MEDIENMITTEILUNG zum Equal Pay Day 2022

Wien – Februar 2022

Gesunken, aber trotzdem kein Grund zur Freude

**Auf 15. Februar fällt der Equal Pay Day 2022 – 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 15. Februar 2022. Sechs trügerische Tage rückt der Aktionstag nach vorne. Wie kann das sein? Die Datengrundlage für die Berechnung ist 2020, das erste Jahr der Corona-Krise, die dramatische Auswirkungen auf die Beschäftigung von Frauen zeigt.**

„Es ist der 16. März 2020, Angestellte übersiedeln ins Homeoffice, Schüler\*innen werden zu Hause unterrichtet. Das Arbeitszimmer wird – um ungestört arbeiten zu können – vom Mann in Besitz genommen. Und die Frau? Ihr wird in vielen Fällen nahegelegt, ‚kürzer zu treten‘ und ihr Arbeitspensum zu reduzieren, um sich besser um ihre Kinder kümmern zu können.“ Mit diesen Worten skizziert Mag. Cornelia Pessenlehner, Präsidentin von BPW Austria, die Situation der Frauen speziell im ersten Pandemiejahr. Dies führte unter anderem zu einer Verfälschung der Statistik in Bezug auf den Gender Pay Gap, der sich auf 12,7% verringerte.

**Verfälschung? Zahlen sind doch unbestechlich?**

Der Equal Pay Day Österreich ist um sechs Tage nach vorne gerückt. Das ist – nach der Wirtschaftskrise 2008/2009 – schon die zweite Krise, die einen vermeintlich positiven Einfluss auf den Equal Pay Day hat. Warum das so ist, ist für uns nicht schlüssig, auch die Auswirkung der Kurzarbeit auf die Statistik ist unklar.

„Covid-19 hat zu strukturellen Veränderungen am Arbeitsmarkt geführt. Kurzarbeit, ‚Home schooling‘ und andere Faktoren haben vor allem die Berufstätigkeit von Frauen belastet.“ führt Pessenlehner weiter aus. „Was wir bei aller ‚Freude‘ nicht vergessen dürfen: der Equal Pay Day vergleicht nur Frauen und Männer in Vollbeschäftigung. Alle Frauen, die in Teilzeit arbeiten, durch die Krise noch weniger Stunden in Beschäftigung sind oder ihre Jobs verloren haben, sind hier nicht abgebildet.“ Auch jene, die den Job reduziert oder ganz aufgegeben haben, um Familie mit ‚Home schooling‘ zu managen, führen ein Schattendasein, insbesondere in dieser Statistik.

Aktuell beläuft sich der Gender Pay Gap auf 12,7%, umgerechnet sind das 46 Kalendertage, die Frauen unbezahlt arbeiten – oder anders ausgedrückt, jedes 8. Jahr. In der Gesellschaft wird diese Ungerechtigkeit oft negiert oder auf die hohe Teilzeitquote von Frauen geschoben. Das stimmt so nicht. Die Lohnschere von 12,7% 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 Care Arbeit oder ehrenamtliche Tätigkeiten von Frauen fallen nicht ins Gewicht!

**Mehr Transparenz ist gefordert**

Unternehmen, die dauerhaft mehr als 150 Mitarbeiter beschäftigen, stehen in der Pflicht, jährliche Einkommensberichte zu erstellen. Diese sorgen für Lohn-Transparenz zwischen den Mitarbeiter\*innen. Klein- und Mittelbetriebe bleiben dabei außen vor, obwohl sie die größte Gruppe der Arbeitgeber sind. „Das muss von der Regierung nachgebessert werden, um die innerbetriebliche Entgelttransparenz flächendeckend herzustellen“, lautet die Forderung des Frauennetzwerks.

**Wohn- und Arbeitsort entscheiden über 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 4,2% verhältnismäßig klein ist, klafft in Vorarlberg eine Lücke von 22,2%!

**Das vergessene Problem: Weniger Einkommen – weniger Pension**

Die Einkommensdifferenz manifestiert sich vor allem in den Berufsgruppen der Angestellten mit 29,9% und Arbeiter\*innen mit 26,9%. 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 allerdings wovon? Ohne ein finanzielles Vorsorgeprogramm führen die niedrigen Alterspensionen, die aktuell weniger als die Hälfte der Pensionen der Männer betragen, zwangsläufig in die Altersarmut.

**Auch beim Equal Pay Day 2022 gilt mehr als je zuvor: „Die Politik ist gefordert, Einkommenstransparenz zu schaffen und alle dafür nötigen Daten von Unternehmen einzufordern. Nur soll kann die Basis für gerechte Entlohnung geschaffen werden, die weder Frauen noch Männer diskriminiert!“**

**Daten / Quellen:**

***Statistik – Grundlage des Equal Pay Day 2022***Arbeiter\*innen - 26,9 %  
Angestellte - 29,9 %  
Vertragsbedienstete - 4,8 %  
Beamt\*innen + 5,7 %  
**Summe - 12,7 %**

**Link:** [**Statistik Austria > Bruttojahreseinkommen von Frauen und Männern 2020**](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/personen-einkommen/jaehrliche_personen_einkommen/index.html)

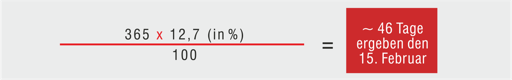
***Die Formel zur Berechnung des Equal Pay Day***

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.

Ein Bild, das Text enthält.

Automatisch generierte Beschreibung

12,7 % Unterschied ergeben 46 Tage, daher fällt der EPD 2022 auf den 15. Februar



***Regionale Unterschiede : GPG nach Bundesländern***  
  
Wien - 4,2 %

NÖ - 12,4 %

Kärnten - 13,2 %

Burgenland - 13,3 %

Salzburg - 15,4 %

Steiermark - 15,2 %

Tirol - 17,5 %

Oberösterreich - 17,6 %

Vorarlberg - 22,2 %

**Link:** [**Statistik Austria > Bruttojahreseinkommen von Frauen und Männern nach Bundesländern 2020**](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.

**Rückfragehinweis & Interviewanfragen**

BPW Austria – Business and Professional Women

Gesellschaft berufstätiger Frauen – Österreich

Universitätsring 14 – 1010 Wien

E-Mail: bpw.austria@bpw.at