

**Lohnunterschiede von Frauen
und Männern in Österreich
von 2011 bis 2024**

René Böheim
Marian Fink
Christine Zulehner

Lohnunterschiede von Frauen und Männern in Österreich von 2011 bis 2024

René Böheim, Marian Fink, Christine Zulehner

Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Begutachtung: Christine Mayrhuber

Wissenschaftliche Assistenz: Stefan Weingärtner

WIFO Research Briefs 1/2026

März 2026

Inhalt

Diese Analyse basiert auf Mikrozensusdaten und untersucht die Entwicklung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede von unselbständig Beschäftigten in Österreich. Es zeigt sich ein deutlicher Rückgang des unbereinigten Unterschieds im durchschnittlichen Bruttostundenlohn der 20- bis 59-Jährigen von 19,6% im Jahr 2011 auf 12,6% im Jahr 2024. Der bereinigte Lohnunterschied, der für Unterschiede in der Bildung und der Berufserfahrung sowie bei horizontaler und vertikaler Segregation kontrolliert, sank zwischen 2011 und 2012 und blieb anschließend von 2012 bis 2024 mit rund 6,4% weitgehend stabil. Eine detaillierte Untersuchung legt nahe, dass der Rückgang sowohl des erklärten als auch des unerklärten Lohnunterschieds überwiegend mit einer Angleichung der Merkmale zusammenhängt. Der Rückgang des unbereinigten wie auch des bereinigten Lohnunterschieds ist dabei vor allem in der Altersgruppe der 20- bis 39-Jährigen ausgeprägt, bei den ab 40-Jährigen zeigt sich ein deutlich schwächerer Rückgang.

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

2026/1/RB/0

© 2026 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/67391288>

Lohnunterschiede von Frauen und Männern in Österreich von 2011 bis 2024

René Böheim, Marian Fink, Christine Zulehner

1. Ursachen für systematische Lohnunterschiede

Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede, häufig als Gender Pay Gap oder Gender Wage Gap (GWG) bezeichnet, beschreiben den Unterschied im durchschnittlichen oder mittleren Verdienst zwischen Frauen und Männern. In der empirischen Analyse wird dabei zwischen einem unbereinigten GWG (ohne Berücksichtigung unterschiedlicher Merkmale beider Gruppen) und einem bereinigten GWG (unter Kontrolle beobachtbarer Unterschiede) unterschieden. In der öffentlichen Diskussion wird der verbleibende, nach Bereinigung unerklärte Teil des GWG mitunter als Hinweis auf „Diskriminierung“ interpretiert. Empirisch ist dieser Rest jedoch kein eindeutiger Nachweis von Diskriminierung, da er auch unbeobachtete Einflussfaktoren, Messfehler oder Selektionsprozesse widerspiegeln kann. Gleichzeitig können beobachtbare Unterschiede¹⁾, etwa in Bildung oder Berufserfahrung, selbst Ergebnis struktureller oder gesellschaftlicher Barrieren sein. So wird beispielsweise von Frauen häufig erwartet, ihre Karriere zur Kindererziehung zu unterbrechen (Kleven et al., 2024), mit deutlichen Auswirkungen für ihre weiteren Erwerbsverläufe.

Horizontale Segregation und gläserne Decke

Systematische Lohnunterschiede können zudem aus geschlechtsspezifischen Bildungs- und Berufsentscheidungen entstehen, die teilweise mit Normen, Erwartungen und institutionellen Rahmenbedingungen zusammenhängen²⁾, wenn etwa gesellschaftliche Normen dazu führen, dass Mädchen andere Schulen als Burschen besuchen und deswegen Berufe wählen, die im Durchschnitt geringer (höher) entlohnt werden. In Österreich sind branchenbezogene Kollektivverträge für den überwiegenden Teil der Beschäftigten eine zentrale Grundlage der Entlohnung. Wenn Frauen und Männer mit ähnlichen Tätigkeiten in unterschiedlichen Branchen konzentriert sind, können daraus – bei unterschiedlichen kollektivvertraglichen Lohnniveaus – systematische Verdienstunterschiede resultieren („horizontale Segregation“³⁾). Zusätzlich können Unterschiede in Berufserfahrung und Arbeitszeit und damit verbundene Möglichkeiten oder

¹⁾ Inwieweit unterschiedliche Merkmale zu unterschiedlicher Entlohnung führen dürfen, ist eine Frage, die aus ethischer (oder juristischer) Sicht zu klären ist.

²⁾ Frauen wählen häufiger als Männer Ausbildungen im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialbereich, während Männer häufiger technische, handwerkliche oder naturwissenschaftliche Bereiche wählen, möglicherweise weil diese Berufswahl von ihnen erwartet wird. Eine umfangreiche Darstellung geschlechtsspezifischer Unterschiede in wesentlichen Gleichstellungsdimensionen findet sich in Bock-Schappelwein et al. (2023) und Mayrhuber et al. (2024)

³⁾ Wenn z. B. Buchhalterinnen vermehrt im durchschnittlich schlechter entlohnendem Handel beschäftigt sind, Buchhalter hingegen in der Industrie, sind aus diesem Grund systematische Lohnunterschiede zu erwarten.

Barrieren für beruflichen Aufstieg („gläserne Decke“) zu Lohnunterschieden beitragen. Auch Unterschiede im Verhandlungsverhalten oder in Erwartungshaltungen werden in der Literatur als potenzielle Mechanismen diskutiert (vgl. z. B. Blau & Kahn, 2017; Goldin, 2014).

Marktmacht

Da der unbereinigte GWG lediglich den durchschnittlichen Verdienstunterschied beschreibt, aber keine Aussage über seine Ursachen erlaubt, bedarf es statistischer Verfahren (Lohnregressionen und Zerlegungsansätze), um den Beitrag einzelner Faktoren zu quantifizieren. Diese Methoden liefern eine empirische Grundlage für sozialpolitische Diskussionen. Der Lohnunterschied lässt sich jedoch nicht vollständig erklären, weil relevante Merkmale oft nicht beobachtet werden. Ein solcher Mechanismus, dem in den letzten Jahren verstärkte Aufmerksamkeit gewidmet wurde (Anderlik et al., 2025), ist monopsonistische Marktmacht. Sie ermöglicht es Unternehmen, Löhne für Frauen und Männern unterschiedlich zu setzen.

Monopsonistische Marktmacht kann entstehen, wenn Frauen und Männer systematisch unterschiedliche Wechsel- und Suchmöglichkeiten am Arbeitsmarkt haben. Wenn Männer häufiger die Möglichkeit haben, zu besser entlohnenden Arbeitgebern zu wechseln, kann das – bereits über die glaubhafte Wechseloption – zu höheren Löhnen führen, etwa durch einen „Behaltbonus“ im Rahmen von Nachverhandlungen.⁴⁾ Der daraus resultierende Lohnunterschied fällt tendenziell umso größer aus, je stärker sich die verfügbaren Außenoptionen nach Geschlecht unterscheiden. Diese Marktmacht von Firmen ist allerdings schwer zu messen.

Rückläufiger Lohnunterschied

Die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede in Österreich sind in den vergangenen Jahrzehnten kleiner geworden (Böheim et al., 2021, 2022, 2024, 2025; Geisberger & Glaser, 2025; Statistik Austria, 2026). Das gilt sowohl für den unbereinigten als auch für den bereinigten Lohnunterschied, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß. Der hauptsächliche Grund für diesen Rückgang ist die relative Verbesserung der beobachteten und unbeobachteten Merkmale von Frauen, sie unterscheiden sich im Durchschnitt in relevanten Merkmalen zunehmend weniger von Männern (vgl. Böheim et al., 2025). Die vorliegende Untersuchung ist eine Aktualisierung der Arbeiten von Böheim, Fink und Zulehner der vergangenen Jahre.

2. Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Österreich 2011-2024

Die folgenden Analysen basieren auf Daten des österreichischen Mikrozensus für unselbständig beschäftigte Frauen und Männer im Alter von 20 bis 59 Jahren⁵⁾. Ausgeschlossen werden Lehrlinge, freie Dienstnehmer:innen, Präsenz- und Zivildienstler sowie Angehörige der Streitkräfte. Im

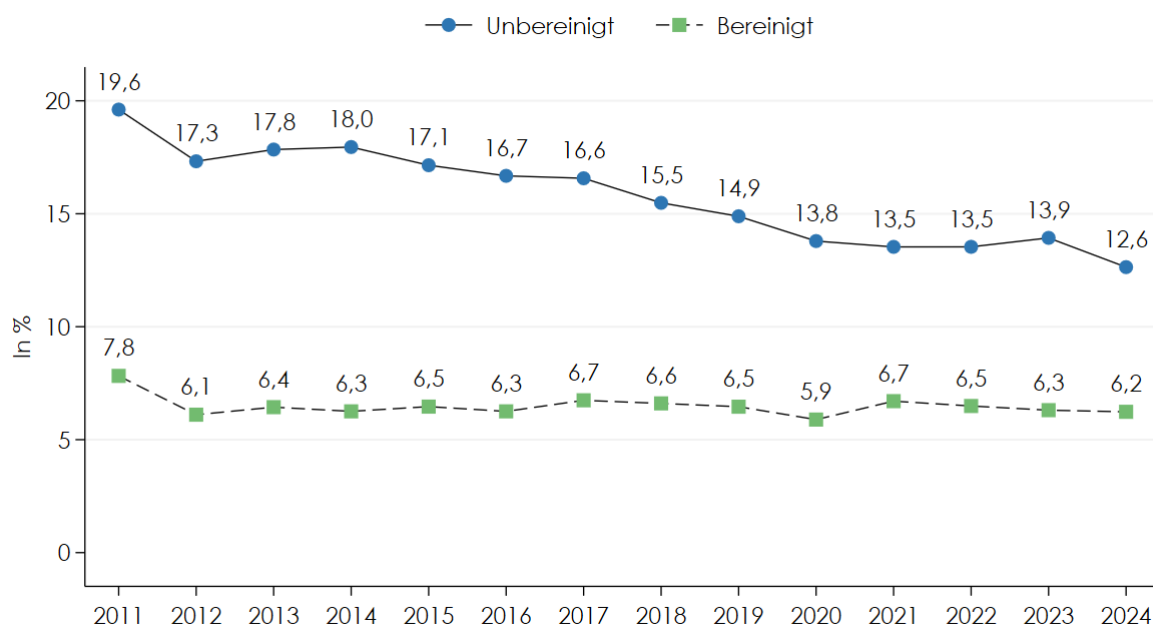
⁴⁾ Die Gewährung einer Gehaltserhöhung für Beschäftigte, die ein besseres Angebot einer anderen Firma haben, kann rational sein, wenn die Firma damit noch höhere Kosten durch Personalsuche, Ausbildungsdauern usw. („Transaktionskosten“) vermeiden kann.

⁵⁾ Die Analysen beruhen auf Beobachtungen unselbständig Beschäftigter im privaten und öffentlichen Sektor. Beschränkungen der Stichprobe auf den privaten Sektor führen zu qualitativ vergleichbaren Ergebnissen, diese werden daher nicht separat dargestellt.

Jahr 2024 betrug der unbereinigte Unterschied im durchschnittlichen Bruttostundenlohn zwischen Frauen und Männern 12,6% des durchschnittlichen Männerlohns und lag damit um rund 7,0 Prozentpunkte unter dem Wert des Jahres 2011 (19,6%).

Abbildung 1: **Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern, 2011 bis 2024**

In % des durchschnittlichen Bruttostundenlohns der Männer



Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2011-2024, WIFO-Berechnungen. – Unselbständig Beschäftigte im Alter von 20 bis 59 Jahren (ohne Lehrlinge, freie Dienstnehmer:innen, Präsenz- und Zivildienstler und Angehörige der Streitkräfte). 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 2024 verdienten Frauen, ohne zwischen öffentlichen und privaten Sektor oder anderen Merkmale zu unterscheiden, im Durchschnitt um 12,6% weniger als Männer. Werden beobachtbare Merkmale berücksichtigt („bereinigt“), verdienten sie im Durchschnitt um 6,2% weniger als Männer.

Die Entwicklung des geschlechtsspezifischen Lohnunterschieds von 2011 bis 2024 ist in Abbildung 1 dargestellt. In diesem Zeitraum verringerte sich der unbereinigte Gap im durchschnittlichen Bruttostundenlohn von 19,6% auf 12,6% des durchschnittlichen Bruttostundenlohns der Männer. Der bereinigte Lohnunterschied nach der Methode von Neumark (1988) ging zwischen 2011 und 2012 zurück und blieb anschließend bis 2024 mit rund 6,4% weitgehend stabil. In diesen 12 Jahren hat sich demnach trotz politischer Maßnahmen⁴⁾ am bereinigten

⁴⁾ Darunter etwa das Lohntransparenzgesetz (Böheim & Gust, 2021; Gulyas et al., 2023), das Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat und der Ausbau elementarpädagogischer Bildungseinrichtungen.

Lohnunterschied kaum etwas geändert. Der durch beobachtbare Merkmale erklärbare Lohnunterschied verringerte sich um etwas mehr als die Hälfte, während der unerklärte Lohnunterschied nur um rund ein Fünftel sank. Demnach ist der Rückgang des Lohnunterschiedes im Wesentlichen auf eine Angleichung der Merkmale von Frauen und Männern zurückzuführen. Der Anteil der nicht beobachteten Merkmale, die zu systematischen Lohnunterschieden führen – das sind z. B. systematische Unterschiede bei Lohnverhandlungen oder auch eine systematische Unterbezahlung von Frauen – ist zwar ebenfalls gesunken, allerdings in geringerem Ausmaß.

Die erweiterte Zerlegung nach Juhn et al. (1991) in Übersicht 1 präzisiert, ob die Verringerung des erklärten und des unerklärten Lohnunterschieds primär auf eine Angleichung der Merkmale von Frauen und Männern oder auf eine Annäherung der Lohnaufschläge bzw. -abschläge für diese Merkmale zurückzuführen ist (gemessen an den Koeffizienten der Lohnregressionen).

Insgesamt sank der geschlechtsspezifische Lohnunterschied zwischen 2011 und 2024 um 7 Prozentpunkte. Davon entfallen rund 80% auf den Rückgang des erklärten Anteils, der mit Unterschieden in beobachtbaren Merkmalen zusammenhängt. Dieser Rückgang ist überwiegend auf die Angleichung der beobachteten Merkmale zurückzuführen (-4,7 Prozentpunkte; 84,0%). Eine Annäherung der geschätzten Lohnaufschläge/-abschläge für diese Merkmale trägt ebenfalls zu einem geringeren Lohnunterschied bei (-1,5 Prozentpunkte; 27,8%). Das Zusammenspiel der Veränderungen in Merkmalen und Lohnaufschlägen (Interaktionskomponente) bremst diese Entwicklung jedoch ab (+0,7 Prozentpunkte; -11,7 %). Auch beim Rückgang des unerklärten Lohnunterschiedes entfällt der Großteil auf eine Angleichung unbeobachteter lohnrelevanter Faktoren (-1 Prozentpunkt; 69,0%). Zudem haben sich die geschätzten Lohnaufschläge/-abschläge in diesem Bereich angenähert (-0,6 Prozentpunkte; 44,5%), während die Interaktion wiederum gegenläufig wirkt (+0,2 Prozentpunkte; -13,4%).

Damit dominiert in beiden Komponenten die Angleichung der Merkmale.

Übersicht 1: **Zerlegung der Differenz im erklärten und unerklärten Lohnunterschied, 2011 und 2024**

	Differenz in Prozentpunkten	Anteil in %
Insgesamt	-7,0	
Differenz im erklärten Lohnunterschied ¹⁾	-5,5	100,0
Beobachtete Merkmale	-4,7	84,0
Entlohnung der Merkmale ²⁾	-1,5	27,8
Interaktion von Merkmalen und Entlohnung der Merkmale	+0,7	-11,7
Differenz im unerklärten Lohnunterschied	-1,4	100,0
Unbeobachtete Merkmale	-1,0	68,9
Entlohnung der Merkmale	-0,6	44,5
Interaktion von Merkmalen und Entlohnung der Merkmale	+0,2	-13,4

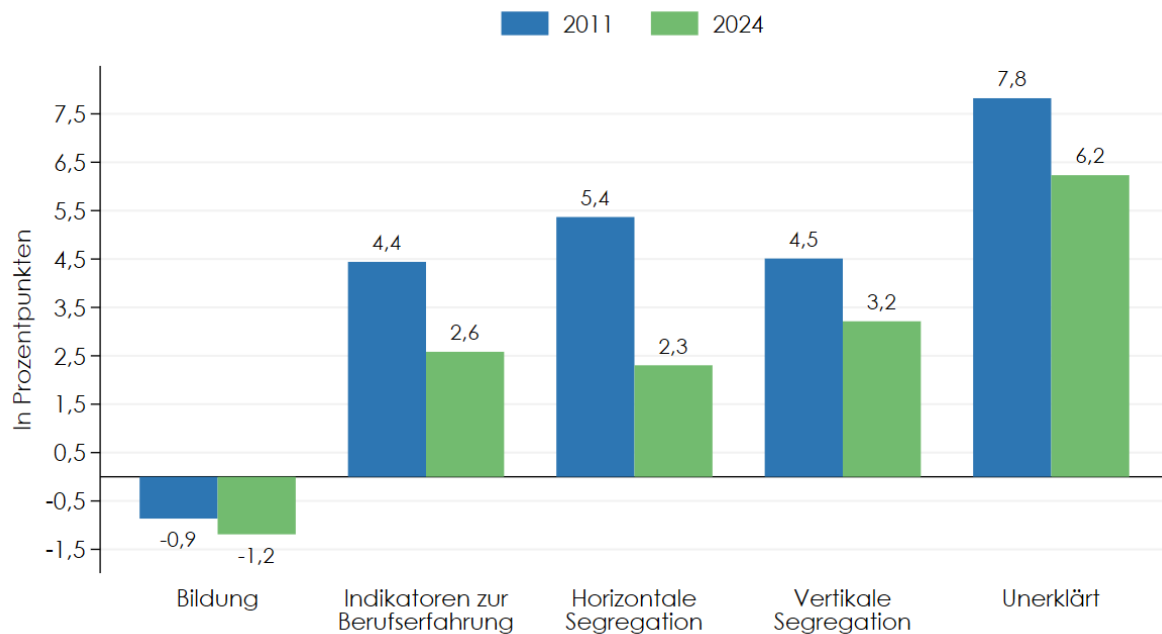
Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2011 und 2024, WIFO-Berechnungen. – Zerlegung der Differenz des Unterschieds im durchschnittlichen Bruttostundenlohn zwischen unselbständig beschäftigten Frauen und Männer im Alter von 20 bis 59 Jahren ohne Lehrlinge, freie Dienstnehmer:innen, Präsenz- und Zivildienstler sowie Angehörige der Streitkräfte nach Juhn et al. (1991) auf Basis von mit Jahresgewichten gewichteter Lohnregressionen. – ¹⁾ Erklärt durch Bildung, Alter, Partnerschaft, Kinder, Geburtsland, Bundesland, Urbanisierungsgrad, Betriebszugehörigkeit, Beruf, Branche, berufliche Funktion, Leitungsfunktion, Teilzeitbeschäftigung, Befristung und Betriebsgröße. – ²⁾ Die Entlohnung der Merkmale sind die in den Lohnregressionen geschätzten Koeffizienten. Sie beschreiben, um wieviel der Stundenlohn durch ein bestimmtes Merkmal steigt oder sinkt.

Die Verringerung des Lohnunterschieds ist überwiegend auf strukturelle Veränderungen in der Zusammensetzung der Beschäftigten zurückzuführen, also auf eine stärkere Angleichung der beobachtbaren Merkmale, insbesondere bei der Berufserfahrung und der horizontalen Segregation. Veränderungen in der Entlohnung dieser Merkmale, d. h. in den geschätzten Lohnaufschlägen bzw. -abschlägen, spielen demgegenüber eine geringere Rolle. Gleichzeitig deutet der Rückgang des unerklärten Anteils darauf hin, dass sich auch nicht beobachtete lohnrelevante Faktoren und/oder Entlohnungsstrukturen angenähert haben.⁷⁾ Die positiven Interaktionsterme zeigen zudem, dass sich Merkmals- und Entlohnungseffekte nicht additiv verhalten und sich teilweise gegenseitig kompensieren.

Abbildung 2 stellt die Bedeutungen verschiedener Merkmalsgruppen für den Lohnunterschied der Jahre 2011 und 2024 dar. Ein positiver (negativer) Beitrag bedeutet, dass geschlechtsspezifische Unterschiede in dieser Merkmalsgruppe den Lohnunterschied vergrößern (verkleinern). Wären Frauen und Männer in allen beobachtbaren Merkmalen völlig ident, würde der geschlechtsspezifische Lohnunterschied die Höhe des unerklärten Anteils ausmachen. Der negative Beitrag der Bildung verdeutlicht, wie auch in früheren Analysen, dass Frauen im Durchschnitt ein höheres formales Bildungsniveau aufweisen und der Lohnunterschied dadurch geringer ausfällt. Unterschiede in Indikatoren zur Berufserfahrung sowie in der Verteilung über Berufe und Wirtschaftsbereiche („horizontale Segregation“) erklären ebenfalls einen Teil des Lohnunterschieds. Darüber hinaus tragen Unterschiede in Positionen und Hierarchieebenen („vertikale Segregation“) zu Lohnunterschieden bei. Der Vergleich mit 2011 zeigt, dass sich die geschlechtsspezifischen Unterschiede mit Ausnahme der Bildung in allen betrachteten Merkmalsgruppen verringert haben.

⁷⁾ Dieser Effekt geht hauptsächlich auf die Veränderung des unerklärten Lohnunterschieds zwischen 2011 und 2012 zurück.

Abbildung 2: **Bedeutung der Gründe für die Lohnunterschiede, 2011 und 2024**



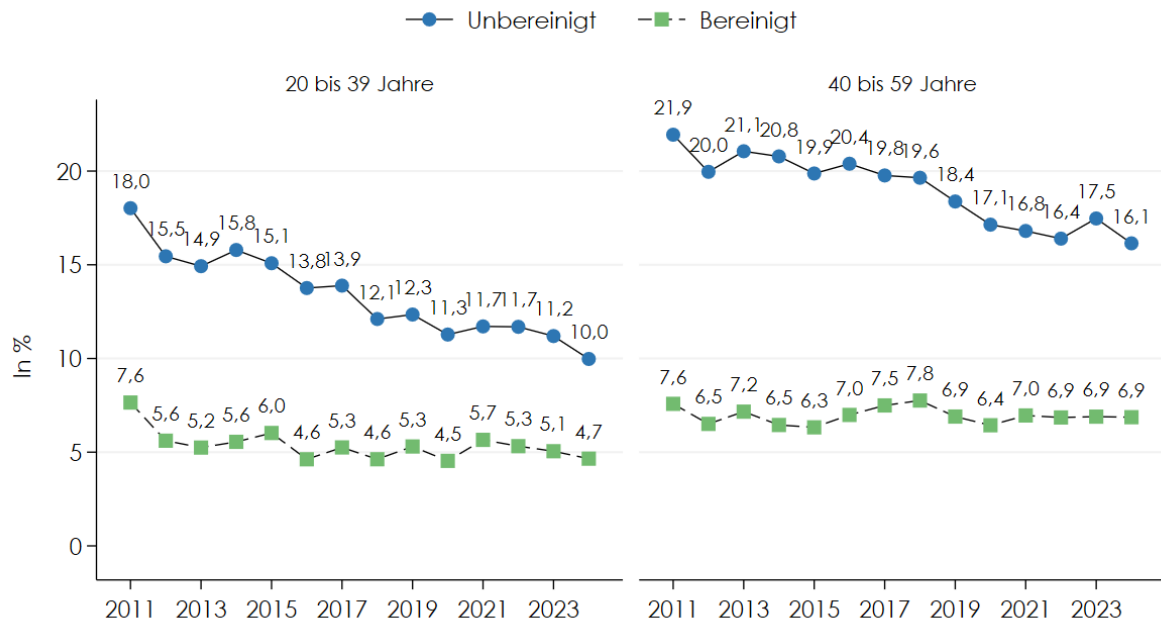
Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2011 und 2024, WIFO-Berechnungen. – Zerlegung des Unterschieds des durchschnittlichen Bruttostundenlohns unselbständig beschäftigter Frauen und Männer im Alter von 20 bis 59 Jahren nach Neumark (1988), mit gewichteten (Jahresgewichte) Lohnregressionen. Die Stichprobe enthält keine Lehrlinge, freie Dienstnehmer:innen, Präsenz- und Zivildienstler oder Angehörige der Streitkräfte. Indikatoren zu Berufserfahrung: Betriebszugehörigkeit, Alter, Partnerschaft, Kinder, Teilzeit, Befristung, Geburtsland. Horizontale Segregation: Beruf, Industrie, Bundesland, Urbanisierungsgrad. Vertikale Segregation: Betriebsgröße, Leitungsfunktion.

Diese Entwicklung legt nahe, dass der geschlechtsspezifische Lohnunterschied in jüngeren Kohorten geringer ausfällt als in älteren. Zur Prüfung dieser Hypothese führen wir die Lohnzerlegungen getrennt für zwei Altersgruppen durch: Beschäftigte im Alter von 20 bis 39 Jahren und Beschäftigte im Alter von 40 bis 59 Jahren (Abbildung 3).

Im Jahr 2011 lag der unbereinigte GWG bei den jüngeren Beschäftigten mit 18,0% unter jenem der älteren (21,9%), während der bereinigte GWG in beiden Gruppen mit rund 7,6% nahezu identisch war. In den Folgejahren ging der GWG in beiden Altersgruppen zurück, allerdings deutlich stärker bei den Jüngeren. Im Jahr 2024 betrug der unbereinigte GWG bei den 20- bis 39-Jährigen 10,0% und bei den 40- bis 59-Jährigen 16,1%. Auch der bereinigte GWG fällt bei den Jüngeren günstiger aus (4,7%) als bei den Älteren (6,9%). Das unterstreicht, dass sich jüngere Frauen im Vergleich zu den älteren Frauen weniger von gleichaltrigen Männern in den beobachteten Merkmalen unterscheiden.

Abbildung 3: **Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern nach Altersgruppe, 2011 bis 2024**

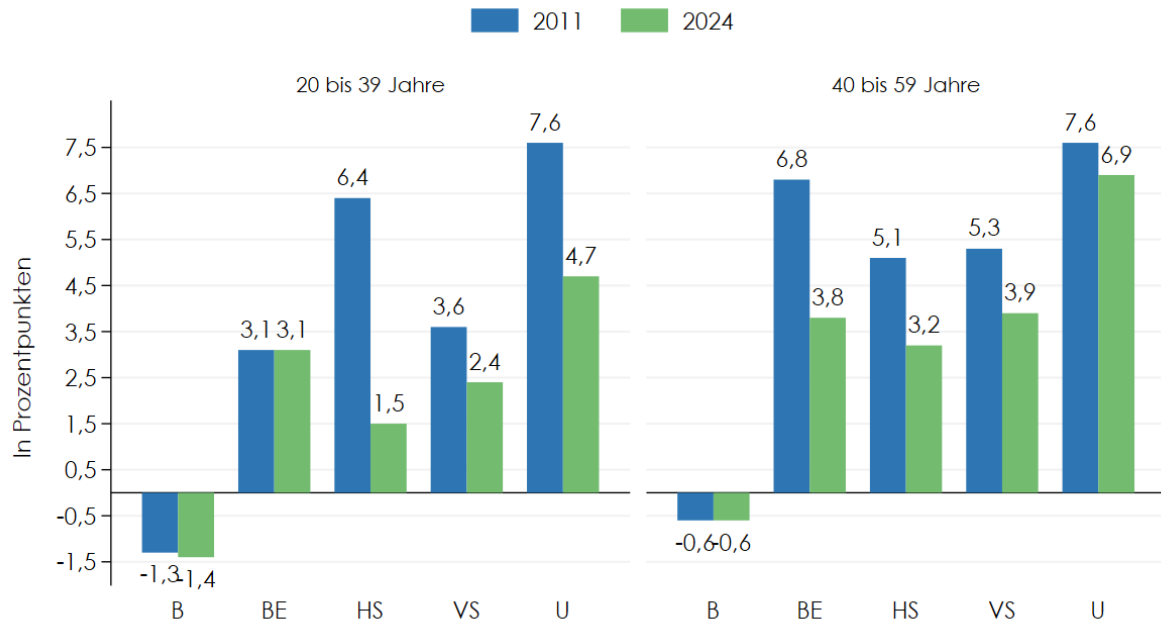
In % des durchschnittlichen Bruttostundenlohns der Männer



Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2011-2024, WIFO-Berechnungen. – Unselbständig Beschäftigte im Alter von 20 bis 59 Jahren (ohne Lehrlinge, freie Dienstnehmer:innen, Präsenz- und Zivildienstler und Angehörige der Streitkräfte). 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.

Abbildung 4 zeigt die Beiträge der einzelnen Merkmalsgruppen zum Lohnunterschied getrennt nach Altersgruppen. Das grundlegende Muster ist bei jüngeren und älteren Beschäftigten ähnlich: Die Merkmalsgruppen wirken in beiden Altersgruppen in dieselbe Richtung, und ihre Beiträge sind im Zeitverlauf insgesamt kleiner geworden. Der Rückgang fällt bei den 20- bis 39-Jährigen jedoch deutlich stärker aus. Ausnahme sind die zusammengefassten Indikatoren zur Berufserfahrung: Dieses Merkmal trägt 2024 in gleicher Höhe zum Lohnunterschied bei wie im Jahr 2011. Durch das Sinken des Lohnunterschieds nimmt damit die relative Bedeutung dieses Merkmals zu.

Abbildung 4: **Bedeutung der Gründe für die Lohnunterschiede nach Altersgruppe, 2011 und 2024**

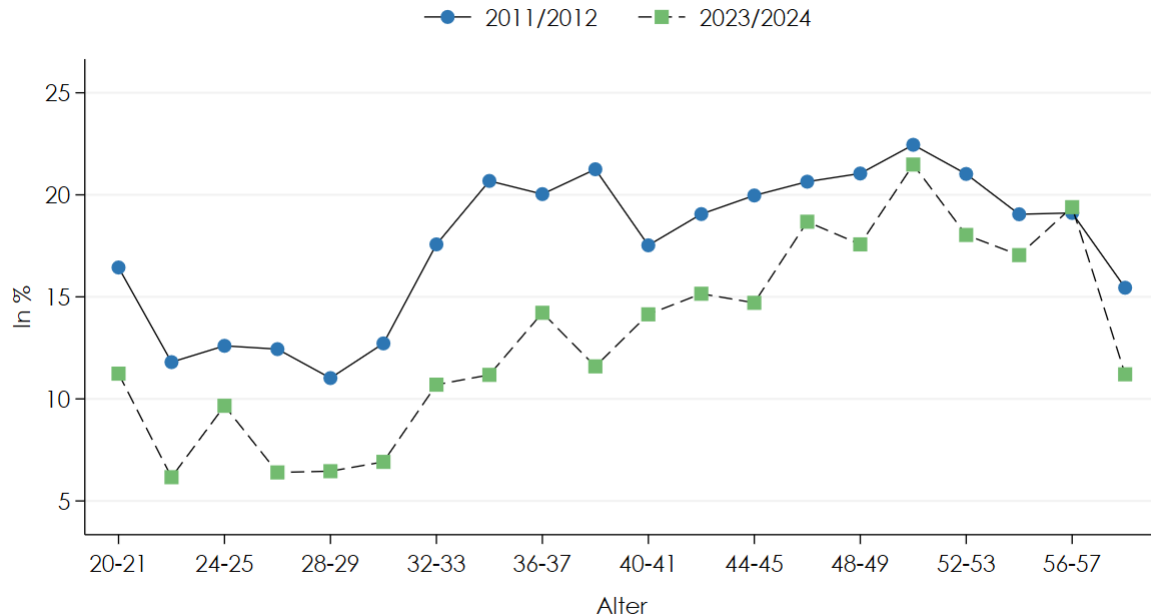


Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2011 und 2024, WIFO-Berechnungen. – Zerlegung des Unterschieds des durchschnittlichen Bruttostundenlohns unselbständig beschäftigter Frauen und Männer im Alter von 20 bis 59 Jahren (ohne Lehrlinge, freie Dienstnehmer:innen, Präsenz- und Zivildienstler oder Angehörige der Streitkräfte) nach Neumark (1988), mit gewichteten (Jahresgewichte) Lohnregressionen. – B: Bildung; BE: Indikatoren zu Berufserfahrung (Betriebszugehörigkeit, Alter, Partnerschaft, Kinder, Teilzeit, Befristung, Geburtsland); HS: Horizontale Segregation (Beruf, Industrie, Bundesland, Urbanisierungsgrad); VS: Vertikale Segregation (Betriebsgröße, Leitungsfunktion).

In Abbildung 5 zeigen wir den altersspezifischen Lohnunterschied für zwei Perioden, 2011-12 und 2023-24. In beiden Perioden steigt der Unterschied mit dem Alter an und ist bei ca. 50 Jahren am höchsten. Allerdings ist das Niveau des Unterschiedes der jüngeren Kohorte deutlich niedriger, Anfang 20 liegt der Unterschied nur etwa 10%. Bei beiden Kohorten nimmt der Unterschied ab Anfang 30 stark zu, ab 40 ist der Anstieg bei den älteren Frauen moderater als bei den jüngeren. Ab 50 ist der geschlechtsspezifische Lohnunterschied in beiden Kohorten ähnlich hoch.

Abbildung 5: **Altersspezifischer Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen**

In % des durchschnittlichen Bruttostundenlohns der Männer



Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2011, 2012, 2023, 2024, WIFO-Berechnungen. – Unterschied im durchschnittlichen Bruttostundenlohn unselbständig Beschäftigter im Alter von 20 bis 59 Jahren (ohne Lehrlinge, freie Dienstnehmer:innen, Präsenz- und Zivildienstler und Angehörige der Streitkräfte). Durchschnitte jeweils für die Periode 2011-2012 und 2023-2024 in zweijährigen Alterskategorien gebildet.

Der starke Anstieg des geschlechtsspezifischen Lohnunterschieds deutet darauf hin, dass Frauen in Österreich wegen ihrer Familienplanung Lohnverluste akzeptieren müssen. Nach der ersten Geburt unterbrechen viele Frauen ihre Erwerbstätigkeit für längere Zeit oder wechseln, nach längerer Unterbrechung, in Teilzeit. Betreuungsbedingt sind sie dies führt zu langsameren Karriereverläufen und oftmals geringerer betrieblicher Verantwortung. Die Unterbrechungen reduzieren die akkumulierte Berufserfahrung, reduzieren Chancen auf betriebliche Weiterbildung und Beförderungen. Väter unterbrechen seltener als Mütter ihre Berufstätigkeit, und ihre Unterbrechungen sind auch kürzer. Die Lohnrückgänge auf Grund von Geburten („child penalty“) sind in Österreich auch im internationalen Vergleich auffallend groß (Kleven et al., 2025). Institutionelle Faktoren verstärken diese Muster, die Elternkarenz ist im internationalen Vergleich lange und wird auch gut in Anspruch genommen. Die öffentliche Betreuung von Kindern unter drei Jahren ist nur begrenzt und nur selten ganztägig verfügbar, was zur hohen Teilzeitquoten von Frauen in Österreich beiträgt. Ebenso sind die Öffnungszeiten der Schulen nur bedingt mit einer vollzeitlichen Beschäftigung vereinbar. Das führt betreuungsbedingt auch zu geringerer Mobilität und Löhnen (Bütikofer et al., 2025).

Dies impliziert, dass Unterbrechungen der Berufstätigkeit von Frauen eine zentrale Bedeutung für den geschlechtsspezifischen Lohnunterschied haben. Die Verfügbarkeit qualitativ

hochwertiger Kinderbetreuung, auch ganztätiglich, ab dem ersten Lebensjahr – wie es in anderen OECD-Staaten durchaus die Regel ist – sowie verlässliche Nachmittagsbetreuung in Schulen könnte zu einem geringen Lohnunterschied führen (Landais et al., 2026).

Die Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohnunterschieds wird voraussichtlich einen Maßnahmenmix auf mehreren Ebenen erfordern. Gesetzliche Instrumente können zwar das Problembewusstsein schärfen und Arbeitgeber:innen zur Gewährleistung gleicher Bezahlung für gleiche Arbeit verpflichten, die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit werden jedoch erst durch familienfreundliche Arbeitsbedingungen erleichtert. Ergänzend kann eine wettbewerbsorientierte Wirtschaftspolitik dazu beitragen, Monopsonmacht auf Arbeitsmärkten und Marktmacht auf Produktmärkten zu begrenzen, wodurch sich die Verhandlungsmachtverhältnisse sowohl zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen als auch zwischen Unternehmen insgesamt ausgewogener gestalten. Neue wissenschaftliche Erkenntnisse über die gesetzlichen Regelungen zu *gleichwertiger Arbeit* sollten aber auch zur Vorsicht mahnen, gut gemeinte Gesetze können zu nicht intendierten Effekten und unter Umständen zum Gegenteil führen (Gentile Passaro et al., 2026).

Literatur

- Anderlik, J., Jumaniyozova, M., Schmidpeter, B., & Winter-Ebmer, R. (2025). Monopsony: Wages, Wage Bargaining and Job Requirements. *German Economic Review*, 26(4), 395–420. <https://doi.org/10.1515/ger-2024-0128>
- 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., Fink, M., & Zulehner, C. (2025). Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Österreich von 2011 bis 2023. *WIFO Research Briefs*, (3). <https://www.wifo.ac.at/publication/pid/57411930>
- 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>
- Bütikofer, A., Karadakic, R., & Willén, A. (2025). Parenthood and the gender gap in commuting. *Journal of Public Economics*, 248, 105371. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2025.105371>
- Geisberger, T., & Glaser, T. (2025). Gender Pay Gap. Welche Faktoren beeinflussen den Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern? *STATjournal*, (3), 59–70.
- Gentile Passaro, D., Kojima, F., & Pakzad-Hurson, B. (2026). Equal Pay for Similar Work. *American Economic Review*, 116(3), 977–1013. <https://doi.org/10.1257/aer.20230832>
- 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>
- Juhn, C., Murphy, K. M., & Pierce, B. (1991). Accounting for the Slowdown in Black-White Convergence. In M. H. Kosters (Hrsg.), *Workers and Their Wages: Changing Patterns in the United States* (S. 107–143). AEI Press.
- Kleven, H., Landais, C., & Leite-Mariante, G. (2025). The Child Penalty Atlas. *Review of Economic Studies*, 92(5), 3174–3207. <https://doi.org/10.1093/restud/rdae104>
- 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>
- Landais, C., Lundborg, P., Pazem, T., Plug, E., & Vikstrom, J. (2026). *Gender Without Children* [Unveröffentlichtes Manuskript].
- 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>
- Statistik Austria. (2026). Gender Pay Gap lag in Österreich 2024 bei 17,6%. *Pressemitteilung 14 125-044/26*. <https://www.statistik.at/fileadmin/announcement/2026/03/20260303Genderstatistik2026.pdf>