

**Lohnunterschiede zwischen Frauen
und Männern in Österreich von
2011 bis 2023**

René Böheim
Marian Fink
Christine Zulehner

Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Österreich von 2011 bis 2023

René Böheim, Marian Fink, Christine Zulehner

Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Begutachtung: Christine Mayrhuber

Wissenschaftliche Assistenz: Marion Kogler

WIFO Research Briefs 3/2025

März 2025

Inhalt

Wir analysieren die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede in Österreich im Zeitraum von 2011 bis 2023 auf Basis von Daten des Mikrozensus. Im Jahr 2011 war der durchschnittliche Bruttostundenlohn der Frauen um 19,6% geringer als der durchschnittliche Bruttostundenlohn der Männer; bis 2023 verringerte sich dieser Unterschied auf 13,9%. Auch der bereinigte Lohnunterschied ging zurück – von 7,8% im Jahr 2011 auf 6,3% im Jahr 2023. Die Lohnunterschiede sind maßgeblich auf Differenzen in lohnrelevanten Merkmalen wie Berufserfahrung, Berufs- und Branchenwahl sowie die vertikale Segregation auf dem Arbeitsmarkt zurückzuführen. Der Rückgang der Lohnlücke ist weitgehend durch eine Angleichung dieser Merkmale erklärbar. Gleichzeitig hat sich auch der Anteil der nicht beobachtbaren Faktoren, die zu Lohnunterschieden beitragen – etwa systematische Differenzen in Lohnverhandlungen oder eine systematische Unterbezahlung von Frauen –, verringert, wenn auch in geringerem Ausmaß.

E-Mail: rene.boeheim@wifo.ac.at, marian.fink@wifo.ac.at, christine.zulehner@wifo.ac.at

2025/1/RB/0

© 2025 Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Medieninhaber (Verleger), Hersteller: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

1030 Wien, Arsenal, Objekt 20 | Tel. (43 1) 798 26 01 0 | <https://www.wifo.ac.at>

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Kostenloser Download: <https://www.wifo.ac.at/publication/pid/57411930>

Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Österreich von 2011 bis 2023

René Böheim, Marian Fink, Christine Zulehner

1. Einleitung

Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede, oft als Gender Pay Gap oder Gender Wage Gap bezeichnet, beschreiben die Differenz zwischen den durchschnittlichen Bruttogehältern bzw. -löhnen von Männern und Frauen. Dieser Lohnunterschied kann in unbereinigter und bereinigter Form betrachtet werden. Der unbereinigte Lohnunterschied lässt strukturelle lohnrelevante Unterschiede in den Merkmalen von Frauen und Männern, wie z. B. unterschiedliche Berufe oder Branchen (Bock-Schappelwein et al., 2023, S. 73ff.), außer Acht, während der bereinigte Lohnunterschied diese Unterschiede berücksichtigt.

Die Ursachen für geschlechtsspezifische Lohnunterschiede sind vielfältig und umfassen z. B. Berufswahl und Branchenverteilung, Berufserfahrung und Arbeitszeit, Aufstiegsbarrieren ("Gläserne Decke"), Unterschiede im Verhandlungsverhalten und Erwartungshaltungen, aber auch direkte und indirekte Diskriminierung (Blau & Kahn, 2017; vgl. z. B. Goldin, 2014). Die Relevanz einiger dieser Einflussfaktoren lässt sich mithilfe von Lohnregressionen und Zerlegungsverfahren empirisch nachweisen und quantifizieren.

Während Unterschiede z. B. im eingeschlagenen Bildungsweg, der Branchenwahl und der Berufserfahrung Lohnunterschiede zum Teil erklären können, bedeutet dies nicht automatisch, dass diese Unterschiede frei von strukturellen oder gesellschaftlichen Barrieren sind. So wird von Frauen häufig erwartet, dass sie ihre Karriere zur Kindererziehung unterbrechen (Kleven et al., 2024). Ebenso absolvieren Frauen verstärkt Ausbildungen im Bildungs-, Gesundheits- sowie Sozialbereich und Männer im technisch-handwerklichen oder naturwissenschaftlichen Bereich, was auf geschlechtsspezifische Zuschreibungen zurückzuführen sein könnte. Gleichzeitig kann eine unerklärliche Lohnlücke nicht gänzlich als Diskriminierung gewertet werden, da auch unbeobachtete oder schwer messbare Faktoren eine Rolle spielen können. Christl und Köppl-Turyrna (2020) berücksichtigen, wie gut Qualifikationen und die ausgeübte Tätigkeit zueinanderpassen – eine Information, die oft nicht verfügbar ist – und finden, dass ein wesentlicher Teil des Lohngefälles durch diesen Aspekt erklärbar ist.

Vergangene Untersuchungen zu geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden in Österreich zeigten, dass sich diese in den letzten Jahrzehnten verringert haben (Böheim et al., 2007, 2021, 2022, 2024; Böheim, Himpele, et al., 2013; Böheim, Rocha-Akis, et al., 2013; Pointner & Stiglbauer, 2010; Statistik Austria, 2025). Dies gilt sowohl für den unbereinigten als auch für den bereinigten Lohnunterschied, allerdings in unterschiedlichem Ausmaß. Böheim et al. (2021) zeigen, dass der hauptsächliche Grund für diesen Rückgang die relative Verbesserung der beobachteten und unbeobachteten Merkmale von Frauen war, d. h. im Schnitt haben Frauen vermehrt Merkmale, die am Arbeitsmarkt nachgefragt und mit höheren Löhnen entlohnt werden.

Merkmale, die am Arbeitsmarkt verstärkt nachgefragt wurden, sind unter anderem formelle Ausbildung und berufliche Qualifikationen (Stichwort "Fachkräftemangel"). Gerade in diesen Aspekten hat sich die Situation von Frauen am Arbeitsmarkt grundlegend gewandelt. Neben und im Zuge von veränderten gesetzlichen Rahmenbedingungen und politischen Maßnahmen sowie sozialen und kulturellen Veränderungen kam es seit den 1970er-Jahren zu einem signifikanten Anstieg der Erwerbsbeteiligung von Frauen. Gleichzeitig kam es zu einer Bildungsexpansion und der Bildungsstand von Frauen hat sich stark verändert.

2. Lohnunterschiede im privaten und öffentlichen Sektor: 2011 bis 2023

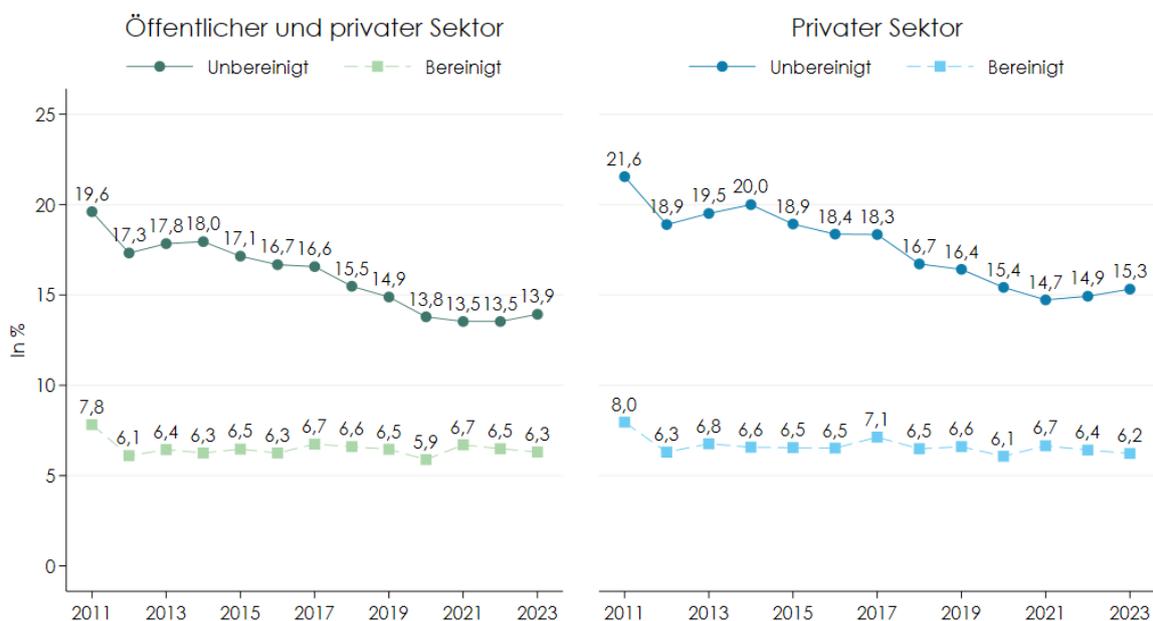
Im Jahr 2023 betrug der Lohnunterschied zwischen unselbständig beschäftigten Frauen und Männern im Alter von 20 bis 59 Jahren (ohne Lehrlinge, freie Dienstnehmer:innen, Präsenz- und Zivildienstler sowie Angehörige der Streitkräfte) auf Basis des Mikrozensus im Durchschnitt 13,9% und lag damit um 5,7 Prozentpunkte unter dem Wert für das Jahr 2011 (19,6%).¹⁾ Werden nur Beschäftigte im privaten Sektor betrachtet (ohne Beamt:innen und Vertragsbedienstete), sinkt der geschlechtsspezifische Lohnunterschied von 21,6% im Jahr 2011 auf 15,3% im Jahr 2023 (-6,2 Prozentpunkte). In Abbildung 1 wird die Entwicklung des geschlechtsspezifischen Lohnunterschieds in Österreich dargestellt, links für alle Beschäftigten und rechts für die Beschäftigten im privaten Sektor. Bei beiden Abbildungen zeigt sich klar, dass der mittlere unbereinigte Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern seit 2011 zurückgegangen ist. Der bereinigte Lohnunterschied, der nach der Methode von Neumark (1988) berechnet wurde, war hingegen nach einem Rückgang zwischen 2011 und 2012 mit rund 6,5 Prozent stabil. In den elf Jahren bis 2023 hat sich demnach trotz politischer Maßnahmen²⁾ am bereinigten Lohnunterschied kaum etwas geändert.

1) Ein Überblick über Indikatoren, Datenquellen und Entwicklung im Zeitvergleich auf Basis anderer Datenquellen findet sich in Bundeskanzleramt (2024).

2) Böheim und Gust (2021) sowie Gulyas et al. (2023) finden, dass das 2011 in Österreich verabschiedete Entgelttransparenzgesetz hat keine erkennbaren Auswirkungen auf die Löhne von Frauen und Männern hatte.

Abbildung 1: **Unbereinigt und bereinigt Unterschied im Bruttostundenlohn zwischen Frauen und Männern, 2011 bis 2023**

In % des durchschnittlichen Bruttostundenlohns der Männer

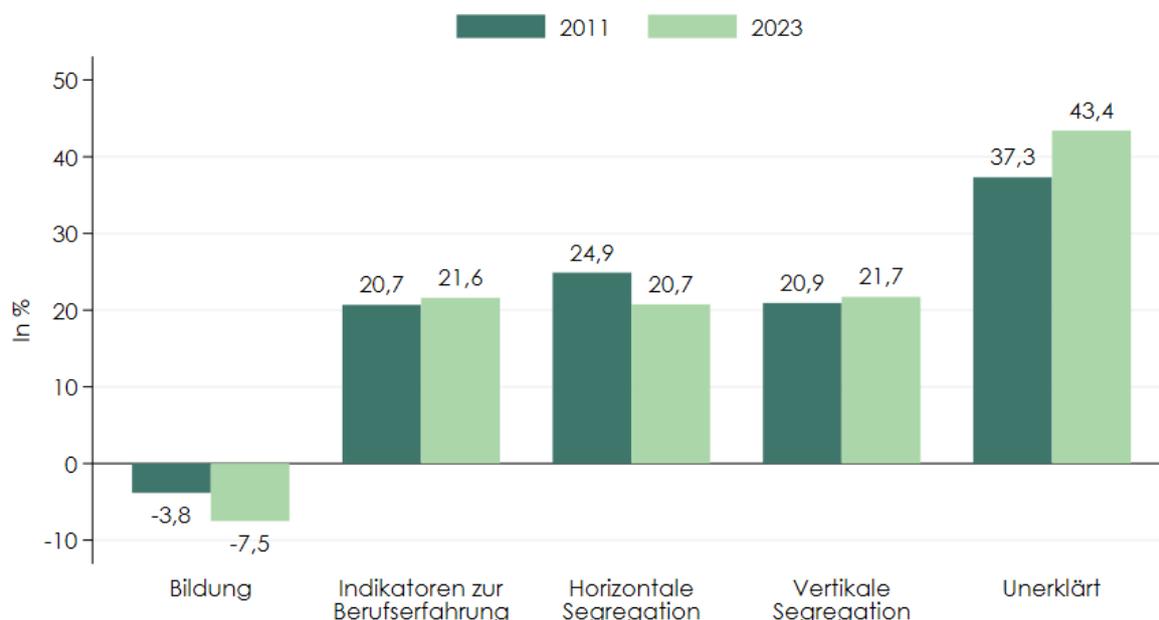


Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2011-2023, WIFO-Berechnungen. – Unselbständig Beschäftigte im Alter von 20 bis 59 Jahren (ohne Lehrlinge, freie Dienstnehmer:innen, Präsenz- und Zivildienstler sowie Angehörige der Streitkräfte). Privater Sektor: ohne Beamt:innen und Vertragsbedienstete. Unbereinigt: Unterschied im durchschnittlichen Bruttostundenlohn. Bereinigt: Unterschied im durchschnittlichen Bruttostundenlohn nach Berücksichtigung von Bildung, Alter, Partnerschaft, Kinder, Geburtsland, Bundesland, Urbanisierungsgrad, Betriebszugehörigkeit, Beruf, Branche, berufliche Funktion, Leitungsfunktion, Teilzeitbeschäftigung, Befristung und Betriebsgröße. – Zerlegung nach Neumark (1988) auf Basis mit Jahresgewichten gewichteter Lohnregressionen.

Lesebeispiel: Im Jahr 2023 verdienten Frauen im öffentlichen und privaten Sektor im Durchschnitt um 13,9% weniger als Männer. Bereinigt um beobachtbare Merkmale war ihr Stundenverdienst im Durchschnitt um 6,3% geringer als der der Männer.

In Abbildung 2 stellen wir den Beitrag von lohnrelevanten Komponenten, die als Gründe für unterschiedliche Entlohnung herangezogen werden – z. B. Unterschiede im Bildungsstand, bei der Berufserfahrung oder die Beschäftigung in unterschiedlichen Sektoren – zum Lohnunterschied dar. Wir vergleichen die Jahre 2011 und 2023 und finden, dass sich die Bedeutung von zwei Merkmalsgruppen, Bildung und horizontale Segregation, deutlich verändert hat. Der negative Beitrag von Bildung in Abbildung 2 bedeutet, dass Frauen, obwohl sie im Durchschnitt eine höhere Bildung als Männer haben, weniger verdienen. Hätten Frauen die gleiche Bildung wie Männer, wäre der Lohnunterschied also noch größer.

Abbildung 2: **Relative Bedeutung der Gründe für Lohnunterschiede, 2011 und 2023**



Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2011-2023, WIFO-Berechnungen. – Zerlegung des Unterschieds im durchschnittlichen Bruttostundenlohn zwischen unselbständig beschäftigten Frauen und Männern im Alter von 20 bis 59 Jahren im öffentlichen und privaten Sektor (ohne Lehrlinge, freie Dienstnehmer:innen, Präsenz- und Zivildienstler sowie Angehörige der Streitkräfte) nach Neumark (1988) auf Basis mit Jahresgewichten gewichteter Lohnregressionen. Indikatoren zu Berufserfahrung: Betriebszugehörigkeit, Alter, Partnerschaft, Kinder, Teilzeit, Befristung, Geburtsland. Horizontale Segregation: Beruf, Industrie, Bundesland, Urbanisierungsgrad. Vertikale Segregation: Betriebsgröße, Leitungsfunktion.

Lesehilfe: Eine Zahl größer Null bedeutet, dass der angegebene Teil (in %) des geschlechtsspezifischen Lohnunterschieds auf Unterschiede bei dieser Gruppe von Merkmalen zwischen Frauen und Männern zurückgeführt werden kann. Die negative Zahl bei Bildung bedeutet, dass Frauen im Durchschnitt eine höhere Bildung als Männer haben, aber trotzdem weniger verdienen.

Der Beitrag der horizontalen Segregation ist zwischen 2011 und 2023 deutlich geringer geworden, was hauptsächlich auf eine geringere berufliche Segregation auf Berufshauptgruppenebene zurückzuführen ist. Die Indikatoren zur Berufserfahrung und die vertikale Segregation haben sich kaum verändert. Der Anteil des Lohnunterschiedes, der nicht durch die dargestellten Merkmale erklärbar ist, stieg von 37,3% auf 43,4%, da der unbereinigte Lohnunterschied stärker gesunken ist als der bereinigte Lohnunterschied.

Der gestiegene Bildungsstand von Frauen in Österreich hat zwischen 2011 und 2023 dazu geführt, dass der unbereinigte mittlere Lohnunterschied gesunken und der bereinigte Lohnunterschied gestiegen ist. Der negative Wert, der bereits 2011 beobachtbar ist, weist darauf hin, dass diese Entwicklung schon vor 2011 eingesetzt hat. Wir betrachten daher in Folge die Veränderungen der mittleren Löhne, die Frauen und Männer mit verschiedenen Bildungsabschlüssen erhalten, näher. Abbildung 3 zeigt die detaillierte Zerlegung des Lohnunterschiedes nach Bildungsabschlüssen. Es zeigt sich, dass der negative Beitrag der Bildung (vgl. Abbildung 2) auf alle Bildungsstufen mit Ausnahme der Lehrabschlüsse zurückgeführt werden kann. Das heißt,

der Lohnunterschied könnte reduziert werden, wenn Frauen mehr Lehr- statt Pflichtschulabschlüsse hätten. Wie auch in Abbildung 2 bedeuten die negativen Werte, dass die Anteile dieser höheren Bildungsabschlüsse bei Frauen höher sind als bei Männern; oder: Hätten Frauen diese Bildungsabschlüsse zu gleichen Anteilen wie Männern, wäre der Lohnunterschied noch höher.

Abbildung 3: **Beitrag der Bildung zur Erklärung des geschlechtsspezifischen Lohnunterschieds nach Bildungsstufen, 2011 und 2023**



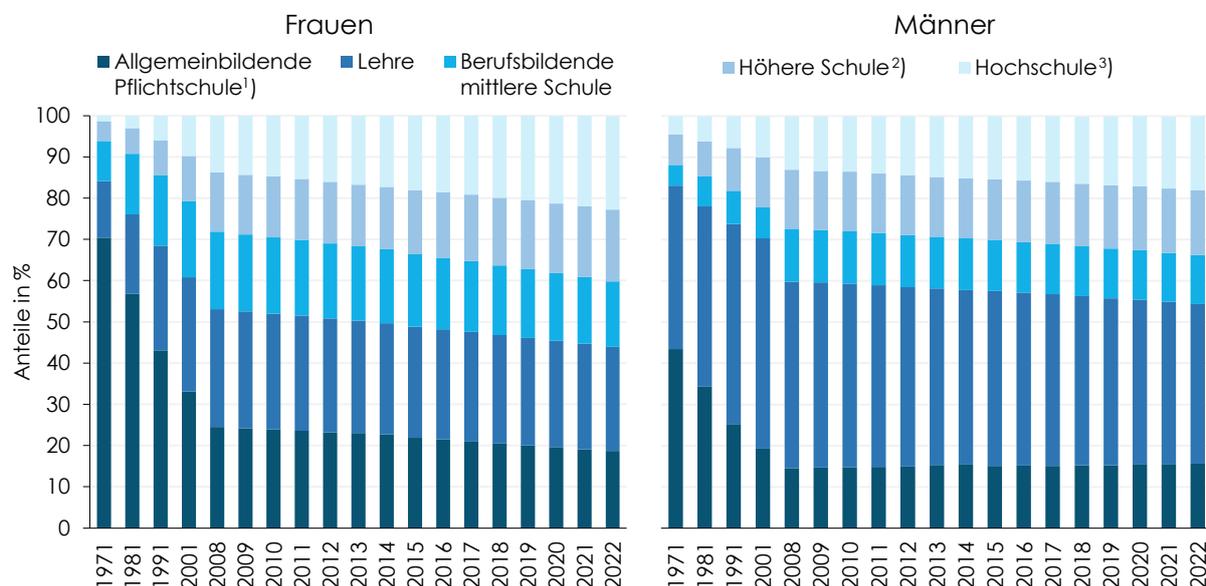
Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2011-2023, WIFO-Berechnungen. – Zerlegung des Unterschieds im durchschnittlichen Bruttostundenlohn zwischen unselbständig beschäftigten Frauen und Männern im Alter von 20 bis 59 Jahren im öffentlichen und privaten Sektor (ohne Lehrlinge, freie Dienstnehmer:innen, Präsenz- und Zivildienst sowie Angehörige der Streitkräfte) nach Neumark (1988) auf Basis mit Jahresgewichten gewichteter Lohnregressionen. – BMS: Berufsbildende mittlere Schule, AHS: allgemeinbildende höhere Schule, BHS: berufsbildende Höhere Schule.

3. Bildungsstand und Bildungsrenditen

Im Zuge der Bildungsexpansion stieg in Österreich zwischen 1971 und 2022 der Anteil der Personen mit tertiärem Bildungsabschluss (einschließlich Akademien) in der Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren von 2,8% auf 20,4%. Der Anteil der Personen, die maximal einen Pflichtschulabschluss erreichten, reduzierte sich von 57,8% auf 17,1%. Frauen weiteten ihre Bildung dabei stärker aus als Männer (Abbildung 4).

Abbildung 4: **Bildungsabschluss nach Geschlecht, 1971 bis 2022**

Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren



Q: Statistik Austria, 1971 bis 2001 Volkszählung, ab 2008 Bildungsstandregister, WIFO-Darstellung. – 1) Einschließlich Personen ohne Pflichtschulabschluss. – 2) Allgemein- und berufsbildende höhere Schule einschließlich Kollegs und Abiturient:innenlehrgänge. – 3) Einschließlich Akademien.

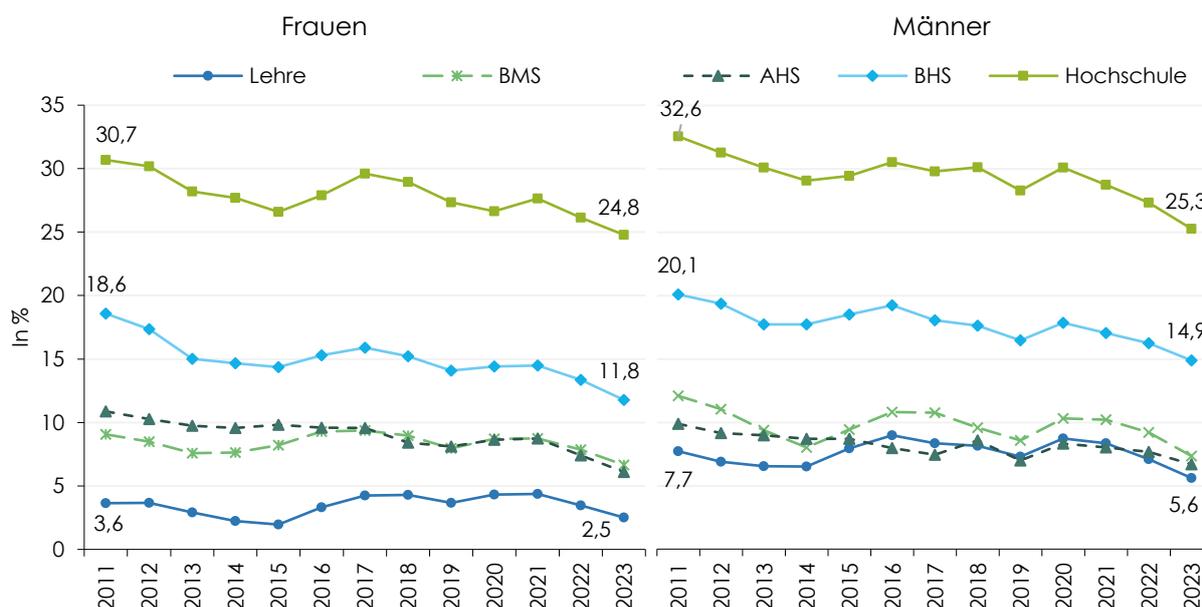
Lesebeispiel: Im Jahr 2022 hatten 15,6% der 25- bis 64-jährigen Männer einen Pflichtschulabschluss und 38,8% einen Lehrabschluss.

Die Veränderung des Beitrags der Bildung zum Lohnunterschied von $-3,8\%$ (2011) auf $-7,5\%$ (2023) geht auf die Bildungsexpansion bei den Frauen, die auch nach 2011 anhält, zurück. Zwischen 2011 und 2022 stieg die Tertiärquote der Frauen (einschließlich Akademien) von $15,4\%$ auf $22,7\%$ (+7,3 Prozentpunkte), die der Männer von $13,9\%$ auf $18,1\%$ (+4,2 Prozentpunkte). Auch beim Anteil der Abschlüsse an höheren Schulen hängen Frauen Männer zusehends ab. 2011 lagen Frauen ($14,8\%$) und Männer ($14,5\%$) noch etwa gleich auf; 2022 bauten Frauen ihren Vorsprung auf 1,7 Prozentpunkte aus. Männer schließen häufiger ihre Ausbildung mit einem Lehrabschluss ab als Frauen, der Anteil der Lehrabschlüsse an allen Bildungsabschlüssen sank bei den Männern jedoch von 2011 auf 2022 stärker ($-5,3$ Prozentpunkte) als bei den Frauen ($-2,7$ Prozentpunkte). Trotz starkem Aufholprozess seit 1971, der sich auch in der Periode ab 2011 fortsetzte, liegt der Anteil der Pflichtschulabschlüsse 2022 bei Frauen ($18,7\%$) immer noch höher als bei Männern ($15,6\%$).

Auf Basis des Mikrozensus für die Jahre 2001 bis 2023 lassen sich anhand von Lohnregressionen Bildungsrenditen berechnen. Bildungsrendite bezeichnet in diesem Zusammenhang den durchschnittlichen prozentualen Zugewinn an den Bruttostundenlöhnen, der durch einen höheren Bildungsabschluss im Vergleich zu einem maximal Pflichtschulabschluss erreicht wird. Die Bildungsrenditen, die in Abbildung 5 dargestellt sind, zeigen, dass sich die Renditen der höheren Abschlüsse kaum zwischen Männern und Frauen unterscheiden. Im Jahr 2022 verdienten Frauen mit Hochschulabschlüssen im Durchschnitt um $30,7\%$ mehr als Frauen mit maximal

Pflichtschulabschlüssen; bei den Männern lag die Rendite bei 32,6%. Im Jahr 2023 lagen die Bildungsrenditen für einen Hochschulabschluss bei 24,8% (Frauen) und 25,3% (Männer). Allerdings lag der durchschnittliche Bruttostundenverdienst von Männern mit maximal Pflichtschulabschluss im Jahr 2023 um rund 2,3% über jenem der Frauen (2011: +3,7%). Auch die Erträge für Abschlüsse von berufsbildenden höheren Schulen (BHS) sind in diesem Zeitraum stark gesunken. Die Bildungsexpansion führt zu einem größeren Angebot an hochgebildeten Arbeitskräften. Je mehr die Nachfrage nach diesen gestillt wird, desto geringer wird ihr Lohn.

Abbildung 5: **Bildungserträge nach Geschlecht in %, 2011 bis 2023**



Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2011-2023, WIFO-Berechnungen. – Durchschnittliche prozentualen Zugewinne an Bruttostundenlöhnen im Vergleich zu Personen mit maximal Pflichtschulabschluss für unselbstständig Beschäftigte im Alter von 20 bis 59 Jahren im öffentlichen und privaten Sektor (ohne Lehrlinge, freie Dienstnehmer:innen, Präsenz- und Zivildienstler sowie Angehörige der Streitkräfte) auf Basis mit Jahresgewichten gewichteter Lohnregressionen. Werte geglättet. – BMS: Berufsbildende mittlere Schule, AHS: allgemeinbildende höhere Schule, BHS: berufsbildende Höhere Schule.

Lesebeispiel: Eine Frau mit einem Hochschulabschluss erhielt im Jahr 2011 im Durchschnitt einen um 30,7% höheren Bruttostundenlohn als eine vergleichbare Frau mit einem Pflichtschulabschluss.

Ein deutlicher Unterschied besteht jedoch bei Lehrabschlüssen und Abschlüssen von berufsbildenden mittleren Schulen (BMS). Frauen erzielen hier deutlich geringere Bildungsrenditen als Männer. Diese Unterschiede lassen sich mit den von jungen Frauen und jungen Männern gewählten Lehrberufen erklären. Die drei häufigsten Lehrberufe, die von jungen Frauen 2024 ergriffen wurden, waren Lehrberufe im Einzelhandel (17,3% aller weiblichen Lehrlinge), Bürokauffrau (9,9%) und Friseurin (5,8%). Bei den jungen Männern waren es Lehrberufe in der Elektrotechnik (13,0% aller männlichen Lehrlinge), Metalltechnik (12,2%) und KFZ-Technik (10,4%)³⁾. Die

³⁾ Lehrlingsstatistik der Wirtschaftskammer Österreich (2025).

Lehrlingsentschädigungen und die Einstiegsgehälter für ein- und denselben Beruf unterscheiden sich typischerweise, da die branchenspezifischen Kollektivverträge unterschiedliche Regelungen vorsehen. Das führt schon beim Berufseinstieg zu geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden⁴⁾.

4. Diskussion der Ergebnisse und mögliche Maßnahmen

Eine geschlechtsspezifische Lohnlücke zeigt sich bereits beim Berufseinstieg und spiegelt insbesondere die Verdienstunterschiede wider, die sich aus der geschlechtsspezifischen Ausbildungswahl und der damit verbundenen Konzentration auf bestimmte Branchen und Berufe ergeben (Mayrhuber et al., 2024, S. 90f). Eine frühzeitige und geschlechterneutrale Berufsorientierung und -beratung kann dazu beitragen, stereotype Berufswahlen zu vermeiden und jungen Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht ein breiteres Spektrum an Karrieremöglichkeiten zu eröffnen. Die Daten der AMS-Berufsdatenbank liefern eine ausgezeichnete Übersicht über die Anforderungen und Lohnprofile in Österreich und könnten im Rahmen einer Finanz- und Wirtschaftsbildung in den Schulen verstärkt zur Information von Jugendlichen verwendet werden. Es muss aber auch bei der schulischen und betrieblichen Kultur sowie bei familienfreundlichen Rahmenbedingungen angesetzt werden, um Ausbildungen und Beschäftigung in männerdominierten Bereichen für Frauen attraktiv zu gestalten (Mayrhuber et al., 2024, S. 63).

Geschlechtsspezifika zeigen sich nicht nur hinsichtlich des Ausbildungsniveaus, sondern auch innerhalb eines formalen Bildungsniveaus in Bezug auf die Ausbildungszweige. Frauen sind in MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik), die typischerweise überdurchschnittliche Löhne zahlen, oft unterrepräsentiert (Mayrhuber et al., 2024, S. 47f). In Branchen, in denen weniger Männer arbeiten, sind die Löhne tendenziell geringer und dort ist auch der Lohnunterschied geringer. Zum Beispiel betrug der Bruttostundenlohn im Wirtschaftsbereich "Information und Kommunikation" (ohne Lehrlinge) 2022 für Frauen 21,34 € und für Männer 26,42 €; im Wirtschaftsbereich "Gesundheits- und Sozialwesen" waren es hingegen 17,98 € (Frauen) und 18,98 € (Männer) (Geisberger & Hoser, 2024). Bildungsprogramme, die Mädchen und Frauen ermutigen und unterstützen, in diesen Bereichen zu studieren und zu arbeiten, könnten dazu beitragen, den Lohnunterschied zu verringern.

Weiters könnten Programme, die lebenslanges Lernen und Weiterbildung fördern, Frauen dabei helfen, ihre Fähigkeiten aktuell zu halten und ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen, insbesondere nach einer Elternkarenz. Dies könnte auch einer Einkommenslücke nach einer Geburt ("child penalty", Kleven et al., 2019) entgegenwirken.

⁴⁾ Als Indikator für geringer bzw. höher entlohnte Berufe dient die Datenbank des AMS-Berufslexikons (<https://www.berufslexikon.at>). Die Lehrlingsentschädigung für den Lehrberuf Einzelhandelskaufleute beträgt laut AMS-Berufslexikon 1.000 € brutto pro Monat im 1. Lehrjahr (ab 1. 1. 2025). Für Bürokaufleute beträgt die Lehrlingsentschädigung (im Gewerbe) zwischen 700 € und 1.100 €, für Friseur:innen 760 €. Elektrotechniker:innen erhalten im ersten Lehrjahr im Metallgewerbe 967 € und in der Elektroindustrie 1.188 €. Metalltechniker:innen und KFZ-Techniker:innen erhalten 967 € in gewerblichen Betrieben und 1.050 € in der metalltechnischen Industrie. Diese bereits im ersten Lehrjahr bestehenden Unterschiede verstärken sich im Laufe der Lehrzeit: Bei Friseur:innen beträgt die Entschädigung im vierten Lehrjahr 1.275 €, bei KFZ-Techniker:innen in gewerblichen Betrieben 1.958 € (in der Industrie 2.110 €).

Die Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles erfordert voraussichtlich eine Kombination verschiedener Maßnahmen auf mehreren Ebenen. Gesetzliche Regelungen können das Problembewusstsein schärfen und Arbeitgeber:innen dazu verpflichten, gleiche Löhne für gleiche Arbeit zu gewährleisten. Familienfreundliche Arbeitsbedingungen erleichtern Eltern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und unterstützen sowohl den Einstieg als auch die Rückkehr in den Arbeitsmarkt. Zudem kann eine wettbewerbsorientierte Politik dazu beitragen, Monopsonmacht auf dem Arbeitsmarkt und Monopolmacht auf Produktmärkten einzuschränken, wodurch sich das Verhandlungsgleichgewicht zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen sowie zwischen Unternehmen verbessert. Eine Diskussion weiterer Maßnahmen findet sich in Böheim et al. (2024).

Literaturhinweise

- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789–865. <https://doi.org/10.1257/jel.20160995>
- Bock-Schappelwein, J., Huemer, U., & Famira-Mühlberger, U. (2023). *Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt. Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses in Österreich. Aktualisierung 2023*. Arbeitsmarktservice (AMS). <https://www.wifo.ac.at/publication/pid/51550581>
- Böheim, R., Fink, M., & Zulehner, C. (2021). About Time: The Narrowing Gender Wage Gap in Austria. *Empirica*, 48, 803–843. <https://doi.org/10.1007/s10663-020-09492-4>
- Böheim, R., Fink, M., & Zulehner, C. (2022). Arbeitsangebot in der COVID-19-Krise und Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Österreich. *WIFO Research Briefs*, 5. <https://www.wifo.ac.at/publication/pid/17806497>
- Böheim, R., Fink, M., & Zulehner, C. (2024). Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Österreich von 2011 bis 2022. *WIFO Research Briefs*, 3. <https://www.wifo.ac.at/publication/pid/50992118>
- Böheim, R., & Gust, S. (2021). The Austrian Pay Transparency Law and the Gender Wage Gap. *IZA Discussion Paper*, 14206. <https://docs.iza.org/dp14206.pdf>
- Böheim, R., Himpele, K., Mahringer, H., & Zulehner, C. (2013). The Gender Wage Gap in Austria: Eppur Si Muove! *Empirica*, 40, 585–606. <https://doi.org/10.1007/s10663-012-9203-x>
- Böheim, R., Hofer, H., & Zulehner, C. (2007). Wage Differences Between Austrian Men and Women: Semper Idem? *Empirica*, 34, 213–229. <https://doi.org/10.1007/s10663-007-9038-z>
- Böheim, R., Rocha-Akis, S., & Zulehner, C. (2013). Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern: Die Rolle von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung. *WIFO-Monatsberichte*, 86(11), 883–896. <https://www.wifo.ac.at/publication/pid/4091366>
- Bundeskanzleramt. (2024). *Indikatoren-Übersicht: Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede. Indikatoren, Datenquellen und Entwicklung im Zeitvergleich*. Bundeskanzleramt, Sektion III – Frauenangelegenheiten und Gleichstellung. <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:c12c7c02-9d9f-4db5-a643-6a383ff79d7c/indikatoren-uebersicht-geschlechtsspezifische-verdienstunterschiede-2024-dezember.pdf>
- Christl, M., & Köppl-Turyna, M. (2020). Gender Wage Gap and the Role of Skills and Tasks: Evidence from the Austrian PIAAC Data Set. *Applied Economics*, 52(2), 113–134. <https://doi.org/10.1080/00036846.2019.1630707>
- Geisberger, T., & Hoser, B. (2024). Verdienststrukturerhebung. Analysen zur Entwicklung und Verteilung der Löhne und Gehälter. *STATjournal*, 3, 43–56. https://www.statistik.at/fileadmin/pages/335/VSE2022_Einkommen_03_24.pdf
- Goldin, C. (2014). A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091–1119. <https://doi.org/10.1257/aer.104.4.1091>
- Gulyas, A., Seitz, S., & Sinha, S. (2023). Does Pay Transparency Affect the Gender Wage Gap? Evidence from Austria. *American Economic Journal: Economic Policy*, 15(2), 236–255. <https://doi.org/10.1257/pol.20210128>
- Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Steinhauer, A., & Zweimüller, J. (2019). Child Penalties Across Countries: Evidence and Explanations. *AEA Papers and Proceedings*, 109, 122–126. <https://doi.org/10.1257/pandp.20191078>
- Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Steinhauer, A., & Zweimüller, J. (2024). Do Family Policies Reduce Gender Inequality? Evidence from 60 Years of Policy Experimentation. *American Economic Journal: Economic Policy*, 16(2), 110–149. <https://doi.org/10.1257/pol.20210346>
- Mayrhuber, C., Bergmann, N., Hausegger, T., Leitner, A., Enengl, F., Hajji, A., Iby, A., & Radlherr, J. (2024). *Gleichstellung in Österreich. Zahlen, Daten und Fakten*. Bundeskanzleramt. <https://www.wifo.ac.at/publication/pid/51162383>
- Neumark, D. (1988). Employers' Discriminatory Behavior and the Estimation of Wage Discrimination. *The Journal of Human Resources*, 23(3), 279–295. <https://doi.org/10.2307/145830>
- Pointner, W., & Stiglbauer, A. (2010). Changes in the Austrian Structure of Wages, 1996-2002: Evidence from Linked Employer-Employee Data. *Empirica*, 37, 105–125. <https://doi.org/10.1007/s10663-010-9125-4>
- Statistik Austria. (2025). Gender Pay Gap lag 2023 bei 18,3 %. *Pressemitteilung 13 555-048/25*. <https://www.statistik.at/fileadmin/announcement/2025/03/20250305GenderStatistik2025.pdf>
- Wirtschaftskammer Österreich. (2025). *Lehrlingsstatistik*. <https://www.wko.at/zahlen-daten-fakten/daten-lehrlingsstatistik>