MEDIENMITTEILUNG zum Equal Pay Day 2024

Wien – Februar 2024

Gender Pay Gap: Einkommensunterschiede ändern sich nur minimal

**Der Equal Pay Day 2024 rückt lediglich zwei Tage nach vorne. 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 14. Februar 2024 und ist damit 2 Tage nach vorne gerückt.

Die Zahlen der Berechnung für den Equal Pay Day 2024 stammen aus dem Jahr 2022. Auch 2022 stand das ganze Jahr unter dem Einfluss der Covid-19 Pandemie, Bildungswesen, Wirtschaft und Gesellschaft erholen sich kaum, die Zahl der Arbeitslosen steigt. „An der Situation der Frauen hat sich auch 2022 nichts geändert. In den am schlechtesten bezahlten Branchen finden sich signifikant mehr Frauen, die Führungsebenen zwei Frauen von zehn im Vorstand“, so Rita Volgger, Präsidentin von BPW Austria.

Aktuell beläuft sich der Gender Pay Gap auf 12,4 %. Das sind 45 Kalendertage, an denen Frauen rechnerisch unbezahlt arbeiten. Im Österreichschnitt ergibt das eine aktuelle Differenz von ca. 5.800 € / Jahr. Hochgerechnet auf ein Arbeitsleben von 40 Jahren könnte Frau sich um dieses Geld eine Eigentumswohnung leisten. Gleichzeitig reduziert das geringere Einkommen die Pensionsbemessungsgrundlage. Dadurch ist die Pension einer Frau im Schnitt um 37% oder 935 € geringer als die eines Mannes.

Ganzjährig und Vollzeit beschäftigte Frauen verdienen weniger pro Jahr:

Arbeiterinnen € 10.463,00 weniger

Angestellte € 19.204,00 weniger

Vertragsbedienstete € 2.525,00 weniger

Beamtinnen € 3.745,00 mehr

-------------------------------------------------------------------------------------

**Durchschnitt Vollzeit Beschäftigte € 6.189,00 weniger**

## Lohnschere schließen – Karrierechancen öffnen

Wobei es hier auch um die Frage geht: Wie lange will und kann es sich die Volkswirtschaft leisten, auf das teuer und bestens ausgebildete Berufspotenzial von Frauen zu verzichten?

In Österreich besteht im europäischen Vergleich ein hohes geschlechtsspezifisches Lohngefälle zwischen Frauen und Männern. Österreich bildet mit Estland das Schlusslicht! 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 3,2% verhältnismäßig klein ist, klafft in Vorarlberg eine Lücke von 21,2%!

## Unsere Forderung ist und bleibt eine verpflichtende 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 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, auch Väter müssen in Karenz gehen dürfen, ohne schief angeschaut zu werden.

**Wir fordern Unternehmen auf**, einerseits die 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.

**Wir fordern ausreichende Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie**. Dazu gehören eine erstklassige und ausreichende Kinderbetreuung. Kinder sind die zukünftigen Leistungsträger unserer Gesellschaft, eine Betreuung durch angemessen entlohnte Fach- und Lehrkräfte für ihre Entwicklung ist unerlässlich.

**Für den Equal Pay Day 2024 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 akuten Fachkräftemangels müssen sich Politik und Gesellschaft unverzüglich vorrangig mit diesem Thema auseinandersetzen!“**

# Daten / Quellen:

***Statistik – Grundlage des Equal Pay Day 2024***Arbeiter\*innen - 26,0 %
Angestellte - 29,5 %
Vertragsbedienstete - 5,1 %
Beamt\*innen mehr + 5,8 %
**Summe - 12,4 %**

**Link:** [**Statistik Austria > Mittlere Bruttojahreseinkommen der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern 2022 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.





12,4 % Unterschied ergeben 45 Tage, daher fällt der EPD 2024 auf den 14. Februar

***Regionale Unterschiede: GPG nach Bundesländern***

Wien - 3,2 %

NÖ - 11,8 %

Kärnten - 13,5 %

Burgenland - 12,7 %

Salzburg - 15,1 %

Steiermark - 15,9 %

Tirol - 16,8 %

Oberösterreich - 17,8 %

Vorarlberg - 21,1 %

**Link:** [**Statistik Austria > Weiterführende Daten > Brutto- und Nettojahreseinkommen der unselbständig Erwerbstätigen nach Bundesländern 2022**](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 10 Clubs mit 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