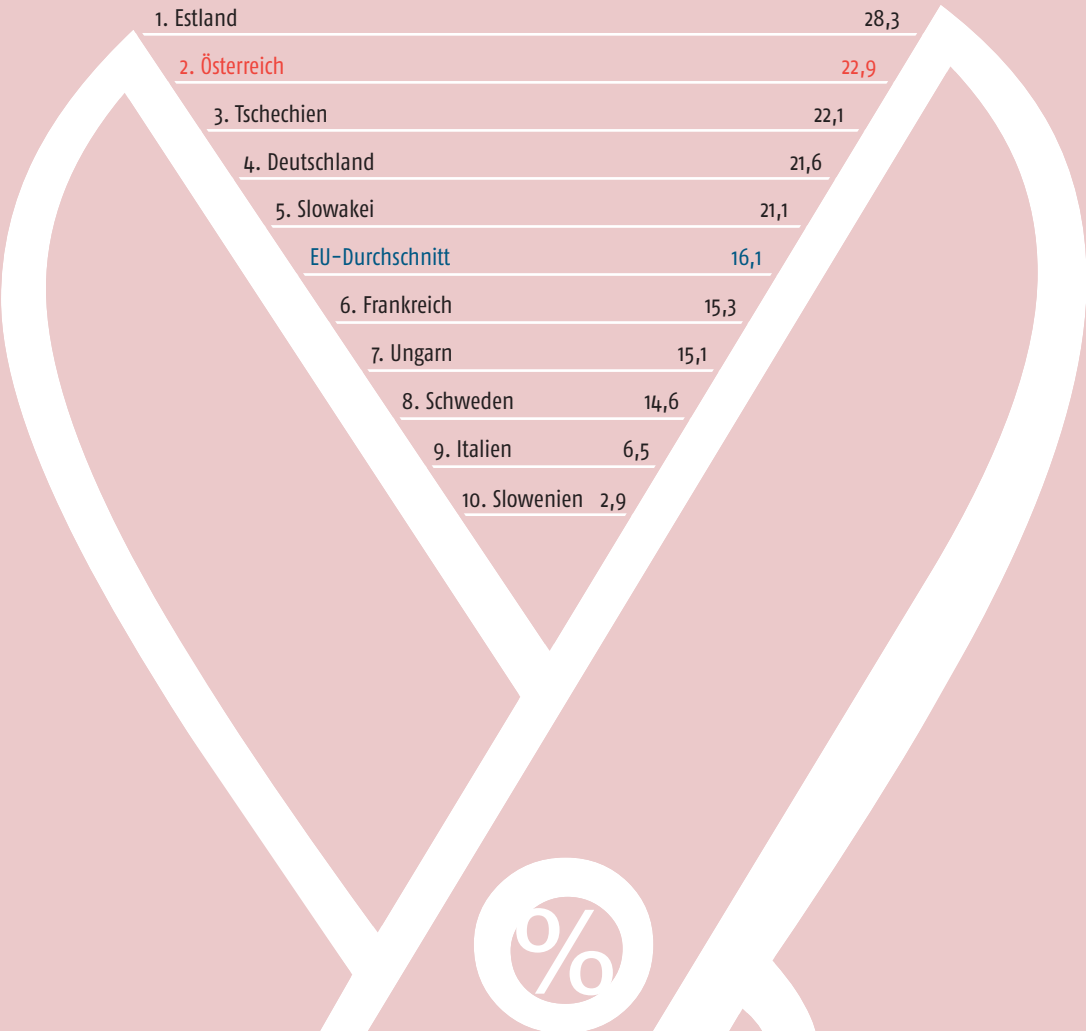


## Lohnschere Männer-Frauen



1. Estland	28,3
2. Österreich	22,9
3. Tschechien	22,1
4. Deutschland	21,6
5. Slowakei	21,1
EU-Durchschnitt	16,1
6. Frankreich	15,3
7. Ungarn	15,1
8. Schweden	14,6
9. Italien	6,5
10. Slowenien	2,9

DA  
F HLT  
DOCH  
WAS!

Plan A für Aufbruch

Der Abschied vom Unterschied.



Frauen

**22,9%**

Gehalt weniger

## DAHER DER PLAN

Über Gerechtigkeit referieren ist das eine, sie umzusetzen ist unser fester Plan: Lohntransparenz & Lohngerechtigkeit zwischen Frau und Mann sind überfällig. Und zwar mit einem eigenen Lohntransparenzgesetz nach international erprobtem Vorbild, das Wirkung zeigt und diese Gerechtigkeit herstellt.

# Lohntransparenz ist ein entscheidender Schritt auf dem Weg zu Lohngerechtigkeit und einem System, in dem sich Leistung lohnt.

Endlich  
gleich  
zahlen  
bitte!

**In Sachen Gleichberechtigung nimmt Österreich im europäischen Vergleich einen fragwürdigen Spitzenplatz ein: Mit rund 23 Prozent Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern sind wir mit Rang zwei nämlich ziemlich Spitze, was die Größe des Unterschieds angeht. Ein Lohntransparenzgesetz ist ein entscheidender Schritt auf dem Weg zum Ziel der Lohngerechtigkeit und zu einem System, in dem sich Leistung lohnt.**

Die Gleichberechtigung der Geschlechter ist eine Fortsetzung des Kampfes um soziale Gerechtigkeit, der Frauen die Hälfte des Einkommens und Männern die Hälfte der Familie sichert. Frauen stecken allerdings bei bezahlter Arbeit immer noch zu Gunsten der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Verwandten zurück. Am Gehaltszettel ist die Gleichberechtigung nicht sichtbar. Die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern sind mit 22,9 Prozent in Österreich sehr groß, wir liegen damit deutlich schlechter als der EU-Schnitt (rund 16 Prozent).

## Was bisher geschah

Freiwillige Maßnahmen, Einkommensberichte oder die Angabe des Mindestentgelts haben bisher kaum Wirkung gezeigt. Wie sonst ist es zu erklären, dass Österreich im EU-Schnitt nach wie vor an vorletzter Stelle (vor Estland) in Bezug auf den »Gender Pay Gap« steht? Und das, obwohl es seit 1979 in Österreich ein gesetzlich verankertes Recht auf gleiches Entgelt für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit gibt.

Wenn eine Frau jedoch nicht weiß, wieviel ihr männlicher Kollege mit gleicher Ausbildung, Berufserfahrung und Tätigkeit verdient, kann sie schon gar nicht wissen, dass sie für die gleiche Tätigkeit weniger bezahlt bekommt. Sie kann daher ihr gutes Recht auch nicht durchsetzen.

## Alles offenlegen ist machbar

Anfangs hört es sich nach einer waghalsigen Idee an: alle Löhne offenlegen, damit jeder sein Gehalt mit dem der anderen vergleichen kann. Zunächst kann diese Maßnahme für Unzufriedenheit sorgen, da gerade Personen, die wenig

verdienen, sich schlecht honoriert fühlen. Kolleginnen und Kollegen erhalten ja zum Teil mehr Geld für weniger Leistung – wenn es auch oft nur subjektiv so empfunden wird.

Während in Österreich beim Thema Lohntransparenz noch immer gerne geschwiegen wird, ist in vielen anderen Ländern (wie z. B. in Schweden, Großbritannien oder den USA) ein offener Umgang mit dem eigenen Verdienst völlig normal. Im Jahr 2001 wurde diese Idee auch in Norwegen in die Praxis umgesetzt. Das hatte neue Verhandlungen in Bezug auf Lohn und Gehalt zur direkten Folge. Eine gute Mitarbeiterin konnte mehr Geld verlangen, da sie mit dem realen Durchschnittseinkommen plötzlich ein schlagkräftiges Argument hatte. Auch in Deutschland gibt es bereits einen Entwurf für ein neues Gesetz für mehr Lohngerechtigkeit.

Zeit, das Thema Lohntransparenz auch in Österreich offensiv – per Gesetz – anzugehen.

## Da haben am Ende alle was davon

### 1. Unternehmen:

Marktgerechte Löhne erhalten die Wettbewerbsfähigkeit, denn zu hohe Lohnkosten wirken sich negativ auf die Produktionskosten aus, während zu niedrige Lohnkosten auf die Leistungsbereitschaft und die Zufriedenheit im Unternehmen drücken.

### 2. MitarbeiterInnen:

Mehr Lohntransparenz (in Verbindung mit einem Auskunftsanspruch für Beschäftigte in Betrieben mit einer bestimmten Anzahl an MitarbeiterInnen) vermindert sowohl Gehaltsexzesse im Management als auch Diskriminierung auf allen Ebenen und aus allen Gründen. Die Lohnspannen pendeln sich auf ein ausgewogenes Maß ein.

### 3. Ganz Österreich:

Neben dem emotionalen Effekt einer Steigerung der Lohnzufriedenheit verringert sich der Gender-Pay-Gap (Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern). Und: Dem Staatshaushalt erwachsen durch die Schaffung eines Lohntransparenzgesetzes keine Kosten.