



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

Antrag Nr. 10

der Fraktion sozialdemokratischer Gewerkschafter:innen
an die 175. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 30. November 2023

Einkommensgerechtigkeit gehört allen Arbeitnehmer:innen - EU-Richtlinie zu Lohntransparenz konsequent umsetzen

Lohntransparenz ist ein zentrales Instrument, um die geschlechtsspezifische Lohnschere zu schließen. Sie bewirkt, dass auf Unternehmensebene sichtbar wird, wenn Arbeit ungerecht bewertet wird. Sie kann insbesondere Frauen ermöglichen, ihre Qualifikationen und den Wert ihrer Arbeit besser einordnen zu können und Arbeitgeber:innen zum Nachdenken und Hinterfragen der Bewertung von Arbeit führen.

Mit diesem Ziel haben alle EU-Mitgliedstaaten die Richtlinie zur Stärkung der Lohntransparenz beschlossen. Die Richtlinie ist bereits seit 06. Juni 2023 in Kraft. Alle Mitgliedstaaten der Union sind nun verpflichtet, die Richtlinie innerhalb von drei Jahren – also bis Juni 2026 - umzusetzen.

Insbesondere für jene EU-Staaten mit höchstem Gender Pay Gap ist die Umsetzung der Richtlinie eine enorme Chance, um Veränderung zu bewirken und Einkommensgerechtigkeit für alle Arbeitnehmer:innen zu stärken. Österreich hält mit einem Gender Pay Gap von aktuell 18,8 % (2021) den traurigen vorletzten Platz in der EU. Das heißt konkret: In Österreich verdienen Frauen im Durchschnitt für eine Arbeitsstunde 18,8 % weniger als Männer. Größer ist diese EinkommensUNgerechtigkeit zwischen den Geschlechtern nur mehr in Estland. Der EU-Durchschnitt liegt bei deutlich geringeren 12,7 %.

Lohntransparenz ist nicht genug, um die Lohnschere zu schließen – aber sie ist ein entscheidender Hebel. Und für Österreich mit einem eklatant hohen Gender Pay Gap bedeutet die Umsetzung der EU-Richtlinie zur Lohntransparenz ein Momentum, um die Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern zu stärken – und zwar über das Erwerbsleben hinweg, mit positiven Auswirkungen auf die wirtschaftliche Unabhängigkeit und weiter noch die Reduktion der Altersarmut von Frauen.

Umso wichtiger ist es, dieses Momentum aktiv zu nutzen! Das heißt auch die Umsetzungsfrist bis Juni 2026 gerade in Österreich aktiv zu nutzen – denn die Umsetzungsbedarfe, um den Zielsetzungen der gemeinsam beschlossenen EU-Richtlinie zu entsprechen, sind zahlreich.

Änderungen oder Neuerungen in Bezug auf die österreichische Gesetzeslage betreffen unter anderem die folgenden Punkte zur Stärkung der Einkommensgerechtigkeit:

- Einführung eines eigenständigen Auskunftsanspruch für alle Arbeitnehmer:innen über das durchschnittliche Entgelt von Vergleichsgruppen, aufgeschlüsselt nach Geschlecht
- Verpflichtung zur Erstellung von Einkommensberichten für Unternehmen mit kleineren Belegschaften als bisher in Österreich gesetzlich vorgeschrieben
- Einrichtung einer nationalen Überwachungsstelle, an die die Einkommensberichte gemeldet werden müssen zur Veröffentlichung
- Verpflichtung für Unternehmen, Maßnahmen zu ergreifen, wenn das geschlechtsspezifische Lohngefälle im Unternehmen 5 % übersteigt
- Definition von ‚gleicher‘ und ‚gleichwertiger‘ Arbeit



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

- Verschwiegenheitsklauseln zum eigenen Entgelt für Arbeitnehmer:innen sind nicht mehr zulässig

Eine zentrale Vorgabe der EU-Richtlinie ist die Verpflichtung zur Erstellung von Einkommensberichten – im Vollausbau von Unternehmen ab 100 Mitarbeitenden. In Österreich gibt es eine solche Verpflichtung bereits für Unternehmen ab 150 Mitarbeitenden – also nur für Großunternehmen. Zwar ist die Ausweitung der Verpflichtung für Unternehmen ab zukünftig 100 Mitarbeitenden begrüßenswert; jedoch würde diese noch lange nicht der österreichischen KMU Landschaft Rechnung tragen und weiterhin nicht das Ziel – Einkommensgerechtigkeit für alle Arbeitnehmer:innen – konsequent anstreben.

Dazu die Datenlage (basierend auf der WKÖ Beschäftigungsstatistik 2022):

Heute müssen Unternehmen ab **150 Mitarbeitenden** die Einkommensberichte legen. Diese Verpflichtung trifft somit nur 0,4 % aller österreichischen Unternehmen, und erreicht nur 48 % aller unselbstständig Beschäftigten. Im Umkehrschluss, 99,6 % der Unternehmen müssen heute keine Einkommensberichte erstellen und somit können 52 % der Beschäftigten von den Möglichkeiten dieser Bericht nicht profitieren.

Bei der neuen Verpflichtung für Unternehmen ab **100 Mitarbeitenden**, wären weiterhin 99,4 % der Unternehmen nicht berichtspflichtig und 46,2 % der Beschäftigten nicht umfasst.

Es braucht also für die österreichische Unternehmenslandschaft eine Verpflichtung zu den Einkommensberichten, die mehr und mehr Arbeitnehmer:innen zugutekommt: Ein schrittweiser Ausbau der Verpflichtung sollte daher eine **Ausweitung der Verpflichtung auf Unternehmen ab 50 Mitarbeitenden und dann ab 25 Mitarbeitenden** vorsehen.

Bei einer Verpflichtung für Unternehmen ab **50 Mitarbeitenden** wird der Weg in eine gute Richtung eingeschlagen; es wären jedoch immer noch 98,7% aller Unternehmen ausgenommen und 36,7% der Beschäftigten nicht umfasst. **Daher braucht es eine weitere Ausweitung der Verpflichtung auf Unternehmen ab 25 Mitarbeitenden:** Hier wären längst nicht alle Unternehmen umfasst, sondern weiterhin rund 97% von der Berichtspflicht ausgenommen – also keineswegs überbordender Aufwand. **Aber immerhin könnten damit rund 70% aller Arbeitnehmer:innen von den Einkommensberichten und der Lohntransparenz profitieren.**

Die Uhr mit der Umsetzungsfrist tickt schon! Doch bisher sind keine Aktivitäten seitens der Bundesregierung zur Umsetzung der EU-Richtlinie zur Lohntransparenz bekannt. Arbeiterkammern und ÖGB sind bislang in keinerlei Aktivitäten oder Planungen eingebunden worden. Österreich hat durch die hohe kollektivvertragliche Abdeckung von 98 % aller unselbstständigen Erwerbstätigen innerhalb der EU-Mitgliedsstaaten eine ganz besondere Situation, die bei der Umsetzung der EU-Richtlinie zu Lohntransparenz mitberücksichtigt werden muss.

Auch die aktuelle Erfahrung rund um die sehr verspätete Umsetzung der EU-Vereinbarkeits-Richtlinie zeigt, dass ein frühzeitiger Start der Umsetzung notwendig ist – insbesondere auch um Sozialpartner und andere relevante Akteur:innen sinnvoll einzubeziehen. Ein bevorstehendes Wahljahr ist dabei kein Grund, um tatenlos abzuwarten. Die fachlichen Austausch und notwendigen Konsultationen mit den Sozialpartnern und anderen Expert:innen sollten JETZT gestartet werden, um JETZT die große Chance und das zeitliche Momentum für Einkommensgerechtigkeit für alle Arbeitnehmer:innen zu nutzen!



Sozialdemokratische
GewerkschafterInnen
in der Bundesarbeitskammer

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert:

- Die Bundesregierung soll mit der Umsetzung der EU-Richtlinie zur Lohntransparenz umgehend und damit noch 2023 beginnen.
- Die Umsetzung soll von Beginn an und über den gesamten Prozess unter umfassender Einbindung aller Sozialpartnerorganisationen und beratender Beiziehung der Gleichbehandlungsanwaltschaft sowie Expert:innen aus Wissenschaft und Zivilgesellschaft stattfinden.
- Es braucht die breite gesellschaftliche Expertise, insbesondere aller Sozialpartnerorganisationen, um in einer gemeinsamen, breit angelegten Diskussion ein wirksames, gleichstellungsförderndes Maßnahmenpaket für die Umsetzung der Richtlinie zu schnüren. Wir fordern ein geeignetes Instrument für diesen Prozess der Einbindung und Konsultation und schlagen die Einrichtung einer Arbeitsgruppe vor, in der die relevanten Stakeholder:innen kontinuierlich zur Mitwirkung an der Erarbeitung von Maßnahmen bis zur Umsetzung der EU-Richtlinie eingeladen sind.
- Die Umsetzung der EU-Richtlinie muss das Ziel verfolgen, dass für alle Arbeitnehmer:innen in Österreich die Einkommensgerechtigkeit maximal gestärkt wird – und damit nicht nur wie bisher in den größten Unternehmen, sondern auch in KMUs.
- Um eben auch die vielen Arbeitnehmer:innen in KMUs zu erreichen, fordern wir, dass zukünftig Einkommensberichte von allen Unternehmen ab 25 Beschäftigten und von allen Dienstgeber:innen (zB auch Ländern und Gemeinden) erstellt werden sollen.
- Wir fordern eine sozialpartnerschaftliche Organisation der nach der EU-Richtlinie einzurichtenden nationalen Überwachungsstelle, an die die Einkommensberichte zur Veröffentlichung gemeldet werden müssen.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrheitlich