

## Factsheet

### 1. Gender Pay Gap<sup>1</sup>

Der Gender Pay Gap beschreibt ein geschlechtsspezifisches Lohngefälle, also den Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Gehalt von Frauen gegenüber jenem von Männern. Die Berechnung kann auf unterschiedliche Arten erfolgen, dadurch ergibt sich die Unterscheidung zwischen dem bereinigten und unbereinigten Gender Pay Gap.

Der bereinigte Gender Pay Gap gibt Informationen dazu, wie hoch der Unterschied zwischen den Gehältern von Frauen und Männern ist, wenn diese in vergleichbaren Arbeitsstellen tätig sind. Hier werden Unterschiede (wie beispielsweise Ausbildungsgrad, Arbeitserfahrung, Berufsbranchen oder Beschäftigungsumfang) herausgerechnet. Kurzum, der bereinigte Gender Pay Gap gibt an, wie viel weniger Frauen im Durchschnitt bei gleicher oder vergleichbarer Tätigkeit und gleicher Qualifikation verdienen.

Beim unbereinigten Gender Pay Gap werden Unterschiede zwischen durchschnittlichen Bruttoverdienststunden von Frauen und Männern betrachtet. Im unbereinigten Gender Pay Gap sind daher im Vergleich zum bereinigten Gender Pay Gap auch Verdienstunterschiede enthalten, die auf unterschiedliche Karriereebenen, Qualifikationen oder Branchen zurückzuführen sind. Diese Werte werden jährlich vom Statistischen Amt der Europäischen Union (Eurostat) für alle EU-Länder berechnet. Der unbereinigte Gender Pay Gap gilt als Kernindikator für die fortbestehende gesellschaftliche Ungleichbehandlung von erwerbstätigen Frauen.

**Zahlen:** Betrachtet man die statistischen Werte aus dem Jahr 2021, wird deutlich, dass Österreich (18,8%) und Deutschland (17,6%) einen größeren Gender Pay Gap (unbereinigt) aufweisen, als der Mittelwert der europäischen Union (12,7%). Lediglich Estland (20,5%) hat einen größeren Lohnunterschied. Die geringsten Differenzen finden sich in Rumänien (3,6%), Slowenien (3,8%) und Polen (4,5%).<sup>2</sup>

### 2. Gender Care Gap<sup>3</sup>

Die ungleiche Verteilung (Tätigkeiten sowie zeitliches Ausmaß) von Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern wird als Gender Care Gap bezeichnet. Dabei wird auch mitgedacht, wer an welche anstehenden Aufgaben denkt und diese plant (Mental Load).

#### Was ist Care-Arbeit?

Care-Arbeit ist grundlegend für das Funktionieren einer Gesellschaft. Unter den Begriff Care-Arbeit fallen Tätigkeiten wie die Versorgung von Babys, die Erziehung von Kindern, die Pflege von Angehörigen bei Krankheit oder Behinderung,



#### Gründe für den Gender Pay Gap:

- Frauen unterbrechen ihre Berufstätigkeit häufiger und länger als Männer und arbeiten eher in Teilzeit. Denn nach wie vor sind es vorwiegend Frauen, die in Elternzeit gehen und Betreuungspflichten übernehmen. Für viele Frauen ist der Wiedereinstieg nicht einfach. Häufig können sie nicht auf der gleichen Karrierestufe wieder einsteigen.
- Frauen wählen andere Berufe als Männer: Branchen, in denen überproportional viele Männer arbeiten (zum Beispiel technische Berufe), werden grundsätzlich besser bewertet und entlohnt als solche, in denen überproportional viele Frauen arbeiten (zum Beispiel soziale Berufe und der Dienstleistungssektor). Programmierpionierinnen waren schlecht bezahlte Frauen. Erst als Männer in die Branche drängten, wurden die Gehälter höher.
- In Spitzenpositionen sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert. Bei Beförderungen werden sie benachteiligt.

1 Spannende Zahlen und Analysen zum Gender Pay Gap sind in den Gender Statistiken der Statistik Austria zu finden: <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/gender-statistiken>

2 Eurostat Statistics Explained, 2023: Gender pay gap statistics. Abrufbar unter: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics)

3 Initiative Equal Care Day, 2020: Was ist Care? Abrufbar unter: <https://equalcareday.de/haeufigste-fragen/>

Behördengänge, Gartenarbeit und die Pflege von Tieren, aber auch Kochen, Putzen, Reparaturen organisieren und andere Haushaltstätigkeiten.

**Zahlen:** Laut den Daten der Zeitverwendungsstudie 2021/2022 verbringen Frauen im Durchschnitt 4,3 Stunden pro Tag mit unbezahlter Arbeit. Bei Männern sind es im Gegensatz nur 2,5 Stunden pro Tag.<sup>4</sup>

### 3. Gender Pension Gap

Der Gender Pension Gap beschreibt die prozentuale Differenz zwischen Pensionen, die Frauen und jenen, die Männer bekommen.

**Zahlen:** Dieser Gap schließt sich in Österreich nur sehr langsam: 2010 betrug die Differenz 44,7%, im Jahr 2022 bekamen Frauen 41,1% weniger Pension als Männer.<sup>5</sup> Wenn es so langsam weitergeht wie bisher, beziehen Frauen erst im Jahr 2118 dieselben Pensionen wie Männer – das sind etwa 100 Jahre oder fünf Generationen von Frauen!<sup>6</sup>

Eine spannende Grafik mit Zahlen zum Jahr 2023 stellt die Arbeiterkammer Oberösterreich zur Verfügung.<sup>7</sup> Hier werden die Unterschiede nach den einzelnen Bundesländern deutlich.



#### Gründe für den Gender Care Gap:

- Traditionelle, veraltete Rollenverteilung (Frauen sollen sich um den Haushalt kümmern, Männer das Geld verdienen)
- Stereotype Zuschreibungen (Frauen sind sozialer und emotionaler und können sich deshalb besser um Kinder kümmern)
- Unzureichender Ausbau von Kinderbetreuung und Pflegeangeboten
- Männer werden besser entlohnt



#### Gründe für den Gender Pension Gap:

- niedrigere Gehälter in weiblich dominierten Berufen und Branchen
- Teilzeitphasen und Erwerbsunterbrechungen durch Kinderbetreuung oder die Pflege von Angehörigen: Weniger Lohn bedeutet weniger Einzahlungen in die Pensionskassen, was später zu niedrigeren Auszahlungen in der Pension führt und schließlich auch in Altersarmut enden kann.

<sup>4</sup> Statistik Austria, 2023: Zeitverwendung 2021/2022. Ergebnisse der Zeitverwendungserhebung. Abrufbar unter: [https://www.statistik.at/fileadmin/user\\_upload/ZVE\\_2021-22\\_barrierefrei.pdf](https://www.statistik.at/fileadmin/user_upload/ZVE_2021-22_barrierefrei.pdf)

<sup>5</sup> Statistik Austria, 2023: Genderstatistik Pensionen. Abrufbar unter: [https://www.statistik.at/fileadmin/pages/363/Infotext\\_GenderStatistik\\_Pensionen.pdf](https://www.statistik.at/fileadmin/pages/363/Infotext_GenderStatistik_Pensionen.pdf)

<sup>6</sup> Achleitner, Sophie/Huber, Alexander auf MOMENT.at, 2022: Equal Pension Day 2022. Abrufbar unter: <https://www.momentum-institut.at/news/equal-pension-day-2022>

<sup>7</sup> Arbeiterkammer Oberösterreich, 2023: Gender Pension Gap 2023. Abrufbar unter: <https://ooe.arbeiterkammer.at/service/presse/grafiken/Grafik-Gender-Pension-Gap-2023.html>

## Viel diskutierte Lösungsansätze, um die Gender Gaps zu schließen:

- Themen und Anliegen öffentlich sichtbar machen, wie beispielsweise am Equal Pay Day, am Equal Care Day und am Equal Pension Day
- Sensibilisieren für und aufmerksam machen auf ungleiche Verteilung von Sorgearbeit, Mental Load und ungleiche Bezahlung
- Gehaltstransparenz als Anreiz für eine gerechtere Bezahlung
- Gesetzliche Regelungen (zum Beispiel gleiche Entlohnung für gleiche Tätigkeiten, Frauenquoten, verpflichtende Väterkarenz etc.)
- Ausbau von flächendeckenden Kinderbetreuungs- und Pflegeplätzen
- Förderung flexibler Arbeitsbedingungen in den Führungsetagen, um fürsorgeorientierte Eltern besser bei der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben zu unterstützen (Home Office, Gleitzeit)
- Kostenlose Seminare und Kurse im Bereich Finanzbildung und Altersvorsorge
- Höhere Wertschätzung für Kindererziehung und die Pflege von Angehörigen

## Arbeitsblatt: Gender Gaps

bearbeiteter Gender Gap:

- Pay
- Pension
- Care

Warum gibt es diesen Gap? Wie könnte er entstanden sein?

Welche aktuellen Auswirkungen und Folgen hat dieser Gap?

Was könnte unternommen werden, damit sich dieser Gap schließt?

