

---

**9487/J XXIV. GP**

---

**Eingelangt am 18.10.2011**

**Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.**

## **Anfrage**

der Abgeordneten Judith Schwentner, Freundinnen und Freunde an den/die Bundesministerin für Frauenangelegenheiten und Öffentlichen Dienst

betreffend Kampagne zum Equal Pay Day 2011

### ***BEGRÜNDUNG***

Im Jahr 2011 ist der „Equal Pay Day“ auf den 4. Oktober gefallen. An diesem Tag fanden sich in allen österreichischen Tageszeitungen Inserate, die Frauen auffordern, dass sich das „Nachrechnen“ auszahle. Als ein neues Instrument zum Nachrechnen bieten Sie Frauen einen Gehaltsrechner im Internet. An sich ein positives Instrument.

Bedenklich sind jedoch die Formulierungen und die dadurch erzeugten Halbwahrheiten, die irritieren, weil sie nicht mit der Realität übereinstimmen:

1) „Betriebe müssen nun offenlegen, wieviel sie Frauen und Männern zahlen“  
Richtig ist, dass im Jahr 2011 nur rund 200 der etwa 300.000 österreichischen Unternehmen zur Erstellung eines internen Einkommensberichtes verpflichtet sind, dessen Inhalt nicht öffentlich publiziert werden darf.

2) „Und in Jobinseraten ist ebenfalls Schluss mit der Geheimniskrämerei ums Gehalt“  
Richtig ist, dass Angaben zum Gehalt in Stelleninseraten verpflichtend wären. Praktisch hält sich aufgrund der fehlenden gesetzlichen Sanktion jedoch nur eine Minderheit der Unternehmen daran.

3) „Unter WWW.GEHALTSRECHNER.GV.AT können Sie in vier einfachen Schritten herausfinden, ob Sie ein faires Gehalt bekommen“  
Richtig ist, dass der Gehaltsrechner einen Vergleich mit den durchschnittlich in Österreich bezahlten Gehältern ermöglicht. Ob dieses Gehalt jedoch im innerbetrieblichen Vergleich fair ist, lässt sich daraus nicht eindeutig ableiten.

Die unterfertigenden Abgeordneten stellen daher folgende

**Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.**

## **ANFRAGE**

1. Wie begründen Sie die Aussage: „Betriebe müssen nun offenlegen, wieviel sie Frauen und Männern zahlen“. Weshalb enthält dieses Inserat keinen Verweis darauf, dass nur Betriebe ab einer bestimmten MitarbeiterInnenzahl zur Erstellung der Einkommensberichte verpflichtet sind?
2. Weshalb enthält dieses Inserat keinen Hinweis darüber, dass die Inhalte der Einkommensberichte der Verschwiegenheitspflicht unterliegen?
3. Wie begründen Sie die Aussage: „Und in Jobinseraten ist ebenfalls Schluss mit der Geheimniskrämerei ums Gehalt“. Sind Sie der Ansicht, dass diese Aussage mit dem realen Inhalt der Stelleninserate übereinstimmt?
4. Wie begründen Sie die Aussage: „Unter WWW.GEHALTSRECHNER.GV.AT können Sie in vier einfachen Schritten herausfinden, ob Sie ein faires Gehalt bekommen“. Sind Sie tatsächlich der Meinung, dass eine Abfrage im Gehaltsrechner genügt, um verlässlich darüber Auskunft zu erhalten, ob eine innerbetriebliche Lohndiskriminierung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes vorliegt?
5. In einigen Fällen, wie zum Beispiel bei pharmazeutisch-kaufmännischen AssistentInnen, ist das vom Gehaltsrechner ausgewiesene Durchschnittsgehalt mehrere hundert Euro niedriger als das im Kollektivvertrag ausgewiesene Mindestgehalt. Wie erklären Sie sich die geltenden Abweichungen und warum gibt es keinen Verweis auf die geltenden Kollektivverträge?
6. Wie hoch ist der Betrag, den Sie für die Erstellung dieser Inseratenkampagne zum Equal Pay Day 2011 betreffend den Gehaltsrechner ausgegeben haben?
7. Wie hoch ist der Betrag, den Sie für die Erstellung von „Informationsmaterial“ wie zB Plakate oder Folder zum Equal Pay Day 2011 betreffend den Gehaltsrechner ausgegeben haben?
8. In welchen Medien wurden Inserate geschaltet?
9. Wie hoch ist der Betrag, den Sie 2011 für PR- und Informationskampagnen budgetiert haben?
10. Wie rechtfertigen Sie die Relation der Ausgaben für PR- und Informationskampagnen in Ihrem Ressort im Verhältnis zur Höhe des Frauenbudgets?