

Pressemitteilung: 13 555-048/25

Gender Pay Gap lag 2023 bei 18,3 %

Österreich verzeichnet damit im EU-Vergleich die zweithöchste Lohndifferenz und liegt deutlich über dem EU-Durchschnitt von 12,0 %

Wien, 2025-03-05 – Frauen verdienen 2023 in der Privatwirtschaft brutto pro Stunde um 18,3 % weniger als Männer. Damit hat sich der Gender Pay Gap in Österreich seit 2013 um 4 Prozentpunkte verringert. Im EU-Vergleich liegt der Lohnunterschied aber weiterhin deutlich über dem europäischen Durchschnitt von 12,0 %. Laut Statistik Austria kann ein Drittel der Lohndifferenz durch Faktoren wie etwa Branche oder Beruf erklärt werden.

In Österreich hat sich der Gender Pay Gap von 22,3 % im Jahr 2013 auf 18,3 % im Jahr 2023 verringert. Österreich zählt jedoch nach wie vor zu den Ländern mit den höchsten Verdienstunterschieden zwischen Frauen und Männern. Der EU-Durchschnitt lag 2023 bei 12,0 %; nur in Lettland war der Gender Pay Gap mit 19,0 % größer. Laut Analysen von Statistik Austria kann die hohe Lohndifferenz in Österreich zu rund einem Drittel erklärt werden: Frauen arbeiten beispielsweise öfter in schlechter bezahlten Branchen und Berufen oder sind kürzer im Unternehmen beschäftigt als Männer. Unterschiede in der Arbeitszeit sind durch die Verwendung von Stundenverdiensten bereits berücksichtigt. Teilzeit wird im Schnitt aber pro Stunde geringer entlohnt, was Frauen stärker betrifft als Männer. Ginge es dagegen rein nach dem Ausbildungsniveau, dann müssten Frauen mehr verdienen als Männer.

Ein Drittel des Gender Pay Gap kann erklärt werden

Der Gender Pay Gap beschreibt die Differenz zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft. Damit spiegelt er auch strukturelle Unterschiede von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt wider. Statistik Austria hat die Daten aus dem Jahr 2022 genauer analysiert. Frauen verdienen 2022 im Durchschnitt um 18,7 % weniger als Männer. Werden Merkmale wie Branche, Beruf, Ausbildung, Alter, Dauer der Unternehmenszugehörigkeit oder das Ausmaß der Beschäftigung berücksichtigt, dann beträgt der geschlechtsspezifische Lohnunterschied 12,3 %.

Insgesamt konnten durch die im Modell enthaltenen Faktoren 6,4 Prozentpunkte und damit rund ein Drittel (34,3 %) des Gender Pay Gap erklärt werden. Zu den wichtigsten Faktoren zählt die Branche (3,3 Prozentpunkte). Einen deutlichen Einfluss hat auch das Ausmaß der Beschäftigung (2,7 Prozentpunkte), da Teilzeit auch pro Stunde geringer entlohnt wird. Der Faktor Beruf hat an Bedeutung verloren, erklärt aber immer noch 1,7 Prozentpunkte des Gender Pay Gap. Unterschiede in der Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen (1,3 Prozentpunkte) sind ebenfalls relevant, wobei im Jahr 2022 Frauen im Durchschnitt rund sieben und Männer acht Jahre im selben Unternehmen arbeiteten. Ginge es dagegen rein nach der formalen Ausbildung, dann müssten Frauen bereits mehr verdienen als Männer (1,2 Prozentpunkte). Der Großteil von 65,7 % bleibt aber auch unter Berücksichtigung aller neun Faktoren unerklärt.

Verdienste der Frauen steigen ab Anfang 30 weniger stark als die der Männer

Das komplexe Zusammenspiel unterschiedlicher Faktoren zeigt auch ein Blick auf die Verteilung der Verdienste nach dem Alter von Frauen und Männern. Während der Einfluss des Alters im Modell weitgehend durch die Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen abgebildet wird, nimmt der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern real mit dem Alter zu. Der Gender Pay Gap erhöht sich etwa von 13,0 % bei den 20-Jährigen auf 16,1 % bei den 35-Jährigen und auf 21,2 % bei den 50-Jährigen. Insbesondere ab Anfang 30 steigen die durchschnittlichen Bruttostundenverdienste der Frauen kaum noch an, während die der Männer mit dem Alter weiter zunehmen. Gleichzeitig erhöht sich die Teilzeitquote der

Frauen ab Anfang 30 deutlich, wobei diese wiederum durch die Übernahme von Betreuungsaufgaben beeinflusst wird.

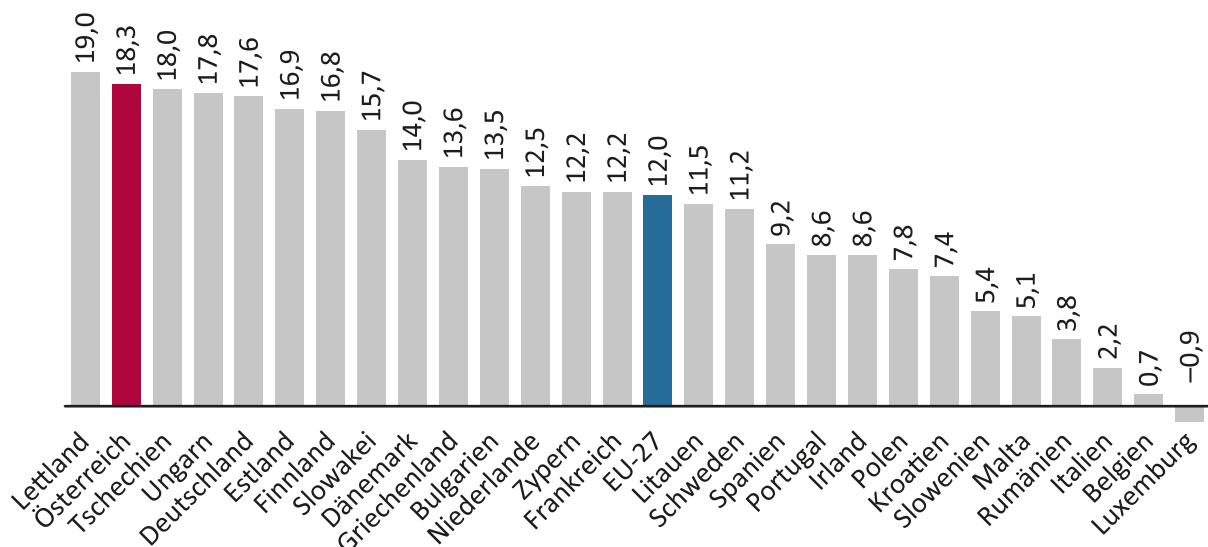
Teilzeit dominiert speziell bei Frauen mit Kindern unter 15 Jahren

Die Daten zur Teilzeitbeschäftigung zeigen, dass vor allem für Frauen mit Kindern unter 15 Jahren Teilzeit die dominierende Form der Erwerbsarbeit ist, um Beruf und Familie zu vereinbaren. Im Jahr 2023 betrug die aktive Teilzeitquote (ohne Elternkarenz) der 25- bis 49-jährigen Frauen mit Kindern unter 15 Jahren 74,0 % (Frauen insgesamt: 50,6 %). Im Gegensatz dazu war die Teilzeitquote der Männer mit Kindern unter 15 Jahren mit 7,7 % nicht nur wesentlich niedriger als jene der Frauen. Sie lag zudem auch unter jener der Männer insgesamt (13,4 %).

Unterschiede im Erwerbsleben spiegeln sich auch in den Pensionen wider

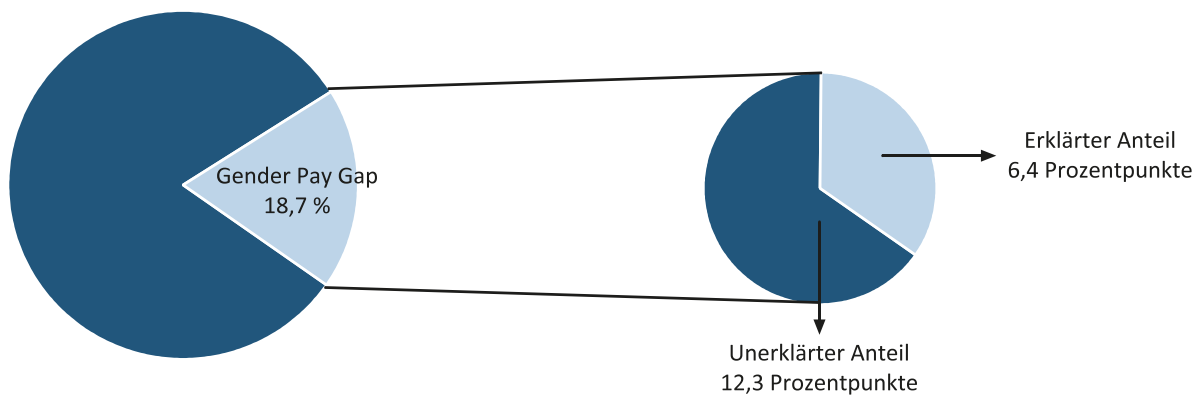
In Summe führen die Unterschiede im Erwerbsleben und die niedrigeren Erwerbseinkommen zu einer geschlechtsspezifischen Pensionslücke von 40,7 %. Die durchschnittliche Alterspension der Frauen lag laut den Daten des Dachverbands der Sozialversicherungsträger 2023 bei monatlich 1 409 Euro brutto, die der Männer bei 2 374 Euro. Laut der Erhebung zu Einkommen und Lebensbedingungen EU-SILC 2023 waren 28 % der alleinlebenden Pensionistinnen, aber nur 17 % der alleinlebenden Pensionisten armutsgefährdet. Personen in Ein-Eltern-Haushalten – das sind fast ausschließlich Frauen mit Kindern – haben mit 41 % das höchste Armutsrisiko aller Haushaltstypen.

Grafik 1: Gender Pay Gap in den EU-Mitgliedstaaten 2023 – in %



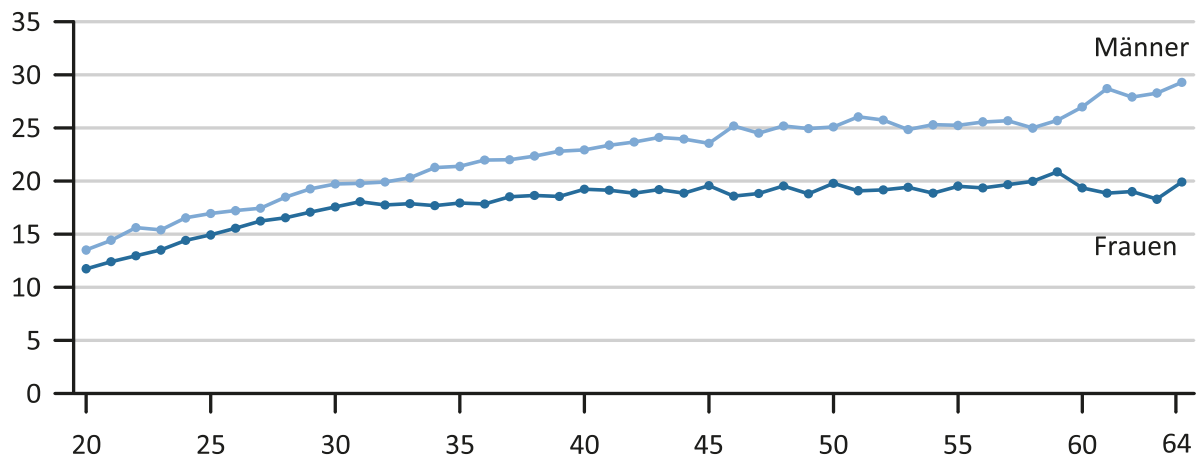
Q: Eurostat. Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied (ohne Anpassungen). Provisorische Werte. Slowenien: Zeitreihenbruch. Tschechien abweichende Definition. – Grafik: STATISTIK AUSTRIA.

Grafik 2: Erklärter und unerklärter Anteil des Gender Pay Gap 2022



Q: STATISTIK AUSTRIA. Verdienststrukturerhebung 2022.

Grafik 3: Bruttostundenverdienste nach Alter und Geschlecht 2022 – in Euro



Q: STATISTIK AUSTRIA. Verdienststrukturerhebung 2022.

Tabelle 1: Gender Pay Gap 2013–2023 – in %

Jahre	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
EU-27	16,0	15,7	15,5	15,1	14,6	14,4	13,7	12,7	12,3	12,2	12,0
Österreich	22,3	22,2	21,8	20,8	20,7	20,4	20,0	19,2	19,1	18,7	18,3

Q: Eurostat. Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied (ohne Anpassungen). 2023: provisorische Werte.

Tabelle 2: Dekomposition des Gender Pay Gap

Faktoren	Prozentpunkte	Anteil in %
Gender Pay Gap 2022	18,7	100,0
Unerklärter Anteil	12,3	65,7
Erklärter Anteil	6,4	34,3
Wirtschaftstätigkeit (ÖNACE 2008)	3,3	17,5
Berufsgruppen (ÖISCO-08)	1,7	8,9
Höchste abgeschlossene Bildung	-1,2	-6,5
Alter / quadriert	-0,1	-0,6
Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen / quadriert + Interaktionseffekt	1,3	7,1
Beschäftigungsausmaß (Voll-/Teilzeit)	2,7	14,2
Art des Arbeitsvertrags	-1,0	-5,5
Unternehmensgröße	-0,1	-0,8
Region (Bundesland)	0,0	0,2

Q: STATISTIK AUSTRIA, Verdienststrukturerhebung 2022.

Tabelle 3: Teilzeitquoten (ILO) – in %

Jahr	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Gesamt	26,8	27,9	28,2	28,7	28,7	28,2	28,0	27,9	29,4	30,5	30,9
Männer	10,3	10,9	11,2	11,8	11,9	11,2	10,7	10,7	11,6	12,6	13,4
Frauen	45,6	46,9	47,4	47,7	47,7	47,5	47,7	47,3	49,6	50,7	50,6

Q: STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. – Nach internationalem Konzept (ILO).

Teilzeitquote: Anteil der teilzeitbeschäftigten Personen an allen Erwerbstätigen. – Ab 2021 Erhebungsumstellung (Zeitreihenbruch).

Tabelle 4: Aktive Teilzeitquoten (ILO) der 25- bis 49-Jährigen mit Kindern unter 15 Jahren – in %

Jahr	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Männer	6,3	6,1	6,6	6,9	6,8	6,4	5,6	6,9	6,8	7,9	7,7
Frauen	70,5	74,3	74,5	75,1	73,4	73,0	74,3	72,8	72,8	73,8	74,0

Q: STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. – Nach internationalem Konzept (ILO).

Aktive Teilzeitquote: ohne Erwerbstätige in Elternkarenz. – Ab 2021 Erhebungsumstellung (Zeitreihenbruch).

Detaillierte Ergebnisse bzw. weitere Informationen zum Gender-Statistiken finden Sie auf unserer [Website](#).

Informationen zur Methodik, Definitionen:

Gender Pay Gap: Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied (ohne Anpassungen) laut Eurostat. – Differenz zwischen den durchschnittlichen (arithmetisches Mittel) Bruttostundenverdiensten von Frauen und Männern in Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten in der Privatwirtschaft (ohne Land- und Forstwirtschaft; öffentliche Verwaltung). Die Daten werden in der gesamten Europäischen Union alle vier Jahre nach harmonisierten Standards direkt bei den Unternehmen erhoben. In Österreich wurden 2022 bei 11 000 Unternehmen Informationen zu mehr als 200 000 Beschäftigten erfasst. Diese stehen repräsentativ für 2,9 Mio. unselbständig Beschäftigte. Die Werte für die Jahre zwischen den Erhebungen werden geschätzt.

Zur Methodik: Die Analysen zum Gender Pay Gap basieren auf einer Oaxaca-Blinder-Dekomposition. Bei dieser Methode wird das Lohndifferenzial in einen erklärten und einen unerklärten Anteil zerlegt. Da die

Wahl der Referenzgruppe (Frauen oder Männer) in der Regel zu sehr unterschiedlichen Ergebnissen führt, fließen im Modell (nach Reimers) die männliche und weibliche Lohnstruktur sowie die Effekte dieser Charakteristika auf den Lohn im selben Verhältnis in die Zerlegung der Lohndifferenz ein.

Die Analyse liefert damit wichtige Anhaltspunkte für ursächliche Zusammenhänge und die Bedeutung der einzelnen Faktoren in Bezug auf das geschlechtsspezifische Lohngefälle. Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt werden bei dieser Form der Berechnung bewusst ausgeklammert. Real bleiben die Unterschiede und damit auch das Lohngefälle bestehen.

Teilzeitquote: Anteil der teilzeitbeschäftigten Personen an allen Erwerbstätigen nach Selbstzuordnung laut Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung.

Pensionen: Alterspensionen (ohne zwischenstaatliche Teilleistungen, Auszahlung 14 Mal pro Jahr) laut den Daten des Dachverbands der Sozialversicherungsträger.

Armutsgefährdung: Personen, deren äquivalisiertes (= bedarfsgewichtetes Pro-Kopf-) Nettohaushaltseinkommen unter 60 % des Medians des äquivalisierten Nettohaushaltseinkommens des Landes liegt. Das entspricht in Österreich laut EU-SILC 2023 einem Betrag von 1 572 Euro für Alleinlebende, plus 786 Euro für jeden weiteren Erwachsenen im Haushalt und 472 Euro für jedes Kind unter 14 Jahren (zwölf Mal pro Jahr).

Statistik Austria ist die zentrale Stelle für amtliche Daten und Statistiken zu Gesellschaft, Wirtschaft, Staat und Umwelt. Als nationales Statistikinstitut ist sie den gesetzlich verankerten Grundsätzen der Unabhängigkeit, der Unparteilichkeit und der Objektivität verpflichtet. Geleitet wird Statistik Austria vom fachstatistischen Generaldirektor Tobias Thomas und dem kaufmännischen Generaldirektor Franz Haslauer.

Rückfragen:

Für Informationen zu Ergebnissen und Methodik wenden Sie sich bitte an:

Tamara Geisberger, Tel.: +43 1 711 28-7818, E-Mail: tamara.geisberger@statistik.gv.at

Für Interviewanfragen wenden Sie sich bitte an die Pressestelle: presse@statistik.gv.at

Medieninhaberin, Herstellerin und Herausgeberin:

STATISTIK AUSTRIA | Bundesanstalt Statistik Österreich | Guglgasse 13 | 1110 Wien | www.statistik.at

Pressestelle: Tel.: +43 1 711 28-7777 | E-Mail: presse@statistik.gv.at

© STATISTIK AUSTRIA