

ANFRAGE

der Abgeordneten Rosa Ecker, MBA
und weiterer Abgeordneter
an die Bundesministerin für Frauen, Familie, Integration und Medien
betreffend Lohntransparenz in Firmen war laut Studie erfolglos

Equal Pay Day - Lohntransparenz in Firmen war laut Studie erfolglos

Seit 2011 müssen Unternehmen ab einer bestimmten Mitarbeiteranzahl Gehälter intern publik machen - eine Maßnahme zur Reduzierung des Gender Pay Gaps, die laut einer neuen Studie erfolglos war. "Es war überraschend, dass wir überhaupt nichts gefunden haben", sagte der österreichische Studienautor und Juniorprofessor an der Universität Mannheim Andreas Gulyas. Um einen Effekt zu erzielen, könne bei der Lohntransparenz nachgeschärft werden.

Der Equal Pay Day am 15. Februar zeigt, dass Österreichs Frauen 46 Tage im Jahr gratis arbeiten, der Gender Pay Gap liegt laut "Business & Professional Women Austria" derzeit bei 12,7 Prozent. Eine Maßnahme, um diesen zu bekämpfen, ist die Einkommenstransparenz: Seit 2014 müssen alle Unternehmen ab 150 Mitarbeitern Einkommensberichte erstellen, die das durchschnittliche Einkommen in verschiedenen Verwendungsgruppen und Verwendungsgruppenjahren darstellen, und diese intern veröffentlichen.

Dass diese Maßnahme nicht von Erfolg gekrönt war, stellten drei Forscher in einer Studie fest, die in Bälde im "American Economic Journal: Economic Policy" erscheinen soll. Sie verglichen Unternehmen mit mehr als 150 Mitarbeitern mit kleineren, die keine Einkommensberichte erstellen müssen.

*Man habe auch beim "Zoomen" in die Ergebnisse keine Effekte entdeckt, erzählte Gulyas. **Nicht nur gibt es laut Studie keine Wirkung auf den Gender Pay Gap und individuelle Gehälter.** Beispielsweise fanden die Forscher auch bei Mitarbeitern, die länger bei einer Firma tätig waren und die offengelegten Gehälter so für eine Neuverhandlung ihres eigenen Einkommens nutzen hätten können, keine Veränderung. [...]*

Vielleicht seien die Gehaltsunterschiede innerhalb österreichischer Firmen auch nicht unwissentlich sehr groß, mutmaßte Gulyas, weswegen die Maßnahme keine Früchte getragen haben könnte. Die Forscher stellten fest, dass Mitarbeiter die Gehalts-Informationen interessant finden und weniger oft den Job wechseln, seit sie diese kennen. Vielleicht seien vorherige Annahmen über ungerechte Gehaltsverteilung dadurch beseitigt worden, so die Studie.

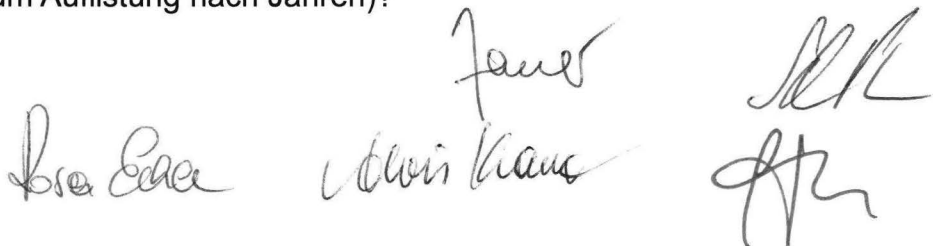
Lohntransparenz sei "nicht die Politikmaßnahme, die alle Probleme aus der Welt schaffen kann", stellte Gulyas zusammenfassend fest. Denn vor allem nach der Geburt eines Kindes haben Frauen mit Problemen in der Arbeitswelt zu kämpfen: "Frauen übernehmen mehr Pflichten als Männer", sagte der Forscher; während Männer weiter Vollzeit arbeiten, übernehmen Frauen flexiblere Teilzeitjobs. Eine gerechtere Aufteilung der Kinderbetreuung, den Ausbau von Kinderbetreuungs-

einrichtungen sowie finanzielle Anreize für Männer, in Karenz zu gehen, hält der Forscher für wirksamere Methoden hin zu einem geringeren Gender Pay Gap.¹

In diesem Zusammenhang richten die unterfertigten Abgeordneten an die Bundesministerin für Frauen, Familie, Integration und Medien nachstehende

Anfrage

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



¹ <https://science.apa.at/power-search/4339702211987839565>

