
13925/AB XXIV. GP

Eingelangt am 03.05.2013

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

BM für Frauen und öffentlichen Dienst

Anfragebeantwortung

An die
Präsidentin des Nationalrats
Mag^a Barbara PRAMMER
Parlament
1017 Wien

GZ: BKA-353.290/0050-1/4/2013

Wien, am 3. Mai 2013

Sehr geehrte Frau Präsidentin!

Die Abgeordneten zum Nationalrat Markowitz, Kolleginnen und Kollegen haben am 5. März 2013 unter der **Nr. 14210/J** an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend Einkommensnachteile von Frauen in Österreich gerichtet.

Diese Anfrage beantworte ich wie folgt:

Zur Frage 1

- *Welche Maßnahmen setzen Sie, um den Einkommensnachteil von Frauen im Bereich der Facharbeiterinnen/Meisterinnen auszugleichen?*

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass Fragen der Entlohnung im autonomen Verantwortungsbereich der Interessenvertretungen der ArbeitgeberInnen und der ArbeitnehmerInnen liegen. Die Verantwortung für die Ausarbeitung und den Abschluss von Kollektivverträgen liegt alleine bei den Sozialpartnern.

Der „Nationale Aktionsplan für Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt“ (NAP Gleichstellung) hat u.a. zum Ziel, die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede zu verringern. Die darin verankerten Maßnahmen zur Einkommensstransparenz wurden u.a. mit einer Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes, die im März 2011 in Kraft getreten ist, umgesetzt.

So wurden 2011 gesetzlich verpflichtende Einkommensberichte für Unternehmen mit einem auf die Unternehmensgröße abgestimmten Stufenplan eingeführt. Die Berichte müssen das durchschnittliche Einkommen von Frauen und Männern in den jeweiligen Verwendungsgruppen und -jahren darstellen.

Ziel ist, die Bezahlung von vergleichbaren und gleichen Tätigkeiten überprüfen zu können. Eine systematische Schlechterstellung von Frauen kann somit leichter erkannt und aufgezeigt werden.

Mit März 2011 wurden ArbeitgeberInnen, die mehr als 1000 MitarbeiterInnen beschäftigen, verpflichtet, alle zwei Jahre einen Bericht zur Entgeltanalyse zu erstellen; seit 2012 gilt diese Verpflichtung auch für Unternehmen mit über 500 Beschäftigten und ab 2013 sind auch Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten dazu verpflichtet. Ab 2014 werden auch Unternehmen mit mehr als 150 Beschäftigten die Einkommensberichte erstellen müssen.

Um die Unternehmen bei der Erstellung der Einkommensberichte zu unterstützen, wurde ein Leitfadens erstellt; außerdem wurden Workshops für PersonalistInnen und BetriebsrätInnen durchgeführt.

Seit 1. März 2011 müssen private Unternehmen (der Bund seit 1. Jänner 2012) in Stelleninseraten und –ausschreibungen den kollektivvertraglichen Mindestlohn und gegebenenfalls die Möglichkeit der Überzahlung angeben. Beim erstmaligen Verstoß gegen diese Vorschrift ist durch die Bezirksverwaltungsbehörde eine Verwarnung auszusprechen; bei weiteren Verstößen sind Geldstrafen bis zu € 360,-- zu verhängen.

Am Vortag des „Equal Pay Day“, am 3. Oktober 2011, wurde eine weitere Maßnahme des NAP Gleichstellung, das Online-Tool www.gehaltsrechner.gv.at zur Verfügung gestellt. Es steht für mehr Transparenz bei den Einkommen, bessere Orientierungsmöglichkeiten und mehr Lohngerechtigkeit.

Der Gehaltsrechner berechnet für Frauen und Männer durchschnittliche Richtwerte für Löhne und Gehälter, auf eine Branche oder Berufsgruppe bezogen. Relevante Kriterien wie Ausbildung, Arbeitserfahrung oder auch die Art der Tätigkeit werden bei der Berechnung berücksichtigt. Im April 2013 konnte der Lohn- und Gehaltsrechner aktualisiert und verbessert werden. Die Berechnungsbasis bilden Daten des Mikrozensus, der Lohnsteuer sowie des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger für die Bezugsjahre 2009, 2010 und 2011. Zusätzlich zum durchschnittlichen Bruttomonatsverdienst wird eine Einkommensspanne angezeigt, in der das berechnete Einkommen mit 95%iger Sicherheit liegt, sowie der Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern mit den ausgewählten Parametern.

Zur Frage 2:

- *Welche Maßnahmen setzen Sie, damit der Lohn von Personen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen an den Lohn von Personen in Normalarbeitsverhältnissen angepasst wird?*

Die Beantwortung dieser Frage fällt nicht in meinen Zuständigkeitsbereich. Ich darf auf die Beantwortung der parlamentarischen Anfrage Nr. 14211/J verweisen.

Zur Frage 3:

- *Welche Maßnahmen setzen Sie, um das unverhältnismäßige Ansteigen der Gehälter von Führungskräften in öffentlichen Unternehmen hintanzuhalten?*

Die Beantwortung dieser Frage fällt nicht in die Zuständigkeit meines Ressorts.

Mit freundlichen Grüßen