

Entschließungsantrag

der Abgeordneten Gabriele Heinisch-Hosek
Genossinnen und Genossen

betreffend Maßnahmenoffensive für Lohn- und Einkommensgerechtigkeit

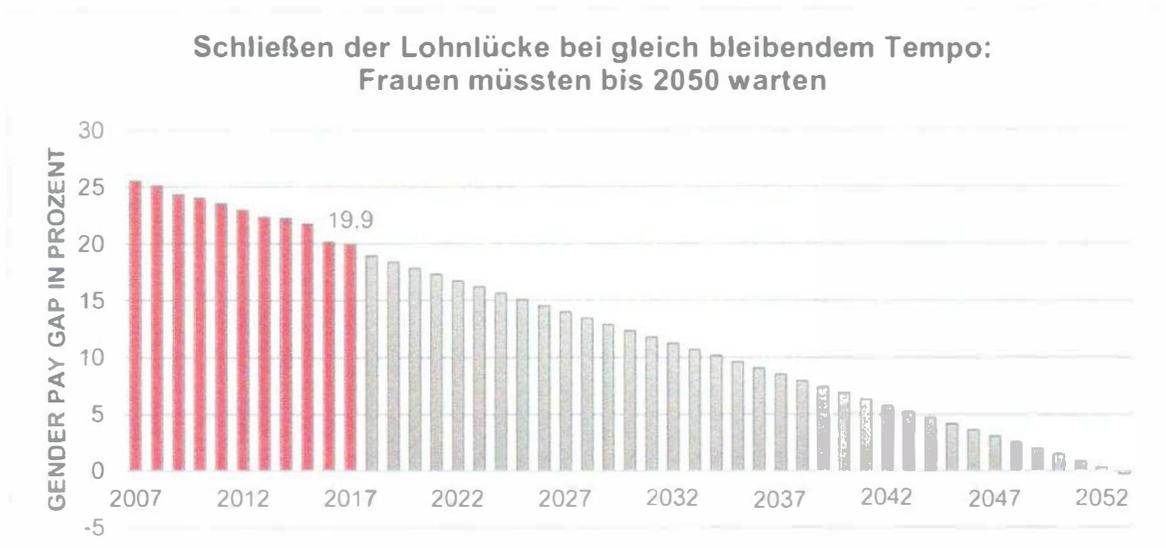
Im Jahr 2019 fällt der österreichweite Equal Pay Day auf den 21. Oktober. Ab diesem Tag arbeiten Frauen in Österreich durchschnittlich betrachtet unbezahlt bis zum Jahresende, während Männer bis zu diesem Datum bereits so viel verdient haben, wie Frauen das ganze Jahr. Fakt ist, die Einkommensdifferenz beträgt 19,7%. Dabei gibt es in den Bundesländern große regionale Unterschiede. In Vorarlberg fiel der Equal Pay Day bereits auf den 23. September, in Wien findet er am 9. November statt. Nachstehende Grafik macht die Einkommensunterschiede zum diesjährigen Equal Pay Day einmal mehr deutlich:

	Einkommen Männer	Einkommen Frauen	Einkommens- unterschied in Prozent	Equal Pay Day 2019 Datum
Burgenland	50.804 €	40.964 €	19,4 %	22.10.2019
Kärnten	50.171 €	40.354 €	19,6 %	21.10.2019
Niederösterreich	53.841 €	42.909 €	20,3 %	18.10.2019
Oberösterreich	51.109 €	38.909 €	23,9 %	5.10.2019
Salzburg	50.887 €	39.420 €	22,5 %	10.10.2019
Steiermark	50.521 €	39.733 €	21,4 %	15.10.2019
Tirol	49.206 €	38.212 €	22,3 %	11.10.2019
Vorarlberg	53.058 €	38.615 €	27,2 %	23.9.2019
Wien	54.654 €	46.738 €	14,5 %	9.11.2019
Österreich	52.033 €	41.785 €	19,7 %	21.10.2019

Quelle: Statistik Austria, AK OÖ, ÖGB-Frauen, Stand Juli 2019
Datenbasis: Durchschnittliche Jahres-Bruttobezüge der ArbeitnehmerInnen mit ganzjährigen Bezügen und Vollzeitbeschäftigung

Auch ein Vergleich der Stundenlöhne von Frauen und Männern zeigt, dass Frauen um 20 Prozent weniger als Männer verdienen. Ein Mann erhält für eine Tätigkeit 12 Euro pro Stunde, während eine Frau für diese nur 9,60 Euro erhält. Österreich liegt zudem deutlich über dem EU-Durchschnitt von 16 Prozent – im negativen Sinn.

Die Lohnschere schließt sich viel zu langsam. Beim derzeitigen Tempo müssen Frauen bis 2050 auf Lohngleichheit in Österreich warten. Diese Zeit haben wir nicht.



Quelle: Werte 2007-2017 Eurostat; 2018-2052 eigene Berechnungen (unter der Annahme, dass sich Lohnlücke jährlich durchschnittlich wie die letzten 10 Jahre um rund 2,4% schließen wird)

Ein Blick über die Grenzen Österreichs lohnt sich auch beim Kampf gegen die Lohnschere. Island hat 2018 kurzerhand per Gesetz verboten, Frauen für gleiche Arbeit schlechter zu bezahlen. Der „Equal Pay Act“ verpflichtet Unternehmen zu belegen, dass sie ihre Beschäftigten gerecht bezahlen. Wer Frauen schlechter bezahlt, wird bestraft. Was in Island funktioniert, ist auch für Österreich gut, denn auch hier müssen Männer und Frauen für die gleiche Arbeit gleich gut bezahlt werden, sofort und nicht erst 2050. Es braucht daher gesetzliche Maßnahmen, die gleichen Lohn für gleiche Arbeit garantieren.

Österreichs Unternehmen sind derzeit verpflichtet, alle zwei Jahre Einkommensberichte im Betrieb vorzulegen, mit Angaben über die Anzahl und Durchschnittsentgelte der Frauen und Männer in den jeweiligen Verwendungsgruppen. Das gilt aber nur für Unternehmen ab 150 MitarbeiterInnen. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten in Österreich ist von diesen Berichten nicht umfasst. Zusätzlich gibt es für Unternehmen derzeit keinerlei Verpflichtungen. Festgestellte Einkommensunterschiede (der Gender Pay Gap muss darin übrigens auch nicht dezidiert ausgewiesen werden) bleiben oft ohne Konsequenz.

Dabei ist es so einfach: Männer und Frauen sollen für die gleiche Arbeit gleich gut bezahlt werden. Damit das endlich Realität ist, braucht es eine Maßnahmenoffensive für Lohn- und Einkommensgerechtigkeit.

Die unterfertigten Abgeordneten stellen daher folgenden

Entschließungsantrag

Der Nationalrat wolle beschließen:

"Die Bundesregierung wird aufgefordert, dem Nationalrat eine Maßnahmenoffensive für Lohn- und Einkommensgerechtigkeit vorzulegen, welche folgende Kernpunkte enthält:

- **„Equal Pay Act“ für Österreich:** Nach dem Vorbild Islands wird künftig auch in Österreich per Gesetz bei gleichwertiger Arbeit gleiche Bezahlung garantiert. Unternehmen werden aktiv in die Pflicht genommen, ihre Mitarbeiterinnen gerecht zu bezahlen. Angelehnt an das Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetz werden Verwaltungsstrafen bei Unterentlohnung verhängt;
- **Effektivere Einkommensberichte:** Unternehmen ab 20 MitarbeiterInnen sind verpflichtet Einkommensberichte vorzulegen, die auch einen verpflichtenden Maßnahmenplan enthalten;
- **Kampfansage an Unterbezahlung in einzelnen Branchen:** Gemeinsam mit Arbeitgeber- wie ArbeitnehmervertreterInnen werden in Pilotprojekten neue Kriterien für Entlohnung ausgearbeitet. Sämtliche Tätigkeiten, die mit hohen Anforderungen und Verantwortung einhergehen, müssen künftig besser bezahlt werden;
- **Recht auf Arbeitszeitwechsel:** Jede/r ArbeitnehmerIn hat künftig einen Rechtsanspruch von Teilzeit auf Vollzeit zu wechseln;
- **Ein Rechtsanspruch auf einen Kinderbetreuungsplatz ab dem 1. Lebensjahr** des Kindes ermöglicht eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie und fördert berufliches Vorankommen;
- **50 % der AMS-Mittel für Frauen:** ÖVP und FPÖ haben die Mittel für aktive Arbeitsmarktpolitik massiv gekürzt und darüber hinaus, das Ziel, 50 % der Mittel für Frauen zu verwenden, gestrichen. Die SPÖ fordert daher, dass die Hälfte der AMS-Mittel wieder für Frauen verwendet werden;
- **Mindestlohn von 1.700 Euro steuerfrei.“**

Zuweisungsvorschlag: Budgetausschuss

