



INTERNATIONALES NETZWERK
FÜR BERUFSTÄTIGE FRAUEN

BPWAUSTR/A

BUSINESS &
PROFESSIONAL
WOMEN

Zahlt es
sich aus,
ein
Mann
zu sein?



BPW Austria, Mag.^a Cornelia Pessenlehner

NGO Dialog, 8.5.2023



INTERNATIONALES NETZWERK
FÜR BERUFSTÄTIGE FRAUEN

BPWAUSTR/A

BUSINESS &
PROFESSIONAL
WOMEN

Wer wir sind...

- ein internationales Frauennetzwerk seit 1930
- mit Mitgliedsfrauen in über 100 Nationen
- in 9 regionalen Clubs in Österreich
- BPW International hat beratenden Status bei der UNO und deren Organisationen
- die Initiatorinnen des Equal Pay Day in Österreich seit 2009





INTERNATIONALES NETZWERK
FÜR BERUFSTÄTIGE FRAUEN

BPWAUSTRIA

BUSINESS &
PROFESSIONAL
WOMEN

BPW Austria - die Schwerpunkte



ICH für MICH:
BPW bieten Förderung und Stärkung von Frauen auf persönlicher Ebene

#Selfempowerment #Leadership
#PersonalBalance #Karriere



WIR für UNS:
BPW leben Networking sowie gegenseitige Unterstützung im Club.

#Networking #Mentoring
#gemeinsamstark #FrauenfürFrauen



GEMEINSAM für ALLE:
Wir BPW setzen uns gemeinsam für Gleichberechtigung, Chancengleichheit und Fairness ein.

#Equalpay #Fairpay #EqualPayDay
#VereinbarkeitFamilieundBeruf
#Frauenquote #Männerquote



INTERNATIONALES NETZWERK
FÜR BERUFSTÄTIGE FRAUEN

BPWAUSTRIA

BUSINESS &
PROFESSIONAL
WOMEN

Equal Pay Day - der jährliche Aktionstag von BPW

equal pay day, -

Start
Statements
FAQ
Equal Pay Day
Mach auch DU mit!
Inspiration
Social Media
Presse
Über uns

Zahlt es sich aus, ein Mann zu sein?
JA, denn Adam verdient 13% mehr als Eva.

#gleicherjob #vollzeit #fact #equalpayday #transparenzJETZT #dandylook4equalpay

equal pay day, -

16. Februar 2023

Details zum Equal Pay Day in Österreich Factsheet zum EPD zum Download Informationen für Medien

Stell dir vor, du machst genau den gleichen Job wie dein männlicher Kollege, bekommst dafür aber weniger bezahlt?

Ist das gerecht?

Leider ist es immer noch so, dass Frauen und Männer ungleich entlohnt werden. Aktuell liegt die Einkommensdifferenz in Österreich, der viel zitierte Pay Gap, im Durchschnitt bei 13%. Umgerechnet sind das abgerundet 47 Arbeitstage, die Frauen kostenlos arbeiten, oder...





Datengrundlage

<https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/einkommen-und-soziale-lage/jaehrliche-personeneinkommen>

Ganzjährig Vollzeitbeschäftigte Frauen und Männer 2021

Mittlere Bruttogehälter der ganzjährig Vollzeitbeschäftigten Frauen und Männer 2021 in Euro (Tabelle)

Soziale Stellung	Anzahl der Personen	Frauenanteil in Prozent	Frauen und Männer	Frauen	Männer
Arbeiter:innen	722 118	17	36 507	27 488	39 148
Angestellte	1 154 436	38	53 963	43 216	61 668
Vertragsbedienstete	235 096	57	46 205	45 254	47 581
Beam:innen	135 906	36	63 873	65 764	62 439
Ganzjährig Vollzeitbeschäftigte	2 247 556	33	45 595	41 617	47 569

Q: STATISTIK AUSTRIA, Lohnsteuer- und SV-Daten, Erhöht am 20.12.2022. – Bruttogehälter gemäß § 25 Einkommensteuergesetz. – Ohne Lehrlinge.



**EPD 16.2.2023 - 13 % = 47 Arbeitstage –
oder jedes 8. Jahr gratis arbeiten**



**Unsere Forderung:
Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit!**





Pay Gap in Österreich:

	Frauenanteil %	Pay Gap
Arbeiter*innen	17	- 28 %
Angestellte	38	- 30 %
Vertragsbedienstete	57	- 5 %
Beamt*innen	36	+ 5 %
SUMME	33	- 13 %

Quelle: Bruttojahreseinkommen von Frauen und Männern 2021, Statistik Austria



Das Bundesland spielt auch eine Rolle:

	Pay Gap	Anzahl Tage	EPD
Wien	- 3 %	11	11. Jänner
Niederösterreich	- 12 %	44	13. Februar
Kärnten	- 13 %	47	16. Februar
Burgenland	- 13 %	47	16. Februar
Salzburg	- 15 %	55	24. Februar
Steiermark	- 16 %	58	27. Februar
Tirol	- 18 %	66	07. März
Oberösterreich	- 18 %	66	07. März
Vorarlberg	- 22 %	80	21. März

Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Lohnsteuerdaten – Sozialstatistische Auswertungen nach Bundesländern, Bruttojahresbezüge gemäß § 25 Einkommensteuergesetz der ganzjährig Vollbeschäftigten, Ohne Lehrlinge





Zahlt es sich aus, ein Mann zu sein? Finanziell JA!



TaschenGELD-Gap 20 %

Quelle: <https://www.derstandard.at/story/2000118589333/buben-erhalten-bereits-mehr-taschengeld-als-maedchen>



Unsere Forderung: Finanzbildung in der Schule!

Bildung zum Thema Geld ist enorm wichtig.

- übers Geld - die Löhne und Gehälter - reden
- unsere Gehälter und Löhne einschätzen können
- das Tabu-Thema „über Geld spricht man nicht“ brechen

Bildung darf nicht auf einzelne private Initiativen abgewälzt werden!

Es braucht eine Änderung im Lehrplan, schon in der Volksschule!

Finanzielle Bildung hätte auch in anderen Bereichen Vorteile (Pensionsplanung, Überschuldung, Kredite,...).





Zahlt es sich aus, ein Mann zu sein? Finanziell JA!



Equal Pay Gap 13 %

Quelle:

<https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/einkommen-und-soziale-lage/jaehrliche-personeneinkommen>



Unsere Forderung: TRANSPARENZ!!! Offenlegung der Gehälter in ALLEN Firmen

Der Europäische Rat hat am 24. April 2023 neue Vorschriften zur Lohntransparenz angenommen.

Wir fordern schnellstmögliche Umsetzung der neuen Vorschriften zur Lohntransparenz mit entsprechend hohen Sanktionen bei Missachtung!





Zahlt es sich aus, ein Mann zu sein? Finanziell JA!



Fair Pay Gap
zwischen den Branchen



Die traurige Statistik:

	Frauenanteil %	Pay Gap
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	15	+ 5 %
Herstellung von Waren	27	- 25 %
Energieversorgung	20	- 25 %
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	23	- 6 %
Bau	13	- 6 %
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	56	- 20 %
Verkehr und Lagerei	22	- 10 %
Beherbergung und Gastronomie	58	- 9 %
Information und Kommunikation	35	- 23 %
Erbringung von Finanz- und Versicherungsleistungen	52	- 26 %
Grundstücks- und Wohnungswesen	59	- 25 %
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	55	- 30 %
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	42	- 15 %
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	61	- 10 %
Erziehung und Unterricht	59	- 26 %
Gesundheits- und Sozialwesen	78	- 13 %
Kunst, Unterhaltung und Erholung	48	- 18 %
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	68	- 34 %

Quelle: Bericht des Rechnungshofes - Allgemeiner
Einkommensbericht 2018, Seiten 101 und 109





Unsere Forderung: Neubewertung und Fair Pay am Arbeitsplatz

1. Kein Unterschied zwischen Frauen- und Männerberufen in der Wertigkeit und der Entlohnung.
2. **Aufwertung weiblich besetzter Berufe!!**
Pädagogik - Pflege - Handel - Körpernahe Dienstleistungen (Frisörin, Kosmetik, Massage, Fußpflege, ...)



Unsere Forderung: Frauen in Führungspositionen - die Quote erhöhen und ausweiten!

Zielvorgabe für Unternehmen im staatsnahen Bereich und dem Öffentlichen Dienst: 50 % - bravo!

Zielvorgabe in der Privatwirtschaft: Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat (GFMA-G) 30 % in Aufsichtsräten börsennotierter sowie großer Unternehmen (mehr als 1.000 Beschäftigte) - ausbaufähig!!!

Seit Einführung der Quote im Jänner 2018 hat sich der Frauenanteil von 22,4 auf 35 Prozent erhöht.

Nicht so in Vorstandsetagen und Geschäftsführungen: 8 %

ATX-Unternehmen: nicht einmal 7 %

Quelle: [Frauen.Management.Report 2023](#)





Zahlt es sich aus, ein Mann zu sein? Finanziell JA!



Gender Care Gap 55 %

Quelle:

<https://wien.arbeiterkammer.at/equalpayday>



Unsere Forderung: Gerechte Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit

- Wöchentlich arbeiten Frauen im Schnitt 32 Stunden unbezahlt, Männer nur 17,6 Stunden (Hausarbeit, Kinderbetreuung, Pflege der Angehörigen)
- Aufs Jahr gerechnet 1.664 vs. 915 Stunden oder 208 Arbeitstage vs. 114 Arbeitstage
- **94 Arbeitstage jährlich** mehr unbezahlt arbeiten - Was könnte Frau in dieser Zeit verdienen, um ihre finanzielle Unabhängigkeit und vor allem ihre Pension zu sichern!





Unsere Forderung: Mütter- und Väterkarenz verpflichtend gleich lange

Mütterkarenz – Väterkarenz sollte für beide verpflichtend gleich lang sein.

Was für Folgen das hätte!

- für die Paarbeziehung
- für die Unternehmen
- für die Gesellschaft / Rollenbilder!!!



Unsere Forderung: Flächendeckende ganztägige und ganzjährige Kinder- und Schüler*innen-Betreuung

- bietet eine ECHTE Wahlmöglichkeit für Eltern
- Rechtsanspruch ab dem Ende des 1. Lebensjahr bis zum Ende der Schulpflicht
- Realistische Öffnungszeiten, die Vollzeitarbeit ermöglichen
- Öffnung auch in den Ferien - sind 9 Wochen Sommerferien noch zeitgemäß?
- Einheitliche Regelungen zwischen den Bundesländern
- Ohne finanzielle Hürden wie z.B. kostenpflichtige Nachmittagsbetreuung in OÖ oder kostenpflichtige Vormittagsbetreuung für Kinder unter 5 Jahre in Vorarlberg
- Verbindliche Verpflichtung seitens der Regierung zur Umsetzung

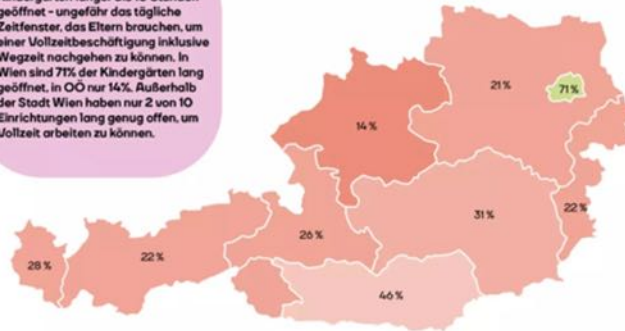




Unsere Forderung: Flächendeckende ganztägige und ganzjährige Kinder- und Schüler*innen-Betreuung

Außerhalb Wiens ist nur jeder 5. Kindergartenplatz Vollzeit-tauglich
Nur 14 Prozent der Kindertagesstätten in Oberösterreich haben länger als 10 Stunden geöffnet

In Österreich haben 38% der Kindergärten länger als 10 Stunden geöffnet - ungefähr das tägliche Zeitfenster, das Eltern brauchen, um einer Vollzeitbeschäftigung inklusive Wegzeit nachgehen zu können. In Wien sind 71% der Kindergärten lang geöffnet, in OÖ nur 14%. Außerhalb der Stadt Wien haben nur 2 von 10 Einrichtungen lang genug offen, um Vollzeit arbeiten zu können.



Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Kindertagesheimstatistik 2020/21. Erstellt am 16.07.2021

MOMENTUM
/INSTITUT



Zahlt es sich aus, ein Mann zu sein? Finanziell JA!



Pension Gap 38 % (2022)





Unsere Forderung: Verpflichtendes Pensions-Splitting

Heute ist das Pensions-Splitting freiwillig. Die Informationen dazu sind schwer auffindbar.

Die Forderung:

- verpflichtend
- sobald ein Kind geboren wird, unabhängig von einer Ehe
- solange ein/e Partner*in weniger arbeitet
- keine Beschränkung, solange das Kind schulpflichtig ist



Zusammenfassung unserer Forderungen:

- Finanzbildung schon in der Schule
- Offenlegung der Gehälter in ALLEN Firmen
- Neubewertung und Fair Pay am Arbeitsplatz
- Equal Pay - gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit!
- Erhöhung der Quote für Frauen in Führungspositionen
- Gerechte Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit
- **Verpflichtend gleich lange Karenz für Väter und Mütter**
- Flächendeckende ganztägige und ganzjährige Kinder- und Schüler*innen-Betreuung
- verpflichtendes Pensions-Splitting neu





INTERNATIONALES NETZWERK
FÜR BERUFSTÄTIGE FRAUEN

BPWAUSTR/A

BUSINESS &
PROFESSIONAL
WOMEN

Unsere Vision: Schaffung optimaler Rahmenbedingungen

Ende der Erwartung, dass sich die Dinge von selbst ändern, weil sich einzelne Frauen ändern!

- Schaffung der politischen Voraussetzungen für eine Gleichstellung von Männern und Frauen in allen Lebensbereichen
- Fokus auf das Ende der Diskriminierung in der Arbeitswelt

Erst dann werden sich die starre Rollenbilder zum Vorteil aller Menschen ändern!



INTERNATIONALES NETZWERK
FÜR BERUFSTÄTIGE FRAUEN

BPWAUSTR/A

BUSINESS &
PROFESSIONAL
WOMEN

Gemäß dem Gründungsgedanken von BPW

„Each woman, as a citizen, must bring to the national policy of her own country, the contribution of forward-looking and constructive thought followed by determined action. Each woman must dedicate herself to protect and promote the interests of all other women in business and the professions.“

werden wir nicht locker lassen, um die Gleichstellung von Frauen und Männern voranzutreiben!





INTERNATIONALES NETZWERK
FÜR BERUFSTÄTIGE FRAUEN

BPWAUSTRIA

BUSINESS &
PROFESSIONAL
WOMEN

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

**Auf eine gemeinsame
geschlechtergerechte Zukunft!**

www.bpw.at

www.equal-pay-day.at

bpw.austria@bpw.at

cornelia.pessenlehner@bpw.at

