
938/A(E) XXV. GP

Eingebracht am 25.02.2015

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

ENTSCHLIESSUNGSANTRAG

**der Abgeordneten Michael Pock, Beate Meinl-Reisinger und Kollegen
betreffend Analyse der Kollektivverträge**

Nach wie vor gibt es einen massiven Unterschied in Bezug auf die Durchschnittseinkommen von Frauen und Männern. Im Durchschnitt verdienen Männer 46.815 Euro, Frauen dagegen nur 36.165 Euro im Jahr. Somit verdienen Frauen um 22,7% weniger als Männer und müssten statistisch gesehen 83 Tage länger arbeiten, um dasselbe Jahresgehalt zu beziehen. In dieser Aufstellung werden ausschließlich ganzjährig Vollzeitbeschäftigte berücksichtigt; Das Argument, die Einkommensschere ließe sich vollständig durch Teilzeitbeschäftigung von Frauen erklären, greift also nicht.

Die Gründe für diese Einkommensschere sind vielfältig. Einerseits sind die Erwerbsbiografien von Frauen, durch die nach wie vor stark von Müttern getragene unbezahlte Kinderbetreuungsarbeit beeinflusst. Andererseits gibt es Unterschiede in Bezug auf die Einkommensniveaus in verschiedenen Branchen: Kollektivverträge und andere generelle Entgeltvorschriften schreiben je nach Branche unterschiedliche Lohn- und Gehaltsniveaus fest. Dabei ist zu beobachten, dass Branchen mit hohem Frauenanteil zu einem niedrigeren Entlohnungsniveau tendieren. Dieses Phänomen zeigt sich auch innerhalb der jeweiligen Branchen und Unternehmen (bspw. Textil- und Metallindustrie; Finanz- und personenbezogene Dienstleistungen). Der Gender Pay Gap hat große Auswirkungen, insbesondere hinsichtlich der Pensionshöhe und dem höheren Risiko für Altersarmut von Frauen, außerdem wirkt er sich wiederum auf die familiäre Rollenaufteilung aus, da tendenziell der Elternteil, der weniger verdient, den Großteil der Betreuungspflichten trägt.

Die Gehaltsschere schließt sich nur schleichend. Die Bundesregierung, und vor allem die Minister_innen für Soziales und Frauen, stehen in der Verantwortung, diese Entwicklung massiv zu beschleunigen. Ein Instrument, das dazu beitragen kann, ist eine sorgsame Analyse der Kollektivverträge, um festzustellen, inwiefern Branchen und Hierarchieebenen nach Geschlechtern unterteilt sind. Aufbauend auf eine solche Analyse muss ein Maßnahmenkatalog ausgearbeitet werden, der eine Handlungsanleitung für gendergerechte Arbeitsbewertung darstellt. Unter anderem muss eine Anrechnung von Elternkarenzzeiten als Dienst- und Vordienstzeiten erwogen werden. Hier sind auch die Sozialpartner gefragt, sich stärker mit strukturellen Unterschieden in Kollektivverträgen auseinanderzusetzen.

Die unterfertigten Abgeordneten stellen daher folgenden

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

ENTSCHLIESSUNGSANTRAG

Der Nationalrat wolle beschließen:

"Die Bundesregierung und die Ministerin für Frauen und Bildung werden aufgefordert, eine stringente Analyse der Kollektivverträge durchzuführen, um festzustellen, inwiefern Branchen und Hierarchieebenen nach Geschlechtern unterteilt sind. Aufbauend auf dieser Analyse soll ein Maßnahmenkatalog veröffentlicht werden, der eine Handlungsanleitung für gendergerechte Arbeitsbewertung darstellt."

In formeller Hinsicht wird die Zuweisung an den Gleichbehandlungsausschuss vorgeschlagen.