



Bundesministerin für Frauen,
Familie, Jugend und Integration

bundeskanzleramt.gv.at

MMag. Dr. Susanne Raab
Bundesministerin für Frauen, Familie,
Jugend und Integration

Herrn
Mag. Wolfgang Sobotka
Präsident des Nationalrats
Parlament
1017 Wien

Geschäftszahl: 2021-0.182.121

Wien, am 7. Mai 2021

Sehr geehrter Herr Präsident,

die Abgeordneten zum Nationalrat Ecker, MBA, Kolleginnen und Kollegen haben am 9. März 2021 unter der Nr. **5697/J** eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend „Umsetzung der verbindlichen Maßnahme zur Lohntransparenz“ an mich gerichtet.

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

Zur Frage 1:

- 1. Aus welchen Gründen ist die Umsetzung der verbindlichen Maßnahmen zur Schließung des Gender Pay Gap verschoben worden?*

Die Europäische Kommission hat am 4. März 2021 die u.a. in der Gender Equality Strategy vorgesehenen verbindlichen Maßnahmenvorschläge zur Schließung des Gender Pay Gaps, in Form eines „Vorschlags für eine Richtlinie des europäischen Parlaments und des Rates zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Lohntransparenz und Durchsetzungsmechanismen“ (COM(2021) 93 final)“ vorgelegt.

Der Zeitpunkt der Vorstellung obliegt der Europäischen Kommission.

Dieser Richtlinienvorschlag bildet die Grundlage für die weiteren Verhandlungen des Rates und des Europäischen Parlaments; für Österreich liegt die Zuständigkeit für die weiteren Verhandlungen auf Ratsebene im Bundesministerium für Arbeit.

Zu den Fragen 2 bis 7:

- 2. Gibt es eine Möglichkeit, Maßnahmen zur Schließung des Gender Pay Gap unabhängig von den verbindlichen Maßnahmen der Europäischen Gender Equality Strategy umzusetzen?*
- 3. Wenn ja, in welcher Form könnte dies erfolgen und welche konkreten Maßnahmen könnten in Betracht gezogen werden?*
- 4. Wenn nein, warum kann Österreich nicht unabhängig tätig werden?*
- 5. Hat Österreich bisher selbstständig Maßnahmen gesetzt, um der Schließung des Gender Pay Gap entgegenzuwirken?*
- 6. Wenn ja, welche Maßnahmen wären das gewesen bzw. wären zur Umsetzung geplant gewesen?*
- 7. Wenn ja, wie hoch waren die dafür anfallenden Kosten?*

Als Frauenministerin ist mir die Gleichstellung in allen Lebensbereichen ein zentrales Anliegen. Insbesondere in der Arbeitswelt gilt es, die ökonomische Selbstbestimmung von Frauen weiterhin zu stärken.

Die Schließung des Gender Pay Gaps ist eine Querschnittsaufgabe und erfordert die Mitwirkung und breite Zusammenarbeit u.a. von Bund, Sozialpartnern, Unternehmen und Gleichbehandlungsstellen sowie einen breiten Maßnahmenmix der an unterschiedlichen Stellschrauben ansetzt. Dazu zählt der Erhalt und Ausbau von bedarfsgerechter Kinderbetreuung ebenso wie die partnerschaftliche Aufteilung der Kinderbetreuung zu Hause. Lohnunterschiede bestehen aber häufig auch aufgrund einer unterschiedlichen Berufswahl und unterschiedlicher beruflicher Positionen zwischen Männer und Frauen.

Das Bundesministerium für Frauen, Familie, Jugend und Integration setzt in diesem Zusammenhang konkrete bewussteinbildende Maßnahmen, wie zum Beispiel die Plattform „Meine Technik“, den (Online) Girls Day im Bundesdienst, den Online-Gehaltsrechner, das im März 2020 präsentierte Gütesiegel „EqualitA“ oder die Toolbox Einkommensberichte.

Österreich gehört außerdem zu jenen 13 Ländern in der EU, die bereits national verbindliche Maßnahmen für mehr Lohntransparenz eingeführt haben.

Diese sind im Gleichbehandlungsgesetz für den Bund und die Privatwirtschaft legislativ verankert. So sind Unternehmen, die dauerhaft mehr als 150 Mitarbeiter beschäftigen bereits seit dem Jahr 2011 verpflichtet, Einkommensberichte zur Verfügung zu stellen. Zusätzlich besteht als Maßnahme für mehr Lohntransparenz die Verpflichtung in Stelleninseraten den kollektivvertraglichen Mindestlohn und gegebenenfalls die Bereitschaft zur Überzahlung anzugeben.

Die budgetäre Verantwortlichkeit von Maßnahmen des Bundes zur Reduzierung des Gender Pay Gaps fällt in die Zuständigkeit unterschiedlicher Ressorts. Die Ausgaben wurden durch die jeweiligen Bundesvoranschläge bedeckt.

Zu Frage 8:

8. Wenn ja, welche konkreten Erfolge konnten nachweislich erzielt werden?

Im Jahr 2009 lag der Gender Pay Gap in Österreich bei 24,3 Prozent. Bis zum Jahr 2019 (letzter verfügbare Daten), wurde dieser Gap um 4,4 Prozentpunkte auf 19,9 Prozent reduziert.

MMag. Dr. Susanne Raab

