

Anfrage 85/M

Abgeordnete Sabine Schatz (SPÖ): Guten Morgen, Frau Bundesministerin! Eine große Diskriminierung, die Frauen sozusagen täglich oder eigentlich jedes Monatsende am Gehaltszettel sehen, ist der große Gehaltsunterschied, den es in Österreich nach wie vor gibt. Frauen haben letztlich 17,6 Prozent – etwa ein Fünftel – weniger als Männer am Gehaltszettel und somit auch zum Leben zur Verfügung; das summiert sich dann bis zur Pension auf fast das Doppelte. Das heißt, dass Frauen immer noch von ihren Partnern ökonomisch abhängig sind. Wir sehen in dem Schließen der Gehaltsschere auch eine Maßnahme, die sich auf viele andere Bereiche positiv auswirken würde, beispielsweise auch ermöglichen würde, aus Gewaltbeziehungen auszubrechen.

Meine konkrete Frage: Welche Maßnahmen setzen Sie, um die Einkommensschere zwischen Männern und Frauen zu schließen?

Die schriftlich eingebrachte Anfrage hat folgenden Wortlaut:

„Welche Maßnahmen setzen Sie zur Verringerung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern?“

Präsident Dr. Walter Rosenkranz: Frau Bundesminister.

Bundesministerin für Frauen, Wissenschaft und Forschung Eva-Maria

Holzleitner, BSc: Sie haben die Zahlen, Daten und Fakten des sogenannten Gender-Pay-Gaps, der in Österreich über dem Durchschnitt liegt, angesprochen. Frauen verdienen in Österreich überdurchschnittlich weniger als Männer, und das ist sicher eine Frage, weil vielfach noch nach dem Geschlecht und nicht nach der Leistung bezahlt wird. Es ist ganz dringend notwendig,

Maßnahmen zu ergreifen, die eben diese Leistung und vor allem die Qualifikation und vieles andere in den Vordergrund stellen.

Als Ministerium unterstützen wir bereits mit Maßnahmen wie zum Beispiel dem Onlinegehaltsrechner, der im März dieses Jahres aktualisiert worden ist und täglich im Durchschnitt circa 1 000 Aufrufe erfährt. Ungefähr 1 000 Personen nutzen den also täglich, um auch einschätzen zu können, was zum Beispiel eine gute Basis für Gehaltsverhandlungen ist, um je nach Branche, Berufserfahrung, Region et cetera Einblick in Löhne und Gehälter zu bekommen.

Wir haben auch viele andere Informationsmaterialien zum Thema Gehalt, zum Thema Berufswahl, Berufsbilder und noch viel mehr. Wir arbeiten auch ganz, ganz eng mit den Frauen- und Mädchenberatungsstellen zusammen, indem wir bewusst Projekte zum Thema ökonomische Unabhängigkeit unterstützen, die ja auch wesentlich sind – nicht nur, um aus der Gewaltspirale ausbrechen zu können, sondern um ein selbstbestimmtes Leben führen zu können. Da geht es einfach auch darum, wie viel letzten Endes in der eigenen Geldbörse überbleibt.

Wir haben mit März die Kampagne „Gerecht oder Geschlecht?“ gestartet, die vor allem jüngere Frauen adressieren soll, mit Zahlen, Daten, Fakten präsentieren soll, dass gerade ökonomische Unabhängigkeit wesentlich ist und dass es eben noch einige Schieflagen gibt, die es zu beseitigen gilt.

Wir stützen und unterstützen und stärken auch die Gleichbehandlungsanwaltschaft und die Gleichbehandlungskommission in der Umsetzung von Richtlinien, die unmittelbar bevorstehen. Auch das ist extrem wichtig, weil das natürlich auch Stellen sind, an die man sich wenden kann,

wenn Diskriminierung passiert, wo man Unterstützung erfährt und auch unterstützt wird. Gleichmaßen gibt es in Österreich Einkommensberichte, die, denke ich, auch sehr wichtig sind.

Ein weiterer Punkt, den ich noch ansprechen möchte: Es gibt auch eine interministerielle Arbeitsgruppe zum Thema Väterbeteiligung, die auch dahin gehend unterstützen kann, dass die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen geringer werden. Warum? – Weil wir sehen, dass Frauen natürlich nach wie vor einen Großteil der unbezahlten Arbeit machen. In dieser interministeriellen Arbeitsgruppe wird an Vorschlägen gearbeitet, die Frauen in ihrer Selbstbestimmung und in ihrer ökonomischen Unabhängigkeit unterstützen sollen. *(Beifall bei der SPÖ.)*

Präsident Dr. Walter Rosenkranz: Wird eine Zusatzfrage gewünscht? – Bitte schön.

Abgeordnete Sabine Schatz (SPÖ): Frau Ministerin, Sie haben die Umsetzung von EU-Richtlinien angesprochen. Bis 7. Juni soll ja die Lohntransparenzrichtlinie umgesetzt werden und wir haben uns auch im Regierungsprogramm darauf verständigt, dass wir das machen wollen. Gestern haben wir in den Medien gelesen, dass die Sozialpartnerverhandlungen dazu offenbar gescheitert sind. Mich würde interessieren, wie da der aktuelle Stand ist und wie es da weitergehen wird, weil wir uns natürlich von der Umsetzung der Lohntransparenzrichtlinie erwarten, dass sie massiv dazu beiträgt, die Lohnschere zu schließen.

Präsident Dr. Walter Rosenkranz: Frau Bundesminister.

Bundesministerin für Frauen, Wissenschaft und Forschung Eva-Maria

Holzleitner, BSc: Wir sind diesbezüglich im ständigen Austausch mit Arbeits- und Sozialministerin Korinna Schumann, die wirklich mit Nachdruck an Lösungen arbeitet, beziehungsweise arbeiten wir auch gemeinsam an Lösungen zur Umsetzung dieser Richtlinie. Es ist eine extrem wichtige Richtlinie, weil darin eben auch gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit festgehalten wird. Wir sehen ja auch anhand internationaler Beispiele, dass Transparenz zu Lohnfairness führen kann beziehungsweise auch aktiv führt.

Mein Haus ist für einen Teilbereich dieser Richtlinie zuständig, nämlich für die Arbeitsplatzbewertung. Ein Gleichwertnavigator ist erstellt worden beziehungsweise wird erstellt, bei dem es darum geht, dass Unternehmen auch ein niederschwelliges Tool zur Orientierung in die Hand bekommen, um ihre internen Arbeitsplatzbewertungen und Vergütungsstrukturen zu überprüfen, beziehungsweise um sich orientieren zu können, wenn sie solche Systeme neu einführen wollen. Ich glaube, das ist schon ein erster Schritt in Richtung konkrete Umsetzung der Richtlinie, wiewohl natürlich auch gesagt werden muss, dass vielfach das Monster der Bürokratie gezeichnet wird.

Das sehe ich nicht so, denn natürlich ist auch die Umsetzung dieser Richtlinie insofern wesentlich, als sie praktikabel ist und für alle zu Planungssicherheit führt; und das ist in Wahrheit die Grundprämisse. Es ist die Umsetzung einer Richtlinie, die dazu führt, dass Leistung entsprechend bewertet wird – insbesondere Leistung von Frauen, bei der wir aktuell diesen Gender-Pay-Gap sehen – und die zu Planbarkeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, aber auch für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber führen soll. Das ist die zentrale Priorität dieser Richtlinie, die ich nur vollumfänglich unterstützen kann.

Präsident Dr. Walter Rosenkranz: Nächste Zusatzfragestellerin: Frau Abgeordnete Andrea Michaela Schartel. – Bitte, Frau Abgeordnete.

Abgeordnete Andrea Michaela Schartel (FPÖ): Guten Morgen, Frau Minister! Sie haben in Ihrer Antwort vorhin schon den Einkommensbericht erwähnt. Dieser wurde 2011 von der damaligen Frauenministerin Heinisch-Hosek eingeführt, und dessen Veröffentlichung ist seit 2014 für Unternehmen ab 150 Beschäftigten verpflichtend. Wir haben nun 2026, sprich zwölf Jahre später, und ich würde sagen, auch Sie müssten zur Kenntnis nehmen, dass der Einkommensbericht überhaupt nichts verbessert hat, aber auch diesen Gender-Pay-Gap in keiner Art und Weise verändert hat.

Island ist auch immer ein Land, das Sie als besonderes Vorbild nehmen, da dort durch die Einführung bestimmter Lohntransparenzrichtlinien dieser Gender-Pay-Gap angeblich fast auf null gekommen sein soll. Island rudert aber schon zurück, überlegt sich schon wieder eine andere Gesetzgebung, weil eben diese Art und Weise sehr kostspielig und zeitintensiv ist und durch eine wissenschaftliche Studie sogar bewiesen wurde, dass nicht einmal eindeutig ersichtlich ist, dass diese Maßnahme diesen Gender-Pay-Gap reduziert.

Daher komme ich jetzt zu meiner Zusatzfrage: Warum setzen Sie sich eigentlich nicht verstärkt dafür ein, dass Sie mit den Sozialpartnern dahin gehend Gespräche führen, dass die Einstufungskriterien und die Tätigkeitsbeschreibungen in den Kollektivverträgen so eindeutig und klar ausformuliert sind, dass eine unterschiedliche Einstufung mit gleicher Tätigkeit gar nicht mehr möglich ist?

Präsident Dr. Walter Rosenkranz: Frau Bundesminister.

Bundesministerin für Frauen, Wissenschaft und Forschung Eva-Maria

Holzleitner, BSc: Also grundsätzlich ist es so, dass in Österreich in den vergangenen Jahren durch ein Bündel von Maßnahmen Schritte in die richtige Richtung gemacht worden sind, und ja, die Einkommensberichte zählen da auch dazu, denn zwischen 2010 und 2024 hat sich der geschlechtsspezifische Unterschied bei Bruttostundenlöhnen um 6,4 Prozentpunkte gesenkt. Man kann also sagen, der Weg ist der richtige, wir müssen ihn nur zügiger gehen. Die Lohntransparenz oder Transparenz bei Löhnen und Gehältern gibt es ja durchaus auch in anderen Ländern, wo es tatsächlich schon mehr Gleichheit gibt und vor allem eben Bezahlung nach Leistung erfolgt. In anderen skandinavischen Ländern ist es ja beispielsweise gleichermaßen der Fall. Man kann da nicht nur Island als Beispiel nehmen, sondern genauso eben auch Schweden, das auch einen geringeren Gender-Pay-Gap hat.

Zum Thema Kollektivverträge und Kollektivvertragsverhandlungen: Ich bin davon überzeugt, dass die ÖGB-Frauen sehr starke Bündnispartnerinnen für Arbeitnehmerinnen sind und alles tun, damit Frauen zu ihren gerechten, fairen Löhnen und der entsprechenden Einstufung kommen und das auch immer wieder in den Kollektivvertragsverhandlungen einbringen – in den unterschiedlichsten Branchen, in den unterschiedlichsten Teilgewerkschaften. Die ÖGB-Frauen sind also wirklich der Garant dafür, dass für die Frauen auch in diesen Bereichen etwas weitergeht. *(Beifall bei der SPÖ.)*

Präsident Dr. Walter Rosenkranz: Nächste Zusatzfragestellerin: Frau Abgeordnete Daniela Gmeinbauer. – Bitte, Frau Abgeordnete.

Abgeordnete Daniela Gmeinbauer (ÖVP): Danke, Herr Präsident! Schönen guten Morgen, Frau Bundesministerin! Im Regierungsprogramm bekennt sich

die Bundesregierung ausdrücklich dazu, Frauen in allen Berufs- und Lebensbereichen zu stärken und ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit zu fördern. Gerade Unternehmerinnen und selbstständig tätige Frauen leisten einen wichtigen Beitrag für Innovation, Beschäftigung und regionale Wertschöpfung in Österreich. Gleichzeitig stehen viele von ihnen weiterhin vor besonderen Herausforderungen, etwa bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und daher auch beim Schritt in die Selbstständigkeit.

Meine Frage daher: Welche konkreten Maßnahmen plant die Bundesregierung, um Frauen als Unternehmerinnen und Selbstständige nachhaltig zu stärken?

Präsident Dr. Walter Rosenkranz: Frau Bundesminister.

Bundesministerin für Frauen, Wissenschaft und Forschung Eva-Maria

Holzleitner, BSc: Danke schön. – Sie haben zunächst auch in der Ausführung Ihrer Frage die Vereinbarkeit angesprochen, und diesbezüglich ist von den Regierungsspitzen ganz konkret auch ein Schwerpunkt ausverhandelt worden: das zweite verpflichtende Kindergartenjahr, flächendeckend. Ich denke, das ist schon ein wichtiger und richtiger Schritt in die richtige Richtung, um einen besseren Rahmen für die Vereinbarkeit zu ermöglichen.

Letzten Endes ist es für Unternehmerinnen – Sie haben die Zahlen, Daten, Fakten angesprochen – teilweise eben nicht so einfach, obwohl sehr viele, nämlich 45,7 Prozent aller Unternehmensneugründungen von Einzelunternehmen im letzten Jahr durch Frauen erfolgt sind. Also Frauen gründen, Frauen wollen auch Unternehmerinnen sein und trauen sich diesen Schritt zu. Wir müssen sie unterstützen, und wir tun das teilweise mit Informationen, zum Beispiel – das klingt jetzt etwas wie eine Text-Bild-Schere,

aber ist dennoch wichtig – zum Thema Frauen und Pensionen, weil natürlich auch in Bezug auf Pensionszeiten auf Unternehmerinnen besondere Herausforderungen zukommen und die Situation einfach anders gelagert ist als bei Arbeitnehmerinnen und deswegen dazu auch besonderes Informationsmaterial zur Verfügung gestellt wird.

Wir haben auch Handreichungen zum Thema Frauen führen, weil Frauen nicht nur als Unternehmerinnen, sondern auch als Führungskräfte unterstützt werden sollen. Und ganz konkret etwas, was auch in meinem Ressort passiert und weiter passiert, ist das Thema Förderung von akademischen Spin-offs und, auch hier, Ausgründungen, wo wir auch wieder 15 Millionen Euro investieren, um das zu ermöglichen. Da haben wir gesehen, dass ein leichter Rückgang bei den Frauen erfolgt ist, weshalb auch bei kommenden Initiativen der Fokus ganz stark darauf gelegt werden muss – wir wissen, Frauen sind gleichermaßen innovativ und stark in ihren Forschungstätigkeiten –, dass wir ihnen eben auch die Möglichkeit zum Spin-off eröffnen und sie entsprechend unterstützen, auch durch andere Dinge wie: Beim Phönix-Preis gibt es eine Extrakategorie zum Thema Female Entrepreneurship, oder auch das beim Ista angedockte Xista unterstützt Gründerinnen sehr stark.

Sie sehen also, es gibt unterschiedliche Maßnahmen, die einerseits direkt aus unserem Haus gesetzt werden, aber darüber hinaus gibt es definitiv auch andere Maßnahmen, die Unternehmerinnen unterstützen sollen, wie bei der Vereinbarkeitsfrage, die Sie angesprochen haben.

Präsident Dr. Walter Rosenkranz: Nächste Zusatzfragestellerin: Frau Abgeordnete Elisabeth Götze. – Bitte, Frau Abgeordnete.

Abgeordnete Dr. Elisabeth Götze (Grüne): Frau Ministerin! Sie haben selber schon den großen Gender-Pay-Gap in Österreich angesprochen. Ich möchte auf die Möglichkeiten, die die Regierung hat, oder eigentlich auch die Verpflichtung, die die Regierung hat, zurückkommen. Es ist die Entgelttransparenzrichtlinie der EU dringend umzusetzen – bis 7. Juni –; die Unternehmen warten darauf, auch die Frauen warten darauf. Es geht um Planungssicherheit aufseiten der Unternehmen, aber auch aufseiten der Frauen, um eine Möglichkeit, Einblick in Unterschiede zu bekommen und entsprechende Maßnahmen setzen zu können.

Sie selbst haben sich in der Vergangenheit auch immer wieder dafür ausgesprochen, erinnere ich mich, und es gibt auch Vorschläge von der Arbeiterkammer, die sehr konkret sagen, wir sollten ab 25 Mitarbeiter:innen ansetzen und nicht erst ab 100 Mitarbeiter:innen. Der Vorschlag der EU sind die 100 Mitarbeiter:innen – wobei wir wissen, dass das nur 0,7 Prozent der Unternehmen in Österreich betrifft, was eigentlich ein Witz ist; bei 25 wären es immerhin 3 Prozent der Unternehmen.

Meine Frage: Wann ist damit zu rechnen? Sie haben gesagt, bei der Sozialpartnerschaft gab es keine Einigung, daher muss die Regierung Verantwortung übernehmen, müssen Sie Verantwortung übernehmen. Wann kommt der Vorschlag? Und auch: Wird es ein Vorschlag sein, der mehr Frauen unterstützt?

Präsident Dr. Walter Rosenkranz: Frau Bundesminister.

Bundesministerin für Frauen, Wissenschaft und Forschung Eva-Maria

Holzleitner, BSc: Wie bereits zuvor ausgeführt, obliegt die Quasileitung der

Umsetzung dem Arbeitsressort, mit dem wir da aber in wirklich ganz enger Abstimmung sind und mit Hochdruck daran arbeiten, Vorschläge auf den Tisch zu legen. Sie haben den Zeitplan und die unterschiedlichen Positionierungen angesprochen. Meine persönliche Haltung ist klar, sie ist natürlich auch bedingt durch meine volle Überzeugung als Frauenpolitikerin, dass eben Lohntransparenz ein wirksames Mittel ist, um Fairness in Bezug auf die Bezahlung von Leistung herzustellen. Von daher unterstütze ich wirklich die Umsetzung der Lohntransparenz aus vollstem Herzen, aus vollster Überzeugung und auch mit Nachdruck, weshalb der Gleichwertnavigator, der auch zur Arbeitsplatzbewertung führt oder hierfür ein Instrument darstellt, quasi unser Teil zur Umsetzung der Richtlinie ist und wir da auch mit dabei sind. *(Beifall bei der SPÖ.)*

Präsident Dr. Walter Rosenkranz: Wir kommen zur 4. Anfrage, 84/M, das ist jene der Frau Abgeordneten Martina von Künsberg Sarre. – Bitte, Frau Abgeordnete.