

Ausgangslage

- 15% sachlich nicht erklärbarer Unterschied beim Einkommen zwischen Frauen und Männern in Österreich
 - Nationaler Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Regierungsprogramm
 - Sozialpartnerdialog zur Gleichstellung von Frauen und Männern
 - Sozialpartnerverhandlungen zur Einkommenstransparenz
- Gesetzliche Regelung im Gleichbehandlungsgesetz:
Seit 2011 Einkommensberichte und verpflichtende Entgeltangaben in Stelleninseraten

Ziele - Gleichstellungsinstrumente

Einkommensbericht und Entgeltangabe in Stellenannoncen

- Enttabuisierung des Themas Einkommen
- Sensibilisierung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-VertreterInnen
- Mehr Transparenz bei Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern
- Werkzeuge für alle, die sich für Einkommensgerechtigkeit einsetzen
- Verlagerung der Maßnahmen gegen Entgeltdiskriminierung von der individuellen Ebene zur Unternehmensebene

Einkommensberichte – wer was?

- Verpflichtung der Arbeitgeber alle 2 Jahre Bericht zu erstellen
- Stufenplan nach Unternehmensgröße:
Start 2011 mit Unternehmen mit mehr als 1000 AN,
seit 2014 alle Unternehmen mit mehr als 150 AN
- Anzahl Frauen/Männer nach Verwendungsgruppen (und –
jahren) im Kollektivvertrag wahlweise nach Median- oder
Durchschnittseinkommen
- Gesamtarbeitsentgelt (inkl. Überstunden, Zulagen,
Sachbezüge...) arbeitszeitbereinigt , d.h. Hochrechnung auf
ganzjährige Vollzeit
- Anonymisierte Darstellung ohne Rückschlüsse auf
Einzelpersonen (mindestens 3 Personen je Einheit)

Einkommensberichte – für wen?

- Bericht geht an Betriebsrat
- Unternehmen ohne Betriebsrat:
Auflage des Berichts in einem für alle ArbeitnehmerInnen zugänglichen Raum
- Über den Inhalt des Berichts sind Betriebsrat und ArbeitnehmerInnen zur Verschwiegenheit nach außen verpflichtet
- Zulässig: Rechtsauskünfte/Rechtsberatung durch Interessensvertretungen, Gleichbehandlungsanwaltschaft

Einkommensberichte – wenn nicht?

- Bei Nichterstellen des Berichts Möglichkeit der gerichtlichen Durchsetzung des Berichts durch Betriebsrat
- Bei Verstoß gegen Verschwiegenheitspflicht Geldstrafe bis zu 360 Euro für ArbeitnehmerIn;

für Betriebsrat sind Einkommensberichte wie Geschäftsgeheimnisse (z.B. Information über die wirtschaftliche Lage, Betriebsänderungen)

Einkommensberichte – Betriebsrats-Erfahrungen?

- 60% der Betriebsrats-Vorsitzenden haben einen Bericht erhalten
- überwiegend ist Bericht aussagekräftig und nützlich
- für 20% ist Verschwiegenheit ein Problem
- 31 % gaben an, dass Frauen schlechter eingestuft sind, 35 % schlechtere Entlohnung in der gleichen Stufe
- Leichte Fortschritte beim zweiten Bericht:
14 % mehr Gleichheit innerhalb der Lohnstufen,
10 % ausgewogenere Verteilung zwischen den Lohnstufen

Stelleninserate-Entgelt-Angabe – was?

- Seit März 2011 verpflichtende Entgeltangaben für Arbeitgeber und Arbeitsvermittler, seit 2012 auch für den Bund
- NICHT für Länder, Gemeinden, freie DienstnehmerInnen, leitende Angestellte
- Angabe Entgelt laut Kollektivvertrag bzw. anderer Normen sowie Information über Überzahlung
- Seit 2012 Verwaltungsstrafe:
Ermahnung bei erstmaligem Verstoß, dann 360 Euro
- Anzeige durch StellenbewerberIn oder Gleichbehandlungsanwaltschaft möglich

Stelleninserate-Mindestentgelt-Angabe – Wirkung?

- Analyse von 4 großen Tageszeitungen:
83% der Inserate mit Gehaltsangaben,
93% der Großbetriebe
- Schlechtere Ergebnisse bei Inseraten in Regionalzeitungen
(mehr KMU-Inserate)
- Qualität ist oft mangelhaft:
nur die Hälfte der Inserate (bei Personalvermittlern 2/3)
enthalten Ist-Gehälter oder Bandbreiten der Bezahlung