

**PRESSE-
KONFERENZ**
30.10.2025

ALLIANZ FÜR LOHNTRANSPARENZ NEU: FRAUEN WOLLEN FAIRES EINKOMMEN

Umfrage zum Equal Pay Day am 2.11.

EVA-MARIA BURGER

Leiterin AK Abteilung Frauen und Gleichstellung

CHRISTA HÖRMANN

Gf. ÖGB-Vizepräsidentin und -Bundesfrauenvorsitzende

THOMAS WENINGER

Generalsekretär Österreichischer Städtebund

SOPHIE HANSAL

Geschäftsleitung Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen



Netzwerk österreichischer Frauen-
und Mädchenberatungsstellen



Österreichischer
Städtebund



EQUAL PAY DAY: AB 2.11. ARBEITEN FRAUEN „GRATIS“

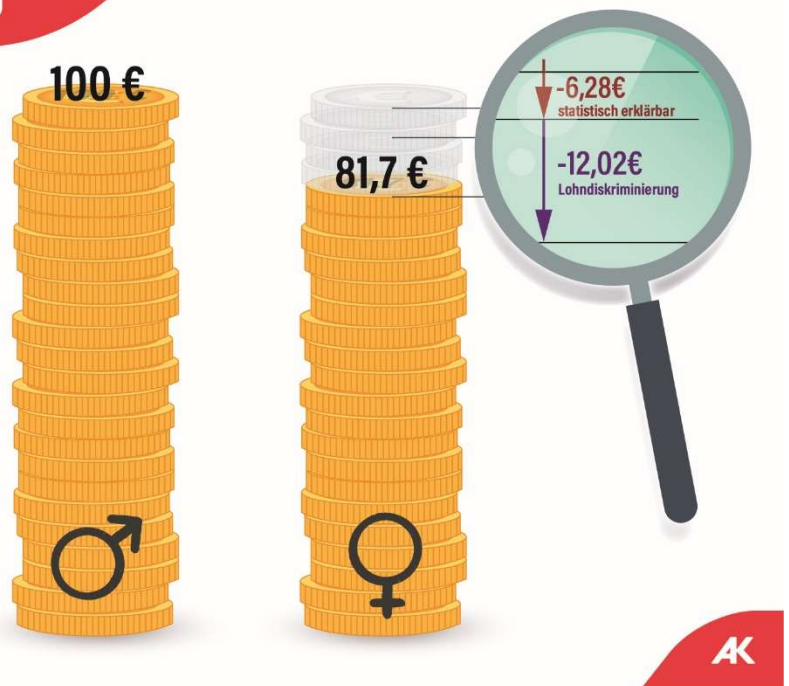
Österreich gehört beim Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern im EU-Vergleich zu den Schlusslichtern. Der Gender Pay Gap – das ist die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen – liegt bei 18,3 Prozent pro Stunde. Umgerechnet aufs Jahr bedeutet das: Ab 2.11.2025 arbeiten Frauen in Österreich „gratis“.

LOHNTRANSPARENZ NEU

Während in Österreich ein Mann 100 € in der Stunde verdient, steigen Frauen mit 81,70 € aus.

Wo kommt der Unterschied her?

**Nur 1/3 ist statistisch erklärbar,
der Rest Lohndiskriminierung...**



Quelle: AK Wien und Statistik Austria

Daher hat sich eine breite „Allianz für Lohntransparenz NEU“ gegründet, die anlässlich des Equal Pay Day eine effektive Umsetzung der EU-Lohntransparenz-Richtlinie fordert.

Eine aktuelle Umfrage von L&R Sozialforschung im Auftrag der „Allianz für Lohntransparenz NEU“ zeigt: Einkommenshöhen sind in Österreich weiterhin ein Tabu. Aber Arbeitnehmer:innen wünschen sich konkrete Informationen, damit sie faire Einkommen einfordern können (L&R Sozialforschung, repräsentative Umfrage mit 2.500 Befragten plus Analyse der Meinung von 5.000 interessierten Arbeitnehmer:innen).

Eva-Maria Burger (AK): „Breites Bündnis für Lohntransparenz“

Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie muss bis Juni 2026 in die nationale Gesetzgebung der EU-Mitgliedstaaten umgesetzt werden. „Dieses Ziel effektiv zu erreichen und ein wirksames Gesetz auf den Weg zu bringen, war der Motor, die Allianz für Lohntransparenz NEU ins Leben zu rufen, ein österreichweites und breites Bündnis aus mittlerweile 25 Organisationen“, sagt Eva-Maria Burger, Leiterin der Abteilung Frauen- und Gleichstellungspolitik in der AK Wien.

„Die Allianz holt das Thema Einkommen aus der Tabuzone: Sie bietet eine Plattform für Vernetzung und Wissensaustausch und steht Politik und Wirtschaft als Ansprechpartnerin zur wirksamen Umsetzung zur Verfügung. Sie fordert mehr Offenheit, klare Regeln und die aktive Rolle von Management und stärkere Einbeziehung der Betriebsräte, um faire Bezahlung für alle zu sichern. Denn nur Transparenz schafft Gerechtigkeit“, so Eva-Maria Burger.

Viel Flurfunk, wenig Fakten: So wenig wissen Beschäftigte über ihr Gehalt

Die vorliegende Umfrage zeigt, dass eine große Mehrheit der Betriebe oder Dienststellen nicht über das Einkommen spricht. Nur rund 41 Prozent der Befragten geben an, dass Gespräche über Gehälter stattfinden – 59 Prozent hingegen sprechen nicht über das Thema. „Ein Drittel der Befragten hat gar keine Kenntnis über die Einkommen der Kolleg:innen. Knapp die Hälfte hat eine ungefähre Kenntnis.“

„Das bedeutet, dass ein Drittel der Arbeitnehmer:innen nicht weiß, ob sie gleichen Lohn für gleiche Arbeit bekommen, wie er laut Gleichbehandlungsgesetz vorgeschrieben ist“, so Eva-Maria Burger. „Knapp die Hälfte der Befragten kann nur vermuten, ob eine Lohndiskriminierung vorliegt oder nicht, diese aber nicht beweisen. Auch Arbeitnehmer:innen in kleineren Betrieben haben überwiegend keine Transparenz und damit keine Garantie, dass tatsächlich gleicher Lohn für gleiche Arbeit bezahlt wird“, so Eva-Maria Burger. „Transparenz hingegen bringt neuen Schwung in die Diskussion über gleichen Lohn für gleiche Arbeit und schafft die Grundlage für mehr Gerechtigkeit zwischen Frauen und Männern.“

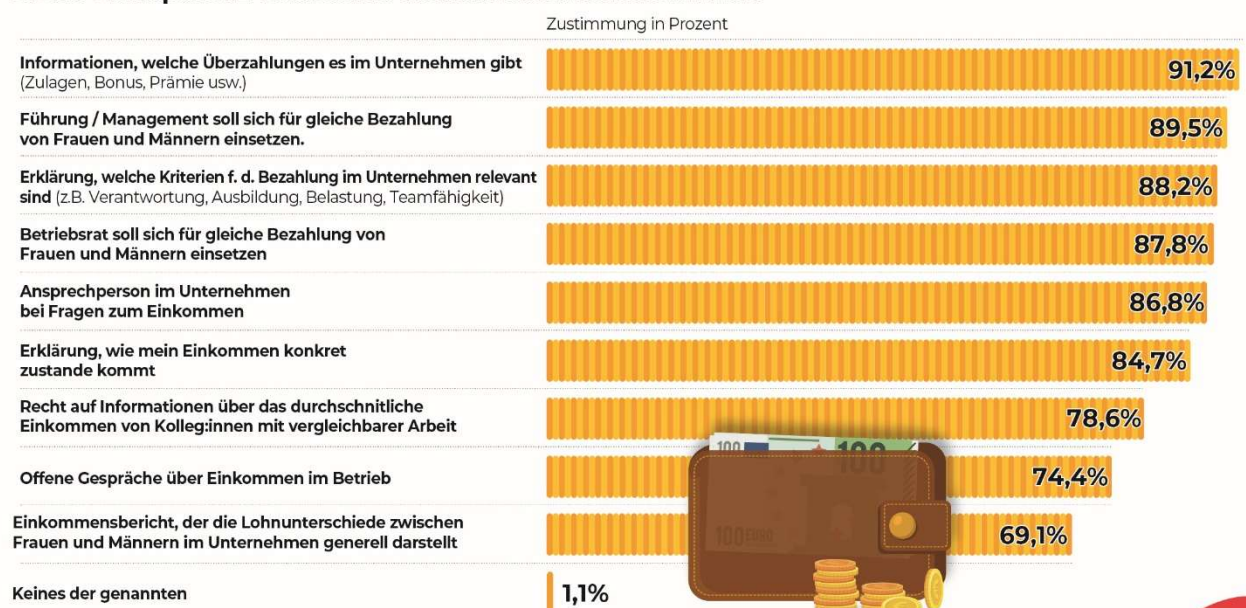
Arbeitnehmer:innen wollen mehr Transparenz

„Über das Thema Lohntransparenz kursieren viele Mythen, beispielsweise, dass Arbeitnehmer:innen ihr eigenes Gehalt offenlegen müssen. Das ist aber nicht der Fall.“, sagt Eva-Maria Burger. „Die Umfrage zeigt: Die konkreten Maßnahmen, die Gegenstand der Lohntransparenzrichtlinie sind, werden von einer starken Mehrheit der Arbeitnehmer:innen befürwortet!“

So wünschen sich 91 Prozent der Befragten Informationen, welche Überzahlungen, Zulagen, Boni, Prämien und ähnliche Einkommensbestandteile es im Unternehmen gibt. Und 79 Prozent der Befragten wünschen sich ein Recht auf Informationen über das durchschnittliche Einkommen von Kolleg:innen mit vergleichbarer Arbeit, wie es die Vorgabe der Richtlinie ist.

LOHNTRANSPARENZ NEU

Diese Transparenz-Bausteine wollen Arbeitnehmer:innen



Quelle: L&R Repräsentativbefragung 2025; n=2.514; Umfrage im Auftrag der Allianz für Lohntransparenz NEU

AK

ALLIANZ FORDERT WIRKSAME LOHNTRANSPARENZ

„Lohntransparenz braucht starke Partner:innen – in Politik, Betrieben und Interessenvertretungen. Frauen fordern klare betriebliche Strukturen, gezielte Unterstützung durch Führungskräfte und Betriebsräte – und einen spürbaren Kulturwandel beim Thema Einkommen. Politik, die Lohntransparenz fördert, zeigt: Gerechtigkeit ist möglich“, sagt Eva-Maria Burger.

Die „Allianz für Lohntransparenz NEU“ fordert eine rasche, wirksame Umsetzung der Richtlinie in ein österreichisches Gesetz mit folgenden Punkten:

1. Offene Gesprächskultur über Geld im Betrieb.
Mit der neuen Richtlinie fallen Verschwiegenheitspflichten: Kolleg:innen dürfen offen über ihr Gehalt sprechen.
2. Volle Transparenz für alle Entgeltbestandteile.
Arbeitgeber:innen müssen neben Grundgehalt auch Boni und Zulagen offenlegen. So kann Transparenz effektiv sichergestellt werden.
3. Transparenz schon im Bewerbungsprozess.
Bewerber:innen haben Anspruch auf Gehaltsauskunft vor Vertragsabschluss. Was Beschäftigte bisher verdient haben, dürfen Arbeitgeber:innen nicht fragen.
4. Verlässliche, leicht zugängliche Informationen zu Einkommen.
Betriebe müssen proaktiv über Durchschnittsgehälter bei gleicher oder vergleichbarer Tätigkeit informieren.
5. Der Zugang zu Informationen über Entgeltstrukturen muss für Arbeitnehmer:innen, Betriebsräte und Personalvertretungen über einen gut strukturierten Einkommensbericht, der alle Entgeltbestandteile berücksichtigt, garantiert sein.
6. Die gesetzliche Umsetzung muss berücksichtigen, dass die überwiegende Mehrheit der Arbeitnehmer:innen in Österreich in Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten arbeitet und auch ihnen Zugang zu einem Einkommensbericht garantieren.
7. Für Arbeitgeber:innen und Betriebsräte muss die vorgesehene Monitoringstelle mit Ressourcen so ausgestattet sein, dass sie auch eine Servicestelle ist: für die unbürokratische Erstellung von Einkommensberichten und von transparenten sowie gerechten Entgeltschemata. Das schafft Rechtssicherheit für Unternehmen.

ÖGB-Hörmann: „Einkommensgerechtigkeit kein Privileg, sondern Recht“

„Einkommensgerechtigkeit ist kein Privileg, sondern ein Recht für alle“, betont die gf. ÖGB-Bundesfrauenvorsitzende Christa Hörmann. „Nur wenn sichtbar wird, wer wie viel verdient, kann die Lohnschere geschlossen werden. Die EU-Richtlinie zur Lohntransparenz ist ein wichtiges Werkzeug für mehr Fairness, Gleichstellung und Gerechtigkeit im Arbeitsleben.“ Lohntransparenz stärke vor allem die Betriebsräte und Personalvertretungen, so Hörmann weiter: „Sie kämpfen täglich für faire Bezahlung in den Betrieben – und dafür brauchen sie endlich klare, nachvollziehbare Daten. Ohne Transparenz kann niemand Ungleichheit aufdecken.“

Die Gewerkschafterin fordert daher: „Wir brauchen die Umsetzung ohne Abschwächungen, ohne Aufschub und ohne Schlupflöcher! Damit Maßnahmen in den Betrieben gesetzt werden können.“ Auch Arbeitgeber würden profitieren: „Faire Bezahlung zieht neue Talente an, stärkt die Zufriedenheit und bindet Beschäftigte langfristig.“

Für den ÖGB ist klar: „Lohntransparenz schafft Vertrauen, sorgt für Gerechtigkeit und ist ein entscheidender Schritt zu echter Gleichstellung.“

Städtebund: Lohntransparenz ist wesentlicher Baustein für Gleichstellung

Städtebund-Generalsekretär Thomas Weninger: „Lohntransparenz ist ein wesentlicher Baustein, um ökonomische Gleichstellung zwischen Männern und Frauen herzustellen. Der Städtebund-AK-Gleichstellungsindex zeigt auf wissenschaftlicher Basis, wie es um die Einkommen von Männern und Frauen bestellt ist.

Frauen erhalten in 2.043 österreichischen Gemeinden – das sind 97 Prozent der Gemeinden – weniger als drei Viertel des Medianeinkommens der Männer. Das höchste Medianeinkommen der Männer in einer Gemeinde beträgt 60.091 Euro; das höchste Medianeinkommen der Frauen liegt bei 38.077 Euro und ist damit um fast 40 Prozent niedriger. In nur zwei österreichischen Gemeinden liegt das Medianeinkommen der Frauen nicht unter jenem der Männer.

Ähnlich verhält es sich bei den Teilzeitquoten: Die Teilzeitquote der Männer liegt in der durchschnittlichen Gemeinde bei 10,2 Prozent, von Frauen bei 56 Prozent. Zu erwähnen ist, dass mit dem Urbanisierungsgrad die Einkommensdifferenz sinkt und die Teilzeitquote der Männer steigt.

Der Österreichische Städtebund fordert daher, die Erwerbstätigkeit von Frauen aufzuwerten – vor allem auch typische „Frauen-Branchen“ –, eine 50:50-Aufteilung von unbezahlter Care-Arbeit zwischen Männern und Frauen und mehr Vollzeitarbeit für Frauen sowie mehr Teilzeitarbeit von Männern. Einkommensgerechtigkeit und Halbe-Halbe bei Care-Arbeit ist wichtig für die finanzielle Autonomie von Frauen und schützt vor Altersarmut. Das führt uns auch der Equal Pay Day vor Augen, der am 2. November begangen wird.“

Hansal: „Waschmaschine reparieren oder Kinderbetreuung finanzieren“

Die Lohnlücke ist kein abstraktes Phänomen – sie ist für Frauen gelebte Realität. Sophie Hansal, Geschäftsleiterin des Netzwerks Frauen- und Mädchenberatungsstellen sagt: „In den Frauen- und Mädchenberatungsstellen erleben wir täglich, wie sich die Lohnlücke auf das Leben von Frauen auswirkt. Es sind keine Statistiken, die zu uns kommen, sondern Menschen mit Geschichten, die zeigen: Der Gender Pay Gap ist ein strukturelles Problem mit tiefgreifenden Folgen.“

Ein Beispiel aus der Praxis: Eine alleinerziehende Mutter, die trotz Vollzeitstelle und gleicher Qualifikation monatlich 300 Euro weniger verdient als ihr männlicher Kollege. Für sie heißt das: weniger Geld für Miete, weniger Spielraum für unerwartete Ausgaben, weniger Sicherheit für ihre eigene Zukunft und die ihrer Kinder.

Hansal: „Sie muss sich zwischen notwendigen Reparaturen und einer Möglichkeit der Nachmittagsbetreuung für ihr Kind entscheiden, während ihr Kollege sich über Urlaubsplanung oder Altersvorsorge Gedanken macht.“

Lohntransparenz ist ein Hebel, um Ungerechtigkeit gegenzusteuern. Denn viele Frauen wissen nicht einmal, dass sie weniger verdienen. „In der Beratung berichten Frauen, dass sie Angst haben nachzufragen, weil sie am Arbeitsplatz nicht negativ auffallen möchten – oder sogar fürchten, dass sie ihren Job verlieren könnten“, so Hansal.

Dabei geht es auch um existenzielle Sicherheit: Jeder Euro, der Frauen vorenthalten wird, ist ein Euro, der ihnen nicht nur heute fehlt, sondern der auch Auswirkungen auf ihre finanzielle Zukunft hat. „Wir setzen uns für Lohntransparenz ein, weil wir uns für ein selbstbestimmtes Leben aller Frauen stark machen“, so Hansal zum Abschluss.

Die Allianz für Lohntransparenz NEU

AK Burgenland • AK Kärnten • AK Niederösterreich • AK Oberösterreich • AK Salzburg • AK Steiermark • AK Tirol • AK Vorarlberg • AK Wien • Austrian Digital Women's Network • Equal Pay – Initiative für Einkommensgerechtigkeit • Frauenrat Salzburg • Gewerkschaft Bau-Holz • Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten • Gewerkschaft GPA • Gewerkschaft Öffentlicher Dienst • Gewerkschaft vida • Gleichbehandlungsanwaltschaft • Klagsverband • Netzwerk Frauen- und Mädchenberatungsstellen • Österreichischer Frauenring • Österreichischer Gewerkschaftsbund ÖGB • Österreichischer Städtebund • PRO-GE Frauen • younion _ Die Daseinsgewerkschaft

Rückfragehinweis

Arbeiterkammer

Katharina Nagele-Allahyari
1040, Prinz Eugen Straße 20-22
T: +43 1 50165 DW 12678
M: +43 664 84 546
E-Mail: katharina.nagele@akwien.at

ÖGB

Mag.^a Barbara Kasper
M: +43 664 614 5221
E-Mail: barbara.kasper@oegb.at

Österreichischer Städtebund

Mag.^a Elisabeth Hirt
M: +43 0676 8118 89990
E-Mail: elisabeth.hirt@staedtebund.gv.at

Netzwerk österreichischer Frauen- & Mädchenberatungsstellen

Sophie Hansal
M: +43 677 648 942 86
E-Mail: sophie.hansal@netzwerk-frauenberatung.at



WIEN.ARBEITERKAMMER.AT



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN