

Der Einkommensbericht

Ein Praxis-Ratgeber

Impressum

Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:

Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt Österreich
Minoritenplatz 3, 1014 Wien

Autorin: Dr.ⁱⁿ Kerstin Witt-Löw

Redaktion: Dr.ⁱⁿ Ursula Bazant

Fachliche Beratung: Mag.^a Cornelia Amon-Konrath und Mag.^a Sandra Konstatzky (beide Gleichbehandlungsanwaltschaft),

Mag.^a (FH) Eva Florianschütz (ÖGB Frauen)

Lektorat: Mag.^a Claudia Kuschinski-Wallach

Layout: Andrea Rückert

Grafische Gestaltung (Cover): BKA / ARGE Grafik

Druck: BM.I Digitalprintcenter

Verlagsort, Herstellungsort: Wien, 2013

Barrierefrei zugängliche Version (Word): Abt. II/2

Fotonachweis:

Astrid Knie: 3

Copyright und Haftung:

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind vorbehalten. Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundeskanzleramtes und der Autorin/des Autors ausgeschlossen ist. Rechtsausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorin/des Autors dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

Rückmeldungen:

Ihre Überlegungen zu vorliegender Publikation übermitteln Sie bitte an ursula.bazant@bka.gv.at .

Bestellservice des Bundeskanzleramtes

1014 Wien, Ballhausplatz 2,

Telefon: +43 1 53 115-2613,

Fax: +43 1 53 115-2880,

E-Mail: broschuerenversand@bka.gv.at,

Internet: www.bundeskanzleramt.at

Vorwort



Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit – das fordern wir Frauen seit über 100 Jahren. Seit mehr als 30 Jahren ist dieser Grundsatz auch gesetzlich verankert. Trotzdem verdienen Frauen immer noch für die gleiche Arbeit um rund 18% weniger als Männer. Grund genug, den nächsten Schritt zu setzen, um die Gehaltsschere zu verringern!

Seit 2011 müssen Unternehmen Einkommensberichte erstellen, die aufzeigen, wie Frauen und Männer im Betrieb eingestuft sind und was sie durchschnittlich für ihre Arbeit bezahlt bekommen. Damit wird erstmals transparent gemacht, was Frauen und Männer für die gleiche Tätigkeit verdienen.

Der Einkommensbericht ist ein starkes Instrument für eine moderne Personalpolitik. Er wirft aber auch viele Fragen auf, vor allem danach, wie Einkommensunterschiede entstehen und was man dagegen tun kann. Aber auch bei der Erstellung der Einkommensberichte gibt es einige Herausforderungen. Der vorliegende Praxis-Ratgeber, der in Kooperation mit den ÖGB-Frauen entstanden ist, gibt darauf Antworten und zeigt viele Beispiele und Erfahrungen auf. Zahlreiche Tipps aus der Praxis sollen helfen, einen informativen und griffigen Einkommensbericht zu erstellen.

Denn eine gute Analyse der Gehaltsunterschiede ist eine wichtige Grundlage, um die nächsten Schritte setzen zu können für mehr Gleichstellung im Betrieb!

Ihre Gabriele Heinisch-Hosek

Gabriele Heinisch-Hosek

Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	6
1 Erstellen des Einkommensberichts	8
2 Kommunikation des Einkommensberichts	17
3 Analyse des Einkommensberichts	21
4 Handlungsfelder und Gleichstellungsaktivitäten	28
Der Weg zum Einkommensbericht in 4 einfachen Schritten	32
Literatur und Links	33
Anhang	34
Leitfaden zur Erstellung des Einkommensberichts.....	36
Einkommensbericht 1 - Anonymisiertes Praxisbeispiel.....	47
Einkommensbericht 2 - Anonymisiertes Praxisbeispiel.....	49
FBB Equal Pay Bericht (Muster für einen Einkommensbericht mit Analyse).....	54

Einleitung

Was ist der Einkommensbericht?

Die Einkommensschere zwischen Frauen und Männern, der „Gender Pay Gap“, ist in Österreich nach wie vor groß: Frauen verdienen um fast 40% weniger.¹ Selbst wenn Faktoren wie Arbeitszeit, Bildung, Branche, Alter und die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit berücksichtigt werden, bleibt immer noch ein „unerklärter Rest“ von mehr als 18 Prozent.²

Deswegen wurden 2011 Bestimmungen zur „**Einkommenstransparenz**“ eingeführt: **Stellenausschreibungen** müssen nun Gehaltsangaben enthalten. Und betriebsinterne **Einkommensberichte** listen nach Geschlecht getrennt die Löhne und Gehälter auf.

Der Einkommensbericht ist ein Werkzeug, um **Einkommensunterschiede transparenter** werden zu lassen, ihre **Gründe** zu analysieren und daraus **Handlungsfelder** zu identifizieren. Unternehmen können ihre Einkommensstruktur durchleuchten und Diskriminierungen beseitigen. Zugleich geben die Einkommensberichte auch den ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit, ihre Gehaltssituation zu überprüfen. Aber die Einkommensberichte werfen auch Fragen auf, zunächst bei der Erstellung, aber auch bei der Analyse der Daten.

Was Sie in diesem Praxis-Ratgeber erwartet

Der Praxis-Ratgeber gibt Ihnen einen Überblick über die verschiedenen Stationen beim Erstellen und Analysieren des Einkommensberichts:

Kapitel 1 „Erstellen des Einkommensberichts“

wendet sich v.a. an Unternehmen, die noch keinen Einkommensbericht erstellt haben.

Kapitel 2 „Kommunikation des Einkommensberichts“

beschreibt die Übermittlung an den Betriebsrat und die Information der ArbeitnehmerInnen.

Kapitel 3 „Analyse des Einkommensberichts“

gibt Antworten auf Fragen, die bei der Auswertung der Berichte entstehen.

Kapitel 4 „Handlungsfelder identifizieren“

zeigt auf, wie Sie die Ergebnisse zur Umsetzung von Gleichstellungsaktivitäten nutzen können.

¹ Einkommensunterschied 2011: gesamt -39,6% (Lohnsteuerstatistik, Median), Stundenlohn: -23,7% (Eurostat, EU-Indikator für den Gender Pay Gap).

² Berechnung auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2006, durchgeführt von Tamara Geisberger/Statistik Austria; siehe Frauenbericht 2010.

Im **Anhang** finden Sie vertiefende Materialien wie eine Anleitung zur Erstellung des Einkommensberichts sowie Beispiele für Einkommensberichte.

Für alle Kapitel wurden Erfahrungen aus Unternehmen gesammelt, die bereits Einkommensberichte erstellt haben:

- Im Auftrag der Frauenministerin wurden 2011/2012 Seminare angeboten, um Unternehmen bei der Erstellung des Einkommensberichts zu unterstützen. Die Fragen und Tipps aus diesen Seminaren sind hier zusammengetragen.
- ÖGB und Arbeiterkammer haben eine Befragung aller BetriebsrätInnen jener Unternehmen durchgeführt, die bereits einen Einkommensbericht erstellen mussten. Die Erfahrungen und Erkenntnisse sind in diesem Ratgeber zusammengefasst.³



Tip: Hier finden Sie Tipps, wie die Erstellung des Einkommensberichts einfacher gelingt und wie man konkreten Herausforderungen begegnen kann.

Erfahrung:

Hier werden Ergebnisse der BetriebsrätInnen-Befragung aufbereitet.

Best Practice: Hier finden Sie Lösungsansätze und Empfehlungen aus der Praxis, die sich als besonders vorbildhaft oder innovativ erwiesen haben.

Einkommensunterschiede, die auf Diskriminierungen beruhen, müssen entsprechend dem Gleichbehandlungsgesetz beseitigt werden. Erklärungen für die im Einkommensbericht dokumentierten Gehaltsunterschiede zu finden, ist daher nur ein erster Schritt auf dem Weg zur Veränderung. Dabei sollte es nicht bleiben. Denn die Einkommensberichte sollen darüber hinaus Anstoß für die Beseitigung von Unterschieden geben und Gleichstellungsaktivitäten anregen.

³ Die Ergebnisse wurden bei der Fachtagung „Einkommensschere schließen – Erfahrungen und Strategien mit den Einkommensberichten“ am 3.12.2012 in Wien präsentiert.

1 Erstellen des Einkommensberichts

Gemäß § 11a des Gleichbehandlungsgesetzes ist alle zwei Jahre ein Einkommensbericht vorzulegen, der die folgenden Daten enthält:

1. Die **Anzahl der Frauen und Männer** in den jeweiligen kollektivvertraglichen oder - wenn verfügbar - betrieblichen **Verwendungsgruppen**;
2. Die **Anzahl der Frauen und Männer** in den einzelnen **Verwendungsgruppenjahren** der anzuwendenden Verwendungsgruppen;
3. Das **Durchschnitts- oder Medianentgelt**⁴ von Frauen und Männern im Kalenderjahr in den jeweiligen Verwendungsgruppen und Verwendungsgruppenjahren.

Die Ergebnisse sind so darzustellen, dass daraus **keine Rückschlüsse auf einzelne Personen** gezogen werden können.

Seit 2011 müssen Unternehmen mit mehr als 1.000 MitarbeiterInnen einen Bericht erstellen, für die großen Unternehmen wird 2013 daher bereits zum zweiten Mal ein Einkommensbericht vorliegen. 2012 folgten Unternehmen mit mehr als 500 MitarbeiterInnen, 2013 jene mit mehr als 250 MitarbeiterInnen. Und 2014 werden schließlich auch alle Unternehmen mit mehr als 150 MitarbeiterInnen zum ersten Mal einen Einkommensbericht erstellen.

Einkommensberichte können in der Praxis ganz unterschiedlich aussehen. Sie können ausführlich oder knapp gestaltet sein, abhängig von der Größe des Unternehmens, den verwendeten Kategorien und weiteren Aufschlüsselungen. Einige **Beispiele** finden Sie **im Anhang**. Im Zentrum stehen aber immer die Gehaltsdaten.

Im Zuge der Erstellung der ersten Einkommensberichte haben sich viele Fragen ergeben, beispielsweise, wie Überstunden aufzunehmen sind, wie man mit Teilzeitbeschäftigten umgehen soll oder was unter dem Begriff Arbeitsentgelt genau zu verstehen ist. Anhand dieser Fragen sollen die Gesetzesbestimmungen nun näher erläutert werden.

⁴ Durchschnitt: Summe aller Einkommen in einer Gruppe geteilt durch die Anzahl der Köpfe in dieser Gruppe.
Median: Grenze zwischen zwei Hälften, das heißt, die Hälfte der Einkommen liegt unter, die andere Hälfte über diesem Wert. Genauere Erläuterungen siehe auch im Anhang „Leitfaden zum Erstellen des Berichts“.



Tipp: Der Bericht sollte den gesetzlichen Vorgaben entsprechen, aber auch die betriebsbezogenen Verhältnisse berücksichtigen. Hilfreich ist dabei ein gemeinsames Nachdenken von Unternehmen und Betriebsrat, was der Bericht abbilden soll. Das wird auch die Analyse der Daten erleichtern.

Erfahrung:

Ein Drittel der befragten BetriebsrätInnen gab an, dass sie stark in die Berichterstellung einbezogen wurden, bei einem guten Drittel war das wenig der Fall und bei einem knappen Drittel gar nicht.

Wer muss wann einen Einkommensbericht erstellen?

Frage: Ist mein Unternehmen **verpflichtet**, einen Einkommensbericht zu erstellen?
Ab welchem Jahr?

Alle Unternehmen mit dauernd mehr als 150 MitarbeiterInnen sind zur Erstellung des Einkommensberichts verpflichtet. Die Verpflichtung wird in einem Stufenplan gültig für Unternehmen mit mehr als 1.000 MitarbeiterInnen (erstmalige Erstellung: 2011 für das Jahr 2010), mehr als 500 MitarbeiterInnen (2012 für das Jahr 2011), mehr als 250 MitarbeiterInnen (2013 für das Jahr 2012) bzw. mehr als 150 MitarbeiterInnen (2014 für das Jahr 2013). Ab dann ist der Einkommensbericht alle zwei Jahre vorzulegen.

Frage: Wie handhabt man eine **schwankende Anzahl an MitarbeiterInnen**, die etwa um eine der Grenzzahlen liegt (z.B. 995, 498)? Gibt es einen Stichtag?

Schlüsselzahlen für die Erstellung der Einkommensberichte sind dauernd 1001, 501, 251 oder 151 MitarbeiterInnen. Schwankt die Anzahl der MitarbeiterInnen oder liegt Saisonarbeit vor, ist zu überprüfen, wie viele MitarbeiterInnen während des größten Teils (mehr als sechs Monate) des Jahres oder während der Saison beschäftigt sind.

Beispiel: Unternehmen A ist ein Saisonbetrieb mit 160 ArbeitnehmerInnen, der eine Saisonsperre von sechs Monaten hat. Das Unternehmen gehört zu jenen, die ab 2014 einen Einkommensbericht zu legen haben, da während der Saison dauernd mehr als 150 MitarbeiterInnen beschäftigt werden

Frage: Sind die MitarbeiterInnen, die von einer **Leiharbeitsfirma** kommen, auch dazuzurechnen?

Nein. Das Gesetz bezieht sich bei der MitarbeiterInnenanzahl auf den/die ArbeitgeberIn, das heißt die juristische Person, mit der der/die ArbeitnehmerIn den Arbeitsvertrag abgeschlossen hat. In diesem Fall ist das der Arbeitskräfteüberlasser.

Frage: Sind **PraktikantInnen** aufzunehmen?

Diese werden nur berücksichtigt, wenn sie unter den Begriff der ArbeitnehmerInnen fallen und sind dann auf ganzjährige Beschäftigung hochzurechnen. PraktikantInnen im Rahmen von Berufsausbildungen bleiben unberücksichtigt.

Frage: Müssen **Expats**, also ArbeitnehmerInnen, die im Ausland eingesetzt werden, aber grundsätzlich in Österreich beschäftigt sind und wegen des Auslandsaufenthaltes viel höher bezahlt werden, ebenfalls im Einkommensbericht aufscheinen?

Im Einkommensbericht sind grundsätzlich alle ArbeitnehmerInnen aufzunehmen, unabhängig von ihrem aktuellen Einsatzort.

Frage: Wie sind ganzjährig **karenzierte MitarbeiterInnen** zu berücksichtigen?

Auch ganzjährig karenzierte ArbeitnehmerInnen, also solche, deren Dienstverhältnis aufrecht ist, auch wenn die Arbeitsleistungs- und Entgeltzahlungspflicht momentan ruht, sind in den Bericht mit aufzunehmen.



Tipp: Um Verfälschungen im Gesamtbild zu vermeiden, ist es sinnvoll, für bestimmte Gruppen von MitarbeiterInnen eigene Kategorien zu bilden, etwa für FerialpraktikantInnen oder „Expats“.

Frage: Wie stelle ich sicher, dass der Bericht in **anonymisierter Form** verfasst wird?

Statistik Austria empfiehlt, nur Gruppen anzugeben, die zumindest drei Personen umfassen.

Frage: Was soll man tun, wenn **weniger als drei Personen** in einer Kategorie sind?

Es gibt zwei Möglichkeiten: entweder diese Kategorie/dieses Feld im Bericht auszulassen oder die Personen in die nächst höhere Gruppe dazuzugeben. Um Verzerrungen zu vermeiden, ist es sinnvoller, dieses Feld auszulassen.

Beispiel: In Unternehmen B gibt es in Verwendungsgruppe VI 14 Männer und 7 Frauen und in der niedrigeren Verwendungsgruppe V 2 Männer und 1 Frau.

Verwendungsgruppen – Angestellte															
I		II		III		IV		V		VI		MOII		MPII	
w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
5	2	4	3	0	5	0	4	1	2	14	7	0	0	0	0

Würden die Durchschnittsgehälter für diese Gruppe angegeben, wäre die Anonymität nicht gewahrt: Man würde sofort erkennen, wie viel die einzige Frau in dieser Gruppe verdient und jeder der beiden Männer könnte aufgrund des eigenen Gehalts sowie des Durchschnitts errechnen, wie viel der Kollege verdient. Daher wird für diese Gruppe kein Durchschnittsgehalt angegeben.

Alternativ können die Angestellten der Gruppe V auch zur Gruppe VI dazugezählt werden:

I		II		III		IV		V		V/VI		MOII		MPII	
w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
5	2	4	3	0	5	0	4			15	9	0	0	0	0

Einstufung und Entgeltbegriff?

Frage: Verwendet man besser ein **innerbetriebliches Schema** oder den **Kollektivvertrag**?

Grundsätzlich sind innerbetriebliche Schemata in der Darstellung zu bevorzugen, da sie meist feinere Unterscheidungen aufweisen als die Kollektivverträge und somit die Tätigkeiten und die Einstufungen von Frauen und Männern besser wiedergeben.

Frage: Wie soll man vorgehen, wenn es **keinen anzuwendenden Kollektivvertrag** und auch **kein innerbetriebliches Verwendungsgruppenschema** gibt?

In diesem Fall sind Funktionsgruppen zu bilden, die die Tätigkeitsstruktur im Betrieb abbilden.

Frage: Was tut man, wenn es etwa durch Fusionen **verschiedene Kollektivverträge** gibt?

Es ist nur ein Bericht für das gesamte Unternehmen zu erstellen, dieser ist aber nach den Kollektivverträgen zu untergliedern. Der Betriebsrat darf dabei in den gesamten Einkommensbericht Einsicht nehmen.

Frage: Gibt es getrennte Einkommensberichte für **ArbeiterInnen und Angestellte**?

Nein, es ist ein gemeinsamer Bericht zu verfassen. Die Aufschlüsselung passiert aber im Bericht selbst, sofern der zu Grunde liegende Kollektivvertrag eine Unterscheidung zwischen ArbeiterInnen und Angestellten vornimmt. *Hinweis: Im Anhang findet sich ein Beispiel dazu (Einkommensbericht-Beispiel 1).*

Frage einer **Zeitarbeitsfirma:** Wie listet man die ArbeiterInnen auf, die nacheinander bei verschiedenen Unternehmen mit immer unterschiedlichen Kollektivverträgen angemeldet waren?

Die überlassenen ArbeitnehmerInnen sind dem Überlasser, also in diesem Fall dem Zeitarbeitsunternehmen, zuzurechnen. In diesem besonderen Fall ist im Bericht eine Untergliederung in die angewendeten Kollektivverträge vorzunehmen und eine fiktive Hochrechnung auf das ganze Jahr zu erstellen.

Frage: Wie ist es zu berücksichtigen, wenn eine Person während des Jahres die **Funktion wechselt** oder wenn während des Jahres **neue Regelungen oder Verträge** anzuwenden sind?

Hier sind zwei Varianten möglich: die Stichtagsregelung (wo war die Person zu einem bestimmten Stichtag, z.B. am 31.12., beschäftigt) oder die Zuordnung dorthin, wo die Person länger tätig war. Entsprechend wird jeweils hochgerechnet.

***Beispiel:** Mitarbeiterin A wurde zum 15.5. zur Abteilungsleiterin befördert. Damit hat sie auch die Kollektivvertragsstufe gewechselt. Das Unternehmen hat sie für das gesamte Jahr in der höheren Verwendungsgruppe eingeordnet, da sie mehr als die Hälfte des Jahres dort eingestuft war. – In einem anderen Unternehmen gab es viel innerbetriebliche Fluktuation, deswegen entschied man sich für eine Stichtagslösung und wählte den 1.7. als Jahresmitte. Alle MitarbeiterInnen wurden im Einkommensbericht in jener Stufe gezählt, in die sie zum 1.7. eingeordnet waren.*

Frage: Was gehört alles zum **Gesamtentgelt** und was nicht?

Im Einkommensbericht ist das Gesamtarbeitsentgelt anzugeben. Unter Gesamtarbeitsentgelt sind alle Leistungen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin in bar oder Sachgütern zu verstehen, die dem/der ArbeitnehmerIn für die Arbeitstätigkeit gewährt werden. Das schließt Zulagen, Remunerationen, Sachbezüge und andere Entgeltbestandteile wie Bonuszahlungen, Dienstautos, und laufende Sonderzahlungen mit ein. Sachbezüge werden mit dem steuerlich relevanten Wert veranschlagt. Unregelmäßig anfallende Überstunden, die tatsächlich geleistet werden müssen, sind ebenfalls in das Gesamtarbeitsentgelt mit einzubeziehen und ebenso All-In-Bestandteile.⁵ Da gerade dies zu Verzerrungen führen kann wird empfohlen, diese gesondert aufzuschlüsseln.

Nicht aufzunehmen sind: Abfertigungszahlungen (kein laufendes Entgelt), Aufwandsentschädigungen (stellen kein Entgelt dar) oder Kosten des/der ArbeitgeberIn anlässlich der Weihnachtsfeier (diese stellen keine Abgeltung für die Arbeitsleistung dar).

⁵ Die Sozialpartner, welche die dem Gesetz zu Grunde liegende Vereinbarung getroffen haben, empfehlen die Aufnahme der Überstunden zum Gesamtentgelt.

Erfahrung:

Mehr als die Hälfte der befragten BetriebsrätInnen, die über den Bericht informiert waren, berichteten, dass noch Zusatzinformationen über Vollzeit und Teilzeit angegeben wurden. Bei 45% wurden Über- und Mehrstunden ausgewiesen. Auch Funktionsbereiche, Karenz, Zulagen und Prämien wurden häufig aufgeschlüsselt.

Frage: Wie geht man mit dem Entgelt von **Teilzeitbeschäftigten** und **geringfügig Beschäftigten** um?

Das Arbeitsentgelt von Teilzeitbeschäftigten – dazu zählen auch geringfügig Beschäftigte – ist auf Vollzeitbeschäftigung und das von unterjährig Beschäftigten auf Jahresbeschäftigung hochzurechnen. *Hinweis: Tipps dazu finden sich im „Leitfaden zur Erstellung eines Einkommensberichts“ im Anhang.*

Frage: Wie sind **Mehrstunden** bei Teilzeitarbeit aufzunehmen?

Auch diese werden auf Vollzeit hochgerechnet. Mehrstunden können, falls sie das Gesamtbild verzerren, zusätzlich auch aufgeschlüsselt werden.

Frage: Mit welchem Entgelt gehen ganzjährig **karenzierte MitarbeiterInnen** in den Einkommensbericht ein?

Für das Durchschnitts- oder Medianentgelt ist ein fiktives Arbeitsentgelt unter Berücksichtigung der zwischenzeitlich erfolgten kollektivvertraglichen oder Ist-Erhöhungen zu veranschlagen.

Frage: Jemand ist in **Altersteilzeit**. Ist im Einkommensbericht der Lohnanteil, der vom AMS zugezahlt wird (Blockvariante), aufzunehmen?

Nein, es handelt sich dabei nicht um ein Entgelt, sondern um eine Förderung. Allerdings kann es sinnvoll sein, auch hier eine fiktive Hochrechnung vorzunehmen oder diese Gruppe extra aufzuschlüsseln.

Frage: Was passiert mit **Entgeltausfällen oder -kürzungen**, z.B. bei Krankenständen? Müssen diese hochgerechnet werden?

Ja, solche ArbeitnehmerInnen sind so zu behandeln wie unterjährig Beschäftigte, die nur einen Teil des Jahres gearbeitet haben. Hinsichtlich bloßer Entgeltkürzung wird vorgeschlagen, der Einfachheit halber vom letzten vollen Entgelt auszugehen und dieses auf die Zeit der Entgeltkürzung oder des vollständigen Entfalls hochzurechnen.

Frage: In welchem Jahr sollen die **Bonuszahlungen** verrechnet werden?

Es gilt das Zufluss-Prinzip. Die Verrechnung erfolgt also in dem Jahr, in dem die Bonuszahlungen ausgezahlt werden.

Frage: Was passiert, wenn der/die ArbeitgeberIn einem/einer ArbeitnehmerIn drei Jahre **rückwirkend zusätzliches Entgelt** zahlen muss? Wie ist das im Einkommensbericht zu handhaben?

Es ist nur der Jahresanteil im letzten Jahr zu berücksichtigen.

Frage: Müssen **Jubiläumsgelder** in den Bericht aufgenommen werden?

Ja. Da dies verzerrend wirken könnte, ist es ratsam, diesen Entgeltbestandteil extra im Einkommensbericht anzugeben.

Frage: Muss die Einzahlung in die **Vorsorgekassa** der MitarbeiterInnen (1,53%) vom anzugebenden Entgelt abgezogen werden?

Der BMSVG-Beitrag ist nicht in das Entgelt einzurechnen. Es handelt sich dabei um einen Dienstgeberbeitrag, der nicht Teil des Bruttobezugs ist. Anders zu beurteilen sind betriebliche Pensionskassenbeiträge. Diese zählen zum Entgeltbegriff.



Tipp: Bei der Analyse des Einkommensberichts wird es zu Nachfragen kommen, wenn Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern sichtbar werden. Daher ist es sinnvoll, bereits beim Erstellen des Berichts die verschiedenen Entgeltbestandteile und auch andere wichtige Informationen aufzuschlüsseln, auch wenn dies gesetzlich nicht gefordert ist. Es kann immer eine höhere Transparenz gewährt werden, als das Gesetz vorsieht. Grundsätzlich gilt, dass jeder einzelne Entgeltbestandteil diskriminierungsfrei gewährt werden muss.

Best Practice: In einem Unternehmen der Finanzbranche, das 2013 zum zweiten Mal den Bericht erstellt, haben sich **Betriebsrat und Unternehmensleitung** aufgrund ihrer Erfahrungen mit dem ersten Einkommensbericht auf **weitere Aufschlüsselungen** geeinigt, nämlich Zusatzdaten zu Alter und Tätigkeitsbereichen. Zudem soll es eine bessere Vergleichbarkeit von zwei parallelen Gehaltsschemata (Kollektivvertrag und Global Job Modell) geben. Wichtig bleibt jedoch, dass die **Ergebnisse der zwei Berichte vergleichbar** sind, damit man auch (positive) Entwicklungen nachvollziehen kann.

Best Practice: Ein Pharma-Unternehmen hatte sich entschlossen, gemeinsam mit dem Anbieter der verwendeten Gehalts- und Lohnverrechnungsoftware ein Modul für die Erstellung des Einkommensberichts zu programmieren. So konnte das Unternehmen den Bericht genau nach seinen Wünschen und Bedürfnissen maßgeschneidert mit den benötigten Daten und Zuordnungen zu entsprechenden Gruppen konzipieren. Weil die Daten dabei direkt aus dem Personalverrechnungssystem gezogen werden, hat sich diese Methode als einfach, passend und zeitsparend erwiesen. Das Modul können nun auch andere Kunden des Anbieters nutzen.



Tipp: Der Zentralbetriebsrat kann **weitere Daten von** dem/der ArbeitgeberIn verlangen.⁶ Er kann aber auch direkt in die **Lohnaufzeichnungen** Einsicht nehmen und die notwendige Analyse erstellen. Dazu kann der Betriebsrat einen **Ausschuss** einrichten und einzelne geeignete Betriebsratsmitglieder mit dieser Datenerstellung beauftragen. Diese Personen könnten natürlich auch nicht-freigestellte BetriebsrätInnen sein.

⁶ Die Befugnisse der innerbetrieblichen ArbeitnehmerInnenvertretung zur Information und Beratung sind in §§ 89 ff Arbeitsverfassungsgesetz geregelt. In § 91 ist z.B. eine allgemeine Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat vorgesehen.

2 Kommunikation des Einkommensberichts

An wen geht der Einkommensbericht?

Erfahrung:

In der Befragung der BetriebsrätInnen gaben 50% an, dass ein Einkommensbericht erstellt wurde. Mehr als ein Drittel der BetriebsrätInnen war nicht informiert, ob der Bericht erstellt wurde. Da der Bericht zunächst nur dem/der Betriebsratsvorsitzenden übermittelt wird, ist hier zu vermuten, dass noch Kommunikationsbedarf auch innerhalb der Betriebsratsgremien besteht.

Grundsätzlich ist der Bericht dem Zentralbetriebsrat oder, wenn keiner vorhanden ist, dem Betriebsrat/Betriebsausschuss zu übermitteln. Er kann eine Beratung darüber verlangen und den ArbeitnehmerInnen die für sie relevanten Informationen übermitteln. Wenn kein Betriebsrat im Unternehmen besteht, ist der Bericht im Betrieb für die ArbeitnehmerInnen aufzulegen. Dabei dürfen ArbeitnehmerInnen, die Einsicht nehmen (wollen), keinen Benachteiligungen ausgesetzt werden. Es darf auch keine Kontrolle darüber geben, wer Einsicht genommen hat und wer nicht.

Frage: Was kann getan werden, wenn **kein Einkommensbericht** erstellt wird?

Der Zentralbetriebsrat (bzw. Betriebsausschuss, Betriebsrat) hat Anspruch auf Erstellung und Übermittlung des Berichts bzw. die Information über den Bericht. Bestehen keine Betriebsratsgremien, so hat der/die einzelne ArbeitnehmerIn diesen Anspruch, der auch rechtlich durchsetzbar ist.

Beispiel: Unternehmen M hat mehr als 500 ArbeitnehmerInnen. Der erste Einkommensbericht war daher innerhalb des ersten Quartals 2012 für das Jahr 2011 zu legen. Da es in Unternehmen M keinen Betriebsrat gibt, hat jede/r ArbeitnehmerIn Anspruch auf Erstellung und Übermittlung des Einkommensberichts und Information über diesen. Dieser Anspruch kann vor Gericht mittels Klage geltend gemacht werden und verjährt erst nach drei Jahren. Das bedeutet, dass Arbeitnehmerin A den Bericht für das Jahr 2011 bis 31.3.2015 einklagen kann.

Frage: Welche Möglichkeiten gibt es, wenn **innerhalb der Betriebsratskörperschaft** kein Austausch stattfindet?

Der Bericht geht an den Zentralbetriebsrat, beziehungsweise den/die Betriebsratsvorsitzende(n). Jedes Mitglied des Zentralbetriebsrats hat das Recht, den Einkommensbericht auf die Tagesordnung zu setzen. Mit Mehrheitsentscheidung wird dann beschlossen, ob man sich näher damit beschäftigen möchte.

In der BetriebsrätInnenversammlung kann jedes einzelne Betriebsratsmitglied den Zentralbetriebsrat zum Einkommensbericht befragen und muss eine Auskunft erhalten. Er oder sie kann auch vom Zentralbetriebsrat Einsicht verlangen.

Frage: Welche Möglichkeiten gibt es, wenn der Betriebsrat die **Belegschaft nicht informiert?**

Laut Arbeitsverfassungsgesetz ist der Betriebsrat verpflichtet, in jedem Kalenderjahr mindestens eine Betriebs(Gruppen)versammlung einzuberufen. Wenn dies nicht geschieht, muss auf Verlangen von einem Drittel der stimmberechtigten ArbeitnehmerInnen bzw. der BetriebsrätInnen binnen zwei Wochen eine Betriebsversammlung abgehalten werden.

Frage: Welche **Informationen** darf der Betriebsrat an die einzelnen ArbeitnehmerInnen weitergeben?

In Unternehmen, in denen kein Organ der ArbeitnehmerInnenschaft besteht, ist den ArbeitnehmerInnen Einsicht in den gesamten Einkommensbericht zu gewähren. Daher ist es schlüssig, dass auch in Betrieben mit Betriebsrat generell alle ArbeitnehmerInnen diesen Einblick erhalten können.

Der Betriebsrat kann in einer Betriebsversammlung über die Ergebnisse und Trends des Berichts informieren. Dazu gehören beispielsweise die Ergebnisse in den einzelnen Verwendungsgruppen, mögliche Ursachen der Einkommensunterschiede (z.B. Zulagen nur in bestimmten Verwendungsgruppen) und auch etwaige Vorschläge, die er mit dem/der ArbeitgeberIn diskutieren möchte. Es ist dabei nur darauf zu achten, dass die Anonymität gewahrt bleibt.

Im Zweifelsfall sollten Sie sich bei der Arbeiterkammer oder Ihrer Gewerkschaft erkundigen, worüber informiert werden darf.

Frage: Wenn es **keinen Betriebsrat** gibt, in welcher Form muss der Bericht dann zugänglich gemacht werden?

Der gesamte Bericht muss in einem für alle ArbeitnehmerInnen zugänglichen Raum aufliegen. Dabei ist auch ein virtueller Raum möglich, etwa ein Intranet, wenn alle MitarbeiterInnen Zugang dazu haben. ArbeitnehmerInnen, die Einsicht nehmen wollen, dürfen dabei keiner Kontrolle in dem Sinn unterliegen, dass ihnen daraus Nachteile entstehen oder suggeriert wird, dass eine Einsichtnahme unerwünscht ist.

Beispiel: Unternehmen C ist ein Lebensmittelhandel mit vielen Einzel-filialen im Raum Wien und in Niederösterreich. Der Einkommensbericht darf nicht ausschließlich in der Zentrale eingesehen werden können. Ebenso wenig entspricht es dem Gesetz, wenn der Bericht nur nach vorangegangener Anmeldung beim Rayonsleiter eingesehen werden kann.

Erfahrung:

Die Ergebnisse des Einkommensberichts wurden laut der Betriebs-rätInnen-Befragung am häufigsten über das Intranet und die Mitarbei-terInnen-Zeitung verbreitet. Auch eine Aussendung oder andere Ver-anstaltungen wurden genannt. Ein Viertel der Befragten gab an, dass eine Betriebsversammlung abgehalten wurde, oft auf Initiative des Betriebsrats. Es gab aber auch Informationsveranstaltungen, die von dem/der ArbeitgeberIn ausgingen und auch gemeinsame Initiativen.



Tipp: Sowohl der Betriebsrat als auch die ArbeitnehmerInnen unter-liegen einer **Verschwiegenheitsverpflichtung**.⁷ Diese Verpflichtung bezieht sich auf die **Öffentlichkeit** und besteht nicht der Belegschaft gegenüber. Auch die Inanspruchnahme von externer Beratung durch die gesetzliche oder freiwillige Interessenvertretung (Gewerkschaften, Arbeiterkammer) ist erlaubt. Die Verschwiegenheitsverpflichtung entfällt auch im Rahmen einer Klage oder eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission, wenn also ArbeitnehmerInnen oder der Betriebsrat die Erkenntnisse aus dem Bericht zum Anlass nehmen, um ein Rechtsverfahren zu führen.

⁷ Die Verschwiegenheitsverpflichtung des Betriebsrats und der ArbeitnehmerInnen wurde eingeführt, um die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens nicht zu gefährden.

Erfahrung:

Auf der Tagung von ÖGB und Arbeiterkammer⁸ wurde mehrfach berichtet, dass der Einkommensbericht zu lebhaften Diskussionen über Einkommen innerhalb der Belegschaft geführt hat. Dadurch wurde das Bewusstsein, wie sich Gehälter und Löhne zusammensetzen, wie Einstufungen vorgenommen werden und wo es zu möglichen Diskriminierungen kommt, geschärft.

Frage: Gehen die Berichte auch an die Frauenministerin und die Gleichbehandlungsanwaltschaft?

Nein, die Berichte sind nur für den betriebsinternen Gebrauch bestimmt. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft kann allerdings im Rahmen einer individuellen Rechtsverfolgung durch das gesetzliche Auskunftsrecht einen Einkommensbericht verlangen.



Tipp: In der Betriebsratskörperschaft sollte sich zumindest ein Mitglied **auf die Beschäftigung mit den Einkommensberichten spezialisieren** und diese auch in den folgenden Jahren begleiten. Dies ermöglicht, Entwicklungen besser nachvollziehen zu können.

⁸ am 3.12.2012 in Wien

3 Analyse des Einkommensberichts

Wie ist der Einkommensbericht zu benutzen?

Erfahrung:

In der Befragung von BetriebsrätInnen gaben knapp 60% an, der Bericht sei aussagekräftig gewesen, mehr als die Hälfte der Befragten nahm ihn als nützlich wahr.

Wichtig ist, den Einkommensbericht als ein Instrument einer modernen Personalpolitik zu verstehen. Er zeigt bestehende **Einkommensunterschiede transparent** auf und hilft dabei, ihre **Gründe** zu analysieren und daraus **Handlungsfelder** abzuleiten. Bisherige Erfahrungen haben gezeigt, dass der Bericht daher nicht nur Antworten gibt, sondern auch weiterführende Fragen aufwerfen kann.

Eine genaue Analyse kann historisch bedingte Ungleichheiten zu Tage fördern, die einer Korrektur bedürfen: etwa wie, an wen und wofür Prämien verteilt werden, ob und inwieweit Karenzzeiten anerkannt werden oder wie Bewerbungsverfahren für Führungspositionen ablaufen.

Erfahrung:

Eine Betriebsrätin beschreibt, dass der mit großem Interesse erwartete Einkommensbericht zunächst einmal Irritation auslöste, da er lediglich aus einer Din A4-Seite mit Zahlen bestand. Zudem fanden sich zunächst scheinbar für alle Unterschiede im Gehalt zwischen Frauen und Männern Erklärungen. Erst in der weiteren Beschäftigung ergaben sich dann konkrete Fragen und Themen, mit denen sich der Betriebsrat genauer beschäftigte.

Bereits die Beschäftigung der Belegschaft mit den betriebsinternen Gehaltsdaten ist ein beabsichtigter positiver Effekt des Einkommensberichts. Denn ein genereller Vorbehalt über Einkommen zu sprechen, verschleiert auch die Unterschiede zwischen Frauen- und Männer-einkommen und verhindert, dass sinnvolle, den betrieblichen Erfordernissen angemessene Maßnahmen getroffen werden. Denn dafür braucht es zunächst eine gute **Daten-Grundlage**.

Der gesetzliche Einkommensbericht zeigt, in welchen Einstufungen (Verwendungsgruppen und Verwendungsgruppenjahren) es wie viele Frauen und Männer gibt und wie hoch in den vergleichbaren Stufen das durchschnittliche Entgelt bei Frauen und Männern ist. Aus diesem Vergleich ergeben sich die ersten Fragen:

1. Sind Frauen und Männer gleich eingestuft?
2. Verdienen Frauen und Männer in der gleichen Einstufung gleich viel?

1. Sind Frauen und Männer gleich eingestuft?

Ein Vergleich des Frauenanteils im gesamten Betrieb mit dem in der jeweiligen Entlohnungsstufe macht deutlich, ob Frauen in einer bestimmten Stufe häufiger oder seltener vertreten sind. Eine ungleiche Verteilung kann gerechtfertigt sein, allerdings nur, wenn es sich geschlechtsunabhängig aus der beruflichen Erfahrung, der Qualifikation oder der Tätigkeit ergibt.

Wichtige Fragen sind daher:

- ▶ Hat das gleiche Ausmaß von **Erfahrung und Qualifikation** die gleichen Auswirkungen auf die Einstufung und die Tätigkeiten?

Beispiel: In der Verpackungsabteilung eines metallverarbeitenden Betriebes sind drei Frauen und ein Mann beschäftigt. Alle vier verpacken das gleiche Produkt und sind körperlich gleichwertig belastet. Zwei Frauen haben eine abgeschlossene Lehrausbildung als Frisörin, eine Frau ist gelernte Einzelhandelskauffrau. Der Mann hat einen Lehrabschluss als Tischler. Obwohl für diese Tätigkeit bei der Einstellung kein erlernter Beruf Voraussetzung war, verdienen die Frauen weniger als der Mann.

Begründet wird dies damit, dass der Mann einen handwerklichen Beruf erlernt hat und deshalb als „ArbeitnehmerIn mit Zweckausbildung“ in die „Gruppe B“ eingestuft wurde. Da die Frauen keinen handwerklichen Beruf erlernt haben, wurden sie niedriger, und zwar als „ArbeitnehmerIn ohne Zweckausbildung“ in die „Gruppe A“ eingestuft.

Aber: Alle ArbeitnehmerInnen üben die gleiche Tätigkeit aus und die von ihnen vorher abgeschlossenen Ausbildungen sind alle nicht fach einschlägig. Alle MitarbeiterInnen haben eine FacharbeiterInnenausbildung, diese wurde aber nur beim Mitarbeiter berücksichtigt. Daher sollte sich der Betriebsrat um eine Umstufung der Frauen bemühen.

- ▶ Werden **Vordienstzeiten** gleichermaßen anerkannt?
- ▶ Entsprechen die Einstufungen auch den Unterschieden in den tatsächlich **ausgeführten Tätigkeiten**?
- ▶ Haben Frauen und Männer gleichermaßen Zugang zu betrieblicher **Weiterbildung**, die für höhere Einstufungen auch ausschlaggebend sein können?

***Beispiel:** In der Elektro- und Elektronikindustrie gibt es eine fast komplette Gesamterhebung über das Grundentgelt in dieser Branche, erstellt von „PRO-GE – Die Produktionsgewerkschaft“. Über alle Unternehmen hinweg gibt es innerhalb der Verwendungsgruppen kaum Unterschiede zwischen Frauen und Männern im Grundentgelt. Vergleicht man jedoch alle Gruppen miteinander, dann zeigt sich ein deutlicher Unterschied: Frauen verdienen durchschnittlich um 17% weniger, da sie überdurchschnittlich oft in niedrigere Gruppen eingestuft sind.*

Zum Beispiel: Die Beschäftigungsgruppen „B“ und „C“ stehen für angelernte Tätigkeiten. In der höheren und besser bezahlten Kategorie „C“ befinden sich deutlich mehr Männer. Daher sollte man hinterfragen, warum so viele Frauen in die Kategorie „B“ eingestuft sind. Ist diese Bewertung „gendergerecht“? Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den FacharbeiterInnen (Beschäftigungsgruppen D und F).

Eine konkrete Maßnahme wäre, die betriebliche Weiterbildung speziell für Frauen zu fördern, damit sie mögliche Erfordernisse für die besser bezahlte FacharbeiterInnen-Kategorie erfüllen.

2. Verdienen Frauen und Männer in der gleichen Einstufung gleich viel?

Das Entgelt setzt sich meist aus einem Grundlohn sowie weiteren Entgeltbestandteilen zusammen. **Jeder dieser Entgeltbestandteile** muss **diskriminierungsfrei** gewährt werden. Es ist daher nicht zulässig, z.B. Prämien nur an männliche oder in Vollzeit tätige MitarbeiterInnen zu verteilen. Ebenso wenig ist es zulässig, etwa Nachteile im Grundlohn durch höhere Prämien auszugleichen. Gibt es in einer Verwendungsstufe auffällige Unterschiede im Entgelt von Frauen und Männern, ist es hilfreich, sich auch die anderen Entgeltbestandteile anzuschauen. Dabei helfen folgende Fragen, um mögliche nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlungen zu erkennen:

- ▶ **Überzahlungen** im Grundlohn und **All-In-Verträge**: Erfolgen diese anhand nachvollziehbarer Kriterien für Frauen und Männer gleichermaßen?

- ▶ **Zulagen und Zuschläge:** Bilden diese die tatsächlichen Tätigkeiten und Anforderungen ab? Erhalten Personen für vergleichbare Anforderungen gleichermaßen Zuschläge und Zulagen auch in gleicher Höhe?

***Beispiel:** In einem Unternehmen im Textilbereich wird laufend Spitalwäsche zur Reinigung angeliefert. Da es sich dabei auch um infizierte Wäsche handelt, wird für deren Aussortierung eine Zulage bezahlt. Diese Tätigkeit wird ausschließlich von Männern verrichtet. Danach wird die Wäsche von Frauen gewaschen und gebügelt. Obwohl dies auch unter erschwerten Bedingungen erfolgt, nämlich stehend und unter großer Hitze, erhalten die Frauen dafür keine Zulage. Hier müsste der Betriebsrat auf gleichwertige Zulagen auch für die von Frauen ausgeübten Tätigkeiten hinwirken.*

- ▶ **Überstunden und Mehrarbeit:** Werden diese für alle MitarbeiterInnen auch tatsächlich abgegolten? Haben Frauen und Männer tatsächlich unterschiedliche Präferenzen, ob Mehr- und Überstunden ausgezahlt oder als Zeitausgleich konsumiert werden?

***Beispiel:** In einem Betrieb stellte sich in der tiefergehenden Analyse heraus, dass fast alle Männer die geleisteten Überstunden ausgezahlt bekommen. Die große Mehrheit der Frauen wiederum lässt sich diese als Zeitausgleich abgelden. Begründet wird dies mit Vereinbarkeitspflichten der Frauen. Hier spiegelt sich ein gesellschaftliches Rollenbild wider, das grundsätzlich Frauen für Haushalt und Kinderbetreuung zuständig erklärt, unabhängig von den tatsächlichen individuellen Erfordernissen.*

- ▶ **Provisionen und Prämien:** Gibt es klare Kriterien, nach denen Prämien oder Provisionen zugeteilt werden? Sind diese Kriterien diskriminierungsfrei?
- ▶ **Sachbezüge** wie Dienstautos, Handys oder Laptops: Gibt es klare und diskriminierungsfreie Kriterien, wer diese bekommt?

Es kann auch nachvollziehbare, nicht diskriminierende Ursachen geben, wenn Frauen im Durchschnitt niedriger entlohnt sind als Männer. Häufig werden aber Erklärungen gefunden, die zwar einleuchtend erscheinen mögen, die aber eine Ungleichbehandlung von Frauen und Männern bedeuten und daher gegen das Gleichbehandlungsgesetz verstoßen.

Nicht zulässige Begründungen für unterschiedliche Entlohnung sind z.B.:

- ▶ Teilzeit: Bei gleich(wertig)er Tätigkeit darf der Stundenlohn bei Vollzeit nicht höher liegen als bei Teilzeit.
- ▶ Familienstand: Höhere Gehälter etwa für „Familien-Erhalter“ sind nicht zulässig.
- ▶ Verhandlungsgeschick: Unabhängig von den Gehaltsvorstellungen hat der Arbeitgeber gleich(wertig)e Arbeit gleich zu entlohnen.
- ▶ Erwartungen an zukünftige Leistungen: Die Entlohnung kann bei gleich(wertig)er Tätigkeit nicht wegen noch nicht erfolgter, sondern nur zukünftig erwarteter Leistungen höher liegen. Selbstverständlich können aber Leistungsanteile vereinbart werden, und zwar nach objektiven, nachvollziehbaren Kriterien.

Beispiele zu diesen Verstößen gegen das Gleichbehandlungsgesetz finden sich unter dem Link: <http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/site/6453/default.aspx>.⁹

Oft sind Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern nicht auf offensichtliche oder bewusst gewollte Entgelt-Diskriminierungen zurückzuführen, sondern spiegeln eine historische Entwicklung und langjährige Traditionen wider. Diese gilt es zu analysieren, um dann gezielt Maßnahmen zu setzen, die die Gehaltsschere verringern und künftig schließen.

Zu den gewachsenen gesellschaftlichen Ungleichheiten, die sich auf das Einkommen von Frauen und Männern auswirken, gehören beispielsweise:

- ▶ dass sich mehr Männer in Führungspositionen befinden – bedingt durch den schnelleren beruflichen Aufstieg von Männern und die sogenannte „gläserne Decke“¹⁰,
- ▶ dass Tätigkeiten, die mehrheitlich von Frauen ausgeübt werden, oft schlechter bezahlt werden – durch die ungleiche Bewertung von Arbeit, oder
- ▶ dass Frauen so häufig und Männer so selten Teilzeit arbeiten – weil sich die bezahlte Erwerbsarbeit und die unbezahlte Familienarbeit zwischen den Geschlechtern ungleich verteilt.

⁹ Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bietet regelmäßig Schulungen und Informationsveranstaltungen zum Gleichbehandlungsgesetz an: <http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/site/6466/default.aspx>

¹⁰ Unter „gläserner Decke“ versteht man die oft unsichtbaren Faktoren, die verhindern, dass Frauen über eine gewisse Position hinaus aufsteigen.

Beispiel: In einem Unternehmen der Metallindustrie ergab die erste Analyse des Betriebsrats: In den unteren Lohngruppen gibt es mehr Frauen als Männer. Und: Je höher die Position, desto größer wird der Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen. Männer haben zudem einen schnelleren Aufstieg in höhere Funktionsgruppen.

Ein Ansatzpunkt kann hier sein, die betriebsinternen Aufstiegsmöglichkeiten zu überprüfen: Als innerbetriebliche Fortbildung wird ein Werkmeisterkurs angeboten, der fast nur von Männern belegt wird. Ein Grund dafür ist, dass diese berufsbegleitende Maßnahme oft am Abend oder am Wochenende stattfindet. Das kann für Frauen auf Grund von Kinderbetreuungspflichten zu Zugangsbarrieren führen. Das Unternehmen sollte daher darauf achten, auch Frauen den Zugang zur Fortbildung zu ermöglichen.

Best Practice: In einer Organisation haben sich bei der Analyse des Einkommensberichts sieben Bereiche herauskristallisiert, die für die unterschiedliche Entlohnung von Frauen und Männern maßgeblich sind:

1. die Einstufung bei Beginn des Dienstverhältnisses (Bewertung der Tätigkeit, Anerkennung von Vordienstzeiten und Ausbildungen),
2. die Berufsverläufe (in unteren Verwendungsgruppen waren mehrheitlich Frauen, in den höheren mehrheitlich Männer vertreten),
3. die Anrechnung von Karenzzeiten (wurden bisher nicht angerechnet),
4. die Überstunden (Frauen hatten mehrheitlich eine geringere Überstundenpauschale, unabhängig von tatsächlich geleisteten Überstunden),
5. Sachbezüge (Männer konnten hiervon häufiger und höher profitieren),
6. Prämien (Männer konnten hiervon häufiger und höher profitieren),
7. Teilzeit.

Auf Basis dieser Analyse konnten Handlungsfelder identifiziert und Maßnahmen entwickelt werden.



Tipp: Im Rahmen der „**Flexibilitätsberatung für Betriebe**“ bietet das AMS eine Personalberatung zum Thema „Equal Pay“ an. Diese ist für das Unternehmen kostenlos.¹¹ Im Zuge der Beratung wird eine qualitative Bestandsaufnahme der einkommensrelevanten Strukturen und Prozesse durchgeführt und es werden die Daten zum Entgelt und zur Belegschaft erhoben und analysiert. Im **Anhang** ist ein **Beispiel** dieser Analyse – inklusive des gesetzlichen Einkommensberichts – zu sehen.

Dieser aus qualitativen und quantitativen Analyseergebnissen bestehende „FBB Equal-Pay-Bericht“ dient der Identifikation von innerbetrieblichen Mechanismen, die zur Gehaltsschere führen. Ziel der Beratung ist es, diese zu analysieren und Maßnahmen aus dem Bericht abzuleiten, die zu einem geschlechtergerechten Entgeltsystem führen.

Die Motivationen der Unternehmen, die bisher diesen Beratungsprozess genutzt haben, waren vielfältig: Ein Unternehmen etwa wollte **für qualifizierte Frauen ein attraktiver Arbeitgeber** sein und suchte nach gezielten Maßnahmen, um dieses zu erreichen. Ein anderer Betrieb wollte den verpflichtenden Einkommensbericht zum Anlass nehmen, um eine **genaue Analyse der Gehaltsstrukturen** durchzuführen und das eigene Gehaltssystem zu professionalisieren.

Nähere Informationen und Kontakte siehe unter Literatur und Links.

¹¹ Die Finanzierung erfolgt zu 54% aus Mitteln des Arbeitsmarktservice und zu 46% aus Mitteln des ESF.

4 Handlungsfelder und Gleichstellungsaktivitäten

Zu welchen Veränderungen kann der Einkommensbericht führen?

Erfahrung:

Als positiven Effekt nannten 27% der befragten BetriebsrätInnen, dass sich der/die ArbeitgeberIn mit der Einkommensschere auseinandersetzt. 22% sehen auch eine Bereitschaft zu Maßnahmen. Ebenso positiv wurde bemerkt, dass die Belegschaft Interesse zeigt und dass das Thema Einkommen diskutiert wird.

Aufbauend auf der Analyse des Einkommensberichts können **Handlungsfelder identifiziert werden, um die gefundenen Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern zu verringern**. Hierfür sollten Ziele festgelegt und entsprechende **Maßnahmen** formuliert werden. Dabei können diese Maßnahmen ein breites Spektrum an frauenfördernden und gleichstellungsorientierten Aktivitäten umfassen.

Beispiel: In einem Unternehmen des Bildungs- und Sozialbereichs haben die BetriebsrätInnen einen betriebsinternen „Equal Pay Day“ für Anfang Dezember errechnet. Der „Equal Pay Day“ ist der Tag ab dem Frauen, verglichen mit durchschnittlichen Männerjahreseinkommen, unbezahlt arbeiten. Dieser betriebsinterne „Equal Pay Day“ ist deutlich später als im bundesweiten Durchschnitt (2013: 6. Oktober). Der Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern ist daher in diesem Unternehmen deutlich geringer als im Durchschnitt. Aber: Obwohl es sich um eine frauendominierte Branche handelt, gibt es trotzdem auch hier noch einen Unterschied in der Entlohnung.

Andere Beispiele wären Zielvorgaben bei Bewerbungsverfahren, das Überprüfen der Einstufungen durch eine Analyse mit Hilfe gendersensibler Arbeitsbewertungsverfahren¹², die Bewerbung der Inanspruchnahme von Karenz- und Teilzeit durch Väter oder die Einführung/Bewerbung des Papa-Monats. Die Umsetzung sollte zu einem festgelegten Zeitpunkt **evaluiert** werden.

Best Practice: In einem Unternehmen im Finanzbereich gab es sowohl in der Personalabteilung als auch im Betriebsrat ein großes Interesse am Einkommensbericht. Es wurden Bereiche identifiziert, die noch genauere Analysen erfordern, etwa Prämien und Überstunden, die in All-In-Verträgen schwer herauszufiltern sind. Zudem war es innerhalb der Kollektivvertragsstufen schwer, Funktionen zu vergleichen. Daher erwägt man die Einführung eines innerbetrieblichen Schemas (Job Families). Das wichtigste Ergebnis der Diskussionen zwischen Personalabteilung und Betriebsrat war aber die Erstellung eines umfangreichen Frauenförderplans.

Frauenförderpläne sind ein modernes Instrument der Personal- und Organisationsentwicklung. Sie können flexibel auf die Bedürfnisse und Besonderheiten eines Unternehmens eingehen und dazu passende Ziele und Maßnahmen entwickeln.¹³ Ein Frauenförderplan kann auch einen rechtlichen Rahmen erhalten, wenn er in einer Betriebsvereinbarung festgehalten wird.¹⁴ Dabei handelt es sich um eine **fakultative Betriebsvereinbarung**, was bedeutet, dass sie durch eine gemeinsame Vereinbarung zwischen ArbeitgeberIn und Betriebsrat zustande kommt. Die Unternehmensleitung muss hinter einem Frauenförderplan stehen und die Umsetzung sollte von allen MitarbeiterInnen mitgetragen werden.

¹² Arbeitsbewertung ist eine Methode, um verschiedene Arbeiten bzw. Arbeitsplätze systematisch miteinander zu vergleichen. Dabei werden Tätigkeiten in eine Rangordnung gebracht. Mittels eines diskriminierungsfreien Arbeitsbewertungsverfahrens kann die Gleichwertigkeit von Arbeiten festgestellt werden. Mehr dazu siehe: Bundeskanzleramt - Bundesministerin für Frauen, Medien und öffentlichen Dienst (2006): Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit. Leitfaden zu Bestimmungen der Entgeltgleichheit und nicht diskriminierender Arbeitsbewertung. Autorin: Edeltraud Ranftl.

¹³ Gemäß § 92b Arbeitsverfassungsgesetz hat der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat über mögliche Maßnahmen in diesem Feld zu beraten. Der Betriebsrat hat dabei auch das Recht, Vorschläge einzubringen und Maßnahmen zu beantragen. Der Arbeitgeber muss darüber mit dem Betriebsrat beraten.

¹⁴ § 97 Abs 1 Z 25 ArbVG.

Ein **Frauenförderplan** besteht aus:

IST-Analyse: Diese beinhaltet die Daten zur Verteilung von Frauen und Männern insgesamt sowie auf den einzelnen Funktions- oder Hierarchieebenen im Unternehmen. Weitere wichtige Daten sind etwa: die Arbeitsfelder von Frauen und Männern, der Umfang des Beschäftigungsverhältnis (Vollzeit/Teilzeit), der berufliche Aufstieg, die Teilnahme an Aus- und Fortbildungen, die Entlohnungs- und Einstufungskriterien oder die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Bestandteil der IST-Analyse ist auch der Einkommensbericht.

Zielvorgaben: Entsprechend den betrieblichen Gegebenheiten und Besonderheiten werden die Ziele für folgende Themenfelder formuliert: Einstellung und Aufstieg, Qualifizierung, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie strukturelle Ziele. Zu allen Zielen gehören Vorgaben, an denen erkannt werden kann, dass das Ziel erreicht ist. Das gilt auch für die Ziele im Bereich des Entgelts. Wichtig ist zudem ein verbindlicher Zeitplan.

Maßnahmen: Diese sind entsprechend den Zielvorgaben für jeden Bereich festzulegen. Beispiele:

- ▶ **Einstellung und Aufstieg:** Auswahlprozesse in Bewerbungsverfahren, gezielte Aufnahme von weiblichen Lehrlingen oder Trainees in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind
- ▶ **Qualifizierung:** Anteil der Frauen an betrieblichen und außerbetrieblichen Aus- und Weiterbildungen, Zugang dazu (also die Zeiten oder die Teilnahme unabhängig vom Beschäftigungsmaß), Genderkompetenz der AusbilderInnen und TrainerInnen
- ▶ **Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben:** flexible Arbeitszeitgestaltung, Telearbeit, die Bereitstellung von Kinderbetreuung, Wiedereinstiegsunterstützung, Förderung von Väterkarenz
- ▶ **Strukturelle Maßnahmen:** Einhaltung des Gleichbehandlungsgesetzes, Einführung von Mentoring-Programmen, Evaluierung bestehender Arbeitsbewertungsverfahren, Anrechnung von Karenzzeiten bei Gehaltsvorrückungen, Entwicklung von Kriterien für Bonuszahlungen, die von allen MitarbeiterInnen erreicht werden können

Die Zielerreichung wird regelmäßig evaluiert.

Best Practice: Ein Unternehmen hat sich im Rahmen eines Frauenförderplans das Ziel gesetzt, den Anteil der Frauen in Führungs- und ExpertInnen-Funktionen zu erhöhen. Als eine Maßnahme wurde festgelegt, dass externe RecruiterInnen, die bisher häufig ausschließlich männliche Bewerber präsentierten, jetzt auch qualifizierte Frauen finden müssen. Zudem werden nun Anforderungsprofile in Stelleninseraten so formuliert, dass sie Frauen weder direkt noch indirekt benachteiligen.

Best Practice: Ein Unternehmen der Gesundheits- und Bildungsbranche in einer ländlichen Region mit sehr geringer Infrastruktur für Kinderbetreuung hat seinen MitarbeiterInnen eine betriebsinterne Kinderbetreuung angeboten. Damit haben sich die Berufsunterbrechungen von Frauen deutlich verkürzt.

Best Practice: Ein Unternehmen bietet im Rahmen seines Frauenförderplans spezielle Unterstützungen für MitarbeiterInnen vor, während und nach der Karenzzeit an. So kann der Kontakt zu den MitarbeiterInnen weiter gehalten werden. Viele dieser Veranstaltungen werden gemeinsam von der Personalabteilung und dem Betriebsrat durchgeführt. Dabei wird auch die Möglichkeit der Väterkarenz beworben und mit konkreten Beispielen dargestellt.

Hilfe bei der Erstellung eines Frauenförderplans bietet z.B. ein **Leitfaden** der Frauenministerin: <http://www.frauen.bka.gv.at/site/7687/default.aspx>.

Nicht alle Maßnahmen eines Frauenförderplans haben einen sofortigen positiven Effekt auf die Einkommensunterschiede. Einige Maßnahmen werden erst längerfristig wirksam, sind aber trotzdem notwendig, um Einkommensgerechtigkeit zwischen Frauen und Männern herzustellen.

Der Weg zum Einkommensbericht in 4 einfachen Schritten

1. Schritt: Einkommensbericht erstellen

- ▶ Frage 1: Verwenden Sie ein betriebliches Entlohnungsschema oder kollektivvertragliche Lohn- bzw. Verwendungsgruppen?
- ▶ Frage 2: Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter? – Angabe der Anzahl der Beschäftigten getrennt nach Geschlecht für die Lohn- und Verwendungsgruppen sowie Beschäftigungsgruppenjahre
- ▶ Frage 3: Höhe des Arbeitsentgelts? – Angabe des Durchschnitts- oder Medianarbeitsentgelts nach Geschlecht für die Lohn- und Verwendungsgruppen sowie Beschäftigungsgruppenjahre

2. Schritt: Einkommensbericht kommunizieren

- ▶ Übermittlung an den (Zentral)Betriebsrat oder Betriebsausschuss
- ▶ Information der Belegschaft: direkt oder über den (Zentral)Betriebsrat/ Betriebsausschuss (Intranet, Betriebsversammlung etc.)

3. Schritt: Ergebnisse analysieren

- ▶ Frage 1: Sind Frauen und Männer gleich eingestuft?
- ▶ Frage 2: Verdienen Frauen und Männer in der gleichen Einstufung gleich viel?
- ▶ eventuell weitere Analyse, die sich aus den Daten ergibt
- ▶ ggf. Beratung mit Arbeiterkammer, ÖGB, Gleichbehandlungsanwaltschaft

4. Schritt: Maßnahmen ergreifen

- ▶ Handlungsfelder identifizieren
- ▶ Beratung zwischen Belegschaftsvertretung und Unternehmensleitung
- ▶ Maßnahmen entwickeln und umsetzen (z.B. in Form eines Frauenförderplans oder einer Betriebsvereinbarung zur Chancengleichheit/ Gleichstellung/ Frauenförderung)

Literatur und Links

Broschüren:

Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt Österreich:
Frauenbericht 2010. Bericht betreffend die Situation von Frauen in Österreich im Zeitraum von
1998 bis 2008. Wien 2010. Download unter: <http://www.bka.gv.at/site/7207/default.aspx>

Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt Österreich:
Frauenförderpläne. Ein Instrument moderner Personal- und Organisationsentwicklung. Wien 2012.
Download unter: <http://www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=48052>

Bundeskanzleramt – Bundesministerin für Frauen, Medien und öffentlichen Dienst (Hg.):
Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit. Leitfaden zu Bestimmungen der
Entgeltgleichheit und nicht diskriminierender Arbeitsbewertung. Autorin: Ranftl, Edeltraud. Wien
2006. Download: <http://www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=20829>

GPA-djp: Leitfaden zur betrieblichen Gleichstellung. 2001. Download unter:
[www.gpadjp.at/servlet/ContentServer?pagename=GPA/Page/Index&n=GPA_5.a&cid=1127298573
872](http://www.gpadjp.at/servlet/ContentServer?pagename=GPA/Page/Index&n=GPA_5.a&cid=1127298573872)

Österreichischer Gewerkschaftsbund: Der Kollektivvertrag. Das Instrument
zur Chancengleichheit. Leitfaden für KollektivvertragsverhandlerInnen. 2010.
Siehe Homepage: www.oegb.at/frauen

Österreichischer Gewerkschaftsbund: Leitfaden zum Einkommensbericht in Unternehmen. 2011.
Siehe Homepage: www.oegb.at/frauen

Österreichischer Gewerkschaftsbund: Checkliste für die Analyse von Einkommensberichten. 2011.
Siehe Homepage: www.oegb.at/frauen

Website:

www.eg-check.de: Die beiden deutschen Expertinnen für Entgelt- und Gleichstellungspolitik,
Dr. Karin Tondorf und Dr. Andrea Jochmann-Döll, haben einen Entgeltgleichheits-Check
entwickelt. Regelmäßig erscheint auch der Newsletter für Entgeltgleichheit.

Projekte:

Flexibilitätsberatung für Betriebe „Equal Pay“ – ein Beratungsprodukt des AMS Österreich, durch-
geführt durch die Arbeitsgemeinschaft Deloitte Consulting GmbH und ÖSB Consulting GmbH.
Kontakt: AMS Österreich, Frau Mag. Elisabeth Proksch, elisabeth.proksch@ams.at oder Deloitte
Consulting GmbH, Frau Mag. Elisa Aichinger, eaichinger@deloitte.at

Anhang

Leitfaden zur Erstellung des Einkommensberichts:

Der Leitfaden wurde gemeinsam mit den Sozialpartnern entwickelt. Die darin angeführten 3 Fragen umfassen alle Informationen, die für den Einkommensbericht laut Gleichbehandlungsgesetz erfasst werden müssen.

Der Leitfaden kann auch im Internet abgerufen werden unter:

<http://www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=42582>

Einkommensbericht 1

Anonymisiertes Praxisbeispiel

Einkommensbericht 2

Anonymisiertes Praxisbeispiel

Flexibilitätsberatung für Betriebe – Equal Pay Bericht:

Muster für einen Einkommensbericht mit Analyse

.

BUNDESKANZLERAMT  ÖSTERREICH

BUNDESMINISTERIN
FÜR FRAUEN UND ÖFFENTLICHEN DIENST

Einkommensbericht Lohntransparenz

Leitfaden zur Erstellung eines Einkommensberichts

Einkommensbericht für das Kalenderjahr: _____

Datum der Berichterstattung: _____

Mit 1. März 2011 ist eine Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes in Kraft getreten, die unter anderem eine Verpflichtung zur Erstellung eines Einkommensberichts für Unternehmen ab einer bestimmten Größe beinhaltet. Ob diese Verpflichtung auf Ihr Unternehmen zutrifft können Sie in den [Erläuterungen](#) nachlesen.

Um Ihnen die Erstellung des Einkommensberichts für ArbeiterInnen und Angestellte zu erleichtern, möchten wir diesen beispielhaften Fragebogen als Angebot zur Verfügung stellen. Er zeigt, welche Angaben der Bericht jedenfalls beinhalten muss. Selbstverständlich gibt es aber keine Verpflichtung, genau diese Form zu verwenden. Der vorliegende Fragebogen umfasst die Informationen, die im Gesetz vorgesehen sind. Wo er darüber hinaus geht, wird dies deutlich gekennzeichnet (grau unterlegte Felder: Hier wäre eine Angabe für die weitere Beschäftigung mit den Ergebnissen des Berichts sinnvoll, es besteht aber keine gesetzliche Verpflichtung dazu).

BEVOR ES LOSGEHT: EINIGE PRAKTISCHE TIPPS

- ▶ Bitte trennen Sie den Einkommensbericht bei allen Fragen nach den Beschäftigungsformen in ArbeiterInnen und Angestellten gemäß der jeweiligen KV-Systematik oder geltenden Entgeltvorschrift.
- ▶ Zur Berechnung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts können Sie das arithmetische Mittel oder den Medianwert verwenden. Hier ist vor allem wichtig, dass Sie die gewählte Variante durchgängig und möglichst auch in den Folge-Berichten in späteren Jahren verwenden, denn nur so ist die Vergleichbarkeit gegeben.
- ▶ Im Anschluss an den eigentlichen Fragebogen finden Sie umfassende Erläuterungen Hilfestellungen zur Berechnung und Beispielen.

FRAGE 1: BESCHÄFTIGUNGS- UND LOHNGRUPPEN

☞ siehe Ausfüllhilfe in den Erläuterungen

Bitte geben Sie an, welches Kategorisierungs-Schema für Sie gilt. Primär ist das betriebliche Entlohnungsschema anzuwenden. Wenn es in Ihrem Unternehmen keines gibt, verwenden Sie bitte die Lohn- bzw. Verwendungsgruppen laut Kollektivvertrag.

betriebliches Entlohnungsschema	<input type="checkbox"/>
kollektivvertragliche Lohn- bzw. Verwendungsgruppen	<input type="checkbox"/>

FRAGE 2: ANZAHL DER MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

☞ siehe Ausfüllhilfe in den Erläuterungen

Geben Sie bitte je nach Lohn- bzw. Verwendungsgruppen die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Geschlecht und (wenn verfügbar) auch nach Beschäftigungsgruppenjahr an.

Verwendungs-/ Lohngruppe	Anzahl MitarbeiterInnen			Anzahl MitarbeiterInnen nach Verwendungsgruppenjahren			
	♂	♀	Verhältnis $\frac{\text{♂}}{\text{♀}}^{15}$	Jahr	♂	♀	Verhältnis $\frac{\text{♂}}{\text{♀}}^*$
gesamt							

15 Diese Angaben sind **freiwillig** und werden nicht vom Gesetz verlangt, können aber bei der Analyse der Ergebnisse unterstützen.

FRAGE 3a: ARBEITSENTGELT NACH KALENDERJAHR

☞ siehe Ausfüllhilfe in den Erläuterungen

Geben Sie bitte je nach Lohn- bzw. Verwendungsgruppe das Durchschnitts- oder Medianarbeitsentgelt nach Geschlecht getrennt an. (Gilt für Gruppen die mindestens 3 Personen umfassen – ansonsten ist das Durchschnittsarbeitsentgelt ohne Trennung nach Geschlecht anzugeben)

Verwendete Bezugsgröße: <input type="checkbox"/> Durchschnittsarbeitsentgelt <input type="checkbox"/> Medianarbeitsentgelt					
		Arbeitsentgelt			
Lohn- /Verwendungsgruppe	Ø alle	Ø ♂	Ø ♀	Abweichung ♂/♀ in %*	

FRAGE 3b: ARBEITSENTGELT NACH VERWENDUNGSGRUPPENJAHREN

☞ siehe Ausfüllhilfe in den Erläuterungen

Wenn Sie Verwendungsgruppenjahre haben, geben Sie bitte nun auch das Durchschnitts- oder Medianarbeitsentgelt nach Geschlecht für die verschiedenen Verwendungsgruppen und Verwendungsgruppenjahre an. (gilt für Gruppen die mindestens 3 Personen umfassen – ansonsten ist das Durchschnittsarbeitsentgelt ohne Trennung nach Geschlecht anzugeben)

Verwendete Bezugsgröße: <input type="checkbox"/> Durchschnittsarbeitsentgelt <input type="checkbox"/> Medianarbeitsentgelt					
Verwendungs- gruppe	Verwendungs- gruppenjahr	Arbeitsentgelt			Abweichung ♂/♀ in %*
		Ø alle	Ø ♂	Ø ♀	

* Diese Angaben sind **freiwillig** und werden nicht vom Gesetz verlangt, können aber bei der Analyse der Ergebnisse unterstützen.

Erläuterungen zum Fragebogen

ALLGEMEINES

Zeichenerklärung

♂=Männer ♀= Frauen Ø=Durchschnitt

Jahr der Erstellung

ArbeitgeberInnen deren Unternehmen eine bestimmte Größe überschreitet sind verpflichtet, alle zwei Jahre einen Bericht zur Entgeltanalyse zu erstellen. Dieser „Einkommensbericht“ ist im 1. Quartal vorzulegen und bezieht sich auf das Vorjahr. ACHTUNG: Im Jahr 2011 sind die Berichte erst bis zum 31. Juli zu erstellen!

Wann diese Bestimmung für Ihr Unternehmen in Kraft tritt, richtet sich nach der Zahl der im Unternehmen dauernd beschäftigten ArbeitnehmerInnen:

<i>mehr als ... dauernd beschäftigte ArbeitnehmerInnen</i>	<i>erstes Jahr der Erstellung</i>	<i>erster Bericht bezieht sich auf das Jahr</i>	<i>Berichte sind jeweils zu erstellen in</i>
1.000	2011	2010	ungeraden Jahren
500	2012	2011	geraden Jahren
250	2013	2012	ungeraden Jahren
150	2014	2013	geraden Jahren

Umfang der Erhebung

Der Fragebogen bezieht sich auf das gesamte österreichische Unternehmen, d.h. auf alle Betriebe des Unternehmens. Für die jeweiligen Untergliederungen sind nicht mehrere Berichte zu erstellen, sondern es werden alle Unternehmensteile in *einen* Bericht aufgenommen. Es sind alle MitarbeiterInnen zu erfassen, die während des entsprechenden Kalenderjahres beschäftigt waren.

Berichtszeitraum

Der Berichtszeitraum ist das vorangehende Kalenderjahr. Wird der Bericht 2011 vorgelegt, bezieht er sich also auf das Jahr 2010.

ERLÄUTERUNGEN ZU FRAGE 1:

Kategorisierung der Beschäftigtengruppen

Geben Sie hier bitte an, welche Einteilung für Sie gilt. Gibt es in Ihrem Unternehmen ein betriebliches Schema, ist dieses anzuwenden (1.Zeile). Ansonsten verwenden Sie bitte die Lohn- bzw. Verwendungsgruppen laut dem für Sie gültigen KV (2. Zeile). Nur wenn Sie weder ein betriebliches Schema haben, noch einen anzuwendenden KV können Sie Funktionsgruppen bilden und anhand dieser den Einkommensbericht erstellen. Sind in Ihrem Unternehmen mehrere KVs anzuwenden, so sind nicht mehrere Berichte zu erstellen, sondern ein Bericht, der entsprechend untergliedert wird.

Mit „Verwendungs- bzw. Lohngruppe“ sind die Untergliederungen des Kollektivvertrags oder sonstiger lohngestaltender Vorschrift gemeint, unabhängig davon, wie dort die Bezeichnung konkret lautet.

Um Ihnen die Analyse der Ergebnisse zu erleichtern und die Aussagekraft des Einkommensberichtes für Ihr Unternehmen zu erhöhen, können Sie die verwendeten Gruppen noch näher definieren. Dies können Sie z.B. anhand der folgenden Tabelle machen:

Geben Sie bitte an

- ▶ die Bezeichnungen der unterschiedlichen Lohn- bzw. Verwendungsgruppen,
- ▶ deren Tätigkeitsmerkmale nach KV oder betrieblichem Schema; z.B.: Schreibarbeiten, Produktionstätigkeiten, Projektkonzeption, etc.
- ▶ die typischen Funktionen dieser Lohn- bzw. Verwendungsgruppen speziell in Ihrem Unternehmen; z.B.: Hilfstätigkeiten, mittlere Führungsebene, AbteilungsleiterInnen etc. Hier ist auch die Trennung in MitarbeiterInnen mit bzw. ohne Lehrabschlussprüfung vorzunehmen.

Verwendungs-/ Lohngruppe	Merkmale der Tätigkeit der Verwendungs- bzw. Lohngruppe	typische Funktionen im Unternehmen

Diese Angaben sind **freiwillig** und werden nicht vom Gesetz verlangt, können aber bei der Analyse der Ergebnisse unterstützen.

ERLÄUTERUNGEN ZU FRAGE 2:

Es sind alle MitarbeiterInnen zu erfassen, die während des betreffenden Kalenderjahres beschäftigt waren. Dauer und das Ausmaß ihrer Beschäftigung sind nicht relevant (siehe Erläuterungen zu Frage 3). Karenzierte MitarbeiterInnen sind nur für jene Monate mit einzubeziehen, in denen Sie ein Arbeitsentgelt erhalten haben.

ERLÄUTERUNGEN ZUR FRAGE 3:

Anonymität

Der Einkommensbericht ist zur Gewährleistung des Datenschutzes in anonymisierter Form zu erstellen und darf keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen zulassen. Gemäß den rechtlichen Rahmenbedingungen und Richtlinien der Statistik Austria soll eine Einheit (z. B. ein Verwendungsgruppenjahr) nicht in den Bericht aufgenommen werden, wenn in dieser Einheit weniger als drei Personen eingereicht sind. Diese Grenze ist eine Richtlinie. In der Praxis heißt das: Wenn in einem Verwendungsgruppenjahr oder einer Verwendungs- oder Lohngruppe die Darstellung Rückschlüsse auf Einzelpersonen zulassen würde, sind nur jene Einheiten (Verwendungsgruppenjahr, Verwendungs- oder Lohngruppe, etc.) in den Bericht aufzunehmen, in denen eine anonymisierte Darstellung möglich ist. Gruppen, bei denen das nicht möglich ist, werden bei der jeweils übergeordneten Einheit mit berücksichtigt.

☞ Beispiel

*Eine Verwendungsgruppe enthält fünf Abstufungen nach Verwendungsgruppenjahren. In einem Verwendungsgruppenjahr ist die anonymisierte Darstellung nicht möglich, da nur zwei Frauen dort eingereicht sind. Für dieses Verwendungsgruppenjahr wird das durchschnittliche Arbeitsentgelt **nicht getrennt nach Geschlecht** ausgewiesen, sondern für alle ArbeitnehmerInnen zusammen. Für die anderen vier Verwendungsgruppenjahre und die Verwendungsgruppe als ganzes (also die **übergeordnete Einheit**) hingegen ist eine anonyme Darstellung möglich. Daher ist für diese Gruppen das durchschnittliche Arbeitsentgelt für Frauen und Männer getrennt anzugeben.*

Umfassender Einkommensbegriff

- ▶ **Arbeitszeitbereinigt:** Teilzeitbeschäftigung ist auf Vollzeitbeschäftigung hochzurechnen und unterjährige Beschäftigung auf ganzjährige Beschäftigung.
- ▶ **Brutto-Jahresentgelt:** Das Arbeitsentgelt ist als Brutto-Jahreseinkommen anzugeben, berechnet als arithmetisches Mittel oder Medianwert (Berechnung siehe unten).
- ▶ **Gesamtarbeitsentgelt:** Der Einkommensbericht stellt auf eine breite Definition von Entgelt ab^{*}: Unter "Entgelt" sind die **Grundlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen zu verstehen, die ArbeitnehmerInnen aufgrund des Dienstverhältnisses** erhalten (Überstunden-/ Mehrarbeitspauschalen oder –zuschläge, Zulagen, Sachbezüge, Prämien, Boni, Versicherungen o.ä.). Nicht einzubeziehen sind gesetzliche und zusätzliche Arbeitgeber-Sozialbeiträge, freiwillige Sozialaufwendungen, Auslagenersätze oder echte Aufwandsentschädigungen (z.B. Reisekosten, Diäten, Trennungsgeld, Entfernungszulagen, Tages- und Nächtigungsgelder, Umzugskostenvergütungen).

Durchschnitts- oder Medianarbeitsentgelt

Sie können das Durchschnitts- oder das Medianarbeitsentgelt angeben. Oft wird der Medianwert als statistisch genauer oder relevanter angesehen. Für welche Variante Sie sich entscheiden, bleibt aber Ihnen überlassen – Sie haben hier die freie Wahl! Wichtig ist aber, dass Sie die gewählte Variante durchgängig verwenden. Sie sollten auch in den Folgeberichten der kommenden Jahre die gleiche Berechnungsmethode verwenden, um die Vergleichbarkeit der Berichte zu gewährleisten.

- ▶ **Arithmetisches Mittel:** Summe aller Einkommen der ArbeitnehmerInnen in einer Gruppe geteilt durch die Zahl der Personen in der Gruppe
- ▶ **Median:** Der Median ist jener Wert, bei dem 50 % der Personen weniger verdienen und 50 % mehr.

☞ Beispiel

In einer Gruppe gibt es 5 Beschäftigte mit folgenden Einkommen, geordnet nach der Höhe:

Mitarbeiterin	€
Mitarbeiterin A	16.800
Mitarbeiterin B	16.800
Mitarbeiterin C	22.400
Mitarbeiterin D	22.450
Mitarbeiterin E	44.800

arithmetisches Mittel <i>Berechnung: (Summe aller Arbeitsentgelte) / Anzahl Mitarbeiterinnen der Gruppe</i> $(16.800 + 16.800 + 22.400 + 22.450 + 44.800) / 5 = 24.650$	24.650
Median <i>Berechnung: Es wird jener Wert ermittelt, bei dem die Hälfte der Mitarbeiterinnen weniger verdient und die Hälfte mehr.</i> <i>In diesem Fall ist es das Arbeitsentgelt von Mitarbeiterin C: Mitarbeiterinnen A und B verdienen weniger als C, Mitarbeiterinnen D und E verdienen mehr als C.</i>	22.400

Bei geraden MitarbeiterInnenzahlen wird das Einkommen der beiden MitarbeiterInnen rund um den Median zusammengesetzt und durch 2 geteilt (bei 6 MitarbeiterInnen also das Einkommen des/der 3. und 4. MitarbeiterIn).

Beim arithmetischen Mittel macht sich das vergleichsweise hohe Arbeitsentgelt von Mitarbeiterin E bemerkbar und verzerrt den Durchschnitt: Die anderen vier Mitarbeiterinnen verdienen weniger als das arithmetische Mittel. Der Median hingegen berücksichtigt, dass das hohe Arbeitsentgelt von Mitarbeiterin E eher die Ausnahme ist, und gibt den „wahren“ Durchschnitt daher besser wieder.

^{*} Basis dafür ist der Artikel 157 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union.

Umrechnung Teilzeit – Vollzeit

Der höhere Anteil von Frauen unter den Teilzeitbeschäftigten ist einer der wesentlichsten und offensichtlichsten Gründe für Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern. Um MitarbeiterInnen, die ein verschieden hohes Beschäftigungsausmaß haben vergleichen zu können, muss das Arbeitsentgelt der Teilzeitbeschäftigten auf Vollzeitbeschäftigung hochgerechnet werden.

☞ Berechnung

Unterscheiden Sie beim Jahresentgelt zunächst nach

- ▶ Entgeltbestandteilen, die abhängig von der geleisteten Arbeitszeit bezahlt werden (z.B. Grundgehalt, oft auch Prämien und der überwiegende Teil der Zulagen)
- ▶ Entgeltbestandteile, die unabhängig von der geleisteten Arbeitszeit bezahlt werden (z.B. bestimmte Sachleistungen)

☞ Formel:

$\frac{\text{zeitabhängige Entgeltbestandteile}}{\text{tatsächliche Arbeitszeit}} \times \text{Normalarbeitszeit} + \text{zeitunabhängige Entgeltbestandteile}$

☞ Beispiel:

Frau Bauer ist 20 Stunden beschäftigt. Ihr Grundentgelt beträgt 1.200 €. Aufgrund guter Geschäftsergebnisse hat das Unternehmen im Berichtsjahr eine Belohnung für alle MitarbeiterInnen gestaffelt nach ihrer Arbeitszeit vergeben: Vollzeitbeschäftigte bekamen 100 €, alle anderen je nach Arbeitsausmaß – Frau Bauer bekam daher 50€. Zudem gab es zu Weihnachten Einkaufsgutscheine im Wert von 200€ für alle MitarbeiterInnen.

Zusammensetzung des Arbeitsentgelts	€
Grundentgelt für 20 Std. = 1.200 x 12	14.400
weitere zeitabhängige Entgeltbestandteile:	
Belohnung	50
13./14. Monatsentgelt = 1.200 x 2	2.400
<i>Summe zeitabhängige Entgeltbestandteile</i>	<i>16.850</i>
zeitunabhängige Entgeltbestandteile: Einkaufsgutscheine	200
<i>Summe: tatsächliches Gesamtarbeitsentgelt</i>	<i>17.050</i>

Hochrechnung auf Vollzeitbeschäftigung (40 Std.)	
<i>Berechnung:</i>	
$\frac{16.850}{20} \times 40 + 200 = 33.900$	
fiktives jährliches Gesamtarbeitsentgelt	33.900

Hochrechnung unterjähriger Beschäftigung

Das Durchschnittsentgelt von Personen, die nicht das ganze Kalenderjahr im Unternehmen beschäftigt waren, muss auf ganzjährige Beschäftigung hochgerechnet werden. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nicht während des ganzen Berichtszeitraumes beschäftigt waren, sind die Bezüge daher aliquot auf ein Jahr hochzurechnen.

☞ Formel:

$$\frac{\text{zeitabhängiges Entgelt während der Beschäftigungszeit}}{\text{Monate der Beschäftigung}} \times 12 + \text{zeitunabhängige Entgeltbestandteile}$$

☞ Beispiel

Herr Müller arbeitet im gleichen Unternehmen wie Frau Bauer, ist aber erst im September eingestellt worden. Er arbeitet Vollzeit (40 Std.). Die Einkaufsgutscheine bekommt er trotzdem in voller Höhe und die Belohnung für die vier Monate.

Zusammensetzung des Arbeitsentgelts	€
Grundentgelt für 40 Std. = 2.400 x 4	9.600
weitere zeitabhängige Entgeltbestandteile:	
Belohnung (100/12) x 4	33
anteilig 13./14. Monatsentgelt = (4.800 / 12) x 4	1.600
<i>Summe zeitabhängige Entgeltbestandteile</i>	11.233
zeitunabhängige Entgeltbestandteile: Einkaufsgutscheine	200
<i>Summe: Gesamtarbeitsentgelt für 4 Monate</i>	11.433

Hochrechnung auf ganzjährige Beschäftigung <i>Berechnung:</i>	
$\frac{11.233}{4} \times 12 + 200 = 33.899$	
fiktives jährliches Gesamtarbeitsentgelt	33.899

Entsprechend ist bei einer Beschäftigungsdauer von unter einem Monat vorzugehen (Hochrechnung zunächst auf ein Monat Beschäftigung).

Abweichung zwischen Männern und Frauen

Um besser erkennen zu können, ob es Unterschiede im Arbeitsentgelt zwischen Männern und Frauen gibt und wie hoch diese sind, eignet sich die Angabe des Unterschieds zwischen den Frauen- und Männerentgelten. Eine gesetzliche Verpflichtung hierzu besteht aber nicht. Empfohlene Berechnung:

☞ Formel:

$$\frac{\text{durchschnittliches Entgelt der Frauen} \times 100}{\text{durchschnittliches Entgelt der Männer}} = \text{Frauen verdienen } x \% \text{ dessen, was Männer verdienen}$$

☞ Beispiel:

Das durchschnittliche Arbeitsentgelt der Frauen in einer Gruppe ist 32.000 €, das der Männer 40.000 €.

$$\frac{3.200.000}{40.000} = 80 \rightarrow \text{Frauen verdienen } 80\% \text{ dessen, was die Männer in dieser Gruppe verdienen.}$$

Einkommensbericht 1 – Anonymisiertes Praxisbeispiel

1. ANZAHL DER FRAUEN UND MÄNNER, STICHTAG, VERWENDUNGS- UND LOHNGRUPPEN

Zum Stichtag 31.12.2010 waren 172 Frauen und 670 Männer bei XXX beschäftigt (gesamt: 842). Der Frauenanteil lag somit bei 20%.

Die Verteilung auf Verwendungs- und Lohngruppen¹⁶ stellt sich wie folgt dar:

Ang/VGr.	I		II		III		IV		V		VI		MOII		MPII		
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	
0	0	2	4	1	0	3	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	2	1	4	3	2	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0
4	0	0	2	0	2	2	5	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	8	0	0	0	0	0
6	0	0	0	0	0	3	3	5	0	1	0	0	0	0	0	0	1
8	0	0	2	0	2	2	1	5	2	2	0	0	0	2	0	0	1
10	0	0	16	1	3	3	5	7	0	1	0	0	0	0	0	0	1
12	0	0	5	2	3	2	5	14	1	0	0	0	0	1	0	0	1
14	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15	0	0	16	6	6	16	5	31	5	6	0	0	1	2	1	1	1
16	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
18	0	0	24	10	16	50	13	106	5	31	0	0	0	6	0	15	15
Summe	0	2	72	21	37	84	40	183	14	41	2	9	1	11	1	20	20

Auf Grund der geringen Anzahl der Angestellten je Gruppe werden im Folgenden nur **VGr II, III und IV** nach Verwendungsgruppenjahren aufgegliedert.

Arb/Lohngr.	5		4		3		2		1		T	
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
Summe	1	8	0	13	3	84	1	103	0	87	0	4

Aufgrund der geringen Anzahl an ArbeiterInnen je Lohngruppe erfolgt keine weitere Aufgliederung nach den im Unternehmen gebräuchlichen Lohngruppen.

¹⁶ Es kommen die Kollektivverträge für Arbeiter bzw. Angestellte des Metallgewerbes zur Anwendung.

2. DURCHSCHNITTSEINKOMMEN DER FRAUEN UND MÄNNER 2010

Als Methode für die Ermittlung der nachstehenden Zahlen hat sich XXX für die Durchschnittsrechnung entschieden.

Für die Erstellung des Berichts wurde das Einkommen von unterjährig eingetretenen Beschäftigten auf eine Jahresbeschäftigung (Hochrechnung der Überstunden, Zulagen, etc.) und das Einkommen von Teilzeitbeschäftigten auf Vollzeitbeschäftigung (Hochrechnung Mehrarbeits- und Überstundenzuschlag) hochgerechnet.

Ergebnisse der relevanten Verwendungsgruppen der Angestellten

Ang./VGr.	Summe	W	M	Entgelt in %
II	€ 27.778,84	€ 27.634,10	€ 28.275,07	98%
III	€ 41.316,01	€ 35.733,11	€ 43.775,15	82%
IV	€ 53.958,89	€ 47.314,42	€ 55.411,24	85%
V	€ 75.781,75	€ 74.262,53	€ 76.300,51	97%

Aufgliederung nach Verwendungsgruppenjahren der Verwendungsgruppen II, III, IV

Ang./VGr.	Summe	W	M	Entgelt in %
II Gesamt	€ 27.778,84	€ 27.634,10	€ 28.275,07	98%
VGr-Jahr 15	€ 28.155,96	€ 29.111,61	€ 28.252,72	103%
VGr-Jahr 18	€ 31.793,72	€ 32.170,27	€ 30.890,00	104%
III Gesamt	€ 41.316,01	€ 35.733,11	€ 43.775,15	82%
VGr-Jahr 15	€ 40.971,32	€ 36.445,12	€ 42.668,65	85%
VGr-Jahr 18	€ 46.535,22	€ 41.411,19	€ 48.174,91	86%
IV Gesamt	€ 53.958,89	€ 47.314,42	€ 55.411,24	85%
VGr 4	€ 42.187,33	€ 36.409,83	€ 45.397,05	80%
VGr 10	€ 45.136,92	€ 49.936,92	€ 41.708,34	120%
VGr 12	€ 48.819,68	€ 46.655,48	€ 49.592,62	94%
VGr 15	€ 53.825,18	€ 48.181,97	€ 54.735,38	88%
VGr 18	€ 59.946,39	€ 54.544,64	€ 60.608,86	90%
V Gesamt	€ 75.781,75	€ 74.262,53	€ 76.300,51	97%
VGr 15	€ 74.204,13	€ 80.287,99	€ 69.134,24	116%
VGr 18	€ 78.980,10	€ 77.285,38	€ 79.319,05	97%

Anmerkung: In den Verwendungsgruppen II und IV ist eine Reihe von männlichen Schichtmitarbeitern beschäftigt und es arbeiten zahlreiche weibliche Kolleginnen in diesen Verwendungsgruppen nicht Vollzeit. Eine Stichprobenprüfung zeigt eine Tendenz zum „vergleiten“ der Mehrstunden.

Ergebnisse Arbeiterinnen und Arbeiter

Auf Grund der geringen Anzahl der Arbeiterinnen werden die Einkommen von Frauen und Männern ohne weitere Untergliederung dargestellt.

Arb./Lohng.	Summe	W	M	Entgelt in %
Gesamt	€ 32.206,13	32.094,59	32.210,11	100% (99,6%)

Einkommensbericht 2 – Anonymisiertes Praxisbeispiel (Jahr 2011)

(Stand Auswertung: 30.11.2012)

Entlohngrp	Geschlecht	Köpfe	Betrag m.	Lohngefälle %
B1	w	6,00	104.373,19	98,98
B1	m	31,00	105.452,64	98,98
B2	w	18,00	70.083,16	83,60
B2	m	60,00	83.834,65	83,60
B3	w	22,00	84.127,30	91,58
B3	m	122,00	91.863,16	91,58
B4	w	1,00		
B4	m	6,00	72.942,06	
B5	w	14,00	70.769,52	86,32
B5	m	11,00	81.983,32	86,32
B6	w	1,00		
B6	m	3,00	82.489,92	
B10	w	2,00		
B10	m	2,00		
B11	w	1,00		
B11	m	2,00		
B15	w	1,00		
B15	m	2,00		
A2	w	1,00		
A2	m	1,00		
A3	w	1,00		
A3	m	1,00		
A4	w	30,00	35.561,09	
A4	m	2,00		
A5	w	9,00	37.006,52	100,15
A5	m	4,00	36.950,44	100,15
A6	w	7,00	39.960,15	106,87
A6	m	3,00	37.390,31	106,87
A9	w	6,00	27.116,51	98,37
A9	m	5,00	27.564,60	98,37
A10	w	4,00	28.125,84	105,52
A10	m	5,00	26.653,52	105,52
A11	w	21,00	28.126,28	96,11
A11	m	6,00	29.263,40	96,11
A14	w	5,00	24.273,12	93,74
A14	m	4,00	25.893,20	93,74
A20	w	33,00	41.456,72	
A20	m	2,00		
A22	w	10,00	33.544,37	
A22	m	1,00		
K1	w	4,00	90.620,82	100,38
K1	m	25,00	90.275,04	100,38
K6	w	3,00	45.796,23	84,80
K6	m	9,00	54.001,39	84,80
K7	w	2,00		
K7	m	12,00	84.797,30	
K9	w	6,00	54.894,52	99,02
K9	m	11,00	55.436,31	99,02
K10	w	2,00		
K10	m	16,00	85.711,21	

Anhang

Entlohngrp	Geschlecht	Köpfe	Betrag m.	Lohngefälle %
K11	w	35,00	45.964,80	99,29
K11	m	54,00	46.295,72	99,29
K12	w	31,00	72.214,23	99,89
K12	m	55,00	72.291,29	99,89
K13	w	3,00	49.122,80	
K13	m	1,00		
K14	w	3,00	53.789,17	
K14	m	2,00		
K15	w	13,00	33.657,81	128,06
K15	m	13,00	26.281,94	128,06
K16	w	137,00	61.046,97	90,16
K16	m	107,00	67.711,79	90,16
K17	w	11,00	43.368,72	105,85
K17	m	8,00	40.972,21	105,85
K18	w	87,00	24.238,47	99,94
K18	m	97,00	24.252,83	99,94
K19	w	18,00	11.291,80	101,54
K19	m	37,00	11.120,76	101,54
K20	w	35,00	21.403,64	97,46
K20	m	12,00	21.961,27	97,46
K21	w	58,00	22.721,88	92,96
K21	m	13,00	24.442,00	92,96
K22	w	38,00	25.193,33	95,73
K22	m	9,00	26.317,76	95,73
K23	w	42,00	27.479,36	109,50
K23	m	10,00	25.095,11	109,50
K24	w	6,00	37.353,27	
K24	m	1,00		
K25	w	17,00	34.700,49	92,55
K25	m	11,00	37.494,80	92,55
K27	w	28,00	42.005,99	103,20
K27	m	20,00	40.701,81	103,20
K29	w	1,00		
K29	m	1,00		
K31	w	28,00	33.294,68	93,82
K31	m	4,00	35.489,00	93,82
K32	w	10,00	25.883,66	106,11
K32	m	7,00	24.392,96	106,11
K33	w	10,00	31.613,98	98,36
K33	m	5,00	32.142,00	98,36
K34	w	21,00	45.656,02	
K34	m	2,00		
L1	w	20,00	7.245,47	101,67
L1	m	9,00	7.126,40	101,67
D1	w	31,00	45.977,06	100,03
D1	m	26,00	45.964,80	100,03
D2	w	30,00	46.006,99	100,09
D2	m	22,00	45.964,80	100,09
D3	w	85,00	35.046,68	100,01
D3	m	67,00	35.044,81	100,01

Entlohngrp	Geschlecht	Köpfe	Betrag m.	Lohngefälle %
D4	w	81,00	35.212,63	100,03
D4	m	48,00	35.202,64	100,03
D5	w	4,00	24.937,49	101,71
D5	m	3,00	24.518,05	101,71
D6	w	3,00	24.368,20	98,35
D6	m	7,00	24.775,98	98,35
D8	w	12,00	30.028,54	
D8	m	2,00		
D9	w	5,00	25.269,98	
D9	m	1,00		
D10	w	33,00	26.339,05	109,20
D10	m	4,00	24.120,55	109,20
D14	w	11,00	35.051,72	
D14	m	2,00		
D16	w	5,00	32.769,48	
D16	m	2,00		
D17	w	11,00	40.603,88	101,51
D17	m	5,00	40.001,08	101,51
D24	w	15,00	30.502,42	99,98
D24	m	3,00	30.508,83	99,98
D25	w	26,00	28.503,41	
D25	m	2,00		
D26	w	5,00	30.056,18	
D26	m	1,00		
D27	w	9,00	27.471,12	112,54
D27	m	3,00	24.409,48	112,54
D28	w	3,00	33.138,73	
D28	m	1,00		
D29	w	19,00	43.572,67	
D29	m	2,00		
D32	w	1,00		
D32	m	1,00		
D33	w	9,00	13.382,78	97,35
D33	m	3,00	13.747,69	97,35
D34	w	36,00	24.752,68	95,17
D34	m	23,00	26.009,13	95,17
>Insgesamt	w	1299	35.046,68	98,73
>Insgesamt	m	1055	35.498,00	98,73

Rot markiert: signifikanter Einkommensunterschied zu Ungunsten von Frauen

Erläuterungen zur Auswertung Einkommensbericht

Stand 10.12.2012

Auswertung für alle Mitarbeiter/innen, auch Projektmitarbeiter/innen, die im Jahr 2011 ein aktives Dienstverhältnis hatten

Projektmitarbeiter/innen unterliegen großteils dem KV. Bei Projektmitarbeiter/innen ist eine Überzahlung auf die KV-Gehälter möglich.

Der Einkommensbericht wurde 2012 rückwirkend so gestaltet, dass im Sinne der Vergleichbarkeit der Einstufungen Entlohnungsgruppen gebildet und verglichen werden können. Die Entlohnungsgruppen entsprechen den verschiedenen Anstellungsverhältnissen.

Die gebildeten Entlohnungsgruppen wurden nur bis auf die gleiche Verwendung heruntergebrochen, weil sonst ca. 600 verschiedene Entlohnungsstufen hätten ausgewiesen werden müssen, mit zum Teil nur 1 Person.

Entlohnungsgruppen innerhalb derer kein Gender Pay Gap vorkommt (Wert = 0), wurden aus der Auswertung entfernt, da sonst ein falscher Medianwert ausgewiesen wird. Auch entfernt wurden Entlohnungsgruppen mit weniger als 3 Personen pro Geschlecht aus Datenschutzgründen bzw. nur einem Geschlecht pro Gruppe, da auch hier kein Gap ermittelt werden kann.

Der Gender Pay Gap geht nur aus der Gehaltsstufe hervor, das heißt, er ist dienstaltersabhängig.

Erläuterungen zu Entlohnungsgruppen mit Lohngefälle unter 95%:

Gruppe B2:

Das Lohngefälle beträgt 83,60% und resultiert daraus, dass beinahe die Hälfte des männlichen Personals in Gehaltsstufe 18, 19 und Dienstalterszulage eingestuft ist, beim weiblichen Personal sind mehr als 50% in den Gehaltsstufen 8 bis 13, also auf das Dienstalter bezogen deutlich jünger.

Gruppe B3:

Das Lohngefälle beträgt 91,58% und resultiert ebenfalls aus der Tatsache, dass die Frauen dienstjünger sind als die Männer. Hier sind allerdings nur 18,85% des männl. Personals in den Gehaltsstufen 18, 19 und Dienstalterszulage eingestuft, das weibliche Personal verteilt sich hauptsächlich auf die Gehaltsstufen 10 - 15, wodurch der Gap auch nicht so hoch ist wie bei Gruppe B2.

Gruppe B5:

Das Lohngefälle beträgt 86,32%. Ca. 30% des männlichen Personals sind in den Gehaltsstufen 18, 19 und Dienstalterszulage eingestuft, das weibliche Personal verteilt sich großteils auf die Stufen 13 – 17. Hier ist der Gap weniger auf das Dienstalter, sondern eher auf die variablen Gehaltsbestandteile wie Journaldienstzulage, Überstunden und Abgeltung zurückzuführen.

Gruppe A14:

Das Lohngefälle beträgt 93,74%. Von den 4 Männern sind 3 in den Gehaltsstufen 12, 16 und 17, die

Frauen verteilen sich auf die Stufen 6, 7, 9 und 13. Der Gap ist somit dienstaltersbedingt.

Gruppe K6:

Das Lohngefälle beträgt 84,80%. Das Lohngefälle ist darauf zurückzuführen, dass nur eine Frau die Gehaltsstufe 2 erreicht hat und das erst mit 1.12.2011, hingegen haben 3 Männer die Gehaltsstufe 2 erreicht, 2 davon mit 1.10.2011 und einer mit 1.12.2011. Dies erklärt allerdings nicht die Höhe des Gaps.

K16:

Das Lohngefälle beträgt 90,16%. Bei den Männern sind mehr als 2/3 in Gehaltsstufe 2, bei den Frauen ist die Verteilung relativ gleich. Dies erklärt einen Teil des Gaps, wobei das Lohngefälle auch auf die variablen Gehaltsbestandteile wie Journaldienstzulage und Überstunden zurückzuführen ist.

K21:

Das Lohngefälle beträgt 92,96% und ist dienstaltersbedingt. Die Männer sind relativ gleich auf die Stufen 0, 1 und 2 verteilt, bei den Frauen sind 48% in Stufe 0, 32% in Stufe 1, 12% in Stufe 2 und knapp 7% in Stufe 3.

K25:

Das Lohngefälle beträgt 92,55% und ist dienstaltersbedingt. 18% der Männer sind in Stufe 0 und 82% in Stufe 1, bei den Frauen sind 47% in Stufe 0 und nur 53% Stufe 1.

K31:

Das Lohngefälle beträgt 93,82% und ist dienstaltersbedingt. Bei den Männern sind je einer in Stufe 0 und Stufe 1, 2 von 4 sind in Stufe 2. Bei den Frauen 64% in Stufe 0, 21% in Stufe 1 und nur ca. 15% in Stufe 2.

Deloitte.



FBB Equal Pay Bericht

Musterfirma AG

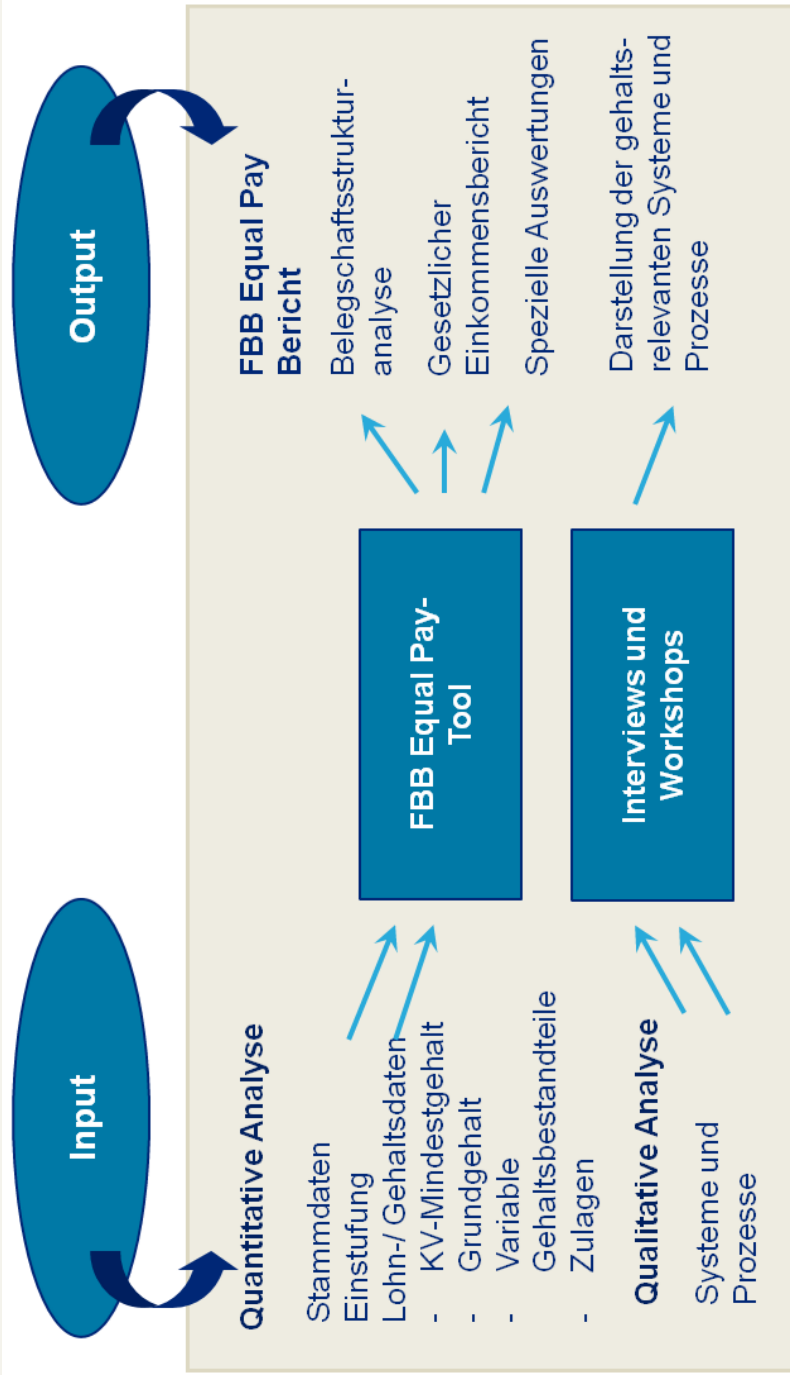
Im Rahmen der AMS Flexibilitätsberatung für Betriebe (FBB Equal Pay)

Wien, Jänner 2013

Im Auftrag des  AMS



FBB Equal Pay Bericht



Legende quantitative Auswertungen

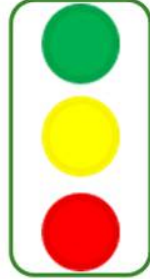
Belegschaftsstrukturanalyse



Spezialauswertungen



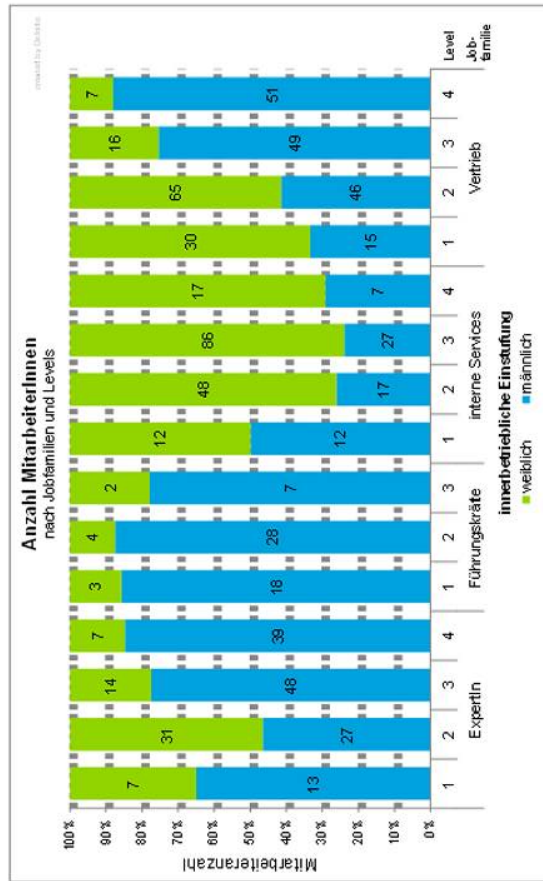
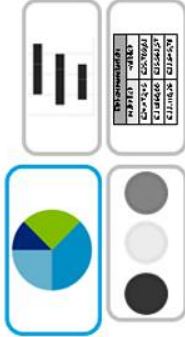
Abweichungsanalyse



Einkommensbericht

Einkommensbericht	
männlich	weiblich
€ 24.472,45	€ 25.709,03
€ 31.850,00	€ 35.563,57
€ 33.110,20	€ 33.646,78

Anzahl MitarbeiterInnen nach Berufsbildern



INTERPRETATION

Erläuterung

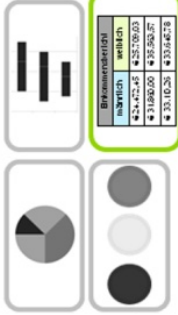
Die Auswertung gibt Aufschluss über die Geschlechterverteilung in den Level innerhalb der Jobfamilien.

Fakten und Besonderheiten

Es zeigen sich folgende Auffälligkeiten:

- Das Berufsbild „Interne Services“ ist weiblich dominiert.
- Mit Ausnahme des Berufsbildes „Interne Services“ überwiegt bei den höheren Level 3 und 4 der männlichen Anteil.

Einkommensbericht nach innerbetrieblichem Schema



Einstufung		Frauen		Männer		Differenz	
Job Familie	Level	Anzahl	Jahresentgelt Median	Anzahl	Jahresentgelt Median	Frauen in %	Abweichung Medianentgelt
ExpertIn	1	7	29.572,29	13	28.498,31	35%	-4%
ExpertIn	2	31	32.520,84	27	31.742,14	53%	-2%
ExpertIn	3	14	37.511,21	48	36.531,95	23%	-3%
ExpertIn	4	7	41.922,94	39	42.332,44	15%	1%
Führungskräfte	1	3	60.791,19	18	62.828,63	14%	3%
Führungskräfte	2	4	52.163,35	28	65.149,93	13%	25%
Führungskräfte	3	2	*	7	116.746,85	22%	
interne Services	1	12	25.704,99	12	32.082,57	50%	25%
interne Services	2	48	28.571,32	17	28.941,93	74%	1%
interne Services	3	86	31.592,18	27	32.948,28	76%	4%
interne Services	4	17	34.251,38	7	35.419,05	71%	3%
Vertrieb	1	30	23.886,83	15	25.386,73	67%	6%
Vertrieb	2	65	31.688,50	46	31.429,75	59%	-1%
Vertrieb	3	16	35.675,29	49	37.189,11	25%	4%
Vertrieb	4	7	43.273,09	51	47.857,81	12%	11%

INTERPRETATION

Erläuterung

Der Einkommensbericht zeigt die Verteilung sowie die gehaltlichen Unterschiede von Frauen und Männern innerhalb eines Jobfamilien Level in folgender Form:

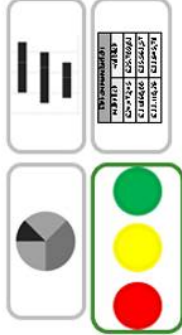
- Anzahl der Frauen und Männer sowie den Anteil der Frauen in %
- Jahresentgelt von Frauen und Männern sowie die gehaltliche Abweichung des Medianentgelts der Männer von dem Medianentgelt der Frauen

Fakten und Besonderheiten

Auffälligkeiten zeigen sich insbesondere bei den Jobfamilien Level „Führungskräfte 2“ sowie „Interne Services 1“:

- Medianentgelt der Männer liegt jeweils um 25% über dem der Frauen, wobei in der Jobfamilie „Führungskräfte“ zusätzlich auch ein strukturelles Ungleichgewicht zu erkennen ist (Frauenanteil von max. 22%).

Abweichungsanalyse nach innerbetrieblichem Schema



Einstufung nach innerbetrieblichem Schema	Jobfamilie	Level	Anzahl		Total Cash (lt. EKB)		Funktionsentgelt		Leistungs- und erfolgsbasierte Entgelte		Arbeitsplatzbasierte Zulagen					
			Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer				
Expertin	1	1	7	13	29.572	28.498	3,8%	25.201	27.598	-8,7%	3.743	2.523	48,4%	4.073	4.743	-13,7%
Expertin	2	2	31	27	32.521	31.742	2,5%	28.689	27.497	4,3%	4.950	4.902	1,0%	4.094	4.743	-13,7%
Expertin	3	3	14	48	37.511	36.532	2,7%	30.381	30.118	0,9%	5.809	6.042	-3,9%	8.019	7.709	4,0%
Expertin	4	4	7	39	41.923	42.332	-1,0%	32.115	32.900	-2,4%	6.632	8.199	-19,1%	5.442	6.904	-21,2%
Führungskräfte	1	1	3	18	60.791	62.829	-3,2%	41.843	43.919	-4,7%	15.445	12.740	21,2%	9.201	9.210	-0,1%
Führungskräfte	2	2	4	28	52.163	65.150	-19,9%	36.627	46.139	-20,6%	12.625	12.585	0,3%	5.822	7.916	-26,5%
Führungskräfte	3	3	2	7	117.212	116.747	0,4%	100.049	97.276	2,9%	17.162	18.320	-6,3%	7.253	6.772	7,1%
interne Services	1	1	12	12	25.705	32.083	-19,9%	23.510	25.106	-6,4%	3.129	3.065	2,1%	3.623	8.146	-55,5%
interne Services	2	2	48	17	28.571	28.942	-1,3%	24.540	27.981	-12,3%	3.382	3.635	-7,0%	3.623	8.146	-55,5%
interne Services	3	3	86	27	31.592	32.948	-4,1%	26.987	25.790	4,6%	3.791	3.900	-2,8%	5.878	5.095	15,4%
interne Services	4	4	17	7	34.251	35.419	-3,3%	27.001	29.264	-7,7%	5.556	5.104	8,8%	4.840	8.575	-43,6%
Vertrieb	1	1	30	15	23.887	25.387	-5,9%	23.241	24.344	-4,5%	1.805	3.354	-46,2%	4.137	4.325	-4,3%
Vertrieb	2	2	65	46	31.689	31.430	0,8%	27.330	26.490	3,2%	4.067	4.227	-3,8%	4.161	6.782	-38,7%
Vertrieb	3	3	16	49	35.675	37.189	-4,1%	30.644	30.102	1,8%	5.198	5.461	-4,8%	4.161	6.782	-38,7%
Vertrieb	4	4	7	51	43.273	47.858	-9,6%	33.783	40.834	-17,3%	8.664	7.887	10,1%	5.563	8.880	-37,4%

INTERPRETATION

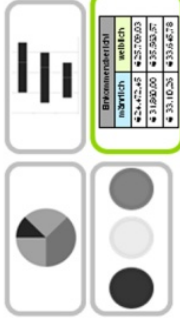
Erläuterung

Für alle Auswertungen wurde das jeweilige Medianentgelt (der mittlere Wert einer Reihe) herangezogen. Bei der Abweichung wird das Entgelt der Männer als 100% angesehen. Die Ampelsymbole signalisieren, ob eine Abweichung die angegebenen Grenzwerte überschreitet und zeigen an, wo Handlungsbedarf besteht.

Fakten und Besonderheiten

Bei näherer Betrachtung zeigt sich, dass in den einzelnen dargestellten Gehaltskategorien größere Abweichungen zu finden sind, als bei einer Gesamtbetrachtung des Jahresentgelts (Total Cash). So betragen etwa die Abweichungen der leistungs- und erfolgsbasierten Entgelte bis zu 49%, arbeitsplatzbasierte Zulagen sogar bis 56%.

Einkommensbericht nach kollektivvertraglicher Einstufung



Einstufung nach KV		Frauen		Männer		Differenz	
KV-Gruppe	Stufe	Anzahl	Jahresentgelt Median Mittel	Anzahl	Jahresentgelt Median Mittel	Frauen in %	Abweichung Medianentgelt
B	2	6	20.990	2	20.890	75%	
B	3	4	24.790	2	24.430	67%	
B	4	6	25.680	3	23.940	67%	7%
B	5	7	27.400	7	29.960	50%	-9%
B	6	7	27.140	3	28.240	70%	-7%
B	7	5	29.880	12	33.300	29%	-10%
B	8	7	32.490	8	32.380	47%	0%
B	9	3	34.720	3	35.650	100%	
C	2	14	23.350	2	23.330	88%	
C	3	14	25.640	10	25.190	58%	2%
C	4	19	28.920	18	30.680	51%	-6%
C	5	46	29.680	22	30.590	68%	-3%
C	6	37	32.380	31	33.440	54%	-3%
C	7	45	34.590	38	37.230	54%	-7%
C	8	20	36.640	12	41.480	63%	-12%
C	9	12	41.760	20	42.650	38%	-2%

INTERPRETATION

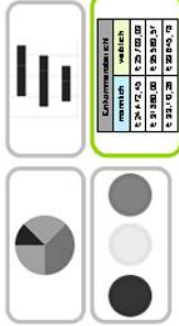
Erläuterung

Der Einkommensbericht zeigt die Verteilung sowie die gehaltenen Unterschiede von Frauen und Männern innerhalb der Kollektivvertrags-Gruppen und Stufen.

Fakten und Besonderheiten

In den kollektivvertraglichen Gruppen B und C liegt das Medianentgelt der Frauen größtenteils unter jenem der Männer. Die Abweichung des Medianentgelts beträgt durchschnittlich -4 %.

Einkommensbericht nach kollektivvertraglicher Einstufung



Einstufung nach KV	Frauen			Männer			Differenz		
	KV-Gruppe	Stufe	Anzahl	Jahresentgelt Median	Mittel	Anzahl	Jahresentgelt Median	Frauen in %	Abweichung Medianentgelt
D		2	3	36.930	37.830			100%	
D		3	4	39.230	40.050	6	37.770	40%	4%
D		4	10	40.950	42.310	5	41.010	67%	0%
D		5 bis 6	7	45.920	43.720	10	38.820	41%	18%
D		7	3	42.490	42.520	10	43.920	23%	-3%
D		8	3	46.240	44.430	3	53.060	50%	-13%
D		9	3	46.140	48.850	9	52.760	25%	-13%
E		1 bis 3	10	51.430	51.740	8	57.660	56%	-11%
E		4 bis 6	7	52.880	53.190	4	59.110	64%	-11%
E		7 bis 9	12	58.530	58.920	7	62.130	63%	-6%
F		4 bis 6	6	60.200	68.110	9	68.400	40%	-12%
F		7 bis 9	10	71.250	80.040	16	92.010	38%	-23%

INTERPRETATION

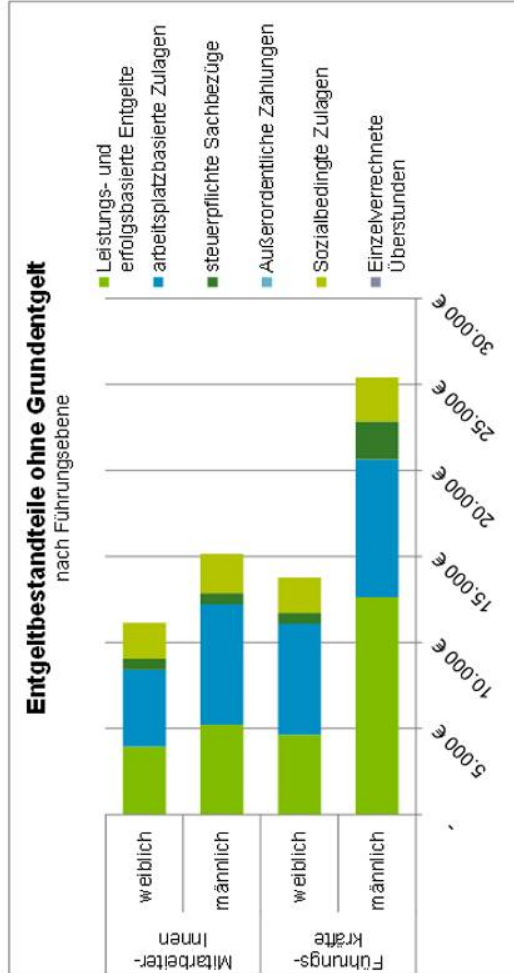
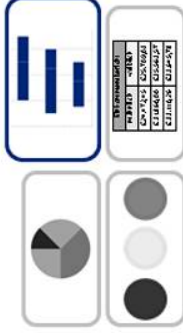
Erläuterung

Der Einkommensbericht zeigt die Verteilung sowie die gehaltlichen Unterschiede von Frauen und Männern innerhalb der Kollektivvertrags-Gruppen und Stufen .

Fakten und Besonderheiten

In den höheren KV-Gruppen zeigt sich eine stärkere Tendenz bezüglich der Abweichung des Medianentgelts zu Gunsten der Männer. Besonders deutlich zeigt sich die Differenz bei der zusammengefassten Gruppe F in den Stufen 7 bis 9. In dieser Gruppe liegt das Medianentgelt der Frauen um ca. 20% unter jenem ihrer männlichen Kollegen.

Gesamtüberblick Entgeltbestandteile



INTERPRETATION

Erläuterung

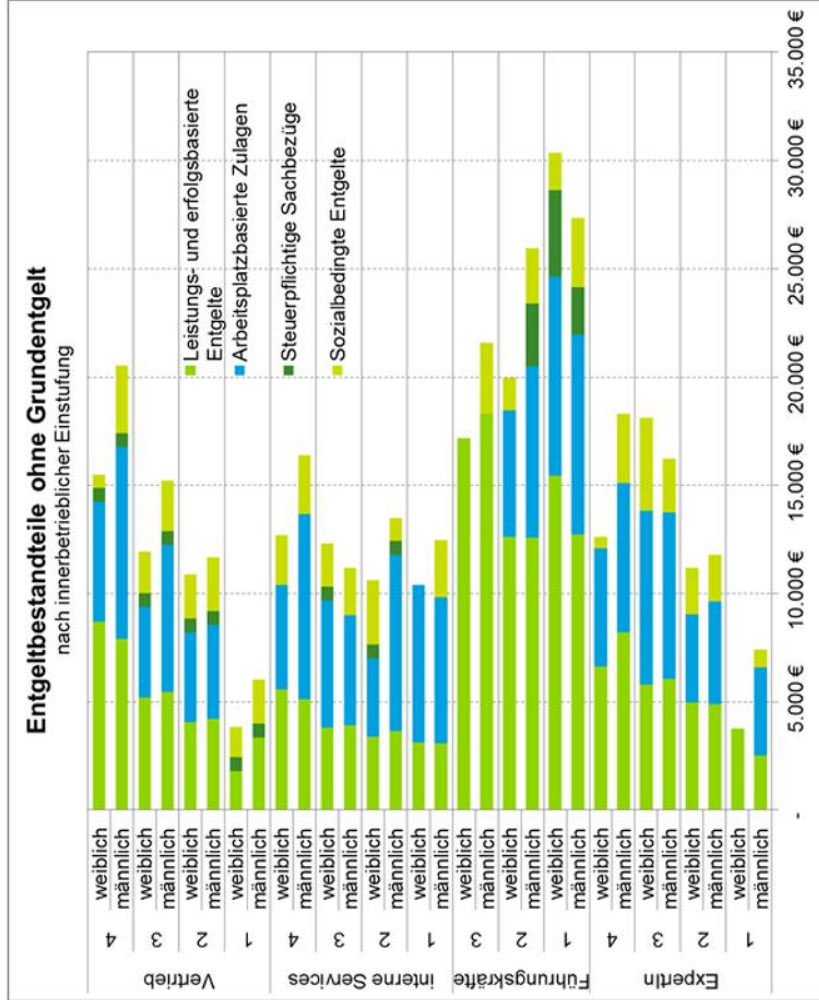
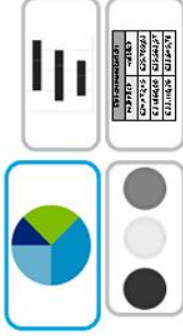
Diese Auswertung gibt einen Überblick über die absolute Höhe der Entgeltbestandteile (in EUR). Da sich aus dem Verantwortungsbereich möglicherweise Unterschiede ergeben können, wird nach dem Kriterium Führungsverantwortung analysiert.

Fakten und Besonderheiten

Auffälligkeiten:

- Männliche Mitarbeiter beziehen die höchsten Prämien (Leistungs- und erfolgsbasierte Entgeltbestandteile).
- Die steuerpflichtigen Sachbezüge werden vorrangig von den männlichen Führungskräften bezogen.

Gesamtüberblick Entgeltbestandteile nach Berufsbildern/ Jobfamilien



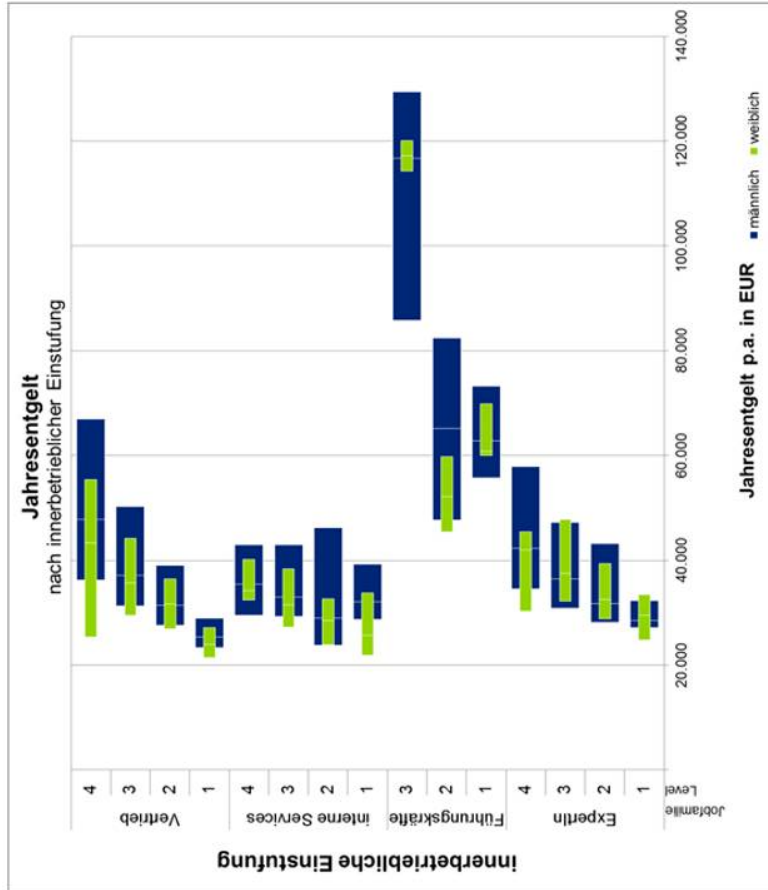
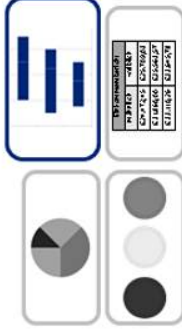
INTERPRETATION

Erläuterung

Diese Auswertung gibt einen Überblick über die absolute Höhe der Entgeltbestandteile (in EUR) innerhalb der Berufsbildlevel.

Fakten und Besonderheiten

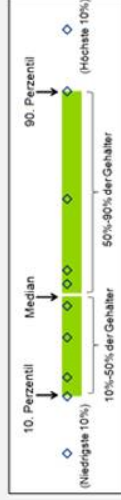
Gehaltsbandbreiten nach innerbetrieblicher Einstufung



INTERPRETATION

Erläuterung

Es werden die Jahresentgeltbandbreiten nach innerbetrieblicher Einstufung dargestellt. Die dargestellten Bandbreiten bilden jeweils die mittleren 80% der Daten sowie den Median ab. Dadurch ist gewährleistet, dass die Daten nicht durch Ausreißer verzerrt werden.



Fakten und Besonderheiten

Auffälligkeiten:

- Die Gehaltsbänder der Frauen sind in den Level „Führungskräfte 3“ sowie „Interne Services 2“ deutlich schmaler als die Bänder der Männer.

Hinter-Gründe für Gehaltsunterschiede

