabschluss auf. Gleichzeitig verfügen aber auch mehr Frauen über höhere Bildungsabschlüsse wie Matura (16,6 Prozent) oder einen Hochschulabschluss (18,7 Prozent).

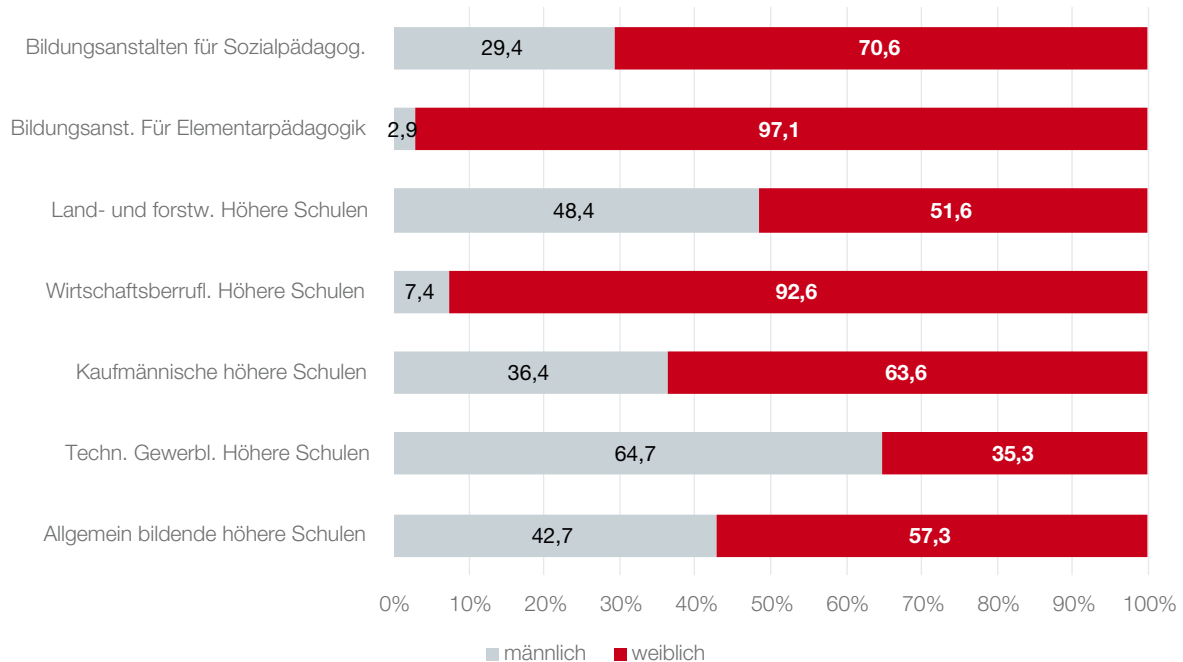
Abbildung 7: Höchst abgeschlossene Schulbildung nach Geschlecht, 2024, Salzburg



Quelle: Statistik Austria, statecube, Arbeitskräfteerhebung 2024, eigene Berechnung und Darstellung, Angaben in Prozent

Zwar ist das Bildungsniveau von Mädchen und Frauen über die letzten Jahrzehnte massiv gestiegen, die Berufs- bzw. Ausbildungswahl verläuft allerdings nach wie vor eher traditionell. Seit Jahren verändert sich in der Wahl des Berufes bzw. der Schule nur wenig, auch wenn durch unterschiedliche Initiativen und Projekte (Girlsday, MINT-Programme etc.) versucht wird, Mädchen und Burschen für Berufe und Ausbildungen zu begeistern, die für ihr Geschlecht „untypisch“ erscheinen.

**Abbildung 8: Bestandene Reife- und Diplomprüfungen nach Schultyp und Geschlecht, 2023, Salzburg**



Quelle: Statistik Austria, Schulstatistik, Zeitraum 1. Oktober 2021 bis 30. September 2022, eigene Darstellung, Angaben in Prozent

Bereits auf den ersten Blick wird ersichtlich, dass abhängig vom Geschlecht unterschiedliche Schwerpunkte bei der Schulwahl getroffen werden. So wurden sozialpädagogische sowie wirtschaftsberufliche höhere Schulen überwiegend von Frauen besucht, Abschlüsse an der Bildungsanstalt für Elementarpädagogik fast ausschließlich von Frauen (97,1 Prozent) erworben. Bei technisch gewerblichen höheren Schulen hingegen beläuft sich der Frauenanteil nach wie vor auf nur gut 1/3 (35,3 Prozent). Bei land- und forstwirtschaftlich höheren Schulen gibt es ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern.

## 2.8.2 (Lehr-)Berufswahl

Noch deutlicher ausgeprägt ist die geschlechtsspezifische Segregation in der Lehrberufswahl. Nach wie vor zählen zu den Top-Lehrberufen bei Mädchen die Einzelhandelskauffrau, die Bürokauffrau und die Lehre als Friseurin (Stylistin). 36 Prozent der Mädchen entschieden sich 2024 in Salzburg für einen dieser 3 Lehrberufe, während sich männliche Lehrlinge an „klassisch“ männlichen Berufsfeldern (Metall-/Elektro-/KfZ-Technik) orientieren.

Tabelle 3: TOP 3 Lehrberufe und Lehrlingsentschädigungen, 2022 und 2023, Salzburg

| TOP 3 bei Mädchen |                       | Anteil in % | 1. Lehrjahr | 2. Lehrjahr | 3. Lehrjahr | Verdienst in 3 Lehrjahren |
|-------------------|-----------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------------------|
| 1                 | Einzelhandelskauffrau | 15,9        | € 1.000     | € 1.170     | € 1.480     | € 43.800                  |
| 2                 | Bürokauffrau          | 14,7        | € 831       | € 1.049     | € 1.236     | € 37.392                  |
| 3                 | Friseurin (Stylistin) | 5,4         | € 782       | € 896       | € 1.210     | € 34.656                  |

| TOP 3 bei Burschen |                        |      |       |         |         |                       |
|--------------------|------------------------|------|-------|---------|---------|-----------------------|
| 1                  | Elektrotechniker       | 12,0 | € 967 | € 1.126 | € 1.464 | € 42.684              |
| 2                  | Kraftfahrzeugtechniker | 12,0 | € 967 | € 1.126 | € 1.464 | € 42.684              |
| 3                  | Metalltechniker        | 10,1 | € 967 | € 1.126 | € 1.464 | € 42.684 <sup>5</sup> |

Quelle: Karrierereport der WK Salzburg 2024, Lehrlingseinkommen KV-System (Stand 1. Oktober 2025)

Problematisch an der stark geschlechtsspezifischen Berufswahl sind die unterschiedlich hohen Lehrlingsentschädigungen, die für diese Berufe bezahlt werden. Während die Top 3 Lehrberufe der Burschen im Schnitt mit insgesamt knapp 43.000 Euro über 3 Jahre Lehrzeit entschädigt werden, fällt die Lehrlingsentschädigung bei den Top-Lehrberufen der Mädchen durchwegs niedriger aus. Eine positive Entwicklung hinsichtlich der Höhe der Lehrlingsentschädigung zeigt sich mittlerweile im Einzelhandel (Platz 1 der beliebtesten Lehrberufe der Mädchen). Hier hat der Einzelhandel – zumindest während der Lehrzeit – die technischen Berufe überholt. Die oftmals sehr hohen Unterschiede beim Berufseinstieg können meist über das gesamte Berufsleben nicht mehr aufgeholt werden – im Gegenteil, sie werden durch unstete Berufsverläufe, aufgrund von Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen, meist weiter verstärkt und führen in vielen Fällen zu niedrigen und nicht existenzsichernden Pensionen.

### „Watch Out for Drop-Out“ – Studienergebnisse

#### Warum und in welchem Ausmaß Frauen das MINT-Feld verlassen

Bisherige Initiativen versuchen, Mädchen und Frauen für MINT-Berufe zu begeistern und zu gewinnen. Studien diesbezüglich widmeten sich vor allem dem Eintritt von Frauen in diesen Bereich. Erstmals wurde der Verbleib bzw. Ausstieg in Österreich untersucht.

#### Zentrale Ergebnisse:

⊕ Die meisten **MINT-Bildungsabbrüche** von Frauen passieren zwischen dem Abschluss einer MINT-BHS und einem potenziellen Studium in diesem Bereich. Die Ausstiegsquote liegt bei 85 Prozent (Männer: 66 Prozent). **Gründe:** Ausbildung ist belastend, Andersbehandlung aufgrund des Geschlechts, negative Erfahrungen im sozialen Umfeld (durch Lehrpersonen/Klassengemeinschaft).

5 Um eine bessere Vergleichbarkeit herzustellen, wurden die Lehrlingsentschädigungen aller angeführten Lehrberufe auf 3 Jahre gerechnet. Die angeführten Lehrberufe der Burschen dauern in der Regel 3,5 bis 4 Jahre, jene der Mädchen 3 Jahre.

➔ Es besteht ein deutlicher Gender Gap bei den **MINT-Berufsabbrüchen**: Weniger als ein 1/3 der Frauen (31 Prozent), die eine MINT-Ausbildung absolviert haben, sind auch beruflich im MINT-Feld tätig (Männer: 57 Prozent). **Gründe**: Unzufriedenheit mit Arbeits- und Rahmenbedingungen, fehlende Weiterentwicklungsmöglichkeiten, tief verankerte geschlechtsbezogene Ungleichheiten, männlich geprägte Organisationskultur („Sexismus“).

**Fazit der Studie**: Strukturelle Rahmbedingungen und männlich geprägte Betriebskulturen sind die wesentlichen Faktoren für den Ausstieg von Frauen aus dem MINT-Feld. Es reicht nicht, nur den Zugang in den MINT-Bereich zu verbessern, sondern es muss vor allem auch daran gearbeitet werden, Frauen dort nachhaltig zu halten.

*Die Studie wurde von **L&R Sozialforschung** und dem **Institut für Höhere Studien (IHS)** im Auftrag des Österreichischen Fonds zur Stärkung und Förderung von Frauen und Mädchen (LEA) durchgeführt.*

## 2.9 Forderungen

- ✓ Nicht-existenzsichernde Arbeitsplätze müssen verringert, qualifizierte Teilzeit- und Vollzeitarbeitsplätze geschaffen werden.
- ✓ Kampagnen zu partnerschaftlicher Elternarbeit sowie Sensibilisierungsmaßnahmen für Betriebe bezüglich Väterbeteiligung müssen finanziert und ausgebaut werden.
- ✓ Verbesserung der betrieblichen Rahmenbedingungen: Es braucht familienfreundliche Rahmenbedingungen für Eltern und strukturelle Unterstützung beim Wiedereinstieg, u.a. auch, um Diskriminierung aufgrund von Elternschaft vorzubeugen. z.B. vereinbarkeitsfreundliche Gestaltung von Arbeitszeit und Reduktion von vereinbarkeitsunfreundlichen Elementen wie Überstunden oder All-In-Verträgen.
- ✓ Es braucht einen Rechtsanspruch auf Elternzeit oder Änderung der Lage der Arbeitszeit auch für kleinere Betriebe. Denn in kleineren Betrieben hängt es von der Bereitschaft des Unternehmens ab, ob Väterkarenz in Anspruch genommen werden kann oder nicht.
- ✓ Rechtsanspruch für Teilzeitbeschäftigte auf Vollzeitarbeitsplatz zu wechseln.
- ✓ Der weitere Ausbau von elementaren Kinderbildungs- und Betreuungsplätzen im Bundesland Salzburg, die quantitativ und qualitativ den Bedürfnissen der Eltern und deren Arbeitszeiten entsprechen, muss vorangetrieben werden.
- ✓ Ausbau und Förderung von betrieblichen Kinderbetreuungsangeboten.
- ✓ Investitionen in den Ausbau leistbarer mobiler Pflegedienstleistungen, einerseits durch Erweiterung bestehender Angebote, andererseits auch durch neue Angebote, insbesondere in Regionen, in denen es bislang kein bis wenig Angebot gibt.

## 3. Einkommen

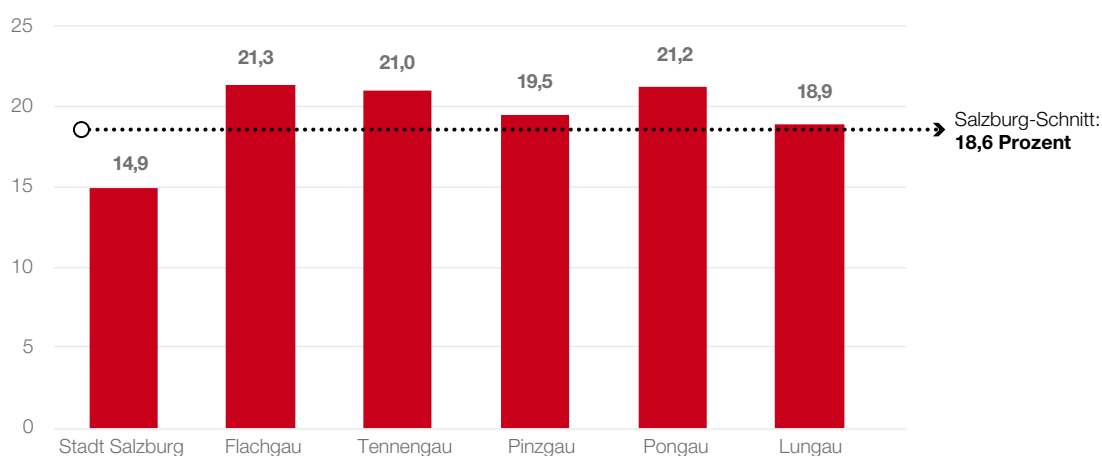
Das durchschnittliche Monatseinkommen von Frauen in Salzburg beläuft sich auf 2.178 Euro brutto und ist damit um 1.177 Euro geringer als jenes der Männer (3.355 Euro). Der Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern, betrachtet man die Bruttoeinkommen aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unabhängig vom Stundenausmaß, beträgt 35,1 Prozent und liegt damit über dem Österreichsschnitt von 32,6 Prozent.<sup>6</sup> Der Unterschied hat sich zwar leicht verbessert, aber bleibt nach wie vor hoch. Bei Betrachtung der Nettoeinkommen von Frauen und Männern verringert sich der Einkommensunterschied zwar, beträgt aber immer noch 31 Prozent. Salzburgerinnen verdienen im Durchschnitt 1.602 Euro, Salzburger 2.323 Euro netto im Monat – also um 721 Euro weniger.

### 3.1 Gender-Pay-Gap in Salzburg

Während obige Darstellung alle Einkommen, also auch Einkommen aus Teilzeitbeschäftigung mit umfasst, werden bei der Berechnung des Gender-Pay-Gap die Einkommen ganzjährig vollzeitbeschäftigter Frauen und Männer betrachtet. Der Gender-Pay-Gap beläuft sich im Jahr 2025<sup>7</sup> in Salzburg auf 18,6 Prozent, das sind im Durchschnitt 833 Euro pro Monat, die Frauen weniger verdienen. So erhielten ganzjährig vollzeitbeschäftigte Frauen 2023 im Durchschnitt 3.649 Euro brutto pro Monat, Männer hingegen 4.482 Euro.

Ein Blick auf Salzburgs Bezirke zeigt, dass der Gender-Pay-Gap im Flachgau und Pongau mit 21,3 bzw. 21,2 Prozent am höchsten ausfällt, am niedrigsten ist er mit 14,9 Prozent in der Stadt Salzburg.

**Abbildung 9: Einkommensunterschiede ganzjährig VZ-Beschäftigte, Bezirksvergleich, 2023, Salzburg**



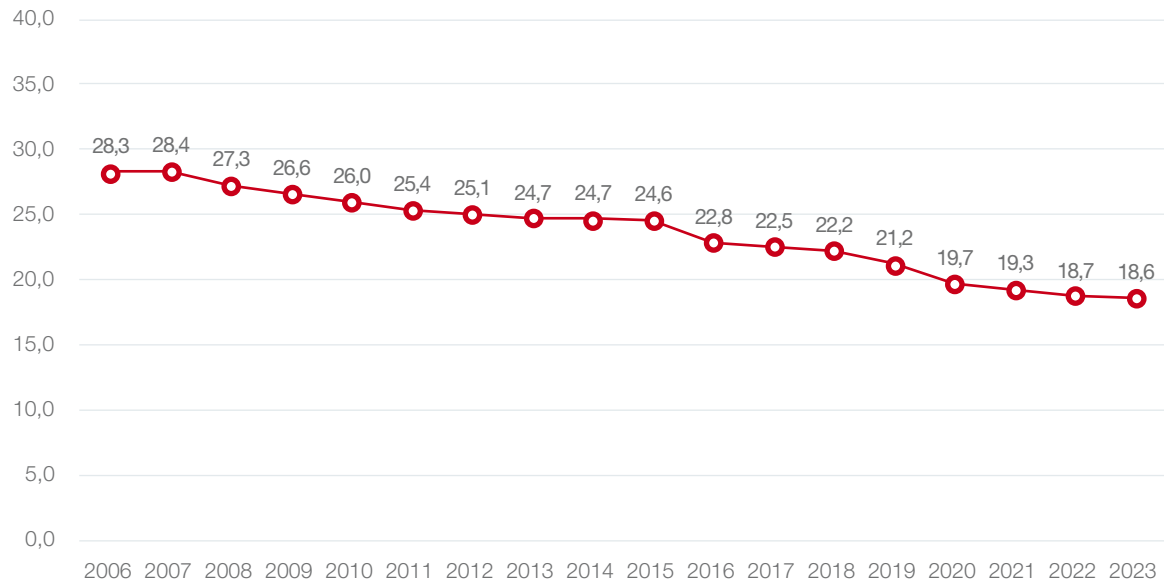
Quelle: Statistik Austria, Lohnsteuerstatistik 2023, eigene Berechnung und Darstellung, Angaben in Prozent

<sup>6</sup> Die Einkommensangaben/-berechnungen stammen aus der Lohnsteuerstatistik 2023 basierend auf den Daten der Statistik Austria. Im Gegensatz zu anderen Einkommensdaten sind bei der Lohnsteuerstatistik auch Einkommen über der Höchstbeitragsgrundlage erfasst und eine teilzeitbereinigte Berechnung und Darstellung möglich.

<sup>7</sup> Für die Berechnung des Gender-Pay-Gap 2025 wird auf die Lohnsteuerdaten aus dem Jahr 2023 zurückgegriffen.

Im Längsschnitt betrachtet zeigt sich zwar ein Rückgang des Gender-Pay-Gap innerhalb der letzten 16 Jahre, allerdings nur sehr langsam. Seit 2006 ist dieser um nur knapp 10 Prozentpunkte gesunken.

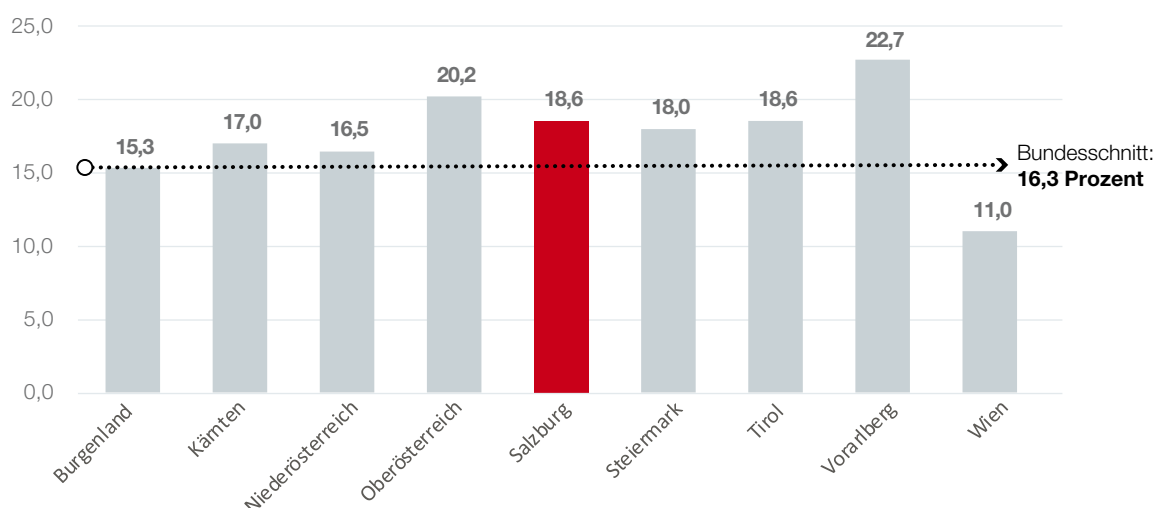
**Abbildung 10: Einkommensunterschiede ganzjährig VZ-Beschäftigte, 2006 – 2023, Salzburg**



Quelle: Statistik Austria, Lohnsteuerstatistik 2023, eigene Berechnung und Darstellung, Angaben in Prozent

Im Bundesländervergleich liegt Salzburg mit 18,6 Prozent Einkommensunterschied im hinteren Mittelfeld, Spitzenreiter, mit dem geringsten Gender-Pay-Gap von 11 Prozent, ist Wien, Schlusslicht Vorarlberg mit 22,7 Prozent.

**Abbildung 11: Einkommensunterschiede ganzjährig VZ-Beschäftigte, Bundesländervergleich, 2025**



Quelle: Statistik Austria, Lohnsteuerstatistik 2023, eigene Berechnung und Darstellung, Angaben in Prozent

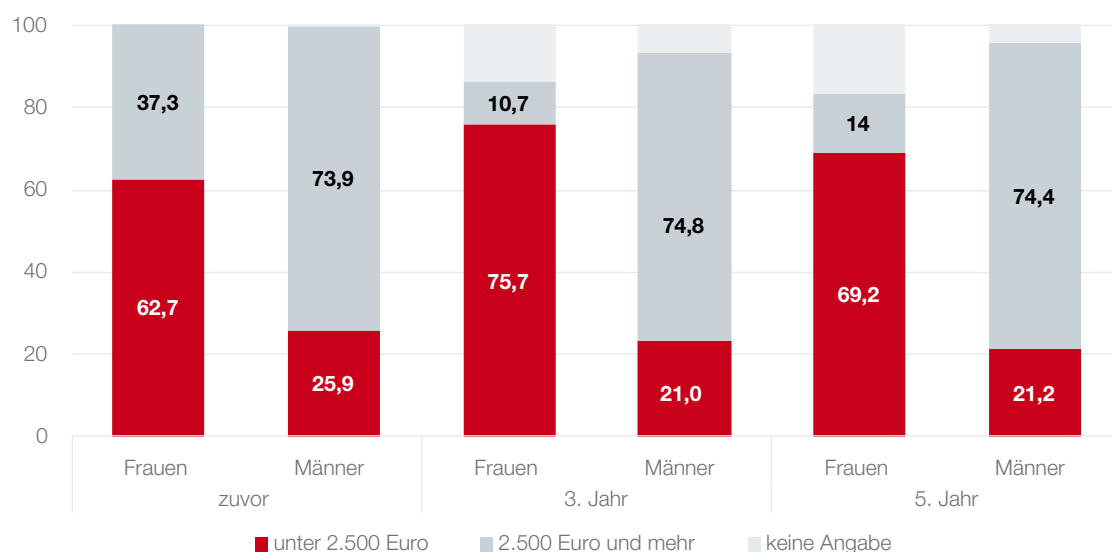
Die Ursachen des Gender-Pay-Gaps sind vielfältig. Ein Grund liegt in der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes, welche, wie bereits beschrieben, bei der Berufswahl bestimmt wird. Zudem sind Frauen nur selten in gut bezahlten Führungspositionen tätig.

Die Bereiche, in denen Frauen arbeiten, sind meist schlechter entlohnt und bewertet und genießen ein geringeres gesellschaftliches Ansehen. Dies fängt bereits bei der Ausbildung an, was u.a. an der Höhe der Lehrlingsentschädigungen ersichtlich wird.

Zudem wird die Erwerbstätigenquote von Frauen durch die Geburt von Kindern gesenkt. In der Haupterwerbsphase ist die Erwerbstätigenquote von Frauen am niedrigsten und nähert sich dann erst wieder langsam, aber bei weitem nicht vollständig an die Erwerbsquote der Männer an. Vor allem die nach wie vor ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern spielt eine entscheidende Rolle, was die Möglichkeiten und das Ausmaß der Erwerbsbeteiligung betreffen.

Unterschiedliche Studien zeigen, dass Frauen am Arbeitsmarkt nach wie vor systematisch benachteiligt werden: Beginnend beim Einkommensunterschied, der schlechteren Bezahlung „typisch“ weiblicher Berufe, dem Frauenanteil in Führungspositionen („gläserne Decke“), usw. Welche langfristigen Lohnverluste Frauen haben, wenn sie ein Kind bekommen, zeigt neben anderen Studien auch das AK-Wiedereinstiegsmonitoring für das Bundesland Salzburg: Bereits vor der Kinderauszeit verdienen Frauen im Durchschnitt weniger als Männer, durch die Unterbrechung und den meist stundenmäßig reduzierten Wiedereinstieg verstärkt sich der Einkommensunterschied nochmals. Auch im fünften Jahr nach der Kinderauszeit kommen viele Frauen nicht mehr in ihr ursprüngliches Einkommenssegment zurück. Haben vor der Kinderauszeit 37,3 Prozent der Frauen über 2.500 Euro brutto verdient, sind es im fünften Jahr nach der Kinderauszeit nicht einmal mehr halb so viele (14 Prozent). Bei Männern hingegen beeinflusst die Kinderauszeit die Einkommenssituation nicht, das Gegenteil ist der Fall: Im fünften Jahr nach der Kinderauszeit verdienen Männer sogar mehr als zuvor. Dies lässt sich u.a. aus der klassischen Rollenverteilung begründen, in welcher Frauen die Zuverdienerinnen-Rolle in Teilzeit mit geringem Gehalt zukommt, Männer hingegen in Vollzeit bleiben, Überstunden leisten und sich das Einkommen dadurch weiterentwickelt und steigt.

**Abbildung 12: Monatseinkommen (brutto) vor und nach der Karenz, nach Geschlecht 2016, Salzburg**

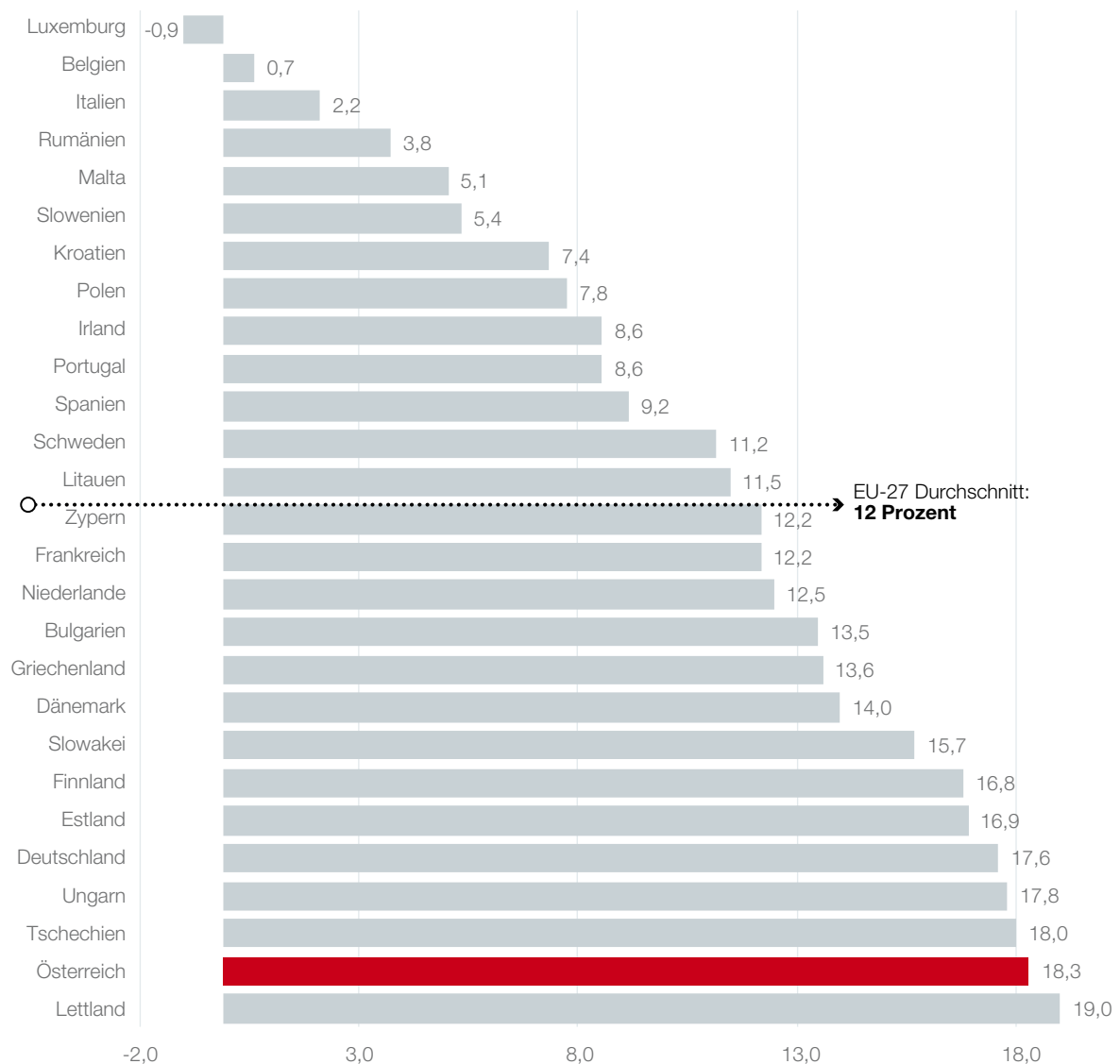


Quelle: Wiedereinstiegsmonitoring für Salzburg, Kohorte 2006 – 2021, eigene Darstellung, Angaben in Prozent

### 3.2 Gender-Pay-Gap im EU-Vergleich

Österreich weist mit einem Gender-Pay-Gap (auf Basis des Brutto-Stundenlohns) von 18,3 Prozent nach wie vor den zweithöchsten geschlechtsspezifischen Lohnunterschied der EU-27-Staaten auf. Seit der letzten Darstellung im Jahr 2021 ist nur ein minimaler Rückgang von 0,5 Prozentpunkten zu verzeichnen (2021: 18,8 Prozent). Damit liegt Österreich nach wie vor unter den Schlusslichtern innerhalb der EU sowie unter dem EU-Schnitt. Einen höheren Einkommensunterschied weist nur mehr Lettland (19 Prozent) auf. Auch im EU-Mittel verdienen Frauen im Vergleich zu Männern 12 Prozent brutto weniger pro Stunde, das bedeutet eine Verbesserung um 1 Prozentpunkt im Vergleich zu 2021.

Abbildung 13: Gender-Pay-Gap im EU-27-Vergleich, 2023



Quelle: Eurostat 2023, eigene Darstellung, Angaben in Prozent



### 3.3 Forderungen

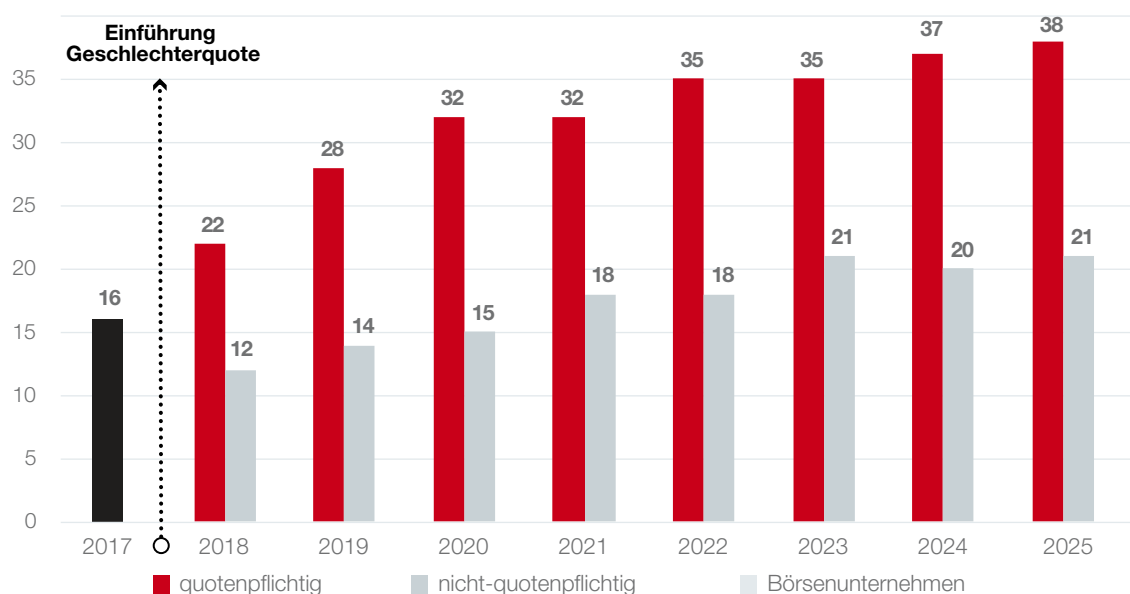
- ✓ „Typisch“ weibliche Berufe und Berufsfelder müssen neu bewertet werden, vor allem jene, die in den Wirkungsbereich des Landes Salzburg fallen.
- ✓ Gleiche Einkommensmöglichkeiten für Frauen und Männer – Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit.
- ✓ Umsetzung der EU-Lohntransparenz im Sinne der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, u.a.:
  - Um eben auch die vielen Arbeitnehmer:innen in KMUs zu erreichen, fordern wir, dass zukünftig Einkommensberichte von allen Unternehmen ab 25 Beschäftigten und von allen Arbeitgeber:innen (z.B. auch Ländern und Gemeinden) erstellt werden sollen.
  - Volle Transparenz über alle Entgeltbestandteile – insbesondere Zulagen und Boni.
  - Proaktive Information über Durchschnittsgehälter bei vergleichbarer Tätigkeit.
  - Offene Gesprächskultur im Betrieb – Verschwiegenheitspflichten entfallen.
  - Gehaltsinformationen vor der Bewerbung – Fragen zum bisherigen Gehalt sind unzulässig.

## 4. Frauen in Führung

Seit mehr als 15 Jahren erhebt die Arbeiterkammer Wien die Repräsentanz von Frauen in Österreichs Geschäftsführungen, Aufsichtsräten und Vorständen.<sup>8</sup> Die Frauenanteile in diesen Positionen und Gremien fielen in den letzten Jahren, vor Einführung einer verbindlichen Geschlechterquote, sehr dünn aus. Mit Einführung der Quote im Jahr 2018 zeigte sich auch ihre Wirkung – zumindest in den von der Quote umfassten Bereichen.

Vor allem in Aufsichtsräten **börsennotierter Unternehmen** in Österreich, die unter die Quotenregelung fallen, hat sich der Frauenanteil seit Einführung der Quote rasant von 16 Prozent (2017) auf 38 Prozent (2025) erhöht (+22 Prozentpunkte). Bereits 2020 konnte die 30-Prozent-Marke überschritten werden. In nicht-quotenpflichtigen börsennotierten Unternehmen fällt der Frauenanteil 2025 mit 21 Prozent hingegen nach wie vor vergleichsweise gering aus und stagniert seit einigen Jahren auf diesem Niveau.

Abbildung 14: Vergleich Frauenanteil börsennotierter Unternehmen, mit/ohne Quotenverpflichtung, 2017 bis 2025, Österreich



Quelle: AK Wien, Frauen.Management.Report.2025, eigene Darstellung, Angaben in Prozent

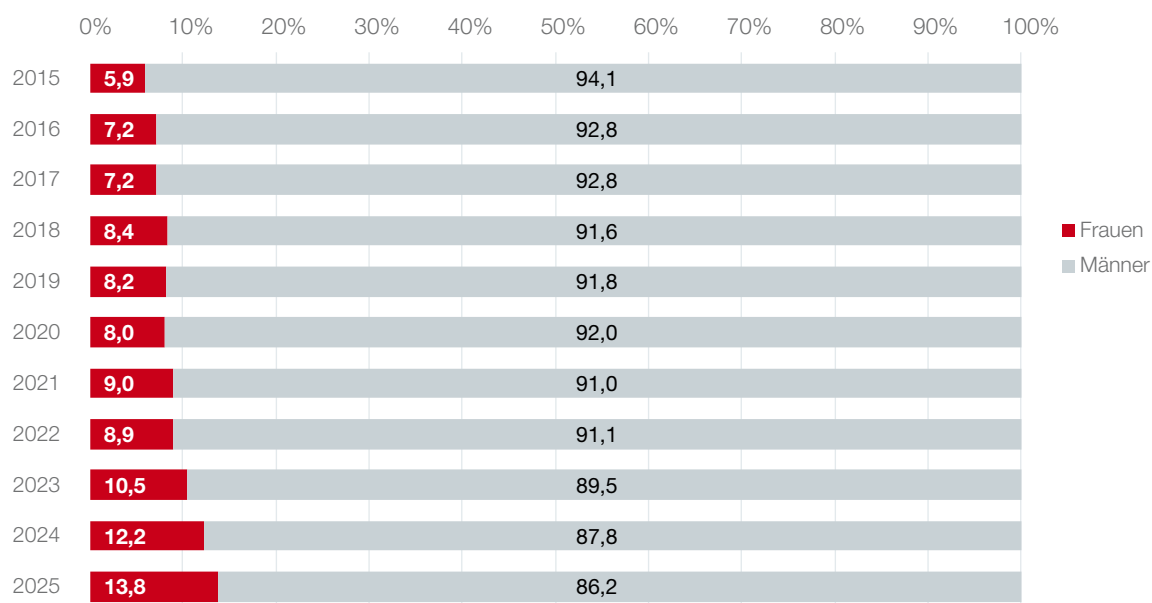
Weniger dynamisch zeigt sich die Entwicklung in den **Aufsichtsräten der größten Top 200 Unternehmen** in Österreich. Der Frauenanteil liegt 2025 bei 27,7 Prozent, was eine Steigerung von 2,2 Prozentpunkten im Vergleich zu 2023 bedeutet. Die Erreichung des Zielwerts von 30 Prozent vollzieht sich nur sehr langsam. Die Entwicklung im Management, also in Vorständen und Geschäftsführungen, fällt noch zurückhaltender aus als in Aufsichtsräten.

<sup>8</sup> Frauen.Management.Report.2025 Arbeiterkammer Wien; Die Erhebung der AK Wien umfasst die 200 umsatzstärksten Unternehmen Österreichs. Die Ergebnisse basieren auf den im Firmenbuch veröffentlichten Daten zu Vorstand bzw. Geschäftsführung und Aufsichtsrat (Stand: 13. Januar 2025).

In den **Vorständen der börsennotierten Unternehmen** finden sich im Jänner 2025 nur 28 Frauen (von 218 Vorstandsposten), was einen sehr geringen Frauenanteil von 12,8 Prozent und ein Plus um 1,1 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr bedeutet.

In den **Geschäftsführungen der 200 umsatzstärksten Unternehmen** zeichnet sich ein ähnliches Bild: Nur 13,8 Prozent der Geschäftsführungen sind weiblich – das bedeutet eine Steigerung um 1,6 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr sowie um lediglich 7,9 Prozentpunkte innerhalb der letzten 10 Jahre. In lediglich 25 Gesellschaften zeigt sich ein ausgeglicheneres Geschlechterverhältnis in der Geschäftsführung, bei dem sowohl Frauen als auch Männer zwischen 40 und 60 Prozent vertreten sind.

**Abbildung 15: Frauen in der Geschäftsführung Österreich, 2015 – 2025**



Quelle: AK Wien, Frauen.Management.Report.2025, eigene Darstellung, Angaben in Prozent

## 4.1 Staatsnahe Unternehmen – Vorgaben erfüllt

Staatsnahe Unternehmen, bei denen der Bund mehr als 50 Prozent besitzt, sind seit 2011 dazu verpflichtet, mindestens 35 Prozent bei den vom Bund entsandten Aufsichtsratsmandaten mit Frauen zu besetzen. Da das Ziel, bis 2018 einen Frauenanteil von mindestens 35 Prozent zu erreichen, bereits 2015 erfüllt bzw. übertroffen werden konnte, beschloss der Ministerrat im Juni 2020, den Frauenanteil in den Aufsichtsratsgremien auf 40 Prozent zu erhöhen. Dieser Anteil sollte bis 2024 erreicht werden. Zudem gilt die Zielvorgabe nun auch für das Gesamtgremium und nicht wie zuvor nur für die Aufsichtsratsmitglieder, die vom Bund entsandt werden. Öffentliche Unternehmen nehmen so eine Vorreiterrolle ein, die Privatwirtschaft und dabei besonders die Kapitalmarktunternehmen, hinkten bei der geschlechtergerechten Besetzung trotz zwischenzeitlicher Einführung einer Quote deutlich nach.

Im Berichtszeitraum (1. Januar bis 31. Dezember 2023) war der Bund an 54 Unternehmen mit mindestens 50 Prozent beteiligt, die durchschnittliche Frauenquote des Bundes in diesen Unternehmen liegt bei 51,4 Prozent, was einen Anstieg um 1,6 Prozentpunkte im Vergleich zu 2022 bedeutet (49,8 Prozent).

## 4.2 Salzburger Unternehmen mit Landesbeteiligung

Basis der Untersuchung bildet der Beteiligungsbericht des Landes Salzburg 2024. Untersucht wurde der Anteil von Frauen in Geschäftsführungen, Aufsichtsräten und Vorständen in Unternehmen, an welchen das Land Salzburg direkt und zumindest zu 50 Prozent beteiligt oder zu 100 Prozent Eigentümer ist.<sup>9</sup> 9 Unternehmen im Bundesland Salzburg sind zu 100 Prozent in Landeseigentum. Nach wie vor wird keines dieser Unternehmen von einer Frau alleine geführt. In einem Unternehmen besteht die Geschäftsführung aus einem gemischten Führungsduo. Nur 21,9 Prozent der Aufsichtsratsmitglieder sind weiblich, dies bedeutet einen Rückgang im Vergleich zu 2023 (28,1 Prozent). Zudem ist in nur 2 von 7 Unternehmen mit Aufsichtsrat der Vorsitz weiblich.

Betrachtet man alle Unternehmen, an welchen das Land Salzburg direkt und zu mindestens zu 50 Prozent beteiligt ist, so liegt der Frauenanteil im Aufsichtsrat bei 26,9 Prozent. Damit ist der Anteil einerseits rückläufig (2023: 31,4 Prozent), andererseits zudem noch weit von einer paritätischen Besetzung entfernt.

Das Land Salzburg hat sich mittels Gleichbehandlungsgesetz dazu verpflichtet, bei Entsendungen in Aufsichtsräte eine 50 Prozentquote anzustreben. Betrachtet man nun jene 9 Unternehmen, welche zu 100 Prozent in Landeseigentum sind, zeigt sich ein ebenso düsteres Bild. Von insgesamt 32 Entsendungen sind nur 7 weiblich. Dies bedeutet einen Anteil von 21,9 Prozent.

## 4.3 Private Unternehmen in Salzburg

Der Frauenanteil in Führungspositionen in den 20 größten privatwirtschaftlich geführten Unternehmen<sup>10</sup> im Bundesland Salzburg ist nach wie vor ausbaufähig. Von insgesamt 28 Vorstandspositionen sind nur 3 mit Frauen besetzt (10,7 Prozent). Dies bedeutet zwar einen Anstieg des Frauenanteils (2023: 3,7 Prozent), allerdings auf nach wie vor niedrigem Niveau. Der Frauenanteil in Geschäftsführungen hat sich seit der letzten Erhebung von 7,8 Prozent (2023) auf 15,9 Prozent (2025) verdoppelt, allerdings ebenfalls auf niedrigem Niveau. Der Anteil weiblicher Aufsichtsrätinnen stagniert hingegen bei 26,6 Prozent und hat scheinbar den Blafon erreicht. In nur 2 von 15 Fällen (13,3 Prozent) ist der Aufsichtsratsvorsitz mit einer Frau besetzt.

9 Die Informationen zu den Unternehmen mit Beteiligungen des Landes Salzburg basieren auf dem Beteiligungsbericht des Landes Salzburg 2024. Der darin dargestellte Stichtag ist der 31. Dezember 2023. Die Zahlen zu den Geschlechterverhältnissen in unterschiedlichen Entscheidungspositionen/-ebenen basieren – aufgrund einer höheren Aktualität – auf den Einträgen im Firmenkompass (Abfrage November 2025). Quelle: Betriebedatei (Januar 2025) und Firmenkompass (Abfrage November 2025)

10 Quelle: Betriebedatei (Januar 2025) und Firmenkompass (Abfrage November 2025)

### Salzburg Corporate Governance Kodex

Land und Stadt Salzburg haben gemeinsam den „Salzburg Corporate Governance Kodex“ entwickelt, um ihre Beteiligungsunternehmen verantwortungsvoll und nachhaltig zu führen. Er soll Transparenz, Kontrolle und Effizienz verbessern, öffentliche Interessen sichern und Risiken für die Gebietskörperschaften reduzieren. Die Regeln sollen möglichst auch für andere von Land oder Stadt finanzierte Organisationen gelten und die Rolle der öffentlichen Hand in ihren Unternehmen stärken.

#### Der Kodex umfasst im Kern folgende Regelungskategorien:

- ➔ Verpflichtende Regeln: Diese sind uneingeschränkt zu beachten.
- ➔ „Comply or Explain“-Regeln: Bei Nicht-Einhaltung der Regeln muss eine Begründung dafür in dem jährlichen Corporate Governance Bericht darlegt werden.

Neben Ausführungen zur Unternehmensleitung, administrativen Regelungen etc. werden die Vorgaben für ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern bei der Bestellung der Unternehmensaufsicht (Aufsichtsrat) als „Comply or Explain“-Regel – also als nicht verpflichtend – definiert. Laut Beteiligungsbericht 2024 haben sich alle Unternehmen, an welchen das Land zumindest zu 50 Prozent beteiligt ist, der Anwendung des Salzburg Corporate Governance Kodexes verschrieben. Von jenen 15 Unternehmen besteht nur in 3 Unternehmen ein beinahe ausgewogenes Geschlechterverhältnis.

## 4.4 Forderungen

- ✓ Schaffung eines transparenten, umfassenden und differenzierten Gender-Monitorings zu den Geschlechterverhältnissen (Aufsichtsrat, Vorstand) in den unterschiedlichen Unternehmensgruppen (quotenpflichtig, nicht-quotenpflichtig, Beteiligungsunternehmen des Bundes), um daraus weitere Maßnahmen ableiten zu können.
- ✓ Die Anhebung der Geschlechterquote in Aufsichtsratsgremien auf 40 Prozent (nach Vorbild der öffentlichen Hand) sowie die Ausweitung der Quote auf Aufsichtsratsgremien aller großen (mehr als 1.000 Beschäftigte) und börsennotierten Unternehmen.
- ✓ Einführung eines verpflichtenden Mindestanteils von Frauen in Vorständen und Geschäftsführungen in Unternehmen.

---

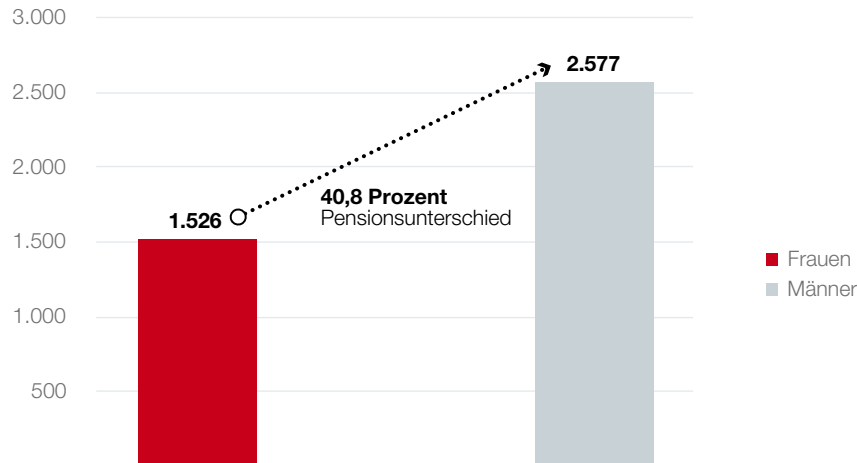
## 5. Pension

---

### 5.1 Pensionsunterschiede

Das geltende österreichische Pensionsrecht orientiert sich nach wie vor an einer typisch männlichen Erwerbs- und Lebensbiografie. Diese ist ausschlaggebend für den Bezug einer ausreichenden eigenständigen Pension. Ohne kontinuierliche Erwerbstätigkeit, ohne Normalarbeitszeit im Ausmaß von 40 Stunden und ohne ausreichendes und existenzsicherndes Einkommen ist eine eigenständige und unabhängige Existenzsicherung im Alter nicht gewährleistet. Bei der durchschnittlichen Pensionshöhe sind Frauen aufgrund ihrer geringeren Arbeitsmarktintegration daher benachteiligt. Untenstehende Grafik zeigt, dass sich der Einkommensunterschied im Alter nochmals kräftig erhöht. Bei Betrachtung aller Alterspensionen zeigt sich ein Pensionsunterschied von 40,8 Prozent zwischen Frauen und Männern.

**Abbildung 16: Durchschnittliche Pensionshöhe Alterspension nach Geschlecht, Dezember 2024, Salzburg**

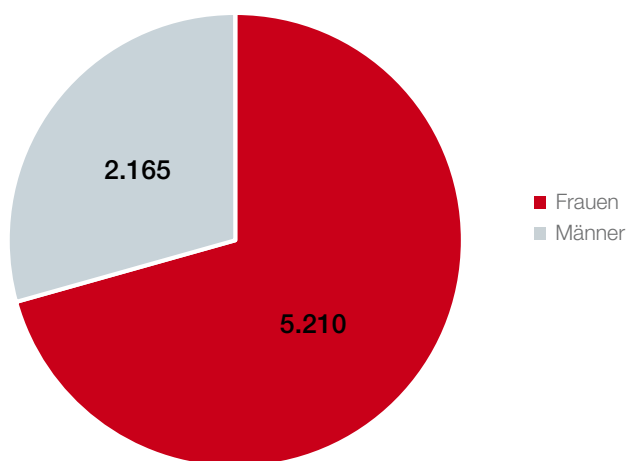


Quelle: Pensionsversicherungsanstalt Salzburg; durchschnittliche Bruttopensionen ohne Kinderzulage und Ausgleichszulage, eigene Darstellung, Angaben in Euro

## 5.2 Ausgleichszulage

Die Eigenpensionen von Frauen reichen in vielen Fällen nicht aus, um den Lebensunterhalt zu sichern. Aufgrund der nicht existenzsichernden Pensionshöhen sind Frauen viel stärker auf ein gutes soziales Netz in Form von Sozialleistungen wie der Ausgleichszulage angewiesen. In Salzburg wurden mit Stand Dezember 2024 von der Pensionsversicherungsanstalt rund 7.375 Ausgleichszulagen ausbezahlt, rund 70 Prozent entfielen auf Frauen.

**Abbildung 17: Ausgleichszulagenbezieherinnen und -bezieher nach Geschlecht, Dezember 2024, Salzburg**



Quelle: Pensionsversicherungsanstalt, Dezember 2024, Salzburg, eigene Darstellung, Angaben in absoluten Zahlen

Der sogenannte Ausgleichszulagenrichtsatz für alleinstehende Personen liegt 2025 bei 1.273,9 Euro brutto monatlich (14-mal). Für verheiratete oder in einer eingetragenen Partnerschaft lebende Pensionistinnen und Pensionisten liegt der Richtsatz bei 2.009,8 Euro brutto monatlich.<sup>11</sup> Sind die erworbene Pension und allfällige sonstige Einkünfte insgesamt geringer als diese Werte, so erfolgt eine Aufzahlung bis zu diesem Richtsatz. Ein Anspruch auf Ausgleichszulage gebührt jedoch nur dann, wenn eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung bezogen wird. Hinsichtlich der eigenständigen Alterssicherung von Frauen ist dies problematisch, da auch heute noch viele Frauen über keinen eigenständigen Pensionsanspruch verfügen. Diese sind daher auf den Unterhalt des Lebensgefährten oder Ehegatten bzw. auf Leistungen der Sozialhilfe bzw. Sozialunterstützung (in Salzburg) angewiesen, da das österreichische Pensionssystem über keine sonstigen grundsichernden Elemente verfügt.

<sup>11</sup> Arbeiterkammer Salzburg, AK-Report. 58. Jahrgang. Ausgabe Januar 2025

## 5.3 Pensionsantrittsalter

Im Jahr 2024 gingen Frauen österreichweit durchschnittlich mit 61,2 Jahren in eine Alters- und mit 49,9 Jahren in eine Invaliditätspension.<sup>12</sup> Damit haben Frauen das Regelpensionsalter von 60 Jahren erreicht.<sup>13</sup> Die Pensionsreformen der letzten Jahre verstärkten die Erwerbszentriertheit des österreichischen Pensionsrechts weiter, was wiederum für Frauen weitreichendere negative Folgen hat als für Männer. Ziel der Reform ist die Pensionsberechnung auf Basis der gesamten Erwerbslaufbahn. Erwerbsunterbrechungen und Phasen der Teilzeitarbeit – also klassische Charakteristika weiblicher Lebensverläufe – wirken sich unmittelbar pensionsmindernd aus. Modellberechnungen zeigen, dass Frauen, die nach der Geburt von Kindern eine längere Erwerbsunterbrechung und Teilzeiterwerbstätigkeit aufweisen, um bis zu 50 Prozent ihres Pensionseinkommens im Vergleich zu durchgängig vollzeiterwerbstätigen Frauen verlieren.

## 5.4 Forderungen

Anstatt einer (weiteren) Anhebung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters, wie in wiederholten Abständen von der Wirtschaft gefordert – muss am Arbeitsmarkt angesetzt werden. Es braucht Arbeitsbedingungen die es den Arbeitnehmer:innen ermöglicht, gesund bis zum Regelpensionsalter arbeiten zu können. Denn viel relevanter als das gesetzliche Pensionsalter ist, wann Menschen tatsächlich in Pension gehen. Insbesondere braucht es **folgende Maßnahmen**:

- ✓ Durchsetzbare Konkretisierung der Verpflichtung von Arbeitgeber:innen zu einer alternsgerechten Arbeitsgestaltung im § 3 ASchG
- ✓ Konkrete Verpflichtung von Arbeitgeber:innen, Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe so zu gestalten, dass für Arbeitnehmer:innen in jedem Lebensalter eine belastungs- und beanspruchungsoptimale Ausführung der Arbeit gewährleistet ist
- ✓ Verpflichtung der Arbeitgeber:innen, ältere Personen zu beschäftigen („Bonus-Malus-System“)
- ✓ Explizite Verpflichtung der Präventivfachkräfte, Aspekte der alternsgerechten Arbeitsgestaltung zu ermitteln und zu beurteilen sowie Maßnahmen für eine alternsgerechte Arbeitsgestaltung festzulegen und umzusetzen
- ✓ Einführung erzwingbarer Betriebsvereinbarungen im Hinblick auf die Berücksichtigung von lebensphasengerechter Arbeitsgestaltung
- ✓ Altersgerechte Ausbildungen sowie eine Qualifizierungsoffensive für arbeitslose Personen, um die Beschäftigungsquote insbesondere bei den älteren Personen deutlich anzuheben
- ✓ Etablierung neuer Arbeitsstandards wie einer „kurzen Vollzeit“ (bei vollem Lohnausgleich)
- ✓ Einführung der 6. Urlaubswoche für alle Beschäftigten oder die Reduktion von Höchstarbeitszeiten samt massiver Einschränkung der Möglichkeiten zu Überstunden
- ✓ Bessere Anrechnung von Kindererziehungszeiten nach Vorbild des von AK und ÖGB entwickelten Modells<sup>14</sup>

12 Statistik Austria. Daten des Dachverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger. 2024

13 1993 wurde das verfassungsrechtlich unterschiedliche Frauenpensionsalter festgeschrieben. Ab 2024 bis 2033 wird das Frauenpensionsalter schrittweise auf 65 Jahre angehoben.

14 In diesem wird vorgeschlagen, die Anrechnung von Kindererziehungszeiten von bisher bis zu 4 Jahren bis zum Ablauf des 8. Lebensjahres des Kindes zu verlängern. Derzeit werden in der Pensionsversicherung ab der Geburt höchstens bis zur Vollendung des 4. Lebensjahres des Kindes Kindererziehungszeiten angerechnet. Die Beitragsgrundlage für Kindererziehungszeiten beträgt im Jahr 2025 2.300,10 Euro pro Monat. Im 5. und 6. Jahr werden 66 Prozent, im 7. und 8. Jahr 33 Prozent der Beitragsgrundlage gutgeschrieben.



---

## 6. Armut

---

### 6.1 Armutsgefährdung in Österreich und Salzburg

Laut EU-SILC-Erhebung 2024<sup>15</sup> waren in Österreich knapp 1,3 Mio. Menschen bzw. 14,3 Prozent der Bevölkerung armutsgefährdet.<sup>16</sup> Im Bundesland Salzburg liegt die Armutsgefährdungsquote bei 9 Prozent (ca. 52.000 Personen). Die Armutsgrenze lag 2024 bei 1.661 Euro pro Monat (12-mal jährlich). Dieser Betrag umfasst die Summe der Jahreseinkünfte aus Erwerbsarbeit, Sozialtransfers, Einkommen aus Unterhaltszahlungen und anderen Privateinkommen.<sup>17</sup>

### 6.2 Armut und Altersarmut

Insgesamt sind Frauen stärker durch Armut gefährdet als Männer. Im Durchschnitt tragen Frauen österreichweit ein etwas höheres Risiko arm zu sein/werden (Frauen: 15 Prozent, Männer: 12 Prozent). Bei genauerer Betrachtung lassen sich Gruppen mit weit höherem Armutsrisiko identifizieren, die zumeist weiblich sind:

- **Ein-Eltern-Haushalte**, und das sind überwiegend Frauen mit ihren Kindern, weisen mit 36 Prozent die höchste Armutsgefährdungsquote auf und diese steigt sukzessive.
  - Ohne Sozialtransfers wären 60 Prozent der Ein-Eltern-Haushalte, das sind 160.000 Frauen (und Männer) mit ihren Kindern, armutsgefährdet. Dies zeigt, dass Frauen überdurchschnittlich oft auf ein starkes, armutsfestes soziales Netz angewiesen sind.
- **Alleinlebende Frauen in Pension** erreichen ebenfalls eine überdurchschnittliche Armutsgefährdungsquote von 32 Prozent, Tendenz steigend (2022: 26 Prozent, 2020: 25 Prozent, 2017: 22 Prozent). Diese haben oftmals, aufgrund ihres Erwerbsverlaufes, keinen Anspruch auf eine Eigenpension und müssen ihre Existenzsicherung mittels Mindestpension (und Ausgleichszulage) bestreiten. Dieser Umstand trägt maßgeblich zum Phänomen der Altersarmut bei.
  - Die durchschnittliche Pension von Frauen liegt im Jahr 2024 bei 1.526 Euro und damit um gut 100 Euro unter der Armutsgefährdungsschwelle.

### 6.3 Berufstätigkeit und Armut

Je höher das Stundenausmaß der Erwerbsarbeit ausfällt, desto niedriger wird das Armutsrisiko und in weiterer Folge das Risiko im Alter armutsgefährdet zu sein. Lange Phasen von Teilzeitbeschäftigung mit geringen Stundenlöhnen und geringem Stundenausmaß führen hingegen meist zu deutlich geringeren Monatslöhnen, im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten und erhöhen somit

---

<sup>15</sup> Bei den EU-SILC-Daten stammen die Einkommensdaten immer aus dem Vorjahr, also in diesem Fall von 2023.

<sup>16</sup> Als armutsgefährdet gelten gemäß EU-SILC (European Community Statistics on Income and Living Conditions) jene Personen, deren Haushaltseinkommen geringer ist als 60 Prozent des durchschnittlich gewichteten Medianeinkommens.

<sup>17</sup> EU-SILC 2024. Einkommen, Armut und Lebensbedingungen. Tabellenband. Statistik Austria. Wien, 2025

die Gefahr, schon während des Erwerbslebens armutsgefährdet zu sein. So weisen Beschäftigte, welche Teilzeit arbeiten (bis 12 Stunden/Woche), und dies sind überwiegend Frauen, eine überdurchschnittliche Armutsgefährdungsquote von 17 Prozent auf.

Die langfristigen Einkommensnachteile sowie längere Erwerbsunterbrechungen, welche überwiegend von Frauen aufgrund von Kinderbetreuungspflichten oder der Pflege von Angehörigen beansprucht werden, wirken sich negativ auf die Pensionshöhe aus, was schließlich in vielen Fällen zu Altersarmut führt.

## 6.4 Working Poor

Gehen Frauen und Männer einer Erwerbstätigkeit nach, können aber trotzdem nicht von ihrem Erwerbseinkommen leben, so wird dies als „Working Poor“ bezeichnet. Frauen sind diesbezüglich stärker betroffen als Männer. Dies kann überwiegend auf die traditionelle Berufswahl von Mädchen und Burschen und in weiterer Folge auf das geschlechterspezifische Erwerbsverhalten von Frauen und Männern zurückgeführt werden. So zeigt die Analyse der Einkommens- und Beschäftigungsstatistik deutlich, dass Frauen überwiegend in den klassischen Salzburger Niedriglohnbranchen<sup>18</sup> (Tourismus, Handel, unternehmensbezogene und persönliche Dienstleistungen) tätig sind. Beschäftigte in Niedriglohnbranchen weisen eine erhöhte Armutsgefährdungsquote von 18 Prozent auf. Dies bedeutet, dass 18 Prozent der Beschäftigten im Niedriglohnbereich, trotz Erwerbstätigkeit, durch Armut gefährdet. Sogar jene Beschäftigte, welche über 34 Stunden pro Woche arbeiten, haben immer noch eine erhöhte Armutsgefährdungsquote von 16 Prozent.

## 6.5 Forderungen

Um alle Menschen, unabhängig vom Familienkontext, vor Armut zu schützen, braucht es darüber hinaus zielgerichtete und nachhaltige Hilfen anstelle von Einmalzahlungen. Die Schaffung eines armutsfesten sozialen Netzes ist daher unabdingbar, um die breite Mittelschicht vor dem Abrutschen in Armut zu schützen und armutsbetroffenen Menschen ein würdevolles Leben zu ermöglichen.

- ✓ Unterhaltsgarantie: Aufstockung des Unterhaltsvorschusses, wenn Unterhaltszahlungen ganz oder teilweise ausfallen
- ✓ Sozialhilfe/Mindestsicherung: Rücknahme der Verschlechterungen, Anhebung der Richtsätze auf die Armutsgefährdungsschwelle
- ✓ Anhebung von Arbeitslosengeld auf 70 Prozent und Notstandshilfe
- ✓ Anhebung der Schüler:innenbeihilfe
- ✓ Familienbeihilfe und Kinderbetreuungsgeld für alle Eltern, unabhängig von der Herkunft
- ✓ Leistbares Wohnen: Fokus auf geförderten Wohnbau, ein soziales Mietrecht, Wohnbeihilfen und ein Hilfsfonds für Haushalte mit Zahlungsschwierigkeiten
- ✓ Frauen sind stärker auf ein starkes soziales Netz angewiesen, daher:
- ✓ Einführung einer armutsfesten Geldleistung zumindest auf Höhe der Armutsgefährdungsschwelle
- ✓ Aufrechterhaltung von Projekten (ESF etc.), die sich speziell an Frauen und ihre Erwerbsintegration richten

<sup>18</sup> Nach ILO-Definition: Der Bruttostundenlohn von unselbstständig Beschäftigten (mit einer Normalarbeitszeit von mindestens 12 Wochenstunden, ohne Lehrlinge) liegt unter der Niedriglohngrenze von 2/3 des Brutto-medianlohns. Diese Grenze liegt 2022 bei 11,66 Euro brutto pro Stunde.

---

## 7. Arbeitsklimaindex – Schwerpunkt Mental Load

---

### 7.1 Allgemeine Entwicklung

Der Arbeitsklima Index für Salzburg ist von 2023 auf 2024 um 2 Punkte zurückgegangen und liegt aktuell bei 67 Punkten. Damit wurde der Aufschwung des Vorjahres gegenüber 2022 gestoppt und das Niveau von 2021 erreicht. Während die Zufriedenheit der Beschäftigten im Bereich „Arbeit“ von 72 auf 70 Punkte gesunken ist, hat sie im Bereich „Betrieb“ um 1 Punkt auf 70 Punkte zugenommen. Die Zufriedenheit im Bereich „Gesellschaft“ ist gegenüber dem Vorjahr stabil geblieben, während sie im Bereich „Erwartungen“, der die subjektiven Einschätzungen der Arbeitsmarktchancen und des erwerbsbezogenen Gestaltungsspielraums abbildet, deutlich – um 4 Punkte – auf 61 Punkte gesunken ist. Mit Blick auf den zeitlichen Verlauf zeigt sich, dass es sich hierbei vor allem um eine Enttäuschung der im vorangegangenen Jahr sehr stark gestiegenen Erwartungen handelt.

Frauen weisen mit 68 Indexpunkten einen leicht höheren Arbeitsklimaindex auf als Männer (67 IP). Es gibt in allen 4 Teilbereichen des Arbeitsklimaindex (Gesellschaft, Betrieb, Arbeit und Erwartungen) teils positive, teils negative Entwicklungen.

Der **Teilindex Gesellschaft und Wirtschaft** ist gegenüber dem Vorjahr mit 63 Indexpunkten gleichgeblieben. Hier hat sich der Optimismus für die wirtschaftliche Zukunft Österreichs im Jahresvergleich um 2 Indexpunkte gebessert (54 IP). Die Zufriedenheit mit der sozialen Position und den Rechten als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer in der Gesellschaft ist hingegen geringfügig gesunken und beträgt 2024 71 Indexpunkte.

Der **Teilindex Betrieb** liegt 2024 mit 70 Punkten um 1 Punkt höher als im Vorjahr. Ausschlaggebend dafür sind leicht gestiegene Erwartungen gegenüber 2023 im Hinblick auf die wirtschaftliche Zukunft des eigenen Betriebs (+1 IP). Auch die Zufriedenheit mit den betrieblichen Sozialleistungen und dem Führungsstil der Vorgesetzten haben sich um jeweils 1 Punkt leicht gebessert (68 bzw. 66 Punkte). Zurückgegangen ist hingegen die Zufriedenheit mit dem Image des eigenen Unternehmens (71 Punkte, -2 Punkte). Im zeitlichen Verlauf zeigt sich ein rückläufiger Trend in allen Teildimensionen des Teilindex Betrieb seit 2018.

Beim **Teilindex Arbeit** zeichnet sich eine abnehmende Zufriedenheit ab – mit 70 Indexpunkten erreicht der Teilindex den seit Jahren niedrigsten Wert. Hauptverantwortlich für den Rückgang ist die deutlich gesunkene Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit (-4 IP), einer Abnahme der Zufriedenheit mit der Zeiteinteilung (-3 IP) sowie der Zunahme des psychischen Stresses (+2 IP). Die Zufriedenheit und das Auskommen mit dem Einkommen ist zwar mit 58 Indexpunkten zwar stabil, Frauen erreichen bei dieser Dimension allerdings nur 56 Indexpunkte (Männer: 60 IP).

Im **Teilindex Erwartungen** ist auch 2024 die größte Veränderung zu beobachten: Der Indexwert sinkt im Vergleich zum Vorjahr um 4 Indexpunkte (2024: 61 IP). Der starke Rückgang ist dem vorangegangenen starken Anstieg dieses Indexes von 2022 auf 2023 geschuldet. Sowohl die Karrieremöglichkeiten als auch die Arbeitsmarktchancen werden schlechter eingeschätzt als 2023. Im zeitlichen Verlauf zeigt sich, dass die dem Index zugehörigen, genannten Faktoren in den letzten Jahren seit 2020 vergleichsweise starken Veränderungen unterworfen sind, was als ein Indiz für verunsicherte Perspektiven gelesen werden kann.

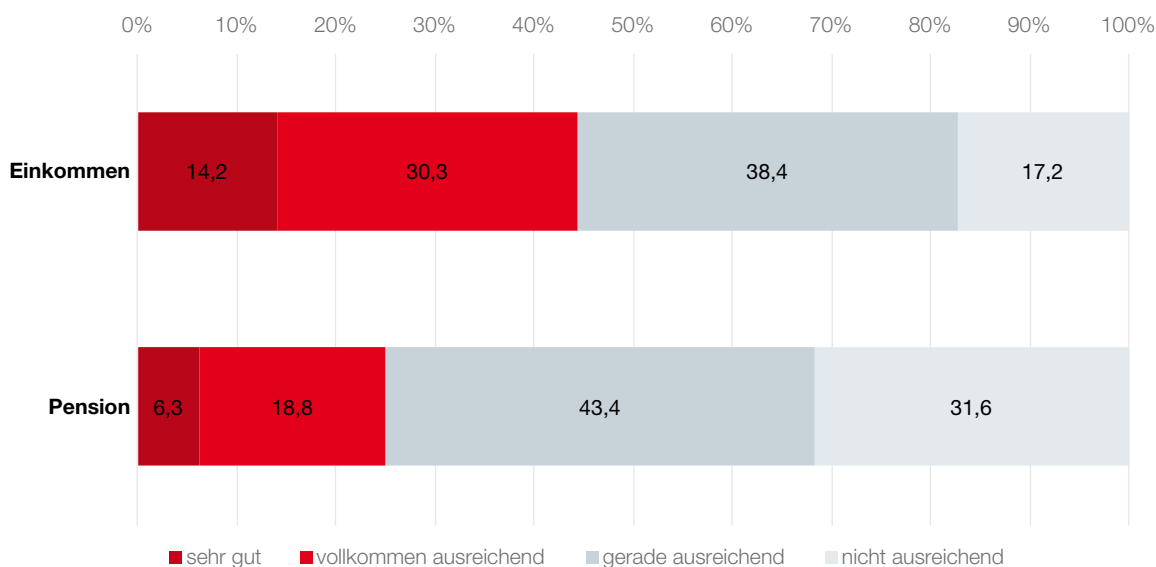
## 7.2 Indexentwicklung nach Geschlecht

In beinahe allen Bereichen weisen Frauen höhere Indexwerte auf als Männer. Eine Ausnahme bildet – und das konstant seit Jahren – die niedrigere Zufriedenheit von Frauen mit ihrem **Einkommen** sowie die Einschätzungen über das Auskommen mit dem Einkommen und der späteren **Pension**.

Wie im Abschnitt „Einkommen“ ausführlich beschrieben, verfügen Frauen über ein niedrigeres Einkommen als Männer. Das Male-Bread-Winner Modell, bei welchem Männer Vollzeit und Frauen Teilzeit als Zuverdienerinnen arbeiten, ist nach wie vor vorherrschend, führt allerdings – nach eigener Einschätzung befragten Frauen – zu einem schlechteren Auskommen und mit dem Einkommen und in vielen Fällen auch zu einer finanziellen Abhängigkeit vom Partner.

Nachstehende Darstellung verdeutlicht dies: Nur 14,2 Prozent der Salzburgerinnen kommen sehr gut mit dem Einkommen aus, 30,3 Prozent eher gut. Für 38,4 Prozent ist es gerade ausreichend, für 17,2 Prozent reicht es nicht zum Leben aus. Im Vergleich zum Vorjahr haben sich die Bewertungen nochmals leicht verschlechtert.

Abbildung 18: Auskommen mit Einkommen und Pension, Frauen, 2024, Salzburg



Anmerkung: eigene Darstellung, n (Einkommen)=235, n (Pension)=235, Angaben in Prozent

Entsprechend der schlechteren Einschätzungen hinsichtlich des Auskommens mit dem Einkommen, fällt auch die Beurteilung des Auskommens mit der Pension durchwachsen aus. Beinahe jede dritte Frau (31,6 Prozent) gibt an, dass ihre Pension nicht, weitere 43,4 Prozent gehen davon aus, dass sie gerade so ausreichen wird. Nur 6,3 Prozent meinen, gut davon leben werden zu können.

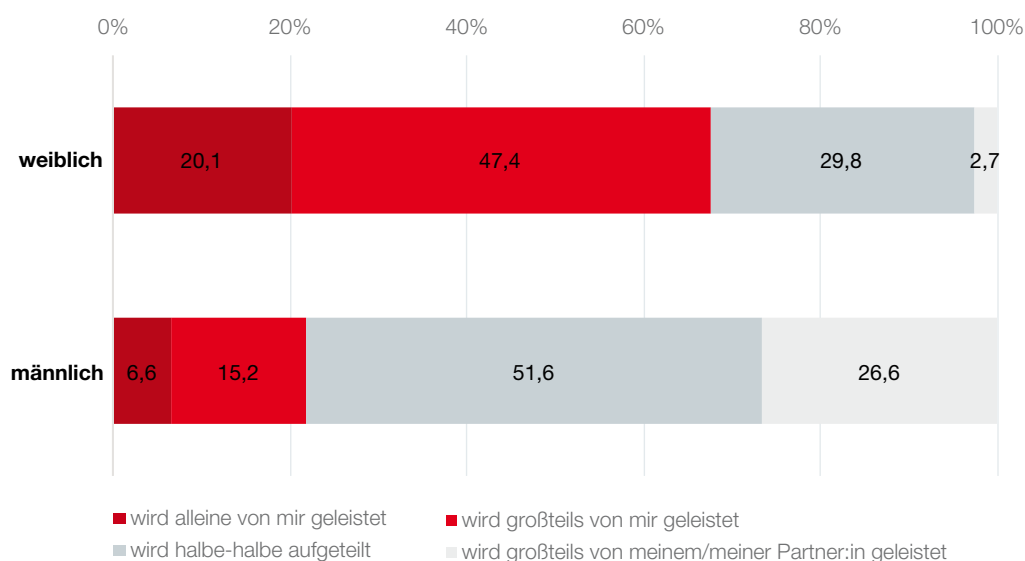
Die Einschätzungen der befragten Salzburgerinnen spiegeln auch die Einkommens- und Pensionswirklichkeiten wider. Während der Einkommensgap bereits bei 37,2 Prozent liegt, erhöht sich der Pensionsunterschied zwischen Frauen und Männern nochmals auf 41 Prozent (2024).

### 7.3 Schwerpunktfragen zu Mental Load

Mental Load bezeichnet die oft unsichtbare kognitive und emotionale Belastung, die durch das Organisieren, Planen und Erledigen alltäglicher Aufgaben entsteht – besonders im Haushalt und in der Familie. Diese mentale Last umfasst nicht nur die eigentliche Arbeit, sondern auch das ständige Erinnern, Koordinieren und Vorausdenken. Häufig trifft es Frauen stärker, da sie traditionell als Hauptverantwortliche für diese unsichtbaren Aufgaben gelten. Das Konzept macht darauf aufmerksam, wie ungleich diese Verantwortung oft verteilt ist und welche Auswirkungen das auf Stress, Erschöpfung und Beziehungen haben kann.

Die Ergebnisse zeigen, dass sowohl Planung, Organisation des Alltags (z.B. Einkaufsliste machen, Arzttermine vereinbaren, Geburtstagsgeschenke überlegen und besorgen etc.) als auch bei der tatsächlichen Übernahme von unbezahlten Tätigkeiten, wie die Betreuung der Kinder, der Haushaltsführung oder auch bei der Pflege von Angehörigen, große geschlechtsspezifische Unterschiede bestehen.

**Abbildung 19: Übernahme Planung, Organisation des Alltags, nach Geschlecht, 2024, Salzburg**

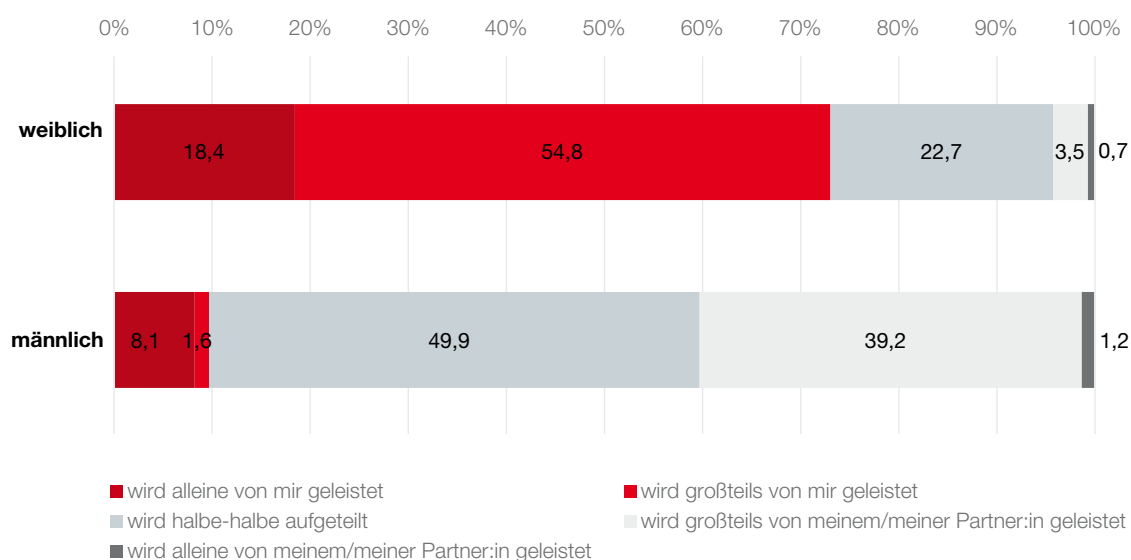


Anmerkung: eigene Darstellung, n (weiblich)=127, n (männlich)=127, Angaben in Prozent

Während 51,6 Prozent der Männer angeben, die Planung und Organisation des Alltags gemeinsam – also halbe-halbe – zu machen, empfinden das nur 29,8 Prozent der Frauen so. Insgesamt rund 2/3 der Frauen übernehmen allein oder überwiegend die Planungstätigkeiten, nur 2,7 Prozent meinen, dass diese größtenteils vom Partner übernommen werden. Interessant in diesem Zusammenhang ist die unterschiedliche Wahrnehmung – abhängig vom Geschlecht: Während weitaus mehr Männer der Meinung sind, die Organisation und Planung gleichmäßig mit der Partnerin zu teilen, sehen dies nur halb so viel Frauen so.

Nachstehende Abbildung zeigt zudem die ebenfalls unterschiedlichen Einschätzungen, wenn es um die tatsächliche Übernahme der unbezahlten Tätigkeiten geht. So geben sogar 3/4 der weiblichen Befragten an, dass Tätigkeiten wie Kinderbetreuung, Haushalt oder auch die Pflege von Angehörigen, alleine (18,4 Prozent) oder überwiegend (54,8 Prozent) von ihnen übernommen wird. Auch hier divergieren die Einschätzungen stark nach Geschlecht: Während jeder zweite männliche Befragte meint, die unbezahlte Arbeit halbe-halbe aufzuteilen, sieht das nur jede zweite Frau so. Nur knapp jeder zehnte Mann übernimmt die unbezahlten Tätigkeiten alleine bzw. überwiegend, 39,2 Prozent sehen den Großteil bei der Partnerin. Die vorliegenden Ergebnisse bestätigen bereits vorhandene Erhebungen zur Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit, demnach ebenfalls ca. 2/3 jener Arbeiten von Frauen geleistet werden.

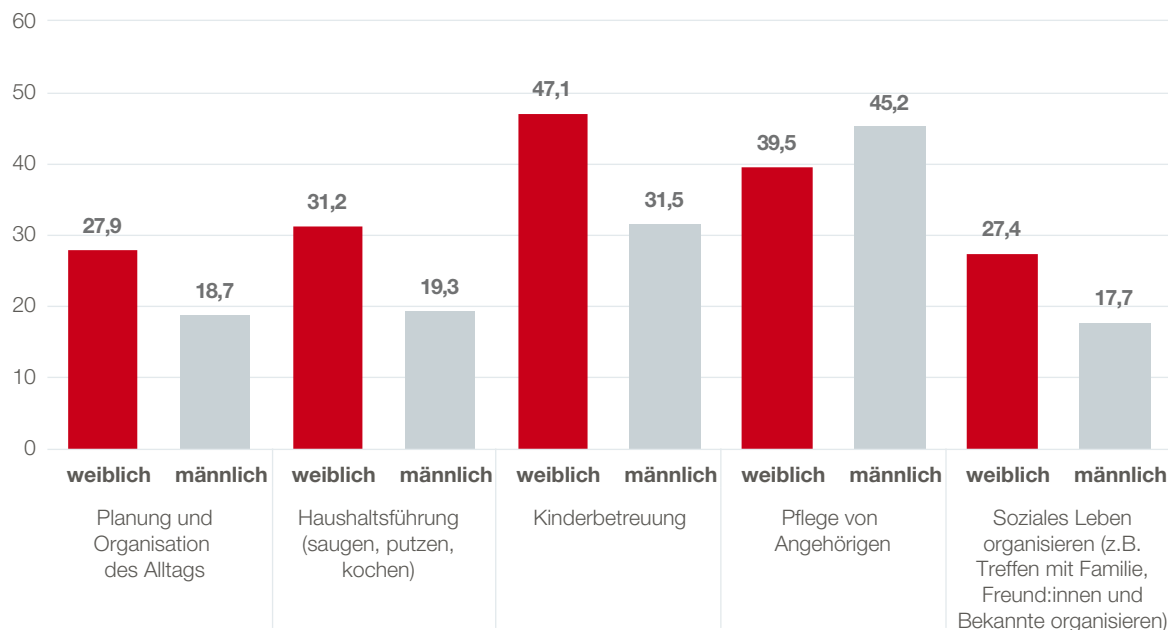
**Abbildung 20: Übernahme unbezahlte Arbeit im Haushaltskontext, nach Geschlecht, 2024, Salzburg**



Anmerkung: eigene Darstellung, n (weiblich)=119, n (männlich)=120, Angaben in Prozent

Entsprechend der ungleichen Verteilung der organisatorischen Tätigkeiten, fallen auch die Belastungen bei Frauen stärker aus.

Abbildung 21: Belastungen durch unbezahlte Tätigkeiten, nach Geschlecht, 2024, Salzburg



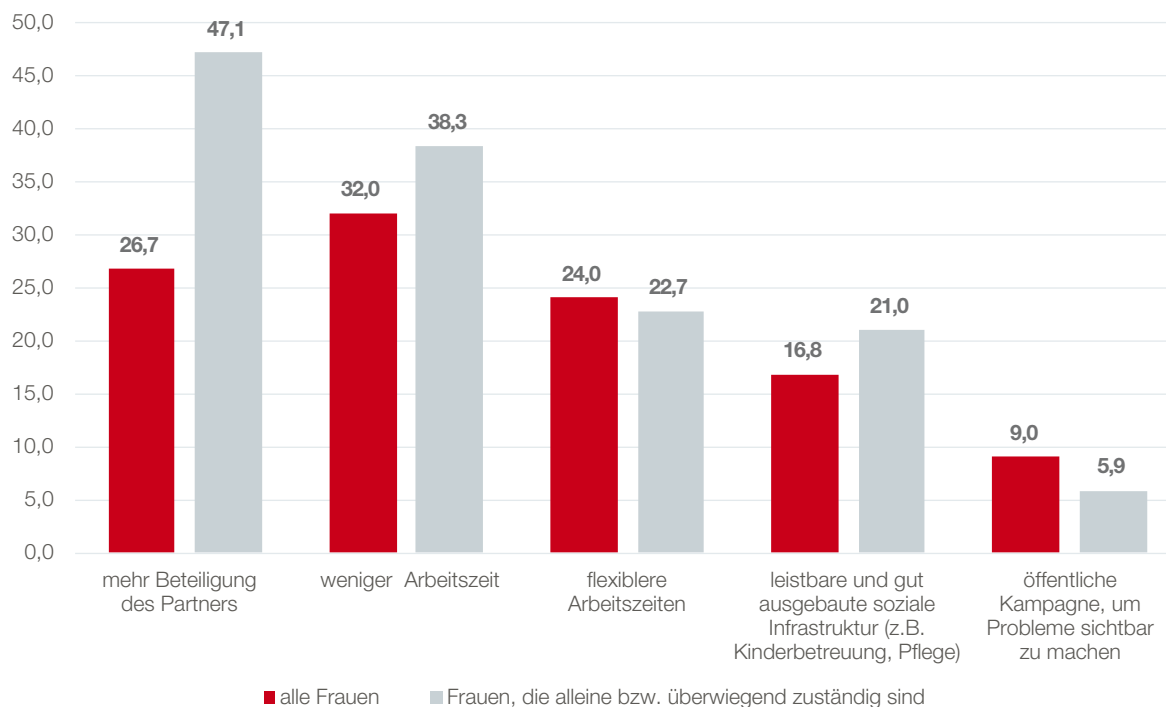
Anmerkung: eigene Darstellung, Ausprägungen „sehr belastet, belastet“, Angaben in Prozent

Die innerpartnerschaftliche Aufteilung der unbezahlten Tätigkeiten sowie des „Mental Load“, zeichnet sich auch bei den Belastungen ab. In beinahe allen abgefragten Kategorien fühlen sich Frauen mehr belastet. Am stärksten fallen die Belastungen beim Thema Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen aus. Dies sind vor allem Bereiche, bei welchem eine gut ausgebaute, flächendeckende und leistbare soziale Infrastruktur Abhilfe schaffen könnte – es aber in vielen Bereichen noch große Lücken gibt. Dies führt nicht nur zu einer höheren Doppel- und Mehrfachbelastung von Frauen, sondern auch negativen finanziellen Auswirkungen.

Betrachtet man nur jene Befragten die angeben diese Tätigkeiten alleine bzw. überwiegend alleine zu übernehmen, steigen die Belastungen nochmals massiv an. Im Durchschnitt zeigt sich eine Steigerung um je rund 10 Prozentpunkte bei Frauen. Interessant ist auch, dass – wenn Männer unbezahlte Tätigkeiten im Haushaltskontext (größtenteils) alleine übernehmen – sie sich auch stärker dadurch belastet fühlen als Frauen.

Die bei der Befragung vorgeschlagenen Maßnahmen, welche zur Entlastung führen sollen, finden durchwegs Anklang. 26,7 Prozent der Frauen meinen, die Beteiligung des Partners würde zu einer Entlastung führen. Diese Zahl erhöht sich auf 47,1 Prozent bei jenen Frauen, die überwiegend bzw. alleine für die Planung und Organisation bzw. für die Ausführung der Tätigkeiten zuständig sind. Aufgrund der geringen Fallzahlen bei Männern dieser Gruppe (alleinige bzw. überwiegende Planung und Organisation bzw. Übernahme der Tätigkeiten), ist keine gültige Aussage zu den möglichen Entlastungsmaßnahmen möglich.

Abbildung 22: Maßnahmen zur Entlastung, Frauen, 2024, Salzburg



Anmerkung: eigene Darstellung, n (alle Frauen) = 159, n (Frauen, die alleine/überwiegend zuständig sind) = 103, Angaben in Prozent

Interessant ist auch, dass sich beinahe jede dritte Frau weniger Erwerbsarbeitsstunden wünscht, damit sie die Doppelbelastung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verbessern kann. Bei überwiegender oder alleiniger Übernahme der Tätigkeiten erhöht sich der Anteil nochmals auf 38,3 Prozent. Je größer also die (alleinige) Verantwortung für Planung, Organisation des Alltags, desto größer ist auch der Wunsch nach weniger Erwerbsarbeitszeit. Aber auch eine besser ausgebaute und leistbare soziale Infrastruktur nennt jede fünfte Frau als mögliche Entlastungsmaßnahme.

**Fazit:** Die Ergebnisse des Arbeitsklimaindex zu „Mental Load“ sowie unbezahlter Arbeit spiegeln Erkenntnisse anderer Studien zur Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit in Paarhaushalten wider und bestätigen diese:

- Nach wie vor übernehmen überwiegend Frauen die Planung und Organisation des Alltags und die unbezahlten Tätigkeiten im Haushaltskontext.
- Dies führt zu stärkeren Belastungen bei Frauen in beinahe allen Bereichen.
- Insbesondere die Kinderbetreuung – also die Vereinbarkeit von Beruf und Familie außerhalb der Arbeitszeit – dürfte, vor allem für Frauen, eine große Belastung darstellen.
- Auch zeigen sich stärkere Belastungswerte bei der Übernahme von pflegerischen Tätigkeiten im Haushaltskontext.
  - Dies sind vor allem Bereiche, welche durch eine flächendeckende, qualitativ hochwertige und leistbare bis kostenlose soziale Infrastruktur kompensiert werden und damit zur Entlastung beitragen könnten.
- Zudem werden – insbesondere von Frauen – mehr partnerschaftliche Beteiligung sowie geringere Erwerbsarbeitszeiten als entlastend erachtet. Kaum verwunderlich, zeigt die Befragung auf, dass
  - ein Großteil der Tätigkeiten, Planung und Organisation nach wie vor von Frauen erledigt wird, zwar viele Männer der Meinung sind, diese Aufgaben halbe-halbe zu teilen, Frauen hier jedoch eine andere Einschätzung haben.



---

## 8. Quellenverzeichnis

---

- Arbeiterkammer Salzburg. AK-Report. 58. Jahrgang. Ausgabe Januar 2025
- Arbeiterkammer Wien: Frauen.Management.Report.2025. Die Erhebung der AK Wien umfasst die 200 umsatzstärksten Unternehmen Österreichs. Die Ergebnisse basieren auf den im Firmenbuch veröffentlichten Daten zu Vorstand bzw. Geschäftsführung und Aufsichtsrat. 2021
- EU-SILC 2024. Einkommen, Armut und Lebensbedingungen. Tabellenband. Statistik Austria. Wien, 2025
- Land Salzburg: Beteiligungsbericht 2024
- L und R Sozialforschung und Institut für Höhere Studien im Auftrag von „LEA – Let`s Empower Austria. Österreichischer Fonds zur Stärkung von Frauen und Mädchen“. Wien, 2025
- L und R Sozialforschung im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien: Wiedereinstiegsmonitoring für Salzburg, Kohorte 2006 – 2021. 2024
- Arbeitsklimaindex Salzburg – Schwerpunkt Mental Load 2024
- Statistik Austria: Arbeitskräfteerhebung 2024
- Statistik Austria. Lohnsteuerstatistik 2023



**Impressum**

Medieninhaber: Arbeiterkammer Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10, 5020 Salzburg

T: +43 (0)662 86 87, [ak-salzburg.at](mailto:ak-salzburg.at)

ISBN: 978-3-901817-67-0

Autoren: Mag.<sup>a</sup> Ines Grössenberger

Redaktion: Stephan Gabler

Grafik: Gabriele Gallei

Titelfoto: Generative KI – Adobe Firefly

Druck: Eigenvervielfältigung

Verlags- und Herstellungsort: Salzburg

**Stand: Dezember 2025**



# Gerech- tigkeit muss sein.

## Arbeiterkammer Salzburg



Wenn man Menschen fragt, was sie für ein sorgenfreies Leben brauchen, sind das oft Dinge, die eigentlich selbstverständlich sein sollten: Gut von der eigenen Arbeit leben zu können. Aber so einfach wie das klingt, ist es nicht. Deswegen steht die Arbeiterkammer auf deiner Seite – jeden Tag.