**MEDIENMITTEILUNG zum Equal Pay Day 2021**

Wien – Februar 2021

**Frauen arbeiten jedes 7. Jahr gratis!**

**21. Februar 2021 ist Equal Pay Day, der Aktionstag, der die Einkommensungerechtigkeit in Österreich aufzeigt**

**Das internationale Frauennetzwerk BPW – Business and Professional Women – berechnet seit 2009 den Equal Pay Day für Österreich. Dieser Aktionstag fällt heuer auf den 21. Februar 2021. Obwohl er dieses Jahr um vier Tage nach vorne gerückt ist, fällt die Begeisterung gedämpft aus. Die Datengrundlage für die Berechnung ist 2019, also vor der Corona-Krise, die dramatische Auswirkungen auf Frauen hat.**

Aktuell beläuft sich der Gender Pay Gap auf 14,3 Prozent, umgerechnet sind das 52 Kalendertage, die Frauen unbezahlt arbeiten – oder anders ausgedrückt, jedes 7. Jahr. In der Gesellschaft wird diese Ungerechtigkeit oft negiert oder auf die hohe Teilzeitquote von Frauen geschoben. Das stimmt so nicht. Die Lohnschere von 14,3 % resultiert aus dem Vergleich von ganzjährig vollbeschäftigten Frauen und Männern aus den Bereichen Arbeiter\*innen, Angestellte, Vertragsbedienstete und Beamt\*innen, also ist Teilzeit kein Argument! Auch die unbezahlte Carearbeit oder ehrenamtliche Tätigkeiten von Frauen fallen nicht ins Gewicht!

**Mehr Transparenz ist gefordert**

„*Lasst euch das nicht gefallen!,* *Ihr müsst besser verhandeln!“,* diese wohlwollenden Zurufe hören Frauen von allen Seiten, wenn es um gleiches Geld für gleichwertige Arbeit geht,“ sagt Cornelia Pessenlehner, Präsidentin von BPW Austria, „Frauen sollen den Kampf um Equal Pay ausfechten, der von der Politik geregelt werden muss!“

Unternehmen, die dauerhaft mehr als 150 Mitarbeiter beschäftigen, stehen in der Pflicht, alle zwei Jahre Einkommensberichte abzuliefern. BPW stellt die Frage: „Warum werden Einkommensberichte nicht auch von kleineren Unternehmen und detaillierter eingefordert?“ Klein- und Mittelbetriebe sind die größte Gruppe der Arbeitgeber\*innen, aber unter 150 Mitarbeiter\*innen müssen sie keine Berichte über ihr Entlohnungsschema abgeben. "Da muss seitens der Regierung nachgebessert werden“, lautet die Forderung des Frauennetzwerks.

Die Gleichstellungsanwaltschaft (kurz GAW) fordert schon lange eine Verbesserung in der innerbetrieblichen Entgelttransparenz, insbesondere die Aufschlüsselung in einzelne Entgeltbestandteile. Ohne das Wissen um die konkrete Einkommenssituation der Vergleichspersonen im Unternehmen ist es nicht möglich, den rechtlichen Anspruch geltend zu machen.

Die GAW hat in ihrem letzten Bericht aus der Privatwirtschaft (2018/19) festgehalten, dass 85 % aller Diskriminierungsfälle in der Arbeitswelt stattfinden, 9 % der Kategorie „Diskriminierung aufgrund von Geschlecht“ die Entgeltdiskriminierung betreffen.

**Weniger Geld – weniger Pension**

Die Einkommensdifferenz manifestiert sich vor allem in den Berufsgruppen der Angestellten mit 31,4 Prozent und Arbeiter\*innen mit 27,4 Prozent. Das wirkt sich nicht nur auf den Kontostand und die Lebensqualität aus, sondern auch langfristig auf die Pension. Frauen leben zwar länger, die Frage ist: wovon? Ohne ein finanzielles Vorsorgeprogramm führen die niedrigen Alterspensionen, die aktuell weniger als die Hälfte der Pensionen der Männer betragen, zwangsläufig in die Altersarmut. Aber wann mit dieser Sparform beginnen – und vor allem, von welchem Einkommen etwas beiseitelegen, wenn es so oft nicht zum Leben reicht? Besonders „Frauenberufe“ sind dramatisch unterbezahlt, denken wir an die körpernahen Dienstleistungen oder auch Personal in der Pflege und im Bildungsbereich.

**Wohn- und Arbeitsort entscheidend für die Einkommensdifferenz**

In Österreich besteht im europäischen Vergleich ein hohes geschlechtsspezifisches Lohngefälle zwischen Frauen und Männern, wir sind bei den Schlusslichtern zu finden. Die Zahlen der Statistik Austria lassen auch regionale Vergleiche im Bundesgebiet zu, denn entscheidend für die tatsächliche Höhe des Einkommensunterschieds ist das Bundesland. Während in Wien der Pay Gap mit 4,8 % Prozent verhältnismäßig klein ist, klafft in Vorarlberg eine Lücke von 23,3 Prozent!

**Ist EQUALITA die Lösung?**

Im März 2020 präsentierten Margarete Schramböck (aktuell Bundesministerin für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort) und Frauenministerin Susanne Raab das neue Qualitätssiegel für Gleichberechtigung: EQUALITA. Diese Auszeichnung soll Unternehmen verliehen werden, die unterschiedliche Kriterien erfüllen, das reicht von Equal Pay bis zur strukturellen, innerbetrieblichen Frauenförderung. Hier stellt BPW die Frage, warum ein Recht auf gleiche Bezahlung mit einem Goodwill auf Frauenförderungsmaßnahmen kombiniert wird? Gleiches Geld für gleiche Leistung sollte nicht mit einem Siegel belohnt, sondern im Jahr 2021 selbstverständlich sein.

Laut Auskunft des zuständigen Ministeriums (per 8.2.2021) ist die BAWAG Trägerin des Siegels, weitere Unternehmen werden nicht genannt, obwohl es schon Unternehmen im zweistelligen Bereich geben soll. Auch die Jury, die über die Vergabe entscheidet, wird weder auf der Hompepage veröffentlicht, noch auf Nachfrage mitgeteilt. „Hinsichtlich der Jurybesetzung für die Auszeichnungen - bestehend aus Wirtschaftsexpert\*innen -  halten wir uns kommunikationstechnisch noch etwas bedeckt“, teilt das Ministerium mit.

Die Politik ist gefordert, Einkommenstransparenz zu schaffen und alle dafür nötigen Daten von Unternehmen einzufordern. Nur so kann die Basis für gerechte Entlohnung geschaffen werden, die weder Frauen noch Männer diskriminiert!

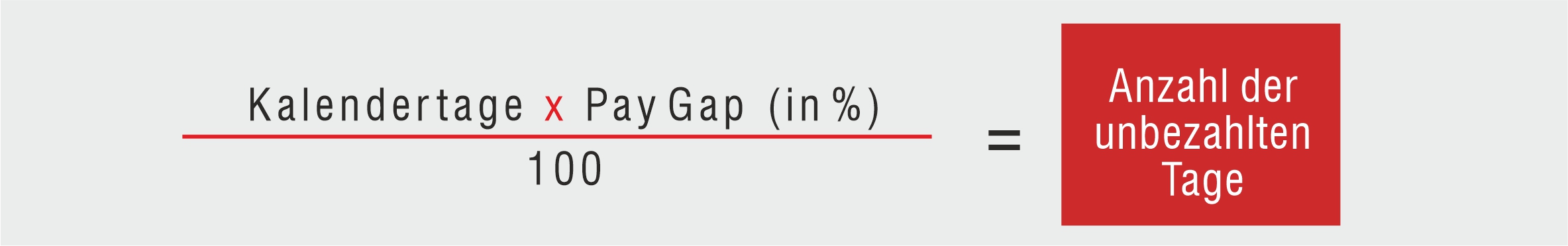
**Daten / Quellen:**

***Statistik – Grundlage des Equal Pay Day 2021***Arbeiter\*innen - 27,4 %  
Angestellte - 31,4 %  
Vertragsbedienstete - 5,9 %  
Beamt\*innen + 4,8 %  
**Summe - 14,3 %**

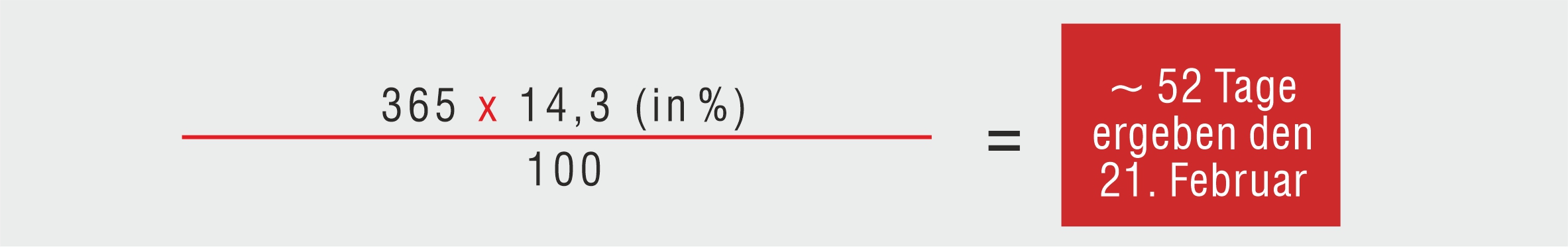
**Link:** [**Statistik Austria > Bruttojahreseinkommen von Frauen und Männern 2019**](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/personen-einkommen/jaehrliche_personen_einkommen/index.html)

***Die Formel zur Berechnung des Equal Pay Day***

Der Equal Pay Day ist zwar ein symbolischer Aktionstag, hinter dem jedoch statistische Zahlen stehen.   
Die Formel für die Berechnung ist denkbar einfach und kann auf jedem Bierdeckel nachgerechnet werden.



14,3 % Unterschied ergeben 52 Tage, daher fällt der EPD 2021 auf den 21. Februar



***Regionale Unterschiede : GPG nach Bundesländern***  
  
Wien - 4,8 % Equal Pay Day Wien 18. Jänner 2021

NÖ - 14,0 % Equal Pay Day NÖ 20. Februar 2021

Kärnten - 15,2 % Equal Pay Day Kärnten 24. Februar 2021

Burgenland - 15,2 % Equal Pay Day Burgenland 24. Februar 2021

Salzburg - 17,2 % Equal Pay Day Salzburg 4. März 2021

Steiermark - 17,2 % Equal Pay Day Steiermark 4. März 2021

Tirol - 18,6 % Equal Pay Day Tirol 9. März 2021

Oberösterreich - 19,5 % Equal Pay Day Oberösterreich 12. März 2021

Vorarlberg - 23,3 % Equal Pay Day Vorarlberg 26. März 2021

**Link:** [**Statistik Austria > Bruttojahreseinkommen von Frauen und Männern nach Bundesländern 2019**](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/personen-einkommen/jaehrliche_personen_einkommen/index.html)

**Equal Pay Day**

Der Equal Pay Day (EPD), der internationale Aktionstag für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, macht auf den bestehenden Gender Pay Gap aufmerksam und wird in zahlreichen Ländern an unterschiedlichen Tagen begangen.

Der „Tag für gleiche Bezahlung“ hat seinen Ursprung in den USA. Der Equal Pay Day wurde dort 1966 vom „National Committee on Pay Equity“ (NCPE) ins Leben gerufen. Das NCPE ist ein Zusammenschluss von amerikanischen Frauen- und Bürgerrechtsorganisationen, von Gewerkschaften sowie religiösen und beruflichen Vereinigungen, der das Ziel hat, auf die ungleiche Bezahlung zwischen Männern und Frauen, insbesondere auch afroamerikanischen Frauen, hinzuweisen und die Lohnkluft zu beseitigen.

2008 wurde der Equal Pay Day in Deutschland eingeführt, erst 2011 hat die Europäische Kommission den Europäischen Equal Pay Day ins Leben gerufen, der seither jährlich begangen wird.

Der Equal Pay Day findet mittlerweile in vielen europäischen Ländern statt: unter anderen beteiligen sich Belgien, Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Irland, Italien, Niederlande, Österreich, Polen, Rumänien, Schweiz, Spanien, Schweden, Tschechien.

**BPW Austria hat 2009 den Equal Pay Day für Österreich das erste Mal errechnet, seither wird er jährlich als Aktionstag begangen, um auf die Ungerechtigkeit in der Entlohnung aufmerksam zu machen und Bewusstsein dafür zu schaffen.**

**BPW**

Business and Professional Women BPW ist das größte internationale Netzwerk für

berufstätige Frauen mit Mitgliedern in über 100 Nationen weltweit. Österreich war im Jahr 1930 als Gründungsmitglied in Genf maßgeblich beteiligt und vereint heute in BPW Austria österreichweit 10 Clubs mit knapp 300 Frauen. In den regionalen Clubs engagieren sich berufstätige Frauen aller Branchen, Angestellte wie Selbständige quer über alle Hierarchieebenen. Ziel ist die Entwicklung und Förderung des beruflichen Potenzials von Frauen sowie die Gleichstellung der Frauen im Beruf.

Business and Professional Women BPW ist interkulturell, überparteilich und unabhängig.

~ 700 Wörter / ~ 5000 Zeichen, ohne Statistik und Infotext

Freigabe erteilt - um Belegexemplar oder pdf-Abzug wird gebeten.  
Fotoquellen: müssen angegeben werden

***Rückfragehinweis & Pressekontakt***

Pressekontakt: Ingrid Rochelt, Vizepräsidentin  
BPW Austria – Business and Professional Women   
Gesellschaft berufstätiger Frauen – Österreich

Universitätsring 14 – 1010 Wien  
email: bpw.austria@bpw.at