

Interessenpolitik & Grundlagen
Dr.ⁱⁿ Helene Schuberth

ÖGB Analyse Nr. 2/26
16.07.2026

Die Kosten des Gender Pay Gap

Autor: Bernd Müller, BSc
Volkswirtschaftliches Referat, ÖGB

Zusammenfassung

- Frauen verdienen in Österreich weiterhin deutlich weniger als Männer. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit ist vor allem eine Frage der Gerechtigkeit. Es ist aber auch eine Frage der Finanzierung des Sozialstaats: Niedrigere Frauenlöhne bedeuten geringere Lohnsteuereinnahmen und geringere Sozialversicherungsbeiträge.
- Berechnungen für Arbeiter:innen und Angestellte zwischen 20 und 59 Jahren für das Jahr 2024 zeigen: Frauen verdienen pro Stunde im Durchschnitt **16 % weniger als Männer**. Würde diese Lohnlücke geschlossen, hätten Frauen im Durchschnitt **366 Euro netto mehr pro Monat**. Insgesamt würde das ein zusätzliches Bruttolohnvolumen von rund **13,5 Mrd. Euro pro Jahr** bedeuten. Gleichzeitig entstünden rund **9,0 Mrd. Euro mehr an Steuern und Abgaben**.
- Auch wenn Unterschiede bei Branche, Beruf, Arbeitszeit, Alter und weitere Merkmale berücksichtigt werden, bleibt eine deutliche Lohnlücke bestehen. Der **durchschnittliche Mehrverdienst pro Frau bei einem Schließen dieser Lücke wäre 10,2 %**, Frauen würden durchschnittlich noch immer **221 Euro netto pro Monat** mehr verdienen. Das würde rund **8,1 Mrd. Euro zusätzliches Bruttolohnvolumen** und rund **5,4 Mrd. Euro mehr an Steuern und Abgaben** bringen.
- Die Schließung des Gender Pay Gap – Lohnlücke zwischen Frauen und Männern – wäre ein Gewinn für Arbeitnehmerinnen, aber auch für die öffentlichen Haushalte. Die Lohnlücke kostet Frauen jedes Jahr Milliarden und schwächt zugleich die Finanzierung des Sozialstaats. Umso wichtiger wären transparente Entgeltstrukturen und eine gerechtere Entlohnung der Beschäftigten in von Frauen dominierten Berufen.
- Um die Lohnlücke nachhaltig zu schließen, braucht es daher eine rasche und ambitionierte Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie. Des Weiteren sind aber auch ein Rechtsanspruch auf einen Kinderbildungsplatz ab dem ersten Geburtstag und flächendeckend leistbare Kinderbildungsangebote mit besseren Öffnungszeiten nötig, um unbezahlte Arbeit zwischen Frauen und Männern gerechter zu verteilen. Dafür braucht es außerdem eine generelle Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich sowie eine faire Abgeltung von Mehrarbeit bei Teilzeitbeschäftigten wie bei Überstunden.

Die Kosten der Lohnlücke zwischen Männern und Frauen

In der Debatte über den Gender Pay Gap (geschlechtsspezifische Lohnlücke) wird oft darauf verwiesen, dass Frauen häufiger Teilzeit arbeiten, in anderen Branchen und Berufen beschäftigt sind oder seltener Führungspositionen erreichen. Damit wird die Lohnlücke heruntergespielt und scheint plötzlich nur noch das Ergebnis persönlicher Entscheidungen zu sein.

Teilzeit, Branchen- und Berufswahl, Aufstiegschancen in Führungspositionen und unbezahlte Sorgearbeit sind nicht losgelöst von gesellschaftlichen und betrieblichen Strukturen zu betrachten. Der gesamte, tatsächliche Lohnunterschied – also der unbereinigte Gender Pay Gap – ist daher sehr wohl relevant: Er zeigt, wie groß die Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern insgesamt ist und was uns die ungleiche Verteilung von Arbeit und Karrierechancen kostet.

Diese Kosten betreffen nicht nur die Einkommen der Frauen. Wo Frauen weniger verdienen, fallen auch Lohnsteuer, Sozialversicherungsbeiträge und lohnbezogene Abgaben der Dienstgeber niedriger aus. Die Lohnlücke schmälert damit nicht nur das Budget der Frauen. Sie entzieht auch unserem Staatshaushalt sowie dem Pensions- und Gesundheitssystem wichtige finanzielle Beiträge.

Berechnungen für Arbeiter:innen und Angestellte zwischen 20 und 59 Jahren für das Jahr 2024 zeigen: Frauen verdienen pro Stunde im Durchschnitt **16 % weniger als Männer**. Würde diese Lohnlücke geschlossen, hätten Frauen im Durchschnitt **366 Euro netto mehr pro Monat**. Insgesamt würde das ein zusätzliches Bruttolohnvolumen von rund **13,5 Mrd. Euro pro Jahr** bedeuten. Gleichzeitig entstünden rund **9,0 Mrd. Euro mehr an Steuern und Abgaben**.

Tabelle 1: Was eine Schließung der Lohnlücke im Jahr 2024 bringen würde		
Kennzahl	Unbereinigter Gender Pay Gap	Strukturkontrollierte Lohnsimulation
Lohnlücke bzw. durchschnittlicher Aufschlag	16 %	10,2 %
Durchschnittliches Nettozusatzeskommen pro Frau und Monat	366 €	221 €
Zusätzliches Bruttolohnvolumen	13.46 Mrd. €	8.13 Mrd. €
Zusätzliche Einnahmen öffentlicher Haushalte	4.72 Mrd. €	2.89 Mrd. €
Zusätzliche Sozialversicherungsbeiträge	4.05 Mrd. €	2.34 Mrd. €
Weitere lohnbezogene Dienstgeber:innenbeiträge	0.25 Mrd. €	0.15 Mrd. €
Zusätzliche Einnahmen und Beiträge insgesamt	9.02 Mrd. €	5.39 Mrd. €

Quelle: Mikrozensus 2024, eigene Berechnungen. Arbeiter:innen und Angestellte im Alter von 20 bis 59 Jahren; ohne Lehrlinge, Beamt:innen und Vertragsbedienstete. Beträge gerundet. Öffentliche Haushalte umfasst Lohnsteuer, Kommunalsteuer und Dienstgeberbeitrag zum FLAF. Sozialversicherungsbeiträge umfassen Dienstnehmer:innen- und Dienstgeber:innenbeiträge. Weitere lohnbezogene Dienstgeber:innenbeiträge umfassen den Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag (DZ) und Beiträge zur Betrieblichen Vorsorge.

ÖGB

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit?

Wenn wir Frauen und Männer mit exakt denselben Voraussetzungen vergleichen – also mit derselben Ausbildung, im selben Alter, in derselben Branche und Beruf zeigt sich eine ernüchternde Realität: Frauen werden auf dem Arbeitsmarkt systematisch

schlechter bezahlt als Männer. Würde man Frauen für ihre Leistung und Qualifikation nach denselben Maßstäben¹ entlohnen wie ihre männlichen Kollegen, hätten rund 90 % aller erwerbstätigen Frauen im Schnitt um gut zehn Prozent (exakt 10,2 %) mehr Lohn.

Das bedeutet, dass **Frauen bei fairer Bezahlung jeden Monat durchschnittlich 221 Euro netto mehr verdienen** würden. Auf das ganze Land hochgerechnet geht es dabei um riesige Summen. Würden Frauen für gleichwertige Arbeit auch gleich bezahlt, entspräche das einer **jährlichen Gesamtsumme aller Löhne und Gehälter von rund 8,1 Milliarden Euro brutto, die den Frauen entgeht – und dem Staat entgehen dadurch Steuern und Abgaben in der Höhe von 5,4 Milliarden Euro.**

Diese Zahlen zeigen damit, dass die Lohnlücke nicht bloß das Ergebnis persönlicher Lebensentscheidungen oder „schlecht bezahlter Frauenberufe“ ist. Selbst wenn wir all diese Unterschiede herausrechnen, bleibt eine spürbare Lücke bestehen. Auch wenn das nicht in jedem Einzelfall bewusste Diskriminierung bedeutet, ist es doch ein klarer Beleg: Gleiche Leistung und gleiche Qualifikationen werden auf unserem Arbeitsmarkt je nach Geschlecht immer noch mit zweierlei Maß gemessen.

Wer würde von einem Schließen der Lohnlücke profitieren?

Ungerechte Bezahlung ist kein Randphänomen, sondern betrifft fast alle: Rund 90 % der Frauen würden bei einem Schließen der Lohnlücke mehr verdienen. Konkret zeigt Tabelle 2: Für ein Drittel der Frauen stiege das monatliche Nettoeinkommen um 101 bis 250 Euro. Ein weiteres Drittel hätte sogar über 250 Euro mehr im Monat auf dem Konto. Die folgenden Detailanalysen schlüsseln die Lohnlücke nach Einkommen, Arbeitszeit, Alter, Branche und Berufsgruppe auf. Sie zeigen, dass ungleiche Löhne ein Problem sind, das sich quer durch alle Gruppen zieht.

Tabelle 2: Wie viele Frauen würden von der Lohnangleichung profitieren?					
Zusätzliches Nettoeinkommen pro Frau und Monat	Frauen hochgerechnet	Anteil an Frauen	Durchschnittliches Nettozusatzzeinkommen pro Frau und Monat	Zusätzliches Bruttolohnvolumen pro Jahr	Anteil am zusätzlichen Bruttolohnvolumen
Kein rechnerisches Plus	153.554	10,2 %	0 €	0,00 Mrd. €	0,0 %
Bis 100 €	335.537	22,2 %	50 €	0,37 Mrd. €	4,6 %
101 bis 250 €	501.696	33,2 %	172 €	2,03 Mrd. €	25,0 %
251 bis 500 €	358.625	23,7 %	345 €	3,07 Mrd. €	37,8 %
501 bis 750 €	86.339	5,7 %	596 €	1,27 Mrd. €	15,6 %
Mehr als 750 €	51.442	3,4 %	1.081 €	1,38 Mrd. €	16,9 %
Insgesamt	1.487.192	100,0 %	221 €	8,12 Mrd. €	100,0 %

Quelle: Mikrozensus 2024, eigene Berechnungen. Arbeiter:innen und Angestellte im Alter von 20 bis 59 Jahren; ohne Lehrlinge, Beam:innen und Vertragsbedienstete. Strukturkontrollierte Lohnsimulation. Negative Aufschläge werden nicht als Lohnsenkung simuliert. Die Gruppen werden nach dem zusätzlichen Nettoeinkommen pro Frau und Monat gebildet. Das Bruttolohnvolumen bezeichnet die zusätzliche jährliche Bruttolohnsumme der jeweiligen Gruppe.

ÖGB

¹ Berücksichtigt werden: Alter in 5-Jahres-Gruppen, höchste abgeschlossene Ausbildung, Bundesland, Urbanisierungsgrad, Berufsgruppe, Branche, Arbeitszeit, Leitungsfunktion, berufliche Stellung, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Befristung, Betriebsgröße, Migrationshintergrund, Partner:in im Haushalt sowie die Anzahl der Kinder unter 15 Jahren im Haushalt.

Auch teilzeitbeschäftigte Frauen würden deutlich profitieren

Die zusätzlichen Bruttoverdienste fallen je nach Arbeitszeit unterschiedlich hoch aus: Bei Teilzeit liegt das monatliche Plus im Schnitt bei rund 158 Euro brutto, bei Vollzeit sind es fast doppelt so viel (rund 298 Euro). Das liegt ganz einfach daran, dass Vollzeitkräfte mehr Stunden arbeiten – das Plus pro Stunde summiert sich dadurch schneller auf.

Arbeitszeit	Durchschnittliches Nettozusatzesinkommen pro Frau und Monat	Durchschnittlicher Aufschlag	Zusätzliches Bruttoverdienstvolumen pro Jahr	Anteil am zusätzlichen Bruttoverdienstvolumen
Teilzeit	158 €	10,7 %	3,07 Mrd. €	37,8 %
Vollzeit	298 €	11,7 %	5,06 Mrd. €	62,2 %
Insgesamt	221 €	11,2 %	8,13 Mrd. €	100,0 %

Quelle: Mikrozensus 2024, eigene Berechnungen. Arbeiter:innen und Angestellte im Alter von 20 bis 59 Jahren; ohne Lehrlinge, Beamt:innen und Vertragsbedienstete. Strukturkontrollierte Lohnsimulation. Gruppierung nach im Mikrozensus ausgewiesener Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung. Das Nettozusatzesinkommen ergibt sich aus dem zusätzlichen Bruttoverdienst abzüglich zusätzlicher Lohnsteuer und Dienstnehmer:innen-Sozialversicherung. Das Bruttoverdienstvolumen bezeichnet die zusätzliche jährliche Bruttoverdienstsumme der jeweiligen Gruppe.

ÖGB

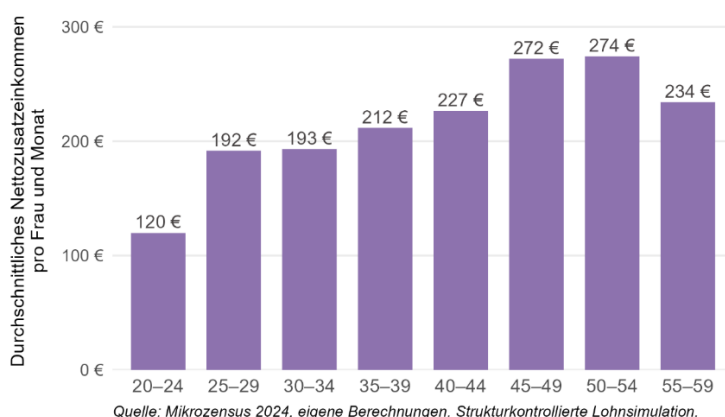
Ein Schließen der Lohnlücke würde somit aber für beide Beschäftigtengruppen einen spürbaren Einkommensschub bedeuten.

Auch unter Jüngeren zeigt sich eine deutliche Lohnlücke

Die Einkommensverluste aufgrund der Lohnlücke steigen im Erwerbsverlauf deutlich an. Besonders hoch ist der errechnete durchschnittliche Zusatzverdienst in den Altersgruppen 45 bis 49 und 50 bis 54 Jahre.

Abbildung 1: Lohnlücke nach Altersgruppen

Durchschnittliches zusätzliches Nettoeinkommen pro Frau und Monat



ÖGB

Gleichzeitig zeigt sich aber, dass die Lohnlücke bereits am Beginn des Erwerbslebens eine Rolle spielt. Auch Frauen im Alter von 20 bis 24 Jahren würden mit einem zusätzlichen Nettomonatslohn von durchschnittlich 120 Euro profitieren.

Mögliche Gründe für den Anstieg im Erwerbsverlauf sind unterschiedliche Karriereverläufe, Arbeitszeitmuster, Erwerbsunterbrechungen, Aufstiegschancen oder Führungsverantwortung. Die Ergebnisse zeigen damit auch, dass sich Lohnunterschiede im Lauf des Erwerbslebens verfestigen können.

Wie schaut es in einzelnen Branchen aus?

Besonders hoch ist das durchschnittliche Lohnplus (netto) im Bereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Information und Kommunikation sowie im Bereich „Herstellung von Waren“. Wegen der hohen Beschäftigtenzahlen würde das meiste zusätzliche Geld in den Handel, das Gesundheits- und Sozialwesen sowie in die Herstellung von Waren gehen. Zusammen machen diese drei Branchen rund die Hälfte des zusätzlichen Bruttolohnvolumens aus.

Tabelle 4: Zusatzverdienste nach Branchen				
Branche	Durchschnittliches Nettozusatzentlohn pro Frau und Monat	Durchschnittlicher Aufschlag	Zusätzliches Bruttolohnvolumen pro Jahr	Anteil am zusätzlichen Bruttolohnvolumen
Handel	217 €	13,3 %	1,42 Mrd. €	17,5 %
Gesundheits- und Sozialwesen	194 €	9,4 %	1,35 Mrd. €	16,6 %
Herstellung von Waren	305 €	13,5 %	1,28 Mrd. €	15,8 %
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	264 €	12,7 %	0,71 Mrd. €	8,8 %
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	412 €	15,6 %	0,69 Mrd. €	8,4 %
Information und Kommunikation	386 €	14,9 %	0,40 Mrd. €	5,0 %
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	224 €	9,7 %	0,39 Mrd. €	4,8 %
Beherbergung und Gastronomie	162 €	11,4 %	0,36 Mrd. €	4,5 %
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	188 €	12,5 %	0,36 Mrd. €	4,4 %
Erziehung und Unterricht	97 €	4,6 %	0,28 Mrd. €	3,4 %

Quelle: Mikrozensus 2024, eigene Berechnungen. Arbeiter:innen und Angestellte im Alter von 20 bis 59 Jahren; ohne Lehrlinge, Beamten und Vertragsbedienstete. Strukturkontrollierte Lohnsimulation. Ausgewiesen werden die 10 Branchen mit dem höchsten zusätzlichen Bruttolohnvolumen, Branchen nach ÖNACE-2008-Abschnitten. Das Nettozusatzentlohn ergibt sich aus dem zusätzlichen Bruttolohn abzüglich zusätzlicher Lohnsteuer und Dienstnehmer:innen-Sozialversicherung.

ÖGB

Die Ergebnisse zeigen aber auch, dass die **Lohnlücke nicht auf einzelne oder wenige Branchen beschränkt** ist. **Arbeit von Frauen wird auf dem gesamten Arbeitsmarkt systematisch schlechter bezahlt.**

In welchen Berufsgruppen geht besonders viel Einkommen verloren?

Auch bei den einzelnen Berufen zeigt sich ein vielseitiges Bild. Die nachfolgende Tabelle zeigt die zehn Berufsgruppen mit dem höchsten zusätzlichen Bruttolohnplus. Große Summen entstehen vor allem in Berufen, in denen besonders viele Beschäftigte tätig sind – zum Beispiel bei Fachkräften im Handel und in der Verwaltung, im Verkauf oder im Gesundheitsbereich.

Gleichzeitig gibt es große Unterschiede dabei, wie viel eine einzelne Frau dazugewinnen würde. Besonders viel mehr Gehalt gäbe es unter anderem bei kaufmännischen Führungskräften, Verkaufskräften, betriebswirtschaftlichen akademischen Berufen, Reinigungspersonal und Hilfskräften sowie Bürokräften mit Kundenkontakt. Das zeigt zweierlei: Die Lohnlücke betrifft Frauen in besser bezahlten

Jobs mit hoher Ausbildung genauso wie in typischen Dienstleistungs-, Betreuungs-, Verkaufs- und Hilfsberufen. Diese Ungleichbehandlung bei der Bezahlung einzelner Berufe zieht sich durch fast alle Bereiche der Arbeitswelt.

Tabelle 5: Zusatzverdienste nach Berufsgruppen				
Berufsgruppe	Durchschnittliches Nettozusatz Einkommen pro Frau und Monat	Durchschnittlicher Aufschlag	Zusätzliches Bruttolohnvolumen pro Jahr	Anteil am zusätzlichen Bruttolohnvolumen
Nicht akademische betriebswirtschaftliche und kaufmännische Fachkräfte und Verwaltungsfachkräfte	252 €	11,2 %	1,05 Mrd. €	13,0 %
Verkaufskräfte	232 €	10,1 %	0,97 Mrd. €	11,9 %
Äkademische und verwandte Gesundheitsberufe	327 €	11,3 %	0,75 Mrd. €	9,2 %
Betriebswirte und vergleichbare akademische Berufe	428 €	14,7 %	0,64 Mrd. €	7,8 %
Führungskräfte im kaufmännischen Bereich	599 €	17,1 %	0,47 Mrd. €	5,8 %
Betreuungsberufe	156 €	10,0 %	0,42 Mrd. €	5,1 %
Reinigungspersonal und Hilfskräfte	166 €	14,0 %	0,41 Mrd. €	5,0 %
Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen	166 €	11,9 %	0,36 Mrd. €	4,4 %
Naturwissenschaftler, Mathematiker und Ingenieure	351 €	14,1 %	0,31 Mrd. €	3,8 %
Bürokräfte mit Kundenkontakt	296 €	14,7 %	0,29 Mrd. €	3,5 %

Quelle: Mikrocensus 2024, eigene Berechnungen. Arbeiter:innen und Angestellte im Alter von 20 bis 59 Jahren, ohne Lehrlinge, Beamt:innen und Vertragsbedienstete. Strukturierte Lohnsimulation. Ausgewiesen werden die 10 Berufsgruppen mit dem höchsten zusätzlichen Bruttolohnvolumen. Das Nettozusatz Einkommen ergibt sich aus dem zusätzlichen Bruttolohn abzüglich zusätzlicher Lohnsteuer und Dienstnehmer:innen-Sozialversicherung.

ÖGB

Wie können wir die Lohnlücke schließen?

Die Analyse macht deutlich: Die ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern ist kein Randphänomen, sondern betrifft fast alle Bereiche unserer Arbeitswelt. Ein möglichst vollständiges Schließen der Lohnlücke, wäre ein Gewinn in jeder Hinsicht: Frauen erhielten endlich den Lohn, der ihnen für gleiche Arbeit zusteht. Das wäre ein großer Fortschritt für die Gleichstellung und würde zudem unsere Pensions- und Gesundheitssysteme nachhaltig stärken.

Um ungleiche Bezahlung zu verringern, braucht es zahlreiche Maßnahmen. Besonders zentral ist u.a. **eine rasche, ambitionierte und vollständige Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie**. Transparente Entgeltstrukturen leisten einen bedeutenden Beitrag, um Einkommensungleichheit in Unternehmen sichtbar zu machen, ungleiche Machtverhältnisse zu verringern und damit in der Folge auch die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern zu schließen. Die Analyse zeigt, selbst wenn man Frauen und Männer mit gleicher Ausbildung, im selben Job und mit derselben Arbeitszeit vergleicht, bleibt ein großer Lohnunterschied bestehen. Das macht deutlich, wie wichtig transparente Entgeltstrukturen und wirksame Auskunftsrechte sind.

Auch um den Wirtschaftsstandort Österreich langfristig zu stärken, ist es unumgänglich, faire und transparente Entgeltsysteme als Teil moderner Standortpolitik zu begreifen. **Lohntransparenz schafft klare Spielregeln, erhöht die Vergleichbarkeit von Tätigkeiten und Qualifikationen und reduziert strukturelle Ineffizienzen am Arbeitsmarkt**. Gerade in Zeiten von Fachkräftemangel, demografischem Wandel und steigendem Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte

ist es ein zentraler Standortfaktor, dass Leistung und Kompetenzen nachvollziehbar und diskriminierungsfrei bewertet werden.

Die Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie ist daher kein bloßer Verwaltungsaufwand, sondern ein arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitisches Modernisierungsprojekt. Sie stärkt Vertrauen in betriebliche Entgeltsysteme, verbessert die Bindung von Beschäftigten und trägt dazu bei, das vorhandene Arbeitskräftepotenzial – insbesondere jenes von Frauen – besser zu nutzen. Ein zukunftsfähiger Wirtschaftsstandort kann es sich nicht leisten, Qualifikationen systematisch zu unterbewerten oder Einkommensunterschiede im Dunkeln zu lassen.

Der ÖGB fordert daher:

- Eine ambitionierte und vollständige Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie.
- Einen Rechtsanspruch auf einen Kinderbildungsplatz ab dem ersten Geburtstag und flächendeckend leistbare Kinderbildungsangebote mit besseren Öffnungszeiten.
- Eine gerechtere Verteilung von unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern. Dafür braucht es eine generelle Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich.
- Eine Abgeltung des Mehrarbeitszuschlags für Teilzeitbeschäftigte in der gleichen Weise wie dies bei Überstunden der Fall ist.