

Bericht zum Artikel 10 der EU- Mindestlohnrichtlinie

Erstellt von Statistik Austria

Wien, 2025

Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz
(BMASGPK), Stubenring 1, 1010 Wien

Autorinnen und Autoren: Mag.^a Tamara Geisberger

Gesamtumsetzung: STATISTIK AUSTRIA, Bundesanstalt Statistik Österreich

Fotonachweis: Cover: © unplash.com/Ferdinand Stöhr

Wien, 2025. 1. Oktober 2025.

Copyright und Haftung:

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig. Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundesministeriums und der Autorin / des Autors ausgeschlossen ist. Rechtausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorin / des Autors dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

Im Falle von Zitierungen (im Zuge von wissenschaftlichen Arbeiten) ist als Quellenangabe anzugeben: Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMASGPK) (Hg.); Titel der jeweiligen Publikation, Erscheinungsjahr.

Diese und weitere Publikationen sind kostenlos über das Broschürenservice des Sozialministeriums unter www.sozialministerium.gv.at/broschuerenservice sowie unter der Telefonnummer 01 711 00-86 25 25 zu beziehen.

Inhalt

EU-Mindestlohnrichtlinie	4
Berichtspflicht gemäß Artikel 10	4
Datenquellen	5
Berechnungsgrundlagen.....	7
Ergebnisse.....	8
Quote und Entwicklung der kollektivvertraglichen Abdeckung	8
Angaben zu den niedrigsten in Kollektivverträgen festgelegten Lohnsätzen	12
Höhe und Verhältnis der Verdienste.....	16
Zusammenfassung.....	22
Ausblick.....	23
Methodik.....	25
Tabellenverzeichnis.....	29
Literaturverzeichnis	30

EU-Mindestlohnrichtlinie

Mit der „Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union“ (EU-Mindestlohnrichtlinie) vom 19. Oktober 2022 wurden die Mitgliedstaaten verpflichtet, alle zwei Jahre Daten und Informationen zur kollektivvertraglichen Abdeckung sowie zu den Mindestlöhnen bereitzustellen.

Statistik Austria wurde mit der Erstellung des Berichts gemäß der Mindestlohnrichtlinie (EU) 2022/2041 ([Link](#)) beauftragt. Die EU-Mindestlohnrichtlinie gilt sowohl für Beschäftigte in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Dienst. Zur Erfüllung der Berichtspflicht war es notwendig Ergebnisse aus unterschiedlichen Datenquellen zusammenzuführen.

Der vorliegende Bericht enthält das Gesamtergebnis für die Jahre 2021, 2022 und 2023. Diese Ergebnisse wurden im Rahmen eines gesonderten Berichts auch an die Europäische Kommission übermittelt.¹

Da in Österreich, wie in einigen anderen EU-Mitgliedstaaten, kein gesetzlicher Mindestlohn gilt,² war es für die Erstellung des Berichts notwendig, einen geeigneten Schwellenwert für Österreich zu definieren.

Berichtspflicht gemäß Artikel 10

Die Berichtspflicht gemäß Artikel 10 der EU-Mindestlohnrichtlinie sieht vor, dass die Mitgliedstaaten der Europäischen Kommission alle zwei Jahre Daten und Informationen zur Überwachung des Mindestlohnschutzes bereitstellen.

¹ Directive (EU) 2022/2041 on adequate minimum wages in the EU – Report on minimum wage protection in accordance with Article 10 (2) – Austria.

² In Österreich sowie in Dänemark, Finnland, Italien und Schweden gilt kein gesetzlicher Mindestlohn. In diesen Mitgliedstaaten werden Löhne und Gehälter ausschließlich durch Kollektivvertragsverhandlungen zwischen den Sozialpartnern festgelegt. Die Abdeckung mit Kollektivverträgen ist in diesen Ländern jedoch sehr hoch (siehe Geisberger 2021, S. 683).

Für Österreich sind Angaben nach Artikel 10 Absatz 2 lit a, lit c i) und lit c ii) zu liefern. Da in Österreich kein gesetzlicher Mindestlohn gilt, entfällt Artikel 10 Absatz 2 lit b.

Zu liefern sind folgende Angaben nach Artikel 10 der EU-Mindestlohnrichtlinie:

- a) Quote und Entwicklung der kollektivvertraglichen Abdeckung;
- b) Für gesetzliche Mindestlöhne (nicht relevant);
- c) Für den ausschließlich kollektivvertraglich festgelegten Mindestlohnschutz:
 - (i) die niedrigsten in Kollektivverträgen festgelegten Lohnsätze und den Anteil der von ihnen erfassten Beschäftigten;
 - (ii) die Höhe der Löhne und Gehälter, die Beschäftigten gezahlt werden, für die kein Kollektivvertrag gilt, und deren Verhältnis zu den Löhnen und Gehältern, die Beschäftigten bezahlt werden, für die ein Kollektivvertrag gilt.

Falls den zuständigen nationalen Behörden keine genauen Daten vorliegen, können entsprechende Schätzungen herangezogen werden.

Die Mitgliedstaaten übermitteln die Informationen soweit verfügbar aufgeschlüsselt nach Geschlecht, Alter, Behinderung, Unternehmensgröße und Branche.

Auf Statistiken, die nicht vor dem 15. November 2024 vorliegen, kann verzichtet werden. Die erste Meldung ist bis zum 1. Oktober 2025 vorzulegen.

Datenquellen

Um durch die Umsetzung der Richtlinie einen zusätzlichen Verwaltungsaufwand zu vermeiden, beruht der Bericht auf bestehenden Erhebungs- und Administrativdaten.

Die Ergebnisse für die Erfüllung der Berichtspflicht nach Artikel 10 der EU-Mindestlohnrichtlinie basieren im Wesentlichen auf zwei Datenquellen.

Für die **Privatwirtschaft** wurden die Daten der **Verdienststrukturerhebung** ([Link](#)) verwendet. Diese umfasst Beschäftigte in Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten in der Privatwirtschaft (Abschnitte B–N und P–S der ÖNACE 2008). Die Erhebung wird im

Abstand von vier Jahren als verpflichtende Unternehmenserhebung unter Verwendung von administrativen Datenquellen durchgeführt.

Die letzte Verdienststrukturerhebung bezieht sich auf das Referenzjahr 2022 bzw. den Oktober als Referenzmonat. Die Werte für die Jahre 2021 und 2023 wurden geschätzt.

Die Verdienststrukturerhebung stellt detaillierte Informationen zu den Bruttostunden-, Bruttomonats- und Bruttojahresverdiensten zur Verfügung. Stundenverdienste haben gegenüber Monats- und Jahresverdiensten jedoch den Vorteil, dass Voll- und Teilzeitbeschäftigte unabhängig von der jeweiligen Arbeitszeit miteinander verglichen werden können.

Darüber hinaus enthält die Erhebung Merkmale zu den Unternehmen sowie den Beschäftigten. Dazu zählen auch Angaben zur Art des geltenden Kollektivvertrages. Daraus ist erkennbar, ob für mehr als die Hälfte der Beschäftigten eines Unternehmens ein Kollektivvertrag gilt oder nicht.

Laut EU-Recht³ von der Verdienststrukturerhebung ausgenommen sind Kleinstunternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten sowie die Abschnitte A – Land- und Forstwirtschaft, Fischerei und O – Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung gemäß ÖNACE 2008.⁴ Für die Kleinstunternehmen sowie den Abschnitt Land- und Forstwirtschaft, Fischerei stehen keine geeigneten Daten zur Verfügung.

Ergebnisse für den **öffentlichen Dienst** (Abschnitt O gemäß ÖNACE 2008) konnten anhand der **Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung** ([Link](#)), verknüpft mit Register- und Verwaltungsdaten der Statistik Austria, geschätzt werden, da die Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Dienst sehr stabil sind.

Auf Basis der monatlichen Bruttoeinkommen und der Arbeitszeit wurden Stundenverdienste aus dem Mikrozensus-Jahresfile ermittelt. Der Referenzzeitraum bezieht sich damit auf das jeweilige Berichtsjahr. Die Zuordnung zum Abschnitt O wurde nicht über die Selbsteinschätzung der Beschäftigten laut Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, sondern über das Unternehmensregister getroffen. Die Einteilung

³ Verordnung (EG) Nr. 530/1999 zur Statistik über die Struktur der Verdienste und der Arbeitskosten, idgF, Verordnung (EG) Nr. 1916/2000 zur Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 530/1999, idgF.

⁴ „Öffentliche Verwaltung“ beinhaltet hierbei Bund, Länder und Gemeinden.

entspricht damit jener der Verdienststrukturerhebung, welche für die anderen Wirtschaftsabschnitte als Grundlage herangezogen wird.

Berechnungsgrundlagen

Die Berechnung der Angaben gemäß Artikel 10 Absatz 2 a zur **Quote und Entwicklung der kollektivvertraglichen Abdeckung** erfolgte für die Privatwirtschaft auf Basis der Angaben zur Art des geltenden Kollektivvertrages gemäß Verdienststrukturerhebung 2022. Da die Besoldung im öffentlichen Dienst durchwegs gesetzlich geregelt ist, wurde für die Angaben zur kollektivvertraglichen Abdeckung eine Abdeckung von 100 % angenommen.

Für die **Angaben zu den niedrigsten in Kollektivverträgen festgelegten Lohnsätzen** gemäß Artikel 10 Absatz 2 c wurde im Rahmen einer ministeriellen Arbeitsgruppe unter Beiziehung der Sozialpartner die statistische **Grenze von zwei Drittel des Medianstundenlohns** (brutto, inkl. 13./14. Bezug) festgelegt.⁵ Dieser relative Grenzwert (=definierte Lohnschwelle) bestimmt damit den fiktiven Mindestlohn, mit dem der Anteil der davon erfassten Beschäftigten ermittelt werden kann. Der Anteil bezieht sich dabei auf jene Beschäftigten, deren Verdienste oberhalb der Lohnschwelle liegen.

Die Berechnung gemäß Artikel 10 Absatz 2 c zur **Höhe und zum Verhältnis der Verdienste** von Beschäftigten, für die ein bzw. kein Kollektivvertrag gilt, erfolgte ebenfalls anhand der **Stundenverdienste** (brutto, inkl. 13./14. Bezug) gemessen am Median.⁶ Das Verhältnis der Verdienste wird dabei als Quotient aus dem Wert der Beschäftigten ohne Kollektivvertrag dividiert durch den Wert der Beschäftigten mit Kollektivvertrag in Prozent angegeben. Der Stundenverdienst der Beschäftigten, für die ein Kollektivvertrag gilt, entspricht somit 100 %.

Die jährlichen Sonderzahlungen (13./14. Bezug) wurden in die Berechnung der Stundenverdienste einbezogen, da diese in der Regel in allen Kollektivverträgen verankert

⁵ Zur besseren internationalen Vergleichbarkeit wurde die international gängige Definition für Niedriglohnbeschäftigung von zwei Drittel des Medianlohns (z.B. Eurostat, ILO, OECD) als fiktive Schwelle herangezogen. Im Unterschied zu den Berechnungen im Rahmen der EU-Mindestlohnrichtlinie, werden bei der Berechnung des Niedriglohnanteils der 13./14. Bezug generell nicht berücksichtigt und auch der öffentliche Dienst ist nicht enthalten (siehe Geisberger 2021).

⁶ Für die Verwendung des Medians spricht, dass sich die Berechnung der definierten Lohnschwelle auf den Medianwert bezieht. Gleichzeitig ist der Median, im Vergleich zum arithmetischen Mittel, robust gegenüber sogenannten Ausreißern (extrem kleine oder große Werte).

sind und damit als fixer Lohnbestandteil gelten.⁷ Da die Bruttostundenverdienste in der Verdienststrukturerhebung standardmäßig keine Sonderzahlungen enthalten, wurden der 13./14. Bezug auf Basis der Bruttojahresverdienste und der jährlichen Sonderzahlungen geschätzt (siehe Methodik). In der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung sind der 13./14. Bezug dagegen in den Stundenlöhnen bereits enthalten.

Die Ergebnisse werden nach den Merkmalen Geschlecht, Alter, Unternehmensgröße und Branche gemäß ÖNACE dargestellt. Informationen zum Merkmal Behinderung stehen nicht zur Verfügung und können derzeit auch nicht geschätzt werden.

Lehrlinge wurden aus den Daten ausgeschlossen, da diese in einem Ausbildungsverhältnis stehen und nur ein Lehrlingseinkommen erhalten.⁸

Ergebnisse

Quote und Entwicklung der kollektivvertraglichen Abdeckung

Österreich zeichnet sich generell durch eine hohe Quote der kollektivvertraglichen Abdeckung aus.

Auf Basis der Verdienststrukturerhebung und den Schätzungen für den öffentlichen Dienst arbeiteten in den Jahren 2021, 2022 und 2023 knapp 95 % der Beschäftigten in Unternehmen, in denen für mehr als die Hälfte der Beschäftigten ein Kollektivvertrag galt. Diese hohe Quote ergibt sich einerseits aus der generell hohen Abdeckung mit Kollektivverträgen in der Privatwirtschaft von rund 94 % und einer Quote von 100 % im öffentlichen Dienst.⁹

Die Schwelle gemäß Artikel 4 Absatz 2 der EU-Mindestlohnrichtlinie, die eine kollektivvertragliche Abdeckung von 80 % vorsieht, wird damit klar überschritten.

⁷ Im EU-Vergleich ist Österreich das Land mit dem höchsten Anteil an jährlichen Sonderzahlungen (siehe Statistik Austria 2025, Verdienststrukturerhebung 2022, S. 78).

⁸ Diese Vorgangsweise entspricht der Berechnung des EU-Indikators für Niedriglohnbeschäftigung, der auf Basis der Verdienststrukturerhebung ebenfalls ohne Lehrlinge berechnet wird (siehe Geisberger 2021).

⁹ Laut OECD liegt die Kollektivvertragsabdeckung in Österreich bei 98 % ([link](#)).

Tabelle 1 Kollektivvertragliche Abdeckung – in Prozent

Jahr	Quote
2021	94,9
2022	94,9
2023	94,9

Quelle: STATISTIK AUSTRIA. Verdienststrukturerhebung 2022, Schätzung für die Jahre 2021 und 2023 (inkl. Schätzung für den öffentlichen Dienst). – Ohne Lehrlinge.

In den einzelnen Branchen zeigt sich gemäß der Wirtschaftsklassifikation ÖNACE 2008 ebenfalls eine hohe kollektivvertragliche Abdeckung. Nur in drei Wirtschaftsabschnitten lagen die Werte unter der Schwelle von 80 %. Dies betraf die Abschnitte P – Erziehung und Unterricht mit rund 74 %, R – Kunst, Unterhaltung und Erholung mit rund 52 % sowie S – Sonstige Dienstleistungen mit rund 58 %.

Da der Abschnitt O – Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung im Rahmen der Verdienststrukturerhebung nicht erfasst wird, fehlen öffentliche Einrichtungen auch in anderen Wirtschaftsabschnitten (siehe Statistik Austria 2025, Standarddokumentation). Aufgrund der hohen kollektivvertraglichen Abdeckung in öffentlichen Institutionen sind die Angaben zur Quote in den betroffenen Abschnitten damit tendenziell zu niedrig, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß.

Die Untererfassung betrifft vor allem öffentliche Einrichtungen im Abschnitt P – Erziehung und Unterricht. Nicht erfasst wurden hier Beschäftigte in öffentlichen Schulen und Kindergärten. Enthalten sind dagegen private und konfessionelle Kindergärten sowie Privatschulen, sämtliche Hochschulen und hochschulverwandte Lehranstalten sowie Fahrschulen und der Bereich der Erwachsenenbildung. Im Abschnitt R – Kunst, Unterhaltung und Erholung fehlen Beschäftigte in öffentlichen Bibliotheken, Archiven, Museen sowie Schwimmbädern.

In den Abschnitten Q – Gesundheits- und Sozialwesen und E – Wasserversorgung und Abfallentsorgung kam es ebenfalls zu einer Untererfassung öffentlicher Einrichtungen. Die kollektivvertragliche Abdeckung lag hier mit rund 89 % bzw. 84 % jedoch klar über der 80-%-Schwelle.

Tabelle 2 Kollektivvertragliche Abdeckung nach Branche – in Prozent

Branche (ÖNACE 2008)	2021	2022	2023
B Bergbau	100,0	100,0	100,0
C Herstellung von Waren	98,8	98,8	98,8
D Energieversorgung	89,5	89,5	89,5
E Wasserversorgung und Abfallentsorgung	83,6	83,6	83,6
F Bau	99,3	99,3	99,3
G Handel	99,8	99,8	99,8
H Verkehr	98,1	98,1	98,1
I Beherbergung und Gastronomie	97,4	97,4	97,4
J Information und Kommunikation	94,4	94,4	94,4
K Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen	98,7	98,7	98,7
L Grundstücks- und Wohnungswesen	85,3	85,3	85,3
M Freiberufliche/Technische Dienstleistungen	88,2	88,2	88,2
N Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	94,4	94,4	94,4
O Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	100,0	100,0	100,0
P Erziehung und Unterricht	74,2	74,2	74,2
Q Gesundheits- und Sozialwesen	88,6	88,6	88,6
R Kunst, Unterhaltung und Erholung	51,6	51,6	51,6
S Sonstige Dienstleistungen	57,8	57,8	57,8

Quelle: STATISTIK AUSTRIA. Verdienststrukturerhebung 2022, Schätzung für die Jahre 2021 und 2023 (inkl. Schätzung für den öffentlichen Dienst). – Ohne Lehrlinge.

Differenziert nach Geschlecht arbeiteten rund 94 % der Frauen und 96 % der Männer in Unternehmen mit einem gültigen Kollektivvertrag. Der Anteil der Frauen ist damit etwas geringer als jener der Männer.

Tabelle 3 Kollektivvertragliche Abdeckung nach Geschlecht – in Prozent

Geschlecht	2021	2022	2023
Frauen	93,7	93,7	93,7
Männer	96,0	96,0	96,0

Quelle: STATISTIK AUSTRIA. Verdienststrukturerhebung 2022, Schätzung für die Jahre 2021 und 2023 (inkl. Schätzung für den öffentlichen Dienst). – Ohne Lehrlinge.

Auch bezogen auf das Alter sind die Unterschiede insgesamt gering. Die kollektivvertragliche Abdeckung lag in den Altersgruppen unter 30 Jahren bei jeweils rund 94 %. Dies gilt auch für Beschäftigte ab 60 Jahren in den Jahren 2021 und 2022. In den mittleren Altersgruppen von 30 bis 59 Jahren lag die Quote bei jeweils rund 95 %.

Tabelle 4 Kollektivvertragliche Abdeckung nach Altersgruppe – in Prozent

Altersgruppe	2021	2022	2023
15–19 Jahre	94,2	94,2	94,3
20–29 Jahre	94,3	94,4	94,4
30–39 Jahre	95,0	95,0	95,0
40–49 Jahre	95,0	95,0	95,0
50–59 Jahre	95,4	95,4	95,4
60 Jahre und älter	94,3	94,5	94,6

Quelle: STATISTIK AUSTRIA. Verdienststrukturerhebung 2022, Schätzung für die Jahre 2021 und 2023 (inkl. Schätzung für den öffentlichen Dienst). – Ohne Lehrlinge.

Bezogen auf die Größe des Unternehmens nimmt die kollektivvertragliche Abdeckung mit der Zahl der Beschäftigten leicht zu. In Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten betrug die Quote rund 93 %, mit 50 bis 249 Beschäftigten waren es circa 95 % und in Unternehmen mit 250 und mehr Beschäftigten lag der Wert bei etwa 96 %.

Tabelle 5 Kollektivvertragliche Abdeckung nach Unternehmensgröße – in Prozent

Unternehmensgröße	2021	2022	2023
10–49 Beschäftigte	93,3	93,4	93,4
50–249 Beschäftigte	94,6	94,6	94,7
250 und mehr Beschäftigte	95,9	95,9	95,9

Quelle: STATISTIK AUSTRIA. Verdienststrukturerhebung 2022, Schätzung für die Jahre 2021 und 2023 (inkl. Schätzung für den öffentlichen Dienst). – Ohne Lehrlinge.

Angaben zu den niedrigsten in Kollektivverträgen festgelegten Lohnsätzen

Bezogen auf die definierte Lohnschwelle von zwei Drittel des Medianstundenlohns (brutto, inkl. 13./14. Bezug) lag die relative Grenze im Jahr 2021 bei insgesamt 13,07 Euro brutto pro Stunde. Im Jahr 2022 betrug die definierte Lohnschwelle 13,81 Euro und 2023 14,83 Euro.¹⁰ Der Anteil der Personen oberhalb der definierten Lohnschwelle belief sich im Jahr 2021 auf 84,8 % und stieg leicht auf 85,4 % im Jahr 2022 bzw. 85,5 % im Jahr 2023.

Tabelle 6 Definierte Lohnschwelle in Euro und Anteil der Beschäftigten mit Verdiensten oberhalb der definierten Lohnschwelle – in Prozent

Jahr	Definierte Lohnschwelle	Anteil der Beschäftigten oberhalb des Grenzwerts
2021	13,07	84,8
2022	13,81	85,4
2023	14,83	85,5

Quelle: STATISTIK AUSTRIA. Verdienststrukturerhebung 2022, Schätzung für die Jahre 2021 und 2023 (inkl. Schätzung für den öffentlichen Dienst auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung). – Ohne Lehrlinge.

Gegliedert nach Wirtschaftstätigkeit war der Anteil der Beschäftigten mit Verdiensten oberhalb der definierten Lohnschwelle im Abschnitt I – Beherbergung und Gastronomie mit Abstand am niedrigsten. Nur 38,5 % der Beschäftigten in dieser Branche hatten 2023

¹⁰ Bei einer 40 Stunden Woche entspricht das in einem durchschnittlichen Monat einem Bruttomonatsverdienst von 2 264 Euro (2021), 2 392 Euro (2022) und 2 569 Euro (2023).

einen Verdienst oberhalb des Grenzwerts, wobei Trinkgelder im Rahmen der Verdienststrukturerhebung nicht erfasst sind.¹¹

Im Abschnitt N – Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen lagen die Werte in allen Jahren bei etwa 65 %. Zu diesem Abschnitt zählen u. a. Bereiche mit geringen Verdiensten, wie private Wach- und Sicherheitsdienste oder Gebäudebetreuung. Der Bereich der Vermittlung von Arbeitskräften ist hier ebenfalls umfasst, zählt in Österreich jedoch nicht zum Niedriglohnsektor (siehe Geisberger 2021).

Einen relativ geringen Anteil von knapp 70 % (2022 und 2023) verzeichnete auch der Abschnitt R – Kunst, Unterhaltung und Erholung, dazu gehören auch Vergnügungs- und Themenparks sowie der Bereich Erbringung von Dienstleistungen des Sports, der Unterhaltung und der Erholung.

Im Abschnitt S – Sonstige Dienstleistungen hatten etwas mehr als drei Viertel der Beschäftigten einen Verdienst oberhalb der definierten Lohnschwelle, wobei hier klassische Niedriglohnbereiche, wie Wäschereien, Frisör- und Kosmetiksalons sowie Saunas und Solarien, enthalten sind.

Niedriger als im Durchschnitt war der Anteil der Beschäftigten mit Verdiensten oberhalb der definierten Lohnschwelle auch im Abschnitt G – Handel, mit Werten um die 77 %. In etwa 80 % waren es im Abschnitt H – Verkehr, der auch den Betrieb von Taxis und die Güterbeförderung im Straßenverkehr, mit vergleichsweise niedrigen Stundenlöhnen, beinhaltet.¹² Auch im Abschnitt L – Grundstücks- und Wohnungswesen lag für die Jahre 2022 und 2023 der Anteil der Beschäftigten mit Verdiensten oberhalb der definierten Lohnschwelle unter dem Gesamtdurchschnitt.

In allen anderen Wirtschaftsabschnitten befand sich der Anteil der Beschäftigten mit Verdiensten oberhalb der definierten Lohnschwelle über dem Gesamtdurchschnitt.

¹¹ Im Rahmen der Verdienststrukturerhebung werden nur Trinkgeldpauschalen oder andere Leistungen Dritter erfasst, die vom Arbeitgeber der Lohnsteuer unterworfen werden.

¹² Für das Taxigewerbe ist neben der bereits erwähnten Nichterfassung von Trinkgeldern zudem zu beachten, dass im Taxigewerbe gemäß § 5 Arbeitszeitgesetz die Regelung gilt, wonach die wöchentliche Normalarbeitszeit auf bis zu 60 Stunden erhöht werden kann, wenn der Kollektivvertrag oder die Betriebsvereinbarung dies zulässt und regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft anfällt.

Tabelle 7 Anteil der Beschäftigten mit Verdiensten oberhalb der definierten Lohnschwelle nach Branche – in Prozent

Branche (ÖNACE 2008)	2021	2022	2023
B Bergbau	97,5	96,7	98,1
C Herstellung von Waren	94,2	94,5	94,5
D Energieversorgung	98,9	98,8	98,8
E Wasserversorgung und Abfallentsorgung	87,8	87,4	87,3
F Bau	96,5	96,2	96,3
G Handel	76,5	77,5	76,4
H Verkehr	78,1	80,2	80,5
I Beherbergung und Gastronomie	29,3	38,3	38,5
J Information und Kommunikation	96,3	96,3	96,1
K Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen	94,9	94,5	94,4
L Grundstücks- und Wohnungswesen	84,9	84,7	83,4
M Freiberufliche/Technische Dienstleistungen	91,0	91,4	91,9
N Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	64,5	65,2	65,6
O Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	96,5	95,2	96,2
P Erziehung und Unterricht	91,2	90,3	90,7
Q Gesundheits- und Sozialwesen	90,9	90,0	90,5
R Kunst, Unterhaltung und Erholung	66,2	69,8	69,6
S Sonstige Dienstleistungen	76,4	76,9	77,6

Quelle: STATISTIK AUSTRIA. Verdienststrukturerhebung 2022, Schätzung für die Jahre 2021 und 2023 (inkl. Schätzung für den öffentlichen Dienst auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung). – Ohne Lehrlinge.

Nach Geschlecht waren deutlich mehr Männer als Frauen zu Verdiensten oberhalb der definierten Lohnschwelle beschäftigt. Im Vergleich zählten rund 79 % bzw. 80 % der Frauen und rund 90 % der Männer zu den Beschäftigten oberhalb des Grenzwerts.

Der Abstand zwischen dem Anteil der Männer und dem der Frauen hat sich laut der vorliegenden Schätzung mit 10,8 Prozentpunkten im Jahr 2021, 10,5 Prozentpunkten im Jahr 2022 und 9,9 Prozentpunkten im Jahr 2023 kaum verringert.

Tabelle 8 Anteil der Beschäftigten mit Verdiensten oberhalb der definierten Lohnschwelle nach Geschlecht – in Prozent

Geschlecht	2021	2022	2023
Frauen	78,9	79,6	80,1
Männer	89,7	90,1	90,0

Quelle: STATISTIK AUSTRIA. Verdienststrukturerhebung 2022, Schätzung für die Jahre 2021 und 2023 (inkl. Schätzung für den öffentlichen Dienst auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung). – Ohne Lehrlinge.

Bezogen auf das Alter waren die Anteile der Beschäftigten oberhalb der definierten Lohnschwelle vor allem in der Altersgruppe von 15 bis 19 Jahren deutlich niedriger. In dieser Altersgruppe lagen die Anteile bei rund 35 % bis 37 %.

In der Gruppe der 20- bis 29-Jährigen waren die Anteile mit circa 76 % bis 78 % deutlich höher, aber immer noch niedriger als im Durchschnitt. In den Altersgruppen zwischen 30 und 59 Jahren lagen die Anteile hingegen über dem Durchschnitt. Erst bei Beschäftigten ab 60 Jahren fielen die Anteile wieder unter den jeweiligen Durchschnittswert.

Tabelle 9 Anteil der Beschäftigten mit Verdiensten oberhalb der definierten Lohnschwelle nach Altersgruppe – in Prozent

Altersgruppe	2021	2022	2023
15–19 Jahre	35,2	36,3	36,7
20–29 Jahre	76,4	77,4	77,6
30–39 Jahre	87,0	87,7	87,6
40–49 Jahre	87,9	88,4	88,5
50–59 Jahre	88,8	89,1	89,3
60 Jahre und älter	84,1	84,2	85,0

Quelle: STATISTIK AUSTRIA. Verdienststrukturerhebung 2022, Schätzung für die Jahre 2021 und 2023 (inkl. Schätzung für den öffentlichen Dienst auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung). – Ohne Lehrlinge.

Gemessen an der Zahl der Beschäftigten in den Unternehmen waren die Anteile der Beschäftigten oberhalb der definierten Lohnschwelle mit knapp unter 80 % in kleinen Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten am niedrigsten. In der Größenklasse von 50 bis

249 Beschäftigten lagen die Anteile bereits etwas über den Durchschnittswerten für das jeweilige Berichtsjahr. Noch etwas höher waren die Werte in Unternehmen mit 250 und mehr Beschäftigten.

Tabelle 10 Anteil der Beschäftigten mit Verdiensten oberhalb der definierten Lohnschwelle nach Unternehmensgröße – in Prozent

Unternehmensgröße	2021	2022	2023
10–49 Beschäftigte	78,8	79,5	79,9
50–249 Beschäftigte	85,4	86,2	86,3
250 und mehr Beschäftigte	87,9	88,2	88,2

Quelle: STATISTIK AUSTRIA. Verdienststrukturerhebung 2022, Schätzung für die Jahre 2021 und 2023 (inkl. Schätzung für den öffentlichen Dienst auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung). – Ohne Lehrlinge.

Höhe und Verhältnis der Verdienste

Betrachtet man die Höhe der Stundenverdienste gemessen am Median (brutto, inkl. 13./14. Bezug), dann lagen die Verdienste von Beschäftigten in Unternehmen ohne Kollektivvertrag in allen Jahren unter jenen von Beschäftigten mit Kollektivvertrag.

Im Verhältnis erreichten die Verdienste von Beschäftigten ohne Kollektivvertrag zwischen rund 95 % und 96 % der Verdienste von Beschäftigten mit Kollektivvertrag. D.h. die Bruttostundenverdienste von Beschäftigten ohne Kollektivvertrag waren um rund 4 % bis 5 % niedriger als jene von Beschäftigten mit Kollektivvertrag.

Tabelle 11 Höhe der Bruttostundenverdienste (Median) in Euro und Verhältnis – in Prozent

Jahr	Beschäftigte mit Kollektivvertrag	Beschäftigte ohne Kollektivvertrag	Verhältnis
2021	19,50	18,59	95,3
2022	20,54	19,54	95,1

2023	22,04	21,12	95,8
-------------	-------	-------	------

Quelle: STATISTIK AUSTRIA. Verdienststrukturerhebung 2022, Schätzung für die Jahre 2021 und 2023 (inkl. Schätzung für den öffentlichen Dienst auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung). – Ohne Lehrlinge.

Nach Branche zeigen sich jedoch starke Unterschiede. Im Abschnitt C – Herstellung von Waren erreichten die Verdienste der Beschäftigten ohne Kollektivvertrag nur rund 83 % im Vergleich zu Beschäftigten mit Kollektivvertrag. Noch größer war die Differenz in den Abschnitten M – Freiberufliche/Technische Dienstleistungen mit rund 80 % und J – Information und Kommunikation mit rund 76 %. Insgesamt lagen die Verdienste von Beschäftigten ohne Kollektivvertrag in neun Wirtschaftsabschnitten unter jenen von Beschäftigten mit Kollektivvertrag.

Umgekehrt waren die Verdienste von Beschäftigten ohne Kollektivvertrag in sieben Wirtschaftsabschnitten höher als jene von Beschäftigten in Unternehmen mit einem Kollektivvertrag. Am größten war der Unterschied im Abschnitt K – Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, wo Beschäftigte ohne Kollektivvertrag um rund 60 % mehr verdienten als Beschäftigte mit Kollektivvertrag.

Tabelle 12 Höhe der Bruttostundenverdienste (Median) in Euro und Verhältnis nach Branche – in Prozent

Jahr	Branche (ÖNACE 2008)	Beschäftigte mit Kollektivvertrag	Beschäftigte ohne Kollektivvertrag	Verhältnis
2021	B Bergbau	21,38	-	-
	C Herstellung von Waren	21,38	17,83	83,4
	D Energieversorgung	29,98	26,81	89,4
	E Wasserversorgung und Abfallentsorgung	17,06	17,91	105,0
	F Bau	19,66	18,60	94,6
	G Handel	16,28	18,90	116,1
	H Verkehr	16,96	16,78	98,9
	I Beherbergung und Gastronomie	11,15	12,49	112,0
	J Information und Kommunikation	27,12	20,47	75,5

	K Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen	26,39	42,31	160,3
	L Grundstücks- und Wohnungswesen	20,60	18,21	88,4
	M Freiberufliche/Technische Dienstleistungen	23,17	18,45	79,6
	N Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	14,90	15,10	101,3
	O Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	23,17	-	-
	P Erziehung und Unterricht	19,77	20,47	103,5
	Q Gesundheits- und Sozialwesen	19,92	19,58	98,3
	R Kunst, Unterhaltung und Erholung	16,39	14,46	88,2
	S Sonstige Dienstleistungen	15,91	20,44	128,5
2022	B Bergbau	21,82	-	-
	C Herstellung von Waren	22,74	18,93	83,2
	D Energieversorgung	31,34	27,91	89,1
	E Wasserversorgung und Abfallentsorgung	17,93	18,83	105,0
	F Bau	20,58	19,46	94,6
	G Handel	17,33	20,08	115,9
	H Verkehr	18,28	18,19	99,5
	I Beherbergung und Gastronomie	12,72	14,23	111,9
	J Information und Kommunikation	28,45	21,48	75,5
	K Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen	27,59	44,16	160,1
	L Grundstücks- und Wohnungswesen	21,64	19,02	87,9
	M Freiberufliche/Technische Dienstleistungen	24,74	19,74	79,8
	N Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	15,78	16,15	102,3
	O Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	24,33	-	-

	P Erziehung und Unterricht	20,53	21,20	103,3
	Q Gesundheits- und Sozialwesen	20,57	20,12	97,8
	R Kunst, Unterhaltung und Erholung	17,92	15,83	88,3
	S Sonstige Dienstleistungen	16,91	21,69	128,3
2023	B Bergbau	24,82	-	-
	C Herstellung von Waren	24,30	20,19	83,1
	D Energieversorgung	33,88	30,17	89,0
	E Wasserversorgung und Abfallentsorgung	19,23	20,21	105,1
	F Bau	22,11	20,89	94,5
	G Handel	18,45	21,30	115,4
	H Verkehr	19,69	19,61	99,6
	I Beherbergung und Gastronomie	13,70	15,32	111,8
	J Information und Kommunikation	30,29	22,95	75,8
	K Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen	29,55	47,41	160,4
	L Grundstücks- und Wohnungswesen	22,81	20,16	88,4
	M Freiberufliche/Technische Dienstleistungen	26,71	21,40	80,1
	N Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	17,01	17,43	102,5
	O Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	25,97	-	-
	P Erziehung und Unterricht	22,12	22,88	103,4
	Q Gesundheits- und Sozialwesen	22,39	21,92	97,9
	R Kunst, Unterhaltung und Erholung	19,23	16,94	88,1
	S Sonstige Dienstleistungen	18,18	23,45	129,0

Quelle: STATISTIK AUSTRIA. Verdienststrukturerhebung 2022, Schätzung für die Jahre 2021 und 2023 (inkl. Schätzung für den öffentlichen Dienst auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung). – Ohne Lehrlinge.

Getrennt nach Geschlecht zeigen sich kaum Unterschiede. Die Verdienste der Frauen in Unternehmen ohne Kollektivvertrag lagen im Vergleich zu den Verdiensten von Frauen in Unternehmen mit einem gültigen Kollektivvertrag bei rund 98 % bis 99 %. Bei den Männern erreichten die Verdienste in Unternehmen ohne Kollektivvertrag 97 % bis 98 % der Verdienste in Unternehmen mit einem gültigen Kollektivvertrag.

Tabelle 13 Höhe der Bruttostundenverdienste (Median) in Euro und Verhältnis nach Geschlecht – in Prozent

Jahr	Geschlecht	Beschäftigte mit Kollektivvertrag	Beschäftigte ohne Kollektivvertrag	Verhältnis
2021	Frauen	17,87	17,62	98,6
	Männer	20,68	20,24	97,9
2022	Frauen	18,92	18,58	98,2
	Männer	21,79	21,29	97,7
2023	Frauen	20,31	20,16	99,3
	Männer	23,40	22,76	97,3

Quelle: STATISTIK AUSTRIA. Verdienststrukturerhebung 2022, Schätzung für die Jahre 2021 und 2023 (inkl. Schätzung für den öffentlichen Dienst auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung). – Ohne Lehrlinge.

Bezogen auf das Alter der Beschäftigten lagen die Verdienste von Beschäftigten ohne Kollektivvertrag in den Altersgruppen von 15 bis 19 Jahren und 40 bis 49 Jahren über jenen von Beschäftigten mit Kollektivvertrag.

In den anderen Altersgruppen waren die Verdienste von Beschäftigten ohne Kollektivvertrag dagegen niedriger als jene von Beschäftigten mit Kollektivvertrag. In der Altersgruppe von 20 bis 29 Jahren erreichten die Verdienste von Beschäftigten ohne Kollektivvertrag beispielsweise nur zwischen 88 % und 89 % von jenen mit Kollektivvertrag.

Tabelle 14 Höhe der Bruttostundenverdienste (Median) in Euro und Verhältnis nach Altersgruppe – in Prozent

Jahr	Altersgruppe	Beschäftigte mit Kollektivvertrag	Beschäftigte ohne Kollektivvertrag	Verhältnis
2021	15–19 Jahre	11,53	12,00	104,1
	20–29 Jahre	16,62	14,70	88,4
	30–39 Jahre	19,72	18,82	95,4
	40–49 Jahre	20,94	21,11	100,8
	50–59 Jahre	21,67	21,17	97,7
	60 Jahre und älter	22,53	21,76	96,6
2022	15–19 Jahre	12,46	12,87	103,3
	20–29 Jahre	17,57	15,60	88,8
	30–39 Jahre	20,83	19,89	95,5
	40–49 Jahre	22,02	22,33	101,4
	50–59 Jahre	22,76	22,24	97,7
	60 Jahre und älter	24,14	22,71	94,1
2023	15–19 Jahre	13,35	13,80	103,4
	20–29 Jahre	18,88	16,80	89,0
	30–39 Jahre	22,29	21,47	96,3
	40–49 Jahre	23,67	24,03	101,5
	50–59 Jahre	24,42	24,00	98,3
	60 Jahre und älter	26,28	24,38	92,8

Quelle: STATISTIK AUSTRIA. Verdienststrukturerhebung 2022, Schätzung für die Jahre 2021 und 2023 (inkl. Schätzung für den öffentlichen Dienst auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung). – Ohne Lehrlinge.

Nach Größe des Unternehmens zeigen sich insgesamt keine großen Differenzen. Die Werte zum Verhältnis der Verdienste von Beschäftigten in Unternehmen mit bzw. ohne Kollektivvertrag lagen mit rund 95 % in den Größenklassen unter 250 Beschäftigten nahe an den Durchschnittswerten insgesamt. In der Kategorie 250 und mehr Beschäftigte waren die Verdienste von Beschäftigten mit und ohne Kollektivvertrag annähernd gleich hoch.

Tabelle 15 Höhe der Bruttostundenverdienste (Median) in Euro und Verhältnis nach Unternehmensgröße – in Prozent

Jahr	Unternehmensgröße	Beschäftigte mit Kollektivvertrag	Beschäftigte ohne Kollektivvertrag	Verhältnis
2021	10–49 Beschäftigte	17,67	16,71	94,6
	50–249 Beschäftigte	19,42	18,46	95,1
	250 und mehr Beschäftigte	20,77	20,79	100,1
2022	10–49 Beschäftigte	18,70	17,69	94,6
	50–249 Beschäftigte	20,45	19,45	95,1
	250 und mehr Beschäftigte	21,92	21,76	99,3
2023	10–49 Beschäftigte	20,07	19,11	95,2
	50–249 Beschäftigte	21,99	21,01	95,5
	250 und mehr Beschäftigte	23,59	23,49	99,6

Quelle: STATISTIK AUSTRIA. Verdienststrukturerhebung 2022, Schätzung für die Jahre 2021 und 2023 (inkl. Schätzung für den öffentlichen Dienst auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung). – Ohne Lehrlinge.

Zusammenfassung

Die vorliegenden Ergebnisse zeigen für Österreich insgesamt eine hohe **kollektivvertragliche Abdeckung** in den erfassten Wirtschaftsbereichen von knapp 95 %. Nur in drei Wirtschaftsabschnitten lagen die Werte unter der Schwelle von 80 % gemäß der EU-Mindestlohnrichtlinie, was zum Teil auf eine Untererfassung öffentlicher Einrichtungen in zwei dieser Wirtschaftsabschnitte zurückgeführt werden kann.

Bezogen auf die **definierte Lohnschwelle von zwei Drittel des Medianstundenlohns** (brutto, inkl. 13./14. Bezug) betrug der Anteil der Personen oberhalb der definierten Lohnschwelle im Jahr 2021 84,8 % und stieg leicht auf 85,4 % im Jahr 2022 bzw. 85,5 % im Jahr 2023.

Gegliedert nach der Wirtschaftstätigkeit war der Anteil der Beschäftigten mit Verdiensten oberhalb der definierten Lohnschwelle im Abschnitt I – Beherbergung und Gastronomie mit Abstand am niedrigsten. Im Abschnitt D – Energieversorgung war dagegen der höchste Anteil zu verzeichnen.

Nach Geschlecht waren deutlich mehr Männer als Frauen zu Verdiensten oberhalb der definierten Lohnschwelle beschäftigt. Umgekehrt betrachtet, war der Anteil der Frauen mit Verdiensten unterhalb der definierten Lohnschwelle mit circa 20 % doppelt so hoch wie jener der Männer mit rund 10 %.

Bezogen auf das Alter waren die Anteile der Beschäftigten oberhalb der definierten Lohnschwelle vor allem bei jüngeren Beschäftigten sehr gering. Erst in den Altersgruppen ab 30 Jahren lagen die Werte in allen Jahren bei mindestens 84 %.

Gemessen an der Zahl der Beschäftigten lagen die Anteile der Personen mit Verdiensten über der Lohnschwelle in kleineren Unternehmen knapp unter 80 %. In größeren Unternehmen betrugen die Anteile mindestens 85 %.

Betrachtet man die **Höhe und das Verhältnis der Verdienste** von Beschäftigten in Unternehmen mit bzw. ohne Kollektivvertrag, dann erreichten die Stundenverdienste von Beschäftigten ohne Kollektivvertrag insgesamt zwischen 95 % und 96 % der Verdienste von Beschäftigten mit Kollektivvertrag. Getrennt nach Geschlecht zeigen sich kaum Unterschiede.

Nach Branche war dagegen eine große Spannbreite zu verzeichnen, wobei die Verdienste von Beschäftigten ohne Kollektivvertrag in neun Wirtschaftsabschnitten unter jenen Verdiensten von Beschäftigten mit kollektivvertraglicher Abdeckung lagen. In sieben Wirtschaftsabschnitten waren die Verdienste von Beschäftigten in Unternehmen ohne Kollektivvertrag dagegen höher als in Unternehmen mit einem gültigen Kollektivvertrag.

Nach Altersgruppen waren die Abweichungen deutlich geringer als nach Branchen. Bezogen auf die Größe des Unternehmens zeigen sich insgesamt keine großen Unterschiede.

Ausblick

In Zukunft wird auch der öffentliche Dienst im Rahmen der Verdienststrukturerhebung erfasst. Die Änderung der LMB-Statistiken (Labour market statistics on businesses) durch die Verordnung (EU) 2025/941 ([Link](#)) sieht u. a. eine Erweiterung des Erhebungsbereichs auf den ÖNACE-Abschnitt – Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung sowie auf Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten vor. Damit stehen ab dem

Berichtsjahr 2026 erstmalig harmonisierte Daten für alle unselbständig Beschäftigten im Rahmen dieser Erhebung zur Verfügung.

Die Berichtslegung kann damit einheitlich auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung erfolgen. Eine Einbeziehung in den Bericht zur EU-Mindestlohnrichtlinie 2027 ist allerdings noch nicht möglich, da die Ergebnisse der Verdienststrukturerhebung 2026 erst Mitte 2028 vorliegen.

Methodik

Die Berechnungen für Beschäftigte in Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten in der Privatwirtschaft basieren auf der Verdienststrukturerhebung. Die Auswahl der Einheiten erfolgte als eine zweistufige geschichtete Zufallsstichprobe: Zunächst wurden in der ersten Stufe rund 11 500 Unternehmen mit zehn oder mehr Beschäftigten in den Wirtschaftsabschnitten B–N und P–S der ÖNACE 2008 ausgewählt. In einem zweiten Schritt wurden daraus ca. 217 000 Beschäftigungsverhältnisse gezogen. Die Stichprobe deckt damit etwa 2,9 Millionen Beschäftigte ab, was rund 69 % aller unselbständig Erwerbstätigen bzw. 82 % der Beschäftigten in der Privatwirtschaft entspricht. Die Rücklaufquote lag bei 97,8 % (siehe Statistik Austria 2025, Standarddokumentation, S. 12).

Die Hochrechnung der Stichprobe auf die Grundgesamtheit erfolgte in zwei Schritten: Zuerst wurde das Designgewicht als Kehrwert des Produkts der Auswahlwahrscheinlichkeiten des Unternehmens und des Beschäftigungsverhältnisses gebildet. Anschließend wurden mit Hilfe von iterativen proportionalen Anpassungen die Gewichte so korrigiert (Kalibrierung), dass die Konsistenz zu Eckzahlen auf Arbeitsstättenebene nach Bundesland und ÖNACE-2-Steller hergestellt ist (siehe Statistik Austria 2025, Standarddokumentation, S. 31).

Unsicherheiten durch die zufällige Einschränkung auf eine Stichprobe können durch die Berechnung von Standardfehlern und Konfidenzintervallen quantifiziert werden. Dabei kommt eine Bootstrap-Methode zur Varianzschätzung zum Einsatz, die die komplexe Stichprobenstruktur – insbesondere die zweistufige Auswahl, die hohen Auswahlsätze in manchen Schichten und die Kalibrierung der Gewichtung – berücksichtigt.

Exemplarisch sind die Konfidenzintervalle für die Anteile der Beschäftigten oberhalb der definierten Lohnschwelle in der Privatwirtschaft nach Geschlecht bzw. ÖNACE-Abschnitt in der Tabelle 16 dargestellt.

Tabelle 16 95%-Konfidenzintervall für den Anteil der Beschäftigten oberhalb der definierten Lohnschwelle in der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Dienst nach Branche im Jahr 2022 – in Prozent

Branche (ÖNACE 2008)	Untergrenze des Konfidenzintervalls des Anteiles der Beschäftigten oberhalb des Grenzwerts	Obergrenze des Konfidenzintervalls des Anteiles der Beschäftigten oberhalb des Grenzwerts
B Bergbau	96,0	97,4
C Herstellung von Waren	94,2	94,7
D Energieversorgung	98,4	99,2
E Wasserversorgung und Abfallentsorgung	86,5	88,5
F Bau	95,5	96,7
G Handel	76,4	78,7
H Verkehr	78,8	81,9
I Beherbergung und Gastronomie	36,8	39,7
J Information und Kommunikation	95,6	96,9
K Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen	93,7	95,2
L Grundstücks- und Wohnungswesen	83,3	86,0
M Freiberufliche/Technische Dienstleistungen	90,3	92,5
N Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	63,1	67,2
P Erziehung und Unterricht	89,4	91,2
Q Gesundheits- und Sozialwesen	89,0	90,9
R Kunst, Unterhaltung und Erholung	68,5	71,2
S Sonstige Dienstleistungen	75,6	78,2

Quelle: STATISTIK AUSTRIA. Verdienststrukturerhebung 2022. – Ohne Lehrlinge.

Mit der Stichprobe der Verdienststrukturerhebung 2022 konnten die in diesem Bericht präsentierten Ergebnisse für das Jahr 2022 direkt berechnet werden. Für die Jahre 2021 und 2023 musste eine Anpassung der Bruttostundenverdienste vorgenommen werden. Für weitere Merkmale wurden keine Adaptionen vorgenommen, d. h. speziell die Anteile der Abdeckung durch einen Kollektivvertrag sind in diesem Bericht in den drei Jahren 2021, 2022 und 2023 ident. Da diese Merkmale als sehr stabil angesehen werden können, stellt dies keine besondere Einschränkung dar.

Die Anpassung der Bruttostundenverdienste für die Jahre 2021 und 2023 wurde mit Hilfe von Faktoren pro ÖNACE-Abschnitt und Geschlecht durchgeführt. Diese Faktoren entsprechen der Veränderung der durchschnittlichen Bruttojahreseinkommen der ganzjährig Vollzeiterwerbstätigen zwischen 2022 und 2021 bzw. 2023, eingeschränkt auf den entsprechenden ÖNACE-Abschnitt und das entsprechende Geschlecht aus den Lohnsteuerdaten. Diese Bruttojahreseinkommen beinhalten keine Abfertigungen oder Sonderzahlungen. Der durchschnittliche Faktor zur Berechnung des Jahres 2021 ist 0,95 und für 2023 1,09.

Um die Sonderzahlungen zu den Bruttostundenverdiensten hinzuzuschätzen wurden ebenfalls Faktoren aus den Lohnsteuerdaten berechnet. Diese Faktoren wurden auf Ebene der ÖNACE-Abschnitte berechnet, da die Höhe der Sonderzahlungen leicht zwischen den Abschnitten schwankt. Den niedrigsten Anteil an Sonderzahlungen verzeichnete mit 11,0 % der Abschnitt F und den höchsten Wert der Abschnitt P mit 13,6 %. Die Werte lagen damit in allen Abschnitten unterhalb der Grenze von 16,7 % (Jahressechstel), die aufgrund des 13. und 14. Monatsgehalts eine Obergrenze darstellt.

Um die Berechnung der definierten Lohnschwelle sowie den Anteil oberhalb dieser Schwelle für die Privatwirtschaft und den öffentlichen Dienst gemeinsam zu ermöglichen, wurden die zwei Datenquellen kombiniert: Für die ÖNACE-2008-Abschnitte B–S (ohne O) wurde die Verdienststrukturerhebung verwendet und für den Abschnitt O die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Es handelt sich um die Kombination von zwei unabhängigen Stichproben, wobei jeweils Bootstrap-Gewichte verfügbar sind und somit auch für die gemeinsamen Schätzer entsprechende Stichprobenfehler bzw. Konfidenzintervalle berechnet werden können. Die definierte Lohnschwelle insgesamt entspricht einem mit der Anzahl der Beschäftigten gewichteten Mittel aus der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Dienst.

Aufgrund der unterschiedlichen Konzepte zur Berechnung der Bruttostundenverdienste lagen die Bruttostundenverdienste in der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung in allen Wirtschaftsabschnitten über jenen der Verdienststrukturerhebung.

Das Einkommen in der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung wird nicht mittels Befragung erhoben. Für die Bestimmung des Einkommens werden Lohnsteuerdaten und Daten des Dachverbands der Sozialversicherungsträger verwendet. Die Lohnsteuerdaten enthalten Informationen zu den Jahreseinkommen. Die Daten des Dachverbands geben Auskunft darüber, für welchen Zeitraum genau ein Beschäftigungsverhältnis bestand, damit kann das entsprechende Einkommen im Referenzmonat bestimmt werden.¹³ Die Angaben zur Arbeitszeit im Referenzmonat, die für die vorliegende Schätzung der Stundenverdienste verwendet wurden, kommen dagegen aus der Befragung.

Im Rahmen der Verdienststrukturerhebung werden die Daten zu den Bruttomonatsverdiensten und die entsprechende Zahl der bezahlten Arbeitsstunden im Referenzmonat (Oktober) dagegen direkt bei den Unternehmen erhoben. Die Arbeitsstunden passen damit genau zu den erhobenen Verdiensten. Dies ermöglicht eine genaue Berechnung der Bruttostundenverdienste. Abweichungen infolge einer Änderung der Arbeitszeit während des Berichtszeitraumes sind damit ausgeschlossen.

¹³ Zur Berechnung der Einkommensmerkmale in der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung siehe Bach/Gumprecht (2024).

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Kollektivvertragliche Abdeckung – in Prozent	9
Tabelle 2 Kollektivvertragliche Abdeckung nach Branche – in Prozent	10
Tabelle 3 Kollektivvertragliche Abdeckung nach Geschlecht – in Prozent	11
Tabelle 4 Kollektivvertragliche Abdeckung nach Altersgruppe – in Prozent	11
Tabelle 5 Kollektivvertragliche Abdeckung nach Unternehmensgröße – in Prozent	12
Tabelle 6 Definierte Lohnschwelle in Euro und Anteil der Beschäftigten mit Verdiensten oberhalb der definierten Lohnschwelle – in Prozent	12
Tabelle 7 Anteil der Beschäftigten mit Verdiensten oberhalb der definierten Lohnschwelle nach Branche – in Prozent	14
Tabelle 8 Anteil der Beschäftigten mit Verdiensten oberhalb der definierten Lohnschwelle nach Geschlecht – in Prozent	15
Tabelle 9 Anteil der Beschäftigten mit Verdiensten oberhalb der definierten Lohnschwelle nach Altersgruppe – in Prozent	15
Tabelle 10 Anteil der Beschäftigten mit Verdiensten oberhalb der definierten Lohnschwelle nach Unternehmensgröße – in Prozent	16
Tabelle 11 Höhe der Bruttostundenverdienste (Median) in Euro und Verhältnis – in Prozent	16
Tabelle 12 Höhe der Bruttostundenverdienste (Median) in Euro und Verhältnis nach Branche – in Prozent	17
Tabelle 13 Höhe der Bruttostundenverdienste (Median) in Euro und Verhältnis nach Geschlecht – in Prozent	20
Tabelle 14 Höhe der Bruttostundenverdienste (Median) in Euro und Verhältnis nach Altersgruppe – in Prozent	21
Tabelle 15 Höhe der Bruttostundenverdienste (Median) in Euro und Verhältnis nach Unternehmensgröße – in Prozent	22
Tabelle 16 95-%-Konfidenzintervall für den Anteil der Beschäftigten oberhalb der definierten Lohnschwelle in der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Dienst nach Branche im Jahr 2022 – in Prozent	26

Literaturverzeichnis

Bach, Miriam/Gumprecht, Daniela: Einkommensmerkmale in der Arbeitskräfteerhebung. Monatliches Brutto- und Nettoeinkommen aus einer unselbständigen Haupttätigkeit. In: Statistische Nachrichten. Wien: Heft 4/2024, S. 256–264 ([Link](#)).

Geisberger, Tamara: Entwicklung und Verteilung der Niedriglohnbeschäftigung in Österreich und in der EU. In: Statistische Nachrichten. Wien: Heft 9/2021, S. 680–698 ([Link](#)).

Statistik Austria: Verdienststrukturerhebung 2022 – Struktur und Verteilung der Verdienste in Österreich. Wien 2025 ([Link](#)).

Statistik Austria: Standard-Dokumentation zur Verdienststrukturerhebung 2022. Wien 2025 ([Link](#)).

