

## Unbezahlte Care-Arbeit und ihre Folgen

Katharina Mader



# Care-Arbeit zwingt Frauen in Teilzeit-Jobs

Rund 430.000 Menschen müssen wegen  
Betreuungspflichten Teilzeit arbeiten. 95% davon sind Frauen.



5%



95%

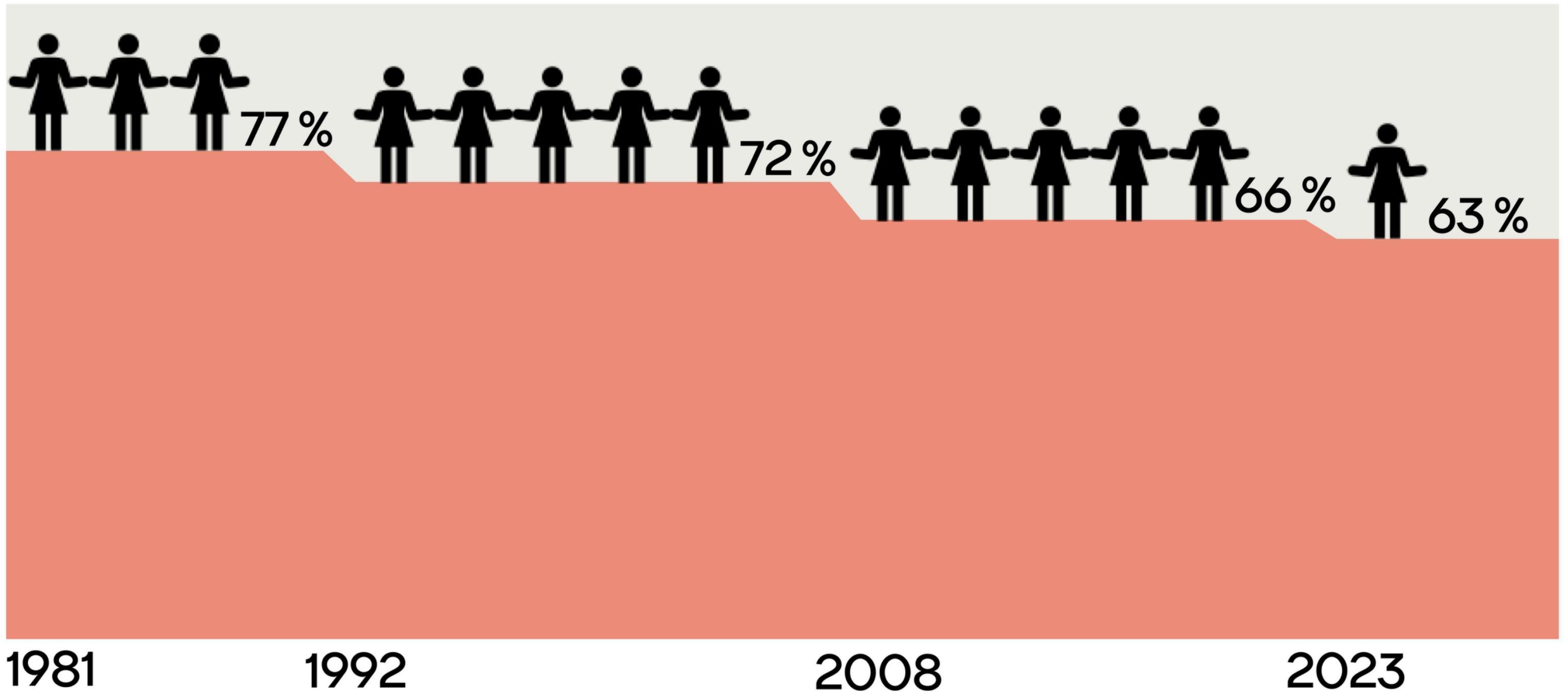


**"Sorgearbeit kann nicht  
nicht gemacht werden."**

FRANZISKA SCHUTZBACH

# Das Plateau der unbezahlten Arbeit

Seit 40 Jahren übernehmen Frauen den Löwenanteil der unbezahlten Arbeit

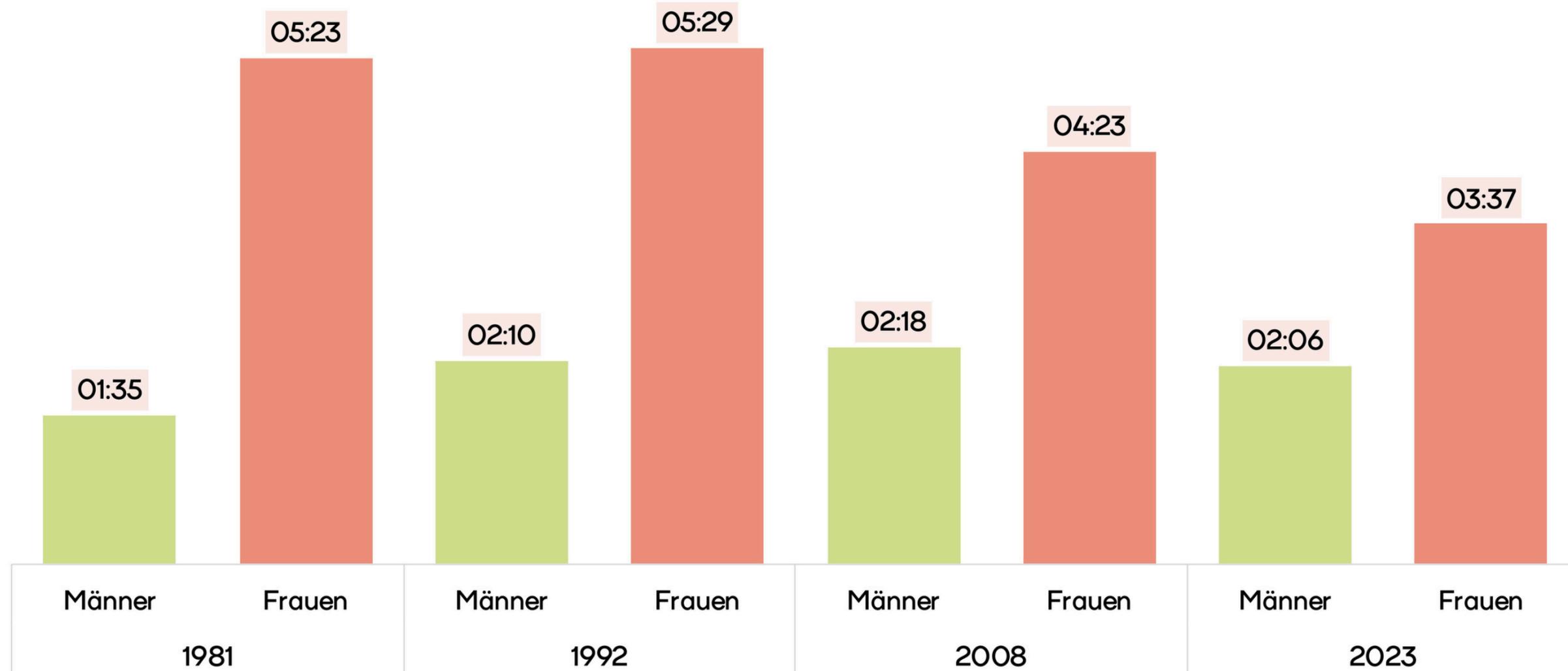


Quelle: Zeitverwendungserhebungen 1981, 1992, 2008/09 und 2023 Statistik Austria

Anmerkung: Die dargestellte Verteilung der unbezahlten Arbeit ergibt sich aus dem Verhältnis der durchschnittlichen Stunden, die Frauen und Männer täglich unbezahlt verrichteten.

# Kaum Verbesserung bei der Verteilung der unbezahlten Arbeit zwischen Männern und Frauen

 unbezahlte Arbeit in Stunden/Tag



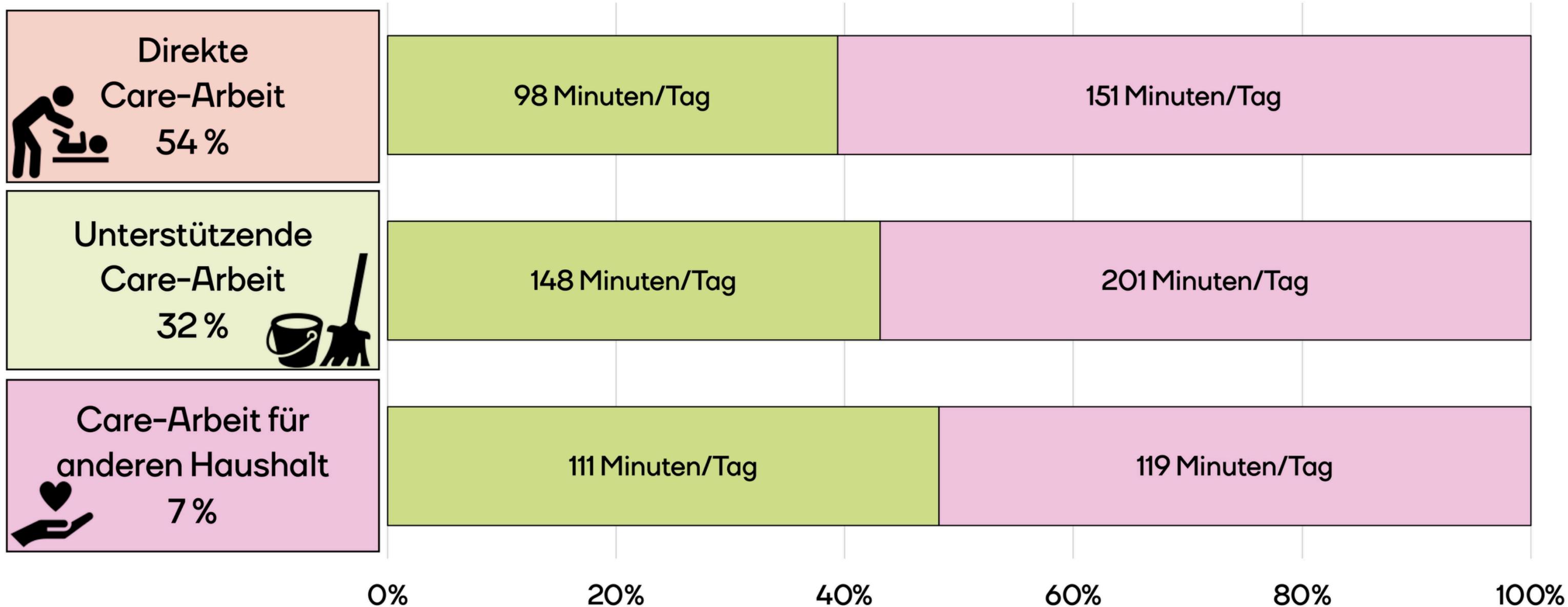
Quelle: Zeitverwendungserhebung 1981, 1992 & 2008/09

Anmerkung: Aufgrund zahlreicher methodischer Änderungen im Erhebungs- und Dokumentationsdesigns ist ein direkter Vergleich der Zahlen nur sehr eingeschränkt möglich.

# Frauen übernehmen 43 Prozent mehr Care-Arbeit

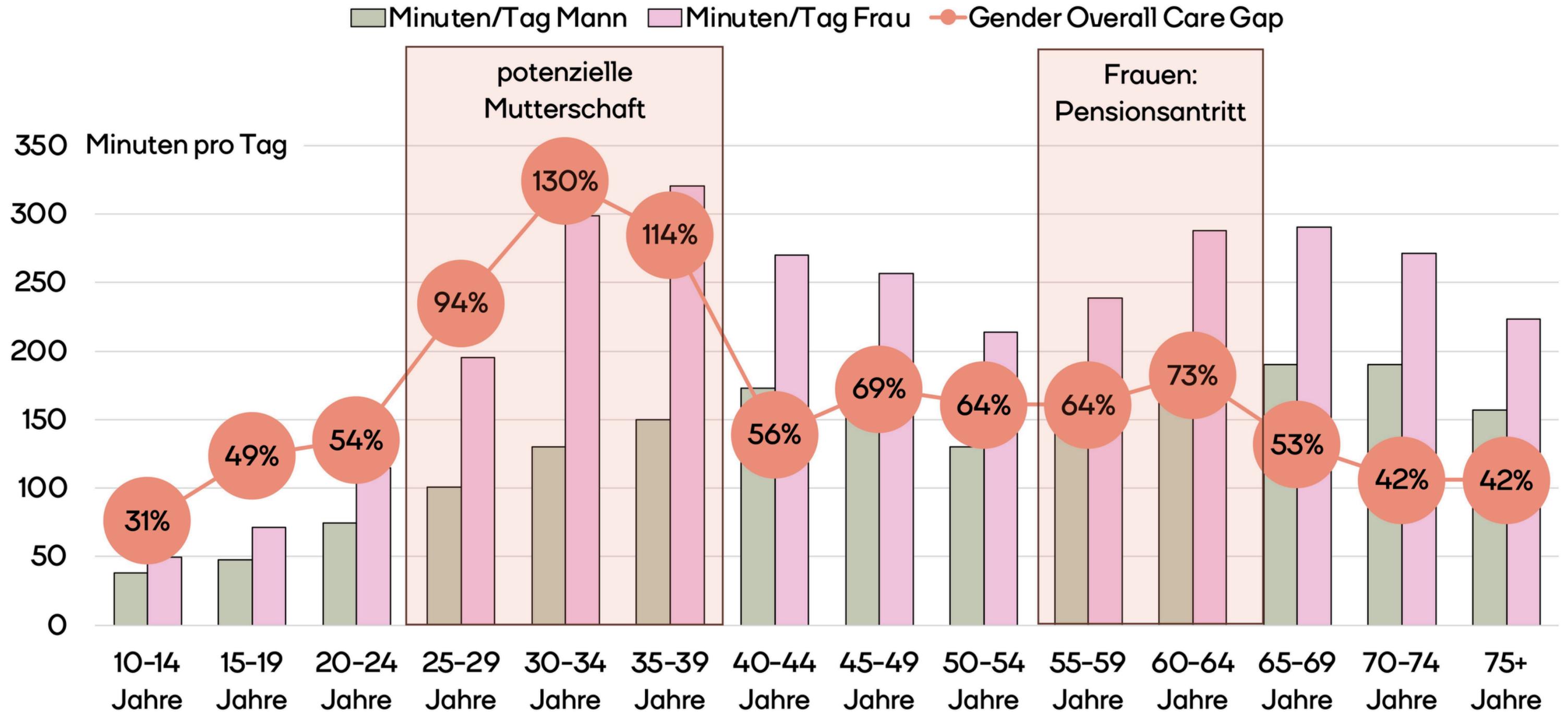
Am größten ist der Gender Care Gap bei der direkten Care-Arbeit. Frauen übernehmen hier um die Hälfte mehr. Zusätzlich verbringen sie täglich mehr als 3 Stunden mit unterstützender Care- und Hausarbeit.

■ Männer ■ Frauen



# Von jung bis alt: Der Gender Overall Care Gap bleibt fest bestehen

## Eine Frau übernimmt im Schnitt um mehr als 70 % mehr unbezahlte Care-Arbeit pro Tag

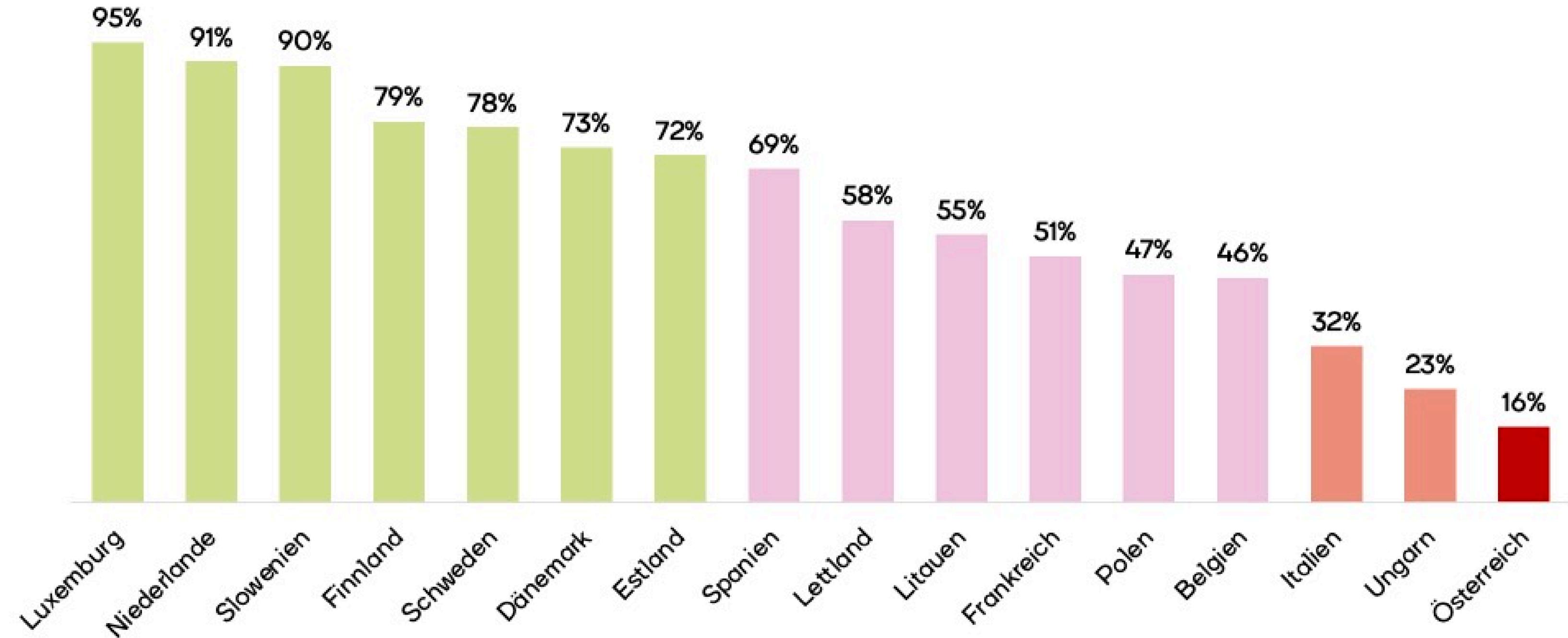


Quelle: Zeitverwendungserhebung 2021/22, Statistik Austria, eigene Berechnung

Lesebeispiel: Im Alter von 30-34 Jahren übernehmen Frauen rund 130 % mehr unbezahlte Care-Arbeit als Männer dieser Altersgruppe. Pro Tag verbringen Frauen etwa 300 Minuten mit unbezahlter Care-Arbeit, Männer nur etwa 130 Minuten.



# Österreich ist EU-Schlusslicht: Niedrigste Väterbeteiligung bei der Elternkarenz



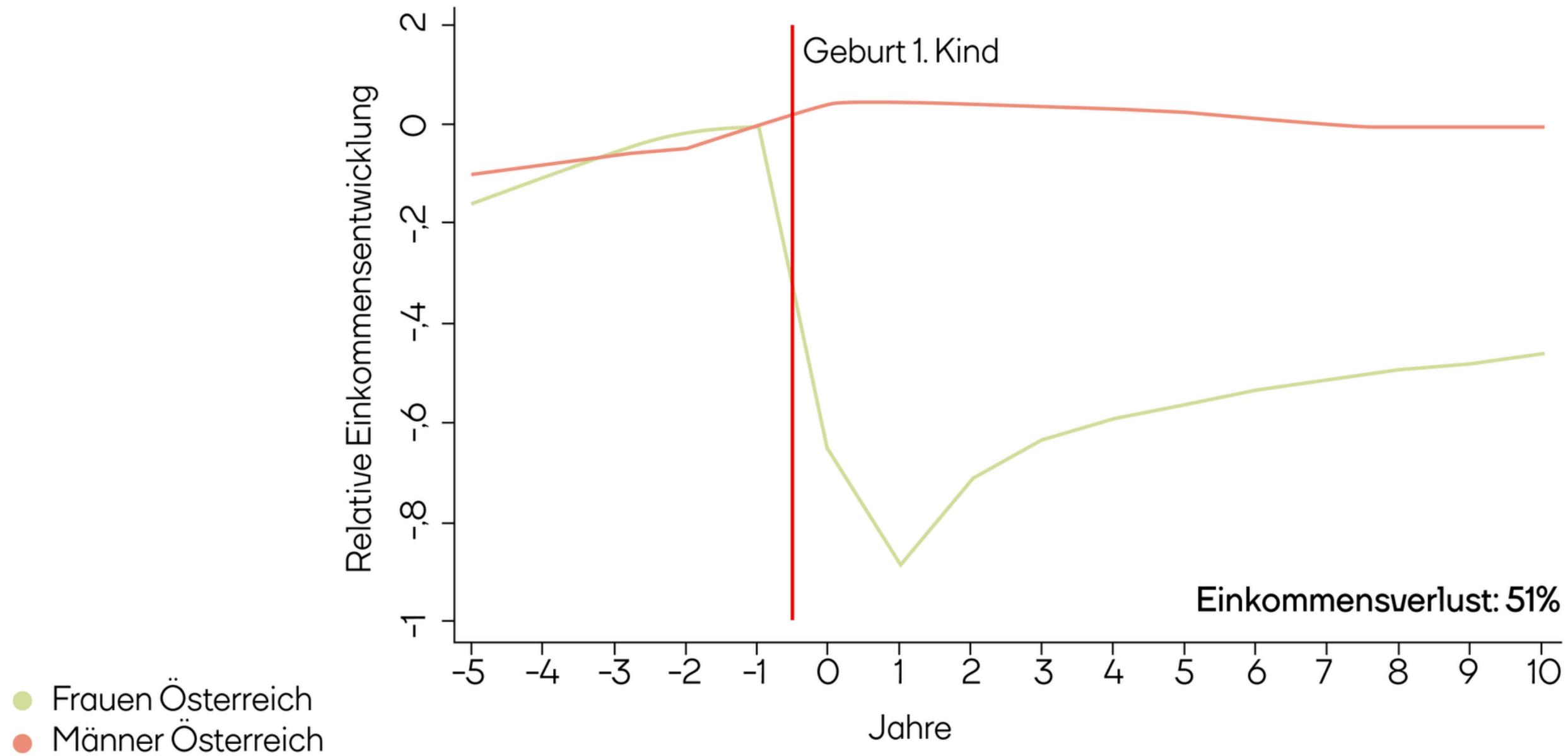
Quelle: OECD 2021, eigene Darstellung

Anmerkung: Anteile der Empfänger/Nutzer von öffentlich verwalteter Väterkarenz oder öffentlich verwalteter bezahlter Väterkarenz pro 100 Lebendgeburten, 2021 oder letztes verfügbares Jahr



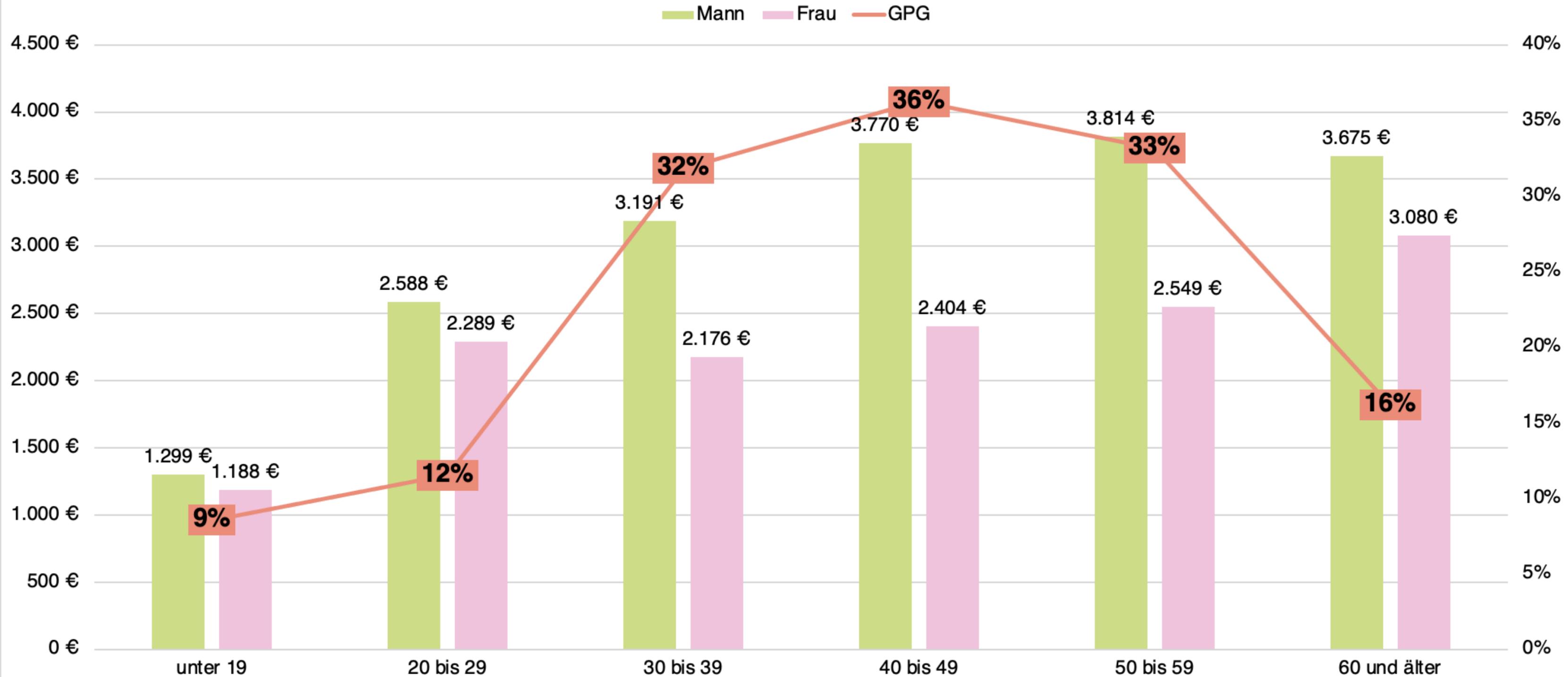


# Einkommensentwicklung nach Geburt des 1. Kinds



# Gender Pay Gap steigt ab 30 Jahren rasant an

Frauen verdienen zwischen 30 und 49 Jahren um rund ein Drittel weniger als Männer



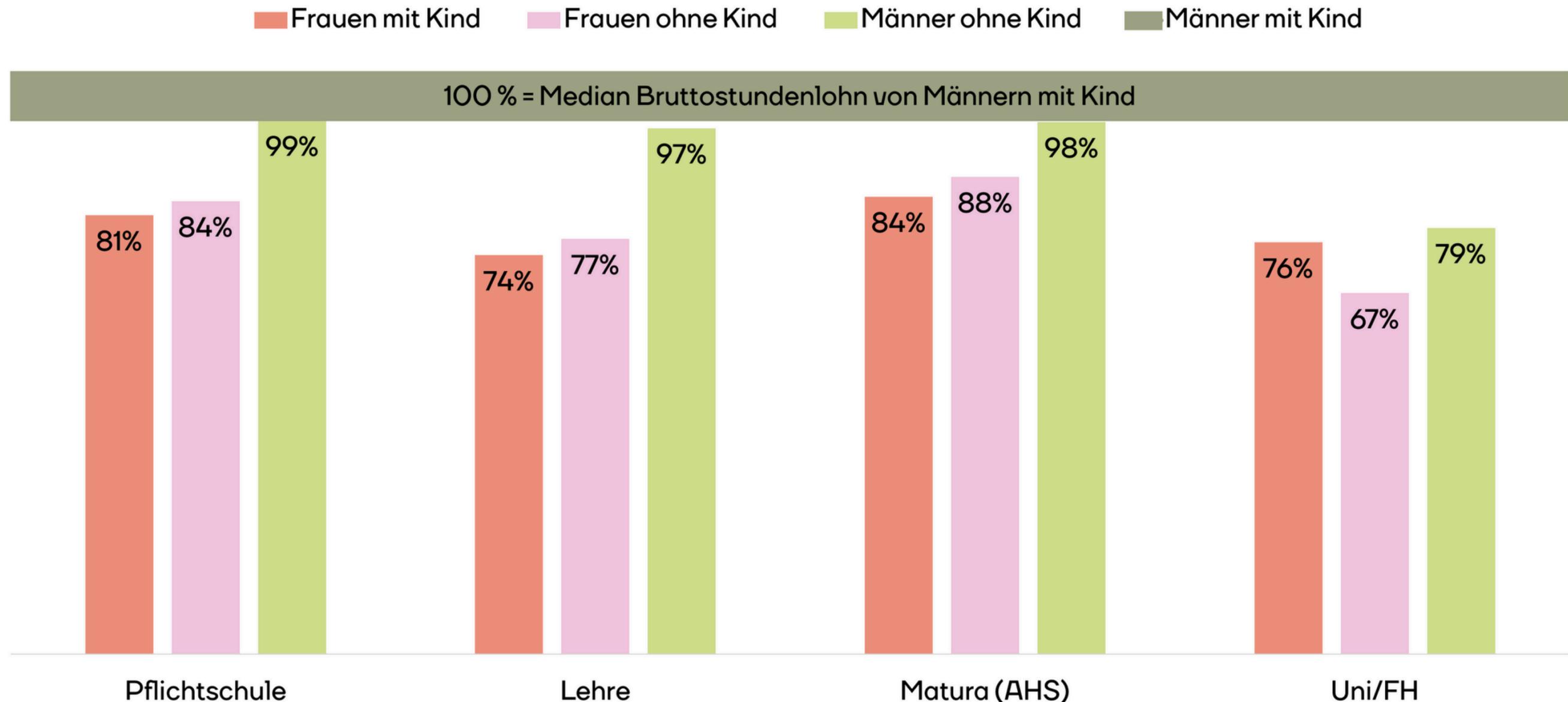
Quelle: EU SILC 2020

Anmerkung: Die dargestellten Einkommen sind die monatlichen Bruttoeinkommen aus Haupterwerbstätigkeit von unselbständig Beschäftigten und freien Dienstnehmer:innen (ohne Sonderzahlungen, ohne 13./14. Bezug).

# Mutterschaft als einziger Grund für den GPG?

## Der Gender Pay Gap: Mutterschaft spielt untergeordnete Rolle

Fatherhood Premium bei Uni-Abschluss am größten

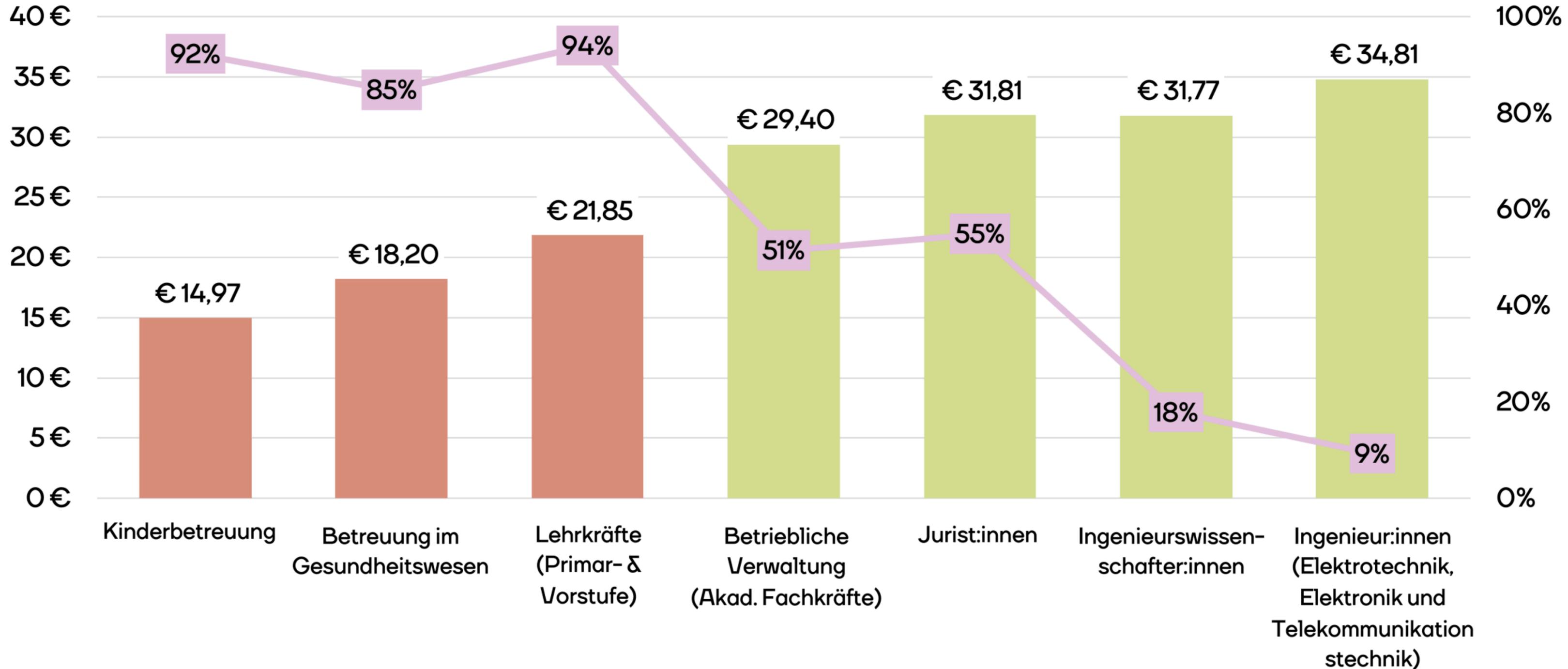


Quelle: Mikrozensus 2021, eigene Berechnung

Anmerkung: Die Berechnung basiert auf den Median-Bruttostundenlöhnen von Männern und Frauen, Altersgruppe 25-54 Jahre, Kinder unter 18, Voll- und Teilzeit unselbständig Beschäftigte

# Hoher Frauenanteil = niedriges Gehalt

Durchschnittlicher Bruttostundenlohn      Frauenanteil in der Gruppe



Quelle: Mikrozensus 2021.

Anmerkung: Die Auswahl der Branchen basiert auf dem "Comparable-Worth Index". Dieser besagt, dass alle dargestellten Branchen den gleichen CW-Wert von 27 Punkten aufweisen - und somit die gleichen/sehr ähnliche/vergleichbare Anforderungen und Herausforderungen mit sich bringen.

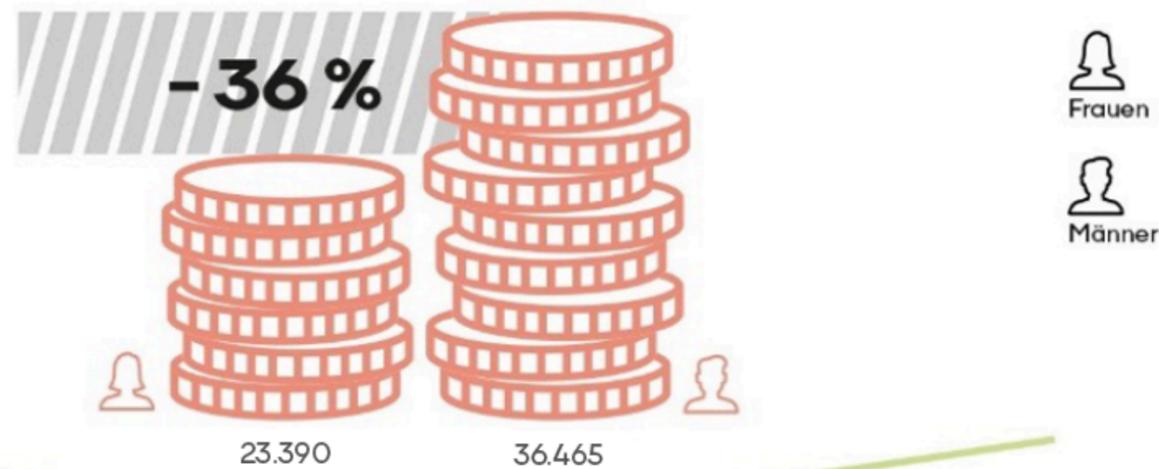
# Bei der derzeitigen Entwicklung wird es noch rund 400 Jahre dauern, bis der Gender Pay Gap verschwindet

Einkommenslücke zwischen Männern und Frauen

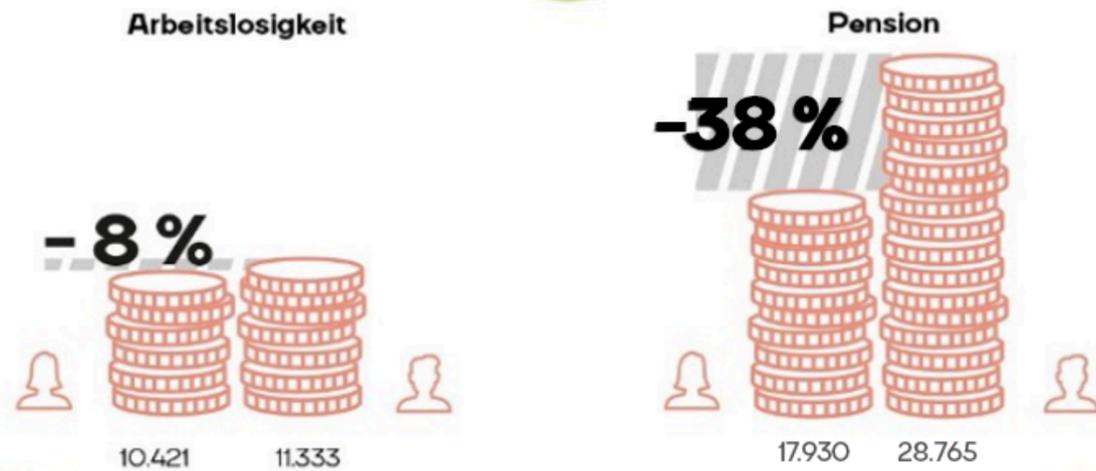


# Gender Pay Gap: Frauen verlieren überall

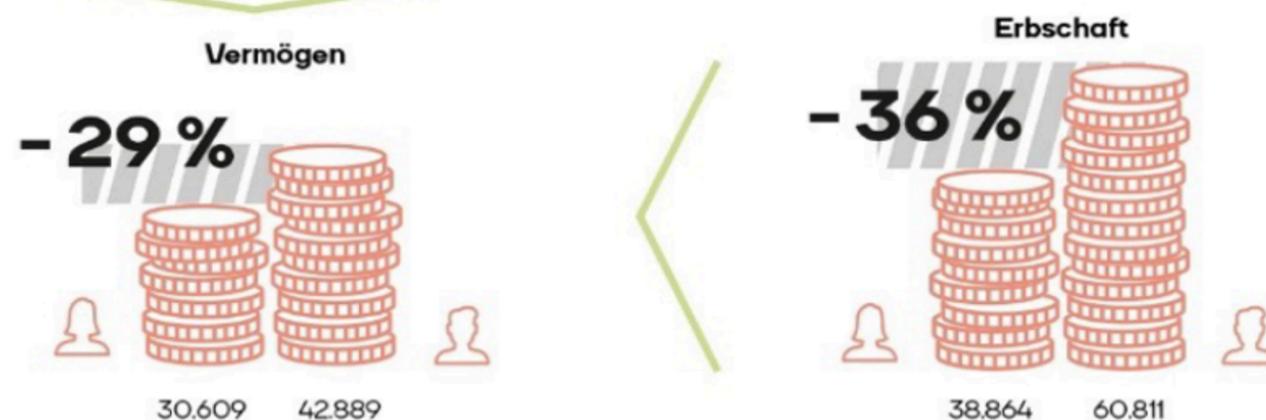
Erwerbstätigkeit



Direkter Einfluss



Indirekter Einfluss



**Frauenarmut fängt nicht erst mit der Pensionierung an!**



# Was tun?

- Kinderbetreuung ausbauen
- Höhere Bewertung von Kinderbetreuungs- und Pflegezeiten bei der Pension



- Verpflichtende Väterkarenz
- Erhöhung der Ausgleichzulage, unabhängig vom Partner:inneneinkommen
- armutsfeste Sozialleistungen



- Gehaltstransparenz und Verbot ungleicher Bezahlung von ungleicher Arbeit
- Aufwertung von Niedriglohnbranchen und systemerhaltender Arbeit
- Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich





## Momentum Institut. Think Tank der Vielen.

Märzstraße 42/1, 1150 Wien

+43 (1) 890 16 62

kontakt@momentum-institut.at

www.momentum-institut.at, www.moment.at

**Folgt uns hier!**



@ Momentum Institut



@ Momentum Institut



@ moment\_magazin



@ Momentum Institut

@ Moment Magazin



@ econ\_people

@ moment\_magazin



@ Momentum Institut

@ Moment Magazin

