

# ENTSCHLIESSUNGSANTRAG

der Abgeordneten Schwentner, Freundinnen und Freunde

betreffend einer Gleichbehandlungs-Bilanz für Unternehmen

eingebraucht im Zuge der Debatte über den Bericht des Gleichbehandlungsausschusses über den Gemeinsamen Bericht über die Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes gemäß § 24 GBK/GAW-Gesetz für die Jahre 2006 und 2007 (III-36 der Beilagen) **(1670 B)**

Österreich gehört zu jenen Staaten in der EU, die das Potential von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und damit für die Wirtschaftsentwicklung in den letzten Jahren zunehmend weniger ausschöpfen. Die Beschäftigungsquote von Frauen liegt zwar in Österreich geringfügig über dem EU-Schnitt, im Unterschied zur Entwicklung in der EU sank sie aber in Österreich Mitte der 90er Jahre und stagniert. Rechnet man die Frauenbeschäftigung um in Vollzeitjobs, so ist sie in Österreich als einzigem der EU-15 Staaten in den letzten Jahren sogar rückläufig gewesen. Auch der Anteil der Managerinnen in Österreich ist rückläufig. Von 2000 auf 2005 ist die Zahl der weiblichen Führungskräfte von 30,3 Prozent auf 27 Prozent gesunken (EU-Genderbericht 2008).

Im EU-Genderbericht 2008 wird festgestellt, dass die Einkommensschere rasant aufgeht. So lag die Einkommensdifferenz beim Bruttostundenverdienst im Jahr 2007 bei 25,5 Prozent. Im EU-Durchschnitt sind die Einkommensunterschiede bei den Bruttostundenlöhnen mit 17,4 Prozent deutlich geringer. Nur in Estland ist der Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern noch größer.

Die bisherigen Bemühungen, die Arbeitsmarktintegration von Frauen zu verbessern und die Einkommensschere zu schließen, müssen als zuwenig weit reichend und teilweise gescheitert beurteilt werden. Frauenförderpolitik beschränkte sich in Österreich – durchaus im Unterschied zu anderen Staaten – bislang auf „weiche“ Maßnahmen wie Aufklärungsarbeit, Informations- und Schulungsangebote für Betriebe und das Erlassen von Frauenförderplänen. Allein das Beispiel Frauenförderpläne belegt, wie unterschiedlich diese Maßnahmen in ihrer Qualität und ihrer Wirksamkeit ausfallen können: Frauenförderpläne können eine knappst gehaltene Pflichtübung sein, ein ausgefeiltes aber völlig unverbindliches Dokument ohne Durchsetzbarkeit im Betrieb oder ein tatsächlich wirkungsvolles Instrument, mit dem Betriebe klar definierte Gleichstellungsziele umsetzen.

Die Grünen halten verbesserte Chancen für Frauen auf dem Arbeitsmarkt und ein Schließen der Einkommensschere zwischen Männern und Frauen für ein Gebot der Gerechtigkeit und Fairness, aber auch für eine Notwendigkeit im Interesse der wirtschaftlichen Entwicklung Österreichs. Als einen Schritt in diese Richtung schlagen die Grünen daher vor, von Betrieben ab einer bestimmten Größenordnung das jährliche Vorlegen einer Gleichbehandlungs-Bilanz zu verlangen.

Dadurch sollen die Unternehmen angehalten werden, sich mit Fragen der Gleichstellung in ihrem Betrieb im Status Quo wie in Gleichstellungsmaßnahmen für die Zukunft auseinanderzusetzen. Österreich könnte mit dieser vergleichsweise einfachen Maßnahme einen wichtigen Schritt zur Erreichung von EU-Gender Mainstreaming Zielen setzen. Ziel der Gleichbehandlungs-Bilanz ist es, Frauen im Betrieb in den Bereichen Beschäftigung, Aufstiegsmöglichkeiten und Einkommensgerechtigkeit zu fördern und betriebliche Gleichbehandlung einfach und transparent zu messen.

Das Modell einer Gleichbehandlungs-Bilanz hat jedenfalls geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselte Daten zum Gesamtpersonalstand, zur Repräsentation der Geschlechter in den Hierarchieebenen des Unternehmens sowie zu den Einkommen, jeweils über einen Zeitraum von drei Jahren, zu enthalten. Die Bewertung dieser Daten, sowie die Bewertung der Unternehmensentwicklung über den Zeitraum der letzten drei Jahre, sollte durch ein Punktesystem mit einem Schwellenwert erfolgen. Der sich daraus ergebende Wert sollte das Ausmaß an betrieblicher Gleichbehandlung von Männern und Frauen deutlich machen.

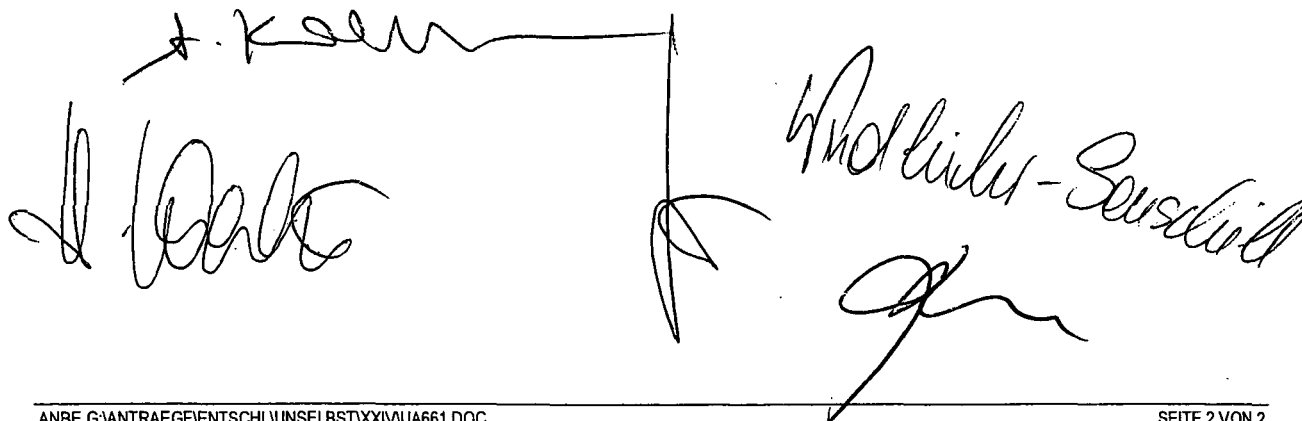
In Schweden sind bereits jetzt alle Unternehmen mit mehr als zehn Beschäftigten verpflichtet einen betrieblichen Gleichbehandlungsplan zu erstellen, der unter anderem die Erfassung und Auswertung der betrieblichen Einkommensdaten beinhaltet. Auf diese Art und Weise wird Gleichbehandlung zu einem Thema für die Unternehmen.

Die unterfertigten Abgeordneten stellen daher folgenden

### **ENTSCHLISSUNGSANTRAG:**

*Der Nationalrat wolle beschließen:*

Die Bundesregierung wird aufgefordert, dem Nationalrat eine Regierungsvorlage betreffend die Verpflichtung zur Erstellung einer betrieblichen Gleichbehandlungs-Bilanz für Unternehmen mit mehr als zehn MitarbeiterInnen vorzulegen.



The image shows three handwritten signatures in black ink. The top signature is a man's name, the bottom left is a woman's name, and the bottom right is a man's name. The signatures are written in a cursive style.