7417/J
vom 22.10.2026 (XXVIII. GP)

Anfrage

der Abgeordneten Markus Koza, Meri Disoski, Freundinnen und Freunde

an den Bundesminister für Wirtschaft, Energie und Tourismus

betreffend Der Gender-Pay-Gap bei Lehrlingen ist keine Mär, Herr Wirtschaftsminister! Der Gender-Pay-Gap beträgt zwischen 11% und 16%

BEGRÜNDUNG

In der Debatte zum „Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich" in der Nationalratssitzung am 14.10.2026 bezeichnete Wirtschaftsminister Wolfgang Hattmansdorfer den Gender-Pay-Gap bei Lehrlingen als eine „Mär" und behauptete: „Den gibt es bei Lehrlingen nicht"[1]. Diese Aussage ist schlichtweg falsch. Bundesminister Hattmannsdorfer reagiert mit dieser Aussage auf die Anregung des Abgeordneten und Arbeitssprechers der Grünen Markus Koza, den in Summe guten und umfassenden Bericht zur Jugend- und Lehrlingsbeschäftigung um geschlechtsspezifische Analysen zu erweitern[2]. So fehlen in dem Bericht einerseits konkrete Daten und Informationen darüber, wie hoch der Gender-Pay-Gap unter Lehrlingen ist, und andererseits, wie sich der Anteil weiblicher Lehrlinge in männerdominierten Berufen über die Zeit verändert hat. Wolfgang Hattmannsdorfer stritt öffentlich nicht nur geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede unter Lehrlingen ab, er forderte den Grünen Abgeordneten Markus Koza sogar auf, „nicht irgendwelche falschen Gerüchte zu verbreiten"[3].

Fakt nicht Mär: Der Gender-Pay-Gap bei Lehrlingen liegt zwischen 11% und 16%

Einfach den Gender-Pay-Gap bei Lehrlingen zu leugnen, lässt die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede jedoch nicht verschwinden. Der Gender-Pay-Gap bei Lehrlingen ist Fakt. Laut aktuellem Einkommensbericht des Rechnungshofs,

---

[1] Stenographische Protokolle zu TOP 17 der Nationalratssitzung am 14.10.2026 TOP 17 Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung, 101. Sitzung, XXVIII. GP des NR, 19:48, Uhrzeit 20.13. und Video https://www.parlament.gv.at/aktuelles/mediathek/XXVIII/NRSITZ/101?DEBATTE=11&DEBATTE_TEIL=1&TS=1792008819

[2] Stenographische Protokolle zu TOP 17 der Nationalratssitzung am 14.10.2026 TOP 17 Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung, 101. Sitzung, XXVIII. GP des NR, 19:48, Uhrzeit 20.09. und Video https://www.parlament.gv.at/aktuelles/mediathek/XXVIII/NRSITZ/101?DEBATTE=11&DEBATTE_TEIL=1&TS=1792008558

[3] [3] Stenographische Protokolle zu TOP 17 der Nationalratssitzung am 14.10.2026 TOP 17 Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung, 101. Sitzung, XXVIII. GP des NR, 19:48, Uhrzeit 20.09. und Video https://www.parlament.gv.at/aktuelles/mediathek/XXVIII/NRSITZ/101?DEBATTE=11&DEBATTE_TEIL=1&TS=1792008558

der zweijährlich erstellt wird und zuletzt 2024 erschien, lag der Einkommensunterschied zwischen weiblichen und männlichen Lehrlingen bei rund 11 Prozent (Bruttojahresgehälter 2023). Auf Basis der von den Grünen bei der Statistik Austria angefragten Bruttostundenverdiensten von Lehrlingen – sie werden in der Regel zur Berechnung des EU-Indikators zum Gender-Pay-Gaps herangezogen – ergibt sich sogar ein geschlechterspezifischer Einkommensunterschied von rund 16 Prozent. Der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) hat sich dem Thema Gender-Pay-Gap unter Lehrlingen bereits 2023 gewidmet und mit spezieller Schwerpunktsetzung auf „typisch männliche" und „typisch weibliche" Branchen einen Gender-Pay-Gap von 14,5 Prozent[4] (Bruttojahresverdienste) errechnet.

Der Gender-Pay-Gap, also die geschlechtsspezifische Lohndifferenz, bezeichnet die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen, die sich nicht auf ein unterschiedliches Arbeitszeitausmaß (also Vollzeit- oder Teilzeitarbeit) zurückführen lassen. Zur Berechnung der Lohnlücke eignen sich Stundenverdienste, welche daher auch für den Eurostat-Indikator des Gender-Pay-Gaps für internationale Vergleiche verwendet werden. Da Lehrlinge vollzeitbeschäftigt sind, eignen sich für den geschlechtsspezifischen Einkommensvergleich auch Jahres- oder Monatsgehälter.

Unterschiedliche Datenquellen ergeben einen unterschiedlich hohen Gender Pay Gap bei Lehrlingen. Alle belegen jedoch eindeutig: Es gibt geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede zwischen weiblichen und männlichen Lehrligen. Dieser Unterschied setzt sich zudem im späteren Berufsleben fort: Unter unselbständig Beschäftigten mit Lehre als höchster abgeschlossener Ausbildung beträgt der Gender-Pay-Gap 20 Prozent (Bruttostundenverdienste).

Ursachen für den Gender-Pay-Gap

Umso erstaunlicher sind die Aussagen des Herrn Bundesministers, als es erklärtes Ziel der Regierung ist, die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede und Lohndiskriminierung zu reduzieren. Der Gender-Pay-Gap in Österreich zählt seit Jahrzehnten zu den höchsten in Europa. Auch 2024 lag er mit 17,6 Prozent deutlich über dem Durchschnitt der EU (11,1 Prozent) – Österreich hat damit den dritthöchsten Gender Pay Gap in der Europäischen Union.

Die Ursachen sind vielfältig: So spielen beispielsweise Ausbildungs- und Berufswahl, Alter oder auch der Umstand, dass weiblich dominierte Berufe strukturell und historisch schlechter bezahlt sind als männlich dominierte Berufe, eine Rolle. Aber auch direkte Lohndiskriminierung – eine Frau bekommt im selben Job weniger als ihr männlicher Kollege – oder dass Frauen nach wie vor an die gläserne Decke stoßen, also in der Karriereleiter nicht so schnell aufsteigen wie ihre männlichen Kollegen (Diskriminierung beim Beruflichem Aufstieg). So vielfältig die Ursachen des Gender-Pay-Gaps sind, so lange sind sie der Politik bereits bekannt. Dennoch leugnet

[4] https://www.oegb.at/themen/jugend-und-bildung/lehre-und-ausbildung/weibliche-lehrlinge-bekommen-14-5-prozent-weniger-einkommen-

Wirtschaftsminister Hattmansdorfer die Einkommensunterschiede und statt für faire Bezahlung und mehr Lohntransparenz zu sorgen, verschleppt diese Bundesregierung die Umsetzung der EU-Lohntransparenzrichtlinie.

Auch unter Lehrlingen ist die Berufswahl eine der Ursachen für Gender-Pay-Gap, sind „typisch weibliche" Lehrberufe nach wie vor im Schnitt schlechter bezahlt als männliche. Dies ist auch der Grund, warum es seit Jahren spezielle Programme gibt, um junge Frauen beispielsweise gezielt für technische Berufe zu begeistern. Doch nicht die Berufswahl junger Frauen ist das Problem, sondern die geringere Bewertung ihrer Arbeit oder auch der Umstand, dass sie aufgrund bestehender Vorurteile in männlich dominierten Lehrberufen oftmals schwerer eine Lehrstelle finden. Zur Beseitigung der Lohndiskriminierung sind daher nicht nur gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit, sondern auch für gleichwertige Arbeit entscheidend sowie gezielte Maßnahmen gegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. All diesen und weiteren damit im Zusammenhang stehenden Fragen nachzugehen, wäre Aufgabe eines Berichts, der es sich offiziell zur Aufgabe stellt, die Situation von Lehrlingen in Österreich realistisch, transparent und umfassend abzubilden.

Zum Gender-Pay-Gap von Lehrlingen gibt es im Gegensatz zum allgemeinen Gender-Pay-Gap für Österreich noch vergleichsweise wenig Forschung. Grund genug, diesen Wissensrückstand durch zusätzliche Schwerpunktsetzungen im „Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich" und durch Beauftragung zusätzlicher Studien zu beheben.

Wer bestehende geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede und Diskriminierungen leugnet, verfestigt bestehende Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt zusätzlich. Wer erst gar nicht hinschaut, kann nicht feststellen, dass und welche Probleme bestehen und durch welche politischen Maßnahmen Abhilfe geschaffen werden kann. Die dafür notwendigen Daten zu erheben, zu kennen und zu analysieren, sind die Voraussetzung für eine erfolgreiche Beseitigung von Lohndiskriminierung. Das sollte gerade im Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus, welches sich einerseits um ausreichende Fachkräfte für den heimischen Arbeitsmarkt bemüht, und andererseits für die betriebliche Lehrlingsförderung zuständig ist, eigentlich selbstverständlich sein.

Und wer als Bundesregierung auf die Umsetzung von Lohntransparenz pocht, um den Gender-Pay-Gap zu schließen, der muss „Lohnunterschiede sichtbar machen und wirksam dagegen vorgehen"[5].

Die unterfertigenden Abgeordneten stellen daher folgende

[5] https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20261020_OTS0119/spoe-schatz-keine-ausreden-mehr-lohntransparenz-jetzt

ANFRAGE

1) Welche Maßnahmen plant Ihr Ministerium um den Wissenstand bezüglich des Gender-Pay-Gaps – geschlechtsspezifischen Einkommensdifferenzen – im Allgemeinen und des Gender-Pay-Gaps von Lehrlingen im Speziellen zu heben?
2) Welche Maßnahmen setzt oder fördert Ihr Ministerium um den Gender-Pay-Gap unter Lehrlingen zu schließen?
3) Der Gender-Pay-Gap (geschlechtsspezifische Lohndifferenz) bei Lehrlingen beträgt laut Allgemeinem Einkommensbericht auf Basis der Bruttojahresgehälter 2023 rund 11 % und auf Basis der Bruttostundenverdiensten 2022 rund 16 %.
   a) Sind Ihnen weitere Datenquellen zum Gender-Pay-Gap von Lehrlingen in Österreich bekannt?
   b) Wie hoch ist der Gender-Pay-Gap entsprechend dieser Datenquellen?
4) Wie hat sich der Gender-Pay-Gap bei Lehrlingen in den letzten zwanzig Jahren entwickelt?
5) Plant Ihr Ministerium, den von ihm alle zwei Jahre beauftragten „Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich", um Informationen zum Gender-Pay-Gap und seiner Entwicklung im Zeitverlauf sowie seiner verschiedenen Ursachen zu erweitern?

   a) Plant Ihr Ministerium diesen Bericht um Informationen zur horizontalen Segregation am Lehrlingsmarkt und dessen Entwicklung im Zeitverlauf zu erweitern?

   b) Wenn, nein, warum nicht?
6) Wie viele weibliche Lehrlinge wurden im Jahr 2025 zu einem Vorstellungsgespräch von Betrieben mit typisch männlichen Lehrberufen nicht eingeladen bzw. nicht eingestellt, weil ihnen der vermeintlich typische männliche Beruf nicht zugetraut wurde?
   a) Liegen Ihnen Zahlen dazu vor?
   b) Liegen Ihnen Untersuchungen, die sich dieser Fragestellung widmen, vor?
   c) Wohin können sich Betroffene wenden?
7) An welche Stellen können sich Lehrlinge wenden, wenn sie aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert werden?
8) Welche Maßnahmen setzt oder fördert Ihr Ministerium um potentielle Vorurteile gegenüber Frauen in typischen Männerberufen unter potentiellen Arbeitgebern bzw. Lehrbetrieben abzubauen, beispielsweise im Rahmen der Ausbilder-Weiterbildung?
9) Fehlende Damentoiletten wurden immer wieder als Grund von Lehrbetrieben angeführt, warum sie keine weiblichen Lehrlinge einstellen wollen bzw. können oder warum sie für Schnuppertage nicht geeignet seien. Eine Praxis, die gegen das Gleichbehandlungsgesetz verstößt. Können Sie bestätigen, dass mittlerweile

in allen Betrieben des produzierenden Gewerbes ausreichende Herren- als auch Damentoiletten vorhanden sind?

a) Falls nein: was unternehmen Sie dagegen?

10) Welche Zahlen zum sogenannten bereinigten Gender-Pay-Gap unter Lehrlingen sind ihnen bekannt?

11) Der Equal Pay Day zeigt an, wie viele Tage Frauen aufgrund der geschlechtsspezifischen Einkommenslücke statistisch gesehen gratis arbeiten. Im Jahr 2025 war dies der 2 November. An welchem Tag liegt ihren Berechnungen zur Folge der Equal Pay Day der Lehrlinge?

a) Welche Maßnahmen plant Ihr Ministerium an diesem Tag um auf die Problematik aufmerksam zu machen.

	Unterzeichner	Parlamentsdirektion
	Datum/Zeit-UTC	2026-10-22T12:38:58+02:00
Prüfinformation	Dieses Dokument wurde elektronisch besiegelt. Informationen zur Prüfung des elektronischen Siegels und des Ausdrucks finden Sie unter: https://www.parlament.gv.at/siegel	