Welche Fragen und Klauseln rund ums Gehalt bald tabu sind

Was verdient mein Kollege, der im selben Team ist? Bin ich fair bezahlt? Wer auf Fragen wie diese Antworten sucht, tappt aktuell meist im Dunkeln. Die EU schafft Abhilfe. Was sich dank einer neuen Richtlinie ändert, lesen Sie hier.

Wirtschaft Oberösterreich

Beim sogenannten Gender Pay Gap bekleckert sich Österreich nicht mit Ruhm. Laut dem im März veröffentlichten Einkommensbericht der Statistik Austria verdienten bei uns Frauen 2023 in der Privatwirtschaft durchschnittlich 18,3% brutto pro Stunde weniger als Männer.

Mit der Lohntransparenz-Richtlinie setzt die EU einen wichtigen Schritt in Richtung Lohngerechtigkeit. Was die Vorgaben, die bis zum 7. Juni 2026 innerstaatlich umzusetzen sind, für Unternehmen und Mitarbeiter bedeuten – das fragten wir Anwältin und Arbeitsrechts-Expertin Christina Hödlmayr von der Kanzlei LeitnerLaw in Linz.

Was ist das Ziel der Richtlinie? Ein zentraler Aspekt ist das Prinzip „gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit“. Das wird Unternehmen vor neue Herausforderungen stellen, insbesondere in Hinblick auf die Frage, nach welchen Kriterien zukünftig eine ungleiche Bezahlung zulässig ist.

Welche Infos stehen Arbeitnehmern dann zu? Sie erhalten das Recht, Informationen über das Entgeltniveau für ihre Position und die konkreten Kriterien für die Festsetzung des Entgelts zu bekommen – und das ganz unabhängig von der Größe des Betriebs, in dem sie beschäftigt sind. Dadurch sollen die Verhandlungsposition gestärkt, Diskriminierungen leichter nachgewiesen und langfristig auch der Gender Pay Gap geschlossen werden.

„Über Geld spricht man nicht", heißt es ja heute oft. Darf ein Mitarbeiter also in Zukunft ganz offen über seine Bezahlung sprechen? Derzeit gibt es viele Dienstverträge, die Klauseln enthalten, dass das vereinbarte Entgelt der Verschwiegenheit unterliegt und den Arbeitnehmer dahingehend verpflichten. Derartige vertragliche Gestaltungen werden zukünftig nicht mehr zulässig sein.

Was ist, wenn eine Firma ein Geheimnis aus dem Entgelt macht? Wer gegen die Vorgaben verstößt, riskiert Imageschäden, aber auch Sanktionen in Form von Geldstrafen und Schadensersatzforderungen durch betroffene Arbeitnehmer. Eines ist klar: Gibt es keine objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien für die unterschiedliche Entlohnung, haben Arbeitnehmer dank der Richtlinie das Recht, eine volle Entschädigung – im Sinne eines Ausgleichsanspruches – zu erhalten.

Anwältin und Arbeitsrechts-Expertin Christina Hödlmayr von der Kanzlei LeitnerLaw in Linz.
Foto: Julia Traxler

Foto: Yuri Arcurs peopleimages.com

Foto: Markus Wenzel

Foto: Markus Wenzel

Bislang kaum denkbar, in Zukunft vielleicht völlig normal: Gespräche mit den Kollegen über das eigene Gehalt und deren Entlohnung.

Darf man schon bei der Job-Bewerbung über das Gehalt sprechen? Unternehmen müssen Bewerbern künftig über das auf objektiven und geschlechtsneutralen Kriterien beruhende Einstiegsentgelt für die betreffende Stelle sowie dessen Spanne in Stellenanzeigen oder Vorstellungsgesprächen informieren. Arbeitgeber dürfen während des Einstellungsprozesses den Bewerber nicht mehr nach dem aktuellen Gehalt fragen.

Was ändert sich dadurch bei Stellenausschreibungen? Aktuell sind sie teils sehr überbordend. Das kann dazu führen, dass entsprechend der Stellenausschreibung eine hohe Verantwortung und demnach auch ein hohes Gehalt einhergeht. Ich rate zukünftig dazu, sich bei der Erstellung Gedanken zu machen, welche Fähigkeiten ein Mitarbeiter wirklich braucht und welche Verantwortung ihm tatsächlich zukommt, um nicht unnützerweise Personalkosten in die Höhe zu treiben. Eine klare Definition von Anforderungen, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten erleichtert eine faire und transparente Gehaltsstruktur.

Müsste nicht jetzt schon bei Stellenbeschreibungen klar ersichtlich sein, wie das zukünftige Gehalt aussieht? Derzeit ist es in Österreich nur verpflichtend, dass das kollektivvertragliche Mindestgehalt bei Stellenausschreibungen angegeben wird – das ist somit meistens das Einstiegsgehalt für eine Stelle. Zukünftig sieht die Richtlinie vor, dass entweder das Einstiegsgehalt oder dessen Spanne anzugeben ist. Rein der Hinweis „mit Bereitschaft zur entsprechenden Überzahlung“ wird da nicht mehr reichen, sondern es ist anzugeben, in welcher Spanne sich eine solche freiwillige, überkollektivvertragliche Überzahlung bewegt.

Was ist, wenn eine Firma feststellt, dass es in einem Team mit gleichwertiger Arbeit enorme Gehaltsunterschiede gibt? Sind die Unterschiede nicht gerechtfertigt, wird es aus meiner Sicht die Konsequenz sein, dass individuelle Gehälter zu erhöhen sind. Arbeitnehmer werden das auch aktiv über die Auskunftsansprüche einfordern. **B. Kneidinger**

Foto: Markus Wenzel

Manfred Kröswang ist mittlerweile Chef von 600 Mitarbeitern

AB MONTAG 12. STANDORT

Frische-Logistiker Kröswang schraubte Umsatz in Rekordhöhen

„Wir sind unbestrittener Wachstums-Champion der Branche und mit 7,7 Prozent mehr als doppelt so stark gewachsen wie unser Mitbewerb“, freut sich Manfred Kröswang. Der Chef des gleichnamigen Frische-Logistikers aus Grieskirchen freute sich im Vorjahr über einen Rekord-Umsatz von 400,7 Millionen Euro.

Mehr als 2600 Neukunden aus Gastronomie, Hotellerie und Gemeinschaftsverpflegung konnte das Familienunternehmen 2024 für sich gewinnen, das mit seinem Fokus auf österreichisches Frischfleisch offenbar auch den Fokus der Kunden trifft. Am Montag wird der zwölfte Kröswang-Standort eröffnet: In Neunkirchen in Niederösterreich wurde ein Logistik-Drehkreuz errichtet, das über insgesamt 16 Lkw-Rampen verfügt. Eine PV-Anlage mit einer Fläche von 700 Quadratmetern versorgt auch die Kälteanlage mit Energie. **BK**

ENTGELTLICHE EINSCHALTUNG