

V1 [Signature]

06. JULI 2023

LAD 6.7.2023

 **Bundesministerium**
Arbeit und Wirtschaft

bmaw.gv.at

zu Zahl 22 - 1316

Univ.-Prof. Dr. Martin Kocher
Bundesminister

martin.kocher@bmaw.gv.at
Stubenring 1, 1010 Wien

Herrn Landeshauptmann
Mag. Hans Peter Doskozil
Europaplatz 1
7000 Eisenstadt

EINGELANGT

06. Juli 2023

Der Landeshauptmann

Wien, 5. Juli 2023

Geschäftszahl: 2023-0.398.880

Sehr geehrter Herr Landeshauptmann,

zum von Ihnen übermittelten Beschluss des Burgenländischen Landtags betreffend "Maßnahmen zum Abbau der geschlechterspezifischen Einkommensschere", Zl. 22-1316, nimmt das Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (BMAW) wie folgt Stellung:

Die Erhöhung des Frauenanteils und somit die Unterstützung von Frauen im Wirtschaftsleben sind aus gesellschaftspolitischer, demografischer und ökonomischer Perspektive von großer Bedeutung. Nationale und internationale Erfahrungen zeigen, dass ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in Unternehmen zu geringerer Fluktuation, höherer Krisenresistenz und geringeren Einkommensunterschieden beiträgt. Ebenso tragen die Teilnahme von mehr Frauen in Entscheidungsprozessen und gut besetzte, vielfältige Leitungs- und Aufsichtsorgane zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit unserer Volkswirtschaft bei. Nicht nur für die Beschäftigten selbst, sondern auch für die Unternehmen ist es daher wichtig, das Bewusstsein für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz zu schärfen.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt ist und bleibt daher ein wichtiges Ziel der Bundesregierung. Die Verringerung des Lohnunterschieds zwischen Frauen und Männern ist dabei eine der zentralen Herausforderungen. Mangelnde Lohntransparenz trägt wesentlich zur Verfestigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles bei. Deshalb wurden bereits 2011 gesetzliche Schritte gesetzt, um die Einkommenstransparenz in Österreich zu erhöhen. So sind Unternehmen in Österreich verpflichtet, in Stelleninseraten Angaben zum Mindestentgelt zu machen und – wenn das Unternehmen

mehr als 150 Personen beschäftigt – einen Einkommensbericht zu erstellen. Als weitere Maßnahmen zur Bekämpfung von Lohndiskriminierung sind unter anderem das Projekt "Fairer Lohn" (eine Toolbox für die Erstellung von Einkommensberichten) und der Gehaltsrechner, aber auch die Einführung eines Equal-Pay-Siegels zu nennen.

In diesem Zusammenhang ist auch auf die EU-Lohntransparenzrichtlinie hinzuweisen, die mit 6. Juni 2023 in Kraft getreten ist. Ziel dieser Richtlinie sind Mindestanforderungen zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen und zur Stärkung des Diskriminierungsverbots zwischen Männern und Frauen. Zu diesem Zweck enthält die Richtlinie zwei Kernelemente, einerseits Maßnahmen zur Gewährleistung von Lohntransparenz und andererseits Maßnahmen zum besseren Zugang zur Justiz für Betroffene von Lohndiskriminierung wie etwa:

- Auskunftsrechte für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer u.a. betreffend
 - das Anfangsgehalt oder zur Gehaltsspanne der ausgeschriebenen Stelle und
 - das durchschnittliche Lohnniveau von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.
- Berichtspflichten für Unternehmen betreffend das geschlechtsspezifische Lohngefälle und die Verpflichtung zu einer gemeinsamen Entgeltbewertung, sofern die Voraussetzungen vorliegen.
- Verfahrensvorschriften wie etwa Beweislastverlagerung, Zugang zu Beweismitteln, Verjährungsfristen und Verfahrenskosten.
- Kompetenzerweiterung für Gleichbehandlungsstellen und Schaffung einer Überwachungsstelle.

Es ist zu erwarten, dass mit der Anpassung der bereits bestehenden nationalen Bestimmungen an diese Richtlinie ein weiterer wichtiger Impuls für mehr Lohntransparenz in Österreich gesetzt wird.

Das BMAW setzt sich auch im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik umfassend für den Ausgleich der Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen ein. So werden Frauen beim Arbeitsmarktförderbudget in Relation zu ihrem Anteil am Bestand der Arbeitslosen überproportional gefördert. Diese Überförderung wurde ab dem Jahr 2022 auf 4 % über dem Anteil der Arbeitslosen erhöht und ist ein wichtiger Beitrag, um auch über die Steuerung des Budgets Frauen aktiv zu unterstützen. Durch diese finanziellen Mittel konnten etwa im Jahr 2022 insgesamt rund 328.000 Frauen durch Förderungen der aktiven Ar-

beitsmarktpolitik unterstützt werden – rund 137.500 davon durch Qualifizierung, ein wesentlicher Ansatzpunkt zum Erreichen von höheren Einkommen.

Konkrete Maßnahmen zur Verringerung des Gender-Pay-Gaps sind darüber hinaus die Programme "Frauen in Handwerk und Technik" (FiT) sowie die Frauenberufszentren. Im Rahmen von FiT werden höherwertige Ausbildungen von Frauen in nicht traditionellen Berufsfeldern gefördert. Ziel ist es, als Teilnehmerin einen Lehrabschluss zu machen oder weiterführende Ausbildungen, etwa auch in Fachschulen oder Fachhochschulen, zu absolvieren. Rund 1.400 Frauen machten 2022 im Rahmen von FiT eine Ausbildung im handwerklich-technischen Bereich. Eine umfassende Evaluierung des Programms aus dem Jahr 2022 hat gezeigt, dass arbeitssuchende Frauen durch FiT erfolgreich beim Weg und Verbleib in Beruf im Bereich Handwerk, Technik und IT unterstützt werden. 75 % der befragten Teilnehmerinnen gaben an, nach FiT ausschließlich oder überwiegend in einem dieser Felder gearbeitet zu haben.

Um arbeitssuchenden Frauen intensive und individuelle Betreuung zu bieten, steht weiters durch die Frauenberufszentren österreichweit flächendeckend ein umfassendes Beratungs- und Dienstleistungsangebot für Frauen mit Qualifizierungsinteresse zur Verfügung. Die Frauenberufszentren bieten in verschiedenen Modulen einerseits spezifische Beratungen und Coachings an, wie die Erstellung einer individuellen Kompetenzbilanz oder Laufbahnplanung, andererseits Gruppenworkshops, die der vertiefenden Auseinandersetzung der Teilnehmerinnen mit Qualifizierungsoptionen und Karriereplanung sowie der Selbstbewusstseinsstärkung dienen. Im Jahr 2022 konnten österreichweit rund 16.400 Frauen in Frauenberufszentren betreut werden.

Mit besten Grüßen

