



Jänner 2018  
AK Positionspapier

# Aktionsplan der EU 2017-2019: Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles

COM (2017) 678

## Wir über uns

**Die Bundesarbeitskammer ist die gesetzliche Interessenvertretung von rund 3,6 Millionen ArbeitnehmerInnen und KonsumentInnen in Österreich. Sie vertritt ihre Mitglieder in allen sozial-, bildungs-, wirtschafts- und verbraucherpolitischen Angelegenheiten auf nationaler als auch auf der Brüsseler EU-Ebene. Darüber hinaus ist die Bundesarbeitskammer Teil der österreichischen Sozialpartnerschaft. Die BAK ist im EU-Transparenzregister unter der Nummer 23869471911-54 registriert.**

**Das AK EUROPA Büro in Brüssel wurde 1991 errichtet, um die Interessen aller Mitglieder der Bundesarbeitskammer gegenüber den Europäischen Institutionen vor Ort einzubringen.**

### **Zur Organisation und Aufgabe der Bundesarbeitskammer in Österreich**

Die Bundesarbeitskammer Österreichs bildet die Dachorganisation von neun Arbeiterkammern auf Bundesländerebene, die gemeinsam den gesetzlichen Auftrag haben, die Interessen ihrer Mitglieder zu vertreten.

Im Rahmen ihrer Aufgaben beraten die Arbeiterkammern ihre Mitglieder unter anderem in Fragen des Arbeitsrechts, des Konsumentenschutzes, in Sozial- und Bildungsangelegenheiten. Mehr als drei Viertel der rund 2 Millionen Beratungen jährlich betreffen arbeits-, sozial- und insolvenzrechtliche Fragestellungen. Darüber hinaus nimmt die Bundesarbeitskammer im Rahmen von legislativen Begutachtungsverfahren die Aufgabe wahr, die Positionen der ArbeitnehmerInnen und der KonsumentInnen gegenüber dem Gesetzgeber in Österreich als auch auf EU-Ebene einzubringen.

Alle österreichischen ArbeitnehmerInnen sind per Gesetz Mitglied der Arbeiterkammern. Die Mitgliedsbeiträge sind gesetzlich geregelt und betragen 0,5 Prozent des Bruttoeinkommens (maximal bis zur Höchstbemessungsgrundlage in der Sozialversicherung). 816.000 (ua Arbeitslose, Eltern in Karenz, Präsenz- und Zivildienstler) der rund 3,6 Millionen Mitglieder sind von der Zahlung des Mitgliedsbeitrages befreit, haben aber Anspruch auf das volle AK-Leistungsangebot!

Rudi Kaske  
Präsident

Christoph Klein  
Direktor

# Kurzzusammenfassung

Die Bundesarbeitskammer sieht in der Gleichstellung der Geschlechter ein wesentliches Element einer sozial gerechten Gesellschaft und begrüßt daher ausdrücklich den Aktionsplan zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles der Europäischen Kommission. Wiewohl sämtliche Maßnahmen des vorgelegten Aktionsplans für wichtig und sinnvoll erachtet werden, erscheinen folgende zwei Schwerpunkte von besonderer Bedeutung:

Aus dem Aktionsschwerpunkt 1 „DIE ANWENDUNG DES GRUNDSATZES DER ENTGELTGLEICHHEIT VERBESSERN“: Folgende Maßnahmen sollen verbindlich verankert werden:

- der Anspruch der ArbeitnehmerInnen auf Auskunft über Lohn- und Gehaltsniveaus;
- die regelmäßige Berichterstattung der ArbeitgeberInnen über Löhne und Gehälter;
- die Präzisierung des Begriffs der gleichwertigen Arbeit;

Aus dem Aktionsschwerpunkt 3: „DIE VERTIKALE SEGREGATION BEKÄMPFEN“: Die Annahme des Richtlinienentwurfs 2012/299 vom 14.11.2012, zur

- Verankerung einer verbindlichen Geschlechterquote von 40 % in den Leitungsorganen börsennotierter Unternehmen;
- wirksame Sanktionen bei Nichteinhaltung der Zielvorgabe;
- verpflichtendes Auswahlverfahren für Board-Mitglieder mit klaren, geschlechtsneutralen Kriterien.

## Hintergrund

In Europa, aber auch in Österreich sind Frauen am Arbeitsmarkt nach wie vor hinsichtlich Entgelt, Aufstieg und Bewertung geschlechtstypischer Arbeiten benachteiligt. Beim Gender Pay Gap liegt Österreich mit 21,7 Prozent weit über dem EU-Schnitt von 16,3 Prozent. Zudem hat Österreich im Vergleich zu anderen EU-Ländern großen Aufholbedarf, was die geschlechtergerechte Besetzung von Führungspositionen betrifft: Obwohl Frauen 47 Prozent der Erwerbstätigen stellen, erreicht ihr Anteil unter den Vorständen der börsennotierten Unternehmen lediglich 4 Prozent. Mit gerade einmal 18 Prozent Frauen in den Aufsichtsräten der Unternehmen des Leitindex ATX liegt Österreich unter dem Schnitt der europäischen Vergleichsgruppe (23 Prozent). Zum Vergleich: Deutschland erreicht – dank Einführung einer Geschlechterquote – bereits einen Frauenanteil von 30,2 Prozent.

Die Bundesarbeitskammer begrüßt daher ausdrücklich den Aktionsplan zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles der Europäischen Kommission.

## Die Position der AK im Einzelnen

Wiewohl die Bundesarbeitskammer sämtliche – im Aktionsplan angeführten – Maßnahmen für wichtig und sinnvoll erachtet, erscheinen zwei Aktionsschwerpunkte von besonderer Bedeutung, in denen die Europäische Union aufgrund ihrer Zuständigkeiten nachdrücklich und wirksam handeln kann: in der Entgelttransparenz und beim Aufbrechen der vertikalen Segregation.

### **Aktionsschwerpunkt 1: Die Anwendung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit verbessern**

Der Grundsatz des gleichen Entgelts ist in Artikel 157 des AEUV verankert. In Artikel 4 Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter (2006/54/EG) wird der Grundsatz des gleichen Entgelts begründet, der bei gleicher und gleichwertiger Arbeit jegliche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts verbietet.

Die Empfehlung der Kommission vom 7. März 2014 zur **Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch Transparenz**<sup>1</sup> beinhaltet wichtige Maßnahmen, die zur fairen Entlohnung wesentlich beitragen würden:

- den Anspruch der ArbeitnehmerInnen auf Auskunft über Lohn- und Gehaltsniveaus;
- die regelmäßige Berichterstattung der ArbeitgeberInnen über Löhne und Gehälter, aufgeschlüsselt nach ArbeitnehmerInnen-Gruppen oder Positionen;
- die Präzisierung des Begriffs der gleichwertigen Arbeit.

Das Anliegen der Kommission, diese Maßnahmen für verbindlich zu erklären, unterstützt die Bundesarbeitskammer nachdrücklich. Mangelnde Transparenz ist eines der größten Hindernisse für die gleiche Bezahlung von gleicher und gleichwertiger Arbeit.

Die Erfahrungen mit den betrieblichen Einkommensberichten in Österreich haben gezeigt, dass bessere Informationen ein richtiger Ansatzpunkt sind, dass es jedoch differenzierter Analysen bedarf, um Einkommensunterschiede zuverlässig aufzuzeigen.

Die Bundesarbeitskammer weist darauf hin, dass die in der Empfehlung unter Punkt II.5 angeführten **Entgelt-Audits** für große Betriebe als Teil der regelmäßigen Berichterstattung der ArbeitgeberInnen ebenfalls verbindlichen Status bekommen sollten. Eine erweiterte Berichterstattung ist aufgrund der höheren Komplexität in großen Betrieben sinnvoll und aufgrund der zur Verfügung stehenden Ressourcen auch vertretbar.

Hinsichtlich der **Sanktionen** sieht die Bundesarbeitskammer vorrangig die Notwendigkeit, solche für Unternehmen, die die Transparenzerfordernisse nicht erfüllen, vorzusehen.



### Aktionsschwerpunkt 3: Die vertikale Segregation bekämpfen

Nach wie vor herrscht in Europa eine hohe Diskrepanz zwischen dem Anteil an beschäftigten und gut ausgebildeten Frauen gegenüber der weiblichen Repräsentanz in Führungspositionen. Freiwillige Empfehlungen der EU-Kommission und die Aufforderung zur Selbstverpflichtung der Unternehmen verfehlten ihre Wirkung. Fortschritte wurden nur schleppend erzielt, erfolgreich waren insbesondere jene EU-Mitgliedstaaten, die Quotenregelungen verankert haben. Das Prinzip der Selbstregulierung ist in dieser Frage gescheitert, wie die EU-Kommission im Jahr 2012 erklärte und sich zu einem Richtlinienentwurf zur Steigerung des Frauenanteils in den Leitungsgremien entschlossen hat.

Die Bundesarbeitskammer unterstützt diesen Richtlinienentwurf 2012/299<sup>2</sup> vom 14.11.2012 (Richtlinie zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden DirektorInnen/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften und über damit zusammenhängende Maßnahmen), der u.a. vorsieht,

- dass den Leitungsorganen börsennotierter europäischer Unternehmen **bis 2020 mindestens 40 Prozent** der nicht geschäftsführenden DirektorInnen (bzw. Aufsichtsratsmitglieder) dem unterrepräsentierten Geschlecht angehören müssen;
- und die Verpflichtung der Unternehmen, für Board-Mitglieder ein Auswahlverfahren mit klaren geschlechtsneutralen Kriterien einzuführen.

Bereits im November 2013 stimmte das Parlament zu, im Rat konnte – trotz Abschwächungen des Entwurfs – bisher keine Einigung erzielt werden. Die Bundesarbeitskammer begrüßt daher umso mehr, die neuerliche Initiative der EU-Kommission unter dem Arbeitsschwerpunkt „vertikale Segregation bekämpfen“ auf die notwendige, rasche Annahme des Richtlinienentwurfs im Rat hinzuwirken.

Aus Sicht der Bundesarbeitskammer soll der Richtlinienentwurf in seiner weitreichendsten Fassung aus dem Jahr 2012 umgesetzt werden – ergänzt um die Sanktionen bei Nichteinhaltung der Zielvorgabe sowie einem ambitionierten Zeitplan im Hinblick auf die Zielerreichung. EU-Mitgliedstaaten wie beispielsweise Frankreich, Italien oder Deutschland haben bereits Zielvorgaben von 30 bzw. 40 Prozent verankert und innerhalb kurzer Zeit deutliche Fortschritte bei der Anhebung des Frauenanteils erzielt. Ab 2018 wird auch in österreichischen großen und börsennotierten Unternehmen – unter bestimmten Voraussetzungen – eine Geschlechterquote für Aufsichtsräte von 30 Prozent gelten.<sup>3</sup>

Neben einer gesetzlich verbindlichen Zielvorgabe bietet insbesondere die Verpflichtung zur Erstellung eines Diversitätskonzepts für die Besetzung von Leitungsorganen in börsennotierten Unternehmen, das Potential, Frauenkarrieren sichtbar zu machen. Die auf Initiative der EU verabschiedete Richtlinie 2014/95/EU vom 22.10.2014<sup>4</sup> (zur Änderung der Richtlinie 2013/34/EU im Hinblick auf die Angabe nichtfinanzieller und die Diversität betreffender Informationen durch bestimmte große Unternehmen und Gruppen) war bis Ende 2016 von den EU-Mitgliedstaaten umzusetzen.

In Österreich erfolgte dies im Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG)<sup>5</sup>. Die Bundesarbeitskammer erachtet die vorgeschlagene **Überwachung und Evaluierung der Umsetzung** der Berichterstattung zur nicht-finanziellen Information und Diversität als essentiellen Beitrag für die Etablierung von notwendigen Qualitätsstandards. Zentral ist dabei, wie die Kategorie Geschlecht neben den anderen Kriterien Alter und Bildungs- und Berufshintergrund Berücksichtigung findet.

### Schlussfolgerung

Wiewohl die Bundesarbeitskammer alle im Aktionsplan angesprochenen Punkte unterstützt, plädieren wir dafür, den **beiden angeführten Punkten besondere Priorität** einzuräumen. In beiden Aktionsschwerpunkten verfügt die Europäische Union über die Kompetenz, wirksame Maßnahmen und Sanktionen bei Nichteinhaltung zu ergreifen, die in den Mitgliedsstaaten unmittelbar Wirksamkeit entfalten werden.

Über die Hebel „Entgelttransparenz“ und „Bekämpfung der vertikalen Segregation“ können relevante und spürbare Fortschritte im Sinne der Gleichstellung der Geschlechter erzielt werden, die wiederum Rückwirkungen auf andere Felder des Aktionsplanes haben.

So trägt der Gender Pay Gap beispielsweise dazu bei, dass Frauen ihre Berufstätigkeit aufgrund einer Geburt länger unterbrechen als Männer, weil das Familieneinkommen dadurch weniger sinkt. Eine stärkere Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen wiederum stärkt die Governance und bringt eine Änderung der Unternehmenskultur mit sich. Eine Geschlechterquote für das Management macht Frauen sicht-

bar, schärft Gleichstellungsstrategien und kann für gendersensibles Nachfolge-Management sorgen.

Die EU hat nur Zukunft, wenn in Europa soziale Gerechtigkeit herrscht und die Gleichstellung von Frauen und Männern tatsächlich erreicht wird. Daher ist die rasche Umsetzung der genannten Prioritäten von besonderer Bedeutung.

## Fußnoten

1 <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014H0124&from=EN>

2 <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0614:FIN:de:PDF>

3 [https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA\\_2017\\_I\\_104/BGBLA\\_2017\\_I\\_104.pdf](https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2017_I_104/BGBLA_2017_I_104.pdf)

4 <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0095&from=DE>

5 [https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/II\\_01355/index.shtml](https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/II_01355/index.shtml)

Für weitere Fragen stehen Ihnen gerne

**Sybille Pirklbauer**

T: +43 (0) 1 501 651 2597  
sybille.pirklbauer@akwien.at

**sowie**

**Petra Völkerer**

(in unserem Brüsseler Büro)  
T +32 (0) 2 230 62 54  
petra.voelkerer@akeuropa.eu

zur Verfügung.

**Österreichische Bundesarbeitskammer**

Prinz-Eugen-Straße 20-22  
1040 Wien, Österreich  
T +43 (0) 1 501 65-0

**AK EUROPA**

Ständige Vertretung Österreichs bei der EU  
Avenue de Cortenbergh 30  
1040 Brüssel, Belgien  
T +32 (0) 2 230 62 54  
F +32 (0) 2 230 29 73