

POLICY BRIEF

Equal Pay Day 2025

Die Lohnlücke in Paarhaushalten

Sophie Achleitner & Katharina Mader

Februar 2025

//IOMENTUM
/INSTITUT

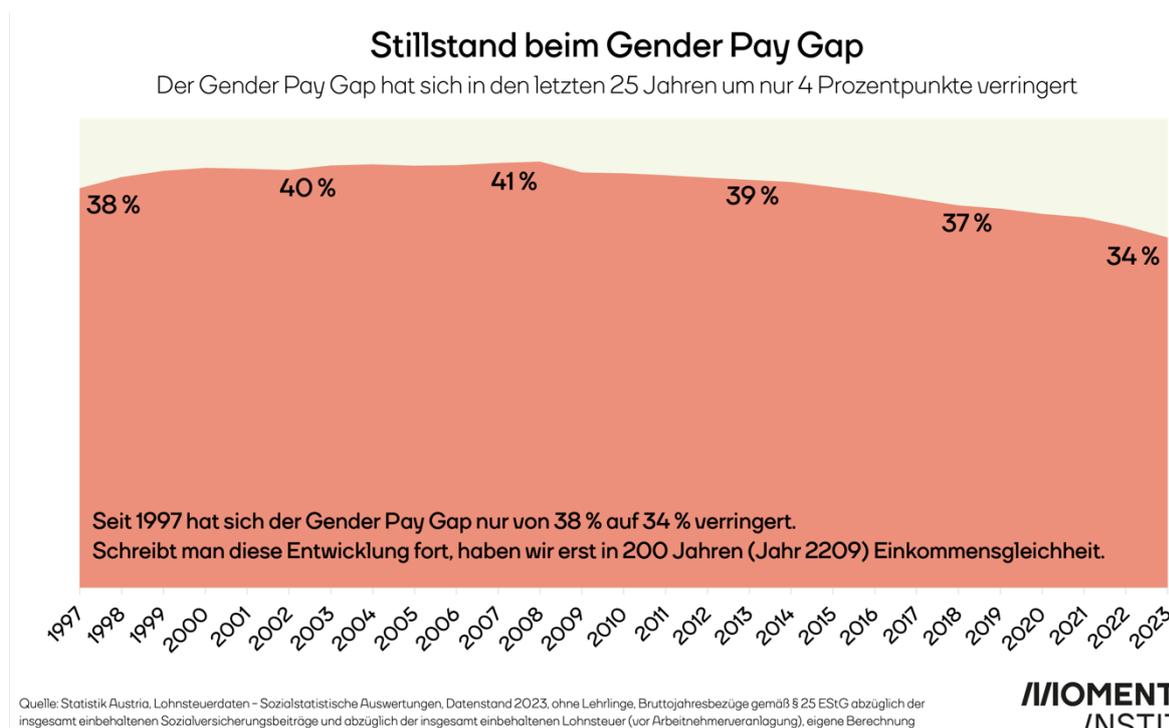
Gender Pay Gap 2025

Von Jahresbeginn bis zum 14. Februar haben Frauen in Österreich rein rechnerisch keinen Cent gezahlt bekommen. Der Grund ist der Gender Pay Gap, der in Österreich für ganzjährig Vollzeit Beschäftigte bei rund 12 Prozent liegt.

Vergleicht man die mittleren Bruttojahreseinkommen von allen Voll- und Teilzeit erwerbstätigen unselbständig beschäftigten Frauen und Männer klafft der Gender Pay Gap sogar bei satten 34 Prozent. Frauen bekommen mit etwa 28.000 Euro Bruttojahreseinkommen ein Drittel weniger gezahlt als Männer mit über 42.000 Euro brutto pro Jahr. Der Equal Pay Day für alle Voll- und Teilzeit beschäftigten Frauen fällt dann sogar erst auf den 5. Mai 2025: Frauen in Österreich arbeiten im Schnitt also bis zum Muttertag „gratis“.

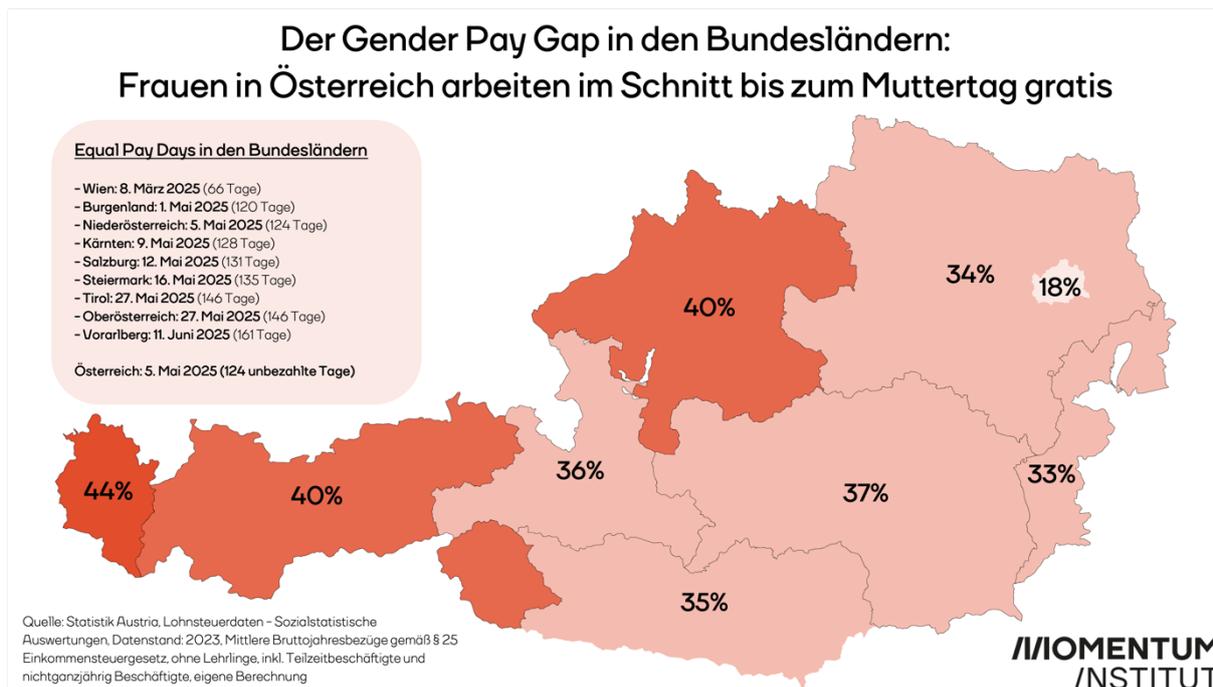
/Im Zeitverlauf

Die Lücke hat sich seit 1997 um gerade einmal 4 Prozentpunkte verringert – schließt sich der Gender Pay Gap weiterhin in diesem Tempo, wird es noch etwa 300 Jahre dauern, bis Einkommensgleichheit zwischen den Geschlechtern besteht.



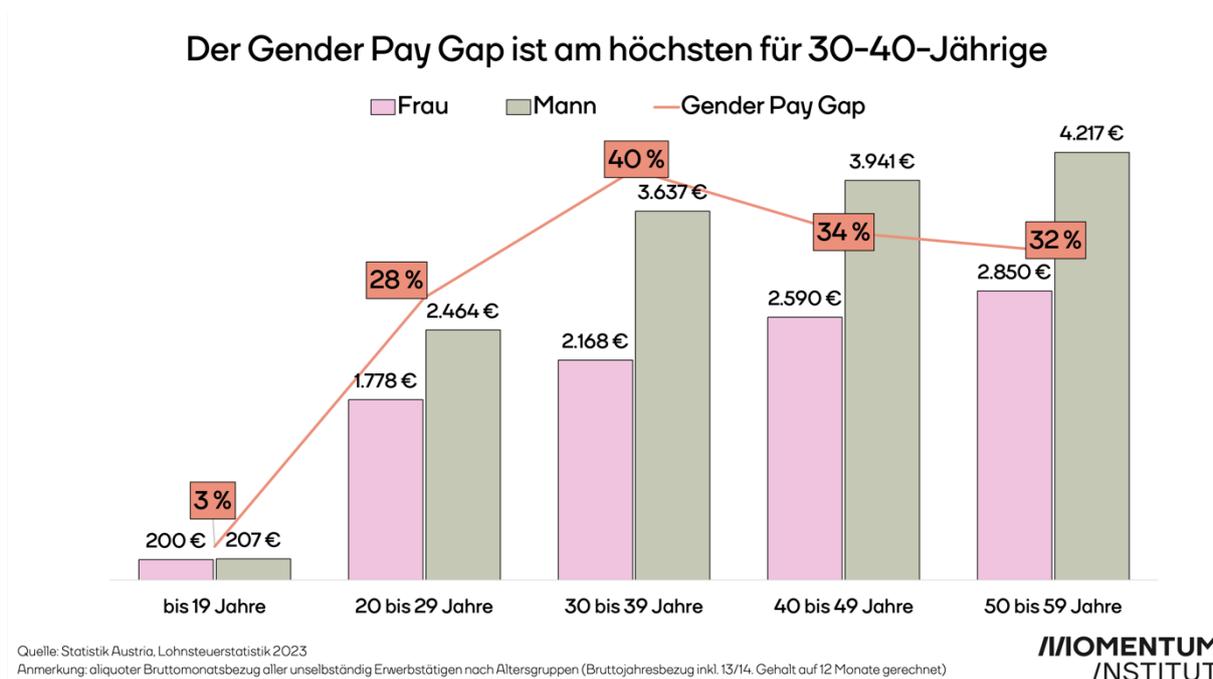
/Nach Bundesländern

Regional betrachtet zeigen die Daten große Unterschiede: In Wien bekommen vollzeit- und teilzeitbeschäftigte Frauen im Schnitt „nur“ 18 Prozent weniger gezahlt als Männer, im Westen Österreichs, vor allem in Tirol und Vorarlberg sind es bis zu 44 Prozent weniger. Die Equal Pay Days finden in diesen Bundesländern daher auch besonders spät statt. In Vorarlberg arbeiten Frauen im Schnitt bis zum 11. Juni 2025 gratis.



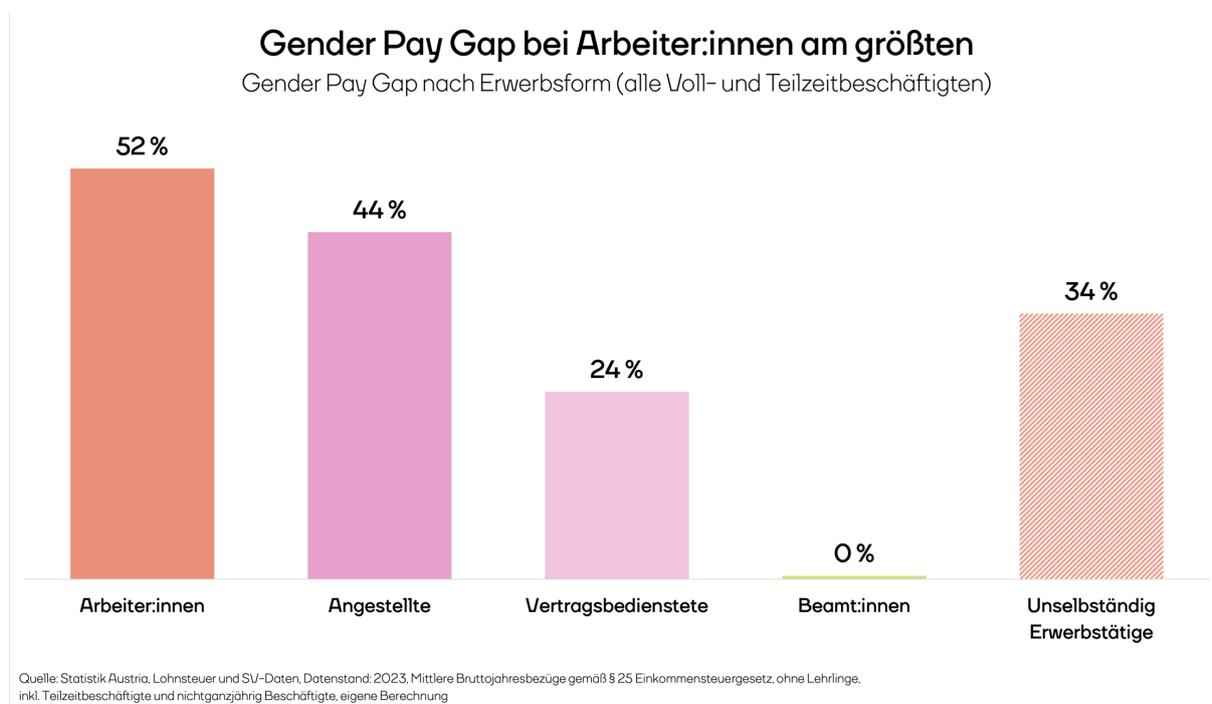
/Nach Alter

Ebenso spielt das Alter eine entscheidende Rolle für den Gender Pay Gap: In jenen Altersgruppen, in denen die Familienplanung bei den meisten Paaren ansteht, ist die geschlechtsspezifische Lohnschere besonders groß. Bis zu 40 Prozent weniger bekommen 30-39-jährige Frauen gezahlt im Vergleich zu Männern derselben Altersgruppe. Doch auch bei 50- bis 59-Jährigen klappt die Lücke bei 32 Prozent. Merklich kleiner wird sie also nicht, Frauen werden ihre ganze Erwerbskarriere lang bis hin zum Pensionsantritt schlechter entlohnt als Männer. Folglich beziehen sie auch eine rund 40 Prozent geringere Pension und Altersarmut ist oftmals die Folge von niedrigen Frauenpensionen.

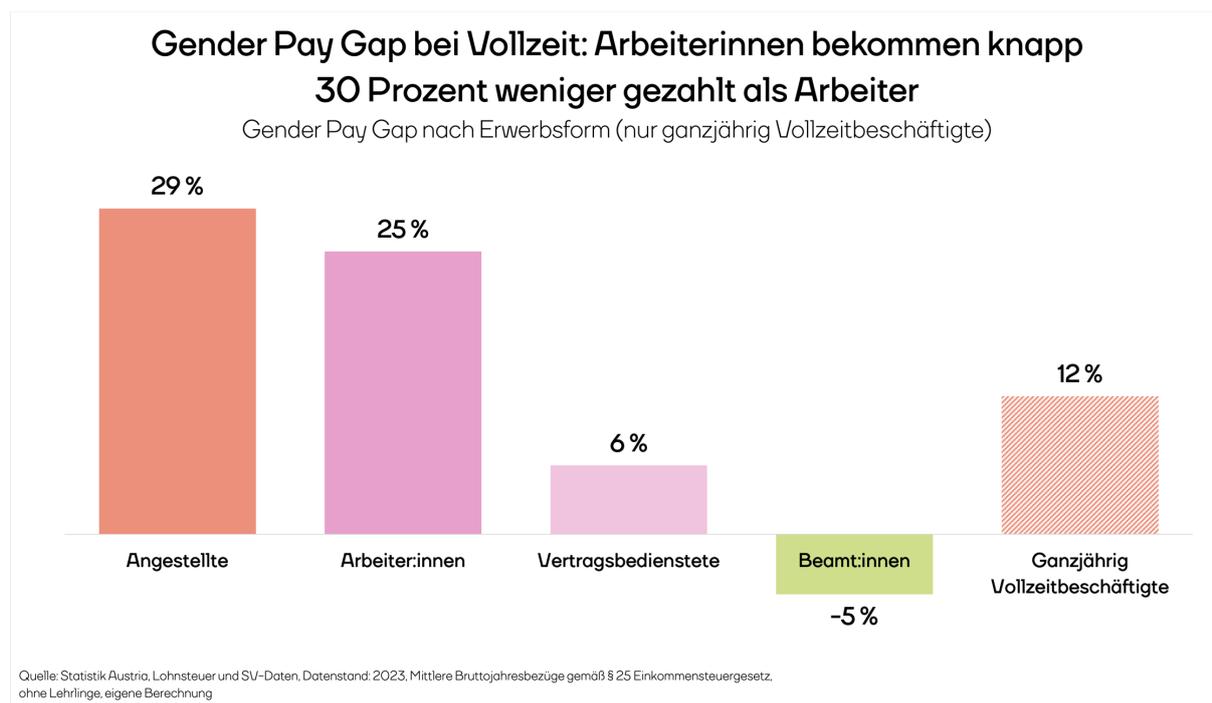


/Nach Berufsgruppen

Unterschiedlich ausgeprägt ist der Gender Pay Gap außerdem nach Berufsgruppen: Bei Arbeiter:innen klafft die Lohnschere bei über 50 Prozent, bei Angestellten sind es 44 Prozent. Nur bei den Beamt:innen ist der Gender Pay Gap verschwindend gering mit rund 0,5 Prozent.



Wenn nur die mittleren Bruttojahreseinkommen von Vollzeitbeschäftigten verglichen werden, sind es weibliche Angestellte, die den größten Gender Pay Gap haben: Fast 30 Prozent weniger bekommen sie gezahlt. Auch Arbeiter:innen, die vollzeitbeschäftigt sind, haben rund 25 Prozent weniger am Lohnzettel stehen. Der Beamt:innen-Gender Pay Gap hingegen wird in dieser Betrachtung sogar negativ, was bedeutet, dass Vollzeit-Beamtinnen im Schnitt besser verdienen als Vollzeit-Beamte.



Die Lohnlücke in Paarhaushalten

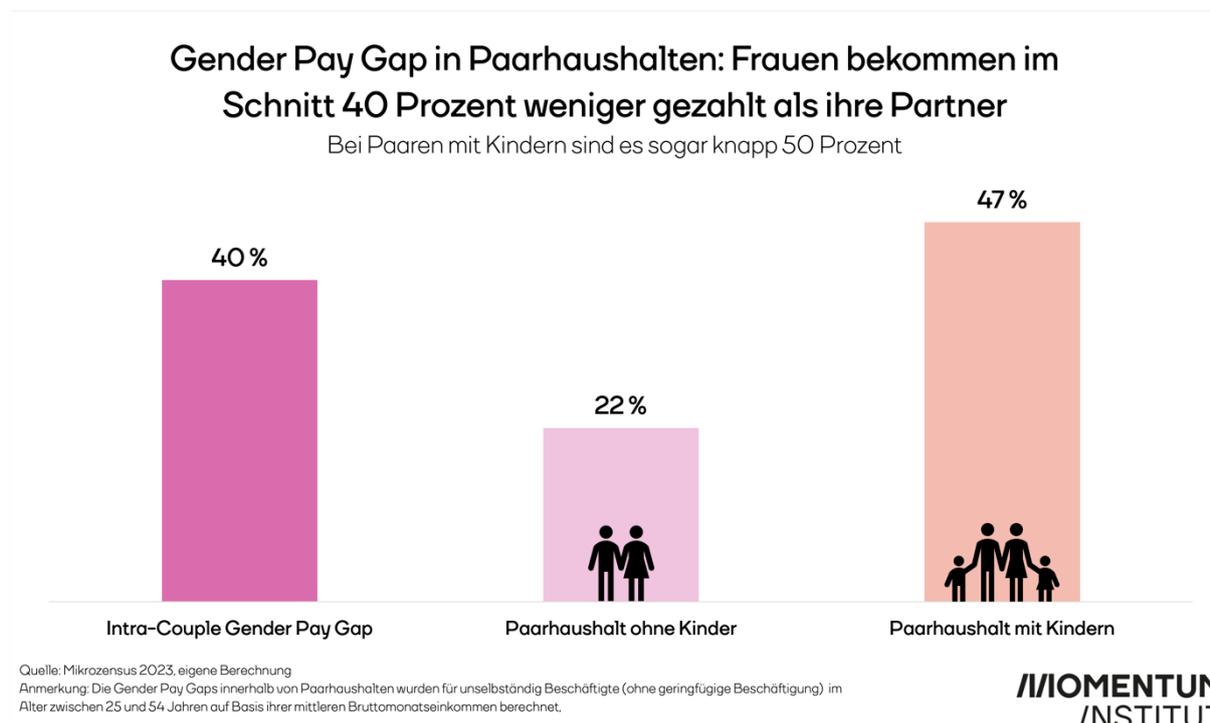
Anlässlich des heurigen Equal Pay Days, analysiert das Momentum Institut den Gender Pay Gap – sprich die geschlechtsspezifische Lohnlücke – innerhalb von Beziehungen. Denn einfach nur das Lohngefälle von Frauen und Männern über die breite Gesellschaft hinweg zu analysieren, greift zu kurz, um die vielschichtige Benachteiligung von Frauen durch den Gender Pay Gap zu verdeutlichen. Anstatt also, wie für den Equal Pay Day üblich, das Gehalt einer Bürokauffrau mit jenem eines Ingenieurs zu vergleichen, geht die Analyse direkt in die Haushalte hinein: Um wie viel weniger wird Frauen im Vergleich zu ihren Partnern gezahlt, welche Auswirkungen haben Kinder und Ausbildung darauf und wie entwickelt sich diese Tendenz über ein Frauenleben hinweg. Analysiert wurden 10.551 Paarhaushalte auf Basis der letzterverfügbaren Mikrozensus -Daten aus dem Jahr 2023.

Gleiche Arbeit muss gleich bezahlt sein, aber in den seltensten Fällen arbeitet ein Paar im selben Beruf. Ein ungleiches Einkommen geht meist mit einem Machtgefälle einher. Studien¹ belegen, dass finanzielle Abhängigkeit das Risiko von Gewalt in einer Beziehung erhöht, ganz abgesehen von anderen Folgen wie plötzliche Armut(sgefährdung), wenn die Beziehung bricht oder später dann die Altersarmut. Es geht beim Schließen des Gender Pay Gaps auch darum, Frauen und Männer endlich auf Augenhöhe zu bringen – auch in den intimsten Beziehungen. Deswegen ist der Blick in die Haushalte so wichtig.

/Partnerinnen bekommen um bis zur Hälfte weniger

Vollzeit- und teilzeitbeschäftigte Frauen in Paarhaushalten zwischen 25 und 54 Jahren bekommen im Schnitt rund 40 Prozent weniger gezahlt als ihre Partner, die im gleichen Haushalt leben. Leben Kinder im gleichen Haushalt steigt die Gehaltsschere zwischen den Eltern auf 47 Prozent an. Ohne Kinder im gemeinsamen Haushalt ist es immerhin mit 22 Prozent noch knapp ein Viertel.

¹ McDougal, Lotus/ Klugman, Jeni/ Dehingia, Nabamallika/ Trivedi, Amruta und Anita Raj (2019): Financial inclusion and intimate partner violence: What does the evidence suggest? <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0223721>



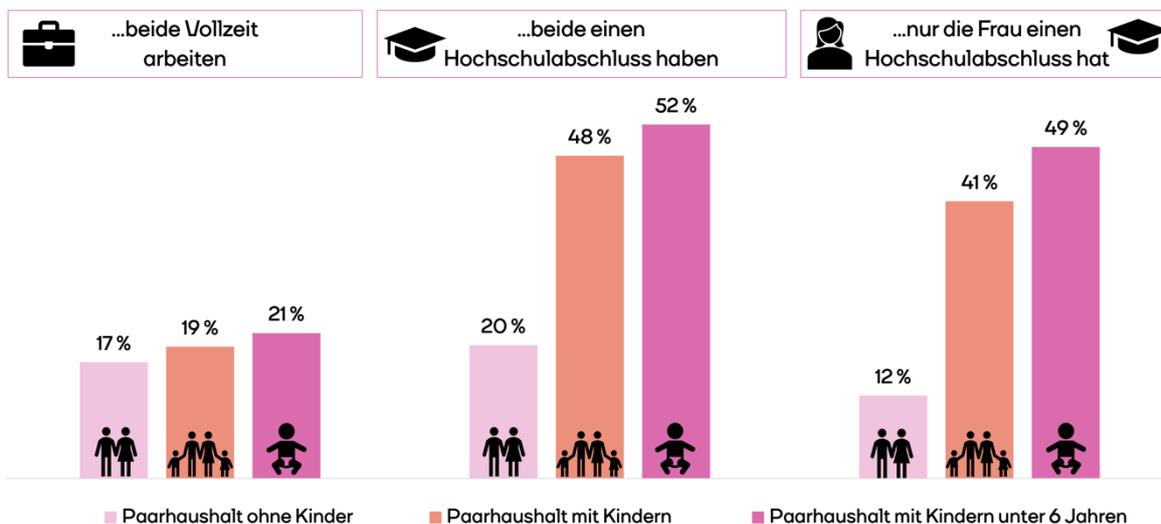
/Selbst Vollzeit-Gap bei mindestens 17 Prozent

Selbst in einem Haushalt, in dem beide Vollzeit arbeiten, bekommt die Frau um 17 Prozent weniger gezahlt. Sind Kinder im Haushalt, beträgt die Lücke 19 Prozent und sind sie noch unter 6 Jahren alt, bekommt die Frau sogar um mehr als ein Fünftel (21 Prozent) weniger Gehalt – trotz Vollzeitbeschäftigung.

Weisen beide Partner einen Hochschulabschluss auf, beträgt der Pay Gap selbst ohne Kinder ein Fünftel (20 Prozent). Sind Kinder vorhanden, sind es sogar 48 Prozent Lohnlücke, mit 52 Prozent bekommt die Frau mit Hochschulabschluss sogar um mehr als die Hälfte weniger Gehalt als ihr Partner, wenn zumindest ein Kind im Haushalt jünger als 6 Jahre alt ist.

Wenn nur die Frau einen Hochschulabschluss hat und somit höher gebildet ist, beträgt die Lohnlücke mit Kindern noch 41 Prozent, bei Kleinkindern sogar 49 Prozent. Selbst ohne Kinder und mit einem höheren Bildungsabschluss bekommen Partnerinnen im Schnitt um 12 Prozent weniger als ihr Partner, der keinen Hochschulabschluss vorweist.

Der Gender Pay Gap innerhalb von Paarhaushalten, wenn...



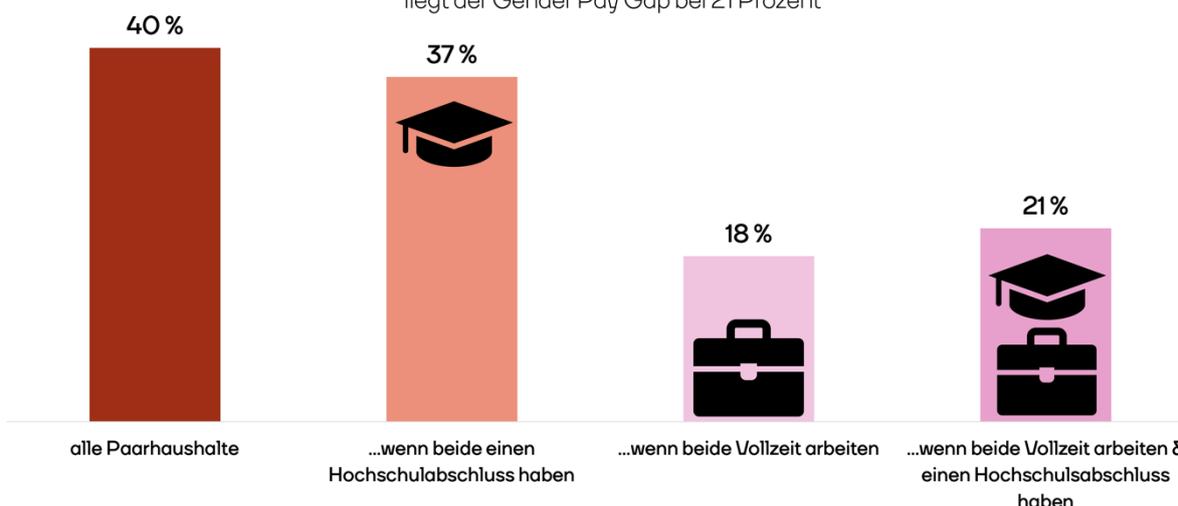
Quelle: Mikrozensus 2023, eigene Berechnung
 Anmerkung: Die Gender Pay Gaps innerhalb von Paarhaushalten wurden für unselbständig Beschäftigte (ohne geringfügige Beschäftigung) im Alter zwischen 25 und 54 Jahren auf Basis ihrer mittleren Bruttomonatseinkommen berechnet.

/Ob Kinder oder nicht, Lohnlücke bleibt

Über alle Paarhaushalte hinweg, ob mit Kindern oder nicht, beträgt der Gender Pay Gap 40 Prozent, haben beide einen Hochschulabschluss liegt er bei 37 Prozent. Immer noch 18 Prozent beträgt die Lücke, wenn um Teilzeit bereinigt wird, sprich sowohl Frau als auch Mann Vollzeit arbeiten. Die Lücke geht sogar auf über ein Fünftel (21 Prozent) auf, wenn beide Vollzeit beschäftigt sind und beide Hochschulabschluss haben.

Der Gender Pay Gap in Paarhaushalten klappt bei 40 Prozent

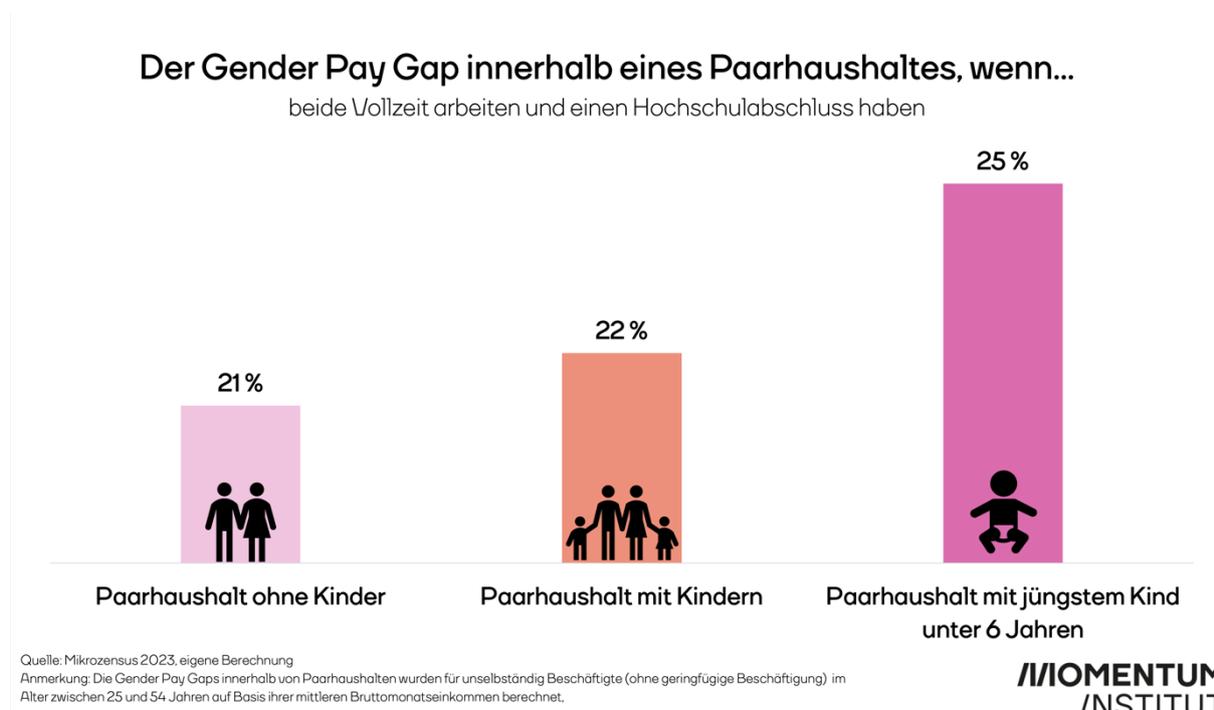
Sogar wenn beide Partner:innen Vollzeit arbeiten und einen Hochschulabschluss haben, liegt der Gender Pay Gap bei 21 Prozent



Quelle: Mikrozensus 2023, eigene Berechnung
 Anmerkung: Die Gender Pay Gaps innerhalb von Paarhaushalten wurden für unselbständig Beschäftigte (ohne geringfügige Beschäftigung) im Alter zwischen 25 und 54 Jahren auf Basis ihrer mittleren Bruttomonatseinkommen berechnet.

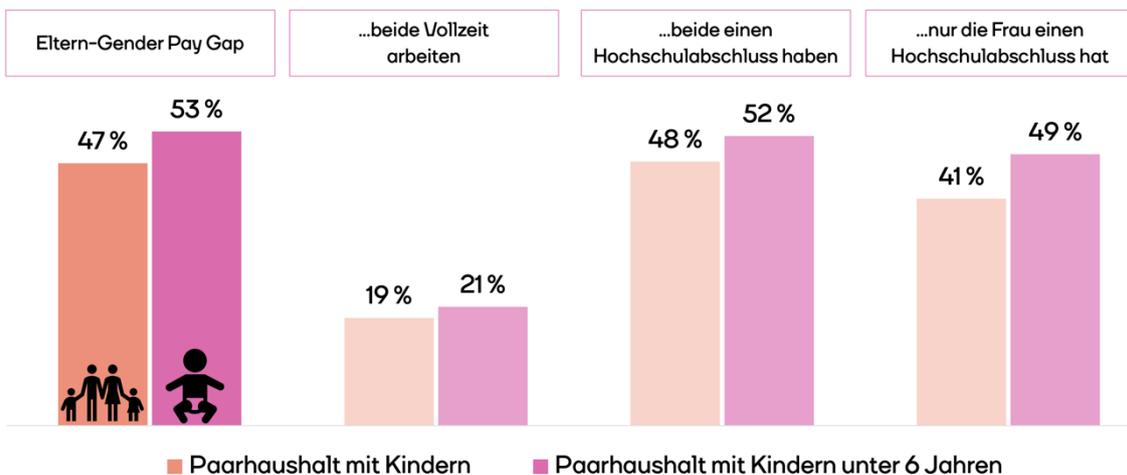
/Eltern-Pay-Gap bis zu 53 Prozent

Arbeiten beide Eltern Vollzeit und haben einen Hochschulabschluss, beträgt die Lohnlücke 22 Prozent, wenn Kinder im Haushalt leben und steigt sogar auf ein Viertel (25 Prozent), wenn zumindest ein Kind noch jünger als 6 Jahre alt ist.



Ungeachtet der Ausbildung und des Stundenausmaßes beträgt der Eltern-Pay-Gap 47 Prozent mit Kindern im Haushalt und 53 Prozent mit zumindest einem Kleinkind (<6 Jahren). Arbeiten beide Elternteile in Vollzeit, beträgt der Gap 19 Prozent (mit Kindern) bzw. 21 Prozent (Kleinkinder). Haben beide einen Hochschulabschluss klafft der Pay Gap mit Kindern im Haushalt bei 48 Prozent und bei 52 Prozent, wenn noch zumindest ein Kleinkind vorhanden ist. Hat nur die Mutter einen Hochschulabschluss schrumpft der Pay-Gap etwas, allerdings nur sehr gering: 41 Prozent beträgt die Lücke, wenn Kinder im Haushalt sind und 49 Prozent mit zumindest einem Kleinkind.

Der Eltern-Gender Pay Gap innerhalb von Paarhaushalten mit Kindern, wenn..

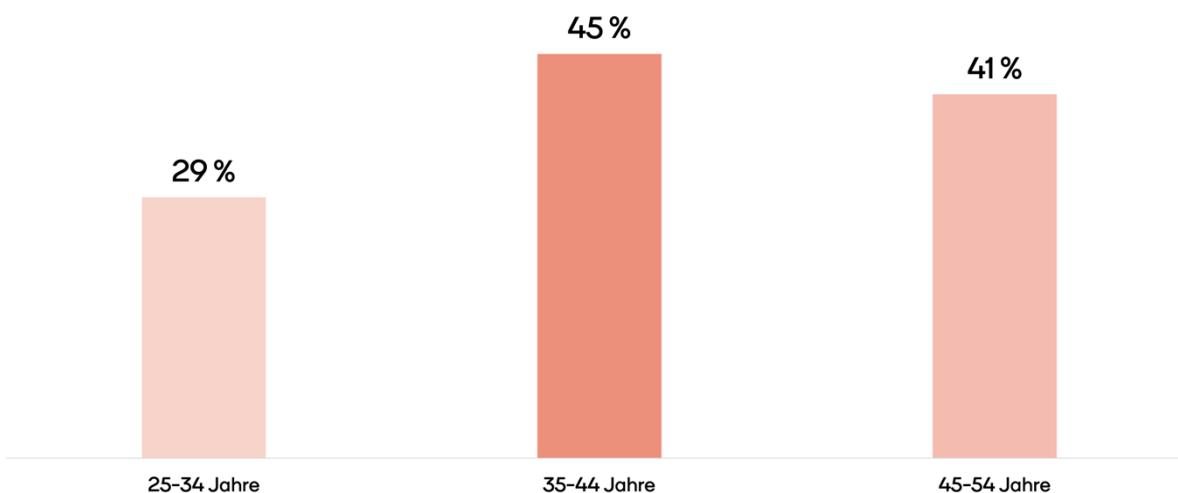


Quelle: Mikrozensus 2023, eigene Berechnung
Anmerkung: Die Gender Pay Gaps innerhalb von Paarhaushalten wurden für unselbständig Beschäftigte (ohne geringfügige Beschäftigung) im Alter zwischen 25 und 54 Jahren auf Basis ihrer mittleren Bruttomonatseinkommen berechnet.

/Beziehungs-Gap im Zeitverlauf

Ebenfalls wurde die Lohnlücke in Paarhaushalten auch nach Altersgruppen beleuchtet. Die Analyse zeigt: Auch in der jüngsten betrachteten Altersgruppe (25 bis 34-Jährige) ist die Lohnlücke zwischen Partner und Partnerin mit 29 Prozent massiv. In der mittleren Altersgruppe (35 bis 44-Jährige) ist der Pay Gap mit 45 Prozent am höchsten und geht dann auch bei den 45 bis 54-Jährigen nur geringfügig auf 41 Prozent zurück.

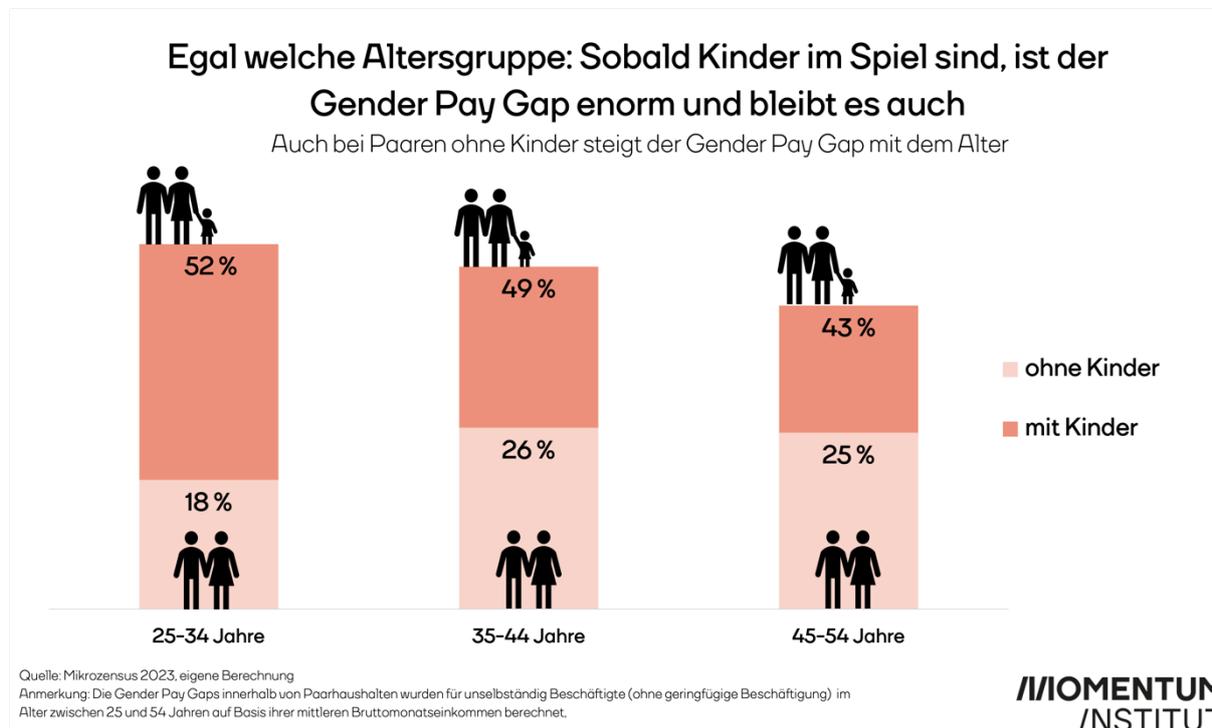
Der Gender Pay Gap in Paarhaushalten steigt mit dem Alter und pendelt sich auf über 40 Prozent ein



Quelle: Mikrozensus 2023, eigene Berechnung
Anmerkung: Die Gender Pay Gaps innerhalb von Paarhaushalten wurden für unselbständig Beschäftigte (ohne geringfügige Beschäftigung) im Alter zwischen 25 und 54 Jahren auf Basis ihrer mittleren Bruttomonatseinkommen berechnet.

Egal welche Altersgruppe: Sobald Kinder im Spiel sind, ist der Gender Pay Gap enorm, er wird über die Jahre zwar ein wenig geringer, bleibt aber mit 43 Prozent selbst in der ältesten Altersgruppe sehr groß.

Gleichzeitig wächst der Gender Pay Gap selbst bei Paaren ohne Kinder mit dem Alter – von 18 auf 25 Prozent.



Die Daten zeigen darüber hinaus: Das Median-Einkommen von Frauen (also die Hälfte der Frauen bekommt mehr, die andere Hälfte weniger) in Paarhaushalten ohne Kinder sinkt mit dem Alter, jenes der Männer steigt hingegen. Das mag daran liegen, dass Frauen, die dieser ältesten Altersgruppe angehören, schlechter gebildet sind als jüngere und in schlechter bezahlten Jobs arbeiten. Die Zahlen der weiblichen Hochschulabschlüsse in den jeweiligen Altersgruppen bestätigen das: Frauen unter 45 Jahren haben viel häufiger höhere Bildungsabschlüsse. Am höchsten ist die jüngste Gruppe von Frauen zwischen 25 und 34 Jahren gebildet. An den Arbeitsstunden kann die Lohnlücke eher nicht liegen, denn die Vollzeitquoten bei Frauen in Paarhaushalten ohne Kinder nehmen zwar mit dem Alter auch ab, jedoch bleibt der Vollzeit-Anteil auch bei den 45-54-Jährigen immer noch weit über 50 Prozent.

Wir sehen also selbst bei den älteren Arbeitnehmerinnen, die keine Kinder haben, eine größere Lohnlücke als bei jüngeren Paaren ohne Kinder. Die Frauen in der ältesten Gruppe arbeiten wohl tendenziell in den schlecht bezahlten Berufen.

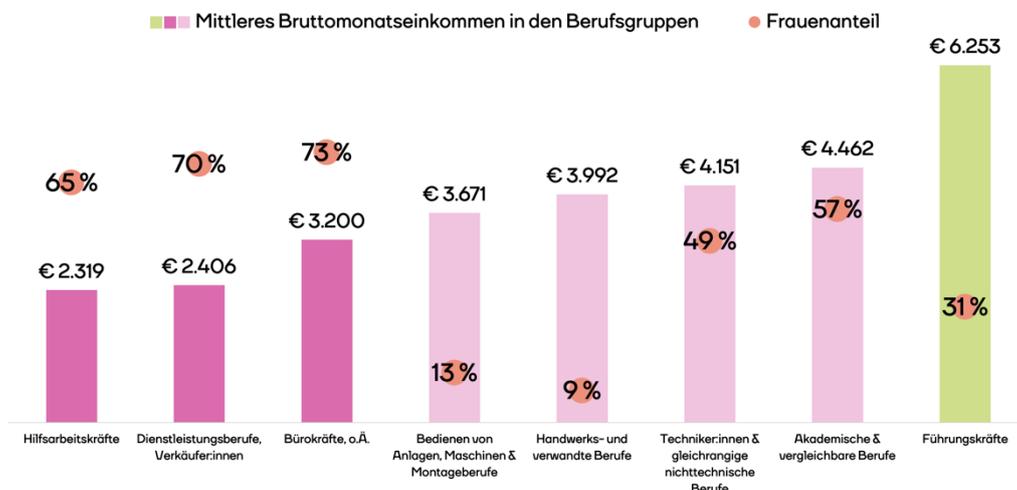
/Schlecht bezahlt und überwiegend weiblich

Dass Frauen im Vergleich zu ihren Partnern weniger Gehalt bezahlt bekommen kommt nicht von ungefähr. Viel hat damit zu tun welchen Wert Arbeitgeber:innen sowie die Politik, aber auch wir als Gesellschaft, bestimmten Tätigkeiten beimessen. Die Abwertungstheorie besagt, je mehr Frauen in eine Branche oder einen Beruf drängen, umso eher sinkt sowohl das Ansehen des Berufs als auch das Lohnniveau.

Hilfskräfte zählen mit einem Median-Bruttolohn in Höhe von 2.319 Euro pro Monat zu den am schlechtesten bezahlten Berufsgruppen, der Frauenanteil in diesem Beruf liegt bei 65 Prozent. Sieben von 10 Beschäftigten im Dienstleistungsbereich bzw. im Verkauf sind weiblich, monatlich bekommen sie rund 2.406 Euro brutto bezahlt. Demgegenüber stehen etwa Führungskräfte: Nur 3 von 10 Chefs (31 Prozent) sind weiblich, sie haben ein Median-Bruttogehalt von 6.253 Euro.

Drei der am schlechtesten bezahlten Berufsgruppen sind größtenteils weiblich aufgestellt

Nur 31 Prozent der bestbezahlten Führungskräfte sind weiblich

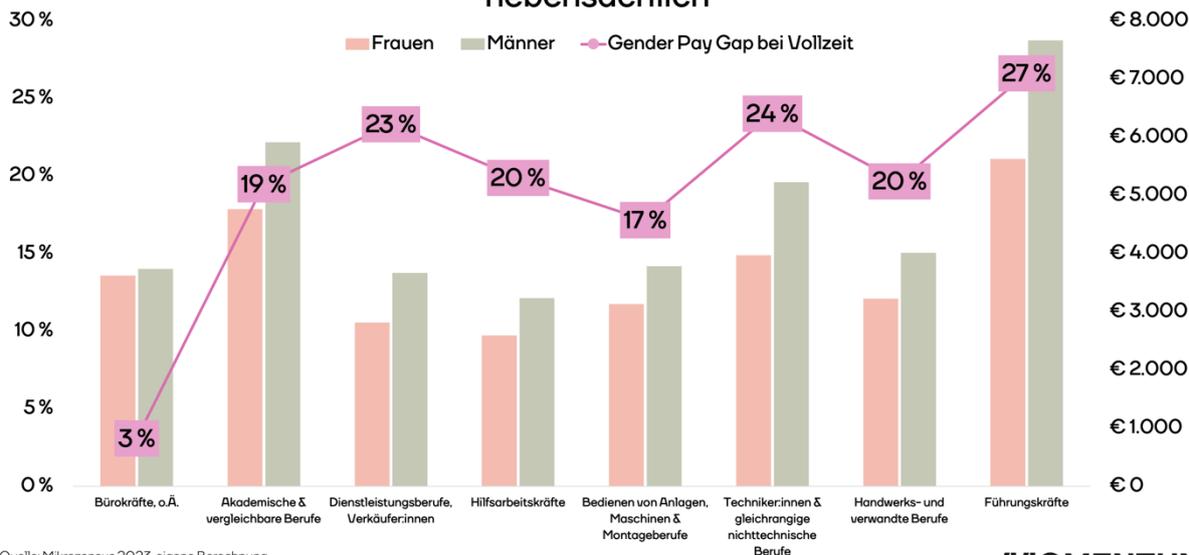


Quelle: Mikrozensus 2023, eigene Berechnung
Anmerkung: Die Median-Bruttomonatseinkommen und Frauenanteile innerhalb der Berufsgruppen wurden basierend auf dem für die Analyse erstellten Samples von unselbständig Beschäftigten (ohne geringfügige Beschäftigung) im Alter zwischen 25 und 54 Jahren in Paarhaushalten berechnet.

MOMENTUM
/INSTITUT

Dass Frauen doch in eine besser bezahlte Branche wechseln sollen, wenn sie fairer bezahlt werden wollen, ist ein Mythos und hält der Analyse nicht stand. Selbst wenn Frauen als Führungskraft Vollzeit tätig sind, wird ihnen im Schnitt zum männlichen Pendant um mehr als ein Viertel (27 Prozent) weniger bezahlt. Aber auch in einer der am schlechtesten bezahlten Berufsgruppe, den Dienstleistungsberufen und Verkäufer:innen, beträgt die Lohnlücke 23 Prozent, trotz Vollzeitarbeit.

Lohnniveau einer Berufsgruppe für Gender Pay Gap nebensächlich



Quelle: Mikrozensus 2023, eigene Berechnung
Anmerkung: Die Median-Bruttomonatseinkommen und Gender Pay Gaps innerhalb der Berufsgruppen wurden basierend auf dem für die Analyse erstellten Samples von unselbständig und Vollzeit- Beschäftigten (ohne geringfügige Beschäftigung) im Alter zwischen 25 und 54 Jahren in Paarhaushalten berechnet.

MOMENTUM
/INSTITUT

/Handlungsempfehlungen

Für Mütter ist eine **flächendeckende, kostenlose und ganztägige qualitativ hochwertige Kinderbetreuung** ein wesentliches Instrument, um die Lohnlücke zu verkleinern. Denn obwohl der Gender Pay Gap innerhalb von Paarhaushalten nochmal größer wird, wenn Kinder im Spiel sind, verschwindet die Lücke zwischen den Partner:innen selbst dann nicht, wenn die Mutter einen Hochschulabschluss hat und Vollzeit erwerbstätig ist. Das lässt darauf schließen, dass es also auch in Familien, wo die Eltern sehr ähnliche Charakteristika (Ausbildung/Arbeitsausmaß) aufweisen und etwa gleich alt sind (die Berufserfahrung mit fortgeschrittenem Alter also auch keine Rolle für das Einkommen spielt), immer noch die Mütter sind, die unbezahlte Arbeit hinsichtlich Kinder und Haushalt stemmen. Sie müssen deswegen eventuell Vollzeitjobs ausüben, die weniger Überstunden abverlangen, oder mit besserer Flexibilität einhergehen, um das Familienleben zu bewältigen - was oft mit einem geringeren Lohn einhergeht.

Neben einem massiven Ausbau der Kinderbetreuung ist also auch eine **verpflichtende Väterkarenz** wichtig, damit Frauen nicht abgestraft werden, sobald sie Mütter werden und nicht die Frage "Wer verdient mehr Geld" entscheidet, wer in Elternkarenz geht. Darüber hinaus hilft die Väterkarenz dabei die Haus- und Sorgearbeit daheim fairer zwischen den Eltern aufzuteilen, denn Studien² zeigen: Waren Väter in Karenz, übernehmen sie dann auch nach der Karenz mehr unbezahlte Sorgearbeit.

Das Hauptproblem ist aber die strukturelle Benachteiligung von Frauen. Egal welches Alter Frauen haben, ob sie Mütter sind oder nicht und welchen Bildungsabschluss sie absolviert haben, sie bekommen im Schnitt weniger als ihre Partner. Daher braucht es also weit mehr als den Ausbau von Kinderbetreuung und Väter endlich in ihre Pflicht als Elternteil zu nehmen. Neben einer **verpflichtenden Lohntransparenz** innerhalb von Unternehmen in der Privatwirtschaft sowie im öffentlichen Dienst braucht es in erster Linie die **Aufwertung von Berufen und Branchen**, in denen überwiegend Frauen tätig sind.

Quellen und Literaturverweis

Achleitner, S. (2024). Equal Pay Day 2024: Berufswahl spielt untergeordnete Rolle bei Lohnlücke.

Online: [https://www.momentum-institut.at/news/equal-pay-day-2024-berufswahl-spielt-untergeordnete-rolle-bei-lohnluecke/#:~:text=Die%20Abwertungstheorie&text=Das%20führt%20dazu%2C%20dass%20Berufe,\(Momentum%20Institut%2C%202023](https://www.momentum-institut.at/news/equal-pay-day-2024-berufswahl-spielt-untergeordnete-rolle-bei-lohnluecke/#:~:text=Die%20Abwertungstheorie&text=Das%20führt%20dazu%2C%20dass%20Berufe,(Momentum%20Institut%2C%202023) (zuletzt aufgerufen am 10.02.2025).

McDougal, L./ Klugman, J./Dehingia, N./ Trivedi, A. und Anita R. (2019). Financial inclusion and intimate partner violence: What does the evidence suggest? Online:

<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0223721> (zuletzt aufgerufen am 10.02.2025).

Tamm, M. (2019). Fathers' parental leave-taking, childcare involvement and labor market participation.

Online: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0927537119300405> (zuletzt aufgerufen am 10.02.2025).

Datenquelle: Mikrozensus 2023, Statistik Austria

² Marcus Tamm (2019): Fathers' parental leave-taking, childcare involvement and labor market participation, <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0927537119300405>

/ Kontakt

Momentum Institut

Märzstraße 42/1

1150 Wien, Österreich

kontakt@momentum-institut.at

www.momentum-institut.at

/// MOMENTUM
/ INSTITUT