Hintergrundinfos zum Gender Pay Gap

1 Was ist der Gender Pay Gap?

Definition: Der Gender Pay Gap bezeichnet den prozentualen Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Brutto-Stundenlohn bzw. Bruttojahreseinkommen von Männern und Frauen.[1]

- **Unbereinigter GPG**: Alle Erwerbstätigen (egal Qualifikation, Branche etc.) werden verglichen.
- **Bereinigter GPG**: Es wird kontrolliert für Arbeitszeit, Branche, Position, Qualifikation etc. → zeigt Lohnunterschiede bei vergleichbarer Tätigkeit.

Warum ist das relevant im Unterricht? Weil junge Menschen Berufswahl und Arbeitsmarkt ins Auge fassen – hier macht der GPG früh sichtbar, dass „gleiche Arbeit" noch nicht gleich entlohnt wird.

2 Zahlenlage in Österreich

Gesamt-Lage

- Laut AMS liegt der unbereinigte Gender Pay Gap in Österreich bei 18,3 % (Stand 2023) – Frauen verdienen im Schnitt 18,3 % weniger pro Stunde als Männer.[2],[3]
- Laut Momentum Institut: Wenn man **Teilzeit und Vollzeit beschäftigt** berücksichtigt, ergibt sich eine Lücke von rund **34 %**.
- Laut dem Momentum-Grafik-Bereich wurde für ganzjährig vollzeitbeschäftigte Frauen vs. Männer eine Lücke von **17 %** ausgewiesen. siehe[4]

Einstieg und technische Berufe

---

[1] https://www.ams.at/arbeitsuchende/frauen/gender-pay-gap
[2] https://www.ams.at/arbeitsuchende/frauen/gender-pay-gap
[3] https://www.momentum-institut.at/news/equal-pay-day-2025-groesste-gender-pay-gaps-bei-frauen-mit-migrationsgeschichte-oder-gesundheitlicher-einschraenkung/
[4] https://www.momentum-institut.at/news/equal-pay-day-2025-groesste-gender-pay-gaps-bei-frauen-mit-migrationsgeschichte-oder-gesundheitlicher-einschraenkung/

- Eine Analyse von Momentum zeigt im Studienfeld „Ingenieurwesen, verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe“, drei Jahre nach Masterabschluss, einen Gender Pay Gap von etwa **16 %** zugunsten der Männer.[5]
- Wichtiger Punkt: Auch in traditionell männerdominierten MINT-/Technik-Berufen stellt sich nicht automatisch Entgelte-Gleichheit ein.[6]

Spezifische Gruppen

- Frauen mit Migrationsgeschichte verdienen im Schnitt **75 Cent** je **€1**, Männer bekommen etwa **€1**. => -25%[7]
- Frauen mit gesundheitlicher Einschränkung bekommen ca. 79 Cent je €1. => -21%.

3 Häufige Argumente – und wie man damit umgehen kann

3.1 „Der unbereinigte Gender Pay Gap zählt nicht – wir müssen den bereinigten nehmen.“

Was steckt dahinter? Skeptiker:innen weisen darauf hin, dass wenn man die Arbeitszeit, Branche, Qualifikation etc. berücksichtigt, die Lücke deutlich kleiner werde, daher sei der unbereinigte Wert „unfair“.

Warum dieses Argument nicht ausreicht:

- Der unbereinigte Wert zeigt genau die Lebensrealität vieler Frauen (Teilzeit, Branche mit mehr Frauen, kürzere Laufzeit) – also systemische Verhältnisse.
- Selbst der bereinigte GPG zeigt weiterhin Lohnunterschiede. Z. B. im Technik-Feld beträgt die Lücke ~16 %. (siehe oben)
- Teilzeit-, Care-Arbeit- und Branchensegregation sind **strukturbedingt** – nicht einfach individuelle Fehlentscheidung.

Praxis für Lehrpersonen:

- Erklären Sie den Unterschied unbereinigt vs. bereinigt.
- Diskutieren Sie mit den Schüler*innen: Warum arbeiten viele Frauen Teilzeit? Welche Rolle spielt Care-Arbeit?

[5] https://news.momentum-institut.at/p/equal-pay-day-lohnlcke-trotz-richtiger-berufswahl
[6] https://www.momentum-institut.at/news/equal-pay-day-2024-berufswahl-spielt-untergeordnete-rolle-bei-lohnluecke
[7] https://news.momentum-institut.at/p/equal-pay-day-2025-minderbezahlte-minderheiten-gr-te-gender-pay-gaps-bei-frauen-mit-migrationsgeschi

- Zeigen Sie: Auch wenn man „einfach“ den Beruf wechselt, reicht das nicht automatisch. Beispiel: Technik-Berufe: Lohnlücke bleibt.

3.2 „Frauen wählen doch selbst die schlechter bezahlten Berufe.“

Widerlegung:

- Momentum Institut zeigt, dass gerade in männlich dominierten Bereichen (z. B. Technik) die Lohnlücken **größer** sind.[8]
- Wahlmöglichkeit wird durch Sozialisation, Rollenbilder, Netzwerke und Informationen beeinflusst – nicht autonom.
- Wichtig: Berufs- und Studienfelder sind ein Teil, aber nicht die ganze Erklärung.

3.3 „Frauen arbeiten doch mehr Care-Arbeit – das verursache eh die niedrigeren Einkommen.“

Sachlage:

- Care-Arbeit ist überwiegend unbezahlt oder schlecht bezahlt – und führt zu Teilzeit, Unterbrechungen, geringerer Karriere- und Lohnentwicklung.
- Dieser Aspekt wird oft nicht im bereinigten GPG berücksichtigt – er bleibt im unbereinigten enthalten.

Für den Unterricht:

- Diskutieren Sie mit den Schüler*innen: Was heißt „unbezahlte“ oder „unterbezahlte“ Arbeit? Wie wirkt sich das auf Einkommen und Altersvorsorge aus?
- Verdeutlichen Sie: Die Tatsache, dass Care-Arbeit anders bewertet wird, zeigt einen Geschlechter-Wertungs-Unterschied im System.

[8] https://news.momentum-institut.at/p/equal-pay-day-lohnlcke-trotz-richtiger-berufswahl