

Antrag an die 184. Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol am 25. Mai 2023

Verpflichtung zur Veröffentlichung des Gender-Pay-Gaps in Stellenausschreibungen

Die 184. Vollversammlung der AK Tirol beschließt, die Einkommensgerechtigkeit für Frauen weiterhin offensiv zu fördern und sich dafür einzusetzen, daß der innerbetriebliche Gender-Pay-Gap in den Stellenausschreibungen veröffentlicht wird.

Begründung:

Es ist ein unbestreitbares Faktum, dass es, bereinigt oder unbereinigt, immer noch einen messbaren Gender-Pay-Gap zwischen Männer- und Frauengehältern in fast allen Branchen und Sparten gibt. Diese Einkommensunterschiede haben vielfältige Gründe, denen man durch verschiedene Maßnahmen und Instrumente beizukommen versucht.

Eine Maßnahme dazu ist die Lohntransparenz, wie z.B. durch die verpflichtenden Einkommensberichte für Unternehmen ab 150 Mitarbeiter*innen.

Außerbetrieblich muss bei Stellenausschreibungen das Mindestentgelt angegeben werden. Frauen sollte es also möglich sein, sich bei Jobauswahl und vor Bewerbungen über die potenziellen Verdienstmöglichkeiten zu informieren und im aufrechten Arbeitsverhältnis mögliche Unterschiede in der tatsächlichen Bezahlung zu erfahren und darauf reagieren zu können.

Die Lohnschere zwischen den Geschlechtern sollte offensichtlich und damit geringer werden.

Leider hat die Praxis gezeigt, dass das Mindestentgelt als Orientierung bei der Stellenwahl wenig geeignet ist, da es wesentliche Informationen über die tatsächlich herrschende Gehaltsstruktur in Unternehmen nicht preisgibt bzw. geben will. Andererseits seien Einkommensberichte oftmals zu wenig bekannt, oft unklar in der Interpretation und durch Verschwiegenheitsverpflichtungen wenig geeignet, um zu Diskussionen anzuregen. Zusätzlich sehen sich Betroffene aus unterschiedlichen Gründen oft nicht in der Position, innerbetriebliche Strukturen zu hinterfragen, beziehungsweise befürchten Nachteile, wenn sie diese bei Gehaltsverhandlungen ansprechen.

Eine aktuelle Studie der Universität Mannheim aus 2022 zeigte darüber hinaus im Vergleich zwischen berichtspflichtigen und nicht-berichtspflichtigen Unternehmen, dass Einkommensberichte so gut wie keine wesentlichen Effekte auf eine Verringerung des Pay-Gaps hatten.

Die Forscher*innen folgerten daher unter anderem, dass die reine betriebsinterne Information über die Gehaltsunterschiede zu wenig sei. Eine Information nach außen gäbe den Betroffenen die Möglichkeit sich eingehender und mit weniger Druck ein Bild über ihre zukünftige Arbeitsumgebung zu machen. Das sei auch deswegen hilfreich, weil Frauen oftmals weniger risikofreudig im Verhandlungsverhalten in Gehaltsgesprächen wären und

leider immer noch über schlechtere berufliche Netzwerke verfügten, die ihnen diese Vorinformationen liefern könnten. Außerdem würde eine erwartbare öffentliche Diskussion über Gehaltsunterschiede Firmen dazu bringen, sich zu verbessern und Frauen davon zumindest ein Stück weit befreien, die alleinige Last der Verantwortung für ihre Diskriminierung zu übernehmen.

Aus unserer Sicht könnten Firmen und andere ausschreibende Stellen die Information über den aktuellen Pay-Gap in ihrem Bereich auch als Benchmark und Mittel zum Wettbewerb um die besten Arbeitnehmer*innen nutzen, ohne Rückschlüsse auf Einzelpersonen fürchten zu müssen.

Daher hätte diese Art der Vorabinformation vor allem den Nutzen, dass Frauen schon bei der Berufswahl, vor Umschulungsüberlegungen oder Branchenwechsel, gut erkennen können, wie sich ihre finanzielle Zukunft durch Erwerbsarbeit gestalten kann: also jedenfalls deutlich früher als bisher, mit deutlich mehr Handlungsspielraum.