

„Ein wichtiger Schritt“

BetriebsrätInnen über Chancen in der neuen Regelung und Herausforderungen, die damit verbunden sind.

Transparenz. Die Infoveranstaltung „Die Einkommensberichte kommen“ für BetriebsrätInnen fand im Februar im ÖGB statt. Diskutiert wurden die Bedeutung der Einkommensberichte für die Zukunft der Frauen sowie der damit verbundene Fortschritt. „Der

Weg bis zur Schließung der Einkommensschere wird kein Sprint werden, sondern ein mühsamer Dauerlauf. Allerdings wurde jetzt ein wichtiger Schritt gesetzt“, verkündete ÖGB-Präsident Erich Foglar. Die im Jänner beschlossene Novelle zum Gleichbehand-

lungsgesetz verpflichtet Betriebe nämlich dazu, das Durchschnittseinkommen von Männern und Frauen intern offenzulegen. Einkommensungleichheiten sollen öffentlich gemacht und ein Bewusstsein für die Problematik geschaffen werden. Weiteres Plus: Bei

Stelleninseraten soll künftig die Bezahlung nach Kollektivvertrag sowie mögliche Überzahlung angegeben werden. Zugang zu den Einkommensberichten haben die Betriebsräte. Hier erzählen sie, welche Chancen sie in der neuen Regelung sehen:

Unabhängige Gewerkschafterin



Andrea Ofner (Betriebsrätin Medizinische Universität Wien):

Ich erwarte mir Transparenz und Diskussionen und hoffentlich Änderungen. Die Einführung der Einkommensberichte ist ein wichtiger Schritt, dass sich für Frauen einiges verbessert.

Unabhängiger Gewerkschafter



Fritz Schiller (Betriebsrat Raiffeisen Capital Management):

Ich halte diese Regelung für sehr wichtig, denn durch das Öffentlichmachen der schon immer vermuteten Ungleichheit wird Druck entstehen, die Situation der Frauen zu verbessern.

Im Interview:



Elisabeth Steiner (Betriebsratsvorsitzende Firma Mungos):

Früher wurden die Einkommensunterschiede verschleiert. Jetzt ist unsere Gesellschaft wachgerüttelt worden und ich hoffe, dass Frauen gleichen Lohn für gleiche Arbeit bekommen.



Werner Steinger (Oberösterreichische Betriebskrankenkasse):

Bei uns wird sich durch die Einkommenstransparenz nicht viel ändern. Aber vielleicht kann man andere Sachen verbessern, wie die Aufnahmepolitik oder die Arbeitszeitverteilung.

Unabhängiger Gewerkschafter



Mahmoud Khageh (UGIS–Unicredit Global Information Service):

Letztlich hängt es vom Betriebsrat ab, was er mit der Analyse macht. Ich denke z. B., ein Gütesiegel wie „Gleichbehandlung beachtet“ führt zu Wettbewerb unter Unternehmen.



Brigitta Silianoff (Betriebsrätin Interspar Wiener Neustadt):

Bei uns wird nach KV bezahlt, es gibt auch Prämien, die oft aber nur Männer bekommen. Es verändert sich aber schon viel. Die Jugend achtet und diskutiert mehr über Unterschiede.



Josef Utzig (Betriebsrat bei Siemens, Vizepräsident der AK):

Man darf sich von den Berichten nicht zu viel erwarten. Sie sind wie ein Fieberthermometer, zeigen nur Abweichungen von der Norm. Wir müssen uns dann die Therapie überlegen.



Ingrid Streibl-Zarfl (Betriebsratsvorsitzende der BAWAG):

Wir werden nicht von heute auf morgen eine bessere Welt haben, aber wir haben jetzt die Instrumente, damit sich die Frauenbewegung entwickelt und sagt „Das steht mir zu“.