

## GEHALTSTRANSPARENZ

# Mit dem Dominoeffekt zum "Meilenstein"?

VON OLIVER MARK | 24. September 2010, 17:19



Podium zum Thema "Gehaltstransparenz - Zukunft oder Utopie" auf der Personal Austria 2010



Frauenministerin Gabriele Heinisch-Hosek



Sabine Mlnarsky-Bständig, Personalchefin der Erste Bank Österreich

### **Gehaltstransparenz soll die Einkommensunterschiede verringern - Ob das "Zukunft oder Utopie" ist, wurde bei einer derStandard.at-Podiumsdiskussion erörtert**

"Wir haben einen Meilenstein ins Rollen gebracht", sagt Frauenministerin Gabriele Heinisch-Hosek und meint damit das erneuerte Gleichbehandlungsgesetz, das mit 1. Jänner 2011 in Kraft treten wird. Die Einkommensschere werde sich mit der Verordnung zwar nicht komplett schließen lassen, aber zumindest um den einen oder anderen Prozentpunkt verringern, ist sie überzeugt, dass diese Maßnahme "als eine von insgesamt 55" greifen wird. Mit dem Ziel, die Gehaltsdifferenzen zwischen Frauen und Männern zu reduzieren. Ob das "Zukunft oder Utopie" ist, war Thema der derStandard.at-Podiumsdiskussion bei der Messe "Personal Austria", moderiert von Karriere-Ressortleiterin Marietta Türk.

### **Betriebe ab 1.000 Mitarbeiter**

Mit Beginn des nächsten Jahres sollen Unternehmen ab 1.000 Mitarbeitern Einkommensberichte mit den Durchschnittsgehältern von Männern und Frauen vorlegen, jährlich und anonymisiert. Wenn es nach den Plänen der Frauenministerin geht, werden spätestens im Jahr 2014 alle Betriebe ab 150 Beschäftigten folgen. „Dann sind fast die Hälfte aller Arbeitnehmer erfasst“, sieht Heinisch-Hosek in der Regelung einen großen Schritt in Richtung Gehaltstransparenz; denn: "Zum ersten Mal wird das gesetzlich verankert."

### **Keine Strafen**

Eine Verankerung, die vor allem bei Wirtschaftstreibenden zum Teil auf massive Ablehnung stößt. Als "Stein, der den Unternehmen umgehängt wird", kritisiert etwa Roland Graf, Generalsekretär vom Wirtschaftsforum der Führungskräfte, das Gesetz. Für ihn ist das kein Meilenstein, sondern maximal ein "Dominostein",



Eva Matt, Vorsitzende des Senats 1 der Gleichbehandlungskommission im Bundeskanzleramt



Roland Graf, Generalsekretär des Wirtschaftsforums der Führungskräfte (WdF)



Marietta Türk, derStandard.at/Karriere

der sich in die Reihe sanktionsloser Verordnungen einordne. Für Betriebe, die keinen Einkommensbericht veröffentlichen, sind keine Strafen geplant.

Graf kritisiert den "großen Aufwand" für die Administration und ortet „mathematische, statistische Probleme". Hier gehe es um Faktoren wie Lebensalter, Dienstalter, die eine Berechnung schwierig machen würden. „Wie definiere ich gleiche Arbeit?" Er moniert, dass diesen Anstrengungen nichts gegenüberstehe, "weder ein Bonus noch ein Malus". Für Unternehmen hätte er sich Incentives als Anreize für die Umsetzung gewünscht.

### "Kosmetik"

"Das Gesetz wird die Einkommensschere nicht schließen", zeigt sich Sabine Mlnarsky-Bständig, Personalchefin der Erste Bank Österreich, skeptisch. Für sie handle es sich um "Kosmetik". Ähnlich wie Graf rechnet auch Mlnarsky-Bständig mit Schwierigkeiten bei der Erstellung des Einkommensberichts. Weniger in Bezug auf die entstehenden Kosten, sondern mehr in puncto Vergleichbarkeit des Salärs: "Arbeit ist nicht gleich Arbeit." Den verschiedenen Gehaltsstufen lägen komplexe Berechnungsmodelle zugrunde, die sich an der "unterschiedlichen Historie" orientierten. Alte Dienstrechte oder lange Betriebszugehörigkeiten ergeben eben große Differenzen, so die Personalmanagerin.

Einen Anstieg der Beschwerden infolge des Gesetzes prognostiziert Eva Matt, Vorsitzende der Gleichbehandlungskommission im Bundeskanzleramt. Ein Mehr an Transparenz werde in mehr Anträgen resultieren. Derzeit müssen Personen, die sich diskriminiert fühlen, anhand einer "Vergleichsperson" nachweisen, dass sie aufgrund des Geschlechts weniger bezahlt bekommen. Die anonymisierten

Einkommensberichte werden helfen, den Vorwurf der Ungleichbehandlung leichter zu objektivieren, hofft Matt.

### Minus 18 Prozent

Ministerin Heinisch-Hosek konzidiert, dass die Einkommensberichte vor Gericht als Beweismittel zulässig sind. De jure ist Diskriminierung aufgrund des Geschlechts verboten, de facto aber alltägliche Praxis. Dass in Österreich dringender Handlungsbedarf besteht, lässt sich schwarz auf weiß belegen. Laut einer Studie rangiert Österreich innerhalb der EU an vorletzter Stelle. Frauen verdienen im Schnitt um 18 Prozent weniger als Männer - für die gleiche Arbeit und um alle Faktoren wie etwa Teilzeitbeschäftigung bereinigt.

"Der Mut der Einzelpersonen, sich gegen Ungerechtigkeiten zur Wehr zu setzen, wird steigen", glaubt Heinisch-Hosek. Strafen für Arbeitnehmer, die in der Öffentlichkeit über den Einkommensbericht reden, werde es keine geben, versichert sie. Der Passus im Gesetzesentwurf, der bei Verstößen gegen die Verschwiegenheitspflicht eine Strafe von bis zu 2.000 Euro vorsah, soll gestrichen werden.

### **Karrierehindernisse**

Mlnarsky-Bständig, verantwortlich für das Personalmanagement der Erste Bank Österreich ist erfreut, dass das Thema Einkommensschere in letzter Zeit wieder verstärkt aufs Tapet gekommen ist. Die Diskussion will sie aber viel breiter führen, den Hebel auch wo anders ansetzen. Ihrer Meinung nach sollten Frauen mit Kinderbetreuungsaufgaben besser bezahlt werden: "Mütter verdienen einfach weniger." Als größtes Karrierehindernis identifiziert sie die Karenzzeit, der danach oft Teilzeitarbeit folgt. "Diese Gruppe ist für Gehaltserhöhungen uninteressant", so die Personalmanagerin.

Substanzielle Verbesserungen bei der Karenz erhofft sich auch Frauenministerin Heinisch-Hosek und baut dabei vor allem auf die vor kurzem eingeführte einkommensabhängige Kindergeldvariante. Diese solle erstens mehr Männer zu Babypausen animieren und zweites dabei helfen, Frauen schneller wieder ins Erwerbsleben zu integrieren. Die alten Karenzmodelle hätten dazu geführt, dass die Hälfte der Frauen überhaupt nicht mehr in den Beruf eingestiegen ist, der Rest war nach der langen beruflichen Auszeit "dequalifiziert", so Heinisch-Hosek.

### **Know-How geht verloren**

In die gleiche Kerbe schlägt auch Roland Graf vom Wirtschaftsforum: "Die Kluft entsteht, weil Frauen so lange vom Arbeitsmarkt weg sind." Das Rad dreht sich weiter, Know-How gehe durch die Absenz verloren. In erster Linie solle man an dieser Schraube drehen, fordert er, und nicht Maßnahmen wie Gehaltstransparenz einführen.

In der Erste Bank werden die Einkommensberichte auf jeden Fall umgesetzt, kündigt Mlnarsky-Bständig an. Eine Ignoranz der Verordnung komme schon alleine aus Imagegründen nicht infrage: "Ich kann es mir nicht leisten, es nicht zu tun", fürchtet sie außerdem einen betriebsinternen Protest. Die Erste Bank beschäftigt mehrere tausend Mitarbeiter, einige davon werden Forderungen stellen. "Ich werde mehr Menschen bei mir haben, die mehr Gehalt haben wollen", prophezeit Mlnarsky-Bständig: "Auch Männer."

### **Geldstrafen in Schweden**

Das Gleichbehandlungsgesetz, das am 12. Oktober den Ministerrat passieren soll, ist das Resultat von "monatelangen Verhandlungen". Heinisch-Hosek macht kein Hehl daraus, dass sie gerne ein viel weitreichenderes Gesetz auf Schiene gebracht hätte. Geldstrafen, wie sie etwa in Schweden existieren, oder andere Sanktionsmöglichkeiten seien aber am massiven Widerstand der Wirtschaft gescheitert.

Dass die Gehaltstransparenz eine Neiddebatte entflammen wird, glaubt sie nicht und erzählt von einem Unternehmen in Kärnten, das schon seit längerer Zeit alle Löhne betriebsintern offen legt. "Nebel haben sich gelichtet", sagt die Ministerin und hofft, dass das positive Beispiel Schule machen wird: "Viele kleinere Betriebe könnten auf freiwilliger Basis folgen." (derStandard.at, 24.9.2010)

### **Siehe**

**Ansichtssache:** Impressionen von der Personal Austria

"Gleichstellung nur Thema für die Sonntagsrede?": Die geplante Gehältertransparenz sorgt für Wirbel - Auch aus ethischer, wissenschaftlicher und rechtlicher Sicht

Mehr zum Thema "Lohnschere" auf *die*Standard.at

## **Jobsuche**

<input type="text" value="Berufsfeld wählen"/>	<input type="text" value="Suchen"/>	Häufig
<input type="text" value="Dienstort wählen"/>		> Soft
		> Mar
		> Ass
		> Ver

**Erweiterte Suche** | [Kontakt](#) | [Hilfe](#)

---

© derStandard.at GmbH 2010 -

Alle Rechte vorbehalten. Nutzung ausschließlich für den privaten Eigenbedarf.  
Eine Weiterverwendung und Reproduktion über den persönlichen Gebrauch hinaus ist nicht gestattet.