

Factsheet Gender-Statistik

Einkommen

Die Daten zur Einkommenssituation von Frauen und Männern zeigen in den letzten Jahren einen Rückgang des geschlechtsspezifischen Lohnunterschiedes, dennoch verdienen Frauen nach wie vor deutlich weniger als Männer. Der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern bleibt auch im europäischen Vergleich auf hohem Niveau.

Bruttojahreseinkommen

Innerhalb der letzten zehn Jahre sank die Einkommensdifferenz gemessen an den mittleren **Bruttojahreseinkommen** laut Lohnsteuerdaten von 38,9 % (2014) auf 32,9 % (2024). Das Bruttojahreseinkommen der Frauen betrug dabei gemessen am Median 2024 30 380 Euro und jenes der Männer 45 292 Euro. Bei den **Nettojahreseinkommen** hat sich der Verdienstunterschied ebenfalls verringert. Aufgrund der progressiven Besteuerung ist die Einkommensdifferenz aber insgesamt geringer. 2014 lagen die Nettojahreseinkommen der Frauen um 31,6 % unter jenen der Männer, 2024 waren es 27,9 %. Berücksichtigt man die Unterschiede im Beschäftigungsausmaß (Teilzeit, unterjährige Beschäftigung) und beschränkt den Vergleich auf **ganzjährig Vollzeitbeschäftigte**, dann lagen die mittleren Bruttojahreseinkommen der Frauen 2024 mit 51 261 Euro um 11,6 % unter jenen der Männer mit 57 955 Euro; 2014 waren es noch 18,0 %.

Gender Pay Gap

Um die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede auch EU-weit vergleichen zu können, steht der Indikator **Gender Pay Gap** zur Verfügung. Dieser wird in der gesamten Europäischen Union einheitlich für alle Mitgliedstaaten berechnet und bezieht sich gemäß der Definition von Eurostat auf die durchschnittlichen (arithmetisches Mittel) **Bruttostundenverdienste** von Frauen und Männern in Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten in der Privatwirtschaft. Die Verwendung der Stundenverdienste hat im Vergleich zu Jahresverdiensten den Vorteil, dass Voll- und Teilzeitbeschäftigte unabhängig von der jeweiligen Arbeitszeit miteinander verglichen werden können.

Im EU-Vergleich zählt Österreich zu den Ländern mit den höchsten Gender Pay Gaps. Im **Zehnjahresvergleich** hat sich der Gender Pay Gap von 22,2 % (2014) auf 17,6 % (2024) verringert. Im **europäischen Vergleich** liegt Österreich aber weiterhin deutlich über dem Durchschnitt der EU-27 von 11,1 % (siehe [Eurostat Datenbank](#)). Nur in Estland (18,8 %) und in Tschechien (18,5 %) war der Gender Pay Gap in Jahr 2024 größer als in Österreich.

Aufgrund unterschiedlicher länderspezifischer Faktoren variiert der EU-Indikator **Gender Pay Gap** stark zwischen den EU-Mitgliedstaaten. In Österreich geht der hohe Gender Pay Gap beispielsweise mit einer hohen Frauenerwerbstätigenquote von 70,7 % einher (EU-27 66,2 %). Italien verzeichnete 2024 dagegen mit 5,3 % nicht nur einen verhältnismäßig geringen Gender Pay Gap, sondern mit 53,3 % die niedrigste Erwerbstätigenquote bei den Frauen. Ähnlich ist die Situation in Rumänien mit einem Gender Pay Gap von 3,7 % und einer Erwerbstätigenquote von 55,3 %. Im Vergleich zu den Männern sind in beiden Ländern weniger geringqualifizierte Frauen im Erwerbsleben, wodurch der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern insgesamt kleiner ausfällt. Am Beispiel von den Niederlanden und Schweden zeigt sich jedoch, dass auch eine hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen (Niederlande 78,9 %, Schweden 75,2 %) nicht zwangsläufig zu einem hohen Gender Pay Gap (Niederlande 11,2 %, Schweden 11,2 %) führt (siehe [Gender-Statistik – Erwerbstätigkeit](#)). Die Gründe für die starken Unterschiede sind demnach vielfältig und das Resultat unterschiedlicher länderspezifischer Faktoren.

Analysen zum Gender Pay Gap

Um den **Einfluss beobachtbarer Faktoren** auf den Gender Pay Gap zu untersuchen, hat Statistik Austria die Daten aus dem Jahr 2022 genauer analysiert. Frauen verdienten 2022 mit durchschnittlich 17,66 Euro um 18,7 % weniger als Männer mit 21,74 Euro brutto pro Stunde. Berücksichtigt man Merkmale wie Branche, Beruf, Ausbildung, Alter, Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, Vollzeit/Teilzeit, Art des Arbeitsvertrags, Region und Unternehmensgröße, dann liegt der geschlechtsspezifische Lohnunterschied bei 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.

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.

Weitere Informationen finden Sie auf unserer Website unter [Gender-Statistik – Einkommen](#).

Informationen zur Methodik, Definitionen:

Gender Pay Gap: Der geschlechtsspezifische Lohnunterschied (ohne Anpassungen) bezeichnet laut Eurostat die Differenz zwischen den durchschnittlichen (arithmetisches Mittel) Bruttostundenverdiensten der Männer und Frauen im Verhältnis zu den Bruttostundenverdiensten der Männer in Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten in

der Privatwirtschaft. Durch die Verwendung der Stundenverdienste sind Unterschiede in der Arbeitszeit (Teilzeit) bereits berücksichtigt.

Basis ist die Verdienststrukturerhebung (Structure of Earnings Survey), die in der gesamten Europäischen Union alle vier Jahre nach harmonisierten Standards erhoben wird. In Österreich leisteten für das Berichtsjahr 2022 rund 11 000 Unternehmen Angaben zu rund 200 000 unselbständig Beschäftigten. Diese stehen repräsentativ für rund 2,9 Mio. Frauen und Männer in Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten im Produktions- und Dienstleistungsbereich (Abschnitte B–N und P–S der ÖNACE 2008). Der Öffentliche Dienst, die Land- und Forstwirtschaft sowie die Fischerei sind laut EU-Verordnung ausgenommen. 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.

Impressum

Rückfragen

Direktion Bevölkerung, Soziales und Lebensbedingungen, Mag.^a Tamara Geisberger,
Tel.: +43 1 711 28-7818, E-Mail: tamara.geisberger@statistik.gv.at

Medieninhaberin, Herstellerin und Herausgeberin:

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