**MEDIENMITTEILUNG zum Equal Pay Day 2025**

Wien – Februar 2025

**Equal Pay Day 2025 am 13. Februar - Einkommensgerechtigkeit rückt in weite Ferne**

**Der Equal Pay Day 2025 rückt nur einen Tag nach vorne. Damit verliert die Entwicklung zu Einkommensgerechtigkeit an Fahrt. Der Gender Pay Gap zeigt auf, wie groß die Einkommensdifferenz zwischen Männern und Frauen bei gleicher Arbeitszeit ist.**

Das internationale Frauennetzwerk BPW – Business and Professional Women – berechnet seit 2009 den Equal Pay Day für Österreich. Dieser Aktionstag fällt heuer auf den 13. Februar 2025 und ist damit einen Tag nach vorne gerückt. Im letzten Jahr waren es noch zwei Tage. Bei konstanter Entwicklung wäre Equal Pay erst in 55 Jahren Realität.

**Weil Kompetenz zählt, nicht das Geschlecht!**

Die Zahlen der Berechnung für den Equal Pay Day 2025 basieren auf den Zahlen der Statistik Austria 2023. „Der Equal Pay Day bedeutet, dass Frauen im Vergleich zu Männern **bis zum 13. Februar 2025 ‚gratis‘ arbeiten**, während Männer ab Jahresbeginn bezahlt werden. BPW Austria setzt sich seit 2009 für die Schließung dieser Einkommensschere ein. 2025 legen wir unseren Fokus erneut darauf, Unternehmen und Menschen sichtbar zu machen, die echte Gleichstellung leben“, erklärt Rita Volgger, Präsidentin von BPW Austria.

**Frauen arbeiten jedes 8. Jahr gratis**

Aktuell beträgt der Gender Pay Gap 12,18 %. Das sind 44 Kalendertage, an denen Frauen rechnerisch unbezahlt arbeiten – oder anders ausgedrückt: jedes achte Jahr. Die aktuelle Entwicklung bedeutet, dass wir Equal Pay frühestens im Jahr 2080 erreichen. Das geringere Einkommen wirkt sich nicht nur im Alltag der Betroffenen negativ aus, sondern auch langfristig in Form geringerer Pensionsansprüche von aktuell rund 30 % für Frauen. Der Gender Pay Gap ist also auch ein wesentlicher Faktor dafür, dass Frauen öfter von Altersarmut betroffen sind.

**Ganzjährig und Vollzeit beschäftigte Frauen verdienen pro Jahr im Vergleich zu Männern:**

Arbeiterinnen: 25 % weniger

Angestellte: 18,8 % weniger

Vertragsbedienstete: 6,1 % weniger

Beamtinnen: 5,8 % mehr

Pensionistinnen: 30 % weniger

Lehrlinge: 16 % weniger

„An der Situation der Frauen hat sich nichts geändert. In den am schlechtesten bezahlten Branchen finden sich signifikant mehr Frauen. Kinderbetreuungsplätze sind immer noch Mangelware. Gleichzeitig verschärfen sich die Auswirkungen globaler Krisen, die die Einkommenssituation vieler Menschen verschlechtern, speziell von Frauen und Alleinerziehenden“, so Rita Volgger, Präsidentin von BPW Austria.

**Österreich ist Schlusslicht im EU-Vergleich**

In Österreich besteht im europäischen Vergleich ein extrem hohes geschlechtsspezifisches Lohngefälle zwischen Frauen und Männern. Österreich bildet mit Estland das Schlusslicht! In der EU verdienen Frauen im Durchschnitt etwa 12,7 Prozent weniger pro Stunde als Männer. Zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten bestehen dabei große Unterschiede: Das größte Lohngefälle im Jahr 2021 wurde in Estland (20,5 Prozent) festgestellt, wohingegen es in Rumänien mit 3,6 Prozent am geringsten ausfiel. In Deutschland lag es bei 17,6 Prozent, in Österreich bei 18,8 Prozent. In Luxemburg gibt es kein geschlechtsspezifisches Lohngefälle mehr.

Im Bundesländervergleich liegt Vorarlberg an letzter Stelle. Während in Wien der Pay Gap mit 4,3 % (2024: 3,2 %) verhältnismäßig klein ist, klafft in Vorarlberg eine Lücke von 20 % (2024: 21,2 %). Allerdings: Während sich in Wien der Pay Gap vergrößert hat, konnte er in Vorarlberg etwas schrumpfen – wenn auch auf hohem Niveau.

**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 ermutigen 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 ohne Nachteile ihre Kinder betreuen dürfen.

**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,** den Weg für gleichen Lohn für gleiche Arbeit zu ebnen und eine steuerliche Begünstigung für Unternehmen, die nachweislich gleiche Löhne für gleichwertige Arbeit zahlen. Gleichstellung muss sich auch wirtschaftlich lohnen. Weiters fordern wir eine verpflichtende Aufteilung der Elternkarenz zwischen den Elternteilen 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 Leistungsträgerinnen und -träger unserer Gesellschaft, eine Betreuung durch angemessen entlohnte Fach- und Lehrkräfte für ihre Entwicklung ist unerlässlich.

**Für den Equal Pay Day 2025 gilt mehr als je zuvor: „Wir alle sind aufgefordert, Einkommenstransparenz zu schaffen. Reden wir darüber, fordern wir alle dafür nötigen Daten von Unternehmen ein. Nur so kann die Basis für gerechte Entlohnung geschaffen werden.**

**In Zeiten des akuten Fachkräftemangels hat es höchste Priorität für Politik und Gesellschaft, sich unverzüglich mit diesem Thema auseinanderzusetzen!“**

**Daten / Quellen:**

***Statistik – Grundlage des Equal Pay Day 2025***Arbeiter\*innen - 25,0 %
Angestellte - 18,8 %
Vertragsbedienstete - 6,1 %
Beamt\*innen mehr + 5,8 %
**Summe - 12,18 %**

**Link:** [**Statistik Austria > Mittlere Bruttojahreseinkommen der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern 2023**](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.





12,18 % Unterschied ergeben 44 Tage, daher fällt der EPD 2025 auf den 13. Februar

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

Wien - 4,3 %

NÖ - 11,7 %

Kärnten - 12,8 %

Burgenland - 12,5 %

Salzburg - 14,8 %

Steiermark - 15,5 %

Tirol - 16,4 %

Oberösterreich - 17,2 %

Vorarlberg - 20,0 %

**Link:** [**Statistik Austria > Weiterführende Daten > Brutto- und Nettojahreseinkommen der unselbständig Erwerbstätigen nach Bundesländern 2023**](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