

Antrag: Lohntransparenz an Hochschulen

Die EU-Lohntransparenzrichtlinie (RL 2023/970) muss in Kürze (ab 1. Juli) in nationales Recht umgesetzt sein. Dies bietet eine Chance, strukturelle Ungleichheiten im Hochschulsektor zu bekämpfen.

Während die Gehälter des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie des Mittelbaus (Pre- und Post-Docs, Universitäts- und Projektassistent_innen) durch den Kollektivvertrag (KV) klar und transparent geregelt sind, herrscht bei den Gehältern der Professorenschaft weitreichende Intransparenz. Diese „Blackbox“ der Berufungsvereinbarungen und individuellen Zulagen begünstigt das Fortbestehen von teils massiven Einkommensunterschieden. Echte Gleichstellung kann jedoch nur dort stattfinden, wo Fakten auf dem Tisch liegen.

Darüber hinaus greift eine rein singuläre Betrachtung des Gender Pay Gaps zu kurz. Marginalisierung am akademischen Arbeitsmarkt funktioniert intersektional; Personen können aufgrund multipler Faktoren diskriminiert werden. Eine moderne und gerechte Hochschule muss auch diese Ungleichheiten in ihren Entgeltstrukturen sichtbar machen, um sie bekämpfen zu können.

Die AG6 „Offen und sozial gerecht. Eine diverse und inklusive Zukunft an Österreichs Hochschulen ermöglichen.“ ist genau der richtige strategische Ort, um diese Transparenz als zentralen Baustein einer inklusiven Hochschulkultur der Zukunft zu etablieren.

Die Bundesvertretung der Österreichischen Hochschüler_innenschaft möge beschließen:

Die Österreichische Hochschüler_innenschaft (ÖH) bekennt sich zu absoluter Gehaltstransparenz und Chancengleichheit im Wissenschafts- und Hochschulbetrieb. Anlässlich der anstehenden Umsetzung der EU-Lohntransparenzrichtlinie (RL 2023/970) in nationales Recht wird die Vorsitzende der Österreichischen Hochschüler_innenschaft mit folgenden Schritten beauftragt:

1. Forderung an den Gesetzgeber und das BMFWF: Die ÖH tritt vehement dafür ein, dass die Umsetzung der Richtlinie im Hochschulbereich detailliert und ausnahmslos erfolgt. Insbesondere die bisherige „Blackbox“ der Gehälter von Professor_innen (außerkollektivvertragliche Bezüge, Zulagen und Ergebnisse aus Berufungsverhandlungen) muss im nationalen Gesetz transparent und detailreich aufgeschlüsselt werden.
2. Intersektionale Analyse verankern: Die im Rahmen der Richtlinie geforderten Berichtspflichten und Analysen zum Lohngefälle dürfen sich nicht auf die reine Geschlechterdimension (Gender Pay Gap) beschränken. Die ÖH fordert, dass bei der Datenerhebung und -analyse – im Rahmen der datenschutzrechtlichen Möglichkeiten – auch andere Diskriminierungsformen und Diversitätsmerkmale (wie z.B. (soziale) Herkunft, Alter oder Behinderung) verpflichtend abgebildet werden.
3. Aktive Einbringung in die AG6: Die ÖH-Bundesvertretung bringt diese Forderungen proaktiv und nachdrücklich in die Arbeitsgruppe 6 (AG6) „Offen und sozial gerecht. Eine diverse und inklusive Zukunft an Österreichs Hochschulen ermöglichen.“ ein, um die strategische

Verankerung von Lohntransparenz und intersektionaler Antidiskriminierung für die zukünftige Hochschulentwicklung sicherzustellen.