

XXIV. GP.-NR

672 I A(E)

17. Juni 2009

ENTSCHLIESSUNGSANTRAG

der Abgeordneten Schwentner, Freundinnen und Freunde

betreffend die Offenlegung von Einstiegsgehältern

Die jüngst von der Europäischen Kommission veröffentlichten Daten zur Einkommensungleichheit zwischen den Geschlechtern in Österreich sind alarmierend. Frauen haben einen um 25,5 geringeren Stundenlohn als Männer. Im EU-Schnitt ist Österreich dramatisch an die vorletzte Stelle abgerutscht. Nur in Estland werden Frauen noch schlechter bezahlt. Im Ranking des Global Gender Gap Report 2008 des Weltwirtschaftsforums liegt Österreich bei der Einkommensgerechtigkeit zwischen den Geschlechtern auf Platz 121 unter 130 analysierten Ländern. Im internationalen Vergleich gesehen ist Österreich also zu den Ländern mit den allerhöchsten Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern.

Auch nationale Studien, wie der Einkommensbericht des Rechnungshofes, bestätigen die enormen Einkommensunterschiede. So ist die Differenz bei den Bruttojahreseinkommen zwischen Frauen und Männern von 1998 bis zum Jahr 2007 um 1,1 Prozentpunkte von 39,6 auf 40,7 Prozent gestiegen. Den größten Einkommensnachteil haben die Frauen als Angestellte, denn sie erhalten im Mittel nur 50 Prozent eines Männereinkommens.

Die Ursachen für die Einkommensunterschiede sind vielfältig und ein großer Teil der Einkommensdiskrepanzen zwischen Frauen und Männer ist schlicht und einfach auf die Diskriminierung am Arbeitsmarkt zurückzuführen. So dürften dem AK-Frauenbericht (1995-2005) zufolge zumindest 15 Prozentpunkte der Einkommensunterschiede rein auf Frauendiskriminierung am Arbeitsmarkt zurückzuführen sein. Im gemeinsamen Bericht über die Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetz gemäß §24 GBK/GAW-Gesetz für die Jahre 2006 und 2007 wird eine Reihe von Diskriminierungsfällen aufgrund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts geschildert.

Bei der Einkommensgerechtigkeit besteht also akuter Handlungsbedarf. Die Benachteiligungen von Frauen bei der Festsetzung des Entgelts entsteht bereits beim Einstiegsgehalt. In vielen Studien ist nachzulesen, dass Frauen sogar bei ihrem Berufseinstieg bereits um 18 bis 20 Prozent weniger verdienen als männliche Kollegen. Ein großer Teil des Einkommensunterschiedes, der sich dann im Laufe des Berufslebens weiter vergrößert, kommt also bereits beim Einstieg in den Beruf zustande.

Stellenanzeigen geben derzeit keinerlei Auskunft darüber, wie viel für eine Tätigkeit bezahlt wird. Es ist prinzipiell erstrebenswert, wenn ArbeitnehmerInnen bereits bei der Stellenbewerbung wissen, mit welchen Rahmenbedingungen eine Stelle verbunden ist. Die verpflichtende Angabe eines Bruttomonatsgehalts als Verhandlungsbasis (um weitere Faktoren wie zum Beispiel die Anrechnung der Berufserfahrung berücksichtigen zu können) bei der internen als auch bei der externen Ausschreibung einer Stelle, würde es den Unternehmen erschweren, Frauen ohne sachlich gerechtfertigten Grund ein geringeres Einstiegsgehalt als in der Stellenanzeige angegebenen anzubieten. Die Transparenz bei der Angabe des Einstiegsgehaltes hätte auch für die Wirtschaft Vorteile. So wären die Kosten für eine ausgeschriebene Stelle auch für das Unternehmen von Anfang an besser planbar.

Die unterfertigten Abgeordneten stellen daher folgenden

ENTSCHLIESSUNGSANTRAG:

Der Nationalrat wolle beschließen:

Die Bundesregierung wird aufgefordert, dem Nationalrat eine Regierungsvorlage betreffend die Offenlegung von Einstiegsgehältern vorzulegen. Insbesondere soll diese Regierungsvorlage die Verpflichtung für ArbeitgeberInnen und private ArbeitsvermittlerInnen beinhalten, sowohl bei internen als auch bei externen Ausschreibungen von Stellen das Bruttomonatsgehalt als Verhandlungsbasis anzugeben.

In formeller Hinsicht wird die Zuweisung an den Gleichbehandlungsausschuss vorgeschlagen.



Zil

