
813/AB XXV. GP

Eingelangt am 25.04.2014

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

BM für Bildung und Frauen

Anfragebeantwortung



Frau
Präsidentin des Nationalrates
Mag. Barbara Prammer
Parlament
1017 Wien

Wien, 24. April 2014

Die schriftliche parlamentarische Anfrage Nr. 870/J-NR/2014 betreffend statistische Darstellung von Einkommensunterschieden zwischen Männern und Frauen, die die Abg. Carmen Gartelgruber, Kolleginnen und Kollegen am 27. Februar 2014 an den Herrn Bundesminister für Verfassung und öffentlichen Dienst richteten, wird im Hinblick auf die Bundesministeriengesetz-Novelle 2014 wie folgt beantwortet:

Zu Frage 1:

Im Jahr 2012 betrug der geschlechtsspezifische Lohnunterschied ohne Anpassung 23,4% in Österreich. Auf Basis nationaler Arbeitsmarktdaten berechnet und veröffentlicht Eurostat diese Daten zum Gender Pay Gap. Zur Beantwortung der Frage nach der Datengrundlage wird daher aus dem Metadaten text von Eurostat zitiert:

„Das geschlechtsspezifische Verdienstgefälle ohne Anpassungen bezeichnet den Unterschied zwischen den durchschnittlichen Brutto-Stundenverdiensten der männlichen und der weiblichen Beschäftigten in Prozent der durchschnittlichen Brutto-Stundenverdienste der männlichen Beschäftigten. Die Grundgesamtheit umfasst alle Beschäftigten in Unternehmen mit 10 Beschäftigten und mehr in der NACE Rev. 2 Aggregat B bis S (ohne O) - vor dem Referenzjahr 2008: NACE Rev. 1.1 Aggregat C bis O (ohne L). Für diesen Indikator werden die erhobenen Daten entsprechend der Rahmenbedingung über die Methodik der Lohn- und Gehaltsstrukturerhebung (EG-Verordnung 530/1999) berechnet.“

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

(Quelle: Eurostat;

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=de&pcode=tsdsc340&plugin=0>; Download: 18.03.2014)

Zu Fragen 2 bis 4:

Die Studie „The Gender wage gap in Austria: eppur si muove!“ von Böheim, Himpele, Mahringer und Zulehner aus 2012 ist bekannt. Wissenschaftliche Studien zum Thema „geschlechtsspezifische Lohnunterschiede“ ermöglichen unter anderem eine Identifizierung potenzieller Handlungsfelder und Maßnahmen im Bereich der Bekämpfung des Gender Pay Gap. Zudem ist festzuhalten, dass „erklärbare“ Faktoren, die einen Beitrag leisten können, um die Ursachen des Gender Pay Gap zu identifizieren, nicht gleichbedeutend sind mit „nicht-diskriminierend“ oder gerechtfertigt.

Zu Frage 5:

Maßnahmen zur Überwindung der horizontalen und vertikalen Segregation am Arbeitsmarkt wirken sich positiv auf die Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede aus. In diesem Bereich setze ich mich dafür ein, dass Mädchen und Frauen Ausbildungen und Karrieren in technischen und handwerklichen Berufen offen stehen. Eine neue Online-Informationsplattform zu „Mädchen und Frauen in die Technik“ soll zur Erhöhung des Anteils von Frauen in den MINT-Berufen beitragen und wird aktuell entwickelt. Gleichzeitig werde ich mich weiterhin für eine Steigerung des Frauenanteils in Führungs- und Entscheidungspositionen einsetzen.

Als Maßnahme zur Erhöhung der Einkommenstransparenz und in weiterer Folge zur Bekämpfung des Gender Pay Gap, besteht seit der Novelle BGBl. I Nr. 7/2011 des Gleichbehandlungsgesetzes, die mit 1. März 2011 in Kraft getreten ist, die Verpflichtung zur Erstellung von Einkommensberichten für Unternehmen ab einer bestimmten Anzahl von ArbeitnehmerInnen. Ab 2014 sind Unternehmen mit mindestens 150 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verpflichtet, den Einkommensbericht zu legen. Eine weitere Maßnahme zur Verbesserung der Einkommenstransparenz bildet die gesetzliche Verpflichtung zur Angabe des Mindestlohns in Stelleninseraten. Zudem muss auf die Bereitschaft zur Überzahlung hingewiesen werden, wenn eine solche besteht. Als dritte Maßnahme räumt das Gleichbehandlungsgesetz der Gleichbehandlungsanwaltschaft und den Senaten der Gleichbehandlungskommission bei einer vermuteten Entgeltdiskriminierung im Einzelfall ein Auskunftsrecht gegenüber dem zuständigen Träger der Sozialversicherung in Bezug auf Einkommensdaten von Vergleichspersonen ein.

Zudem ist als weitere, die Transparenz fördernde, Maßnahme der Gehaltsrechner als Online-Tool unter www.gehaltsrechner.gv.at seit Oktober 2011 verfügbar. Der Gehaltsrechner berechnet durchschnittliche Richtwerte für Löhne und Gehälter. Das Berechnungsergebnis bezieht sich auf eine Branche oder Berufsgruppe. Relevante Kriterien wie Ausbildung, Arbeits- erfahrung oder auch die Art der Tätigkeit werden bei der Berechnung berücksichtigt.

Die Bundesministerin:

Gabriele Heinisch-Hosek eh.