MEDIENMITTEILUNG zum Equal Pay Day 2023

Wien – Februar 2023

Einkommensunterschiede werden wieder größer

**Der Equal Pay Day rückt erstmals in der Geschichte seiner Berechnung nach hinten. Er zeigt auf, wie groß die Einkommensdifferenz zwischen Männern und Frauen ist, wenn sie die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten.**

Das internationale Frauennetzwerk BPW – Business and Professional Women – berechnet seit 2009 den Equal Pay Day für Österreich. Dieser Aktionstag fällt heuer auf den 16. Februar 2023 und ist damit einen Tag nach hinten gerückt.

Die Zahlen der Berechnung für den Equal Pay Day 2023 stammen aus dem Jahr 2021. „Auch 2021 war geprägt von Lockdowns, Schulschließungen, erweiterten Betreuungspflichten, Homeoffice und Kurzarbeit. Gegenüber 2020 hat sich die Situation zwar eingependelt, aber für Frauen nicht verbessert“, sagt Cornelia Pessenlehner, Präsidentin von BPW Austria. Die Pandemie hat viele Frauen in die Teilzeit oder ganz aus dem Job gedrängt. Diese Frauen fallen aus der Statistik raus. Anders wie oft vermutet, haben weder Teilzeitarbeit noch unbezahlte Carearbeit Einfluss auf die Kennzahl Equal Pay Day. Die Statistik vergleicht hier nur ganzjährig vollbeschäftigte Arbeitnehmer:innen.

Aktuell beläuft sich der Gender Pay Gap auf 13%, umgerechnet sind das 47 Kalendertage, die Frauen rechnerisch unbezahlt arbeiten. Das macht im Österreichdurchschnitt eine Differenz von ca. 6.000 Euro pro Jahr aus. Rechnet man diese jährliche Differenz auf ein Arbeitsleben von 40 Jahren hoch, könnte Frau sich um das Geld eine eigene Eigentumswohnung leisten. Gleichzeitig reduziert das geringere Einkommen die Höhe der Pensionsbemessungsgrundlage. Das führt für viele Frauen zu Pensionen, die nur knapp über dem Existenzminimum liegen. Oder in Zahlen ausgedrückt, die durchschnittliche Frauenpension beträgt monatlich um 700 Euro weniger als die eines Mannes.

„Zahlt es sich aus, ein Mann zu sein?“, mit dieser Frage macht BPW dieses Jahr auf den Equal Pay Day aufmerksam. Die Antwort wird mitgeliefert: Finanziell gesehen, leider JA.

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 3% verhältnismäßig klein ist, klafft in Vorarlberg eine Lücke von 22%!

**Unsere Forderung ist und bleibt: Transparenz!**

Die Unterschiede bei den Einkommen bleiben in Unternehmen oft unentdeckt. Viele Frauen wissen nicht, dass männliche Kollegen mehr verdienen, ohne mehr zu leisten. Umgekehrt ist es vielen Männern ebenso nicht bewusst, hier übervorteilt zu sein, was diese ebenso als Ungerechtigkeit empfinden. Das Tabuthema „Geld“ macht es möglich. Das Frauennetzwerk BPW fordert daher, Transparenz zu schaffen. Alle Unternehmen müssen in die Pflicht genommen werden, die von ihnen bezahlten Löhne und Gehälter offen zu legen. Auch im Unternehmen selbst wäre diese Transparenz nötig, um Einkommensgerechtigkeit sicherzustellen.

**Die Forderungen von BPW im Detail:**

**Wir fordern Frauen und Männer auf**, endlich das Tabu zu brechen und über ihr Einkommen zu sprechen. Nur dadurch können bei Gehaltsverhandlungen auch realistische Forderungen gestellt werden. Wir regen auch alle Österreicher\*innen an, sich der Rollenbilder in ihrem Leben bewusst zu werden. Es sind nicht nur Mütter, die Kinder betreuen dürfen und beruflich zurückstecken müssen und auch Väter dürfen in Karenz gehen, ohne schief angeschaut zu werden.

**Wir fordern Unternehmen auf**, einerseits die gesetzlichen Vorgaben zur Gleichstellung einzuhalten, die automatisch eine Angleichung des Lohnniveaus zwischen Frauen und Männern bringen würden. Andererseits fordern wir die Veröffentlichung eines jährlichen Einkommensberichts innerhalb aller Unternehmen, um den Willen zu gleichem Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit zu zeigen.

**Wir fordern von der Politik** Hindernisse für gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit aus dem Weg zu räumen. Dazu ist eine Ausweitung der gesetzlichen Pflicht zur Erstellung eines jährlichen Einkommensberichts auf Klein- und Mittelbetriebe notwendig. Weiters fordern wir eine Verpflichtung zur Aufteilung der Elternkarenz zwischen Mutter und Vater in einem Verhältnis von 50:50, um die Diskriminierung von Frauen aufgrund von Betreuungspflichten abzuschaffen.

**Beim Equal Pay Day 2023 gilt mehr als je zuvor: „Wir alle sind gefordert, Einkommenstransparenz zu schaffen. Reden wir darüber und fordern wir alle dafür nötigen Daten von Unternehmen ein. Nur so kann die Basis für gerechte Entlohnung geschaffen werden, die weder Frauen noch Männer diskriminiert!**

**In Zeiten des Fachkräftemangels müssen sich Politik und Gesellschaft viel stärker mit diesem Thema auseinandersetzen!“**

**Daten / Quellen:**

***Statistik – Grundlage des Equal Pay Day 2023***Arbeiter\*innen - 28 %  
Angestellte - 30 %  
Vertragsbedienstete - 5 %  
Beamt\*innen + 5 %  
**Summe - 13 %**

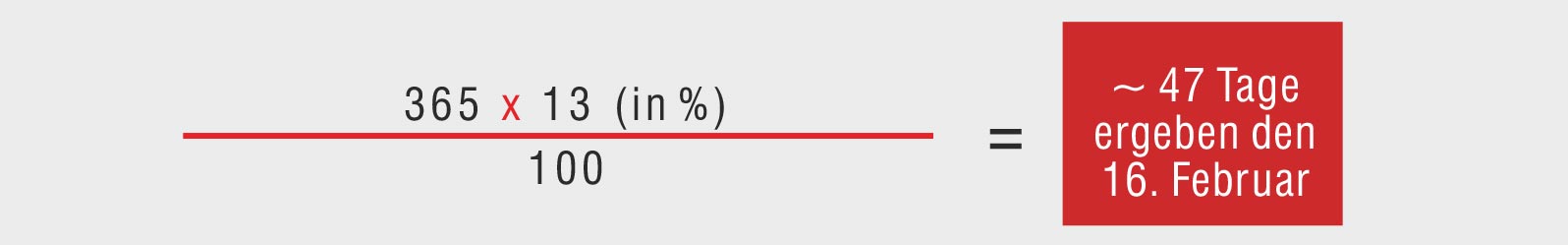
**Link:** [**Statistik Austria > Mittlere Bruttojahreseinkommen der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern 2021 in Euro**](https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/einkommen-und-soziale-lage/jaehrliche-personeneinkommen)

***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.



13 % Unterschied ergeben 47 Tage, daher fällt der EPD 2023 auf den 16. Februar



***Regionale Unterschiede : GPG nach Bundesländern***  
  
Wien - 3 %

NÖ - 12 %

Kärnten - 13 %

Burgenland - 13 %

Salzburg - 15 %

Steiermark - 16 %

Tirol - 18 %

Oberösterreich - 18 % 1

Vorarlberg - 22 %

**Link:** [**Statistik Austria > Weiterführende Daten > Brutto- und Nettojahreseinkommen der unselbständig Erwerbstätigen nach Bundesländern 2021**](https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/einkommen-und-soziale-lage/jaehrliche-personeneinkommen)

**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 9 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