

 **Bundeskanzleramt**

bundeskanzleramt.gv.at

Bundesministerin für
Frauen, Familie, Integration und Medien

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

Herrn
Mag. Wolfgang Sobotka
Präsident des Nationalrats
Parlament
1017 Wien

Geschäftszahl: 2022-0.184.825

Wien, am 6. Mai 2022

Sehr geehrter Herr Präsident,

die Abgeordneten zum Nationalrat Ecker, MBA, Kolleginnen und Kollegen haben am 8. März 2022 unter der Nr. **10150/J** eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend „Lohntransparenz in Firmen war laut Studie erfolglos“ an mich gerichtet.

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

Zu den Fragen 1 bis 3 und 6 bis 8:

1. *Ist Ihnen die oben genannte Studie bekannt?*
 - a. *Wenn ja, welche konkreten Schlüsse haben Sie bisher daraus gezogen?*
2. *Welche konkreten Maßnahmen werden Sie diesbezüglich zukünftig treffen?*
 - a. *Wann kann mit der Umsetzung dieser konkreten Maßnahmen gerechnet werden?*
3. *Sind Ihnen ähnlich gelagerte Studien, die zu einem gleichen bzw. einem ähnlichen Ergebnis kommen, bekannt?*
 - a. *Wenn ja, welche?*
 - b. *Wo wurden diese publiziert?*

6. *Welche Studien, Umfragen, Erhebungen etc. hat Ihr Ministerium bezüglich des Gender Pay Gap in den letzten fünf Jahren in Auftrag gegeben (Bitte um Auflistung nach Jahren)?*
7. *Welche konkreten Erkenntnisse haben sich daraus ergeben?*
8. *Auf welche konkreten Studien, Daten, Zahlen, Umfragen, Erhebungen etc. stützen sich Ihre bisherigen Bemühungen zur Eindämmung des Gender Pay Gap (Bitte um Auflistung nach Jahren ihrer Publikation)?*

Eingangs ist festzuhalten, dass mir als Frauenministerin die Gleichstellung am Arbeitsmarkt ein zentrales Anliegen ist. Diese Gleichstellung kann jedoch nur in einem breiten Zusammenspiel zentraler Stakeholder, wie z.B. Sozialpartnern, Bildungseinrichtungen, Gleichbehandlungsstellen sowie aller relevanten Ressorts auf Bundes-, Landes-, und Gemeindeebene erfolgen.

Selbstverständlich sind die Working Papers von Gulyas et. al. der Sektion für Frauengelegenheiten und Gleichstellung im Bundeskanzleramt bekannt. Auch andere Analysen kommen zu ähnlichen Schlüssen, nämlich dass betriebliche Lohntransparenz zwar nicht allein, aber in Verbindung mit weiteren Maßnahmen und einer höheren Sensibilisierung auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite, zur Reduktion von geschlechtsspezifischen Gehaltsunterschieden beitragen kann.

Aus zahlreichen Gesprächen mit Unternehmen ist bekannt, dass es wichtig ist, die Einkommensberichte aussagekräftig zu gestalten. Dazu wurde am 11.3.2022 auch die aktualisierte Toolbox für den „good practice“ Einkommensbericht veröffentlicht. Diese Toolbox ist unter <https://www.einkommensbericht.gv.at> verfügbar und unterstützt Unternehmen bei der Erstellung, Analyse, Kommunikation und Nutzung der internen Einkommensberichte.

Darüber hinaus besteht mit dem Gehaltsrechner unter <https://www.gehaltsrechner.gv.at/> ein Tool um Gehälter über verschiedene Berufen, Branchen sowie nach Berufserfahrung und Region hinweg zu vergleichen. Der Gehaltsrechner steht seit März 2022 in aktualisierter Fassung zur Verfügung.

Klar ist, dass es zusätzlich zur Lohntransparenz mehrere Hebel braucht, um die ökonomische Unabhängigkeit von Frauen zu stärken. Daher setzt das Frauenressort auch auf bewusstseinsbildende Maßnahmen wie das Gütesiegel „equalitA“, das mit dem

Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort initiiert wurde, oder den Girls' Day im Bundesdienst.

Darüber hinaus ist es wichtig, Frauen auch verstärkt für MINT Ausbildungen und Berufe zu begeistern – denn diese bieten gute Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten. Deswegen hat das Frauenressort im März 2021 einen Projektaufruf zum Thema „Empowerment von Mädchen und Frauen in Bildung, Beruf und Gesellschaft mit Fokus auf Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik sowie Finanzkompetenz“ ins Leben gerufen. Die ausgewählten Projekte werden noch bis Dezember 2022 umgesetzt. Mit der „MINT Girls Challenge“ wurde außerdem ein Wettbewerb für Kinder vom Kindergarten bis zur Oberstufe etabliert um mittels MINT Fächern Antworten auf globale Herausforderungen zu finden.

Mit dem neuen Frauenfonds „LEA - Let's empower Austria!“ werden nun zusätzliche Programme und Initiativen gefördert, um veraltete die Stereotypen aufzubrechen und so Frauen in gut bezahlte Branchen bringen. LEA hat es sich zum Ziel gemacht, frauenspezifische Anliegen in allen Gesellschaftsbereichen voranzutreiben, die ökonomische Unabhängigkeit von Frauen und Mädchen zu stärken und somit zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern beizutragen.

Die österreichische Bundesregierung ist bestrebt, den Frauenanteil in Führungs- und Entscheidungspositionen weiter zu erhöhen. Im Jahr 2021 lag der Frauenanteil an vom Bund entsandten Aufsichtsratsmitgliedern in jenen Unternehmen an denen der Bund zu 50% oder mehr beteiligt ist, bereits bei 50,5%. Zusätzlich werden weiterhin bewährte Programme wie das Führungskräfte-Programm des Bundesministeriums für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort Zukunft.Frauen fortgesetzt.

Hinsichtlich konkreter Daten und Zahlen zu den geschlechtsspezifischen Verdienstunterschieden verweise ich auf die Webseite des Bundeskanzleramts unter: <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/frauen-und-gleichstellung/gleichstellung-am-arbeitsmarkt/einkommen-und-der-gender-pay-gap.html>

Zu Frage 4:

4. *Was sagen Sie zu dem Vorschlag des oben genannten Forschers für einen Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen sowie finanzielle Anreize für Männer, in Karenz zu gehen, zu sorgen?*
 - a. *Wie sehen Ihre konkreten Pläne diesbezüglich aus?*

Der Bund beteiligt sich seit 2008 kontinuierlich an der Finanzierung des Ausbaus von elementaren Bildungsangeboten. Im Rahmen der geltenden Vereinbarung gemäß Art. 15a B-VG zwischen dem Bund und den Ländern über die Elementarpädagogik für die Kindergartenjahre 2018/19 bis 2021/22 wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und damit verbunden die Gleichstellung der Geschlechter verbessert. Die bedarfsorientierte Schaffung eines ganztägigen und ganzjährigen Angebots von Betreuungsplätzen in elementaren Bildungseinrichtungen wird kontinuierlich vorangetrieben.

Der Bund stellte im Kindergartenjahr 2018/19 125 Mio. Euro und in den Kindergartenjahren 2019/20 bis 2021/22 jeweils 142,5 Mio. Euro an Zweckzuschüssen zur Verfügung, davon sind weiterhin 70 Mio. Euro für den beitragsfreien Pflichtkindergarten vorgesehen. Für den Ausbau des elementaren Kinderbildungs- und -betreuungsangebots können mind. 47,125 Mio. Euro und für die frühe sprachliche Förderung mind. 18,125 Mio. Euro jährlich verwendet werden. Die derzeitige Vereinbarung über die Elementarpädagogik gilt noch bis 31. August 2022. Die Verhandlungen über die nächste Bund-Länder-Vereinbarung ab dem Kindergartenjahr 2022/23 laufen derzeit.

Seit Beginn der Ausbauinitiative 2008 hat sich die Zahl der betreuten Unter-Drei-Jährigen mehr als verdoppelt und die Betreuungsquote von 14 % auf 29,9 % erhöht. Bei den Drei- bis Sechsjährigen wurde 2009 das Barcelona-Ziel erreicht. Ziel ist es, mit der Vereinbarung die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter zu verbessern und mit dem weiteren Ausbau der Betreuungsplätze für Unter-Drei-Jährige das Barcelona-Ziel (33 %) der Europäischen Union zu erreichen, sowie die Öffnungszeiten zu verlängern und zu flexibilisieren sowie die frühe sprachliche Förderung zu forcieren.

Familienpolitik muss Rahmenbedingungen für Familien in ihren unterschiedlichsten Konstellationen und Lebensformen schaffen. Ziel ist es, dass Mütter und Väter im Sinne der Wahlfreiheit entscheiden können, wie sie Erwerbsarbeit und Familienzeit individuell gestalten. Die Stärkung der Partnerschaftlichkeit und der Väterbeteiligung sind dabei ein wichtiges Anliegen. Das flexible Kinderbetreuungsgeld sowie der Familienzeitbonus bieten dafür zahlreiche Möglichkeiten.

Hinsichtlich der abgeschlossenen und mittlerweile veröffentlichten Evaluierung des Kinderbetreuungsgeldes und des Familienzeitbonus darf ich auf die Beantwortung der parlamentarischen Anfrage 9305/J vom 14. Jänner 2022 verweisen.

Zu Frage 5:

5. Welche Organisationen, Vereine etc. hat Ihr Ministerium zur Minimierung des Gender Pay Gap konsultiert?

Ich darf auf die Beantwortung der parlamentarischen Anfrage Nr. 5697/J vom 9. März 2021 verweisen.

Zu Frage 9:

9. War bzw. ist Ihr Ministerium mit weiteren Ministerien zur Minimierung des Gender Pay Gap in Kontakt?
 - a. Wenn ja, mit welchen?
 - b. Wie ist der aktuelle Stand dieser Zusammenarbeit?

Selbstverständlich bin ich in laufendem Austausch mit meinen Regierungskolleginnen und -kollegen, insbesondere dem Bundesminister für Arbeit. Zudem habe ich auch den Vorsitz der Interministeriellen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im Bundesdienst sowie beim Dialog mit Nichtregierungsorganisationen gemäß Gleichbehandlungsgesetz inne. Dabei handelt es sich ebenfalls um zwei zentrale Gremien, die sich auch mit geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden in der Arbeitswelt befassen.

Zu den Fragen 10 und 11:

10. Welche Agenturen, Organisationen etc. beraten Ihr Ministerium in welchem Umfang bei der Planung und Umsetzung für Maßnahmen beziehungsweise Pläne zur Minimierung des Gender Pay Gap?
11. Wie hoch waren die Ausgaben diesbezüglich Ihrerseits in den Jahren 2016 bis 2021 (Bitte um Auflistung nach Jahren)?

Für die in der Beantwortung angeführten Maßnahmen wurden keine externen Agenturen oder Organisationen im Rahmen der Umsetzungsplanung herangezogen.

MMag. Dr. Susanne Raab

