

Gender Pay Gap in Österreich: Wo bleibt die Gleichstellung?

Daten zeigen, dass der Gender Pay Gap in Österreich weiterhin hoch bleibt. Expertin fordert Maßnahmen zur Gleichstellung.

Vienna, Österreich - Im Kampf um Gleichheit in der Arbeitswelt bleibt Österreich zurück. Laut einer Umfrage von Deloitte verdienen Frauen im Land 2022 brutal 18,4 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen – und das trotz kleinerer Fortschritte im Gender Pay Gap, wie Elisa Aichinger, Partnerin bei Deloitte, erklärt. Im EU-Schnitt beträgt diese Lücke nur 12,7 Prozent. Diese alarmierenden Zahlen positionieren Österreich unter den EU-Ländern mit dem höchsten Gender Pay Gap, nur in Estland sind die Unterschiede ausgeprägter. Dass sich an der gläsernen Decke in den Führungsetagen nichts ändert, zeigt die Umfrage: Knapp die Hälfte der befragten Unternehmen plant keinen Anstieg des Frauenanteils in höchsten Positionen.

Die Ursachen sind vielfältig und besorgniserregend. Ein Fünftel der Unternehmen sieht einen Mangel an qualifizierten Frauen als Problem. Aichinger fordert klare Maßnahmen wie flächendeckende Kinderbetreuung und Quoten zur Förderung von Frauen in technischen Berufen. „Wir brauchen transparente Prozesse für Karriere- und Einkommensentwicklung sowie eine Unternehmenskultur, die Leistung und Fairness in den Mittelpunkt stellt“, so die Deloitte-Expertin. Dabei ist die EU-Lohntransparenzrichtlinie, die bis 2026 national umgesetzt werden muss, ein entscheidender Schritt zur Schaffung von Einkommensgerechtigkeit, so [destatis.de](https://www.destatis.de).

Verdienstunterschiede und deren Ursachen

Der Gender Pay Gap ist nicht nur eine Zahl, sondern ein komplexes Phänomen, das sich in zwei Kategorien aufteilt: den unbereinigten und den bereinigten Gender Pay Gap. Der unbereinigte Gap zeigt den allgemeinen Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen an, ohne die Ursachen für diese Differenzen zu berücksichtigen. Im Gegensatz dazu versucht der bereinigte Gender Pay Gap, Unterschiede, die auf Beruf und Qualifikation zurückzuführen sind, herauszurechnen. Es wird jedoch nicht über alle lohnrelevanten Faktoren berichtet, was bedeutet, dass die tatsächliche Diskriminierung möglicherweise noch höher ist, als die Zahlen es vermuten lassen. Dieser bereinigte Wert gilt daher eher als Obergrenze für Verdienstdiskriminierung, da essentielle Merkmale wie Zeiträume von Elternzeit, die oft von Frauen genommen werden, nicht vollständig berücksichtigt werden.

Immer mehr wird klar: Frauen kämpfen nicht nur mit Lohnunterschieden, sondern auch mit den strukturellen Barrieren, die ihre Karrieren behindern. Die Kombination aus Gender Pay Gap, Gender Hours Gap, und Gender Employment Gap verdeutlicht die Dringlichkeit, diese Ungleichheiten anzugehen, um endlich eine gerechtere Arbeitswelt für alle zu schaffen.

Details	
Vorfall	Gesetzgebung
Ort	Vienna, Österreich
Quellen	<ul style="list-style-type: none">• www.vienna.at• www.destatis.de

Besuchen Sie uns auf: die-nachrichten.at