



## **Newsletter der Bundesministerin für Frauen**

### **Thema: Einkommenstransparenz im Gesetz verankern**

šHeute ist ein guter Tag für die Frauen in unserem Land. Das Versteckspiel mit den Einkommen hat ein Ende.ö (Frauenministerin Gabriele Heinisch-Hosek)

Der aktuelle Frauenbericht zeigt: Frauen verdienen für die gleiche Arbeit um bis zu 18 Prozent weniger als Männer ó einfach deshalb, weil sie Frauen sind. Dass die Einkommensschere größer statt kleiner geworden ist, ist damit der wunde Punkt im neuen Frauenbericht.

Heute sind wir einen großen Schritt weiter als noch bei der Präsentation des Frauenberichts. Wir haben mit den Sozialpartnern und der Industriellenvereinigung eine Einigung erzielt, die Einkommenstransparenz im Gesetz zu verankern. Mehr Transparenz wird helfen, die Einkommensunterschiede zwischen Männer und Frauen zu verkleinern. Die Unternehmen erklären sich bereit, offen zu legen, was Männer und Frauen in vergleichbaren Positionen durchschnittlich verdienen.

Mit der jetzigen Einigung werden wir einen großen Schritt machen, dass die Einkommensunterschiede kleiner werden.

In einem ersten Schritt werden die österreichischen Großbetriebe mit der Offenlegung beginnen. Nach 3 Jahren beteiligen sich auch die mittelständischen Unternehmen an der Offenlegung. In relativ kurzer Zeit erreichen wir 40 Prozent der Beschäftigten.

Wir lernen von den Besten ó daher nehmen wir uns Schweden zum Vorbild. Die Transparenz bei den Einkommen hat dazu geführt, dass die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen deutlich kleiner geworden sind. Die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede machen in Schweden 6 Prozent aus, in Österreich sind es dreimal so viel.

Es geht nicht darum, Frauen großzügig etwas zuzugestehen. Es geht darum, ihnen zu geben, was ihnen zusteht.

Die Einkommenstransparenz in Österreich umzusetzen, ist Teil des gemeinsamen Regierungsprogramms von SPÖ und ÖVP. Damit sind wir einen großen Schritt vorangekommen, um das Herzstück des Nationalen Aktionsplans für die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt mit 1. Jänner 2011 Wirklichkeit werden zu lassen. Frauenministerin Gabriele Heinisch-Hosek und Sozialminister Rudolf Hundstorfer haben hart für die Regelung zur Einkommenstransparenz gearbeitet. Ihr Respekt und ihr Dank gelten den Sozialpartnern und der Industriellenvereinigung, die bereit sind, einen großen Schritt zur Gleichstellung von Frauen und Männern zu gehen.

Die Einigung zur Einkommenstransparenz im Detail

Wir werden ó nach dem schwedischen Vorbild ó auch in Österreich die Unternehmen dazu verpflichten, einen jährlichen Einkommensbericht zu erstellen. Damit werden die

er der Frauen und Männer in den verschiedenen  
se Angaben werden um die Arbeitszeit bereinigt  
(ung). Die Einkommensberichte werden keine  
Rückschlüsse auf Einzelgehälter zulassen. Die Anonymität ist in jedem Fall gewährleistet.  
Die Einkommenstransparenz wird im Gleichbehandlungsgesetz verankert.  
Der betriebsinterne Einkommensbericht ist der Belegschaftsvertretung vorzulegen. Wenn  
Einkommensunterschiede schwarz auf weiß am Tisch liegen, können Betriebsrat und  
Geschäftsführung aktiv werden. In Betrieben ohne Betriebsrat sind die Berichte den  
MitarbeiterInnen selbst zugänglich zu machen.  
In einem ersten Schritt sind die Einkommensberichte in Unternehmen mit mehr als 1.000  
ArbeitnehmerInnen durchzuführen. Diese ersten Berichte werden im 1. Quartal 2011 für das  
Jahr 2010 vorgelegt. In den Folgejahren wird die Berichtspflicht stufenweise ausgeweitet ó je  
nach Größe der Unternehmen.  
Für welche Betriebe die Einkommenstransparenz ab wann gilt  
2011: Großbetriebe mit über 1000 MitarbeiterInnen (betrifft rund 200 Betriebe und 15% aller  
österreichischen ArbeitnehmerInnen)  
2012: Betriebe mit über 500 MitarbeiterInnen (betrifft rund 570 Betriebe und 24% aller  
österreichischen ArbeitnehmerInnen)  
2013: Betriebe mit mehr als 250 MitarbeiterInnen (betrifft rund 1.450 Betriebe und 34% der  
österreichischen ArbeitnehmerInnen)  
2014: Unternehmen mit mehr als 150 MitarbeiterInnen (betrifft rund 2.800 Betriebe und 41%  
der österreichischen ArbeitnehmerInnen)

Weiteres Maßnahmenpaket zum Verkleinern der Einkommensschere zwischen Frauen und  
Männern

Neben diesem Kernstück haben sich die Sozialpartner auch auf weitere Maßnahmen zur  
Verringerung der Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen geeinigt:  
Bessere Gehaltsorientierung bei Jobausschreibungen

In Stelleninseraten müssen die Betriebe künftig angeben, wie hoch der jeweils gültige  
kollektivvertragliche Mindestlohn ist und ob sie mehr als den Kollektivvertrag bezahlen.  
Wenn sich Unternehmen an diese neue Ausschreibungspflicht nicht halten, werden  
Verwaltungsstrafen verhängt. Damit wird die Orientierung, wie viel Gehalt man erwarten  
oder auch fordern kann, deutlich verbessert. Auch diese Regelung wird im  
Gleichbehandlungsgesetz festgeschrieben.  
Lohn- und Gehaltsrechner

Um eine bessere Vorstellung darüber zu bekommen, was in welcher Branche verdient werden  
kann, ist daran gedacht, ähnlich wie in der Schweiz, einen Lohn- und Gehaltsrechner  
anzubieten. Im Internet sollen Interessierte die Möglichkeit haben, die durchschnittlichen  
Verdienstmöglichkeiten nach Branche, Ausbildung und Tätigkeitsprofil abzufragen. Die  
Kostenfrage für ein solches Projekt ist noch zu klären. Für den Gehaltsrechner braucht es  
keine gesetzliche Regelung.