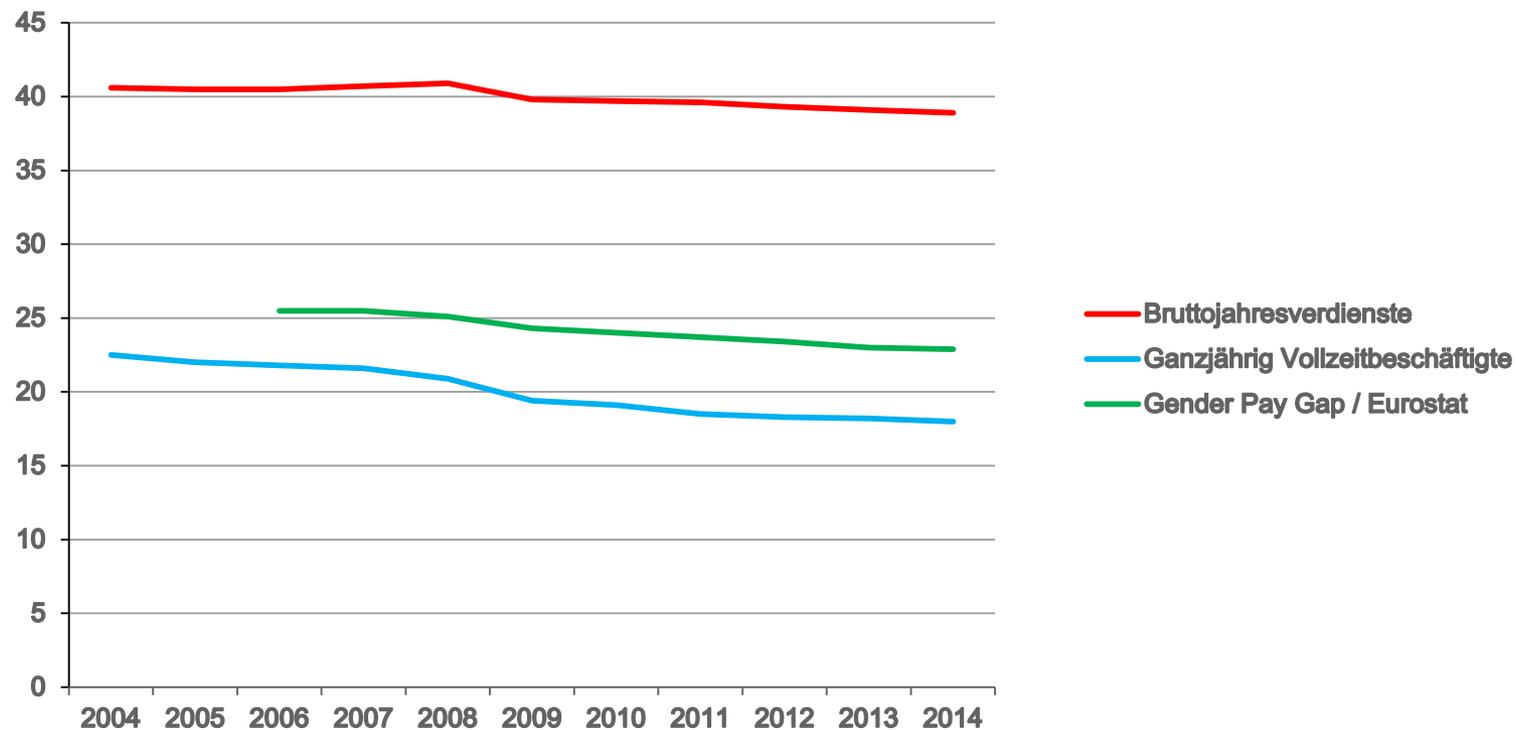


Instrumente zur Stärkung der Einkommenstransparenz in Österreich – Evaluierung der Umsetzung und Wirkung

Eva-Maria Burger

Abt. für sozio-ökonomische Gleichstellung
Bundesministerium für Bildung und Frauen

Geschlechtsspezifische(r) Lohnunterschied(e) in Österreich



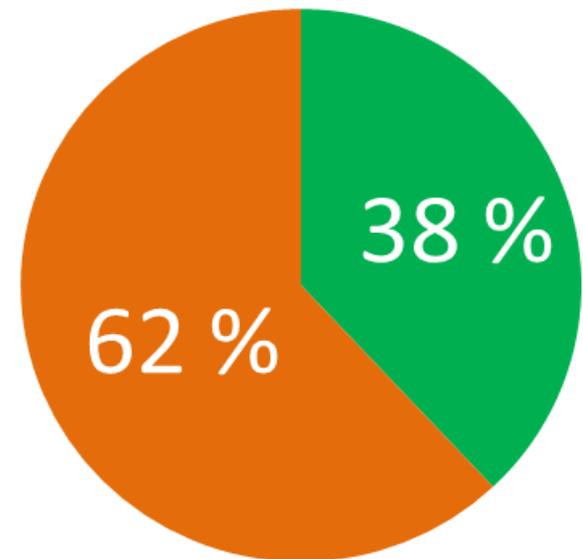
Quelle: Daten Statistik Austria, eigene Darstellung.

Wie wichtig ist Einkommenstransparenz ?

Statistik Austria 2014: „Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede: Analysen zum „Gender Pay Gap“ auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2010“

38% erklärbare Faktoren =
strukturelle Ungleichheiten

62% unerklärbare Faktoren =
Lohndiskriminierung ?



2011- Zwei neue Maßnahmen im Gleichbehandlungsgesetz

- Verpflichtung zur Angabe des Mindestentgelt und der Bereitschaft zur Überzahlung
- Erstellung von Einkommensberichten

→ Verbesserung der Einkommenstransparenz

→ Abbau der Diskriminierung von Frauen

→ Förderung der wirtschaftlichen Teilhabe

Stelleninserate

- interne und externe Stelleninseraten
- Angabe von ...
 - (kollektivvertragliches) Mindestentgelt
 - Bereitschaft zur Überzahlung
- Sanktion
 - Ermahnung
 - Verwaltungsstrafe bis zu € 360,-

Einkommensberichte

- alle 2 Jahre für Unternehmen ab bestimmter MitarbeiterInnenzahl (Stufenplan)

- Inhalt
 1. Anzahl der Frauen und Männer in den jeweiligen kollektivvertraglichen oder betrieblichen Verwendungsgruppen
 2. Anzahl der Frauen und Männer in den einzelnen Verwendungsgruppenjahren
 3. Durchschnitts- oder Mediangehalt

- Kommunikation, Verwendung, Verschwiegenheitspflicht

Evaluierung der Instrumente zur Einkommenstransparenz

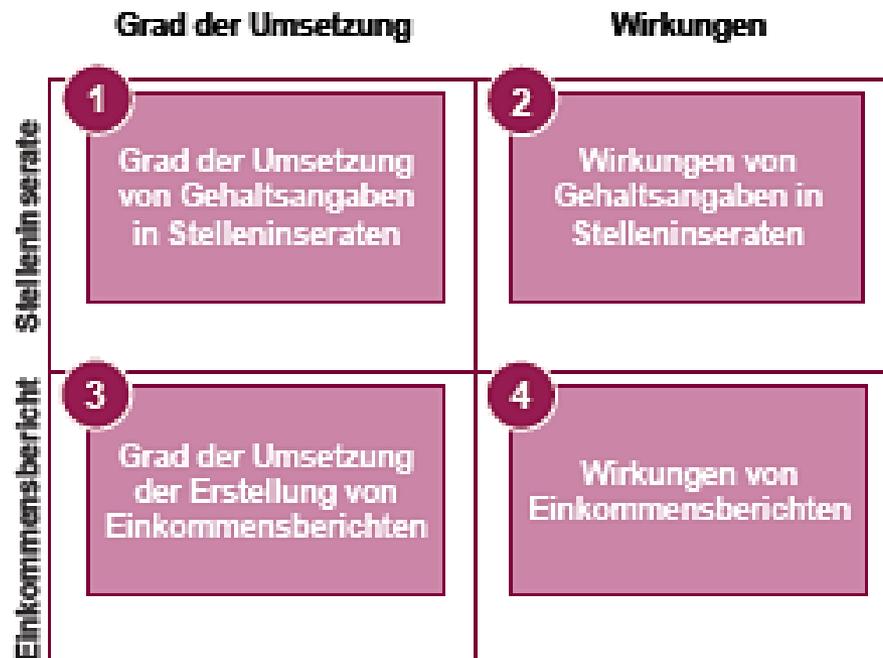
- 2011 - 2014
- Umsetzung & Wirkung
- Umfassender Blick

Download der Studie unter:

<https://www.bmbf.gv.at/frauen/gstam/einkommenstransparenz.pdf?56r3ym>



Evaluierung – Studiendesign und Methode



Quelle: Studie „Einkommenstransparenz: Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit“, BMBF, 2015, S. 10.

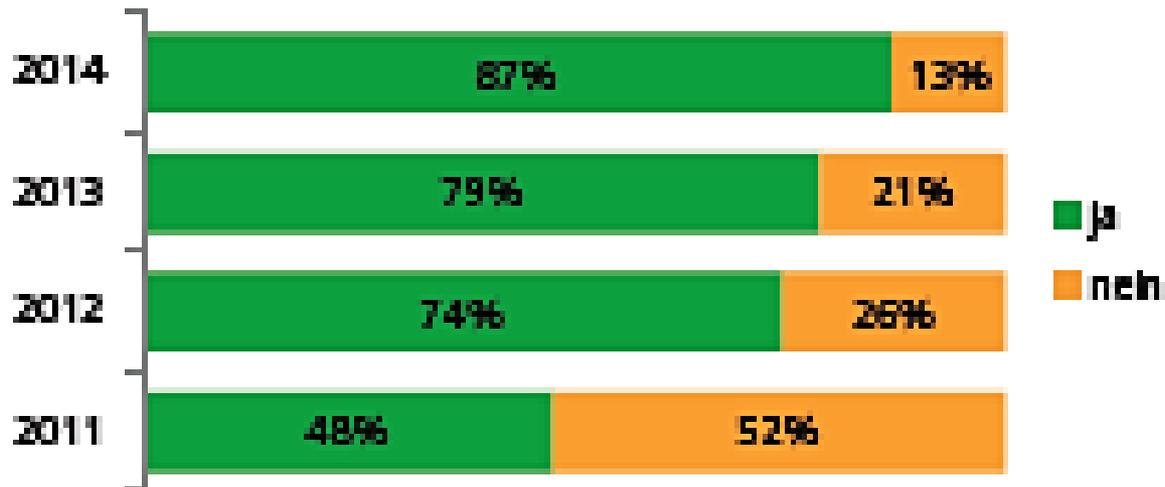
Evaluierung – Studiendesign und Methode



Quelle: Studie „Einkommenstransparenz: Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit“, BMBF, 2015, S. 11.

Stelleninserate – Umsetzung

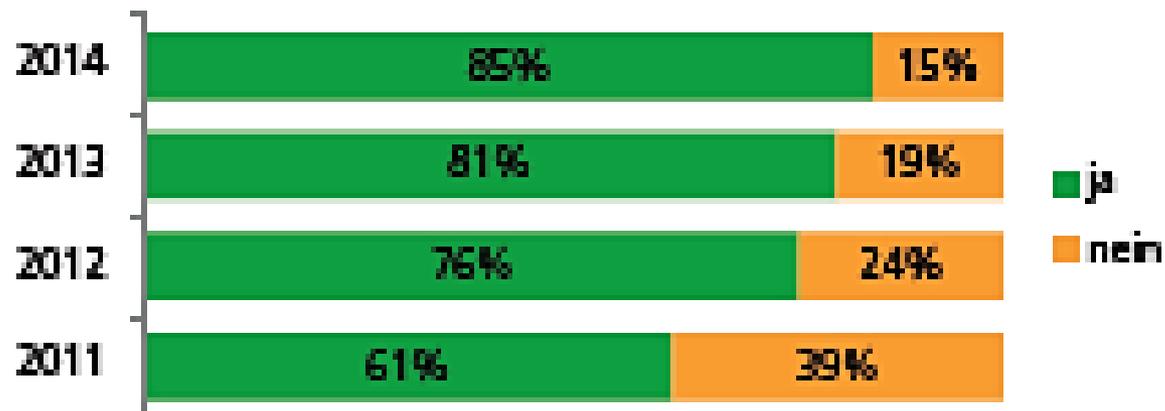
Gehaltsangaben – hohe Umsetzung



Quelle: Studie „Einkommenstransparenz: Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit“, BMBF, 2015, S. 22.

Stelleninserate – Umsetzung

Bereitschaft zur Überzahlung in Inseraten mit Gehaltsangabe



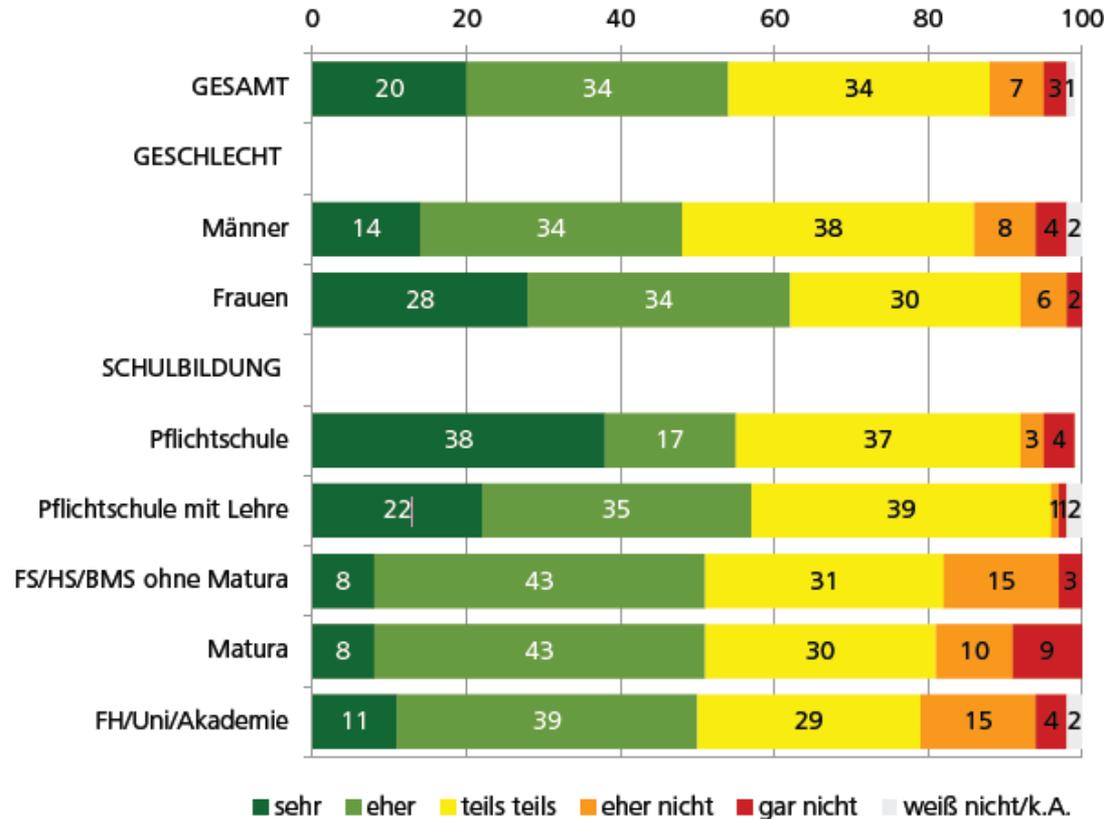
Quelle: Studie „Einkommenstransparenz: Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit“, BMBF, 2015, S. 22.

Stelleninserate – Wirkung

ArbeitnehmerInnen & BewerberInnen

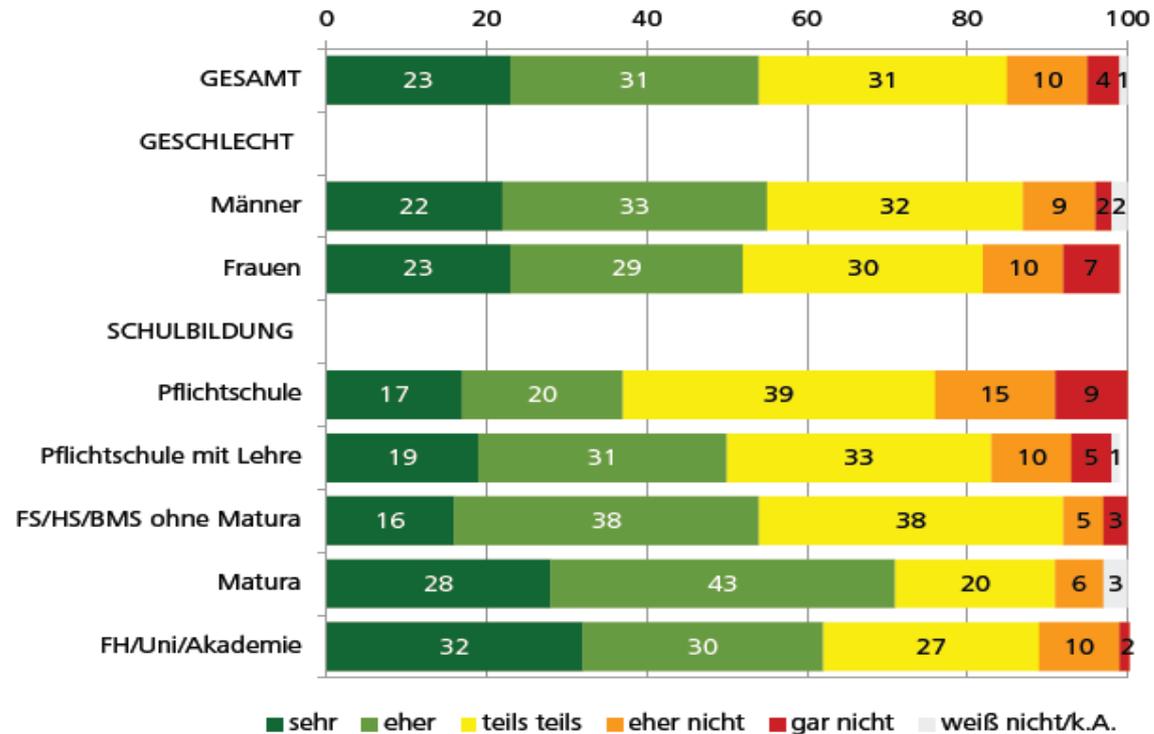
- Nützliches Instrument \leftrightarrow „Verhandlungssache“
- Wahrnehmung der Angaben nicht durchgehend
- Fördert unternehmensinternen Austausch über Gehälter
- Angabe von KV-Mindestgehalt \leftrightarrow marktübliches Gehalt

Frage: Wie sehr trifft diese Aussage zu: „Gehaltsangaben sind ein guter Hinweis darauf, was man bei dieser Stelle tatsächlich verdienen wird“ ?



Quelle: Studie „Einkommenstransparenz: Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit“, BMBF, 2015, S. 29.

Frage: Wie sehr trifft diese Aussage zu: „Was man wirklich verdient, ist schlussendlich Verhandlungssache, egal, was in dem Inserat steht“?



Quelle: Studie „Einkommenstransparenz: Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit“, BMBF, 2015, S. 29.

Stelleninserate – Wirkung

HR - ManagerInnen

- Stärkere innerbetriebliche Auseinandersetzung mit Gehältern
- Form der Gehaltsangabe
- Relation zu bestehenden Gehaltsniveaus
- Passgenauigkeit der Bewerbungen

Stelleninserate – Wirkung

PersonaldienstleisterInnen und ExpertInnen des AMS

- Unklarheit über Angabe in Stelleninseraten
- „Bereitschaft zur Überzahlung“ wirkt verschleiern
- Motivation für Unternehmen zur Beschäftigung mit Entgelt und Kollektivvertrag → Enttabuisierung

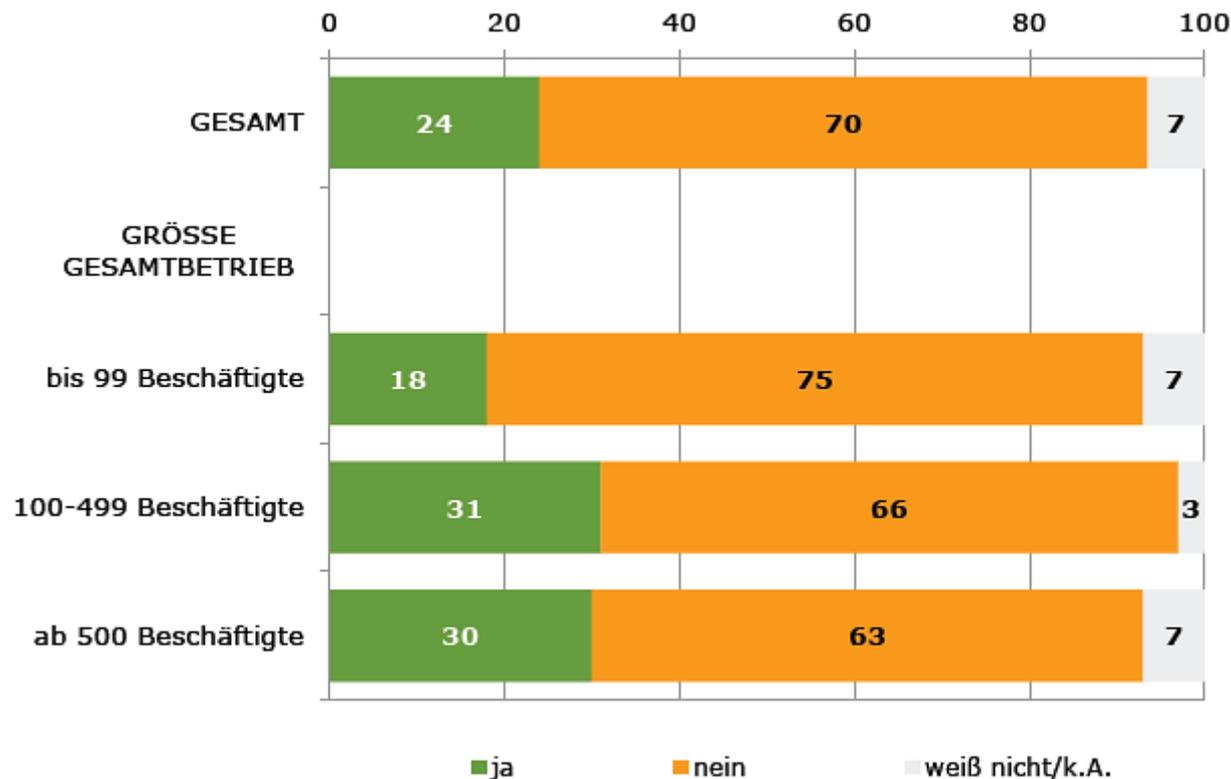
Stelleninserate – Fazit

- Hoher Umsetzungsgrad
- Gehaltsunterschiede werden sichtbar
- geringer Bekanntheitsgrad bei BewerberInnen / ArbeitnehmerInnen
- Mehrwert für Gehaltsverhandlungen differenziert

Einkommensberichte – Umsetzung

- hoher Umsetzungsgrad bei der Erstellung und Übermittlung an den Betriebsrat
- geringer Bekanntheitsgrad bei ArbeitnehmerInnen

Frage: Betriebe ab 150 Beschäftigten sind verpflichtet, einen Einkommensbericht über die Gehälter von Frauen und Männern zu erstellen. Haben Sie davon schon gehört?



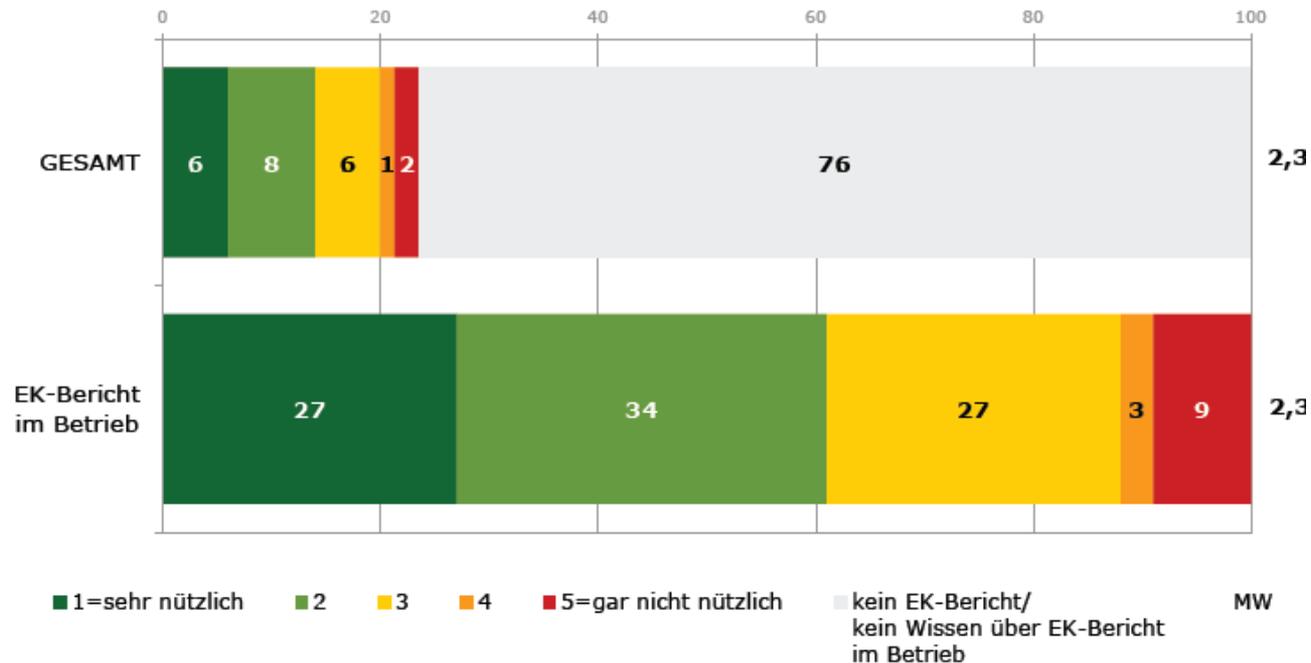
Quelle: Studie „Einkommenstransparenz: Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit“, BMBF, 2015, S. 38.

Einkommensberichte – Wirkung

ArbeitnehmerInnen

- Einkommen als „Tabu“ \leftrightarrow Wunsch nach Information
- geringer Bekanntheitsgrad
- nützliches Instrument

Frage: Wie nützlich finden Sie so einen Einkommensbericht für Sie persönlich bei Gehaltsverhandlungen
 bitte geben Sie eine Note von 1 bis 5, 1 bedeutet sehr nützlich, 5 gar nicht nützlich?
 (Basis: Personen in Betrieben ab 150 Beschäftigten)



Quelle: Studie „Einkommenstransparenz: Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit“, BMBF, 2015, S. 46.

Einkommensberichte – Wirkung

HR-ManagerInnen

- „Pflichtübung“ \leftrightarrow differenzierte Auswertung
- geringer Bekanntheitsgrad
- Wirkung abhängig von Weiterverwendung
- Verschwiegenheitspflicht: Befürwortung \leftrightarrow Hemmnis

Einkommensberichte – Wirkung

BetriebsrätInnen

- Geringer Bekanntheitsgrad
- Anstoß für weitere Maßnahmen
- Sensibilisierung der Führungskräfte hat Wirkung
- wenig Information und Kommunikation

Einkommensberichte – Fazit

- hoher Umsetzungsgrad
- geringer Bekanntheitsgrad bei ArbeitnehmerInnen
- Nutzung als Basis für weitere Erarbeitung von strukturellen Maßnahmen selten
- geringe Einbeziehung der BetriebsrätInnen in Erstellung/Diskussion der Einkommensberichte
- Verschwiegenheitspflicht hemmt den innerbetrieblichen Austausch

Gesamtergebnis der Evaluierungsstudie

- hoher Umsetzungsgrad bei noch geringer Bekanntheit
- nützliche Instrumente mit Verbesserungspotential

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Eva-Maria Burger

Eva-Maria.Burger@bmbf.gv.at

Bundesministerium für Bildung und Frauen

www.bmbf.gv.at
