



Bundesministerin für
Frauen, Familie, Integration und Medien

bundeskanzleramt.gv.at

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

Herrn
Mag. Wolfgang Sobotka
Präsident des Nationalrats
Parlament
1017 Wien

Geschäftszahl: 2022-0.050.587

Wien, am 18. März 2022

Sehr geehrter Herr Präsident,

die Abgeordneten zum Nationalrat Holzleitner, BSc, Kolleginnen und Kollegen haben am 20. Jänner 2022 unter der Nr. **9337/J** eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend „Lohntransparenz“ an mich gerichtet.

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

Zu den Fragen 1 bis 3 und 5:

1. *Welche Maßnahmen setzen Sie bzw. ihr Ressort im Bereich der Lohntransparenz?*
2. *Welche Projekte gibt es diesbezüglich in der Zusammenarbeit mit Arbeitsminister Kocher?*
3. *Haben Sie aufgrund des oben genannten OECD Berichts aktiv Maßnahmen für mehr Lohntransparenz ergriffen?*
 - a. *Wenn ja, welche?*
 - b. *Wenn nein, weshalb nicht?*
5. *Wie stehen sie zu einem verpflichtenden Abbau der Lohnunterschiede oder setzen Sie auf Freiwilligkeit und was erwarten Sie sich davon?*

Lohntransparenz ist eine zentrale Maßnahme zur Verringerung des Gender Pay Gaps. Als Querschnittsmaterie besteht diesbezüglich auch ein ständiger Austausch mit den Fachressorts. Dazu gehört selbstverständlich auch die intensive Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Arbeit.

Österreich ist eines der EU-Länder, das bereits verbindliche Lohntransparenzmaßnahmen eingeführt hat. Im Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz – GIBG) für die Privatwirtschaft wurden bereits 2011 umfassende und richtungsweisende Maßnahmen zur Einkommenstransparenz geschaffen, bereits seit 2014 sind Unternehmen ab einer Größe von mehr als 150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Legung von Einkommensberichten verpflichtet (BGBl. I Nr. 7/2011).

Wichtig ist es, dass die Einkommensberichte gut aufbereitet werden und aussagekräftig sind. Zum Thema Lohntransparenz setzt mein Ressort daher insbesondere konkrete und wichtige Schritte wie etwa den Online-Gehaltsrechner, der weitergeführt und regelmäßig aktualisiert wird, die Toolbox Einkommensberichte für aussagekräftige Einkommensberichte, das gemeinsame Gütesiegel equalitA des Bundesministeriums für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort, um Unternehmen auszuzeichnen, die sich besonders für die Gleichstellung und Frauenförderung einsetzen oder das ESF-Projekt 100% Gleichstellung gemeinsam mit dem Bundesministerium für Arbeit.

Klar ist aber auch, dass es zusätzlich zur Lohntransparenz mehrere Hebel braucht, um die ökonomische Unabhängigkeit von Frauen zu stärken, wie etwa der Ausbau der Kinderbetreuung, die Qualifizierung von Frauen für besser bezahlte Berufe und eine Förderung der Väterbeteiligung.

Zu Frage 4:

4. *Auf Europäischer Ebene hat sich Österreich bei der Abstimmung der Abstimmung im Rat enthalten. Bundesminister Kocher zeigte sich skeptisch und das Ressort hat für jede Menge Streichungen in den Verhandlungen plädiert. Das Bild, das Österreich während der Verhandlungen abgegeben hat, war kein progressives.*
 - a. *Waren Sie in die Verhandlungen zur Lohntransparenz Richtlinie eingebunden?*
 - b. *Haben Sie den Bundesminister darauf hingewiesen wie essentiell Lohntransparenz in Europa ist und weshalb Österreich und die EU hier dringend Fortschritte machen sollten?*

- c. Haben Sie den Bundesminister darauf hingewiesen welche Last Frauen insbesondere zu Zeiten der Krise tragen und wie wichtig es wäre endlich gleiche Arbeit in ganz Europa gleich zu bezahlen?*

Mein Ressort hat sich bei den Verhandlungsrunden aktiv eingebracht, so wurden etwa mehrfach fachliche Stellungnahmen an das koordinierende Bundesministerium für Arbeit übermittelt. Darin wurde unter anderem darauf hingewiesen, dass Lohntransparenz grundsätzlich ein wichtiges Instrument zur Stärkung der Gleichstellung in der Arbeitswelt und zum Schließen des Gender Pay Gap ist.

Auch hinsichtlich der Betroffenheit von Frauen durch die COVID-Situation bin ich in intensivem Kontakt mit dem Bundesminister für Arbeit. Hier wurden in jüngster Zeit eine Vielzahl an konkreten Maßnahmen getroffen, um die Situation von Frauen und Familien zu verbessern wie etwa die Sonderbetreuungszeit, die Corona-Arbeitsmarktstiftung oder die spezifische Frauenförderung des AMS, die 2022 im Vergleich zu 2021 angehoben wurde.

Zu den Fragen 6 und 7:

- 6. Welche konkreten Initiativen werden gesetzt, damit Einkommensberichte im Gleichbehandlungsgesetz auch zu einem Abbau der betrieblichen Einkommensschere führen?*
- 7. Was wird getan, damit die verpflichtende Angabe von Gehaltsangaben bei Stelleninseraten auch eingehalten wird?*

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft und ihre Regionalstellen bieten als unabhängige Einrichtung des Bundes niederschwellige Beratungsleistungen in allen Fragen der Diskriminierung, Gleichbehandlung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft an. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft kooperiert dabei auch mit Unternehmen in ihrer Rolle als Arbeitgeber und bietet etwa kostenfreie Schulung und informiert über Rechte und Pflichten nach dem Gleichbehandlungsgesetz.

MMag. Dr. Susanne Raab

