

Anfrage

der Abgeordneten Eva Maria Holzleitner, BSc,

Genossinnen und Genossen

an die Bundesministerin für Frauen, Familie, Integration und Medien im Bundeskanzleramt

betreffend **Lohntransparenz**

Lohntransparenz kann laut einer OECD Studie Gender-Gap verringern. In allen OECD-Ländern verdienen Frauen weniger als Männer, der Unterschied liegt zwischen 4 und 30 Prozent. OECD-weit sind es knapp 13 Prozent, die Frauen für eine gleichwertige Vollzeitarbeit weniger Lohn bekommen als Männer. Eine erfolgreiche und vielversprechende Maßnahme im Kampf gegen diese "globale Ungerechtigkeit" sind laut Studie der OECD die zuletzt in vielen Ländern eingeführten Initiativen für mehr Lohntransparenz.¹

Die Maßnahmen für mehr Lohntransparenz seien meist noch sehr neu, ihre Bewertung noch im Frühstadium, heißt es im aktuellen OECD-Bericht zum Thema (Pay Transparency Tools to Close the Gender Wage Gap), der im Standard zitiert wird. Lohntransparenz sei jedoch ein "relativ einfaches, intuitiv verständliches Instrument, um die Lohnunterschiede festzustellen und um auch am Arbeitsplatz gegenzusteuern". Das gelte vor allem für mittlere und größere Unternehmen, deren Personalmanagement die Kapazität habe, geschlechtsspezifische Unterschiede zu berechnen.

Die Offenlegung von Gehältern gebe den Beschäftigten, den Arbeitgebern und der Öffentlichkeit ein wichtiges Instrument im Kampf gegen die Ungleichheit der Einkommen in die Hand, da sie nicht nur die Existenz des Problems, sondern auch dessen Dimension sichtbar mache. Es müssten aber einige Punkte berücksichtigt werden.

So zeige die Erfahrung, dass möglichst viele Parteien – insbesondere Gewerkschaften oder Betriebsräte – in den Prozess eingebunden sein und die Ergebnisse prominent publiziert werden sollten. Der Staat sollte Firmen klar vorgeben, welche Daten berichtet werden müssen. Hilfreich seien zentral zur Verfügung gestellte "Lohnrechner", die Firmen nutzen können, um die Daten auszuwerten und zu präsentieren. In der Schweiz etwa gebe es mit "Logib" zwei Module, mit denen unterschiedlich große Unternehmen ihren "Gender Wage Gap" berechnen können. Auch sollten die Einhaltung der Vorgaben kontrolliert und Abweichungen sanktioniert werden, empfiehlt die OECD.

Bisherige Untersuchungen über Firmen, die die Lohnverteilung transparent machten, hätten kleine Verringerungen im Lohnunterschied gezeigt – wenn die Berichterstattung darüber sehr prominent war, oder wenn Sanktionen angedroht wurden. Die Angleichung erfolgte eher durch eine Senkung der

¹ <https://www.derstandard.at/story/2000132261733/lohntransparenz-kann-laut-oecd-gender-gap-verringern>;
Stand: 03.01.2022

Löhne der Männer als durch eine Steigerung der Fraueneinkommen. Je schwächer die Sanktionen oder Sichtbarkeit, desto geringer scheinen die Effekte der Lohntransparenz zu sein.

Die unterfertigten Abgeordneten stellen daher folgende

Anfrage

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?
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?
5. Wie stehen sie zu einem verpflichtenden Abbau der Lohnunterschiede oder setzen Sie auf Freiwilligkeit und was erwarten Sie sich davon?
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?

Adriana Hoesel
(HEINISCH-HOSEK)

Adriana Hoesel
(HEINISCH-HOSEK)

Elisabeth Feichtinger
(FEICHTINGER)

SCHATZ

Peter Wimmer
(P. WIMMER)

