

Bericht

des Ausschusses für Arbeit und Soziales

über den Antrag 277/A der Abgeordneten Gabriele Heinisch-Hosek, Kolleginnen und Kollegen betreffend ein Bundesgesetz, mit dem das Einkommenstransparenzgesetz geschaffen wird

Die Abgeordneten Gabriele **Heinisch-Hosek**, Kolleginnen und Kollegen haben den gegenständlichen Initiativantrag am 22. Jänner 2020 im Nationalrat eingebracht und wie folgt begründet:

„Trotz Verbesserungen in den letzten Jahren zählt Österreich nach wie vor zu den Ländern mit einem großen geschlechtsspezifischen Einkommensunterschied. Ein großer Teil dieses Einkommensunterschieds kann durch objektive Faktoren wie Qualifikation, Alter oder Branche nicht erklärt werden. Wir haben bereits Instrumente wie die Einkommensberichte oder die Gehaltsangaben in Stelleninseraten geschaffen. Das wird gut angenommen, ist aber noch nicht wirksam genug.

Frauen in Österreich betrifft das Thema „unfaire Bezahlung“ in besonderem Maße. In der EU wird der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern (Gender Pay Gap) einheitlich für alle Mitgliedstaaten anhand der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste in der Privatwirtschaft berechnet. Im Vergleich zu 25,5% (2006) hat sich der Gender Pay Gap in Österreich auf 20,1% (2016) verringert. Österreich liegt damit aber weiterhin deutlich über dem EU-Durchschnitt von 16,2%. (Quelle: http://statistik.at/web_de/presse/116346.html) Noch immer bekommen Frauen in Österreich um 20,1 % weniger bezahlt als Männer.

In Ländern wie Schweden oder Norwegen ist es völlig normal, dass Gehälter öffentlich einsehbar sind. In den USA gehört es zum guten Ton über das eigene Jahreseinkommen zu erzählen und in Deutschland gibt es seit Juli des Vorjahres ein „Entgelttransparenzgesetz“. Besonders interessant für Österreich ist auch das Isländische Modell. Dort ist seit 1. Jänner der Equal Pay Act in Kraft.

In Österreich wird wenig über das Einkommen gesprochen. Würden Frauen jedoch wissen, was ihre männlichen Kollegen verdienen, würden sie auch gestärkter in Lohnverhandlungen auftreten. Das Problem der mangelnden Lohntransparenz betrifft jedenfalls nicht nur Topmanager mit schwer nachvollziehbaren Gehältern, sondern wirkt auf allen Ebenen und hat Auswirkungen auf alle am Erwerbsleben Beteiligten.

Vorbild für die Lohntransparenz ist der Öffentliche Dienst: Dank klarer und transparenter Einstufungen schließt sich die Lohnschere über die letzten Jahre immer mehr. Im Jahr 2014 betrug der Gender Pay Gap im öffentlichen Dienst noch 12,5 % und konnte bis 2016 auf 11,9 % reduziert werden (Quelle: Einkommensbericht 2017 gemäß § 6a B-GlBG)

Mit mehr Lohngerechtigkeit in der Privatwirtschaft können Gehaltsexzesse verhindert und Diskriminierungen hintangehalten werden.“

Der Ausschuss für Arbeit und Soziales hat den gegenständlichen Initiativantrag in seiner Sitzung am 17. März 2021 in Verhandlung genommen. An der Debatte beteiligten sich außer der Berichterstatterin Abgeordneten Petra **Wimmer** die Abgeordneten Heike **Grebien**, Mag. Martina **Künsberg Sarre**, Mag. Elisabeth **Scheucher-Pichler**, Dr. Dagmar **Belakowitsch** und Mag. Verena **Nussbaum**.

Auf Antrag der Abgeordneten Heike **Grebien** beschloss der Ausschuss für Arbeit und Soziales mit Stimmenmehrheit (**dafür:** V, G, **dagegen:** S, F, N), dem Präsidenten des Nationalrates die Zuweisung des gegenständlichen Initiativantrages an den Gleichbehandlungsausschuss zu empfehlen.

Zur Berichterstatterin für den Nationalrat wurde Abgeordnete Heike **Grebien** gewählt.

Als Ergebnis seiner Beratungen stellt der Ausschuss für Arbeit und Soziales somit den **Antrag**, der Nationalrat wolle diesen Bericht zur Kenntnis nehmen.

Wien, 2021 03 17

Heike Grebien

Berichterstatterin

Josef Muchitsch

Obmann

