

Univ.-Prof. Dr. Martin Kocher
Bundesminister

Stubenring 1, 1010 Wien

Herrn
Präsidenten des Nationalrates
Mag. Wolfgang Sobotka
Parlament
1017 Wien

Geschäftszahl: 2024-0.466.873

Ihr Zeichen: BKA - PDion (PDion)18953/J-NR/2024

Wien, am 21. August 2024

Sehr geehrter Herr Präsident,

die Abgeordneten zum Nationalrat Eva-Maria Holzleitner, BSc und weitere haben am 21.06.2024 unter der **Nr. 18953/J** an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend **Gleicher Lohn für gleiche Arbeit! Einkommensgerechtigkeit für Frauen durch Lohntransparenz garantieren** gerichtet.

Diese Anfrage beantworte ich nach den mir vorliegenden Informationen wie folgt:

Zur Frage 1

- *Wie und in welchem Prozess wurde seit Inkrafttreten der EU-Richtlinie an der Umsetzung in Österreich gearbeitet?*
 - *Welche Verwaltungseinheiten, Interessensvertretungen und andere Stakeholder sind bisher in die Diskussionen zur nationalen Umsetzung eingebunden?*
 - *Welche Ergebnisse und Verhandlungsfortschritte gibt es bisher?*
 - *In welcher Form werden wissenschaftliche Expert:innen im weiteren Umsetzungsprozess eingebunden?*
 - *Gibt es einen strukturierten Prozess zu Abstimmungen beim Umsetzungsprozess mit anderen EU-Mitgliedsländern?*
 - *Wie ist der weitere Verhandlungsprozess geplant sowohl nach inhaltlichen und zeitlichen Prioritäten?*

Einleitend ist festzuhalten, dass für die Umsetzung der Richtlinie (EU) 2023/970 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher und gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen (LohntransparenzRL) mehrere Ressorts zuständig sind. Betreffend Arbeitsverhältnisse in der Privatwirtschaft ist das Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (BMAW) zuständig, sofern zivilgerichtliche Regelungen und Fragen aus dem Vergaberecht betroffen sind, das Bundesministerium für Justiz (BMJ). Auch das Bundeskanzleramt (BKA-Frauen) spielt eine wichtige Rolle im Umsetzungsprozess. Für die Umsetzung im Dienstrecht des Bundes ist das Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (BMKÖS), für die Umsetzung in den Dienstrechten auf Länder- und Gemeindeebene sind die jeweiligen Landesgesetzgeber zuständig.

Das BMAW hat bereits 2023 den Umsetzungsbedarf eingehend geprüft und erste Umsetzungsgespräche auf interministerieller Ebene, insbesondere mit dem BKA-Frauen geführt.

Verhandlungen auf Sozialpartnerebene (Arbeiterkammer, Österreichischer Gewerkschaftsbund, Wirtschaftskammer, Industriellenvereinigung) zur Umsetzung der Richtlinie für die Privatwirtschaft finden seit Jänner 2024 regelmäßig statt. In diesen Gesprächen geht es vorweg um die Erarbeitung der Grundlagen für den Umsetzungsprozess. So wird zunächst die aktuelle Rechtslage des Gleichbehandlungsgesetzes bzw. werden die vorhandenen Maßnahmen auf sonstigen Ebenen und der konkrete Umsetzungsbedarf auf logistischer und sonstiger Ebene erörtert, ehe daran anschließend die offenen, politischen Punkte zu klären sein werden. Zu ausgewählten Themen werden bzw. wurden bereits Expertinnen und Experten aus anderen Bereichen, wie etwa der Lohnverrechnung, einbezogen. Auch die Gleichbehandlungsanwaltschaft, der bei Fragen zur Richtlinie eine entscheidende Rolle zukommt, hat bereits teilgenommen.

Sobald Fragen zur Durchsetzung erörtert werden, wird das BMJ zu den Gesprächen hinzugezogen werden.

Auf EU-Ebene wurde eine Expertinnen- bzw. Expertengruppe zur Umsetzung der LohntransparenzRL unter der Vorsitzführung der Europäischen Kommission eingerichtet, in der Österreich durch das BMAW vertreten ist. In dieser Gruppe geht es primär darum, ein gemeinsames Verständnis zu den einzelnen Bestimmungen der Richtlinie zu entwickeln und Auslegungsfragen zu erörtern. Österreich hat bereits unter Einbeziehung der Sozialpartner eine Reihe von Fragen in diese Arbeitsgruppe eingebracht. Eine erste Sitzung hat Ende Mai 2024 stattgefunden, die nächste Sitzung ist für Dezember 2024 angesetzt.

Das BMAW ist auch im Austausch mit anderen Mitgliedstaaten; so hat ein solcher bereits mit Deutschland stattgefunden.

Die Richtlinie ist bis 7. Juni 2026 umzusetzen. Das BMAW setzt sich jedenfalls für eine zeitgerechte Umsetzung der Richtlinie ein, damit alle Betroffenen – Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber – über neue Maßnahmen informiert werden und ausreichend Zeit zur Implementierung betrieblicher Maßnahmen haben sowie zudem die noch einzurichtende Überwachungsstelle ihre Tätigkeit aufnehmen kann.

Wie bereits erwähnt, liegt die Umsetzung der Richtlinie für den öffentlichen Bereich nicht im Zuständigkeitsbereich des BMAW; Koordinierungsgespräche mit dem BMKÖS werden selbstverständlich in bewährter Weise stattfinden.

Zu den Fragen 2 bis 9

- *Wo sollen Aufgaben zur Überwachung und Unterstützung der Anwendung der Richtlinie gem. Artikel 29 in Österreich angesiedelt werden?*
 - *Wie wird sichergestellt, dass die Sozialpartner:innen in der Überwachungsstelle gestaltend vertreten und aktiv eingebunden sind?*
- *Nach welchen Vorgaben werden Daten für die Einkommensberichte erhoben?*
 - *Wie wird hier die Einheitlichkeit und Vergleichbarkeit zwischen Arbeitgebern, Sektoren und Regionen gem. Art. 29 Abs. 3 lit. c sichergestellt?*
- *Wie werden Vergütungsstrukturen gem. Art. 4 geprüft und wie wird auf deren Umsetzung und Einhaltung geachtet?*
 - *Wie wird die Einteilung zur Bewertung der gleichen Arbeit auf nationaler Ebene erfolgen, welche dann auch auf alle Unternehmen anwendbar ist?*
 - *Welche Instrumente und Methoden sind gemäß Art. 4 Abs. 2 geplant?*
- *Welche Überlegungen gibt es zur konkreten Aufschlüsselung der ergänzenden und variablen Bestandteile des Entgelts, um entsprechend dem Erwägungsgrund 21 alle Geld- und Sachleistungen im Detail abzubilden?*
- *Gibt es Überlegungen zur Einführung eines Entgelttransparenzseigels?*
- *Wie werden Unternehmen mit Mitarbeiter:innen in mehreren EU-Ländern bzw. auch Drittländern an unterschiedlichen Standorten bezüglich der Abgrenzung der Unternehmensgröße, Veröffentlichungspflichten, aber auch internationalen Lohngefällen behandelt?*
- *Werden Subunternehmen bzw. dauerhafte unternehmerische Zusammenarbeit in die Feststellung der Unternehmensgröße miteinbezogen?*
- *In welcher Form soll die Vorgabe aus der Richtlinie, dass Vertragsklauseln, die Arbeitnehmer:innen daran hindern, Löhne offenzulegen, verboten sind, umgesetzt und legistisch ausgestaltet werden?*
 - *Soll diese auch rückwirkend gelten?*

Wie diese Fragestellungen zeigen, enthält die Richtlinie eine Fülle von Maßnahmen. Neben einem legitistischen Anpassungsbedarf werden – wie bereits ausgeführt – auch Maßnahmen auf anderen Ebenen zu diskutieren sein; insbesondere solche, die Unternehmen, gerade auch Klein- und Mittelbetriebe, bei der Implementierung der betrieblichen Umsetzungserfordernisse unterstützen.

Im Übrigen kann auf diese Fragen zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht weiter eingegangen werden, da den stattfindenden Verhandlungen nicht vorgegriffen werden kann. Dass die Sozialpartner eine Rolle bei der Überwachungsstelle spielen sollen, ist gemeinsamer Konsens – welche genau, bleibt aber noch zu klären.

Univ.-Prof. Dr. Martin Kocher

Elektronisch gefertigt

