

10.30

**Abgeordnete Mag. Karin Greiner (SPÖ):** Herr Präsident! Frau Präsidentin des Rechnungshofes! Liebe Kolleginnen und Kollegen! Sehr geehrte Zuseherinnen und Zuseher! Mein Kollege hat es bereits erwähnt: Wir debattieren mittlerweile den dritten Bericht des Rechnungshofes zur Parlamentsanierung. Es ist ein umfangreiches Werk. Und was ist so besonders an diesem dritten Bericht und an der Begleitung dieses Projektes durch den Rechnungshof? – Normalerweise prüft der Rechnungshof Dinge, die abgeschlossen sind, einen vergangenen Zeitraum. Beim Parlamentumbau war es so, dass man den Rechnungshof ersucht hat, wirklich von Anfang an seine Rolle in der Begleitung wahrzunehmen, begleitend zu kontrollieren.

Das war der ausdrückliche Wunsch der damaligen Präsidentin Barbara Prammer, wurde dann in guter Tradition von Präsidentin Doris Bures weitergeführt, abgeschlossen durch den Herrn (*in Richtung Präsident Sobotka blickend*), der gerade den Vorsitz führt, und das hat sich bewährt. Ich glaube, da wirklich in unser aller Namen sprechen zu können: Eine begleitende Kontrolle bei einem derart umfangreichen und sehr teuren Projekt hat sich auf alle Fälle bezahlt gemacht. (*Beifall bei der SPÖ, bei Abgeordneten von Grünen und NEOS sowie des Abg. Hofer.*)

Ich möchte erwähnen: Ich bekomme dazu sehr positive Rückmeldungen von den vielen Besucherinnen und Besuchern, die das Haus auch wirklich mit großer Freude und mit großem Interesse besuchen. Man muss wissen, mittlerweile steuern wir auf eine Million Besucherinnen und Besucher zu. Das ist gewaltig, und es ist großartig, dass sich Leute, die wählen gehen, auch wirklich ein Bild davon machen, was im Herzen der Demokratie passiert. So soll es sein, sie haben es mitfinanziert, und es ist, glaube ich, wirklich gut und richtig, dass sie sich dieses neue Projekt auch persönlich anschauen. (*Beifall bei der SPÖ.*)

Wir debattieren unter diesen Tagesordnungspunkten unter anderem auch über den Einkommensbericht, den der Rechnungshof vorgelegt hat – wiederum ein Bericht mit zahlreichen und wertvollen Daten und Fakten. Der Rechnungshof hat in diesem Fall 452 Unternehmen überprüft, und wir sehen einen

ganz wichtigen Faktor, der uns alle hier beschäftigen sollte, nämlich die unterschiedlichen Entlohnungen bei Männern und Frauen. Wir sprechen von einem Genderpaygap von 15 Prozent: Frauen erhalten um 15 Prozent weniger Lohn für die gleiche Arbeit. In der Privatwirtschaft ist es noch schlimmer, da sprechen wir von 20 Prozent.

Das ist unbefriedigend und da stellt sich für uns alle die Frage: Was kann man dagegen tun? Warum wird unterschiedlich entlohnt? Aus der Praxis ist uns ja bekannt: Viele Frauen wissen gar nicht, was ihre männlichen Kollegen verdienen – wohlgemerkt für die gleiche Tätigkeit, die sie ausüben. Das ist eigentlich unfair, denn wie soll eine Frau ihre Lohnverhandlung gut führen können, wenn sie nicht weiß, was ihre männlichen Kollegen verdienen?

Die Frage für uns ist: Wie kann man das abstellen? – Richtig, viele werden es erraten haben: Man kann für Lohntransparenz sorgen. Was bedeutet das? – Wenn man für Lohntransparenz eintritt, bedeutet das, man befürwortet, dass Unternehmen ab einer bestimmten Größe offenlegen müssen, wie viel ihre Mitarbeiter verdienen. Damit gibt man insbesondere Frauen ein Instrument in die Hand, dass sie ihre Lohnverhandlungen gerecht angehen können und auch wissen, was wirklich Sache ist. Das ist ein geeignetes Instrument, um für gerechte Entlohnung zu sorgen.

Warum betone ich das so? – Wenn Frauen nämlich bereits am Arbeitsbeginn, am Beginn ihres aktiven Erwerbslebens weniger verdienen, ist die Gefahr sehr groß, dass sich diese Spirale fortsetzt, dass sie nie mit ihren männlichen Kollegen gleichziehen, weil sie es unter Umständen gar nicht wissen, weil sie Teilzeit arbeiten. Wie wirkt sich das in der Pension aus? – Dort wirkt es sich besonders fatal aus.

Dazu haben wir Zahlen und Fakten von der europäischen Ebene: Der Genderpaygap liegt dort bei 13 Prozent, was das aktive Erwerbsleben betrifft. Wie schaut das in der Pension aus? – Das ist eine dramatische Zahl, da liegen die Unterschiede bei bis zu 30 Prozent. Frauen erhalten bis zu 30 Prozent weniger Pension.

Was heißt das? – Das heißt: kämpfen für Lohntransparenz. Da möchte ich unseren sozialdemokratischen Kolleg:innen auf europäischer Ebene wirklich eine herzliche Gratulation aussprechen, die haben vehement für gerechte Entlohnung und für Lohntransparenz gekämpft und erreicht, dass im April 2023, also vor mehr als einem Jahr, die entsprechende Richtlinie im Europäischen Parlament verabschiedet wurde. (*Beifall bei der SPÖ.*)

Dass da (*in Richtung ÖVP*) nicht geklatscht wird, wundert mich nicht – andere hätten sich auch darüber freuen können, dass die Lohntransparenz auf europäischer Ebene beschlossen ist.

Was heißt das für Österreich? – Das heißt für die österreichische Bundesregierung: Bitte umsetzen! Wie schaut es damit aus? – Leider nicht erfreulich: Die österreichische Bundesregierung hat bis jetzt keine Vorlage in dieses Haus gebracht, dass die Lohntransparenz auch auf nationaler Ebene umgesetzt wird, und das finde ich sehr bedauerlich. Mein flammender Appell an Sie, liebe Kolleginnen und Kollegen der Regierungsfraktionen: Bitte nehmen Sie Einfluss auf Ihre Bundesregierungsmitglieder, es ist höchste Zeit für Lohntransparenz! (*Beifall bei der SPÖ.*)

Und: Wählen Sie am 9. Juni! Wählen Sie bei der EU-Wahl mit, nehmen Sie Ihr Recht wahr! Es ist nicht egal, welche Entscheidungen auf EU-Ebene getroffen werden. Wählen Sie eine Partei, die die Demokratie verteidigt und für Gerechtigkeit am Arbeitsmarkt eintritt! – Vielen Dank. (*Beifall bei der SPÖ. – Abg. Wurm: Deshalb: FPÖ!*)

10.36

**Präsident Mag. Wolfgang Sobotka:** Zu Wort gemeldet ist Abgeordneter Zanger. – Bitte sehr.