

**PRESSE-
KONFERENZ**
24.10.2022

CARE-KRISE BEENDEN – EQUAL PAY DAY ABSCHAFFEN!

Um den Gender Pay Gap zu schließen, müssen Care-Arbeit aufgewertet und Frauen von unbezahlter Care-Arbeit entlastet werden.

RENATE ANDERL
Präsidentin der AK Wien

KATHARINA MADER
Ökonomin Abteilung Frauen und Familie AK Wien



Einkommens Gap: Das Übel bei der Wurzel packen!

17,1 Prozent – so hoch ist der diesjährige Gender Pay Gap, also der Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern in Österreich. Damit arbeiten Frauen ab dem 30. Oktober, dem Equal Pay Day – statistisch gesehen – bis zum Jahresende gratis. „Wir werden den Gender Pay Gap nur dann schließen, wenn wir die Care-Krise lösen. Zum einen müssen Frauen von der von ihnen geleisteten unbezahlten Care-Arbeit entlastet werden, zum anderen sind höhere Bezahlung der Care-Arbeit und bessere Rahmenbedingungen dringend nötig“, sagt AK Präsidentin Renate Anderl. Und weiter: „Bei den jüngsten Krisen – Stichwort Corona, Energie, Teuerung – wurde und wird viel Geld in die Hand genommen. Das ist gut und richtig, um Jobs zu retten und Armut zu verhindern. Doch wenn es um Frauen und ihre Anliegen geht, gewinnt man verstärkt den Eindruck: Niemand kümmert sich!“ Doch die Care-Krise braucht dringend Lösungen, weil „damit der Equal Pay Day endlich auf den 31. Dezember fällt“.

Druck der Gesellschaft

Der Equal Pay Day wird auf Basis der durchschnittlichen Bruttojahresbezüge von ganzjährig Vollzeitbeschäftigten laut Lohnsteuerstatistik berechnet. Im heurigen Jahr beträgt dieser Unterschied zwischen Frauen und Männern 17,1 Prozent. Der diesjährige Equal Pay Day beinhaltet allerdings einen Krisen-Effekt. Denn der geringer erscheinende Einkommensunterschied ist der Corona-Krise geschuldet. Im Beobachtungszeitraum 2020 schlug sich die Kurzarbeit zu Buche. Bei den ganzjährig vollbeschäftigten Männern führte der kurzarbeitsbedingte Wegfall ihrer Überstunden(Entgelte) zu einem geringeren Anstieg ihrer Durchschnittseinkommen. Dagegen gehören jene Frauen, die während der Pandemie ihren Vollzeitjob behalten konnten, tendenziell zu den Gutverdienerinnen während eher Frauen mit geringeren Einkommen ihre Arbeit verloren haben. „Das ist also ein reiner Krisen-Effekt, der in einem herkömmlichen Jahr ganz schnell wieder verschwindet. Am eigentlichen Problem hat sich absolut nichts geändert“, so AK Präsidentin Anderl.

Werden auch Teilzeitbeschäftigte in die aktuelle Berechnung inkludiert, verdoppelt sich der Gender Pay Gap, exakt liegt er dann bei 36 Prozent. „Das liegt daran, dass Teilzeitarbeit in Österreich weiblich ist. Jede zweite Frau ist teilzeitbeschäftigt, drei Viertel aller Mütter mit Kindern unter 15 Jahren sind teilzeitbeschäftigt“, erklärt Katharina Mader, Ökonomin in der Abteilung Frauen und Familie der AK Wien. Denn noch immer werden Frauen von der Gesellschaft für die unbezahlte Betreuung und Versorgung von Kindern und alten Menschen sowie für die Erledigung der Hausarbeit zuständig gemacht. Mader: „Entsprechend übernehmen sie dann auch einen Großteil davon.“

Der sogenannte Care-Gap, also der unterschiedliche Zeitaufwand, den Frauen und Männer für unbezahlte Arbeit aufbringen, macht in Österreich 55 Prozent aus. Während Frauen laut den letztverfügbaren Daten der Zeitverwendungsstudie 2008/09 wöchentlich 32 Stunden mit Kinderbetreuung, Hausarbeit und Pflege von Angehörigen verbringen, sind es bei den Männern nur 17,6 Stunden.

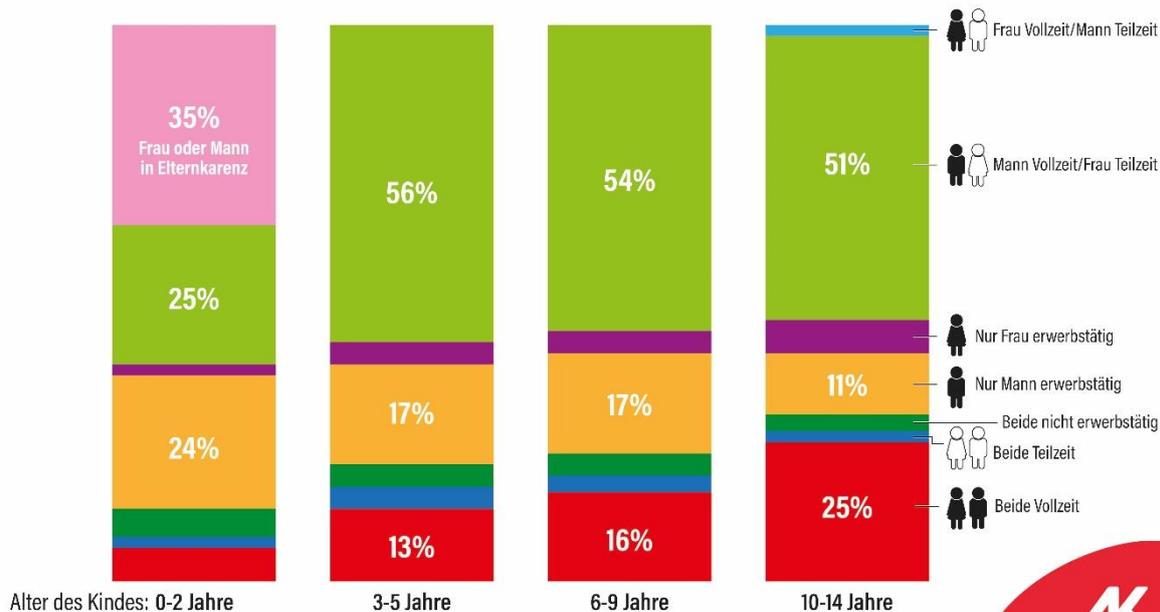
Gerade nach der Geburt eines Kindes sind es vor allem Mütter, die ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen und anschließend teilzeitbeschäftigt auf den Arbeitsmarkt zurückkehren. „Im Gegensatz dazu beeinflussen Kinder in der Familie die Erwerbsarbeit von Männern wenig, Väter arbeiten im Schnitt sogar mehr als Männer ohne Kinder“, sagt Mader. So liegt laut Statistik Austria die Erwerbsquote von Männern im Alter von 25 bis 49 Jahren ohne Kinder bei 82,3 Prozent, jene von Männern mit Kindern unter 15 Jahren bei 91,9 Prozent.

Zudem erweist sich diese Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern als äußerst hartnäckig. Paare wählen mit der Geburt eines Kindes überwiegend eine Arbeitsteilung, die auf die Haupterwerbstätigkeit von Männern abzielt. Bei 35 Prozent der Paare mit Kindern bis zwei Jahre ist ein Elternteil vollständig

in Elternkarenz – dies ist meist die Frau – bei 25 Prozent arbeitet er Vollzeit, sie Teilzeit. Dieser Prozentsatz (also Mann Vollzeit, Frau Teilzeit) steigt ab dem 3. Geburtstag des Kindes steil an (auf 56 Prozent) und bleibt auch hoch. In der Altersgruppe 10 bis 14 Jahre liegt er immer noch bei 51 (!) Prozent. Zum Vergleich: Vollzeit arbeiten in der Altersgruppe zwischen 3 und 5 Jahren insgesamt 13 Prozent der Paare, mit Kindern zwischen 10 und 14 Jahren sind es 25 Prozent.

Equal Pay Day

So teilen sich Eltern die Erwerbstätigkeit auf ■ Vollzeit □ Teilzeit



Quelle: Statistik Austria, Angaben für 2020

AK

Care-Arbeit: Nicht angemessen honoriert

Care-Arbeit ist (über-)lebensnotwendig für das Funktionieren einer Gesellschaft. Sie ist die Arbeit, die dafür sorgt, dass die Bedürfnisse und Bedarfe von Menschen während des gesamten Lebens angemessen gedeckt werden.

Zur Care-Arbeit zählen sowohl private, informell und unbezahlt im Haushalt erbrachte Arbeit (zum Beispiel Hausarbeit, Kindererziehung, Begleitung bei Krankheit und Beeinträchtigung) als auch formelle, beruflich erbrachte und bezahlte Leistungen in verschiedenen Dienstleistungsbereichen – etwa im Bildungs- und Gesundheitswesen, in Einrichtungen der sozialen Arbeit, in der Langzeitpflege oder in der Begleitung von Menschen mit Behinderungen. „Wir alle sind in unterschiedlichen Phasen unseres Lebens auf Care-Arbeit angewiesen. Sie ist die Grundlage für unser soziales Zusammenleben. Aber Fakt ist, dass diese Arbeiten, die in unserer Gesellschaft vorwiegend von Frauen geleistet werden, nicht angemessen honoriert werden“, sagt Mader.

Bezahlte Care-Arbeit: Systemrelevant, aber ausgehungert und schlecht bezahlt

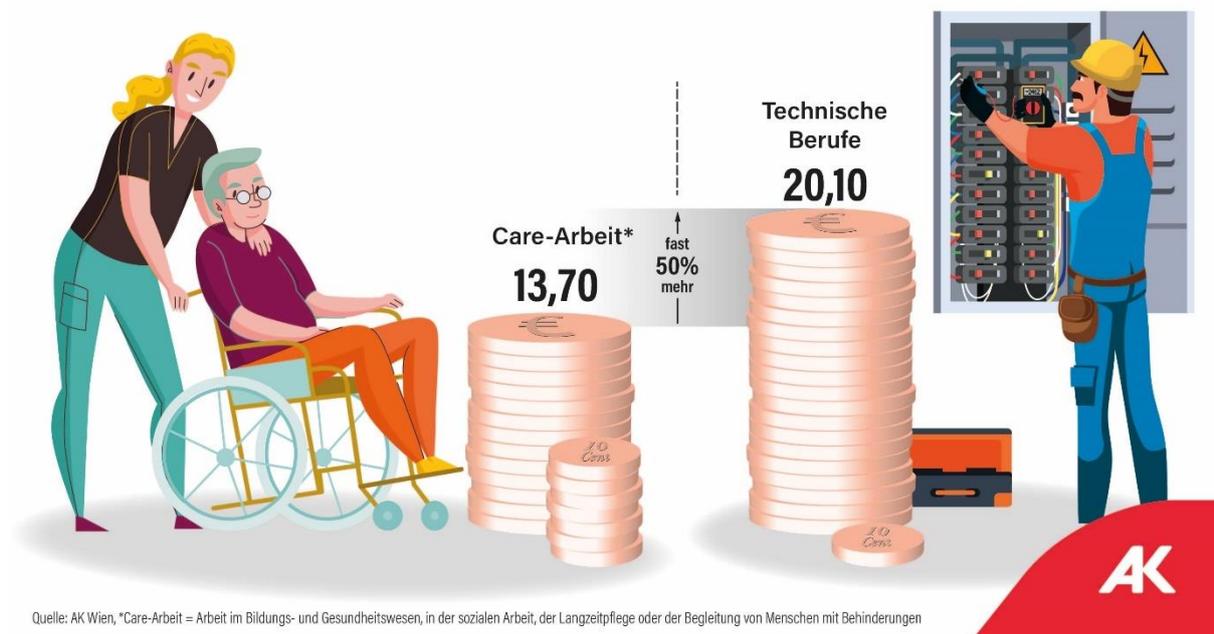
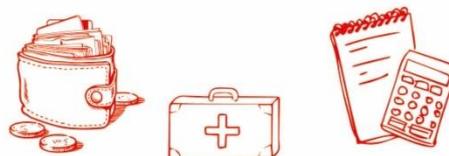
Die Care-Arbeiten stecken vielfach in der Krise: Entgegen seiner gesellschaftlichen Relevanz ist der Care-Sektor durch schlechte Arbeitsbedingungen, niedrige Entlohnung und eine eklatante Personalnot charakterisiert. So fehlen etwa in der Pflege bis zum Jahr 2030 rund 76.000 (!) Fachkräfte. Das fehlende

Personal erhöht wiederum den Druck auf das bestehende, verschlechtert die Qualität und befeuert so eine Abwärtsspirale. „Erst jüngst haben Proteste von Elementarpädagog:innen und dem Gesundheitspersonal die Dringlichkeit der Lage eindrucksvoll gezeigt“, so AK Präsidentin Anderl. „Offenbar ist uns die Arbeit mit Menschen nicht viel wert. Denn während der durchschnittliche Bruttolohn in den Betreuungsberufen 13,70 Euro ausmacht, verdienen Techniker:innen 20,10 Euro die Stunde, also fast um 50 Prozent mehr.“ Dass sich diese Situation im Gender Pay Gap niederschlägt, ist kein Wunder: Der Großteil der Beschäftigten im Care-Sektor sind Frauen (etwa 85 Prozent in den Gesundheitsberufen, 96 Prozent in der Elementarpädagogik).

Equal Pay Day

Betreuungsberufe sind schlecht bezahlt

Durchschnittlicher Brutto-Stundenlohn in €



Unbezahlte Care-Arbeit: Das Unsichtbare

Die eklatante Unterversorgung im bezahlten Care-Bereich – fehlende Kindergartenplätze, fehlende Plätze in der Langzeitpflege, zu wenig Angebot bei Ganztageschulen – führt dazu, dass viele notwendige Betreuungsleistungen in den privaten Bereich verschoben werden. „Zwei Drittel dieser unbezahlten Betreuungsleistungen werden von den Frauen erbracht. Sie betreuen Kinder, pflegen Angehörige und managen den gesamten Haushalt“, erklärt Anderl.

In Summe werden in Österreich laut Zeitverwendungsstudie 2008/09 pro Jahr insgesamt 9 Milliarden Stunden an unbezahlter Care-Arbeit geleistet (ohne ehrenamtliche Arbeit). Das entspricht einem Wert von rund 100 Milliarden Euro (berechnet mit Durchschnittslöhnen aus den Bereichen persönliche und haushaltsnahe Dienstleistungen), was wiederum zirka 30 Prozent des BIP ausmacht.

„Abgesehen vom Wert muss natürlich das enorme Zeitvolumen der unbezahlten Care-Arbeit beachtet werden. Dieses führt dazu, dass viele Frauen nur wenige Stunden arbeiten oder im Worst case gar

keiner Erwerbsarbeit nachgehen können“, analysiert Mader. Laut Daten der EU-Kommission können aktuell in der EU unglaubliche 7,7 Millionen (!) Frauen aufgrund ihrer unbezahlten Care-Verantwortungen nicht arbeiten gehen. Das erhöht im Zusammenspiel mit der niedrigen Entlohnung im bezahlten Care-Bereich den Gender Pay Gap. Mader: „Außerdem entzieht es Frauen ihre soziale Sicherheit, ihre Lebenschancen, führt in finanzielle Abhängigkeit, in Armutsgefährdung und schließlich in Altersarmut.“

Care-Krise lösen – Frauen entlasten!

Krisen wie die Wirtschafts- und Währungskrise 2008, die Corona-Pandemie, aber auch die Energie- und Teuerungskrise werden mit viel öffentlichem Geld gut bewältigt. „Die Care-Krise dagegen, in der wir uns schon länger befinden, und die sich zuletzt deutlich verschärft hat, wird nicht angegangen. Sie wird vor allem auf dem Rücken der Frauen ausgetragen, die einspringen, wenn die öffentliche Hand versagt oder – wie aktuell – wenn Angebote in der Betreuung zu teuer werden“, kritisiert AK Präsidentin Anderl. „Wenn wir den Gender Pay Gap nachhaltig schließen wollen, müssen wir zuerst die Care-Krise lösen. Frauen müssen entlastet und die Berufe, in denen sie überwiegend tätig sind, besser bezahlt werden.“

Die AK fordert daher:

+ Frauen massiv entlasten

Care-Arbeit (Pflege, Kinderbildung, soziale Arbeit, etc.) ist ein wichtiger Teil der öffentlichen Daseinsvorsorge. Sie muss durch die öffentliche Hand langfristig und nachhaltig sichergestellt und solidarisch finanziert werden. Nur so entstehen in diesen Branchen gute Arbeitsplätze. Und nur so können Frauen von unbezahlter Arbeit entlastet werden.

+ Rechtsanspruch auf Kinderbildung und Langzeitpflege

Damit Frauen ausreichend Zeit für Erwerbsarbeit haben, braucht es einen Rechtsanspruch auf Leistungen der Kinderbetreuung und der Langzeitpflege. Die Leistungen müssen flächendeckend verfügbar, leistbar und auf die Bedürfnisse und Bedarf der Menschen abgestimmt sein.

+ Arbeitsbedingungen verbessern

Bessere Entlohnung, eine Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich und mehr Personal für stabile Dienstpläne – so werden Arbeitsplätze im Care-Bereich attraktiver gemacht.

+ Attraktivere Ausbildung

Es braucht einen kostenfreien Ausbildungszugang und existenzsichernde Stipendien, damit verhindert wird, dass Ausbildungen abgebrochen oder erst gar nicht begonnen werden.

+ AK/ÖGB Familienarbeitszeitmodell einführen

Wenn sich Eltern die Familienarbeit teilen und die Arbeitszeit auf ein ähnliches Ausmaß reduzieren, soll dies finanziell unterstützt werden. Väter hätten mehr Zeit für ihre Kinder, Frauen könnten mehr Stunden arbeiten und so mehr verdienen.

+ Echte Lohntransparenz

Um Benachteiligungen sichtbar zu machen, braucht es eine vollständige innerbetriebliche Lohntransparenz – plus Sanktionen, wenn sich das Unternehmen nicht daranhält.

SERVICE: In der Praxis zeigt sich oft, dass Männer beim Verhandeln des Gehalts die besseren Karten haben. Der Digifonds der AK Wien hat daher ein virtuelles Trainingsprogramm der GPA-djp zur Gehaltsverhandlung speziell für Frauen unterstützt. Frauen werden mittels dieses Trainings auf ihre individuelle Gehaltsverhandlung vorbereitet.

Dieser Link führt zum virtuellen Training: ["Mach dich stark!" | GPA](#)