

Lohntransparenz

Mythen & Fakten

In Österreich haben wir doch die Kollektivverträge, was brauchen wir denn da noch?

Österreich hat mit den Kollektivverträgen ein sehr gutes Fundament, insbesondere mit der Abdeckungsquote von 98 Prozent. Die Kriterien und Einstufungssysteme sind differenziert und sachlich sehr gut entwickelt. Nicht erfasst sind jedoch Überzahlungen – damit gemeint sind Boni, Prämien, Zulagen und sonstige variable Entgeltbestandteile. Genau diese Bestandteile erfasst die Richtlinie ausdrücklich ebenfalls.

Müssen dann alle ihr Gehalt bzw. ihren Lohn offenlegen?

Nein. Es geht nicht um die Veröffentlichung individueller Gehälter. Es geht um klare, nachvollziehbare Kriterien und eine offene Gesprächskultur. Verschwiegenheitspflichten sind nicht länger zulässig.

Dann wird es keinen Spielraum mehr geben, Leistungsträgern mehr zu zahlen?

Doch, nur: Unterschiede müssen objektiv und nachvollziehbar begründet werden können.

Der war halt geschickt beim Verhandeln ...

Verhandlungsgeschick ist kein zulässiger Einstufungsgrund. Das hat der OGH bereits 1998 in seiner Judikatur entschieden.

Niemand will über Geld reden!

Falsch. Viele wollen, trauen sich aber nicht. Informationen fehlen und Beschäftigte wissen nicht, wie sie an Informationen kommen. Die Richtlinie sieht entsprechende Rahmenbedingungen vor. Nun liegt es an der Politik, die Richtlinie innerstaatlich umzusetzen.

Das ist ein schreckliches Bürokratiemonster!

Nein. Viele Arbeitgeber sind sich der Bedeutung von Fair Pay für die Attraktivität des Unternehmens bewusst und wollen die Regeln entsprechend im Betrieb umsetzen. Das Problem ist fehlende Klarheit, da es noch kein Gesetz zur innerstaatlichen Umsetzung der Richtlinie gibt, und dadurch entsteht große Rechtsunsicherheit.

Fakt ist, dass alle notwendigen Daten in den meisten Betrieben elektronisch bereits vorhanden sind. Was in manchen Fällen benötigt wird, sind Softwaretools, die die Daten zusammenführen.

Droht die EU-Kommission, die Richtlinie überhaupt zu kippen?

Nein, keineswegs, ganz im Gegenteil. Die EU bekräftigt immer wieder die Wichtigkeit von Gender Equity und hat erst vor kurzem Tools zur Anwendung vorgestellt.

Inwiefern kann die innerstaatliche Umsetzung der Richtlinie helfen, den großen Gender Pay Gap zwischen Frauen und Männern in Österreich zu reduzieren?

Die innerstaatliche Umsetzung der Richtlinie bietet die Chance, gleiche Bezahlung von Frauen und Männern, die gleiche und gleichwertige Arbeit im Betrieb verrichten, zu erreichen, ohne jemandem etwas wegzunehmen, der bisher mehr verdient hat.