L&R Newsletter: Internationaler Frauentag – Gleichstellung gestalten mit Forschung und Anwendung in der Praxis

Der 8. März, der internationale Frauentag, steht weltweit für den Einsatz für Gleichstellung, Chancengerechtigkeit und soziale Teilhabe. Dieser Tag erinnert uns daran, dass Gleichstellung kein Selbstläufer ist, sondern das Ergebnis von vielfältigem Engagement. Dazu gehören auch fundierte Analysen.
Wir – das Team von L&R Sozialforschung – beschäftigen uns in zahlreichen Projekten mit den strukturellen Bedingungen von Gleichstellung in unterschiedlichen Bereichen der Gesellschaft. Unsere Forschung macht sichtbar, wo Fortschritte erzielt wurden, wo nach wie vor Ungleichheiten bestehen bzw. sich sogar verschärfen und welche Ansätze zu mehr Gerechtigkeit beitragen können. Zum Anlass des internationalen Frauentags stellen wir Projekte zum Thema Gleichstellung vor, die Impulse für Politik und Praxis geben können und – hoffentlich – zur Weiterentwicklung wirksamer Strategien beitragen.

„Reden wir übers Geld!" Erhebung zu Entgelttransparenz und Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern

Seit Juni 2023 gilt in der EU eine neue Richtlinie zur Lohntransparenz. Diese muss in jedem Mitgliedstaat innerhalb von drei Jahren umgesetzt werden. Durch diese Richtlinie sollen Arbeitnehmer:innen einen Auskunftsanspruch auf die Entlohnung von Vergleichsgruppen erhalten. Ziel ist die Beseitigung der geschlechtsspezifischen Diskriminierung beim Arbeitsentgelt durch die Einführung von Lohntransparenz und der Etablierung besserer Durchsetzungsmechanismen für Arbeitnehmer:innen, etwa Beschwerden im Falle festgestellter Ungleichheiten. Die Wirksamkeit der Richtlinie bzw. deren Umsetzung ist jedoch weitgehend davon abhängig, wie die einzelnen Mitgliedstaaten diese in nationales Recht umsetzen. Ein zentrales Instrument zur Unterstützung der Umsetzung der Lohntransparenz-Richtlinie in Österreich besteht in der Information, Sensibilisierung und Mobilisierung möglichst vieler Beschäftigter, Betriebsrät:innen und weiterer relevanter Stakeholder:innen. Dazu ist es wesentlich, Anliegen und Perspektiven zu Einkommensgerechtigkeit sowie zur bisherigen betrieblichen Praxis aus Sicht der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen systematisch zu erheben: Wird über Einkommen gesprochen? In welcher Form? Und was muss sich ändern, damit offener über Einkommen kommuniziert und die Lohnschere verkleinert wird? L&R Sozialforschung hat im Auftrag der Arbeiterkammer eine Online-Erhebung unter Arbeitnehmer:innen und Betriebsrät:innen in ganz Österreich durchgeführt, um zu ihren Erfahrungen und Einstellungen rund um Lohntransparenz quer über alle Bundesländer, Branchen, Betriebsgrößen, beruflichen Hintergründe sowie Positionen eine Grundlage zu schaffen und die Umsetzung einer effektiven Lohntransparenzgestaltung in Österreich zu unterstützen.
Die Ergebnisse zeigen, dass sich viele Beschäftigte mehr Offenheit, klare Strukturen und sichtbares Engagement von Unternehmensführungen wünschen, um Einkommensgerechtigkeit nachhaltig zu stärken.

👉 Hier geht´s zum Bericht.

Leitfaden zu Gender Mainstreaming und Gender Budgeting

Mittlerweile ist es schon 25 Jahre her, dass die österreichische Politik ein wichtiges Zeichen für eine gleichstellungsorientierte Verwaltung gesetzt hat, indem Gender Mainstreaming zum Ziel erklärt wurde. Im Jahr 2009 folgte dann die verfassungsrechtlich verankerte Verpflichtung zu Gender Budgeting. Gender Mainstreaming und Budgeting sollte also in der Verwaltung stets Berücksichtigung finden. Aber wie sieht es mit der Umsetzung aus? In Zusammenarbeit mit der Abteilung für Gleichstellung und Diversität des Bundesministeriums für Innovation, Mobilität und Infrastruktur haben wir einen praxisnahen Leitfaden zu den wesentlichen Anwendungsfeldern von Gender Mainstreaming und Budgeting im Verwaltungsalltag erarbeitet. Gleichzeitig haben wir Best-Practice-Beispiele gesammelt, um zu zeigen wie die Anwendung aussehen kann.

👉 Hier gibt's die Publikationen zum Download

Gender Care Gap – Lassen sich Sorgearbeit und Erwerbsarbeit in MINT-Berufen gut vereinen?

Die Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit in Österreich ist nach wie vor von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten geprägt – Frauen übernehmen deutlich mehr Betreuungs- und Sorgearbeiten. Der daraus resultierende Gender Care Gap bzw. das Anliegen, die bestehende Ungleichverteilung der Sorgearbeit zu reduzieren, stellt einen zentralen Ausgangspunkt des Männer.MINT.Care-Projektes dar. Dabei fokussieren wir auf die arbeitsbezogenen Bedingungen für (bessere) Vereinbarkeit von unbezahlter und bezahlter Arbeit, wobei wir uns insbesondere mit dem vorwiegend männlich dominierten MINT-Feld – also Berufen im Bereich Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik – auseinandersetzen.

Im Rahmen einer österreichweiten Befragung von Beschäftigten, der Geschäftsführung und Betriebsrät:innen konnten wir vielfältige Einblicke gewinnen. So zeigt sich etwa, dass die Beschäftigten von einem hohen Arbeitszeitausmaß berichten. Geschlechterunterschiede werden bei Karenzinanspruchnahmen sowie der entsprechenden Dauer der Arbeitszeitunterbrechung, aber auch hinsichtlich der Informiertheit über Unterstützungsangebote und bei Diskriminierungserfahrungen im Zusammenhang mit Betreuungspflichten deutlich. Neben den genannten Themen haben wir uns auch mit der Frage auseinandergesetzt, welche Rolle Betriebsrät:innen und Personalverteter:innen in Punkto Vereinbarkeit einnehmen.

👉Diese und viele weitere Ergebnisse finden Sie im Forschungsbericht, der auf Deutsch und Englisch hier zum Download bereitsteht.

Begleitevaluierung der Frauenstiftung des Wiener Arbeitnehmer*innen Förderungsfonds (waff)

Der Einsatz für gleiche Chancen bedeutet, Frauen gezielt dort zu unterstützen, wo strukturelle Benachteiligungen besonders wirksam sind. Genau hier setzt die Frauenstiftung des waff an: Sie fördert Ausbildungen in Zukunftsberufen für Frauen, die arbeitslos sind und über niedrige oder in Österreich nicht anerkannte Bildungsabschlüsse verfügen. Ein besonderes Merkmal dieses Modells ist die hohe Flexibilität: Die Teilnehmerinnen können ihre Ausbildungsziele weitgehend

selbst wählen, auch längere Ausbildungen von bis zu drei Jahren sind möglich. Zusätzlich erhalten sie während der Ausbildung einen Zuschuss zum Arbeitslosengeld.

Derzeit evaluieren wir dieses Angebot und untersuchen, wie die Teilnehmerinnen ihre Ausbildung im Rahmen der Frauenstiftung erleben. In einem nächsten Schritt evaluieren wir auch die Jugendstiftung des waff, die arbeitslosen Jugendlichen ein vergleichbares Förderangebot eröffnet. Mehr dazu in einem der kommenden Newsletter.

Evaluierung der waff-Programme für beschäftigte Frauen und für Elternkarenzierte in Wien

Die Zielsetzung dieser aktuell laufenden Evaluierung umfasst die systematische Überprüfung, Analyse und Darstellung der strategischen Ausrichtung und Zielsetzung der beiden waff-Programme „Frauen ergreifen Chancen – FRECH“ und „Karenz und Wiedereinstieg – KAWI“. Ein besonderer Fokus liegt darauf, inwieweit die jeweiligen Zielgruppen angesprochen werden, welche Erfahrungen sie mit den Programmen gemacht haben und welchen Nutzen sie daraus ziehen konnten.

Zur Beantwortung dieser Fragestellungen wird ein Mix unterschiedlicher quantitativer und qualitativer Verfahren eingesetzt. Ein weiterer zentraler Baustein ist die Identifikation und Bewertung relevanter Good-Practice-Beispiele aus Österreich und dem internationalen Kontext. Die daraus abgeleiteten Vergleichserkenntnisse sollen einen unmittelbaren Beitrag zur Weiterentwicklung der beiden Programme leisten und potenzielle Übertragbarkeiten auf den spezifischen Kontext aufzeigen.

Projektstart: Gleichstellungsbericht Vorarlberg 2026

Im Auftrag des Amtes der Vorarlberger Landesregierung und in Kooperation mit der Arbeiterkammer Vorarlberg und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund erstellen wir den diesjährigen Gleichstellungsbericht. In sieben Themenfeldern soll das vielfältige Spektrum weiblicher Bildungs-, Berufs- und Lebensbiografien abgebildet werden.

👉 Weitere Infos finden Sie hier.

Herzliche Grüße,

Ihr Team von L&R Sozialforschung