

Antrag

an die 185. Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol
am 10. November 2023

Rasche Umsetzung der EU-LohntransparenzRL

§ 11a GIBG verpflichtet Unternehmen ab einer Größe von 150 Arbeitnehmer:innen dazu, alle zwei Jahre einen Einkommensbericht vorzulegen. Ein solcher hat Angaben zur Anzahl der Frauen und Männer in einer kollektivvertraglichen bzw. betrieblichen Verwendungsgruppe zu beinhalten. Sind die Verwendungsgruppen in Verwendungsgruppenjahre unterteilt, so ist die Anzahl der Frauen und der Männer auch in dieser Untergliederung auszuweisen. Schließlich hat ein Einkommensbericht arbeitszeitbereinigte Durchschnitts- oder Medianeinkommen von Frauen und Männern in den jeweiligen Gruppen auszuweisen.

Durch diese Einkommensberichte sollen Arbeitnehmerinnen Kenntnis über relevante innerbetriebliche Einkommensunterschiede im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen erlangen und damit das notwendige Rüstzeug erhalten, um eine allfällige Entgeltdiskriminierung gegenüber dem/der Arbeitgeber:in – in letzter Konsequenz sogar gerichtlich – geltend zu machen. Derart unkonkrete Einkommensberichte, wie sie vom GIBG gefordert werden, sind aber in der Regel kein taugliches Mittel, um in einem konkreten Rechtsstreit über eine diskriminierende Entlohnung als Beweismittel zu dienen. Dies vor allem aufgrund deren Anonymisierung in Zusammenschau mit den strengen Verschwiegenheitspflichten.

Die seit 10.05.2023 in Geltung befindliche europäische Richtlinie „zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen“ (kurz: EU-LohntransparenzRL) setzt genau dort an und legt über die derzeitige österreichische Rechtslage hinausgehende Mindeststandards fest, welche von den Mitgliedstaaten bis spätestens 07.06.2026 umzusetzen sind. Weiters legt die Richtlinie explizit fest, dass die Sozialpartner sowohl bei der internen Regelingestaltung als auch bei der Umsetzung der Richtlinie beteiligt werden sollen.

Österreich hat europäische Vorgaben, welche in diese Richtung gegangen sind, bis dato meist erst zum spätest möglichen Zeitpunkt oder gar erst danach umgesetzt (siehe EU-VereinbarkeitsRL). Eine nicht nur rechtzeitige, sondern sogar vorzeitige Umsetzung würde nicht nur Arbeitnehmer:innen ein taugliches Mittel zur Bekämpfung von Lohnungerechtigkeit an die Hand geben, sondern echtes Interessen des österreichischen Gesetzgebers an Themen wie Gleichstellung und Antidiskriminierung signalisieren.

Die 185. Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol fordert die Bundesregierung daher nunmehr auf, die verpflichtend umzusetzenden Vorgaben der EU-LohntransparenzRL noch in dieser Legislaturperiode im nationalen Recht umzusetzen und die AK als gesetzliche Interessenvertretung dabei frühzeitig einzubinden.