

„Reden wir übers Geld!“

Erhebung zu Entgelttransparenz und Einkommensunterschieden
zwischen Frauen und Männern

Nadja Bergmann, Lisa Danzer & Claudia Sorger

Oktober 2025

L&R Sozialforschung GmbH

A-1060 Wien, Liniengasse 2A/1

tel +43 (1) 595 40 40 - 0



IMPRESSUM

Verfasser:innen: Dieser Bericht wurde von L&R Sozialforschung im Auftrag der Bundesarbeiterkammer und der Allianz für Lohntransparenz NEU erstellt.

Autorinnen: Nadja Bergmann, Lisa Danzer & Claudia Sorger

Medieninhaberin:

L&R Sozialforschung GmbH, Liniengasse 2A/1, 1060 Wien

Alle Rechte vorbehalten, Nachdruck – auch auszugsweise nur mit Quellenangabe gestattet

Wien, Oktober 2025

www.lrsocialresearch.at

Inhalt

Abstract Reden wir übers Geld: Mehr Transparenz, weniger Ungleichheit	3
1 Einleitung: Warum übers Geld reden?	5
2 Methodische Umsetzung der österreichweiten Online-Befragung	8
3 Stimmungsbild zu Entgelttransparenz	10
4 Ergebnisse der repräsentativen Befragung zum Thema Entgelttransparenz	11
4.1 Wissen und Umgang mit Einkommen in österreichischen Betrieben	11
4.1.1 Kenntnis über den Verdienst der Kolleg:innen	11
4.1.2 Erfahrungen über Gespräche rund um das Einkommen im Betrieb	16
4.1.3 Informationsgewinnung rund um Einkommen in den Betrieben	23
4.2 Ansätze für mehr Einkommensgerechtigkeit	28
4.2.1 Überzahlung, Einkommensbestandteile, Transparenz, klare Zuständigkeiten – Hebel zur Erhöhung der Einkommensgerechtigkeit in der Gesamtbewertung	29
4.2.2 Ausgewählte Gruppenunterschiede zur Frage der Hebel zu mehr Einkommensgerechtigkeit	33
5 Befragungsergebnisse aus den Bundesländern	35
5.1 Erfahrungen mit Entgelttransparenz im BURGENLAND	35
5.2 Prioritäten für faire Einkommen im BURGENLAND	39
5.3 Erfahrungen mit Entgelttransparenz in KÄRNTEN	43
5.4 Prioritäten für faire Einkommen in KÄRNTEN	47
5.5 Erfahrungen mit Entgelttransparenz in NIEDERÖSTERREICH	50
5.6 Prioritäten für faire Einkommen in NIEDERÖSTERREICH	53
5.7 Erfahrungen mit Entgelttransparenz in OBERÖSTERREICH	56
5.8 Prioritäten für faire Einkommen in OBERÖSTERREICH	61
5.9 Erfahrungen mit Entgelttransparenz in SALZBURG	64
5.10 Prioritäten für faire Einkommen in SALZBURG	67
5.11 Erfahrungen mit Entgelttransparenz in der STEIERMARK	70
5.12 Prioritäten für faire Einkommen in der STEIERMARK	74
5.13 Erfahrungen mit Entgelttransparenz in TIROL	77
5.14 Prioritäten für faire Einkommen in TIROL	81
5.15 Erfahrungen mit Entgelttransparenz in VORARLBERG	84
5.16 Prioritäten für faire Einkommen in VORARLBERG	87
5.17 Erfahrungen mit Entgelttransparenz in WIEN	90
5.18 Prioritäten für faire Einkommen in WIEN	94
6 Resümee: Ergebnisse und Analyse im Überblick	97
7 Tabellenband der Repräsentativbefragung	101
7.1 Tabellenanhang – Gesamt	101
7.2 Tabellenanhang - Bundesländer	123
Tabellen Burgenland	123
Tabellen Kärnten	125

Tabellen Niederösterreich	128
Tabellen Oberösterreich	130
Tabellen Salzburg	132
Tabellen Steiermark	135
Tabellen Tirol	137
Tabellen Vorarlberg	139
Tabellen Wien	141

Abstract

Reden wir übers Geld: Mehr Transparenz, weniger Ungleichheit

In Österreich ist das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ gesetzlich verankert. Dennoch bestehen erhebliche Unterschiede in der Bezahlung von Frauen und Männern. Frauen verdienen durchschnittlich 18,3 % weniger als Männer (Bruttostunden, Privatwirtschaft). Das ist der zweithöchste Wert in der EU. Diese Einkommensdifferenz verdeutlicht, dass strukturelle Ungleichheiten und mangelnde Transparenz zentrale Herausforderungen darstellen. Bis 2026 muss Österreich die EU-Entgelttransparenzrichtlinie umsetzen. Ein zentraler Schritt zur Verringerung von Lohnungleichheiten ist, offen über Einkommen zu sprechen und aktivere Maßnahmen zur Stärkung der Einkommensgerechtigkeit zu setzen.

Die „Allianz für Lohntransparenz NEU“ – koordiniert von der Bundesarbeitskammer (BAK) und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB) – vernetzt österreichweit Organisationen und Vereine, um Einkommen aus der gesellschaftlichen Tabuzone zu holen und Lohnfairness nachhaltig zu stärken.

Ausgangslage und Studiendesign

Um das in Österreich stark tabuisierte Thema Einkommen ins Gespräch zu bringen, initiierte die „Allianz für Lohntransparenz NEU“ eine österreichweite Online-Befragung unter dem Titel: „Reden wir übers Geld! Erhebung zu Entgelttransparenz und Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern“. L&R Sozialforschung führte die Umfrage Juni bis September 2025 durch und wertete sie aus. Ziel war ein repräsentatives Lagebild zu Einkommensgerechtigkeit und Entgelttransparenz.

Dafür wurde ein Online-Fragebogen entwickelt und eine repräsentative Befragung unter 2.514 Beschäftigten in Österreich durchgeführt. Die Stichprobe ist repräsentativ im Hinblick auf Geschlecht, Alter, Betriebsgröße und Bundesland. Neben einer österreichweiten Gesamtauswertung wurden zusätzlich analytische Auswertungen auf Bundesländer-Ebene vorgenommen.

Ergänzend wurde eine aktivierende Befragung durchgeführt. Diese Erhebung wurde von den Mitgliedsorganisationen der Allianz beworben und richtete sich an Beschäftigte sowie Betriebsrät:innen aus unterschiedlichen Branchen und Bundesländern. Dabei wurden persönliche Erfahrungen und Einschätzungen zu Lohntransparenz und Entgeltgerechtigkeit gesammelt. Die Befragung diente auch als Impuls, das Thema in Betriebe und Organisationen einzutragen, Diskussionen anzustoßen und Stimmen von Beschäftigten sichtbar zu machen.

Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick

Die repräsentative Befragung zeigt deutlich: Österreich ist von einer offenen Gesprächskultur über Einkommen und einer umfassenden, transparenten Informationspraxis noch weit entfernt. Eine überwältigende Mehrheit der rund 2.500 befragten Beschäftigten befürwortet verstärkte Maßnahmen zur Einkommenstransparenz und ein effektives Gesetz für die gerechte Bezahlung von Frauen und Männern.

In der Mehrheit der Betriebe wird nicht über Einkommen gesprochen. Nur 41 % der Befragten berichten von Gesprächen über Gehälter. 59 % sprechen gar nicht darüber. Es zeigen sich Branchenunterschiede: Im öffentlichen Dienst spricht mehr als die Hälfte über Einkommen.

Im Finanz- und Versicherungswesen, im Tourismus, sowie in der Gastronomie und im Handel liegt der Anteil bei nur rund 30 %. Zwei Drittel der Befragten geben an, dass es in ihrem Betrieb nicht üblich sei, über Einkommen zu sprechen. 23 % möchten selbst nicht darüber reden, beinahe 10 % nennen ein betriebliches Verbot.

Nur 16 % wissen genau, was ihre Kolleg:innen verdienen. Knapp die Hälfte hat ungefähre Kenntnisse. 34 % wissen gar nichts darüber. Wenn über Einkommen gesprochen wird, geschieht dies meist informell unter Kolleg:innen, seltener im weiteren Team oder mit Vorgesetzten.

27 % der Befragten haben sich bereits gegen ungerechte Bezahlung gewehrt, 18 % einmal, 9 % mehrfach. Ein weiteres Viertel kann sich vorstellen, in einer solchen Situation aktiv zu werden. Männer berichten häufiger, gegen ungerechte Bezahlung vorgegangen zu sein. Frauen hingegen geben häufiger an, keine Möglichkeit zu sehen, sich gegen ungerechte Bezahlung zu wehren. Ein Betriebsrat wirkt sich positiv aus: Beschäftigte in Betrieben mit Betriebsrat berichten häufiger von Verbesserungen und Verständnis.

Neun konkrete Maßnahmen zur Stärkung von Einkommensgerechtigkeit wurden zur Bewertung vorgelegt. Diese Maßnahmen sind in der EU-Entgelttransparenzrichtlinie vorgesehen. Alle Maßnahmen erhielten hohe Zustimmung unter den Befragten. Besonders zentral wird von den Beschäftigten die Transparenz bei Überzahlungen gesehen. Das bedeutet, Beschäftigte wollen Informationen über Boni, Prämien oder andere Überzahlungen im Betrieb haben. Transparente Kriterien zur Bewertung von Arbeit und das stärkere Engagement der Führungskräfte für gleiche Bezahlung sind den Mitarbeitenden ebenfalls wichtig.

Insgesamt zeigt sich: Beschäftigte wünschen sich mehr Offenheit, klare Strukturen und sichtbares Engagement von Führung, um Einkommensgerechtigkeit nachhaltig zu stärken.

1 Einleitung: Warum übers Geld reden?

2025 verwies die aktuellste Einkommensstatistik zum Internationalen Frauentag abermals darauf, dass Österreich im EU-Durchschnitt den zweithöchsten Gender Pay Gap hat. Die Zahlen der Statistik Austria zeigen, dass Frauen 2023 in der Privatwirtschaft brutto pro Stunde um 18,3 % weniger als Männer verdienen, der EU-Durchschnitt liegt bei 12,0 % (Pressemitteilung der Statistik Austria vom 8.3.2025: 13 555-048/2).

Um den etwas abstrakten Gender Pay Gap anschaulicher zu machen, gibt es seit einigen Jahren EU-weit die sogenannten „Equal Pay Days“. Diese sollen verdeutlichen, ab welchem Tag im Jahr Frauen gratis erwerbstätig sind.

Im Jahr 2025 fällt der österreichische Equal Pay Day auf den 2. November. Das bedeutet, dass Frauen rund zwei Monate pro Jahr gratis erwerbstätig sind. Laut Statistik Austria ist nur ein Drittel der Lohndifferenz auf Faktoren wie Branche, Beruf, Betriebsgröße oder das Alter zurückzuführen. Rund zwei Drittel des Gender Pay Gap bleiben unerklärt (Geisberger & Glaser 2025¹).

Ein wesentlicher Faktor, der den Gender Pay Gap begünstigt, ist die fehlende Entgelttransparenz. In Österreich sprechen viele Menschen ungern über ihr Einkommen, und Unternehmen veröffentlichen Informationen zum Entgelt nur selten – weder intern noch extern. Diese Intransparenz verhindert, dass Beschäftigte Lohnunterschiede erkennen und erschwert, dass gezielt Maßnahmen gegen Ungleichbehandlung gesetzt werden.

Um bestehende Lohnungleichheiten abzubauen, ist es ein wichtiger erster Schritt, offen über Einkommen zu sprechen und sich aktiv damit auseinanderzusetzen, wie Lohnunterschiede innerhalb von Betrieben, in bestimmten Branchen oder auch zwischen Branchen zustande kommen. Rückenwind für diese Auseinandersetzung bietet die sogenannte Richtlinie zur Entgelttransparenz, die im Juni 2023 in der EU beschlossen wurde und bis Juni 2026 in allen Mitgliedstaaten – so auch Österreich – in nationales Recht umgesetzt werden muss.

Zur Begrifflichkeit: Im vorliegenden Bericht wird durchgängig der Begriff „Entgelttransparenz“ verwendet. Bezeichnungen wie „Lohntransparenz“ oder „Einkommenstransparenz“ werden in der Literatur teils gleichbedeutend verwendet. Im Sinne der terminologischen Einheitlichkeit orientiert sich dieser Bericht aber an der Begriffsverwendung der Richtlinie (EU) 2023/970, die „Entgelttransparenz“ als übergeordneten Begriff für Maßnahmen zur Offenlegung und Vergleichbarkeit von Entgelten definiert.

Richtlinie zur Entgelttransparenz 2023/970²

Seit Juni 2023 gilt in der EU eine neue Richtlinie zur Entgelttransparenz. Diese muss in jedem Mitgliedstaat, daher auch in Österreich, innerhalb von drei Jahren umgesetzt werden. Bis 2026 kann also noch an der Umsetzung der Richtlinie in österreichisches Recht gearbeitet werden. Die von den Mitgliedstaaten geforderten Rahmenbedingungen liegen bereits vor: Ziel ist die Beseitigung der geschlechtsspezifischen Diskriminierung beim Arbeitsentgelt durch die Einführung von Lohntransparenz und der Etablierung besserer Durchsetzungsmechanismen für Arbeitnehmer:innen, etwa Beschwerden im Falle festgestellter Ungleichheiten.

¹ Geisberger, Tamara % Glaser Thomas (2025): Gender Pay Gap Welche Faktoren beeinflussen den Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern? In: STATjournal 3/2025, S. 59-71.

² Vgl. Richtlinie (EU) 2023/970 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 10. Mai 2023 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen für gleiche oder gleichwertige Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen, Amtsblatt der Europäischen Union, L 132, 17.5.2023, S. 21–47, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023L0970>

Von den Betrieben sind – je nach Betriebsgröße – unterschiedliche Schritte notwendig, damit der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit zwischen Männern und Frauen Anwendung findet:

1. Entgelttransparenz: Arbeitgeber:innen sind zur Entgelttransparenz bereits vor der Beschäftigung verpflichtet (etwa durch Angabe des auf objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien beruhenden Einstiegsentgelts oder dessen Spanne) als auch zur Transparenz hinsichtlich der Kriterien zur Festlegung des Entgelts, der Entgelthöhe sowie Entgeltentwicklung. Diese Kriterien müssen in leicht zugänglicher Weise zur Verfügung stehen, objektiv und geschlechtsneutral sein.

2. Auskunftsrecht: Arbeitnehmer:innen haben ein Auskunftsrecht über ihre individuelle Entgelthöhe und die durchschnittliche Entgelthöhe einer Vergleichsgruppe in schriftlicher Form, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und für die Gruppen von Arbeitnehmer:innen, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten.

3. Berichterstattung über das Entgeltgefälle zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern: Arbeitgeber:innen mit 150 oder mehr Arbeitnehmer:innen sind ab 2027 zur Berichterstattung über das Entgeltgefälle zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verpflichtet (Einkommensbericht), Arbeitgeber:innen mit 250 Arbeitnehmer:innen und mehr zu jährlicher Berichterstattung, Arbeitgeberinnen mit 150 bis 249 Arbeitnehmer:innen alle drei Jahre. Arbeitnehmer:innen mit 100 bis 149 Arbeitnehmer:innen sind ab 2031 zur Berichterstattung verpflichtet, danach alle drei Jahre. Nach Maßgabe des nationalen Rechtes können Mitgliedstaaten von Arbeitgeber:innen mit weniger als 100 Arbeitnehmer:innen verlangen, Informationen über das Entgelt vorzulegen.

4. Verbot der Diskriminierung bei Entgelt und/oder Lohn: Unterschiede in der Entlohnung von Männern und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit müssen Arbeitgeber:innen durch objektive Kriterien (z. B. Erfahrung, Qualifikation) rechtfertigen.

5. Datenerhebung und Berichterstattung: Arbeitgeber:innen ab einer bestimmten Betriebsgröße sind verpflichtet, geschlechtsspezifische Lohnunterschiede an die zuständigen Behörden zu melden. Ab einer gewissen Höhe des Unterschiedes müssen sie einen Maßnahmenplan vorlegen, wie sie die Unterschiede minimieren. Dieser beruht auf einer gemeinsamen Entgeltbewertung, die unter spezifisch festgelegten Bedingungen von Arbeitgeber:innen gemeinsam mit der Arbeitnehmer:innenvertretung durchzuführen ist.

6. Die Richtlinie enthält zudem Angaben, wie die Rechtsdurchsetzung und Rechtsmittel in den Mitgliedstaaten zu gestalten sind, damit Arbeitnehmer:innen ihre Rechte wahrnehmen und im Falle einer mutmaßlichen Verletzung einfordern können. Unter anderem sind der Anspruch auf Schadenersatz, die Verlagerung der Beweislast, Nachweise für gleiche oder gleichwertige Arbeit, der Zugang zu Beweismitteln sowie Verfahren im Namen oder zur Unterstützung von Arbeitnehmer:innen entsprechend der Richtlinie zu regeln.

Die Wirksamkeit der Richtlinie in Österreich hängt maßgeblich davon ab, wie konsequent und umfassend ihre Bestimmungen in nationales Recht und in die Praxis umgesetzt werden. Nur durch eine klare gesetzliche Verankerung und die Schaffung geeigneter Kontroll- und Durchsetzungsmechanismen kann das Ziel einer tatsächlichen Entgeltgleichheit erreicht werden.

Auf dem Weg zur Umsetzung der Richtlinie ist es daher auch entscheidend, den Bekanntheitsgrad der darin verankerten Rechte und Maßnahmen zu erhöhen. Eine breite Information der Öffentlichkeit sowie der relevanten Institutionen schafft die Grundlage dafür, dass möglichst viele Akteur:innen die neuen Instrumente kennen, ihre Anwendung unterstützen und sich für eine wirksame Umsetzung in Österreich einsetzen. Nur wenn die betroffenen Personen und Institutionen über ihre Rechte und Handlungsmöglichkeiten informiert sind, können sie aktiv zur Realisierung der Ziele der Richtlinie beitragen.

Die „Allianz für Lohntransparenz NEU“ – koordiniert von der Bundesarbeitskammer (BAK) und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB) – setzt sich für Einkommensgerechtigkeit und eine wirksame Umsetzung der Richtlinie in Österreich ein.

Allianz für Lohntransparenz NEU

Die Allianz ist eine österreichweite Plattform zur Vernetzung und zum Wissensaustausch, die sich für gerechte Bezahlung einsetzt. Ziel ist, Einkommen aus der Tabuzone zu holen und Lohnfairness zu stärken.

Sie ist ein breites Netzwerk und setzt sich aus folgenden Organisationen und Vereinen zusammen: 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 • y-union_Die Daseinsgewerkschaft.

Ein zentrales Instrument zur Unterstützung der Umsetzung der Lohntransparenz-Richtlinie in Österreich besteht in der Information, Sensibilisierung und Mobilisierung möglichst vieler Beschäftigter, Betriebsrät:innen und weiterer relevanter Stakeholder:innen. Gleichzeitig ist es wesentlich, Anliegen und Perspektiven zu Einkommensgerechtigkeit sowie zur bisherigen betrieblichen Praxis aus Sicht der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen systematisch zu erheben: Wird über Einkommen gesprochen? In welcher Form? Und was muss sich ändern, damit offener über Einkommen kommuniziert und die Lohnschere verkleinert wird?

Daher initiierte die „Allianz für Lohntransparenz NEU“ eine österreichweite Online-Befragung, die sich in zwei Teile gliedert: eine aktivierende und eine repräsentative Befragung. Beide Teile dieser Online-Befragung wurden von L&R Sozialforschung umgesetzt.

2 Methodische Umsetzung der österreichweiten Online-Befragung

Die Online-Befragung hatte zum Ziel, Einblicke in die betriebliche Praxis sowie in Einstellungen zur Entgelttransparenz aus Sicht der Beschäftigten und der Betriebsrät:innen bzw. Personalvertreter:innen zu gewinnen. Dafür wurden zwei Erhebungsschritte gesetzt:

- Eine aktivierende Online-Befragung, die von den Mitgliedern der „Allianz für Lohntransparenz NEU“ breit beworben wurde und 5.136 Beschäftigte im Zeitraum von Anfang bis Ende Juli 2025 erreichte.
- Eine repräsentative Online-Befragung unter 2.514 in Österreich erwerbstätigen Frauen und Männern (zwischen Ende Juli und Mitte August 2025), um ein repräsentatives Stimmungsbild und Einstellungsmuster zu Lohnungleichheit, Lohngerechtigkeit und Transparenz zu erhalten.

Auf Basis der breit beworbenen aktivierenden Befragung konnten Statements von Beschäftigten und Betriebsrät:innen gesammelt werden, um Einsichten und Ansichten rund um Equal Pay und Entgelttransparenz zu gewinnen.

Auf Grundlage der repräsentativen Befragung kann aufgezeigt werden, wie Beschäftigte die Situation in ihren Betrieben bzw. Dienststellen in punkto Entgelttransparenz und Einkommensunterschiede wahrnehmen.

Die Online-Befragung wurde repräsentativ angelegt, wobei die Verteilung der Merkmale Geschlecht, Alter, Ausbildung und Bundesland so kontrolliert wurden, dass sie der Verteilung in der Grundgesamtheit entsprechen (siehe Tabelle 1). Repräsentativ bedeutet in diesem Zusammenhang, dass die Ergebnisse die Meinungen und Einstellungen der gesamten Erwerbsbevölkerung in Österreich möglichst wirklichkeitsgetreu abbilden und nicht nur jene einer bestimmten Teilgruppe.

Tabelle 1: Quotenverteilung der repräsentativen Befragung

		SOLL	Befragung
Bundesland	Burgenland <AT11>	3,1%	76 3,0%
	Kärnten <AT21>	5,8%	140 5,6%
	Niederösterreich <AT12>	18,6%	464 18,5%
	Oberösterreich <AT31>	17,6%	426 16,9%
	Salzburg <AT32>	6,4%	141 5,6%
	Steiermark <AT22>	13,7%	373 14,8%
	Tirol <AT33>	8,9%	218 8,7%
	Vorarlberg <AT34>	4,8%	96 3,8%
	Wien <AT13>	21,0%	580 23,1%
	Gesamt	99,9%	2514 100,0%
Geschlecht	Männlich	51,2%	1209 48,2%
	Weiblich	48,9%	1300 51,8%
	Gesamt	100,1%	2509 100,0%
Alter	15 bis 24 Jahre	11,5%	225 8,9%
	25 bis 34 Jahre	23,6%	735 29,2%
	35 bis 44 Jahre	24,2%	595 23,7%
	45 bis 54 Jahre	23,1%	524 20,8%
	55 Jahre und älter	17,6%	435 17,3%
	Gesamt	100,0%	2514 100,0%
Ausbildung	Pflichtschule	12,5%	150 6,0%
	Lehrabschluss (Berufsschule) oder Berufsbildende mittlere Schule (ohne Berufsschule)	43,4%	1194 47,5%
	Höhere Schule	20,8%	601 23,9%
	Hochschule und Akademie	23,3%	569 22,6%
	Gesamt	100,0%	2514 100,0%

Quelle: Soll: Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten 2024 (Filter: Unselbstständig Beschäftigte); Befragung: L&R Datafiles 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; n=2.514

Die Auswertung der Daten erfolgte mittels der Analysesoftware SPSS, wobei die Daten nach ausgewählten Merkmalen differenziert betrachtet wurden (siehe auch Tabellen in Kapitel 7).

Der vorliegende Bericht stellt die Ergebnisse der repräsentativen Befragung vor, die durch ausgewählte Zitate von Teilnehmer:innen an der aktivierenden Befragung veranschaulicht werden. Dazu wird in Kapitel 3 kurz auf die aktivierende Befragung eingegangen und bereits ausgewählte „Stimmen“ rund um die Lohntransparenz vorgestellt.

Die zentralen Gesamtergebnisse der repräsentativen Befragung finden sich ab Kapitel 4. Dieses Kapitel enthält die Ergebnisse aus der repräsentativen in Form einer Gesamtauswertung, zudem wird auf Unterschiede nach Geschlecht, Bildungsniveau, Betriebsgröße und Branche eingegangen. Der Aufbau dieses Kapitels orientiert sich an den zentralen Fragestellungen der Online-Befragung (siehe Box).

Zentrale Fragestellungen im Rahmen der Online-Befragung

- Wissen Sie, wie viel Ihre Kolleg:innen verdienen?
- Sprechen Sie in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle über das Einkommen?
- Warum sprechen Sie in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle nicht über das Einkommen?
- Welche Erfahrungen haben Sie gemacht, wenn Sie über Einkommen in Ihrem Unternehmen gesprochen haben?
- Wo bekommen Sie Informationen über die Bezahlung im Unternehmen?
- Was ist Ihnen für mehr Gerechtigkeit beim Einkommen wichtig?

In Kapitel 5 werden zentrale Ergebnisse pro Bundesland dargestellt. Die Ergebnisse der repräsentativen Online-Befragung werden mit Stimmen aus den jeweiligen Bundesländern aus der aktivierenden Befragung ergänzt (Kapitel 5).

Im Resümee (Kapitel 6) werden die zentralen Ergebnisse reflektiert und weitere notwendige Schritte auf dem Weg zu mehr Einkommensgerechtigkeit diskutiert.

3 Stimmungsbild zu Entgelttransparenz

Wie in Kapitel 1 erläutert, fand im Juli 2025 eine aktivierende Online-Befragung statt, die von den Mitgliedern der Allianz für Lohntransparenz NEU umfassend beworben wurde. Insgesamt nahmen 5.136 Beschäftigte aus ganz Österreich teil. Die Mehrheit der Teilnehmenden waren Frauen (75 %), zudem war auch die Verteilung nach Bundesländern, Altersgruppen und Bildungsabschlüssen nicht repräsentativ. Überdurchschnittlich häufig beteiligten sich Beschäftigte aus großen Betrieben sowie Betriebsratsmitglieder. Diese überproportionale Beteiligung entspricht jedoch dem aktivierenden Charakter der Befragung, deren Ziel es war, insbesondere Multiplikatorinnen – wie Betriebsratsmitglieder – zur Auseinandersetzung mit dem Thema Entgelttransparenz zu motivieren. In diesem Sinne ergänzen sich Aktivierung und Repräsentativität sinnvoll: Die Ergebnisse der aktivierenden Befragung geben gezielt Einblicke in die Perspektiven und Handlungsspielräume engagierter betrieblicher Akteurinnen.

Ein besonderer Mehrwert dieser Befragung liegt in den offenen Textelementen, die von den Teilnehmenden zahlreich genutzt wurden. Auch wenn die Erhebung keine repräsentative Verteilung aufweist, liefern diese qualitativen Angaben aus mehr als 4.000 Texteinträgen wertvolle Einblicke in individuelle Wahrnehmungen und Erfahrungen zum Thema Entgelttransparenz. Sie ermöglichen es, jenseits von vorgegebenen Antwortkategorien Stimmungen, Bedürfnisse und konkrete Probleme sichtbar zu machen. Die offenen Textelemente dienen nicht primär einer statistischen Verallgemeinerung, sondern einer qualitativen Ergänzung der quantitativen Ergebnisse. In Abbildung 1 ist eine exemplarische Auswahl von Zitaten aus den neun Bundesländern zu sehen. In Kapitel 5, das Befragungsergebnisse aus den einzelnen Bundesländern enthält, findet sich eine weitere Auswahl an Zitaten aus dem jeweiligen Bundesland³.

Abbildung 1: Stimmen aus den Bundesländern, Aktivierende Befragung



Quelle: 'AK-Lohn_Aktivierende_Befragung', 2025; n=5.136

³ Bei den Zitaten findet sich jeweils ein Kürzel zum Geschlecht (w/m/d) und zum jeweiligen Bundesland.

4 Ergebnisse der repräsentativen Befragung zum Thema Entgelttransparenz

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der repräsentativen Befragung von knapp über 2.500 Beschäftigten aufbereitet. In Kapitel 4.1 steht die Frage des Umgangs mit Einkommen in österreichischen Betrieben im Fokus, Kapitel 4.2 setzt sich mit Ansätzen für mehr Einkommensgerechtigkeit auseinander.

4.1 Wissen und Umgang mit Einkommen in österreichischen Betrieben

Obwohl „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ in Österreich gesetzlich verankert ist, verdienen Frauen im Schnitt nach wie vor deutlich weniger als Männer. Inwiefern zentrale Kriterien eines transparenten Umgangs mit Einkommen in österreichischen Betrieben erfüllt sind, wird nachfolgend aus Sicht der befragten Beschäftigten behandelt.

4.1.1 Kenntnis über den Verdienst der Kolleg:innen

Ein erster Schritt, um Ungleichheit zu ändern, ist eine Offenlegung der Einkommen und der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede. Aber wie ist es um das Wissen über das Einkommen in den Unternehmen bestellt? Wissen die Beschäftigten, wie viel ihre Kolleg:innen verdienen? Und wenn sie dies wissen: Wie schätzen sie ihr eigenes Einkommen im Vergleich zu Kolleg:innen mit vergleichbarer Arbeit ein?

Nur 16 % der Befragten wissen genau, wie viel ihre Kolleg:innen verdienen

Die Ergebnisse der repräsentativen Befragung zeigen, dass nur 16 % der Befragten genau wissen, wie viel ihre Kolleg:innen verdienen. Knapp die Hälfte der Beschäftigten geben an „ungefähre“ Kenntnis darüber zu haben, während 34 % angeben, überhaupt keine Kenntnisse über das Einkommen der Kolleg:innen zu haben. Dieses Ergebnis verweist bereits darauf, dass in den Betrieben wenig über das Einkommen gesprochen wird bzw. dieses nicht offen gelegt wird.

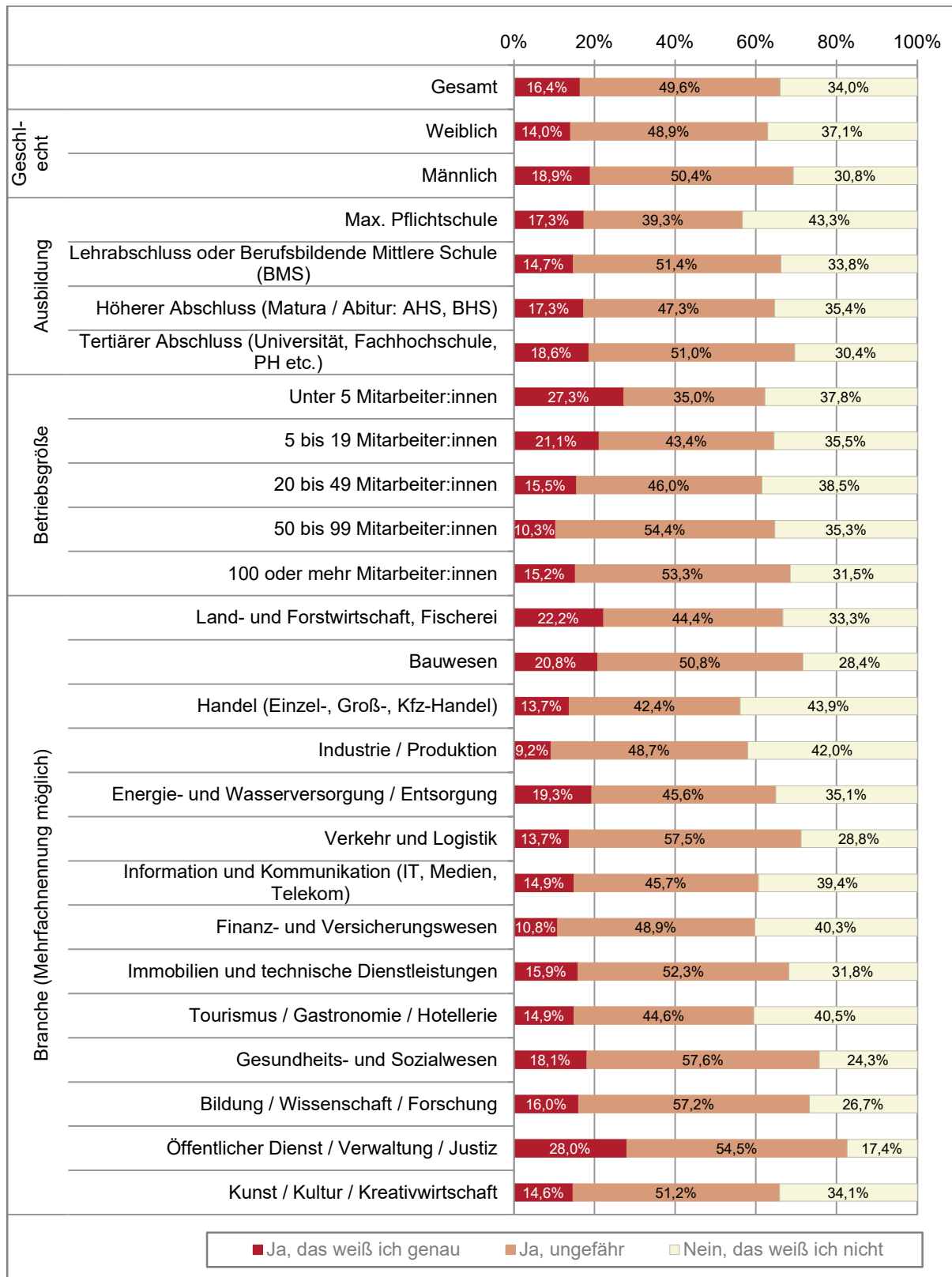
Zwischen verschiedenen Befragtengruppen bestehen dabei einige nennenswerte Unterschiede (siehe Abbildung 2 sowie für weitere Details Tabelle 2 in Kapitel 7):

- Ausgehend von dem insgesamt niedrigen Anteil von 16 % der Befragten, die angeben genau zu wissen wie viel ihre Kolleg:innen verdienen, zeigt sich, dass Männer etwas häufiger angeben über genaue Kenntnisse zu verfügen als Frauen – nämlich rund 19 % gegenüber 14 %. Frauen geben zudem häufiger als Männer an, gar keine Kenntnisse über das Einkommen der Kolleg:innen zu haben (37 % gegenüber 31 %).
- Auch der Ausbildungsgrad hat einen Einfluss darauf, inwiefern das Einkommen der Kolleg:innen bekannt ist: Während fast 19 % der Befragten mit tertiärem Abschluss das Einkommen der Kolleg:innen kennen, liegt der Anteil bei den anderen Bildungsgruppen zwischen 15 % und 17 %. Umgekehrt antworten 43 % der Personen mit maximal Pflichtschulabschluss, dass sie über gar keine diesbezüglichen Informationen verfügen, bei Akademiker:innen liegt der entsprechende Anteil bei 30 %.
- Hinsichtlich der Betriebsgröße zeigt sich, dass sich Beschäftigte sehr kleiner Betriebe (bis fünf bzw. bis 19 Mitarbeiter:innen) verhältnismäßig häufiger über die Einkommen ihrer Kolleg:innen informiert zeigen: In Betrieben mit weniger als fünf Mitarbeiter:innen wissen etwa 27 % genau über die Einkommen Bescheid, in Betrieben bis zu 19 Beschäftigten sind es

21 %. Befragte in Unternehmen zwischen 50 und 99 Beschäftigten zeigen sich am verhältnismäßig seltensten über die Einkommen ihrer Kolleg:innen informiert, nämlich nur zu 10 %. In größeren Betrieben (100 und mehr Beschäftigte) liegt der entsprechende Anteil bei durchschnittlich 15 %. Somit weiß quer über alle Betriebsgrößen eine deutliche Mehrheit nur ungefähr oder gar nicht über die Einkommen der Kolleg:innen Bescheid. Besonders gering ist das diesbezügliche Wissen in Betrieben zwischen 50 und 99 Mitarbeiter:innen (10 %). In Betrieben ab 100 und mehr Mitarbeiter:innen nimmt das Wissen wieder etwas zu (15 %).

- Bezogen auf die Branche gibt es deutliche Unterschiede: Über eine höhere Transparenz wird vor allem von Beschäftigten im öffentlichen Dienst berichtet: 28 % der im öffentlichen Dienst Beschäftigten wissen genau was ihre Kolleg:innen verdienen und ein vergleichsweise geringer Anteil von 17 % ist gänzlich ohne jedes Wissen. Im Handel, der Industrie, im Finanz- und Versicherungswesen sowie im Tourismus ist der Anteil derjenigen ohne Kenntnisse hingegen am höchsten: Jeweils über 40 % der Beschäftigten geben an, dass sie nicht wissen, wie viel ihre Kolleg:innen verdienen.
- Die Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung wirkt sich positiv auf die Gehaltskenntnis aus. Besonders im öffentlichen Dienst ist der Anteil mit genauem Wissen bei jenen mit Personalvertretung überdurchschnittlich hoch (22 %), während nur 18 % kein Wissen darüber haben wie viel die Kolleg:innen verdienen. Beschäftigte ohne Betriebsrat sind deutlich häufiger ohne Informationen (40 %). Betriebsratsmitglieder selbst sind mit Abstand am besten informiert (31 % genaues Wissen).
- Zwischen den Bundesländern bestehen deutliche Unterschiede. In Wien (18 %) und Niederösterreich (19 %) wissen verhältnismäßig mehr Beschäftigte genau über die Gehälter der Kolleg:innen Bescheid. In Vorarlberg (50 %), Salzburg (41 %) und Tirol (42 %) ist der Anteil derjenigen, die keine Kenntnisse haben, hingegen besonders hoch.

Abbildung 2: Wissen Sie, wie viel Ihre Kolleg:innen verdienen? Nach ausgewählten Merkmalen



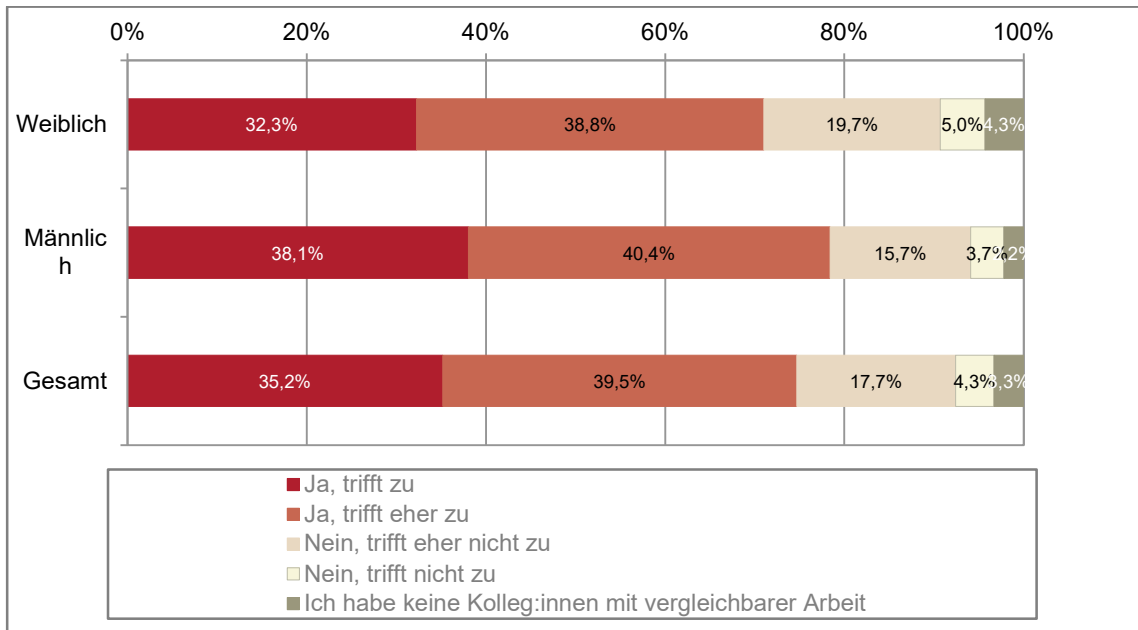
Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; n=2.514

Von jenen weiblichen Befragten mit (ungefähren) Kenntnissen über das Einkommen der Kolleg:innen schätzt ein Viertel, nicht genauso viel zu verdienen wie Kolleg:innen mit vergleichbarer Arbeit

Von jenen Beschäftigten, die Kenntnisse dazu haben, wie viel die Kolleg:innen (ungefähr) verdienen, äußert sich ein Großteil in die Richtung, dass sie in etwa gleich entlohnt werden wie Kolleg:innen mit vergleichbarer Arbeit. Insgesamt geben rund 35 % an, dass dies voll zutrifft, und weitere 40 %, dass dies eher zutrifft. Dagegen äußern 18 %, dass sie eher nicht gleich verdienen, und 4 %, dass dies gar nicht zutrifft. Zwischen den Gruppen stellen sich Unterschiede folgendermaßen dar (siehe Abbildung 3 sowie für weitere Details Tabelle 3 und Tabelle 4 in Kapitel 7):

- Aus der Gruppe jener, die (ungefähre) Kenntnis haben, wie viel die Kolleg:innen verdienen, berichten Männer häufiger, dass sie gleich viel verdienen (38 % „ja, trifft zu“), während dies für 32 % der Frauen zutreffend ist. Frauen geben im Vergleich etwas öfter als Männer an, nicht gleich entlohnt zu sein: für 25% der weiblichen Beschäftigten trifft es (eher) nicht zu, dass sie für vergleichbare Arbeit gleich viel wie die Kolleg:innen verdienen, aber auch 20% der männlichen Beschäftigten treffen diese Einschätzung.
- Der Bildungsgrad jener, die (ungefähre) Kenntnis haben, wie viel die Kolleg:innen verdienen, lässt keine starken Tendenzen erkennen: Personen mit Matura (38 %) und tertiärem Abschluss (knapp 36 %) stimmen zwar etwas häufiger der Aussage zu, dass sie genauso viel wie Kolleg:innen für vergleichbare Arbeit verdienen, damit liegen sie aber relativ ähnlich mit Befragten mit mittleren Bildungsabschlüssen (34 %) und Pflichtschulabschluss (33 %). Letztere geben besonders häufig an „eher“ gleich zu verdienen (45 %).
- 39% der Befragten aus Großbetrieben (mit 100 und mehr Beschäftigte), die (ungefähre) Kenntnis haben, wie viel die Kolleg:innen verdienen stimmen der Aussage zu, dass sie genauso viel verdienen wie Kolleg:innen mit gleichwertiger Arbeit. In Kleinstbetrieben (weniger als 5 Beschäftigte) ist dieser Anteil deutlich geringer (27 %). Dies könnte damit zusammenhängen, dass in größeren Unternehmen häufiger kollektivvertragliche Regelungen sowie betriebliche Mitbestimmungsstrukturen (z. B. Betriebsräte) vorhanden sind, die eine transparentere und standardisiertere Entgeltpolitik fördern. In kleineren Betrieben erfolgt die Lohnfindung oftmals individueller und weniger formalisiert.
- Im Gesundheits- und Sozialwesen (45 %), in Bildung/Wissenschaft (fast 42 %) und im öffentlichen Dienst (rund 48 %) ist die Wahrnehmung gleicher Entlohnung jener die (ungefähre) Kenntnisse dazu haben, besonders hoch. Besonders häufig äußern Beschäftigte hingegen Zweifel im Bauwesen (31 % „Nein, trifft (eher) nicht zu“), im Handel (29 %), in der Energie- und Wasserversorgung (29 %), im Finanz- und Versicherungswesen (28 %), in der Industrie (27 %) und in Verkehr und Logistik (27 %).
- Sind (ungefähre) Kenntnisse zur Einordnung des eigenen Verdiensts vorhanden, schätzen 37% der Beschäftigten mit Betriebsrat, dass sie genauso viel wie Kolleg:innen für vergleichbare Arbeit verdienen, hingegen nur 27% der Beschäftigten ohne Betriebsrat.

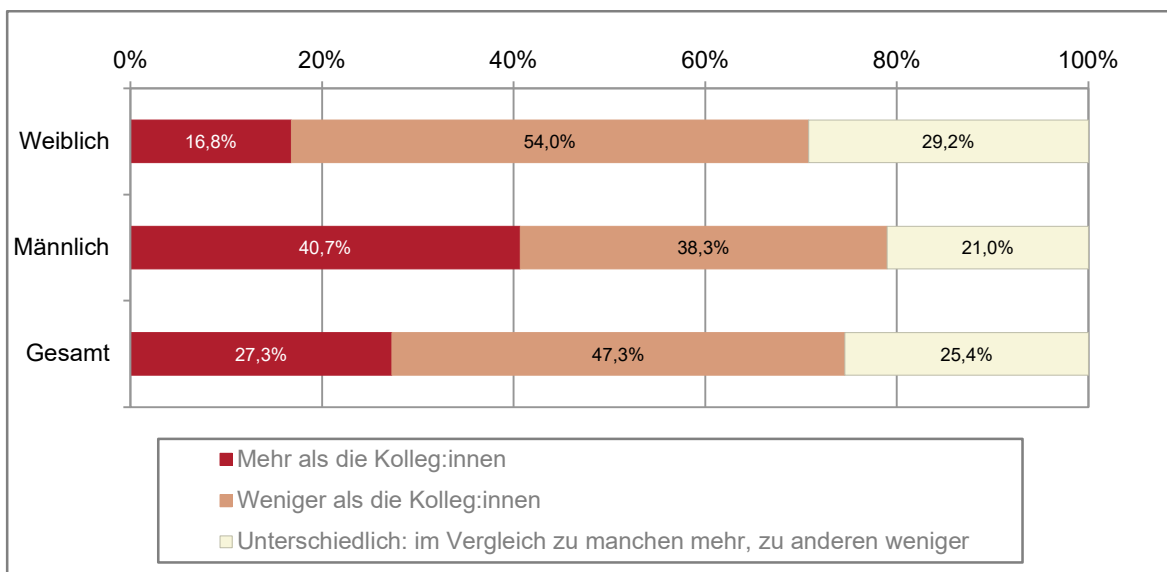
Abbildung 3: Befragte, die (ungefähre) Kenntnis darüber haben, wie viel ihre Kolleg:innen verdienen: Verdienen Sie genauso viel wie Ihre Kolleg:innen für vergleichbare Arbeit?, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; n=1.659

Jenen 22 % der Befragten, die angeben, dass sie (eher) nicht gleich viel verdienen wie Kolleg:innen, wurde die Frage gestellt, ob sie mehr oder weniger verdienen (Abbildung 4). 47 % der Befragten geben an, weniger als ihre Kolleg:innen zu verdienen, 27 %, dass sie mehr verdienen und 25 % sehen eine unterschiedliche Situation je nach Vergleichsperson. Geschlechtsspezifisch fällt auf, dass über die Hälfte der weiblichen Beschäftigten (54 %) angibt, weniger zu verdienen, während bei den Männern nur 38 % diese Einschätzung teilen.

Abbildung 4: Befragte, die einschätzen (eher) nicht gleich wie Kolleg:innen mit vergleichbarer Arbeit zu verdienen: Verdienen Sie ... ? nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; n=366

4.1.2 Erfahrungen über Gespräche rund um das Einkommen im Betrieb

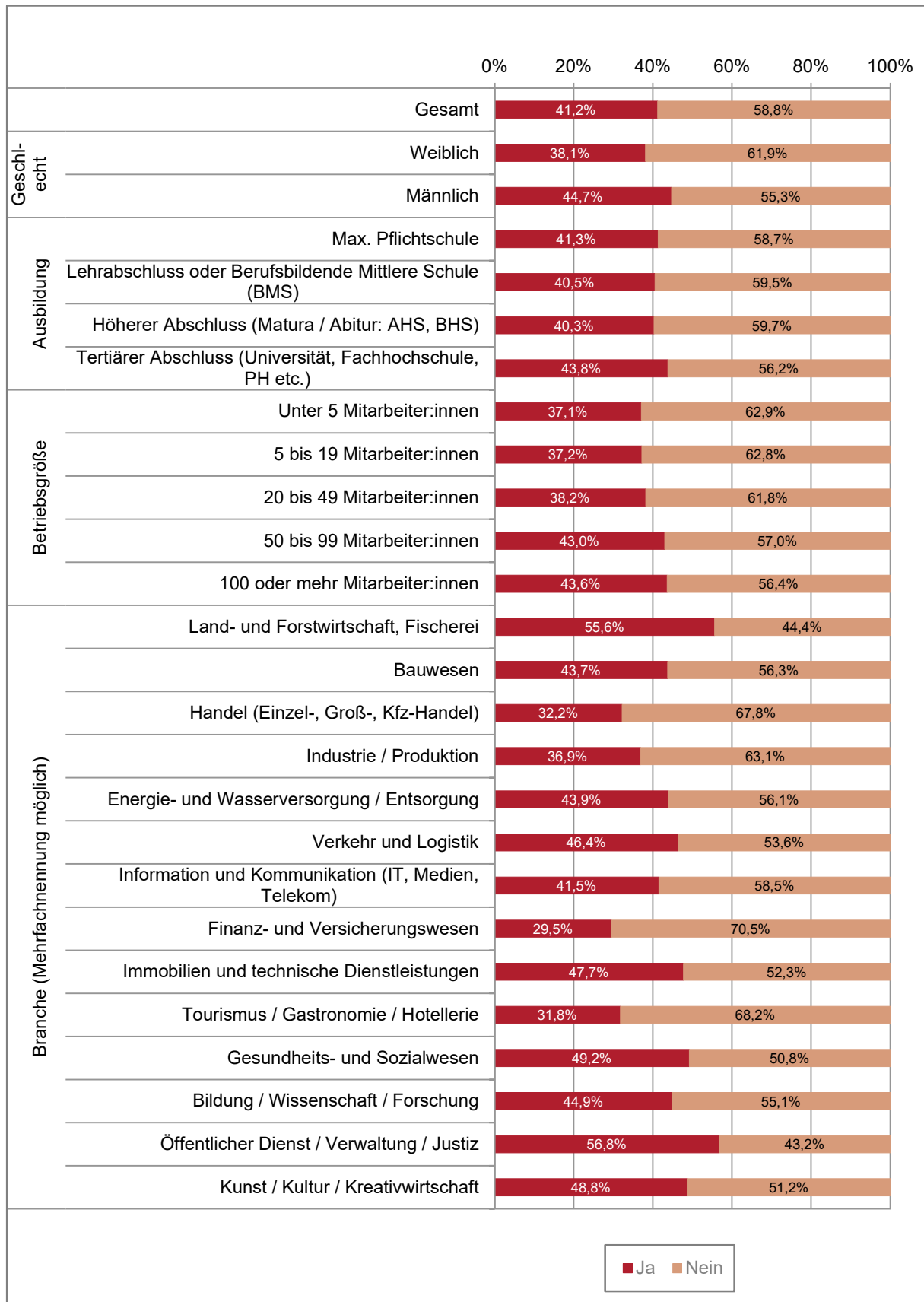
In der Erhebung wurde auch gefragt, inwiefern am Arbeitsplatz über das Einkommen gesprochen wird und mit wem solche Gespräche stattfinden. Ziel war es, einen Einblick zu bekommen, ob Einkommen thematisiert wird, in welchem Rahmen dies geschieht und welche Erfahrungen die Befragten damit gemacht haben. Hierzu ist anzumerken, dass Gespräche über das Einkommen nicht automatisch bedeuten müssen, dass ein genauer Einblick in die Einkommenssituation im Betrieb gegeben sein muss, sondern dass zumindest ein allgemeiner Austausch rund um das Thema stattfindet.

In der Mehrheit der Betriebe (59 %) wird nicht über das Einkommen gesprochen

Die Befragung zeigt, dass in der Mehrheit der Betriebe oder Dienststellen nicht offen über das Einkommen gesprochen wird. Nur rund 41 % der Befragten geben an, dass Gespräche über Gehälter stattfinden, während 59 % dies nicht tun. Nach Gruppen ergeben sich folgende Unterschiede (siehe Abbildung 5 sowie für weitere Details Tabelle 5 in Kapitel 7):

- Männer sprechen etwas häufiger über Einkommen (45 %) als Frauen (38 %). Frauen geben entsprechend öfter an, dass dieses Thema nicht angesprochen wird (62 %).
- Der Anteil an Beschäftigten, die über Einkommen sprechen, ist bei Personen mit tertiärem Abschluss am höchsten (knapp 44 %), während er bei den anderen Gruppen mit rund 41 % leicht darunter liegt.
- In größeren Betrieben wird häufiger als in kleinen Betrieben über Einkommen gesprochen. Während in Kleinstbetrieben mit weniger als 5 Beschäftigten nur 37 % über Einkommen sprechen, liegt der Wert in größeren Betrieben bei 44 %.
- Deutliche Unterschiede zeigen sich zwischen den Branchen: So wird im öffentlichen Dienst/Verwaltung/Justiz (knapp 57 %), im Gesundheits- und Sozialwesen (rund 49 %) sowie in der Land- und Forstwirtschaft (56 %) von mehr als der Hälfte der Beschäftigten angegeben, dass sie über das Einkommen in ihrem Betrieb bzw. ihrer Dienststelle sprechen. Am seltensten wird über Einkommen im Finanz- und Versicherungswesen (30 %), in Tourismus/Gastronomie und im Handel (jeweils 32 %) über das Einkommen gesprochen.

Abbildung 5: Sprechen Sie in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle über das Einkommen? nach ausgewählten Merkmalen



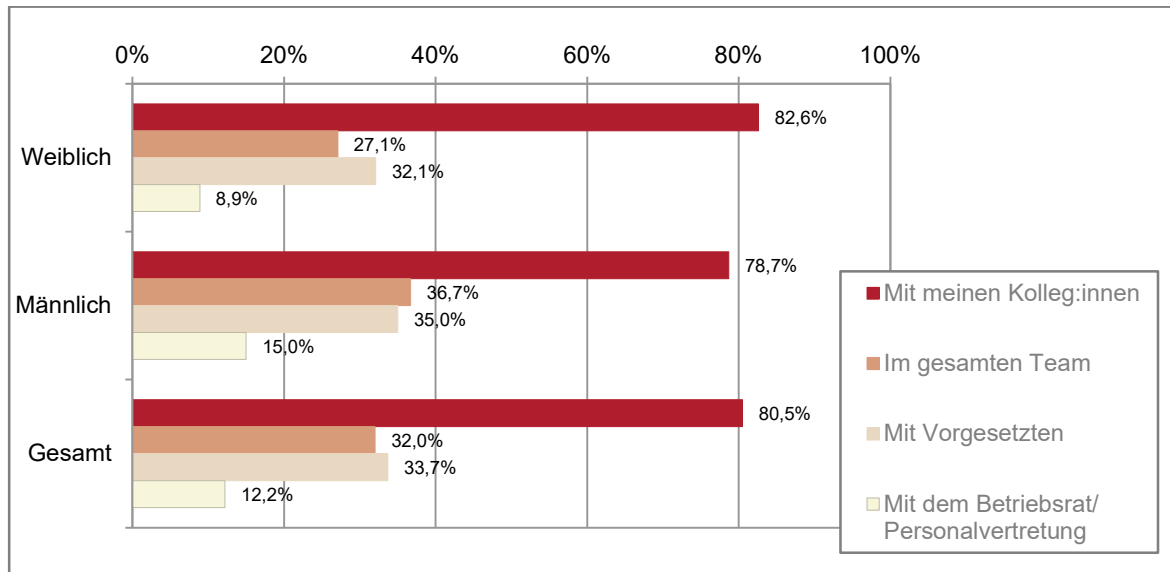
Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; n=2.514

Informelle Gespräche rund um Einkommen mit Kolleg:innen

Wenn über das Einkommen gesprochen wird, dann finden diese Gespräche meist informell unter Kolleg:innen statt (knapp 81 %). Ein Drittel spricht darüber im gesamten Team (32 %) oder mit Vorgesetzten (34 %). Seltener erfolgt ein Austausch mit dem Betriebsrat bzw. der Personalvertretung (12 %) (siehe Tabelle 6 in Kapitel 7). Die Auswertungen ergeben dabei folgende Unterschiede zwischen den Gruppen (siehe Abbildung 6 sowie für weitere Details Tabelle 6 in Kapitel 7):

- Frauen sprechen häufiger mit Kolleg:innen (83 %) über das Gehalt als Männer (79 %), jedoch seltener im gesamten Team (27 % vs. 37 %) und mit Betriebsrat/Personalvertretung (9 % vs. 15 %). Männer sprechen etwas häufiger mit Vorgesetzten (35 %) über das Gehalt als Frauen (32 %).
- Beschäftigte mit tertiärem Abschluss sprechen insgesamt am häufigsten über das Einkommen, sowohl mit Kolleg:innen (85 %), im gesamten Team (35 %) als auch mit Vorgesetzten (41 %) sowie Betriebsrat/Personalvertretung (16 %). Pflichtschulabsolvent:innen sind insgesamt zurückhaltender und tauschen sich am vergleichsweise seltensten mit Kolleg:innen (77 %), im Team (21 %), mit Vorgesetzten (27 %) oder mit Betriebsrat/Personalvertretung (5 %) aus.
- In Kleinstbetrieben mit weniger als fünf Beschäftigte sprechen 55 % mit Kolleg:innen und 47 % mit Vorgesetzten über das Gehalt. Mit steigender Betriebsgröße wächst der Austausch mit Kolleg:innen stark (88 % in Betrieben ab 100 Mitarbeiter:innen). Der Austausch mit dem Betriebsrat ist in größeren Betrieben am höchsten (17 %).
- Bezogen auf die Branchen sind ebenfalls Unterschiede erkennbar:
 - Auch wenn in allen Branchen Kolleg:innen die wichtigsten Ansprechpartner:innen sind, um über das Gehalt zu sprechen, ist dies besonders ausgeprägt in Bildung/Wissenschaft (92 %) und im öffentlichen Dienst (89 %).
 - Im Finanz- und Versicherungswesen (44 %) sowie in IT/Kommunikation (50 %) sprechen Beschäftigte deutlich häufiger mit Vorgesetzten über ihr Gehalt als in anderen Branchen.
 - Ein hoher Austausch mit dem Betriebsrat zeigt sich im öffentlichen Dienst (19 %) und der Industrie (16 %).
- Wenn Beschäftigte einen Betriebsrat oder eine Personalvertretung in ihrem Betrieb bzw. auf ihrer Dienststelle haben, nützen durchschnittlich jeweils 16 % bzw. 15 % dieser Befragten diese für Gespräche über das Einkommen.

Abbildung 6: Befragte, die in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle über das Einkommen sprechen: Mit wem sprechen Sie über das Einkommen? (Mehrfachnennung möglich), nach Geschlecht



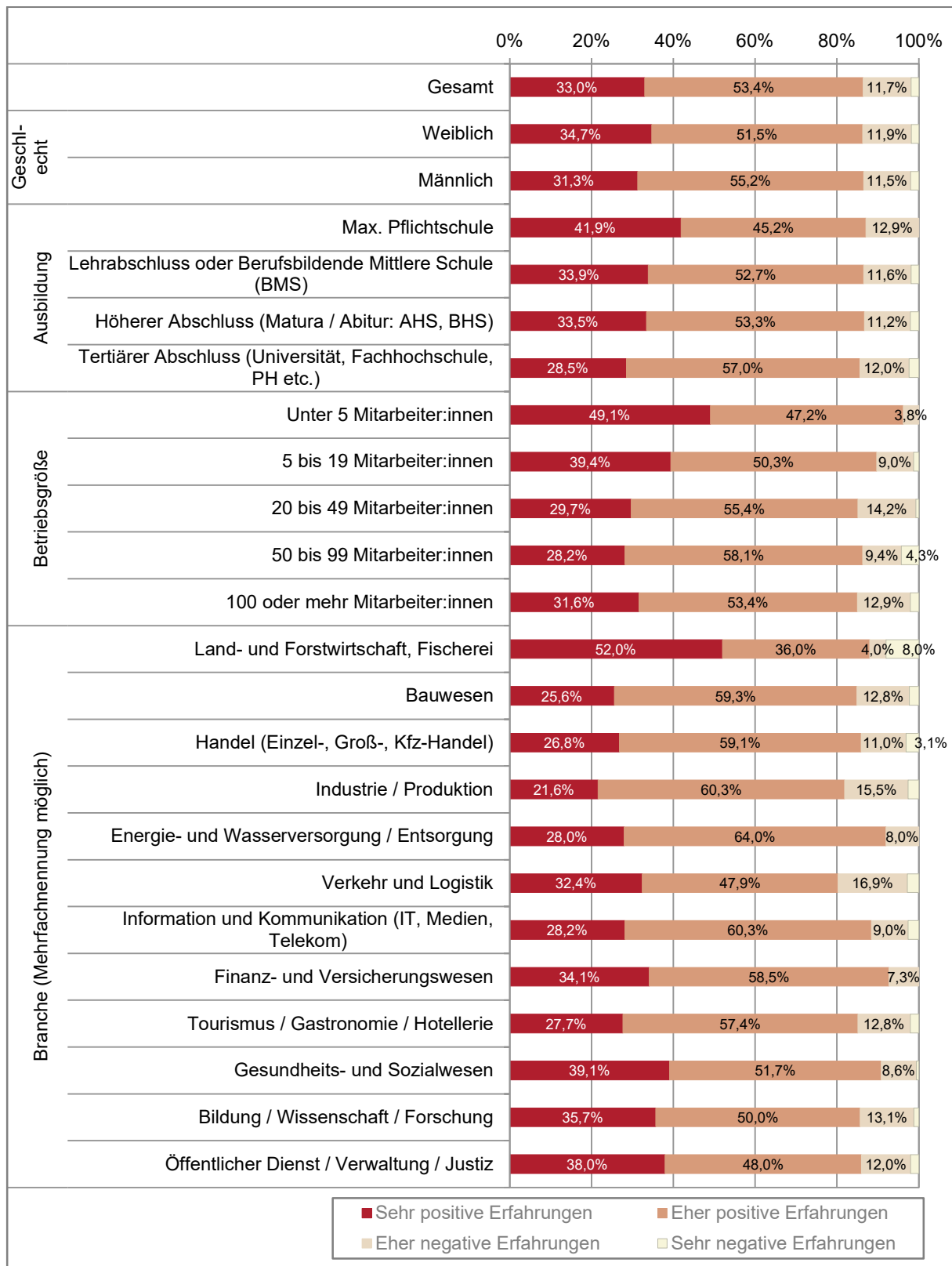
Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; n=1.037

Wenn Gespräche rund um das Einkommen stattfinden, wird dies überwiegend positiv erlebt

Wenn über das Einkommen im Betrieb oder in der Dienststelle gesprochen wird – dies betrifft 41 % der Befragten (siehe einleitend in diesem Kapitel 4.1.2) –, dann sind die Erfahrungen überwiegend positiv. Die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten, die über Einkommen sprechen, berichtet von sehr oder eher positiven Erfahrungen (zusammen 86 %). Knapp jede:r Achte beschreibt negative Erfahrungen. Wird nach bestimmten Merkmalen analysiert, zeigen sich folgende Muster (siehe Abbildung 7 sowie für weitere Details Tabelle 7 in Kapitel 7):

- Frauen nennen etwas häufiger sehr positive Erfahrungen (rund 35 %) als Männer (31 %), während Männer überdurchschnittlich oft „eher positive“ Rückmeldungen angeben. Negative Erfahrungen geben rund 12 % der weiblichen wie männlichen Beschäftigten an.
- Pflichtschulabsolvent:innen berichten am häufigsten von sehr positiven Gesprächen (42 %). Bei höherem Bildungsabschluss steigt zugleich der Anteil eher negativer und sehr negativer Erfahrungen (zusammen 14 % bei Hochschulabsolvent:innen).
- In Kleinstbetrieben berichtet fast die Hälfte der Befragten von sehr positiven Gesprächen (49 %), während der Anteil in größeren Betrieben mit 100 und mehr Beschäftigten deutlich niedriger liegt (32 %). In mittleren Betrieben ist der Anteil negativer Erfahrungen am höchsten (rund 15 %).
- Aufgeschlüsselt nach Branchen zeigt sich, dass Beschäftigte in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gesundheits- und Sozialwesen am häufigsten über positive Erfahrungen berichten. Besonders häufig negativ sind Erfahrungen in Industrie/Produktion (18 %), Verkehr/Logistik (20 %) und Bildung/Wissenschaft (14 %). Im Handel und Tourismus wird zwar etwas seltener von negativen Erfahrungen berichtet, aber umgekehrt auch selten von sehr positiven Erfahrungen (27 % im Handel, 28 % im Tourismus).
- Auffällig ist außerdem, dass Beschäftigte in Betrieben mit Betriebsrat oder im öffentlichen Dienst etwas häufiger von positiven Erfahrungen (87 %) als Beschäftigte ohne Betriebsrat (83 %) berichten. Negativberichte treten ohne Betriebsrat häufiger auf (11 %).

Abbildung 7: Befragte, die in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle über das Einkommen sprechen: Welche Erfahrungen haben Sie gemacht, wenn Sie über Einkommen in Ihrem Unternehmen gesprochen haben?, nach ausgewählten Merkmalen



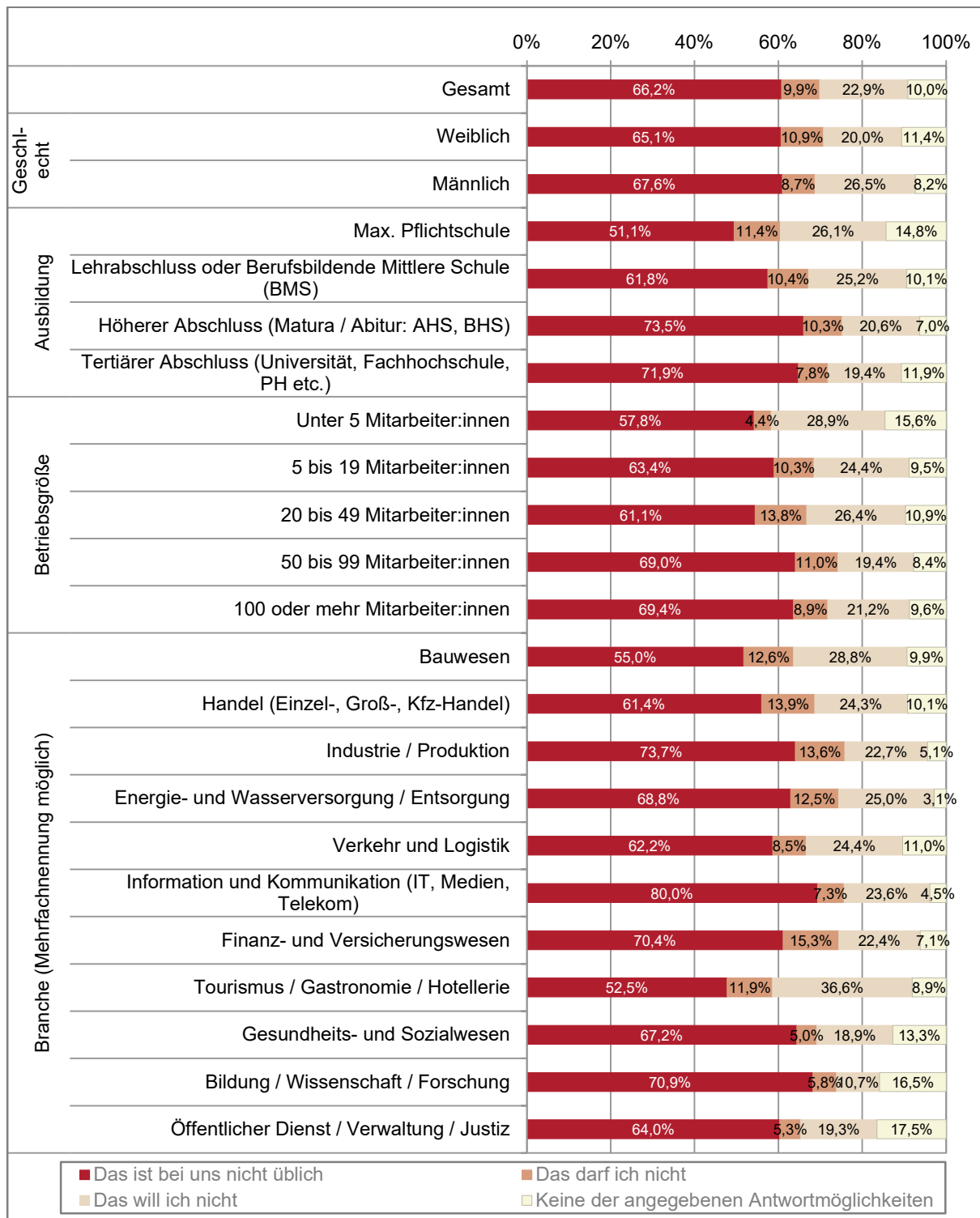
Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; n=1.037; *Werte unter 3 % zur besseren Darstellung nicht ausgewiesen.

Fehlende Gesprächskultur zum Einkommen

Um den Ursachen für das Tabuthema Einkommen in der betrieblichen Praxis auf den Grund zu gehen, wurde danach gefragt, warum in den Betrieben oder Dienststellen nicht über das Einkommen gesprochen wird. Insgesamt gibt die Mehrheit der Befragten (66 %) an, dass es in ihrem Betrieb „nicht üblich“ sei, über Einkommen zu sprechen. Rund ein Viertel (23 %) äußert, dass sie selbst nicht darüber sprechen möchten, während fast 10 % auf betriebliche Verbote verweisen. Damit wird deutlich, dass fehlende Gesprächskultur zu diesem Thema ein zentraler Grund ist und auch, dass viele Beschäftigte selbst das Thema als „privat“ oder unangenehm empfinden. In der weiteren Analyse kommen folgende interessante Unterschiede zwischen den Gruppen zum Vorschein (siehe Abbildung 8):

- Männer verweisen etwas häufiger darauf, dass sie selbst nicht über Einkommen sprechen wollen (27 % vs. 20 % bei Frauen). Frauen hingegen geben überdurchschnittlich oft an, dass das auf ihrem Arbeitsplatz „nicht üblich“ sei (65 %).
- Personen mit Pflichtschulabschluss sowie mit mittlerem Abschluss/Lehre begründen das Schweigen häufiger mit eigener Ablehnung (rund 25 bzw. 26 %) und vergleichsweise seltener damit, dass dies nicht üblich sei. Mit steigendem Bildungsgrad dominiert der Hinweis auf eine fehlende Gesprächskultur: 74 % der Matura-Absolvent:innen und 72 % der Hochschul-Absolvent:innen nennen diese Begründung.
- In sehr kleinen Betrieben verweisen deutlich weniger Personen darauf, dass es nicht üblich sei (58 %), während die persönliche Ablehnung hier besonders hoch ausfällt (29 %). In größeren Betrieben ist der Anteil der Begründung „nicht üblich“ am höchsten (69 %).
- Besonders ausgeprägt ist der Hinweis „nicht üblich“ in der IT-/Kommunikationsbranche (80 %) sowie Industrie (74 %). Im Bauwesen (55 %) und im Tourismus (53 %) ist dieser Anteil deutlich niedriger: Hier geben viele Befragte an, selbst nicht über Einkommen sprechen zu wollen (29 % bzw. 37 %). Auch im Gesundheits- und Sozialwesen wird vergleichsweise häufig auf persönliche Zurückhaltung (19 %) verwiesen oder keine der Optionen ausgewählt.
- Regionale Unterschiede: Besonders hoch ist der Anteil an „nicht üblich“ in Wien (69 %) und der Steiermark (68 %). In Vorarlberg und Salzburg dagegen fällt der Anteil persönlicher Ablehnung vergleichsweise hoch aus (27 % bzw. 25 %). Im Burgenland sticht die hohe Quote an Befragten hervor, die angeben, nicht über Einkommen sprechen zu wollen (42 %).

Abbildung 8: Befragte, die in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle nicht über das Einkommen sprechen: Warum sprechen Sie in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle nicht über das Einkommen? (Mehrfachnennung möglich), nach ausgewählten Merkmalen



Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; n=1.477

4.1.3 Informationsgewinnung rund um Einkommen in den Betrieben

Ein wichtiger Aspekt für Entgelttransparenz ist, dass den Beschäftigten Informationen zur Verfügung gestellt werden. Daher ist die Frage zentral, ob und aus welchen Quellen die Beschäftigten gegenwärtig Informationen über Einkommen erhalten – sofern ihnen solche Informationen überhaupt zugänglich sind.

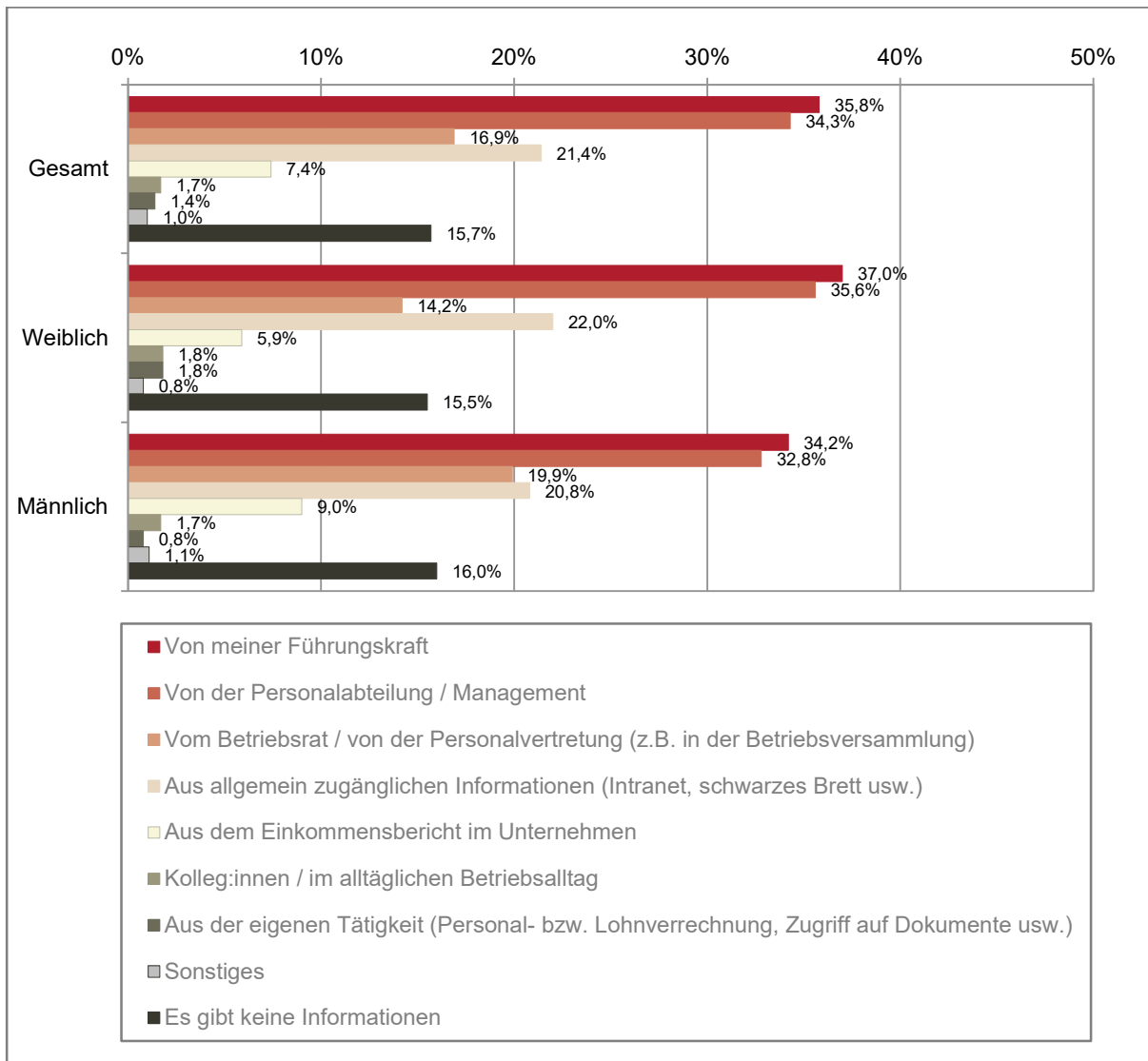
16 % bekommen keine Informationen über die Bezahlung

Etwa jede:r sechste Befragte (16 %) gibt an, dass es überhaupt keine Informationen über die Bezahlung im Unternehmen gibt. Jene, die Informationen über die Bezahlung im Unternehmen beziehen, bekommen diese am häufigsten von ihrer Führungskraft (knapp 36 %) oder der Personalabteilung bzw. dem Management (34 %). Für jede:n fünfte:n Befragte:n (21 %) stellen allgemein zugängliche Informationen (Intranet, schwarzes Brett etc.) eine Informationsquelle dar. Der Betriebsrat bzw. die Personalvertretung spielen in diesem Zusammenhang für rund 16 % der Befragten eine Rolle, während offizielle Dokumente wie Einkommensberichte im Unternehmen (7 %) eine untergeordnete Rolle spielen. Kolleg:innen und der informelle Austausch im Betriebsalltag sowie Informationen aus der eigenen Tätigkeit (etwa Personal- bzw. Lohnverrechnung) sind jeweils für weniger als 2 % der Befragten relevant.

Frauen und Männer unterscheiden sich in ihrem Antwortverhalten nur geringfügig. Frauen bekommen etwas häufiger Informationen von Führungskräften und Personalabteilung/Management. Männer nennen häufiger Betriebsrat/Personalvertretung und den Einkommensbericht als Informationsquelle (siehe Abbildung 9 sowie für weitere Details Tabelle 9 und 10 in Kapitel 7).

- Mit steigendem Bildungsabschluss nimmt die Relevanz allgemein zugänglicher Informationsquellen (z. B. Intranet, schwarzes Brett) zu. Hochschulabsolvent:innen informieren sich zudem überdurchschnittlich häufig beim Betriebsrat (rund 20 %) und/oder können durch ihre eigene Tätigkeit auf Informationen zurückgreifen (2 %). Beschäftigte mit Pflichtschulabschluss berichten am häufigsten von einem völligen Fehlen von Informationen (rund 19 %).
- Mit zunehmender Betriebsgröße gewinnen Personalabteilungen und Betriebsrat an Bedeutung: In Unternehmen ab 100 Mitarbeiter:innen nennen 36 % Personalabteilung/Management und 24 % den Betriebsrat als Informationsquelle. Gleichzeitig sind in größeren Betrieben auch allgemein zugängliche Informationskanäle (29 %) besonders wichtig.
- Zudem fallen deutliche Unterschiede zwischen den Branchen auf: Besonders stark ist die Rolle des Betriebsrats bzw. der Personalvertretung im öffentlichen Dienst (25 %) und im Gesundheits- und Sozialwesen (25 %). In der Industrie geben 24 % an, dass es keine Informationen gibt. In IT- und Kommunikationsbranchen spielen Führungskräfte (43 %) und Betriebsrat (21 %) eine bedeutsame Rolle. In der Bildung/Wissenschaft dominiert die Informationsweitergabe über allgemein zugängliche Kanäle (41 %).
- Beschäftigte in Betrieben mit Betriebsrat greifen deutlich häufiger auf diese Informationsquelle zurück (27 %) und berichten seltener, dass es keine Informationen gibt (12 %). In Betrieben ohne Betriebsrat dominieren dagegen Informationen durch Führungskräfte (45 %) und Personalabteilung/Management (28 %), während 22 % angeben, keinerlei Informationen zu erhalten.

Abbildung 9: Wo bekommen Sie Informationen über die Bezahlung im Unternehmen? (Mehrfachnennung möglich), nach Geschlecht



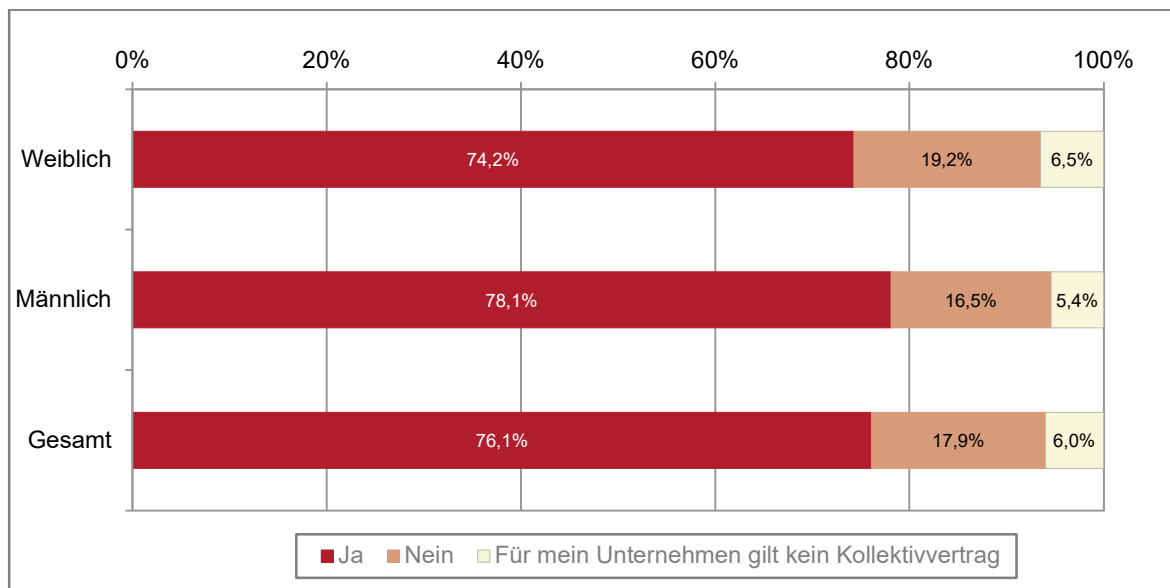
Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; n=2.514

Kollektivverträge und das Wissen dazu spielen eine zentrale Rolle für die Transparenz von Einkommen in Österreich. Dazu befragt, geben insgesamt drei Viertel der Befragten (76 %) an, ihre Einstufung im Kollektivvertrag bzw. in der Gehaltsstufe des öffentlichen Dienstes zu kennen. Dies zeigt, dass die kollektivvertraglichen Regelungen für einen Großteil der Beschäftigten eine klare Orientierungshilfe darstellen und damit zu mehr Nachvollziehbarkeit bei der Entlohnung beitragen können. Knapp ein Fünftel (rund 18 %) weiß dies nicht, während 6 % angeben, dass in ihrem Unternehmen kein Kollektivvertrag gilt. Nach Gruppen zeigen sich hier folgende Unterschiede (Abbildung 10 sowie für weitere Details Tabelle 11 in Kapitel 7):

- Männer berichten etwas häufiger als Frauen, ihre Einstufung zu kennen (78 % Männer vs. 74 % Frauen). Frauen geben häufiger an, diese nicht zu kennen (19 % Frauen vs. 17 % Männer).
- Der Kenntnisstand steigt deutlich mit der formalen Bildung. Während nur 60 % der Pflichtschulabsolvent:innen ihre kollektivvertragliche Einstufung kennen, trifft dies auf 80 % der Personen mit tertiärem Abschluss zu.

- In Kleinbetrieben kennt nur etwa die Hälfte (53 %) die eigene kollektivvertragliche Einstufung, während ein Drittel (33 %) dies nicht weiß. In Großbetrieben liegt das Wissen dazu bei 84 %.
- Besonders niedrige Wissensstände zur kollektivvertraglichen Einstufung finden sich in der Land- und Forstwirtschaft (49 %), in Tourismus/Gastronomie (rund 61 %) und in der Kunst-/Kultur-/Kreativwirtschaft (etwas mehr als 51 %). Am höchsten ist das Wissen im öffentlichen Dienst (85 %), im Finanz- und Versicherungswesen (fast 83 %) sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (82 %).
- In Betrieben mit Betriebsrat ist das Wissen über die kollektivvertraglichen Einstufungen deutlich stärker ausgeprägt (85 %) als in jenen ohne Betriebsrat (64 %).
- Interessant ist außerdem noch die Betrachtung nach Alter: Jüngere Beschäftigte (bis 24 Jahre) weisen das geringste Wissen über ihre eigene kollektivvertragliche Einstufung auf (68 %). Mit steigendem Alter steigt dieser Anteil kontinuierlich, bis zu 79 % bei den über 55-Jährigen.

Abbildung 10: Wissen Sie, in welchem Kollektivvertrag / in welcher Gehaltsstufe (öffentlicher Dienst) Sie eingestuft sind?, nach Geschlecht

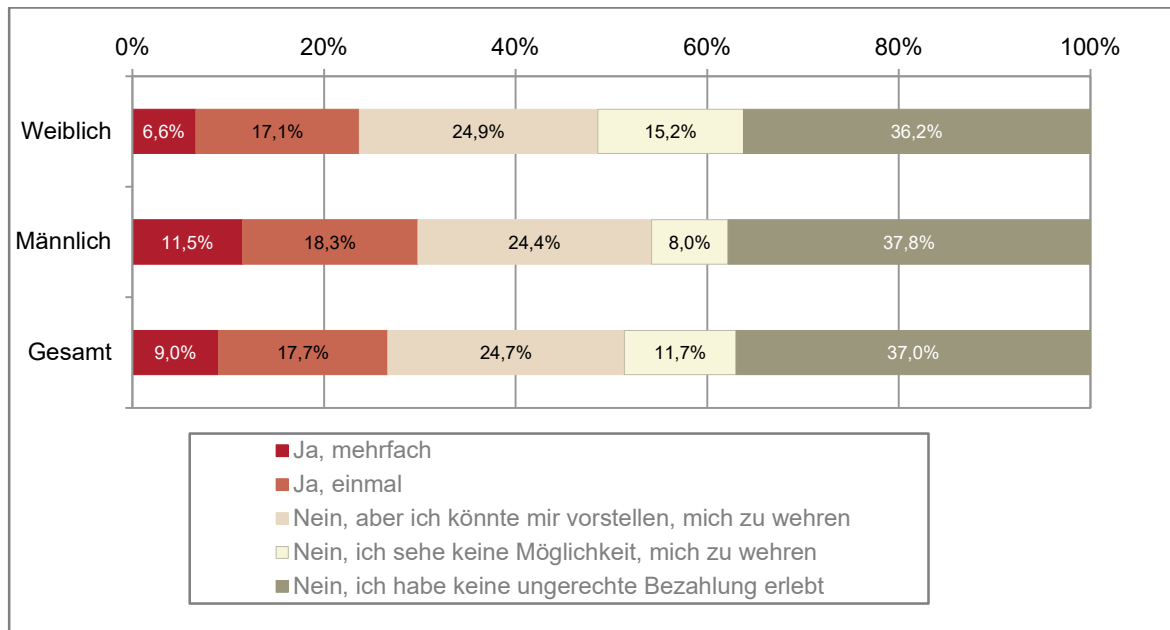


Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; n=2.514

Sehr unterschiedliche Reaktionen auf ungerechte Bezahlung

Im Zuge der Befragung wollten wir auch wissen, ob sich Beschäftigte gegen ungerechte Bezahlung zur Wehr gesetzt haben. Ein Großteil der Befragten (63 %) hat bereits Erfahrungen mit ungerechter Bezahlung gemacht: Rund 27 % der Befragten haben sich bereits einmal (18 %) oder mehrfach (9 %) gegen ungerechte Bezahlung zur Wehr gesetzt. Ein Viertel der Befragten (25 %) hat sich bislang nicht gewehrt, könnte sich dies aber vorstellen, während 12 % angeben, keine Möglichkeit zu sehen, sich zu wehren. Demgegenüber äußern 37 % der Befragten, keine ungerechte Bezahlung erlebt zu haben (siehe Abbildung 11).

Abbildung 11: Haben Sie sich schon einmal gegen ungerechte Bezahlung zur Wehr gesetzt?, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; n=2.514

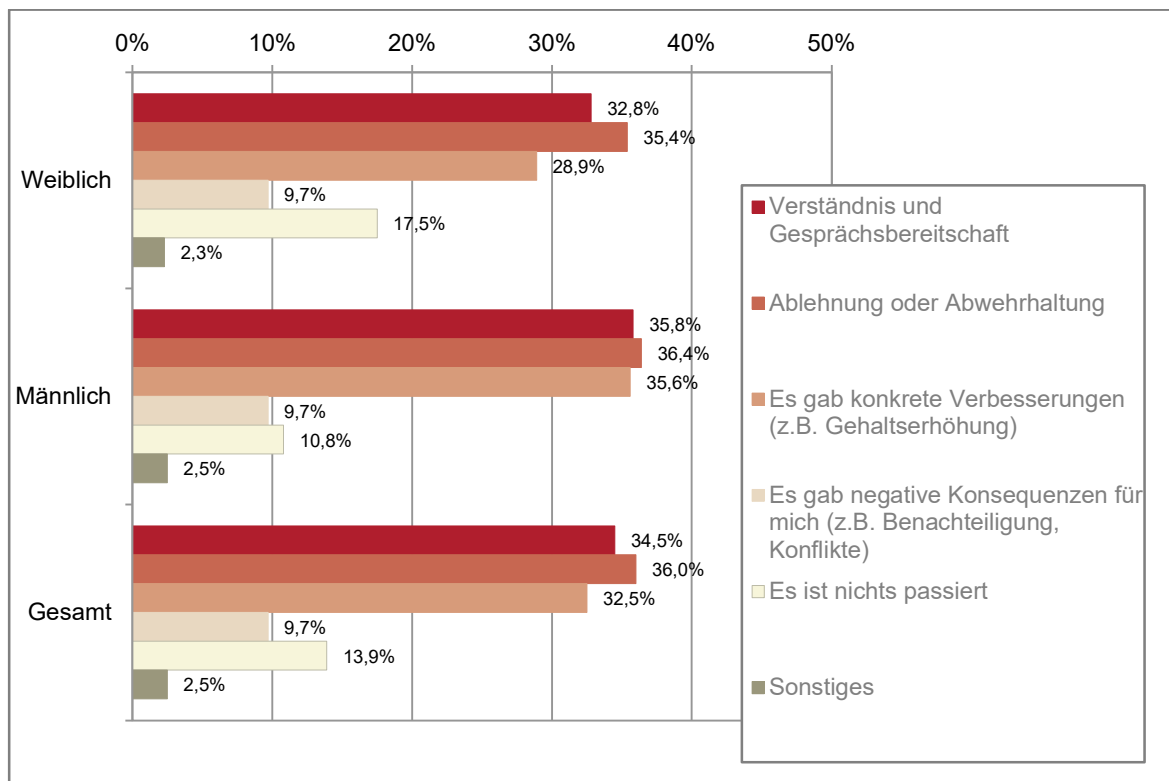
Spezifische Unterschiede lassen sich dabei folgendermaßen darstellen (siehe Tabelle 12 in Kapitel 7):

- Männer berichten häufiger, sich bereits zur Wehr gesetzt zu haben (insgesamt fast 30 %), während Frauen häufiger angeben, keine Möglichkeit des Widerstands zu sehen (15 %).
- Der Bildungsabschluss wirkt wenig differenzierend: Auffallend ist hier nur, dass Personen mit tertiärem Abschluss etwas häufiger von erlebter ungerechter Bezahlung berichten und auch etwas häufiger davon, keine Möglichkeiten zu sehen, sich zur Wehr zu setzen.
- Nach Betriebsgröße zeigen sich folgende Unterschiede: In Kleinbetrieben mit weniger als fünf Beschäftigten berichten rund 43 % von keiner erlebten ungerechten Bezahlung, während in Großbetrieben (100 und mehr Beschäftigte) dies 38 % der Befragten angeben. Zugleich können sich Beschäftigte in großen Betrieben etwas häufiger vorstellen sich zur Wehr zu setzen.
- Bezogen auf die Branche wird am häufigsten von aktiver Gegenwehr von Befragten in der Land- und Forstwirtschaft berichtet (33 %) sowie von Befragten des Bauwesens (39 %), während Beschäftigte im Gesundheits- und Sozialwesen (35 %) und in der öffentlichen Verwaltung (50 %) besonders häufig angeben, nie eine ungerechte Bezahlung erlebt zu haben.
- Mit steigendem Alter nimmt der Anteil jener zu, die angeben, noch nie eine ungerechte Bezahlung erlebt zu haben: Während in der jüngsten Altersgruppe (bis 24 Jahre) 36 % diese Antwort geben, sind es bei den über 55-Jährigen 43 %.

Die Befragten, die sich gegen ungerechte Bezahlung zur Wehr gesetzt haben, haben unterschiedliche Reaktionen im Unternehmen erlebt. In diesem Zusammenhang berichten 35 % von Verständnis und Gesprächsbereitschaft, 36 % stießen auf Ablehnung oder Abwehrhaltung, 33 % konnten konkrete Verbesserungen wie Gehaltserhöhungen erreichen, während fast 10 % negative Konsequenzen erfahren haben und 14 % berichteten von keiner Reaktion („es ist nichts passiert“) (siehe Abbildung 12 sowie für weitere Details Tabelle 13 in Kapitel 7).

- Männer berichten etwas häufiger von Verbesserungen (36 %) als Frauen (rund 29 %). Frauen geben hingegen tendenziell häufiger an, dass „nichts passiert“ sei: 18 % der Frauen sagen, dass nichts passiert ist, während dem 11 % der befragten Männer zustimmen.
- Befragte mit höherem Bildungsabschluss (Matura oder tertiärer Abschluss) berichten überdurchschnittlich häufig von Gesprächsbereitschaft (41 % bzw. 35 %) und Verbesserungen (35 % bzw. 37 %), während Personen mit maximal Pflichtschulabschluss seltener konkrete Verbesserungen erreichen konnten (30 %).
- Branchenspezifisch zeigen sich ebenfalls deutliche Unterschiede: Beschäftigte im IT- und Kommunikationsbereich berichten am häufigsten von Verbesserungen (rund 53 %) und Gesprächsbereitschaft (knapp 47 %), während im Gesundheits- und Sozialwesen (44 %) sowie im Bauwesen (42 %) besonders häufig lediglich Verständnis gezeigt wurde. In den Branchen Industrie, Handel oder Verwaltung zeigt sich ein relativ ausgeglichenes Bild zwischen Ablehnung und Verbesserungen in den Reaktionen.
- Das Vorhandensein eines Betriebsrats hat einen Einfluss auf die Art der Reaktion, die Beschäftigte erlebt haben: In Unternehmen mit Betriebsrat berichten Beschäftigte häufiger von Verbesserungen (38 %) und Verständnis (40 %) als in Betrieben ohne Betriebsrat (Verbesserungen 27 %, Verständnis 29 %).

Abbildung 12: Befragte, die sich gegen ungerechte Bezahlung zur Wehr gesetzt haben: Welche Reaktionen haben Sie erlebt? (Mehrfachnennung möglich), nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; n=670

4.2 Ansätze für mehr Einkommensgerechtigkeit

In der Befragung wurde zudem erhoben, welche Bedeutung verschiedene Ansätze zur Förderung von mehr Einkommensgerechtigkeit für die Befragten haben. Dazu wurden verschiedene Möglichkeiten⁴ abgefragt und analysiert, die einen Beitrag zur Erhöhung der Entgelttransparenz und gerechten Entlohnung leisten können. Die Auswahl der Antwortmöglichkeiten orientiert sich dabei an Ansatzpunkten, die durch die Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie bedeutsam werden, etwa Informationen und Kriterien für das Zustandekommen von Einkommen, Überzahlung (Boni, Prämien etc.), Einkommensberichte, Transparenz oder Auskunftsrechte über das Durchschnittseinkommen von Vergleichsgruppen. Zudem wurde die Relevanz zentraler Akteur:innen für den Einsatz für Einkommensgerechtigkeit abgefragt. Ergänzend wurde die Option „keine der genannten“ Ansätze eingefügt. Im Rahmen der Befragung konnte dabei für jede Möglichkeit angegeben werden, ob sie als wichtig oder nicht wichtig eingeschätzt wird. Bei den nachfolgenden Auswertungen wird jeweils der Anteil der Zustimmungen angeführt.

Zum Einstieg wird die Einschätzung aller Befragten in der Reihenfolge der jeweils erfolgten Zustimmung zur „Wichtigkeit“ der Ansätze im Überblick ausgewiesen und auf besonders ausgeprägte geschlechtsspezifische Unterschiede im Antwortverhalten eingegangen (Kapitel

⁴ In der Erhebung wurden 13 Möglichkeiten abgefragt. Aufgrund inhaltlicher Überschneidungen und auch einer ähnlichen Beantwortung seitens der Respondent:innen werden in dem Bericht neun Ansätze aufbereitet, um die Darstellung übersichtlicher zu halten. Im Tabellenband sind alle 13 Items sowie deren Beantwortung im Detail ausgewiesen.

4.3.1), im nächsten Abschnitt (Kapitel 4.3.2) wird auf Unterschiede bzw. Ähnlichkeiten zwischen unterschiedlichen Befragtengruppen – vor allem bezogen auf Bildungshintergrund, Betriebsgröße und Branche – eingegangen.

4.2.1 Überzahlung, Einkommensbestandteile, Transparenz, klare Zuständigkeiten – Hebel zur Erhöhung der Einkommensgerechtigkeit in der Gesamtbewertung

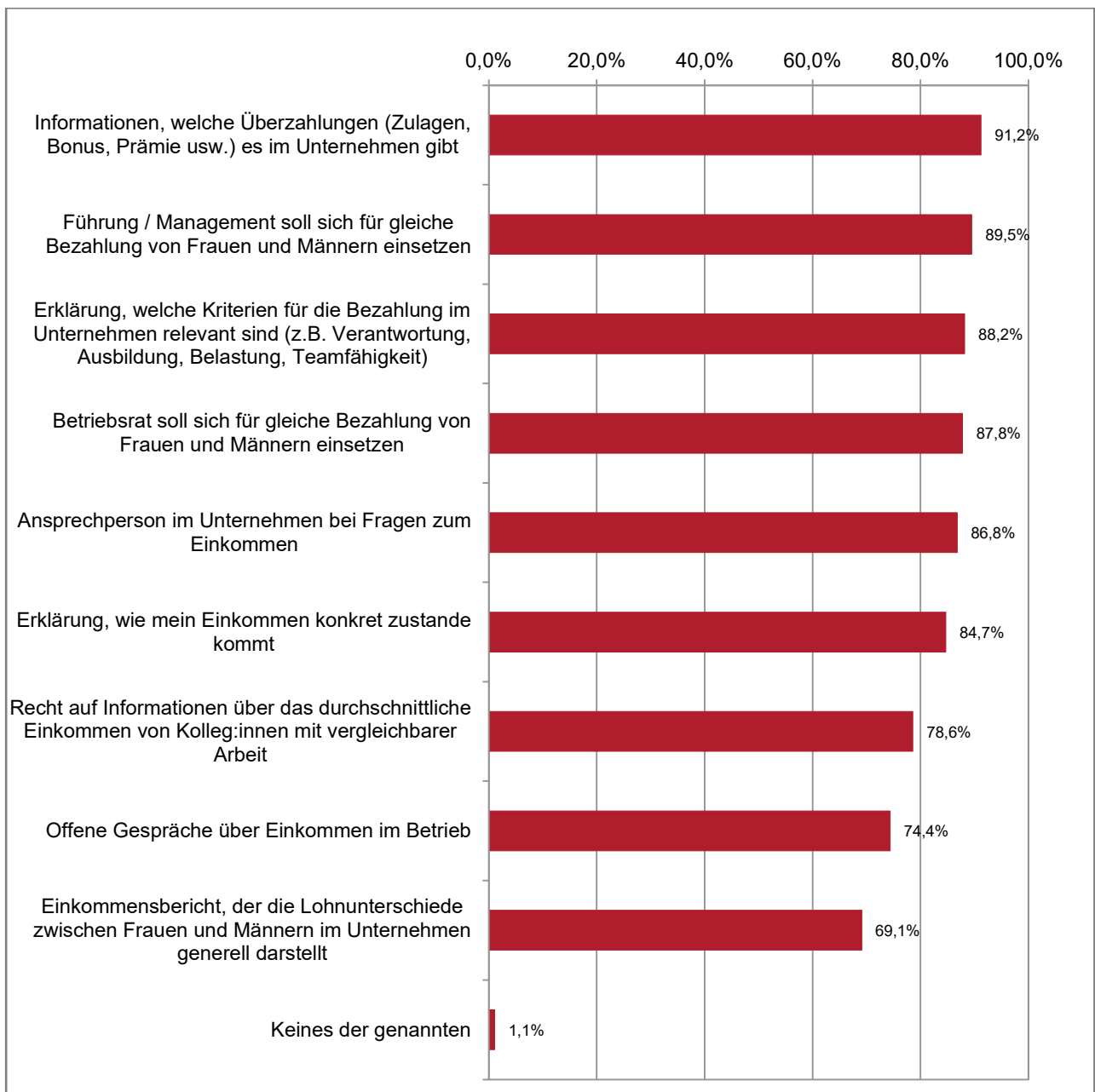
Die Ergebnisse der Befragung zeigen eindrücklich, dass Einkommensgerechtigkeit für Beschäftigte ein zentrales Anliegen darstellt: Mehr als zwei Drittel – oftmals deutlich mehr – stufen alle vorgeschlagenen Ansätze als wichtig ein. Besonders hohe Zustimmung erfahren Transparenzmaßnahmen wie Informationen über Überzahlungen sowie ein aktiver Einsatz von Führungskräften für gleiche Bezahlung von Frauen und Männern, die jeweils von über 90 % der Befragten unterstützt werden. Auch Kriterien zur Zusammensetzung des Einkommens, die Rolle des Betriebsrats oder eine Ansprechperson im Betrieb finden breite Zustimmung. Selbst die im Vergleich geringste Zustimmung – Einkommensberichte zu geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden – wird noch von knapp 70 % der Befragten als wichtig erachtet. Damit wird deutlich, dass Maßnahmen zur Förderung von Einkommensgerechtigkeit in der Breite der Beschäftigten starke Rückendeckung erfahren und lediglich 1 % keinen Handlungsbedarf sieht.

Abbildung 13 gibt – in der Reihenfolge der Zustimmung zu den vorgeschlagenen Ansätzen – einen Überblick, welche Ansätze den Befragten für mehr Einkommensgerechtigkeit wichtig sind:

Allen Optionen wird dabei von jeweils (deutlich) mehr als zwei Dritteln der befragten Beschäftigten – Frauen wie Männern – hohe Relevanz für die Förderung von Einkommensgerechtigkeit zugeschrieben. Zwar messen auch viele Männer den vorgeschlagenen Ansätzen eine große Bedeutung bei, doch liegt die Zustimmung unter den weiblichen Beschäftigten noch etwas höher. Einzelne Maßnahmen erreichen dabei sogar Zustimmungswerte von 93 % bzw. 94 %.

Als besonders relevant werden Informationen rund um die Überzahlung sowie der Einsatz von Führung/Management für gleiches Einkommen von Frauen und Männer eingeschätzt: Über 90 % aller Befragten stufen diese Optionen als wichtig ein, aber auch die weiteren Möglichkeiten erfahren Zustimmungswerte von rund 70 % bis 90 % der Befragten. Lediglich für 1 % der befragten Beschäftigten ist keine der genannten Möglichkeiten für mehr Einkommensgerechtigkeit wichtig.

Abbildung 13: Was ist Ihnen für mehr Gerechtigkeit beim Einkommen wichtig?



Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; n=2.514

Über 90 % der Beschäftigten nennen Informationen zur Überzahlung als wichtigen Hebel

Informationen darüber zu erhalten, welche Überzahlung(en) – etwa Zulagen, Bonus, Prämien etc. – es im Unternehmen gibt, wird von fast allen Befragten als wichtig gesehen: 91 % der Beschäftigten sehen hier einen Beitrag zu mehr Gerechtigkeit. Der hohe Zuspruch zu diesem Ansatz deutet darauf hin, dass die Verteilung von Zulagen, Boni und Prämien als besonders intransparent empfunden wird und in ihnen eine zentrale Ursache für Ungleichverteilung bzw. Einkommensungerechtigkeit gesehen wird.

Wie weiter unten in Abbildung 14 ersichtlich, ist dieser Aspekt weiblichen Beschäftigten noch etwas wichtiger und wird von fast allen weiblichen Befragten (94 %) genannt.

90 % der Befragten sehen bei Führung und Management einen Hebel zum Einsatz für gleiche Bezahlung

Ebenfalls hohe Bedeutung wird der Führungsebene bzw. dem Management zugeschrieben: 90 %, also 9 von 10 Befragten, ist wichtig, dass sich diese für gleiche Bezahlung von Frauen und Männern einsetzen. Auch hier sprechen sich Frauen (93 %) zu einem höheren Anteil als Männer (85 %) dafür aus. Auch die hohe Zustimmung der männlichen Kollegen zu diesem Ansatz lässt darauf schließen, dass hier breite Unterstützung dafür besteht, Frauen und Männern für gleichwertige Arbeit die gleiche Bezahlung zu gewähren und dies von der Führungsebene umzusetzen ist.

88 % der Befragten stufen die Erläuterung der Kriterien für das Zustandekommen des Einkommens als Hebel für mehr Gerechtigkeit ein – 85 % spezifisch auch für das eigene Einkommen

88 % der Befragten möchten Erklärungen erhalten, welche Kriterien für die Bezahlung im Unternehmen relevant sind, also beispielsweise Verantwortung, Ausbildung, Belastung, Teamfähigkeit. Auch in diesem Zusammenhang wird – ähnlich bei der Frage zur Überzahlung – eine höhere Transparenz über das Zustandekommen des Einkommens als wichtig erachtet. Dies wird als wichtiger Hebel für mehr Gerechtigkeit gesehen. Auch der im Ranking an achter Stelle liegende Ansatz, dass konkrete Informationen über das Zustandekommen des eigenen Einkommens von 85 % als wichtig erachtet werden, weist in diese Richtung.

Weitere 88 % der Beschäftigten sehen die Betriebsratsstrukturen als wesentlichen Akteur zum Einsatz für gleiches Einkommen, 87 % möchten eine Ansprechperson zum Thema Einkommen

Der Betriebsrat wird ebenfalls als wesentlicher Akteur im Einsatz rund um gleiches Einkommen gesehen: 88 % der Befragten geben an, dass sich der Betriebsrat bzw. die Personalvertretung für die gleiche Bezahlung von Frauen und Männern einsetzen soll. Besonders hoch ist die Zustimmung bei weiblichen Beschäftigten: 92 % vertreten diese Ansicht; bei den männlichen Beschäftigten liegt der Anteil bei 83 %. Eine Ansprechperson zum Thema Einkommen im Unternehmen wird von 87 % aller Befragten begrüßt.

Knapp 80 % der Beschäftigten sind für Informationsrecht über durchschnittliche vergleichbare Einkommen

Ein weiteres Kernelement von Entgelttransparenz – das Recht auf Informationen über das durchschnittliche Einkommen von Kolleg:innen mit vergleichbarer Arbeit – wird von knapp 80 % der befragten Arbeitnehmer:innen für wichtig erachtet (79 %). Hier sind vergleichsweise hohe Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Befragten feststellbar: 83 % der befragten weiblichen und 74 % der befragten männlichen Beschäftigten finden dies relevant.

Rund 74 % der Befragten halten offene Gespräche über Einkommen im Betrieb für essentiell für mehr Einkommensgerechtigkeit

Rund drei Viertel der Befragten wünschen sich offene Gespräche über Einkommen im Betrieb. Auch wenn die Zustimmung im Vergleich zu anderen Ansätzen etwas geringer ausfällt, gilt für viele Beschäftigte die Enttabuisierung des Themas als entscheidender Schlüssel für mehr Einkommensgerechtigkeit. Dies kann als deutliches Signal für den Wunsch nach einem offenen Umgang mit Einkommensfragen gedeutet werden.

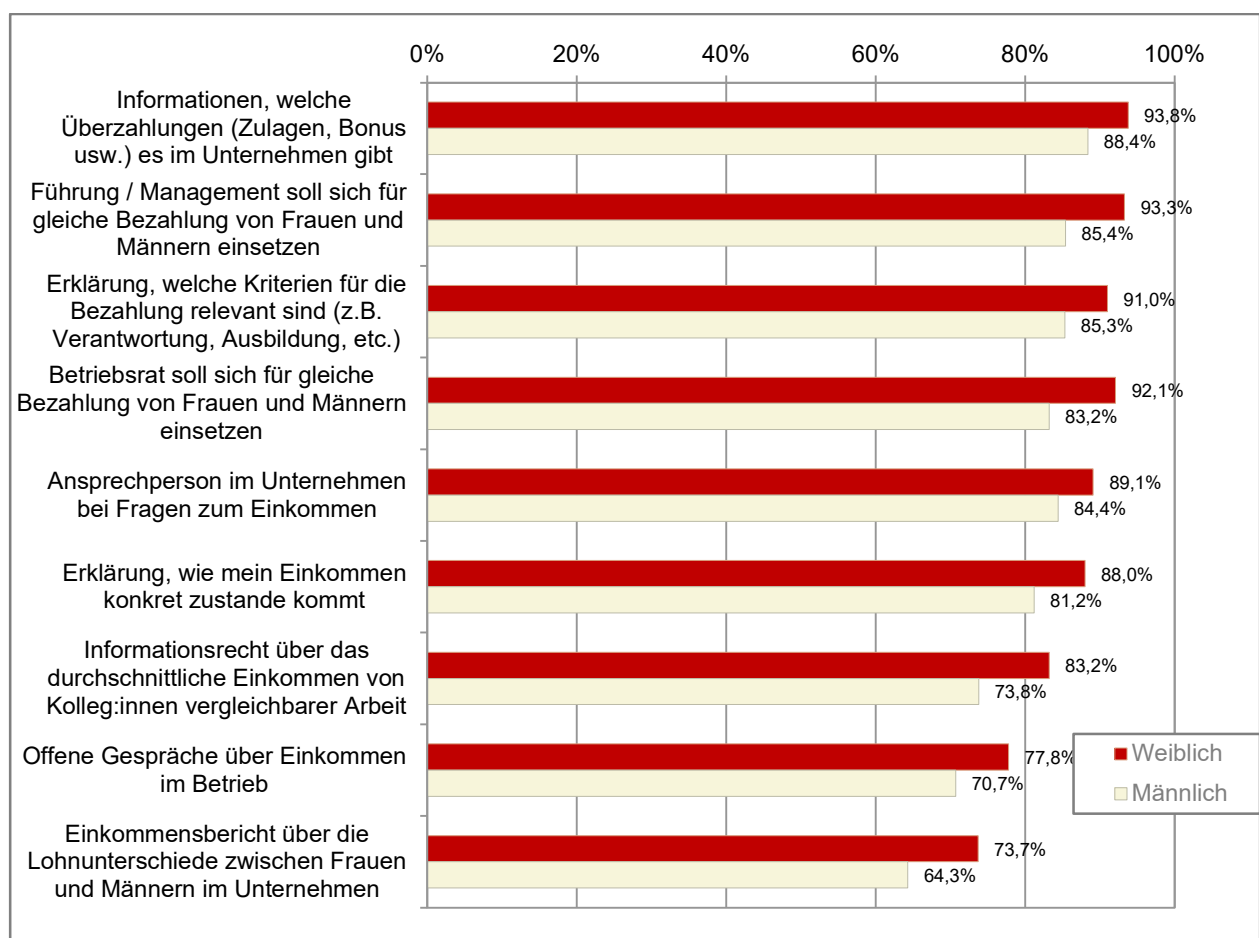
Einkommensberichte zu Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern für knapp 70% der Beschäftigten wünschenswert

Die vergleichsweise geringste Zustimmung zeigt sich bei Einkommensberichten, welche die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern sichtbar machen. Allerdings ist davon auszugehen, dass vielen Beschäftigten die Einkommensberichte als Instrument nicht bekannt sind. Dass sich dennoch knapp 70 % dafür aussprechen, unterstreicht die Bedeutung, das Instrument zu stärken und sicherzustellen, dass die gewonnenen Erkenntnisse auch tatsächlich genutzt werden, um Einkommensgerechtigkeit zu fördern. Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern sind hier am deutlichsten: 74 % der Frauen unterstützen Einkommensberichte, bei den Männern sind es 64 %. Auch dieser Wert verdeutlicht, dass selbst das vergleichsweise unbekanntere Instrument auf breite Zustimmung stößt und Potenzial für weitere Wirkung hat.

Nur für 1 % der Beschäftigten ist keiner der genannten Ansätze wichtig

Die große Bedeutung, die Befragte den verschiedenen Instrumenten und Ansätzen zur Förderung von Einkommensgerechtigkeit beimessen, zeigt sich auch darin, dass lediglich 1 % der Befragten keinen der genannten Ansätze als relevant einschätzt.

Abbildung 14: Was ist Ihnen für mehr Gerechtigkeit beim Einkommen wichtig? (Mehrfachnennung möglich), nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; n=2.514

4.2.2 Ausgewählte Gruppenunterschiede zur Frage der Hebel zu mehr Einkommensgerechtigkeit

Nachfolgend werden neben den in Kapitel 4.2.1 bzw. Abbildung 14 ausgewiesenen geschlechtsbasierten Unterschieden hinsichtlich der Zustimmung zu den genannten Ansätzen für mehr Einkommensgerechtigkeit weitere Unterschiede zwischen Beschäftigtengruppen diskutiert, etwa nach Ausbildungshintergrund, Unternehmensgröße und Branche. Besonders auffällige Ergebnisse werden für die jeweils betrachtete Gruppe dargestellt, nähere Zahlen finden sich im Tabellenanhang (Kapitel 7).

Einleitend ist darauf hinzuweisen, dass die Relevanz unterschiedlicher soziodemografischer oder betrieblicher Merkmale bei vielen Optionen nicht sehr ausgeprägt ist, sondern umgekehrt die befragten Beschäftigten ein relativ ähnliches Antwortverhalten aufweisen. Nachfolgend werden demzufolge die jeweils höchsten Gruppenunterschiede dargestellt.

Weibliche und männliche Beschäftigte unterscheiden sich bei einzelnen Aspekten zur Erreichung von Einkommensgerechtigkeit

Die größten Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten zeigen sich bei der Frage nach Einkommensberichten, die die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern im Unternehmen darstellen (10 Prozentpunkte Unterschied), beim Recht auf Informationen über das durchschnittliche Einkommen von Kolleg:innen mit vergleichbarer Arbeit (9 Prozentpunkte) sowie beim Einsatz des Betriebsrats bzw. von Führungskräften für gleiche Bezahlung (9 bzw. 8 Prozentpunkte). Frauen stimmen hier jeweils häufiger zu als Männer, was zeigt, dass formalisierten Maßnahmen zur Einkommensgerechtigkeit sowie die aktive Rolle von Betriebsräten und Führungskräften für Frauen besonders bedeutsam sind. Diese Unterschiede verdeutlichen, dass Frauen stärker auf Transparenz und strukturelle Unterstützung angewiesen sind, um gleiche Bezahlung im Unternehmen sicherzustellen. Diese Differenzen ändern jedoch nichts an der insgesamt hohen Relevanz der Ansätze für alle Befragten.

Nach Bildungshintergrund zeigen sich in zwei Bereichen nennenswerte Unterschiede: Offenheit der Gespräche und Kriterien für die Bezahlung

Betrachtet nach dem Bildungshintergrund der Befragten zeigen sich bei der Frage nach offenen Gesprächen über das eigene Einkommen bzw. über offene Gespräche im Betrieb sowie bei Erklärungen, welche Kriterien für die Bezahlung im Unternehmen relevant sind, nennenswerte Unterschiede. Während sich beispielsweise 92 % der Befragten mit tertiärem Bildungsabschluss Erklärungen wünschen, liegt der Anteil bei Personen mit maximal Pflichtschulabschluss bei 81 %. Offene Gespräche über das Einkommen sehen rund 80 % der Personen mit tertiärem Bildungsabschluss relevant, rund 71 % der Personen mit Pflichtschulabschluss und 72 % der Personen mit Lehrabschluss.

Beschäftigte besonders kleiner und größerer Betriebe betonen Bedeutung von Transparenzansätzen

Wenn die Zustimmungswerte hinsichtlich der Betriebsgröße betrachtet werden, zeigt sich, dass Befragte sehr kleiner Betriebe (unter fünf Beschäftigte) und größerer Betrieb (ab 100 Beschäftigte) prozentuell am häufigsten den verschiedenen Optionen zustimmen. Daraus lässt sich der Wunsch nach Transparenz in Kleinstbetrieben sowie Betrieben mit größeren Strukturen ablesen. Während in letztere Kategorie Betriebe mit formalisierten Strukturen fallen, die eine Entgelttransparenz erleichtern können bzw. die Adressaten entsprechender Entgelttransparenzgesetzgebung sind, kann in Kleinstbetrieben durch den direkten Austausch die

Bedeutung eines offenen Umgangs sowie nachvollziehbarer und klar kommunizierter Kriterien auf deren Grundlage die Entlohnung erfolgt, besonders hoch sein.

Beschäftigte mit Betriebsrat oder Personalvertretung sind in höherem Ausmaß von Bedeutung der Ansätze überzeugt als jene ohne Betriebsrat oder Personalvertretung

Quer über alle Fragen zeigt sich die Tendenz, dass die Befragten jener Betriebe bzw. des öffentlichen Dienstes, die einen Betriebsrat bzw. eine Personalvertretung haben, noch etwas häufiger als jene ohne entsprechende Vertretung, der Bedeutung der verschiedenen Ansätze zustimmen. Dabei fällt auf, dass vor allem Befragte aus dem öffentlichen Dienst mit Personalvertretung besonders häufig die Relevanz der jeweiligen Maßnahme für mehr Einkommensgerechtigkeit betonen. So stimmen 93 % der Befragten mit Personalvertretung zu, dass sich die Führungskraft sowie Betriebsrat/Personalvertretung für die gleiche Bezahlung von Frauen und Männer einsetzen sollen und dass Informationen zur Überzahlung wichtig sind, ähnlich wie Befragte mit Betriebsrat.

Interessanterweise unterscheiden sich Befragte, die selbst Betriebsrat sind, kaum von jenen, die keine entsprechende Funktion innehaben. Führungskräfte zeigen sich nur bei der Frage der Offenheit über die Einkommen im Betrieb zu sprechen, skeptischer als Arbeitnehmer:innen ohne spezifische Führungsfunktion.

Beschäftigte des öffentlichen Dienstes sehen die Wichtigkeit der Ansätze für Einkommensgerechtigkeit häufiger gegeben als jene der Privatwirtschaft

Bezogen auf die Branchen zeigt sich, dass Beschäftigte des öffentlichen Dienstes und öffentlichkeitsnaher Branchen, wie Gesundheits- und Sozialwesen sowie Bildung, Wissenschaft und Forschung, die vorgeschlagenen Ansätze zur Förderung von Einkommensgerechtigkeit am häufigsten für wichtig einschätzen.

5 Befragungsergebnisse aus den Bundesländern

Befragungsergebnisse: Burgenland

5.1 Erfahrungen mit Entgelttransparenz im BURGENLAND

„In unserem Unternehmen gibt es keine Transparenz, was das Einkommen betrifft. Ich würde es gerecht finden, wenn es eine einheitliche Regelung geben würde.“ (w_B_aB)⁵

„Geschäftsführer sind der Meinung, dass man als Mann mehr verdienen sollte.“ (w_B_rB)

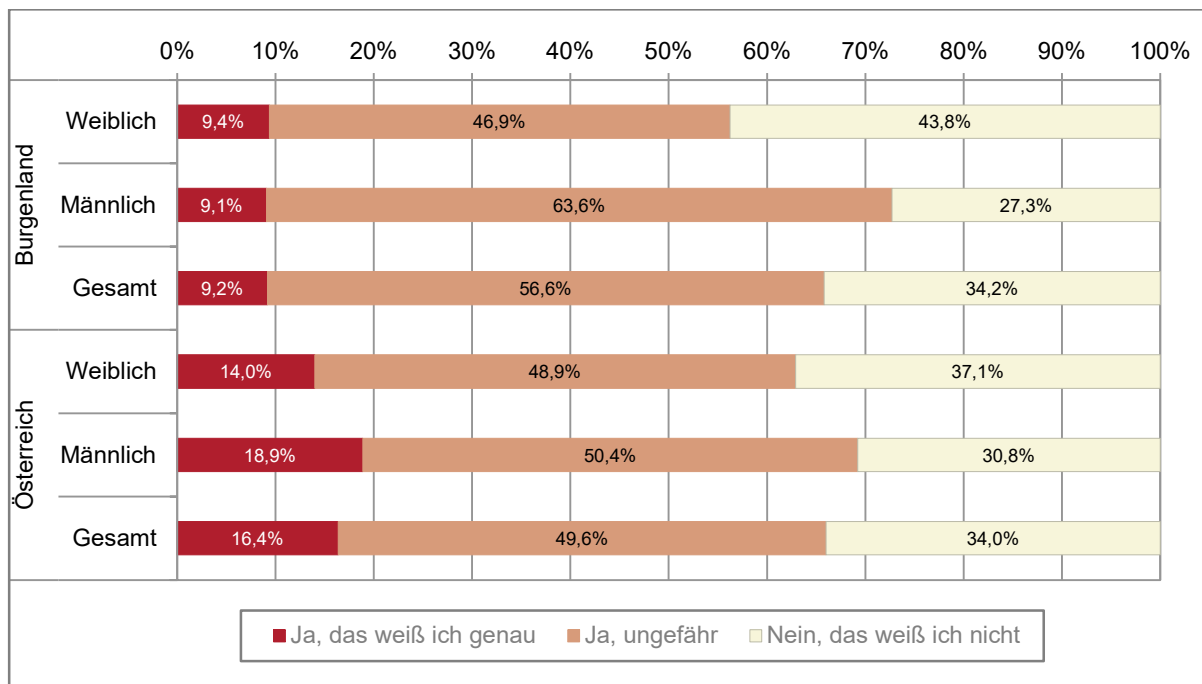
„Unterschiede unter den Kolleginnen bringt Unmut.“ (w_B_aB)

Nur 9 % der Beschäftigten im Burgenland wissen genau, wie viel ihre Kolleg:innen verdienen.

Nur ein kleiner Teil der Beschäftigten im Burgenland weiß genau, wie viel ihre Kolleg:innen verdienen: Insgesamt sind dies lediglich 9 % der Befragten, wobei sich die Ergebnisse zwischen Frauen und Männern kaum unterscheiden. Ein größerer Anteil hat nur eine ungefähre Vorstellung vom Einkommen der Kolleg:innen, rund 57 % (Frauen: 47 %, Männer: 64 %). Knapp ein Drittel (34 %) der Befragten gibt an, keine Informationen über die Einkommen der Kolleg:innen zu haben (Frauen: 44 %, Männer: 27 %). Die Ergebnisse verdeutlichen, dass Männer tendenziell häufiger eine ungefähre Vorstellung vom Einkommen ihrer Kolleg:innen haben als Frauen, während Frauen häufiger angeben, keine Kenntnisse darüber zu besitzen. Insgesamt zeigt die Befragung, dass detaillierte Informationen über die Einkünfte der Kolleg:innen nur selten vorhanden sind, was auf fehlende Entgelttransparenz in den Betrieben hinweist. Der Vergleich der Ergebnisse aus dem Burgenland mit den Gesamtergebnissen für Österreich deutet darauf hin, dass sich diese Problematik im Burgenland noch etwas verschärft darstellt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass im Burgenland derzeit nur wenige Betriebe von der gesetzlichen Pflicht zur Erstellung von Einkommensberichten erfasst sind. Grund dafür ist die wirtschaftliche Struktur der Region, die nur wenige Großbetriebe, aber viele kleine und Kleinstunternehmen umfasst.

⁵ Bei den Zitaten findet sich jeweils ein Kürzel zum Geschlecht (w/m/d), zum jeweiligen Bundesland und zur Befragung (rB = repräsentative Befragung, aB = aktivierende Befragung).

Abbildung 15: Wissen Sie, wie viel Ihre Kolleg:innen verdienen?, nach Geschlecht

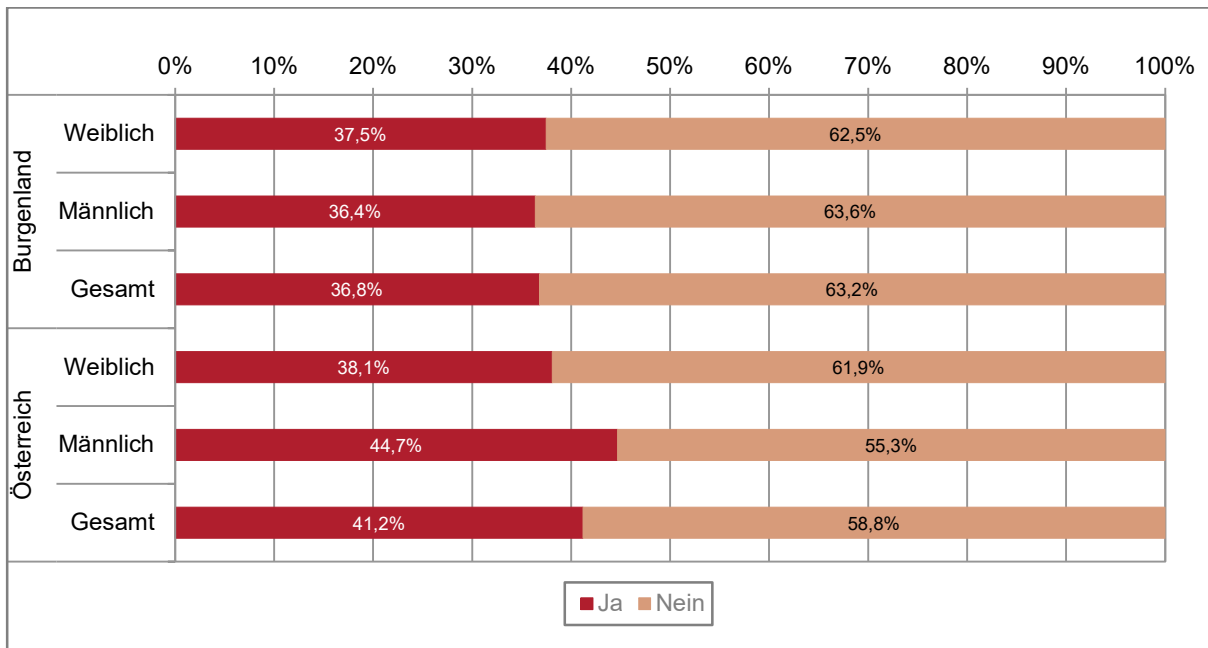


Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Burgenland: n=76; Österreich: n=2.514

37 % der Beschäftigten im Burgenland sprechen über das Einkommen.

Die Befragung zeigt, dass in den meisten Betrieben oder Dienststellen nicht über das Einkommen gesprochen wird. Nur rund 37 % der Befragten geben an, dass Gespräche über Gehälter stattfinden, während 63 % dies verneinen. Die Werte zwischen den Geschlechtern weisen nur geringe Unterschiede auf (Frauen: 38 %; Männer: 36 %), was darauf hindeutet, dass Einkommens-themen unabhängig vom Geschlecht meist tabuisiert sind. Im Österreichvergleich liegt der Anteil jener, die über das Einkommen sprechen, leicht unter dem gesamtösterreichischen Durchschnitt.

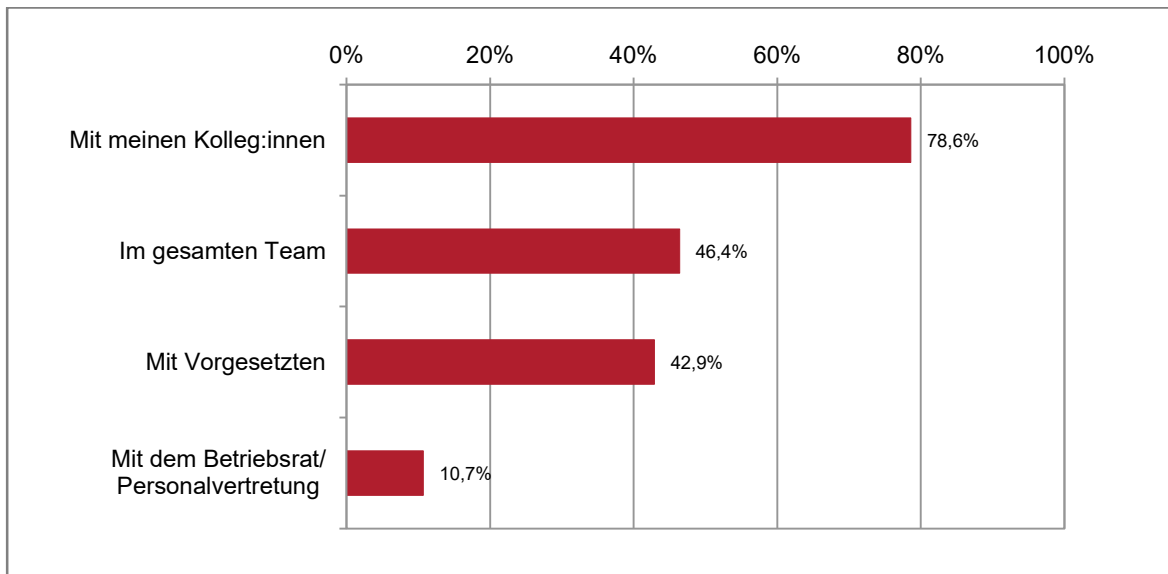
Abbildung 16: Sprechen Sie in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle über das Einkommen?, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Burgenland: n=76; Österreich: n=2.514

Wenn ein Austausch zum Einkommen stattfindet, dann hauptsächlich im direkten Kolleg:innenkreis. Mit Kolleg:innen tauschen sich 79 % der Befragten aus, während Gespräche im gesamten Team von 46 % genannt werden. Vorgesetzte werden von 43 % in Lohnfragen einbezogen, während der Betriebsrat oder die Personalvertretung nur von 11 % der Befragten genannt wird. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass informelle Austauschwege innerhalb von Kolleg:innen-Netzwerken die wichtigste Informationsquelle über Einkommen darstellen, während formelle Kanäle im Unternehmen deutlich weniger genutzt werden.

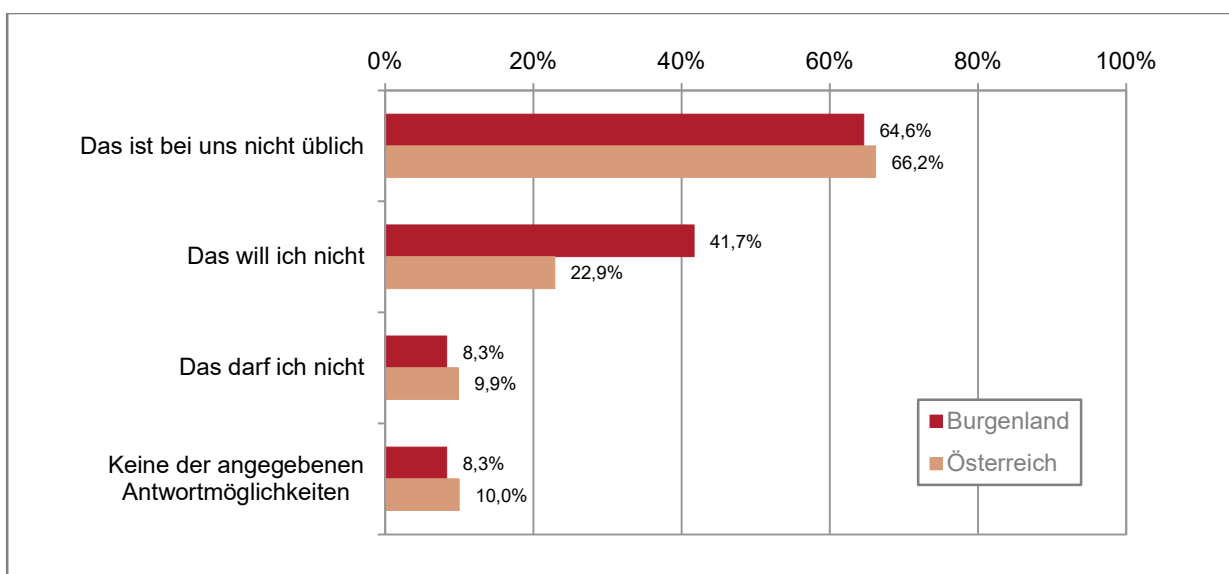
Abbildung 17: Mit wem sprechen Sie über das Einkommen? (Mehrfachnennung möglich)



Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Burgenland: n=28

Warum wird in den Betrieben oder in den Dienststellen wenig über das Einkommen gesprochen? Knapp zwei Drittel (65 %) geben dazu an, dass dies nicht üblich sei. Rund 42 % der Befragten aus dem Burgenland geben darüber hinaus an, dass sie nicht über das Einkommen sprechen möchten, wobei dieser Wert im Burgenland deutlich höher liegt als österreichweit. Zwar geben immerhin auch 8 % der Befragten an, nicht über das Einkommen sprechen zu dürfen, dennoch zeigen die Ergebnisse, dass ein offener Austausch zu Einkommen in Österreich bzw. dem Burgenland stark tabuisiert ist, auch wenn es dazu keine direkten Verbote gibt.

Abbildung 18: Warum sprechen Sie in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle nicht über das Einkommen? (Mehrfachnennung möglich)

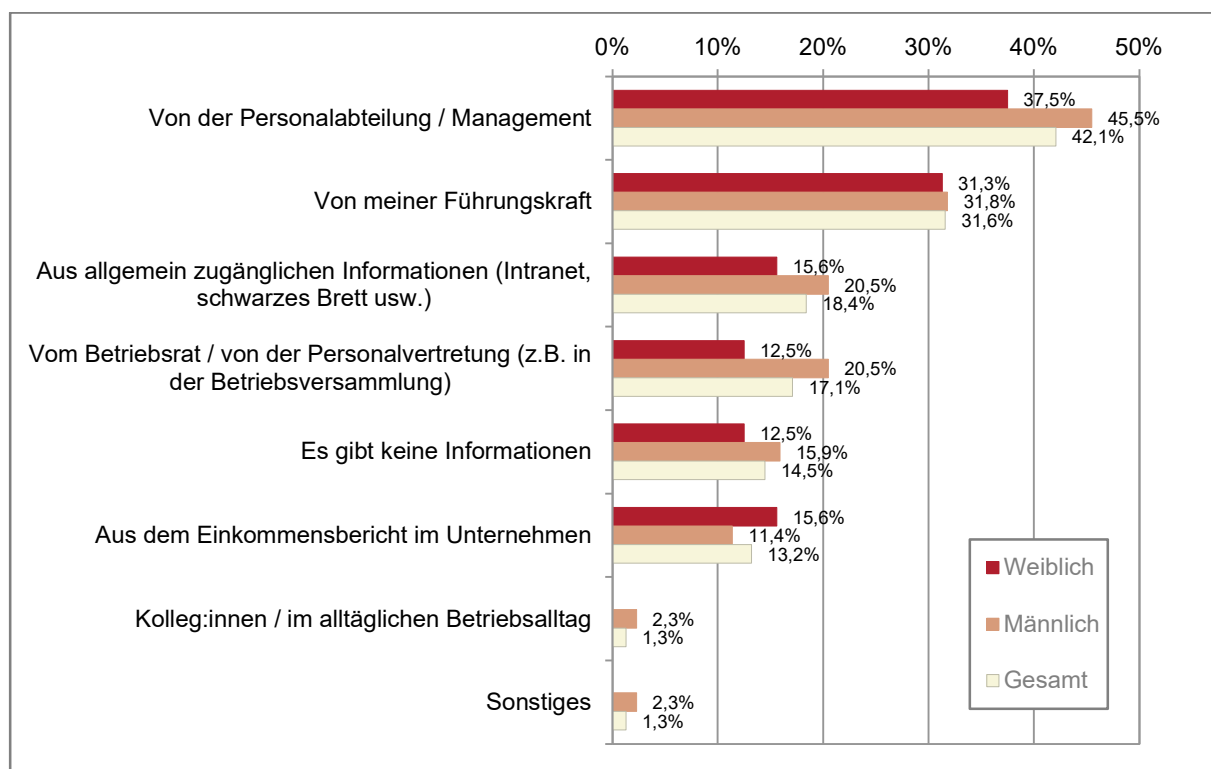


Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Burgenland: n=48; Österreich: n=1.477

Beschäftigte erhalten Informationen über die Bezahlung hauptsächlich von den zuständigen Stellen bzw. Personen im Unternehmen. Insgesamt geben 42 % an, Informationen von der Personalabteilung oder dem Management zu bekommen (Männer: 46 %, Frauen: 38 %), weitere rund 32 % von ihrer direkten Führungskraft. Zugänglich über allgemein verfügbare Quellen wie Intranet oder schwarzes Brett sind Informationen für rund 18 % der Befragten und 17 % erhalten diese vom Betriebsrat oder der Personalvertretung.

Ein beachtlicher Anteil der Beschäftigten (fast 15 %) berichtet, dass es keine Informationen zur Bezahlung gibt. Einkommensberichte im Unternehmen nutzen insgesamt 13 %, wobei Frauen hier mit 15,6 % etwas häufiger auf diese Quelle zugreifen (können) als Männer (11 %). Nur sehr wenige Befragte erhalten Informationen von Kolleg:innen im Betriebsalltag oder über sonstige Wege (jeweils etwa 1 %).

Abbildung 19: Wo bekommen Sie Informationen über die Bezahlung im Unternehmen? (Mehrfachnennung möglich), nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Burgenland: n=76

5.2 Prioritäten für faire Einkommen im BURGENLAND

„Einkommen soll für Frauen und Männer gleich sein, zumal Frauen mehr leisten, wenn sie Kinder haben und Großteils noch dazu den Haushalt führen müssen.“ (w_B_aB)

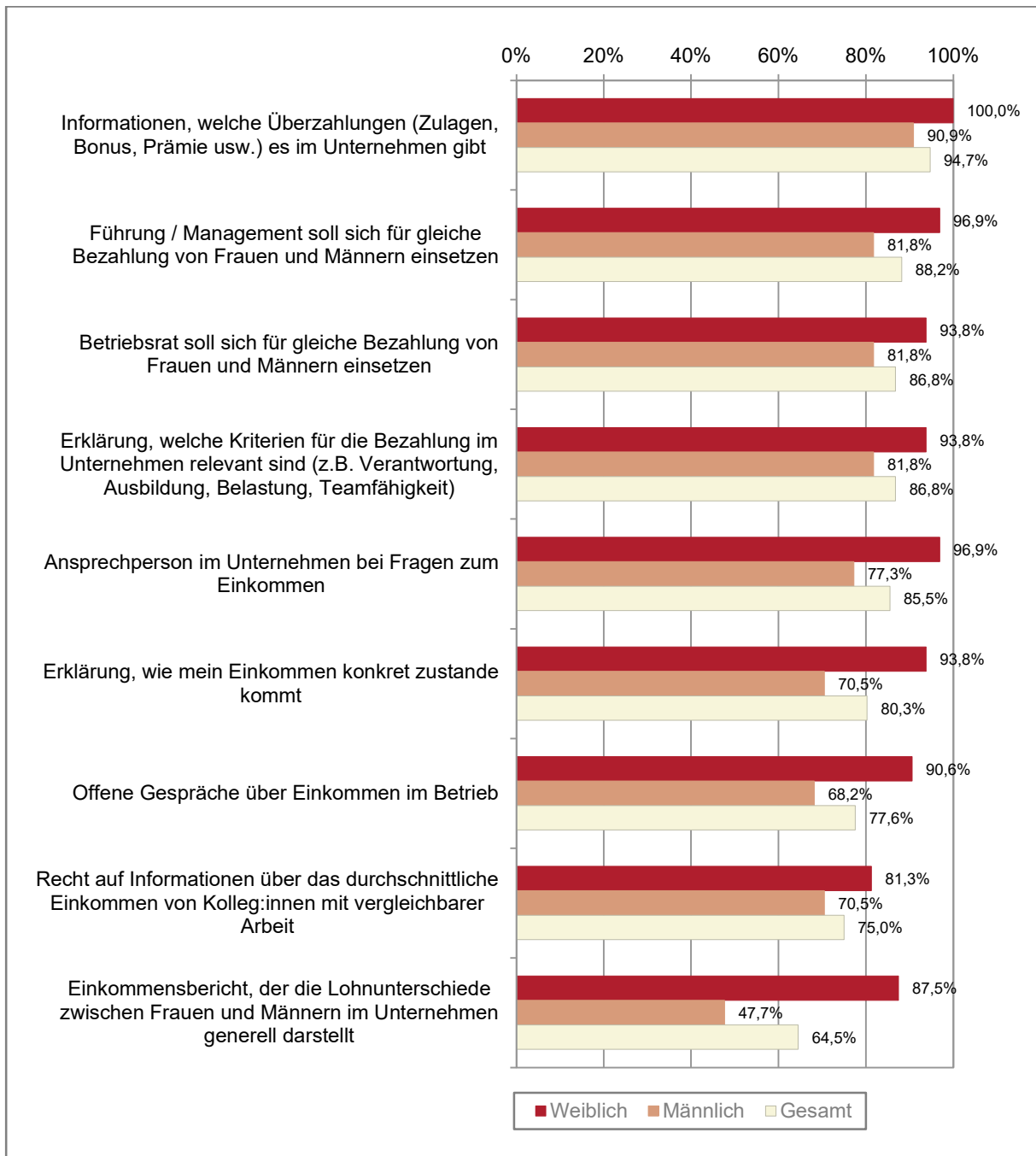
„Offene Diskussion über das Gehalt.“ (w_B_aB)

Die Ergebnisse der Befragung für das Burgenland zeigen, dass Transparenz und nachvollziehbare Kriterien bei der Einkommensgestaltung für die Beschäftigten besonders wichtig sind. So möchten rund 95 % Informationen zu Überzahlungen wie Zulagen, Boni oder Prämien erhalten. Auch Gleichbehandlung von Frauen und Männern spielt eine zentrale Rolle: 88 % erwarten, dass Führungskräfte sich dafür einsetzen und rund 87 % wünschen sich dies vom

Betriebsrat. Eine Ansprechperson im Unternehmen zu haben, wird ebenfalls hoch bewertet (86 %).

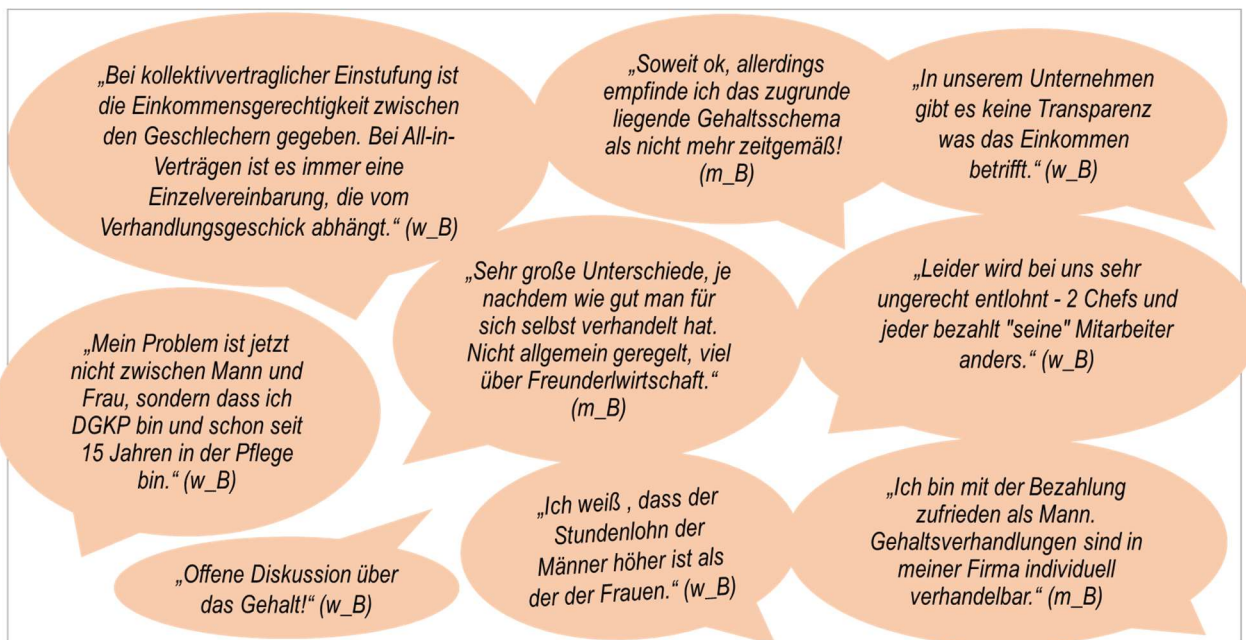
Differenziert nach Geschlecht kommen deutliche Unterschiede zum Vorschein, denn Frauen legen stärkeren Wert auf Transparenz und Gleichbehandlung. So möchten 100 % der Frauen über Überzahlungen informiert werden, gegenüber 91 % der Männer. Besonders auffällig ist die Forderung nach einem Einkommensbericht zu Lohnunterschieden, die von 88% der Frauen, aber nur 48 % der Männer gefordert wird. Insgesamt verdeutlichen die Ergebnisse, dass Transparenz und Maßnahmen für Geschlechtergerechtigkeit zentrale Anliegen der Beschäftigten sind, wobei Frauen dies konsequent stärker betonen.

Abbildung 20: Was ist Ihnen für mehr Gerechtigkeit beim Einkommen wichtig? (Mehrfachnennung möglich) nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Burgenland: n=76

Abbildung 21: Stimmen aus dem Burgenland, aktivierende Befragung



Quelle: 'AK-Lohn_Aktivierende_Befragung', 2025; n=5.136

Befragungsergebnisse: Kärnten

5.3 Erfahrungen mit Entgelttransparenz in KÄRNTEN

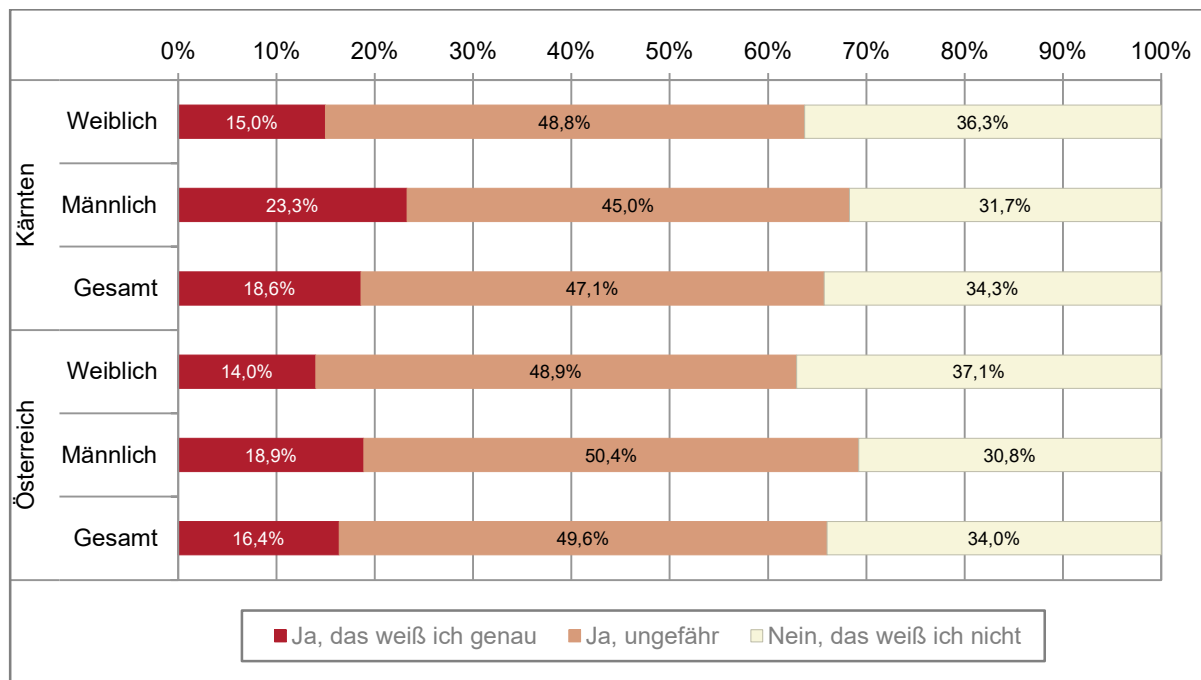
„Ich habe mich nicht getraut, mehr Gehalt zu fordern.“ (m_K_rB)

„Die erbrachte Leistung am Arbeitsplatz sollte einfach nach Qualifizierung bezahlt werden.“ (w_K_aB)

Männer in Kärnten wissen deutlich häufiger als Frauen, wie viel ihre Kolleg:innen verdienen.

Rund 19 % der Beschäftigten in Kärnten wissen genau, wie viele ihre Kolleg:innen verdienen: Dieser Anteil fällt allerdings unter Männern (23 %) deutlich höher aus als unter Frauen (15 %). Während fast die Hälfte der Beschäftigten (47 %) meint, eine ungefähre Vorstellung vom Gehalt der Kolleg:innen zu haben, besitzt das übrige Drittel (rund 34 %) keinerlei Kenntnisse über deren Einkommen. Die geschlechtsspezifischen Abweichungen bei den übrigen Kategorien vervollständigen das Bild dahingehend, dass männliche Beschäftigte in Kärnten eher eine Vorstellung vom Gehalt der Kolleg:innen aufweisen als weibliche Beschäftigte. Rund 36 % der Frauen und 32 % der Männer haben keine Informationen über das Einkommen ihrer Arbeitskolleg:innen. Der Vergleich zwischen Kärnten und ganz Österreich verdeutlicht eine ähnliche Tendenz, die allerdings in Kärnten markanter ausfällt: Demnach wissen Männer etwas besser Bescheid über das Gehalt ihrer Kolleg:innen, wobei Männer aus Kärnten überproportional häufig gut informiert zu sein scheinen.

Abbildung 22: Wissen Sie, wie viel Ihre Kolleg:innen verdienen? nach Geschlecht



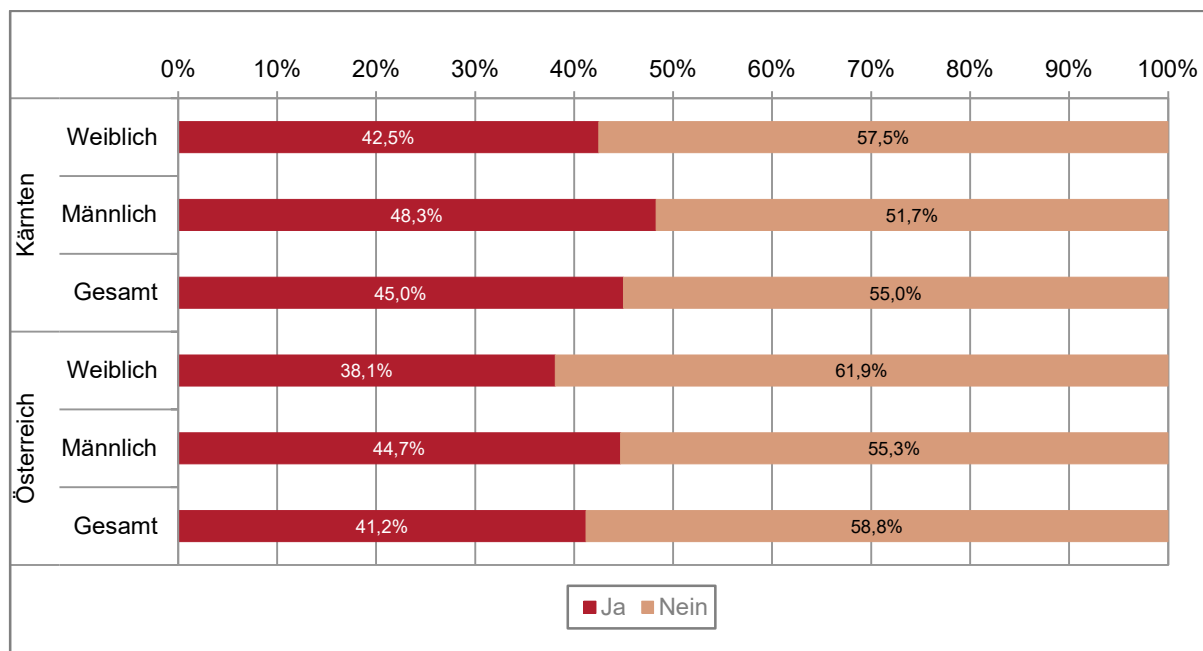
Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Kärnten: n=140; Österreich: n=2.514

„Wenn nicht darüber geredet wird, kann man keine Ungerechtigkeiten aufdecken.“ (w_K_aB)

„Ich bin oft die Einzige, die ihr Gehalt angibt und die anderen reden mir dann gut zu, ohne sich selbst offenzulegen.“ (w_K_aB)

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass unter der Mehrheit der Beschäftigten in Kärntner Betrieben und Dienststellen (55 %) nicht über Einkommen gesprochen wird. Männer geben dabei häufiger an (48 %), dass an ihrem Arbeitsplatz über Einkommen gesprochen wird, als Frauen (43 %). Diese geschlechtsspezifischen Unterschiede sind im Einklang mit gesamtösterreichischen Werten, die Beschäftigten beschreiben die Gesprächskultur an ihrem Arbeitsplatz im Österreichdurchschnitt aber seltener als offen für Gespräche über Einkommen.

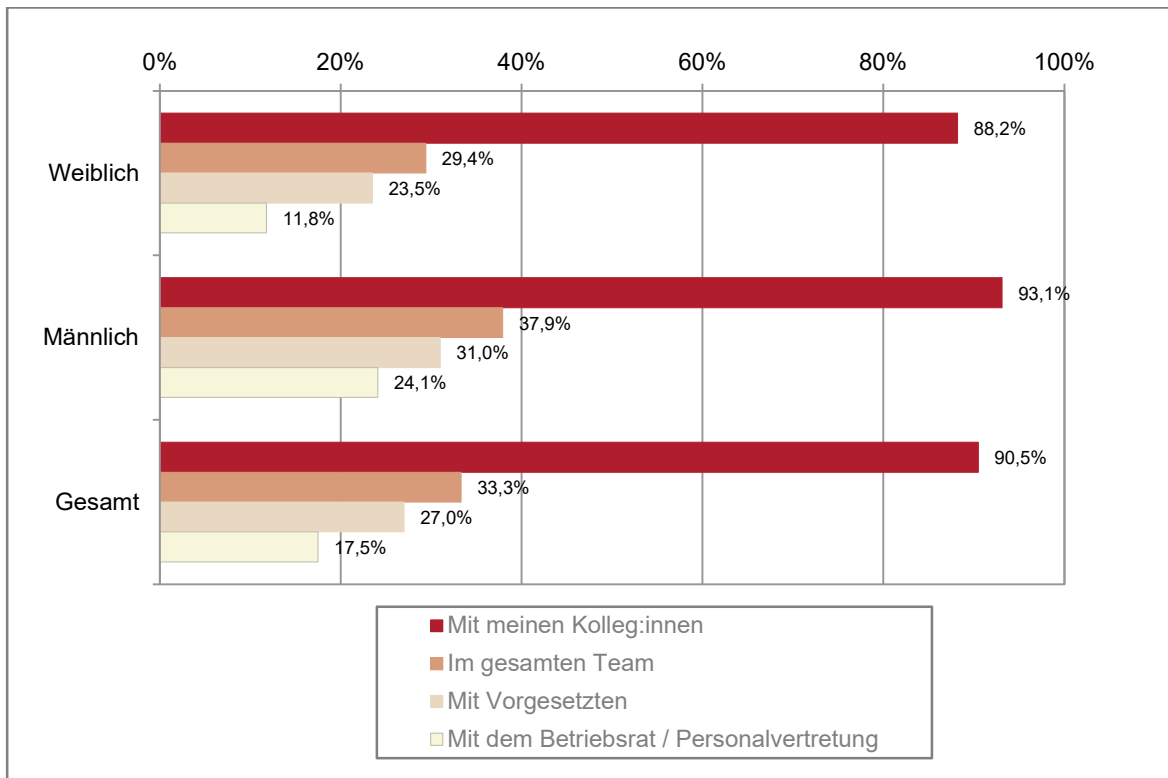
Abbildung 23: Sprechen Sie in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle über das Einkommen? nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Kärnten: n=140; Österreich: n=2.514

Von den 45 %, die sich zum Einkommen austauschen, sprechen die meisten im direkten Kolleg:innenkreis. 91 % der Befragten tauschen sich mit ihren Kolleg:innen aus, während Gespräche im gesamten Team von 33 % genannt werden. Vorgesetzte werden von 27 % in Lohnfragen einbezogen, während der Betriebsrat oder die Personalvertretung von rund 18 % der Befragten genannt wird. Geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen sich hier insfern, dass Männer etwas häufiger als Frauen mit Vorgesetzten und Betriebsrät:innen über Einkommensfragen sprechen. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass informelle Austauschwege innerhalb von Kolleg:innen-Netzwerken die wichtigste Informationsquelle über Einkommen darstellen, während formelle Kanäle im Unternehmen deutlich weniger genutzt werden.

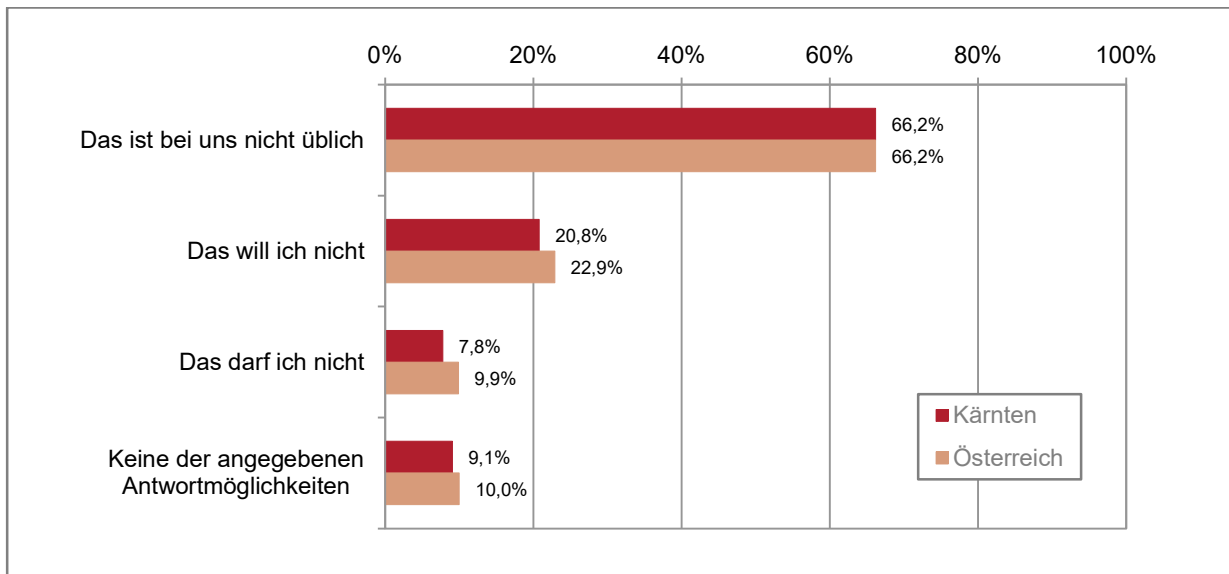
Abbildung 24: Mit wem sprechen Sie über das Einkommen? (Mehrfachnennung möglich), nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Kärnten: n=63

Zwei Drittel der Befragten (66 %) in Kärnten vertreten die Ansicht, dass das Sprechen über Einkommen in ihrem Betrieb bzw. an ihrer Dienststelle nicht üblich sei. Etwa ein Fünftel der Kärntner Beschäftigten (21 %) gibt an, nicht mit anderen am Arbeitsplatz über das Einkommen sprechen zu wollen. Zudem berichten 8 % der Befragten, es sei ihnen nicht erlaubt, über das Einkommen zu sprechen. Die Ergebnisse für Kärnten sind nahezu deckungsgleich mit dem bundesweiten Antwortverhalten.

Abbildung 25: Warum sprechen Sie in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle nicht über das Einkommen? (Mehrfachnennung möglich)

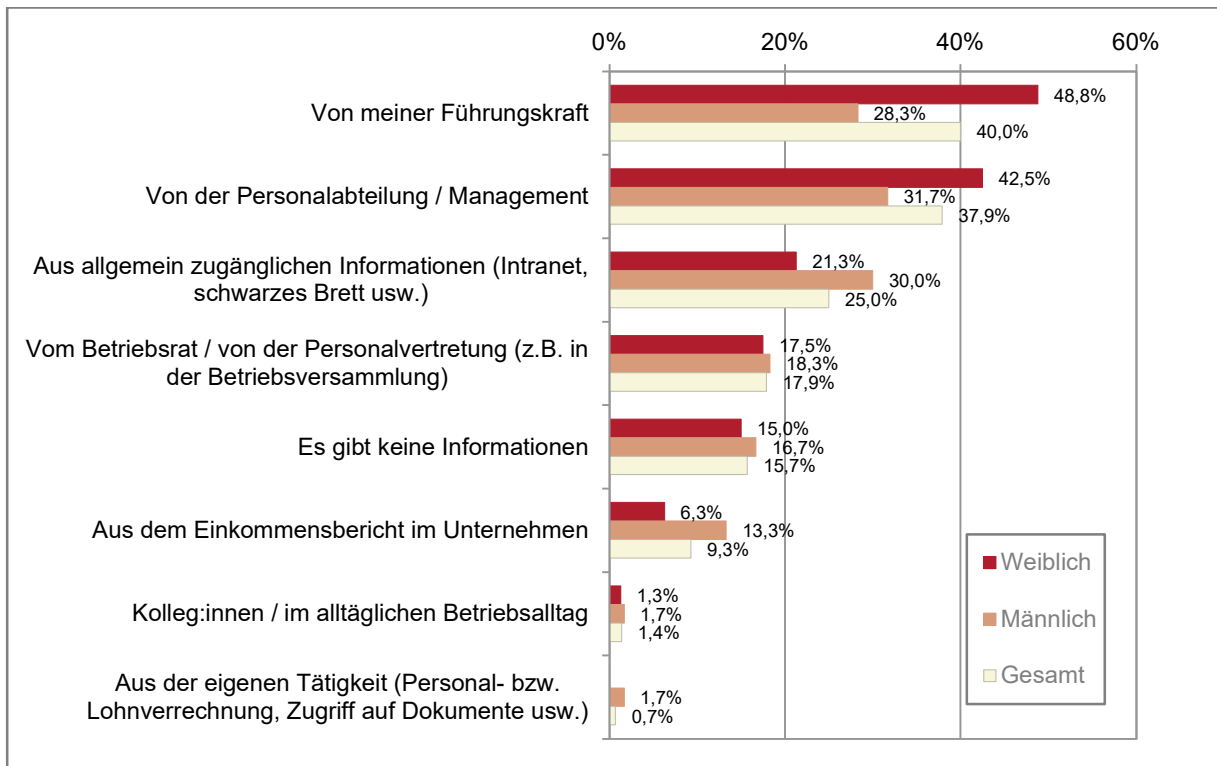


Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Kärnten: n=77; Österreich: n=1.477

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass die Beschäftigten Informationen zur Bezahlung im Unternehmen am häufigsten von ihren Führungskräften (40 %) oder von der Personalabteilung bzw. dem Management ihres Unternehmens (38 %) erhalten. Weitere häufig genannte Anlaufstellen zur Informationsaneignung sind allgemein zugängliche Informationskanäle des Unternehmens (25 %), der Betriebsrat bzw. die Personalvertretung (18 %) sowie der Einkommensbericht des Unternehmens (9 %). 16 % der Beschäftigten geben an, sie würden in ihrem Unternehmen schlichtweg nicht informiert. Wenige Beschäftigte erhalten Informationen von ihren Kolleg:innen bzw. aus dem Betriebsalltag oder aus ihrer eigenen Tätigkeit.

Bei der Antwortverteilung zeigen sich teils deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede: Frauen geben überdurchschnittlich oft an, von unternehmerischen Instanzen wie einer Führungskraft (Frauen: 49 %, Männer: 28 %) oder der Personalabteilung bzw. dem Management (Frauen: 43 %, Männer: 32 %) Einkommensinformationen zu erhalten. Männer erhalten Informationen im Schnitt hingegen häufiger über unternehmensinterne Kommunikationskanäle (Frauen: 21 %, Männer: 30 %) oder den unternehmerischen Einkommensbericht (Frauen: 6 %, Männer: 13 %).

Abbildung 26: Wo bekommen Sie Informationen über die Bezahlung im Unternehmen? (Mehrfachnennung möglich), nach Geschlecht



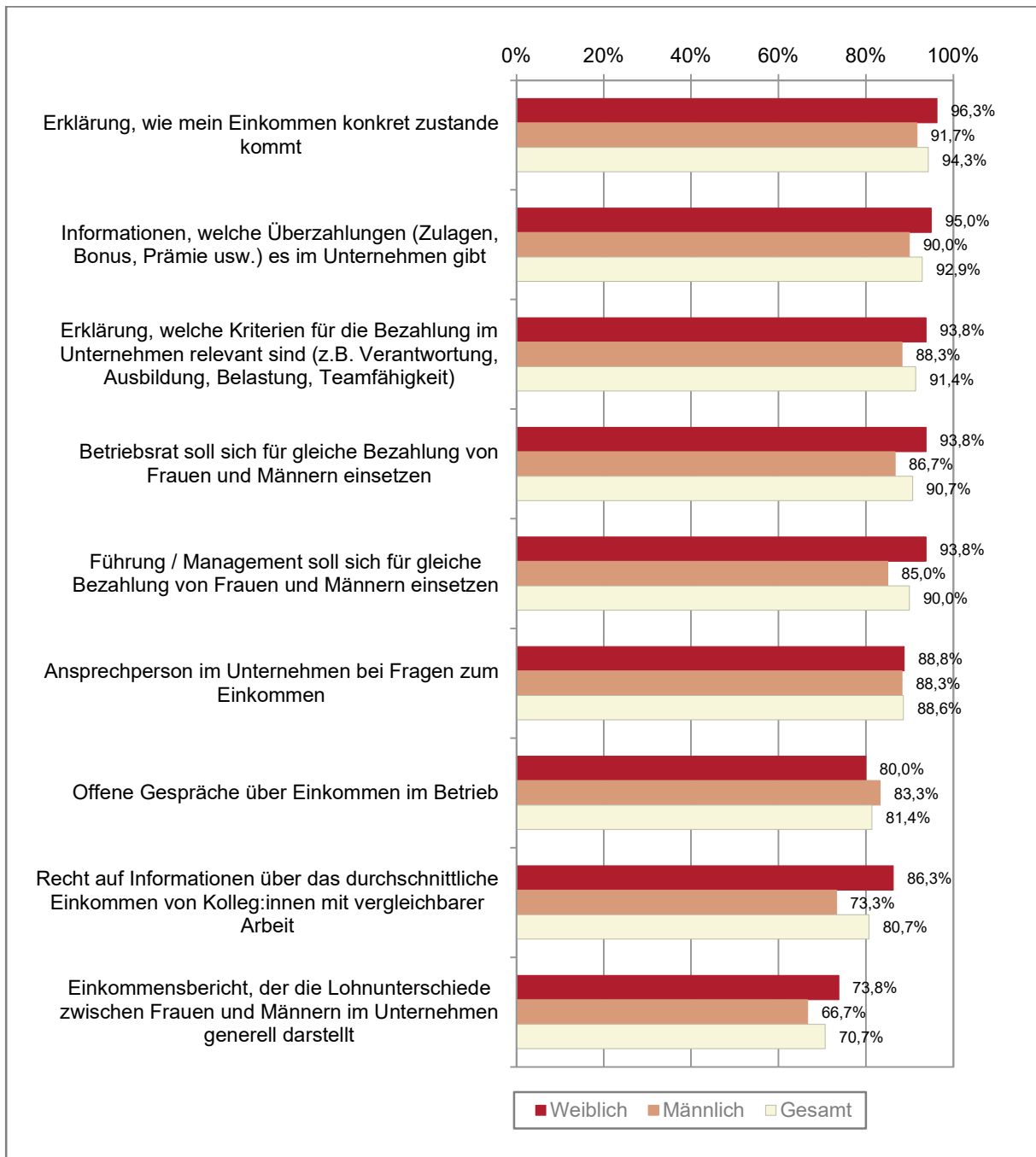
Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Kärnten: n=140

5.4 Prioritäten für faire Einkommen in KÄRNTEN

*„Es gibt ein Lohnschema - damit wird immer wieder argumentiert, dass alles gleichberechtigt, fair und transparent sei. In Wirklichkeit erfolgen die Einstufungen oftmals auch sehr unterschiedlich.“
(w_K_aB)*

Die Ergebnisse der Befragung für Kärnten verdeutlichen, dass die Beschäftigten diversen Maßnahmen zur Entgelttransparenz und nachvollziehbaren Lohngestaltung besondere Priorität einräumen. So sprechen sich 94 % der Befragten für Erklärungen zum Zustandekommen ihres Einkommens aus. Weiters sind 93 % für mehr Informationen dazu, welche Überzahlungen in ihrem Unternehmen erfolgen und 91 % für mehr Transparenz bei Lohnkriterien. Außerdem spricht sich eine breite Mehrheit der Befragten dafür aus, dass der Betriebsrat (91 %) sowie Führung und Management (90 %) sich verstärkt für eine gleiche Bezahlung von Frauen und Männern einsetzen sollen. Unter den Kärntner Befragten zeigen sich lediglich geringfügige Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Die Daten verdeutlichen aber, dass Frauen Entgelttransparenz und Gleichbehandlung etwas höhere Relevanz beimessen als Männer, wobei der Unterschied bei der Forderung nach einem Recht, über das durchschnittliche Einkommen von Kolleg:innen mit vergleichbarer Arbeit informiert zu werden, besonders deutlich hervortritt.

Abbildung 27: Was ist Ihnen für mehr Gerechtigkeit beim Einkommen wichtig? (Mehrfachnennung möglich), nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Kärnten: n=140

Abbildung 28: Stimmen aus Kärnten, aktivierende Befragung



Quelle: 'AK-Lohn_Aktivierende_Befragung', 2025; n=5.136

Befragungsergebnisse: Niederösterreich

5.5 Erfahrungen mit Entgelttransparenz in NIEDERÖSTERREICH

„Vollkommen unklar, weil niemand weiß, was ein anderer verdient.“ (w_NÖ_aB)

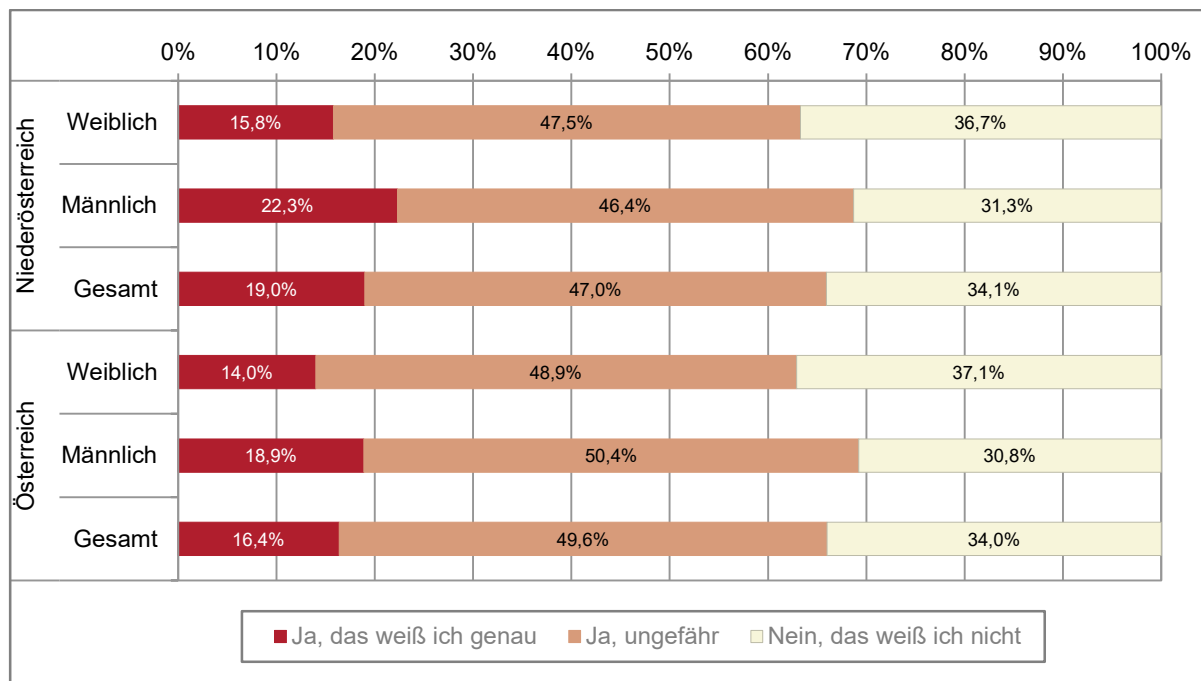
„Offiziell wird immer nach KV bezahlt, im persönlichen Gespräch mit Kolleg:innen stellt sich ein ganz anderes Bild dar.“ (w_NÖ_aB)

„Der GF bezahlt je nach Sympathie unterschiedliche Löhne, d.h. nicht den gleichen Lohn für gleiche Arbeit.“ (w_NÖ_rB)

Fast zwei Drittel der niederösterreichischen Beschäftigten wissen in etwa, wie viel ihre Kolleg:innen verdienen.

Weniger als jede:r fünfte Befragte aus Niederösterreich (19 %) gibt an, genau über das Gehalt der Kolleg:innen Bescheid zu wissen. Weiters meinen etwa 47 %, nur eine ungefähre Vorstellung zu haben, und 34 % sagen, dass sie darüber gar nichts wissen. Männer (22 %) geben dabei im Vergleich zu Frauen (16 %) überdurchschnittlich oft an, dass sie das Gehalt ihrer Kolleg:innen genau kennen. Der Vergleich der niederösterreichischen Zahlen mit den bundesweiten Ergebnissen verdeutlicht, dass diese Tendenz in Niederösterreich etwas deutlicher auftritt als im Rest von Österreich.

Abbildung 29: Wissen Sie, wie viel Ihre Kolleg:innen verdienen?, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Niederösterreich: n=464; Österreich: n=2.514

„Ich hatte zwar schon mit Kolleginnen auch kurz darüber sprechen wollen, die haben mir dann aber letztendlich trotzdem nicht ihr Gehalt genannt, weil es glaub ich einfach sehr üblich ist.“ (w_NÖ_aB)

„Eine Führungskraft hat eine Kollegin explizit davor gewarnt mit anderen Kolleg:innen weiter über deren Gehälter zu sprechen.“ (w_NÖ_aB)

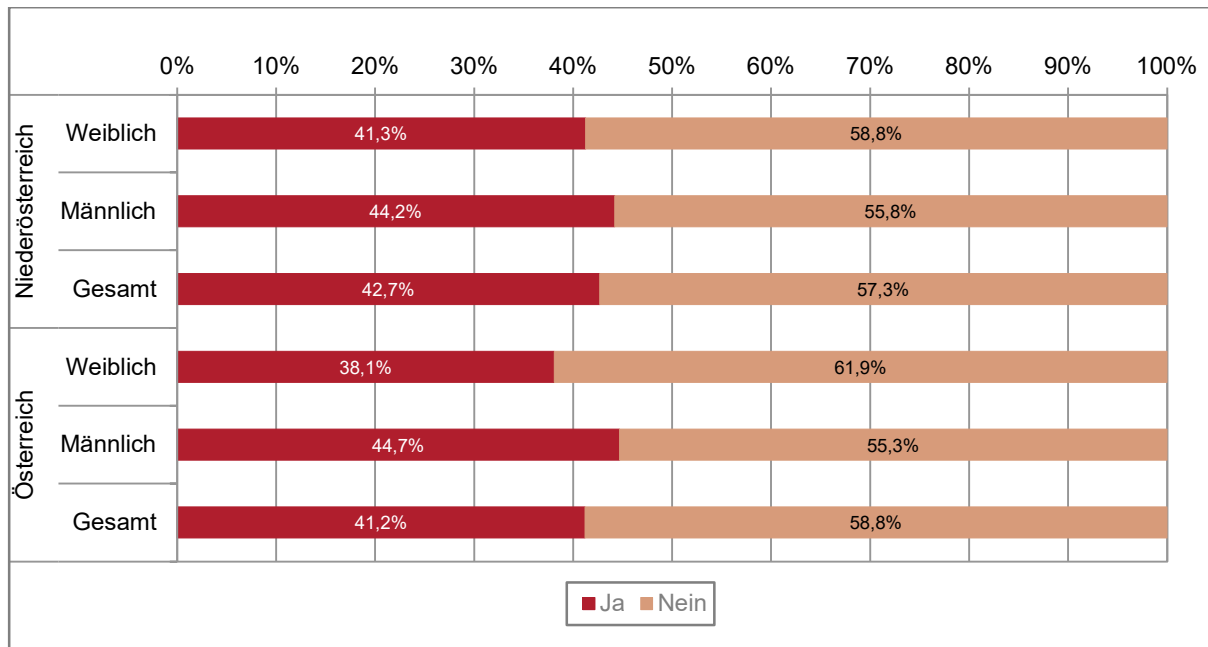
„Wer nachfragt, wird als Querulant gesehen. Man hat zwar das Recht auf Infos aber wird abschätzig behandelt, wenn man diese abrufen möchte.“ (w_NÖ_aB)

Wenn man das Einkommen besprechen möchte, wird man zurechtgewiesen, dass man die Firma nicht schätzt und in der derzeitigen schwierigen wirtschaftlichen Lage noch zusätzlich belasten möchte. (w_NÖ_rB)

Etwa 57 % der Beschäftigten in Niederösterreich sprechen in ihrer Arbeit nicht über das Einkommen.

Die niederösterreichischen Beschäftigten geben zu 43 % an, an ihrem Arbeitsplatz über Einkommen zu sprechen. Dieser Anteil liegt geringfügig über dem bundesweiten Wert von 41 %. Zudem neigen Frauen in Niederösterreich (41 %) im bundesweiten Vergleich eher dazu, über Einkommen zu sprechen (Frauen in Österreich: 38 %). Der Anteil der Männer liegt in beiden Fällen über dem der Frauen, unterscheidet sich untereinander aber kaum (Niederösterreich: 44 %, Österreich: 45 %).

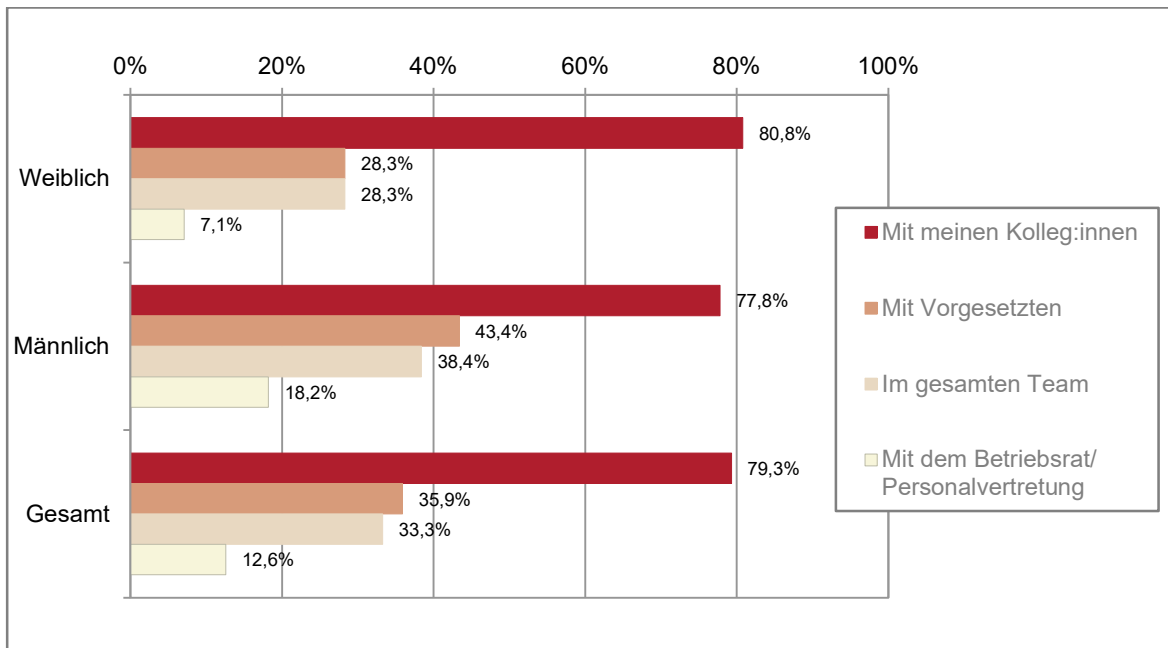
Abbildung 30: Sprechen Sie in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle über das Einkommen?, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Niederösterreich: n=464; Österreich: n=2.514

Von den 43 %, die sich zum Einkommen austauschen, sprechen die meisten im direkten Kolleg:innenkreis. 79 % der Befragten tauschen sich mit ihren Kolleg:innen aus, während Gespräche im gesamten Team von 33 % genannt werden. Vorgesetzte werden von 36 % in Lohnfragen einbezogen, während der Betriebsrat oder die Personalvertretung von rund 13 % der Befragten genannt wird. Geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen sich hier insofern, dass Männer deutlich häufiger als Frauen mit Vorgesetzten und Betriebsrät:innen über Einkommensfragen sprechen. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass informelle Austauschwege innerhalb von Kolleg:innen-Netzwerken die wichtigste Informationsquelle über Einkommen darstellen, während formelle Kanäle im Unternehmen deutlich weniger genutzt werden.

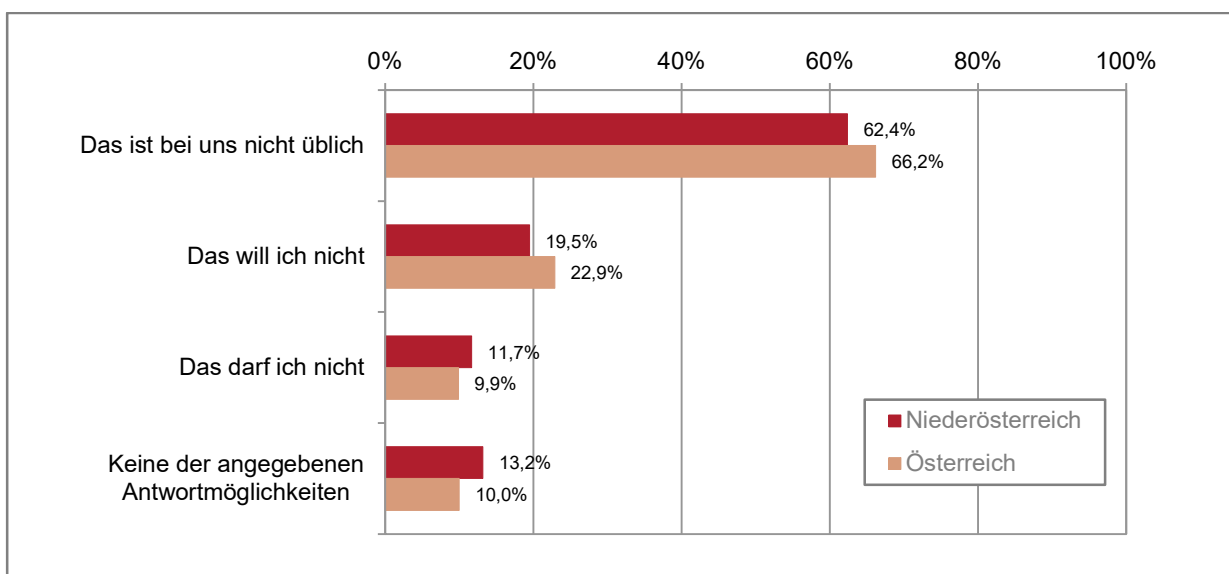
Abbildung 31: Mit wem sprechen Sie über das Einkommen? (Mehrfachnennung möglich), nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Niederösterreich: n=198

Warum sprechen Beschäftigte nicht übers Einkommen? 62 % der niederösterreichischen Befragten vertreten die Ansicht, es sei bei ihrem Betrieb bzw. ihrer Dienststelle nicht üblich, über Einkommen zu sprechen – damit etwas weniger als im österreichweiten Schnitt. Weiters geben 20 % an, selbst nicht darüber sprechen zu wollen (gegenüber Gesamtösterreich: 23 %), und 12 % sagen, es sei ihnen vonseiten ihres Unternehmens nicht erlaubt (Österreich: 12 %).

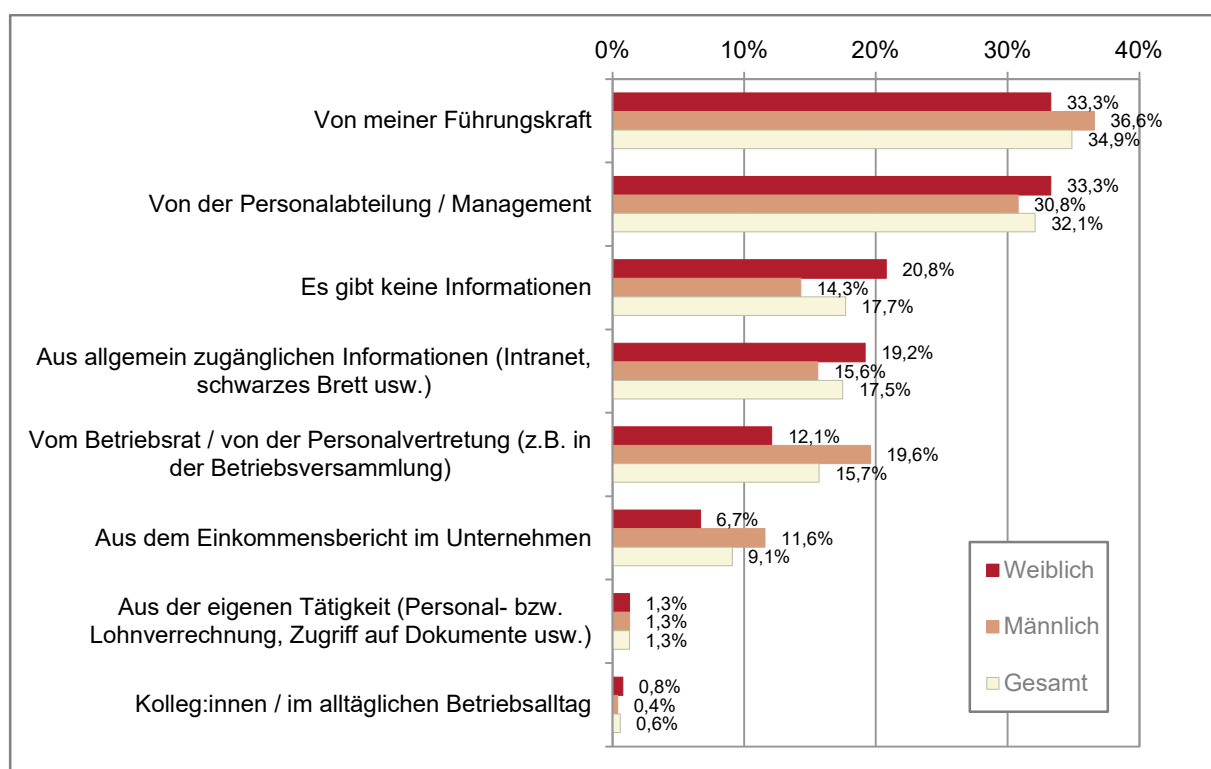
Abbildung 32: Warum sprechen Sie in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle nicht über das Einkommen? (Mehrfachnennung möglich)



Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Niederösterreich: n=266; Österreich: n=1.477

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass die Beschäftigten Informationen zur Bezahlung im Unternehmen vorrangig durch zuständige Stellen bzw. Personen im Unternehmen zu beziehen. 35 % erhalten Informationen von ihrer Führungskraft (Frauen: 33 %, Männer: 37 %), 32 % von der Personalabteilung oder dem Management (Frauen: 33 %, Männer: 31 %). Frauen geben mit 21 % deutlich häufiger als Männer (14 %) an, keine Informationen zur Bezahlung im Unternehmen zu besitzen. Weiters werden auch über unternehmensinterne Kanäle (18 %) und über Betriebsräte bzw. Personalvertretungen (16 %) Gehaltsinformationen bezogen (vermehrt unter Männern).

Abbildung 33: Wo bekommen Sie Informationen über die Bezahlung im Unternehmen? (Mehrfachnennung möglich), nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Niederösterreich: n=464

5.6 Prioritäten für faire Einkommen in NIEDERÖSTERREICH

„Faire Entlohnung unter Berücksichtigung der gesellschaftlichen Care-Arbeit von Frauen durch Kindererziehung, Altenpflege, Haushalt und keine unfaire Diskussion über mangelnden Arbeitswillen führen.“ (w_NÖ_aB)

„Ich denke, ein klares, transparentes und gerechtes Vergütungssystem ist entscheidend für die Motivation und das Engagement der Mitarbeitenden.“ (m_NÖ_rB)

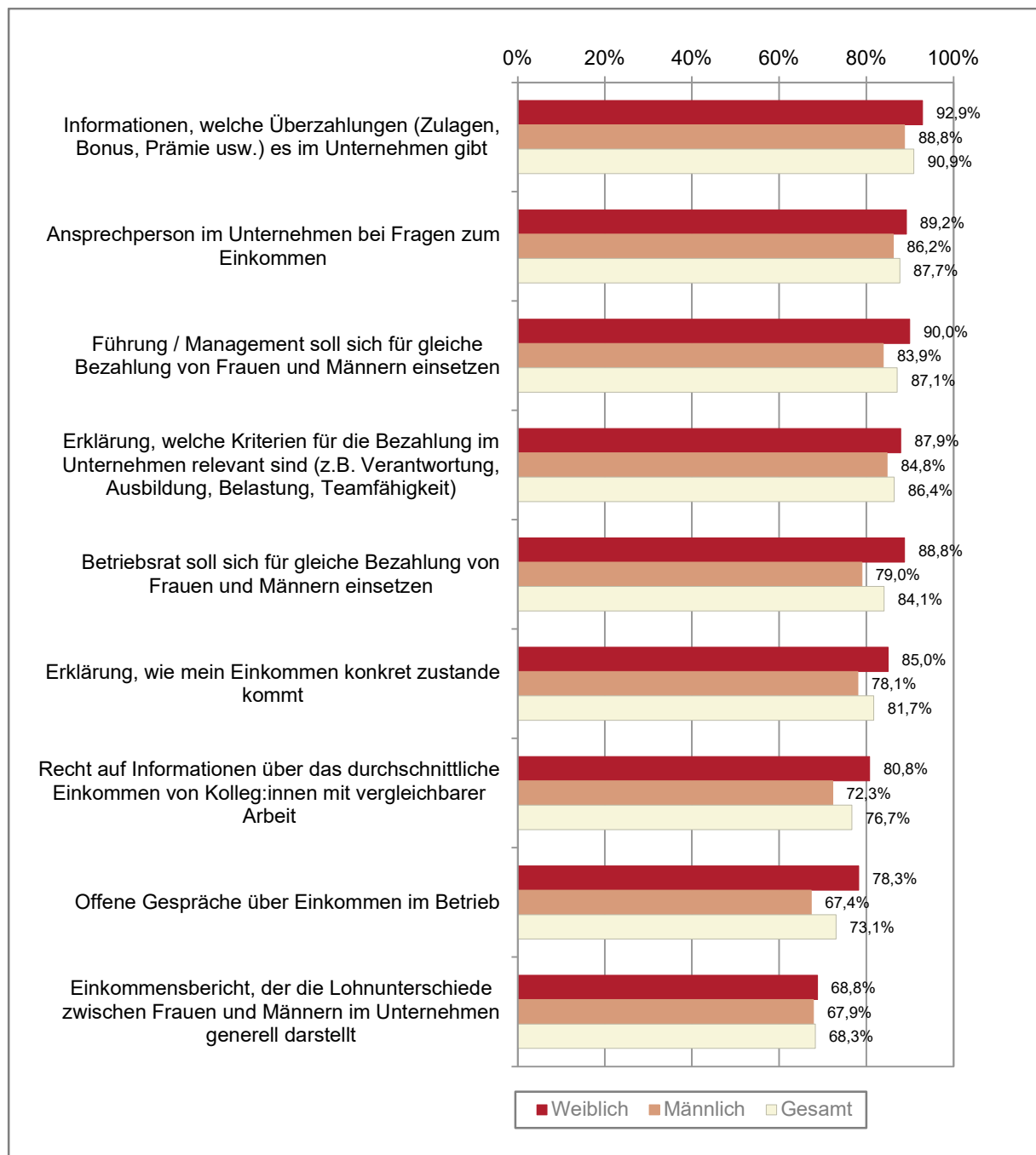
„Ich arbeite in einer Männerdomäne, habe aber einen höheren Abschluss als die meisten meiner Kollegen. Trotzdem musste ich nach meiner Karenz, gegenüber einem männlichen Kollegen zurückstecken, der diese Ausbildung zum damaligen Zeitpunkt noch nicht einmal begonnen hatte.“ (w_NÖ_aB)

Die Befragung zeigt, dass die niederösterreichischen Beschäftigten mehr Informationen zu Überzahlungen im Unternehmen (91 %) begrüßen würden. Eine Ansprechperson im Unternehmen für Einkommensfragen zu haben (88 %), mehr Einsatz der Führungskräfte (87 %) und

bzw. der Betriebsräte (84 %) für Geschlechtergerechtigkeit bei der Bezahlung sowie eine ausführliche Erklärung unternehmerischer Bezahlungskriterien (86 %) wird ebenfalls von einem Großteil der Befragten als wichtig bewertet.

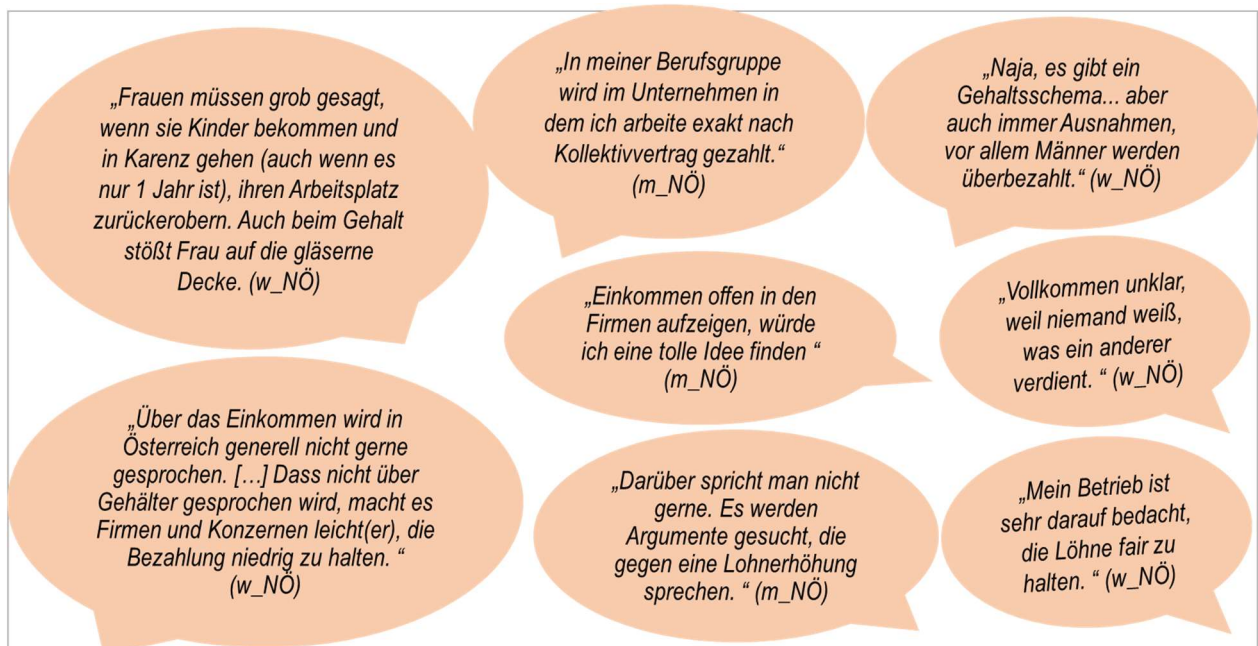
Die Antwortverteilung bildet bei nahezu allen Antwortkategorien unter Frauen höhere Zustimmungsgewinne von plus 4 bis plus 10 Prozentpunkten ab, was darauf hindeutet, dass sie Einkommensgerechtigkeit eine höhere Relevanz zuschreiben als Männer. Ausreißer im Antwortverhalten ist die Forderung nach einem Einkommensbericht, der geschlechterspezifische Lohnunterschiede darstellt, der von beiden Geschlechtern ähnlich häufig gefordert wurde.

Abbildung 34: Was ist Ihnen für mehr Gerechtigkeit beim Einkommen wichtig? (Mehrfachnennung möglich), nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Niederösterreich: n=464

Abbildung 35: Stimmen aus Niederösterreich, aktivierende Befragung



Quelle: 'AK-Lohn_Aktivierende_Befragung', 2025; n=5.136

Befragungsergebnisse: Oberösterreich

5.7 Erfahrungen mit Entgelttransparenz in OBERÖSTERREICH

„In einer Kultur, in der niemand darüber spricht, wieviel er verdient, ist Einkommensgerechtigkeit schwer zu erreichen.“ (m_OÖ_aB)

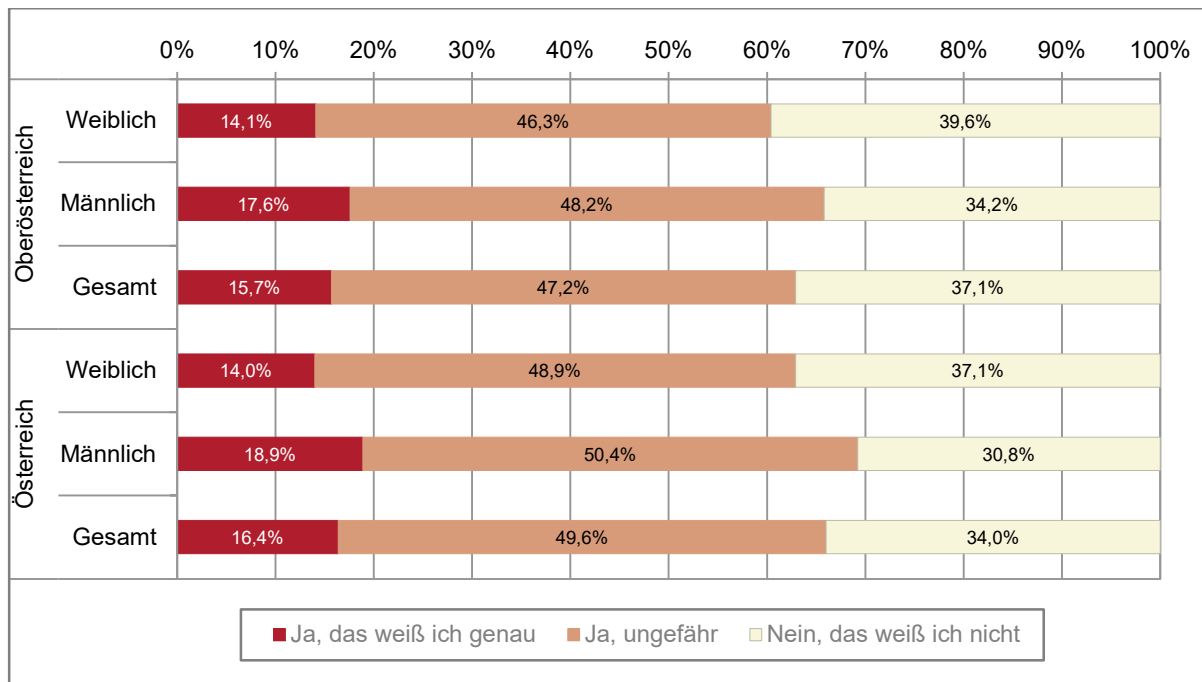
„Wer nichts sagt, der kriegt auch nichts.“ (w_OÖ_aB)

„Sehr gerecht, unterschiedliche Bezahlung wird kommuniziert und begründet.“ (w_OÖ_rB)

15,7 % der Beschäftigten in Oberösterreich wissen, wie viel ihre Kolleg:innen genau verdienen.

Die Mehrheit der oberösterreichischen Beschäftigten (63 %) weiß über das Gehalt ihrer Arbeitskolleg:innen in etwa Bescheid – 16 % davon haben diesbezüglich sogar genaue Informationen. Es zeigen sich leichte Unterschiede nach Geschlecht: Während nur 60 % der Frauen vage Gehaltsinformationen besitzen, trifft dies auf 66 % der Männer zu (davon sind 14 % der Frauen bzw. 18 % der Männer genau informiert). Im Vergleich zu Österreich wissen die Beschäftigten in Oberösterreich etwas seltener Bescheid über das Einkommen ihrer Kolleg:innen, bei einem gleichzeitig ähnlich stark ausgeprägten Ungleichgewicht zwischen Männern und Frauen.

Abbildung 36: Wissen Sie, wie viel Ihre Kolleg:innen verdienen?, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Oberösterreich: n=426; Österreich: n=2.514

„Es ist nervig dass keine Information von Arbeitgeber kommen und Kollegen über Lohn nicht sprechen wollen.“ (w_OÖ_aB)

„Wenn man das Einkommen anderer nicht weiß, gibt es weniger Neid.“ (m_OÖ_rB)

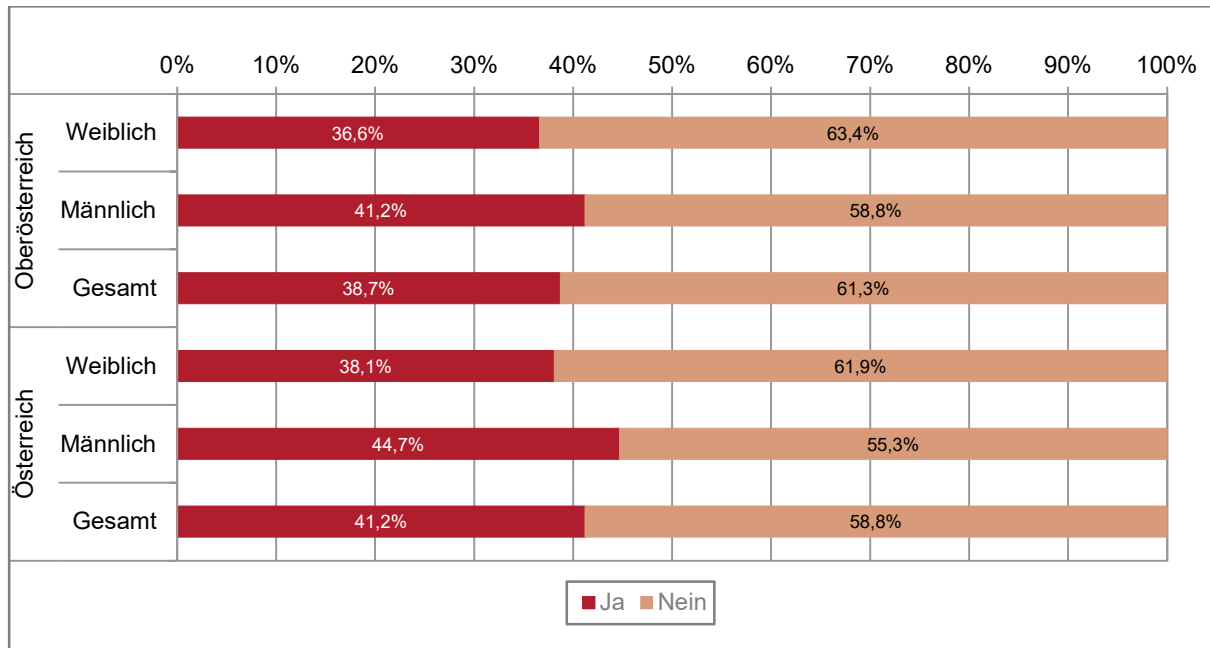
„Es hat immer geheißsen, für eine Frau verdienst du eh sehr gut.“ (w_OÖ_aB)

„Man spricht nicht über das Gehalt mit Kollegen, wenn man aufsteigen möchte.“ (m_OÖ_rB)

Über 60 % der oberösterreichischen Beschäftigten sprechen nicht über das Einkommen.

Die Ergebnisse zeigen, dass in der Mehrheit der Betriebe und Dienststellen in Oberösterreich nicht über das Einkommen gesprochen wird. Während 39 % der Beschäftigten angeben, dass über Einkommen gesprochen wird, verneinen die restlichen 61 % dies. Die Werte zwischen den Geschlechtern gehen etwas auseinander (Frauen: 37 %, Männer: 41 %), der Unterschied fällt aber geringer als im Österreichdurchschnitt aus (Frauen: 38 %, Männer: 45 %).

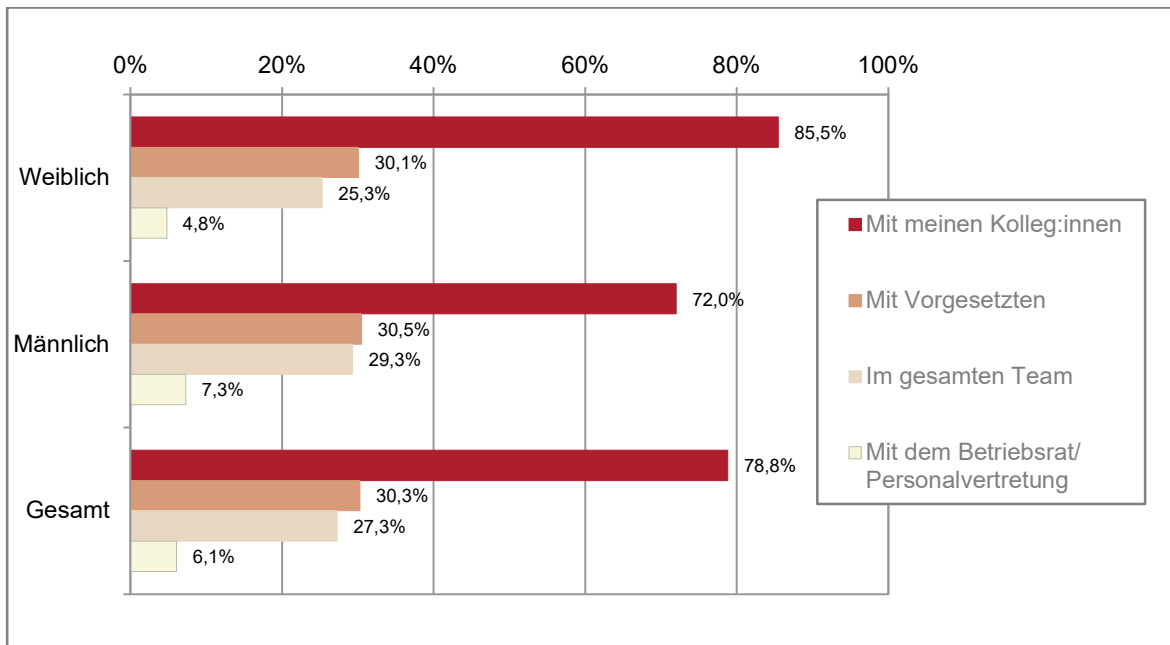
Abbildung 37: Sprechen Sie in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle über das Einkommen?, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Oberösterreich: n=426; Österreich: n=2.514

Von den 39 %, die sich zum Einkommen austauschen, sprechen die meisten im direkten Kolleg:innenkreis. 79 % der Befragten tauschen sich mit ihren Kolleg:innen aus, während Gespräche im gesamten Team von 27 % genannt werden. Vorgesetzte werden von 30 % in Lohnfragen einbezogen, während der Betriebsrat oder die Personalvertretung von nur rund 6 % der Befragten genannt wird. Geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen sich hier insofern, dass Männer etwas häufiger als Frauen mit Vorgesetzten und Betriebsrät:innen über Einkommensfragen sprechen. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass informelle Austauschwege innerhalb von Kolleg:innen-Netzwerken die wichtigste Informationsquelle über Einkommen darstellen, während formelle Kanäle im Unternehmen deutlich weniger genutzt werden.

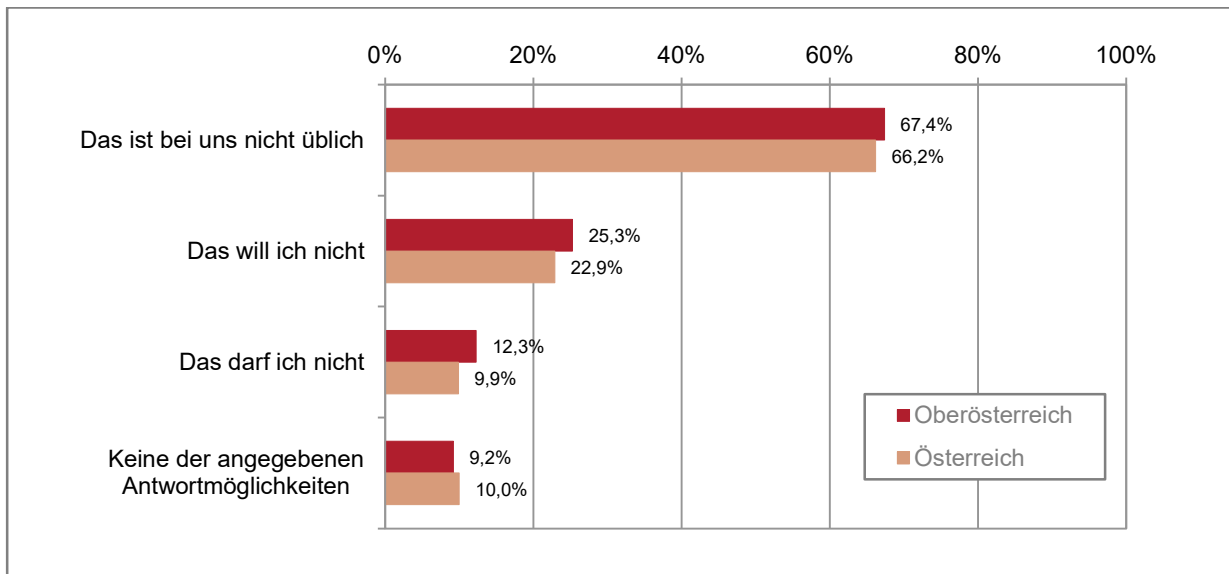
Abbildung 38: Mit wem sprechen Sie über das Einkommen? (Mehrfachnennung möglich), nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Oberösterreich: n=165

Bei der Betrachtung derer, die an ihrem Arbeitsplatz nicht über das Einkommen sprechen, begründen dies mehr als zwei Drittel (67 %) damit, dass es bei ihnen nicht üblich sei. Weiters meinen 25 % der Befragten, sie würden darüber selbst nicht sprechen wollen – damit etwas mehr als im österreichweiten Durchschnitt (22 %). 12 % geben an, es sei ihnen gar nicht gestattet, darüber untereinander zu sprechen – auch damit liegt Oberösterreich über dem Bundesdurchschnitt von 10 %. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass Gespräche über Einkommen in Oberösterreich im Vergleich zum Rest Österreichs noch etwas stärker tabuisiert werden.

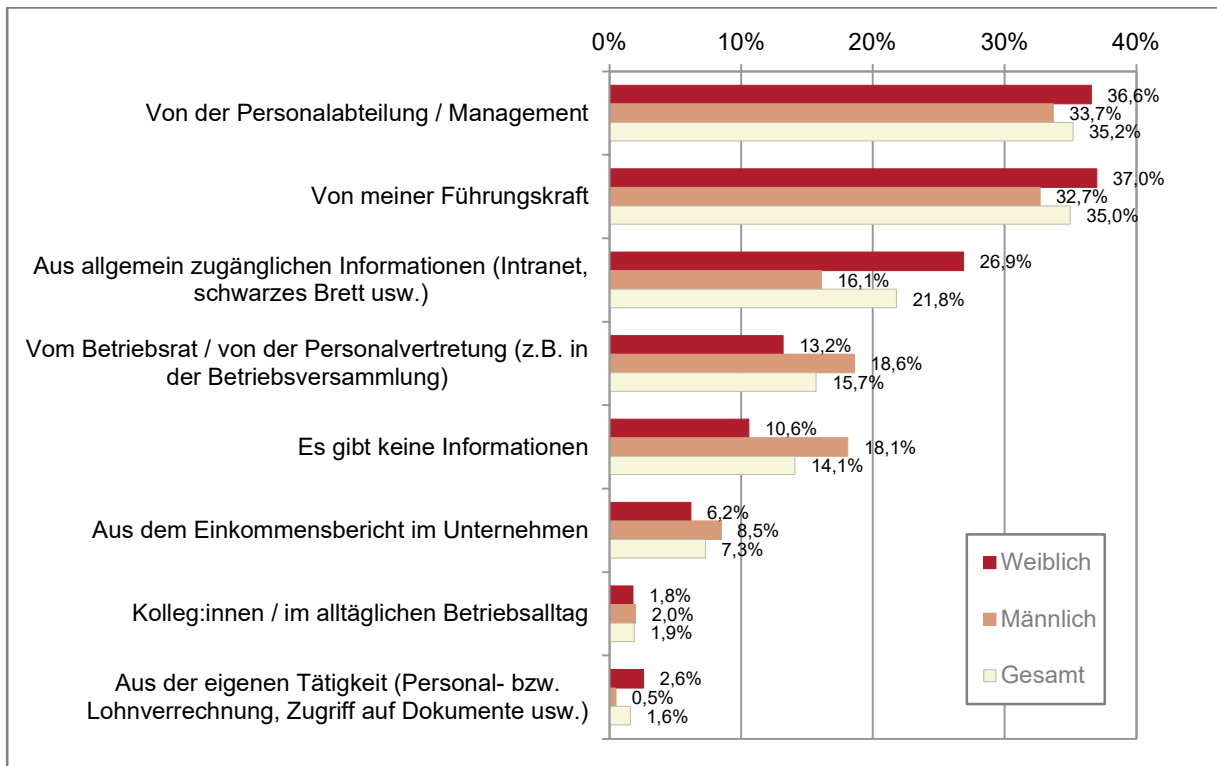
Abbildung 39: Warum sprechen Sie in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle nicht über das Einkommen? (Mehrfachnennung möglich)



Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Oberösterreich: n=261; Österreich: n=1.477

Die oberösterreichischen Beschäftigten erhalten Informationen zur Bezahlung im Unternehmen vorwiegend von zuständigen Stellen und von Personen im Unternehmen. Am häufigsten geben die Beschäftigten an, ihre Informationen von der Personalabteilung oder dem Management bzw. ihrer Führungskraft zu erhalten (35 %), weitere 22 % nutzen allgemein zugängliche Informationskanäle wie das Intranet oder schwarze Bretter, um sich zu informieren. Dabei zeigen sich unter Frauen konsequent höhere Auswahlwerte, besonders deutlich ist der Geschlechterunterschied aber bei der Information über allgemein zugängliche Informationskanäle, die von 27 % der Frauen im Vergleich zu 16 % der Männer angegeben werden. Während 16 % der Beschäftigten, darunter vorwiegend Männer (19 %), über den Betriebsrat bzw. die Personalvertretung Informationen beziehen, geben auch 14 %, darunter mit 18 % ebenfalls überdurchschnittlich viele Männer, an, gar keine Informationen zu erhalten.

Abbildung 40: Wo bekommen Sie Informationen über die Bezahlung im Unternehmen? (Mehrfachnennung möglich), nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Oberösterreich: n=426

5.8 Prioritäten für faire Einkommen in OBERÖSTERREICH

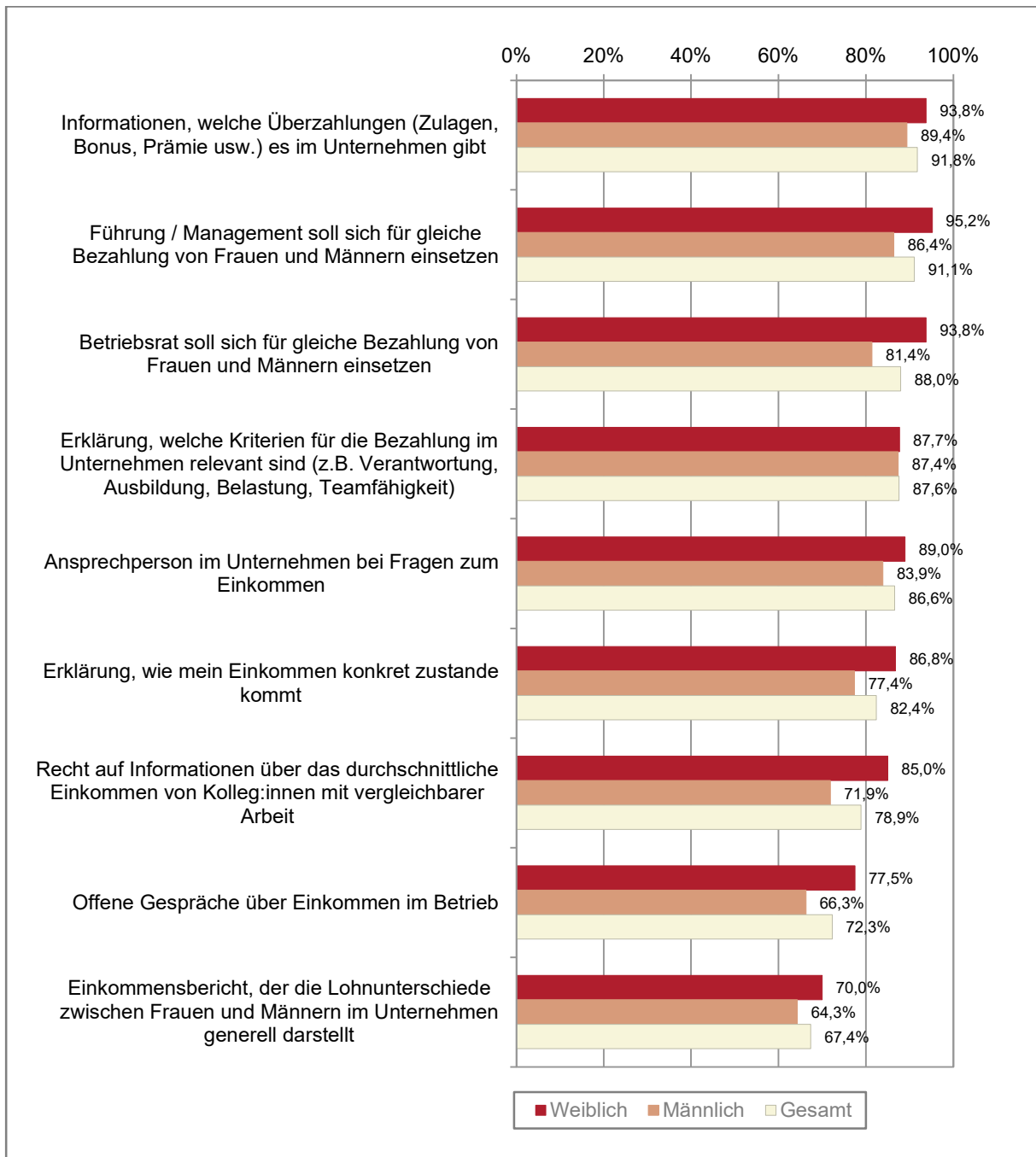
*“Bei den meisten Kolleg*innen sind die Einstufungen bekannt. Allerdings gibt es Zulagen die mitunter nicht bekannt sind und noch viel weniger Prämien.” (w_OÖ_aB)*

“Mehr Transparenz. Klare Richtlinien, wann Gehaltssprung ist oder Aufstufung in die nächste Einkommensgruppe erfolgt.” (w_OÖ_aB)

„Mehr Transparenz und klare Kriterien für Gehaltsentscheidungen wären wichtig.“ (m_OÖ_rB)

Die Befragung macht deutlich, dass den Beschäftigten mehr Transparenz bei Überzahlungen sowie eine geschlechtergerechte Entlohnung vonseiten ihres Unternehmens besonders wichtig ist. So hätten 92 % der Beschäftigten gerne mehr Informationen zu vom Unternehmen ausbezahlten Überzahlungen wie Zulagen, Boni und Prämien. Weiters geben 91 % bzw. 88 % der Befragten an, die Führung und das Management bzw. der Betriebsrat des Unternehmens sollten sich für eine gleiche Bezahlung von Frauen und Männern einsetzen, wobei Frauen dabei deutlich höhere Zustimmungswerte (95 % bzw. 94 %) aufweisen. Hohe Priorität wird auch einem besseren Verständnis über die Bezahlkriterien des Unternehmens allgemein (88 %), der Möglichkeit, bei Einkommensfragen im Unternehmen eine Ansprechperson zu haben (87 %) sowie genaueren Erläuterungen darüber, wie das eigene Einkommen konkret zustande kommt (82 %), eingeräumt. Die Anteilswerte fallen dabei unter Frauen durchgehend höher aus, was darauf hindeuten könnte, dass sie die Problemlage als etwas dringlicher als Männer einstufen.

Abbildung 41: Was ist Ihnen für mehr Gerechtigkeit beim Einkommen wichtig? (Mehrfachnennung möglich), nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Oberösterreich: n=426

Abbildung 42: Stimmen aus Oberösterreich, aktivierende Befragung



Quelle: 'AK-Lohn_Aktivierende_Befragung', 2025; n=5.136

Befragungsergebnisse: Salzburg

5.9 Erfahrungen mit Entgelttransparenz in SALZBURG

„Im Büro bekommen sie viele Zulagen – die Kollegen draußen bekommen fast keine Zulagen – heißt nur, seid froh, dass ihr Arbeit habt.“ (d_S_aB)

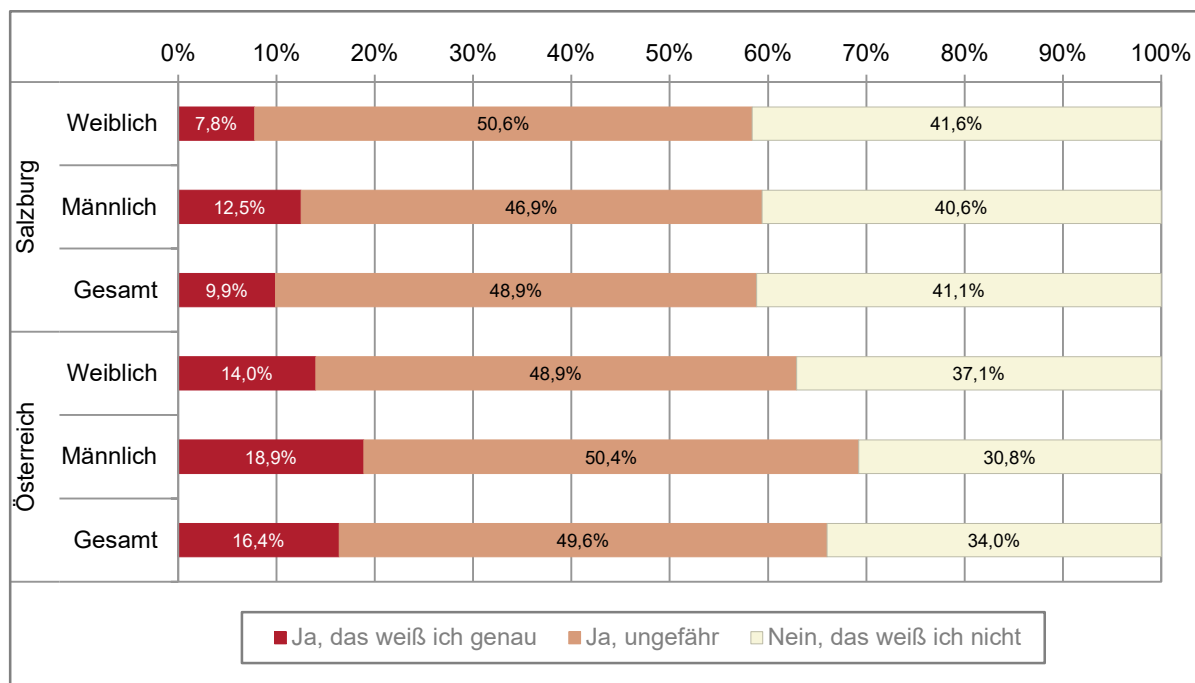
„Subjektiv gibt es eine gewisse Einkommensgerechtigkeit, aber da niemand über sein Einkommen spricht, ist das reine Gefühlssache.“ (w_S_rB)

„Anfangsgehalt ist bei Männern und Frauen gleich.“ (m_S_rB)

Nur 10 % der Salzburger Beschäftigten wissen genau, wie viel ihre Kolleg:innen verdienen.

Die Befragung zeigt, dass nur etwa 10 % der Beschäftigten genau über das Gehalt ihrer Kolleg:innen Bescheid wissen, wobei Männer (13 %) höhere Werte aufweisen als Frauen (8 %). Weitere 49 % der Befragten haben eine grobe Vorstellung davon, was ihre Kolleg:innen verdienen (Männer: 47 %, Frauen: 51 %), die übrigen 41 % geben an, nicht darüber Bescheid zu wissen. Der Vergleich mit den österreichweiten Zahlen zeigt, dass Beschäftigte in Salzburg seltener detaillierte Informationen zum Einkommen ihrer Kolleg:innen aufweisen. Der Geschlechterunterschied unter jenen, die keine Kenntnisse über die Einkommenssituation ihrer Kolleg:innen besitzen, tritt in Salzburg anders als auf Bundesebene (Frauen: 37 %, Männer: 31 %) kaum zutage.

Abbildung 43: Wissen Sie, wie viel Ihre Kolleg:innen verdienen?, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Salzburg: n=141; Österreich: n=2.514

„Üblicherweise wird ein großes Geheimnis daraus gemacht.“ (w_S_aB)

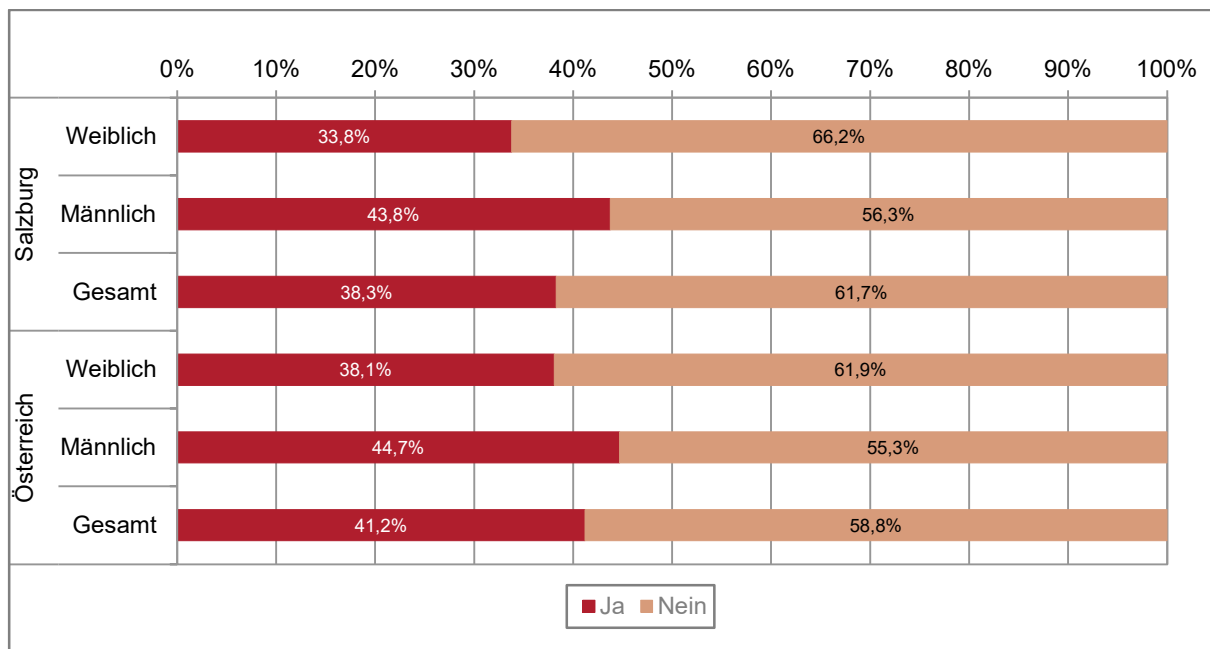
„Keine Möglichkeit für ein Gespräch mit Chefin, diese blockt sofort ab. Es gibt keinen Betriebsrat oder eine andere Person, an die man sich wenden könnte. Mit Männern geht sie anders um, zum Teil respektvoller...diese lässt sie auch ausreden.“ (w_S_aB)

„Ich habe bei Kolleg:innen angesprochen, dass ich weit weniger verdiene als meine Kolleg:innen mit gleicher Ausbildung und gleicher Berufserfahrung und gleichem Aufgabengebiet - ich wurde gekündigt, weil "übers Gehalt spricht man nicht mit den Kollegen" (w_S_aB)

62 % der Beschäftigten in Salzburg sprechen nicht über das Einkommen.

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass die Beschäftigten in Salzburg in ihrem Betrieb oder ihrer Dienststelle etwas seltener über die Einkommen sprechen (38 %) als im Bundesdurchschnitt (41 %). Besonders deutlich tritt dabei der Geschlechterunterschied hervor – 44 % der Männer gegenüber 34 % der Frauen. Demnach sind Gespräche über Einkommen in Salzburg unter Frauen stärker tabuisiert als unter Männern.

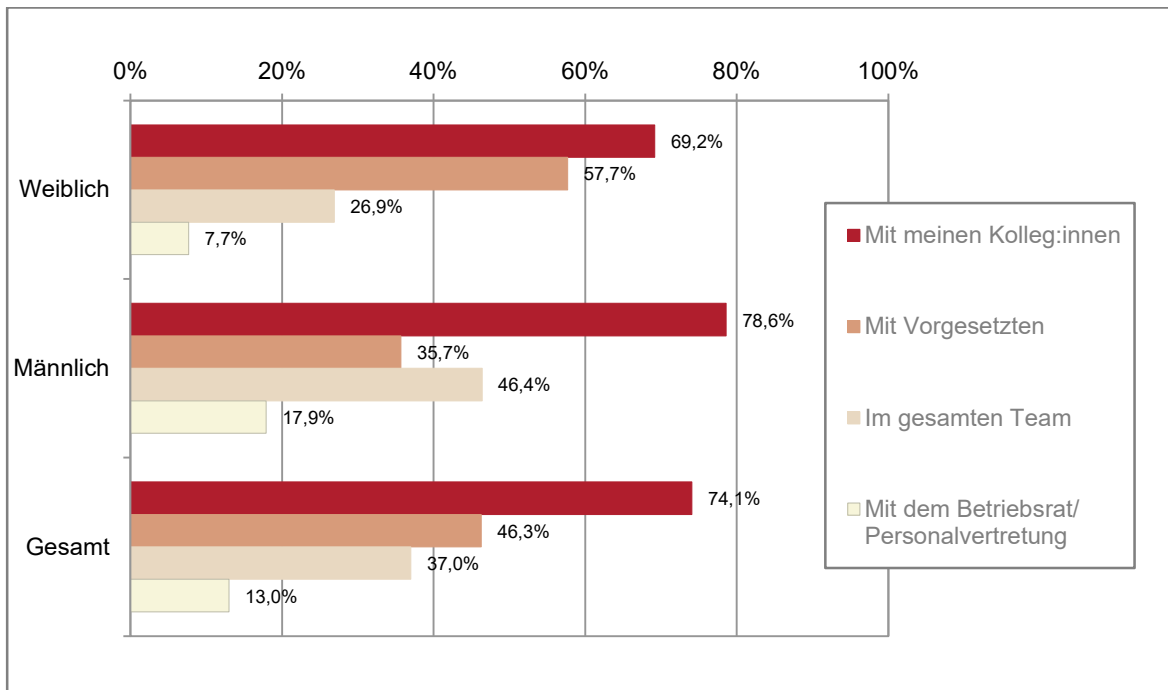
Abbildung 44: Sprechen Sie in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle über das Einkommen?, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Salzburg: n=141; Österreich: n=2.514

Von den 38 %, die sich zum Einkommen austauschen, sprechen die meisten im direkten Kolleg:innenkreis. 74 % der Befragten tauschen sich mit ihren Kolleg:innen aus, während Gespräche im gesamten Team von 37 % genannt werden. Vorgesetzte werden von 46 % in Lohnfragen einbezogen, während der Betriebsrat oder die Personalvertretung von 13 % der Befragten genannt wird. Geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen sich hier insofern, dass Männer häufiger als Frauen mit Vorgesetzten und Betriebsrät:innen über Einkommensfragen sprechen. Auch Gespräche im gesamten Team werden von Männern deutlich häufiger als von Frauen genannt. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass informelle Austauschwege innerhalb von Kolleg:innen-Netzwerken die wichtigste Informationsquelle über Einkommen darstellen, während formelle Kanäle im Unternehmen deutlich weniger genutzt werden.

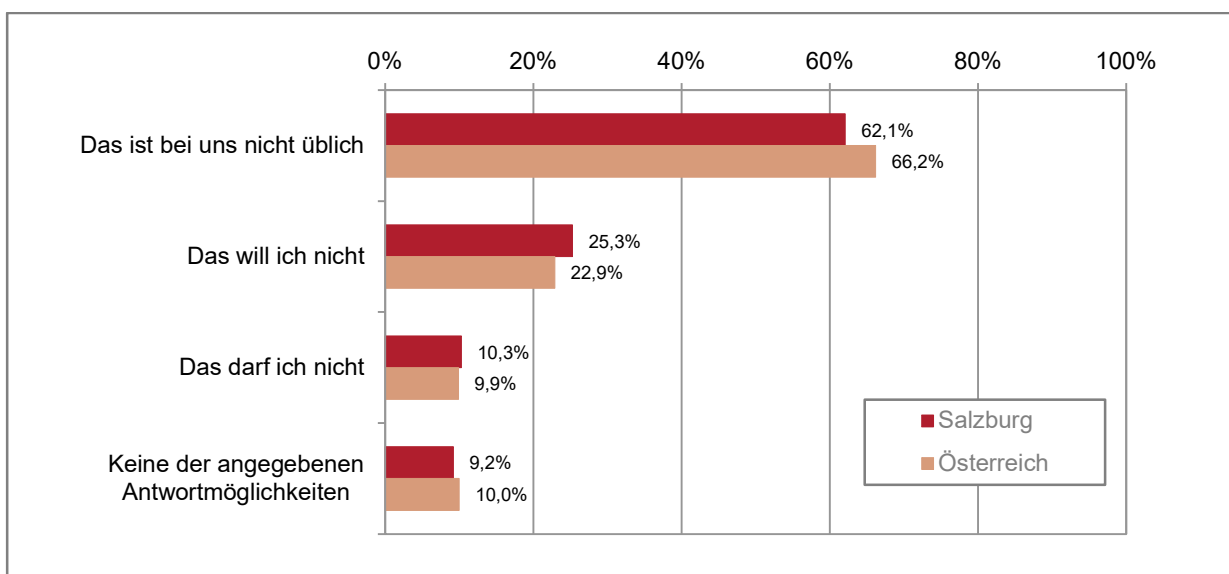
Abbildung 45: Mit wem sprechen Sie über das Einkommen? (Mehrfachnennung möglich), nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Salzburg: n=54

Wie in der Befragung deutlich wird, meinen 62 % der Befragten in Salzburg, die an ihrem Arbeitsplatz nicht über das Einkommen sprechen, dies sei bei ihnen schlichtweg nicht üblich – ein etwas geringerer Anteil als auf Bundesebene (66 %). Etwa 25 % der Beschäftigten geben an, persönlich nicht darüber sprechen zu wollen. Weitere 10 % sagen, es sei bei ihnen nicht erlaubt.

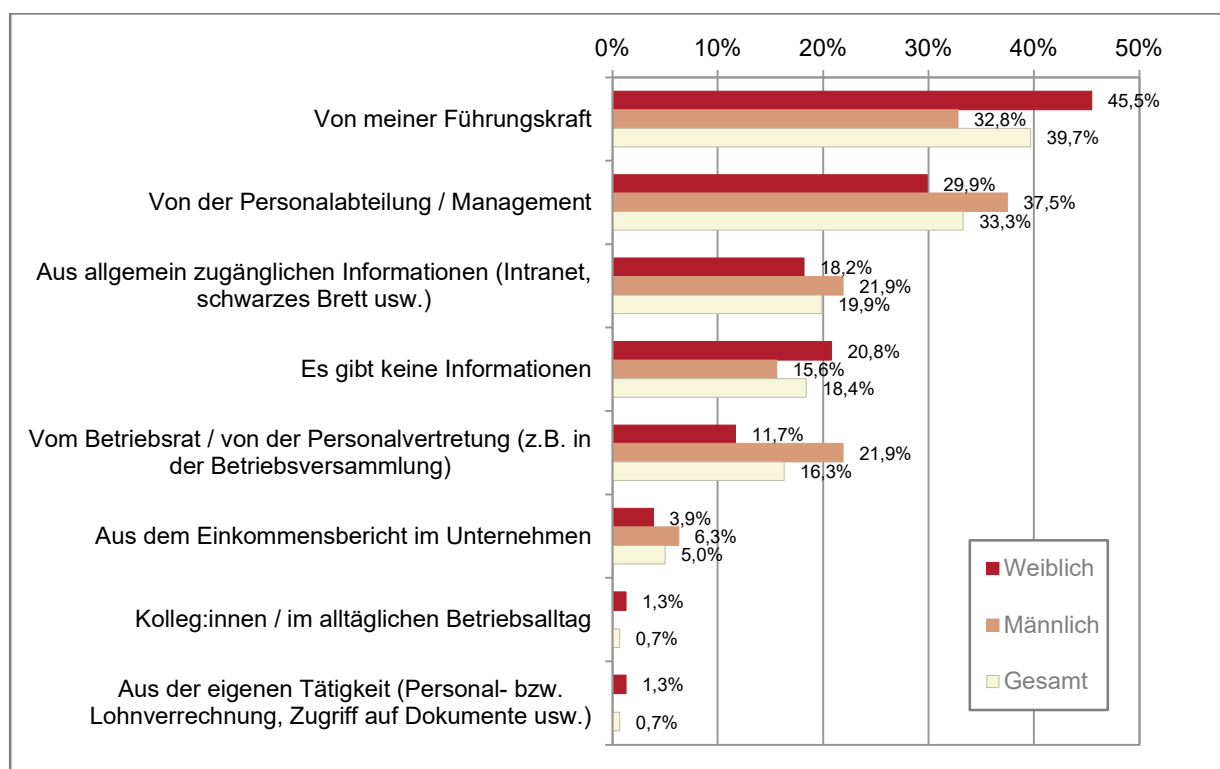
Abbildung 46: Warum sprechen Sie in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle nicht über das Einkommen? (Mehrfachnennung möglich)



Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Salzburg: n=87; Österreich: n=1.477

Die Ergebnisse zeigen, dass Beschäftigte Informationen über die Bezahlung im Unternehmen vorwiegend über Führungskräfte (40 %) sowie von der Personalabteilung oder dem Management (33 %) erhalten, wobei hierbei gegenläufige Geschlechtertendenzen erkennbar sind: Während Frauen deutlich eher über ihre direkte Führungskraft informiert werden (46% gegenüber 33 % bei Männern), erhalten Männer häufiger Informationen von der Personalabteilung oder dem Management (38 % gegenüber 30 % bei Frauen). Weitere Informationsquellen sind allgemein zugängliche Informationen über Intranet und schwarzes Brett (20 %) sowie der Betriebsrat bzw. die Personalvertretung des Unternehmens (16 %) – mit 22 % überdurchschnittlich häufig von Männern ausgewählt. 21 % der Frauen und 16 % der Männer berichten, es gäbe bei ihnen keinen Zugang zu Informationen zur Bezahlung im Unternehmen.

Abbildung 47: Wo bekommen Sie Informationen über die Bezahlung im Unternehmen? (Mehrfachnennung möglich), nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Salzburg: n=141

5.10 Prioritäten für faire Einkommen in SALZBURG

*„Teilzeitarbeit ist voll im Trend. Ich warte seit drei Jahren, dass ich Vollzeit angestellt werde.“
(w_S_aB)*

*„Seit Jahrzehnten kämpfen wir für gleichen Lohn bei gleichwertiger Tätigkeit. Sehr mühsam!“
(w_S_aB)*

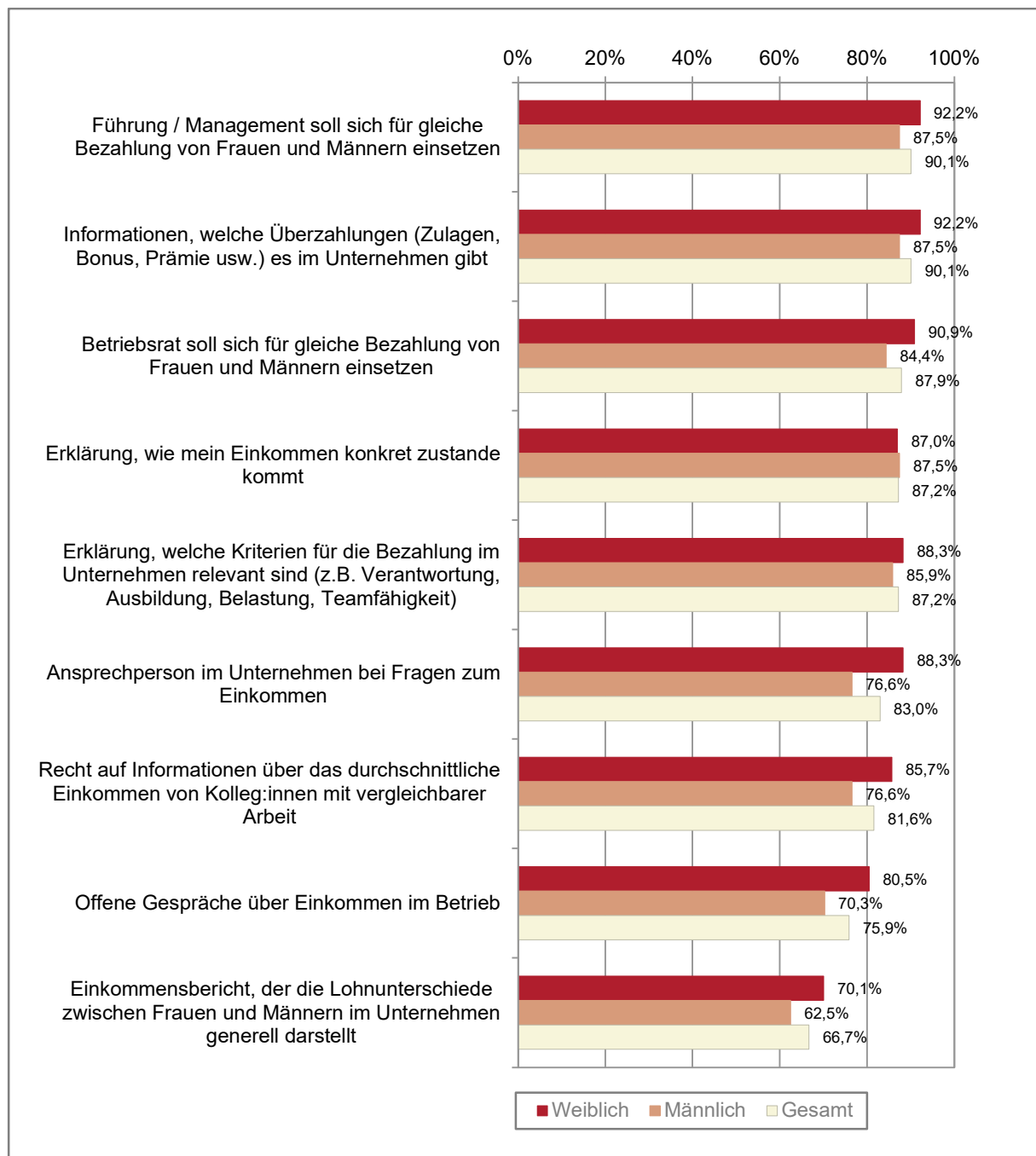
„Mehr Transparenz bei den Gehältern generell!“ (m_S_rB)

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass die Beschäftigten in Salzburg mehr Transparenz bei Überzahlungen sowie mehr Einsatz für Geschlechtergerechtigkeit bei Löhnen im Unternehmen als besonders relevant einstufen. Demnach hätten 93 % gerne mehr Informationen dazu, welche Überzahlungen es im Unternehmen gibt. Zudem ist Gleichbehandlung von

Frauen und Männern bei der Bezahlung für die meisten Beschäftigten ein Anliegen: So wünschen sich 90 % Einsatz vonseiten der Unternehmensführung bzw. 88 % vonseiten des Betriebsrats. Weiters wollen 87 % der Beschäftigten eine Erklärung über das konkrete Zustandekommen ihres Einkommens sowie 87 % eine Erläuterung lohnrelevanter Kriterien im Unternehmen.

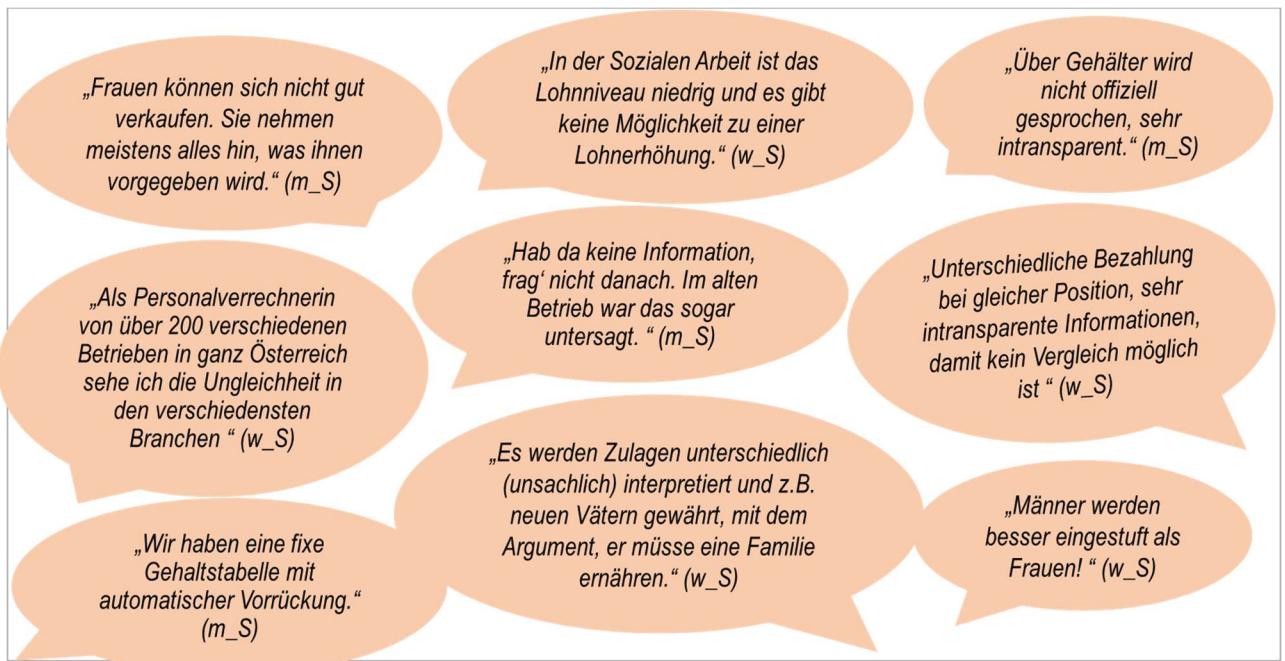
Bei der Betrachtung geschlechtsspezifischer Unterschiede zeigt sich, dass Frauen die Relevanz von Maßnahmen für mehr Transparenz und Gleichbehandlung konsequent stärker betonen, was sich in höheren Zustimmungswerten in nahezu allen Kategorien äußert.

Abbildung 48: Was ist Ihnen für mehr Gerechtigkeit beim Einkommen wichtig? (Mehrfachnennung möglich), nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Salzburg: n=141

Abbildung 49: Stimmen aus Salzburg, aktivierende Befragung



Quelle: 'AK-Lohn_Aktivierende_Befragung', 2025; n=5.136

Befragungsergebnisse: Steiermark

5.11 Erfahrungen mit Entgelttransparenz in der STEIERMARK

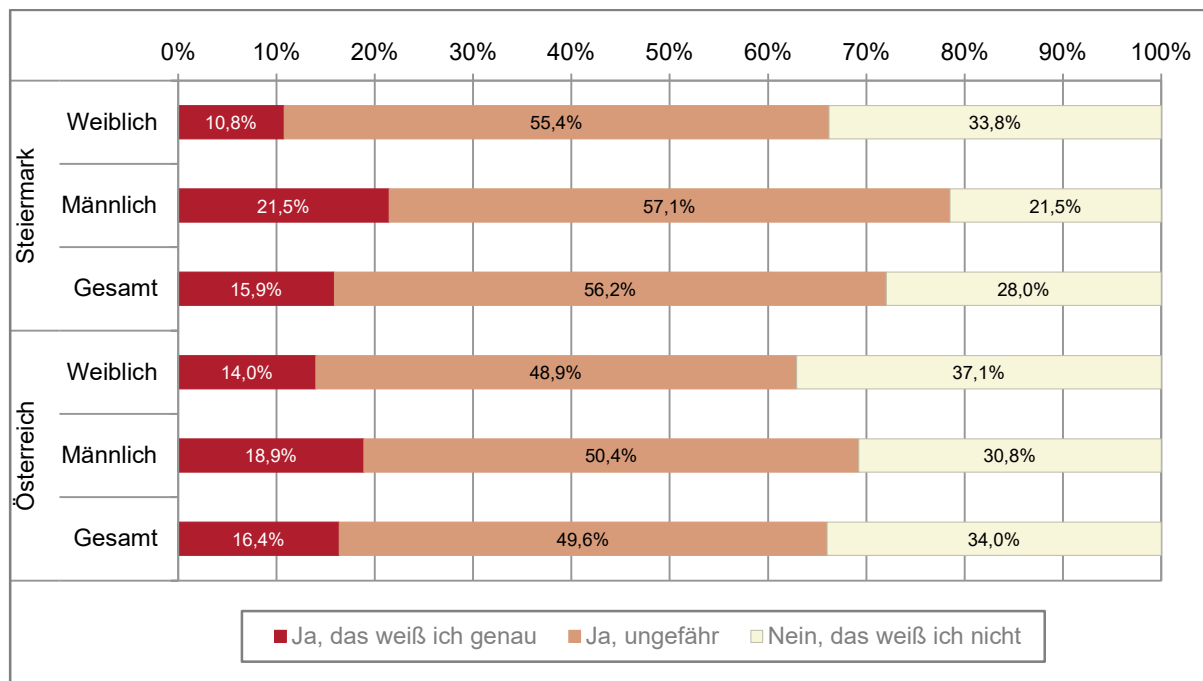
„Die männlichen Kollegen werden als die Familienerhalter angesehen. Die haben somit ein Anrecht auf ein gutes Gehalt, so die Geschäftsführung.“ (w_St_rB)

„Durch fehlende Transparenz ist keinerlei Einschätzung möglich in welchem Bereich man sich gehaltstechnisch befindet. Jeder innerhalb der Abteilung bekommt - wahrscheinlich - ein anderes Einkommen.“ (w_St_aB)

Frauen wissen in der Steiermark deutlich seltener Bescheid darüber, wie viel ihre Kolleg:innen verdienen.

Die Befragungsergebnisse bilden ab, dass 16 % der Beschäftigten in der Steiermark eine genaue bzw. 56 % eine ungefähre Vorstellung über das Einkommen ihrer Kolleg:innen haben. Die übrigen 28 % geben an, keine Kenntnisse über die Einkommen der anderen zu besitzen. Es zeigen sich dabei in der Steiermark Geschlechterunterschiede, die deutlich markanter als im Bundesschnitt auftreten: Während nur 11 % der Frauen genau informiert sind, geben dies doppelt so viele Männer (22 %) an. Demgegenüber besitzen 22 % der Männer und 34 % der Frauen keinerlei Kenntnisse über die Einkommen ihrer Kolleg:innen. Daraus lässt sich schlussfolgern, dass die Tabuisierung von Gesprächen über Einkommen in der Steiermark teilweise geschlechtsabhängig ausgeprägt ist.

Abbildung 50: Wissen Sie, wie viel Ihre Kolleg:innen verdienen?, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Steiermark: n=373; Österreich: n=2.514

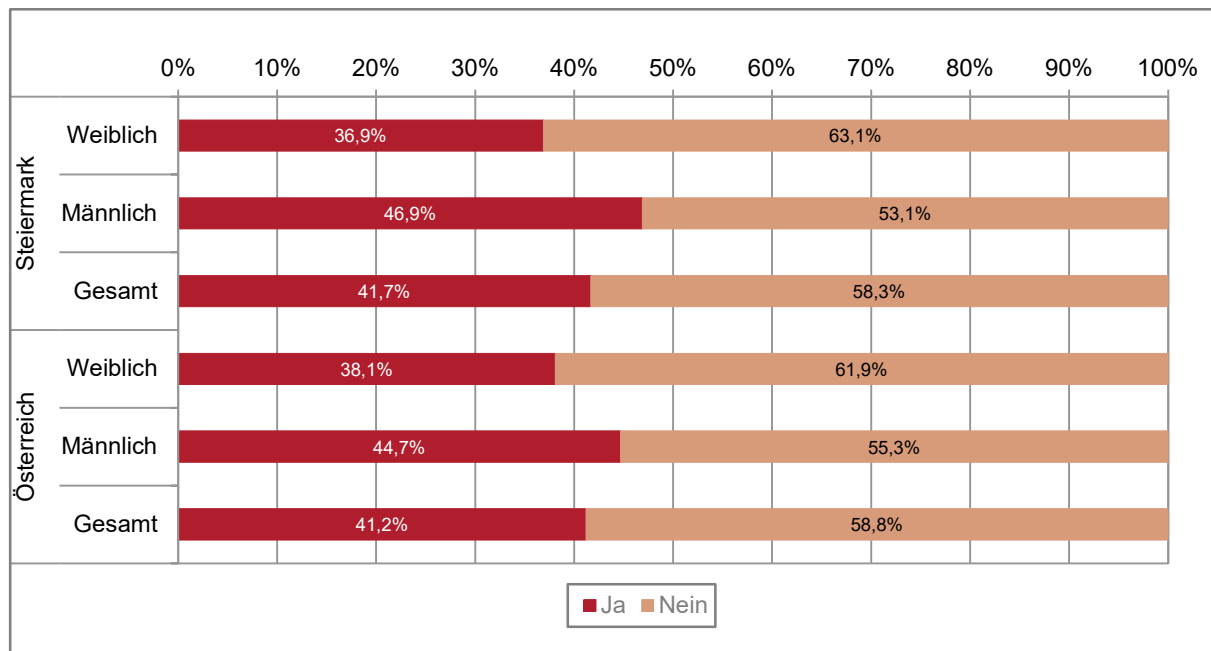
„Es wird in Österreich zu wenig darüber geredet.“ (m_St_rB)

„Generell müssen wir „Ältere“ wahrscheinlich auch lernen, dass über Gehalt gesprochen werden kann und soll.“ (w_St_rB)

42 % der Beschäftigten in der Steiermark sprechen untereinander über das Einkommen.

Die Befragung spiegelt wider, dass 42 % der Beschäftigten in ihrem Betrieb bzw. ihrer Dienststelle untereinander über das Einkommen sprechen – dies trifft auf 37 % der Frauen und 47 % der Männer zu. Der geschlechtsspezifische Unterschied fällt somit etwas größer aus als im Bundesdurchschnitt (Frauen: 38 %, Männer: 45 %).

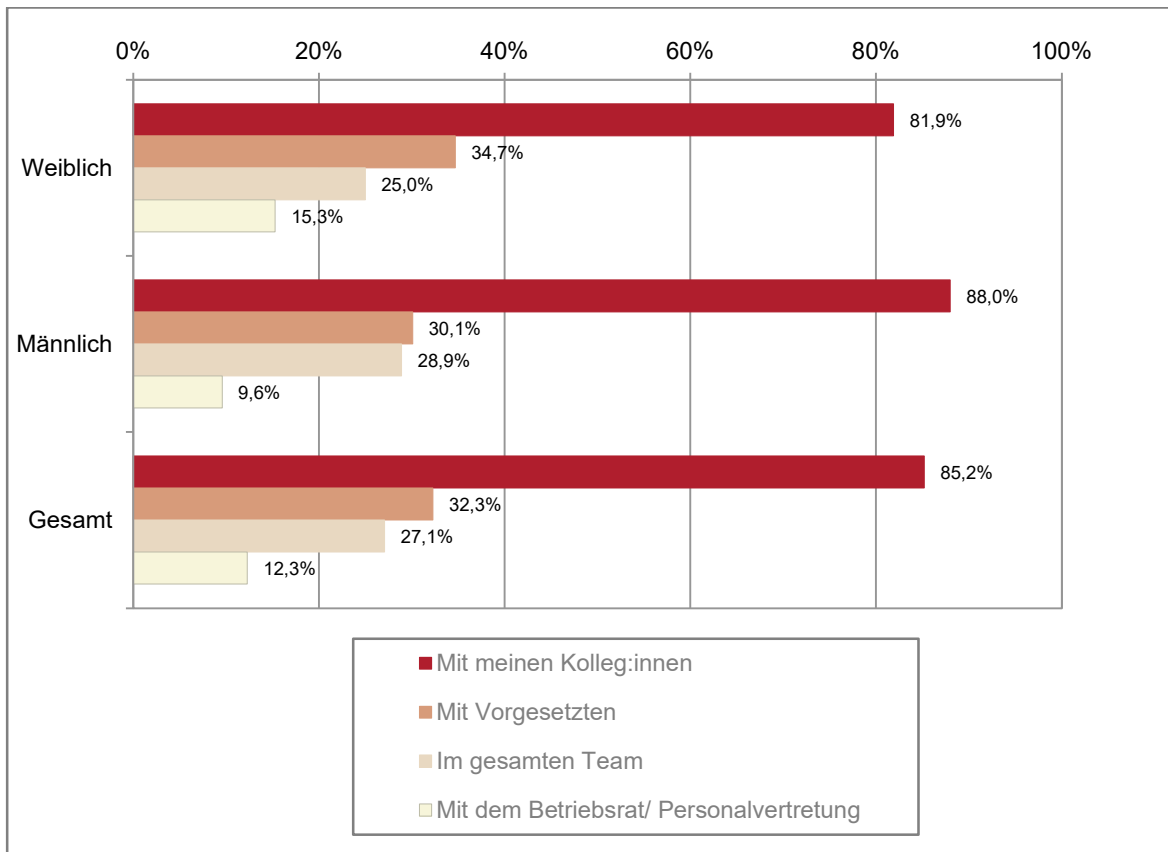
Abbildung 51: Sprechen Sie in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle über das Einkommen?, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Steiermark: n=373; Österreich: n=2.514

Von den 42 %, die sich zum Einkommen austauschen, sprechen die meisten im direkten Kolleg:innenkreis. 85 % der Befragten tauschen sich mit ihren Kolleg:innen aus, während Gespräche im gesamten Team von 27 % genannt werden. Vorgesetzte werden von 32 % in Lohnfragen einbezogen, während der Betriebsrat oder die Personalvertretung von rund 12 % der Befragten genannt wird. Geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen sich hier insofern, dass Frauen etwas häufiger als Männer mit Vorgesetzten und mit Betriebsrät:innen über Einkommensfragen sprechen. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass informelle Austauschwege innerhalb von Kolleg:innen-Netzwerken die wichtigste Informationsquelle über Einkommen darstellen, während formelle Kanäle im Unternehmen deutlich weniger genutzt werden.

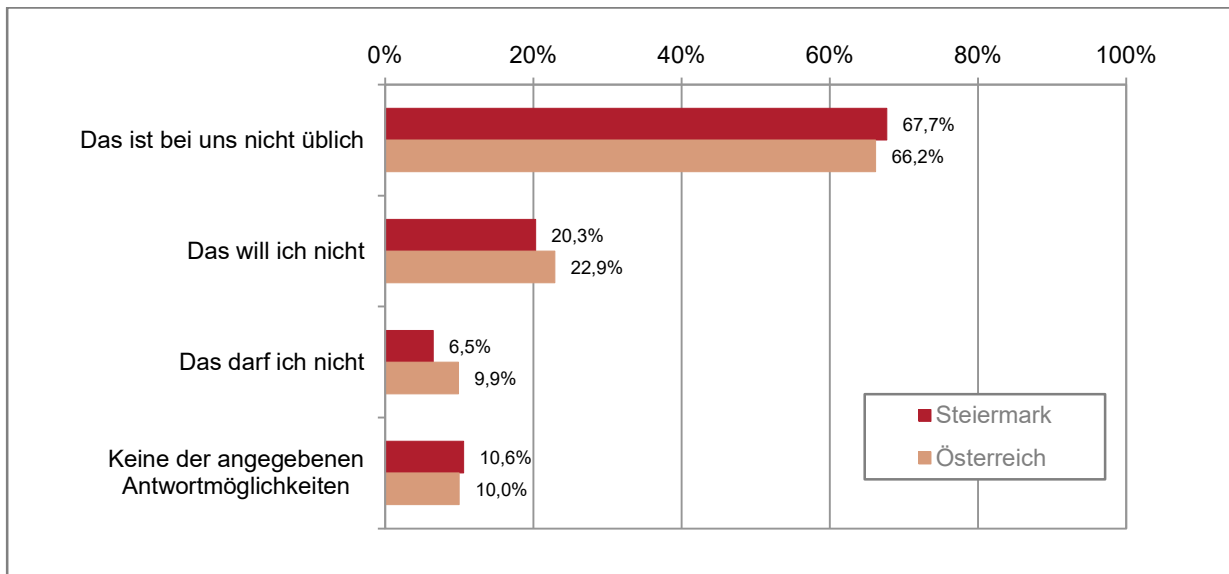
Abbildung 52: Mit wem sprechen Sie über das Einkommen? (Mehrfachnennung möglich), nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Steiermark: n=155

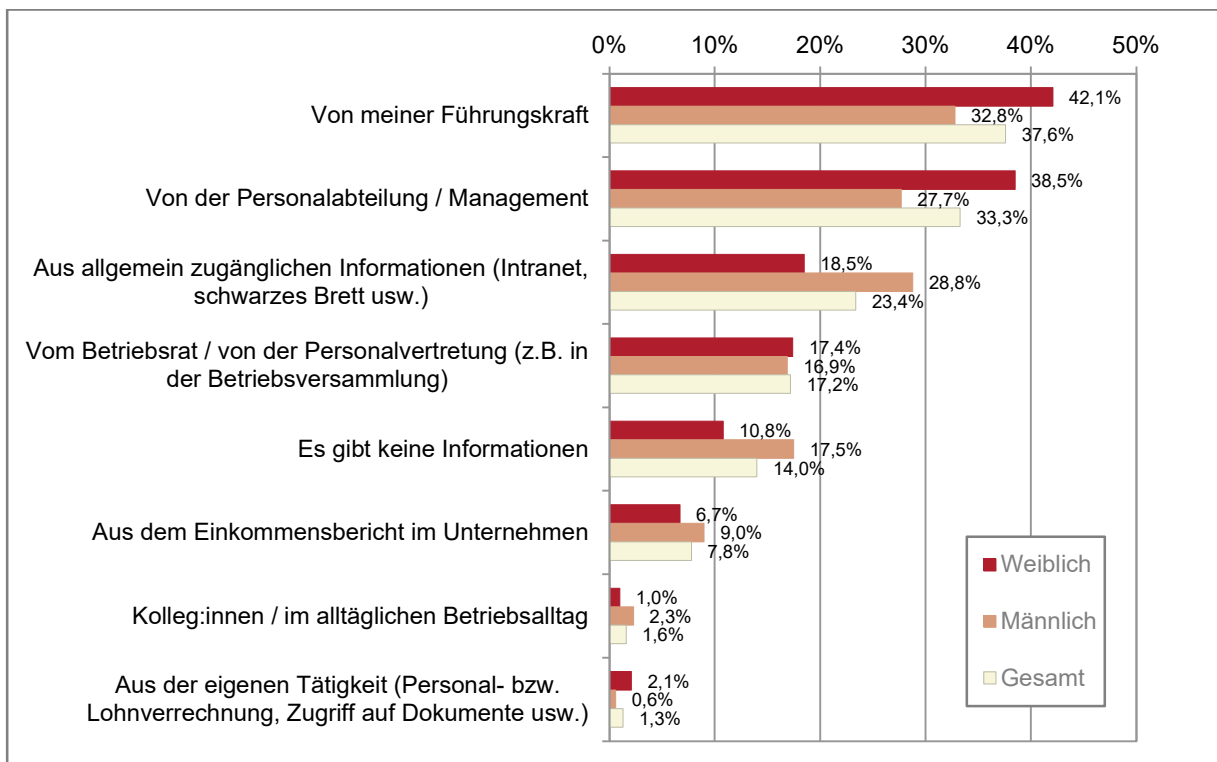
Bei der Konfrontation jener, die am Arbeitsplatz nicht über das Einkommen sprechen, geben mehr als zwei Drittel (68 %) an, dies sei bei ihnen nicht üblich. Weiters führen dies 20 % auf persönliche Präferenzen zurück und 7 % auf ein vorhandenes betriebliches Verbot, darüber zu sprechen. Demnach geben in der Steiermark verglichen mit dem Österreichschnitt sowohl etwas weniger Personen fehlende persönliche Bereitschaft an, untereinander im Betrieb über Einkommen zu sprechen, als auch, über Einkommen nicht sprechen zu dürfen.

Abbildung 53: Warum sprechen Sie in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle nicht über das Einkommen? (Mehrfachnennung möglich)



Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Steiermark: n=217; Österreich: n=1.477

Abbildung 54: Wo bekommen Sie Informationen über die Bezahlung im Unternehmen? (Mehrfachnennung möglich), nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Steiermark: n=373

Die Befragungsergebnisse bilden ab, dass Beschäftigte in der Steiermark vorwiegend über ihre Führungskraft (38 %) bzw. über die Personalabteilung oder das Management (33 %) Informationen zur Bezahlung im Unternehmen erhalten – wobei diese Informationsquellen mit

42 bzw. 39 % besonders häufig unter weiblichen Beschäftigten genannt wurden. Darauffolgend geben die Befragten an, von allgemein zugänglichen Informationen, z. B. im Intranet oder auf einem schwarzen Brett (23 %), vom Betriebsrat bzw. der Personalvertretung (17 %), oder aus dem Einkommensbericht des Unternehmens (8 %) davon zu erfahren. Dabei ist hervorzuheben, dass allgemein zugängliche Informationsquellen vergleichsweise häufiger von Männern (29 %) als von Frauen (19 %) ausgewählt wurden. Des Weiteren gaben mit 18 % mehr Männer an, es gäbe keine verfügbaren Informationen (unter Frauen: 11 %).

5.12 Prioritäten für faire Einkommen in der STEIERMARK

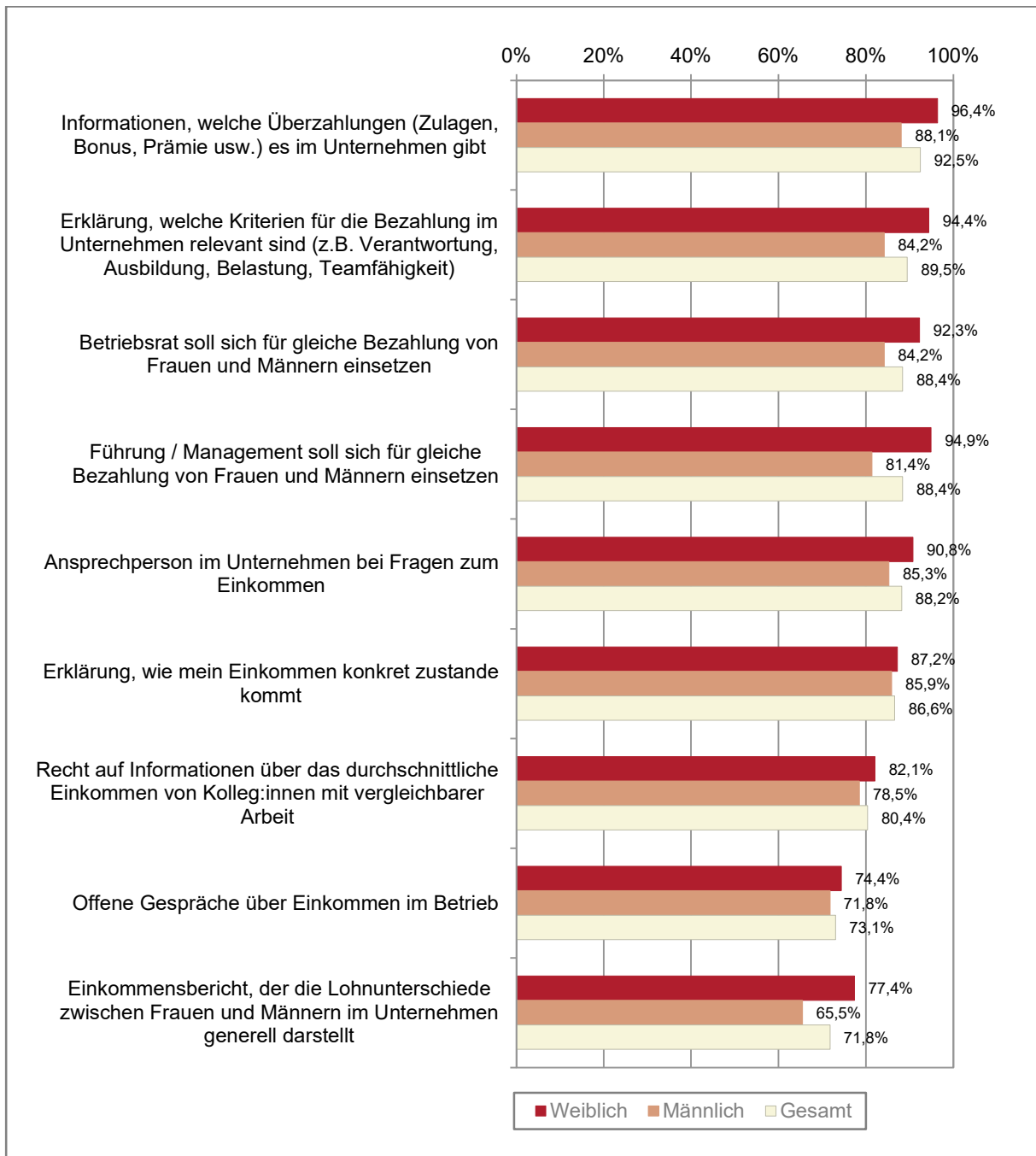
„Jegliche Angaben aus der HR sind nicht valide, weil sie es geheim halten wollen.“ (w_St_rB)

„Über die Bezahlung laut Kollektivvertrag gibt es keine Diskussionen. Für alle weiteren Zulagen über dem Kollektiv ist jeder selbst verantwortlich.“ (w_St_rB)

Die Ergebnisse für die Steiermark zeigen, dass die Beschäftigten unter Maßnahmen zur Entgelttransparenz und -gerechtigkeit besonderen Wert auf Transparenz bei der Bezahlung im Unternehmen sowie mehr Einsatz vonseiten des Unternehmens für gleiche Bezahlung von Frauen und Männern legen. Der Großteil der Beschäftigten fordert eine Offenlegung der Überzahlungen im Unternehmen (93 %) sowie Klarheit über die allgemein geltenden Lohnkriterien (90 %). Weiters sehen 88 % die Unternehmensführung sowie den Betriebsrat in der Pflicht, sich für gleiche Bezahlung von Frauen und Männern einzusetzen. Außerdem würden sie eine Ansprechperson bei Fragen zum Einkommen (88 %) sowie Klarheit über dessen konkretes Zustandekommen (87 %) schätzen.

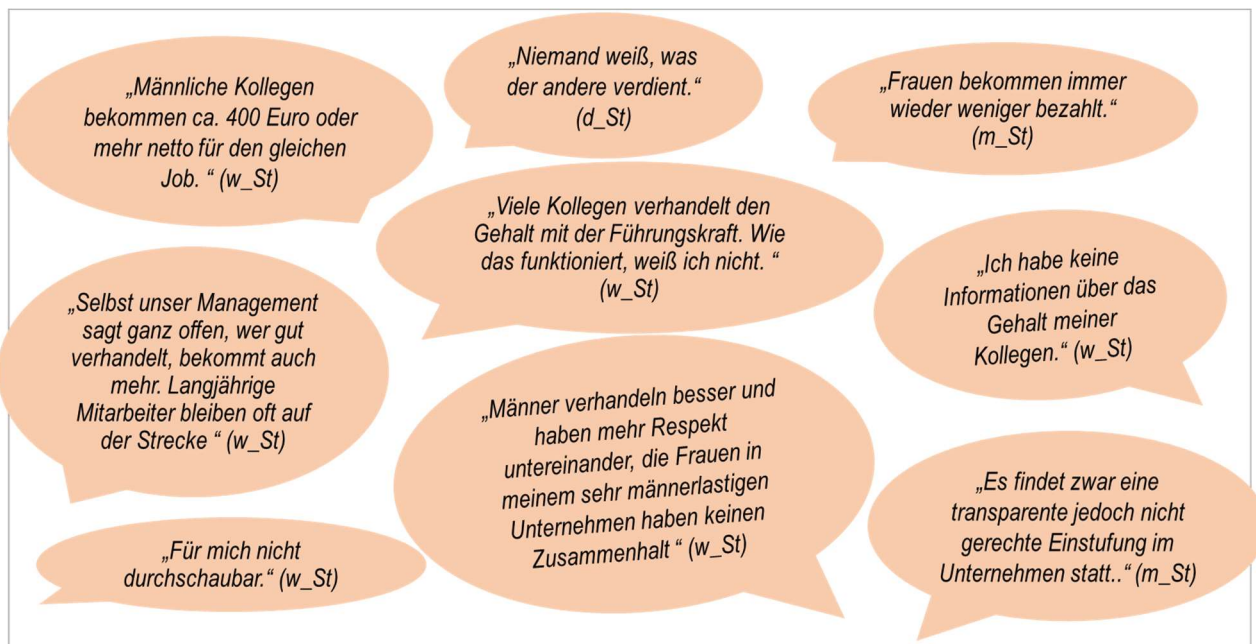
Bei der Betrachtung geschlechtsspezifischer Unterschiede zeigt sich, dass Frauen den Forderungen durchwegs höhere Relevanz zuschreiben. Die Unterschiede treten besonders deutlich bei den Antwortoptionen zu mehr Transparenz bei Gehalts- und Zusatzzahlungen sowie zu Bemühungen der Unternehmen für geschlechtsspezifische Lohngerechtigkeit und -transparenz auf – so fordern beispielsweise 77 % der Frauen verglichen mit 66 % der Männer einen Einkommensbericht, der geschlechtsspezifische Lohnunterschiede im Unternehmen sichtbar macht.

Abbildung 55: Was ist Ihnen für mehr Gerechtigkeit beim Einkommen wichtig? (Mehrfachnennung möglich), nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Steiermark: n=373

Abbildung 56: Stimmen aus der Steiermark, aktivierende Befragung



Quelle: 'AK-Lohn_Aktivierende_Befragung', 2025; n=5.136

Befragungsergebnisse: Tirol

5.13 Erfahrungen mit Entgelttransparenz in TIROL

„Wer häufiger verhandeln geht, verdient mehr. Es gibt keine völlige Gerechtigkeit.“ (m_T_aB)

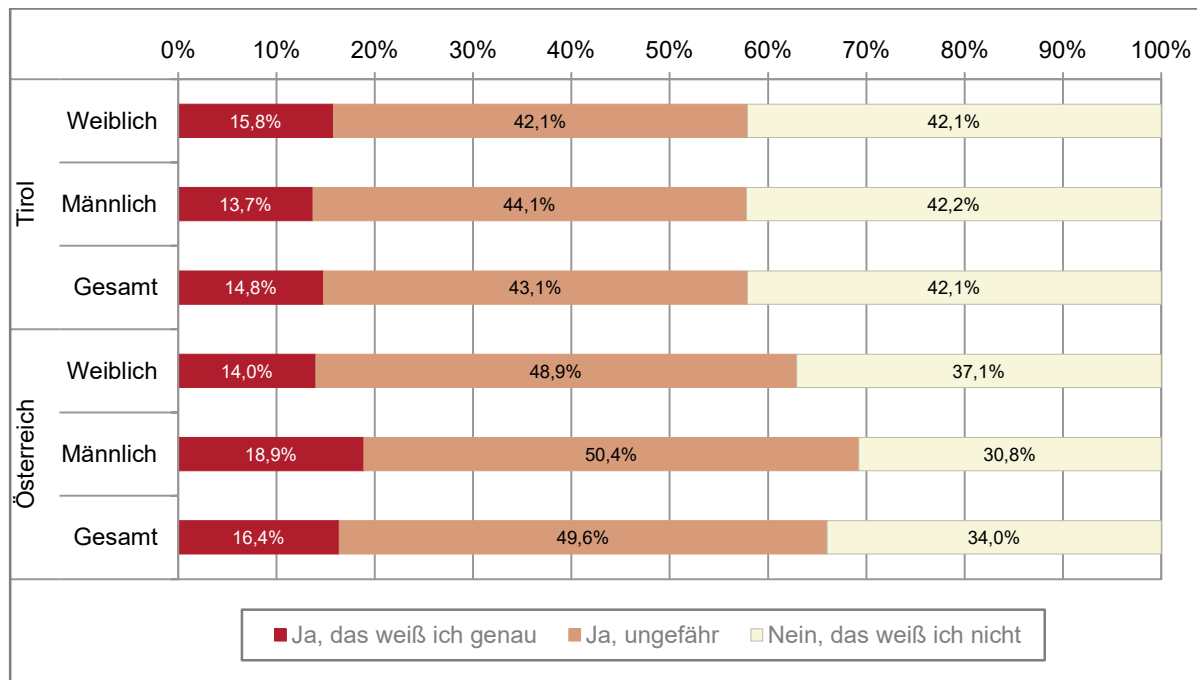
„Völlig undurchsichtig und verhandlungsabhängig trotz Kollektivvertrag.“ (w_T_rB)

„Trinkgelder werden nicht gerecht aufgeteilt, viele bekommen weniger bezahlt obwohl sie die gleiche Arbeit verrichten.“ (w_T_rB)

Frauen in Tirol kennen häufiger die Einkommen im Betrieb als ihre männlichen Kollegen.

Die Ergebnisse der Befragung verdeutlichen, dass nur 15 % der Tiroler Beschäftigten genau über das Gehalt ihrer Kolleg:innen Bescheid wissen. Weiters geben annähernd gleich große Anteile von 43 bzw. 42 % an, ungefähre bzw. überhaupt keine Kenntnis darüber zu besitzen. Zwischen den Geschlechtern treten in Tirol nur geringfügige Unterschiede auf: Während etwa 16 % der Frauen angeben genau und 42 % ungefähr informiert zu sein, sind es bei den Männern 14 bzw. 44 % der Befragten. Dieses Antwortverhalten steht in deutlichem Kontrast zu den bundesweiten Ergebnissen, bei denen Frauen deutlich geringere Zustimmungsanteile aufweisen. Zudem ist der Anteil der Männer, die keine Informationen über die Einkommen im Betrieb besitzen (31 %), österreichweit deutlich geringer als in Tirol (42 %).

Abbildung 57: Wissen Sie, wie viel Ihre Kolleg:innen verdienen?, nach Geschlecht



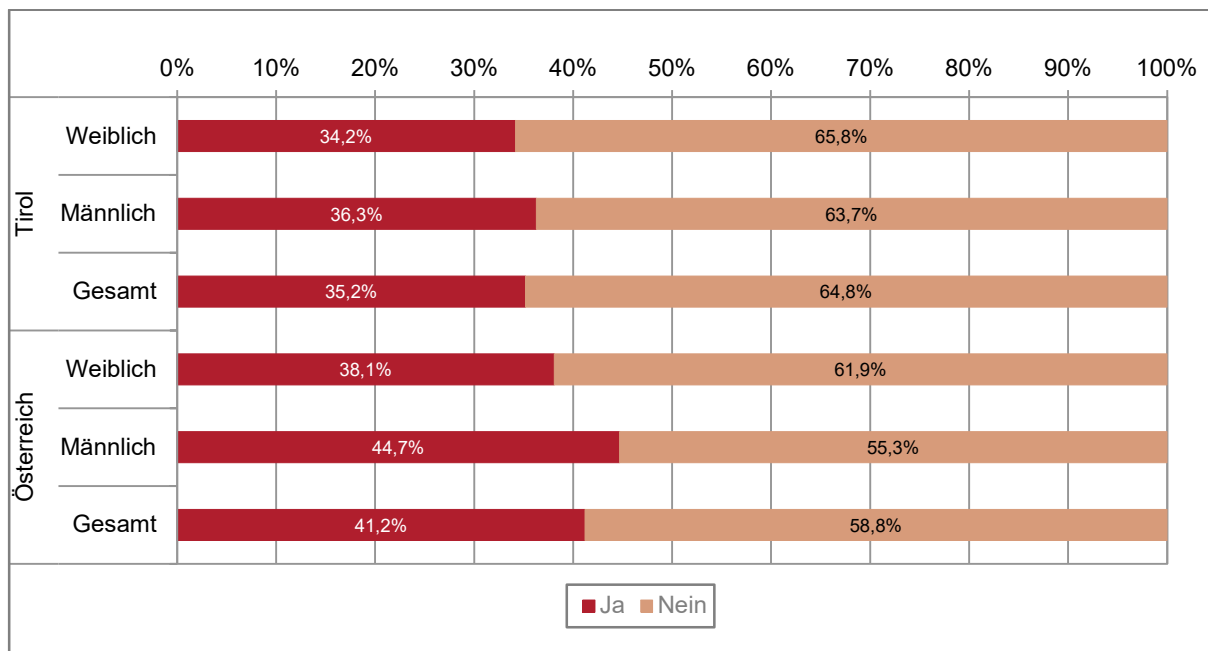
Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Tirol: n=218; Österreich: n=2.514

„Man sollte viel mehr über Einkommen sprechen!!“ (w_T_rB)

35 % der Beschäftigten in Tirol sprechen am Arbeitsplatz über das Einkommen.

Die Befragungsergebnisse offenbaren, dass 35 % der Tiroler Beschäftigten in ihrem Betrieb bzw. ihrer Dienststelle das Einkommen besprechen, während die restlichen 65 % dies verneinen. Die Anteile der Frauen (34 %) und Männer (36 %), die schon einmal am Arbeitsplatz darüber gesprochen haben, zeigen kaum Unterschiede – im Gegensatz zu den bundesweiten Unterschieden nach Geschlecht (Frauen: 38 %, Männer: 45 %).

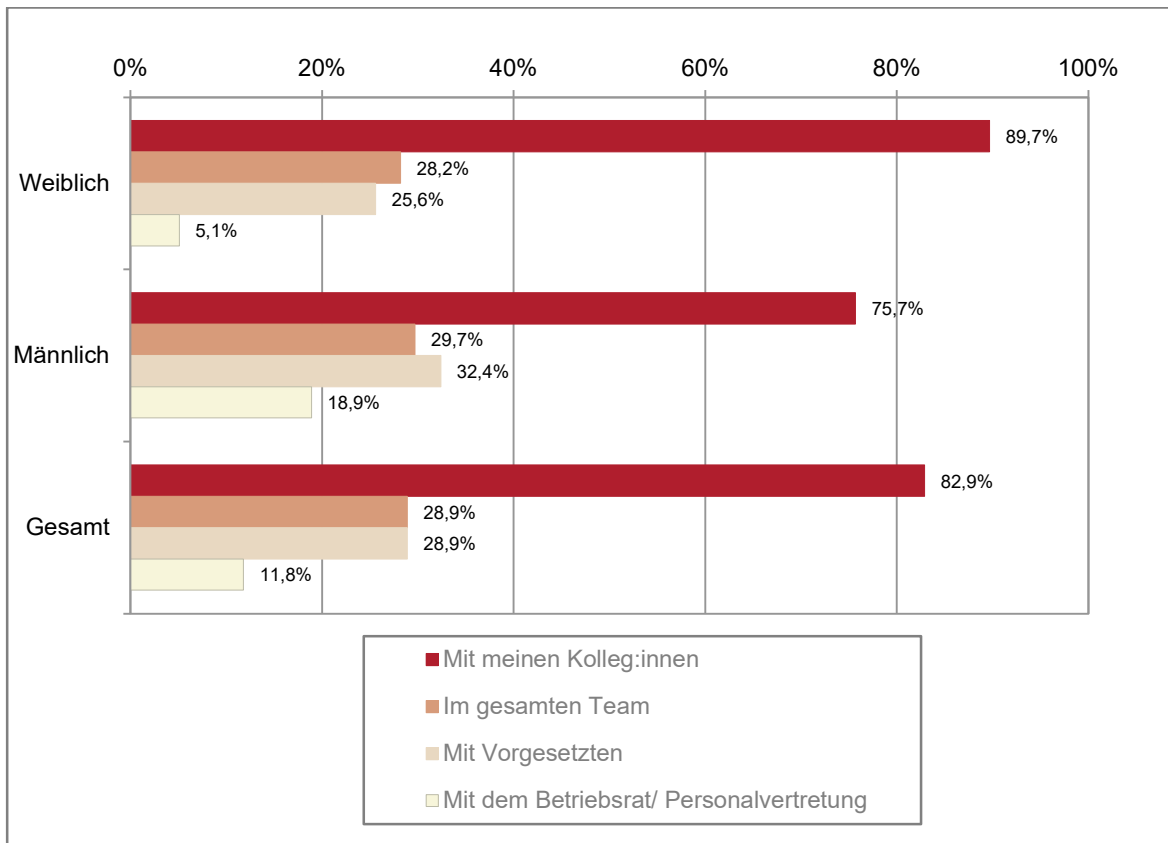
Abbildung 58: Sprechen Sie in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle über das Einkommen?, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Tirol: n=218; Österreich: n=2.514

Von den 35 %, die sich zum Einkommen austauschen, sprechen die meisten im direkten Kolleg:innenkreis. 83 % der Befragten tauschen sich mit ihren Kolleg:innen aus, während Gespräche im gesamten Team von 29 % genannt werden. Vorgesetzte werden ebenfalls von 29 % in Lohnfragen einbezogen, während der Betriebsrat oder die Personalvertretung von rund 12 % der Befragten genannt wird. Geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen sich hier insofern, dass Männer etwas häufiger als Frauen mit Vorgesetzten und Betriebsrät:innen über Einkommensfragen sprechen. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass informelle Austauschwege innerhalb von Kolleg:innen-Netzwerken die wichtigste Informationsquelle über Einkommen darstellen, während formelle Kanäle im Unternehmen deutlich weniger genutzt werden.

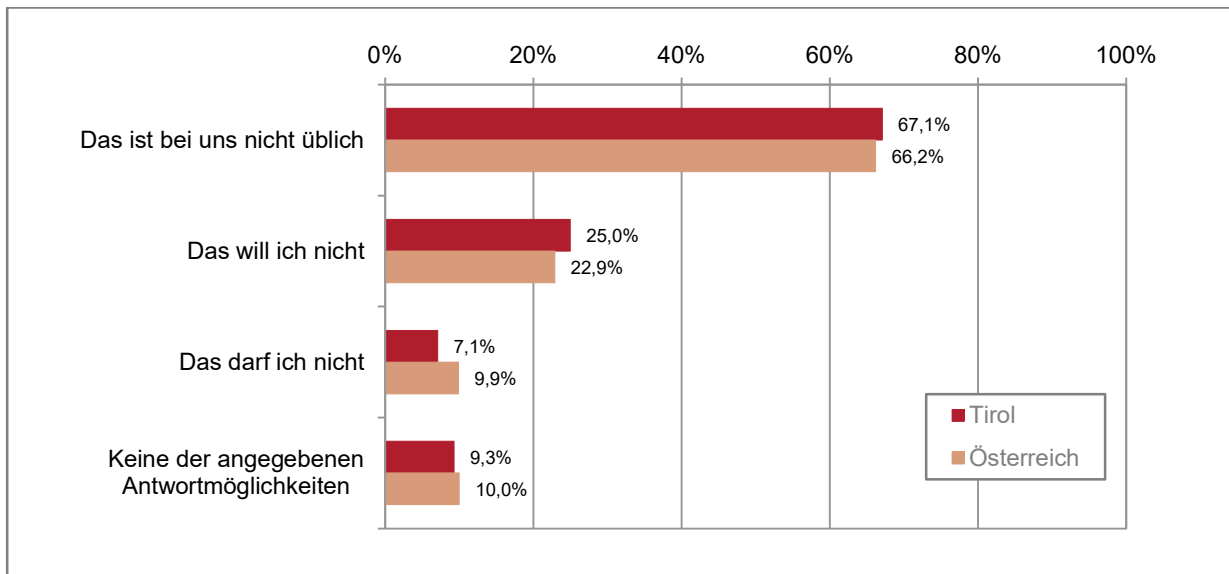
Abbildung 59: Mit wem sprechen Sie über das Einkommen? (Mehrfachnennung möglich), nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Tirol: n=76

Welche Gründe werden in Tirol angeführt, warum Beschäftigte nicht im Unternehmen über das Einkommen sprechen? Zwei Drittel der Befragten (67 %) geben an, dies sei bei ihnen nicht üblich. Weitere 25 % meinen, persönlich darüber nicht sprechen zu wollen und 7 % nennen ein Verbot vonseiten des Unternehmens als Ursache. Die Ergebnisse der Tiroler Beschäftigten sind nahezu deckungsgleich mit den österreichischen Werten.

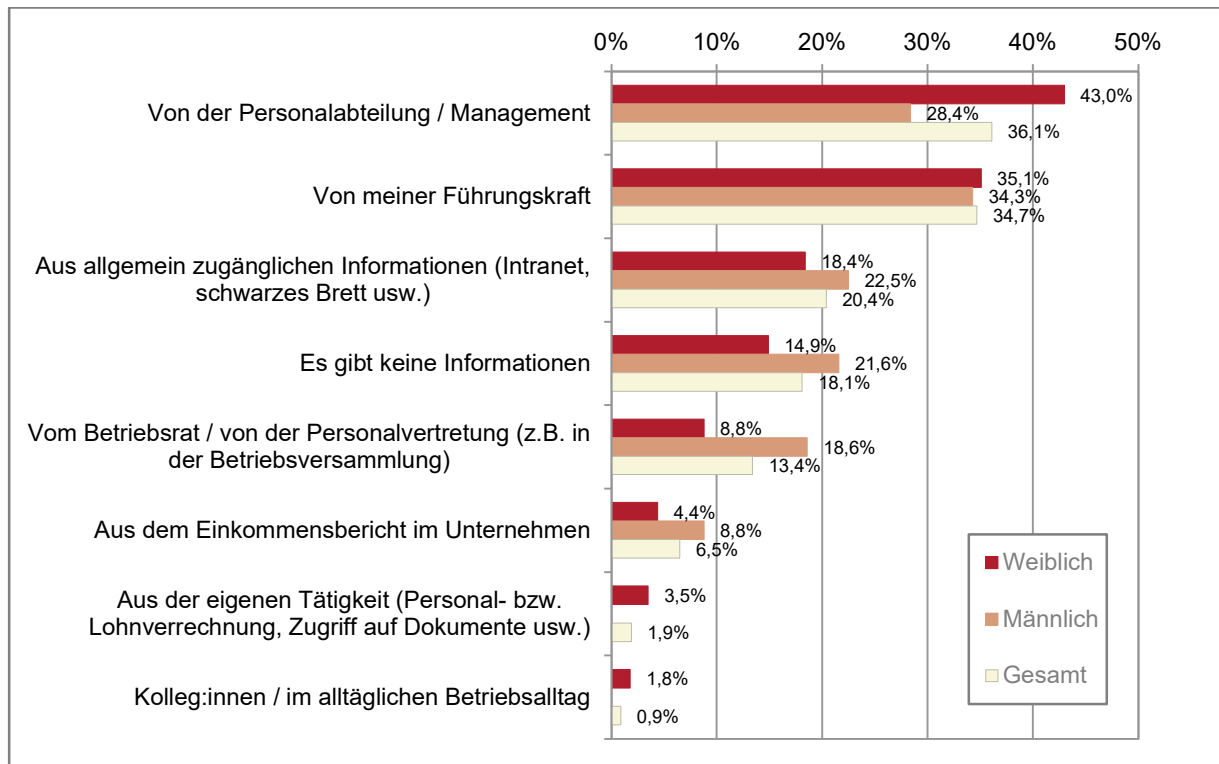
Abbildung 60: Warum sprechen Sie in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle nicht über das Einkommen? (Mehrfachnennung möglich)



Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Tirol: n=140; Österreich: n=1.477

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass die Beschäftigten in Tirol vorwiegend durch die Personalabteilung bzw. das Management (36 %) oder ihre Führungskraft (35 %) über Informationen zur Bezahlung im Unternehmen in Kenntnis gesetzt werden, wobei Frauen hier mit 43 % deutlich häufiger als Männer (28 %) die Personalabteilung und das Management als Informationsquelle nannten. Für 20 % bieten allgemein zugängliche Informationskanäle wie Intranet oder schwarzes Brett Bezahlungsinformationen, 13 % der Beschäftigten erhalten diese vom Betriebsrat bzw. der Personalvertretung und 7 % aus dem Einkommensbericht des Unternehmens – Männer trafen häufiger eine derartige Wahl. Zudem berichten 15 % der Frauen und 22 % der Männer (Durchschnitt 18 %), dass keine Gehaltsinformationen vorhanden seien. Kaum Befragte werden durch ihre eigene Tätigkeit oder durch Kolleg:innen im Betriebsalltag informiert (1 bzw. 2 %).

Abbildung 61: Wo bekommen Sie Informationen über die Bezahlung im Unternehmen? (Mehrfachnennung möglich), nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Tirol: n=218

5.14 Prioritäten für faire Einkommen in TIROL

„Im öffentlichen Dienst funktioniert es wohl am besten.“ (m_T_rB)

„Mehr Transparenz und Reden über Geld würde der Gesellschaft nicht schaden, dann relativieren sich auch viele Neidbilder.“ (m_T_rB)

„Gehaltstransparenz ist wichtig, damit alle fair behandelt werden. Mehr Offenheit würde Misstrauen reduzieren.“ (m_T_rB)

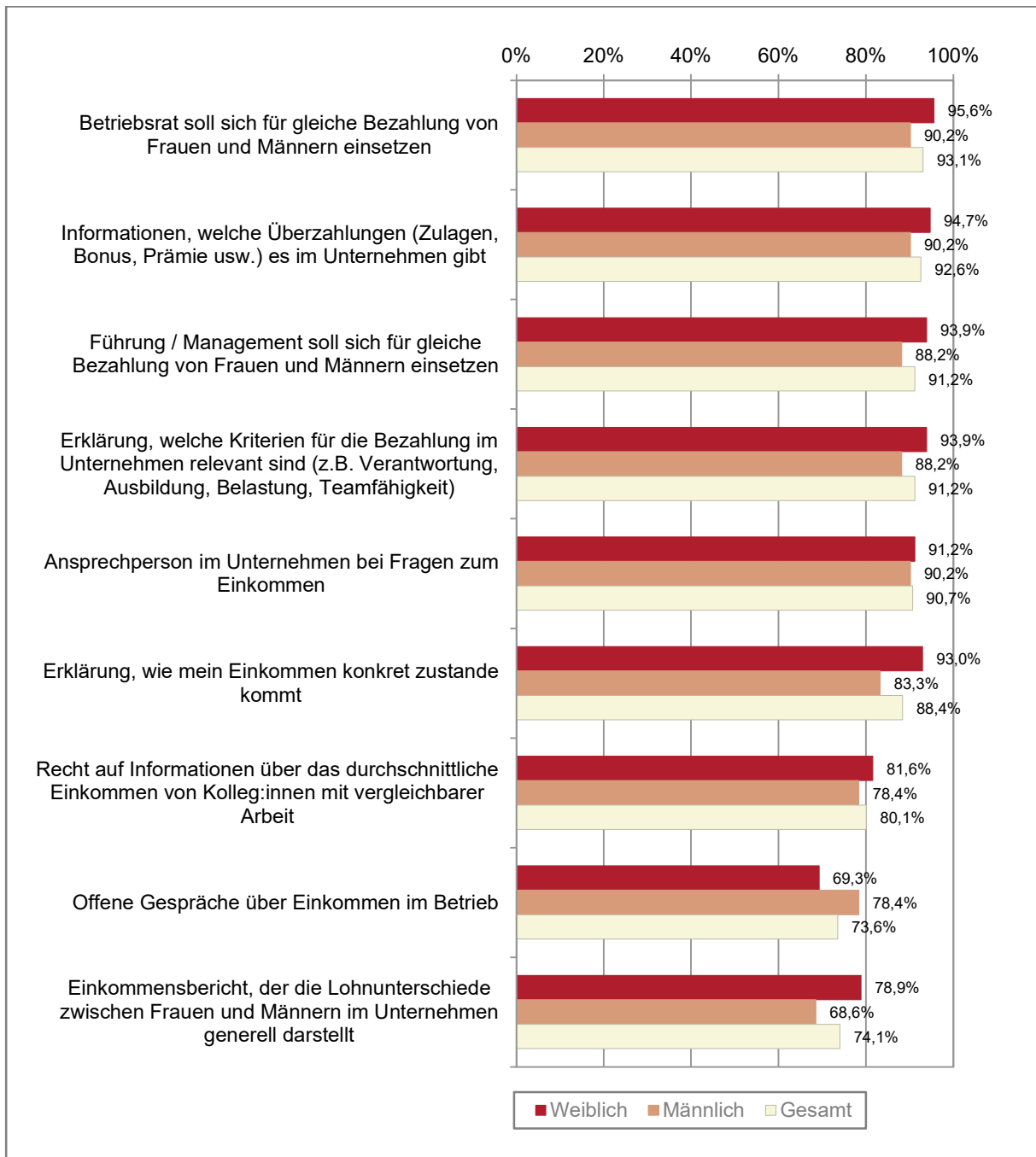
„Es sollte selbstverständlich sein, dass gleiche Positionen auch gleich bezahlt werden.“ (w_T_aB)

Bei der Frage nach einer Schwerpunktsetzung bei Forderungen richten die meisten Beschäftigten den Fokus auf geschlechtergerechte Entlohnung und Entgelttransparenz. So sehen 93 bzw. 91 % der Befragten den Betriebsrat bzw. die Unternehmensführung in der Verantwortung, gleiche Entlohnung von Frauen und Männern durchzusetzen.

Außerdem fordern 91 % mehr Transparenz bei den Gehaltskriterien im Unternehmen und 93 % wollen Informationen über Überzahlungen wie Zulagen, Boni oder Prämien. 91 % würden eine Ansprechperson für Einkommensfragen begrüßen und 88 % wüssten gerne genau, wie ihr Einkommen zustande kommt.

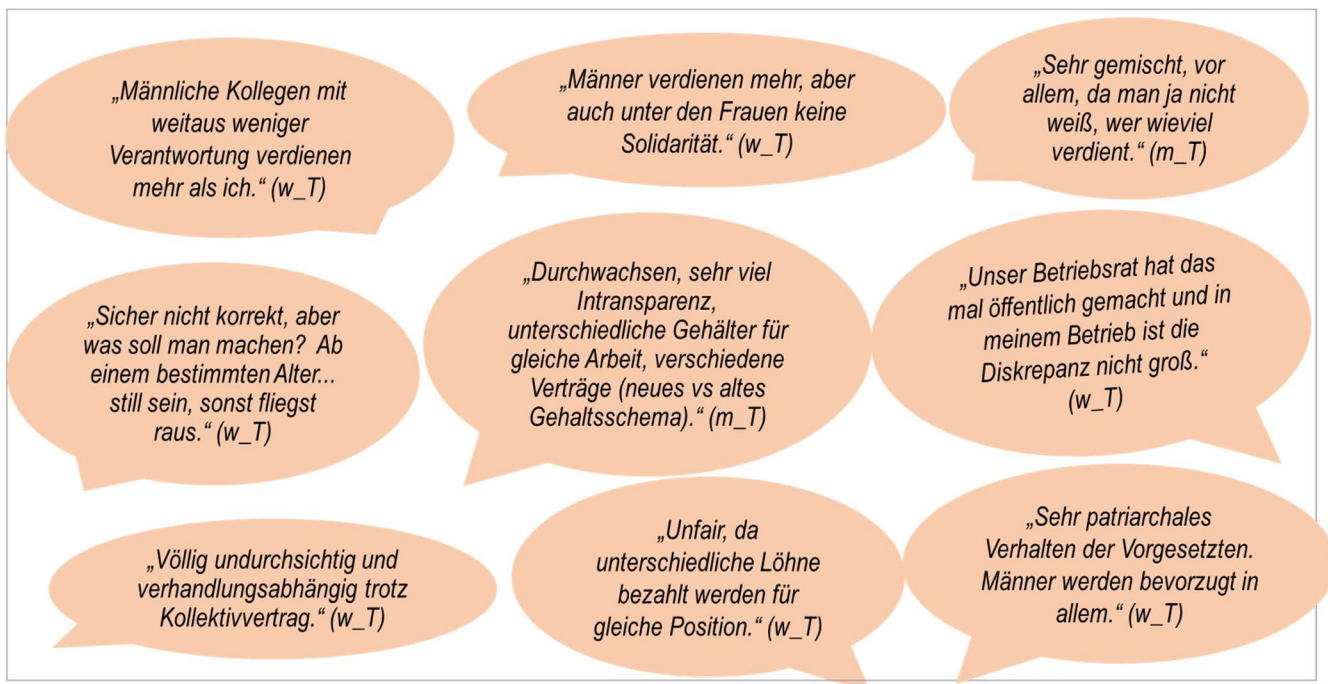
Die Analyse nach Geschlecht zeigt, dass Frauen überproportional oft Forderungen nach mehr Entgelttransparenz und Gleichbehandlung der Geschlechter unterstützen, während Männer im Vergleich eher eine Enttabuisierung von offenen Gesprächen über Einkommen begrüßen.

Abbildung 62: Was ist Ihnen für mehr Gerechtigkeit beim Einkommen wichtig? (Mehrfachnennung möglich), nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Tirol: n=218

Abbildung 63: Stimmen aus Tirol, aktivierende Befragung



Quelle: 'AK-Lohn_Aktivierende_Befragung', 2025; n=5.136

Befragungsergebnisse: Vorarlberg

5.15 Erfahrungen mit Entgelttransparenz in VORARLBERG

„Ich weiß nicht wie viel die anderen verdienen, deshalb kann ich dazu nichts sagen.“ (w_V_rB)

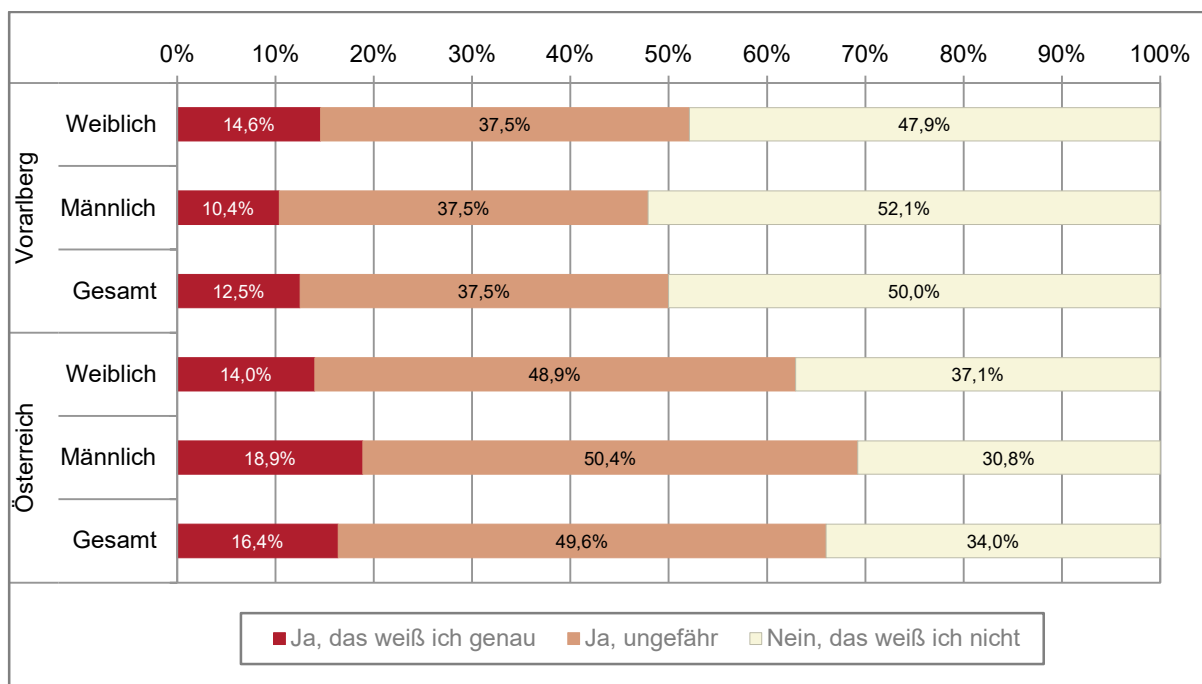
„Viel zu großes Tabuthema.“ (w_V_rB)

„Ich glaube, es herrscht willkürliche Entlohnung, es gibt so Sprüche wie ‚Selber schuld, dass man schlecht verhandelt hat‘.“ (w_V_aB)

50 % der Beschäftigten in Vorarlberg kennen das Gehalt ihrer Kolleg:innen nicht.

Die Befragung zeigt, dass die Hälfte der Befragten zumindest ungefähr über das Gehalt ihrer Kolleg:innen Bescheid wissen (12,5 % wissen genau Bescheid). Die andere Hälfte der Beschäftigten hat darüber keinerlei Informationen, wobei der Anteil unter Frauen mit 48 % geringer ausfällt als unter Männern (52 %). Verglichen mit ganz Österreich zeigen die Daten, dass Beschäftigte in Vorarlberg deutlich seltener Bescheid über das Einkommen der Kolleg:innen wissen. Zudem sind in Bezug auf das Geschlecht gegenläufige Tendenzen erkennbar.

Abbildung 64: Wissen Sie, wie viel Ihre Kolleg:innen verdienen?, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Vorarlberg: n=96; Österreich: n=2.514

„Im Allgemeinen wird über das Thema Gehalt nicht offen gesprochen. Das ist auch die allgemeine Erwartungshaltung vom Management und der Personalabteilung.“ (w_V_aB)

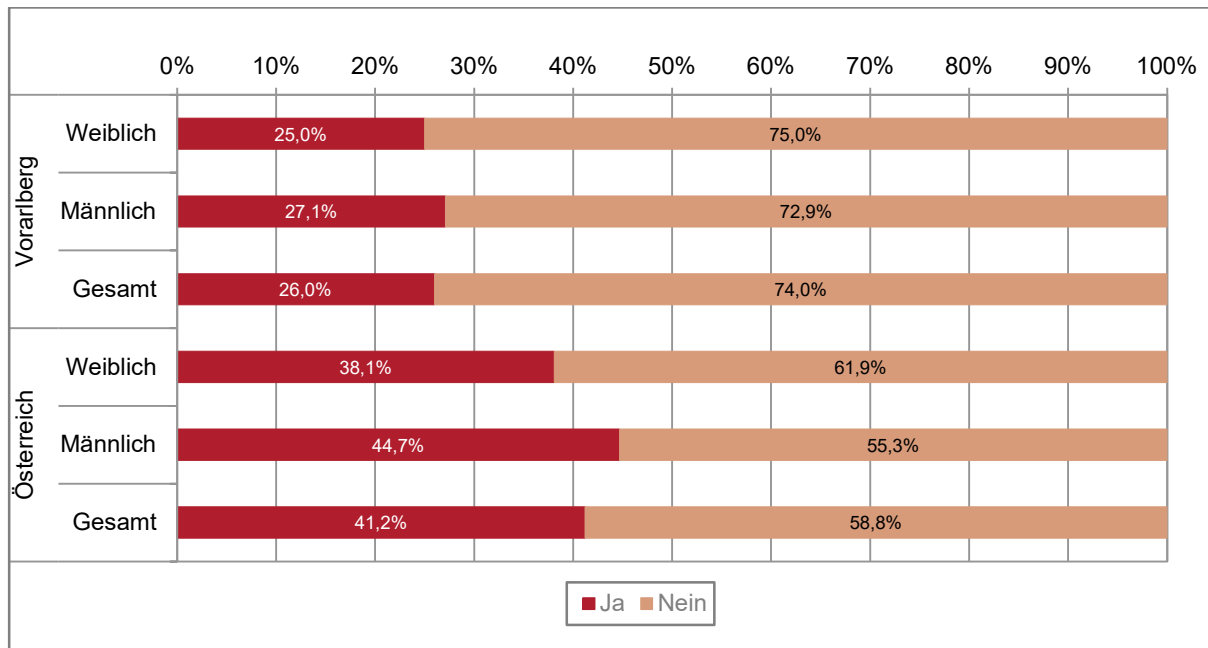
„Es gilt „über Geld spricht man nicht“. Glaube es ist deshalb nicht sehr gerecht.“ (w_V_aB)

„Da ich nicht weiß, was andere verdienen, habe ich keinen Vergleich.“ (w_V_aB)

Fast drei Viertel der Befragten sprechen in ihrem Betrieb bzw. ihrer Dienststelle nicht über das Einkommen.

Die Ergebnisse bilden ab, dass die Mehrheit der Beschäftigten in Vorarlberg nicht über Einkommen sprechen. So geben nur 26 % der Vorarlberger Beschäftigten an, in ihrem Betrieb bzw. ihrer Dienststelle bereits über das Gehalt gesprochen zu haben. Zwischen Frauen (25 %) und Männern (27 %) zeigen sich dabei nur geringfügige Unterschiede. Sehr deutlich offenbart sich aber, dass die Vorarlberger Beschäftigten weit seltener untereinander über Einkommen sprechen als die Beschäftigten im Österreichschnitt (41 %).

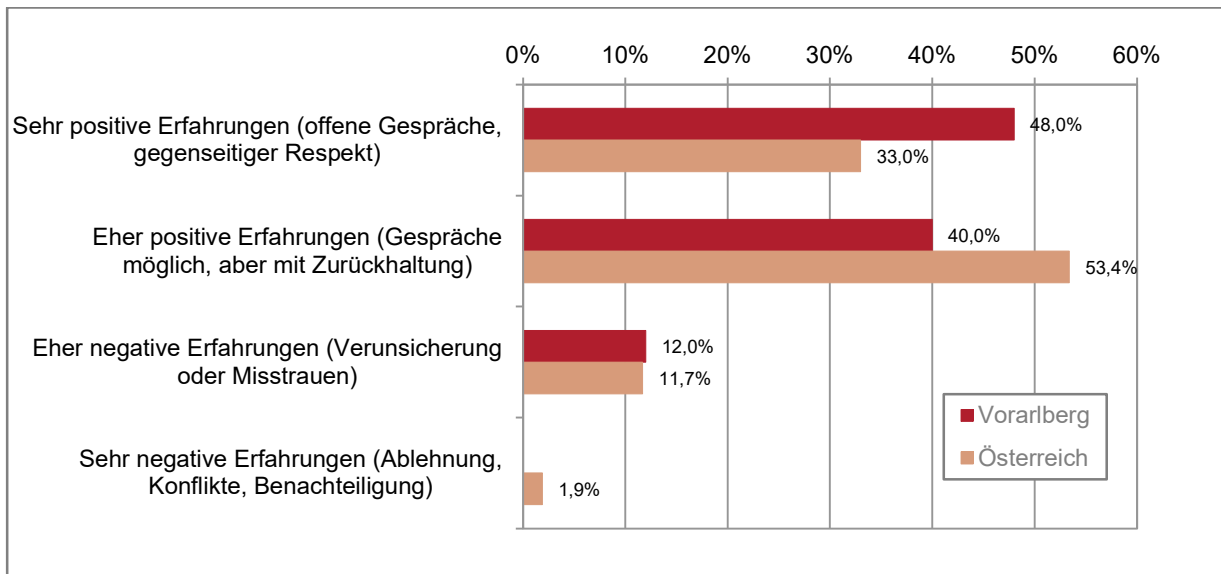
Abbildung 65: Sprechen Sie in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle über das Einkommen?, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Vorarlberg: n=96; Österreich: n=2.514

Wenn im Betrieb über das Einkommen gesprochen wurde, berichten 88 % der Befragten über positive Erfahrungen, 48 % haben sogar sehr positive Erfahrungen gemacht – ein deutlich höherer Anteil als im Österreichschnitt (86 % bzw. davon 33 % sehr positiv). Demgegenüber berichten 12 % von eher negativen Erfahrungen.

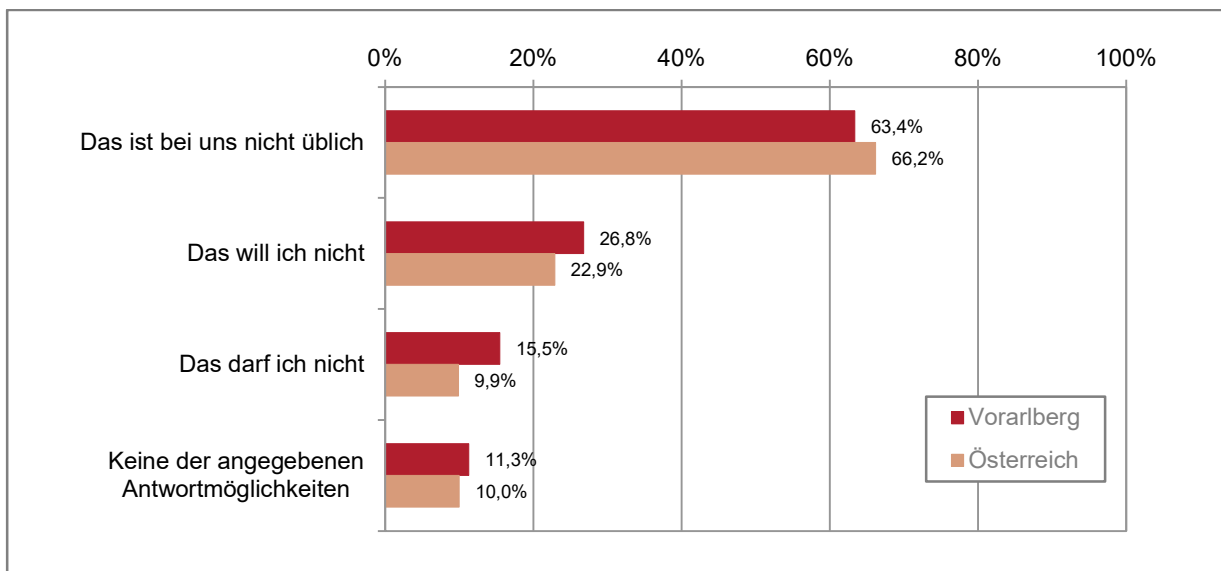
Abbildung 66: Welche Erfahrungen haben Sie gemacht, wenn Sie über Einkommen in Ihrem Unternehmen gesprochen haben?



Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Vorarlberg: n=25; Österreich: n=1.037

Bei der Befragung jener, die in ihrem Unternehmen nicht über das Einkommen sprechen, meinen 63 %, dies sei bei ihnen nicht üblich. 27 % sagen, sie würden darüber nicht sprechen wollen und 16 % nennen ein Verbot als Grund – Anteile, die deutlich über jenen im österreichweiten Schnitt von 23 % bzw. 10 % liegen.

Abbildung 67: Warum sprechen Sie in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle nicht über das Einkommen? (Mehrfachnennung möglich)

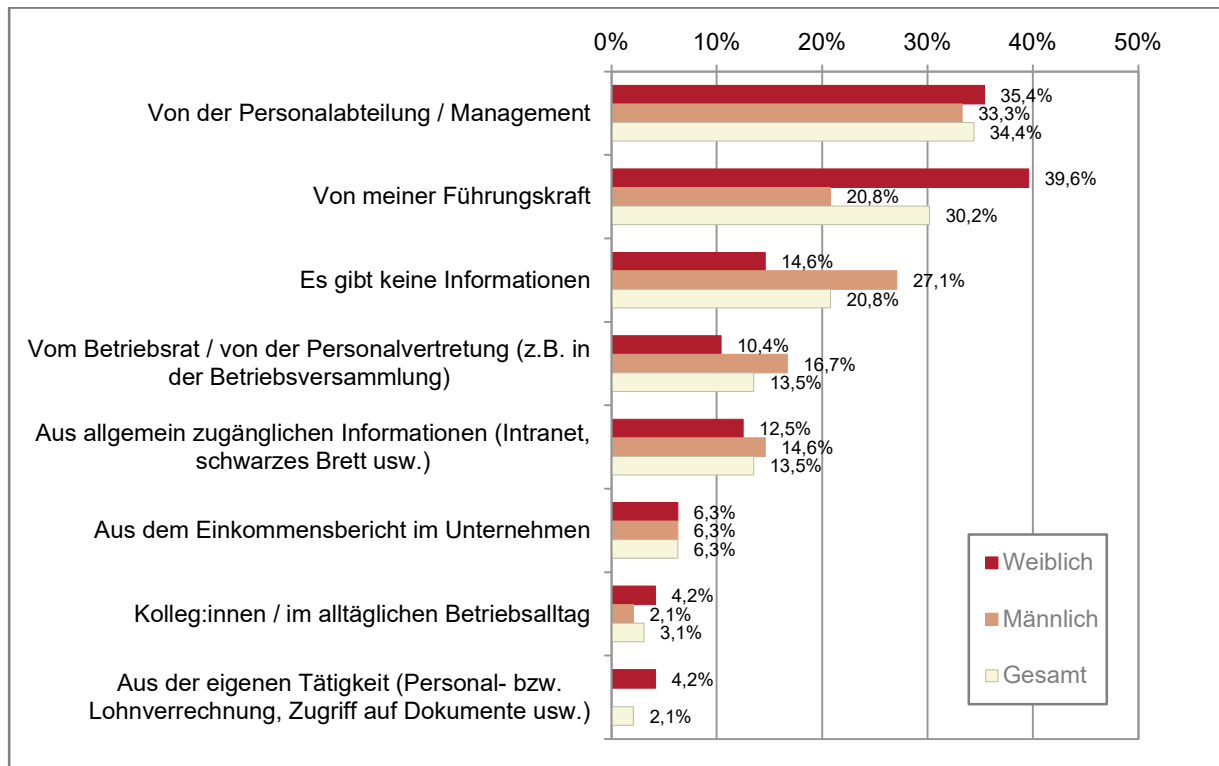


Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Vorarlberg: n=71; Österreich: n=1.477

Aus den Befragungsergebnissen für Vorarlberg wird deutlich, dass ein Großteil der Befragten Gehaltsinformationen entweder von der Personalabteilung bzw. dem Management (34 %) oder von ihrer direkten Führungskraft (30 %) erhält (Frauen: 40 %, Männer: 21 %). Auffällig

ist, dass mehr als ein Fünftel (21 %) der Befragten angibt, dass es keine Informationen zur Bezahlung gibt. Sonstige Informationsquellen sind der Betriebsrat bzw. die Personalvertretung des Unternehmens (14 %), allgemein zugängliche Informationen wie Intranet und schwarzes Brett (14 %) sowie der Einkommensbericht bei 6 % der Beschäftigten.

Abbildung 68: Wo bekommen Sie Informationen über die Bezahlung im Unternehmen? (Mehrfachnennung möglich), nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Vorarlberg: n=96

5.16 Prioritäten für faire Einkommen in VORARLBERG

„Wir brauchen in Österreich allgemein mehr Transparenz. Auch bei Stellenausschreibungen funktioniert das nicht - ich möchte vorab wissen, wie ein Job bezahlt ist.“ (m_V_aB)

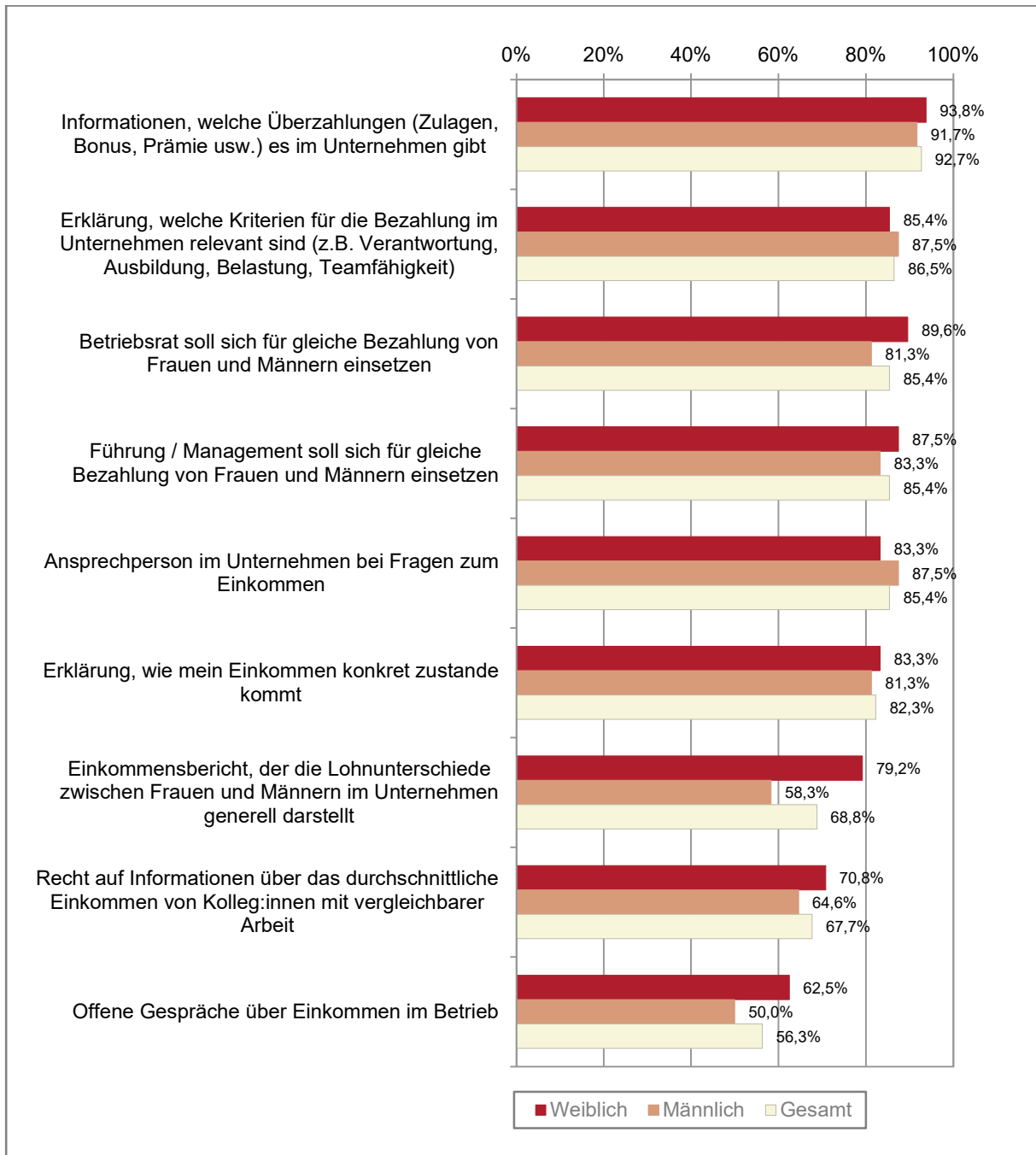
„Wenn die Leute nicht so ein Geheimnis um das Einkommen machen würden, dann hätten es die Betriebe sehr viel schwerer die Unterschiede zu machen.“ (w_V_aB)

„Generell sollte ein Arbeitgeber nicht verbieten, dass die Arbeiter/Angestellten über ihre Gehälter reden.“ (w_V_rB)

Die Ergebnisse der Auswertung für Vorarlberg zeigen, dass Forderungen für mehr Transparenz und Lohngerechtigkeit zwischen den Geschlechtern unter den Beschäftigten besonders unterstützt werden. So wollen 93 % der Befragten genauere Informationen zu den Überzahlungen im Unternehmen. Weiters fordern 85 % den Einsatz der Unternehmensführung und des Managements sowie des Betriebsrats für gleiche Bezahlung von Frauen und Männern. Auch, bei Einkommensfragen eine Ansprechperson im Unternehmen zu haben, würden 85 % begrüßen und 82 % hätten gerne eine Erklärung über das konkrete Zustandekommen ihres Einkommens. In Bezug auf Geschlechtsunterschiede ist vor allem erkennbar, dass Frauen bei Fragen um Lohngerechtigkeit den Betriebsrat öfter in der Verantwortung sehen, häufiger einen

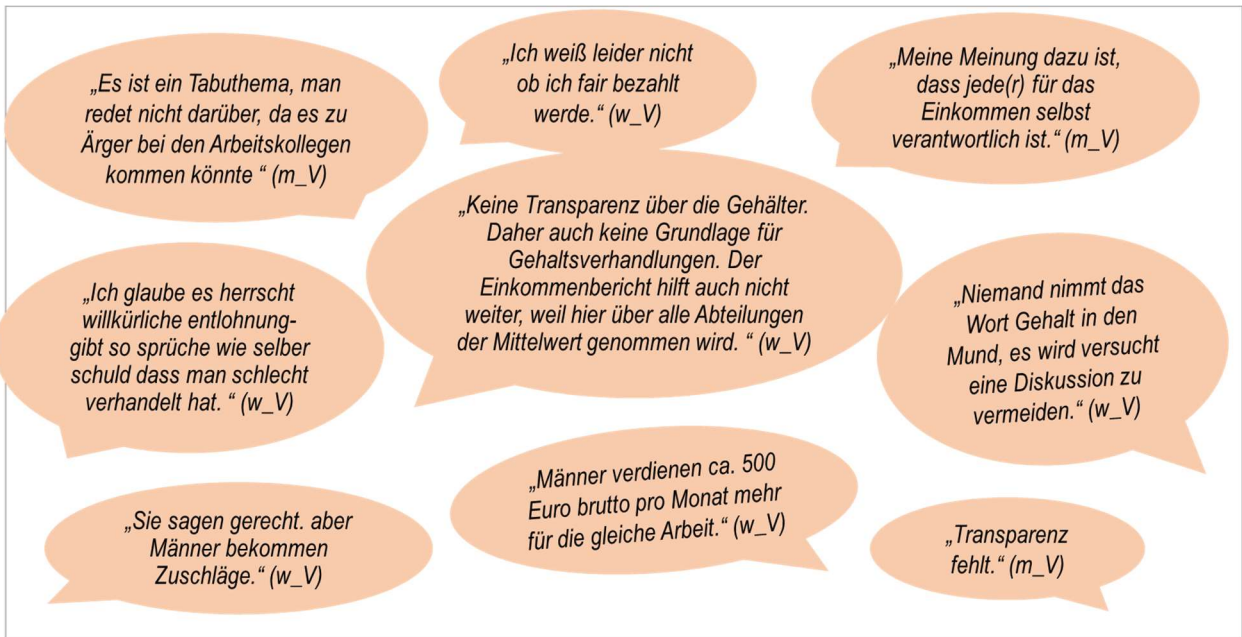
Einkommensbericht fordern, der geschlechtsspezifische Lohnunterschiede darstellt (79 % gegenüber 58 %) und eher offene Gespräche über Einkommen im Betrieb fordern (62 % gegenüber 50 %).

Abbildung 69: Was ist Ihnen für mehr Gerechtigkeit beim Einkommen wichtig? (Mehrfachnennung möglich), nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Vorarlberg: n=96

Abbildung 70: Stimmen aus Vorarlberg, aktivierende Befragung



Quelle: 'AK-Lohn_Aktivierende_Befragung', 2025; n=5.136

Befragungsergebnisse: Wien

5.17 Erfahrungen mit Entgelttransparenz in WIEN

„Was fehlt, ist Transparenz bezüglich diverser Sondervereinbarungen/Überzahlungen und Höhe der Leitungszulagen/Überzahlungen.“ (w_W_aB)

„Wir werden alle nach Kollektivvertrag bezahlt. Unterschiede gibt es nur ausbildungsmäßig.“ (w_W_aB)

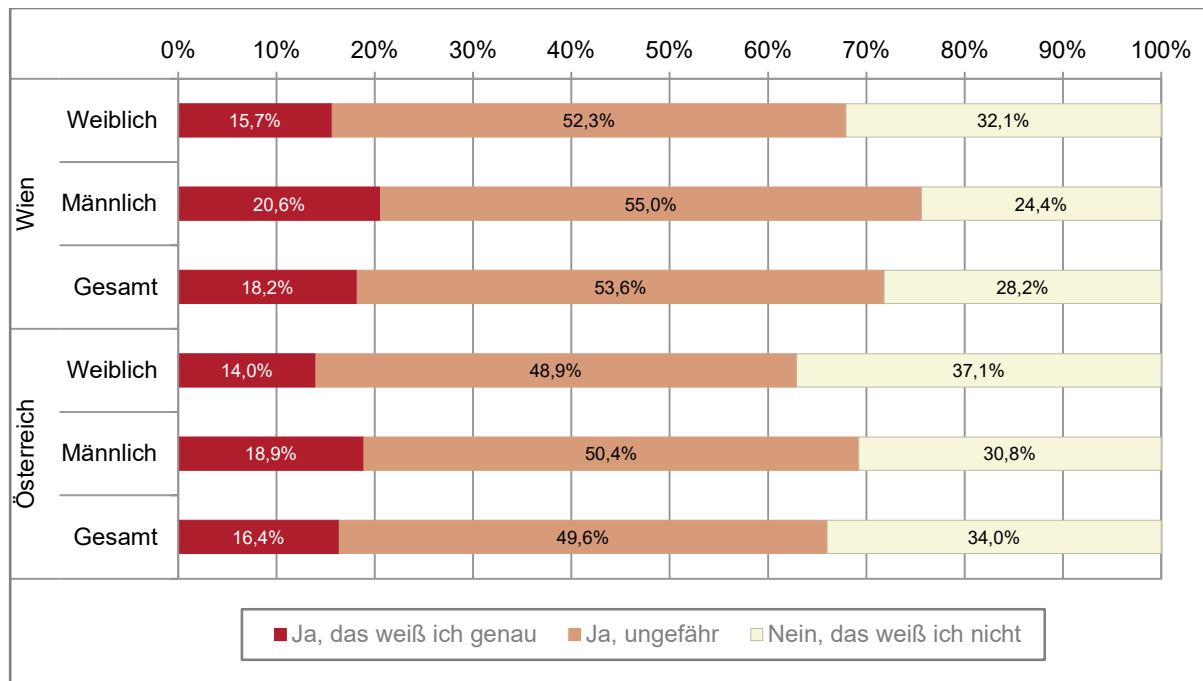
„Offener Umgang mit dem Thema, v.a. aufgrund hohen Engagements der Gleichbehandlungsbeauftragten.“ (w_W_aB)

„Bei uns besteht viel Geheimniskrämerei und es wird gemunkelt. Prinzipiell habe ich nicht das Gefühl, dass es fair zugeht.“ (w_W_aB)

71,8 % der Beschäftigten in Wien haben eine Vorstellung vom Einkommen ihrer Kolleg:innen.

Die Befragung der Wiener Beschäftigten zeigt, dass 72 % der Befragten zumindest ungefähr über das Gehalt der Kolleg:innen Bescheid wissen (18 % davon genau), während 28 % keine Kenntnisse dazu besitzen. Männer wissen dabei häufiger genau (21 %) bzw. ungefähr (55 %) Bescheid als Frauen (16 bzw. 52 %). Im Vergleich mit Österreich wissen die Beschäftigten in Wien etwas häufiger, wie viel ihre Kolleg:innen verdienen.

Abbildung 71: Wissen Sie, wie viel Ihre Kolleg:innen verdienen?, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Wien: n=580; Österreich: n=2.514

„Es ist in Österreich generell nicht sehr üblich über das Einkommen zu sprechen.“ (w_W_aB)

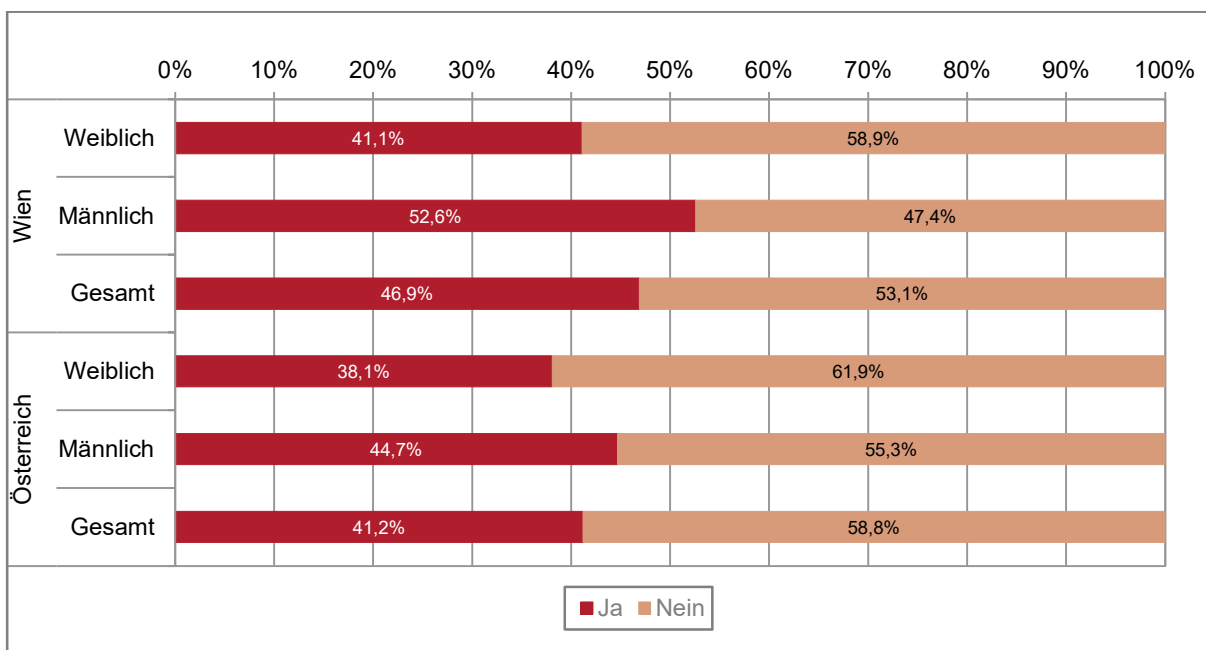
„Wenn Frauen das Thema ansprechen, dann kann das negative Konsequenzen für sie haben.“ (w_W_aB)

„Es muss selbstverständlich werden, über das Gehalt zu sprechen. Ist in Österreich immer noch ein Tabuthema.“ (w_W_aB)

47 % der Wiener Beschäftigten sprechen am Arbeitsplatz über das Einkommen.

Die Ergebnisse der Befragung deuten darauf hin, dass in Wien etwas weniger als die Hälfte der Beschäftigten (47 %) in ihrem Betrieb bzw. ihrer Dienststelle über das Einkommen spricht. Dabei zeigen sich deutliche Unterschiede nach Geschlecht, da Männer mit 53 % deutlich eher darüber sprechen als Frauen (41 %). Verglichen mit dem Bundesdurchschnitt von 41 % wird in Wien generell etwas häufiger über Einkommen gesprochen.

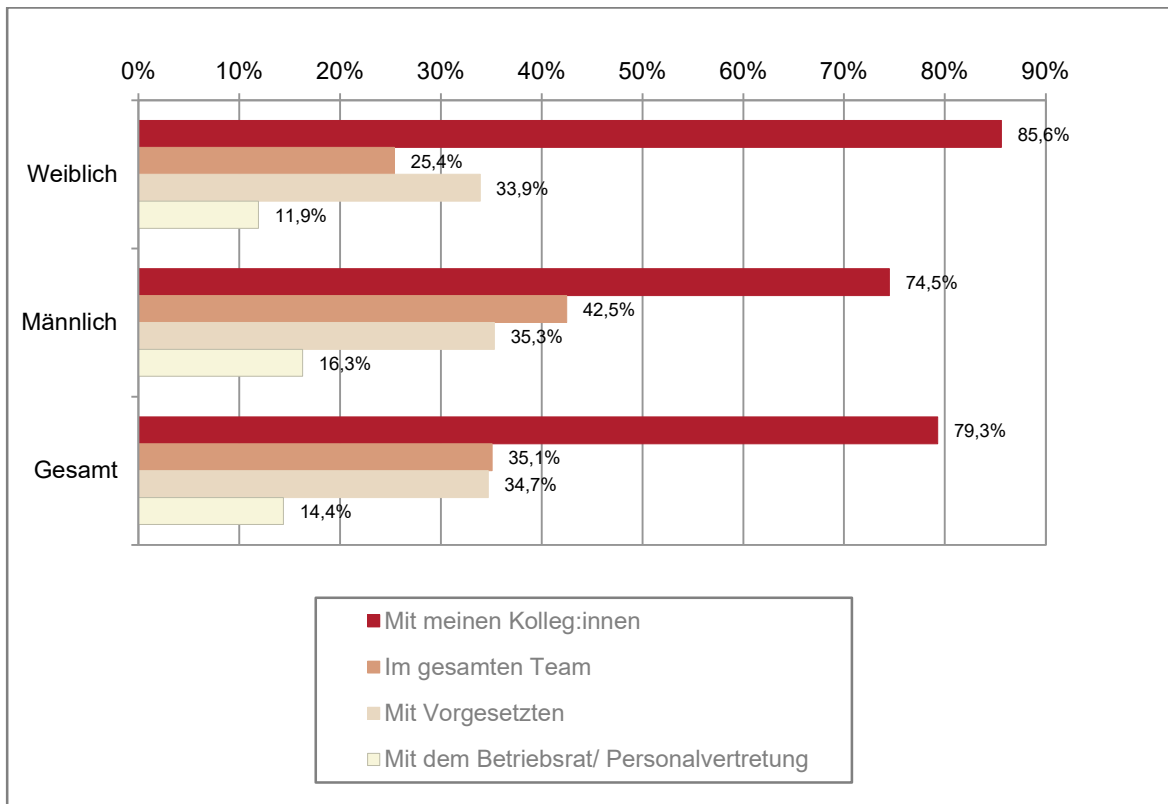
Abbildung 72: Sprechen Sie in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle über das Einkommen?, nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Wien: n=580; Österreich: n=2.514

Von den 47 %, die sich zum Einkommen austauschen, sprechen die meisten im direkten Kolleg:innenkreis. 79 % der Befragten tauschen sich mit ihren Kolleg:innen aus, während Gespräche im gesamten Team von 35 % genannt werden. Vorgesetzte werden von knapp 35 % in Lohnfragen einbezogen, während der Betriebsrat oder die Personalvertretung von rund 14 % der Befragten genannt wird. Geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen sich hier insofern, dass Männer deutlich häufiger als Frauen im gesamten Team und etwas häufiger mit Betriebsrät:innen über Einkommensfragen sprechen. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass informelle Austauschwege innerhalb von Kolleg:innen-Netzwerken die wichtigste Informationsquelle über Einkommen darstellen, während formelle Kanäle im Unternehmen deutlich weniger genutzt werden.

Abbildung 73: Mit wem sprechen Sie über das Einkommen? (Mehrfachnennung möglich), nach Geschlecht

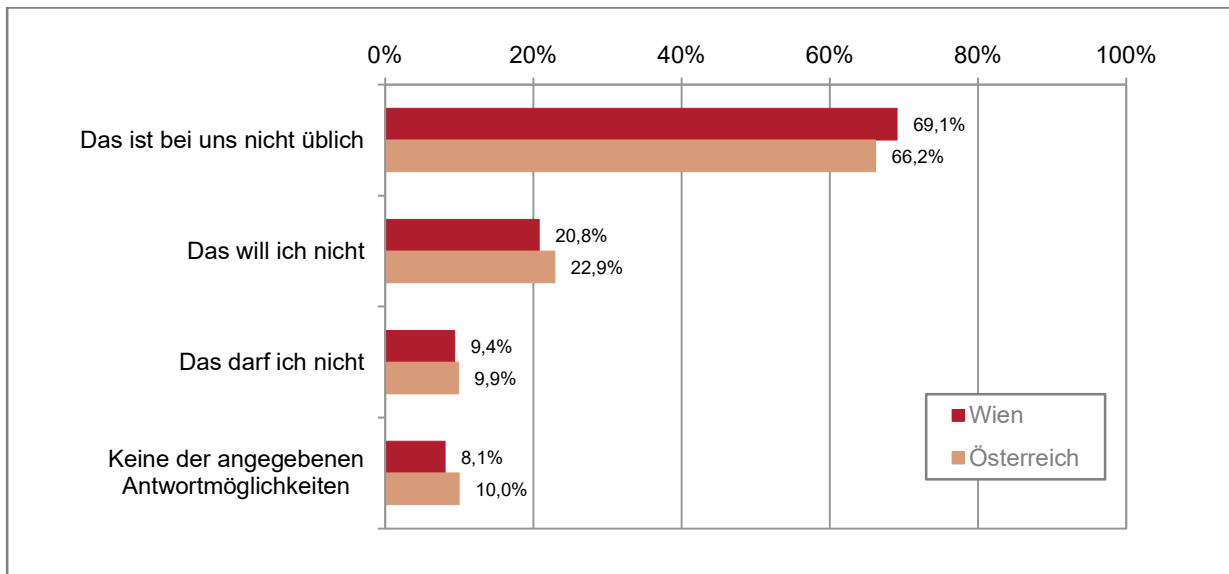


Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Wien: n=271

„Geheimnistuerei von oben (mit Strafandrohung) im Dienstvertrag.“ (m_W_aB)

Von denjenigen, die im Betrieb bzw. in der Dienststelle nicht über Einkommen sprechen, führen 69 % dies auf gängige Normen zurück. 21 % der Wiener Befragten meinen, dies persönlich nicht zu wollen, und 9 % sagen, es sei ihnen nicht erlaubt, über Einkommen zu sprechen.

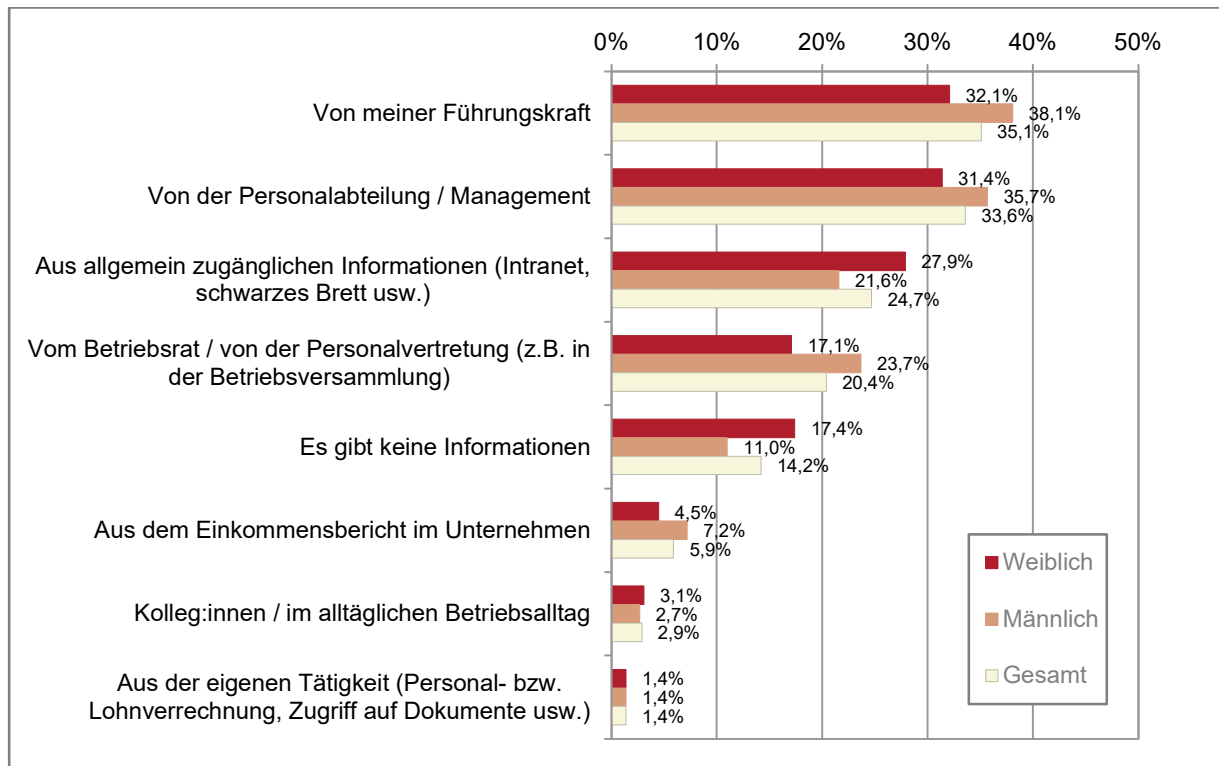
Abbildung 74: Warum sprechen Sie in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle nicht über das Einkommen? (Mehrfachnennung möglich)



Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Wien: n=307; Österreich: n=1.477

Die Befragung zeigt, dass Beschäftigte in Wien ihre Informationen über die Bezahlung hauptsächlich von den zuständigen Stellen bzw. Personen im Unternehmen erhalten. So geben 35 % an, Informationen von ihrer Führungskraft und 34 % von der Personalabteilung bzw. dem Management zu erhalten, wobei Männer häufiger Informationen von diesen Stellen beziehen. Ein Viertel der Befragten (25 %) bezieht ihr Wissen über allgemein zugängliche Informationsquellen wie Intranet oder schwarzes Brett und 20 % über den Betriebsrat oder die Personalvertretung (20 %). Während Frauen häufiger allgemein zugängliche Informationen nutzen (28 %), setzen Männer eher auf Unterstützung des Betriebsrats bzw. der Personalvertretung (24 %). 14 % der Beschäftigten berichten wiederum, es gäbe keine für sie zugänglichen Informationen (Frauen: 17 %, Männer: 11 %).

Abbildung 75: Wo bekommen Sie Informationen über die Bezahlung im Unternehmen? (Mehrfachnennung möglich), nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Wien: n=580

5.18 Prioritäten für faire Einkommen in WIEN

„Wenn Einkommenstransparenz, dann sollte das auch unabhängig davon sein, ob ein Betriebsrat funktioniert oder nicht.“ (w_W_aB)

„Mich würde es freuen, wenn man über Verdienst reden kann in der Firma.“ (m_W_rB)

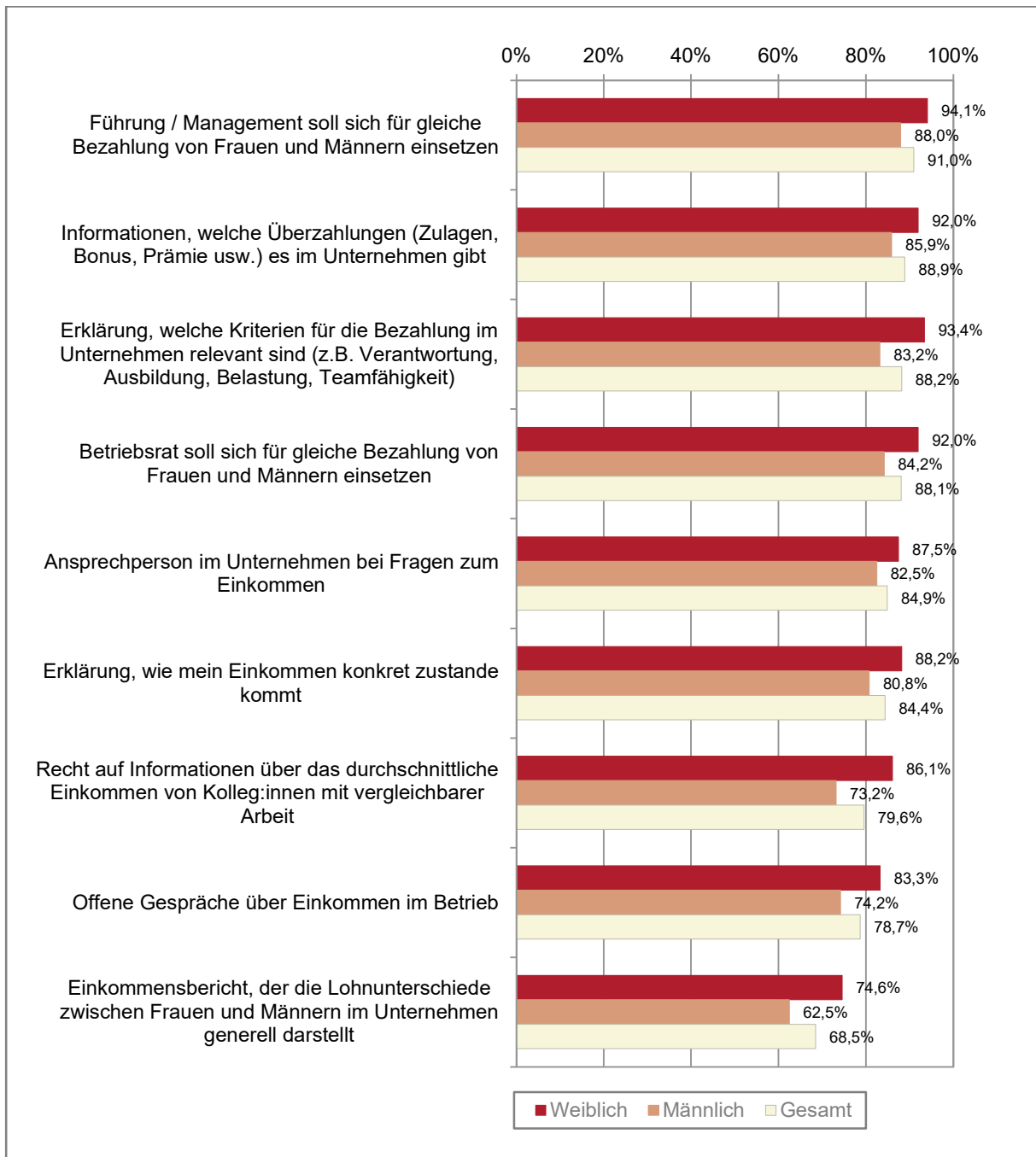
„Es geht in die richtige Richtung, aber leider viel zu langsam.“ (w_W_rB)

„Leider bewerte ich mich gehaltsmäßig oft unter, daher wäre es wichtig, Gehälter offenzulegen.“ (w_W_aB)

Die Befragungsergebnisse für Wien zeigen, dass den Beschäftigten Einkommensgerechtigkeit und Transparenz bei der Lohngestaltung besonders wichtig sind. Einsatz der Führung bzw. des Managements für gleiche Bezahlung unabhängig von Geschlecht ist für 91 % der Befragten zentral, 88 % sehen dafür auch den Betriebsrat in der Verantwortung. 89 % der Beschäftigten wollen Informationen zu den Überzahlungen wie Zulagen, Boni und Prämien im Unternehmen, zudem hätten 88 % gerne eine Erklärung über lohnrelevante Kriterien im Unternehmen. Außerdem wollen 85 % eine Ansprechperson für einkommensbezogene Fragen und 84 % würden gerne wissen, wie ihr Einkommen konkret zustande kommt.

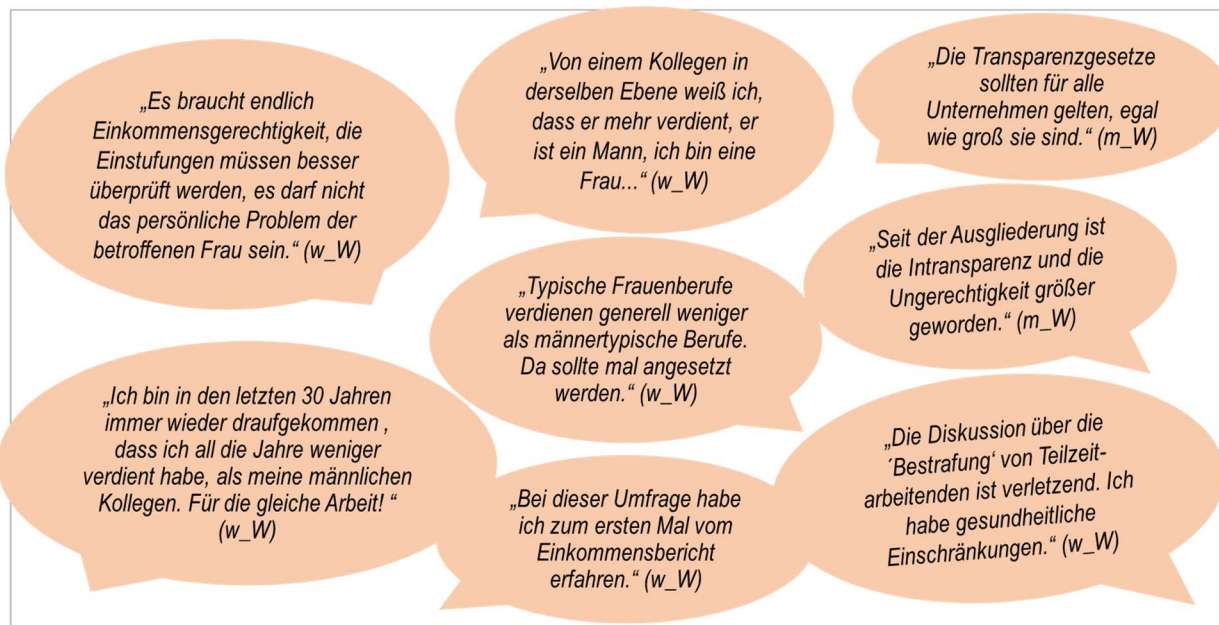
Frauen weisen bei der Befragung bei allen Antwortkategorien höhere Zustimmungswerte als Männer auf, wobei die Abweichungen dabei größtenteils zwischen fünf und zehn Prozentpunkten rangieren. Besonders überdurchschnittlich fällt die Zustimmung der Frauen gegenüber einem Recht auf Informationen über das durchschnittliche Einkommen von Kolleg:innen mit vergleichbarer Arbeit sowie einem Einkommensbericht, der geschlechtsspezifische Lohnunterschiede darstellt, aus.

Abbildung 76: Was ist Ihnen für mehr Gerechtigkeit beim Einkommen wichtig? (Mehrfachnennung möglich), nach Geschlecht



Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Wien: n=580

Abbildung 77: Stimmen aus Wien, aktivierende Befragung



Quelle: 'AK-Lohn_Aktivierende_Befragung', 2025; n=5.136

6 Resümee: Ergebnisse und Analyse im Überblick

Das letzte Kapitel zieht aus der österreichweiten, repräsentativen Online-Befragung unter Beschäftigten ein abschließendes Resümee. Es vergleicht die Einschätzung der aktuellen Situation in den Betrieben mit den Wünschen der Befragten nach mehr Entgelttransparenz und Einkommensgerechtigkeit.

(Fehlende) Entgelttransparenz in österreichischen Unternehmen

Die Ergebnisse der repräsentativen Befragung zeigen, dass Österreich noch ein gutes Stück von einem offenen Umgang mit Einkommen am Arbeitsplatz entfernt ist. Gleichzeitig spricht sich eine überwältigende Mehrheit der rund 2.500 befragten Beschäftigten dafür aus, dass es in den Betrieben einen offeneren Umgang rund die Einkommen, Zulagen oder Boni geben sollte, die Informationslage dazu verbessert wird und sich Führungskräfte aktiv für eine gleiche Bezahlung von Frauen und Männern einsetzen.

Das Thema Einkommen aus der Tabuzone holen

In der Mehrheit der Betriebe und Dienststellen wird nicht über Einkommen gesprochen. Nur 41 % der Befragten berichten von Gesprächen über Gehälter, 59 % sprechen nicht darüber. Dabei zeigen sich deutliche Branchenunterschiede: Im öffentlichen Dienst spricht mehr als die Hälfte (57 %) über Einkommen, im Finanz- und Versicherungswesen, im Tourismus/Gastronomie und im Handel liegt der Anteil nur bei rund 30 %.

Insgesamt geben zwei Drittel (66 %) an, dass es in ihrem Betrieb nicht üblich sei, über Einkommen zu sprechen. 23 % möchten selbst nicht darüber reden, beinahe 10 % nennen ein betriebliches Verbot als Grund.

Vor dem Hintergrund, dass Einkommen ein tabuisiertes Thema ist, ist es bemerkenswert, dass sich rund drei Viertel der Befragten offene Gespräche über Einkommen im Betrieb wünschen, wobei der Anteil der weiblichen Befragten hier etwas höher ist.

Basis für Einkommensgerechtigkeit: Verbesserte Informationen zum Einkommen

Etwa jede:r sechste Befragte (16 %) gibt an, dass überhaupt keine Informationen zum Einkommen verfügbar sind. Am häufigsten beziehen Beschäftigte Informationen über Bezahlung von ihrer Führungskraft (knapp 36 %) oder der Personalabteilung bzw. dem Management (34 %). Für jede:n fünfte:n Befragte:n (21 %) stellen allgemein zugängliche Informationen (Intranet, schwarzes Brett etc.) eine Informationsquelle dar. Der Betriebsrat bzw. die Personalvertretung spielen in diesem Zusammenhang für rund 16 % der Befragten eine Rolle. Insgesamt wissen nur 16 % genau, wie viel ihre Kolleg:innen verdienen. Knapp die Hälfte der befragten Beschäftigten hat ungefähre Kenntnis darüber wie viel ihre Kolleg:innen verdienen. 34 % geben hingegen an, überhaupt keine Kenntnisse darüber zu haben, wie viel ihre Kolleg:innen verdienen. Höhere Transparenz ist im öffentlichen Dienst und in Unternehmen mit betrieblicher Interessenvertretung gegeben.

Von jenen Beschäftigten, die entsprechende Kenntnisse haben, wie viel ihre Kolleg:innen verdienen, gibt ein Großteil an, in etwa gleich entlohnt zu werden wie Kolleg:innen mit vergleichbarer Arbeit. Männer gehen dabei häufiger davon aus für vergleichbare Tätigkeiten gleich zu verdienen als Frauen dies annehmen.

Einer oft unklaren oder fehlenden Information über Entgelte in den Betrieben steht ein deutlicher Wunsch nach transparenter betrieblicher Informationspolitik gegenüber. Konkret werden

von 91 % der Beschäftigten Informationen zu Überzahlungen (Zulagen, Bonus, Prämien) im Unternehmen als zentraler Hebel für mehr Einkommensgerechtigkeit gesehen. Dieser hohe Zuspruch zu diesem Ansatzpunkt kann Hinweise darauf geben, dass die Verteilung von Zulagen, Boni und Prämien besonders intransparent erlebt und in diesen eine zentrale Ursache für eine Ungleichverteilung bzw. Einkommensungerechtigkeit wahrgenommen wird. Von den weiblichen Beschäftigten stimmen 94 % der Befragten diesem Aspekt zu.

Erklärungen, welche Kriterien für die Bezahlung im Unternehmen relevant sind (z.B. Verantwortung, Ausbildung, Belastung, Teamfähigkeit) werden von 88% der Befragten befürwortet. Dieser Aspekt spricht einen wesentlichen Kern der Entgelttransparenzrichtlinie an.

Das Informationsrecht über durchschnittliche vergleichbare Einkommen von Kolleg:innen mit vergleichbarer Arbeit wird von knapp 80% der befragten Arbeitnehmer:innen als wichtig erachtet (79 %). Hier sind vergleichsweise hohe Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Befragten feststellbar: 83 % der befragten weiblichen und 74 % der befragten männlichen Beschäftigten finden dies relevant.

70 % der Befragten sprechen sich für dezidierte Einkommensberichte aus; ein deutliches Zeichen für die Bedeutung des Themas Entgelttransparenz. Die Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Befragten sind hier am ausgeprägtesten: Während 74 % der weiblichen Beschäftigten Einkommensberichte begrüßen, sind dies 64 % der männlichen Beschäftigten.

Gegen ungerechte Bezahlung zur Wehr setzen – für gerechte Bezahlung einsetzen

Rund 27 % der Befragten haben sich bereits gegen ungerechte Bezahlung gewehrt – 18 % einmal, 9 % mehrfach. Ein weiteres Viertel (25 %) kann sich vorstellen, in einer solchen Situation aktiv zu werden. Etwa 12 % sehen hingegen keine Möglichkeit, sich zu wehren. 37 % der Befragten geben an, bislang keine Ungerechtigkeit erlebt zu haben. Männer berichten etwas häufiger, bereits gegen ungerechte Bezahlung vorgegangen zu sein (knapp 30 %). Frauen hingegen geben häufiger an, keine Möglichkeit des Widerstands zu sehen (15 %).

Diejenigen, die sich gegen ungerechte Bezahlung zur Wehr gesetzt haben, haben unterschiedliche Reaktionen im Unternehmen erlebt. 35 % geben an Verständnis erlebt zu haben, 36 % stießen auf Ablehnung, 33 % erreichten konkrete Verbesserungen, fast 10 % erlebten negative Konsequenzen und 14 % erhielten keine Reaktion. Männer (36 %) berichten etwas häufiger von Verbesserungen als Frauen (29 %), Frauen geben häufiger an, dass „nichts passiert“ ist. Ein Betriebsrat wirkt sich positiv aus: Beschäftigte in Betrieben mit Betriebsrat berichten häufiger von Verbesserungen (38 %) und Verständnis (40 %) als in Betrieben ohne Betriebsrat (27 % bzw. 29 %).

Nicht zuletzt aus diesem doch häufig vorhandenen Gefühl der ungleichen Bezahlung sowie der teils nicht erfolgreichen Gegenwehr kann die hohe Bedeutung entgegengesetzt werden, die Befragte der Führungsebene bzw. dem Management beimessen, wenn es um den Einsatz der gleichen Bezahlung von Frauen und Männern geht. 90 %, also 9 von 10 Befragten, ist wichtig, dass sich diese für gleiche Bezahlung von Frauen und Männern einsetzen. Auch hier sprechen sich Frauen (93 %) zu einem höheren Anteil als Männer (85 %) dafür aus. Aber auch die hohe Zustimmung der männlichen Kollegen zu diesem Ansatz lässt darauf schließen, dass hier breite Unterstützung dafür besteht, Frauen und Männern für gleichwertige Arbeit die gleiche Bezahlung zu gewähren und dies von der Führungsebene und nicht von individuellen Einzelpersonen zu erstreiten ist. Ein ähnlich hoher Anteil Befragter (88 %) bewertet auch den Einsatz des Betriebsrats für gleiche Bezahlung von Frauen und Männern als besonders wichtig, wobei Frauen diesem Punkt etwas häufiger zustimmen als Männer. Zudem wird die Ein-

richtung einer Ansprechperson zum Thema Einkommen von 87 % aller Befragten positiv gesehen. Auch dies ist ein deutliches Signal dafür, dass ein gemeinsames, institutionalisiertes Vorgehen gegen Einkommensungerechtigkeit erwünscht ist.

Zentrale Erkenntnisse zu neun Maßnahmen für mehr Einkommensgerechtigkeit

Im Zuge der Befragung sowie der Auswertung wurden neun Ansätze zur Diskussion gestellt und nach deren Bedeutung für die Erreichung von mehr Gerechtigkeit beim Einkommen gefragt. Allen Optionen wird dabei von jeweils (deutlich) mehr als zwei Drittel der befragten Beschäftigten – Frauen wie Männern – hohe Relevanz für die Erreichung von mehr Einkommensgerechtigkeit attestiert.

91 % der Beschäftigten sehen Informationen zu Überzahlungen (Zulagen, Bonus, Prämien) im Unternehmen als zentralen Hebel für mehr Einkommensgerechtigkeit. Dieser hohe Zuspruch zu diesem Ansatzpunkt kann Hinweise darauf geben, dass die Verteilung von Zulagen, Boni und Prämien besonders intransparent erlebt und in diesen eine zentrale Ursache für eine Ungleichverteilung bzw. Einkommensungerechtigkeit wahrgenommen wird. Von den weiblichen Beschäftigten stimmen 94 % diesem Aspekt zu.

Dass sich Führung / Management für gleiche Bezahlung von Frauen und Männern einsetzen soll, wird von 90 % der Befragten unterstützt. Auch hier sprechen sich Frauen (93 %) zu einem höheren Anteil als Männer (85 %) dafür aus. Aber auch die hohe Zustimmung der männlichen Kollegen zu diesem Ansatz lässt darauf schließen, dass hier breite Unterstützung dafür gegeben ist, dass Frauen und Männern für ihre Arbeit die gleiche Bezahlung erhalten und dies seitens der Führungsebene umzusetzen ist.

Erklärungen, welche Kriterien für die Bezahlung im Unternehmen relevant sind (z.B. Verantwortung, Ausbildung, Belastung, Teamfähigkeit) werden von 88% der Befragten befürwortet. Dieser Aspekt spricht einen wesentlichen Kern der Entgelttransparenzrichtlinie an. Ein ähnlich hoher Anteil Befragter (88 %) bewertet den Einsatz des Betriebsrats für gleiche Bezahlung von Frauen und Männern als besonders wichtig, wobei Frauen diesem Punkt etwas häufiger zustimmen als Männer. Zudem wird die Einrichtung einer Ansprechperson zum Thema Einkommen von 87 % aller Befragten positiv gesehen.

Das Informationsrecht über durchschnittliche vergleichbare Einkommen von Kolleg:innen mit vergleichbarer Arbeit wird von knapp 80% der befragten Arbeitnehmer:innen als wichtig erachtet (79 %). Hier sind vergleichsweise hohe Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Befragten feststellbar: 83 % der befragten weiblichen und 74 % der befragten männlichen Beschäftigten finden dies relevant.

Rund drei Viertel der Befragten wünschen sich offene Gespräche über Einkommen im Betrieb. 70 % der Befragten sprechen sich für dezidierte Einkommensberichte aus; ein deutliches Zeichen für die Bedeutung des Themas Entgelttransparenz. Die Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Befragten sind hier am ausgeprägtesten: Während 74 % der weiblichen Beschäftigten Einkommensberichte begrüßen, sind dies 64 % der männlichen Beschäftigten.

Großer Aufholbedarf bei Entgelttransparenz – breite Zustimmung zu Maßnahmen

Auf Basis der österreichweiten Befragung von rund 2.500 Beschäftigten zeigt sich, dass das Thema Einkommen in vielen Betrieben nach wie vor ein Tabu ist. Nur wenige wissen, wie viel Kolleg:innen mit ähnlichen Aufgaben genau verdienen oder nach welchen Kriterien Gehälter, Zulagen und Boni festgelegt werden. Unterschiede zeigen sich vor allem zwischen Branchen, Unternehmensgrößen und abhängig davon, ob es eine betriebliche Interessenvertretung gibt. So ist die Information rund um das Einkommen in Betrieben mit Betriebsrat oder Personalvertretung höher.

Trotz des relativ weit verbreiteten Gefühls, von ungerechter Bezahlung bereits betroffen gewesen zu sein (nur rund ein Drittel der Befragten gibt an, bislang keine Ungerechtigkeit erlebt zu haben), berichtet nur ein Viertel der Befragten sich gegen diese zur Wehr gesetzt zu haben. Männer berichten davon häufiger als Frauen.

Mangelnde Transparenz über das Einkommen bzw. Kriterien für das Zustandekommen von Einkommen in den Betrieben, eine Tabuisierung und damit Individualisierung des Themas und fehlende verbindliche Regeln erschweren es den Beschäftigten sich mit der Frage des gleichen Einkommens für gleichwertige Arbeit auseinanderzusetzen. Damit fehlen auch die Grundlagen zu einer fundierten Auseinandersetzung mit dem Thema Einkommensgerechtigkeit.

Auch das erhobene Stimmungsbild zur Entgelttransparenz in den Bundesländern, das auf mehr als 4.000 freien Texteinträgen der Befragten basiert, macht ersichtlich, dass der Umgang mit Einkommen im Unternehmen von einem großen Teil der Beschäftigten als stark individualisiert, tabuisiert und ungerecht empfunden wird. Statt der „Selbstverständlichkeit“ gleicher Bezahlung wird von Verhandlungsdruck, Intransparenz und Verschwiegenheitspflicht berichtet. Auch Zuschläge und Boni werden als ungerecht verteilt wahrgenommen. Aussagen wie „*Transparenz und Gerechtigkeit an erster Stelle*“ oder „*Vollkommene Transparenz würde helfen!* (...) verdeutlichen die starke Motivation der Beschäftigten für mehr Transparenz und Einkommensgerechtigkeit.

Die repräsentative Befragung unterstreicht die Notwendigkeit einer offeneren und transparenten Auseinandersetzung mit Einkommen: Eine überwältigende Mehrheit der Befragten – rund 90 % – sprechen sich für mehr Transparenz bezüglich der Kriterien für eine Überzahlung (in Form von Zulagen, Boni oder Prämien) als auch klare Bezahlungskriterien generell (z.B. Verantwortung, Ausbildung, Belastung, Teamfähigkeit) aus.

Der Wunsch nach mehr Transparenz und einer besseren Regelung der Informationen zu Einkommen – etwa in Form von Erklärungen über das Zustandekommen des eigenen Einkommens, das Recht auf Information über das durchschnittliche Einkommen von Kolleg:innen mit vergleichbarer Arbeit oder Einkommensberichte – wird von einer deutlichen Mehrheit befürwortet. Frauen sprechen sich dabei jeweils zu etwas höheren Anteilen als Männer für die Umsetzung entsprechender Maßnahmen aus (zwischen 73 % und 93 % Zustimmung zu den Maßnahmen), aber auch eine deutliche Mehrheit der Männer befürwortet diese (zwischen 64 % und 88 %). Dass nur 1 % der Befragten keine der genannten Maßnahmen befürwortet unterstreicht dieses Faktum.

Zudem wird nicht nur eine höhere Transparenz befürwortet, sondern auch der Einsatz für die gleich Bezahlung von Frauen und Männer. 90 % der Befragten befürworten, dass sich die Betriebsführung und das Management für eine gleiche Bezahlung von Frauen und Männer einsetzen soll. Ähnlich viele Befragte (88 %) wünschen sich dies von Betriebsrat bzw. Personalvertretung. Fast alle weiblichen Befragten stimmen diesen Aussagen zu, aber auch rund 85 % der befragten Männer treten dafür ein.

Zusammenfassend zeigt sich ein hoher Bedarf, den Austausch über Einkommen sowie das Wissen über vergleichbare Einkommen bzw. Durchschnittsgehälter unter Beschäftigten zu erhöhen. Vor dem Hintergrund, dass das Entgelt in Österreich nach wie vor stark als Tabuthema gehandhabt wird – wie auch die vorliegende Befragung unterstreicht – ist dies ein bemerkenswertes Ergebnis der Befragung, dass statt der Tabuisierung seitens der Beschäftigten ein offener und geregelter Austausch rund um Einkommen und Entgeltfragen präferiert wird.

7 Tabellenband der Repräsentativbefragung

7.1 Tabellenanhang – Gesamt

Tabelle 2: Wissen Sie, wie viel Ihre Kolleg:innen verdienen?, nach ausgewählten Merkmalen

		Wissen Sie, wie viel Ihre Kolleg:innen verdienen?							
		Ja, das weiß ich genau		Ja, ungefähr		Nein, das weiß ich nicht		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Gesamt	Gesamt	412	16,4%	1.247	49,6%	855	34,0%	2.514	100,0%
Geschlecht	Weiblich	182	14,0%	636	48,9%	482	37,1%	1.300	100,0%
	Männlich	228	18,9%	609	50,4%	372	30,8%	1.209	100,0%
Ausbildung	Max. Pflichtschule	26	17,3%	59	39,3%	65	43,3%	150	100,0%
	Lehrabschluss oder Berufsbildende Mittlere Schule (BMS)	176	14,7%	614	51,4%	404	33,8%	1.194	100,0%
	Höherer Abschluss (Matura / Abitur: AHS, BHS)	104	17,3%	284	47,3%	213	35,4%	601	100,0%
	Tertiärer Abschluss (Universität, Fachhochschule, PH etc.)	106	18,6%	290	51,0%	173	30,4%	569	100,0%
Wie alt sind Sie?	Bis 24 Jahre	25	11,1%	108	48,0%	92	40,9%	225	100,0%
	25 bis 34 Jahre	147	20,0%	366	49,8%	222	30,2%	735	100,0%
	35 bis 44 Jahre	88	14,8%	295	49,6%	212	35,6%	595	100,0%
	45 bis 54 Jahre	80	15,3%	264	50,4%	180	34,4%	524	100,0%
	55 Jahre und älter	72	16,6%	214	49,2%	149	34,3%	435	100,0%
In welchem Bundesland arbeiten Sie (haben Sie gearbeitet)?	Burgenland	7	9,2%	43	56,6%	26	34,2%	76	100,0%
	Kärnten	26	18,6%	66	47,1%	48	34,3%	140	100,0%
	Niederösterreich	88	19,0%	218	47,0%	158	34,1%	464	100,0%
	Oberösterreich	67	15,7%	201	47,2%	158	37,1%	426	100,0%
	Salzburg	14	9,9%	69	48,9%	58	41,1%	141	100,0%
	Steiermark	60	16,1%	209	56,0%	104	27,9%	373	100,0%
	Tirol	32	14,7%	94	43,1%	92	42,2%	218	100,0%
	Vorarlberg	12	12,5%	36	37,5%	48	50,0%	96	100,0%
	Wien	106	18,3%	311	53,6%	163	28,1%	580	100,0%
Wie viele Beschäftigte sind in Ihrem Betrieb?	Unter 5 Mitarbeiter:innen	39	27,3%	50	35,0%	54	37,8%	143	100,0%
	5 bis 19 Mitarbeiter:innen	88	21,1%	181	43,4%	148	35,5%	417	100,0%
	20 bis 49 Mitarbeiter:innen	60	15,5%	178	46,0%	149	38,5%	387	100,0%
	50 bis 99 Mitarbeiter:innen	28	10,3%	148	54,4%	96	35,3%	272	100,0%
	100 oder mehr Mitarbeiter:innen	197	15,2%	690	53,3%	408	31,5%	1.295	100,0%
Gibt es in Ihrem Unternehmen einen Betriebsrat?	Ja	195	15,7%	669	53,8%	380	30,5%	1.244	100,0%
	Nein	147	16,9%	371	42,7%	351	40,4%	869	100,0%
	Öffentlicher Dienst: Personalvertretung	60	22,0%	165	60,4%	48	17,6%	273	100,0%
	Weiß nicht	10	7,8%	42	32,8%	76	59,4%	128	100,0%
Wenn Betriebsrat: Sind Sie selbst im Betriebsrat / in der Personalvertretung tätig?	Ja	60	30,6%	107	54,6%	29	14,8%	196	100,0%
	Nein	195	14,8%	727	55,0%	399	30,2%	1.321	100,0%
Welcher der folgenden Kategorien würden Sie sich am ehesten zuordnen?	Hilfsarbeiter:in	19	12,3%	63	40,6%	73	47,1%	155	100,0%
	Facharbeiter:in	83	18,3%	241	53,1%	130	28,6%	454	100,0%
	Angestellte:r	173	12,8%	642	47,5%	536	39,7%	1.351	100,0%
	Öffentlich Bedienstete:r in Bund, Länder und Gemeinden	91	25,9%	201	57,3%	59	16,8%	351	100,0%
	Führungskraft	46	22,7%	100	49,3%	57	28,1%	203	100,0%
Branche (Mehrfachnennung möglich)	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	10	22,2%	20	44,4%	15	33,3%	45	100,0%
	Bauwesen	41	20,8%	100	50,8%	56	28,4%	197	100,0%
	Handel (Einzel-, Groß-, Kfz-Handel)	54	13,7%	167	42,4%	173	43,9%	394	100,0%
	Industrie / Produktion	29	9,2%	153	48,7%	132	42,0%	314	100,0%
	Energie- und Wasserversorgung / Entsorgung	11	19,3%	26	45,6%	20	35,1%	57	100,0%
	Verkehr und Logistik	21	13,7%	88	57,5%	44	28,8%	153	100,0%
	Information und Kommunikation (IT, Medien, Telekom)	28	14,9%	86	45,7%	74	39,4%	188	100,0%
	Finanz- und Versicherungswesen	15	10,8%	68	48,9%	56	40,3%	139	100,0%
	Immobilien und technische Dienstleistungen	7	15,9%	23	52,3%	14	31,8%	44	100,0%

		Wissen Sie, wie viel Ihre Kolleg:innen verdienen?							
		Ja, das weiß ich genau		Ja, ungefähr		Nein, das weiß ich nicht		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
	Tourismus / Gastronomie / Hotellerie	22	14,9%	66	44,6%	60	40,5%	148	100,0%
	Gesundheits- und Sozialwesen	64	18,1%	204	57,6%	86	24,3%	354	100,0%
	Bildung / Wissenschaft / Forschung	30	16,0%	107	57,2%	50	26,7%	187	100,0%
	Öffentlicher Dienst / Verwaltung / Justiz	74	28,0%	144	54,5%	46	17,4%	264	100,0%
	Kunst / Kultur / Kreativwirtschaft	6	14,6%	21	51,2%	14	34,1%	41	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; n=2.514

Tabelle 3: Verdienen Sie genauso viel wie Ihre Kolleg:innen für vergleichbare Arbeit?, nach ausgewählten Merkmalen

		Verdienen Sie genauso viel wie Ihre Kolleg:innen für vergleichbare Arbeit?											
		Ja, trifft zu		Ja, trifft eher zu		Nein, trifft eher nicht zu		Nein, trifft nicht zu		Ich habe keine Kolleg:innen mit vergleichbarer Arbeit		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Gesamt	Gesamt	584	35,2%	655	39,5%	294	17,7%	72	4,3%	54	3,3%	1.659	100%
Geschlecht	Weiblich	264	32,3%	317	38,8%	161	19,7%	41	5,0%	35	4,3%	818	100%
	Männlich	319	38,1%	338	40,4%	131	15,7%	31	3,7%	18	2,2%	837	100%
Ausbildung	Max. Pflichtschule	28	32,9%	38	44,7%	12	14,1%	4	4,7%	3	3,5%	85	100%
	Lehrabschluss oder Berufsbildende Mittlere Schule (BMS)	267	33,8%	313	39,6%	144	18,2%	38	4,8%	28	3,5%	790	100%
	Höherer Abschluss (Matura / Abitur: AHS, BHS)	148	38,1%	146	37,6%	72	18,6%	10	2,6%	12	3,1%	388	100%
	Tertiärer Abschluss (Universität, Fachhochschule, PH etc.)	141	35,6%	158	39,9%	66	16,7%	20	5,1%	11	2,8%	396	100%
Wie alt sind Sie?	Bis 24 Jahre	39	29,3%	53	39,8%	30	22,6%	5	3,8%	6	4,5%	133	100%
	25 bis 34 Jahre	149	29,0%	218	42,5%	105	20,5%	25	4,9%	16	3,1%	513	100%
	35 bis 44 Jahre	127	33,2%	154	40,2%	78	20,4%	13	3,4%	11	2,9%	383	100%
	45 bis 54 Jahre	137	39,8%	135	39,2%	46	13,4%	16	4,7%	10	2,9%	344	100%
	55 Jahre und älter	132	46,2%	95	33,2%	35	12,2%	13	4,5%	11	3,8%	286	100%
In welchem Bundesland arbeiten Sie (haben Sie gearbeitet)?	Burgenland	12	24,0%	26	52,0%	11	22,0%			1	2,0%	50	100%
	Kärnten	38	41,3%	26	28,3%	20	21,7%	7	7,6%	1	1,1%	92	100%
	Niederösterreich	109	35,6%	116	37,9%	52	17,0%	17	5,6%	12	3,9%	306	100%
	Oberösterreich	92	34,3%	109	40,7%	45	16,8%	12	4,5%	10	3,7%	268	100%
	Salzburg	26	31,3%	32	38,6%	17	20,5%	6	7,2%	2	2,4%	83	100%
	Steiermark	104	38,7%	111	41,3%	39	14,5%	9	3,3%	6	2,2%	269	100%
	Tirol	49	38,9%	42	33,3%	25	19,8%	6	4,8%	4	3,2%	126	100%
	Vorarlberg	16	33,3%	16	33,3%	13	27,1%			3	6,3%	48	100%
	Wien	138	33,1%	177	42,4%	72	17,3%	15	3,6%	15	3,6%	417	100%
Wie viele Beschäftigte sind in Ihrem Betrieb?	Unter 5 Mitarbeiter:innen	24	27,0%	33	37,1%	14	15,7%	9	10,1%	9	10,1%	89	100%
	5 bis 19 Mitarbeiter:innen	90	33,5%	98	36,4%	56	20,8%	9	3,3%	16	5,9%	269	100%
	20 bis 49 Mitarbeiter:innen	74	31,1%	99	41,6%	44	18,5%	10	4,2%	11	4,6%	238	100%
	50 bis 99 Mitarbeiter:innen	52	29,5%	89	50,6%	27	15,3%	6	3,4%	2	1,1%	176	100%
	100 oder mehr Mitarbeiter:innen	344	38,8%	336	37,9%	153	17,2%	38	4,3%	16	1,8%	887	100%
Gibt es in Ihrem Unternehmen einen Betriebsrat?	Ja	318	36,8%	351	40,6%	147	17,0%	37	4,3%	11	1,3%	864	100%
	Nein	142	27,4%	210	40,5%	104	20,1%	23	4,4%	39	7,5%	518	100%
	Öffentlicher Dienst: Personalvertretung	111	49,3%	74	32,9%	28	12,4%	10	4,4%	2	0,9%	225	100%
	Weiß nicht	13	25,0%	20	38,5%	15	28,8%	2	3,8%	2	3,8%	52	100%
	Ja	64	38,3%	67	40,1%	27	16,2%	6	3,6%	3	1,8%	167	100%

		Verdienen Sie genauso viel wie Ihre Kolleg:innen für vergleichbare Arbeit?											
		Ja, trifft zu		Ja, trifft eher zu		Nein, trifft eher nicht zu		Nein, trifft nicht zu		Ich habe keine Kolleg:innen mit vergleichbarer Arbeit		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Wenn Betriebsrat: Sind Sie selbst im Betriebsrat / in der Personalvertretung tätig?	Nein	365	39,6%	358	38,8%	148	16,1%	41	4,4%	10	1,1%	922	100%
Welcher der folgenden Kategorien würden Sie sich am ehesten zuordnen?	Hilfsarbeiter:in	29	35,4%	28	34,1%	16	19,5%	5	6,1%	4	4,9%	82	100%
	Facharbeiter:in	92	28,4%	152	46,9%	62	19,1%	15	4,6%	3	0,9%	324	100%
	Angestellte:r	263	32,3%	333	40,9%	151	18,5%	34	4,2%	34	4,2%	815	100%
	Öffentlich Bedienstete:r in Bund, Länder und Gemeinden	152	52,1%	100	34,2%	32	11,0%	6	2,1%	2	0,7%	292	100%
	Führungskraft	48	32,9%	42	28,8%	33	22,6%	12	8,2%	11	7,5%	146	100%
Branche (Mehrfachnennung möglich)	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	11	36,7%	10	33,3%	3	10,0%	3	10,0%	3	10,0%	30	100%
	Bauwesen	34	24,1%	59	41,8%	36	25,5%	8	5,7%	4	2,8%	141	100%
	Handel (Einzel-, Groß-, Kfz-Handel)	56	25,3%	92	41,6%	51	23,1%	13	5,9%	9	4,1%	221	100%
	Industrie / Produktion	48	26,4%	87	47,8%	41	22,5%	2	1,1%	4	2,2%	182	100%
	Energie- und Wasserversorgung / Entsorgung	9	24,3%	16	43,2%	9	24,3%	2	5,4%	1	2,7%	37	100%
	Verkehr und Logistik	33	30,3%	46	42,2%	23	21,1%	6	5,5%	1	0,9%	109	100%
	Information und Kommunikation (IT, Medien, Telekom)	36	31,6%	58	50,9%	12	10,5%	5	4,4%	3	2,6%	114	100%
	Finanz- und Versicherungswesen	19	22,9%	36	43,4%	20	24,1%	3	3,6%	5	6,0%	83	100%
	Immobilien und technische Dienstleistungen	10	33,3%	17	56,7%	2	6,7%			1	3,3%	30	100%
	Tourismus / Gastronomie / Hotellerie	23	26,1%	42	47,7%	12	13,6%	4	4,5%	7	8,0%	88	100%
	Gesundheits- und Sozialwesen	121	45,1%	94	35,1%	34	12,7%	11	4,1%	8	3,0%	268	100%
	Bildung / Wissenschaft / Forschung	57	41,6%	47	34,3%	26	19,0%	3	2,2%	4	2,9%	137	100%
	Öffentlicher Dienst / Verwaltung / Justiz	104	47,7%	71	32,6%	33	15,1%	8	3,7%	2	0,9%	218	100%
	Kunst / Kultur / Kreativwirtschaft	10	37,0%	13	48,1%	3	11,1%	1	3,7%			27	100%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; n=1.659

Tabelle 4: Verdienen Sie...? , nach ausgewählten Merkmalen

		Verdienen Sie...							
		Mehr als die Kolleg:innen		Weniger als die Kolleg:innen		Unterschiedlich: im Vergleich zu manchen mehr, zu anderen weniger		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Gesamt	Gesamt	100	27,3%	173	47,3%	93	25,4%	366	100,0%
Geschlecht	Weiblich	34	16,8%	109	54,0%	59	29,2%	202	100,0%
	Männlich	66	40,7%	62	38,3%	34	21,0%	162	100,0%
Ausbildung	Max. Pflichtschule*							16	100,0%
	Lehrabschluss oder Berufsbildende Mittlere Schule (BMS)	56	30,8%	85	46,7%	41	22,5%	182	100,0%
	Höherer Abschluss (Matura / Abitur: AHS, BHS)	23	28,0%	37	45,1%	22	26,8%	82	100,0%
	Tertiärer Abschluss (Universität, Fachhochschule, PH etc.)	17	19,8%	42	48,8%	27	31,4%	86	100,0%
Wie alt sind Sie?	Bis 24 Jahre	7	20,0%	20	57,1%	8	22,9%	35	100,0%
	25 bis 34 Jahre	27	20,8%	63	48,5%	40	30,8%	130	100,0%
	35 bis 44 Jahre	31	34,1%	42	46,2%	18	19,8%	91	100,0%
	45 bis 54 Jahre	18	29,0%	27	43,5%	17	27,4%	62	100,0%

		Verdienen Sie...							
		Mehr als die Kolleg:innen		Weniger als die Kolleg:innen		Unterschiedlich: im Vergleich zu manchen mehr, zu anderen weniger		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
	55 Jahre und älter	17	35,4%	21	43,8%	10	20,8%	48	100,0%
In welchem Bundesland arbeiten Sie (haben Sie gearbeitet)?	Burgenland*							11	100,0%
	Kärnten	8	29,6%	7	25,9%	12	44,4%	27	100,0%
	Niederösterreich	15	21,7%	38	55,1%	16	23,2%	69	100,0%
	Oberösterreich	21	36,8%	23	40,4%	13	22,8%	57	100,0%
	Salzburg*							23	100,0%
	Steiermark	14	29,2%	22	45,8%	12	25,0%	48	100,0%
	Tirol	14	45,2%	12	38,7%	5	16,1%	31	100,0%
	Vorarlberg*							13	100,0%
Wie viele Beschäftigte sind in Ihrem Betrieb?	Wien	18	20,7%	44	50,6%	25	28,7%	87	100,0%
	Unter 5 Mitarbeiter:innen*							23	100,0%
	5 bis 19 Mitarbeiter:innen	14	21,5%	38	58,5%	13	20,0%	65	100,0%
	20 bis 49 Mitarbeiter:innen	23	42,6%	16	29,6%	15	27,8%	54	100,0%
	50 bis 99 Mitarbeiter:innen	11	33,3%	11	33,3%	11	33,3%	33	100,0%
Gibt es in Ihrem Unternehmen einen Betriebsrat?	100 oder mehr Mitarbeiter:innen	43	22,5%	95	49,7%	53	27,7%	191	100,0%
	Ja	52	28,3%	92	50,0%	40	21,7%	184	100,0%
	Nein	40	31,5%	57	44,9%	30	23,6%	127	100,0%
	Öffentlicher Dienst: Personalvertretung	5	13,2%	17	44,7%	16	42,1%	38	100,0%
Wenn Betriebsrat: Sind Sie selbst im Betriebsrat / in der Personalvertretung tätig?	Weiß nicht*							17	100,0%
	Ja	15	45,5%	11	33,3%	7	21,2%	33	100,0%
Welcher der folgenden Kategorien würden Sie sich am ehesten zuordnen?	Nein	42	22,2%	98	51,9%	49	25,9%	189	100,0%
	Hilfsarbeiter:in*							21	100,0%
	Facharbeiter:in	25	32,5%	34	44,2%	18	23,4%	77	100,0%
	Angestellte:r	33	17,8%	100	54,1%	52	28,1%	185	100,0%
	Öffentlich Bedienstete:r in Bund, Länder und Gemeinden	9	23,7%	17	44,7%	12	31,6%	38	100,0%
Branche (Mehrfachnennung möglich)	Führungskraft	28	62,2%	10	22,2%	7	15,6%	45	100,0%
	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei*							6	100,0%
	Bauwesen	17	38,6%	20	45,5%	7	15,9%	44	100,0%
	Handel (Einzel-, Groß-, Kfz-Handel)	15	23,4%	32	50,0%	17	26,6%	64	100,0%
	Industrie / Produktion	13	30,2%	20	46,5%	10	23,3%	43	100,0%
	Energie- und Wasserversorgung / Entsorgung*							11	100,0%
	Verkehr und Logistik	5	17,2%	19	65,5%	5	17,2%	29	100,0%
	Information und Kommunikation (IT, Medien, Telekom)*							17	100,0%
	Finanz- und Versicherungswesen*							23	100,0%
	Immobilien und technische Dienstleistungen*							2	100,0%
	Tourismus / Gastronomie / Hotellerie*							16	100,0%
	Gesundheits- und Sozialwesen	11	24,4%	20	44,4%	14	31,1%	45	100,0%
	Bildung / Wissenschaft / Forschung	1	3,4%	14	48,3%	14	48,3%	29	100,0%
	Öffentlicher Dienst / Verwaltung / Justiz	7	17,1%	23	56,1%	11	26,8%	41	100,0%
	Kunst / Kultur / Kreativwirtschaft*							4	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; n=366; *Verteilung aufgrund zu geringer Fallzahlen (n<25) nicht ausgewiesen.

Tabelle 5: Sprechen Sie in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle über das Einkommen? , nach ausgewählten Merkmalen

		Sprechen Sie in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle über das Einkommen?					
		Ja		Nein		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Gesamt	Gesamt	1.037	41,2%	1.477	58,8%	2.514	100,0%
Geschlecht	Weiblich	495	38,1%	805	61,9%	1.300	100,0%

		Sprechen Sie in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle über das Einkommen?					
		Ja		Nein		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ausbildung	Männlich	540	44,7%	669	55,3%	1.209	100,0%
	Max. Pflichtschule	62	41,3%	88	58,7%	150	100,0%
	Lehrabschluss oder Berufsbildende Mittlere Schule (BMS)	484	40,5%	710	59,5%	1.194	100,0%
	Höherer Abschluss (Matura / Abitur: AHS, BHS)	242	40,3%	359	59,7%	601	100,0%
	Tertiärer Abschluss (Universität, Fachhochschule, PH etc.)	249	43,8%	320	56,2%	569	100,0%
Wie alt sind Sie?	Bis 24 Jahre	97	43,1%	128	56,9%	225	100,0%
	25 bis 34 Jahre	338	46,0%	397	54,0%	735	100,0%
	35 bis 44 Jahre	248	41,7%	347	58,3%	595	100,0%
	45 bis 54 Jahre	192	36,6%	332	63,4%	524	100,0%
	55 Jahre und älter	162	37,2%	273	62,8%	435	100,0%
In welchem Bundesland arbeiten Sie (haben Sie gearbeitet)?	Burgenland	28	36,8%	48	63,2%	76	100,0%
	Kärnten	63	45,0%	77	55,0%	140	100,0%
	Niederösterreich	198	42,7%	266	57,3%	464	100,0%
	Oberösterreich	165	38,7%	261	61,3%	426	100,0%
	Salzburg	54	38,3%	87	61,7%	141	100,0%
	Steiermark	156	41,8%	217	58,2%	373	100,0%
	Tirol	76	34,9%	142	65,1%	218	100,0%
	Vorarlberg	25	26,0%	71	74,0%	96	100,0%
Wie viele Beschäftigte sind in Ihrem Betrieb?	Wien	272	46,9%	308	53,1%	580	100,0%
	Unter 5 Mitarbeiter:innen	53	37,1%	90	62,9%	143	100,0%
	5 bis 19 Mitarbeiter:innen	155	37,2%	262	62,8%	417	100,0%
	20 bis 49 Mitarbeiter:innen	148	38,2%	239	61,8%	387	100,0%
	50 bis 99 Mitarbeiter:innen	117	43,0%	155	57,0%	272	100,0%
Gibt es in Ihrem Unternehmen einen Betriebsrat?	100 oder mehr Mitarbeiter:innen	564	43,6%	731	56,4%	1.295	100,0%
	Ja	574	46,1%	670	53,9%	1.244	100,0%
	Nein	284	32,7%	585	67,3%	869	100,0%
	Öffentlicher Dienst: Personalvertretung	145	53,1%	128	46,9%	273	100,0%
Wenn Betriebsrat: Sind Sie selbst im Betriebsrat / in der Personalvertretung tätig?	Weiß nicht	34	26,6%	94	73,4%	128	100,0%
	Ja	130	66,3%	66	33,7%	196	100,0%
Welcher der folgenden Kategorien würden Sie sich am ehesten zuordnen?	Nein	589	44,6%	732	55,4%	1.321	100,0%
	Hilfsarbeiter:in	52	33,5%	103	66,5%	155	100,0%
	Facharbeiter:in	217	47,8%	237	52,2%	454	100,0%
	Angestellte:r	493	36,5%	858	63,5%	1.351	100,0%
	Öffentlich Bedienstete:r in Bund, Länder und Gemeinden	199	56,7%	152	43,3%	351	100,0%
Branche (Mehrfachnennung möglich)	Führungskraft	76	37,4%	127	62,6%	203	100,0%
	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	25	55,6%	20	44,4%	45	100,0%
	Bauwesen	86	43,7%	111	56,3%	197	100,0%
	Handel (Einzel-, Groß-, Kfz-Handel)	127	32,2%	267	67,8%	394	100,0%
	Industrie / Produktion	116	36,9%	198	63,1%	314	100,0%
	Energie- und Wasserversorgung / Entsorgung	25	43,9%	32	56,1%	57	100,0%
	Verkehr und Logistik	71	46,4%	82	53,6%	153	100,0%
	Information und Kommunikation (IT, Medien, Telekom)	78	41,5%	110	58,5%	188	100,0%
	Finanz- und Versicherungswesen	41	29,5%	98	70,5%	139	100,0%
	Immobilien und technische Dienstleistungen	21	47,7%	23	52,3%	44	100,0%
	Tourismus / Gastronomie / Hotellerie	47	31,8%	101	68,2%	148	100,0%
	Gesundheits- und Sozialwesen	174	49,2%	180	50,8%	354	100,0%
	Bildung / Wissenschaft / Forschung	84	44,9%	103	55,1%	187	100,0%
	Öffentlicher Dienst / Verwaltung / Justiz	150	56,8%	114	43,2%	264	100,0%
	Kunst / Kultur / Kreativwirtschaft	20	48,8%	21	51,2%	41	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; n=2.514

Tabelle 6: Mit wem sprechen Sie über das Einkommen? (Mehrfachnennung möglich), nach ausgewählten Merkmalen

		Mit wem sprechen Sie über das Einkommen?									
		Mit meinen Kolleg:innen		Im gesamten Team		Mit Vorgesetzten		Mit dem Betriebsrat/ Personalvertretung		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Gesamt	Gesamt	835	80,5%	332	32,0%	349	33,7%	126	12,2%	1.037	100,0%
Geschlecht	Weiblich	409	82,6%	134	27,1%	159	32,1%	44	8,9%	495	100,0%
	Männlich	425	78,7%	198	36,7%	189	35,0%	81	15,0%	540	100,0%
Ausbildung	Max. Pflichtschule	48	77,4%	13	21,0%	17	27,4%	3	4,8%	62	100,0%
	Lehrabschluss oder Berufsbildende Mittlere Schule (BMS)	389	80,4%	148	30,6%	144	29,8%	51	10,5%	484	100,0%
	Höherer Abschluss (Matura / Abitur: AHS, BHS)	187	77,3%	85	35,1%	87	36,0%	33	13,6%	242	100,0%
	Tertiärer Abschluss (Universität, Fachhochschule, PH etc.)	211	84,7%	86	34,5%	101	40,6%	39	15,7%	249	100,0%
Wie alt sind Sie?	Bis 24 Jahre	68	70,1%	25	25,8%	34	35,1%	8	8,2%	97	100,0%
	25 bis 34 Jahre	266	78,7%	114	33,7%	112	33,1%	42	12,4%	338	100,0%
	35 bis 44 Jahre	215	86,7%	75	30,2%	72	29,0%	28	11,3%	248	100,0%
	45 bis 54 Jahre	160	83,3%	54	28,1%	66	34,4%	22	11,5%	192	100,0%
	55 Jahre und älter	126	77,8%	64	39,5%	65	40,1%	26	16,0%	162	100,0%
In welchem Bundesland arbeiten Sie (haben Sie gearbeitet)?	Burgenland	22	78,6%	13	46,4%	12	42,9%	3	10,7%	28	100,0%
	Kärnten	57	90,5%	21	33,3%	17	27,0%	11	17,5%	63	100,0%
	Niederösterreich	157	79,3%	66	33,3%	71	35,9%	25	12,6%	198	100,0%
	Oberösterreich	130	78,8%	45	27,3%	50	30,3%	10	6,1%	165	100,0%
	Salzburg	40	74,1%	20	37,0%	25	46,3%	7	13,0%	54	100,0%
	Steiermark	133	85,3%	42	26,9%	50	32,1%	19	12,2%	156	100,0%
	Tirol	63	82,9%	22	28,9%	22	28,9%	9	11,8%	76	100,0%
	Vorarlberg	18	72,0%	8	32,0%	7	28,0%	2	8,0%	25	100,0%
Wie viele Beschäftigte sind in Ihrem Betrieb?	Wien	215	79,0%	95	34,9%	95	34,9%	40	14,7%	272	100,0%
	Unter 5 Mitarbeiter:innen	29	54,7%	17	32,1%	25	47,2%	3	5,7%	53	100,0%
	5 bis 19 Mitarbeiter:innen	102	65,8%	69	44,5%	42	27,1%	7	4,5%	155	100,0%
	20 bis 49 Mitarbeiter:innen	106	71,6%	46	31,1%	49	33,1%	9	6,1%	148	100,0%
	50 bis 99 Mitarbeiter:innen	104	88,9%	29	24,8%	32	27,4%	11	9,4%	117	100,0%
Gibt es in Ihrem Unternehmen einen Betriebsrat?	100 oder mehr Mitarbeiter:innen	494	87,6%	171	30,3%	201	35,6%	96	17,0%	564	100,0%
	Ja	483	84,1%	175	30,5%	183	31,9%	91	15,9%	574	100,0%
	Nein	209	73,6%	94	33,1%	115	40,5%	12	4,2%	284	100,0%
	Öffentlicher Dienst: Personalvertretung	120	82,8%	58	40,0%	39	26,9%	22	15,2%	145	100,0%
	Weiß nicht	23	67,6%	5	14,7%	12	35,3%	1	2,9%	34	100,0%
Wenn Betriebsrat: Sind Sie selbst im Betriebsrat / in der Personalvertretung tätig?	Ja	95	73,1%	57	43,8%	34	26,2%	28	21,5%	130	100,0%
	Nein	508	86,2%	176	29,9%	188	31,9%	85	14,4%	589	100,0%
Welcher der folgenden Kategorien würden Sie sich am ehesten zuordnen?	Hilfsarbeiter:in	40	76,9%	10	19,2%	10	19,2%	1	1,9%	52	100,0%
	Facharbeiter:in	169	77,9%	65	30,0%	53	24,4%	26	12,0%	217	100,0%
	Angestellte:r	389	78,9%	151	30,6%	182	36,9%	54	11,0%	493	100,0%
	Öffentlich Bedienstete:r in Bund, Länder und Gemeinden	181	91,0%	69	34,7%	54	27,1%	29	14,6%	199	100,0%
	Führungskraft	56	73,7%	37	48,7%	50	65,8%	16	21,1%	76	100,0%
Branche (Mehrfachnennung möglich)	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	19	76,0%	5	20,0%	6	24,0%	3	12,0%	25	100,0%
	Bauwesen	64	74,4%	29	33,7%	33	38,4%	8	9,3%	86	100,0%
	Handel (Einzel-, Groß-, Kfz-Handel)	89	70,1%	42	33,1%	39	30,7%	8	6,3%	127	100,0%
	Industrie / Produktion	93	80,2%	26	22,4%	40	34,5%	18	15,5%	116	100,0%
	Energie- und Wasserversorgung / Entsorgung	17	68,0%	9	36,0%	8	32,0%	3	12,0%	25	100,0%
	Verkehr und Logistik	58	81,7%	16	22,5%	20	28,2%	7	9,9%	71	100,0%
	Information und Kommunikation (IT, Medien, Telekom)	58	74,4%	33	42,3%	39	50,0%	8	10,3%	78	100,0%
	Finanz- und Versicherungswesen	34	82,9%	12	29,3%	18	43,9%	4	9,8%	41	100,0%
	Immobilien und technische Dienstleistungen*									21	100,0%
Tourismus / Gastronomie / Hotellerie	34	72,3%	17	36,2%	15	31,9%	5	10,6%	47	100,0%	

		Mit wem sprechen Sie über das Einkommen?									
		Mit meinen Kolleg:innen		Im gesamten Team		Mit Vorgesetzten		Mit dem Betriebsrat/ Personalvertretung		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
	Gesundheits- und Sozialwesen	140	80,5%	60	34,5%	53	30,5%	24	13,8%	174	100,0%
	Bildung / Wissenschaft / Forschung	77	91,7%	21	25,0%	22	26,2%	11	13,1%	84	100,0%
	Öffentlicher Dienst / Verwaltung / Justiz	133	88,7%	56	37,3%	43	28,7%	28	18,7%	150	100,0%
	Kunst / Kultur / Kreativwirtschaft*									20	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; n=1.037; *Verteilung aufgrund zu geringer Fallzahlen (n<25) nicht ausgewiesen.

Tabelle 7: Welche Erfahrungen haben Sie gemacht, wenn Sie über Einkommen in Ihrem Unternehmen gesprochen haben?, nach ausgewählten Merkmalen

		Welche Erfahrungen haben Sie gemacht, wenn Sie über Einkommen in Ihrem Unternehmen gesprochen haben?									
		Sehr positive Erfahrungen (offene Gespräche, gegenseitiger Respekt)		Eher positive Erfahrungen (Gespräche möglich, aber mit Zurückhaltung)		Eher negative Erfahrungen (Verunsicherung oder Misstrauen)		Sehr negative Erfahrungen (Ablehnung, Konflikte, Benachteiligung)		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Gesamt	Gesamt	342	33,0%	554	53,4%	121	11,7%	20	1,9%	1.037	100,0%
Geschlecht	Weiblich	172	34,7%	255	51,5%	59	11,9%	9	1,8%	495	100,0%
	Männlich	169	31,3%	298	55,2%	62	11,5%	11	2,0%	540	100,0%
Ausbildung	Max. Pflichtschule	26	41,9%	28	45,2%	8	12,9%			62	100,0%
	Lehrabschluss oder Berufsbildende Mittlere Schule (BMS)	164	33,9%	255	52,7%	56	11,6%	9	1,9%	484	100,0%
	Höherer Abschluss (Matura / Abitur: AHS, BHS)	81	33,5%	129	53,3%	27	11,2%	5	2,1%	242	100,0%
	Tertiärer Abschluss (Universität, Fachhochschule, PH etc.)	71	28,5%	142	57,0%	30	12,0%	6	2,4%	249	100,0%
Wie alt sind Sie?	Bis 24 Jahre	31	32,0%	52	53,6%	11	11,3%	3	3,1%	97	100,0%
	25 bis 34 Jahre	115	34,0%	182	53,8%	37	10,9%	4	1,2%	338	100,0%
	35 bis 44 Jahre	74	29,8%	133	53,6%	34	13,7%	7	2,8%	248	100,0%
	45 bis 54 Jahre	58	30,2%	107	55,7%	24	12,5%	3	1,6%	192	100,0%
	55 Jahre und älter	64	39,5%	80	49,4%	15	9,3%	3	1,9%	162	100,0%
In welchem Bundesland arbeiten Sie (haben Sie gearbeitet)?	Burgenland	11	39,3%	12	42,9%	4	14,3%	1	3,6%	28	100,0%
	Kärnten	17	27,0%	34	54,0%	10	15,9%	2	3,2%	63	100,0%
	Niederösterreich	69	34,8%	101	51,0%	27	13,6%	1	0,5%	198	100,0%
	Oberösterreich	51	30,9%	90	54,5%	20	12,1%	4	2,4%	165	100,0%
	Salzburg	8	14,8%	34	63,0%	10	18,5%	2	3,7%	54	100,0%
	Steiermark	57	36,5%	85	54,5%	11	7,1%	3	1,9%	156	100,0%
	Tirol	30	39,5%	35	46,1%	9	11,8%	2	2,6%	76	100,0%
	Vorarlberg	12	48,0%	10	40,0%	3	12,0%			25	100,0%
Wie viele Beschäftigte sind in Ihrem Betrieb?	Wien	87	32,0%	153	56,3%	27	9,9%	5	1,8%	272	100,0%
	Unter 5 Mitarbeiter:innen	26	49,1%	25	47,2%	2	3,8%			53	100,0%
	5 bis 19 Mitarbeiter:innen	61	39,4%	78	50,3%	14	9,0%	2	1,3%	155	100,0%
	20 bis 49 Mitarbeiter:innen	44	29,7%	82	55,4%	21	14,2%	1	0,7%	148	100,0%
	50 bis 99 Mitarbeiter:innen	33	28,2%	68	58,1%	11	9,4%	5	4,3%	117	100,0%
Gibt es in Ihrem Unternehmen einen Betriebsrat?	100 oder mehr Mitarbeiter:innen	178	31,6%	301	53,4%	73	12,9%	12	2,1%	564	100,0%
	Ja	193	33,6%	309	53,8%	62	10,8%	10	1,7%	574	100,0%
	Nein	87	30,6%	150	52,8%	39	13,7%	8	2,8%	284	100,0%
	Öffentlicher Dienst: Personalvertretung	52	35,9%	78	53,8%	13	9,0%	2	1,4%	145	100,0%
	Weiß nicht	10	29,4%	17	50,0%	7	20,6%			34	100,0%
Wenn Betriebsrat: Sind Sie selbst im Betriebsrat / in der Personalvertretung tätig?	Ja	52	40,0%	59	45,4%	15	11,5%	4	3,1%	130	100,0%
	Nein	193	32,8%	328	55,7%	60	10,2%	8	1,4%	589	100,0%
	Hilfsarbeiter:in	17	32,7%	26	50,0%	7	13,5%	2	3,8%	52	100,0%
	Facharbeiter:in	69	31,8%	117	53,9%	27	12,4%	4	1,8%	217	100,0%

		Welche Erfahrungen haben Sie gemacht, wenn Sie über Einkommen in Ihrem Unternehmen gesprochen haben?									
		Sehr positive Erfahrungen (offene Gespräche, gegenseitiger Respekt)		Eher positive Erfahrungen (Gespräche möglich, aber mit Zurückhaltung)		Eher negative Erfahrungen (Verunsicherung oder Misstrauen)		Sehr negative Erfahrungen (Ablehnung, Konflikte, Benachteiligung)		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Welcher der folgenden Kategorien würden Sie sich am ehesten zuordnen?	Angestellte:r	140	28,4%	285	57,8%	57	11,6%	11	2,2%	493	100,0%
	Öffentlich Bedienstete:r in Bund, Länder und Gemeinden	88	44,2%	92	46,2%	18	9,0%	1	0,5%	199	100,0%
	Führungskraft	28	36,8%	34	44,7%	12	15,8%	2	2,6%	76	100,0%
Branche (Mehrfachnennung möglich)	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	13	52,0%	9	36,0%	1	4,0%	2	8,0%	25	100,0%
	Bauwesen	22	25,6%	51	59,3%	11	12,8%	2	2,3%	86	100,0%
	Handel (Einzel-, Groß-, Kfz-Handel)	34	26,8%	75	59,1%	14	11,0%	4	3,1%	127	100,0%
	Industrie / Produktion	25	21,6%	70	60,3%	18	15,5%	3	2,6%	116	100,0%
	Energie- und Wasserversorgung / Entsorgung	7	28,0%	16	64,0%	2	8,0%			25	100,0%
	Verkehr und Logistik	23	32,4%	34	47,9%	12	16,9%	2	2,8%	71	100,0%
	Information und Kommunikation (IT, Medien, Telekom)	22	28,2%	47	60,3%	7	9,0%	2	2,6%	78	100,0%
	Finanz- und Versicherungswesen	14	34,1%	24	58,5%	3	7,3%			41	100,0%
	Immobilien und technische Dienstleistungen*									21	100,0%
	Tourismus / Gastronomie / Hotellerie	13	27,7%	27	57,4%	6	12,8%	1	2,1%	47	100,0%
	Gesundheits- und Sozialwesen	68	39,1%	90	51,7%	15	8,6%	1	0,6%	174	100,0%
	Bildung / Wissenschaft / Forschung	30	35,7%	42	50,0%	11	13,1%	1	1,2%	84	100,0%
	Öffentlicher Dienst / Verwaltung / Justiz	57	38,0%	72	48,0%	18	12,0%	3	2,0%	150	100,0%
	Kunst / Kultur / Kreativwirtschaft*									20	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; n=1.037; *Verteilung aufgrund zu geringer Fallzahlen (n<25) nicht ausgewiesen.

Tabelle 8: Warum sprechen Sie in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle nicht über das Einkommen? (Mehrfachnennung möglich), nach ausgewählten Merkmalen

		Warum sprechen Sie in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle nicht über das Einkommen? (Mehrfachnennung möglich)									
		Das ist bei uns nicht üblich		Das darf ich nicht		Das will ich nicht		Keine der angegebenen Antwortmöglichkeiten		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Gesamt	Gesamt	978	66,2%	146	9,9%	338	22,9%	148	10,0%	1.477	100,0%
Geschlecht	Weiblich	524	65,1%	88	10,9%	161	20,0%	92	11,4%	805	100,0%
	Männlich	452	67,6%	58	8,7%	177	26,5%	55	8,2%	669	100,0%
Ausbildung	Max. Pflichtschule	45	51,1%	10	11,4%	23	26,1%	13	14,8%	88	100,0%
	Lehrabschluss oder Berufsbildende Mittlere Schule (BMS)	439	61,8%	74	10,4%	179	25,2%	72	10,1%	710	100,0%
	Höherer Abschluss (Matura / Abitur: AHS, BHS)	264	73,5%	37	10,3%	74	20,6%	25	7,0%	359	100,0%
Wie alt sind Sie?	Tertiärer Abschluss (Universität, Fachhochschule, PH etc.)	230	71,9%	25	7,8%	62	19,4%	38	11,9%	320	100,0%
	Bis 24 Jahre	86	67,2%	13	10,2%	25	19,5%	16	12,5%	128	100,0%
	25 bis 34 Jahre	261	65,7%	37	9,3%	77	19,4%	46	11,6%	397	100,0%
	35 bis 44 Jahre	238	68,6%	47	13,5%	84	24,2%	21	6,1%	347	100,0%
	45 bis 54 Jahre	208	62,7%	22	6,6%	90	27,1%	46	13,9%	332	100,0%
Burgenland	55 Jahre und älter	185	67,8%	27	9,9%	62	22,7%	19	7,0%	273	100,0%
	Kärnten	31	64,6%	4	8,3%	20	41,7%	4	8,3%	48	100,0%
	Niederösterreich	51	66,2%	6	7,8%	16	20,8%	7	9,1%	77	100,0%
		166	62,4%	31	11,7%	52	19,5%	35	13,2%	266	100,0%

		Warum sprechen Sie in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle nicht über das Einkommen? (Mehrfachnennung möglich)									
		Das ist bei uns nicht üblich		Das darf ich nicht		Das will ich nicht		Keine der angegebenen Antwortmöglichkeiten		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
In welchem Bundesland arbeiten Sie (haben Sie gearbeitet)?	Oberösterreich	176	67,4%	32	12,3%	66	25,3%	24	9,2%	261	100,0%
	Salzburg	54	62,1%	9	10,3%	22	25,3%	8	9,2%	87	100,0%
	Steiermark	147	67,7%	14	6,5%	44	20,3%	23	10,6%	217	100,0%
	Tirol	95	66,9%	10	7,0%	35	24,6%	14	9,9%	142	100,0%
	Vorarlberg	45	63,4%	11	15,5%	19	26,8%	8	11,3%	71	100,0%
	Wien	213	69,2%	29	9,4%	64	20,8%	25	8,1%	308	100,0%
Wie viele Beschäftigte sind in Ihrem Betrieb?	Unter 5 Mitarbeiter:innen	52	57,8%	4	4,4%	26	28,9%	14	15,6%	90	100,0%
	5 bis 19 Mitarbeiter:innen	166	63,4%	27	10,3%	64	24,4%	25	9,5%	262	100,0%
	20 bis 49 Mitarbeiter:innen	146	61,1%	33	13,8%	63	26,4%	26	10,9%	239	100,0%
	50 bis 99 Mitarbeiter:innen	107	69,0%	17	11,0%	30	19,4%	13	8,4%	155	100,0%
	100 oder mehr Mitarbeiter:innen	507	69,4%	65	8,9%	155	21,2%	70	9,6%	731	100,0%
Gibt es in Ihrem Unternehmen einen Betriebsrat?	Ja	460	68,7%	66	9,9%	147	21,9%	59	8,8%	670	100,0%
	Nein	379	64,8%	72	12,3%	146	25,0%	47	8,0%	585	100,0%
	Öffentlicher Dienst: Personalvertretung	84	65,6%	4	3,1%	23	18,0%	22	17,2%	128	100,0%
	Weiß nicht	55	58,5%	4	4,3%	22	23,4%	20	21,3%	94	100,0%
Wenn Betriebsrat: Sind Sie selbst im Betriebsrat / in der Personalvertretung tätig?	Ja	35	53,0%	11	16,7%	16	24,2%	10	15,2%	66	100,0%
	Nein	509	69,5%	59	8,1%	154	21,0%	71	9,7%	732	100,0%
Welcher der folgenden Kategorien würden Sie sich am ehesten zuordnen?	Hilfsarbeiter:in	61	59,2%	7	6,8%	32	31,1%	15	14,6%	103	100,0%
	Facharbeiter:in	146	61,6%	27	11,4%	57	24,1%	20	8,4%	237	100,0%
	Angestellte:r	586	68,3%	86	10,0%	185	21,6%	81	9,4%	858	100,0%
	Öffentlich Bedienstete:r in Bund, Länder und Gemeinden	101	66,4%	10	6,6%	26	17,1%	21	13,8%	152	100,0%
	Führungskraft	84	66,1%	16	12,6%	38	29,9%	11	8,7%	127	100,0%
Branche (Mehrfachnennung möglich)	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei*									20	100,0%
	Bauwesen	61	55,0%	14	12,6%	32	28,8%	11	9,9%	111	100,0%
	Handel (Einzel-, Groß-, Kfz-Handel)	164	61,4%	37	13,9%	65	24,3%	27	10,1%	267	100,0%
	Industrie / Produktion	146	73,7%	27	13,6%	45	22,7%	10	5,1%	198	100,0%
	Energie- und Wasserversorgung / Entsorgung	22	68,8%	4	12,5%	8	25,0%	1	3,1%	32	100,0%
	Verkehr und Logistik	51	62,2%	7	8,5%	20	24,4%	9	11,0%	82	100,0%
	Information und Kommunikation (IT, Medien, Telekom)	88	80,0%	8	7,3%	26	23,6%	5	4,5%	110	100,0%
	Finanz- und Versicherungswesen	69	70,4%	15	15,3%	22	22,4%	7	7,1%	98	100,0%
	Immobilien und technische Dienstleistungen*									23	100,0%
	Tourismus / Gastronomie / Hotellerie	53	52,5%	12	11,9%	37	36,6%	9	8,9%	101	100,0%
	Gesundheits- und Sozialwesen	121	67,2%	9	5,0%	34	18,9%	24	13,3%	180	100,0%
	Bildung / Wissenschaft / Forschung	73	70,9%	6	5,8%	11	10,7%	17	16,5%	103	100,0%
	Öffentlicher Dienst / Verwaltung / Justiz	73	64,0%	6	5,3%	22	19,3%	20	17,5%	114	100,0%
	Kunst / Kultur / Kreativwirtschaft*									21	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; n=1.477; *Verteilung aufgrund zu geringer Fallzahlen (n<25) nicht ausgewiesen.

Tabelle 9: Wo bekommen Sie Informationen über die Bezahlung im Unternehmen? (Mehrfachnennung möglich), nach ausgewählten Merkmalen, in Absolutzahlen

		Wo bekommen Sie Informationen über die Bezahlung im Unternehmen? (Mehrfachnennung möglich)									
		Von meiner Führungskraft	Von der Personalabteilung / Management	Vom Betriebsrat / von der Personalvertretung (z.B. in der Betriebsversammlung)	Aus allgemein zugänglichen Informationen (Intranet, schwarzes Brett usw.)	Aus dem Einkommensbericht im Unternehmen	Es gibt keine Informationen	Kolleg:innen / im alltäglichen Betriebsalltag	Aus der eigenen Tätigkeit (Personal- bzw. Lohnverrechnung, Zugriff auf Dokumente usw.)	Sonstiges	Gesamt
		Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
Gesamt	Gesamt	899	862	426	538	186	394	43	34	24	2.514
Geschlecht	Weiblich	481	463	184	286	77	201	23	24	11	1.300
	Männlich	413	397	241	252	109	193	20	10	13	1.209
Ausbildung	Max. Pflichtschule	53	43	20	24	11	28	1		4	150
	Lehrabschluss oder Berufsbildende Mittlere Schule (BMS)	423	393	200	211	90	203	24	12	4	1.194
	Höherer Abschluss (Matura / Abitur: AHS, BHS)	239	238	93	133	48	78	6	10	4	601
	Tertiärer Abschluss (Universität, Fachhochschule, PH etc.)	184	188	113	170	37	85	12	12	12	569
Wie alt sind Sie?	Bis 24 Jahre	98	91	23	43	20	26	4		4	225
	25 bis 34 Jahre	299	270	132	183	51	86	14	12	6	735
	35 bis 44 Jahre	208	211	112	113	49	90	8	4	6	595
	45 bis 54 Jahre	174	160	92	122	38	93	8	10	3	524
	55 Jahre und älter	120	130	67	77	28	99	9	8	5	435
In welchem Bundesland arbeiten Sie (haben Sie gearbeitet)?	Burgenland	24	32	13	14	10	11	1		1	76
	Kärnten	56	53	25	35	13	22	2	1	1	140
	Niederösterreich	162	149	73	81	42	82	3	6	4	464
	Oberösterreich	149	150	67	93	31	60	8	7	7	426
	Salzburg	56	47	23	28	7	26	1	1		141
	Steiermark	141	125	64	87	29	52	6	5		373
	Tirol	77	78	29	44	14	39	2	4	4	218
	Vorarlberg	29	33	13	13	6	20	3	2	1	96
Wien	205	195	119	143	34	82	17	8	6	580	
Wie viele Beschäftigte sind in Ihrem Betrieb?	Unter 5 Mitarbeiter:innen	74	29	4	10	11	25	5	2		143
	5 bis 19 Mitarbeiter:innen	171	118	33	47	34	71	9	9	4	417
	20 bis 49 Mitarbeiter:innen	149	128	38	59	32	70	5	8	3	387
	50 bis 99 Mitarbeiter:innen	93	115	41	42	15	46	6	3	1	272
	100 oder mehr Mitarbeiter:innen	412	472	310	380	94	182	18	12	16	1.295
Gibt es in Ihrem Betrieb einen Betriebsrat?	Ja	414	486	336	308	105	154	16	11	13	1.244
	Nein	387	243	22	69	45	193	22	21	5	869
	Öffentlicher Dienst: Personalvertretung	43	88	66	145	23	17	3	2	5	273
	Weiß nicht	55	45	2	16	13	30	2		1	128
	Ja	64	89	72	47	17	13		2	1	196

		Wo bekommen Sie Informationen über die Bezahlung im Unternehmen? (Mehrfachnennung möglich)									
		Von meiner Führungskraft	Von der Personalabteilung / Management	Vom Betriebsrat / von der Personalvertretung (z.B. in der Betriebsversammlung)	Aus allgemein zugänglichen Informationen (Intranet, schwarzes Brett usw.)	Aus dem Einkommensbericht im Unternehmen	Es gibt keine Informationen	Kolleg:innen / im alltäglichen Betriebsalltag	Aus der eigenen Tätigkeit (Personal- bzw. Lohnverrechnung, Zugriff auf Dokumente usw.)	Sonstiges	Gesamt
		Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
Wenn Betriebsrat: Sind Sie selbst im Betriebsrat / in der Personalvertretung tätig?	Nein	393	485	330	406	111	158	19	11	17	1.321
Welcher der folgenden Kategorien würden Sie sich am ehesten zuordnen?	Hilfsarbeiter:in	59	50	12	17	10	32	3		1	155
	Facharbeiter:in	158	156	80	57	30	70	15	1	2	454
	Angestellte:r	525	462	213	239	79	254	22	24	11	1.351
	Öffentlich Bedienstete:r in Bund, Länder und Gemeinden	52	123	91	196	35	18	1	3	7	351
	Führungskraft	105	71	30	29	32	20	2	6	3	203
Branche (Mehrfachnennung möglich)	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	24	21	6	13	4	2	1	1	1	45
	Bauwesen	75	67	21	22	14	38	3	4	1	197
	Handel (Einzel-, Groß-, Kfz-Handel)	172	129	44	39	23	68	5	5	3	394
	Industrie / Produktion	111	114	62	31	17	74	7	2	4	314
	Energie- und Wasserversorgung / Entsorgung	19	25	9	13	4	5				57
	Verkehr und Logistik	48	46	39	39	14	26	2	2	1	153
	Information und Kommunikation (IT, Medien, Telekom)	81	66	40	36	17	30	5	3	3	188
	Finanz- und Versicherungs-wesen	55	46	18	29	13	22	2		2	139
	Immobilien und technische Dienstleistungen	18	14	7	3	1	8		1		44
	Tourismus / Gastronomie / Hotellerie	79	44	6	16	9	24	4	3		148
	Gesundheits- und Sozialwesen	119	153	88	96	32	31	1	7	3	354
	Bildung / Wissenschaft / Forschung	40	63	38	76	14	24	2	2	3	187
	Öffentlicher Dienst / Verwaltung / Justiz	40	91	65	147	27	16	4	1	2	264
Kunst / Kultur / Kreativwirtschaft	15	18	7	3		9	1		1	41	

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; n=2.514

Tabelle 10: Wo bekommen Sie Informationen über die Bezahlung im Unternehmen? (Mehrfachnennung möglich), nach ausgewählten Merkmalen, in %

		Wo bekommen Sie Informationen über die Bezahlung im Unternehmen? (Mehrfachnennung möglich)									
		Von meiner Führungskraft	Von der Personalabteilung / Management	Vom Betriebsrat / von der Personalvertretung (z.B. in der Betriebsversammlung)	Aus allgemein zugänglichen Informationen (Intranet, schwarzes Brett usw.)	Aus dem Einkommensbericht im Unternehmen	Es gibt keine Informationen	Kolleg:innen / im alltäglichen Betriebsalltag	Aus der eigenen Tätigkeit (Personal- bzw. Lohnverrechnung, Zugriff auf Dokumente usw.)	Sonstiges	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Gesamt	Gesamt	35,8%	34,3%	16,9%	21,4%	7,4%	15,7%	1,7%	1,4%	1,0%	100%
Geschlecht	Weiblich	37,0%	35,6%	14,2%	22,0%	5,9%	15,5%	1,8%	1,8%	0,8%	100%
	Männlich	34,2%	32,8%	19,9%	20,8%	9,0%	16,0%	1,7%	0,8%	1,1%	100%
Ausbildung	Max. Pflichtschule	35,3%	28,7%	13,3%	16,0%	7,3%	18,7%	0,7%		2,7%	100%
	Lehrabschluss oder Berufsbildende Mittlere Schule (BMS)	35,4%	32,9%	16,8%	17,7%	7,5%	17,0%	2,0%	1,0%	0,3%	100%
	Höherer Abschluss (Matura / Abitur: AHS, BHS)	39,8%	39,6%	15,5%	22,1%	8,0%	13,0%	1,0%	1,7%	0,7%	100%
	Tertiärer Abschluss (Universität, Fachhochschule, PH etc.)	32,3%	33,0%	19,9%	29,9%	6,5%	14,9%	2,1%	2,1%	2,1%	100%
Wie alt sind Sie?	Bis 24 Jahre	43,6%	40,4%	10,2%	19,1%	8,9%	11,6%	1,8%		1,8%	100%
	25 bis 34 Jahre	40,7%	36,7%	18,0%	24,9%	6,9%	11,7%	1,9%	1,6%	0,8%	100%
	35 bis 44 Jahre	35,0%	35,5%	18,8%	19,0%	8,2%	15,1%	1,3%	0,7%	1,0%	100%
	45 bis 54 Jahre	33,2%	30,5%	17,6%	23,3%	7,3%	17,7%	1,5%	1,9%	0,6%	100%
	55 Jahre und älter	27,6%	29,9%	15,4%	17,7%	6,4%	22,8%	2,1%	1,8%	1,1%	100%
In welchem Bundesland arbeiten Sie (haben Sie gearbeitet)?	Burgenland	31,6%	42,1%	17,1%	18,4%	13,2%	14,5%	1,3%		1,3%	100%
	Kärnten	40,0%	37,9%	17,9%	25,0%	9,3%	15,7%	1,4%	0,7%	0,7%	100%
	Niederösterreich	34,9%	32,1%	15,7%	17,5%	9,1%	17,7%	0,6%	1,3%	0,9%	100%
	Oberösterreich	35,0%	35,2%	15,7%	21,8%	7,3%	14,1%	1,9%	1,6%	1,6%	100%
	Salzburg	39,7%	33,3%	16,3%	19,9%	5,0%	18,4%	0,7%	0,7%		100%
	Steiermark	37,8%	33,5%	17,2%	23,3%	7,8%	13,9%	1,6%	1,3%		100%
	Tirol	35,3%	35,8%	13,3%	20,2%	6,4%	17,9%	0,9%	1,8%	1,8%	100%
	Vorarlberg	30,2%	34,4%	13,5%	13,5%	6,3%	20,8%	3,1%	2,1%	1,0%	100%
Wie viele Beschäftigte sind in Ihrem Betrieb?	Wien	35,3%	33,6%	20,5%	24,7%	5,9%	14,1%	2,9%	1,4%	1,0%	100%
	Unter 5 Mitarbeiter:innen	51,7%	20,3%	2,8%	7,0%	7,7%	17,5%	3,5%	1,4%		100%
	5 bis 19 Mitarbeiter:innen	41,0%	28,3%	7,9%	11,3%	8,2%	17,0%	2,2%	2,2%	1,0%	100%
	20 bis 49 Mitarbeiter:innen	38,5%	33,1%	9,8%	15,2%	8,3%	18,1%	1,3%	2,1%	0,8%	100%
	50 bis 99 Mitarbeiter:innen	34,2%	42,3%	15,1%	15,4%	5,5%	16,9%	2,2%	1,1%	0,4%	100%
Gibt es in Ihrem Betrieb einen Betriebsrat?	100 oder mehr Mitarbeiter:innen	31,8%	36,4%	23,9%	29,3%	7,3%	14,1%	1,4%	0,9%	1,2%	100%
	Ja	33,3%	39,1%	27,0%	24,8%	8,4%	12,4%	1,3%	0,9%	1,0%	100%
	Nein	44,5%	28,0%	2,5%	7,9%	5,2%	22,2%	2,5%	2,4%	0,6%	100%
	Öffentlicher Dienst: Personalvertretung	15,8%	32,2%	24,2%	53,1%	8,4%	6,2%	1,1%	0,7%	1,8%	100%
	Weiß nicht	43,0%	35,2%	1,6%	12,5%	10,2%	23,4%	1,6%		0,8%	100%
	Ja	32,7%	45,4%	36,7%	24,0%	8,7%	6,6%		1,0%	0,5%	100%

		Wo bekommen Sie Informationen über die Bezahlung im Unternehmen? (Mehrfachnennung möglich)									
		Von meiner Führungskraft	Von der Personalabteilung / Management	Vom Betriebsrat / von der Personalvertretung (z.B. in der Betriebsversammlung)	Aus allgemein zugänglichen Informationen (Intranet, schwarzes Brett usw.)	Aus dem Einkommensbericht im Unternehmen	Es gibt keine Informationen	Kolleg:innen / im alltäglichen Betriebsalltag	Aus der eigenen Tätigkeit (Personal- bzw. Lohnverrechnung, Zugriff auf Dokumente usw.)	Sonstiges	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Wenn Betriebsrat: Sind Sie selbst im Betriebsrat / in der Personalvertretung tätig?	Nein	29,8%	36,7%	25,0%	30,7%	8,4%	12,0%	1,4%	0,8%	1,3%	100%
Welcher der folgenden Kategorien würden Sie sich am ehesten zuordnen?	Hilfsarbeiter:in	38,1%	32,3%	7,7%	11,0%	6,5%	20,6%	1,9%		0,6%	100%
	Facharbeiter:in	34,8%	34,4%	17,6%	12,6%	6,6%	15,4%	3,3%	0,2%	0,4%	100%
	Angestellte:r	38,9%	34,2%	15,8%	17,7%	5,8%	18,8%	1,6%	1,8%	0,8%	100%
	Öffentlich Bedienstete:r in Bund, Länder und Gemeinden	14,8%	35,0%	25,9%	55,8%	10,0%	5,1%	0,3%	0,9%	2,0%	100%
	Führungskraft	51,7%	35,0%	14,8%	14,3%	15,8%	9,9%	1,0%	3,0%	1,5%	100%
Branche (Mehrfachnennung möglich)	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	53,3%	46,7%	13,3%	28,9%	8,9%	4,4%	2,2%	2,2%	2,2%	100%
	Bauwesen	38,1%	34,0%	10,7%	11,2%	7,1%	19,3%	1,5%	2,0%	0,5%	100%
	Handel (Einzel-, Groß-, Kfz-Handel)	43,7%	32,7%	11,2%	9,9%	5,8%	17,3%	1,3%	1,3%	0,8%	100%
	Industrie / Produktion	35,4%	36,3%	19,7%	9,9%	5,4%	23,6%	2,2%	0,6%	1,3%	100%
	Energie- und Wasserversorgung / Entsorgung	33,3%	43,9%	15,8%	22,8%	7,0%	8,8%				100%
	Verkehr und Logistik	31,4%	30,1%	25,5%	25,5%	9,2%	17,0%	1,3%	1,3%	0,7%	100%
	Information und Kommunikation (IT, Medien, Telekom)	43,1%	35,1%	21,3%	19,1%	9,0%	16,0%	2,7%	1,6%	1,6%	100%
	Finanz- und Versicherungswesen	39,6%	33,1%	12,9%	20,9%	9,4%	15,8%	1,4%		1,4%	100%
	Immobilien und technische Dienstleistungen	40,9%	31,8%	15,9%	6,8%	2,3%	18,2%		2,3%		100%
	Tourismus / Gastronomie / Hotellerie	53,4%	29,7%	4,1%	10,8%	6,1%	16,2%	2,7%	2,0%		100%
	Gesundheits- und Sozialwesen	33,6%	43,2%	24,9%	27,1%	9,0%	8,8%	0,3%	2,0%	0,8%	100%
	Bildung / Wissenschaft / Forschung	21,4%	33,7%	20,3%	40,6%	7,5%	12,8%	1,1%	1,1%	1,6%	100%
	Öffentlicher Dienst / Verwaltung / Justiz	15,2%	34,5%	24,6%	55,7%	10,2%	6,1%	1,5%	0,4%	0,8%	100%
	Kunst / Kultur / Kreativwirtschaft	36,6%	43,9%	17,1%	7,3%		22,0%	2,4%		2,4%	100%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; n=2.514

Tabelle 11: Wissen Sie, in welchem Kollektivvertrag / in welcher Gehaltsstufe (öffentlicher Dienst) Sie eingestuft sind?, nach ausgewählten Merkmalen

		Wissen Sie, in welchem Kollektivvertrag / in welcher Gehaltsstufe (öffentlicher Dienst) Sie eingestuft sind?							
		Ja		Nein		Für mein Unternehmen gilt kein Kollektivvertrag		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Gesamt	Gesamt	1.913	76,1%	451	17,9%	150	6,0%	2.514	100,0%
Geschlecht	Weiblich	965	74,2%	250	19,2%	85	6,5%	1.300	100,0%
	Männlich	944	78,1%	200	16,5%	65	5,4%	1.209	100,0%
Ausbildung	Max. Pflichtschule	90	60,0%	46	30,7%	14	9,3%	150	100,0%
	Lehrabschluss oder Berufsbildende Mittlere Schule (BMS)	905	75,8%	238	19,9%	51	4,3%	1.194	100,0%
	Höherer Abschluss (Matura / Abitur: AHS, BHS)	463	77,0%	99	16,5%	39	6,5%	601	100,0%
	Tertiärer Abschluss (Universität, Fachhochschule, PH etc.)	455	80,0%	68	12,0%	46	8,1%	569	100,0%
Wie alt sind Sie?	Bis 24 Jahre	153	68,0%	53	23,6%	19	8,4%	225	100,0%
	25 bis 34 Jahre	563	76,6%	122	16,6%	50	6,8%	735	100,0%
	35 bis 44 Jahre	443	74,5%	124	20,8%	28	4,7%	595	100,0%
	45 bis 54 Jahre	410	78,2%	86	16,4%	28	5,3%	524	100,0%
	55 Jahre und älter	344	79,1%	66	15,2%	25	5,7%	435	100,0%
In welchem Bundesland arbeiten Sie (haben Sie gearbeitet)?	Burgenland	61	80,3%	12	15,8%	3	3,9%	76	100,0%
	Kärnten	103	73,6%	28	20,0%	9	6,4%	140	100,0%
	Niederösterreich	355	76,5%	84	18,1%	25	5,4%	464	100,0%
	Oberösterreich	335	78,6%	75	17,6%	16	3,8%	426	100,0%
	Salzburg	105	74,5%	22	15,6%	14	9,9%	141	100,0%
	Steiermark	290	77,7%	63	16,9%	20	5,4%	373	100,0%
	Tirol	163	74,8%	42	19,3%	13	6,0%	218	100,0%
	Vorarlberg	63	65,6%	27	28,1%	6	6,3%	96	100,0%
	Wien	438	75,5%	98	16,9%	44	7,6%	580	100,0%
Wie viele Beschäftigte sind in Ihrem Betrieb?	Unter 5 Mitarbeiter:innen	76	53,1%	47	32,9%	20	14,0%	143	100,0%
	5 bis 19 Mitarbeiter:innen	275	65,9%	109	26,1%	33	7,9%	417	100,0%
	20 bis 49 Mitarbeiter:innen	271	70,0%	88	22,7%	28	7,2%	387	100,0%
	50 bis 99 Mitarbeiter:innen	201	73,9%	56	20,6%	15	5,5%	272	100,0%
	100 oder mehr Mitarbeiter:innen	1.090	84,2%	151	11,7%	54	4,2%	1.295	100,0%
Gibt es in Ihrem Unternehmen einen Betriebsrat?	Ja	1.060	85,2%	146	11,7%	38	3,1%	1.244	100,0%
	Nein	556	64,0%	232	26,7%	81	9,3%	869	100,0%
	Öffentlicher Dienst: Personalvertretung	239	87,5%	22	8,1%	12	4,4%	273	100,0%
	Weiß nicht	58	45,3%	51	39,8%	19	14,8%	128	100,0%
Wenn Betriebsrat: Sind Sie selbst im Betriebsrat / in der Personalvertretung tätig?	Ja	168	85,7%	24	12,2%	4	2,0%	196	100,0%
	Nein	1.131	85,6%	144	10,9%	46	3,5%	1.321	100,0%
Welcher der folgenden Kategorien würden Sie sich am ehesten zuordnen?	Hilfsarbeiter:in	76	49,0%	56	36,1%	23	14,8%	155	100,0%
	Facharbeiter:in	337	74,2%	100	22,0%	17	3,7%	454	100,0%
	Angestellte:r	1.008	74,6%	263	19,5%	80	5,9%	1.351	100,0%
	Öffentlich Bedienstete:r in Bund, Länder und Gemeinden	320	91,2%	19	5,4%	12	3,4%	351	100,0%
	Führungskraft	172	84,7%	13	6,4%	18	8,9%	203	100,0%
Branche (Mehrfachnennung möglich)	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	22	48,9%	17	37,8%	6	13,3%	45	100,0%
	Bauwesen	150	76,1%	42	21,3%	5	2,5%	197	100,0%
	Handel (Einzel-, Groß-, Kfz-Handel)	286	72,6%	99	25,1%	9	2,3%	394	100,0%
	Industrie / Produktion	249	79,3%	56	17,8%	9	2,9%	314	100,0%
	Energie- und Wasserversorgung / Entsorgung	47	82,5%	10	17,5%			57	100,0%
	Verkehr und Logistik	114	74,5%	27	17,6%	12	7,8%	153	100,0%
	Information und Kommunikation (IT, Medien, Telekom)	148	78,7%	28	14,9%	12	6,4%	188	100,0%
	Finanz- und Versicherungswesen	115	82,7%	16	11,5%	8	5,8%	139	100,0%
	Immobilien und technische Dienstleistungen	32	72,7%	6	13,6%	6	13,6%	44	100,0%
	Tourismus / Gastronomie / Hotellerie	90	60,8%	44	29,7%	14	9,5%	148	100,0%
	Gesundheits- und Sozialwesen	290	81,9%	46	13,0%	18	5,1%	354	100,0%
	Bildung / Wissenschaft / Forschung	143	76,5%	25	13,4%	19	10,2%	187	100,0%
Öffentlicher Dienst / Verwaltung / Justiz	223	84,5%	25	9,5%	16	6,1%	264	100,0%	

	Wissen Sie, in welchem Kollektivvertrag / in welcher Gehaltsstufe (öffentlicher Dienst) Sie eingestuft sind?							
	Ja		Nein		Für mein Unternehmen gilt kein Kollektivvertrag		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
	Kunst / Kultur / Kreativwirtschaft	21	51,2%	9	22,0%	11	26,8%	41

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; n=2.514

Tabelle 12: Haben Sie sich schon einmal gegen ungerechte Bezahlung zur Wehr gesetzt?, nach ausgewählten Merkmalen

		Haben Sie sich schon einmal gegen ungerechte Bezahlung zur Wehr gesetzt?											
		Ja, mehrfach		Ja, einmal		Nein, aber ich könnte mir vorstellen, mich zu wehren		Nein, ich sehe keine Möglichkeit, mich zu wehren		Nein, ich habe keine ungerechte Bezahlung erlebt		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Gesamt	Gesamt	226	9,0%	444	17,7%	621	24,7%	294	11,7%	929	37,0%	2.514	100%
Geschlecht	Weiblich	86	6,6%	222	17,1%	324	24,9%	197	15,2%	471	36,2%	1.300	100%
	Männlich	139	11,5%	221	18,3%	295	24,4%	97	8,0%	457	37,8%	1.209	100%
Ausbildung	Max. Pflichtschule	14	9,3%	30	20,0%	38	25,3%	11	7,3%	57	38,0%	150	100%
	Lehrabschluss oder Berufsbildende Mittlere Schule (BMS)	112	9,4%	207	17,3%	279	23,4%	135	11,3%	461	38,6%	1.194	100%
	Höherer Abschluss (Matura / Abitur: AHS, BHS)	49	8,2%	101	16,8%	161	26,8%	68	11,3%	222	36,9%	601	100%
	Tertiärer Abschluss (Universität, Fachhochschule, PH etc.)	51	9,0%	106	18,6%	143	25,1%	80	14,1%	189	33,2%	569	100%
Wie alt sind Sie?	Bis 24 Jahre	19	8,4%	33	14,7%	62	27,6%	31	13,8%	80	35,6%	225	100%
	25 bis 34 Jahre	63	8,6%	143	19,5%	204	27,8%	87	11,8%	238	32,4%	735	100%
	35 bis 44 Jahre	59	9,9%	118	19,8%	131	22,0%	70	11,8%	217	36,5%	595	100%
	45 bis 54 Jahre	47	9,0%	81	15,5%	128	24,4%	59	11,3%	209	39,9%	524	100%
	55 Jahre und älter	38	8,7%	69	15,9%	96	22,1%	47	10,8%	185	42,5%	435	100%
In welchem Bundesland arbeiten Sie (haben Sie gearbeitet)?	Burgenland	4	5,3%	13	17,1%	23	30,3%	10	13,2%	26	34,2%	76	100%
	Kärnten	18	12,9%	23	16,4%	30	21,4%	16	11,4%	53	37,9%	140	100%
	Niederösterreich	38	8,2%	65	14,0%	111	23,9%	57	12,3%	193	41,6%	464	100%
	Oberösterreich	36	8,5%	82	19,2%	100	23,5%	55	12,9%	153	35,9%	426	100%
	Salzburg	15	10,6%	32	22,7%	32	22,7%	12	8,5%	50	35,5%	141	100%
	Steiermark	24	6,4%	57	15,3%	108	29,0%	43	11,5%	141	37,8%	373	100%
	Tirol	22	10,1%	38	17,4%	45	20,6%	34	15,6%	79	36,2%	218	100%
	Vorarlberg	11	11,5%	19	19,8%	21	21,9%	6	6,3%	39	40,6%	96	100%
Wie viele Beschäftigte sind in Ihrem Betrieb?	Wien	58	10,0%	115	19,8%	151	26,0%	61	10,5%	195	33,6%	580	100%
	Unter 5 Mitarbeiter:innen	15	10,5%	23	16,1%	29	20,3%	15	10,5%	61	42,7%	143	100%
	5 bis 19 Mitarbeiter:innen	40	9,6%	81	19,4%	116	27,8%	43	10,3%	137	32,9%	417	100%
	20 bis 49 Mitarbeiter:innen	36	9,3%	78	20,2%	95	24,5%	39	10,1%	139	35,9%	387	100%
	50 bis 99 Mitarbeiter:innen	19	7,0%	46	16,9%	78	28,7%	34	12,5%	95	34,9%	272	100%
Gibt es in Ihrem Betrieb einen Betriebsrat?	100 oder mehr Mitarbeiter:innen	116	9,0%	216	16,7%	303	23,4%	163	12,6%	497	38,4%	1.295	100%
	Ja	125	10,0%	235	18,9%	313	25,2%	140	11,3%	431	34,6%	1.244	100%
	Nein	79	9,1%	163	18,8%	208	23,9%	98	11,3%	321	36,9%	869	100%
	Öffentlicher Dienst: Personalvertretung	17	6,2%	32	11,7%	68	24,9%	33	12,1%	123	45,1%	273	100%
Wenn Betriebsrat: Sind Sie selbst im Betriebsrat / in der Personalvertretung tätig?	Weiß nicht	5	3,9%	14	10,9%	32	25,0%	23	18,0%	54	42,2%	128	100%
	Ja	38	19,4%	53	27,0%	34	17,3%	17	8,7%	54	27,6%	196	100%
	Nein	104	7,9%	214	16,2%	347	26,3%	156	11,8%	500	37,9%	1.321	100%
	Hilfsarbeiter:in	17	11,0%	22	14,2%	31	20,0%	18	11,6%	67	43,2%	155	100%
	Facharbeiter:in	64	14,1%	105	23,1%	117	25,8%	36	7,9%	132	29,1%	454	100%
	Angestellte:r	101	7,5%	236	17,5%	343	25,4%	185	13,7%	486	36,0%	1.351	100%

		Haben Sie sich schon einmal gegen ungerechte Bezahlung zur Wehr gesetzt?											
		Ja, mehrfach		Ja, einmal		Nein, aber ich könnte mir vorstellen, mich zu wehren		Nein, ich sehe keine Möglichkeit, mich zu wehren		Nein, ich habe keine ungerechte Bezahlung erlebt		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Welcher der folgenden Kategorien würden Sie sich am ehesten zuordnen?	Öffentlich Bedienstete:r in Bund, Länder und Gemeinden	23	6,6%	41	11,7%	88	25,1%	44	12,5%	155	44,2%	351	100%
	Führungskraft	21	10,3%	40	19,7%	42	20,7%	11	5,4%	89	43,8%	203	100%
Branche (Mehrfachnennung möglich)	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	9	20,0%	6	13,3%	10	22,2%	11	24,4%	9	20,0%	45	100%
	Bauwesen	31	15,7%	46	23,4%	41	20,8%	12	6,1%	67	34,0%	197	100%
	Handel (Einzel-, Groß-, Kfz-Handel)	33	8,4%	85	21,6%	89	22,6%	39	9,9%	148	37,6%	394	100%
	Industrie / Produktion	28	8,9%	51	16,2%	72	22,9%	45	14,3%	118	37,6%	314	100%
	Energie- und Wasserversorgung / Entsorgung	5	8,8%	15	26,3%	12	21,1%	6	10,5%	19	33,3%	57	100%
	Verkehr und Logistik	23	15,0%	27	17,6%	37	24,2%	14	9,2%	52	34,0%	153	100%
	Information und Kommunikation (IT, Medien, Telekom)	19	10,1%	28	14,9%	54	28,7%	14	7,4%	73	38,8%	188	100%
	Finanz- und Versicherungswesen	12	8,6%	24	17,3%	39	28,1%	13	9,4%	51	36,7%	139	100%
	Immobilien und technische Dienstleistungen	6	13,6%	9	20,5%	10	22,7%	2	4,5%	17	38,6%	44	100%
	Tourismus / Gastronomie / Hotellerie	13	8,8%	34	23,0%	34	23,0%	27	18,2%	40	27,0%	148	100%
	Gesundheits- und Sozialwesen	16	4,5%	70	19,8%	98	27,7%	47	13,3%	123	34,7%	354	100%
	Bildung / Wissenschaft / Forschung	14	7,5%	16	8,6%	65	34,8%	33	17,6%	59	31,6%	187	100%
	Öffentlicher Dienst / Verwaltung / Justiz	18	6,8%	38	14,4%	52	19,7%	25	9,5%	131	49,6%	264	100%
	Kunst / Kultur / Kreativwirtschaft	2	4,9%	4	9,8%	11	26,8%	9	22,0%	15	36,6%	41	100%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; n=2.514

Tabelle 13: Welche Reaktionen haben Sie erlebt? (Mehrfachnennung möglich), nach ausgewählten Merkmalen

		Welche Reaktionen haben Sie erlebt?													
		Verständnis und Gesprächsbereitschaft		Ablehnung oder Abwehrhaltung		Es gab konkrete Verbesserungen (z.B. Gehalts-erhöhung)		Es gab negative Konsequenzen für mich (z.B. Benachteiligung, Konflikte)		Es ist nichts passiert		Sonstiges		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Gesamt	Gesamt	231	34,5%	241	36,0%	218	32,5%	65	9,7%	93	13,9%	17	2,5%	670	100%
Geschlecht	Weiblich	101	32,8%	109	35,4%	89	28,9%	30	9,7%	54	17,5%	7	2,3%	308	100%
	Männlich	129	35,8%	131	36,4%	128	35,6%	35	9,7%	39	10,8%	9	2,5%	360	100%
Ausbildung	Max. Pflichtschule	16	36,4%	12	27,3%	13	29,5%	5	11,4%	8	18,2%	3	6,8%	44	100%
	Lehrabschluss oder Berufsbildende Mittlere Schule (BMS)	99	31,0%	116	36,4%	94	29,5%	39	12,2%	41	12,9%	8	2,5%	319	100%
	Höherer Abschluss (Matura / Abitur: AHS, BHS)	61	40,7%	50	33,3%	53	35,3%	6	4,0%	21	14,0%	2	1,3%	150	100%
	Tertiärer Abschluss (Universität, Fachhochschule, PH etc.)	55	35,0%	63	40,1%	58	36,9%	15	9,6%	23	14,6%	4	2,5%	157	100%
	Bis 24 Jahre	19	36,5%	21	40,4%	14	26,9%	4	7,7%	9	17,3%	1	1,9%	52	100%

		Welche Reaktionen haben Sie erlebt?													
		Verständnis und Gesprächsbereitschaft		Ablehnung oder Abwehrhaltung		Es gab konkrete Verbesserungen (z.B. Gehaltserhöhung)		Es gab negative Konsequenzen für mich (z.B. Benachteiligung, Konflikte)		Es ist nichts passiert		Sonstiges		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Wie alt sind Sie?	25 bis 34 Jahre	79	38,3%	74	35,9%	79	38,3%	18	8,7%	26	12,6%	4	1,9%	206	100%
	35 bis 44 Jahre	71	40,1%	58	32,8%	62	35,0%	18	10,2%	25	14,1%	4	2,3%	177	100%
	45 bis 54 Jahre	41	32,0%	47	36,7%	28	21,9%	15	11,7%	18	14,1%	5	3,9%	128	100%
	55 Jahre und älter	21	19,6%	41	38,3%	35	32,7%	10	9,3%	15	14,0%	3	2,8%	107	100%
In welchem Bundesland arbeiten Sie (haben Sie gearbeitet)?	Burgenland*													17	100%
	Kärnten	13	31,7%	17	41,5%	14	34,1%	2	4,9%	7	17,1%			41	100%
	Niederösterreich	33	32,0%	33	32,0%	41	39,8%	5	4,9%	12	11,7%	3	2,9%	103	100%
	Oberösterreich	42	35,6%	44	37,3%	32	27,1%	16	13,6%	15	12,7%	5	4,2%	118	100%
	Salzburg	16	34,0%	18	38,3%	15	31,9%	5	10,6%	7	14,9%			47	100%
	Steiermark	29	35,8%	28	34,6%	22	27,2%	8	9,9%	13	16,0%	2	2,5%	81	100%
	Tirol	22	36,7%	15	25,0%	25	41,7%	4	6,7%	10	16,7%	2	3,3%	60	100%
	Vorarlberg	6	20,0%	15	50,0%	10	33,3%	8	26,7%	5	16,7%	1	3,3%	30	100%
Wien	63	36,4%	65	37,6%	56	32,4%	16	9,2%	21	12,1%	4	2,3%	173	100%	
Wie viele Beschäftigte sind in Ihrem Betrieb?	Unter 5 Mitarbeiter:innen	12	31,6%	18	47,4%	8	21,1%	3	7,9%	7	18,4%			38	100%
	5 bis 19 Mitarbeiter:innen	37	30,6%	42	34,7%	37	30,6%	16	13,2%	13	10,7%	3	2,5%	121	100%
	20 bis 49 Mitarbeiter:innen	39	34,2%	42	36,8%	42	36,8%	12	10,5%	8	7,0%	4	3,5%	114	100%
	50 bis 99 Mitarbeiter:innen	22	33,8%	24	36,9%	19	29,2%	9	13,8%	8	12,3%	1	1,5%	65	100%
	100 oder mehr Mitarbeiter:innen	121	36,4%	115	34,6%	112	33,7%	25	7,5%	57	17,2%	9	2,7%	332	100%
Gibt es in Ihrem Unternehmen einen Betriebsrat?	Ja	143	39,7%	116	32,2%	135	37,5%	30	8,3%	43	11,9%	8	2,2%	360	100%
	Nein	69	28,5%	102	42,1%	66	27,3%	30	12,4%	32	13,2%	6	2,5%	242	100%
	Öffentlicher Dienst: Personalvertretung	16	32,7%	17	34,7%	10	20,4%	2	4,1%	14	28,6%	3	6,1%	49	100%
	Weiß nicht*													19	100%
Wenn Betriebsrat: Sind Sie selbst im Betriebsrat / in der Personalvertretung tätig?	Ja	47	51,6%	25	27,5%	41	45,1%	5	5,5%	7	7,7%	1	1,1%	91	100%
	Nein	112	35,2%	108	34,0%	104	32,7%	27	8,5%	50	15,7%	10	3,1%	318	100%
Welcher der folgenden Kategorien würden Sie sich am ehesten zuordnen?	Hilfsarbeiter:in	10	25,6%	14	35,9%	13	33,3%	4	10,3%	7	17,9%	1	2,6%	39	100%
	Facharbeiter:in	51	30,2%	66	39,1%	48	28,4%	27	16,0%	20	11,8%	4	2,4%	169	100%
	Angestellte:r	129	38,3%	122	36,2%	108	32,0%	27	8,0%	42	12,5%	8	2,4%	337	100%
	Öffentlich Bedienstete:r in Bund, Ländern und Gemeinden	19	29,7%	22	34,4%	24	37,5%	5	7,8%	14	21,9%	2	3,1%	64	100%
	Führungskraft	22	36,1%	17	27,9%	25	41,0%	2	3,3%	10	16,4%	2	3,3%	61	100%
Branche (Mehrfachnennung möglich)	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei*													15	100%
	Bauwesen	32	41,6%	30	39,0%	25	32,5%	8	10,4%	4	5,2%	1	1,3%	77	100%
	Handel (Einzel-, Groß-, Kfz-Handel)	39	33,1%	36	30,5%	40	33,9%	14	11,9%	21	17,8%	1	0,8%	118	100%
	Industrie / Produktion	27	34,2%	37	46,8%	26	32,9%	10	12,7%	8	10,1%	3	3,8%	79	100%
	Energie- und Wasserversorgung / Entsorgung*													20	100%
	Verkehr und Logistik	17	34,0%	18	36,0%	21	42,0%	5	10,0%	4	8,0%	4	8,0%	50	100%
	Information und Kommunikation (IT, Medien, Telekom)	22	46,8%	16	34,0%	25	53,2%	5	10,6%	4	8,5%	1	2,1%	47	100%
	Finanz- und Versicherungswesen	13	36,1%	15	41,7%	12	33,3%	2	5,6%	3	8,3%			36	100%
	Immobilien und technische Dienstleistungen*													15	100%
	Tourismus / Gastronomie / Hotellerie	14	29,8%	17	36,2%	15	31,9%	5	10,6%	6	12,8%	1	2,1%	47	100%

		Welche Reaktionen haben Sie erlebt?													
		Verständnis und Gesprächsbereitschaft		Ablehnung oder Abwehrhaltung		Es gab konkrete Verbesserungen (z.B. Gehaltserhöhung)		Es gab negative Konsequenzen für mich (z.B. Benachteiligung, Konflikte)		Es ist nichts passiert		Sonstiges		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
	Gesundheits- und Sozialwesen	38	44,2%	23	26,7%	21	24,4%	6	7,0%	16	18,6%	1	1,2%	86	100%
	Bildung / Wissenschaft / Forschung	9	30,0%	11	36,7%	8	26,7%	2	6,7%	10	33,3%	2	6,7%	30	100%
	Öffentlicher Dienst / Verwaltung / Justiz	17	30,4%	21	37,5%	15	26,8%	4	7,1%	9	16,1%	2	3,6%	56	100%
	Kunst / Kultur / Kreativwirtschaft*													6	100%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; n=670; *Verteilung aufgrund zu geringer Fallzahlen (n<25) nicht ausgewiesen.

Tabelle 14: Was ist Ihnen für mehr Gerechtigkeit beim Einkommen wichtig? (Mehrfachnennung möglich), nach ausgewählten Merkmalen, in Absolutzahlen

		Was ist Ihnen für mehr Gerechtigkeit beim Einkommen wichtig?																													
		Offen über mein Einkommen sprechen dürfen		Offene Gespräche über Einkommen im Betrieb		Recht auf Informationen über das durchschnittliche Einkommen von Kolleg:innen mit vergleichbarer Arbeit		Betriebsrat soll sich für gleiche Bezahlung von Frauen und Männern einsetzen		Führung / Management soll sich für gleiche Bezahlung von Frauen und Männern einsetzen		Erklärung, wie mein Einkommen konkret zustande kommt		Erklärung, welche Kriterien für die Bezahlung im Unternehmen relevant sind (z.B. Verantwortung, Ausbildung, Belastung, Teamfähigkeit)		Informationen, welche Überzahlungen (Zulagen, Bonus, Prämie usw.) es im Unternehmen gibt		Informationen, welche Kriterien für Überzahlungen (Zulagen, Bonus, Prämie usw.) ausschlaggebend sind		Ansprechperson im Unternehmen bei Fragen zum Einkommen		Einkommensbericht ist für mich leicht zugänglich und verständlich		Einkommensbericht, der die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern im Unternehmen generell darstellt		Möglichkeit, Rückfragen zum Einkommensbericht im Unternehmen zu stellen		Keines der genannten		Gesamt	
		Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	
Gesamt	Gesamt	1.892	1.871	1.977	2.207	2.250	2.130	2.218	2.293	2.289	2.182	1.900	1.738	2.140	27	2.514															
Geschlecht	Weiblich	1.006	1.012	1.082	1.197	1.213	1.144	1.183	1.220	1.206	1.158	1.016	958	1.162	11	1.300															
	Männlich	882	855	892	1.006	1.033	982	1.031	1.069	1.079	1.021	880	777	974	15	1.209															
Ausbildung	Max. Pflichtschule	109	105	114	129	134	126	121	126	130	122	120	105	124	4	150															
	Lehrabschluss oder Berufsbildende Mittlere Schule (BMS)	869	863	913	1.051	1.072	1.003	1.048	1.093	1.087	1.055	897	827	1.013	16	1.194															
	Höherer Abschluss (Matura / Abitur: AHS, BHS)	466	453	484	526	534	519	527	552	548	517	440	411	503	3	601															
	Tertiärer Abschluss (Universität, Fachhochschule, PH etc.)	448	450	466	501	510	482	522	522	524	488	443	395	500	4	569															
Wie alt sind Sie?	Bis 24 Jahre	193	186	185	202	203	194	200	201	196	193	178	164	196	2	225															
	25 bis 34 Jahre	598	582	594	651	665	641	653	664	664	630	562	528	626	2	735															
	35 bis 44 Jahre	437	428	467	521	534	509	526	541	545	515	451	423	529	6	595															

		Was ist Ihnen für mehr Gerechtigkeit beim Einkommen wichtig?														
		Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
		Offen über mein Einkommen sprechen dürfen	Offene Gespräche über Einkommen im Betrieb	Recht auf Informationen über das durchschnittliche Einkommen von Kolleg:innen mit vergleichbarer Arbeit	Betriebsrat soll sich für gleiche Bezahlung von Frauen und Männern einsetzen	Führung / Management soll sich für gleiche Bezahlung von Frauen und Männern einsetzen	Erklärung, wie mein Einkommen konkret zustande kommt	Erklärung, welche Kriterien für die Bezahlung im Unternehmen relevant sind (z.B. Verantwortung, Ausbildung, Belastung, Teamfähigkeit)	Informationen, welche Überzahlungen (Zulagen, Bonus, Prämie usw.) es im Unternehmen gibt	Informationen, welche Kriterien für Überzahlungen (Zulagen, Bonus, Prämie usw.) ausschlaggebend sind	Ansprechperson im Unternehmen bei Fragen zum Einkommen	Einkommensbericht ist für mich leicht zugänglich und verständlich	Einkommensbericht, der die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern im Unternehmen generell darstellt	Möglichkeit, Rückfragen zum Einkommensbericht im Unternehmen zu stellen	Keines der genannten	Gesamt
	45 bis 54 Jahre	351	359	403	453	458	432	460	479	482	457	391	345	436	9	524
	55 Jahre und älter	313	316	328	380	390	354	379	408	402	387	318	278	353	8	435
In welchem Bundesland arbeiten Sie (haben Sie gearbeitet)?	Burgenland	59	59	57	66	67	61	66	72	71	65	48	49	66	1	76
	Kärnten	110	114	113	127	126	132	128	130	132	124	102	99	116		140
	Niederösterreich	349	339	356	390	404	379	401	422	414	407	348	317	391	5	464
	Oberösterreich	313	308	336	375	388	351	373	391	390	369	324	287	360	4	426
	Salzburg	104	107	115	124	127	123	123	127	131	117	103	94	124	1	141
	Steiermark	280	273	300	330	330	323	334	345	344	329	292	268	322	4	373
	Tirol	162	160	174	202	198	192	198	201	205	197	175	160	189	2	218
	Vorarlberg	61	54	65	82	82	79	83	89	85	82	65	66	76	3	96
	Wien	454	457	461	511	528	490	512	516	517	492	443	398	496	7	580
Wie viele Beschäftigte sind in Ihrem Betrieb?	Unter 5 Mitarbeiter:innen	111	101	114	124	132	127	135	131	131	131	117	95	121	1	143
	5 bis 19 Mitarbeiter:innen	302	280	300	343	360	340	354	368	365	342	310	278	348	10	417
	20 bis 49 Mitarbeiter:innen	288	276	290	323	333	319	324	329	339	323	277	257	316	5	387
	50 bis 99 Mitarbeiter:innen	210	207	211	239	243	237	240	256	248	249	207	196	239	1	272
	100 oder mehr Mitarbeiter:innen	981	1.007	1.062	1.178	1.182	1.107	1.165	1.209	1.206	1.137	989	912	1.116	10	1.295
Gibt es in Ihrem Betrieb einen Betriebsrat?	Ja	956	957	1.006	1.126	1.129	1.066	1.115	1.146	1.136	1.090	968	875	1.065	11	1.244
	Nein	611	603	649	715	757	717	749	776	779	740	626	578	724	12	869
	Öffentlicher Dienst: Personalvertretung	229	223	227	254	255	234	242	255	258	243	210	193	242	1	273
	Weiß nicht	96	88	95	112	109	113	112	116	116	109	96	92	109	3	128
Wenn Betriebsrat: Selbst Betriebsrat / Personalvertretung?	Ja	173	150	159	170	174	163	160	163	168	170	156	136	167		196
	Nein	1.012	1.030	1.074	1.210	1.210	1.137	1.197	1.238	1.226	1.163	1.022	932	1.140	12	1.321
Welcher der folgenden Kategorien würden Sie sich am ehesten zuordnen?	Hilfsarbeiter:in	113	103	117	131	135	134	135	130	136	131	114	108	132	2	155
	Facharbeiter:in	353	316	353	384	400	386	386	401	400	392	336	313	368	5	454
	Angestellte:r	990	1.013	1.058	1.202	1.213	1.132	1.196	1.244	1.235	1.170	1.039	939	1.164	14	1.351
	Öffentlich Bedienstete:r in Bund, Länder und Gemeinden	301	303	302	321	322	305	313	329	328	317	273	245	305	4	351
	Führungskraft	135	136	147	169	180	173	188	189	190	172	138	133	171	2	203
Branche (Mehrfachnennung möglich)	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	33	33	36	36	40	41	37	39	38	37	33	26	35		45
	Bauwesen	144	132	138	159	173	150	159	166	165	160	135	118	150	3	197
	Handel (Einzel-, Groß-, Kfz-Handel)	271	268	284	334	346	328	343	352	352	333	289	265	336	3	394
	Industrie / Produktion	228	217	244	269	259	262	276	288	286	275	235	217	262	3	314
	Energie- und Wasserversorgung / Entsorgung	41	36	38	48	46	44	46	46	50	47	40	34	43		57
	Verkehr und Logistik	119	117	123	133	135	132	134	141	141	136	116	108	130	1	153
	Information und Kommunikation (IT, Medien, Telekom)	139	137	158	161	166	158	168	167	167	158	144	128	157	1	188

		Was ist Ihnen für mehr Gerechtigkeit beim Einkommen wichtig?														
		Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	
		Offen über mein Einkommen sprechen dürfen	Offene Gespräche über Einkommen im Betrieb	Recht auf Informationen über das durchschnittliche Einkommen von Kolleg:innen mit vergleichbarer Arbeit	Betriebsrat soll sich für gleiche Bezahlung von Frauen und Männern einsetzen	Führung / Management soll sich für gleiche Bezahlung von Frauen und Männern einsetzen	Erklärung, wie mein Einkommen konkret zustande kommt	Erklärung, welche Kriterien für die Bezahlung im Unternehmen relevant sind (z.B. Verantwortung, Ausbildung, Belastung, Teamfähigkeit)	Informationen, welche Überzahlungen (Zulagen, Bonus, Prämie usw.) es im Unternehmen gibt	Informationen, welche Kriterien für Überzahlungen (Zulagen, Bonus, Prämie usw.) ausschlaggebend sind	Ansprechperson im Unternehmen bei Fragen zum Einkommen	Einkommensbericht ist für mich leicht zugänglich und verständlich	Einkommensbericht, der die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern im Unternehmen generell darstellt	Möglichkeit, Rückfragen zum Einkommensbericht im Unternehmen zu stellen	Keines der genannten	Gesamt
	Finanz- und Versicherungswesen	101	106	104	118	127	116	123	123	122	114	107	96	109	4	139
	Immobilien und technische Dienstleistungen	30	36	39	35	38	39	41	42	39	39	27	33	42		44
	Tourismus / Gastronomie / Hotellerie	108	100	108	127	130	121	125	132	132	127	118	104	126	3	148
	Gesundheits- und Sozialwesen	289	290	295	333	336	323	323	334	331	321	286	263	322	1	354
	Bildung / Wissenschaft / Forschung	159	156	165	175	174	167	170	178	178	171	154	139	173	1	187
	Öffentlicher Dienst / Verwaltung / Justiz	216	221	218	237	241	218	238	246	249	235	198	179	226	2	264
	Kunst / Kultur / Kreativwirtschaft	31	31	33	35	37	35	36	37	37	34	31	31	33	3	41

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; n=2.514

Tabelle 15: Was ist Ihnen für mehr Gerechtigkeit beim Einkommen wichtig? (Mehrfachnennung möglich), nach ausgewählten Merkmalen, in %

		Was ist Ihnen für mehr Gerechtigkeit beim Einkommen wichtig?														
		Anteil	Offen über mein Einkommen sprechen dürfen	Offene Gespräche über Einkommen im Betrieb	Recht auf Informationen über das durchschnittliche Einkommen von Kolleg:innen mit vergleichbarer Arbeit	Betriebsrat soll sich für gleiche Bezahlung von Frauen und Männern einsetzen	Führung / Management soll sich für gleiche Bezahlung von Frauen und Männern einsetzen	Erklärung, wie mein Einkommen konkret zustande kommt	Erklärung, welche Kriterien für die Bezahlung im Unternehmen relevant sind (z.B. Verantwortung, Ausbildung, Belastung, Teamfähigkeit)	Informationen, welche Überzahlungen (Zulagen, Bonus, Prämie usw.) es im Unternehmen gibt	Informationen, welche Kriterien für Überzahlungen (Zulagen, Bonus, Prämie usw.) ausschlaggebend sind	Ansprechperson im Unternehmen bei Fragen zum Einkommen	Einkommensbericht ist für mich leicht zugänglich und verständlich	Einkommensbericht, der die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern im Unternehmen generell darstellt	Möglichkeit, Rückfragen zum Einkommensbericht im Unternehmen zu stellen	Keines der genannten
Gesamt	Gesamt	75,3%	74,4%	78,6%	87,8%	89,5%	84,7%	88,2%	91,2%	91,1%	86,8%	75,6%	69,1%	85,1%	1,1%	100%
Geschlecht	Weiblich	77,4%	77,8%	83,2%	92,1%	93,3%	88,0%	91,0%	93,8%	92,8%	89,1%	78,2%	73,7%	89,4%	0,8%	100%
	Männlich	73,0%	70,7%	73,8%	83,2%	85,4%	81,2%	85,3%	88,4%	89,2%	84,4%	72,8%	64,3%	80,6%	1,2%	100%
Ausbildung	Max. Pflichtschule	72,7%	70,0%	76,0%	86,0%	89,3%	84,0%	80,7%	84,0%	86,7%	81,3%	80,0%	70,0%	82,7%	2,7%	100%
	Lehrabschluss oder Berufsbildende Mittlere Schule (BMS)	72,8%	72,3%	76,5%	88,0%	89,8%	84,0%	87,8%	91,5%	91,0%	88,4%	75,1%	69,3%	84,8%	1,3%	100%
	Höherer Abschluss (Matura / Abitur: AHS, BHS)	77,5%	75,4%	80,5%	87,5%	88,9%	86,4%	87,7%	91,8%	91,2%	86,0%	73,2%	68,4%	83,7%	0,5%	100%
	Tertiärer Abschluss (Universität, Fachhochschule, PH etc.)	78,7%	79,1%	81,9%	88,0%	89,6%	84,7%	91,7%	91,7%	92,1%	85,8%	77,9%	69,4%	87,9%	0,7%	100%
Alter	Bis 24 Jahre	85,8%	82,7%	82,2%	89,8%	90,2%	86,2%	88,9%	89,3%	87,1%	85,8%	79,1%	72,9%	87,1%	0,9%	100%
	25 bis 34 Jahre	81,4%	79,2%	80,8%	88,6%	90,5%	87,2%	88,8%	90,3%	90,3%	85,7%	76,5%	71,8%	85,2%	0,3%	100%
	35 bis 44 Jahre	73,4%	71,9%	78,5%	87,6%	89,7%	85,5%	88,4%	90,9%	91,6%	86,6%	75,8%	71,1%	88,9%	1,0%	100%
	45 bis 54 Jahre	67,0%	68,5%	76,9%	86,5%	87,4%	82,4%	87,8%	91,4%	92,0%	87,2%	74,6%	65,8%	83,2%	1,7%	100%
	55 Jahre und älter	72,0%	72,6%	75,4%	87,4%	89,7%	81,4%	87,1%	93,8%	92,4%	89,0%	73,1%	63,9%	81,1%	1,8%	100%
In welchem Bundesland arbeiten Sie (haben Sie gearbeitet)?	Burgenland	77,6%	77,6%	75,0%	86,8%	88,2%	80,3%	86,8%	94,7%	93,4%	85,5%	63,2%	64,5%	86,8%	1,3%	100%
	Kärnten	78,6%	81,4%	80,7%	90,7%	90,0%	94,3%	91,4%	92,9%	94,3%	88,6%	72,9%	70,7%	82,9%		100%
	Niederösterreich	75,2%	73,1%	76,7%	84,1%	87,1%	81,7%	86,4%	90,9%	89,2%	87,7%	75,0%	68,3%	84,3%	1,1%	100%
	Oberösterreich	73,5%	72,3%	78,9%	88,0%	91,1%	82,4%	87,6%	91,8%	91,5%	86,6%	76,1%	67,4%	84,5%	0,9%	100%
	Salzburg	73,8%	75,9%	81,6%	87,9%	90,1%	87,2%	87,2%	90,1%	92,9%	83,0%	73,0%	66,7%	87,9%	0,7%	100%
	Steiermark	75,1%	73,2%	80,4%	88,5%	88,5%	86,6%	89,5%	92,5%	92,2%	88,2%	78,3%	71,8%	86,3%	1,1%	100%
	Tirol	74,3%	73,4%	79,8%	92,7%	90,8%	88,1%	90,8%	92,2%	94,0%	90,4%	80,3%	73,4%	86,7%	0,9%	100%
	Vorarlberg	63,5%	56,3%	67,7%	85,4%	85,4%	82,3%	86,5%	92,7%	88,5%	85,4%	67,7%	68,8%	79,2%	3,1%	100%
Wien	78,3%	78,8%	79,5%	88,1%	91,0%	84,5%	88,3%	89,0%	89,1%	84,8%	76,4%	68,6%	85,5%	1,2%	100%	
Wie viele Beschäftigte sind in Ihrem Betrieb?	Unter 5 Beschäftigte	77,6%	70,6%	79,7%	86,7%	92,3%	88,8%	94,4%	91,6%	91,6%	91,6%	81,8%	66,4%	84,6%	0,7%	100%
	5 bis 19 Beschäftigte	72,4%	67,1%	71,9%	82,3%	86,3%	81,5%	84,9%	88,2%	87,5%	82,0%	74,3%	66,7%	83,5%	2,4%	100%
	20 bis 49 Beschäftigte	74,4%	71,3%	74,9%	83,5%	86,0%	82,4%	83,7%	85,0%	87,6%	83,5%	71,6%	66,4%	81,7%	1,3%	100%
	50 bis 99 Beschäftigte	77,2%	76,1%	77,6%	87,9%	89,3%	87,1%	88,2%	94,1%	91,2%	91,5%	76,1%	72,1%	87,9%	0,4%	100%
	100 oder mehr Beschäftigte	75,8%	77,8%	82,0%	91,0%	91,3%	85,5%	90,0%	93,4%	93,1%	87,8%	76,4%	70,4%	86,2%	0,8%	100%
	Ja	76,8%	76,9%	80,9%	90,5%	90,8%	85,7%	89,6%	92,1%	91,3%	87,6%	77,8%	70,3%	85,6%	0,9%	100%
	Nein	70,3%	69,4%	74,7%	82,3%	87,1%	82,5%	86,2%	89,3%	89,6%	85,2%	72,0%	66,5%	83,3%	1,4%	100%

		Was ist Ihnen für mehr Gerechtigkeit beim Einkommen wichtig?														
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	
		Offen über mein Einkommen sprechen dürfen	Offene Gespräche über Einkommen im Betrieb	Recht auf Informationen über das durchschnittliche Einkommen von Kolleg:innen mit vergleichbarer Arbeit	Betriebsrat soll sich für gleiche Bezahlung von Frauen und Männern einsetzen	Führung / Management soll sich für gleiche Bezahlung von Frauen und Männern einsetzen	Erklärung, wie mein Einkommen konkret zustande kommt	Erklärung, welche Kriterien für die Bezahlung im Unternehmen relevant sind (z.B. Verantwortung, Ausbildung, Belastung, Teamfähigkeit)	Informationen, welche Überzahlungen (Zulagen, Bonus, Prämie usw.) es im Unternehmen gibt	Informationen, welche Kriterien für Überzahlungen (Zulagen, Bonus, Prämie usw.) ausschlaggebend sind	Ansprechperson im Unternehmen bei Fragen zum Einkommen	Einkommensbericht ist für mich leicht zugänglich und verständlich	Einkommensbericht, der die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern im Unternehmen generell darstellt	Möglichkeit, Rückfragen zum Einkommensbericht im Unternehmen zu stellen	Keines der genannten	Gesamt
Gibt es in Ihrem Unternehmen einen Betriebsrat?	Öffentlicher Dienst: Personalvertretung	83,9%	81,7%	83,2%	93,0%	93,4%	85,7%	88,6%	93,4%	94,5%	89,0%	76,9%	70,7%	88,6%	0,4%	100%
	Weiß nicht	75,0%	68,8%	74,2%	87,5%	85,2%	88,3%	87,5%	90,6%	90,6%	85,2%	75,0%	71,9%	85,2%	2,3%	100%
Wenn Betriebsrat: Sind Sie selbst im Betriebsrat / in der Personalvertretung tätig?	Ja	88,3%	76,5%	81,1%	86,7%	88,8%	83,2%	81,6%	83,2%	85,7%	86,7%	79,6%	69,4%	85,2%		100%
	Nein	76,6%	78,0%	81,3%	91,6%	91,6%	86,1%	90,6%	93,7%	92,8%	88,0%	77,4%	70,6%	86,3%	0,9%	100%
Welcher der folgenden Kategorien würden Sie sich am ehesten zuordnen?	Hilfsarbeiter:in	72,9%	66,5%	75,5%	84,5%	87,1%	86,5%	87,1%	83,9%	87,7%	84,5%	73,5%	69,7%	85,2%	1,3%	100%
	Facharbeiter:in	77,8%	69,6%	77,8%	84,6%	88,1%	85,0%	85,0%	88,3%	88,1%	86,3%	74,0%	68,9%	81,1%	1,1%	100%
	Angestellte:r	73,3%	75,0%	78,3%	89,0%	89,8%	83,8%	88,5%	92,1%	91,4%	86,6%	76,9%	69,5%	86,2%	1,0%	100%
	Öffentlich Bedienstete:r in Bund, Länder und Gemeinden	85,8%	86,3%	86,0%	91,5%	91,7%	86,9%	89,2%	93,7%	93,4%	90,3%	77,8%	69,8%	86,9%	1,1%	100%
Branche (Mehrfachnennung möglich)	Führungskraft	66,5%	67,0%	72,4%	83,3%	88,7%	85,2%	92,6%	93,1%	93,6%	84,7%	68,0%	65,5%	84,2%	1,0%	100%
	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	73,3%	73,3%	80,0%	80,0%	88,9%	91,1%	82,2%	86,7%	84,4%	82,2%	73,3%	57,8%	77,8%		100%
	Bauwesen	73,1%	67,0%	70,1%	80,7%	87,8%	76,1%	80,7%	84,3%	83,8%	81,2%	68,5%	59,9%	76,1%	1,5%	100%
	Handel (Einzel-, Groß-, Kfz-Handel)	68,8%	68,0%	72,1%	84,8%	87,8%	83,2%	87,1%	89,3%	89,3%	84,5%	73,4%	67,3%	85,3%	0,8%	100%
	Industrie / Produktion	72,6%	69,1%	77,7%	85,7%	82,5%	83,4%	87,9%	91,7%	91,1%	87,6%	74,8%	69,1%	83,4%	1,0%	100%
	Energie- und Wasserversorgung / Entsorgung	71,9%	63,2%	66,7%	84,2%	80,7%	77,2%	80,7%	80,7%	87,7%	82,5%	70,2%	59,6%	75,4%		100%
	Verkehr und Logistik	77,8%	76,5%	80,4%	86,9%	88,2%	86,3%	87,6%	92,2%	92,2%	88,9%	75,8%	70,6%	85,0%	0,7%	100%
	Information und Kommunikation (IT, Medien, Telekom)	73,9%	72,9%	84,0%	85,6%	88,3%	84,0%	89,4%	88,8%	88,8%	84,0%	76,6%	68,1%	83,5%	0,5%	100%
	Finanz- und Versicherungswesen	72,7%	76,3%	74,8%	84,9%	91,4%	83,5%	88,5%	88,5%	87,8%	82,0%	77,0%	69,1%	78,4%	2,9%	100%
	Immobilien und technische Dienstleistungen	68,2%	81,8%	88,6%	79,5%	86,4%	88,6%	93,2%	95,5%	88,6%	88,6%	61,4%	75,0%	95,5%		100%
	Tourismus / Gastronomie / Hotellerie	73,0%	67,6%	73,0%	85,8%	87,8%	81,8%	84,5%	89,2%	89,2%	85,8%	79,7%	70,3%	85,1%	2,0%	100%
	Gesundheits- und Sozialwesen	81,6%	81,9%	83,3%	94,1%	94,9%	91,2%	91,2%	94,4%	93,5%	90,7%	80,8%	74,3%	91,0%	0,3%	100%

		Was ist Ihnen für mehr Gerechtigkeit beim Einkommen wichtig?														
		Offen über mein Einkommen sprechen dürfen	Offene Gespräche über Einkommen im Betrieb	Recht auf Informationen über das durchschnittliche Einkommen von Kolleg:innen mit vergleichbarer Arbeit	Betriebsrat soll sich für gleiche Bezahlung von Frauen und Männern einsetzen	Führung / Management soll sich für gleiche Bezahlung von Frauen und Männern einsetzen	Erklärung, wie mein Einkommen konkret zustande kommt	Erklärung, welche Kriterien für die Bezahlung im Unternehmen relevant sind (z.B. Verantwortung, Ausbildung, Belastung, Teamfähigkeit)	Informationen, welche Überzahlungen (Zulagen, Bonus, Prämie usw.) es im Unternehmen gibt	Informationen, welche Kriterien für Überzahlungen (Zulagen, Bonus, Prämie usw.) ausschlaggebend sind	Ansprechperson im Unternehmen bei Fragen zum Einkommen	Einkommensbericht ist für mich leicht zugänglich und verständlich	Einkommensbericht, der die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern im Unternehmen generell darstellt	Möglichkeit, Rückfragen zum Einkommensbericht im Unternehmen zu stellen	Keines der genannten	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
	Bildung / Wissenschaft / Forschung	85,0%	83,4%	88,2%	93,6%	93,0%	89,3%	90,9%	95,2%	95,2%	91,4%	82,4%	74,3%	92,5%	0,5%	100%
	Öffentlicher Dienst / Verwaltung / Justiz	81,8%	83,7%	82,6%	89,8%	91,3%	82,6%	90,2%	93,2%	94,3%	89,0%	75,0%	67,8%	85,6%	0,8%	100%
	Kunst / Kultur / Kreativwirtschaft	75,6%	75,6%	80,5%	85,4%	90,2%	85,4%	87,8%	90,2%	90,2%	82,9%	75,6%	75,6%	80,5%	7,3%	100%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; n=2.514

7.2 Tabellenanhang - Bundesländer

Tabellen Burgenland

Tabelle 16: Wissen Sie, wie viel Ihre Kolleg:innen verdienen?, nach Geschlecht

	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja, das weiß ich genau	3	9,4%	4	9,1%	7	9,2%
Ja, ungefähr	15	46,9%	28	63,6%	43	56,6%
Nein, das weiß ich nicht	14	43,8%	12	27,3%	26	34,2%
Gesamt	32	100,0%	44	100,0%	76	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Burgenland: n=76

Tabelle 17: Sprechen Sie in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle über das Einkommen?, nach Geschlecht

	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja	12	37,5%	16	36,4%	28	36,8%
Nein	20	62,5%	28	63,6%	48	63,2%
Gesamt	32	100,0%	44	100,0%	76	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Burgenland: n=76

Tabelle 18: Mit wem sprechen Sie über das Einkommen? (Mehrfachnennung möglich)

	Anzahl	Anteil
Mit meinen Kolleg:innen	22	78,6%
Im gesamten Team	13	46,4%
Mit Vorgesetzten	12	42,9%
Mit dem Betriebsrat/ Personalvertretung	3	10,7%
Gesamt	28	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Burgenland: n=28

Tabelle 19: Welche Erfahrungen haben Sie gemacht, wenn Sie über Einkommen in Ihrem Unternehmen gesprochen haben?

	Anzahl	Anteil
Sehr positive Erfahrungen (offene Gespräche, gegenseitiger Respekt)	11	39,3%
Eher positive Erfahrungen (Gespräche möglich, aber mit Zurückhaltung)	12	42,9%
Eher negative Erfahrungen (Verunsicherung oder Misstrauen)	4	14,3%
Sehr negative Erfahrungen (Ablehnung, Konflikte, Benachteiligung)	1	3,6%
Gesamt	28	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Burgenland: n=28

Tabelle 20: Warum sprechen Sie in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle nicht über das Einkommen? (Mehrfachnennung möglich)

	Anzahl	Anteil
Das ist bei uns nicht üblich	31	64,6%
Das will ich nicht	20	41,7%
Das darf ich nicht	4	8,3%
Keine der angegebenen Antwortmöglichkeiten	4	8,3%
Gesamt	48	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Burgenland: n=48

Tabelle 21: Wo bekommen Sie Informationen über die Bezahlung im Unternehmen? (Mehrfachnennung möglich), nach Geschlecht

	Geschlecht					
	Männlich		Weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Von der Personalabteilung / Management	20	45,5%	12	37,5%	32	42,1%
Von meiner Führungskraft	14	31,8%	10	31,3%	24	31,6%
Aus allgemein zugänglichen Informationen (Intranet, schwarzes Brett usw.)	9	20,5%	5	15,6%	14	18,4%
Vom Betriebsrat / von der Personalvertretung (z.B. in der Betriebsversammlung)	9	20,5%	4	12,5%	13	17,1%
Es gibt keine Informationen	7	15,9%	4	12,5%	11	14,5%
Aus dem Einkommensbericht im Unternehmen	5	11,4%	5	15,6%	10	13,2%
Kolleg:innen / im alltäglichen Betriebsalltag	1	2,3%			1	1,3%
Sonstiges	1	2,3%			1	1,3%

	Geschlecht					
	Männlich		Weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Gesamt	44	100,0%	32	100,0%	76	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Burgenland: n=76

Tabelle 22: Was ist Ihnen für mehr Gerechtigkeit beim Einkommen wichtig? (Mehrfachnennung möglich), nach Geschlecht

	Geschlecht					
	Männlich		Weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Informationen, welche Überzahlungen (Zulagen, Bonus, Prämie usw.) es im Unternehmen gibt	40	90,9%	32	100,0%	72	94,7%
Informationen, welche Kriterien für Überzahlungen (Zulagen, Bonus, Prämie usw.) ausschlaggebend sind	40	90,9%	31	96,9%	71	93,4%
Führung / Management soll sich für gleiche Bezahlung von Frauen und Männern einsetzen	36	81,8%	31	96,9%	67	88,2%
Betriebsrat soll sich für gleiche Bezahlung von Frauen und Männern einsetzen	36	81,8%	30	93,8%	66	86,8%
Erklärung, welche Kriterien für die Bezahlung im Unternehmen relevant sind (z.B. Verantwortung, Ausbildung, Belastung, Teamfähigkeit)	36	81,8%	30	93,8%	66	86,8%
Möglichkeit, Rückfragen zum Einkommensbericht im Unternehmen zu stellen	34	77,3%	32	100,0%	66	86,8%
Ansprechperson im Unternehmen bei Fragen zum Einkommen	34	77,3%	31	96,9%	65	85,5%
Erklärung, wie mein Einkommen konkret zustande kommt	31	70,5%	30	93,8%	61	80,3%
Offen über mein Einkommen sprechen dürfen	32	72,7%	27	84,4%	59	77,6%
Offene Gespräche über Einkommen im Betrieb	30	68,2%	29	90,6%	59	77,6%
Recht auf Informationen über das durchschnittliche Einkommen von Kolleg:innen mit vergleichbarer Arbeit	31	70,5%	26	81,3%	57	75,0%
Einkommensbericht, der die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern im Unternehmen generell darstellt	21	47,7%	28	87,5%	49	64,5%
Einkommensbericht ist für mich leicht zugänglich und verständlich	22	50,0%	26	81,3%	48	63,2%
Keines der genannten	1	2,3%			1	1,3%
Gesamt	44	100,0%	32	100,0%	76	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Burgenland: n=76

Tabellen Kärnten

Tabelle 23: Wissen Sie, wie viel Ihre Kolleg:innen verdienen?, nach Geschlecht

	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja, das weiß ich genau	12	15,0%	14	23,3%	26	18,6%
Ja, ungefähr	39	48,8%	27	45,0%	66	47,1%
Nein, das weiß ich nicht	29	36,3%	19	31,7%	48	34,3%
Gesamt	80	100,0%	60	100,0%	140	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Kärnten: n=140

Tabelle 24: Sprechen Sie in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle über das Einkommen?, nach Geschlecht

	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja	34	42,5%	29	48,3%	63	45,0%
Nein	46	57,5%	31	51,7%	77	55,0%
Gesamt	80	100,0%	60	100,0%	140	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Kärnten: n=140

Tabelle 25: Mit wem sprechen Sie über das Einkommen? (Mehrfachnennung möglich), nach Geschlecht

	Geschlecht					
	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Mit meinen Kolleg:innen	30	88,2%	27	93,1%	57	90,5%
Im gesamten Team	10	29,4%	11	37,9%	21	33,3%
Mit Vorgesetzten	8	23,5%	9	31,0%	17	27,0%
Mit dem Betriebsrat/ Personalvertretung	4	11,8%	7	24,1%	11	17,5%
Gesamt	34	100,0%	29	100,0%	63	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Kärnten: n=63

Tabelle 26: Welche Erfahrungen haben Sie gemacht, wenn Sie über Einkommen in Ihrem Unternehmen gesprochen haben?, nach Geschlecht

	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Sehr positive Erfahrungen (offene Gespräche, gegenseitiger Respekt)	10	29,4%	7	24,1%	17	27,0%
Eher positive Erfahrungen (Gespräche möglich, aber mit Zurückhaltung)	19	55,9%	15	51,7%	34	54,0%
Eher negative Erfahrungen (Verunsicherung oder Misstrauen)	4	11,8%	6	20,7%	10	15,9%
Sehr negative Erfahrungen (Ablehnung, Konflikte, Benachteiligung)	1	2,9%	1	3,4%	2	3,2%
Gesamt	34	100,0%	29	100,0%	63	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Kärnten: n=63

Tabelle 27: Warum sprechen Sie in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle nicht über das Einkommen? (Mehrfachnennung möglich), nach Geschlecht

	Geschlecht					
	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Das ist bei uns nicht üblich	30	65,2%	21	67,7%	51	66,2%
Das will ich nicht	12	26,1%	4	12,9%	16	20,8%
Keine der angegebenen Antwortmöglichkeiten	4	8,7%	3	9,7%	7	9,1%
Das darf ich nicht	3	6,5%	3	9,7%	6	7,8%
Gesamt	46	100,0%	31	100,0%	77	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Kärnten: n=77

Tabelle 28: Wo bekommen Sie Informationen über die Bezahlung im Unternehmen? (Mehrfachnennung möglich), nach Geschlecht

	Geschlecht					
	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Von meiner Führungskraft	39	48,8%	17	28,3%	56	40,0%
Von der Personalabteilung / Management	34	42,5%	19	31,7%	53	37,9%
Aus allgemein zugänglichen Informationen (Intranet, schwarzes Brett usw.)	17	21,3%	18	30,0%	35	25,0%
Vom Betriebsrat / von der Personalvertretung (z.B. in der Betriebsversammlung)	14	17,5%	11	18,3%	25	17,9%
Es gibt keine Informationen	12	15,0%	10	16,7%	22	15,7%
Aus dem Einkommensbericht im Unternehmen	5	6,3%	8	13,3%	13	9,3%
Kolleg:innen / im alltäglichen Betriebsalltag	1	1,3%	1	1,7%	2	1,4%
Aus der eigenen Tätigkeit (Personal- bzw. Lohnverrechnung, Zugriff auf Dokumente usw.)			1	1,7%	1	0,7%
Sonstiges			1	1,7%	1	0,7%
Gesamt	80	100,0%	60	100,0%	140	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Kärnten: n=140

Tabelle 29: Was ist Ihnen für mehr Gerechtigkeit beim Einkommen wichtig? (Mehrfachnennung möglich), nach Geschlecht

	Geschlecht					
	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Erklärung, wie mein Einkommen konkret zustande kommt	77	96,3%	55	91,7%	132	94,3%
Informationen, welche Kriterien für Überzahlungen (Zulagen, Bonus, Prämie usw.) ausschlaggebend sind	74	92,5%	58	96,7%	132	94,3%
Informationen, welche Überzahlungen (Zulagen, Bonus, Prämie usw.) es im Unternehmen gibt	76	95,0%	54	90,0%	130	92,9%
Erklärung, welche Kriterien für die Bezahlung im Unternehmen relevant sind (z.B. Verantwortung, Ausbildung, Belastung, Teamfähigkeit)	75	93,8%	53	88,3%	128	91,4%
Betriebsrat soll sich für gleiche Bezahlung von Frauen und Männern einsetzen	75	93,8%	52	86,7%	127	90,7%
Führung / Management soll sich für gleiche Bezahlung von Frauen und Männern einsetzen	75	93,8%	51	85,0%	126	90,0%
Ansprechperson im Unternehmen bei Fragen zum Einkommen	71	88,8%	53	88,3%	124	88,6%
Möglichkeit, Rückfragen zum Einkommensbericht im Unternehmen zu stellen	68	85,0%	48	80,0%	116	82,9%
Offene Gespräche über Einkommen im Betrieb	64	80,0%	50	83,3%	114	81,4%
Recht auf Informationen über das durchschnittliche Einkommen von Kolleg:innen mit vergleichbarer Arbeit	69	86,3%	44	73,3%	113	80,7%
Offen über mein Einkommen sprechen dürfen	63	78,8%	47	78,3%	110	78,6%
Einkommensbericht ist für mich leicht zugänglich und verständlich	57	71,3%	45	75,0%	102	72,9%
Einkommensbericht, der die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern im Unternehmen generell darstellt	59	73,8%	40	66,7%	99	70,7%
Gesamt	80	100,0%	60	100,0%	140	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Kärnten: n=140

Tabellen Niederösterreich

Tabelle 30: Wissen Sie, wie viel Ihre Kolleg:innen verdienen?, nach Geschlecht

	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja, das weiß ich genau	38	15,8%	50	22,3%	88	19,0%
Ja, ungefähr	114	47,5%	104	46,4%	218	47,0%
Nein, das weiß ich nicht	88	36,7%	70	31,3%	158	34,1%
Gesamt	240	100,0%	224	100,0%	464	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Niederösterreich: n=464

Tabelle 31: Sprechen Sie in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle über das Einkommen?, nach Geschlecht

	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja	99	41,3%	99	44,2%	198	42,7%
Nein	141	58,8%	125	55,8%	266	57,3%
Gesamt	240	100,0%	224	100,0%	464	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Niederösterreich: n=464

Tabelle 32: Mit wem sprechen Sie über das Einkommen? (Mehrfachnennung möglich), nach Geschlecht

	Geschlecht					
	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Mit meinen Kolleg:innen	80	80,8%	77	77,8%	157	79,3%
Mit Vorgesetzten	28	28,3%	43	43,4%	71	35,9%
Im gesamten Team	28	28,3%	38	38,4%	66	33,3%
Mit dem Betriebsrat/ Personalvertretung	7	7,1%	18	18,2%	25	12,6%
Gesamt	99	100,0%	99	100,0%	198	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Niederösterreich: n=198

Tabelle 33: Welche Erfahrungen haben Sie gemacht, wenn Sie über Einkommen in Ihrem Unternehmen gesprochen haben?, nach Geschlecht

	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Sehr positive Erfahrungen (offene Gespräche, gegenseitiger Respekt)	35	35,4%	34	34,3%	69	34,8%
Eher positive Erfahrungen (Gespräche möglich, aber mit Zurückhaltung)	49	49,5%	52	52,5%	101	51,0%
Eher negative Erfahrungen (Verunsicherung oder Misstrauen)	14	14,1%	13	13,1%	27	13,6%
Sehr negative Erfahrungen (Ablehnung, Konflikte, Benachteiligung)	1	1,0%			1	0,5%
Gesamt	99	100,0%	99	100,0%	198	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Niederösterreich: n=198

Tabelle 34: Warum sprechen Sie in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle nicht über das Einkommen? (Mehrfachnennung möglich), nach Geschlecht

	Geschlecht					
	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Das ist bei uns nicht üblich	80	56,7%	86	68,8%	166	62,4%
Das will ich nicht	26	18,4%	26	20,8%	52	19,5%
Keine der angegebenen Antwortmöglichkeiten	23	16,3%	12	9,6%	35	13,2%
Das darf ich nicht	21	14,9%	10	8,0%	31	11,7%
Gesamt	141	100,0%	125	100,0%	266	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Niederösterreich: n=266

Tabelle 35: Wo bekommen Sie Informationen über die Bezahlung im Unternehmen? (Mehrfachnennung möglich), nach Geschlecht

	Geschlecht					
	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Von meiner Führungskraft	80	33,3%	82	36,6%	162	34,9%
Von der Personalabteilung / Management	80	33,3%	69	30,8%	149	32,1%
Es gibt keine Informationen	50	20,8%	32	14,3%	82	17,7%
Aus allgemein zugänglichen Informationen (Intranet, schwarzes Brett usw.)	46	19,2%	35	15,6%	81	17,5%
Vom Betriebsrat / von der Personalvertretung (z.B. in der Betriebsversammlung)	29	12,1%	44	19,6%	73	15,7%
Aus dem Einkommensbericht im Unternehmen	16	6,7%	26	11,6%	42	9,1%
Aus der eigenen Tätigkeit (Personal- bzw. Lohnverrechnung, Zugriff auf Dokumente usw.)	3	1,3%	3	1,3%	6	1,3%
Sonstiges	1	0,4%	3	1,3%	4	0,9%
Kolleg:innen / im alltäglichen Betriebsalltag	2	0,8%	1	0,4%	3	0,6%
Gesamt	240	100,0%	224	100,0%	464	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Niederösterreich: n=464

Tabelle 36: Was ist Ihnen für mehr Gerechtigkeit beim Einkommen wichtig? (Mehrfachnennung möglich), nach Geschlecht

	Geschlecht					
	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Informationen, welche Überzahlungen (Zulagen, Bonus, Prämie usw.) es im Unternehmen gibt	223	92,9%	199	88,8%	422	90,9%
Informationen, welche Kriterien für Überzahlungen (Zulagen, Bonus, Prämie usw.) ausschlaggebend sind	214	89,2%	200	89,3%	414	89,2%
Ansprechperson im Unternehmen bei Fragen zum Einkommen	214	89,2%	193	86,2%	407	87,7%
Führung / Management soll sich für gleiche Bezahlung von Frauen und Männern einsetzen	216	90,0%	188	83,9%	404	87,1%
Erklärung, welche Kriterien für die Bezahlung im Unternehmen relevant sind (z.B. Verantwortung, Ausbildung, Belastung, Teamfähigkeit)	211	87,9%	190	84,8%	401	86,4%
Möglichkeit, Rückfragen zum Einkommensbericht im Unternehmen zu stellen	214	89,2%	177	79,0%	391	84,3%
Betriebsrat soll sich für gleiche Bezahlung von Frauen und Männern einsetzen	213	88,8%	177	79,0%	390	84,1%

	Geschlecht					
	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Erklärung, wie mein Einkommen konkret zustande kommt	204	85,0%	175	78,1%	379	81,7%
Recht auf Informationen über das durchschnittliche Einkommen von Kolleg:innen mit vergleichbarer Arbeit	194	80,8%	162	72,3%	356	76,7%
Offen über mein Einkommen sprechen dürfen	189	78,8%	160	71,4%	349	75,2%
Einkommensbericht ist für mich leicht zugänglich und verständlich	184	76,7%	164	73,2%	348	75,0%
Offene Gespräche über Einkommen im Betrieb	188	78,3%	151	67,4%	339	73,1%
Einkommensbericht, der die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern im Unternehmen generell darstellt	165	68,8%	152	67,9%	317	68,3%
Keines der genannten	3	1,3%	2	0,9%	5	1,1%
Gesamt	240	100,0%	224	100,0%	464	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Niederösterreich: n=464

Tabellen Oberösterreich

Tabelle 37: Wissen Sie, wie viel Ihre Kolleg:innen verdienen?, nach Geschlecht

	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja, das weiß ich genau	32	14,1%	35	17,6%	67	15,7%
Ja, ungefähr	105	46,3%	96	48,2%	201	47,2%
Nein, das weiß ich nicht	90	39,6%	68	34,2%	158	37,1%
Gesamt	227	100,0%	199	100,0%	426	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Oberösterreich: n=426

Tabelle 38: Sprechen Sie in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle über das Einkommen?, nach Geschlecht

	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja	83	36,6%	82	41,2%	165	38,7%
Nein	144	63,4%	117	58,8%	261	61,3%
Gesamt	227	100,0%	199	100,0%	426	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Oberösterreich: n=426

Tabelle 39: Mit wem sprechen Sie über das Einkommen? (Mehrfachnennung möglich), nach Geschlecht

	Geschlecht					
	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Mit meinen Kolleg:innen	71	85,5%	59	72,0%	130	78,8%
Mit Vorgesetzten	25	30,1%	25	30,5%	50	30,3%
Im gesamten Team	21	25,3%	24	29,3%	45	27,3%
Mit dem Betriebsrat/ Personalvertretung	4	4,8%	6	7,3%	10	6,1%
Gesamt	83	100,0%	82	100,0%	165	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Oberösterreich: n=165

Tabelle 40: Welche Erfahrungen haben Sie gemacht, wenn Sie über Einkommen in Ihrem Unternehmen gesprochen haben?, nach Geschlecht

	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Sehr positive Erfahrungen (offene Gespräche, gegenseitiger Respekt)	28	33,7%	23	28,0%	51	30,9%
Eher positive Erfahrungen (Gespräche möglich, aber mit Zurückhaltung)	43	51,8%	47	57,3%	90	54,5%
Eher negative Erfahrungen (Verunsicherung oder Misstrauen)	10	12,0%	10	12,2%	20	12,1%
Sehr negative Erfahrungen (Ablehnung, Konflikte, Benachteiligung)	2	2,4%	2	2,4%	4	2,4%
Gesamt	83	100,0%	82	100,0%	165	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Oberösterreich: n=165

Tabelle 41: Warum sprechen Sie in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle nicht über das Einkommen? (Mehrfachnennung möglich), nach Geschlecht

	Geschlecht					
	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Das ist bei uns nicht üblich	99	68,8%	77	65,8%	176	67,4%
Das will ich nicht	30	20,8%	36	30,8%	66	25,3%
Das darf ich nicht	17	11,8%	15	12,8%	32	12,3%
Keine der angegebenen Antwortmöglichkeiten	16	11,1%	8	6,8%	24	9,2%
Gesamt	144	100,0%	117	100,0%	261	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Oberösterreich: n=261

Tabelle 42: Wo bekommen Sie Informationen über die Bezahlung im Unternehmen? (Mehrfachnennung möglich), nach Geschlecht

	Geschlecht					
	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Von der Personalabteilung / Management	83	36,6%	67	33,7%	150	35,2%
Von meiner Führungskraft	84	37,0%	65	32,7%	149	35,0%
Aus allgemein zugänglichen Informationen (Intranet, schwarzes Brett usw.)	61	26,9%	32	16,1%	93	21,8%
Vom Betriebsrat / von der Personalvertretung (z.B. in der Betriebsversammlung)	30	13,2%	37	18,6%	67	15,7%
Es gibt keine Informationen	24	10,6%	36	18,1%	60	14,1%
Aus dem Einkommensbericht im Unternehmen	14	6,2%	17	8,5%	31	7,3%
Kolleg:innen / im alltäglichen Betriebsalltag	4	1,8%	4	2,0%	8	1,9%
Aus der eigenen Tätigkeit (Personal- bzw. Lohnverrechnung, Zugriff auf Dokumente usw.)	6	2,6%	1	0,5%	7	1,6%
Sonstiges	5	2,2%	2	1,0%	7	1,6%
Gesamt	227	100,0%	199	100,0%	426	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Oberösterreich: n=426

Tabelle 43: Was ist Ihnen für mehr Gerechtigkeit beim Einkommen wichtig? (Mehrfachnennung möglich), nach Geschlecht

	Geschlecht					
	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Informationen, welche Überzahlungen (Zulagen, Bonus, Prämie usw.) es im Unternehmen gibt	213	93,8%	178	89,4%	391	91,8%
Informationen, welche Kriterien für Überzahlungen (Zulagen, Bonus, Prämie usw.) ausschlaggebend sind	211	93,0%	179	89,9%	390	91,5%
Führung / Management soll sich für gleiche Bezahlung von Frauen und Männern einsetzen	216	95,2%	172	86,4%	388	91,1%
Betriebsrat soll sich für gleiche Bezahlung von Frauen und Männern einsetzen	213	93,8%	162	81,4%	375	88,0%
Erklärung, welche Kriterien für die Bezahlung im Unternehmen relevant sind (z.B. Verantwortung, Ausbildung, Belastung, Teamfähigkeit)	199	87,7%	174	87,4%	373	87,6%
Ansprechperson im Unternehmen bei Fragen zum Einkommen	202	89,0%	167	83,9%	369	86,6%
Möglichkeit, Rückfragen zum Einkommensbericht im Unternehmen zu stellen	199	87,7%	161	80,9%	360	84,5%
Erklärung, wie mein Einkommen konkret zustande kommt	197	86,8%	154	77,4%	351	82,4%
Recht auf Informationen über das durchschnittliche Einkommen von Kolleg:innen mit vergleichbarer Arbeit	193	85,0%	143	71,9%	336	78,9%
Einkommensbericht ist für mich leicht zugänglich und verständlich	181	79,7%	143	71,9%	324	76,1%
Offen über mein Einkommen sprechen dürfen	173	76,2%	140	70,4%	313	73,5%
Offene Gespräche über Einkommen im Betrieb	176	77,5%	132	66,3%	308	72,3%
Einkommensbericht, der die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern im Unternehmen generell darstellt	159	70,0%	128	64,3%	287	67,4%
Keines der genannten	2	0,9%	2	1,0%	4	0,9%
Gesamt	227	100,0%	199	100,0%	426	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Oberösterreich: n=426

Tabellen Salzburg

Tabelle 44: Wissen Sie, wie viel Ihre Kolleg:innen verdienen?, nach Geschlecht

	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja, das weiß ich genau	6	7,8%	8	12,5%	14	9,9%
Ja, ungefähr	39	50,6%	30	46,9%	69	48,9%
Nein, das weiß ich nicht	32	41,6%	26	40,6%	58	41,1%
Gesamt	77	100,0%	64	100,0%	141	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Salzburg: n=141

Tabelle 45: Sprechen Sie in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle über das Einkommen?, nach Geschlecht

	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja	26	33,8%	28	43,8%	54	38,3%
Nein	51	66,2%	36	56,3%	87	61,7%
Gesamt	77	100,0%	64	100,0%	141	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Salzburg: n=141

Tabelle 46: Mit wem sprechen Sie über das Einkommen? (Mehrfachnennung möglich), nach Geschlecht

	Geschlecht					
	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Mit meinen Kolleg:innen	18	69,2%	22	78,6%	40	74,1%
Mit Vorgesetzten	15	57,7%	10	35,7%	25	46,3%
Im gesamten Team	7	26,9%	13	46,4%	20	37,0%
Mit dem Betriebsrat/ Personalvertretung	2	7,7%	5	17,9%	7	13,0%
Gesamt	26	100,0%	28	100,0%	54	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Salzburg: n=54

Tabelle 47: Welche Erfahrungen haben Sie gemacht, wenn Sie über Einkommen in Ihrem Unternehmen gesprochen haben?, nach Geschlecht

	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Sehr positive Erfahrungen (offene Gespräche, gegenseitiger Respekt)	5	19,2%	3	10,7%	8	14,8%
Eher positive Erfahrungen (Gespräche möglich, aber mit Zurückhaltung)	15	57,7%	19	67,9%	34	63,0%
Eher negative Erfahrungen (Verunsicherung oder Misstrauen)	5	19,2%	5	17,9%	10	18,5%
Sehr negative Erfahrungen (Ablehnung, Konflikte, Benachteiligung)	1	3,8%	1	3,6%	2	3,7%
Gesamt	26	100,0%	28	100,0%	54	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Salzburg: n=54

Tabelle 48: Warum sprechen Sie in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle nicht über das Einkommen? (Mehrfachnennung möglich), nach Geschlecht

	Geschlecht					
	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Das ist bei uns nicht üblich	32	62,7%	22	61,1%	54	62,1%
Das will ich nicht	11	21,6%	11	30,6%	22	25,3%
Das darf ich nicht	6	11,8%	3	8,3%	9	10,3%
Keine der angegebenen Antwortmöglichkeiten	7	13,7%	1	2,8%	8	9,2%
Gesamt	51	100,0%	36	100,0%	87	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Salzburg: n=87

Tabelle 49: Wo bekommen Sie Informationen über die Bezahlung im Unternehmen? (Mehrfachnennung möglich), nach Geschlecht

	Geschlecht					
	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Von meiner Führungskraft	35	45,5%	21	32,8%	56	39,7%
Von der Personalabteilung / Management	23	29,9%	24	37,5%	47	33,3%
Aus allgemein zugänglichen Informationen (Intranet, schwarzes Brett usw.)	14	18,2%	14	21,9%	28	19,9%
Es gibt keine Informationen	16	20,8%	10	15,6%	26	18,4%
Vom Betriebsrat / von der Personalvertretung (z.B. in der Betriebsversammlung)	9	11,7%	14	21,9%	23	16,3%
Aus dem Einkommensbericht im Unternehmen	3	3,9%	4	6,3%	7	5,0%
Kolleg:innen / im alltäglichen Betriebsalltag	1	1,3%			1	0,7%
Aus der eigenen Tätigkeit (Personal- bzw. Lohnverrechnung, Zugriff auf Dokumente usw.)	1	1,3%			1	0,7%
Gesamt	77	100,0%	64	100,0%	141	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Salzburg: n=141

Tabelle 50: Was ist Ihnen für mehr Gerechtigkeit beim Einkommen wichtig? (Mehrfachnennung möglich), nach Geschlecht

	Geschlecht					
	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Informationen, welche Kriterien für Überzahlungen (Zulagen, Bonus, Prämie usw.) ausschlaggebend sind	74	96,1%	57	89,1%	131	92,9%
Führung / Management soll sich für gleiche Bezahlung von Frauen und Männern einsetzen	71	92,2%	56	87,5%	127	90,1%
Informationen, welche Überzahlungen (Zulagen, Bonus, Prämie usw.) es im Unternehmen gibt	71	92,2%	56	87,5%	127	90,1%
Betriebsrat soll sich für gleiche Bezahlung von Frauen und Männern einsetzen	70	90,9%	54	84,4%	124	87,9%
Möglichkeit, Rückfragen zum Einkommensbericht im Unternehmen zu stellen	70	90,9%	54	84,4%	124	87,9%
Erklärung, wie mein Einkommen konkret zustande kommt	67	87,0%	56	87,5%	123	87,2%
Erklärung, welche Kriterien für die Bezahlung im Unternehmen relevant sind (z.B. Verantwortung, Ausbildung, Belastung, Teamfähigkeit)	68	88,3%	55	85,9%	123	87,2%
Ansprechperson im Unternehmen bei Fragen zum Einkommen	68	88,3%	49	76,6%	117	83,0%
Recht auf Informationen über das durchschnittliche Einkommen von Kolleg:innen mit vergleichbarer Arbeit	66	85,7%	49	76,6%	115	81,6%
Offene Gespräche über Einkommen im Betrieb	62	80,5%	45	70,3%	107	75,9%
Offen über mein Einkommen sprechen dürfen	62	80,5%	42	65,6%	104	73,8%
Einkommensbericht ist für mich leicht zugänglich und verständlich	54	70,1%	49	76,6%	103	73,0%
Einkommensbericht, der die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern im Unternehmen generell darstellt	54	70,1%	40	62,5%	94	66,7%
Keines der genannten	1	1,3%			1	0,7%
Gesamt	77	100,0%	64	100,0%	141	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Salzburg: n=141

Tabellen Steiermark

Tabelle 51: Wissen Sie, wie viel Ihre Kolleg:innen verdienen?, nach Geschlecht

	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja, das weiß ich genau	21	10,8%	38	21,5%	59	15,9%
Ja, ungefähr	108	55,4%	101	57,1%	209	56,2%
Nein, das weiß ich nicht	66	33,8%	38	21,5%	104	28,0%
Gesamt	195	100,0%	177	100,0%	372	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Steiermark: n=373

Tabelle 52: Sprechen Sie in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle über das Einkommen?, nach Geschlecht

	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja	72	36,9%	83	46,9%	155	41,7%
Nein	123	63,1%	94	53,1%	217	58,3%
Gesamt	195	100,0%	177	100,0%	372	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Steiermark: n=373

Tabelle 53: Mit wem sprechen Sie über das Einkommen? (Mehrfachnennung möglich), nach Geschlecht

	Geschlecht					
	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Mit meinen Kolleg:innen	59	81,9%	73	88,0%	132	85,2%
Mit Vorgesetzten	25	34,7%	25	30,1%	50	32,3%
Im gesamten Team	18	25,0%	24	28,9%	42	27,1%
Mit dem Betriebsrat/ Personalvertretung	11	15,3%	8	9,6%	19	12,3%
Gesamt	72	100,0%	83	100,0%	155	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Steiermark: n=155

Tabelle 54: Welche Erfahrungen haben Sie gemacht, wenn Sie über Einkommen in Ihrem Unternehmen gesprochen haben?, nach Geschlecht

	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Sehr positive Erfahrungen (offene Gespräche, gegenseitiger Respekt)	25	34,7%	32	38,6%	57	36,8%
Eher positive Erfahrungen (Gespräche möglich, aber mit Zurückhaltung)	42	58,3%	42	50,6%	84	54,2%
Eher negative Erfahrungen (Verunsicherung oder Misstrauen)	3	4,2%	8	9,6%	11	7,1%
Sehr negative Erfahrungen (Ablehnung, Konflikte, Benachteiligung)	2	2,8%	1	1,2%	3	1,9%
Gesamt	72	100,0%	83	100,0%	155	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Steiermark: n=155

Tabelle 55: Warum sprechen Sie in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle nicht über das Einkommen? (Mehrfachnennung möglich), nach Geschlecht

	Geschlecht					
	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Das ist bei uns nicht üblich	84	68,3%	63	67,0%	147	67,7%
Das will ich nicht	24	19,5%	20	21,3%	44	20,3%
Keine der angegebenen Antwortmöglichkeiten	11	8,9%	12	12,8%	23	10,6%
Das darf ich nicht	8	6,5%	6	6,4%	14	6,5%
Gesamt	123	100,0%	94	100,0%	217	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Steiermark: n=217

Tabelle 56: Wo bekommen Sie Informationen über die Bezahlung im Unternehmen? (Mehrfachnennung möglich), nach Geschlecht

	Geschlecht					
	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Von meiner Führungskraft	82	42,1%	58	32,8%	140	37,6%
Von der Personalabteilung / Management	75	38,5%	49	27,7%	124	33,3%
Aus allgemein zugänglichen Informationen (Intranet, schwarzes Brett usw.)	36	18,5%	51	28,8%	87	23,4%
Vom Betriebsrat / von der Personalvertretung (z.B. in der Betriebsversammlung)	34	17,4%	30	16,9%	64	17,2%
Es gibt keine Informationen	21	10,8%	31	17,5%	52	14,0%
Aus dem Einkommensbericht im Unternehmen	13	6,7%	16	9,0%	29	7,8%
Kolleg:innen / im alltäglichen Betriebsalltag	2	1,0%	4	2,3%	6	1,6%
Aus der eigenen Tätigkeit (Personal- bzw. Lohnverrechnung, Zugriff auf Dokumente usw.)	4	2,1%	1	0,6%	5	1,3%
Gesamt	195	100,0%	177	100,0%	372	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Steiermark: n=373

Tabelle 57: Was ist Ihnen für mehr Gerechtigkeit beim Einkommen wichtig? (Mehrfachnennung möglich)

	Geschlecht					
	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Informationen, welche Überzahlungen (Zulagen, Bonus, Prämie usw.) es im Unternehmen gibt	188	96,4%	156	88,1%	344	92,5%
Informationen, welche Kriterien für Überzahlungen (Zulagen, Bonus, Prämie usw.) ausschlaggebend sind	187	95,9%	156	88,1%	343	92,2%
Erklärung, welche Kriterien für die Bezahlung im Unternehmen relevant sind (z.B. Verantwortung, Ausbildung, Belastung, Teamfähigkeit)	184	94,4%	149	84,2%	333	89,5%
Betriebsrat soll sich für gleiche Bezahlung von Frauen und Männern einsetzen	180	92,3%	149	84,2%	329	88,4%
Führung / Management soll sich für gleiche Bezahlung von Frauen und Männern einsetzen	185	94,9%	144	81,4%	329	88,4%
Ansprechperson im Unternehmen bei Fragen zum Einkommen	177	90,8%	151	85,3%	328	88,2%
Erklärung, wie mein Einkommen konkret zustande kommt	170	87,2%	152	85,9%	322	86,6%

	Geschlecht					
	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Möglichkeit, Rückfragen zum Einkommensbericht im Unternehmen zu stellen	176	90,3%	145	81,9%	321	86,3%
Recht auf Informationen über das durchschnittliche Einkommen von Kolleg:innen mit vergleichbarer Arbeit	160	82,1%	139	78,5%	299	80,4%
Einkommensbericht ist für mich leicht zugänglich und verständlich	154	79,0%	137	77,4%	291	78,2%
Offen über mein Einkommen sprechen dürfen	152	77,9%	127	71,8%	279	75,0%
Offene Gespräche über Einkommen im Betrieb	145	74,4%	127	71,8%	272	73,1%
Einkommensbericht, der die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern im Unternehmen generell darstellt	151	77,4%	116	65,5%	267	71,8%
Keines der genannten			4	2,3%	4	1,1%
Gesamt	195	100,0%	177	100,0%	372	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Steiermark: n=373

Tabellen Tirol

Tabelle 58: Wissen Sie, wie viel Ihre Kolleg:innen verdienen?, nach Geschlecht

	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja, das weiß ich genau	18	15,8%	14	13,7%	32	14,8%
Ja, ungefähr	48	42,1%	45	44,1%	93	43,1%
Nein, das weiß ich nicht	48	42,1%	43	42,2%	91	42,1%
Gesamt	114	100,0%	102	100,0%	216	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Tirol: n=218

Tabelle 59: Sprechen Sie in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle über das Einkommen?, nach Geschlecht

	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja	39	34,2%	37	36,3%	76	35,2%
Nein	75	65,8%	65	63,7%	140	64,8%
Gesamt	114	100,0%	102	100,0%	216	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Tirol: n=218

Tabelle 60: Mit wem sprechen Sie über das Einkommen? (Mehrfachnennung möglich), nach Geschlecht

	Geschlecht					
	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Mit meinen Kolleg:innen	35	89,7%	28	75,7%	63	82,9%
Im gesamten Team	11	28,2%	11	29,7%	22	28,9%
Mit Vorgesetzten	10	25,6%	12	32,4%	22	28,9%
Mit dem Betriebsrat/ Personalvertretung	2	5,1%	7	18,9%	9	11,8%
Gesamt	39	100,0%	37	100,0%	76	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Tirol: n=76

Tabelle 61: Welche Erfahrungen haben Sie gemacht, wenn Sie über Einkommen in Ihrem Unternehmen gesprochen haben?, nach Geschlecht

	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Sehr positive Erfahrungen (offene Gespräche, gegenseitiger Respekt)	16	41,0%	14	37,8%	30	39,5%
Eher positive Erfahrungen (Gespräche möglich, aber mit Zurückhaltung)	17	43,6%	18	48,6%	35	46,1%
Eher negative Erfahrungen (Verunsicherung oder Misstrauen)	5	12,8%	4	10,8%	9	11,8%
Sehr negative Erfahrungen (Ablehnung, Konflikte, Benachteiligung)	1	2,6%	1	2,7%	2	2,6%
Gesamt	39	100,0%	37	100,0%	76	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Tirol: n=76

Tabelle 62: Warum sprechen Sie in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle nicht über das Einkommen? (Mehrfachnennung möglich), nach Geschlecht

	Geschlecht					
	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Das ist bei uns nicht üblich	52	69,3%	42	64,6%	94	67,1%
Das will ich nicht	16	21,3%	19	29,2%	35	25,0%
Keine der angegebenen Antwortmöglichkeiten	6	8,0%	7	10,8%	13	9,3%
Das darf ich nicht	5	6,7%	5	7,7%	10	7,1%
Gesamt	75	100,0%	65	100,0%	140	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Tirol: n=140

Tabelle 63: Wo bekommen Sie Informationen über die Bezahlung im Unternehmen? (Mehrfachnennung möglich), nach Geschlecht

	Geschlecht					
	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Von der Personalabteilung / Management	49	43,0%	29	28,4%	78	36,1%
Von meiner Führungskraft	40	35,1%	35	34,3%	75	34,7%
Aus allgemein zugänglichen Informationen (Intranet, schwarzes Brett usw.)	21	18,4%	23	22,5%	44	20,4%
Es gibt keine Informationen	17	14,9%	22	21,6%	39	18,1%
Vom Betriebsrat / von der Personalvertretung (z.B. in der Betriebsversammlung)	10	8,8%	19	18,6%	29	13,4%
Aus dem Einkommensbericht im Unternehmen	5	4,4%	9	8,8%	14	6,5%
Aus der eigenen Tätigkeit (Personal- bzw. Lohnverrechnung, Zugriff auf Dokumente usw.)	4	3,5%			4	1,9%
Sonstiges	3	2,6%	1	1,0%	4	1,9%
Kolleg:innen / im alltäglichen Betriebsalltag	2	1,8%			2	0,9%
Gesamt	114	100,0%	102	100,0%	216	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Tirol: n=218

Tabelle 64: Was ist Ihnen für mehr Gerechtigkeit beim Einkommen wichtig? (Mehrfachnennung möglich), nach Geschlecht

	Geschlecht					
	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Informationen, welche Kriterien für Überzahlungen (Zulagen, Bonus, Prämie usw.) ausschlaggebend sind	109	95,6%	95	93,1%	204	94,4%
Betriebsrat soll sich für gleiche Bezahlung von Frauen und Männern einsetzen	109	95,6%	92	90,2%	201	93,1%
Informationen, welche Überzahlungen (Zulagen, Bonus, Prämie usw.) es im Unternehmen gibt	108	94,7%	92	90,2%	200	92,6%
Führung / Management soll sich für gleiche Bezahlung von Frauen und Männern einsetzen	107	93,9%	90	88,2%	197	91,2%
Erklärung, welche Kriterien für die Bezahlung im Unternehmen relevant sind (z.B. Verantwortung, Ausbildung, Belastung, Teamfähigkeit)	107	93,9%	90	88,2%	197	91,2%
Ansprechperson im Unternehmen bei Fragen zum Einkommen	104	91,2%	92	90,2%	196	90,7%
Erklärung, wie mein Einkommen konkret zustande kommt	106	93,0%	85	83,3%	191	88,4%
Möglichkeit, Rückfragen zum Einkommensbericht im Unternehmen zu stellen	103	90,4%	85	83,3%	188	87,0%
Einkommensbericht ist für mich leicht zugänglich und verständlich	94	82,5%	80	78,4%	174	80,6%
Recht auf Informationen über das durchschnittliche Einkommen von Kolleg:innen mit vergleichbarer Arbeit	93	81,6%	80	78,4%	173	80,1%
Offen über mein Einkommen sprechen dürfen	82	71,9%	79	77,5%	161	74,5%
Offene Gespräche über Einkommen im Betrieb	79	69,3%	80	78,4%	159	73,6%
Einkommensbericht, der die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern im Unternehmen generell darstellt	90	78,9%	70	68,6%	160	74,1%
Keines der genannten	1	0,9%			1	0,5%
Gesamt	114	100,0%	102	100,0%	216	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Tirol: n=218

Tabellen Vorarlberg

Tabelle 65: Wissen Sie, wie viel Ihre Kolleg:innen verdienen?, nach Geschlecht

	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja, das weiß ich genau	7	14,6%	5	10,4%	12	12,5%
Ja, ungefähr	18	37,5%	18	37,5%	36	37,5%
Nein, das weiß ich nicht	23	47,9%	25	52,1%	48	50,0%
Gesamt	48	100,0%	48	100,0%	96	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Vorarlberg: n=96

Tabelle 66: Sprechen Sie in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle über das Einkommen?, nach Geschlecht

	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja	12	25,0%	13	27,1%	25	26,0%
Nein	36	75,0%	35	72,9%	71	74,0%

	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Gesamt	48	100,0%	48	100,0%	96	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Vorarlberg: n=96

Tabelle 67: Mit wem sprechen Sie über das Einkommen? (Mehrfachnennung möglich)

	Anzahl	Anteil
Mit meinen Kolleg:innen	18	72,0%
Im gesamten Team	8	32,0%
Mit Vorgesetzten	7	28,0%
Mit dem Betriebsrat/ Personalvertretung	2	8,0%
Gesamt	25	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Vorarlberg: n=25

Tabelle 68: Welche Erfahrungen haben Sie gemacht, wenn Sie über Einkommen in Ihrem Unternehmen gesprochen haben?, nach Geschlecht

	Anzahl	Anteil
Sehr positive Erfahrungen (offene Gespräche, gegenseitiger Respekt)	12	48,0%
Eher positive Erfahrungen (Gespräche möglich, aber mit Zurückhaltung)	10	40,0%
Eher negative Erfahrungen (Verunsicherung oder Misstrauen)	3	12,0%
Gesamt	25	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Vorarlberg: n=25

Tabelle 69: Warum sprechen Sie in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle nicht über das Einkommen? (Mehrfachnennung möglich), nach Geschlecht

	Geschlecht					
	Männlich		Weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Das ist bei uns nicht üblich	23	65,7%	22	61,1%	45	63,4%
Das will ich nicht	10	28,6%	9	25,0%	19	26,8%
Das darf ich nicht	6	17,1%	5	13,9%	11	15,5%
Keine der angegebenen Antwortmöglichkeiten	3	8,6%	5	13,9%	8	11,3%
Gesamt	35	100,0%	36	100,0%	71	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Vorarlberg: n=71

Tabelle 70: Wo bekommen Sie Informationen über die Bezahlung im Unternehmen? (Mehrfachnennung möglich), nach Geschlecht

	Geschlecht					
	Männlich		Weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Von der Personalabteilung / Management	16	33,3%	17	35,4%	33	34,4%
Von meiner Führungskraft	10	20,8%	19	39,6%	29	30,2%
Es gibt keine Informationen	13	27,1%	7	14,6%	20	20,8%
Vom Betriebsrat / von der Personalvertretung (z.B. in der Betriebsversammlung)	8	16,7%	5	10,4%	13	13,5%
Aus allgemein zugänglichen Informationen (Intranet, schwarzes Brett usw.)	7	14,6%	6	12,5%	13	13,5%
Aus dem Einkommensbericht im Unternehmen	3	6,3%	3	6,3%	6	6,3%

	Geschlecht					
	Männlich		Weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Kolleg:innen / im alltäglichen Betriebsalltag	1	2,1%	2	4,2%	3	3,1%
Aus der eigenen Tätigkeit (Personal- bzw. Lohnverrechnung, Zugriff auf Dokumente usw.)			2	4,2%	2	2,1%
Sonstiges	1	2,1%			1	1,0%
Gesamt	48	100,0%	48	100,0%	96	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Vorarlberg: n=96

Tabelle 71: Was ist Ihnen für mehr Gerechtigkeit beim Einkommen wichtig? (Mehrfachnennung möglich), nach Geschlecht

	Geschlecht					
	Männlich		Weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Informationen, welche Überzahlungen (Zulagen, Bonus, Prämie usw.) es im Unternehmen gibt	44	91,7%	45	93,8%	89	92,7%
Informationen, welche Kriterien für Überzahlungen (Zulagen, Bonus, Prämie usw.) ausschlaggebend sind	44	91,7%	41	85,4%	85	88,5%
Erklärung, welche Kriterien für die Bezahlung im Unternehmen relevant sind (z.B. Verantwortung, Ausbildung, Belastung, Teamfähigkeit)	42	87,5%	41	85,4%	83	86,5%
Betriebsrat soll sich für gleiche Bezahlung von Frauen und Männern einsetzen	39	81,3%	43	89,6%	82	85,4%
Führung / Management soll sich für gleiche Bezahlung von Frauen und Männern einsetzen	40	83,3%	42	87,5%	82	85,4%
Ansprechperson im Unternehmen bei Fragen zum Einkommen	42	87,5%	40	83,3%	82	85,4%
Erklärung, wie mein Einkommen konkret zustande kommt	39	81,3%	40	83,3%	79	82,3%
Möglichkeit, Rückfragen zum Einkommensbericht im Unternehmen zu stellen	35	72,9%	41	85,4%	76	79,2%
Einkommensbericht, der die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern im Unternehmen generell darstellt	28	58,3%	38	79,2%	66	68,8%
Recht auf Informationen über das durchschnittliche Einkommen von Kolleg:innen mit vergleichbarer Arbeit	31	64,6%	34	70,8%	65	67,7%
Einkommensbericht ist für mich leicht zugänglich und verständlich	27	56,3%	38	79,2%	65	67,7%
Offen über mein Einkommen sprechen dürfen	30	62,5%	31	64,6%	61	63,5%
Offene Gespräche über Einkommen im Betrieb	24	50,0%	30	62,5%	54	56,3%
Keines der genannten	1	2,1%	2	4,2%	3	3,1%
Gesamt	48	100,0%	48	100,0%	96	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Vorarlberg: n=96

Tabellen Wien

Tabelle 72: Wissen Sie, wie viel Ihre Kolleg:innen verdienen?, nach Geschlecht

	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja, das weiß ich genau	45	15,7%	60	20,6%	105	18,2%
Ja, ungefähr	150	52,3%	160	55,0%	310	53,6%

	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Nein, das weiß ich nicht	92	32,1%	71	24,4%	163	28,2%
Gesamt	287	100,0%	291	100,0%	578	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Wien: n=580

Tabelle 73: Sprechen Sie in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle über das Einkommen?, nach Geschlecht

	Weiblich		Männlich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ja	118	41,1%	153	52,6%	271	46,9%
Nein	169	58,9%	138	47,4%	307	53,1%
Gesamt	287	100,0%	291	100,0%	578	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Wien: n=580

Tabelle 74: Mit wem sprechen Sie über das Einkommen? (Mehrfachnennung möglich), nach Geschlecht

	Geschlecht					
	Männlich		Weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Mit meinen Kolleg:innen	114	74,5%	101	85,6%	215	79,3%
Im gesamten Team	65	42,5%	30	25,4%	95	35,1%
Mit Vorgesetzten	54	35,3%	40	33,9%	94	34,7%
Mit dem Betriebsrat/ Personalvertretung	25	16,3%	14	11,9%	39	14,4%
Gesamt	153	100,0%	118	100,0%	271	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Wien: n=271

Tabelle 75: Welche Erfahrungen haben Sie gemacht, wenn Sie über Einkommen in Ihrem Unternehmen gesprochen haben?, nach Geschlecht

	Anzahl	Anteil
Sehr positive Erfahrungen (offene Gespräche, gegenseitiger Respekt)	87	32,0%
Eher positive Erfahrungen (Gespräche möglich, aber mit Zurückhaltung)	153	56,3%
Eher negative Erfahrungen (Verunsicherung oder Misstrauen)	27	9,9%
Sehr negative Erfahrungen (Ablehnung, Konflikte, Benachteiligung)	5	1,8%
Gesamt	272	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Wien: n=272

Tabelle 76: Warum sprechen Sie in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle nicht über das Einkommen? (Mehrfachnennung möglich), nach Geschlecht

	Geschlecht					
	Männlich		Weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Das ist bei uns nicht üblich	96	69,6%	116	68,6%	212	69,1%
Das will ich nicht	37	26,8%	27	16,0%	64	20,8%
Das darf ich nicht	8	5,8%	21	12,4%	29	9,4%
Keine der angegebenen Antwortmöglichkeiten	9	6,5%	16	9,5%	25	8,1%
Gesamt	138	100,0%	169	100,0%	307	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Wien: n=307

Tabelle 77: Wo bekommen Sie Informationen über die Bezahlung im Unternehmen? (Mehrfachnennung möglich), nach Geschlecht

	Geschlecht					
	Männlich		Weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Von meiner Führungskraft	111	38,1%	92	32,1%	203	35,1%
Von der Personalabteilung / Management	104	35,7%	90	31,4%	194	33,6%
Aus allgemein zugänglichen Informationen (Intranet, schwarzes Brett usw.)	63	21,6%	80	27,9%	143	24,7%
Vom Betriebsrat / von der Personalvertretung (z.B. in der Betriebsversammlung)	69	23,7%	49	17,1%	118	20,4%
Es gibt keine Informationen	32	11,0%	50	17,4%	82	14,2%
Aus dem Einkommensbericht im Unternehmen	21	7,2%	13	4,5%	34	5,9%
Kolleg:innen / im alltäglichen Betriebsalltag	8	2,7%	9	3,1%	17	2,9%
Aus der eigenen Tätigkeit (Personal- bzw. Lohnverrechnung, Zugriff auf Dokumente usw.)	4	1,4%	4	1,4%	8	1,4%
Sonstiges	4	1,4%	2	0,7%	6	1,0%
Gesamt	291	100,0%	287	100,0%	578	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Wien: n=580

Tabelle 78: Was ist Ihnen für mehr Gerechtigkeit beim Einkommen wichtig? (Mehrfachnennung möglich), nach Geschlecht

	Geschlecht					
	Männlich		Weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Führung / Management soll sich für gleiche Bezahlung von Frauen und Männern einsetzen	256	88,0%	270	94,1%	526	91,0%
Informationen, welche Kriterien für Überzahlungen (Zulagen, Bonus, Prämie usw.) ausschlaggebend sind	250	85,9%	265	92,3%	515	89,1%
Informationen, welche Überzahlungen (Zulagen, Bonus, Prämie usw.) es im Unternehmen gibt	250	85,9%	264	92,0%	514	88,9%
Erklärung, welche Kriterien für die Bezahlung im Unternehmen relevant sind (z.B. Verantwortung, Ausbildung, Belastung, Teamfähigkeit)	242	83,2%	268	93,4%	510	88,2%
Betriebsrat soll sich für gleiche Bezahlung von Frauen und Männern einsetzen	245	84,2%	264	92,0%	509	88,1%
Möglichkeit, Rückfragen zum Einkommensbericht im Unternehmen zu stellen	235	80,8%	259	90,2%	494	85,5%
Ansprechperson im Unternehmen bei Fragen zum Einkommen	240	82,5%	251	87,5%	491	84,9%
Erklärung, wie mein Einkommen konkret zustande kommt	235	80,8%	253	88,2%	488	84,4%
Recht auf Informationen über das durchschnittliche Einkommen von Kolleg:innen mit vergleichbarer Arbeit	213	73,2%	247	86,1%	460	79,6%
Offene Gespräche über Einkommen im Betrieb	216	74,2%	239	83,3%	455	78,7%
Offen über mein Einkommen sprechen dürfen	225	77,3%	227	79,1%	452	78,2%
Einkommensbericht ist für mich leicht zugänglich und verständlich	213	73,2%	228	79,4%	441	76,3%
Einkommensbericht, der die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern im Unternehmen generell darstellt	182	62,5%	214	74,6%	396	68,5%
Keines der genannten	5	1,7%	2	0,7%	7	1,2%
Gesamt	291	100,0%	287	100,0%	578	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'AK-Lohn_Repräsentativbefragung', 2025; Wien: n=580