



TOOLBOX EINKOMMENSBERICHTE ERSTELLEN, ANALYSIEREN UND VERWENDEN

EINLEITUNG

ERSTELLUNG

- » Beschäftigte
- » Entgelt

ANALYSE

- » Unterschiede Verwendungsgruppe/njahr
- » Mehr Frauen oder Männer in Verwendungsgruppe/njahr

KOMMUNIKATION

- » Gründe für aktive Kommunikation
- » Gesetzliche Vorgaben
- » Für die Praxis - Kommunikation

HANDLUNGSFELDER UND GLEICHSTELLUNGSAKTIVITÄTEN

- » Zusammenwirken unterschiedlicher AkteurInnen
- » Für die Praxis - Maßnahmen

WEITERE INFORMATIONEN UND WERKZEUGE

ZUR NUTZUNG DIESES INTERAKTIVEN DOKUMENTS

Im Einleitungskapitel erfahren Sie zunächst mehr über die Verpflichtung zur Erstellung von Einkommensberichten. Danach erklärt dieses Dokument – Schritt für Schritt – die Erstellung, Analyse und weitere Verwendung eines Einkommensberichts.

In der linken Seitenleiste finden Sie ein Inhaltsverzeichnis, das Sie bei der Navigation durch das Dokument unterstützt. Sie können in diesem Dokument auf mehrere Arten navigieren, indem

- Sie auf die Pfeile an den Seitenrändern < > klicken um kontinuierlich im Dokument vor- oder zurückzugehen.
- Sie auf ein beliebige Überschrift im Inhaltsverzeichnis in der linken Seitenleiste klicken und so direkt zu dem von Ihnen gewünschten Kapitel gelangen.
- Sie auf die rot markierten internen [↗ Verlinkungen](#) im Text klicken und wiederum direkt zum dem von Ihnen gewünschten Kapitel gelangen. [Links auf externe Informationsseiten](#) blau unterlegt.

Um weitere Informationen rund um ein bestimmtes Thema oder einen Begriff zu erhalten, finden Sie an vielen Stellen in diesem Dokument Verlinkungen:



Der Stern symbolisiert einen Tipp. Das heißt, es handelt sich dabei um eine Empfehlung, wie Sie den Einkommensbericht besonders aussagekräftig gestalten, stichhaltig analysieren oder wirksam verwenden können. Vielfach gehen Sie damit freiwillig über die gesetzliche Verpflichtung hinaus.



Der Taschenrechner symbolisiert eine Formel, die für die Erstellung des Einkommensberichts nützlich ist.



Klicken Sie auf das Symbol und lesen Sie in einer Info-Box ein Beispiel aus der Praxis nach.



Klicken Sie auf dieses Symbol und lesen Sie in einer Info-Box weitere Hintergrundinformationen nach.

Dieses Dokument ist zur Nutzung am Computer erstellt worden. Bitte beachten Sie für den Druck, dass aufgrund der technischen Struktur dieses PDF-Dokuments die Inhalte der Info-Boxen nicht gedruckt werden.

Bei Fragen zu Inhalt und Struktur dieses Dokuments wenden Sie sich bitte an: iv6@frauenministerium.gv.at

EINLEITUNG

ERSTELLUNG

- » Beschäftigte
- » Entgelt

ANALYSE

- » Unterschiede Verwendungsgruppe/njahr
- » Mehr Frauen oder Männer in Verwendungsgruppe/njahr

KOMMUNIKATION

- » Gründe für aktive Kommunikation
- » Gesetzliche Vorgaben
- » Für die Praxis - Kommunikation

HANDLUNGSFELDER UND GLEICHSTELLUNGSAKTIVITÄTEN

- » Zusammenwirken unterschiedlicher AkteurInnen
- » Für die Praxis - Maßnahmen

WEITERE INFORMATIONEN UND WERKZEUGE

EINLEITUNG

„Lohnfairness bedeutet Gerechtigkeit und Wertschätzung für MitarbeiterInnen. Lohnfairness stärkt die Motivation und Innovationskraft von Teams und ist damit ein Hebel für den wirtschaftlichen Erfolg von Betrieben. Als Zeichen moderner ArbeitgeberInnen ist Lohnfairness ein wichtiger Teil des Employer Brandings und ein Kriterium, weshalb sich BewerberInnen und auch KundInnen sowie InvestorInnen für ein Unternehmen und dessen Produkte entscheiden.“ – Diese und zahlreiche weitere bestärkende Argumente nannten UnternehmerInnen im [Projekt Fairer Lohn](#) auf die Frage: „Warum zahlt sich Lohnfairness für Ihr Unternehmen aus?“

Gleichzeitig zählt Österreich nach wie vor zu jenen Ländern in Europa mit den größten Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern. Obwohl sich die geschlechtsspezifische Lohnschere langsam schließt, ist gleicher Lohn für gleich(wertig)e Arbeit für viele Frauen noch nicht Realität.

Vor diesem Hintergrund wird klar: Es braucht für MitarbeiterInnen in Betrieben – und insbesondere für Frauen – ebenso wie für (bzw. in) Unternehmen verstärkte Initiative, um Lohnfairness für alle gelebte Praxis werden zu lassen.

Der Einkommensbericht ist dabei ein hilfreiches Werkzeug für UnternehmerInnen, BetriebsrätInnen und MitarbeiterInnen.

Was ist der Einkommensbericht?

Der Einkommensbericht ist ein Werkzeug, um Einkommensunterschiede transparenter werden zu lassen, ihre Gründe zu analysieren und daraus Maßnahmen zur Stärkung von Einkommensgerechtigkeit abzuleiten. Unternehmen können damit ihre Einkommensstruktur durchleuchten und Lohnfairness stärken. Zugleich geben die Einkommensberichte auch den BetriebsrätInnen und ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit, die Gehaltssituation im Unternehmen näher zu analysieren.

Die Verpflichtung zur Erstellung von Einkommensberichten wurde 2011 im Gleichbehandlungsgesetz geregelt. Gemäß §11a des Gleichbehandlungsgesetzes ist von Unternehmen ab 150 MitarbeiterInnen alle zwei Jahre ein Einkommensbericht vorzulegen.

Warum bietet diese Toolbox Tipps für einen Good Practice-Einkommensbericht?

Eine [Evaluierung](#) hat gezeigt, dass der Einkommensbericht ein nützliches Instrument zur Stärkung von Lohnfairness und Einkommenstransparenz ist. Gleichzeitig bedarf es aber entsprechend der konkreten Situation in Unternehmen einer ergänzenden oder detaillierteren Darstellung der Gehaltsstrukturen – die über die gesetzliche Verpflichtung hinausgeht – um den Einkommensbericht so aussagekräftig zu gestalten, dass daraus konkrete Maßnahmen in und für Unternehmen abgeleitet werden können. Diese Toolbox bietet daher ★ **TIPPs** zur Erstellung eines Good Practice-Einkommensberichts.

EINLEITUNG

ERSTELLUNG

- » Beschäftigte
- » Entgelt

ANALYSE

- » Unterschiede Verwendungsgruppe/njahr
- » Mehr Frauen oder Männer in Verwendungsgruppe/njahr

KOMMUNIKATION

- » Gründe für aktive Kommunikation
- » Gesetzliche Vorgaben
- » Für die Praxis - Kommunikation

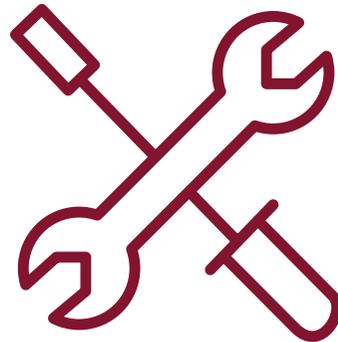
HANDLUNGSFELDER UND GLEICHSTELLUNGSAKTIVITÄTEN

- » Zusammenwirken unterschiedlicher AkteurInnen
- » Für die Praxis - Maßnahmen

WEITERE INFORMATIONEN UND WERKZEUGE

Wie unterstützt die Toolbox Sie rund um den Einkommensbericht?

Die Toolbox unterstützt Schritt für Schritt bei der Erstellung, Analyse und weiteren Verwendung eines aussagekräftigen Einkommensberichts.



- Im Kapitel [7 ERSTELLUNG](#) geht es um die Bestandteile eines Good Practice-Einkommensberichts und deren Darstellung im Bericht.
- Liegt der Einkommensbericht einmal vor, dann bietet das Kapitel [7 ANALYSE](#) eine praktische Anleitung für die Interpretation der Daten.
- Das Thema Einkommen ist vielfach noch ein sogenanntes Tabuthema in Österreich. Im Kapitel [7 KOMMUNIKATION](#) erfahren Sie, wie hilfreich und wirksam über den Einkommensbericht kommuniziert werden kann.
- Um konkret Veränderung hin zu mehr Lohnfairness zu bewirken, bietet das Kapitel [7 HANDLUNGSFELDER UND GLEICHSTELLUNGSAKTIVITÄTEN](#) eine Vielzahl von Möglichkeiten.

Die Toolbox als Teil des Projekts Fairer Lohn

Die vorliegende Toolbox zur Erstellung, Analyse und Verwendung des Good Practice-Einkommensberichts wurde im Rahmen des Projekts Fairer Lohn entwickelt.

Die Projektpartnerinnen - die Sektion für Frauen und Gleichstellung im BMGF, die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die Arbeiterkammer und die ÖGB Frauen – wollen gemeinsam mit zahlreichen UnternehmerInnen aufzeigen, dass sich Lohnfairness für Betriebe in vielerlei Hinsicht auszahlt. Im Fokus stehen die positiven Auswirkungen von Einkommensgerechtigkeit auf einzelne MitarbeiterInnen, ganze Teams, den Erfolg von Unternehmen und ihre Attraktivität bei KundInnen und InvestorInnen. Ziel des **Projekts Fairer Lohn** ist es, weitere Unternehmen von Lohnfairness und Einkommenstransparenz zu überzeugen und damit unternehmensinterne Maßnahmen zum Schließen der Lohnschere anzustoßen.

Die Toolbox und alle weiteren Projektergebnisse sind auf der [Webseite Fairer Lohn](#) einsehbar.

EINLEITUNG

ERSTELLUNG

- » Beschäftigte
- » Entgelt

ANALYSE

- » Unterschiede Verwendungsgruppe/njahr
- » Mehr Frauen oder Männer in Verwendungsgruppe/njahr

KOMMUNIKATION

- » Gründe für aktive Kommunikation
- » Gesetzliche Vorgaben
- » Für die Praxis - Kommunikation

HANDLUNGSFELDER UND GLEICHSTELLUNGSAKTIVITÄTEN

- » Zusammenwirken unterschiedlicher AkteurInnen
- » Für die Praxis - Maßnahmen

WEITERE INFORMATIONEN UND WERKZEUGE

ERSTELLUNG

Das Gleichbehandlungsgesetz (§ 11) sagt, dass von Unternehmen mit 150 oder mehr MitarbeiterInnen alle zwei Jahre ein Einkommensbericht vorzulegen ist, der zwei wesentliche Informationen enthält: die Zahl der Beschäftigten und deren Einkommen. Und das in folgender Form:

Beschäftigte

Es muss die Anzahl der Frauen und Männer pro Gehaltsstufe nach dem jeweiligen Entlohnungsschema angeführt werden.

Das sind in der Regel die jeweiligen kollektivvertraglichen oder – wenn verfügbar – betrieblichen Verwendungsgruppen. Gibt es einzelne Verwendungsgruppenjahre, so muss hier ebenfalls jeweils die Zahl der Frauen und Männer angegeben werden.

Für die Beurteilung der Unternehmensgröße zählen alle unselbstständig Beschäftigten einschließlich geringfügig Beschäftigter und Lehrlinge. LeiharbeiterInnen sind nicht zu berücksichtigen.

Genauer zur Definition der Beschäftigten im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes finden Sie im Kapitel [↗ Beschäftigte](#).

Entgelt

Es ist das Durchschnitts- oder Medianentgelt von Frauen und Männern im Kalenderjahr in der jeweiligen Entlohnungsstufe anzugeben.

Heranzuziehen ist dabei nicht nur das Grundgehalt oder der Grundlohn, sondern das Gesamtarbeitsentgelt. Der Einkommensbericht stellt auf eine breite Definition von Entgelt ab. Dazu gehören auch alle sonstigen Vergütungen, die ArbeitnehmerInnen aufgrund des Dienstverhältnisses erhalten (Überstunden-/Mehrarbeitspauschalen oder -zuschläge, Zulagen, Sachbezüge, Prämien, Boni, Versicherungen o. Ä.).

Was genau unter Entgelt zu verstehen ist, können sie unter [↗ Entgelt](#) nachlesen.

EINLEITUNG

ERSTELLUNG

- » Beschäftigte
- » Entgelt

ANALYSE

- » Unterschiede Verwendungsgruppe/njahr
- » Mehr Frauen oder Männer in Verwendungsgruppe/njahr

KOMMUNIKATION

- » Gründe für aktive Kommunikation
- » Gesetzliche Vorgaben
- » Für die Praxis - Kommunikation

HANDLUNGSFELDER UND GLEICHSTELLUNGSAKTIVITÄTEN

- » Zusammenwirken unterschiedlicher AkteurInnen
- » Für die Praxis - Maßnahmen

WEITERE INFORMATIONEN UND WERKZEUGE

Beschäftigte

Der Einkommensbericht umfasst alle unselbstständig Beschäftigten – einschließlich geringfügig Beschäftigter und Lehrlinge. LeiharbeiterInnen sind nicht zu berücksichtigen. Details finden Sie unter [↗ Besondere Gruppen von Beschäftigten](#).

Wichtig ist, dass der Datenschutz gewahrt bleibt. Um das sicherzustellen, sind nur Gruppen auszuweisen, die mindestens 3 Beschäftigte umfassen. Details dazu unter [↗ Anonymisierung und Datenschutz](#).

★ TIPP - Prozentangaben

Um die Verteilung von Frauen und Männern auf die einzelnen Entlohnungsstufen bzw. Unterschiede innerhalb der Entlohnungsstufen erkennen zu können, empfiehlt es sich, die jeweiligen Anteile in Prozent anzugeben.

★ TIPP - Durchschnittsalter / Dienstalter

Um einen ersten Hinweis darauf zu bekommen, ob längere Erfahrung der einen oder anderen Gruppe eine Erklärung für Lohnunterschiede sein kann, dann ist es hilfreich, das durchschnittliche Lebensalter und/oder das Dienstalter anzugeben.

Ein Beispiel zeigt eine Darstellungsvariante der Anzahl der MitarbeiterInnen nach Verwendungsgruppenjahren.

EINLEITUNG

ERSTELLUNG

- » Beschäftigte
- » Entgelt

ANALYSE

- » Unterschiede Verwendungsgruppe/njahr
- » Mehr Frauen oder Männer in Verwendungsgruppe/njahr

KOMMUNIKATION

- » Gründe für aktive Kommunikation
- » Gesetzliche Vorgaben
- » Für die Praxis - Kommunikation

HANDLUNGSFELDER UND GLEICHSTELLUNGSAKTIVITÄTEN

- » Zusammenwirken unterschiedlicher AkteurInnen
- » Für die Praxis - Maßnahmen

WEITERE INFORMATIONEN UND WERKZEUGE

Besondere Gruppen von Beschäftigten

| | |
|---|---|
| Leiharbeitskräfte | Leiharbeitskräfte sind nicht aufzunehmen. Der Arbeitsvertrag besteht ja mit der Leiharbeitsfirma, nicht dem Betrieb, wo die Person eingesetzt ist. Jedoch: Leiharbeitsfirmen selbst, die die Beschäftigtengröße übersteigen, müssen ebenfalls Berichte vorlegen. |
| Freie DienstnehmerInnen | Vom Gesetz her ist das nicht ganz klar. Für einen kompletten Überblick ist es sehr sinnvoll, diese Personen in den Bericht aufzunehmen und getrennt auszuweisen. |
| HeimarbeiterInnen | Auch hier ist das Gesetz etwas unklar. Für einen Gesamtüberblick sollten aber auch HeimarbeiterInnen in den Bericht aufgenommen werden. |
| PraktikantInnen | PraktikantInnen sind nur im Bericht zu berücksichtigen, wenn sie unter den Begriff der ArbeitnehmerInnen fallen. Dabei ist auf eine ganzjährige Beschäftigung hochzurechnen. PraktikantInnen im Rahmen von Berufsausbildungen bleiben unberücksichtigt. |
| Expats | ArbeitnehmerInnen, die im Ausland eingesetzt werden, aber grundsätzlich in Österreich beschäftigt sind, sind in den Einkommensbericht aufzunehmen. Der Einkommensbericht umfasst nämlich alle ArbeitnehmerInnen, unabhängig von ihrem aktuellen Einsatzort – auch wenn sie wegen des Auslandsaufenthaltes höher bezahlt werden. |
| Ganzjährig karezierte MitarbeiterInnen | ... sind in den Einkommensbericht aufzunehmen, denn das Dienstverhältnis ist aufrecht, auch wenn die Arbeitsleistungs- und Entgeltzahlungspflicht momentan ruhen. |

★ TIPP - Weitere besondere Gruppen von Beschäftigten

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

EINLEITUNG

ERSTELLUNG

- » Beschäftigte
- » Entgelt

ANALYSE

- » Unterschiede Verwendungsgruppe/njahr
- » Mehr Frauen oder Männer in Verwendungsgruppe/njahr

KOMMUNIKATION

- » Gründe für aktive Kommunikation
- » Gesetzliche Vorgaben
- » Für die Praxis - Kommunikation

HANDLUNGSFELDER UND GLEICHSTELLUNGSAKTIVITÄTEN

- » Zusammenwirken unterschiedlicher AkteurInnen
- » Für die Praxis - Maßnahmen

WEITERE INFORMATIONEN UND WERKZEUGE

Anonymisierung und Datenschutz

Im Sinne des Datenschutzes sind nur Gruppen anzugeben, die **zumindest drei Personen** umfassen. Ist das nicht der Fall, muss je nach Situation ein bisschen anders vorgegangen werden.

Sind etwa in einer Stufe **bei Frauen und Männern weniger als 3** Personen, so ist die Personenanzahl und das Entgelt in dieser Stufe gesamt für alle, aber nicht nach Geschlecht getrennt darzustellen.

Gibt es in einer Entgeltstufe **3 oder mehr Personen von einem Geschlecht, aber weniger als 3 vom anderen**, so wird nur die Geschlechtergruppe mit den 3 Personen ausgewiesen.

Erreicht in einer Gruppe weder ein Geschlecht noch die Gesamtzahl zumindest 3, gibt es in der betreffenden Entlohnungsstufe **gar keine Angaben**. Wichtig ist jedoch, dass der Einkommensbericht die betriebliche Realität widerspiegelt. Es sollen daher keine Beschäftigten aus dem Bericht „verschwinden“. ArbeitnehmerInnen, die aufgrund der Anonymisierung in einer bestimmten Entlohnungsstufe nicht ausgewiesen werden, werden daher in der nächsthöheren Ebene eingerechnet.

★ TIPP - Gesamtpersonen und Gesamtentgelte

Wurden aufgrund der Anonymisierung in einzelnen Entlohnungsstufen Gesamtpersonen und Gesamtentgelte angegeben, so empfiehlt sich, das auch bei den darüber liegenden Stufen anzugeben. So wird der Bericht übersichtlicher und nachvollziehbarer.

EINLEITUNG

ERSTELLUNG

- » Beschäftigte
- » Entgelt

ANALYSE

- » Unterschiede Verwendungsgruppe/njahr
- » Mehr Frauen oder Männer in Verwendungsgruppe/njahr

KOMMUNIKATION

- » Gründe für aktive Kommunikation
- » Gesetzliche Vorgaben
- » Für die Praxis - Kommunikation

HANDLUNGSFELDER UND GLEICHSTELLUNGSAKTIVITÄTEN

- » Zusammenwirken unterschiedlicher AkteurInnen
- » Für die Praxis - Maßnahmen

WEITERE INFORMATIONEN UND WERKZEUGE

Entgelt

Für die Darstellung des Entgelts im Einkommensbericht gibt es drei wesentliche Fragen:

- Nach welchem Schema wird der Bericht gegliedert? Mehr dazu unter [↗ Gliederung des Einkommensberichts](#)
- Was zählt zum Entgelt? Antworten dazu unter [↗ Entgeltbestandteile](#)
- Welche Aussagen lassen sich anhand des durchschnittlichen Gehalts oder des Gehalts-Medians treffen? Mehr dazu unter [↗ Arithmetisches Mittel oder Median](#)

Darüber hinaus behandelt dieses Kapitel folgende Themen:

- Wie wird das Entgelt bei Teilzeit und unterjähriger Beschäftigung berechnet? Erfahren Sie mehr dazu unter [↗ Hochrechnung von Teilzeit](#) und [↗ Hochrechnung von unterjähriger Beschäftigung](#).
- Welche sonstigen Fälle sind bei der Berechnung des Entgelts zu berücksichtigen? Dazu finden Sie Antworten unter [↗ Weitere Fragenstellungen zum Entgelt](#)

EINLEITUNG

ERSTELLUNG

- » Beschäftigte
- » Entgelt

ANALYSE

- » Unterschiede Verwendungsgruppe/njahr
- » Mehr Frauen oder Männer in Verwendungsgruppe/njahr

KOMMUNIKATION

- » Gründe für aktive Kommunikation
- » Gesetzliche Vorgaben
- » Für die Praxis - Kommunikation

HANDLUNGSFELDER UND GLEICHSTELLUNGSAKTIVITÄTEN

- » Zusammenwirken unterschiedlicher AkteurInnen
- » Für die Praxis - Maßnahmen

WEITERE INFORMATIONEN UND WERKZEUGE

Gliederung des Einkommensberichts

Die Gliederung erfolgt nach dem jeweiligen **Entlohnungsschema**. Das sind in der Regel die jeweiligen kollektivvertraglichen oder - wenn verfügbar – betrieblichen Verwendungsgruppen. Gibt es einzelne Verwendungsgruppenjahre, so muss hier ebenfalls jeweils die Zahl der Frauen und Männer angegeben werden.

- Bei **verschiedenen Kollektivverträgen** im gleichen Unternehmen ist nur ein Bericht für das gesamte Unternehmen zu erstellen. Dieser Bericht ist aber nach den jeweiligen Kollektivverträgen zu untergliedern.
- **Innerbetriebliches Schemata** weisen meist feinere Unterscheidungen als Kollektivverträge auf, indem sie die Tätigkeiten und Einstufungen detaillierter ausweisen. Dann sind innerbetriebliche Schemata gegenüber der Darstellung entlang der Kollektivverträge zu bevorzugen.
- Wenn es weder einen Kollektivvertrag noch ein innerbetriebliches Schema gibt, sind **Funktionsgruppen** zu bilden. Diese müssen die Tätigkeitsstruktur im Betrieb abbilden. Gängige Gruppen wären beispielsweise: Produktion, Service, Verwaltung, Vertrieb etc.. Diese Gliederung wird aber je nach Unternehmen unterschiedlich aussehen.
- **ArbeiterInnen und Angestellte** sind in einem gemeinsamen Bericht zu erfassen, sie werden aber im Bericht aufgeschlüsselt – sofern der zu Grunde liegende Kollektivvertrag eine Unterscheidung zwischen ArbeiterInnen und Angestellten vorsieht.

★ TIPP - Betriebliche Gesamtschere angeben

Es geht im Einkommensbericht um die Frage von gleichem Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit. Darüber hinaus aber geht es um Gleichstellung im Betrieb insgesamt. Das betrifft viele Aspekte: Tätigkeit, Führungspositionen, berufliche Unterbrechungen usw. Die Entwicklung dieser gesamten Lohnschere zeigt an, wie sich die Gleichstellung im Betrieb insgesamt entwickelt. Dabei sind zwei Berechnungen möglich:

| | | |
|---|---|--|
| Gehaltsschere bei der gesamten Lohnsumme | Beim Gesamtunterschied in der Lohnsumme zwischen Frauen und Männern spielt natürlich auch eine große Rolle, wie viele Frauen und Männer jeweils im Betrieb beschäftigt sind. Eine mögliche Maßnahme zur Verringerung dieser Schere wäre daher in einem „Frauenbetrieb“ verstärkt Männer einzustellen – und umgekehrt. |  $\frac{\text{Lohnsumme Frauen}}{\text{Lohnsumme Männer} * 100}$ |
| Gehaltsschere der mittleren Einkommen | Das ist der Median oder das arithmetische Mittel für alle männlichen und weiblichen Beschäftigten im Betrieb. In dieser Variante spielt der Anteil von Frauen oder Männern im Betrieb keine Rolle, sehr wohl aber alle anderen Faktoren wie Tätigkeit, Aufstieg, Arbeitszeit usw. |  $\frac{\text{Median Frauen gesamt}}{\text{Median Männer gesamt} * 100}$ |

EINLEITUNG

ERSTELLUNG

- » Beschäftigte
- » Entgelt

ANALYSE

- » Unterschiede Verwendungsgruppe/njahr
- » Mehr Frauen oder Männer in Verwendungsgruppe/njahr

KOMMUNIKATION

- » Gründe für aktive Kommunikation
- » Gesetzliche Vorgaben
- » Für die Praxis - Kommunikation

HANDLUNGSFELDER UND GLEICHSTELLUNGSAKTIVITÄTEN

- » Zusammenwirken unterschiedlicher AkteurInnen
- » Für die Praxis - Maßnahmen

WEITERE INFORMATIONEN UND WERKZEUGE

Entgeltbestandteile

Im Einkommensbericht ist das Gesamtarbeitsentgelt anzugeben. Darunter sind alle Leistungen zu verstehen, die der/die ArbeitnehmerIn für die Arbeitstätigkeit erhält. Das gilt sowohl für Geld als auch für Sachbezüge. Das schließt mit ein:

- Mehr- und Überstunden: Unregelmäßig anfallende Überstunden, die tatsächlich geleistet werden müssen, sind ebenfalls in das Gesamtarbeitsentgelt mit einzubeziehen. Da gerade diese zu Verzerrungen führen können, wird empfohlen, diese gesondert aufzuschlüsseln.
- Mehrarbeits- und Überstundenpauschalen
- Zulagen
- Remunerationen, Prämien
- Sachbezüge wie privat genutzte Handys oder Dienstautos. Sachbezüge werden mit dem steuerlich relevanten Wert veranschlagt.
- Bonuszahlungen und laufende Sonderzahlungen

Nicht aufzunehmen sind:

- Abfertigungszahlungen (kein laufendes Entgelt)
- Auslagenersätze oder echte Aufwandsentschädigungen (z.B. Reisekosten, Diäten, Trennungsgeld, Entfernungszulagen, Tages- und Nächtigungsgelder, Umzugskostenvergütungen)
- zusätzliche Sozialbeiträge der ArbeitgeberInnen
- freiwillige Sozialaufwendungen

★ TIPP - Gehaltsbestandteile angeben

Es ist sinnvoll, nicht nur das Gesamtarbeitsentgelt als Summe alle Gehaltsbestandteile anzugeben, sondern die Gehälter in ihren einzelnen Bestandteilen darzustellen. Nur so kann aufgedeckt werden, ob die tatsächliche Leistung und Arbeit wertgeschätzt wird, oder das Geschlecht einen wesentlichen Einflussfaktor auf die gehaltliche Situation und Stellung im Unternehmen hat.

EINLEITUNG

ERSTELLUNG

- » Beschäftigte
- » Entgelt

ANALYSE

- » Unterschiede Verwendungsgruppe/njahr
- » Mehr Frauen oder Männer in Verwendungsgruppe/njahr

KOMMUNIKATION

- » Gründe für aktive Kommunikation
- » Gesetzliche Vorgaben
- » Für die Praxis - Kommunikation

HANDLUNGSFELDER UND GLEICHSTELLUNGSAKTIVITÄTEN

- » Zusammenwirken unterschiedlicher AkteurInnen
- » Für die Praxis - Maßnahmen

WEITERE INFORMATIONEN UND WERKZEUGE

★ TIPP - Abweichung zwischen Männern und Frauen angeben

Um besser erkennen zu können, ob es Unterschiede im Arbeitsentgelt zwischen Männern und Frauen gibt, sieht man am besten an prozentuellen Werten, etwa Fraueneinkommen in % von Männereinkommen. Das berechnet sich folgendermaßen:



$$\frac{\text{durchschnittliches Entgelt der Frauen} \times 100}{\text{durchschnittliches Entgelt der Männer}}$$

EINLEITUNG

ERSTELLUNG

- » Beschäftigte
- » Entgelt

ANALYSE

- » Unterschiede Verwendungsgruppe/njahr
- » Mehr Frauen oder Männer in Verwendungsgruppe/njahr

KOMMUNIKATION

- » Gründe für aktive Kommunikation
- » Gesetzliche Vorgaben
- » Für die Praxis - Kommunikation

HANDLUNGSFELDER UND GLEICHSTELLUNGSAKTIVITÄTEN

- » Zusammenwirken unterschiedlicher AkteurInnen
- » Für die Praxis - Maßnahmen

WEITERE INFORMATIONEN UND WERKZEUGE

Arithmetisches Mittel oder Median

Das Gesetz erlaubt für die Berechnung des Einkommensunterschieds zwei Varianten: das arithmetische Mittel oder der Median als so genannter „Zentralwert“.

- Das **Arithmetische Mittel oder Durchschnitt** ist die Summe aller Einkommen der ArbeitnehmerInnen in einer Gruppe geteilt durch die Zahl der Personen in der Gruppe.
- Der **Median oder Zentralwert** ist jener Wert, bei dem 50 Prozent der Personen weniger verdienen und 50 Prozent mehr.

Um Vergleichbarkeit sicherzustellen, sollte die gewählte Variante durchgängig und auch in den Folgeberichten verwendet werden.

★ TIPP - Beide Werte angeben

Werden Median und Mittelwert angegeben, bekommt man einen Hinweis darauf, ob es in einer Gehaltsstufe „Ausreißer“ gibt: Liegt der Mittelwert deutlich über dem Median, gibt es einige wenige Personen, die deutlich mehr verdienen als die anderen in dieser Stufe. Liegt der Mittelwert deutlich niedriger, verdienen einige deutlich weniger.

EINLEITUNG

ERSTELLUNG

- » Beschäftigte
- » Entgelt

ANALYSE

- » Unterschiede Verwendungsgruppe/njahr
- » Mehr Frauen oder Männer in Verwendungsgruppe/njahr

KOMMUNIKATION

- » Gründe für aktive Kommunikation
- » Gesetzliche Vorgaben
- » Für die Praxis - Kommunikation

HANDLUNGSFELDER UND GLEICHSTELLUNGSAKTIVITÄTEN

- » Zusammenwirken unterschiedlicher AkteurInnen
- » Für die Praxis - Maßnahmen

WEITERE INFORMATIONEN UND WERKZEUGE

Hochrechnung von Teilzeit

Lohnunterschiede entstehen natürlich auch durch unterschiedliche Arbeitszeiten. Das ist dann der Fall, wenn **Teilzeit** gearbeitet wird, oder jemand **nicht das ganze Jahr beschäftigt** war. Diese Arbeitsentgelte sind daher **auf ganzjährige Vollzeitbeschäftigung hochzurechnen**. Wichtig ist, dass dies auch bei geringfügig Beschäftigten gilt.

Beim **Jahresentgelt** wird zunächst unterschieden 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)

Entsprechend dieser Unterscheidung kann die Hochrechnung anhand der folgenden Formel durchgeführt werden.

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

Um leichter herauszufinden, ob es Benachteiligungen beim Einkommen hinsichtlich Voll- und Teilzeitbeschäftigung gibt, hilft es, diese beiden Beschäftigtengruppen getrennt auszuweisen. Wiederum gelten die Bestimmungen für [Anonymisierung und Datenschutz](#).

EINLEITUNG

ERSTELLUNG

- » Beschäftigte
- » Entgelt

ANALYSE

- » Unterschiede Verwendungsgruppe/njahr
- » Mehr Frauen oder Männer in Verwendungsgruppe/njahr

KOMMUNIKATION

- » Gründe für aktive Kommunikation
- » Gesetzliche Vorgaben
- » Für die Praxis - Kommunikation

HANDLUNGSFELDER UND GLEICHSTELLUNGSAKTIVITÄTEN

- » Zusammenwirken unterschiedlicher AkteurInnen
- » Für die Praxis - Maßnahmen

WEITERE INFORMATIONEN UND WERKZEUGE

Hochrechnung von unterjähriger Beschäftigung

Manche Beschäftigte waren nicht das ganze Kalenderjahr im Unternehmen beschäftigt, weil sie z.B. erst später eingetreten sind. Das Durchschnittsentgelt von diesen Personen muss auf ganzjährige Beschäftigung hochgerechnet werden. Das rechnet sich folgendermaßen:

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

Entsprechend ist bei einer Beschäftigungsdauer von unter einem Monat vorzugehen. Konkret erfolgt die Hochrechnung zunächst auf einen Monat Beschäftigung.

EINLEITUNG

ERSTELLUNG

- » Beschäftigte
- » Entgelt

ANALYSE

- » Unterschiede Verwendungsgruppe/njahr
- » Mehr Frauen oder Männer in Verwendungsgruppe/njahr

KOMMUNIKATION

- » Gründe für aktive Kommunikation
- » Gesetzliche Vorgaben
- » Für die Praxis - Kommunikation

HANDLUNGSFELDER UND GLEICHSTELLUNGSAKTIVITÄTEN

- » Zusammenwirken unterschiedlicher AkteurInnen
- » Für die Praxis - Maßnahmen

WEITERE INFORMATIONEN UND WERKZEUGE

Weitere Fragenstellungen zum Entgelt

Mehrstunden bei Teilzeitarbeit

Diese werden auf Vollzeit hochgerechnet. Mehrstunden können das Gesamtbild verzerren und sollten zusätzlich auch aufgeschlüsselt werden.

Wenn eine Person während des Jahres die **Funktion wechselt** oder wenn während des Jahres **neue Regelungen oder Verträge anzuwenden** sind, sind zwei Varianten möglich:

- die **Stichtagsregelung**: Hier folgt die Hochrechnung der Frage, wo die Person zu einem bestimmten Stichtag, z.B. am 31.12., beschäftigt war.

oder

- die **Zuordnung** dort, wo die Person **länger tätig** war.

Entsprechend wird jeweils hochgerechnet.

Ganzjährig karezierte MitarbeiterInnen

Für diese ist ein fiktives Arbeitsentgelt zu veranschlagen, wobei zwischenzeitlich erfolgte kollektivvertragliche oder Ist-Erhöhungen mit berücksichtigt werden müssen.

Altersteilzeit – (Blockvariante)

Dabei handelt es sich nicht um einen Entgeltbestandteil, sondern um eine Förderung. Allerdings kann es sinnvoll sein, auch hier eine fiktive Hochrechnung vorzunehmen oder diese Gruppe extra aufzuschlüsseln.

EINLEITUNG

ERSTELLUNG

- » Beschäftigte
- » Entgelt

ANALYSE

- » Unterschiede Verwendungsgruppe/njahr
- » Mehr Frauen oder Männer in Verwendungsgruppe/njahr

KOMMUNIKATION

- » Gründe für aktive Kommunikation
- » Gesetzliche Vorgaben
- » Für die Praxis - Kommunikation

HANDLUNGSFELDER UND GLEICHSTELLUNGSAKTIVITÄTEN

- » Zusammenwirken unterschiedlicher AkteurInnen
- » Für die Praxis - Maßnahmen

WEITERE INFORMATIONEN UND WERKZEUGE

Entgeltausfälle oder -kürzungen, z.B bei Krankenständen

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.

Bonuszahlungen

Diese sind aufzunehmen. Dabei gilt das Zufluss-Prinzip. Die Verrechnung erfolgt also in dem Jahr, in dem die Bonuszahlungen erfolgt sind.

Jubiläumsgelder

Müssen in den Bericht aufgenommen werden. Da dies verzerrend wirken könnte, ist es ratsam, diesen Entgeltbestandteil extra im Einkommensbericht anzugeben.

★ TIPP - Entgeltbestandteile im Bericht aufschlüsseln

Bei der Analyse des Einkommensberichts wird es zu Nachfragen kommen, wenn Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern sichtbar werden. Dafür wird es oft sachliche Erklärungen geben – allerdings oft nur bei Erläuterung einzelner Entgeltbestandteile.

Daher ist es sinnvoll, bereits beim Erstellen des Berichts die verschiedenen Entgeltbestandteile und auch andere wichtige Informationen aufzuschlüsseln, auch wenn das gesetzlich nicht gefordert ist. Es kann immer eine höhere Transparenz gewährt werden, als das Gesetz vorsieht. Darüber hinaus kann die (Zentral-)Betriebsratskörperschaft weitere Daten von der/dem ArbeitgeberIn verlangen. Sie kann aber auch direkt in die Lohnaufzeichnungen Einsicht nehmen und notwendige Analysen erstellen.

EINLEITUNG

ERSTELLUNG

- » Beschäftigte
- » Entgelt

ANALYSE

- » Unterschiede Verwendungsgruppe/njahr
- » Mehr Frauen oder Männer in Verwendungsgruppe/njahr

KOMMUNIKATION

- » Gründe für aktive Kommunikation
- » Gesetzliche Vorgaben
- » Für die Praxis - Kommunikation

HANDLUNGSFELDER UND GLEICHSTELLUNGSAKTIVITÄTEN

- » Zusammenwirken unterschiedlicher AkteurInnen
- » Für die Praxis - Maßnahmen

WEITERE INFORMATIONEN UND WERKZEUGE

ANALYSE

Der Einkommensbericht zeigt den Ist-Zustand der Gehaltsverteilung zwischen Frauen und Männern im Unternehmen an. Es ist im Bericht auch ersichtlich, in welchen Positionen sich Männer und Frauen im Unternehmen befinden. Die Daten im Einkommensbericht sind eine gute Basis für [HANDLUNGSFELDER UND GLEICHSTELLUNGSAKTIVITÄTEN](#), um proaktiv Diskriminierung zu bekämpfen und Gleichstellung zu fördern.

Der Einkommensbericht ist ein Instrument moderner Personalpolitik. Dabei dient er auch dazu, die durch Gleichbehandlungs- und Gleichstellungsaktivitäten initiierten positiven Entwicklungen darzustellen und zu monitorieren.

★ TIPP - Einkommensbericht „gegenlesen“

Es ist ratsam, den Einkommensbericht mit der innerbetrieblichen Situation anhand der tatsächlichen Frauen- und Männerarbeitsplätze im Unternehmen „gegenzulesen“. Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen sind in den meisten Fällen nicht auf offensichtliche oder bewusst gewollte Diskriminierungen zurückzuführen, sondern spiegeln historische Unterbewertung von Frauenarbeit und langjährigen Traditionen geschlechterstereotyper Zuschreibung wider.

In diesem Kapitel wird die Analyse des Einkommensberichts Schritt für Schritt anhand von zwei Leitfragen erklärt:

- **Warum gibt es in einer Verwendungsgruppe/einem Verwendungsgruppenjahr Unterschiede?** Zur Beantwortung dieser Frage werden der Grundgehalt, die Gehaltsentwicklung und die sonstigen Gehaltsbestandteile und die betriebliche Gesamtschere analysiert. Mehr dazu im Kapitel [Unterschiede Verwendungsgruppe/njahr](#)
- **Warum befinden sich mehr Frauen oder mehr Männer in der einen oder anderen Verwendungsgruppe oder im Verwendungsgruppenjahr?** Hier geht es um die Analyse der richtigen Eingruppierung und das Thema der gleichwertigen Arbeit. Mehr dazu im Kapitel [Mehr Frauen oder Männer in Verwendungsgruppe/njahr](#)

EINLEITUNG

ERSTELLUNG

- » Beschäftigte
- » Entgelt

ANALYSE

- » Unterschiede Verwendungsgruppe/njahr
- » Mehr Frauen oder Männer in Verwendungsgruppe/njahr

KOMMUNIKATION

- » Gründe für aktive Kommunikation
- » Gesetzliche Vorgaben
- » Für die Praxis - Kommunikation

HANDLUNGSFELDER UND GLEICHSTELLUNGSAKTIVITÄTEN

- » Zusammenwirken unterschiedlicher AkteurInnen
- » Für die Praxis - Maßnahmen

WEITERE INFORMATIONEN UND WERKZEUGE

Warum gibt es in einer Verwendungsgruppe/einem Verwendungsgruppenjahr Unterschiede?

Das Gesetz sieht vor, dass das Gesamtarbeitsentgelt von Frauen und Männern in den einzelnen Verwendungsgruppen und Verwendungsgruppenjahren (= Gehaltsstufe) anzugeben ist. Bereits daraus können folgende Schlüsse gezogen werden: In welchen Verwendungsgruppen befinden sich mehr Männer als Frauen? Gibt es sogenannte „Frauen- und Männerarbeitsplätze“? Soll sich daran etwas ändern? Zudem sind Unterschiede beim durchschnittlichen oder Median-Gesamtarbeitsentgelt sichtbar. Bereits hier kann überlegt werden, ob diese Unterschiede nachvollziehbar sind.

Zur Analyse der Unterschiede zwischen Frauen- und Männereinkommen im Einkommensbericht sollte das anzugebende Gesamtentgelt in die einzelnen [Entgeltbestandteile](#) aufgeschlüsselt werden. Jeder einzelne Entgeltbestandteil muss diskriminierungsfrei gewährt werden. Es ist nicht zulässig, z.B. Nachteile im Grundlohn durch eine höhere Prämie auszugleichen. Der Grundsatz gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit ist im individuellen Entgeltfall immer anhand der einzelnen Entgeltbestandteile zu prüfen.

Wenn die Gehälter in ihren Gehaltsbestandteilen im Einkommensbericht ausgewiesen werden, dann können folgende Fragen beantwortet werden: Werden Frauen und Männer in der gleichen Verwendungsgruppe bzw. Verwendungsgruppenjahren gleich bezahlt? Sind allfällige Unterschiede durch einheitliche und transparente Kriterien erklärbar?

EINLEITUNG

ERSTELLUNG

- » Beschäftigte
- » Entgelt

ANALYSE

- » Unterschiede Verwendungsgruppe/njahr
- » Mehr Frauen oder Männer in Verwendungsgruppe/njahr

KOMMUNIKATION

- » Gründe für aktive Kommunikation
- » Gesetzliche Vorgaben
- » Für die Praxis - Kommunikation

HANDLUNGSFELDER UND GLEICHSTELLUNGSAKTIVITÄTEN

- » Zusammenwirken unterschiedlicher AkteurInnen
- » Für die Praxis - Maßnahmen

WEITERE INFORMATIONEN UND WERKZEUGE

Grundgehalt

Das Grundgehalt bewertet den Inhalt der Tätigkeit. Hier werden Vordienstzeiten, Qualifikationen oder dienstzeitbezogene Gehaltsentwicklungen, wie etwa Biennalsprünge, berücksichtigt. Unterschiede im Grundgehalt können Anzeichen für Diskriminierung sein. Die folgenden Punkte helfen Ihnen dabei abzuschätzen, ob die Unterschiede nachvollziehbar und gerechtfertigt sind:

- Überzahlungen müssen transparent und nachvollziehbar sein. Wenn nur wegen individuellem Verhandlungsgeschick überzahlt wird, kann dies eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts darstellen.
- Die potenzielle Erwartung an zukünftige Leistungen („Person X wird viel einbringen“, „Person Z soll einmal etwas werden“) kann eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts darstellen.
- Kriterien wie Flexibilität und Marktwert müssen anhand der Tätigkeit transparent und nachvollziehbar sein, damit sie keine versteckten Diskriminierungen enthalten.
- Geschlechtsstereotype Zuschreibungen und damit Diskriminierungen stecken auch in Überzahlungsmotiven, zB weil etwa ein Mann eine Familie erhalten soll, diese Zuschreibung aber nicht auf eine Frau angewendet wird.
- Teilzeitbeschäftigte müssen für die gleiche Arbeit beim Stundenlohn genauso bezahlt werden wie Vollzeitbeschäftigte.

EINLEITUNG

ERSTELLUNG

- » Beschäftigte
- » Entgelt

ANALYSE

- » Unterschiede Verwendungsgruppe/njahr
- » Mehr Frauen oder Männer in Verwendungsgruppe/njahr

KOMMUNIKATION

- » Gründe für aktive Kommunikation
- » Gesetzliche Vorgaben
- » Für die Praxis - Kommunikation

HANDLUNGSFELDER UND GLEICHSTELLUNGSAKTIVITÄTEN

- » Zusammenwirken unterschiedlicher AkteurInnen
- » Für die Praxis - Maßnahmen

WEITERE INFORMATIONEN UND WERKZEUGE

Gehaltsentwicklung

Gehaltsentwicklungen beim Grundlohn gibt es beispielsweise auf Grund der Berufserfahrung. Wenn die Tätigkeit über einen längeren Zeitraum über ausgeübt wird, handelt es sich um eine legitime nachvollziehbare Gehaltserhöhung.

Eine Gehaltsentwicklung wegen höherer Leistungserbringung sollte sich immer in einem extra ausgewiesenen Gehaltsbestandteil in transparenter Art und Weise zeigen und darf nicht zukünftig zu erwartende Leistungen abgelten. Bei intransparenten Vermischungen von Gehaltsbestandteilen zwischen Grundgehalt und Leistungsentgelt, können auch geschlechtsspezifische Zuschreibungen kausal für Gehaltserhöhungen sein. Hier muss die/der Arbeitgeber/in im individuellen Diskriminierungsfall die Gehaltsbestandteile transparent darlegen, sonst fällt der Anschein der Diskriminierung auf ihn.

Gerade deshalb ist es sinnvoll, nicht nur das Gesamtarbeitsentgelt als Summe aller Gehaltsbestandteile anzugeben, sondern die Gehälter in ihren einzelnen Bestandteilen darzustellen. Nur so kann aufgedeckt werden, ob die tatsächliche Leistung und Arbeit wertgeschätzt wird, oder das Geschlecht einen wesentlichen Einflussfaktor auf die Gehaltssituation und

Gehaltsentwicklung hat. Ganz allgemein gilt der Grundsatz: Sind die Kriterien für einzelne [Entgeltbestandteile](#) für die Belegschaft transparent, nachvollziehbar und auch für alle gleichermaßen erreichbar?

★ TIPP - Zeitvergleich

Ein Zeitvergleich kann Auskunft darüber geben, ob bei der Bewertung der Berufserfahrung und den damit einhergehenden Gehaltserhöhungen Unterschiede zwischen Frauen und Männern bestehen.

EINLEITUNG

ERSTELLUNG

- » Beschäftigte
- » Entgelt

ANALYSE

- » Unterschiede Verwendungsgruppe/njahr
- » Mehr Frauen oder Männer in Verwendungsgruppe/njahr

KOMMUNIKATION

- » Gründe für aktive Kommunikation
- » Gesetzliche Vorgaben
- » Für die Praxis - Kommunikation

HANDLUNGSFELDER UND GLEICHSTELLUNGSAKTIVITÄTEN

- » Zusammenwirken unterschiedlicher AkteurInnen
- » Für die Praxis - Maßnahmen

WEITERE INFORMATIONEN UND WERKZEUGE

Sonstige Entgeltbestandteile

Überstunden, Mehrstunden

Bei All-In-Verträgen muss das Grundgehalt klar nachvollziehbar bleiben. Es ist auch darauf zu achten, dass die Kriterien zur Ausbezahlung von Überstunden oder Abgeltung in Zeitausgleich für beide Geschlechter gleichermaßen gelten. Ergibt Ihr Einkommensbericht Unterschiede in der Abgeltung von Mehr-/Überstunden zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten, dann sollten Sie überprüfen, ob Mehrarbeit gleichermaßen wahrgenommen und entlohnt wird.

Leistungsentgelt

Leistungsentgeltbestandteile sollten immer unabhängig vom Grundlohn ausgewiesen sein, da sie eine andere Grundlage haben und nach einem transparenten, einheitlichen, nachvollziehbaren und diskriminierungsfreien Schema ausbezahlt werden sollten. Besonders anfällig für unfaire Bewertungen sind freie Verfahren von Leistungseinschätzung z.B. durch die/den unmittelbare/n Vorgesetzte/n ohne festgesetzte Kriterien. Bei merkmalsorientierten Verfahren ist die Gefahr groß, dass geschlechterstereotype Zuschreibungen zu höheren Leistungsentgelten von Männern führen könnten. Beispielsweise weil diese pauschal als „durchsetzungsstärker“ angesehen werden. Transparent und am wenigsten diskriminierungsanfällig sind Verfahren der qualitativen und quantitativen Leistungsmessung. (siehe dazu: Karin Tondorf / Andrea Jochmann-Döll, (Geschlechter-)Gerechte Leistungsvergütung? Vom (Durch-)Bruch des Leistungsprinzips in der Entlohnung. Düsseldorf, 2004).

Prämien

Dabei handelt es sich meistens um einen Wert in mess- oder zählbarer Größe, der sich z.B. an erreichten Verkaufszahlen orientiert.

★ TIPP - Prämien

Auch hier kann besonders auf geschlechterstereotype Vorurteile geachtet werden: Profitieren von Prämien nur die „aktiven (oft männlichen) Verkäufer“ oder auch die meistens im Hintergrund tätigen (oft weiblichen) Backoffice-Beschäftigten, die ebenfalls einen hohen Beitrag an Akquirierungsarbeit leisten? Der Anteil am Erfolg, den Frauen und Männer in einem Unternehmen leisten, sollte auch bei den Prämien gleichermaßen „sichtbar“ werden.

Ebenso sollte bei Prämien darauf geachtet werden, dass diese Voll- und Teilzeitbeschäftigten entsprechend gleichwertig ausbezahlt werden.

EINLEITUNG

ERSTELLUNG

- » Beschäftigte
- » Entgelt

ANALYSE

- » Unterschiede Verwendungsgruppe/njahr
- » Mehr Frauen oder Männer in Verwendungsgruppe/njahr

KOMMUNIKATION

- » Gründe für aktive Kommunikation
- » Gesetzliche Vorgaben
- » Für die Praxis - Kommunikation

HANDLUNGSFELDER UND GLEICHSTELLUNGSAKTIVITÄTEN

- » Zusammenwirken unterschiedlicher AkteurInnen
- » Für die Praxis - Maßnahmen

WEITERE INFORMATIONEN UND WERKZEUGE

Sachbezüge

Im Einkommensbericht müssen auch z.B. Dienstautos, Handys oder Laptops als Entgeltbestandteile eingerechnet werden. Auch hier ist auf diskriminierungsfreie Kriterien zu achten. Ergibt der Einkommensbericht Unterschiede im Bereich der Sachbezüge zwischen Frauen und Männern, oder zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten, kann dies ein Hinweis darauf sein, dass die Kriterien für Sachbezüge vereinheitlicht werden sollten.

Zulagen

Diese werden häufig für besondere Gefährdungen, Anstrengungen oder Tätigkeiten bezahlt, bei denen die/der ArbeitnehmerIn mit einem hohen Schmutzaufkommen zu rechnen hat. Dabei ist auf eine geschlechtergerechte Anwendung von Kriterien zu achten. Dies bedeutet unter anderem, dass die angewendeten Kriterien nicht nur bei den innerbetrieblichen „Männerarbeitsplätzen“ zu einer Zulage führen. Ein Beispiel wäre etwa die Körperkraft. Es muss ebenso darauf geachtet werden, dass Zulagen für besondere Herausforderungen bei den „Frauenarbeitsplätzen“ gewährt werden, wie z.B. besondere Geschicklichkeit oder Monotonie.

EINLEITUNG

ERSTELLUNG

- » Beschäftigte
- » Entgelt

ANALYSE

- » Unterschiede Verwendungsgruppe/njahr
- » Mehr Frauen oder Männer in Verwendungsgruppe/njahr

KOMMUNIKATION

- » Gründe für aktive Kommunikation
- » Gesetzliche Vorgaben
- » Für die Praxis - Kommunikation

HANDLUNGSFELDER UND GLEICHSTELLUNGSAKTIVITÄTEN

- » Zusammenwirken unterschiedlicher AkteurInnen
- » Für die Praxis - Maßnahmen

WEITERE INFORMATIONEN UND WERKZEUGE

Analyse der Gesamtschere

Bei der Erstellung des Einkommensberichts wird beschrieben, wie eine Gesamtschere für den Betrieb ausgewiesen werden kann. Daraus lässt sich ablesen, wie weit die Gleichstellung von Frauen und Männern insgesamt gelungen ist. Das ist natürlich nicht unabhängig von den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und weiterhin bestehenden Stereotypen: So wird ein metallverarbeitender Betrieb deutlich mehr Männer beschäftigten, weil mehr Männer die entsprechenden Berufe wählen als Frauen. Umgekehrt wird ein Unternehmen im Sozialbereich einen deutlich höheren Frauenanteil unter den MitarbeiterInnen aufweisen. Ebenso gehen Frauen in der Regel länger in Elternkarenz als Männer. Das alles kann ein einzelnes Unternehmen nicht „umdrehen“. Aber es kann dazu beitragen, dass sich dies im eigenen Betrieb schrittweise ändert.

Gesamtschere als Unterschied in der Lohnsumme

Wird die Schere für die Lohnsumme insgesamt angegeben, ist darin auch enthalten, wie hoch der Frauen- bzw. Männeranteil in der Belegschaft ist. Versucht ein Unternehmen dann, das weniger repräsentierte Geschlecht bei Personalaufnahmen oder der Besetzung von Lehrstellen besonders anzusprechen, schlägt sich das auch in der Entwicklung der betrieblichen Gesamtschere nieder.

Unterschied beim Median/Mittelwert der Gesamtbelegschaft

Wird diese Berechnungsform gewählt, dann steht nicht der Frauen- oder Männeranteil in der Gesamtbelegschaft, dafür aber alle anderen Faktoren, die Unterschiede beim Einkommen verursachen können, im Fokus. Das sind etwa unterschiedliche Tätigkeiten, die häufigeren Unterbrechungen von Frauen aufgrund der Geburt eines Kindes, die häufigere Teilzeit oder der seltenere Aufstieg in Führungspositionen – Stichwort „gläserne Decke“.

Maßnahmen zur Stärkung der Gleichstellung werden sich im Zeitvergleich positiv auswirken: Dazu zählen unter anderem die Ausbildung von Frauen und Männern in für sie untypischen Lehrberufen; die Ermutigung von Männern, Elternkarenz und Elternteilzeit in Anspruch zu nehmen; der verstärkte Einsatz von Frauen in Führungspositionen.

Das Kapitel [1 HANDLUNGSFELDER UND GLEICHSTELLUNGSAKTIVITÄTEN](#) bietet eine Fülle von Anregungen, welche Maßnahmen hier möglich sind.

EINLEITUNG

ERSTELLUNG

- » Beschäftigte
- » Entgelt

ANALYSE

- » Unterschiede Verwendungsgruppe/njahr
- » Mehr Frauen oder Männer in Verwendungsgruppe/njahr

KOMMUNIKATION

- » Gründe für aktive Kommunikation
- » Gesetzliche Vorgaben
- » Für die Praxis - Kommunikation

HANDLUNGSFELDER UND GLEICHSTELLUNGSAKTIVITÄTEN

- » Zusammenwirken unterschiedlicher AkteurInnen
- » Für die Praxis - Maßnahmen

WEITERE INFORMATIONEN UND WERKZEUGE

Warum befinden sich mehr Frauen oder mehr Männer in der einen oder anderen Verwendungsgruppe oder im Verwendungsgruppenjahr?

Sind Frauen und Männer überhaupt fair eingestuft? Im Einkommensbericht zeigt sich, wie hoch der Frauenanteil in einer bestimmten Verwendungsgruppe oder einem bestimmten Verwendungsgruppenjahr ist. Eine ungleiche Verteilung der Geschlechter kann darin begründet sein, dass sich dies geschlechtsunabhängig aus der beruflichen Erfahrung und Qualifikation oder aus der geschlechtergerecht bewerteten Tätigkeit ergibt. Mehr dazu unter [↗ Gleichwertige Arbeit](#).

Selbst wenn diese Kriterien vorliegen, kann im Sinne der Erstellung einer betrieblichen Gesamtschere überlegt werden, ob eine sogenannte [↗ Gläserne Decke](#) dazu führt, dass Frauen geringere Aufstiegschancen haben.

Eingruppierung in der richtigen Verwendungsgruppe und im richtigen Verwendungsgruppenjahr

Entgelt Differenzen kann es bei höherer Qualifikation, unterschiedlicher Ausbildung oder Berufsberechtigung geben. Die unterschiedlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Berechtigungen müssen aber für die Ausführung der tatsächlichen Tätigkeit relevant sein und müssen für alle Beschäftigten gleichermaßen berücksichtigt werden.

★ TIPP - Arbeitsplatzbeschreibungen

Um die tatsächliche Tätigkeit, die einer Gehaltsstufe (Verwendungsgruppe) zugeordnet wird, darlegen zu können, sind transparente, immer wieder aktualisierte Arbeitsplatzbeschreibungen im Unternehmen zu empfehlen. Gehaltsbandbreiten in einer Gehaltsstufe (Verwendungsgruppe) müssen demnach nach diesen Kriterien eingeteilt sein.

- Berufserfahrung (Dienstjahre) führen in der Regel zu einer besseren Arbeitsverrichtung und dürfen zu Gehaltsunterschieden führen.
- Mutterschutzzeiten müssen auf die Dienstzeit angerechnet werden.
- Karenzabwesenheiten müssen grundsätzlich nicht angerechnet werden, außer der Kollektivvertrag sieht dies vor.
- Berufserfahrungen von Teilzeitbeschäftigten dürfen nur dann geringer bewertet werden, wenn die/der ArbeitgeberIn darlegt, dass durch die Teilzeit die Fähigkeit zur besseren Arbeitsverrichtung langsamer erworben wurde.
- Einschlägige Vordienstzeiten, die ebenfalls als Berufserfahrung zu werten sind, müssen für Frauen und Männer gleichermaßen angerechnet werden.

EINLEITUNG

ERSTELLUNG

- » Beschäftigte
- » Entgelt

ANALYSE

- » Unterschiede Verwendungsgruppe/njahr
- » Mehr Frauen oder Männer in Verwendungsgruppe/njahr

KOMMUNIKATION

- » Gründe für aktive Kommunikation
- » Gesetzliche Vorgaben
- » Für die Praxis - Kommunikation

HANDLUNGSFELDER UND GLEICHSTELLUNGSAKTIVITÄTEN

- » Zusammenwirken unterschiedlicher AkteurInnen
- » Für die Praxis - Maßnahmen

WEITERE INFORMATIONEN UND WERKZEUGE

Gleichwertige Arbeit

Frauen und Männer machen unterschiedliche Tätigkeiten, sind diese vielleicht trotzdem gleichwertig? Das Gleichbehandlungsgesetz sieht jedenfalls nicht nur gleichen Lohn für gleiche Arbeit, sondern auch für gleichwertige Arbeit vor.

Kollektivverträge geben Spielraum für die innerbetriebliche Eingruppierung. Bei sehr unterschiedlichen frauen- und männerdominierten Arbeitsplätzen im Betrieb ist es empfehlenswert zu analysieren, ob gleichwertige Arbeit vorliegt.

Eine (mögliche) Gleichwertigkeit kann anhand des Einkommensberichts folgendermaßen geprüft werden: Der Arbeitsplatz wird nicht in seiner Gesamtleistung bewertet, sondern in detaillierte Merkmale unterteilt. Wesentliche Merkmale der Arbeitsbewertung sind Qualifikation, organisatorische und soziale Kompetenzen, Verantwortung, körperliche Anforderungen sowie psychische und physische Belastungen. Jedes Merkmal erhält einen Punktwert. Die Addition der Einzelwerte ergibt einen Gesamtwert. Eine detaillierte Anleitung dazu bietet der [EG \(Entgelt-Gleichheit\) Check](#).

Geschlechtergerechte Arbeitsbewertung bedeutet vor allem das Sichtbarmachen von Einzeltätigkeiten. Dies zeigt sich an einem Vergleichsbeispiel zwischen den Tätigkeiten einer Sekretärin und eines Haustechnikers sehr gut.

Gläserne Decke

Wenn Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern nicht auf (versteckte) Entgeltsdiskriminierungen zurückzuführen sind, kann der Einkommensbericht dennoch zeigen, dass höher bewertete Jobs vorwiegend auf die männliche Belegschaft verteilt sind.

★ TIPP - Gläserne Decke

Finden sich im Einkommensbericht Hinweise auf eine „gläserne Decke“, dann kann das Unternehmen dies als Anlass dafür nehmen, zu prüfen, ob Frauen und Männer im Unternehmen gleiche Aufstiegschancen haben. Hier kann als Handlungsfeld eine aktive Personalpolitik zu verbesserten Aufstiegschancen für Frauen sein. Einen wichtigen Schritt stellen dabei transparente Auswahlverfahren dar. Die Einführung aktiver Frauenfördermaßnahmen kann ebenfalls hilfreich sein.

EINLEITUNG

ERSTELLUNG

- » Beschäftigte
- » Entgelt

ANALYSE

- » Unterschiede Verwendungsgruppe/njahr
- » Mehr Frauen oder Männer in Verwendungsgruppe/njahr

KOMMUNIKATION

- » Gründe für aktive Kommunikation
- » Gesetzliche Vorgaben
- » Für die Praxis - Kommunikation

HANDLUNGSFELDER UND GLEICHSTELLUNGSAKTIVITÄTEN

- » Zusammenwirken unterschiedlicher AkteurInnen
- » Für die Praxis - Maßnahmen

WEITERE INFORMATIONEN UND WERKZEUGE

KOMMUNIKATION

Wie viel verdienen Sie? - Diese Frage wird in Österreich oft noch als Tabu angesehen. Und auch der manchmal als Geschäftsgeheimnis verstandene Einkommensbericht kann ein heikles Thema darstellen. Es gibt jedoch viele Gründe und Möglichkeiten für Unternehmen, diese Hemmschwelle zu überwinden und den Betriebsrat wie auch die MitarbeiterInnen transparent über den Einkommensbericht und insbesondere seine Ergebnisse zu informieren. Dabei bleibt die Vertraulichkeit über die Inhalte des Einkommensberichtes nach außen hin gewahrt.

In diesem Kapitel erwarten Sie:

- Antworten auf die Frage „Warum sollte über den Einkommensbericht kommuniziert werden?“ Mehr dazu im Abschnitt [↗ Gründe für aktive Kommunikation](#)
- Überblick über [↗ Gesetzliche Vorgaben](#) für die Information und Kommunikation über den Einkommensbericht
- Eine Sammlung von praktischen Möglichkeiten für eine transparente Kommunikation über den Einkommensbericht in Unternehmen unter [↗ Für die Praxis - Kommunikation](#)

EINLEITUNG

ERSTELLUNG

- » Beschäftigte
- » Entgelt

ANALYSE

- » Unterschiede Verwendungsgruppe/njahr
- » Mehr Frauen oder Männer in Verwendungsgruppe/njahr

KOMMUNIKATION

- » Gründe für aktive Kommunikation
- » Gesetzliche Vorgaben
- » Für die Praxis - Kommunikation

HANDLUNGSFELDER UND GLEICHSTELLUNGSAKTIVITÄTEN

- » Zusammenwirken unterschiedlicher AkteurInnen
- » Für die Praxis - Maßnahmen

WEITERE INFORMATIONEN UND WERKZEUGE

Warum sollte über den Einkommensbericht kommuniziert werden?

Um daten- und faktenbasierte Wege für mehr Lohnfairness zu finden!

Der Einkommensbericht ist ein **Analyseinstrument**, mit dem innerhalb eines Unternehmens Gehalts- bzw. Lohnstrukturen zuerst abgebildet und anschließend untersucht werden können. Damit können Daten und Zusammenhänge sichtbar gemacht werden, die im Betriebsalltag nicht direkt ins Auge stechen. Diese Ergebnisse bilden eine solide Basis für faktenbasierte Gespräche zwischen **Unternehmensleitung und/oder Personalabteilung und Betriebsrat** zum Thema Lohnfairness. In diesen Gesprächen über den Einkommensbericht können allenfalls nötige Änderungen hin zu einer faireren Gehalts- bzw. Lohnstruktur vereinbart werden. Dabei wird das Bewusstsein, wie sich Gehälter und Löhne zusammensetzen, wie Einstufungen vorgenommen werden und wie es zu möglichen Diskriminierungen kommt, geschärft.

Um Wertschätzung, Motivation und Vertrauen zu fördern!

Die transparente Kommunikation an die MitarbeiterInnen über die Ergebnisse des Einkommensberichts ist Teil eines offenen und wertschätzenden Umgangs im Unternehmen. Mögliche Spekulationen über unfaire Gehalts- und Lohnstrukturen können anhand der Daten und Fakten im Einkommensbericht entkräftet oder gemeinsam bearbeitet werden. MitarbeiterInnen bekommen damit entweder die Gewissheit, dass ihre Leistung im Unternehmen die gleiche monetäre Wertschätzung erhält, wie jene ihrer KollegInnen.

Wenn ArbeitgeberInnen ungleiche Bezahlung zwischen Frauen und Männern offen thematisieren, zeigt dies von einem Engagement, das Bewusstsein des Unternehmens für das Thema zu stärken und diese Situation ins Positive verändern zu wollen.

Um bei Lohndiskriminierung konkrete Veränderung zu ermöglichen!

Auch wenn der Einkommensbericht in anonymisierter Form erstellt wird, können Unterschiede innerhalb einer Verwendungsgruppe sichtbar werden und das Ergebnis damit im Einzelfall eine hilfreiche Information sein. In diesem Fall kann der Einkommensbericht als Verhandlungsbasis für Gehaltsverhandlungen dienen und mögliche unbeabsichtigte Entgelt-diskriminierung beendet werden.

EINLEITUNG

ERSTELLUNG

- » Beschäftigte
- » Entgelt

ANALYSE

- » Unterschiede Verwendungsgruppe/njahr
- » Mehr Frauen oder Männer in Verwendungsgruppe/njahr

KOMMUNIKATION

- » Gründe für aktive Kommunikation
- » Gesetzliche Vorgaben
- » Für die Praxis - Kommunikation

HANDLUNGSFELDER UND GLEICHSTELLUNGSAKTIVITÄTEN

- » Zusammenwirken unterschiedlicher AkteurInnen
- » Für die Praxis - Maßnahmen

WEITERE INFORMATIONEN UND WERKZEUGE

Welche gesetzlichen Vorgaben gibt es?

Der Einkommensbericht wird manchmal als „Geschäftsgeheimnis“ gewertet. Das bedeutet jedoch nicht, dass über die Ergebnisse unternehmensintern nicht informiert oder gesprochen werden darf.

Gleichzeitig ist es für

- [↗ UnternehmerInnen](#)
- [↗ BetriebsrätInnen](#)
- [↗ ArbeitnehmerInnen](#)

wichtig, über die gesetzlichen Vorgaben zur Weitergabe des Einkommensberichts und die Kommunikation über seine Ergebnisse informiert zu sein.

EINLEITUNG

ERSTELLUNG

- » Beschäftigte
- » Entgelt

ANALYSE

- » Unterschiede Verwendungsgruppe/njahr
- » Mehr Frauen oder Männer in Verwendungsgruppe/njahr

KOMMUNIKATION

- » Gründe für aktive Kommunikation
- » Gesetzliche Vorgaben
- » Für die Praxis - Kommunikation

HANDLUNGSFELDER UND GLEICHSTELLUNGSAKTIVITÄTEN

- » Zusammenwirken unterschiedlicher AkteurInnen
- » Für die Praxis - Maßnahmen

WEITERE INFORMATIONEN UND WERKZEUGE

Für UnternehmerInnen

Der Einkommensbericht ist in anonymisierter Form zu erstellen, sodass dieser keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen zulässt. Vor diesem Hintergrund gilt generell, dass Unternehmen über den Einkommensbericht und seine Ergebnisse sowohl betriebsintern als auch extern so viel und so breit kommunizieren dürfen, solange die Anonymität gewahrt wird.

Pflicht zur Erstellung und Übermittlung / Auflage

- Unternehmen ab 150 MitarbeiterInnen sind gesetzlich verpflichtet, den Einkommensbericht im ersten Quartal des Berichtsfolgejahres dem Zentralbetriebsrat oder, wenn im Unternehmen keiner besteht, dem Betriebsrat/Betriebsausschuss zu übermitteln. Diese Gremien können vom Unternehmen eine Beratung über den Einkommensbericht verlangen und den ArbeitnehmerInnen die für sie relevanten Informationen übermitteln.
- Besteht in einem Unternehmen kein Betriebsrat bzw. kein Organ der ArbeitnehmerInnenschaft, ist der Bericht im Betrieb in einem Raum aufzulegen, der allen ArbeitnehmerInnen frei zugänglich ist. Über diese Auflage des Einkommensberichtes müssen Unternehmen in einer Betriebskundmachung hinweisen. ArbeitnehmerInnen, die Einsicht nehmen (wollen), dürfen keinen Benachteiligungen ausgesetzt werden. Es darf auch keine Kontrolle darüber geben, wer Einsicht genommen hat und wer nicht.
- Die Organe der ArbeitnehmerInnenschaft – bzw. sollte es keine geben, die ArbeitnehmerInnen selbst – haben einen rechtlichen Anspruch auf die Erstellung und Übermittlung bzw. Information über den Einkommensbericht. Dieser Anspruch kann auch gerichtlich geltend gemacht werden. Dafür gilt eine dreijährige Verjährungsfrist.
- Während die Einkommensberichte für den betriebsinternen Gebrauch bestimmt sind, kann die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Rahmen einer individuellen Rechtsverfolgung durch das ihr gesetzlich eingeräumte Auskunftsrecht einen Einkommensbericht verlangen.

EINLEITUNG

ERSTELLUNG

- » Beschäftigte
- » Entgelt

ANALYSE

- » Unterschiede Verwendungsgruppe/njahr
- » Mehr Frauen oder Männer in Verwendungsgruppe/njahr

KOMMUNIKATION

- » Gründe für aktive Kommunikation
- » Gesetzliche Vorgaben
- » Für die Praxis - Kommunikation

HANDLUNGSFELDER UND GLEICHSTELLUNGSAKTIVITÄTEN

- » Zusammenwirken unterschiedlicher AkteurInnen
- » Für die Praxis - Maßnahmen

WEITERE INFORMATIONEN UND WERKZEUGE

Für BetriebsrätInnen

Rechtsanspruch auf Erstellung und Übermittlung

Unternehmen sind gesetzlich verpflichtet, den Einkommensbericht im ersten Quartal des Berichtsfolgejahres dem Zentralbetriebsrat oder, wenn im Unternehmen keiner besteht, dem Betriebsrat/Betriebsausschuss zu übermitteln. Diese Gremien können vom Unternehmen eine Beratung über den Einkommensbericht verlangen und den ArbeitnehmerInnen die für sie relevanten Informationen übermitteln.

Besteht in einem Unternehmen kein Betriebsrat bzw. kein Organ der ArbeitnehmerInnenschaft, ist der Bericht im Betrieb in einem Raum aufzulegen, der allen ArbeitnehmerInnen frei zugänglich ist. Daher ist es schlüssig, dass auch in Betrieben mit Betriebsrat generell alle ArbeitnehmerInnen diesen Einblick erhalten können.

Die Organe der ArbeitnehmerInnenschaft (z.B. Betriebsratskörperschaften) haben Anspruch auf Erstellung und Übermittlung bzw. Information über den Einkommensbericht. Dieser Anspruch kann auch gerichtlich geltend gemacht werden. Dafür gilt eine dreijährige Verjährungsfrist.

Information an die ArbeitnehmerInnen

Die Organe der ArbeitnehmerInnenschaft sollten Auskunft an die ArbeitnehmerInnen über die für sie relevanten Informationen erteilen. Allgemeine interne Informationen an die ArbeitnehmerInnen sind erlaubt. Die Betriebsratskörperschaft 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 BetriebsrätInnen mit dem/der ArbeitgeberIn diskutieren möchten. Da der Bericht in anonymisierter Form zu erstellen ist, sollte dieser keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen zulassen. Diese Anonymität ist auch bei den Informationen, die die Betriebsratskörperschaften an die ArbeitnehmerInnen weitergeben, zu wahren. Im Zweifelsfall können sich BetriebsrätInnen bei der Arbeiterkammer oder ihrer zuständigen Gewerkschaft erkundigen, worüber informiert werden darf.

Verschwiegenheitspflicht

Die Betriebsratskörperschaft unterliegt einer Verschwiegenheitsverpflichtung (§ 115 Abs 4 Arbeitsverfassungsgesetz). 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.

EINLEITUNG

ERSTELLUNG

- » Beschäftigte
- » Entgelt

ANALYSE

- » Unterschiede Verwendungsgruppe/njahr
- » Mehr Frauen oder Männer in Verwendungsgruppe/njahr

KOMMUNIKATION

- » Gründe für aktive Kommunikation
- » Gesetzliche Vorgaben
- » Für die Praxis - Kommunikation

HANDLUNGSFELDER UND GLEICHSTELLUNGSAKTIVITÄTEN

- » Zusammenwirken unterschiedlicher AkteurInnen
- » Für die Praxis - Maßnahmen

WEITERE INFORMATIONEN UND WERKZEUGE

Für ArbeitnehmerInnen

Rechtsanspruch auf Erstellung und Übermittlung

Unternehmen sind gesetzlich verpflichtet, den Einkommensbericht im ersten Quartal des Berichtsfolgejahres dem Zentralbetriebsrat oder, wenn im Unternehmen keiner besteht, dem Betriebsrat/Betriebsausschuss zu übermitteln.

Besteht in einem Unternehmen kein Betriebsrat bzw. kein Organ der ArbeitnehmerInnenschaft, ist der Bericht im Betrieb in einem Raum aufzulegen, der allen ArbeitnehmerInnen frei zugänglich ist. Dieser Anspruch ist durch die einzelnen ArbeitnehmerInnen auch rechtlich durchsetzbar. Vor diesem Hintergrund ist es schlüssig, dass auch in Betrieben mit Betriebsrat generell alle ArbeitnehmerInnen diesen Einblick erhalten können.

Über die Auflage des Einkommensberichtes müssen Unternehmen in einer Betriebskundmachung hinweisen. ArbeitnehmerInnen, die Einsicht nehmen (wollen), dürfen keinen Benachteiligungen ausgesetzt werden. Es darf auch keine Kontrolle darüber geben, wer Einsicht genommen hat und wer nicht.

Unternehmensinterne Kommunikation

Die Organe der ArbeitnehmerInnenschaft sollten Auskunft an die ArbeitnehmerInnen über die für sie relevanten Informationen erteilen. Die Betriebsratskörperschaft darf den ArbeitnehmerInnen dabei als allgemeine interne Information zur Verfügung stellen. Beispielsweise kann die Betriebsratskörperschaft in einer Betriebsversammlung über die Ergebnisse und Trends des Berichts informieren.

Falls die Betriebsratskörperschaft die Belegschaft nicht informiert, besteht folgende Möglichkeit: Laut Arbeitsverfassungsgesetz ist die Betriebsratskörperschaft 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. Bei dieser können Informationen über den Einkommensbericht erfragt werden.

Verschwiegenheitspflicht

Die ArbeitnehmerInnen unterliegen einer Verschwiegenheitsverpflichtung zum Einkommensbericht nach außen. Diese Verpflichtung bezieht sich also auf die Öffentlichkeit und besteht nicht den KollegInnen im Unternehmen gegenüber. Innerhalb des Betriebes darf der Einkommensbericht zum Meinungs- und Informationsaustausch mit KollegInnen diskutiert werden.

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 die Erkenntnisse aus dem Bericht

EINLEITUNG

ERSTELLUNG

- » Beschäftigte
- » Entgelt

ANALYSE

- » Unterschiede Verwendungsgruppe/njahr
- » Mehr Frauen oder Männer in Verwendungsgruppe/njahr

KOMMUNIKATION

- » Gründe für aktive Kommunikation
- » Gesetzliche Vorgaben
- » Für die Praxis - Kommunikation

HANDLUNGSFELDER UND GLEICHSTELLUNGSAKTIVITÄTEN

- » Zusammenwirken unterschiedlicher AkteurInnen
- » Für die Praxis - Maßnahmen

WEITERE INFORMATIONEN UND WERKZEUGE

zum Anlass nehmen, um ein Rechtsverfahren zu führen.

Die Verschwiegenheitspflicht gilt für ArbeitnehmerInnen jedoch nach außen hin und kann mit einer Verwaltungsstrafe geahndet werden. Diese Strafe kann bis zu 360 Euro betragen, wenn die/der ArbeitgeberIn binnen sechs Wochen ab Kenntnis von dem Verstoß und der Person bei der Bezirksverwaltungsbehörde einen Strafantrag stellt. Die Behörde kann von einer Strafe absehen, wenn das Verschulden geringfügig ist und die Folgen der Verletzung der Verschwiegenheitspflicht unbedeutend sind.

EINLEITUNG

ERSTELLUNG

- » Beschäftigte
- » Entgelt

ANALYSE

- » Unterschiede Verwendungsgruppe/njahr
- » Mehr Frauen oder Männer in Verwendungsgruppe/njahr

KOMMUNIKATION

- » Gründe für aktive Kommunikation
- » Gesetzliche Vorgaben
- » Für die Praxis - Kommunikation

HANDLUNGSFELDER UND GLEICHSTELLUNGSAKTIVITÄTEN

- » Zusammenwirken unterschiedlicher AkteurInnen
- » Für die Praxis - Maßnahmen

WEITERE INFORMATIONEN UND WERKZEUGE

Für die Praxis – Über den Einkommensbericht informieren und kommunizieren

So vielfältig wie Unternehmenskulturen können auch die Möglichkeiten der unternehmensinternen Kommunikation über den Einkommensbericht und seine Ergebnisse sein. Wenn ArbeitgeberInnen oder die Betriebsratskörperschaft über den Einkommensbericht informieren, dann können folgende beispielhafte Informationen für die ArbeitnehmerInnen und BetriebsrätInnen interessant und hilfreich sein:

- The Big Picture – eine generelle Einschätzung über Lohnfairness zwischen Frauen und Männern im Unternehmen
- Informationen über die Erstellung des Berichts, die den Prozess, seine Ziele sowie die Beteiligten umfassen
- Konkrete Ergebnisse des Einkommensberichts und ihre Bedeutung für die MitarbeiterInnen
- geplante oder bereits gesetzte Maßnahmen zur Stärkung der Lohnfairness
- Möglichkeit der Mitgestaltung für ArbeitnehmerInnen bzw. BetriebsrätInnen bei der Umsetzung von Maßnahmen
- Kontaktdaten der zuständigen Personen von Seiten der Geschäftsleitung und des Betriebsrates, um weitere Fragen und Anliegen klären zu können

Auf den weiteren Seiten können Sie sich mit verschiedenen unternehmensinternen Möglichkeiten vertraut machen, um über den Einkommensbericht und seine Ergebnisse zu informieren. Es werden verschiedene Kommunikationswege mit ihren Chancen und Grenzen beschrieben. Idealerweise werden verschiedene Kommunikationskanäle und Austauschmöglichkeiten kombiniert, um alle Zielgruppen im Unternehmen nachhaltig zu informieren. Die folgenden Beispiele für eine mögliche Umsetzung basieren auf Gesprächen mit UnternehmerInnen und BetriebsrätInnen.

[↗ MitarbeiterInnen-Zeitung](#)

[↗ Intranet](#)

[↗ Informations-Mail an die Belegschaft](#)

[↗ Informationsfolder](#)

[↗ Aushang an der Informationstafel](#)

[↗ Sprechstunden](#)

[↗ Informationsveranstaltungen](#)

[↗ Betriebsversammlung](#)

[↗ Wirtschaftsgespräche](#)

[↗ Betriebsratssitzung](#)

EINLEITUNG

ERSTELLUNG

- » Beschäftigte
- » Entgelt

ANALYSE

- » Unterschiede Verwendungsgruppe/njahr
- » Mehr Frauen oder Männer in Verwendungsgruppe/njahr

KOMMUNIKATION

- » Gründe für aktive Kommunikation
- » Gesetzliche Vorgaben
- » Für die Praxis - Kommunikation

HANDLUNGSFELDER UND GLEICHSTELLUNGSAKTIVITÄTEN

- » Zusammenwirken unterschiedlicher AkteurInnen
- » Für die Praxis - Maßnahmen

WEITERE INFORMATIONEN UND WERKZEUGE

MitarbeiterInnen-Zeitung

Eine regelmäßig erscheinende MitarbeiterInnenzeitung ist besonders gut als breites Informationsmedium über den Einkommensbericht geeignet, wenn diese allen MitarbeiterInnen ‚automatisch‘ übermittelt wird. Um mögliche Rückfragen der MitarbeiterInnen zu beantworten und mit ihnen in Austausch zum Thema Lohnfairness zu treten, sollten jedoch zusätzlich Kommunikationswege eröffnet werden.

Intranet

Das Intranet eines Unternehmens ist besonders gut als breites Informationsmedium über den Einkommensbericht geeignet, wenn alle MitarbeiterInnen in ihrem beruflichen Alltag Zugang dazu haben und das Intranet von möglichst vielen Personen im Unternehmen als praktische Wissensressource verstanden und genutzt wird. Die bereitgestellten Informationen können sowohl kontinuierlich erweitert als auch kurzfristig und anlassbezogen veröffentlicht werden. Für eine aktive Diskussion zwischen ArbeitnehmerInnen, Betriebsrat und Geschäftsführung bedarf es darüber hinaus weiterer Kommunikationswege.

Informations-Mail an die Belegschaft

In vielen Betrieben sind E-Mails eines der wichtigsten Kommunikationsmittel. Auf unkomplizierte und gewohnte Weise können damit alle MitarbeiterInnen über den Einkommensbericht und seine Ergebnisse informiert werden. Gleichzeitig erlaubt dies auch Rückfragen und Interaktion zwischen einzelnen SenderInnen und EmpfängerInnen. In Unternehmen, in denen nicht alle MitarbeiterInnen eine eigene E-Mail-Adresse haben und regelmäßig am PC arbeiten, eignet sich ein Informations-Mail an die Belegschaft weniger und kann ungleiche Wissensstände zwischen MitarbeiterInnen erzeugen.

Informationsfolder

Wenn in Unternehmen nur wenige Personen über elektronische Wege (E-Mail, Intranet, Messenger-Dienste, ...) kommunizieren, dann stellen physische Informationsmaterialien eine gute Möglichkeit zur Kommunikation über den Einkommensbericht dar. In einem Informationsfolder können insbesondere allgemeine, länger gültige Informationen zum Thema Lohnfairness im Unternehmen verbreitet werden. Mit dem Informationsangebot kann das Thema behutsam an interessierte MitarbeiterInnen herangetragen und Bewusstsein geschaffen werden.

Aushang an der Informationstafel

Wenn in Unternehmen nur wenige Personen über elektronische Wege (E-Mail, Intranet, Messenger-Dienste, ...) kommunizieren, dann stellen physische Informationsmaterialien eine gute Möglichkeit zur Kommunikation über den Einkommensbericht dar. Eine bzw. mehrere zentral platzierte Informationstafeln können hier einen sichtbaren Beitrag zur Bewusstseins-schaffung leisten. Um mögliche Rückfragen der MitarbeiterInnen zu beantworten und mit ihnen in Austausch zum Thema Lohnfairness zu treten, sollten zusätzlich Kommunikationswege eröffnet werden.

EINLEITUNG

ERSTELLUNG

- » Beschäftigte
- » Entgelt

ANALYSE

- » Unterschiede Verwendungsgruppe/njahr
- » Mehr Frauen oder Männer in Verwendungsgruppe/njahr

KOMMUNIKATION

- » Gründe für aktive Kommunikation
- » Gesetzliche Vorgaben
- » Für die Praxis - Kommunikation

HANDLUNGSFELDER UND GLEICHSTELLUNGSAKTIVITÄTEN

- » Zusammenwirken unterschiedlicher AkteurInnen
- » Für die Praxis - Maßnahmen

WEITERE INFORMATIONEN UND WERKZEUGE

Sprechstunden

Fragen zu Lohn oder Gehalt werden in Österreich oft noch als Tabu angesehen. Um auch heikle Fragen zum Thema Einkommen generell und insbesondere zur eigenen Einkommenssituation ansprechen zu können, bietet eine persönliche Sprechstunde mit einer/m Vertreter/in der Personalabteilung bzw. des Betriebsrats für manche ArbeitnehmerInnen einen angenehmen und geschützten Rahmen.

Informationsveranstaltungen

Betriebsinterne Informationsveranstaltungen eignen sich besonders gut, um an einem spezifischen Thema interessierte MitarbeiterInnen näher darüber zu informieren. Gleichzeitig zeigt die Einladung, dass das angebotene Thema dem Unternehmen insgesamt wichtig genug ist, um dazu eine eigene Informationsveranstaltung auszurichten. Je nach Format der Veranstaltung können Geschäftsleitung und/oder Betriebsrat mit den MitarbeiterInnen, zB in Arbeitsgruppen, in Diskussion treten.

Betriebsversammlung

Die Betriebsversammlung stellt ein wichtiges Organ der ArbeitnehmerInnenschaft dar. Sie umfasst einige Aufgaben, wie die Behandlung von Berichten des Betriebsrates und der Rechnungsprüfer bis hin zu Wahrnehmung und Förderung der wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der ArbeitnehmerInnen im Betrieb. Dafür ist es wichtig, in einen Austausch zu treten, wofür die Betriebsversammlung einen zentralen Ort darstellt.

Betriebsversammlungen können während der Arbeitszeit abgehalten werden, wenn es unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse der/dem BetriebsinhaberIn zumutbar ist.

Betriebsversammlungen sind sowohl Einzelereignisse, als auch wiederkehrender Bestandteil des Kommunikationsprozesses zwischen Betriebsratskörperschaft und Belegschaft. Sie sind in der Regel Großgruppenveranstaltungen, da sie meist mehr als 25 Personen umfassen. Damit eignen sie sich besonders dafür, Themen, welche die gesamte Belegschaft betreffen – wie zum Beispiel Einkommensfairness – anzusprechen. Die/Der BetriebsinhaberIn oder eine Vertretung kann nur dann an der Betriebsversammlung teilnehmen, wenn sie/er bei der Einberufung eine Einladung erhalten hat.

Je nach Informationsstand der Belegschaft über den Einkommensbericht kann es sinnvoll sein, zuerst die Notwendigkeit und den Aufbau eines Einkommensberichtes zu erklären, bevor über die Ergebnisse und Trends, deren Analyse und weitere Vorgehensweisen berichtet bzw. diskutiert werden kann. Vor allem kann im Rahmen einer Betriebsversammlung auch über Vorschläge für die Geschäftsleitung mit der Belegschaft diskutiert werden. Diese können dann zum Beispiel in einer Betriebsvereinbarung zusammengeführt werden.

In der Betriebsversammlung kann die Betriebsratskörperschaft zum Beispiel die Ergebnisse des Einkommensberichts in den einzelnen Verwendungsgruppen und mögliche Ursachen (zum Beispiel weitere Gehaltsbestandteile neben dem Grundgehalt) thematisieren. Wichtig hierbei ist, dass über die Ergebnisse wie im Einkommensbericht anonymisiert informiert wird und keine Einzelfälle besprochen werden.

EINLEITUNG

ERSTELLUNG

- » Beschäftigte
- » Entgelt

ANALYSE

- » Unterschiede Verwendungsgruppe/njahr
- » Mehr Frauen oder Männer in Verwendungsgruppe/njahr

KOMMUNIKATION

- » Gründe für aktive Kommunikation
- » Gesetzliche Vorgaben
- » Für die Praxis - Kommunikation

HANDLUNGSFELDER UND GLEICHSTELLUNGSAKTIVITÄTEN

- » Zusammenwirken unterschiedlicher AkteurInnen
- » Für die Praxis - Maßnahmen

WEITERE INFORMATIONEN UND WERKZEUGE

Aus der Praxis: Je besser der Informationsstand der Belegschaft zum Thema Einkommensbericht allgemein ist – hier empfiehlt sich aus der Praxis eine Vorabinformation – desto konkreter werden die Vorschläge aus der Belegschaft, wie mögliche Einkommensunterschiede reduziert bzw. beseitigt werden können.

Wirtschaftsgespräche

Die im Arbeitsverfassungsgesetz festgehaltenen gemeinsamen Beratungen des Betriebsinhabers/der Betriebsinhaberin mit dem Betriebsrat – auch Wirtschaftsgespräche genannt – stellen einen wichtigen wiederkehrenden Informationsaustausch dar, der weit über die Inhalte des besonderen Informationsrechtes der wirtschaftlichen Mitbestimmung (nach §108 Arbeitsverfassungsgesetz) wie etwa Auftragslage, Auslastung, Planung, und Investitionen etc. hinaus gehen sollte.

In der Praxis werden die Beratungen oft auf Grund beschränkter Zeitressourcen auf die wirtschaftliche Mitbestimmung reduziert. Grundsätzlich ist die Betriebsratskörperschaft in diesen Gesprächen jedoch über wichtige Angelegenheiten, allgemeine Grundsätze der Betriebsführung, nicht nur in wirtschaftlicher, sondern auch in personeller, sozialer und technischer Hinsicht sowie über die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen zu informieren.

Im Arbeitsverfassungsgesetz (§92) ist festgehalten, dass die/der ArbeitgeberIn verpflichtet ist, sich mit dem Betriebsrat vierteljährlich und auf Verlangen auch monatlich zu einem Beratungsgespräch – auch Wirtschaftsgespräch genannt – zusammensetzen. Bei Verweigerung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin kann das Wirtschaftsgespräch beim Arbeits- und Sozialgericht eingeklagt und durch Zwangsvollstreckung durchgesetzt werden.

Die Wirtschaftsgespräche sind somit ein idealer Platz zum Informationsaustausch und vor allem auch der -einholung. So hat im Rahmen dieser Gespräche die/der ArbeitgeberIn mit dem Betriebsrat auch Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung sowie der Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf zu beraten.

Solche Maßnahmen betreffen ausdrücklich die Einstellungspraxis, Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und den beruflichen Aufstieg, die auf den Abbau einer bestehenden Unterrepräsentation der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten bzw. an bestimmten Funktionen oder auf den Abbau einer sonst bestehenden Benachteiligung abzielen, sowie Maßnahmen die auf einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familien- und sonstigen Betreuungspflichten hinwirken sollen (Arbeitsverfassungsgesetz §92, Abs. 1).

Der Betriebsrat hat in diesen Gesprächen das Recht, Vorschläge in diesen Angelegenheiten zu erstatten und Maßnahmen zu beantragen. BetriebsinhaberInnen sind verpflichtet, mit dem Betriebsrat über dessen Vorschläge und Anträge zu beraten.

Die Beratung über den Einkommensbericht und daraus abgeleitete Maßnahmen und/oder Betriebsvereinbarungen in die Wirtschaftsgespräche einfließen zu lassen, hat den Vorteil, dass das Thema Einkommensfairness als Fixpunkt nicht aus den Augen verloren werden kann, tiefer ins Bewusstsein rückt und auch als sozialer Grundsatz der Betriebsführung verstanden wird.

EINLEITUNG

ERSTELLUNG

- » Beschäftigte
- » Entgelt

ANALYSE

- » Unterschiede Verwendungsgruppe/njahr
- » Mehr Frauen oder Männer in Verwendungsgruppe/njahr

KOMMUNIKATION

- » Gründe für aktive Kommunikation
- » Gesetzliche Vorgaben
- » Für die Praxis - Kommunikation

HANDLUNGSFELDER UND GLEICHSTELLUNGSAKTIVITÄTEN

- » Zusammenwirken unterschiedlicher AkteurInnen
- » Für die Praxis - Maßnahmen

WEITERE INFORMATIONEN UND WERKZEUGE

Betriebsratssitzung

Trotz der formellen Regeln, welche im Arbeitsverfassungsgesetz (§66 Konstituierung, §67 Sitzungen des Betriebsrates) und der Betriebsrats-Geschäftsordnung festgehalten sind, gibt es einen großen Gestaltungsspielraum, wie Sitzungen oder Klausuren gestaltet werden können. Mindestens einmal im Monat ist eine Sitzung einzuberufen. Auch wenn die Sitzungen des Betriebsrats nicht öffentlich sind, kann die Körperschaft bei Erledigung bestimmter Aufgaben auch Personen, die nicht dem Betriebsrat angehören, beratend hinzuziehen (Arbeitsverfassungsgesetz, §67 Sitzungen des Betriebsrates). So können zum Beispiel ExpertInnen der Gewerkschaft, Arbeiterkammer oder Gleichbehandlungsanwaltschaft hinzugezogen werden, um gemeinsam den Einkommensbericht zu sichten und zu analysieren. Auch können sich daraus ergebende Handlungsmöglichkeiten in diesem Rahmen besprochen und Vorteile und Grenzen der verschiedenen Maßnahmen genauer unter die Lupe genommen werden.

Betriebliches Gender Mainstreaming kann dabei auch in den Betriebsratssitzungen verankert werden. Es handelt sich bei Gender Mainstreaming um eine Methode zur Feststellung des Handlungsbedarfes und zur systematischen Berücksichtigung der Dimension Chancengleichheit von Frauen und Männern. Frauenförderung dient als Instrument, um die in unserer Gesellschaft historisch gewachsene und verankerte Benachteiligung von Frauen zu beseitigen. Fragen im Bereich des Gender Mainstreaming in einem Betrieb können sein: Wie werden Karenzzeiten in unserem Kollektivvertrag angerechnet und könnte unser Betrieb mit einer Betriebsvereinbarung hier bessere Rahmenbedingungen schaffen? Gibt es im Betrieb Strategien zur Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben?

EINLEITUNG

ERSTELLUNG

- » Beschäftigte
- » Entgelt

ANALYSE

- » Unterschiede Verwendungsgruppe/njahr
- » Mehr Frauen oder Männer in Verwendungsgruppe/njahr

KOMMUNIKATION

- » Gründe für aktive Kommunikation
- » Gesetzliche Vorgaben
- » Für die Praxis - Kommunikation

HANDLUNGSFELDER UND GLEICHSTELLUNGSAKTIVITÄTEN

- » Zusammenwirken unterschiedlicher AkteurInnen
- » Für die Praxis - Maßnahmen

WEITERE INFORMATIONEN UND WERKZEUGE

HANDLUNGSFELDER UND GLEICHSTELLUNGSAKTIVITÄTEN

Welche Veränderungspotentiale können mit den Erkenntnissen aus dem Einkommensbericht identifiziert werden? Welche Maßnahmen können konkret ergriffen werden?

Bei Konflikten rund um das Gehalt stellen sich die Fragen: Wer hätte etwas tun können? Und was genau? Die Frustration aller Beteiligten in einem Entgeltprozess ist meist groß. In diesem Kapitel gilt daher die Aufmerksamkeit dem Zusammenwirken unterschiedlicher betrieblicher AkteurInnen, um Konflikte zu vermeiden bzw. konstruktiv zu bearbeiten.

Darüber hinaus werden im folgenden Kapitel zahlreiche Handlungsfelder und Maßnahmen vorgestellt, die über die Erkenntnisse aus dem Einkommensbericht hinausgehend Wege aufzeigen, solche Situationen aktiv zu vermeiden und einen positiven Umgang im Unternehmen zu finden. Mehr dazu unter [↗ Für die Praxis - Maßnahmen](#).

Das Zusammenwirken unterschiedlicher betrieblicher AkteurInnen

Lohnpolitik wird durch viele Faktoren und AkteurInnen bestimmt. Neben Kollektivvertragsabschlüssen geschieht ein großer Teil der konkreten Einkommensgestaltung im Unternehmen selbst. Dies beginnt mit der Anrechnung von Vordienstzeiten, der Einstufung der jeweiligen Person in eine Verwendungsgruppe oder ein Verwendungsgruppenjahr und setzt sich fort in der individuellen Gehaltsverhandlung.

ArbeitgeberInnen, ArbeitnehmerInnen und Betriebsratskörperschaften haben dabei unterschiedliche Rollen und (gesetzliche) Handlungsspielräume. Ein gemeinsames Tun mit den jeweils zur Verfügung stehenden Mitteln führt zu mehr Einkommensgerechtigkeit, zur Vermeidung von innerbetrieblichen Konflikten, Neiddebatten, Abgang bzw. innerer Emigration von WissensträgerInnen und letztlich auch Klagen. Es geht daher nicht per se um Kostenvermeidung, sondern vor allem um das Nutzen von Potentialen, die Weiterentwicklung der MitarbeiterInnen und des Unternehmens. Bezahlung ist ein sehr emotionales Thema, bei dem sich die Wertigkeit einer Person und ihrer Arbeit für das Unternehmen in Zahlen ausdrückt.

Hinzu kommt, dass Unternehmen zunehmend mit InvestorInnen konfrontiert sind, die gezielt nach der Gleichstellungspolitik fragen, dazu kommen kritische Blicke von KundInnen. Nicht zu unterschätzen sind die Anforderungen von ArbeitnehmerInnen an ihre potentiellen neuen ArbeitgeberInnen, vor allem an die Ermöglichung einer Work-Life-Balance und gerechter Entlohnung.

EINLEITUNG

ERSTELLUNG

- » Beschäftigte
- » Entgelt

ANALYSE

- » Unterschiede Verwendungsgruppe/njahr
- » Mehr Frauen oder Männer in Verwendungsgruppe/njahr

KOMMUNIKATION

- » Gründe für aktive Kommunikation
- » Gesetzliche Vorgaben
- » Für die Praxis - Kommunikation

HANDLUNGSFELDER UND GLEICHSTELLUNGSAKTIVITÄTEN

- » Zusammenwirken unterschiedlicher AkteurInnen
- » Für die Praxis - Maßnahmen

WEITERE INFORMATIONEN UND WERKZEUGE

Für die Praxis - Maßnahmen zur Gleichstellung

Der Einkommensbericht eröffnet mehr Möglichkeiten des Hinschauens als sich lediglich auf Durchschnittsunterschiede bei Gehältern zu konzentrieren. Um ein Unternehmen im Bereich Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung wirklich gut aufzustellen ist es sinnvoll, sich umfassend mit den Daten aus dem Einkommensbericht zu beschäftigen.

Die Erstellung des Einkommensberichts lädt daher ein, strukturelle Verbesserungen vorzunehmen und die innerbetriebliche Transparenz zu erhöhen. Einige der hier vorgestellten Maßnahmen wirken sich in einem ersten Schritt nicht unmittelbar auf das individuelle Gehalt aus, tragen aber mittelfristig dazu bei, die betriebliche Gesamtschere zu schließen.

Arbeiten mit Vorurteilen, Umgang mit Stereotypen

Ungleiche Behandlung im Arbeitsleben geschieht oft nicht durch Handlungen, die gezielt gegen ein bestimmtes Geschlecht (Altersgruppe, Herkunft usw.) gerichtet sind. Wir alle folgen unbewussten Denkmustern, diese haben dementsprechend auch Auswirkungen in Personalentscheidungen. Dieses Thema wird oft unter dem Stichwort „implicit bias“ oder „unconscious bias“ behandelt. Unternehmen, die diesen Einflussfaktor erkannt haben, arbeiten daher mit Trainings und Weiterbildung ihrer Führungskräfte und MitarbeiterInnen, um diese unbewussten Muster zu reflektieren und damit Entscheidungen zu ermöglichen, die nicht durch Vorurteile verzerrt sind.

★ TIPP - Harvard Test

Die Universität Harvard hat dazu einen Test entwickelt.

Personalauswahl

Schon jetzt tragen Vorschriften des Gleichbehandlungsgesetzes zur Gestaltung von Ausschreibungen (Geschlechtsneutralität, Nicht-Diskriminierung) dazu bei, dass im Rahmen des Suchprozesses bestimmte Muster aufgebrochen werden, sowohl bei BewerberInnen als auch bei ArbeitgeberInnen, die eine Ergänzung für ihr Team suchen. In diese Richtung wirkt auch die Vorgabe, bei Stellenausschreibungen das Mindestgehalt anzugeben.

Das Ziel ist, bereits vor der Ausschreibung die konkreten Anforderungen an die Position und das dafür eingeplante Gehalt zu überlegen. Im Rahmen dieses Prozesses ist es sinnvoll, sich die strukturell gegebenen Verzerrungen bewusst zu machen und sie zu hinterfragen.

Die Phase des Recruitings bietet besonderes Potential, transparente Einstufungen und gleichwertige Bewertungen von Qualifikationen und Arbeitsanforderungen zu etablieren. Das betrifft gerade die Festsetzung des Gehalts, auf das sich unbewusste Vorstellungen und Stereotype (Gender Bias) andernfalls unfair auswirken können.

EINLEITUNG

ERSTELLUNG

- » Beschäftigte
- » Entgelt

ANALYSE

- » Unterschiede Verwendungsgruppe/njahr
- » Mehr Frauen oder Männer in Verwendungsgruppe/njahr

KOMMUNIKATION

- » Gründe für aktive Kommunikation
- » Gesetzliche Vorgaben
- » Für die Praxis - Kommunikation

HANDLUNGSFELDER UND GLEICHSTELLUNGSAKTIVITÄTEN

- » Zusammenwirken unterschiedlicher AkteurInnen
- » Für die Praxis - Maßnahmen

WEITERE INFORMATIONEN UND WERKZEUGE

Es ist daher ratsam, bei der Personalauswahl besonders auf die Anforderungen an die konkrete Position zu achten und persönliche Bewertungen der BewerberInnen zu hinterfragen. Im Rahmen von rechtlichen Auseinandersetzungen im Zusammenhang mit Entgeltdiskriminierung spielen daher vorausgesetzte Leistungserbringungen immer wieder eine Rolle. So kam es auch vor dem Europäischen Gerichtshof bereits zu Fragen nach Leistungsentgeltbestandteilen, die bereits vor Aufnahme der Tätigkeit rein auf Grund von Erwartungen in die Gehaltsfindung miteinbezogen wurden.

Unterstützend wirken hier strukturierte Bewerbungsverfahren und -fragen, um die Rahmenbedingungen für BewerberInnen möglichst gleich(-wertig) zu gestalten. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat dazu eine [Empfehlung für Unternehmen zur Vermeidung von Diskriminierung im Personalauswahlverfahren](#) herausgegeben.

Arbeitsplatzbeschreibungen

Die Erstellung einer Arbeitsplatzbeschreibung ermöglicht es, gemeinsam mit der/dem MitarbeiterIn einen Blick auf die konkreten Tätigkeiten, das Umfeld und die Verantwortungsbereiche am jeweiligen Arbeitsplatz zu werfen und auch das in die Beschreibung aufzunehmen, was die/der konkrete ArbeitsplatzinhaberIn persönlich einbringt. Dabei ist es sinnvoll, den Arbeitsplatz zunächst durch die/den ArbeitsplatzinhaberIn umfassend beschreiben zu lassen und dann gemeinsam mit die/den Vorgesetzten ein gemeinsames Bild zu zeichnen.

Eine Arbeitsplatzbeschreibung unterstützt auch bei der Ausschreibung einer neuen Stelle/Position. Gerade wenn Positionen neu besetzt werden, kommt es dazu, dass unbewusste, aber geschlechterstereotype Vorstellungen über Leistung und Fähigkeiten einfließen. Je genauer und umfassender die Anforderungen an Arbeitsplätze definiert sind, desto eher kann dies vermieden werden.

Betriebsvereinbarungen und Frauenförderpläne

Betriebsvereinbarungen sind schriftliche Vereinbarungen, die zwischen BetriebsinhaberIn und Betriebsrat in Angelegenheiten abgeschlossen werden, deren Regelung durch Gesetz oder Kollektivvertrag der Betriebsvereinbarung vorbehalten ist. Bei manchen Maßnahmen brauchen BetriebsinhaberInnen die Zustimmung des Betriebsrates, bei anderen nicht. Es wird somit zwischen erzwingbaren und freiwilligen (fakultativen) Betriebsvereinbarungen unterschieden.

Eine Antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung dient zunächst als Präventions- und Sensibilisierungsinstrument, indem von Betriebsrat, ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerInnen gemeinsam eine Vereinbarung erarbeitet wird. Im Ergebnis ist sie ein wichtiges Instrument, um Diskriminierungen hintanzuhalten und Gleichbehandlung zu fördern. Es gibt verschiedene gute Beispiele für antidiskriminatorische Betriebsvereinbarungen aus der Praxis.

Durch eine fakultative Betriebsvereinbarung kann beispielsweise auch ein Frauenförderplan in einen rechtlichen Rahmen gegossen werden. Frauenförderpläne sind ein modernes Instrument der Personal- und Organisationsentwicklung. Damit kann auf die spezifischen Bedürfnisse und Besonderheiten eines Unternehmens eingegangen und konkret dazu passende Ziele und Maßnahmen entwickelt werden. Ziele werden dabei insbesondere für folgende Themenfelder formuliert: Einstellung und Aufstieg, Qualifizierung, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie strukturelle Ziele.

EINLEITUNG

ERSTELLUNG

- » Beschäftigte
- » Entgelt

ANALYSE

- » Unterschiede Verwendungsgruppe/njahr
- » Mehr Frauen oder Männer in Verwendungsgruppe/njahr

KOMMUNIKATION

- » Gründe für aktive Kommunikation
- » Gesetzliche Vorgaben
- » Für die Praxis - Kommunikation

HANDLUNGSFELDER UND GLEICHSTELLUNGSAKTIVITÄTEN

- » Zusammenwirken unterschiedlicher AkteurInnen
- » Für die Praxis - Maßnahmen

WEITERE INFORMATIONEN UND WERKZEUGE

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. Die für jeden Bereich entsprechend der Zielvorgaben können beispielsweise die Folgenden sein:

| Gender Mainstreaming - Ziele und Maßnahmen | |
|--|---|
| Einstellung und Aufstieg | <ul style="list-style-type: none">- Auswahlprozesse in Bewerbungsverfahren geschlechtergerecht gestalten- gezielte Aufnahme von weiblichen Lehrlingen oder Trainees in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind |
| Qualifizierung | <ul style="list-style-type: none">- Anteil der Frauen an betrieblichen und außerbetrieblichen Aus- und Weiterbildungen- gleichen Zugang zu Aus- und Weiterbildungen für Frauen und Männer sicherstellen (zB Teilnahme unabhängig vom Beschäftigungsausmaß)- Genderkompetenz der AusbilderInnen und TrainerInnen |
| Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben | <ul style="list-style-type: none">- flexible Arbeitszeitgestaltung- Telearbeit- Bereitstellung von Kinderbetreuung- Wiedereinstiegsunterstützung- Förderung von Väterkarenz |
| Strukturelle Maßnahmen | <ul style="list-style-type: none">- 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 |

Unterstützung bei der Erstellung eines Frauenförderplans bietet die Broschüre „[Frauenförderpläne. Ein Instrument moderner Personal- und Organisationsentwicklung](#)“ des Frauenministeriums.

EINLEITUNG

ERSTELLUNG

- » Beschäftigte
- » Entgelt

ANALYSE

- » Unterschiede Verwendungsgruppe/njahr
- » Mehr Frauen oder Männer in Verwendungsgruppe/njahr

KOMMUNIKATION

- » Gründe für aktive Kommunikation
- » Gesetzliche Vorgaben
- » Für die Praxis - Kommunikation

HANDLUNGSFELDER UND GLEICHSTELLUNGSAKTIVITÄTEN

- » Zusammenwirken unterschiedlicher AkteurInnen
- » Für die Praxis - Maßnahmen

WEITERE INFORMATIONEN UND WERKZEUGE

Mentoring

Mentoringprogramme werden als Instrument der Frauenförderung und der Erhöhung des Frauenanteils eingesetzt. Der Schwerpunkt liegt in der Bildung von Netzwerken zur Unterstützung beim beruflichen Aufstieg und Kennenlernen von Führungsmodellen. Sie sind ein wichtiges Instrument der Laufbahnplanung. Zur Durchbrechung der Homosozialität sollten Mentoringprogramme darauf achten, MentorInnen beiderlei Geschlechts einzubeziehen.

Der Nutzen für Mentees wird auf zwei Ebenen ersichtlich: Einerseits inhaltlich durch den Zugang zu Insider-Wissen hinsichtlich des Führungsstils und der Perspektive der Führungskraft, das Kennenlernen von Abläufen in anderen Bereichen des Unternehmens und das Knüpfen von Kontakten und Netzwerken. Andererseits auch durch die persönlichen Erfahrungen im Kontakt mit einem „Vorbild“, die zur Stärkung des Selbstvertrauens führen können. Zum Beispiel durch das Kennenlernen von Umgangsweisen, wie Personen ihre Führungsposition ausüben und dabei Beruf und Kinder unter einen Hut bringen. Gute Beispiele aus der Praxis bieten Inspiration für Mentoringprogramme in verschiedensten Unternehmenskontexten.

Betriebliche Weiterbildung

Maßnahmen im Rahmen von Fortbildung und Personalentwicklung stellen ein weiteres Instrument der Frauenförderung dar. Bei der Weiterbildung, insbesondere zur Führungskraft, profitieren beide Seiten: ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn. Einerseits rekrutiert das Unternehmen seine Führungskräfte aus den eigenen Reihen, wodurch internes Know-how erhalten bleibt. Andererseits erhalten ArbeitnehmerInnen, insbesondere Frauen, Aufstiegsmöglichkeiten. Um dies sicherzustellen, sollte der Fokus zunächst auf der Klärung folgender Fragen liegen: Wer erhält die Möglichkeit zu interner betrieblicher Weiterbildung? Werden Teilzeitkräfte in Fortbildungsmaßnahmen einbezogen? Und wenn ja, in welcher Art und Weise?

Um MitarbeiterInnen mit Betreuungspflichten die Möglichkeit der Teilnahme an Fortbildungen zu erleichtern, ist es vor allem sinnvoll, darauf zu achten, dass die Seminarzeiten in der Arbeitszeit liegen bzw. in den Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen. Eine weitere Möglichkeit besteht darin, während der Weiterbildung Kinderbetreuung zu organisieren. Weiterbildungsseminare während der Sommermonate mit dem Angebot an Kinderbetreuung bieten eine besonders gute Möglichkeit, die Einbeziehung von MitarbeiterInnen mit Betreuungspflichten zu gewährleisten. Gute Beispiele aus der Praxis bieten Inspiration für betriebliche Weiterbildungsmöglichkeiten in verschiedensten Unternehmenskontexten.

EINLEITUNG

ERSTELLUNG

- » Beschäftigte
- » Entgelt

ANALYSE

- » Unterschiede Verwendungsgruppe/njahr
- » Mehr Frauen oder Männer in Verwendungsgruppe/njahr

KOMMUNIKATION

- » Gründe für aktive Kommunikation
- » Gesetzliche Vorgaben
- » Für die Praxis - Kommunikation

HANDLUNGSFELDER UND GLEICHSTELLUNGSAKTIVITÄTEN

- » Zusammenwirken unterschiedlicher AkteurInnen
- » Für die Praxis - Maßnahmen

WEITERE INFORMATIONEN UND WERKZEUGE

WEITERE INFORMATIONEN UND WERKZEUGE

In dieser Toolbox wird auf einige praktische Werkzeuge zur Erstellung von Einkommensberichten, die Stärkung von Einkommenstransparenz sowie generell der Geschlechtergleichstellung in Unternehmen hingewiesen. Eine Übersicht darüber und über weitere hilfreiche Informationen und Werkzeuge finden Sie nachfolgend:

Weitere Informationen

- Gleichbehandlung in der Arbeitswelt (Rechtsinfo der ÖGB-Frauen für Gewerkschaftsmitglieder. Mit Online-Login zum Download unter www.oegb.at/frauen.)
- [Leitfaden des ÖGB zu Betriebsvereinbarungen](#) (ÖGB-Verlag aus der Reihe Gesetze und Kommentare, Nr. 133, 2. Auflage 2017.)
- Studie [Einkommenstransparenz. Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit](#). (Bundesministerium für Bildung und Frauen, 2015)
- [Empfehlung für Unternehmen zur Vermeidung von Diskriminierung im Personalauswahlverfahren](#) (Gleichbehandlungsanwaltschaft, 2011)
- [Best-Practice-Beispiele in Kollektivverträgen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern](#) (ÖGB, Wirtschaftskammer Österreich, Landwirtschaftskammer Österreich; 2015)

Weitere Werkzeuge

- Der [Online-Gehaltsrechner](#) berechnet für Frauen und Männer durchschnittliche Richtwerte für Löhne und Gehälter, auf Berufsgruppe, Branche, Ausbildung und Berufserfahrung bezogen. Damit bietet der Rechner eine Unterstützung in Gehaltsverhandlungen.
- Der [Online-Rechner für das gemeinsame Haushaltseinkommen gleich=berechnet](#) ermöglicht es Eltern, verschiedene Varianten von Kinderbetreuungsgeld, Teilzeit- und Vollzeitwerbstätigkeit durchzurechnen. Auf einen Blick wird sichtbar, wie viel Geld im Haushalt monatlich insgesamt zur Verfügung steht, wenn PartnerInnen sich die Kinderbetreuung gleichberechtigt teilen.
- Ein Tool zur diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung ist der [EG \(Entgelt-Gleichheit\)-Check](#).

EINLEITUNG

ERSTELLUNG

- » Beschäftigte
- » Entgelt

ANALYSE

- » Unterschiede Verwendungsgruppe/njahr
- » Mehr Frauen oder Männer in Verwendungsgruppe/njahr

KOMMUNIKATION

- » Gründe für aktive Kommunikation
- » Gesetzliche Vorgaben
- » Für die Praxis - Kommunikation

HANDLUNGSFELDER UND GLEICHSTELLUNGSAKTIVITÄTEN

- » Zusammenwirken unterschiedlicher AkteurInnen
- » Für die Praxis - Maßnahmen

WEITERE INFORMATIONEN UND WERKZEUGE

- Für Gewerkschaftsmitglieder mit Online-Login zum Download unter www.oegb.at/frauen
 - Leitfaden zum Einkommensbericht in Unternehmen
 - Checkliste für die Analyse von Einkommensberichten
 - Der Kollektivvertrag – Das Instrument zur Chancengleichheit
- Für Gewerkschaftsmitglieder mit Online-Login zum Download oder zur Bestellung unter www.voegb.at/skripten
 - Praktische Gewerkschaftsarbeit 1: Sitzungen, die bewegen
 - Praktische Gewerkschaftsarbeit 8: Gender Mainstreaming im Betrieb
 - Praktische Gewerkschaftsarbeit 9: Betriebsversammlungen aktiv gestalten

IMPRESSUM

Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:

Bundesministerium für Gesundheit und Frauen
Minoritenplatz 31010
Wien, Österreich
T: +43 1 53120 DW (0)
E-Mail: www.bmgf.gv.at

Autorinnen: Mag.a Cornelia Amon-Konrath und Mag.a Sandra Konstatzky (beide [Gleichbehandlungsanwaltschaft](#)), MMag.a Eva-Maria Burger, LL.M ([Bundesministerium für Gesundheit und Frauen](#)), Mag.a Isabella Guzi, BA ([ÖGB Frauen](#)), Mag.a Sybille Pirklbauer ([AK Wien](#))

Layout und grafische Gestaltung: Deborah Hürlimann, BA; MMag.a Eva-Maria Burger, LL.M

Copyright und Haftung:

Diese Toolbox wurde im Rahmen des Projekts [Fairer Lohn](#) entwickelt, das in Kooperation zwischen dem Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, ÖGB Frauen, Arbeiterkammer und der Gleichbehandlungsanwaltschaft von Dezember 2016 bis Oktober 2017 durchgeführt wurde. Alle Projektergebnisse sind unter www.fairer-lohn.gv.at abrufbar.

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 der Autorinnen ausgeschlossen ist. Die Inhalte verlinkter Internetseiten liegen nicht im Verantwortungsbereich der Autorinnen.
Rechtsausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorinnen dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

Rückmeldungen:

Fragen und Rückmeldungen zu vorliegender Publikation übermitteln Sie bitte an iv6@frauenministerium.gv.at.



TOOLBOX EINKOMMENSBERICHTE ERSTELLEN, ANALYSIEREN UND VERWENDEN