TOP 3.6.7 Genderfairness in Organisationen: Einkommensgerechtigkeit für Frauen

Abteilung: Frauen-Familie (Schrittwieser/Moritz) und Betriebswirtschaft (Naderer)

Teilnehmerkreis: Unternehmen (aus Top- und Mittlerem Management aus Österreich), Wissenschaft, AMS und ANInnen-Interessenvertretungen

Veranstaltungsort / zeit: AK-Bildungszentrum, 24. März 2015, 18:30-21:30 Uhr

1. Inhalt

Seit 2011 besteht für Unternehmen einer bestimmten Größe eine Verpflichtung zur Erstellung von Einkommensberichten sowie die Verpflichtung bei Stellenausschreibungen das gebührende Entgelt im Inserat anzugeben. Für die Umsetzung der Einkommensberichte und Gehaltsangaben in Stelleninseraten braucht es neben gesetzlichen Verpflichtungen auch die Akzeptanz der Unternehmen. Daher sollen VertreterInnen von Unternehmen in die Diskussion zu Einkommenstransparenz verstärkt eingebunden werden. Aus diesem Grund haben in Kooperation mit dem Netzwerk von Women Talk Business zwei Dialog-Ebenen zu den Themen-Schwerpunkten Einkommensberichte und Stellenannoncen stattgefunden: Ein nicht öffentlicher Business Breakfast-Workshop am 19.2.2015 und eine Abendevent-Podiumsdiskussion am 24.3.2015.

Der Business Breakfast-Workshop fand mit Opinionleadern aus Unternehmen (Top- und Mittlerem Management aus Österreich), Wissenschaft, AMS, ANInnen-Interessenvertretungen statt.

Bei der öffentlichen Abendevent-Podiumsdiskussion wurden schließlich die Ergebnisse des Workshops präsentiert und mit den Podiumsgästen – TeilnehmerInnen aus Unternehmen, Wissenschaft und Gewerkschaft – diskutiert.

Ziel der Veranstaltungen war es für Einzelpersonen, Gesamt-Unternehmen und die Interessenvertretungen aus verschiedenen Perspektiven (Führungskraft, MitarbeiterIn, Geschäftsleitung, Wettbewerb, Arbeitsmarkt, Gesetzgeber, Wirtschaftspolitik, Wohlstand, Wachstum) Chancen aufzuzeigen sowie den Dialog mit wichtigen AkteurInnen zu stärken.

2. Ergebnisse und Positionen

Highlights aus dem Workshop und der Veranstaltung:

- Indirekter Nutzen der Einkommenstransparenz durch Professionalisierung der HR-Arbeit (Know How zu Einstufungen)
- Verhandlungsgeschick spielt eine Rolle bei der Bezahlung – Aufgabe von HR, dies zu objektivieren – verdeutlicht Relevanz von Personalabteilungen für Einkommensgerechtigkeit
- Das Kriterium Bildung wird zunehmend durch die Tätigkeit bei der KV-Einstufung ersetzt – Auswirkungen auf die Bezahlung von Frauen
- Junge Generation verfolgt andere Ziele bei der Erwerbstätigkeit (zB Vereinbarkeit, keine Präsenzkultur) – sind Organisationen darauf vorbereitet?
- Junge Generation: fehlende Kenntnisse über Einkommen bei Berufseinstieg

- „Zwillingsstudie“ bei WU-AbsolventInnen mit gleichen Ausbildungen und Voraussetzungen zeigt, dass der Einkommensverlust bei Frauen zwischen 60.000-70.000 Euro nach 10 Jahren beträgt. Entscheidend für die ungleiche Bezahlung sind die Grundhaltungen, die Bilder im Kopf.
- Nachvollziehbare, transparente Regelungen für die Bezahlung sind ein Wettbewerbsvorteil

Die Veranstaltungen haben positive und negative Erfahrungen im Umgang mit den Instrumenten Einkommensberichten und Stellenausschreibungen aufgezeigt und Vorschläge für eine gezieltere Interessenvertretung verdeutlicht:

- **Dialog mit der ArbeitgeberInnenseite fortsetzen:** Dabei soll insbesondere der Dialog mit ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen Seite fortgesetzt und Kultur des Zuhörens gefördert werden, um die gegenseitigen Erfahrungen kennenzulernen. Der Fokus soll auch auf einen gestärkten Austausch zwischen Unternehmensebene und Betriebsrat/rätin gelegt werden.
- **Erfahrungen/good practice Beispiele internationaler Konzerne sammeln:** Internationale Konzerne reagieren oft professioneller und haben bereits Gleichstellungsinstrumente im Unternehmen eingesetzt: wie zB Im Pool der Bewerbungen müssen auch Frauen sein.
- **Sensibilisieren:** für das Gleichstellungs-Thema „Einkommen“ und die Instrumente mit den Auswirkungen auf Fairness, Motivation, Unternehmenskultur, Geschlechterfaire Auswahl-, Potential- und Nominierungsverfahren, Image, Qualitätswettbewerb (regional, national, international)
- **Einkommensberichte als Analyseinstrument nutzen:** dafür müssen auch Tools für bessere Verständlichkeit der Einkommensberichte erarbeitet werden.
- **Verantwortung der ArbeitnehmerInnen stärken:** Die Verantwortung der ArbeitnehmerInnen wird auch beim Thema Einkommensgerechtigkeit größer – sie haben ein Einsichtsrecht in die Einkommensberichte.
- **Stelleninserate sind ein wichtiges Instrument zum Eingrenzen des Niedriglohnbereichs**

<http://www.womentalkbusiness.info/wtb-events/24-maerz-2015-in-wien-genderfairness-in-organisationen/>