Lea
Frauenfonds

Gender Gaps

Frauen und Männer in Österreich: Gleiche Chancen?

Eine Broschüre in Einfacher Sprache

Frauenfonds LEA – Österreichischer Fonds zur Stärkung und Förderung von Frauen und Mädchen

Unser Auftrag als Frauenfonds des Bundes ist klar: Frauen und Männer sollen in Österreich die gleichen Chancen und Möglichkeiten haben.

Um dieses Ziel zu erreichen, braucht es Wissen. Wo gibt es noch Ungleichheiten? Und was können wir alle für mehr Gleichstellung tun?

Inhaltsverzeichnis

Warum gibt es diese Broschüre?	4
Für wen ist diese Broschüre?	5
Gender Gap – Was ist das?	6
Unterschiedliche Lebens-Situationen	7
Gender Pay Gap	9
Gender Care Gap	12
Gender Pension Gap	15
Gender Wealth Gap	18
Gender Data Gap	21
Gender Health Gap	23
Gender Representation Gap	26
Was ist für mehr Gleichstellung nötig?	29
Wir können alle etwas verändern	34
Was kannst du tun, wenn du ungerecht behandelt wirst?	35
Was kannst du tun, wenn du Gewalt erlebst?	36
Was macht LEA?	38
Weiterführende Informationen	39
Verwendete Quellen	42
Impressum	53

Warum gibt es diese Broschüre?

„Frauen und Männer sind in Österreich doch längst gleichgestellt … oder?“

In der Verfassung stehen die wichtigsten Regeln für den österreichischen Staat. Dort steht in **Artikel 7**: „Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau.“ Das heißt: Frauen und Männer sollen auch im Alltag die gleichen Chancen haben.

Aber die Wirklichkeit sieht oft anders aus: Von der tatsächlichen Gleichstellung* sind wir noch weit entfernt.

Diese Broschüre zeigt Beispiele aus dem Alltag, wo Frauen und Männer noch nicht die gleichen Chancen haben. Sie soll dabei helfen, Ungleichheiten besser zu erkennen und zu verstehen. Dieses Wissen ist wichtig, damit wir etwas verändern können.



Gut zu wissen

***Gleichstellung heißt:** Alle Menschen sollen die gleichen Rechte, Pflichten und Chancen haben. Niemand darf Nachteile wegen des Geschlechts haben.

Es reicht aber nicht, alle gleich zu behandeln. Manche Menschen haben es schwerer als andere. Bestehende Nachteile müssen also ausgeglichen werden.

Mehr Gleichstellung kann das Leben in vielen Bereichen verbessern und zwar für Menschen aller Geschlechter. Sie kann zum Beispiel dabei helfen, Gewalt gegen Frauen und Mädchen zu verhindern.

Für wen ist diese Broschüre?

Diese Broschüre ist vor allem für **Frauen**. Aber auch für alle anderen Menschen, die mehr über Gleichstellung wissen möchten.

Hier erfährst du mehr über Gender Gaps, woher sie kommen und ihre Folgen. Die Broschüre bietet dir auch **Ideen**, was du für mehr Gleichstellung tun kannst. Die Texte sind in **Einfacher Sprache** geschrieben. So sollen möglichst viele Menschen die Informationen verstehen und nutzen können.

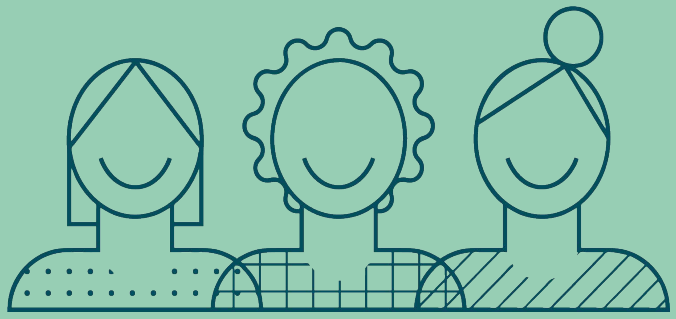
Hinweis

In dieser Broschüre findest du einige Beispiele für Gender Gaps. Sie zeigen vor allem Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern.

Diese Einteilung beschreibt nicht alle Geschlechts-Identitäten. Geschlechts-Identität heißt: Zu welchem Geschlecht sich ein Mensch selbst zugehörig fühlt.

Es gibt neben den Beispielen in dieser Broschüre noch viele weitere Ungleichheiten, die hier nicht beschrieben werden.

Jeder Mensch ist anders. Aber alle Menschen sind gleich viel wert. Alle verdienen Respekt und die gleichen Chancen.



Gender Gap – Was ist das?

Gender

„Gender" heißt **„soziales Geschlecht"**. Das Wort beschreibt die Vorstellungen unserer Gesellschaft über Geschlecht.

- Welche **Rollen** haben Frauen und Männer?
- Welche **Eigenschaften** und **Möglichkeiten** sollen sie haben?
- Welche **Regeln** sollen für Frauen und Männer gelten?
- Wie sollen sie sich **verhalten**?

Diese Vorstellungen sind mit der Zeit in unserer Gesellschaft entstanden. Sie haben auch damit zu tun, wie die Macht verteilt ist. Wenn wir oft solche Vorstellungen und Erwartungen hören, können sie uns normal erscheinen. Das kann dazu führen, dass Frauen und Männer in der gleichen Situation unterschiedlich behandelt werden.

Gap

Das englische Wort „Gap" bedeutet „Lücke" oder „Unterschied". Gender Gaps beschreiben Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern. Zum Beispiel beim Einkommen, der Gesundheit oder bei der Mitbestimmung. Viele dieser Ungleichheiten können in Zahlen gemessen werden.



Gut zu wissen

Schon Kinder lernen früh: So sollen Mädchen sein. So sollen Buben sein. Solche Vorstellungen können bestimmen, wie wir die Welt sehen. Sie können bestimmen, welche Interessen wir entwickeln und welche Möglichkeiten wir für uns selbst sehen.

Unterschiedliche Lebens-Situationen

Nicht alle Frauen sind gleich. Sie leben in unterschiedlichen Situationen und haben verschiedene Voraussetzungen im Leben.

Frauen sind unterschiedlich alt. Manche leben allein. Manche leben mit ihrer Familie oder in einer anderen Wohn- und Beziehungsform. Es gibt unterschiedliche sexuelle Orientierungen.

Manche erziehen Kinder allein oder pflegen Angehörige. Manche Frauen leben mit Behinderungen. Manche haben eine Migrationsgeschichte.

Frauen haben also unterschiedliche Möglichkeiten und begegnen unterschiedlichen Hindernissen. Diese Hindernisse hängen oft auch mit den Strukturen in einer Gesellschaft zusammen. Strukturen beschreiben, wie eine Gesellschaft aufgebaut ist. Dazu gehören zum Beispiel welche Regeln es gibt und wer Entscheidungen treffen kann. Dabei geht es auch um Machtverhältnisse. Also darum, wer Macht hat und wer entscheiden kann. Diese Strukturen können dazu führen, dass manche Frauen mehr Hindernisse haben als andere.

Deshalb müssen wir fragen: **Wer bestimmt die Regeln? Wer trifft wichtige Entscheidungen? Wer kann mitreden? Und wer wird nicht gehört?**

Manche Frauen werden aus mehreren Gründen gleichzeitig benachteiligt. Eine Frau kann zum Beispiel wegen ihres Geschlechts und wegen einer Behinderung schlechter behandelt werden. Auch ihr Alter, ihre Herkunft oder ihre sexuelle Orientierung können eine Rolle spielen. Diese Benachteiligungen können zusammenwirken und sich gegenseitig verstärken. Das heißt auch **intersektionale Diskriminierung**.

Was du bei Diskriminierung tun kannst, steht auf **Seite 35**.

Auf den folgenden Seiten findest du Beispiele für Gender Gaps zwischen Frauen und Männern in Österreich.



Wichtig:

Viele Frauen leben in Situationen, die sie sich nicht frei ausgesucht haben. Viele Hindernisse entstehen durch Strukturen und Erwartungen in unserer Gesellschaft.

Ungerechte Strukturen können aber auch geändert werden. Wissen kann dabei ein wichtiger erster Schritt sein.

Lasst uns darüber sprechen und gemeinsam daran arbeiten, dass alle Menschen faire Chancen haben und niemand benachteiligt wird.



Gender Pay Gap

Was ist das?

Pay Gap bedeutet **Lohnlücke** oder Gehaltsunterschied. Der Gender Pay Gap zeigt den Unterschied im Stundenlohn zwischen Frauen und Männern.

Was sagen die Zahlen?

Im Jahr 2024 haben Frauen im Durchschnitt **17,6 Prozent weniger** pro Stunde verdient als Männer. Österreich hat den dritthöchsten Gender Pay Gap der Europäischen Union. Nur in Tschechien und Estland ist der Gender Pay Gap noch größer.

Was heißt das für Frauen?

- Weniger Einkommen heißt **weniger Geld im Alltag**. Viele Frauen haben dadurch weniger Freiheiten und weniger Möglichkeiten.
- Später bedeutet es: **weniger Pension**. Mehr dazu steht im Kapitel „Gender Pension Gap“ (**Seite 15**).
- Eine **österreichische Studie** zu **Frauen, die nicht allein leben**, zeigt: Frauen sind oft vom Einkommen anderer Personen abhängig. **Ohne andere Einkommen** wäre ungefähr **jede dritte Frau in Österreich armutsgefährdet**. Solche finanziellen Abhängigkeiten können eine Trennung schwieriger machen. Dies kann besonders gefährlich sein, wenn eine Frau Gewalt erlebt.



Frauen machen unterschiedliche Erfahrungen: Ein Beispiel

Der Gender Pay Gap zeigt den durchschnittlichen Gehaltsunterschied zwischen Frauen und Männern. Er zeigt nicht die Unterschiede, die es auch zwischen Frauen gibt.

Frauen mit Migrationsgeschichte finden zum Beispiel oft schwerer eine Arbeit und **verdienen noch weniger**.

Eine Untersuchung im Jahr 2023 zeigt: Im Vergleich zu Männern ohne Migrationsgeschichte hatten **Frauen mit Migrationsgeschichte** in Österreich **rund 60 Prozent weniger** Jahreseinkommen. Diese Frauen haben oft nicht nur **Nachteile** wegen ihres **Geschlechts**, sondern auch aufgrund ihrer **Herkunft, Hautfarbe oder Sprache**.

Warum gibt es den Gender Pay Gap?

- **Schlechter bezahlte Berufe:** Berufe, in denen vor allem Frauen arbeiten, sind im Durchschnitt schlechter bezahlt. Diese Berufe sind aber nicht weniger wichtig oder weniger anstrengend.

- **Weniger Geld für die gleiche Arbeit:** Frauen verdienen manchmal im gleichen Beruf weniger als Männer. Auch, wenn sie die gleiche Ausbildung haben. Das ist gesetzlich verboten.

- **Teilzeit und unbezahlte Arbeit:** Ungefähr die Hälfte der erwerbstätigen Frauen arbeiten in Teilzeit. Bei Männern sind es nur rund **14 Prozent**. Viele Frauen unterbrechen ihre Erwerbsarbeit oder arbeiten in Teilzeit, weil sie zu Hause den größten Teil der unbezahlten Arbeit übernehmen. Siehe Kapitel „Gender Care Gap“ (**Seite 12**).



Gut zu wissen

Wenn eine Frau nur aufgrund ihres Geschlechts weniger verdient, dann ist das Diskriminierung.

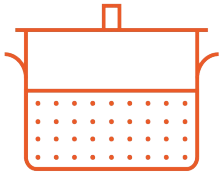
Diskriminierung bedeutet, dass eine Person aufgrund eines bestimmten Merkmals schlechter oder anders behandelt wird. Das Geschlecht kann so ein Merkmal sein. Aber zum Beispiel auch die Hautfarbe, die Religion oder eine Behinderung.

Was kannst du tun?

- **Informiere dich über Berufe und Ausbildungen.** Schau dir Einkommen und Möglichkeiten in der Zukunft an. Schau dir auch Berufe an, in denen mehr Männer arbeiten.

- **Wenn du in einer Partnerschaft lebst: Rede über die Arbeit zu Hause.** Überlegt euch, wie ihr die unbezahlte Arbeit fair aufteilen könnt. Dabei kann dir die „Mental Load Checkliste“ helfen. Den Link findest du auf **Seite 40**.

- **Informiere dich, welches Gehalt für deine Arbeit üblich ist.** Bereite dich auf Gehaltsverhandlungen vor. Wenn du glaubst, dass du unfair behandelt wirst, kannst du dich beraten lassen. Beratungsstellen findest du auf **Seite 35**.



Gender Care Gap

Was ist das?

„Care Gap“ bedeutet Lücke bei der **unbezahlten Sorgearbeit**. Unbezahlte Sorgearbeit ist zum Beispiel: Kochen, Putzen, Wäsche waschen, Kinder erziehen oder Familienmitglieder pflegen. Sorgearbeit kann aber auch ehrenamtliche Arbeit sein. Sorgearbeit ist auch Arbeit, aber sie wird nicht bezahlt. Der Gender Care Gap zeigt, wie viel mehr Zeit Frauen als Männer für unbezahlte Sorgearbeit verwenden.

Was sagen die Zahlen?

In Österreich machen Frauen im Durchschnitt fast **doppelt so viel** unbezahlte Arbeit wie Männer.
Auch wenn eine Frau mehr Stunden erwerbstätig ist als ihr Partner, macht sie im Durchschnitt trotzdem mehr Hausarbeit und Kinderbetreuung.

Der Gender Care Gap zeigt sich schon früh. Mädchen arbeiten mehr im Haushalt und machen mehr Sorgearbeit als Buben.

Was heißt das für Frauen?

- **Weniger Geld, Zeit und Pension:** Sorgearbeit kostet Zeit. Diese Zeit fehlt zum Beispiel für Hobbys. Sie fehlt auch dafür, dass sich Frauen um sich selbst kümmern. Die Zeit fehlt auch für bezahlte Arbeit und Karriere. Deshalb haben viele Frauen weniger Geld und später weniger Pension.

- **Weniger Sicherheit:** Wenn Frauen weniger Geld haben, sind sie oft von ihrem Partner abhängig. Das macht eine Trennung für Frauen schwieriger.

- **Mehr Stress:** Mehr Sorgearbeit heißt auch mehr Stress und Belastung. Das kann sich negativ auf die Gesundheit auswirken.



Frauen machen unterschiedliche Erfahrungen: Ein Beispiel

Wie stark unbezahlte Sorgearbeit das Leben von Frauen beeinflusst, hängt von der Lebens-Situation der Frau ab. Besonders hoch ist die Belastung zum Beispiel für Alleinerziehende. Denn mit wenig Geld ist es schwer, bezahlte Hilfe zu nutzen oder weniger zu arbeiten.

Die meisten Alleinerziehenden sind in Österreich **Frauen (83 Prozent)**. **Fast die Hälfte** der Familien mit nur einem Elternteil sind **armutsgefährdet** (**44 Prozent**). Wenn eine alleinerziehende Mutter nicht in Österreich geboren ist, ist das Risiko für Armut und Ausgrenzung noch höher.

Warum gibt es den Gender Care Gap?

- **Alte Geschlechterrollen**, die Frauen und Männern bestimmte Eigenschaften und Aufgaben zuschreiben.

- **Unterschiede beim Einkommen:** Frauen bekommen oft weniger Geld als Männer. Deswegen entscheiden sich Paare mit Kindern oft dafür, dass die Frau die unbezahlte Arbeit zu Hause macht. Mehr dazu steht im Kapitel „Gender Pay Gap“ (**Seite 9**).

- **Zu wenig passende Angebote für bezahlte Pflege und Kinderbetreuung.** Wenn passende Angebote fehlen, übernehmen oft Frauen diese Aufgaben unbezahlt.



Gut zu wissen

Es gibt auch eine **unsichtbare Form von Sorgearbeit**. Sie heißt **„Mental Load“**. Das bedeutet auf Deutsch „gedankliche Last“ oder „Stress im Kopf“. Das bedeutet, dass jemand in der Familie oder in der Beziehung immer an alles denken muss: Einkäufe, Geburtstagsgeschenke, Termine, Treffen mit Freund:innen und vieles mehr. Mental Load ist wie ein unsichtbarer Rucksack. Der Rucksack ist voll mit Verantwortung und man kann ihn nie absetzen. Meistens tragen Frauen diese Verantwortung.

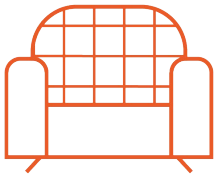
Was kannst du tun?

Hausarbeit und die Sorge für Kinder oder andere Menschen sind nicht naturgegebene Aufgaben von Frauen. Für eine gerechte Verteilung müssen auch Männer diese Arbeit als ihre eigene Aufgabe sehen und übernehmen.

- **Denke über alte Rollenbilder nach:** Verteile Aufgaben nicht automatisch nach dem Geschlecht. Das entlastet Frauen, kann aber auch Männern helfen. Eine **Untersuchung aus Schweden** zeigt zum Beispiel: Väter, die länger für ihre Kinder zu Hause geblieben sind, waren seltener depressiv.

- **Sei selbst ein Vorbild:** Wenn du Kinder hast, achte darauf, welche Rollenbilder du ihnen vorlebst.

- **Rede über unsichtbare Arbeit:** Sprich auch über die Arbeit, die von außen oft unsichtbar bleibt. Sprich darüber, wer an die Aufgaben denkt, wer sie plant und wer sie organisiert. Benutze hierzu auch unsere „Mental Load Checkliste“ (siehe **Links**).



Gender Pension Gap

Was ist das?

„Pension Gap“ bedeutet **Pensionslücke**. Der Gender Pension Gap zeigt, wie groß der Unterschied zwischen den Pensionen von Frauen und Männern ist. Wie hoch die Pension ist, hängt von zwei Dingen ab: vom Einkommen und davon, wie viele Jahre diese Person in die Pensionsversicherung eingezahlt hat.

Was sagen die Zahlen?

In Österreich bekommen Frauen im Durchschnitt ungefähr **40 Prozent weniger Pension als Männer**.

Im Jahr **2025** haben **Frauen** im Durchschnitt **1.614 Euro** brutto im Monat bekommen. Brutto heißt: Das ist die ganze Summe, aber davon werden Steuern und andere Abgaben abgezogen.

Männer haben im Durchschnitt **2.664 Euro** brutto bekommen. Frauen haben also durchschnittlich brutto um **1.050 Euro weniger Pension** im Monat bekommen.

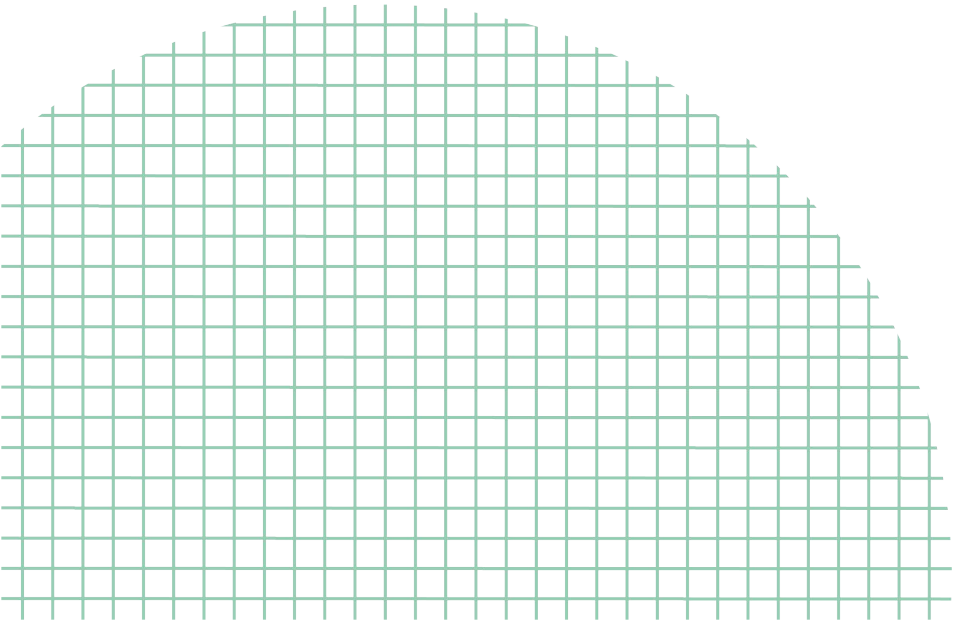
Was heißt das für Frauen?

- **Mehr Abhängigkeit und Risiko für Armut im Alter:** In Österreich ist ungefähr **jede fünfte Frau ab 65 Jahren von Armut bedroht**. Die Gefahr von Armut kann sich auch schlecht auf die Gesundheit auswirken.
- **Niedrigerer Lebens-Standard:** Viele Frauen können sich in der Pension weniger leisten.
- **Arbeit in der Pension:** Viele Frauen müssen auch in der Pension arbeiten, bezahlt und unbezahlt.

Warum gibt es den Gender Pension Gap?

- **Teilzeit und unbezahlte Arbeit:** Viele Frauen arbeiten in Teilzeit. Frauen unterbrechen ihre Erwerbsarbeit öfter. Zum Beispiel kümmern sich viel mehr Frauen um Kinder oder pflegen Familienmitglieder. Dadurch bleibt ihnen oft weniger Zeit für bezahlte Arbeit und sie sammeln weniger Jahre für ihre Pensionsversicherung.

- **Weniger Einkommen:** Frauen verdienen im Durchschnitt weniger Geld als Männer. Wer weniger verdient, bekommt auch weniger Pension.





Gut zu wissen

Der Gender Pension Gap entsteht nicht erst in der Pension.

Es ist sinnvoll, dass du dich schon früh über deine Pension informierst. Schau nach, welche Voraussetzungen es gibt. Du kannst dir ab deinem Berufseinstieg dein Pensionskonto anschauen. Dort siehst du, wie viel Pension du schon gesammelt hast. Mehr dazu im Kapitel „Weiterführende Informationen“ auf **Seite 39**.

Was kannst du tun?

- **Informationen einholen:** Erkundige dich, was Karenz, Teilzeit oder längere Unterbrechungen der bezahlten Arbeit für deine Pension bedeuten.

- **In einer Partnerschaft planen:** Wenn ihr ein Kind plant oder bekommt, sprecht früh über die Aufteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit.

- **Den Beruf aussuchen:** Informiere dich über Berufe und Ausbildungen. Schau dir Einkommen und Möglichkeiten in der Zukunft an. Wenn du eine Umschulung machen willst, findest du einen Link bei den weiterführenden Informationen auf **Seite 41**.



Hinweis

Es gibt auch die Möglichkeit der Höherversicherung. Das heißt, du bezahlst zusätzliche Beiträge und bekommst in der Pension monatlich mehr Geld. Für Eltern gibt es das Pensions-Splitting. Das heißt: Der Elternteil, der mehr verdient, kann einen Teil seiner Pension an den Elternteil übertragen, der sich mehr um die Kinder kümmert. Mehr Infos dazu findest du auf **Seite 39**.



Gender Wealth Gap

Was ist das?

„Wealth Gap“ bedeutet **Vermögenslücke**. Vermögen sind zum Beispiel Häuser oder Grundstücke, Ersparnisse, Aktien, Fahrzeuge oder Anteile an Firmen.

Der Gender Wealth Gap zeigt, wie groß der **Unterschied zwischen dem Vermögen von Frauen und Männern** ist.

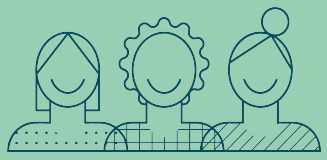
Was sagen die Zahlen?

In Österreich ist das Vermögen zwischen Männern und Frauen **sehr ungleich verteilt**. Männer haben viel mehr Vermögen als Frauen. Die Österreichische Nationalbank hat 2025 neue Zahlen veröffentlicht:

- In Haushalten, wo eine Frau mit einem Mann zusammenlebt, hat sie im Durchschnitt **21 Prozent weniger Vermögen** als er. Das gilt für Haushalte mit und ohne Kinder.
- Auch wenn Frauen allein leben, haben sie im Durchschnitt **9 Prozent weniger Vermögen** als Männer, die allein leben.

Was heißt das für Frauen?

- **Weniger Sicherheit und weniger Möglichkeiten:** Weniger Vermögen bedeutet oft weniger finanzielle Sicherheit und weniger Freiheit, das eigene Leben zu gestalten.
- **Weniger Ersparnisse:** Bei Arbeitslosigkeit, Krankheit oder einer Trennung haben Frauen im Durchschnitt weniger Geld, weil sie weniger sparen können. Auch größere Ausgaben oder die Vorsorge für das Alter sind schwieriger.
- **Weniger Macht:** Menschen mit größerem Vermögen haben oft mehr Einfluss in unserer Gesellschaft.



Frauen haben unterschiedliche Möglichkeiten

In einigen Lebens-Situationen ist es für Frauen besonders schwierig, Vermögen aufzubauen. Hier einige Beispiele:

- Für Frauen, die mehrfach diskriminiert werden, ist die Arbeitssuche schwieriger.
- Frauen, die allein für Kinder sorgen.
- Frauen aus Familien mit wenig Geld.
- Frauen, die in unsicheren Jobs arbeiten.

Warum gibt es den Gender Wealth Gap?

- **Teilzeit und unbezahlte Arbeit:** Viele Frauen arbeiten in Teilzeit und unterbrechen ihre Erwerbsarbeit öfter. Dadurch können sie weniger Geld sparen. Mehr dazu steht im Kapitel „Gender Care Gap“ (**Seite 12**).
- **Schlechtere Startbedingungen:** Daten aus dem Jahr **2017** zeigen: In Österreich erben Frauen im Durchschnitt **rund 36 Prozent weniger** als Männer. Wer viel erbt oder finanzielle Unterstützung von der Familie bekommt, hat oft bessere Startbedingungen im Leben. Auch da haben Männer Vorteile.
- **Alte Rollenbilder:** Oft kümmern sich in einer Familie die Männer um Geld und Vermögen, weil das zu den erlernten Rollenbildern passt.



Gut zu wissen

Finanzielle Unterschiede gibt es schon bei Kindern. Eine **Befragung** zeigte zum Beispiel: In Österreich bekommen **Mädchen** im Durchschnitt **weniger Taschengeld** als Buben. Viele Mädchen lernen weniger über Geld und Finanzen. Dadurch gehen sie später oft anders mit Geld um und trauen sich selbst weniger zu.

Was kannst du tun?

- **Informationen einholen:** Informiere dich, wie du Geld sparen oder Vermögen aufbauen kannst. Nutze dafür auch kostenlose Angebote. Weitere Informationen findest du auf **Seite 41**.

- **Rollenbilder:** Überlege, ob Rollenbilder etwas damit zu tun haben, wer sich in der Familie oder in der Partnerschaft um Geld und finanzielle Entscheidungen kümmert. Wenn das so ist: Was könntest du verändern?

- **Über Geld sprechen und Kosten gerecht aufteilen:** Sprich in einer Partnerschaft offen über Geld. Sprich auch über Eigentum, wenn das ein Thema ist. Trefft wichtige finanzielle Entscheidungen gemeinsam. Achte darauf, dass du eigenes Geld hast. Teilt in einer Partnerschaft gemeinsame Kosten fair auf. Zum Beispiel nach dem Einkommen.

Gender Data Gap

Was ist das?

„Data Gap“ bedeutet **Datenlücke**. Der Gender Data Gap zeigt, wie groß der Unterschied zwischen den vorhandenen Daten über Frauen und Männer ist.

Was sagen die Zahlen?

Über das Leben und den Körper von Frauen gibt es oft weniger Daten und weniger Wissen als über Männer. Zum Beispiel in medizinischen Studien und Tests (siehe „Gender Health Gap“ auf **Seite 23**). Die Ergebnisse über Männer gelten oft automatisch für alle Menschen.

Beispiel: Sicherheit im Straßenverkehr

Bei Sicherheitstests für Autos werden meistens Puppen verwendet, die so groß und so schwer sind wie ein durchschnittlicher Mann. Zahlen aus Österreich zeigen die Folgen: Bei einem Autounfall ist das Risiko für Verletzungen bei Frauen höher als bei Männern (ungefähr **1,6-mal so hoch**).

Was heißt das für Frauen?

- **Gefahr für Gesundheit und Sicherheit:** Wenn es keine Daten über Frauen gibt, kann das gefährlich für ihre Sicherheit und Gesundheit sein.
- **Fehlende Sichtbarkeit:** Wenn Frauen in Daten fehlen, sieht man ihre Erfahrungen und Bedürfnisse nicht.



Frauen sind unterschiedlich

Auch wenn Daten über Frauen erhoben werden, sehen wir zum Beispiel oft nicht, welche eigenen Erfahrungen Schwarze Frauen, Frauen mit Behinderungen oder Frauen mit wenig Geld machen. Manche Frauen gehören zu mehreren dieser Gruppen. Auch das zeigen die Daten oft nicht. So bleiben ihre Erfahrungen unsichtbar.

Warum gibt es den Gender Data Gap?

- **Der Mann als Standard:** Der männliche Körper hat lange als das normale Modell für alle Menschen gegolten.
- **Wenige Frauen in Studien:** Studien und Tests sammeln oft immer noch weniger Daten über Frauen als über Männer. Das wirkt sich bis heute auf das Leben von Frauen aus.
- **Keine getrennten Daten:** Daten werden nicht immer getrennt nach Geschlecht oder anderen Merkmalen überprüft.

Was kannst du tun?

- **Informationen einholen:** Informiere dich, welche Menschen in Studien oder Untersuchungen berücksichtigt worden sind.
- **Darüber sprechen:** Sprich mit anderen über den Gender Data Gap.
- **Ergebnisse überprüfen:** Sei kritisch und überlege, welche Aussagen oder Informationen für wen gelten.



Gut zu wissen

Dr. Astrid Linder ist Ingenieurin aus Schweden. Sie und ihr Team haben die erste Testpuppe mit dem Körperbau einer durchschnittlich großen Frau für Sicherheitstests mit Autos entwickelt. Die Testpuppe muss aber für Tests noch nicht verpflichtend benutzt werden.



Gender Health Gap

Was ist das?

„Health Gap“ bedeutet **Gesundheitslücke**. Der Gender Health Gap beschreibt Unterschiede bei der Gesundheit und in der medizinischen Versorgung, die mit dem biologischen Geschlecht und den Rollen von Frauen und Männern in der Gesellschaft zusammenhängen.

Was sagen die Zahlen?

Die medizinische Forschung hat lange Zeit vor allem den männlichen Körper untersucht. Deshalb fehlen bis heute wichtige Informationen und Daten über die Gesundheit von Frauen. Mehr dazu steht im Kapitel „Gender Data Gap“ (**Seite 21**).

Zwei Beispiele:

- **Endometriose** ist eine Krankheit, bei der Gewebe außerhalb der Gebärmutter wächst. Das kann starke Schmerzen verursachen und Frauen sehr belasten. Endometriose ist eine häufige Krankheit bei Frauen in dem Alter, in dem sie Kinder bekommen können. In Österreich wird geschätzt, dass etwa **jede zehnte Frau** in diesem Alter betroffen ist. Trotzdem dauert es im Durchschnitt **7 bis 9 Jahre, bis die Krankheit erkannt wird**.

- **Herzinfarkt:** Die bekannten Beschwerden von Männern gelten oft als der Standard. Bei Frauen können aber auch ganz andere Beschwerden auftreten. Diese Anzeichen werden manchmal nicht sofort richtig eingeordnet. Deshalb kann ein **Herzinfarkt bei Frauen später erkannt** werden.

- **Vorurteile und Rollenbilder können medizinische Entscheidungen beeinflussen.** Ein österreichischer Gesundheitsbericht von 2026 zeigt: Frauen erleben bei Arztbesuchen **doppelt so oft wie Männer**, dass ihre Schmerzen oder Beschwerden nicht ernst genommen werden.

Was heißt das für Frauen?

- **Große Gefahr für die Gesundheit:** Späte oder falsche Diagnosen können die Behandlung verzögern und viel schwieriger machen. Bei einem Herzinfarkt kann das lebensgefährlich sein.

- **Beschwerden werden nicht ernst genommen:** Bei Frauen kommt es öfter vor, dass Ärztinnen und Ärzte Beschwerden nicht ernst nehmen oder sie falsch einschätzen. Bei gleichen Beschwerden bekommen Frauen öfter die Diagnose einer psychischen Krankheit als Männer.



Frauen machen unterschiedliche Erfahrungen

Frauen mit Behinderungen erleben oft zusätzlich negative Einstellungen, Gewalt und Beleidigungen bei Arztbesuchen oder im Krankenhaus. Auch Frauen mit anderer Geschlechtsidentität oder einer anderen sexuellen Orientierung erleben oft Vorurteile und Diskriminierung. Das kann dazu führen, dass sie weniger Gesundheitsangebote nutzen.

Warum gibt es den Gender Health Gap?

- **Zu wenige Studien über Frauen:** Frauen waren lange in vielen medizinischen Studien nicht oder zu wenig vertreten. Deshalb fehlen bis heute wichtige Daten über ihre Gesundheit.

- **Feste Rollenbilder:** Alte Vorstellungen über Frauen und Männer können Auswirkungen auf die Diagnose und die Behandlung haben.

- **Tabus:** Über manche Themen der Frauen-gesundheit wird wenig gesprochen. Sie gelten als Tabu, wie zum Beispiel die Menstruation. Dies führt zu weniger Wissen und Schamgefühlen für etwas ganz Normales. Das soll nicht so sein.

Was kannst du tun?

- **Informationen einholen:** Informiere dich, ob Krankheiten bei Frauen andere Beschwerden auslösen können als bei Männern.

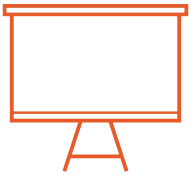
- **Über Beschwerden sprechen:** Sprich über Beschwerden. Wenn du dich nicht ernst genommen fühlst, hol dir eine zweite Meinung ein.

- **Hol dir Beratung:** Wenn du Unterstützung brauchst, melde dich bei einer Beratungsstelle. Den Link findest du bei den weiterführenden Informationen auf **Seite 41**.



Gut zu wissen

Im Jahr 2026 hat die österreichische Regierung eine neue Forschungsgruppe zusammengestellt. Diese Gruppe soll die medizinische Forschungslücke zwischen Frauen und Männern schließen.



Gender Representation Gap

Was ist das?

„Representation Gap“ bedeutet **Vertretungslücke**. Der Gender Representation Gap zeigt, wie unterschiedlich Frauen und Männer in wichtigen Positionen vertreten sind.

Was sagen die Zahlen?

Die Zahlen zeigen, dass weniger Frauen in wichtigen Positionen vertreten sind als Männer. Das betrifft zum Beispiel Politik, Medien und Wirtschaft. Weil es in diesen Bereichen weniger Frauen gibt, gibt es weniger Entscheidungen, die sich nach Bedürfnissen und Erfahrungen von Frauen richten.

Mehr als die Hälfte der Menschen in Österreich sind Frauen, nämlich **51 Prozent**. Aber:

- In den 200 größten Unternehmen in Österreich waren Anfang 2026 nur **14,5 Prozent** der Personen in der Geschäftsführung **weiblich**.
- Im **Nationalrat** waren im März 2026 nur ungefähr **35 Prozent der Abgeordneten weiblich**. Das sind 64 von 183 Personen.
- Eine Bundespräsidentin hat es in Österreich noch nie gegeben.

Was heißt das für Frauen?

- **Weniger Mitbestimmung:** Frauen sind seltener in hohen Positionen oder in der Politik. Deshalb können sie weniger mitbestimmen, wo Entscheidungen getroffen werden.
- **Fehlendes Vertrauen und fehlende Vorbilder:** Eine große **Jugendstudie** zeigt zum Beispiel, dass sich Mädchen weniger von der Politik vertreten fühlen als Buben.
- **Verstärkung von Ungleichheiten:** Wenn Frauen bei wichtigen Entscheidungen nicht mitreden, können bestehende Unterschiede noch größer werden.



Frauen sind unterschiedlich.

Manche Frauen sind in wichtigen Positionen noch seltener vertreten als andere. Es braucht also nicht nur überall mehr Frauen, sondern auch viele unterschiedliche Frauen.

Warum gibt es den Gender Representation Gap?

- **Feste Rollenbilder:** Alte Vorstellungen über die Fähigkeiten von Frauen und Männer bestimmen oft, wer eine Führungsposition bekommt.

- **Schwer zu vereinbaren:** Solange Frauen viel mehr unbezahlte Arbeit als Männer übernehmen, ist eine Führungsposition eine große Herausforderung. Mehr dazu steht im Kapitel „Gender Care Gap“ (**Seite 12**).

- **Patriarchale Strukturen:** Das Patriarchat bezeichnet eine Gesellschaft, in der Männer mehr Macht und Einfluss haben als Frauen. Auch Österreich hat patriarchale Strukturen. Diese Strukturen sorgen bis heute dafür, dass Frauen in vielen Bereichen bei wichtigen Entscheidungen weniger mitreden können.

- **Drohungen und Gewalt:** Politikerinnen erleben öfter Beleidigungen, Drohungen und Gewalt, weil sie Frauen sind. Das kann dazu führen, dass Frauen nicht in die Politik gehen oder nicht bleiben.

- **Weniger sichtbare Vorbilder:** Wichtige Leistungen von Frauen waren in der Vergangenheit oft weniger sichtbar oder nicht anerkannt. Dadurch gibt es bis heute weniger bekannte weibliche Vorbilder.

Was kannst du tun?

- **Genau hinschauen:** Achte darauf, wer spricht, wer sichtbar ist und Entscheidungen trifft. Schau kritisch, warum einer Person etwas zugetraut wird und einer anderen nicht.

- **Die Leistungen von Frauen zeigen:** Stärke Frauen in deinem Umfeld und mach ihre Leistungen sichtbar.



Gut zu wissen

Im Jahr 2019 ist in Österreich das erste und einzige Mal eine Frau Bundeskanzlerin geworden: Brigitte Bierlein. Die Regierung war damals in einer schweren Krise und konnte nicht mehr arbeiten. Der Bundespräsident hat die bekannte Juristin Brigitte Bierlein beauftragt, eine neue Regierung für eine Übergangszeit zu leiten. Bei der nächsten Wahl ist wieder ein Mann Bundeskanzler geworden.

Was ist für mehr Gleichstellung nötig?

Gender Gaps entstehen nicht zufällig. Sie haben mit Strukturen, Regeln und alten Vorstellungen in unserer Gesellschaft und mit Entscheidungen in der Politik zu tun. Dadurch haben Frauen und Männer oft nicht die gleichen Chancen.

Es gibt in keinem Land der Welt eine vollständige Gleichstellung von Frauen und Männern. Ein Bericht der Vereinten Nationen aus dem Jahr 2026 zeigt: Bei gleichem Tempo dauert es noch **171 Jahre**, bis Frauen und Männer weltweit gleichgestellt sind. Das ist keine feste Vorhersage. Es zeigt aber:

- Die Fortschritte sind viel zu langsam.
- Wir brauchen dringend Veränderungen in vielen Bereichen.

Hier findest du **Ideen**, was die Politik, die Forschung, Unternehmen, Schulen und wir alle für mehr Gleichstellung tun können.



Was Politik und öffentliche Stellen tun können:

- Besseren Zugang zu Wissen über Gleichstellung schaffen.
- Alte Vorstellungen über Frauen und Männer verändern.
- Regeln und Bedingungen schaffen, die Frauen die gleichen Chancen geben.
- Klare Regeln schaffen, damit alle fair bezahlt werden.
- Genügend Angebote für Beratung und Schutz anbieten. Diese Angebote barrierefrei, mehrsprachig und leicht zugänglich machen.
- Mehr kostenlose Angebote für Kinderbetreuung und Pflege schaffen.
- Eine faire Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit möglich machen.
- Frauen stärker in Entscheidungen einbeziehen. Besonders, wenn Frauen von den Folgen dieser Entscheidungen betroffen sind.
- Ihre Mitarbeiter:innen regelmäßig zu Themen rund um Gleichstellung schulen.
- Forschung und Projekte für Gleichstellung fördern.
- Bei neuen Gesetzen und Maßnahmen immer die verschiedenen Lebens-Situationen von Frauen beachten.



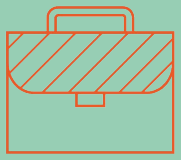
Was Forschung und Gesundheitseinrichtungen tun können:

- Die Unterschiede zwischen Menschen beachten und untersuchen. Das gilt für die Forschung, für Medikamente und für Behandlungen.

- Frauengesundheit weiter erforschen, darüber berichten und darüber sprechen. Sie darf kein Tabu sein.

- Auf die verschiedenen Bedürfnisse von Frauen eingehen. Es muss immer eine respektvolle Behandlung geben. Das gilt vor allem auch für Frauen mit Behinderungen, Menschen mit anderen Geschlechtsidentitäten und Frauen mit Migrationsgeschichte.

- Informationen, Unterstützung und Angebote müssen für alle Menschen gut erreichbar und verständlich sein. Niemand darf diskriminiert werden.



Was Unternehmen und Organisationen tun können:

- Verträge und Gehälter prüfen. Diese müssen für alle verständlich und fair sein. Auch Beförderungen müssen fair ablaufen.
- Frauen und Männer für gleichwertige Arbeit gleich bezahlen.
- Arbeitszeiten und Arbeitsplätze familienfreundlich machen.
- Schulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende zu Gleichstellung und Diskriminierung machen. Sie sollen dabei auch lernen, wie sexuelle Belästigung verhindert werden kann.
- Orte anbieten, an die sich Menschen nach sexueller Belästigung oder Gewalt einfach wenden können. Dort können sie Hilfe bekommen und melden, was passiert ist. Sie müssen sich dabei sicher fühlen können.
- Frauen bei Weiterbildung und beruflichem Weiterkommen unterstützen.

Was Bildungseinrichtungen tun können:

- Schon früh mit Kindern über Gleichstellung sprechen: Mädchen und Buben müssen bestimmte Dinge nicht tun, nur weil sie Mädchen oder Buben sind.
- Mädchen und Buben dabei unterstützen, Beruf und Ausbildung frei zu wählen. Es soll keine Rolle spielen, ob ein Beruf als typisch für Mädchen oder Buben gilt.
- Viele verschiedene Vorbilder und unterschiedliche Arten von Familien und Lebenswegen zeigen.
- Lehrkräfte und Mitarbeitende zu Gleichstellung und Diskriminierung weiterbilden.

Gut zu wissen

Auch Medien wie Fernsehen, Zeitungen oder das Internet können Rollenbilder stärker machen oder verändern. Wenn Medien vielfältig und fair berichten, kann das gegen Vorurteile helfen. Es kann zeigen, wie andere Menschen leben und denken.

Auch die Auswahl von Personen macht einen großen Unterschied: Wer leitet eine Redaktion? Welche Personen werden als Expertinnen und Experten eingeladen? Wer wird interviewt? Und wie berichtet man über den Erfolg von Frauen und Männern im Sport, in der Kultur oder in der Forschung?

Wir können alle etwas verändern

- **Informiere dich selbst und andere Menschen über Gender Gaps.** Sprich über Ungerechtigkeiten.
- **Denk über alte Rollenbilder nach.** Verteile Aufgaben nicht automatisch nach Geschlecht.
- **Wenn du in einer Partnerschaft bist, rede über die Arbeit zu Hause.** Überlege, wie ihr die bezahlte Arbeit, Hausarbeit, Kinderbetreuung und Pflege fair aufteilen könnt.
- **Denk darüber nach, was in der Gesellschaft als „normal“ gilt** und ob das wirklich gerecht ist.
- **Informiere dich bei Studien oder Tests genau**, für welche Menschen die Ergebnisse wirklich gelten.
- **Informiere dich gut über deine Rechte, und fordere Sie ein.** Finde zum Beispiel heraus, welche Gehälter in deinem Beruf üblich sind.
- **Nimm Diskriminierung immer ernst.** Hilf Menschen, die ungerecht behandelt werden.
- **Achte darauf, wen man im Alltag sieht** und wen man hört. Unterstütze Frauen und mache ihre Arbeit sichtbar.



Gut zu wissen

Auch kleine Veränderungen im Alltag können helfen. Wir alle können mehr über Ungerechtigkeiten nachdenken und sprechen. Wir können alte Rollenbilder kritisch betrachten und anders handeln. Wir können Gleichstellung im eigenen Umfeld fördern.

Die großen Ursachen von Gender Gaps in unserer Gesellschaft können wir aber nicht allein lösen.

Was kannst du tun, wenn du ungerecht behandelt wirst?

Schreibe auf, was passiert ist. Sammle Beweise, wenn das möglich ist. Es gibt Organisationen, die dir helfen können und dich beraten. Zum Beispiel die **Gleichbehandlungsanwaltschaft**. Bei der Hotline des Bundeskanzleramts erfährst du, welche Stelle dir am besten helfen kann.

Hotline gegen Diskriminierung und Intoleranz (Bundeskanzleramt):
Telefon: 0800 222 666
Montag bis Freitag, 08:00 – 16:00 Uhr
Der Anruf aus Österreich ist kostenlos.

E-Mail:
antidiskriminierung@bka.gv.at

Gleichbehandlungsanwaltschaft:
Telefon: 0800 206 119
Montag bis Donnerstag, 09:00 – 15:00 Uhr,
Freitags 09:00 – 12:00 Uhr
Der Anruf ist kostenlos.

Internet:
www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at

Eine erste Beratung bekommst du online:
www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/unser-angebot/digitale-erstberatung.html

Bei Rassismus und Hass im Internet:
ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit: **zara.or.at**

Bei Diskriminierung wegen einer Behinderung:
Wende dich an die Behindertenanwaltschaft.
Telefon: 0800 80 80 16
Montag bis Freitag, 09:00 – 12:00 Uhr
Der Anruf ist kostenlos.

E-Mail:
office@behindertenanwaltschaft.gv.at

Beratung für Frauen und Mädchen:
Bei den Beratungsstellen für Frauen und Mädchen bekommst du vertrauliche und kostenlose Beratung.

Internet: **dfmb.at**

Was kannst du tun, wenn du Gewalt erlebst?

Es gibt verschiedene Formen von Gewalt. In Österreich hat ungefähr **jede dritte Frau** körperliche oder sexuelle Gewalt erlebt.

Beratungsstellen helfen dir. Sie geben dir Informationen. Sie begleiten und unterstützen dich.

- Wenn du Angst hast, in Gefahr bist oder bemerkst, dass jemand Hilfe braucht: **Ruf die Polizei** unter der Nummer 133.
  Du erreichst die Polizei rund um die Uhr. Der Anruf ist kostenlos.
  Wenn du gehörlos bist, kannst du eine SMS an 0800 133 133 schicken.

- **Frauenhelpline:**
  Die Nummer ist 0800 222 555.
  Die Helpline ist anonym und kostenlos. Du kannst rund um die Uhr anrufen.
  Du kannst dich auch an diese Hotline wenden, wenn du nicht sicher bist, wie du handeln sollst. Ob als Betroffene oder auch als Zeugin.

- **HelpChat:**
  Hier bekommst du von Montag bis Freitag von 18:00 – 20:00 Uhr Online-Beratung.
  Internet: **www.haltdergewalt.at**

- **Frauen- und Mädchenberatungsstellen:**
  Internet: dfmb.at

- **Hotline für Kinder und Jugendliche:**
  „Rat auf Draht“. Die Nummer ist 147.
  Die Hotline ist anonym und kostenlos.
  Du kannst rund um die Uhr anrufen.
  Internet: www.rataufdraht.at

- **Gewaltschutzzentren:**
  Hier gibt es rechtliche und psychosoziale Unterstützung für Menschen, die Gewalt erleben.
  Internet: www.gewaltschutzzentrum.at

- **Kinderschutzzentren:**
  Internet: www.kinderrechte.gv.at/hilfe-adressen/kinderschutzzentren.html

Weitere Stellen:

- Hilfsangebote bei Gewalt gegen Frauen: Überblick
  Internet: www.hilfsangebote-bei-gewalt-gegen-frauen.at/hilfsangebote.html

Beratungsstellen für Männer:

- **Männerinfo:**
  Du musst da nicht allein durch.
  Internet: www.maennerinfo.at

- **Weitere Beratungsstellen für Männer bei Gewalt**
  Internet: www.oesterreich.gv.at/de/themen/notfaelle_unfaelle_und_kriminalitaet/hilfe-bei-gewalt/4/1



Gut zu wissen

Gewalt ist nie die Schuld der betroffenen Person. Niemand muss Gewalt allein aushalten. Es ist mutig sich Hilfe zu holen.

Was macht LEA?

LEA ist der Frauenfonds des Bundes und wurde 2022 gegründet. Er hat den Auftrag, die Gleichstellung von Frauen und Männern in ganz Österreich weiterzubringen.

Schau dir auf unserer Website an, was wir für mehr Gleichstellung machen. Alle Angebote sind kostenlos:
www.letsempoweraustria.at/angebote

Melde dich für unseren Newsletter an:
www.letsempoweraustria.at/newsletter

Lasst uns gemeinsam Ungerechtigkeiten sichtbar machen und daran arbeiten, bestehende Lücken zu schließen!

Mehr Informationen in Einfacher Sprache

- Gewalt in Einfacher Sprache:
  www.gewaltschutzzentrum.at/salzburg/wp-content/uploads/sites/5/2026/02/GWSZ_Salzburg_Folder_A4_In-einfacher-Sprache_290126_sc.pdf

- Informationen zu Frauen und Pensionen in Einfacher Sprache:
  www.bmfwf.gv.at/dam/jcr:24249a82-7a4a-4d93-9040-eed16a735083/260331_Broschuere_Frauen-und-Pensionen_LL_A5_BF.pdf

- Informationen über Menschen mit Behinderungen:
  www.statistik.at/fi eadmin/publications/Menschen-mit-Behinderungen-in_Oesterreich_Befragungen_2024_Leichter-Lesen.pdf

Weiterführende Informationen

Gewalt

- Gewalt gegen Frauen:
  www.aoef.at/images/06_infoshop/6-2_infomaterial_zum_downloaden/Infoblaetter_zu_gewalt/Formen-von-Gewalt-gegen-Frauen.pdf

Pension

- Du willst wissen, wie hoch deine Pension ungefähr sein wird?
  pensionsrechner.arbeiterkammer.at/pkr-on2

- Du willst deine Pension aufteilen?
  www.pv.at/web/pension/pension-und-kinder/pensionssplitting

Mental Load und unbezahlte Arbeit

- Du willst auf unbezahlte Arbeit aufmerksam machen?
  Du willst unbezahlte Arbeit fair aufteilen?
  Schau dir die Checkliste von LEA an:
  letsempoweraustria.at/wp-content/uploads/2023/12/LEA_Checkliste-Mental-Load_Paare_Kinder.pdf

- Für mehr Informationen zum Thema Mental Load:
  frauenberatenfrauen.at/wp-content/uploads/2026/04/fbf-handbuch-mental-load-2026-nal-screen-1.pdf

- Du willst wissen wie viel unbezahlte Arbeit du machst?
  Hier kannst du es berechnen (Hinweis: Diese Seite ist auf Englisch.):
  interactive.unwomen.org/multimedia/explainer/unpaidcare/en/index.html

Arbeit

- Du willst kostenlose Beratung zum Thema Beruf und Ausbildung? Frauenprogramm des AMS: **www.ams.at/arbeitsuchende/frauen**

- Du bist alleinerziehend und auf Arbeitssuche? AMS: **www.ams.at/arbeitsuchende/frauen/arbeit-fuer-alleinerziehende-mutter**

- Tipps für Frauen für eine Gehaltsverhandlung **www.ams.at/arbeitsuchende/frauen/gehaltsverhandlung-tipps-frauen**

Mehr Wissen für ein selbstbestimmtes Leben

- LEA bietet kostenlose Online-Seminare zu verschiedenen Themen. Für mehr Wissen zu Gleichstellung: **letsempoweraustria.at/angebot/seminaruebersicht**

Gesundheit

- **Netzwerk der österreichischen Frauen*gesundheitszentren: www.frauengesundheit.at**

Verwendete Quellen

Hinweis: Die Quellen sind nach Themen sortiert.

Einstiegskapitel

Rechtsinformationssystem des Bundes: Bundes-Verfassungsgesetz, Art. 7 Abs. 2. Online unter: **www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10000138&FassungVom=2026-08-03** (abgerufen am 03.08.2026).

European Institute for Gender Equality (EIGE) (2025): Gender Equality Index 2025 (Anmerkung: Österreich erreicht 61,2 Punkte von 100 im Gender Equality Index). Online unter: **eige.europa.eu/gender-equality-index/2025/country/AT** (abgerufen am 21.09.2026).

EIGE (2016): Gleichstellung der Geschlechter. Online unter: **eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1059?language_content_entity=de** (abgerufen am 04.09.2026).

EIGE (2016): Ergebnisgleichheit. Beschreibung. Online unter: **eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1201?language_content_entity=de** (abgerufen am 15.09.2026).

Audette, Andre et al. (2019): (E)Quality of Life: A Cross-National Analysis of the Effect of Gender Equality on Life Satisfaction. Journal of Happiness Studies, Volume 20, S. 2173–2188. Online unter: **link.springer.com/article/10.1007/s10902-018-0042-8** (abgerufen am 04.09.2026).

Scambor, Elli et al. (2025): Mit Geschlechtergerechtigkeit zu Gewaltprävention. Gender Equality and Quality of Life Study Austria. Online unter: **www.lrsocialresearch.at/wp-content/uploads/2025/09/Endbericht_GEQ-AT-Gender-Equality-and-Quality-of-Life.pdf** (abgerufen am 03.08.2026).

Collins, Patricia Hill (2023): Intersektionalität als kritische Sozialtheorie. 1. Auflage. Münster: Unrast Verlag, S. 16.

EIGE (2016): Intersectionality. Online unter: **eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1050?language_content_entity=en** (abgerufen am 03.08.2026).

EIGE (2016): intersektionelle Diskriminierung. Online unter: **eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1395?language_content_entity=de** (abgerufen am 03.08.2026).

Stadt Wien: Geschlechtsidentität und Geschlecht. Online unter: **www.wien.gv.at/zusammenleben/geschlechtsidentitaet-geschlecht** (abgerufen am 07.09.2026).

Amnesty International (2019): Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte: Deine Rechte auf einen Blick. Online unter: **www.amnesty.de/alle-30-artikel-der-allgemeinen-erklaerung-der-menschenrechte** (abgerufen am 29.09.2026).

Definition Gender Gap

European Institute for Gender Equality (2016): soziales Geschlecht. Online unter: **eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1046?language_content_entity=de** (abgerufen am 29.07.2026).

Friedrich-Ebert-Stiftung: Gender. Online unter: **www.fes.de/wissen/gender-glossar/gender** (abgerufen am 29.07.2026).

Stadt Wien: Geschlechtsidentität und Geschlecht. Online unter: **www.wien.gv.at/zusammenleben/geschlechtsidentitaet-geschlecht** (abgerufen am 29.07.2026).

Cislaghi, Beniamino / Heise, Lori (2020): Gender norms and social norms: differences, similarities and why they matter in prevention science. Sociology of Health & Illness, 42, S. 407-422. Online unter: **https://doi.org/10.1111/1467-9566.13008** (abgerufen am 08.09.2026).

West, Candace / Zimmerman, Don H. (1987): Doing gender. Gender & Society 1, no. 2, S. 125-151. Online unter: **www.gla.ac.uk/0t4/crcees/fi es/summerschool/readings/WestZimmerman_1987_DoingGender.pdf** (abgerufen am 20.10.2026).

Duden: Gendergap. Online unter: **www.duden.de/rechtschreibung/Gendergap** (abgerufen am 29.07.2026).

Gleichstellungsportal (2019): Gender Gap. Online unter: **www.gleichstellungsportal.de/abc-der-gleichstellung/gender-gap/** (abgerufen am 29.07.2026).

Master, Allison et al. (2025): The Role of Stereotypes in Gender Development and Disparities. Annual Review of Developmental Psychology, 7, S. 339-362. Online unter: **www.annualreviews.org/content/journals/10.1146/annurev-devpsych-111323-115554** (abgerufen am 04.09.2026).

Gender Pay Gap

Statistik Austria (2026): Gender Pay Gap lag in Österreich 2024 bei 17,6 %. Online unter: **www.statistik.at/_leadmin/announcement/2026/03/20260303Genderstatistik2026.pdf** (abgerufen am 27.08.2026).

Gasior, Katrin (2025): Versteckte Armut? - Das Armutsrisiko von nicht-alleinlebenden Frauen in Österreich Studie im Auftrag der Caritas Österreich, S. 22. Online unter: **www.caritas.at/_leadmin/storage/global/caritas-at/Ueber-uns/Publikationen/Soziales_Anwaltschaft/CARITAS_Endbericht-Studie-versteckte-Armut_Gasior_2025.pdf** (abgerufen am 04.05.2026).

Statistik Austria (2025): Familienformen. Familien, Haushalte, Lebensformen. Online unter: **www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bevoelkerung/familien-haushalte-lebensformen/familienformen** (abgerufen am 18.05.2026).

Statistik Austria (2025): Armut. Einkommen und soziale Lage. Online unter: **www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/einkommen-und-soziale-lage/armut** (abgerufen am 04.05.2026).

Stadt Wien (2023): Integrationsmonitor 2023. Online unter: **www.wien.gv.at/spezial/integrationsmonitor/einkommen-and-soziale-sicherung/entlohnung-der-ausgeubten-erwerbstatigkeit** (abgerufen am 01.09.2026).

Muckenhuber, Mattias (2023): Bis zu 60 Prozent Einkommenslücke für Frauen mit Migrationsgeschichte. Online unter: **www.momentum-institut.at/news/einkommensluecke-fuer-frauen-mit-migrationsgeschichte** (abgerufen am 09.10.2026).

AMS: Gender Pay Gap: Was tun gegen ungleiche Bezahlung von Mann und Frau? Online unter: **www.ams.at/arbeitsuchende/frauen/gender-pay-gap#das-wichtigste-auf-einen-blick** (abgerufen am 27.07.2026).

Achleitner, Sophie (2026): Frauenberufe werden um 14 Prozent schlechter bezahlt als Männerberufe. Online unter: **www.momentum-institut.at/gra_k/frauenberufe-werden-um-14-prozent-schlechter-bezahlt-als-maennerberufe** (abgerufen am 18.08.2026).

Gorce, Philippe / Jacquier-Bret, Julien (2025): Work-Related Musculoskeletal Disorder Prevalence by Body Area Among Nurses in Europe: Systematic Review and Meta-Analysis. Journal of Functional Morphology and Kinesiology, 10(1), Art. 66. Online unter: **https://doi.org/10.3390/jfmk10010066** (abgerufen am 04.09.2026).

EUR-Lex (2023): Richtlinie (EU) 2023/970 (CELEX: 32023L0970). Online unter: **eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:32023L0970&utm** (abgerufen am 04.09.2026).

Statistik Austria (2025): Teilzeitarbeit, Teilzeitquote. Online unter: **www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitszeit/teilzeitarbeit-teilzeitquote** (abgerufen am 28.07.2026).

Gleichbehandlungsanwaltschaft Österreich: Lohntransparenz und Entgeltdiskriminierung. Online unter: **www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/unser-angebot/praevention-fuer-unternehmen/lohntransparenz-und-entgeltdiskriminierung.html** (abgerufen am 16.09.2026).

Gleichbehandlungsanwaltschaft Österreich (2026): Equal Pay Day: Recht hat sie! Online unter: **www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/dam/jcr%3A956a67ce-f3dd-4d58-b57a-0d4cf429abec/260130_Media-Factsheet_Equal-Pay_A4_BF.pdf** (abgerufen am 03.08.2026).

Gender Care Gap

Statistik Austria (2024): Frauen verdienten 2022 brutto pro Stunde um 18,4 % weniger als Männer. Pressemitteilung. Online unter: **www.statistik.at/fi eadmin/announcement/2024/03/20240305GenderStatistik2024.pdf** (abgerufen am 03.08.2026). Hinweis: Zeitverwendungserhebung 2021/22; die Angaben beziehen sich auf erwachsene Frauen und Männer unter 65 Jahren.

Momentum Institut (2024): Weltfrauentag: Bereits Mädchen leisten mehr für Familie und Haushalt als Buben. Online unter: **news.momentum-institut.at/p/weltfrauentag-bereits-mdchen-leisten-mehr-fr-familie-und-haushalt-als-buben** (abgerufen am 28.07.2026).

AMS: Gender-Care-Gap: die ungleiche Verteilung der Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern. Online unter: **www.ams.at/arbeitsuchende/frauen/gender-care-gap** (abgerufen am 28.07.2026).

Statistik Austria (2025): Familienformen. Online unter: **www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bevoelkerung/familien-haushalte-lebensformen/familienformen** (abgerufen am 28.09.2026).

Statistik Austria (2025): Armuts- oder Ausgrenzungsgefährdung. Online unter: **www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/gender-statistiken/armuts-oder-ausgrenzungsgefaehrdung** (abgerufen am 01.09.2026).

Börgel, Helena (2024): Alleinerziehende in Österreich. Eine Zielgruppenanalyse, S. 5. Online unter: **oepa.or.at/wp-content/uploads/Zielgruppenanalyse_Alleinerziehende_in_Oe.pdf** (abgerufen am 01.09.2026).

Heitzmann, Karin / Pennerstorfer, Astrid (2021): Armutsgefährdung und soziale Ausgrenzung von Ein-Eltern-Haushalten in Österreich. Wien: Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK), S. 77. Online unter: **www.wu.ac.at/fi eadmin/wu/d/ri/ineq/Projekte/Armutsgef%C3%A4hrdung_von_Alleinerziehenden/2021_Heitzmann_Pennerstorfer_Armut_Alleinerziehende_Endbericht_BMSGPK.pdf** (abgerufen am 31.08.2026).

Frauen* Beraten Frauen*: Mental Load. Online unter: **frauenberatenfrauen.at/wp-content/uploads/2026/04/fbf-handbuch-mental-load-2026-_nal-screen-1.pdf** (abgerufen am 21.09.2026).

Wang, Jingyi / Wells, Michael B. (2026): Beyond the 90 Reserved Days for Each Parent: Associations Between Fathers' Parental Leave Duration and Depression Symptoms in a Swedish National Cohort Study. American Journal of Public Health, 116(8), S. 1121–1129. Online unter: **ajph.aphapublications.org/doi/10.2105/AJPH.2026.308589** (abgerufen am 08.09.2026).

Gender Pension Gap

Österreichischer Städtebund (2026): Equal Pension Day. Online unter: **www.staedtebund.gv.at/equal-pension-day** (abgerufen am 03.08.2026).

Statistik Austria (2025): Armut. Einkommen und soziale Lage. Online unter: **www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/einkommen-und-soziale-lage/armut** (abgerufen am 04.05.2026).

AMS Österreich (2025): Altersarmut bei Frauen: Gründe und was man dagegen tun kann. Online unter: **www.ams.at/arbeitsuchende/frauen/altersarmut-frauen** (abgerufen am 03.08.2026).

Schratzenstaller, Margit; Bock-Schappelwein, Julia; Mayrhuber, Christine (2026): Gleichstellungswirkungen von Budgetkonsolidierungen. Wien: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO), S. 13. Online unter: **www.wifo.ac.at/wp-content/uploads/upload-1260/s_2026_gleichstellungswirkung_budgetkonsolidierung_67720145.pdf** (abgerufen am 03.08.2026).

Gender Wealth Gap

Groiß, Julia et al. (2017): Vermögensunterschiede nach Geschlecht in Österreich und Deutschland: Eine Analyse auf der Personenebene. Wien: Arbeiterkammer, S.2. Online unter: **emedien.arbeiterkammer.at/resolver?urn=urn:nbn:at:at-akw:g-1505789** (abgerufen am 27.07.2026).

Schratzenstaller, Margit et al. (2026): Gleichstellungswirkungen von Budgetkonsolidierungen. Wien: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, S. 14. Online unter: **www.wifo.ac.at/wp-content/uploads/upload-1260/s_2026_gleichstellungswirkung_budgetkonsolidierung_67720145.pdf** (abgerufen am 03.08.2026).

Österreichische Nationalbank (OeNB) (2025): Finanzsituation und Finanzverhalten der österreichischen Haushalte, S.11. Hinweis: Die Daten stammen aus 2023. Online unter: **www.oenb.at/dam/jcr:b2f4eea3-44a1-4791-bc56-c2b5901dec3b/PK-2025-12-04-Handout_FINAL.pdf** (abgerufen am 27.07.2026).

Achleitner, Sophie/ Hasdenteufel, Marie (2023): Erbschaften in Österreich. Momentum Institut, Policy Brief 04/2023, S. 2, Fußnote 11. Online unter: **www.momentum-institut.at/wp-content/uploads/2024/07/07072023_policybrief4_erbschaften.pdf** (abgerufen am 06.08.2026). Hinweis: Die Berechnung basiert auf dem Median des HFCS 2017 und berücksichtigt nur Frauen und Männer in Ein-Personen-Haushalten, die eine Erbschaft oder Schenkung erhalten haben.

Giesecke, Johannes et al. (2023): Einkommens- und Vermögensungleichheit. Informationen zur politischen Bildung, Nr. 354/2023. Online unter: **www.bpb.de/shop/zeitschriften/izpb/soziale-ungleichheit-354/520845/einkommens-und-vermoegensungleichheit** (abgerufen am 07.09.2026).

Bankenverband/ BAWAG PSK (2020): So gehen Österreichs Eltern mit dem Thema Taschengeld um. Ergebnisse einer Eltern-Umfrage zum Umgang, der Höhe und Auszahlung von Taschengeld an ihre Kinder zwischen 6 und 14 Jahren. Wien. Online unter: **www.bankenverband.at/site/assets/files/11378/foliensatz_taschengeld_studie_bawagpsk_bankenverband.pdf** (abgerufen am 03.08.2026).

Niessen-Ruenzi, Alexandra et al. (2025): Financial Socialization and the Gender Investment Gap. Working Paper. Abstract. Online unter: **www.bwl.uni-mannheim.de/media/Lehrstuehle/bwl/Niessen-Ruenzi/Gender_Differences_in_Financial_Socialization__1_.pdf** (abgerufen am 03.08.2026).

Gender Data Gap

Criado Perez, Caroline (2020): Unsichtbare Frauen. Wie eine von Daten beherrschte Welt die Hälfte der Bevölkerung ignoriert. 1. Auflage. München: btb Verlag, S. 47.

Jänsch, Michael et al. (2025): Insassenmerkmale und Verletzungsschwere. Forschungsbericht Nr. 102. Berlin: Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e. V. (Unfallforschung der Versicherer), S. 2. Online unter: **www.udv.de/resource/blob/194824/4d789bee049f40cb28a4559e8437aadd/102-insassenmerkmale-d-data.pdf** (abgerufen am 29.07.2026).

Österreichischer Verkehrssicherungsfonds (2025): VSF kompakt, S. 11. Online unter: **www.bmimi.gv.at/verkehrssicherheit/beratung-foerderung/vsf/mittel/einsatz.html** (abgerufen am 03.08.2026).

Fasse, Simone (2023): Erster weiblicher Crashtest-Dummy: „Eva“ soll Frauen besser bei einem Unfall schützen. Online unter: **sheconomy.media/erster-weiblicher-crashtest-dummy-eva-soll-frauen-besser-bei-einem-unfall-schuetzen** (abgerufen am 27.07.2026).

Buolamwini, Joy / Gebru, Timnit (2018): Gender Shades: Intersectional Accuracy Disparities in Commercial Gender Classification. In: Proceedings of the 1st Conference on Fairness, Accountability and Transparency, Proceedings of Machine Learning Research Bd. 81, S. 77–91. Online unter: **proceedings.mlr.press/v81/buolamwini18a/buolamwini18a.pdf** (abgerufen am 03.08.2026).

GÖG (2023): Mädchen und Frauen. Selbstbestimmt. Dokumentation zum 6. FrauenGesundheitsDialog. Wien: Gesundheit Österreich GmbH. Online unter: **goeg.at/6_FrauenGesundheitsDialog** (abgerufen am 27.07.2026).

Lawrence, Susan et al. (1992): His and hers: Male and female anatomy in anatomy texts for U.S. medical students. Social Science & Medicine, Bd. 35, Nr. 7, S. 925–934. Abstract. Online unter: **www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0277953692901072** (abgerufen am 27.07.2026).

Ernst, Gisela (2025): Gender Data Gap – Über Wirkung und Nebenwirkungen. Gastbeitrag. Rudolphina – Wissenschaftsmagazin der Universität Wien. Online unter: **rudolphina.univie.ac.at/unzureichende-datenbasis-zu-frauen-in-studien** (abgerufen am 27.07.2026).

Gender Health Gap

Oertelt-Prigione, Sabine (2025): Geschlechtersensible Medizin. Fachtext, Bundesstiftung Gleichstellung, Themenfeld Gesundheit. Online unter: **www.bundesstiftung-gleichstellung.de/wp-content/uploads/2025/03/Gendermedizin_Langfassung_25032025.pdf** (abgerufen am 27.07.2026).

Gesundheit.gv.at (2024): Endometriose. Redaktion Gesundheitsportal; Expertenprüfung: Univ.-Prof. Dr. Peter Oppelt. Online unter: **www.gesundheit.gv.at/krankheiten/sexualorgane/weibliche-sexualorgane/endometriose.html** (abgerufen am 08.09.2026).

Stadt Wien (2025): Jahresbericht des Wiener Programms für Frauengesundheit 2025, Kapitel 4.1 „Endometriose“. Online unter: **www.wien.gv.at/spezial/jahresbericht-frauengesundheit/pravention-and-versorgung/endometriose/#footnote1** (abgerufen am 27.07.2026).

Gaiswinkler, Sylvia et al. (2023): Frauen-gesundheitsbericht 2022. Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumenten-schutz (BMSGPK), Wien, S. 73. Online unter: **www.sozialministerium.gv.at/Themen/Gesundheit/Frauen--und-Gendergesundheit.html** (abgerufen am 27.07.2026).

World Health Organization (2025): Endometriosis. Key facts. Online unter: **www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/endometriosis** (abgerufen am 23.10.2026).

Ladwig, Karl-Heinz et al. (2017): Comparison of Delay Times Between Symptom Onset of an Acute ST-elevation Myocardial Infarction and Hospital Arrival in Men and Women <65 Years Versus ≥65 Years of Age.: Findings From the Multicenter Munich Examination of Delay in Patients Experiencing Acute Myocardial Infarction (MEDEA) Study. American Journal of Cardiology, Bd. 120, Nr. 12, S. 2128–2134. Online unter: **https://doi.org/10.1016/j.amjcard.2017.09.005** (abgerufen am 18.09.2026).

Demann, Julia (2026): Herzinfarkte sind bei Frauen meist anders. Tagesschau. Online unter: **www.tagesschau.de/wissen/gesundheit/geschlechter-medizin-herzinfarkt-100.html** (abgerufen am 18.09.2026).

Bundesstiftung Gleichstellung (2025): Geschlechtersensible Medizin. Online unter: **www.bundesstiftung-gleichstellung.de/publikationen/geschlechtersensible-medizin** (abgerufen am 27.07.2026).

van Oosterhout, Romy E. et al. (2020): Sex Differences in Symptom Presentation in Acute Coronary Syndromes: A Systematic Review and Meta-analysis. Journal of the American Heart Association. Volume 9, Number 9, Artikel e014733. Online unter: **https://doi.org/10.1161/JAHA.119.014733** (abgerufen am 31.08.2026).

Sandoz GmbH (2026): Austrian Health Report 2026: Fast jede zweite Frau fühlt sich im Gesundheitssystem nicht ernst genommen. Presseaussendung. Online unter: **www.ots.at/presseaussendung/OTS_20261007_OTS0138/austrian-health-report-2026-fast-jede-zweite-frau-fuehlt-sich-im-gesundheitssystem-nicht-ernst-genommen** (abgerufen am 08.10.2026).

Criado-Perez, Caroline (2020): Unsichtbare Frauen. Wie eine von Daten beherrschte Welt die Hälfte der Bevölkerung ignoriert. 1. Auflage. München: btb Verlag, S. 288.

Short, Susan/ Zacher, Meghan (2022): Women-s Health: Population Patterns and Social Determinants. Annual Review of Sociology, Vol. 48, S. 277–298. Online unter: **www.annualreviews.org/content/journals/10.1146/annurev-soc-030320-034200** (abgerufen am 08.09.2026).

Matin, Behzad Karami et al. (2021): Barriers in access to healthcare for women with disabilities: a systematic review in qualitative studies. BMC Women's Health, Vol. 21, Art. 44. Online unter: **link.springer.com/article/10.1186/s12905-021-01189-5** (abgerufen am 09.09.2026).

Gesundheit.gv.at (2023): Bericht: LGBTIQ+ und Gesundheit. Online unter: **www.gesundheit.gv.at/news/aktuelles/aktuell-2023/LGBTIQ-gesundheitsbericht.html** (abgerufen am 09.09.2026).

Gaiswinkler, Sylvia et al. (2024): Menstruations-gesundheitsbericht 2024. Wien: Bundes-ministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK). Online unter: **broschuerenservice.sozialministerium.gv.at/Home/Download?publicationId=803&attachmentName=Menstruationsgesundheitsbericht_2024.pdf** (abgerufen am 27.07.2026).

Olson, Mary M. et al. (2022): The persistent power of stigma: A critical review of policy initiatives to break the menstrual silence and advance menstrual literacy. PLOS Global Public Health, Vol. 2, Nr. 7, Artikel e0000070. Online unter: **pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10021325** (abgerufen am 08.09.2026).

Ludwig Boltzmann Gesellschaft (2026): BMFWF und LBG öffnen Call für Klinische Forschungsgruppe im Bereich Gendermedizin und Frauengesundheitsforschung. Online unter: **https://lbg.ac.at/news/bmfwf-und-lbg-oeffnen-call-fuer-klinische-forschungsgruppe-im-bereich-gendermedizin-und-frauengesundheitsforschung** (abgerufen am 27.07.2026).

Gender Representation Gap

Hudelist, Simone / Bröthaler, Hanna (2026): Frauen.Management.Report. Wien: Verlag Arbeiterkammer Wien. Online unter: **www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitundsoziales/frauen/Frauen.Management.Report.2026.pdf** (abgerufen am 27.07.2026).

Österreichisches Parlament (2026): Frauenanteil im Nationalrat. Online unter: **www.parlament.gv.at/recherchieren/statistiken/personen-statistiken/frauen/NR** (abgerufen am 07.09.2026).

Ö3 (2026): Ö3-Jugendstudie 2026: POV GenZ: Unser Leben in 10 Jahren! Online unter: **cloud.orf.at/s/iqqXsifpSKsbPR8?dir=/&editing=false&openfile=true** (abgerufen am 08.09.2026).

Parlament Österreich (2026): Frauen im Parlament. Online unter: **www.parlament.gv.at/verstehen/demokratie-wahlen/frauen-im-parlament** (abgerufen am 27.07.2026).

OSCE (2022): Addressing Violence against Women in PARLIAMENTS. Online unter: **cdn.osce.org/sites/default/ les/f/documents/b/5/532187_0.pdf** (abgerufen am 27.07.2026).

Parlament Österreich (2026): Bundeskanzlerin Bierlein stellte ihr Regierungsteam dem Nationalrat vor. Online unter: **www.parlament.gv.at/aktuelles/news/archiv/j2019/123bierlein** (abgerufen am 29.09.2026).

Handlungsideen: Was braucht es für mehr Gleichstellung?

UN (2026): The Gender Snapshot 2026. Online unter: **https://unstats.un.org/sdgs/gender-snapshot/2026** (abgerufen am 21.09.2026).

World Economic Forum (2025): Blueprint to Close the Women-s Health Gap: How to improve lives and economies for all. Insight Report, S.7. Online unter: **www.weforum.org/publications/blueprint-to-close-the-women-s-health-gap-how-to-improve-lives-and-economies-for-all/** (abgerufen am 21.09.2026).

Uni Wien Gastbeitrag von Gisela Ernst (2025): Gender Data Gap – Über Wirkung und Nebenwirkungen, Online unter: **rudolphina.univie.ac.at/unzureichende-datenbasis-zu-frauen-in-studien** (abgerufen am 27.07.2026).

Behzad Karami, Matin et al. (2021): Barriers in access to healthcare for women with disabilities: a systematic review in qualitative studies. Online unter: **link.springer.com/article/10.1186/s12905-021-01189-5** (abgerufen am 09.09.2026).

Statistik Austria (2022): Geschlechtsspezifische Gewalt gegen Frauen in Österreich 2021, S. 24. (jede dritte Frau im Alter von 18 – 74 Jahre) Online unter: **www.statistik.at/_leadmin/publications/Geschlechtsspezifi_che-Gewalt-gegen-Frauen_2021_barrierefrei.pdf** (abgerufen am 22.05.2026).

Bundesministerium Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (2023): Frauengesundheitsbericht 2022, S. 12 / 19 (zit. Nach Richter/Hurrelmann 2006). Online unter: **www.sozialministerium.gv.at/Themen/Gesundheit/Frauen--und-Gendergesundheit.html** (abgerufen am 27.07.2026).

Frauenfonds LEA (2026): Geschlechtergerechtigkeit macht Schule, 2. Überarbeitete Auflage. Online unter: **https://letsempoweraustria.at/wp-content/uploads/2026/08/Lea_Handreichung_SCREEN.pdf** (abgerufen am 21.09.2026).

Impressum

Medieninhaberin und Herausgeberin:
Österreichischer Fonds zur Stärkung
und Förderung von Frauen und Mädchen
Vorgartenstraße 204, 1. Stock, 1020 Wien
office@lea-frauenfonds.at

Mehr Informationen über LEA unter:
www.letsempoweraustria.at

Projektleitung und Redaktion:
Greta Herdemerten

Projektmitarbeit und Lektorat:
Tanja Schüberl, Ivana Damjanovic, Julia Rehberger

Layout: Birgit Benda Grafik & Gestaltung

Übersetzung in Einfache Sprache: Capito

Die Inhalte dieser Broschüre wurden mit größtmöglicher Sorgfalt recherchiert und erstellt. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte wird keine Haftung übernommen.

Lasst uns gemeinsam Ungerechtigkeiten sichtbar machen und daran arbeiten, bestehende Lücken zu schließen.