

Bericht zum Artikel 10 der EU- Mindestlohnrichtlinie für den öffentlichen Dienst

Erstellt von Statistik Austria

Wien, 2025

Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

Bundeskanzleramt, Ballhausplatz 2, 1010 Wien

Autorinnen und Autoren: Mag.^a Tamara Geisberger

Gesamtumsetzung: STATISTIK AUSTRIA, Bundesanstalt Statistik Österreich

Wien, 2025. Stand: 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 Bundeskanzleramtes 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.

Rückmeldungen: Ihre Überlegungen zu vorliegender Publikation übermitteln Sie bitte an empfaenger@bka.gv.at.

Inhalt

EU-Mindestlohnrichtlinie	4
Berichtspflicht gemäß Artikel 10	4
Datenquellen	5
Berechnungsgrundlagen.....	6
Ergebnisse.....	7
Quote und Entwicklung der kollektivvertraglichen Abdeckung	8
Angaben zu den niedrigsten in Kollektivverträgen festgelegten Lohnsätzen	8
Höhe und das Verhältnis der Verdienste	11
Methodik	12
Ausblick.....	13
Tabellenverzeichnis.....	15
Literaturverzeichnis	16
Annex	17

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. Der vorliegende Bericht enthält die Ergebnisse für den öffentlichen Dienst basierend auf den Daten der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung für die Jahre 2021, 2022 und 2023.

Diese Ergebnisse fließen in das Gesamtergebnis für den öffentlichen Dienst und die Privatwirtschaft ein, das im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMASGPK) erstellt wurde und an die Europäische Kommission zu übermitteln ist.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. 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 für den **öffentlichen Dienst** (Abschnitt O „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung“ gemäß ÖNACE 2008³) auf den Daten der **Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung** ([Link](#)) verknüpft mit Register- und Verwaltungsdaten der Statistik

³ „Öffentliche Verwaltung“ beinhaltet hierbei Bund, Länder und Gemeinden.

Austria. Dies ist möglich, 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 öffentlichen Dienst wurde nicht über die Selbsteinschätzung der Beschäftigten laut Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, sondern über das Unternehmensregister getroffen. Die Einteilung in ÖNACE-Abschnitte entspricht damit jener der Verdienststrukturerhebung, welche für die Privatwirtschaft (Abschnitte B–N und P–S der ÖNACE 2008) als Grundlage herangezogen wird.

Berechnungsgrundlagen

Die Besoldung im öffentlichen Dienst ist durchwegs gesetzlich geregelt. Für die Angaben gemäß Artikel 10 Absatz 2 a zur **Quote und Entwicklung der kollektivvertraglichen Abdeckung** wurde daher 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.⁴ Dieser relative Grenzwert (=definierte Lohnschwelle) bestimmt damit den fiktiven Mindestlohn, mit dem der Anteil der davon erfassten Beschäftigten ermittelt werden kann.

Die jährlichen Sonderzahlungen (13./14. Bezug) wurden in die Berechnung der Stundenverdienste einbezogen, da diese im öffentlichen Dienst als fixer Lohnbestandteil gelten.

Die Berechnung gemäß Artikel 10 Absatz 2 c zur **Höhe und zum Verhältnis der Verdienste** von Beschäftigten, für die ein bzw. kein Kollektivvertrag gilt, ist für diesen Bericht nicht

⁴ Der Berechnung liegt damit die international gängige Definition für Niedriglöhne von zwei Drittel des Medianlohns (z.B. Eurostat, ILO, OECD) zugrunde. 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, S. 682).

relevant. Gemäß den Angaben zu Artikel 10 Absatz 2 a fallen alle Beschäftigten in die Kategorie mit Kollektivvertrag, sodass kein Quotient berechnet werden kann.

Die Ergebnisse wurden nach den Merkmalen Geschlecht, Alter und Unternehmensgröße dargestellt. Informationen zu 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.⁵

Ergebnisse

Die Ergebnisse der Schätzung für den öffentlichen Dienst zeigen keine wesentlichen Veränderungen zwischen den Berichtsjahren 2021, 2022 und 2023. Es bestehen jedoch Unterschiede nach Geschlecht, Alter und Unternehmensgröße.

Gemäß der Richtlinie sind neben der Kollektivvertragsabdeckung auch Angaben zu den festgelegten Lohnsätzen zu machen. Die definierte Lohnschwelle bezieht sich dabei auf den Grenzwert für die Privatwirtschaft und den öffentlichen Dienst insgesamt. Dies dient vor allem der Vergleichbarkeit mit den an das BMASGPK und die Europäische Kommission übermittelten Ergebnissen, die mit demselben Schwellenwert berechnet wurden. Im Annex sind zusätzlich die Tabellen auf Basis der definierten Lohnschwelle nur für den öffentlichen Dienst enthalten.

Der Anteil jener Beschäftigten, die von der niedrigsten festgelegten Lohnschwelle erfasst werden, beschreibt jene Beschäftigten, deren Verdienste oberhalb der Lohnschwelle liegen. Aus Gründen der Vollständigkeit und zur Verdeutlichung von statistisch stark schwankenden Werten werden in den Tabellen auch die Anteile der Beschäftigten unterhalb der definierten Lohnschwelle angegeben. Im öffentlichen Dienst sind die Fallzahlen von Beschäftigten unterhalb des Grenzwerts teilweise sehr gering, damit sind diese Werte stark zufallsbehaftet oder können statistisch nicht interpretiert werden.

⁵ Diese Vorgangsweise entspricht der Berechnung des EU-Indikators für Niedriglohnbeschäftigung, die in der gesamten EU auf Basis der Verdienststrukturerhebung ebenfalls ohne Lehrlinge erfolgt (siehe Geisberger 2021).

Quote und Entwicklung der kollektivvertraglichen Abdeckung

Aufgrund der bestehenden rechtlichen Regelung im öffentlichen Dienst gilt für alle Berichtsjahre eine kollektivvertragliche Abdeckung von 100 %.

Tabelle 1 Quote der kollektivvertraglichen Abdeckung im öffentlichen Dienst – in Prozent

Jahr	Quote
2021	100
2022	100
2023	100

Quelle: STATISTIK AUSTRIA.

Angaben zu den niedrigsten in Kollektivverträgen festgelegten Lohnsätzen

Der relative Grenzwert für die definierte Lohnschwelle (Privatwirtschaft und öffentlicher Dienst) betrug laut Schätzung im Jahr 2021 13,07 Euro, 2022 13,81 Euro und 2023 14,83 Euro brutto pro Stunde (inkl. 13./14. Bezug). Der Anteil der Beschäftigten mit Verdiensten oberhalb des jeweiligen Grenzwerts lag 2021 bei 96,5 %, 2022 bei 95,2 % und 2023 bei 96,2 %. Der Anteil der Beschäftigten mit Verdiensten unterhalb der definierten Lohnschwelle lag damit zwischen 3,5 % und 4,8 %.

Tabelle 2 Definierte Lohnschwelle in Euro und Anteil der Beschäftigten im öffentlichen Dienst – in Prozent

Jahr	Definierte Lohnschwelle	Anteil der Beschäftigten oberhalb des Grenzwerts	Anteil der Beschäftigten unterhalb des Grenzwerts
2021	13,07	96,5	3,5
2022	13,81	95,2	4,8
2023	14,83	96,2	3,8

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

Der Anteil der Frauen mit Verdiensten oberhalb des Grenzwerts war in allen Berichtsjahren niedriger als jener der Männer. Im Jahr 2021 lagen die Verdienste von 95,9 % der Frauen und 97,4 % der Männer oberhalb der definierten Lohnschwelle. Im Jahr 2022 betrug der Wert bei den Frauen 94,3 % und bei den Männern 96,7 %. Ähnlich groß war der Unterschied im Jahr 2023. Laut Schätzung lag der Anteil hier bei den Frauen bei 95,2 % und bei den Männern bei 97,8 %, wobei der Gegenwert bei den Männern einer größeren statistischen Schwankung unterliegt.

Tabelle 3 Anteil der Beschäftigten im öffentlichen Dienst oberhalb/unterhalb der definierten Lohnschwelle nach Geschlecht – in Prozent

Jahr	Geschlecht	Anteil der Beschäftigten oberhalb des Grenzwerts	Anteil der Beschäftigten unterhalb des Grenzwerts
2021	Männer	97,4	2,6
	Frauen	95,9	4,1
2022	Männer	96,7	3,3
	Frauen	94,3	5,7
2023	Männer	97,8	(2,2)
	Frauen	95,2	4,8

Quelle: STATISTIK AUSTRIA. Schätzungen für den öffentlichen Dienst auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. – Ohne Lehrlinge. – (): Werte mit einer Zellenbesetzung von weniger als 100 Personen in der Stichprobe sind in Klammer gesetzt; diese Werte sind stark zufallsbehaftet.

Nach Altersgruppe gegliedert verzeichneten jüngere Beschäftigte einen geringeren Anteil von Beschäftigten mit Verdiensten oberhalb der Mindestlohngrenze. In den Berichtsjahren 2021 und 2022 lagen die Anteile bei den 20- bis 29-Jährigen bei 91,5 % bzw. 91,2 %, 2023 waren es 93,1 %.

In den anderen Altersgruppen lagen die Anteile der Beschäftigten mit Verdiensten oberhalb des Grenzwerts durchgehend bei über 95 %. Die Werte reichen dabei von 95,8 % bei Beschäftigten in der Altersklasse 30 bis 39 Jahre im Jahr 2023 bis 98,1 % bei den 40- bis 49-Jährigen im Jahr 2021 sowie den Beschäftigten mit 60 Jahren und älter in den Jahren 2021 und 2023.

Tabelle 4 Anteil der Beschäftigten im öffentlichen Dienst oberhalb/unterhalb der definierten Lohnschwelle nach Altersgruppe – in Prozent

Jahr	Altersgruppe	Anteil der Beschäftigten oberhalb des Grenzwerts	Anteil der Beschäftigten unterhalb des Grenzwerts
2021	15–19 Jahre	(x)	(x)
	20–29 Jahre	91,5	8,5
	30–39 Jahre	96,6	(3,4)
	40–49 Jahre	98,1	(x)
	50–59 Jahre	97,5	(2,5)
	60 Jahre und älter	98,1	(x)
2022	15–19 Jahre	(x)	(x)
	20–29 Jahre	91,2	8,8
	30–39 Jahre	95,9	(4,1)
	40–49 Jahre	97,0	(3,0)
	50–59 Jahre	96,2	3,8
	60 Jahre und älter	94,4	(x)
2023	15–19 Jahre	(x)	(x)
	20–29 Jahre	93,1	(6,9)
	30–39 Jahre	95,8	(4,2)
	40–49 Jahre	97,5	(2,5)
	50–59 Jahre	97,1	(2,9)
	60 Jahre und älter	98,1	(x)

Quelle: STATISTIK AUSTRIA. Schätzungen für den öffentlichen Dienst auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. – Ohne Lehrlinge. – (): Werte mit einer Zellenbesetzung von weniger als 100 Personen in der Stichprobe sind in Klammer gesetzt; diese Werte sind stark zufallsbehaftet. – (x): Werte mit weniger als 50 Personen in der Stichprobe sind nicht ausgewiesen, da statistisch nicht interpretierbar.

Große Unterschiede zeigen sich auch im Hinblick auf die Zahl der Beschäftigten pro Unternehmen: Je höher die Zahl der Beschäftigten, desto größer war der Anteil der Beschäftigten mit einem Bruttobezug oberhalb der definierten Lohnschwelle.

Im Vergleich war der Anteil der Beschäftigten oberhalb des Grenzwerts in der Unternehmensgrößenklasse mit 250 und mehr Beschäftigten um etwa 6 Prozentpunkte höher als in der Klasse mit 1 bis 9 Beschäftigten. Dies gilt für alle drei Berichtsjahre, wobei

die geklammerten Werte unterhalb der definierten Lohnschwelle größeren statistischen Schwankungen überliegen können.

Tabelle 5 Anteil der Beschäftigten im öffentlichen Dienst oberhalb/unterhalb der definierten Lohnschwelle nach Unternehmensgröße – in Prozent

Jahr	Unternehmensgröße	Anteil der Beschäftigten oberhalb des Grenzwerts	Anteil der Beschäftigten unterhalb des Grenzwerts
2021	1–9 Beschäftigte	91,6	(8,4)
	10–49 Beschäftigte	95,8	4,2
	50–249 Beschäftigte	97,4	(2,6)
	250 und mehr Beschäftigte	97,7	(2,3)
2022	1–9 Beschäftigte	89,7	(10,3)
	10–49 Beschäftigte	93,2	6,8
	50–249 Beschäftigte	96,4	(3,6)
	250 und mehr Beschäftigte	97,4	(2,6)
2023	1–9 Beschäftigte	91,3	(8,7)
	10–49 Beschäftigte	95,2	4,8
	50–249 Beschäftigte	96,8	(3,2)
	250 und mehr Beschäftigte	97,7	(2,3)

Quelle: STATISTIK AUSTRIA. Schätzungen für den öffentlichen Dienst auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. – Ohne Lehrlinge. – (): Werte mit einer Zellenbesetzung von weniger als 100 Personen in der Stichprobe sind in Klammer gesetzt; diese Werte sind stark zufallsbehaftet.

Höhe und das Verhältnis der Verdienste

Angaben zur Höhe der Verdienste von Beschäftigten ohne Kollektivvertrag sind nicht möglich, da die KV-Abdeckung mit 100 % angenommen wird (siehe Berechnungsgrundlagen). Damit sind auch Angaben zum Verhältnis der Verdienste von Beschäftigten mit bzw. ohne Kollektivvertrag nicht erforderlich.

Methodik

Die Schätzungen für den öffentlichen Dienst basieren auf der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Der Mikrozensus ist eine kontinuierliche Stichprobenerhebung von Statistik Austria, die vierteljährlich bei Privathaushalten durchgeführt wird, wobei die Referenzwochen gleichmäßig über jedes Quartal verteilt sind. Der Mikrozensus besteht aus zwei Teilen, der Arbeitskräfte- und der Wohnungserhebung. Er liefert zentrale Informationen zu Erwerbsverhalten, Arbeitslosigkeit, Wohnsituation und Haushaltsstrukturen der österreichischen Wohnbevölkerung. Die Teilnahme ist gesetzlich verpflichtend, die Befragungen erfolgen persönlich, telefonisch oder online (CAPI, CATI, CAWI). Die Erhebung basiert auf einer zufällig gezogenen Adressstichprobe aus dem Zentralen Melderegister und erfasst jährlich rund 33 000 Haushalte bzw. 72 000 Personen. Unter den Personen in der Stichprobe befinden sich ca. 5 000 Beschäftigte im öffentlichen Dienst, die bis zu 4-mal in einem Jahr befragt werden und somit circa 11 000 Stichprobenfälle ergeben.

Die Hochrechnung im Mikrozensus erfolgt mittels einer gebundenen Gewichtung, bei der die Stichprobendaten (etwa Alter, Geschlecht, Haushaltsgröße oder Erwerbsstatus) an bekannte Randverteilungen aus Registern angepasst werden. Zur Abschätzung der Genauigkeit der Mikrozensus-Ergebnisse wird die stichprobenbedingte Unsicherheit durch die Berechnung von Standardfehlern und Konfidenzintervallen quantifiziert. Dabei kommt eine Bootstrap-Methode zur Varianzschätzung zum Einsatz, die die komplexe Stichprobenstruktur – insbesondere die Schichtung und die Klumpung auf Haushaltsebene – berücksichtigt.

Exemplarisch sind die 95%-Konfidenzintervalle für den Anteil der Beschäftigten oberhalb der definierten Lohnschwelle nach Geschlecht im Jahr 2021 in Tabelle 6 angegeben.

Das Einkommen 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.⁶ Die Angaben zur Arbeitszeit im

⁶ Zur Berechnung der Einkommensmerkmale in der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung siehe Bach/Gumprecht (2024).

Referenzmonat, die für die vorliegende Schätzung der Stundenverdienste verwendet wurden, kommen dagegen aus der Befragung.

Tabelle 6 95%-Konfidenzintervall für den Anteil der Beschäftigten im öffentlichen Dienst oberhalb der definierten Lohnschwelle nach Geschlecht im Jahr 2021 – in Prozent

Geschlecht	Untergrenze des Konfidenzintervalls des Anteiles der Beschäftigten oberhalb des Grenzwerts	Obergrenze des Konfidenzintervalls des Anteiles der Beschäftigten oberhalb des Grenzwerts
Männer	96,7	98,0
Frauen	95,3	96,5

Quelle: STATISTIK AUSTRIA. Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. – Ohne Lehrlinge.

Das Einkommen 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.⁷ Die Angaben zur Arbeitszeit im Referenzmonat, die für die vorliegende Schätzung der Stundenverdienste verwendet wurden, kommen dagegen aus der Befragung.

Ausblick

In Zukunft wird 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 O „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung“ vor. Damit kann zukünftig die Berichtslegung einheitlich auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung erfolgen.

⁷ Zur Berechnung der Einkommensmerkmale in der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung siehe Bach/Gumprecht (2024).

Eine Einbeziehung in den Bericht zur EU-Mindestlohnrichtlinie 2027 ist allerdings noch nicht möglich, weil die Ergebnisse der Verdienststrukturerhebung 2026 erst Mitte 2028 vorliegen.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Quote der kollektivvertraglichen Abdeckung im öffentlichen Dienst – in Prozent	8
Tabelle 2 Definierte Lohnschwelle in Euro und Anteil der Beschäftigten im öffentlichen Dienst – in Prozent	8
Tabelle 3 Anteil der Beschäftigten im öffentlichen Dienst oberhalb/unterhalb der definierten Lohnschwelle nach Geschlecht – in Prozent	9
Tabelle 4 Anteil der Beschäftigten im öffentlichen Dienst oberhalb/unterhalb der definierten Lohnschwelle nach Altersgruppe – in Prozent	10
Tabelle 5 Anteil der Beschäftigten im öffentlichen Dienst oberhalb/unterhalb der definierten Lohnschwelle nach Unternehmensgröße – in Prozent	11
Tabelle 6 95-%-Konfidenzintervall für den Anteil der Beschäftigten im öffentlichen Dienst oberhalb der definierten Lohnschwelle nach Geschlecht im Jahr 2021 – in Prozent.....	12

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](#)).

Annex

Der Annex enthält Berechnungen anhand der definierten Lohnschwelle nur für den öffentlichen Dienst (ohne Privatwirtschaft).

Die definierte Lohnschwelle für den Abschnitt O „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung“ gemäß ÖNACE 2008 ergibt aufgrund der höheren Bezüge im öffentlichen Dienst einen höheren Schwellenwert als der Gesamtwert für die Privatwirtschaft und den öffentlichen Dienst insgesamt (siehe Tabelle 2). Aufgrund des höheren Schwellenwerts ist auch der Anteil der Beschäftigten oberhalb des Grenzwerts in allen Kategorien niedriger.

Annex 1 Definierte Lohnschwelle (öffentlicher Dienst) in Euro und Anteil der Beschäftigten im öffentlichen Dienst – in Prozent

Jahr	Definierte Lohnschwelle für den öffentlichen Dienst	Anteil der Beschäftigten des Grenzwerts	Anteil der Beschäftigten unterhalb des Grenzwerts
2021	15,77	85,9	14,1
2022	16,56	85,5	14,5
2023	17,69	86,2	13,8

Quelle: STATISTIK AUSTRIA. Schätzungen auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. – Ohne Lehrlinge.

Annex 2 Anteil der Beschäftigten im öffentlichen Dienst oberhalb/unterhalb der definierten Lohnschwelle (öffentlicher Dienst) nach Geschlecht, Altersgruppe und Unternehmensgröße – in Prozent

Jahr	Merkmal	Anteil der Beschäftigten oberhalb des Grenzwerts für den öffentlichen Dienst	Anteil der Beschäftigten unterhalb des Grenzwerts für den öffentlichen Dienst
	Geschlecht		
2021	Männer	90,4	9,6
	Frauen	83,0	17,0
2022	Männer	89,9	10,1

	Frauen	82,7	17,3
2023	Männer	91,4	8,6
	Frauen	82,9	17,1
	Altersgruppe		
2021	15–19 Jahre	(x)	(x)
	20–29 Jahre	72,8	27,2
	30–39 Jahre	86,7	13,3
	40–49 Jahre	87,2	12,8
	50–59 Jahre	89,2	10,8
	60 Jahre und älter	93,6	(x)
2022	15–19 Jahre	(x)	(x)
	20–29 Jahre	73,6	26,4
	30–39 Jahre	87,6	12,4
	40–49 Jahre	86,6	13,4
	50–59 Jahre	88,2	11,8
	60 Jahre und älter	92,0	(8,0)
2023	15–19 Jahre	(x)	(x)
	20–29 Jahre	74,2	25,8
	30–39 Jahre	87,4	12,6
	40–49 Jahre	87,8	12,2
	50–59 Jahre	88,5	11,5
	60 Jahre und älter	95,3	(x)
	Unternehmensgröße		
2021	1–9 Beschäftigte	71,4	28,6
	10–49 Beschäftigte	82,0	18,0
	50–249 Beschäftigte	88,5	11,5
	250 und mehr Beschäftigte	91,4	8,6
2022	1–9 Beschäftigte	72,3	27,7
	10–49 Beschäftigte	82,1	17,9
	50–249 Beschäftigte	86,7	13,3
	250 und mehr Beschäftigte	90,8	9,2
2023	1–9 Beschäftigte	72,8	27,2

10–49 Beschäftigte	82,9	17,1
50–249 Beschäftigte	87,2	12,8
250 und mehr Beschäftigte	91,4	8,6

Quelle: STATISTIK AUSTRIA. Schätzungen auf Basis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. – Ohne Lehrlinge. – (): Werte mit einer Zellenbesetzung von weniger als 100 Personen in der Stichprobe sind in Klammer gesetzt; diese Werte sind stark zufallsbehaftet. – (x): Werte mit weniger als 50 Personen in der Stichprobe sind statistisch nicht interpretierbar.

