

**PRESSE-
BRIEFING**
24.10.2024

LOHNTRANSPARENZ NEU

Damit Frauen nicht mehr durch die Finger schauen

EVA-MARIA BURGER
Leiterin der AK Frauenpolitik

ROMANA WOCHNER
AK Expertin für Entgelttransparenz



Frauen verdienen in Österreich um 18,4 Prozent weniger als Männer – pro Stunde! Der EU-Durchschnitt liegt bei ca. 13 Prozent. Österreich ist im EU-Schnitt an vorletzter Stelle. Nur ein Drittel des Gender Pay Gaps, also der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern, ist laut Analysen der Statistik Austria strukturell begründet und damit statistisch erklärbar. Zwei Drittel der Lücke bleiben unerklärt. Die wissenschaftliche Hypothese ist, dass es sich weitgehend um Entgeltdiskriminierung handelt. Die Lohntransparenz NEU soll hier für Durchblick sorgen.

Die Lücke = strukturelle Benachteiligung + direkte Lohndiskriminierung

Die möglichen Ursachen für die geschlechtsspezifische Lohnlücke sind mittlerweile sehr gut erforscht. Einige Komponenten sind auf die Beschäftigungsstruktur zurückzuführen, wie etwa Dauer der Unternehmenszugehörigkeit oder schlechtere Bezahlung in von Frauen dominierten Branchen und Berufen. Das ist zwar keine unmittelbare Diskriminierung, sehr wohl aber eine strukturelle Benachteiligung.

Eva-Maria Burger: „Strukturelle Benachteiligung zu leugnen und als Ergebnis der individuellen Entscheidung der Frauen zu interpretieren, wäre eine Verzerrung der Realität.“

LOHNTRANSPARENZ NEU

Während in Österreich ein Mann 100 € in der Stunde verdient, steigen Frauen mit 81,60 € aus.

Wo kommt der Unterschied her?

Nur 1/3 ist statistisch erklärbar, der Rest Lohndiskriminierung...



Quelle: AK Wien und Statistik Austria

Grafik 1: 12,3 Prozent der Lohnlücke sind Lohndiskriminierung

Strukturelle Benachteiligung durch Branche und Beruf

Beschäftigte in **schlechtbezahlten Branchen** sind mehrheitlich Frauen, in besser bezahlten Branchen sind es hingegen Männer.

Strukturelle Benachteiligung durch die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit

Frauen sind im Durchschnitt circa 7 Jahre beim selben Unternehmen beschäftigt, Männer sind im Durchschnitt hingegen 9 Jahre bei einem Unternehmen. Die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit wirkt sich stark auf die Einkommensentwicklung aus. Gründe für die kürzere Unternehmenszugehörigkeit von Frauen sind bspw. lange Auszeiten und Arbeitgeber:innenwechsel nach der Karenz.

Strukturelle Benachteiligung durch schlechtere Aufstiegschancen

Allein schon die **Möglichkeit, dass Frauen Mütter werden, hat Diskriminierungseffekte**: Die Aufstiegschancen von Frauen liegen deutlich unter jenen der Männer, sichtbar anhand der Anzahl der Frauen in Führungspositionen.

Direkte Lohndiskriminierung

Eva-Maria Burger: „**Zwei Drittel des Gender Pay Gaps sind nicht durch strukturelle Benachteiligung erklärbar.** Die Vermutung liegt nahe: Das ist Lohndiskriminierung!“ Mangelnde Lohntransparenz fördert Lohndiskriminierung: Frauen werden seltener über dem kollektivvertraglichen Mindestlohn bezahlt. Männer werden häufiger bei Prämienzahlungen berücksichtigt.

Was heißt Lohntransparenz NEU für Österreich?

Die EU-Lohntransparenzrichtlinie ist seit 10. Mai 2023 in Kraft und hat Zielvorgaben für Lohntransparenz EU-weit geschaffen. Diese müssen **bis 7. Juni 2026 in innerstaatliches Recht** umgesetzt werden. Die Richtlinie bietet Österreich die Chance, das Tabu rund um das Thema Entgelt zu durchbrechen und eine Veränderung hin zu mehr Einkommensgerechtigkeit herbeizuführen. Dieses Momentum gilt es unbedingt zu nutzen, denn Entgeltdiskriminierung ist fixer Bestandteil im Alltag von Frauen in Erwerbsarbeit.

Arbeitnehmer:innen profitieren

Auskunftsrecht für Arbeitnehmer:innen: Alle Arbeitnehmer:innen haben das Recht zu erfahren, was das Unternehmen durchschnittlich für vergleichbare Arbeit inklusive ergänzender und variabler Entgeltbestandteile bezahlt. Dies gilt sowohl für Bewerber:innen als auch für Arbeitnehmer:innen, die bereits im Unternehmen beschäftigt sind. In der Umsetzung soll diese Information individuell und automatisch erfolgen, um Hürden so niedrig wie möglich zu halten. Frauen können somit gut informiert in Gehaltsverhandlungen treten.

Verschwiegenheitsklauseln sind Geschichte: Die Richtlinie sagt klar, dass Beschäftigte nicht daran gehindert werden dürfen, freiwillig ihr Entgelt offenzulegen. Generelle Verschwiegenheitsklauseln, deren Rechtmäßigkeit in Bezug auf das Gleichbehandlungsgesetz ohnehin zweifelhaft ist, sind mit Umsetzung der Richtlinie verboten.

Beweislastumkehr bei Entgeltdiskriminierung: Bisher mussten Beschäftigte beweisen, dass eine Entgeltdiskriminierung vorliegt und Lohnfairness in Einzelverfahren erstreiten. **Zukünftig müssen Arbeitgeber:innen Unterschiede** in der Bezahlung auf Grundlage objektiver, **geschlechtsneutraler Kriterien erklären können.** Sonst muss das Unternehmen den Lohn nachzahlen und Schadenersatz leisten.

Und was ist mit dem Datenschutz? Die Einkommen einzelner Personen bleiben Privatsache, für den Vergleich wird das Durchschnittseinkommen für gleiche oder gleichwertige Arbeit herangezogen.

Arbeitgeber:innen profitieren

Wettbewerbsvorteil für Unternehmen: „Faire Entlohnung ist ein Wettbewerbsvorteil am Arbeitskräftemarkt und sichert den Zugang zu neuen Arbeitskräften“, so Eva-Maria Burger: „Mit Lohnfairness können Unternehmen in der Außenwahrnehmung herausstechen. Für Frauen ist das ein wichtiges Entscheidungskriterium für eine Bewerbung“, sagt Eva-Maria Burger.

Und auch langfristig zahlt sich Lohngerechtigkeit für die Unternehmen aus: „Lohnfairness bedeutet Wertschätzung der Mitarbeiter:innen und ihrer Arbeit. Mit der Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen steigen Produktivität und Innovationspotenzial. Mitarbeiter:innen-Fluktuation hingegen ist teuer. Lohnfairness und damit Wertschätzung beugen ‚innerer Kündigung‘ vor und stärken die Bindung der Mitarbeiter:innen an das Unternehmen!“, so Burger.

Wettbewerbsvorteil für den Standort: „Österreich konkurriert EU-weit um die besten Köpfe“, so Burger. „Der Wirtschaftsstandort Österreich kann sich den vorletzten Platz beim Gender Pay Gap im EU-Vergleich schlicht nicht mehr leisten. Vom Schlusslicht ans Spitzenfeld aufschließen kann Österreich aber nur dann, wenn es bei Umsetzung der Richtlinie die KMU-Landschaft berücksichtigt!“

Unterstützung bei der Umsetzung: Die Lohntransparenz NEU unterstützt Unternehmen dabei, Lohngerechtigkeit zu erreichen: Eine neu zu schaffende Monitoringstelle soll auch Beratung bieten. Die Einkommensberichte und die unternehmensinterne Auseinandersetzung stellen sicher, dass Unternehmen auf ihre eigenen Strukturen schauen. „Damit bietet die Lohntransparenz NEU Unternehmen zwei wirksame Tools, um den Wettbewerbsvorteil auch zu heben.“

Und was ist mit dem Geschäftsgeheimnis? Die Einkommensberichte nach Lohntransparenz NEU enthalten keine absoluten Beträge, sondern nur die Unterschiede zwischen Frauen und Männern in Prozent. Gesetzeswidrig ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern fällt jedenfalls nicht unter das Geschäftsgeheimnis, wie ein Rechtsgutachten im Auftrag der AK bereits vor mehreren Jahren festgestellt hat.

Instrumente der Lohntransparenz NEU

Monitoringstelle

Die Lohntransparenz NEU sieht eine Monitoringstelle vor, die die Einkommensberichte gesammelt veröffentlicht und somit eine gute, der breiten Öffentlichkeit zugängliche Datenlage gewährleistet. Eine Filterung nach Branche, Arbeitgeber:in und Region soll darin möglich sein.

Einkommensberichte

Mit der Lohntransparenz NEU müssen Einkommensberichte ausnahmslos alle Entgeltbestandteile umfassen, also auch ergänzende und variable Entgeltbestandteile ausweisen (z.B. Boni, Prämien, Sachbezüge). Dies war bisher nicht der Fall und ist ein Erfolg der Richtlinie, damit bewirken die Einkommensberichte eine Kulturveränderung in den Unternehmen.

Wirksame Sanktionen für Unverbesserliche

Die Richtlinie sieht erstmals wirksame und abschreckende Sanktionen vor, wenn der Grundsatz des gleichen Entgelts verletzt wird, diese sollen tatsächlich Wirkung entfalten. Sanktionierung in dieser Form gab es bisher nicht.

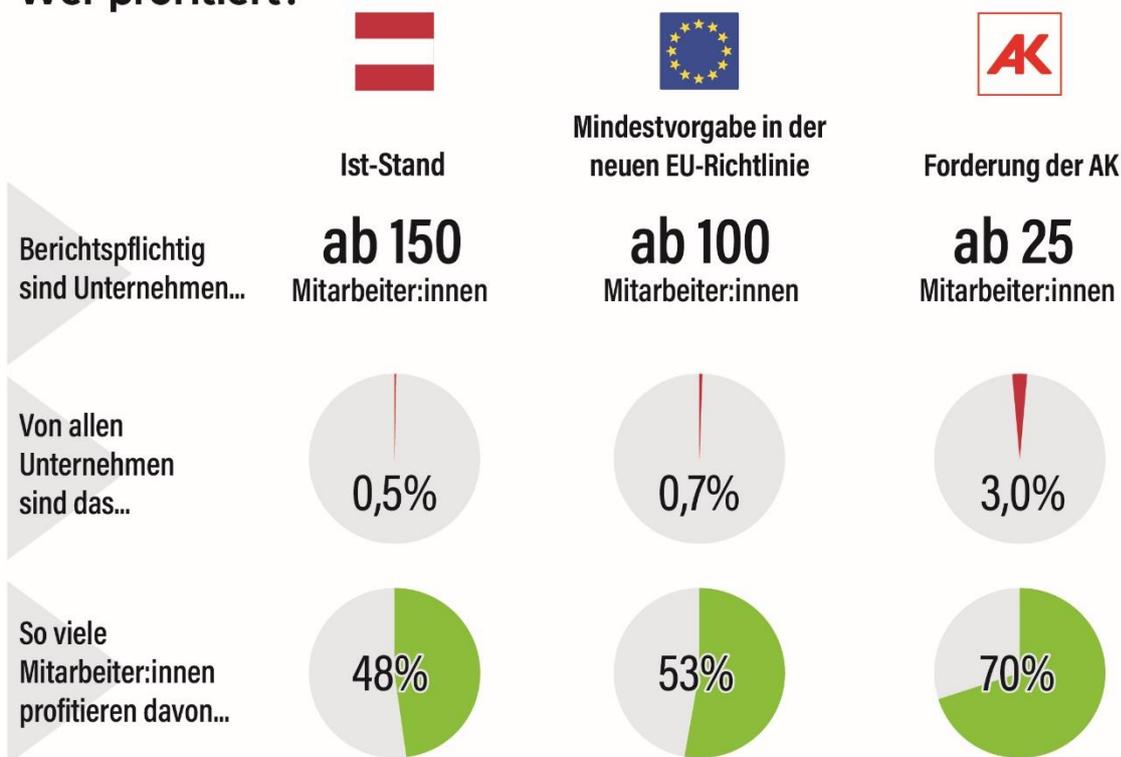
KMU-Land Österreich

Die EU-Richtlinie ist eine Mindestvorgabe, die die Mitgliedsländer erst in nationale Gesetze gießen müssen. Sinn und Zweck dessen ist es, auf nationale Besonderheiten Rücksicht nehmen zu können.

Eva-Maria Burger: „Österreich ist ein KMU-Land. Dieser Realität müssen wir in der Umsetzung auch Rechnung tragen. Die EU-Richtlinie sieht als Mindestvorgabe vor, dass Einkommensberichte von Unternehmen ab 100 Mitarbeitenden zu erstellen sind. Diese Mindestvorgabe ist für den Standort, der auf einem EU-weiten Arbeitsmarkt im Wettbewerb steht, nicht geeignet. Die AK fordert daher Einkommensberichte für Unternehmen ab 25 Mitarbeitenden. Nur so kann die Lohntransparenz NEU wirksam sein für viele Arbeitnehmer:innen. Und nur so können wir den Standort im Wettrennen um die besten Köpfe stärken.“

LOHNTRANSPARENZ NEU

Wer profitiert?



Quelle: AK Wien, Berechnungen auf der Datenlage WKÖ Beschäftigungsstatistik 2023

Grafik 2: Lohntransparenz NEU für das KMU-Land Österreich

Herausfordernde Verhandlungen: Frauen können sich auf ihre AK verlassen!

Die Verhandlungen über die Umsetzung der Lohntransparenzrichtlinie haben bereits vor der Nationalratswahl begonnen. Die Fäden laufen beim Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft zusammen. Die AK sitzt als Sozialpartnerin am Verhandlungstisch und achtet darauf, dass die Zielvorgaben der Richtlinie zur Stärkung der Einkommensgerechtigkeit Eingang in die nationale Umsetzung finden.

Eva-Maria Burger: „Die Uhr tickt. Die EU-Richtlinie muss bis Mitte 2026 umgesetzt werden. Es muss eine völlig neue Stelle geschaffen werden, der Zeitplan ist knackig. Gerade für Österreich mit einem riesigen Gender Pay Gap dürfen wir die Chance nicht verpassen. Auf Expert:innenebene heißt das, parallel zu den Regierungsverhandlungen weiterzumachen. Gleichzeitig muss die Umsetzung der Richtlinie Priorität einer Regierung sein, die Frauen und Gleichstellungspolitik ernst nimmt.“