Gleichstellungsbericht Vorarlberg 2026

Zusammenfassung

Ronja Nikolatti, Petra Wetzel, Nadja Bergmann & Katharina Aufhauser

Gleichstellung der Geschlechter als politisches Ziel

„Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zur tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann."
Österreichische Bundes-Verfassung, Artikel 7 Abs 2

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

Dazu werden zentrale Kennzahlen aufbereitet und unter dem Aspekt der Gleichstellung betrachtet. Diese umfassen den Bildungsbereich, den Bereich der Erwerbsarbeit, die unbezahlte Haus- und Sorgearbeit, die sozioökonomische Situation, politische Partizipation sowie (geschlechtsbasierte) Gewalt. Die Kennzahlen bilden das vielfältige Spektrum weiblicher Bildungs-, Berufs- und Lebensbiografien ab.

Ein besonderer Schwerpunkt im Gleichstellungsbericht 2026 liegt auf einer vertiefenden Analyse von Teilzeitarbeit, einer Erwerbsform, die sowohl in Vorarlberg als auch bundesweit, die Arbeitsrealität besonders von Frauen prägt. Dazu wurden 15 qualitative Interviews mit Frauen geführt, sowie ergänzend Expert:innen eingebunden.

Bildungsbereich

Bildungsniveau

- Frauen konnten in Vorarlberg von der Bildungsexpansion profitieren: Der Anteil an Frauen mit maximal Pflichtschulabschluss wurde geringer, der Anteil mit akademischem Abschluss höher.
- Aktuell haben mehr Frauen als Männer einen Abschluss mindestens auf Maturaniveau (35 % versus 28 %). Im bundesweiten Vergleich ist das Bildungsniveau in Vorarlberg etwas geringer.

Ausbildungsarten und Geschlechtersegregation

- Bei den Ausbildungsarten sind die Geschlechterunterschiede im Lehrlingsbereich prägnant (Frauenanteil bei Lehrlingen: 30 %).
- Die Frauenanteile sind an technisch-gewerblichen Schulen und in technischen Lehrberufen gering (zwischen 18 und 28 %). Bei der Ausbildung zur Elementarpädagogik und an wirtschaftsberuflichen Schulen sind hingegen Frauen stark überrepräsentiert (Abbildung 1).

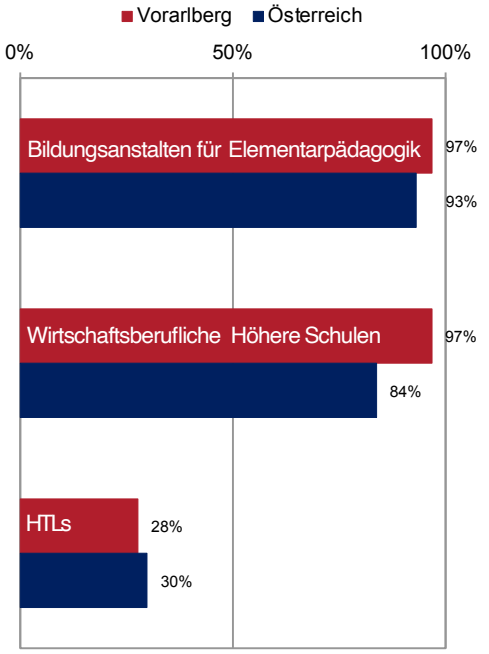

Abbildung 1: Frauenanteile nach Schultypen
Statistik Austria, Schulstatistik, Jahresdaten 2024

Erwerbsarbeit

Kennzahlen der Erwerbstätigkeit

- Die Erwerbstätigenquote von Frauen in Vorarlberg liegt 2025 bei 72 % (AT: 71 %). Die Geschlechterdifferenz ist in Vorarlberg mit 10 Prozentpunkten etwas stärker ausgeprägt.
- Frauen mit maximal Pflichtschulabschluss sind in geringerem Ausmaß in den Arbeitsmarkt integriert (Erwerbstätigenquote bei 43 %) als Männer mit dem gleichen Bildungsniveau sowie Frauen mit höherem Abschluss.
- Frauen sind unter selbstständig Erwerbstätigen unterrepräsentiert (Frauenanteil von 34 %).
- Die Arbeitslosenquote von Frauen in Vorarlberg liegt bei 5,6 %, bei Männern bei 6,2 %.

Geschlechtersegregation in ausgewählten Bereichen

- Frauen sind im Bildungs- und Gesundheitsbereich überrepräsentiert, hingegen in technischen Berufen und im Industriebereich unterrepräsentiert.
- In Vorarlberg sind 32 % der Führungskräfte weiblich.
- Im zeitlichen Vergleich zeigt sich ein Anstieg des Frauenanteils unter den Landesbediensteten in Vorarlberg. Vergleichsweise gering ist er nach wie vor in Führungspositionen (29 %).
- Der Frauenanteil unter Schulleiter:innen ist angestiegen. Aktuell liegt er bei 68 %.
- Unter den Beschäftigten der Landeskrankenanstalten in Vorarlberg in der höchsten Gehaltsklasse sind 37 % weiblich.

Unbezahlte Haus- und Sorgearbeit

Unbezahlte Arbeit, Karenzen und Wiedereinstieg

- Vorarlbergerinnen wenden täglich im Schnitt mehr als vier Stunden (4:17) für unbezahlte Haus- und Sorgearbeit auf, Männer hingegen um zwei Stunden weniger (2:18).
- Das Kinderbetreuungsgeld wird vorwiegend von Frauen in Anspruch genommen. Mit Stichtag Dezember 2025 sind in Vorarlberg 98 % der Bezieher:innen weiblich.
- Über die gesamte Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes (abgeschlossene Fälle) liegt die Inanspruchnahme durch Väter für mindestens 61 Tage in Vorarlberg bei 12 %.
- In Vorarlberg steigen 66 % der Frauen, die vor der Karenz überwiegend beschäftigt waren, nach maximal zwei Jahren wieder in den Arbeitsmarkt ein. Im Zeitvergleich zeigt sich ein deutlicher Anstieg der Wiedereinstiegsquote.

Institutionelle Kinderbetreuung

- Im Betreuungsjahr 2024/25 gibt es in Vorarlberg insgesamt 523 Kinderbildungseinrichtungen wovon 84 % ganztätig geöffnet sind.
- Die Besuchsquote in institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen liegt in Vorarlberg bei den 0- bis 2-Jährigen bei 37 %, bei den 3- bis 5-Jährigen bei 96 %.
- Die ganztägige Besuchsquote von 15 % ist in Vorarlberg vergleichsweise deutlich geringer als im Österreichschnitt (55 %).

Sozioökonomische Situation

- Der Einkommensnachteil für Frauen beim Einstiegsgehalt in den Top-Ten Lehrberufen liegt bereits bei ca. 15 %.
- Der Gender Pay Gap ist in Vorarlberg vergleichsweise am höchsten. Insgesamt liegt der Einkommensnachteil von Frauen gegenüber Männern bei 44 %, unter den ganzjährig Vollzeitbeschäftigten bei 20 % (Abbildung 2).
- Der geschlechtsspezifische Pensionsunterschied liegt in Vorarlberg bei 45 %.
- Der geschlechtsspezifische Unterschied des durchschnittlichen Tagsatzes beim Arbeitslosengeld sowie der Notstandhilfe liegt gerundet bei 18 % zuungunsten von Frauen.
- Die Armuts- und Ausgrenzungsgefährdungsquote liegt in Vorarlberg mit 19 % im österreichischen Durchschnitt. Wie österreichweit ist davon auszugehen, dass Frauen, vor allem alleinlebende Frauen, verstärkt von Armut und Ausgrenzung betroffen sind.

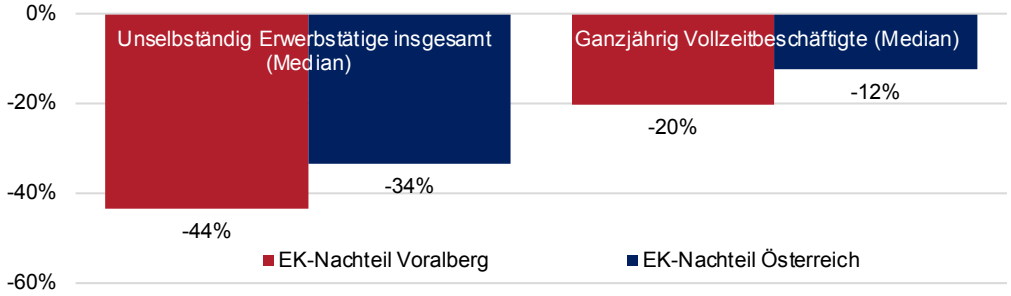

Abbildung 2: Einkommensnachteile für Frauen, Statistik Austria, Jährliche Personeneinkommen, Lohnsteuerdaten,Jahresdaten 2024

Politische Partizipation

Repräsentanz von Frauen in politischen Ämtern

- Die Hälfte der Landtagsabgeordneten Vorarlbergs sind Frauen. Dies ist der höchste Wert in Österreich.
- In der aktuellen Landesregierung sind zwei Landesrätinnen vertreten. Die höchste Position wird von einem Mann eingenommen.
- Der Frauenanteil bei Gemeindevertretungen liegt bei 30 %.
- Lediglich 9 % der Bürgermeister:innen in Vorarlberg sind weiblich (Abbildung 3)

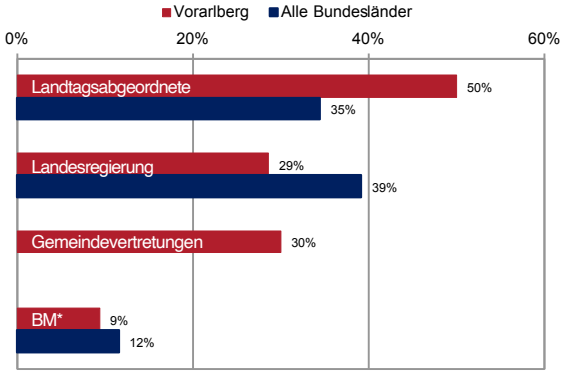

Abbildung 3: Frauen in politischen Ämtern, Websites der Landesregierungen, März 2026; *Bürgermeister:innen

Repräsentanz von Frauen in Interessensvertretungen

- Im Präsidium der Arbeiterkammer Vorarlberg sind je zwei Frauen und Männer vertreten. Im Vorstand und in der Vollversammlung liegt der Frauenanteil bei 36 %.
- Im Präsidium der Wirtschaftskammer Vorarlberg sind je drei Frauen und Männer vertreten, unter den gesamten Funktionär:innen liegt der Frauenanteil bei 20 %.
- Im Präsidium des ÖGB Vorarlberg sind zwei Frauen und drei Männer vertreten. Der Frauenanteil im Vorstand liegt bei 37 %, in der Region Oberland bei 39 %, im Unterland bei 50 %.
- Im Präsidium der Landwirtschaftskammer Vorarlberg sind zwei Frauen und ein Mann vertreten.
- Alle vier Personen im Präsidium der Industriellenvereinigung (IV) in Vorarlberg sind männlich. Im Vorstand sind drei der insgesamt 30 Personen weiblich.

Geschlechterbasierte Gewalt

Betroffenheit von geschlechtsbasierter Gewalt

- Rund jede dritte Frau ist österreichweit im Laufe ihres Lebens von körperlicher und/oder sexueller Gewalt betroffen (Statistik Austria 2023).
- Bei strafbaren Handlungen gegen die sexuelle Integrität und Selbstbestimmung in Vorarlberg ist der Frauenanteil mit 90 % besonders hoch. Bei Handlungen gegen die Freiheit liegt der Frauenanteil bei 47 %, bei Handlungen gegen Leib und Leben bei 35 %.
- 2025 sind in Vorarlberg 587 Betretungs- und Annäherungsverbote ausgesprochen worden. 81 % der gefährdeten Personen sind weiblich, 91 % der Gefährder:innen männlich.

Inanspruchnahme von Unterstützung und Beratung

- Im Jahr 2025 wurden im Gewaltschutzzentrum 1.133 Klient:innen unterstützt und insgesamt 4.903 Beratungen durchgeführt. Zudem wurden 148 Anträge auf Erlassung einer einstweiligen Verfügung unterstützt und 264 Prozessbegleitungen durchgeführt.
- Es wurde für 68 neu eingezogene Frauen und 68 neu eingezogene Kinder (vorübergehender) Wohnraum zur Verfügung gestellt.

Teilzeitarbeit in Vorarlberg

Ausgewählte Daten rund um Teilzeitarbeit

- Die Mehrheit der erwerbstätigen Frauen (58 %) in Vorarlberg arbeitet in Teilzeit. Bei den Männern sind es 12 %.
- Die Geschlechterdifferenz ist in Vorarlberg noch etwas stärker ausgeprägt als im österreichischen Durchschnitt.
- Die Geschlechterunterschiede verstärken sich in Verbindung mit Betreuungspflichten: Die Teilzeitquote bei Frauen mit Kindern unter 15 Jahren liegt in Vorarlberg bei 82 %, jene der Männer bei 6 % (Abbildung 4).
- 45 % der Vorarlbergerinnen in Teilzeit geben an, dies aufgrund von Betreuungspflichten für Kinder oder Angehörige zu sein.

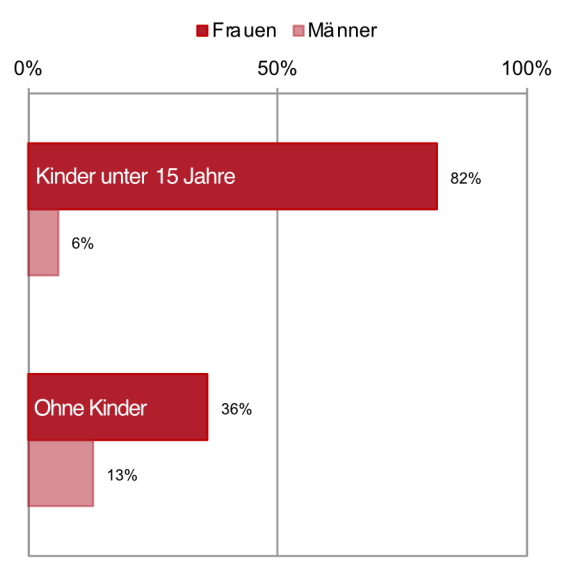

Abbildung 4: Teilzeitquote in Vorarlberg, Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Jahresdaten 2025

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

In den Interviews zeigt sich: Teilzeitarbeit von Frauen ist ein vielschichtiges Phänomen, das nicht ausschließlich auf individuelle Entscheidungen zurückgeführt werden kann. Die zentralen Gründe liegen im Zusammenspiel von Betreuungspflichten, „traditionellen“ Geschlechterrollen, ökonomischen Rahmenbedingungen, der Struktur des Arbeitsmarktes sowie den vorhandenen Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Zentrale Erkenntnisse und Schlussfolgerungen:

- **„Traditionelle“ Geschlechterrollenbilder** spielen eine relevante Rolle in Vorarlberg: Frauen nehmen öfter als Männer die Rolle der Hauptverantwortlichen für Kinder, Haushalt und Co. ein; folglich ist die Verringerung der Arbeitszeit für Frauen oft eine notwendige Konsequenz.
- **Vereinbarkeitsfreundliche Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz** sind für Frauen mit Betreuungspflichten eine Notwendigkeit; trotzdem erleben viele eine Überlastung durch die Vereinbarung von privaten und beruflichen Verpflichtungen.
- **Problemfelder bei der institutionellen Kinderbetreuung** betreffen Angebotslücken und Kosten; es werden aber auch geschlechtsspezifische Erwartungshaltungen an Frauen (als "Fürsorgerinnen") in den Interviews sichtbar, die mit einer verringerten Annahme des Angebots in Verbindung stehen.
- **Frauen in Teilzeit erleben einen Rechtfertigungs- und Leistungsdruck** in der Erwerbsarbeit und gleichzeitig eine fehlende Anerkennung unbezahlter Arbeit – wird als „doppelte Geringschätzung“ erlebt.
- **Das Leben ist mehr als Arbeit**: Hoher Workload, aber auch die Bedeutung von Gesundheit und Freizeit sind zentrale Beweggründe für die Teilzeitarbeit – vor allem dann, wenn es finanziell möglich ist.

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

Identifizierte Problem- und Handlungsfelder: Geschlechtergleichstellung in Vorarlberg

Der aktuelle Gleichstellungsbericht 2026 legt dar, dass in manchen gesellschaftlichen Bereichen in Vorarlberg Fortschritte hin zu mehr Gleichstellung zu verzeichnen sind – etwa sind im zeitlichen Vergleich mehr Frauen im Erwerbsleben integriert und in zunehmender Zahl in höheren beruflichen Positionen sowie in politischen Ämtern vertreten. Nichtsdestotrotz verdeutlichen die aktuellen Daten und Analysen auch, dass in verschiedenen Lebensbereichen weiterhin geschlechtsspezifische Ungleichheiten die Realität von Frauen in Vorarlberg prägen. Die Ergebnisse verweisen auf Benachteiligungen und Unterrepräsentanz von Frauen in verschiedensten gesellschaftlichen und politischen Feldern.
Um eine tatsächliche Gleichstellung voranzutreiben, braucht es sowohl gesetzliche Rahmenbedingungen wie etwa Entgelttransparenz, Diskriminierungsschutz oder Ziel- und Quotenvorgaben für Gremien und Spitzenpositionen, aber ebenso eine breit verankerte gleichstellungspolitische Debatte, die zumindest folgende zentrale Handlungsfelder adressiert:

- **Kritische Auseinandersetzung mit „traditionellen“ Rollenbildern** sowie breite Sensibilisierung für Geschlechterstereotype (auch durch kritische Männerarbeit!) – auf politischer wie gesellschaftlicher Ebene in Form einer übergreifenden Strategie, als Querschnittsthema oder durch gezielte Einzelmaßnahmen (z. B. in der Bildungs- und Berufsorientierung, der Jugendarbeit oder im Gewaltschutz).
- **Gezielte Sensibilisierung von Frauen** und Beratungsangebote, um diese über die langfristigen Konsequenzen von Karriereentscheidungen und / oder langen Erwerbsunterbrechungen aufzuklären und sie in ihrer ökonomischen Unabhängigkeit zu stärken.
- **Vereinbarkeitsfreundliche Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz** schaffen - auch mit Fokus auf Männer, um eine ausgeglichene Verteilung von unbezahlter und bezahlter Arbeit bzw. eine Verringerung der Geschlechterunterschiede bei Teilzeitarbeit zu forcieren.
- **Institutionelle Kinderbetreuung** bedarfsgerecht gestalten. Aber auch: kritische Auseinandersetzung mit den Vorbehalten sowie eine öffentlichkeitswirksame Aufwertung institutioneller Kinderbildung.
- **Anerkennung von Teilzeitarbeit** und differenzierte Auseinandersetzung je nach Stundenausmaß: Teilzeit ist nicht gleich Teilzeit.
- **Weiterführende Studien und Analysen** insbesondere zu den Themenfeldern Armut und Reichtum, geschlechtsbezogene Gewalt, Pflege von Angehörigen und auch bzw. ergänzend zur „Perspektive“ der Männer.

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

Bericht verfügbar unter: https://www.lrsocialresearch.at/gleichstellungsbericht26-vbg/
Kontakt: nikolatti@lrsocialresearch.at

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