

GENDER PAY GAP

ZWEI DRITTEL DER LOHNLÜCKE BLEIBEN UNERKLÄRT



Gender Pay Gap: Zwei Drittel der Lohnlücke bleiben unterklärt

Am 11. Februar 2026 ist Equal Pay Day. Von Jahresbeginn bis zu diesem Tag arbeiten Frauen ganzjährig vollzeitbeschäftigte Frauen statistisch gesehen gratis. Grund dafür ist der anhaltende Gender Pay Gap, also die geschlechtsspezifische Lohnlücke zwischen Männern und Frauen. Ginge es rein nach der Bildung, müssten Frauen bereits besser bezahlt werden als Männer – sie machen nämlich häufiger hohe Bildungsabschlüsse als Männer. Trotzdem hat sich die Lohnlücke (Vollzeit + Teilzeit) in den letzten 25 Jahren gerade einmal um 5 Prozentpunkte geschlossen. Schreibt man diese Entwicklung fort, haben wir erst in 165 Jahren Einkommensgleichheit.

Ein weiterer zentraler Grund für den Gender Pay Gap liegt in der Berufswahl. Frauen und Männer arbeiten in Österreich in sehr unterschiedlichen Berufen und die typischen „Frauenberufe“ sind deutlich schlechter bezahlt. Besonders brisant ist dabei: Der Arbeitsmarkt ist sehr stark geschlechtergetrennt. Frauen konzentrieren sich stark auf wenige Berufsfelder wie Handel, Pflege, Bildung und Betreuung, während Männer sich auf deutlich mehr – und besser bezahlte – Berufe, etwa in Technik, Industrie, Bau oder IT verteilen. Männer haben also mehr berufliche Vielfalt als Frauen.

Doch auch wenn man den Faktor Berufswahl oder den höchsten Bildungsgrad, das Arbeitszeitausmaß, die Berufserfahrung, die Branche oder die Region berücksichtigt, lassen sich immer noch zwei Drittel der Lohnlücke statistisch nicht erklären. Dieser Policy Brief zeichnet ein Bild über den Status Quo des Gender Pay Gap in Österreich und fokussiert in einer Detailanalyse mit Daten der österreichischen Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2024 und der Statistik Austria auf die Faktoren „Geschlechtsspezifische Bildungsunterschiede“ und „Geschlechtertrennung am Arbeitsmarkt“.

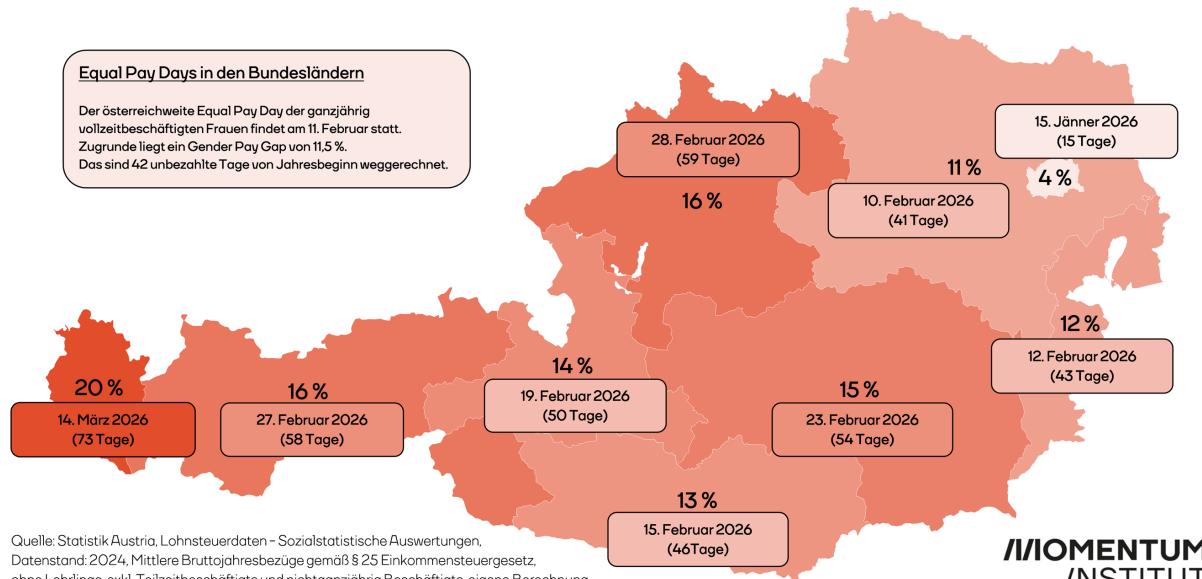
Der Gender Pay Gap – Status Quo

Der Gender Pay Gap beträgt in Österreich rund 33 Prozent. Verglichen werden in dieser Berechnung die mittleren Bruttojahreseinkommen (Median) von allen unselbstständig Erwerbstätigen im Jahr 2024: Frauen bekommen mit 30.380 Euro im Median um 33 Prozent (ein Drittel) weniger gezahlt als Männer mit 45.292 Euro.

Werden nur die vollzeitbeschäftigte Frauen und Männer miteinander verglichen, dann bekommen vollzeitbeschäftigte Frauen mit 51.261 Euro rund 12 Prozent (11,6 Prozent) weniger gezahlt als die männlichen Vollzeit-Kollegen mit 57.955 Euro. Die Vollzeit-Lohnlücke ist zwar bedeutend kleiner, allerdings liegt auch der Frauenanteil der ganzjährig Vollzeitbeschäftigte nur bei 34 Prozent - hier werden also die Einkommen von weniger Frauen mit einer großen Masse an Vollzeit-Männerlöhnen verglichen.

Der Equal Pay Day findet im Bundesländer-Vergleich an unterschiedlichen Tagen statt, da sich auch die geschlechtsspezifische Lohnlücke je nach Region unterscheidet. In Wien bekommen Frauen im Vollzeitjob nur 4 Prozent weniger gezahlt als Männer in Vollzeitbeschäftigung, das entspricht 15 unbezahlten Tagen pro Jahr, wodurch der Wiener Equal Pay Day bereits am 15. Jänner stattfand. Im Westen Österreichs, etwa in Vorarlberg ist die Lohnlücke auch bei Vollzeitbeschäftigte bedeutend größer: 73 Tage arbeiten Vorarlbergs Frauen in Vollzeit heuer gratis. Das entspricht einer Vollzeit-Lohnlücke zwischen den Geschlechtern von 20 Prozent.

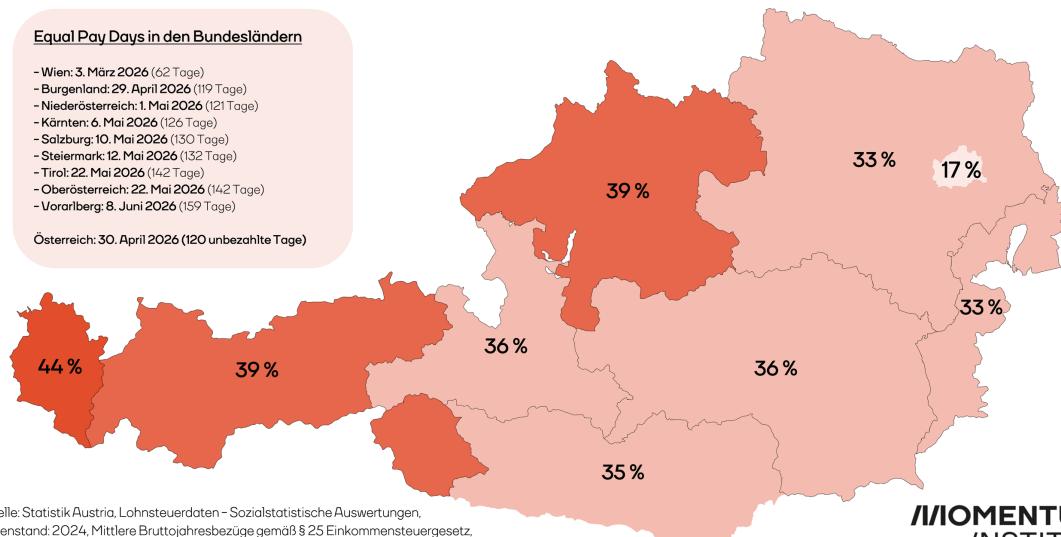
Der Gender Pay Gap in den Bundesländern: Frauen in Vollzeitbeschäftigung arbeiten im Schnitt 42 Tage im Jahr gratis



//IOMENTUM
/NSTITUT

Zieht man Teilzeitbeschäftigte hinzu, werden die Gender Pay Gaps größer und dementsprechend arbeiten Frauen auch mehr Tage im Jahr unbezahlt. Der Gender Pay Gap in Wien wächst auf 17 Prozent an und in Vorarlberg klafft die Lohnlücke zwischen voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männern bei satten 44 Prozent. Im Schnitt arbeiten Frauen (in Teilzeit oder Vollzeit) etwa 120 Tage im Jahr gratis – der Equal Pay Day von voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen findet erst am 30. April statt.

Der Gender Pay Gap in den Bundesländern: Frauen in Österreich arbeiten im Schnitt 120 Tage im Jahr gratis

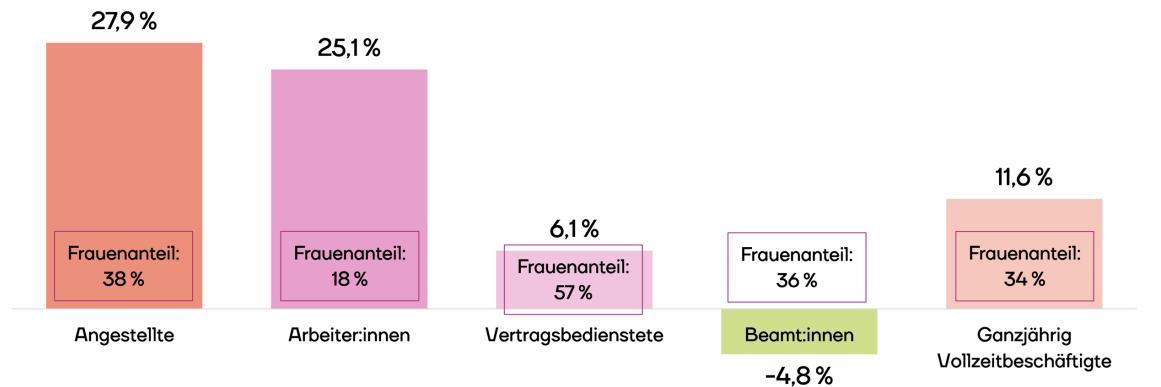


//IOMENTUM
/NSTITUT

Der Gender Pay Gap variiert auch je nach Erwerbsform: Arbeiterinnen in Vollzeitbeschäftigung bekommen rund ein Viertel weniger bezahlt, Angestellte sogar knapp 28 Prozent weniger. Besonders der hohe Frauenanteil innerhalb der Gruppe der Angestellten – fast 40 Prozent der Angestellten sind weiblich – deutet auf eine Lohnlücke hin, die sich nur durch die unterschiedliche Betrachtung des Erwerbsausmaßes (Vollzeit oder Teilzeit) nicht so einfach „wegrechnen“ lässt.

Gender Pay Gap bei Vollzeit: Arbeiterinnen bekommen knapp 30 Prozent weniger bezahlt als Männer

Gender Pay Gap nach Erwerbsform (nur ganzjährig Vollzeitbeschäftigte)



Quelle: Statistik Austria, Lohnsteuer und SV-Daten, Datenstand: 2024, Mittlere Bruttojahresbezüge gemäß § 25 Einkommensteuergesetz der ganzjährig Vollzeitbeschäftigen, ohne Lehrlinge, eigene Berechnung

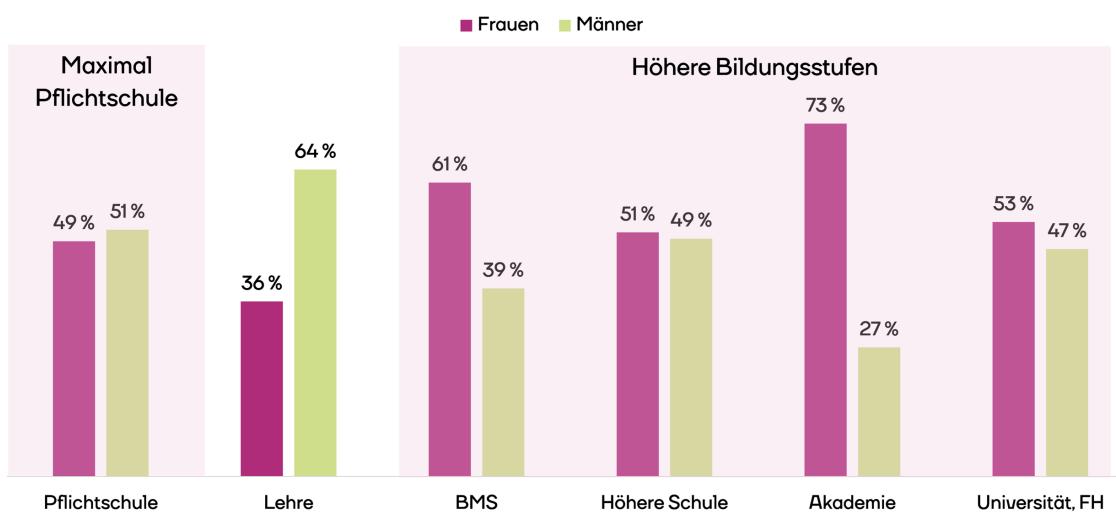
/IOMENTUM
/INSTITUT

Bessere Bildung, schlechtere Bezahlung

Frauen sind mittlerweile höher gebildet, bekommen dennoch weniger bezahlt als Männer. Von jenen Personen in Österreich, die maximal die Pflichtschule abgeschlossen haben, sind weniger als die Hälfte weiblich (49 Prozent). BMS, höhere Schulen, Akademien und Universitäten und Fachhochschulen werden allesamt häufiger von Frauen absolviert. 53 Prozent der Universitätsabschlüsse werden von Frauen absolviert.

Erwerbstätige Frauen sind höher gebildet als Männer

Geschlechteranteil am jeweiligen Bildungsabschluss von Erwerbstätigen (25–64 Jahre)



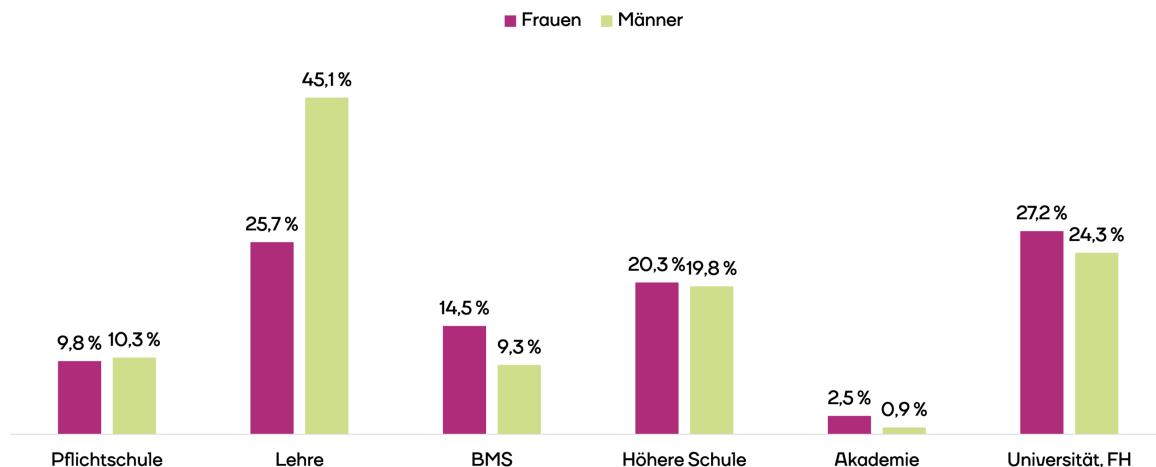
Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2024, Jahresdurchschnitt über alle Wochen. – Bevölkerung in Privathaushalten ohne Präsenz- und Zivildiener. – Erwerbstätigkeit nach ILO-Konzept, höchste abgeschlossene Bildung, eigene Darstellung

/IOMENTUM
/INSTITUT

Frauen haben also häufiger hohe Bildungsabschlüsse. Innerhalb der Gruppe der erwerbstätigen 25-64-jährigen Frauen haben 27 Prozent einen Universitäts- oder FH-Abschluss, bei erwerbstätigen Männern dieser Altersgruppe sind es nur 24 Prozent.

Frauen haben häufiger hohe Bildungsabschlüsse

Verteilung der höchsten Bildungsabschlüsse der 25-64-Jährigen nach Geschlecht

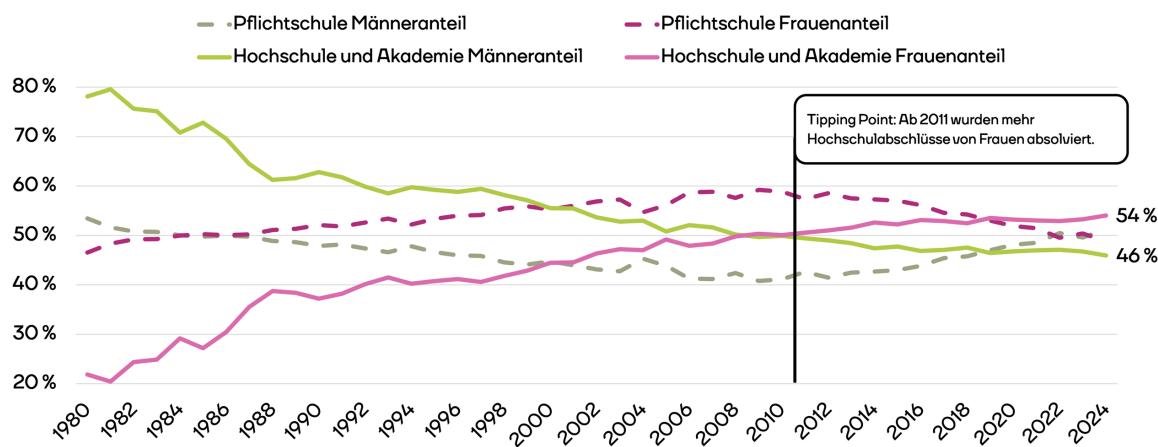


Quelle: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2024, Jahresdurchschnitt über alle Wochen. – Bevölkerung in Privathaushalten ohne Präsenz- und Zivildiener. – Erwerbstätigkeit nach ILO-Konzept, höchste abgeschlossene Bildung, eigene Darstellung

Bereits 2011 haben Frauen die Männer bei den Hochschulabschlüssen überholt (Frauenanteil an Hochschulabschlüssen). Das heißt: Gemessen an allen Bildungsabschlüssen ist der Frauenanteil der Hochschul- und Akademieabschluss-Anteil seit 2011 größer als jener der Männer. 2024 wurden 54 Prozent der Hochschul- und Akademieabschlüsse von Frauen absolviert.

Höhere Bildung: Frauen haben Männer bereits 2011 überholt

Frauenanteil der Personen mit Hochschul- oder Akademieabschluß



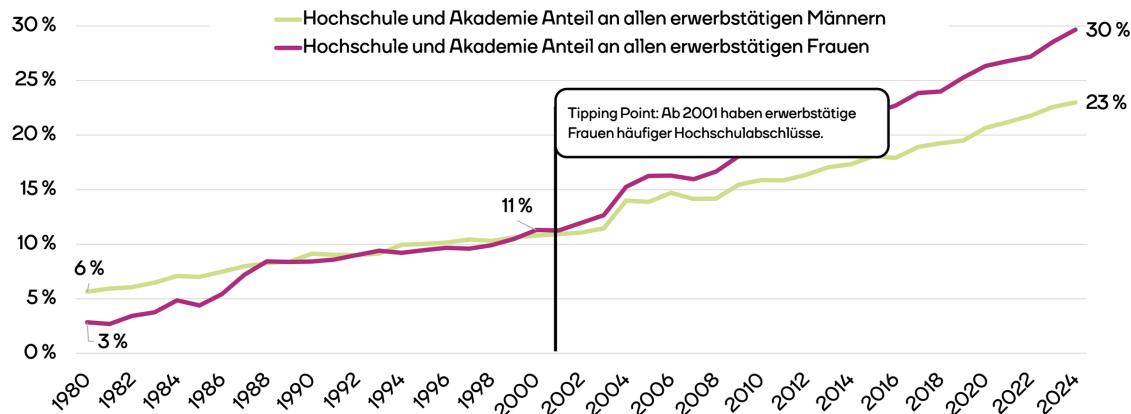
Quelle: Statistik Austria, Höchste abgeschlossene Bildung der 25-64-Jährigen – nationale Gliederung (Ebene +1) und Erwerbsstatus nach LUK (bis 1993) und ILO-Konzept (ab 1994), eigene Berechnung

Lesbeispiel: Gemessen an allen Bildungsabschlüssen ist der Hochschulanteil bei Frauen seit 2011 höher als bei den Männern. 2024 wurden 54 Prozent aller Hochschul- und Akademieabschlüsse von Frauen absolviert.

Gemessen an allen erwerbstätigen Frauen und Männern zwischen 25 und 64 Jahren, sind Hochschul- und Akademieabschlüsse bei Frauen sogar schon seit 2001 häufiger (Hochschulabschlussquote nach Geschlecht).

Seit 2001 sind erwerbstätige Frauen in Österreich höher gebildet als Männer

Anteil der Hochschul- und Akademieabschlüsse von 25-64-jährigen Erwerbstätigen nach Geschlecht

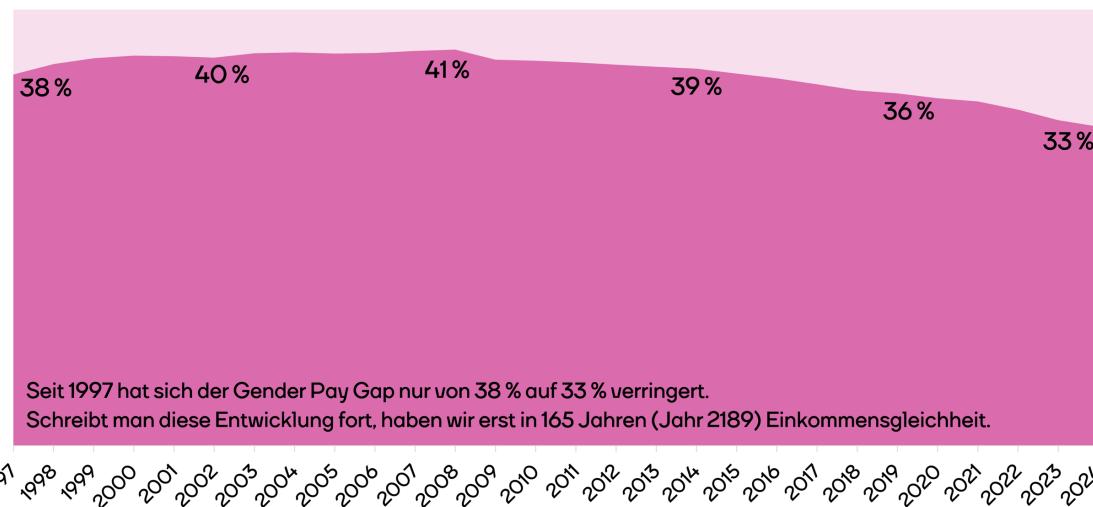


Quelle: Statistik Austria, Höchste abgeschlossene Bildung der 25-64-Jährigen – nationale Gliederung (Ebene +1) und Erwerbsstatus nach LUK (bis 1993) und ILO-Konzept (ab 1994), eigene Berechnung
Lesebeispiel: Gemessen an allen erwerbstätigen Frauen haben 30 Prozent der Frauen im Jahr 2024 einen Hochschulabschluss.

Trotzdem hat sich der Gender Pay Gap (für Voll- & Teilzeitbeschäftigte) in den letzten Jahrzehnten kaum geschlossen. Seit 1997 ist er lediglich um rund fünf Prozentpunkte zurückgegangen. Behalten wir das aktuelle Tempo bei, bedeutet das noch weitere 165 Jahre Ungerechtigkeit, bis wir Einkommensgleichheit erst im Jahr 2189 erreichen.

Gender Pay Gap wird nur in Zeitleupe kleiner

Der Gender Pay Gap hat sich in den letzten 25 Jahren um 5 Prozentpunkte verringert



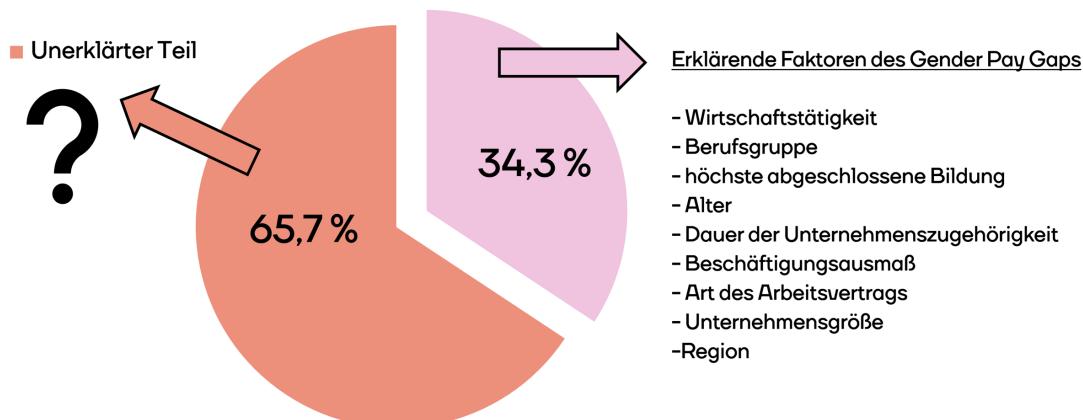
Quelle: Statistik Austria, Lohnsteuerdaten – Sozialstatistische Auswertungen, Datenstand 2024, ohne Lehrlinge, Bruttolöhne bezüglich § 25 EStG abzüglich der insgesamt einbehaltenden Sozialversicherungsbeiträge und abzüglich der insgesamt einbehalteten Lohnsteuer (vor Arbeitnehmerveranlagung), eigene Berechnung

Dass Frauen bei der Bildung aufgeholt haben, wirkt sich also nicht merklich auf die Schließung der Lohnlücke aus. Das zeigt auch das Rechenbeispiel einer „Zerlegung“ des Lohngefälles der Statistik Austria (2025) in die unterschiedlichen erklärenden Faktoren.

Immer noch können wir nur etwa ein Drittel der Lohnlücke mit statistischen, messbaren Faktoren wie etwa der Wirtschaftstätigkeit, Berufsgruppe, höchste abgeschlossene Bildung, Alter, oder Beschäftigungsausmaß nicht erklären. Bildung wirkt negativ als erklärender Faktor in dieser Rechnung.

Das bedeutet: Wenn es rein nach der Bildung ginge, müssten Frauen eigentlich schon mehr bezahlt bekommen, weil sie eine höhere Bildung haben als Männer.

Rund zwei Drittel des Gender Pay Gaps können statistisch nicht erklärt werden



Quelle: Statistik Austria 2026, Dekomposition des Gender Pay Gap – Faktoren für den erklärten Anteil, Verdienststrukturerhebung, eigene Darstellung

Geschlechtertrennung am Arbeitsmarkt

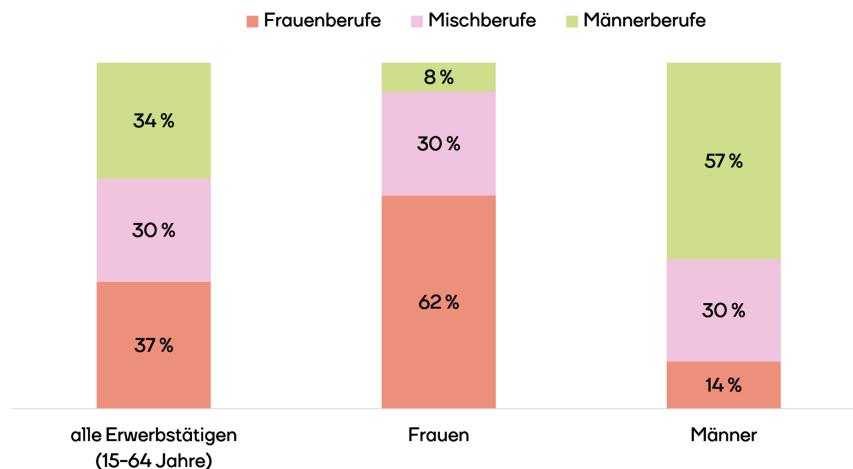
Ein weiterer zentraler Grund für den Gender Pay Gap liegt in der Berufswahl. Frauen und Männer arbeiten in Österreich in sehr unterschiedlichen Berufen und die typischen „Frauenberufe“ sind deutlich schlechter bezahlt. Die Analyse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2024 zeigt, wie „geschlechtergetrennt“ der Arbeitsmarkt tatsächlich ist.

2024 sind in Österreich rund 3,8 Millionen Menschen erwerbstätig (15-64 Jahre). Davon sind etwa 52 Prozent Männer und 48 Prozent Frauen. Doch obwohl die Erwerbstätigkeitsquote nach Geschlecht relativ ausgewogen ist, ist der österreichische Arbeitsmarkt stark geschlechtergetrennt: Frauen arbeiten tendenziell in „typischen Frauenberufen“ - wie Handel, Pflege, Bildung, Betreuung Reinigung und Büroarbeit, die gesellschaftlich oftmals als weniger wertgeschätzt gelten und deshalb schlechter bezahlt werden. Männer sind häufiger in gut bezahlten Berufen - wie im technischen Bereich, Industrie, Bau oder IT vertreten.

Konkret werden in dieser Analyse die Berufsuntergruppen (ISCO08 – 3-Steller) betrachtet. Die Berufsgruppen werden dabei in „Frauen-, Männer-, und Mischberufe“ unterteilt: In Frauenberufen liegt der Frauenanteil der Beschäftigten innerhalb des Berufs über 70 Prozent, in Männerberufen liegt der Männeranteil über 70 Prozent – in Mischberufen ist kein eindeutiger Geschlechterüberhang identifizierbar, der Frauenanteil oder Männeranteil in diesen Berufsuntergruppen liegt zwischen 30 und 70 Prozent.

Der Arbeitsmarkt ist stark nach Geschlecht getrennt

Erwerbstätige in Frauenberufen, Mischberufen und Männerberufen



Quelle: Mikrozensus 2024, ISCO08 Berufsuntergruppen (3-Steller), 15–64-jährige Erwerbstätige, eigene Berechnung
 Anmerkung: In Frauenberufen liegt der Frauenanteil der Beschäftigten innerhalb des Berufs über 70 Prozent, in Männerberufen liegt der Männeranteil über 70 Prozent, in Mischberufen liegt der Frauenanteil oder Männeranteil in diesen Berufsuntergruppen zwischen 30 und 70 Prozent.

Rund 57 Prozent der erwerbstätigen Männer arbeiten in Männerberufen - in Frauenberufen sind sogar zu 62 Prozent Frauen tätig. In Mischberufen arbeiten Frauen und Männer in Österreich etwa gleich häufig. In Berufen, die weniger als 30 Prozent Geschlechtsgenoss:innen aufweisen, sind dagegen nur rund ein Zehntel der Frauen und Männer tätig: 14 Prozent Männer in Frauenberufen und sogar nur 8 Prozent Frauen in Männerberufen.

Wie stark ist der Arbeitsmarkt nach Geschlecht getrennt?

Die Datenanalyse zeigt, dass der Arbeitsmarkt stark nach Geschlecht getrennt ist, dass Frauen und Männer also systematisch getrennt erwerbstätig sind.

Der sogenannte „Dissimilitätsindex“ gibt den Grad der geschlechterspezifischen Ungleichverteilung in unterschiedlichen Berufsgruppen an, ist also ein Maß für die geschlechterspezifische Segregation des Arbeitsmarkts. Je ungleicher die Verteilung, desto höher ist die Trennung nach Geschlecht in den Berufen. Ein Indexwert von 0 bedeutet niedrige Segregation, ein Wert von 1 bedeutet maximale Segregation. Vereinfacht gesagt: Der Index stellt den Anteil der Frauen oder Männer dar, die den Beruf wechseln müssten, damit eine Gleichverteilung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt entsteht. In dem Sample, das zur Analyse herangezogen wurde, liegt der Dissimilitätsindex bei rund 54 Prozent. Das bedeutet: Mehr als die Hälfte der Beschäftigten müssten den Beruf wechseln (zwischen den ISCO08-Berufsuntergruppen), um eine Geschlechter-Gleichverteilung zu erreichen. Das ist vergleichsweise viel, deutet also darauf hin, dass Frauen und Männer stark in unterschiedlichen Berufsgruppen tätig sind.

Außerdem tragen einige Berufsgruppen, in denen sich die Verteilung von Frauen und Männern besonders stark unterscheidet (relativ zu ihren jeweiligen Gesamtzahlen) besonders stark zur Geschlechtertrennung bei. Die Top 20 Berufsgruppen mit der stärksten Geschlechterkonzentration „erklären“ rund 63 Prozent der gesamten Segregation.

Die Top-Treiber sind Berufsgruppen, die sehr klassisch entweder Frauen- oder Männerberufe sind. Stark weiblich überrepräsentiert sind Verkaufskräfte in Handelsgeschäften (diese Berufsgruppe ist gleichzeitig auch groß aufgestellt, das heißt hat viele Beschäftigte) – jede zehnte Frau ist im Handel tätig. Auch als

Reinigungspersonal (mit über 90 Prozent Frauenanteil sehr stark weiblich konzentriert) sind über 7 Prozent aller Frauen tätig, sowie allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte, Pflege und Betreuung, der Primar und Vorschulbereich sowie die Kinderbetreuung sind überwiegend weiblich geprägt.

Stark männlich überrepräsentiert sind hingegen Material- und ingenieurtechnische Fachkräfte, Maschinenmechaniker, Bau, Elektro, mobile Anlagen, Werkzeugmechanik und Softwareentwicklung. Übersetzt heißt das: die Politik müsste sich eigentlich auf diese Schlüsselberufe fokussieren und dort ansetzen, die Geschlechterkonzentration zu verbessern.

ISCO08 Berufsgruppe	Top 20-Treiber des Dissimilaritätsindex	Anteil aller Frauen in Berufsgruppe	Anteil aller Männer in Berufsgruppe
522	Verkaufskräfte in Handelsgeschäften	9,7 %	3,3 %
911	Reinigungspersonal und Hilfskräfte in Privathaushalten, Hotels und Büros	6,6 %	0,6 %
311	Material- und ingenieurtechnische Fachkräfte	1,1 %	6,7 %
411	Allgemeine Bürokräfte	6,5 %	1,2 %
334	Sekretariatsfachkräfte	6,3 %	1,5 %
532	Betreuungsberufe im Gesundheitswesen	4,7 %	0,6 %
222	Akademische und vergleichbare Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte	4,3 %	0,8 %
723	Maschinenmechaniker und -schlosser	0,2 %	3,6 %
234	Lehrkräfte im Primar- und Vorschulbereich	3,5 %	0,2 %
711	Baukonstruktions- und verwandte Berufe*	-	3,1 %
712	Ausbaufachkräfte und verwandte Berufe*	-	2,9 %
741	Elektroinstallateure und-mechaniker*	-	3,0 %
833	Fahrer schwerer Lastkraftwagen und Busse*	-	2,9 %
251	Entwickler und Analytiker von Software und Anwendungen	1,0 %	3,5 %
722	Grobschmiede, Werkzeugmechaniker	0,2 %	2,6 %
531	Kinder- und Lernbetreuer*	2,4 %	-
834	Bediener mobiler Anlagen*	-	2,0 %
312	Produktionsleiter im Bergbau, bei der Herstellung von Waren und im Bau*	-	1,9 %
431	Bürokräfte im Finanz- und Rechnungswesen und in der Statistik	2,4 %	0,7 %
331	Nicht akademische Fachkräfte im Bereich Finanzen und mathematische Verfahren	2,3 %	0,6 %

*Fallzahl zu niedrig, um ausgewiesen zu werden

Wie stark sind Männer und Frauen in einzelnen Berufen konzentriert?

Frauen und Männer arbeiten also in unterschiedlichen Berufen. Zusätzlich sind sie auch unterschiedlich stark auf bestimmte Berufe konzentriert: Frauen haben weniger berufliche Vielfalt als Männer, das bedeutet, sie sind häufiger in wenigen Berufen „konzentriert“, während Männer sich auf ein breiteres „Berufspool“ aufteilen.

Literatur-Überblick

Die Literatur bietet verschiedene Erklärungen für die Konzentration von Frauen in bestimmten Berufsgruppen. Die „Overcrowding-These“ ([Bergmann 1971](#)) legt nahe, dass Frauen aufgrund von Diskriminierung und strukturellen Barrieren in engere Berufsfelder gedrängt werden, da ihnen der Zugang zu vielfältigeren „Männerberufen“ erschwert wird. Eine andere Möglichkeit ist, dass Frauen eine geringere Vielfalt an Berufen präferieren. Zudem werden Tätigkeiten, die als „typische Frauenaufgaben“ gelten, in statistischen Klassifikationen oft weniger feingliedrig unterschieden, was den Eindruck erweckt, es gäbe weniger Frauenberufe. Historisch bedingt wurden außerdem viele Tätigkeiten, wie Haus- und Sorgearbeit, die früher unbezahlt gemacht wurden, erst später als bezahlte Berufe anerkannt und in den Arbeitsmarkt integriert, und blieben aufgrund ihrer Zuordnung als „Frauenarbeit“ gesellschaftlich oft niedriger bewertet ([Blackwell 2002](#)).

Auch dass Frauenberufe strukturell schlechter bezahlt werden als die männlich aufgestellten Berufsfelder, ist nichts Neues. Selbst wenn man Qualifikationen und Anforderungsniveaus berücksichtigt, bleiben die Frauenjobs schlechter bezahlt. Zwei Theorien erklären diese Lohnunterschiede:

Devaluation (Abwertungstheorie): Dieser Ansatz geht davon aus, dass „Frauenarbeit“ gesellschaftlich niedriger bewertet wird, was sich in geringeren Löhnen niederschlägt. Die Erwartung ist, dass mit einem steigenden Frauenanteil in einem Beruf dessen relative Bezahlung mit der Zeit sinkt.

Queueing (Attraktivitätsansatz): Diese Theorie nimmt an, dass die Lohnhöhe die Attraktivität von Berufen beeinflusst. Wenn Arbeitgeber:innen männliche Arbeitnehmer bevorzugen und die besser bezahlten Positionen überwiegend mit ihnen besetzen, werden Frauen vermehrt in schlechter bezahlte Berufe gedrängt.

Eine Studie von [England et al. \(2006\)](#) setzt sich mit dieser Beobachtung auseinander und zeigt, dass Berufe mit höherem Frauenanteil regelmäßig mit niedrigeren Löhnen verbunden sind. Die Autor:innen weisen aber darauf hin, dass das auch auf institutionelle Trägheit hinweisen könnte: Der kausale Zusammenhang zwischen Geschlechterzusammensetzung und Bezahlung dürfte sehr früh entstanden sein – etwa bei der Entstehung neuer Berufe oder Organisationen, als Tätigkeiten, die von Frauen ausgeübt wurden, von Beginn an niedriger bewertet und entlohnt wurden. Diese anfängliche Abwertung wurde anschließend in Kollektivverträgen, Lohnschemata und betrieblichen Routinen „eingefroren“ und über Jahrzehnte fortgeschrieben.

Übersetzt auf die heutige Situation bedeutet das: Frauenberufe sind nicht deshalb schlechter bezahlt, weil sie heute mehr Frauen beschäftigen – sondern weil „Frauenarbeit“ historisch abgewertet wurde und diese Abwertung bis heute fortwirkt.

Tatsächlich sind von insgesamt 123 Berufsuntergruppen nur 23 Frauenberufe (mehr als 70 Prozent Frauenanteil), 45 Männerberufe und 55 Mischberufe. Die meisten Berufsgruppen (45 Prozent aller Berufsuntergruppen) sind also Mischberufe. 37 Prozent der Berufsgruppen sind allerdings männlich dominiert, mit über 70 Prozent Männeranteil. Nur 19 Prozent der Berufsgruppen sind als Frauenberufe klassifiziert.

	Berufsgruppen Anzahl	Anteil an allen Berufen
Frauenberufe	23	19 %
Männerberufe	45	37 %
Mischberufe	55	45 %

Gesamt	123	100 %
---------------	------------	--------------

Von der gesamten Liste an Berufsgruppen gibt es überhaupt nur 5 Frauenberufe, in denen der Frauenanteil 90 Prozent übersteigt:

	Frauenanteil
(324) Veterinärmedizinische Fachkräfte und Assistenten*	96 %
(531) Kinder- und Lernbetreuer	95 %
(234) Lehrkräfte im Primar- und Vorschulbereich	94 %
(322) Nicht akademische Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte	92 %
(911) Reinigungspersonal und Hilfskräfte in Privathaushalten, Hotels und Büros	91 %
(514) Friseure, Kosmetiker und verwandte Berufe	88 %
(532) Betreuungsberufe im Gesundheitswesen	88 %
<i>*Fallzahl zwischen 20 und 50 Beobachtungen</i>	

Veterinärmedizinische Fachkräfte und Assistent:innen, Kinder- und Lernbetreuer:innen, Lehrkräfte im Primar- und Vorschulbereich, nicht akademische Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte sowie Reinigungspersonal und Hilfskräfte in Privathaushalten, Hotels und Büros. Knapp unter die 90-Prozent-Marke fallen noch Friseur:innen und Kosmetiker:innen und Betreuungsberufe im Gesundheitswesen, mit Frauenanteilen von rund 88 Prozent.

Bei Männern hingegen gibt es 19 Berufsgruppen, deren Männeranteil höher als 90 Prozent liegt, wobei bereits vier Berufsgruppen aus der Analyse ausgeschlossen werden mussten, deren Männeranteil bei 100 Prozent liegt (Forstarbeiter, Fischer und Jäger, Deckpersonal auf Schiffen und Straßenverkäufer (ohne Lebensmittel) sind in diesem Sample ausschließlich Männer. Über 90 Prozent Männeranteil weisen hingegen folgende Berufsgruppen auf:

	Männeranteil
(931) Hilfsarbeiter im Bergbau und im Bau	98,8 %
(711) Baukonstruktions- und verwandte Berufe	98,8 %
(712) Ausbaufachkräfte und verwandte Berufe	98,4 %
(817) Bediener von Anlagen zur Holzaufbereitung und Papierherstellung	98,4 %
(011) Offiziere in regulären Streitkräften*	98,1 %
(834) Bediener mobiler Anlagen	98,0 %
(315) Schiffsführer, Flugzeugführer und verwandte Berufe	96,8 %
(833) Fahrer schwerer Lastkraftwagen und Busse	96,3 %
(021) Unteroffiziere in regulären Streitkräften	96,2 %
(741) Elektroinstallateure und -mechaniker	96,0 %
(031) Angehörige der regulären Streitkräfte in sonstigen Rängen*	95,9 %
(723) Maschinenmechaniker und -schlosser	95,7 %
(811) Bediener von Anlagen für den Bergbau und die Mineralaufbereitung	95,6 %
(312) Produktionsleiter im Bergbau, bei der Herstellung von Waren und im Bau	94,9 %

(721) Blechkaltverformer, Baumetallverformer, Former (für Metallguss), Schweißer und verwandte Berufe	94,8 %
(831) Lokomotivführer und verwandte Berufe	94,6 %
(722) Grobschmiede, Werkzeugmechaniker und verwandte Berufe	92,9 %
(752) Holzbearbeiter, Möbeltischler und verwandte Berufe	92,7 %
(812) Bediener von Anlagen in der Metallerzeugung, -umformung und -veredlung	90,3 %
<i>*Fallzahl zwischen 20 und 50 Beobachtungen</i>	

Die berufliche Verteilung ist bei Frauen deutlich stärker auf wenige Berufsgruppen gebündelt: Der Konzentrationsindex (HHI)¹ liegt bei 0,035 gegenüber 0,020 bei Männern. Das entspricht einer rund 72 Prozent höheren Konzentration der Frauen. Das bedeutet: Die Erwerbstätigkeit von Frauen verteilt sich effektiv auf etwa 29 gleich große Berufsfelder, bei Männern auf etwa 50.

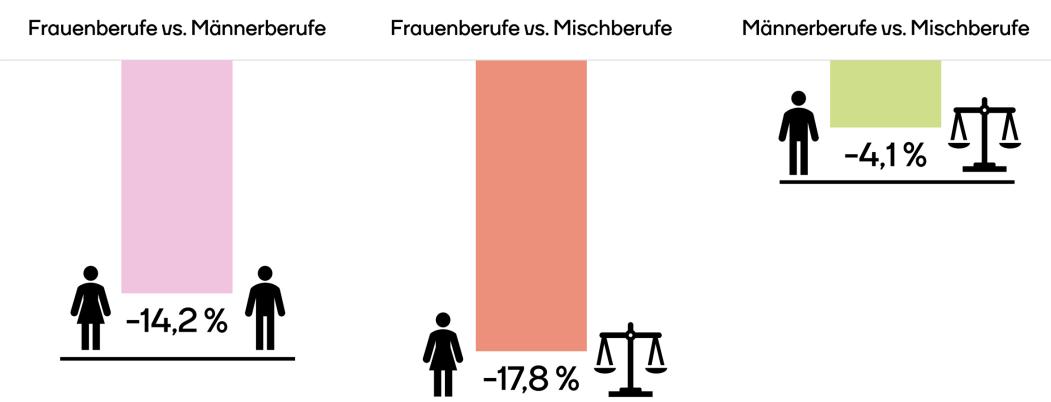
Bezahlung in Frauen- und Männerberufen

Empirische Studien belegen, dass Frauenberufe strukturell schlechter entlohnt werden als Männerberufe (siehe Literatur-Überblick). Dieses Bild bestätigt sich: Die Frauenberufe, die in dieser Analyse betrachtet werden, werden ebenfalls schlechter bezahlt als Männerberufe.

Werden die durchschnittlichen Bruttostundenlöhne aller Beschäftigten in den Frauen-, Männer- und Mischberufen miteinander verglichen, dann zeigt sich, dass Frauenberufe um 14 Prozent schlechter entlohnt werden als Männerberufe. Verglichen zu Mischberufen bekommen Beschäftigte sogar um knapp ein Fünftel (18 Prozent) weniger gezahlt. Männerberufe hingegen werden nur um etwa 4 Prozent schlechter entlohnt als Mischberufe.

Frauenberufe werden um 14 Prozent schlechter bezahlt als Männerberufe

Verglichen zu Mischberufen bekommen Beschäftigte in Frauenberufen sogar um knapp ein Fünftel weniger. Männerberufe hingegen werden nur um etwa 4 Prozent schlechter entlohnt als Mischberufe.



Quelle: Mikrozensus 2024, ISCO08 Berufsuntergruppen (3-Steller), 15–64-jährige Erwerbstätige, eigene Berechnung
Anmerkung: In Frauenberufen liegt der Frauenanteil der Beschäftigten innerhalb des Berufs über 70 Prozent, in Männerberufen liegt der Männeranteil über 70 Prozent, in Mischberufen liegt der Frauenanteil oder Männeranteil in diesen Berufsuntergruppen zwischen 30 und 70 Prozent.
Die Unterschiede in der Bezahlung zwischen den Berufsgruppen wurden auf Basis der durchschnittlichen Bruttostundenlöhne berechnet.

¹ Die Konzentration der Beschäftigung über Berufsfelder messen wir getrennt nach Geschlecht mit dem Herfindahl-Hirschman-Index (HHI) der Berufsverteilung. Für Frauen berechnen wir $HHI_F = \sum_j (F_j/F)^2$, wobei F_j die (gewichtete) Anzahl der Frauen im Beruf j und F die (gewichtete) Gesamtzahl der Frauen ist; analog gilt $HHI_M = \sum_j (M_j/M)^2$ für Männer. Höhere HHI-Werte (näher 1) bedeuten, dass sich die Beschäftigung stärker auf wenige Berufsfelder konzentriert.

Handlungsempfehlungen

- Verpflichtende Gehaltstransparenz in allen Berufen und Branchen - privat und öffentlich
- Höhere Löhne in „Frauenberufen“: Pflege, Bildung, Betreuung, Reinigung, Handel und Sozialberufe müssen endlich fair bezahlt werden
- Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Ausbau öffentlicher kostenloser und flächendeckender Kinderbetreuung sowie Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich entlasten Frauen
- Verpflichtende Väterkarenz

Methodische Anmerkungen

Datenbasis: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2024

Das Sample wurde auf 15-64-jährige Frauen und Männer mit Erwerbsstatus (ILO) „erwerbstätig“ und einem positiven (größer 0) Bruttomonatseinkommen aus Erwerbstätigkeit begrenzt. Die Unterscheidung zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigung ist durch die entsprechende Variable im Mikrozensus vorgegeben: Teilzeit ($\leq 35\text{h/Woche}$) und Vollzeit ($\geq 36\text{h/Woche}$). Die ISCO08-3-Steller-Berufsuntergruppen, in denen die ungewichtete Fallzahl von erwerbstätigen Frauen oder Männern innerhalb der Berufsgruppe kleiner 20 betrug, wurden von der Analyse ausgeschlossen bzw. der Wert nicht ausgewiesen. Berufsgruppen, in denen die ungewichtete Fallzahl von erwerbstätigen Frauen oder Männern innerhalb der Berufsgruppe zwischen 20 und 50 Beobachtungen lag, wurden mit einem * markiert und sind stark zufallsbehaftet. Frauen-, Männer- und Mischberufe wurden wie folgt definiert:

- Frauenberuf → Frauenanteil $\geq 70\text{ Prozent}$
- Mischberuf → $30\text{ Prozent} < \text{Frauenanteil} > 70\text{ Prozent}$
- Männerberuf → Frauenanteil $\leq 30\text{ Prozent}$

Literatur

AMS (2026) Gleichstellung von Frauen in der Arbeitswelt: Zahlen, Herausforderungen und Lösungen, <https://www.ams.at/arbeitsuchende/frauen/gleichstellung-frauen-arbeitswelt#:~:text=Frauen%20sind%20am%20Arbeitsmarkt%20in,Berufen%20und%20sind%20in%20Führungspositionen>

Bergmann, B. R. (1971). The effect on white incomes of discrimination in employment. *Journal of Political Economy*, 79(2), 294-313.

Blackwell, L. (2002). Women's work in UK official statistics and the 1980 reclassification of occupations. *Journal of the Royal Statistical Society: Series A (Statistics in Society)*, 164(2), 307-325.

Busch-Heizmann, A. (2015). Frauenberufe, Männerberufe und die „Drehtür“ –Ausmaß und Implikationen für West- und Ostdeutschland. *WSI Mitteilungen*, 68(8), 571-582.

England, P., Allison, P., & Wu, Y. (2007). Does bad pay cause occupations to feminize, does feminization reduce pay, and how can we tell with longitudinal data?. *Social science research*, 36(3), 1237-1256.

Statistik Austria (2025) Gender Pay Gap - Welche Faktoren beeinflussen den Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern?, STATjournal 3-2025,

https://www.statistik.at/fileadmin/pages/335/VSE2022_GPG_03_2025.pdf

Zitiervorschlag:

Achleitner, Sophie (2026). *Gender Pay Gap – zwei Drittel der Lohnlücke bleiben unerklärt*. Momentum Policy Brief 01/2026.

/ Kontakt

Momentum Institut
Märzstraße 42/1
1150 Wien, Österreich
kontakt@momentum-institut.at
www.momentum-institut.at

/MOMENTUM
/INSTITUT