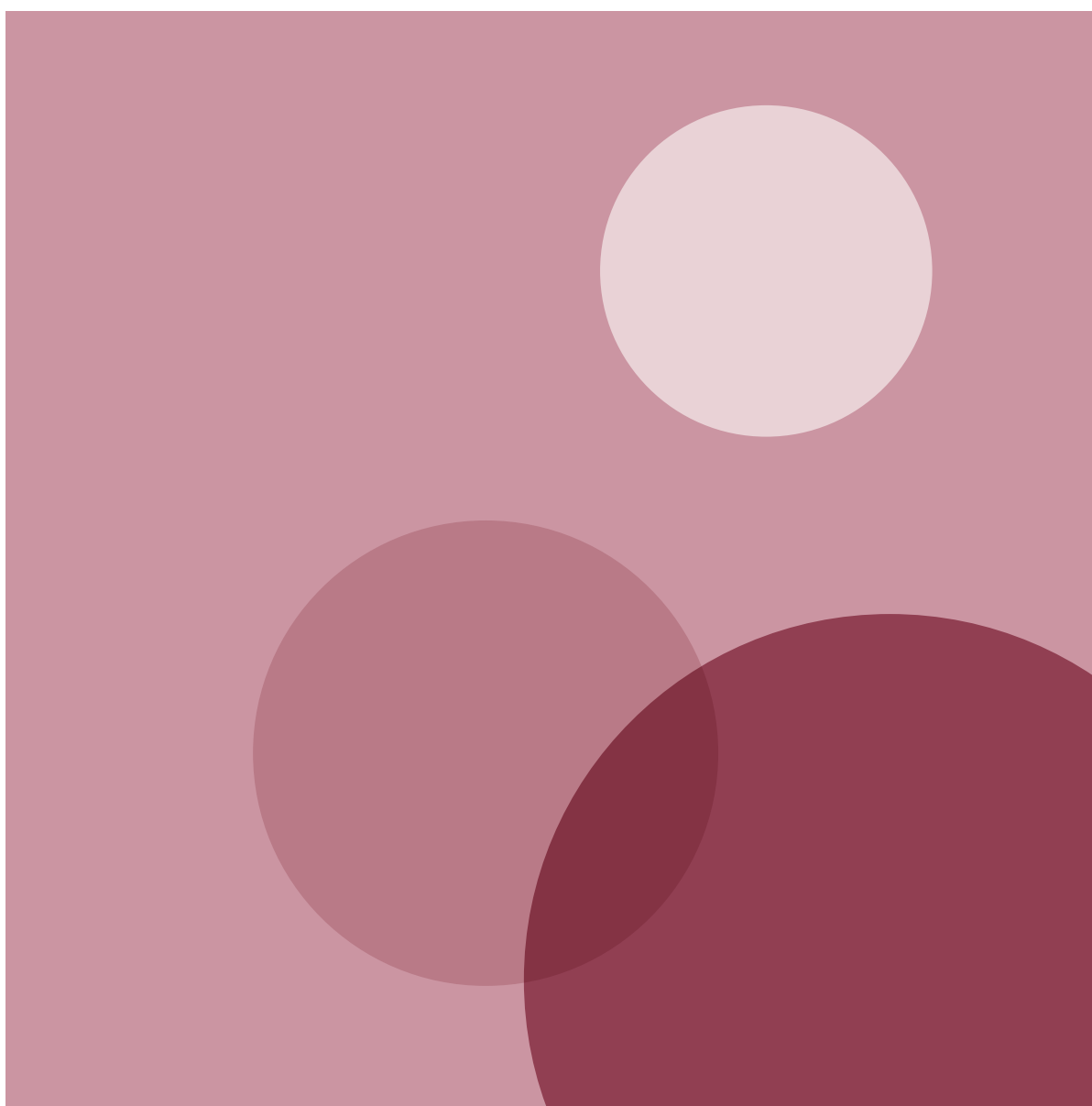


Einkommenstransparenz

Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit

Gehaltsangaben in Stelleninseraten und Erstellung von Einkommensberichten:
Evaluierung der Umsetzung und Wirkung der Bestimmungen



Einkommenstransparenz

Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit

Im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Frauen wurde die Studie erstellt von:

Deloitte.

in Zusammenarbeit mit



Impressum:

Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:

Bundesministerium für Bildung und Frauen

Minoritenplatz 5, 1010 Wien

www.bmbf.gv.at

Autorinnen: Dr.in Gundi Wentner (Deloitte), Mag.a Elisa Aichinger (Deloitte),

Mag.a Susanna Kuncic (ÖSB Consulting), Dr.in Eva Zeglovits (IFES)

Redaktion: BMBF-Abt. IV/6

Text und Gesamtumsetzung: Deloitte

Grafische Gestaltung: Deloitte

Herstellung (Druck): Digitaldruckcenter Renngasse

Barrierefrei zugängliche Version (Word): BMBF-Abt. IV/2

Wien, 2015; 1. Auflage

Grafik / Bildnachweis: Astrid Knie: 3

Copyright und Haftung:

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind vorbehalten. Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundesministeriums für Bildung und Frauen und der Autorinnen ausgeschlossen ist. Rechtausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorinnen dar und können der Rechtssprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

Die Grafiken des Bildkonzeptes wurden von Deloitte erworben und werden seitens des Bundesministeriums für Bildung und Frauen ausschließlich zur Darstellung der vorliegenden Studienergebnisse genutzt.

Rückmeldungen:

Ihre Überlegungen zu vorliegender Publikation und Bestellung der Broschüre übermitteln Sie bitte an:

iv6@bmbf.gv.at oder

Bestellservice

des BMBF-Frauensektion

1014 Wien, Minoritenplatz 5

E-Mail: iv@bmbf.gv.at

Web: www.bmbf.gv.at/frauen/publikationen

Vorwort



Liebe Leserin! Lieber Leser!

Mit 23 Prozent sind die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede in Österreich nach wie vor sehr hoch.

Der Gender Pay Gap ist dabei Ausdruck und Folge von den fortwährenden Benachteiligungen von Frauen am österreichischen Arbeitsmarkt.

Um die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede zu senken, bedarf es noch vieler Anstrengungen. Es braucht einen Wandel in der Unternehmenskultur, verbindliche Quoten und eine gerechte Bewertung von Arbeit. Halbe-Halbe muss in allen Bereichen gelebt werden, damit Frauen faire Aufstiegschancen bekommen und Führungsetagen sich nicht selbst reproduzieren. Darüber hinaus ist die Einkommenstransparenz ein wichtiger Hebel, damit „gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“ endlich Realität wird.

Lohndiskriminierung gegenüber Frauen steht in vielen Berufen und Branchen auf der Tagesordnung. Um ein faires Entgelt einzufordern, fehlt noch vielfach das Wissen darüber, welche Forderungen in Gehaltsverhandlungen adäquat sind oder wie am Ende des Monats der Lohnzettel von Kollegen in der gleichen Position aussieht. Das Stichwort lautet daher Einkommens-transparenz! Ich will, dass in diesem Land über Geld gesprochen wird. Denn Transparenz ist das wirksamste Mittel gegen Lohndiskriminierung.

Zur Förderung der Einkommenstransparenz wurden mit der Novelle des Gleichbehandlungs-gesetzes 2011 die Verpflichtungen zu Gehaltsangaben in Stelleninseraten sowie zur Erstellung von Einkommensberichten eingeführt. Im Regierungsprogramm für die Jahre 2013-2018 ist eine Evaluierung dieser Maßnahmen vorgesehen. Die vorliegende Studie wurde im Dezember 2014 in Auftrag gegeben und evaluiert die Umsetzung und Wirksamkeit der beiden Instrumente in Hinblick auf die Erhöhung der Einkommenstransparenz in Österreich.

Die nun vorliegenden Ergebnisse stellen die Sichtweisen relevanter AkteurInnen - ArbeitnehmerInnen, ArbeitgeberInnen und BetriebsrätInnen – dar und bieten interessante Einblicke in den Bereich der Lohn(un)gerechtigkeit. Die Studie dient damit als Basis für zukünftige Gespräche über mögliche Weiterentwicklungen zur Stärkung der Einkommenstransparenz.

Gabriele Heinisch-Hosek

Gabriele Heinisch-Hosek

Bundesministerin für Bildung und Frauen

Inhalt

1.	Executive Summary	5
2.	Einleitung	7
3.	Studiendesign	9
	I. Zielsetzung	9
	II. Beschreibung der vier Forschungscluster	10
	III. Eingesetzte Methoden	11
	IV. Übersicht der Erhebungsinstrumente	13
	V. Zielpersonen und Stichprobenauswahl	13
4.	Einleitung: Einkommen von Frauen und Männern	16
5.	Forschungscluster 1: Stelleninsetrate – Grad der Umsetzung	19
	I. Forschungsfragen	19
	II. Erhebungsmethoden und befragte Zielgruppen	20
	III. Ergebnisse der Erhebung	22
	IV. Zusammenführende Erkenntnisse	25
6.	Forschungscluster 2: Stelleninsetrate – Wirkung	26
	I. Forschungsfragen	26
	II. Erhebungsmethoden und befragte Zielgruppen	27
	III. Ergebnisse der Erhebung	28
	IV. Zusammenführende Erkenntnisse	34
7.	Forschungscluster 3: Einkommensbericht – Grad der Umsetzung	35
	I. Forschungsfragen	35
	II. Erhebungsmethoden und befragte Zielgruppen	36
	III. Ergebnisse der Erhebung	36
	IV. Zusammenführende Erkenntnisse	42
8.	Forschungscluster 4: Einkommensbericht – Wirkung	43
	I. Forschungsfragen	43
	II. Erhebungsmethoden und befragte Zielgruppen	44
	III. Ergebnisse der Erhebung	44
	IV. Zusammenführende Erkenntnisse	48
9.	Schlussfolgerungen	49
	I. Stelleninsetrate – Grad der Umsetzung	49
	II. Stelleninsetrate – Wirkung	49
	III. Einkommensbericht – Grad der Umsetzung	50
	IV. Einkommensbericht – Wirkung	50
	V. Mögliche Ansatzpunkte zur Wirkungssteigerung der Gesetzesregelungen	50

1. Executive Summary

Am 20. Jänner 2011 hat der Nationalrat wesentliche Neuerungen im Gleichbehandlungsgesetz beschlossen. Diese Novelle baut auf den nationalen Aktionsplan über die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt auf und sieht Maßnahmen zur Verbesserung der Einkommenstransparenz vor. Die Novelle ist mit 1. März 2011 in Kraft getreten, seitdem gibt es wesentliche Änderungen bezüglich der notwendigen Angaben in Stelleninseraten. Weiters sind ArbeitgeberInnen ab einer gewissen ArbeitnehmerInnenanzahl seit 2012 zur Erstellung eines Einkommensberichtes verpflichtet.

Im aktuellen Regierungsprogramm 2013-2018 ist eine Evaluierung dieser gesetzlichen Regelungenvorgesehen. Diese liegt nun vor: Zielsetzung der vorliegenden Evaluierung war die Untersuchung der beiden Instrumente **Angabe von Entgelten in Stelleninseraten und Erstellung von Einkommensberichten** hinsichtlich

- der **Umsetzung der relevanten gesetzlichen Bestimmungen** im Gleichbehandlungsgesetz sowie
- der **Wirkungen** der beiden Instrumente **in Bezug auf das Ziel der Erreichung von mehr Einkommens-transparenz**

Dabei stand einerseits die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben bzw. ein eventuelles Hinausgehen über gesetzliche Mindestvorschriften und Entwicklungstendenzen seit Inkrafttreten der Regelungen im Zentrum der Aufmerksamkeit. Andererseits wurden die Wirkungen der beiden Instrumente aus Sicht der relevanten AkteurInnen erfasst.

Die Evaluierung basierte auf quantitativen und qualitativen Erhebungen. Mit Hilfe von unterschiedlichen Erhebungsinstrumenten wurde der Grad der Umsetzung der Instrumente erhoben sowie die Sichtweise von ArbeitnehmerInnen, BetriebsrätInnen, HR-ManagerInnen und MultiplikatorInnen betreffend die Zielerreichung von mehr Einkommenstransparenz eingeholt. Darüber hinaus erfolgte eine Untersuchung von Stichproben aus Print- und Onlinemedien im Zeitraum 2011-2014.



Die Erhebung hat gezeigt, dass der **Grad der Umsetzung** betreffend beide Instrumente sehr hoch ist. Insbesondere der gesetzlichen Verpflichtung zu Gehaltsangaben wird im Jahr 2014 in knapp 90% der Stellenausschreibungen nachgekommen, wenngleich bei näherer Betrachtung Unterschiede hinsichtlich der Region erkennbar sind. Hier zeigt sich einerseits ein Stadt – Land Gefälle und andererseits ein unterschiedliches Verhalten betreffend den Einsatzort (innerhalb vs. außerhalb Österreichs). Von den AdressatInnen werden die Gehaltsangaben in Stelleninseraten aber nur sehr eingeschränkt wahrgenommen. Auch der Verpflichtung zur Erstellung der Einkommensberichte wird überwiegend nachgekommen, hier zeigt die Erhebung, dass sich Unternehmen vorrangig an den gesetzlichen Mindeststandards orientieren, einige gehen auch darüber hinaus. Die Übermittlung an BetriebsrätInnen erfolgt nahezu lückenlos, die Informationen aus den Einkommensberichten erreichen aber nur in den seltensten Fällen auch die ArbeitnehmerInnen. Die Bekanntheit der Einkommensberichte ist damit innerhalb der Belegschaft sehr gering, sie steigt allerdings mit dem Bildungsgrad leicht an.

Betreffend die **Wirkung** zeigt sich bei den Gehaltsangaben in Stelleninseraten ein grundsätzlich positives Bild. Die Gehaltsangaben in Stelleninseraten führen dazu, dass gehaltliche Unterschiede zwischen Branchen besser sichtbar und thematisierbar werden und einen Beitrag zur innerbetrieblichen Transparenz leisten, Unternehmen setzen sich intensiver mit der innerbetrieblichen Logik von Gehältern auseinander. Auch werden sie von AdressatInnen, die die Angaben wahrnehmen als sehr bis eher hilfreich für Gehaltsverhandlungen im Bewerbungsprozess gesehen, hier lässt sich allerdings ein Bildungsgefälle erkennen. Da die Bekanntheit der Einkommensberichte aber so gering ist, kann nur ein kleiner Teil der ArbeitnehmerInnen davon profitieren. Maßnahmen oder Regelungen, wie die Informationen aus dem Einkommensbericht verstärkt an die ArbeitnehmerInnen kommuniziert werden können, könnten hier einer stärkeren Wirkung zuträglich sein. Die Wirkung des Einkommensberichtes lässt noch Verbesserungspotential erkennen: geschlechterspezifische Unterschiede hinsichtlich der Gehälter und Löhne zwischen Frauen und Männern werden zwar dadurch in vielen Unternehmen erstmalig sichtbar, es zeigt sich aber dass nur in äußerst wenigen Fällen mit den Berichtsergebnissen aktiv weitergearbeitet wird. Nur in den seltensten Fällen werden strukturierte Maßnahmen zur Verringerung der Einkommensschere beschlossen und nachhaltig verfolgt. Auch zeigt sich, dass eine stärkere Einbindung der BetriebsrätInnen hilfreich wäre, um ihre wichtige Rolle in der Erhöhung von Einkommenstransparenz noch besser wahrzunehmen und das Potential, welches Einkommensberichte dazu bieten können, noch besser nutzen zu können.

2. Einleitung

Mit der **Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes vom 1. März 2011** sind folgende zwei neuen Regelungen in Kraft getreten, um das Schutzniveau gegen Diskriminierungen zu erhöhen sowie die Einkommenstransparenz und das Instrumentarium zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu verbessern:

- Die Verpflichtung zur **Angabe des kollektivvertraglichen Mindestentgelts** und der **Bereitschaft zur Überzahlung in Stelleninseraten** (§ 9 Abs. 2 GIBG)
- Die Verpflichtung zur **Erstellung von Einkommensberichten** durch Unternehmen ab einer bestimmten Anzahl von MitarbeiterInnen (§ 11a GIBG).

Den beiden Instrumenten liegt als rechtlicher Rahmen Teil I *Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt* des Gleichbehandlungsgesetzes GIBG (gültig für Privatwirtschaft) zugrunde:

„§ 3 Z 2 GIBG: „Auf Grund des Geschlechts, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- und Familienstand, darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht (...) bei der Festsetzung des Entgelts.“

§ 11 GIBG: „Betriebliche Einstufungsregelungen und Normen der kollektiven Rechtsgestaltung haben bei der Regelung der Entlohnungskriterien den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit oder eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, zu beachten und dürfen weder Kriterien für die Beurteilung der Arbeit der Frauen einerseits und der Arbeit der Männer andererseits vorschreiben, die zu einer Diskriminierung führen.“

Die vielfach vertretene und akzeptierte Meinung, dass Gehälter individuelle Verhandlungssache seien, lässt das Gesetz nicht als Erklärung für Einkommensunterschiede gelten. Da es den wirtschaftlichen Interessen von Unternehmen zuwiderläuft, Frauen mehr Gehalt anzubieten als diese fordern, könnten hier präzisere gesetzliche Regelungen hilfreich sein, um dieser weitverbreiteten und weithin akzeptierte Begründung für Einkommensunterschiede entgegenzusteuern.

Die Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes ist ein wichtiger Schritt Richtung der Geschlechtergleichstellung am Arbeitsmarkt. Das Ziel der Novelle ist es vor allem, die Unterentlohnung von Frauen zukünftig zu beseitigen und österreichweit eine höhere Einkommenstransparenz zu schaffen.

Die beschlossenen Maßnahmen, welche in der vorliegenden Studie evaluiert wurden, werden untenstehend kurz erläutert:

I. Verpflichtung zur Angabe des Entgelts in Stelleninseraten

- Inkrafttreten der Regelung mit 01.03.2011
- Verpflichtung zur Angabe des normativen Mindestentgelts bei Stellenausschreibungen für einen konkreten Arbeitsplatz
- Anzugeben ist:
 - Jedenfalls das kollektivvertragliche Mindestentgelt
 - Die Bereitschaft zur Überzahlung
 - Optional: das Ist-Gehalt, z.B. in Form eines Gehaltsbandes mit Mindest- und Höchstgehalt
- Dadurch soll Klarheit geschaffen werden, welche Bezahlung für eine offene Stelle zu erwarten ist.
- Die Angabepflicht betrifft ArbeitgeberInnen als auch PersonalberaterInnen oder das AMS
- Bei Verstoß gegen die Angabepflicht kann bei der Bezirksverwaltungsbehörde eine Anzeige erstattet werden (Beschwerdemöglichkeit)
- Bei erstmaliger Verletzung der Verpflichtungen kommt es zu einer Verwarnung, bei weiteren Verstößen wird eine Verwaltungsstrafe bis zu € 360,00 verhängt
- Die Strafsanktion gilt für Verletzungen, die nach dem 1. Jänner 2012 erfolgt sind

II. Erstellung von Einkommensberichten

- Inkrafttreten der Regelung mit 01.03.2011
- Verpflichtung zur Erstellung von Einkommensberichten für Unternehmen ab 150 MitarbeiterInnen
- Im Bericht werden die Löhne und Gehälter von MitarbeiterInnen nach Geschlechtern getrennt veröffentlicht
- Anzugeben ist:
 - Anzahl der Frauen und Männer pro (kollektivvertraglicher oder betrieblicher) Verwendungsgruppe
 - Gesamtarbeitsentgelt, einschließlich Zulagen, Remunerationen und Sachbezüge
 - andere Entgeltbestandteile
 - Ausgenommen sind lediglich Aufwandsersätze
 - Teilzeitbeschäftigung auf ist auf Vollzeitbeschäftigung, unterjährig Beschäftigte sind auf ganzjährig Beschäftigte umzurechnen
- Wenn kein betriebliches oder kollektivvertragliches Entlohnungsschema besteht, müssen Funktionsgruppen entsprechend der betrieblichen Tätigkeitsstruktur gebildet werden.
- Einführung der Regelung mittels Stufenplan:
 - Unternehmen mit mehr als 1.000 ArbeitnehmerInnen erstmals ab 2011
 - Unternehmen mit mehr als 500 ArbeitnehmerInnen erstmals ab 2012
 - Unternehmen mit mehr als 250 ArbeitnehmerInnen erstmals ab 2013
 - Unternehmen mit mehr als 150 ArbeitnehmerInnen erstmals ab 2014
- Der Bericht ist alle zwei Jahre im ersten Quartal in anonymisierter Form zu erstellen und darf keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen zulassen
- Die Verpflichtung zur Einkommensberichtserstellung besteht unabhängig von der Kollektivvertragszugehörigkeit
- Der Bericht ist den BetriebsrätInnen auszuhändigen. Besteht kein Betriebsrat, so muss der Bericht allen ArbeitnehmerInnen an einem zugänglichen Ort zur Einsichtnahme aufliegen.
- BetriebsrätInnen erhalten damit die Kompetenz, Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern zu hinterfragen und Maßnahmen vorzuschlagen, um diese zu beseitigen.
- Über den Inhalt des Einkommensberichtes sind sowohl BetriebsrätInnen als auch ArbeitnehmerInnen außerhalb des Betriebes zur Verschwiegenheit verpflichtet und können bei Nichteinhaltung dieser Pflicht mit einer Verwaltungsstrafe sanktioniert werden
- Innerhalb des Unternehmens darf der Bericht diskutiert werden, in erster Linie zum Informations- und Meinungsaustausch unter den ArbeitnehmerInnen.

3. Studiendesign

I. Zielsetzung

Im aktuellen Regierungsprogramm 2013-2018 ist eine Evaluierung der Gehaltsangaben in Stelleninseraten sowie der Einkommensberichte vorgesehen. Diese liegt nun vor: Zielsetzung der vorliegenden Evaluierung war die Untersuchung der beiden Instrumente **Angabe von Entgelten in Stelleninseraten** und **Erstellung von Einkommensberichten** hinsichtlich

- der **Umsetzung der relevanten gesetzlichen Bestimmungen** im Gleichbehandlungsgesetz sowie
- der **Wirkungen** der beiden Instrumente in **Bezug auf das Ziel der Erreichung von mehr Einkommenstransparenz**

Dabei steht einerseits die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben bzw. ein eventuelles Hinausgehen über gesetzliche Mindestvorschriften und Entwicklungstendenzen seit Inkrafttreten der Regelungen im Zentrum der Aufmerksamkeit. Andererseits wurden die Wirkungen der beiden Instrumente aus Sicht der relevanten AkteurInnen erfasst.



II. Beschreibung der vier Forschungscluster

Die Studie fokussiert auf die beiden 2011 in Kraft getretenen Regelungen der Verpflichtung zur Angabe des kollektivvertraglichen Mindestentgelts und der Bereitschaft zur Überzahlung in Stelleninseraten (§ 9 Abs. 2 GIBG) sowie der Verpflichtung zur Erstellung von Einkommensberichten durch Unternehmen ab einer bestimmten Anzahl von MitarbeiterInnen (§ 11a GIBG). Die in der Ausschreibung angeführten Studieninhalte lassen sich im Grunde folgenden zwei Bereichen zuordnen:

- **Grad der Umsetzung**

Beim Grad der Umsetzung soll der Frage nachgegangen werden, inwieweit die in der Gesetzesnovelle beschlossenen Instrumente von den Unternehmen umgesetzt wurden.

- **Wirkungen**

Der Bereich Wirkungen soll darüber Auskunft geben, inwiefern die beiden gesetzlichen Regelungen dazu beitragen, Einkommenstransparenz zu unterstützen und den Gender Pay Gap zu reduzieren.

Die Bereiche werden jeweils für beide Instrumente getrennt analysiert. Daraus ergeben sich folgende vier Forschungscluster, die im Rahmen der Studie anhand von Forschungsfragen untersucht werden:

Bei der Beantwortung der Forschungsfragen werden die Blickwinkel verschiedener AkteurInnen, wie HR-AnsprechpartnerInnen als VertreterInnen der Unternehmen sowie unselbständig Beschäftigte und BetriebsrätInnen als RepräsentantInnen der ArbeitnehmerInnenseite, einbezogen. Diese interne Perspektive wird durch einen externen Blickwinkel von Arbeitsuchenden und BewerberInnen, ExpertInnen des AMS, ArbeitskräfteüberlasserInnen, PersonaldienstleisterInnen sowie Payroll Service-AnbieterInnen ergänzt.

Die einzelnen Forschungscluster werden in der Ergebnisdarstellung entlang von Zielgruppen aufbereitet, diese sind HR-ManagerInnen, ArbeitnehmerInnen, BewerberInnen, BetriebsrätInnen sowie externe DienstleisterInnen (MultiplikatorInnen).



Abbildung 1: Forschungscluster

Nachfolgende Grafik gibt einen Überblick über die Zielgruppen, deren Perspektive in den jeweiligen Forschungsclustern zu finden ist.

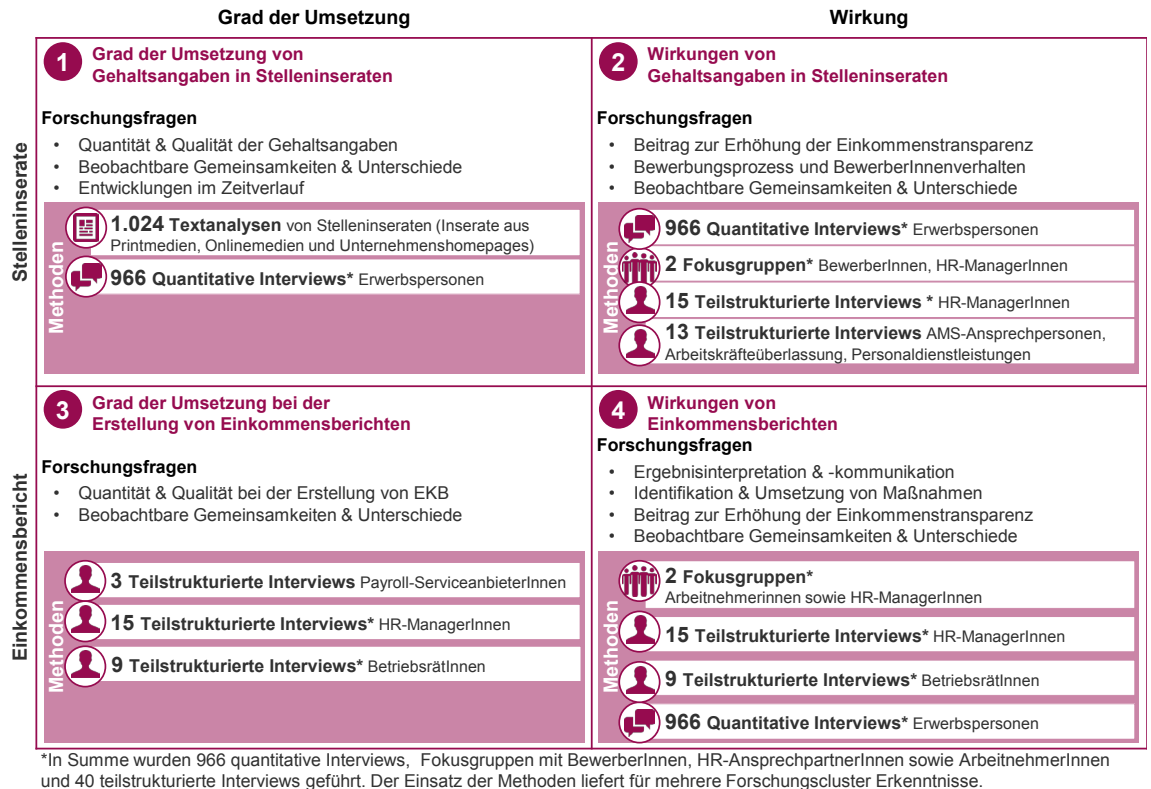


Abbildung 2: Übersicht der Zielgruppen

III. Eingesetzte Methoden

Die Auswahl von geeigneten Methoden zur Evaluierung der beiden Instrumente Gehaltsangaben in Stelleninseraten und Erstellung von Einkommensberichten stellt einen wesentlichen Erfolgsfaktor für die Erlangung von repräsentativen Studienergebnissen dar. Um die unterschiedlichen Erkenntnisinteressen der Studie bedienen zu können, kamen quantitative und qualitative Methoden zum Einsatz.



Abbildung 3: Methodenkoffer

Der Methodenmix erlaubt es, im Rahmen der Analyse Fragestellungen mit Hilfe verschiedener Datenquellen aus unterschiedlichen Blickwinkeln zu beleuchten. Dadurch können auf sehr effiziente Weise Ergebnisse mit hoher Aussagekraft gewonnen werden. Um eine vergleichbare Qualität zwischen den Methoden sicherzustellen, war es von zentraler Bedeutung, die einzelnen Erhebungsinstrumente (Codebuch, Leitfäden und Fragebogen) eng aufeinander abzustimmen. Nachfolgend wird eine allgemeine Beschreibung der einzelnen Methoden vorgenommen.

Quantitative Methoden:

Textanalysen

Textanalysen eignen sich insbesondere dann als Methode, wenn ausgewählte Einzelaspekte von Texten oder eng umrissene Fragestellungen untersucht werden sollen. Im Rahmen der Textanalyse können Merkmale erfasst werden, indem Textbestandteile vorab definierten Kategorien zugeordnet werden. Die Häufigkeiten in den einzelnen Kategorien geben Rückschlüsse auf die Merkmalsausprägungen.

Quantitative Interviews

Quantitative Interviews dienen generell dazu, systematisch Informationen über Einstellungen, Meinungen, Wissen und Verhaltensweisen zu bestimmten Themen anhand eines strukturierten Fragebogens zu gewinnen.

Qualitative Methoden:

Fokusgruppen

Fokusgruppen sind moderierte Gruppendiskussionen, in denen die TeilnehmerInnen zu einem bestimmten Thema moderiert diskutieren. Fokusgruppen sind insbesondere dann hilfreich, wenn neue Themen exploriert oder Thesen über Wirkungszusammenhänge generiert werden sollen. Neben den Inhalten kann auch die Dynamik, d.h. wie auf welche Argumente reagiert wird, zusätzliche Erkenntnisse bringen.

Teilstrukturierte Interviews

Bei teilstrukturierten Interviews ist ein Nachfragen in die Tiefe möglich und sinnvoll. Teilstrukturierte Interviews können am Telefon oder persönlich durchgeführt werden. Sie eignen sich besonders dann, wenn eine größere Anzahl an qualitativen Interviews geführt werden soll, um beispielsweise eine gute Streuung über Regionen, soziale Gruppen etc. gewährleisten zu können, und gleichzeitig Hypothesen für Wirkungszusammenhänge und Erklärungsmodelle exploriert werden sollen. Die teilstrukturierten Interviews wurden aus Gründen der Vertraulichkeit nicht aufgenommen, sondern per Gesprächsprotokoll festgehalten, das während des Interviews von einer unbeteiligten dritten Person verfasst wurde. Die Analyse der teilstrukturierten Interviews ermöglicht keine Aussagen über die Häufigkeit des Auftretens eines Phänomens. Die teilstrukturierten Interviews wurden telefonisch und persönlich mit überbetrieblichen ExpertInnen (AMS, Payroll Services, Personaldienstleistung) und bestimmten Zielgruppen zur Einsicht in unternehmensinterne Perspektiven (HR-ManagerInnen, BetriebsrätInnen) durchgeführt.

ExpertInneninterviews dienen dazu, das Wissen von ausgewiesenen ExpertInnen zu einem Thema für ein Forschungsprojekt zu nutzen. Anhand eines Interviewleitfadens wird das Thema in einem rund eineinhalb- bis zweistündigen Gespräch näher beleuchtet. Die Analyse besteht aus einer Zusammenfassung der Gesprächsinhalte, geordnet nach den behandelten Forschungsfragen. Die ExpertInnen-Interviews werden leitfadengestützt teilstrukturiert durchgeführt: Der Leitfaden beinhaltet offene und/oder geschlossene Fragen, anhand derer die InterviewerInnen durch das Gespräch führen.

IV. Übersicht der Erhebungsinstrumente

Die Datenerhebung erfolgte zu den vorab definierten Forschungsfragen. Je nach Forschungscluster kommen als Erhebungsmethoden Textanalysen von Stelleninseraten, quantitative Interviews, Fokusgruppen und ExpertInneninterviews zum Einsatz. Nachfolgende Grafik gibt einen Überblick zu den jeweiligen Forschungsfragen und den zum Einsatz gekommenen Methoden in den einzelnen Forschungsclustern.

	Grad der Umsetzung	Wirkung
Stelleninserate	1 Grad der Umsetzung von Gehaltsangaben in Stelleninseraten Transparenz nach außen (Arbeitsmarkt) <div> Zielgruppen <ul style="list-style-type: none"> Stelleninserate aus Print und Online Österreichische Erwerbspersonen </div>	2 Wirkungen von Gehaltsangaben in Stelleninseraten Transparenz nach außen (Arbeitsmarkt) <div> Zielgruppen <ul style="list-style-type: none"> Österreichische Erwerbspersonen BewerberInnen HR-ManagerInnen Externe DienstleisterInnen (MultiplikatorInnen) </div>
	3 Grad der Umsetzung bei der Erstellung von Einkommensberichten Transparenz nach innen (Unternehmen) <div> Zielgruppen <ul style="list-style-type: none"> Externe DienstleisterInnen (MultiplikatorInnen) HR-ManagerInnen BetriebsrätInnen </div>	4 Wirkungen von Einkommensberichten Transparenz nach innen (Unternehmen) <div> Zielgruppen <ul style="list-style-type: none"> ArbeitnehmerInnen HR-ManagerInnen BetriebsrätInnen Österreichische Erwerbspersonen </div>

*In Summe wurden 966 quantitative Interviews, Fokusgruppen mit BewerberInnen, HR-AnsprechpartnerInnen sowie ArbeitnehmerInnen und 40 teilstrukturierte Interviews geführt. Der Einsatz der Methoden liefert für mehrere Forschungscluster Erkenntnisse.

Abbildung 4: Übersicht der Erhebungsinstrumente

V. Zielpersonen und Stichprobenauswahl

In der Akquise der jeweiligen Zielpersonen wurden folgende Strategien verfolgt:

• Textanalysen:

Die Stelleninserate wurden von einem externen Dienstleister zur Verfügung gestellt: Aus den vorhandenen Datensätzen wurde für die Jahre 2011, 2012, 2013 und 2014 eine Zufallsstichprobe aus den vorhandenen Datensätzen von jeweils 300 Inseraten gezogen; der gewählte Monat war jeweils September, da der Arbeitsmarkt in diesem Monat erfahrungsgemäß dynamisch ist. Im Jahr 2011 wurde aufgrund einer im Jahresvergleich wesentlich geringeren Anzahl vorhandener Volltexte der Stelleninserate eine Vollerhebung durchgeführt (n=145); die geringe Fallzahl bewog dazu, die in Volltext vorhandenen Stelleninserate für Oktober 2011 ebenfalls zu analysieren (n=85).

• Fokusgruppen:

Die Fokusgruppe der **BewerberInnen**, bestehend aus Frauen und Männern, wurde aus vorhandenen Datenbeständen von BewerberInnen rekrutiert: Bei der Zusammensetzung wurde ein Fokus auf BewerberInnen mit mittleren-höheren Qualifikationen gelegt. Da in Fokusgruppen eine Differenzierung – wie sie durch unterschiedliche Bildungshintergründe oft entsteht – vermieden werden soll, wurden die höchstqualifizierten und die niedrigstqualifizierten Personen aus der Gruppe ausgeschlossen.

Es wurde auf eine ausgewogene Zusammensetzung nach Branchen und Funktionen geachtet; erwartungsgemäß wohnen und arbeiten die Personen vorrangig in Wien.

Die Auswahl von Interviewpersonen von Arbeitnehmerinnen zur Teilnahme an der Fokusgruppe erfolgte telefonisch durch IFES; es wurden hier nur Frauen in Betrieben ab 150 Mitarbeiterinnen rekrutiert. Auch die Gruppe der **HR-Ansprechpersonen** wurde aus vorhandenen Deloitte Datenbeständen rekrutiert; hier stand insbesondere die ausgewogene Zusammensetzung nach Branchen und Betriebsgrößen im Vordergrund.

- **Teilstrukturierte Interviews:**

Bei der Auswahl der InterviewpartnerInnen der **HR-Zielgruppe** wurde darauf geachtet, dass einerseits keine Person aus der HR-Fokusgruppe befragt wurde, andererseits ermöglichte die telefonische Befragung eine Ausdehnung der Zielgruppe auf ganz Österreich: Eine diverse Zusammensetzung zwischen Branchen, Regionen und Betriebsgrößen konnte so gewährleistet werden. Die HR-Ansprechpersonen wurden, wie die TeilnehmerInnen der Fokusgruppe von HR-ManagerInnen, aus vorhandenen Deloitte Datenbeständen ausgewählt.

Die **BetriebsrätInnen** wurden ebenfalls telefonisch von IFES rekrutiert. Bei der Auswahl der InterviewpartnerInnen wurde auf eine ausgewogene Repräsentanz von verschiedenen Arbeitsmarktsegmenten, Branchen und Betriebsgrößen wie auch auf eine ausgewogene regionale Verteilung (Ost-, Zentral- und Westösterreich) geachtet. Um sozial erwünschtes Antwortverhalten zu vermeiden, wurde den Betriebsrätinnen und Betriebsräten Anonymität bei der Auswertung zugesichert. Befragt wurden in Summe neun BetriebsrätInnen.

Die Zielpersonenauswahl der **PersonaldienstleisterInnen** sowie der **ArbeitskräfteüberlasserInnen** wurden aus vorhandenen Datenbeständen rekrutiert, avisiert wurden jeweils die Recruitingverantwortlichen. Die Auswahl ist repräsentativ in Bezug auf unterschiedliche Arbeitsmarktsegmente (sowohl Suche, Auswahl und Vermittlung von niedrig- als auch von hochqualifizierten Personen) wie auch auf eine ausgewogene regionale Verteilung (Ost-, Zentral- und Westösterreich) geachtet.

In der Akquise der InterviewpartnerInnen **Payroll** wurde auf eine ausgewogene regionale Verteilung geachtet (jeweils zuständig für West-, Zentral- und Ostösterreich), interviewt wurden die jeweilig leitenden Angestellten der Payroll Services AnbieterInnen.

Die Zielpersonenauswahl der **AMS-ExpertInnen** wurde ebenfalls aus vorhandenen Datenbeständen getroffen, im Fokus der Aufmerksamkeit standen MitarbeiterInnen aus dem Bereich Service für Unternehmen sowie LeiterInnen von regionalen Geschäftsstellen. Bei der Auswahl wurde auf eine ausgewogene regionale Verteilung geachtet: Ost-, Zentral- und Westösterreich sowie die AMS Bundesgeschäftsstelle (AMS Österreich) sind durch die jeweiligen InterviewpartnerInnen repräsentiert.

- **Quantitative Interviews**

IFES führte im ersten Quartal 2015 die Erhebung des Arbeitsklimaindex der Arbeiterkammer OÖ durch, im Rahmen dessen 966 Erwerbspersonen interviewt wurden, darunter in ausgewogener Zahl Beschäftigte in großen Unternehmen, Personen, die sich beruflich verändern wollen und Arbeitsuchende. Die Umfrage arbeitet mit Haushaltsstichproben (regional geschichtet und geklumpt, Zufallsauswahl der Adressen). Es war möglich, in diese Erhebung rund zehn Fragestellungen einfließen zu lassen und diese je nach Befragtengruppe zu variieren: So wurden an Personen Fragen zu den Forschungsclustern gestellt. An Personen, die arbeitslos oder arbeitsuchend sind oder über einen Jobwechsel nachdenken, wurden Fragen zu den Forschungsclustern der Einkommensangaben in Stelleninseraten gestellt.

Die Analyse der daraus resultierenden quantitativen Daten ermöglichte Aussagen repräsentativ für die Gruppe der Erwerbspersonen in Österreich.

Nachstehend erfolgt eine Aufschlüsselung der tatsächlichen Stichproben beziehungsweise der konkreten Auswahl der Zielpersonen:

	Zusammensetzung der Stichprobe	Jän. 2015	Feb. 2015	März 2015	April 2015
1.024 Textanalysen	300 Stelleninserate pro Jahr (2011-14) Datenbereinigt (doppelt geschaltete Inserate)				
966 Quantitative Interviews	Repräsentative Zufallsstichprobe für die österreichischen Erwerbspersonen				
1 Fokusgruppe BewerberInnen	5 Frauen, 3 Männer 20-30 J. AkademikerInnen (Berufseinstieg)				
1 Fokusgruppe ArbeitnehmerInnen	Mitte 30-50 J., 10 Frauen Heterogenität bzgl Bildungsabschlüssen; 1 Führungskraft				
1 Fokusgruppe HR-AnsprechpartnerInnen	Mitte 30-40, 8 HR-ManagerInnen österreichische/internationale Unternehmen Branchenmix aus IT, Telekommunikation, Transportwesen, Verpackungsindustrie & Verwaltung von Immobilien. 1 <150 MA; 7 500 – 1000e MA				
15 Teilstrukturierte Interviews HR-AnsprechpartnerInnen	6 Frauen, 9 Männer Branchenmix aus Banken, Gesundheits- und Sozialwesen, Energieversorgung, Handel, Herstellung von Waren, Pharma V, T, Sbg, St, OÖ, NÖ, Wien				
9 Teilstrukturierte Interviews BetriebsrätInnen	4 Frauen, 5 Männer V, K, Sbg, St, OÖ, NÖ, Wien Branchenmix aus Metallverarbeitung, Technologieherstellung, Pharma, Produktion, Handel, Bank, Werkstoffherzeugung				
3 Teilstrukturierte Interviews Arbeitskräfteüberlassung	1 Frau, 2 Männer Geschäftsführung, Regionalleitung Ost-, Süd-, Westösterreich				
5 Teilstrukturierte Interviews Personaldienstleistungen	Mitte 30-50 J., weiblich BeraterInnen, ProjektleiterInnen Branchen: Banken, Produktion, öffentlicher Dienst; Funktionen: ExpertInnen und Führungskräfte (Mittleres Management) Ost- und Zentralösterreich				
3 Teilstrukturierte Interviews Payroll Services	1 Frau, 2 Männer ProjektleiterInnen mit Kunden- und Auftragsverantwortung Ost-, Zentral-, Westösterreich				
5 Teilstrukturierte Interviews Ansprechpersonen AMS	2 Frauen, 3 Männer 4 Führungskräfte, je1 MitarbeiterIn BGS, LGS, RGS				

Abbildung 5: Zusammensetzung der Stichproben / Zielpersonenauswahl

4. Einleitung:

Einkommen von Frauen und Männern

In allen Erhebungsinstrumenten wurde eingangs das Thema „Einkommen von Frauen und Männern“ behandelt, hierbei wurden folgende Fragen gestellt:

- Es wird immer wieder davon gesprochen, dass Frauen weniger verdienen als Männer. Wie erleben Sie diese Diskussion? Gibt es Einkommensunterschiede, wenn man gleiche Tätigkeiten vergleicht?
- Wenn Unterschiede wahrgenommen oder erlebt werden: Wen betrifft es im Allgemeinen? Wo ist die Einkommensschere zwischen Frauen und Männern Ihrer Ansicht nach besonders groß?
- Gibt es Besonderheiten betreffend Einkommensschere zwischen Berufseinstieg und späteren Zeitpunkten in der Berufstätigkeit? (Anm: strukturelle Benachteiligung im Verlauf der Berufstätigkeit, Stichwort career gap)

Zentrale Aussagen der HR-ManagerInnen

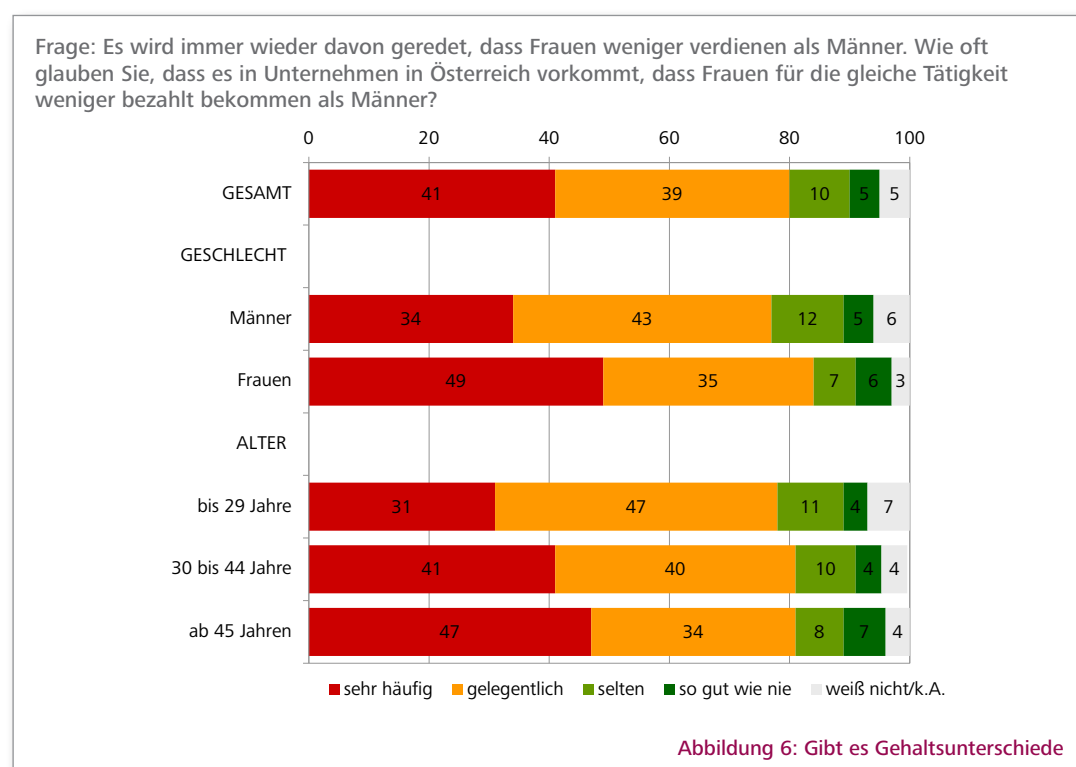
Zu unterscheiden gelte, so der wahrnehmbare Tenor seitens der Befragten, zwischen den Gehaltsunterschieden bei Berufseinstieg und den Gehaltsunterschieden bei laufender Beschäftigung. Gehaltsunterschiede beim Einstieg bedingten sich einerseits durch eine branchenspezifische Segregation am Arbeitsmarkt, also bedingt durch die Berufswahl. Andererseits kämen diese Unterschiede durch Verhandlungsgeschick, sei es nach einem höheren Einstiegsgehalt – sei es hinsichtlich der Anrechnung von Vorerfahrungen und damit einhergehend die Einstufung basierend auf der Berufserfahrung – zustande. Bei laufender Beschäftigung führen laut Aussage der Befragten das in Relation zu den männlichen Kollegen spätere Einfordern von Gehaltserhöhungen sowie die tendenzielle Verortung von Frauen in Jobs mit geringeren Karriere- und Einkommensmöglichkeiten (vertikale Segregation) zu Gehaltsunterschieden. Weiters lägen diese Differenzen in Karenzen und der anschließenden Beschäftigung in Teilzeit-Arbeitsmodellen begründet, da diese zu einem Karriere- und in Folge Einkommensknicke führen. Die Einkommensunterschiede lägen darüber hinaus auch in Fehlern bei der Gehaltseinstufung begründet, dies wird als Graustufe der Kollektivverträge bezeichnet: Die Beschreibungen (beispielsweise „schwierige Arbeiten“; „arbeitet selbstständig“) lassen laut Aussage großen Interpretationsspielraum, darüber hinaus machen die verschiedenen Kollektivverträge exakte Einstufungen gleicher Berufstätigkeiten unternehmensübergreifend schwierig.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass laut Aussage der Befragten kaum beziehungsweise keine Gehaltsunterschiede bei Berufseinstieg oder Niedrigqualifizierung konstatiert werden. Mit dem Karrierefortschritt gehe die Einkommensschere jedoch auf und verringere sich im Top Management wieder. Wichtig dabei zu erwähnen ist, dass das attestierte unterschiedliche Verhandlungsgeschick sowie unterschiedliche Karriereverläufe von den FokusgruppenteilnehmerInnen nicht als Ungleichbehandlung von Frauen und Männern interpretiert wurden.



Zentrale Aussagen aus interner Sicht: ArbeitnehmerInnen und BetriebsrätInnen

Gemäß den Erkenntnissen der ArbeitnehmerInnen-Umfrage nimmt die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten in Österreich Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern wahr, Frauen stärker als Männer, Ältere stärker als Jüngere. Gleichzeitig herrscht mehrheitlich die Ansicht, dass es diesbezüglich in den letzten Jahren keine merklichen Änderungen gab. Wenn Änderungen wahrgenommen werden, dann häufiger in Richtung einer Verringerung der Unterschiede als einer Verstärkung. Dies deckt sich auch mit der Ansicht der befragten BetriebsrätInnen, welche die Entwicklung positiv sehen: Der Gender Pay Gap reduziere sich, die Einkommensunterschiede werden als geringer wahrgenommen.



Die Ursachen für Einkommensunterschiede sehen die befragten BetriebsrätInnen vor allem, ähnlich wie befragte HR-ExpertInnen und externe DienstleisterInnen, in den unterschiedlichen Karriereverläufen: Kinderbetreuungspflichten und die Betreuung pflegebedürftiger Familienmitglieder seien nach wie vor Frauensache und führen zu Teilzeitbeschäftigungen. Diese wiederum haben geminderte Aufstiegschancen von Frauen zur Folge. Die Gehaltsunterschiede zwischen den Branchen sowie das schlechtere Verhandeln von individuellen Überzahlungen aufgrund eines weniger selbstbewussten Verkaufens der eigenen Leistung werden ebenfalls genannt.

In der Fokusgruppe der ArbeitnehmerInnen wurde konstatiert, dass es zwar Gehaltsschemata in Unternehmen gebe, die Entscheidung, welche Vordienstzeiten angerechnet werden und ausschlaggebend für die Einstufungen sind aber den PersonalistInnen obliege. Damit entstehen auch interpersonelle Verhandlungssituationen, die in der Tendenz stärker von Männern genutzt werden. Sie seien es auch, die im Verlauf der Berufstätigkeit und in kürzeren Abständen Gehälter verhandeln und, so die von allen geteilte Meinung, dadurch bessere Aufstiegschancen haben bzw. in entsprechend höheren Positionen mehr verdienen. Frauen seien punkto Führungsverantwortung deutlich unterrepräsentiert: „Eine Frau, die in Teilzeit arbeiten geht, kommt in keine Führungsposition.“, so eine Befragte.

In frauendominierten Bereichen, wie beispielsweise der Pflege, ließe sich beobachten, dass Männer vermehrt in Spezialabteilungen arbeiten, welche durch entsprechende Zulagen besser bezahlt werden. Die Lernbereitschaft zur Weiterbildung in der Freizeit sowie höhere Anforderungen und mehr qualitativer Stress scheinen laut Aussage der Befragten in Rahmenbedingungen (traditioneller) männlicher Lebenswelten eher möglich.

Zentrale Aussagen der BewerberInnen

Die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern werden von den Befragten mit Hinweisen auf zahlreiche Studien zur Kenntnis genommen. Jedoch glauben die Befragten, nicht (mehr) davon betroffen zu sein. Das gestiegene Bildungsniveau und das Vertrauen in die eigenen Verhandlungskünste würde Einkommensunterschiede, so der Konsens, verhindern. Neben unterschiedlichem Verhandlungsgeschick wird die karenzbedingte Absenz als mögliche Begründung geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede genannt.

Zentrale Aussagen externer DienstleisterInnen (MultiplikatorInnen)

Übereinstimmend mit der Sicht der HR-ExpertInnen kommen die befragten PersonaldienstleisterInnen zu dem Schluss, dass die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern besonders im mittleren Management zu beobachten seien. Die Schere gehe immer weiter auf, bevor sie sich im Top Management wieder schließe. Frauen nützen laut Aussage auch Jobwechsel nur in seltenen Fällen dazu, die Gehaltsunterschiede auszugleichen. Während Männer in ihrer neuen Position rund 20% mehr verdienen wollen, da sonst ein Wechsel nicht attraktiv erscheint, seien Frauen sogar bereit, sich unter Umständen mit weniger als ihrem aktuellen Gehalt zufriedenzugeben. In diesen Fällen findet laut Aussage ein offener Dialog zwischen PersonaldienstleisterInnen und den BewerberInnen statt: Zu offensive Gehaltsforderungen werden im Gespräch nivelliert, zu niedrig angesetzte Gehaltsvorstellungen nach oben korrigiert.

Die Perspektive der Payroll Service AnbieterInnen fokussiert stark auf die großen branchenspezifischen Unterschiede in der Geschlechterverteilung beziehungsweise auf die unterschiedlichen Kollektivverträge, die das ihre zu den Differenzen beitragen. Bestehende Gehaltsunterschiede seien oftmals strukturell bedingt, neben den unterschiedlichen Branchen gäbe es auch merkbliche Gehaltsunterschiede differenziert nach Eigentümerstrukturen: familiengeführte Unternehmen hätten weniger ausgereifte Gehaltsstrukturen, was Gehaltsunterschiede deutlich begünstigt.

Auch die befragten ArbeitskräfteüberlasserInnen konstatieren de facto Gehaltsunterschiede: In vergleichbaren Jobs verdienen Männer laut Aussage die höheren Einkommen. Frauen wären eher dazu bereit, auch geringere Einkommen in Kauf zu nehmen. Prozentuell sei die Abweichung in etwa gleich, in absoluten Zahlen sei der Unterschied im höher qualifizierten Bereich am größten. Dieser Bereich sei aber für ArbeitskräfteüberlasserInnen nicht so relevant, in ihrer Branche stünden vorrangig ArbeiterInnen im Zentrum der Aufmerksamkeit. Auch hier wird auf die unterschiedlichen Kollektivverträge referenziert, die durch die eher weiblich beziehungsweise männlich dominierten Belegschaften große Ungleichheiten aufweisen (bspw. KV Handel versus KV Metall).

Auch im Gespräch mit VertreterInnen des Arbeitsmarktservice wird der Gender Pay Gap mit Berufen, Branchen und Kollektivverträgen assoziiert: „Frauen streben in Niedriglohnberufe wie Friseurin und nicht in die hochbezahlten Metallberufe“. Obwohl Frauen mittlerweile laut Aussage auch häufiger technische Berufe wählen, werde im Allgemeinen das Interesse an Technik im frühen Kindesalter bei Mädchen zu wenig gefördert. Die Gehaltsunterschiede gründen auch in den Karriereentscheidungen im Berufsleben: Nach wie vor streben weniger Frauen Führungspositionen an, wiewohl das Selbstbewusstsein der Frauen steige und damit auch die Bewerbung um Führungspositionen.

5. Forschungscluster 1: Stelleninserate – Grad der Umsetzung

Anhand des Forschungsclusters Grad der Umsetzung von Gehaltsangaben in Stelleninseraten soll einerseits die Umsetzung der gesetzlichen Bestimmungen im Sinne des Umfang und der Art der Umsetzung untersucht werden. Darüber hinaus sollen entlang definierter Kriterien Gemeinsamkeiten und Unterschiede sowie Entwicklungen betreffend die gesetzlichen Bestimmungen im Zeitverlauf identifiziert werden.



I. Forschungsfragen

Im Rahmen der Studie soll folgenden Forschungsfragen nachgegangen werden:

Umfang & Art der Umsetzung:

- Wie viele Unternehmen nehmen Gehaltsangaben in Stelleninseraten vor?
- Wie wird der Umsetzungsgrad von BewerberInnen wahrgenommen?
- In wie vielen Stelleninseraten mit Gehaltsangaben wird ausschließlich das kollektivvertragliche Mindestentgelt angeführt?
- In wie vielen Stelleninseraten gehen die Gehaltsangaben über die kollektivvertraglichen Mindestentgelte hinaus?
- Welche Formen hinsichtlich der Entgeltangaben sind beobachtbar (Zielgehälter, Gehaltsbandbreiten, etc.)?
- Werden Gehaltsangaben in Stelleninseraten von (potentiellen) BewerberInnen wahrgenommen?

Beobachtbare Gemeinsamkeiten & Unterschiede:

- Welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede zeigen sich grundsätzlich zwischen bekannt gegebenem und tatsächlichem Entgelt?
- Welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede zeigen sich in Abhängigkeit von Suchmedien (Print- und Onlinemedien), Bekanntgabe des Unternehmens (offene und verdeckte Stelleninserate), Region, Branche, Betriebsgröße und EigentümerInnenstruktur?
- Welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede zeigen sich bei Positionen im höher- bzw. niedrigqualifizierten Segment?

Entwicklungen im Zeitverlauf:

- Welche Entwicklungen zeigen sich hinsichtlich der zuvor genannten Forschungsfragen im Zeitverlauf (2011 – 2014)?

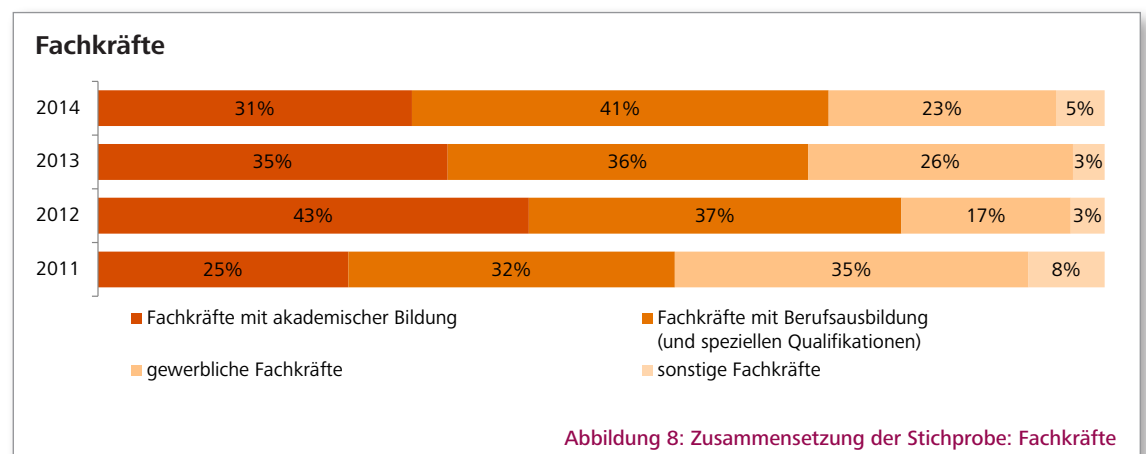
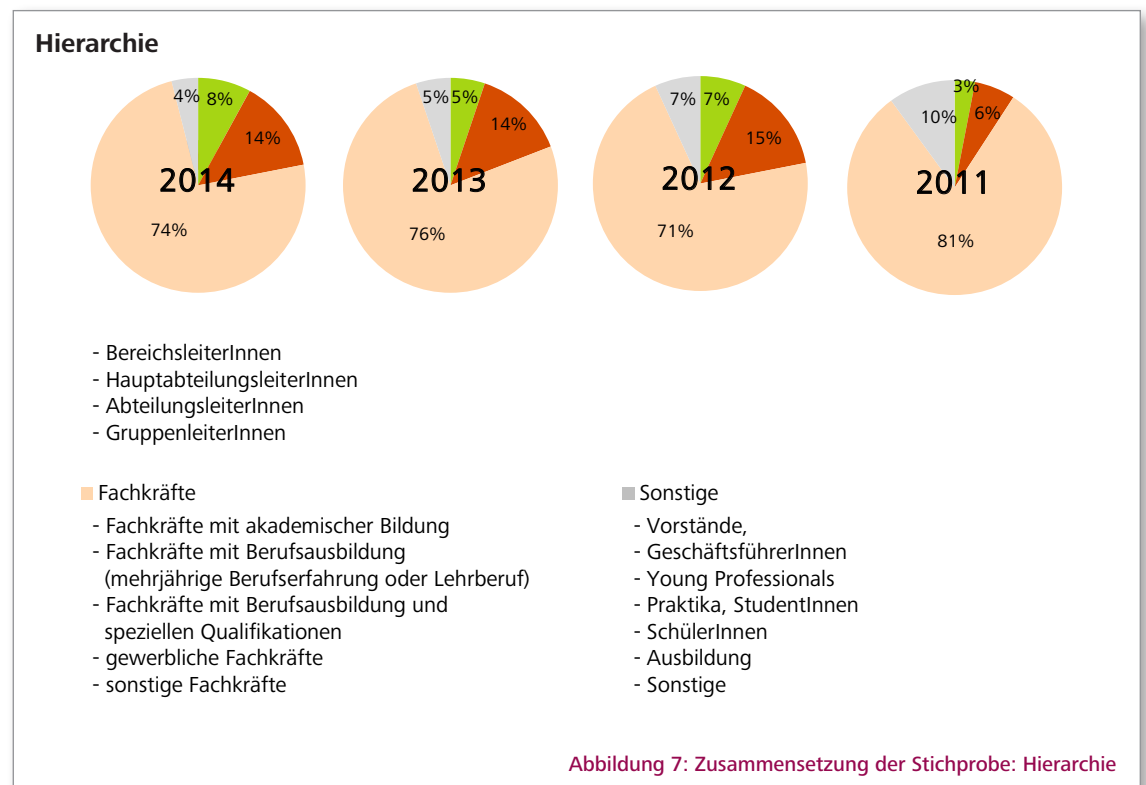


II. Erhebungsmethoden und befragte Zielgruppen

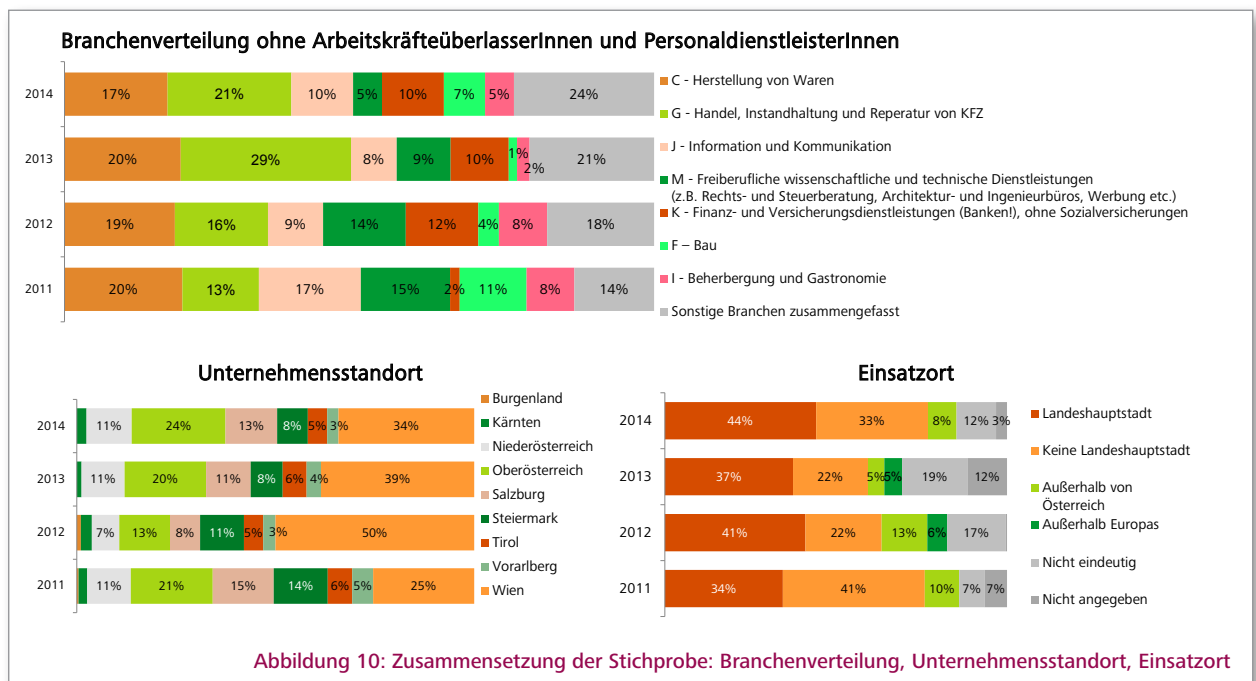
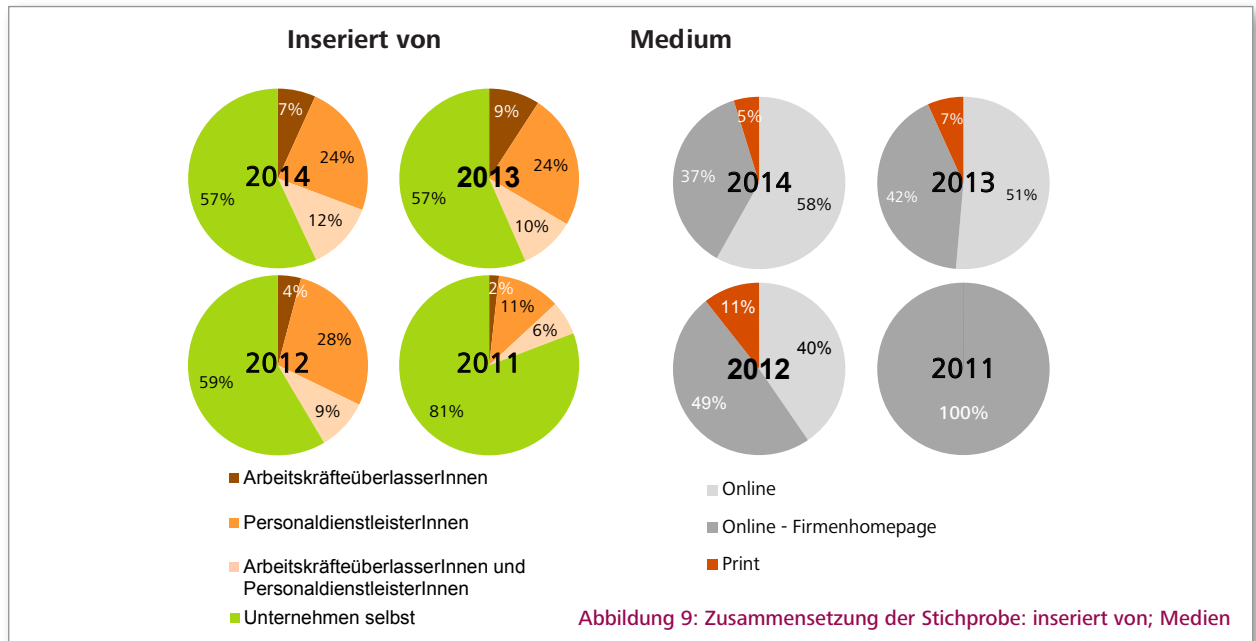
Zur Bearbeitung der Forschungsfragen wird auf folgende Methoden zurückgegriffen:

• Textanalysen von 1.024 Stelleninseraten

Die Textanalyse soll Aufschluss über quantitative und qualitative Aspekte hinsichtlich der Umsetzung von Gehaltsangaben in Stelleninseraten geben. Anhand eines vorab definierten Codebuchs wurden diese nach Häufigkeiten und Arten von Gehaltsangaben manuell kodiert, wodurch ein Datensatz generiert wurde. Für die Auswahl der Stelleninserate wurde eine Zufallsstichprobe aus Inseraten in Print- und Onlinemedien sowie auf den Homepages der Unternehmen innerhalb eines definierten Zeitraumes (jeweils ein Monat der Jahre 2012 - 2014) gezogen; für das Jahr 2011 wurden in den Monaten September und Oktober Vollerhebungen der Anzeigentexte durchgeführt, da zu diesem Zeitpunkt nicht flächendeckend mit Volltext archiviert wurde. Die Stichprobengröße umfasst 1.200 Stelleninserate (jeweils 300 Inserate in Print- und Onlinemedien sowie auf den Homepages der Unternehmen). Die Netto-Stichprobe umfasst 1.024 Inserate, bereinigt um doppelt geschaltete Inserate. Nachstehende Grafiken geben einen Einblick in die Zusammensetzung der Grundgesamtheit entlang der ausgewählten Kriterien: Eine Zusammenfassung der Hierarchiestufen zeigt, dass in der gesamten Zeitspanne insbesondere nach Fachkräften gesucht wurde, diese werden daher differenziert dargestellt.



Die Inserate wurden fast in gleichem Ausmaß von Unternehmen und ArbeitskräfteüberlasserInnen oder PersonaldienstleisterInnen geschaltet. Die Stellenanzeigen waren nur zu einem geringen Prozentsatz in Printmedien zu finden; zumeist wurden sie entweder auf der Firmenhomepage selbst oder in diversen Onlinequellen geschaltet. Hinsichtlich der Branchenverteilung führen im Zeitverlauf die geschalteten Inserate in den Bereichen Herstellung von Waren und Handel an.



- **966 Quantitative Interviews mit Erwerbspersonen**

Mittels der Quantitativen Interviews wurden Erkenntnisse aus Sicht der österreichischen Erwerbspersonen zu den wahrgenommenen Wirkungen von Gehaltsangaben in Stelleninseraten erhoben. Darüber hinaus wurde ungestützt und gestützt hinterfragt, ob die für Beschwerden zuständigen Institutionen bei den Befragten bekannt sind und ob die Beschwerdemöglichkeiten im näheren Umfeld bereits genutzt wurden.

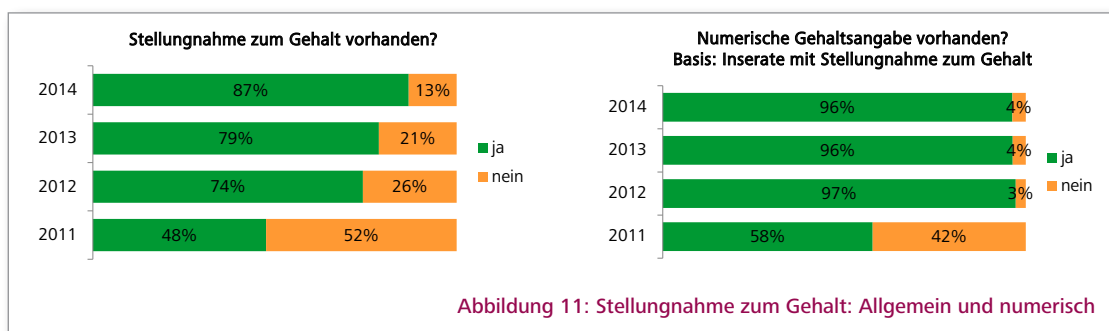
- **1 Fokusgruppe und 15 Teilstrukturierte Interviews mit HR-AnsprechpartnerInnen**

Die interne Perspektive der HR-ManagerInnen gibt Auskunft über die Beweggründe der spezifischen Form der Gehaltsangaben. Erhebungsmethoden und befragte Zielgruppen.

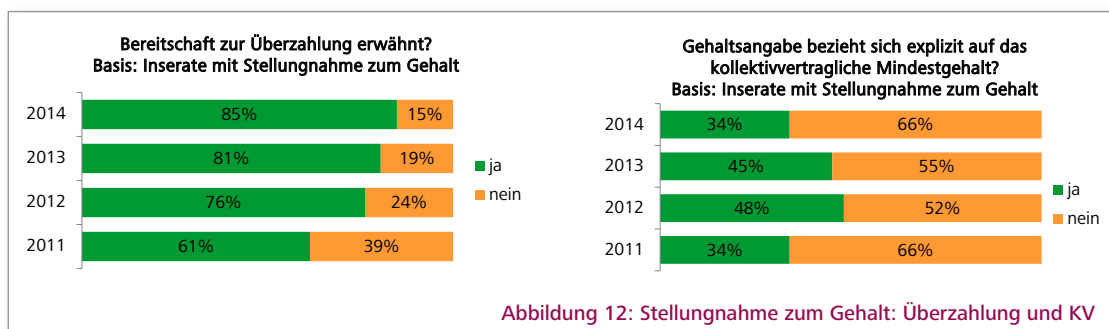
III. Ergebnisse der Erhebung

Zentrale Ergebnisse der Textanalyse

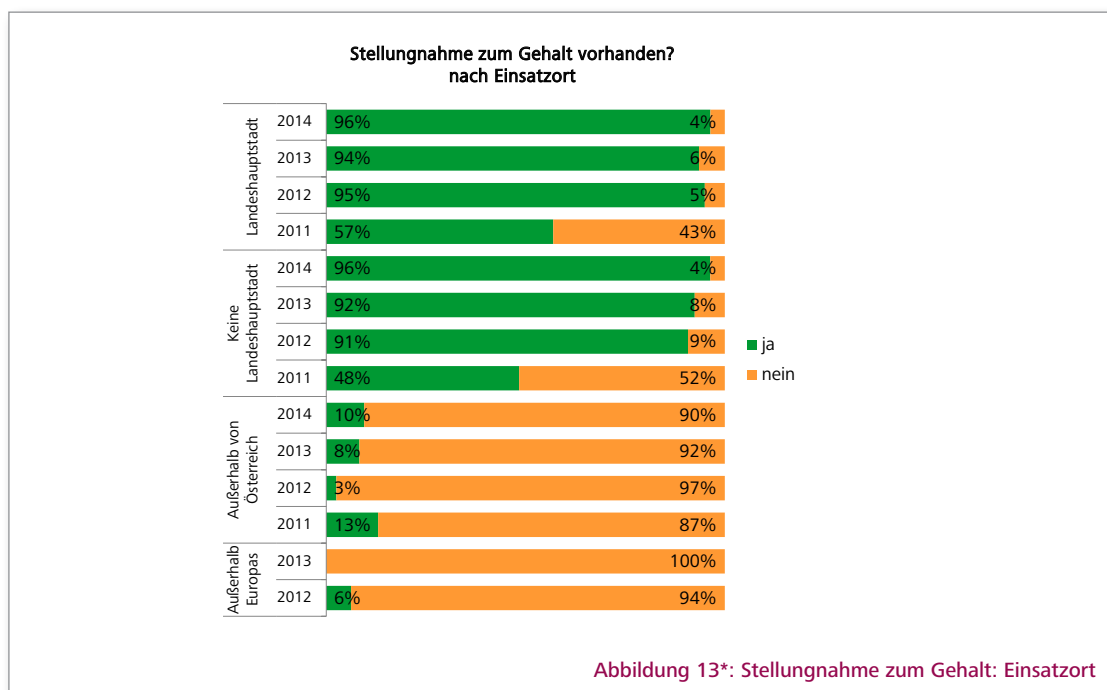
Im Zeitverlauf, beginnend mit dem Jahr 2011, das den Beginn der gesetzlichen Verpflichtung von Gehaltsangaben in Stelleninseraten markiert, zeigt sich, dass die Gehaltsangaben in Stelleninseraten zunehmend umgesetzt werden: Ist 2011 in lediglich 48% der Inserate eine Stellungnahme zum Gehalt zu finden, findet im Vergleich mit dem Folgejahr ein beachtlicher Sprung auf fast drei Viertel statt. 2014 inserieren bereits 87% mit einer Stellungnahme zum Gehalt; mit Ausnahme des Jahres 2011 bedeutet eine Stellungnahme fast immer eine numerische Gehaltsangabe.



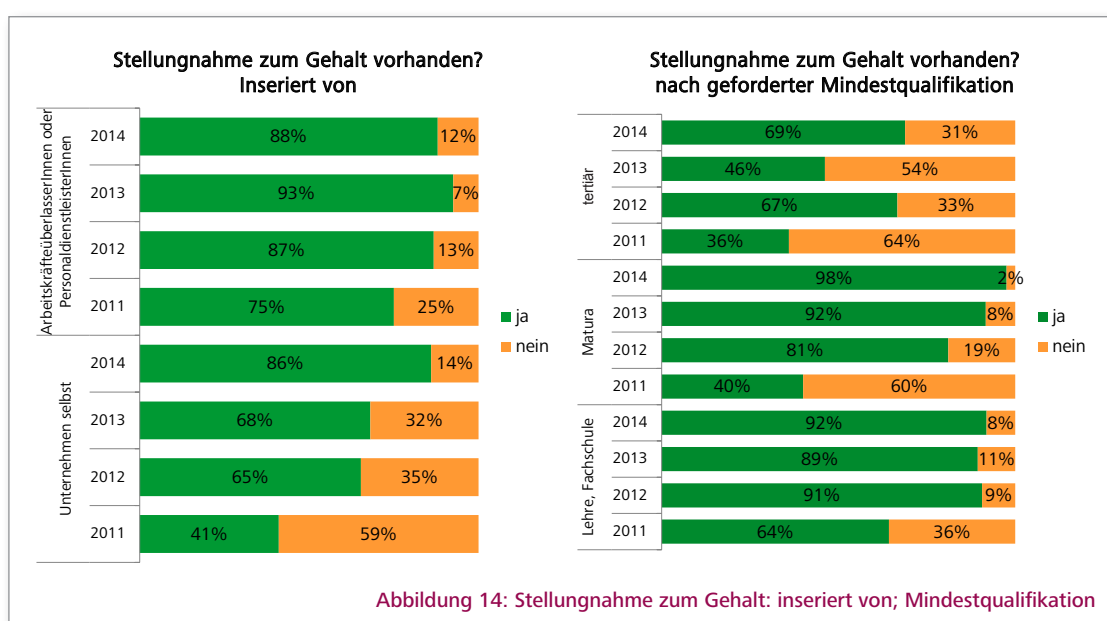
Diese numerische Gehaltsangabe findet sich in ähnlicher Tendenz im Zeitverlauf angereichert um einen Standardsatz, der die Indikation für ein potentiell höheres Gehalt (vgl. mit der verpflichtenden Angabe der „Bereitschaft zur Überzahlung“ laut GIBG) liefert: „Überzahlung je nach Qualifikation und Berufserfahrung“. Eine explizite Aussage zum kollektivvertraglichen Mindestentgelt wird im Jahr 2014 beispielsweise in einem Drittel der Inserate angeführt; darüber hinaus gibt es keine Differenzierung: Die numerische Angabe kann sowohl auf das kollektivvertragliche Mindestentgelt referenzieren, ohne dies explizit auszuweisen, sie kann aber auch einem realistischen Bruttojahresgehalt entsprechen; allerdings wird nicht angegeben, wie viel (maximal) überzahlt werden kann. In diesem Zusammenhang sei erwähnt, dass im Gegensatz zu den numerischen Angaben Gehaltsbänder keine gängige Praxis der Gehaltsangaben in Stelleninseraten darstellen.



Die Stellungnahme zum Gehalt wurde auch hinsichtlich des Einsatzortes überprüft; hier zeigt sich interessanterweise, dass die national geschalteten Stelleninserate gesetzeskonform ein großes Gehaltsangaben beinhalten; sobald jedoch für einen Einsatzort jenseits der nationalen Grenzen und damit der nationalen Gesetzgebung (außerhalb Österreichs beziehungsweise außerhalb Europas) inseriert wird, werden Gehälter kaum angegeben.



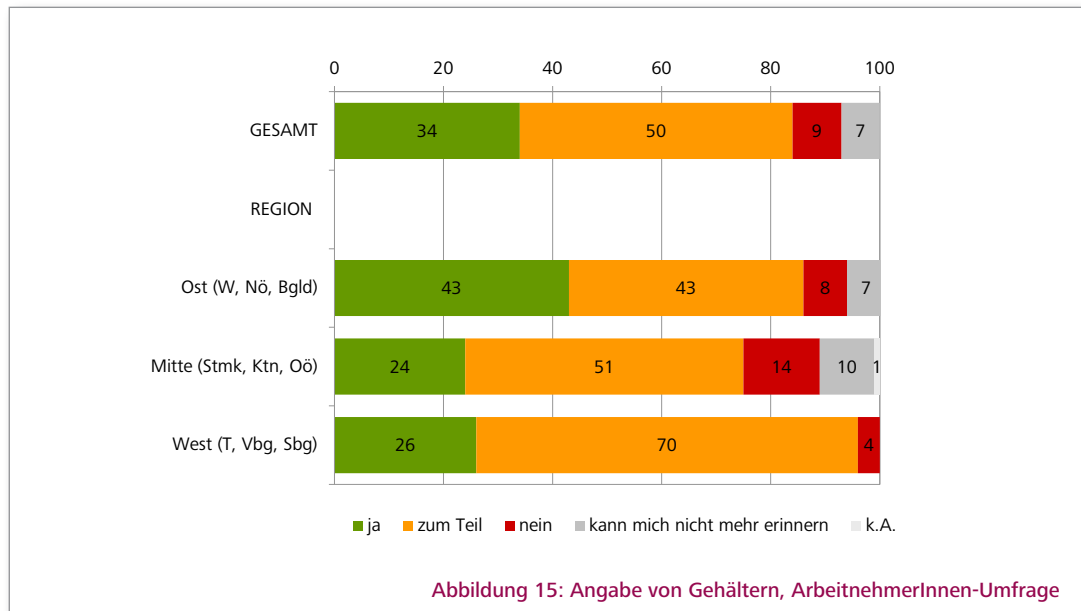
PersonaldienstleisterInnen und ArbeitskräfteüberlasserInnen haben von Beginn an sehr konsequent die Umsetzung der Gehaltsangabe in Stelleninseraten forciert, beginnend mit der Umsetzung in drei Viertel aller Stelleninserate 2011 und einer Steigerung auf rund 90% in den Folgejahren. Im Vergleich dazu haben Unternehmen auf die gesetzliche Verpflichtung mit 41% eher verhalten reagiert; auch hier zeigt sich aber eine sukzessive Steigerung im Grad der Umsetzung. Die Erkenntnis, dass der Grad der Umsetzung hinsichtlich der Gehaltsangaben in niedrigqualifizierten Arbeitsmarktsegmenten (Lehre, Fachschule) im Vergleich zu tertiärer Mindestqualifikation (beispielsweise 2014: 92% zu 69%) höher ist, legt nahe, dass die Gehaltsangaben insbesondere für Funktionen hilfreich sind, die nahe am kollektivvertraglichen Mindestentgelt entlohnt werden, da hier die Gehaltsangabe Rückschlüsse auf das tatsächlich zu verdienende Gehalt ermöglicht. Dies ist auch kongruent mit den Ergebnissen ArbeitnehmerInnen-Umfrage (siehe Kapitel 4: Gehaltsangaben in Stelleninseraten – Wirkung).



* Die Stichproben aus den Jahren 2011 und 2014 enthielten keine Stelleninserate außerhalb Europas

Zentrale Aussagen der ArbeitnehmerInnen

Von jenen Personen, die Stelleninserate lesen, kann sich rund ein Drittel erinnern, dass Gehaltsangaben in den Inseraten enthalten sind; weitere 50 % nehmen gelegentlich Gehaltsangaben wahr. Rund 9% sagen, dass keine Gehaltsangaben in den Stelleninseraten enthalten waren. Es ist ein deutliches Ost-West-Gefälle zu beobachten.



Die Analyse der Stelleninserate zeichnet ein anderes Bild: Im Jahr 2014 wurde in 87% der Stelleninserate zu dem zu verdienenden Gehalt Stellung genommen – jedoch lediglich ein Drittel der befragten Personen nimmt dies wahr. Das kann einerseits bedeuten, Stelleninserate aufgrund der fehlenden Pasung hinsichtlich Region und /oder Qualifikation nicht im Detail von den Personen gelesen werden; möglicherweise ist es auch ein Hinweis darauf, dass die Angabe als nicht aussagekräftig empfunden wird, weil Gehälter als Verhandlungssache wahrgenommen werden. Dies ist vor allem für höherqualifizierte Arbeitsmarktsegmente der Fall; weitere Ausführungen hierzu finden sich in der Ergebnisdarstellung zu Wirkungen von Gehaltsangaben in Stelleninseraten.

Zentrale Aussagen der HR-ManagerInnen

En gros wird das KV-Mindestgehalt angegeben mit dem Zusatz „Bereitschaft zur Überzahlung je nach Qualifikation und Erfahrung“. Bei speziellen Positionen, wo das Angebot an qualifizierten BewerberInnen geringer ist als die Nachfrage, werden Gehälter realistisch angegeben, um attraktiv zu sein und die gewünschten hoch qualifizierten Personen ansprechen zu können. Dabei gilt es jedoch auch immer zu berücksichtigen, dass die Gehälter ins Team passen müssen, also sich in die internen Gehaltsstrukturen fügen und nicht losgelöst davon verhandelt werden können. Dies bedeutet auch, dass die Gehaltsangabe in Stelleninseraten sowohl nach außen auf den Arbeitsmarkt auch unternehmensintern wirkt – dies wird in der Umsetzung der Gehaltsangabe berücksichtigt. Gehaltsbänder werden kaum angegeben, da dies als zu viel Transparenz gegenüber der Konkurrenz erachtet wird.

IV. Zusammenführende Erkenntnisse

Umfang & Art der Umsetzung:

Im Zeitverlauf zeigt sich eine deutliche Tendenz: Seit Beginn der gesetzlichen Verpflichtung wird die Gehaltsangabe sukzessive immer konsequenter umgesetzt. 2014 setzen 87% der Unternehmen die Gehaltsangabe in Stelleninseraten um. Im Vergleich dazu werden die Gehaltsangaben gemäß der Ergebnisse der ArbeitnehmerInnen-Umfrage jedoch nur von etwa einem Drittel der Personen wahrgenommen, die Stelleninserate lesen. Die gängige Form der Angabe sind numerische Gehälter, im Jahr 2014 wird in etwa einem Drittel der Stelleninserate auf das kollektivvertragliche Mindestentgelt referenziert. Die Gehaltsangabe in Form von Gehaltsbändern wird nur in Ausnahmefällen gewählt. Die numerischen Gehaltsangaben werden im Zeitverlauf immer häufiger mit einem standardisierten Beisatz ausgewiesen, der darauf hinweist, dass Überzahlung je nach Qualifikation und Erfahrung möglich sei – die mögliche Höhe der Überzahlung wird jedoch nicht erwähnt.

Beobachtbare Gemeinsamkeiten & Unterschiede:

Das Jahr 2011 unterscheidet sich in der Analyse wie bereits ausgeführt von den Jahren 2012, 2013 und 2014: Die im Volltext verfügbaren Stelleninserate sind allesamt auf der Firmenhomepage der jeweiligen Unternehmen veröffentlicht; auch in den weiteren Jahren wird vorrangig im Online-Bereich, sei es auf den Firmenhomespages, sei es in diversen Online-Medien inseriert. Regional lässt sich ein Unterschied im Grad der Umsetzung konstatieren: Zunächst lässt sich festhalten, dass Unternehmen für nationale Suchen gesetzeskonform umsetzen, eine durchdringende Bewusstseinsveränderung hinsichtlich der Einkommenstransparenz scheint dies jedoch nicht bewirkt zu haben, weil für Stellen außerhalb Österreichs Gehälter nicht angegeben werden, da keine (gesetzliche) Veranlassung besteht.

Die Textanalyse der Stelleninserate zeigt, dass 72% der Stelleninserate in Wien über eine Stellungnahme zu Gehältern verfügen, lediglich etwas mehr als die Hälfte der Inserate in Vorarlberg. Dies deckt sich mit der Wahrnehmung der BewerberInnen (43% zu 26%, vgl. Abbildung Gehaltsangabe in Stelleninseraten, ArbeitnehmerInnen-Umfrage). Durch die fehlende Angabe der konkreten Überzahlung je nach Qualifikation und Erfahrung kann keine quantitativ objektivierte Aussage darüber getroffen werden, in welchem Ausmaß das tatsächliche Entgelt von dem bekannt gegebenen divergiert.

Die Stellungnahme zum Gehalt, differenziert nach Fachkräften, welche im Zeitverlauf über drei Viertel der gesuchten Positionen betrifft, zeichnet ein unterschiedliches Bild je nach Qualifikation: Im niedrigqualifizierten Arbeitsmarktsegment (gewerbliche Fachkräfte) werden die Gehaltsangaben zu 90% umgesetzt, im akademischen Bereich liegt der Umsetzungsgrad bei 78%.

Entwicklungen im Zeitverlauf:

Der Grad der Umsetzung steigt im Zeitverlauf: Im Jahr 2014 setzen bereits 87% der Unternehmen die gesetzlichen Vorgaben um, 13% unterlassen es jedoch. Dies kann möglicherweise darin begründet liegen, dass in der Praxis kaum über Sanktionen berichtet wird. Die Beschwerdemöglichkeit wird laut Erkenntnissen der Qualitativen Erhebungen kaum genutzt. Wenn man möchte, dass der Grad der Umsetzung auf eine lückenlose Umsetzung steigt, dann muss von Amtswegen stärker sanktioniert werden. Insbesondere die große Steigerung des Grades der Umsetzung von 2011 auf 2012 gibt einen Hinweis darauf, dass die 2012 in Kraft getretenen Sanktionen wirksam sind.

„Wir geben nur das kollektivvertragliche Mindestentgelt an, wir wollen uns selbst keine unnötigen Kosten auferlegen: Wenn wer mit einem niedrigeren Gehalt zufrieden ist, soll uns das recht sein.“

(HR-Managerin zur Wahrnehmung von Gehaltsangaben in Stelleninseraten)

„Wir erfüllen die Mindestangaben, man will sich nicht gleich in die Karten schauen lassen.“ (HR-Manager zu Gehaltsangaben in Stelleninseraten)

„Die BewerberInnen sehen die Gehaltsangaben und wissen: Nach oben geht es immer.“

(HR-Managerin zur Wahrnehmung von Gehaltsangaben in Stelleninseraten seitens der BewerberInnen)

6. Forschungscluster 2: Stelleninserate – Wirkung

Anhand des Forschungsclusters Wirkungen von Gehaltsangaben in Stelleninseraten wurde untersucht, inwiefern die Gehaltsangaben in Stelleninseraten einen Beitrag zur **Erhöhung der Einkommenstransparenz** leisten sowie den **Bewerbungsprozess** und das **individuelle BewerberInnenverhalten** beeinflussen. Darüber hinaus wurden auch hier **Gemeinsamkeiten und Unterschiede** hinsichtlich definierter Kriterien identifiziert.



I. Forschungsfragen

Es wurde folgenden Forschungsfragen nachgegangen:

Erhöhung der Einkommenstransparenz

- Welchen Beitrag leistet die Angabe von Entgelten in Stelleninseraten für die Erhöhung der Einkommenstransparenz und die Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes aus Sicht von HR, Beschäftigten, BewerberInnen und unterschiedlichen externen MultiplikatorInnen?

Bewerbungsprozess und BewerberInnenverhalten

- Welcher Mehrwert wird Entgeltangaben in Stelleninseraten im Rahmen des Bewerbungsprozesses von unterschiedlichen AkteurInnen beigemessen?
- Inwieweit unterstützen die Gehaltsangaben in Stelleninseraten BewerberInnen im Gehaltsverhandlungsprozess?
- Inwieweit beeinflussen Gehaltsangaben in Stelleninseraten den Bewerbungsprozess und das individuelle BewerberInnenverhalten?
- Inwieweit unterstützen Gehaltsangaben BewerberInnen bei der Auswahl von passenden Stellen?

Beobachtbare Gemeinsamkeiten & Unterschiede

- Welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede zeigen sich in Abhängigkeit der Region, Branche, Betriebsgröße, EigentümerInnenstruktur sowie des Arbeitsmarktsegments (niedrig vs. hoch qualifizierte BewerberInnen)?

Beschwerdemöglichkeiten und Beschwerdeverhalten

- Inwieweit sind die für Beschwerdemöglichkeiten in Zusammenhang mit Gehaltsangaben in Stelleninseraten zuständigen Institutionen bekannt?
- Inwieweit wurde von der Beschwerdemöglichkeit Gebrauch gemacht?



II. Erhebungsmethoden und befragte Zielgruppen

Zur Bearbeitung der Forschungsfragen wurden sowohl interne als auch externe Perspektiven einbezogen. Dazu wurde auf folgende Erhebungsmethoden zurückgegriffen:

- **966 Quantitative Interviews mit Erwerbspersonen**

Mittels der quantitativen Interviews wurden Erkenntnisse aus Sicht der österreichischen Erwerbspersonen zu den wahrgenommenen Wirkungen von Gehaltsangaben in Stelleninseraten erhoben. Darüber hinaus wurde ungestützt und gestützt hinterfragt, ob die für Beschwerden zuständigen Institutionen bei den Befragten bekannt sind und ob die Beschwerdemöglichkeiten im näheren Umfeld bereits genutzt wurden.

- **1 Fokusgruppe mit BewerberInnen**

Mittels einer Fokusgruppe mit BewerberInnen wurde der Mehrwert der Gehaltsangaben in Stelleninseraten sowie deren Wirkungen auf Bewerbungsprozess und BewerberInnenverhalten sowie ggfs. Beschwerdeverhalten analysiert.

- **1 Fokusgruppe und 15 Teilstrukturierte Interviews mit HR-AnsprechpartnerInnen**

Um die Erkenntnisse aus der Fokusgruppe mit BewerberInnen zu festigen und diese um eine interne Perspektive zu ergänzen, wurde eine Fokusgruppe mit HR-AnsprechpartnerInnen durchgeführt. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse konnten mit Hilfe von Teilstrukturierten Interviews angereichert und vertieft werden.

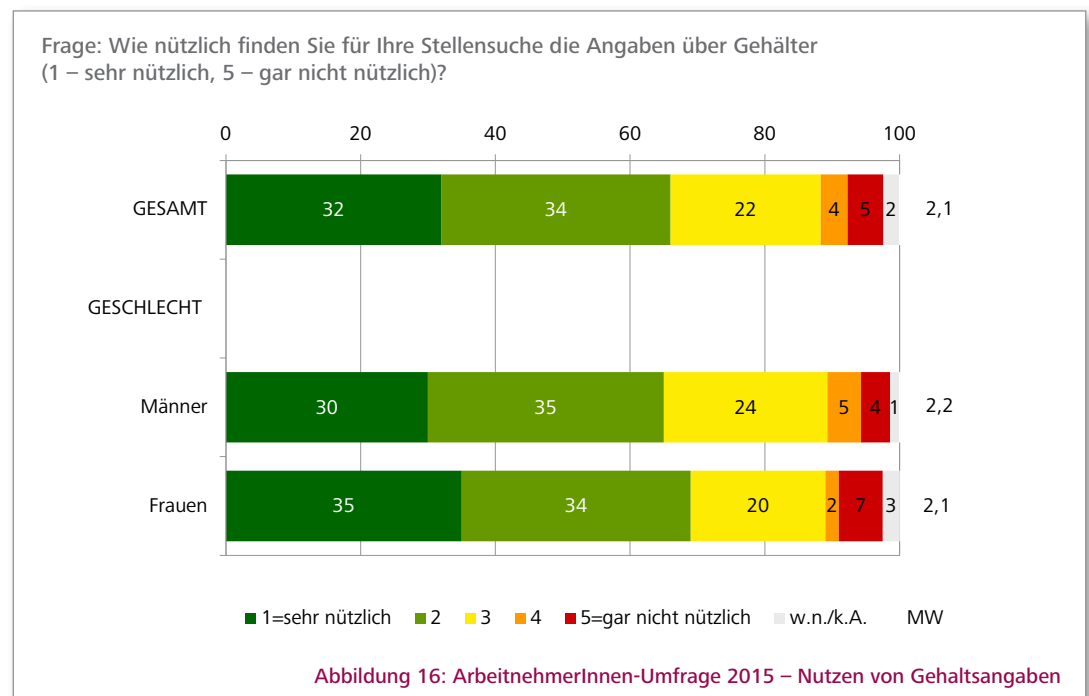
- **13 Teilstrukturierte Interviews mit PersonaldienstleisterInnen und ExpertInnen des österreichischen Arbeitsmarktes**

Um einen Eindruck über die Wirkungen von Gehaltsangaben in Stelleninseraten um eine externe Perspektive zu ergänzen wurden Teilstrukturierte Interviews mit ExpertInnen des österreichischen Arbeitsmarktes und PersonaldienstleisterInnen geführt. Die befragten Personen brachten in den Interviews eine unternehmens-übergeordnete Sicht der Dinge ein, dadurch haben sie eine MultiplikatorInnen-Rolle. Es wurden sowohl ExpertInneninterviews mit ArbeitskräfteüberlasserInnen als MultiplikatorInnen des niedrig qualifizierten Segments als auch ExpertInneninterviews mit PersonalberaterInnen als MultiplikatorInnen des höher und hoch qualifizierten Segments geführt. Zusätzlich wurde die Erhebung durch Interviews mit ExpertInnen des AMS als zentrale Drehscheibe des österreichischen Arbeitsmarktes ergänzt.

III. Ergebnisse der Erhebung

Zentrale Aussagen der ArbeitnehmerInnen

Rund ein Drittel derjenigen, die Stelleninserate lesen, würden bei Gehaltsverhandlungen genau das Einkommen aus dem Stelleninserat angeben, 44% würden mehr fordern, 6% sogar weniger. Männer würden in einem deutlich höheren Ausmaß mehr fordern als Frauen. Der Nutzen von Gehaltsangaben wird positiv eingeschätzt, rund zwei Drittel derjenigen, die Stelleninserate lesen, empfinden Gehaltsangaben als nützlich (Note 1 und 2). Nach Erklärung der Gehaltsangaben sind 11% aller Beschäftigten der Meinung, dass diese dazu beitragen könnten, dass Frauen gleich gute Gehälter verhandeln wie Männer („ja, helfen sehr“), weitere 47% sehen einen teilweisen Nutzen („ja, helfen etwas“). 27% glauben, dass Gehaltsangaben nicht helfen.



Rund die Hälfte sieht in den Gehaltsangaben gute Hinweise auf das, was man bei einer Stelle tatsächlich verdienen wird; diese Einschätzung treffen in besonders hohem Ausmaß PflichtschulabsolventInnen, was auf ein deutliches Bildungsgefälle hinweist. Ebenfalls rund die Hälfte ist der Meinung, dass es Verhandlungssache ist, wie viel man verdient, hier zeigt das Bildungsgefälle in die entgegengesetzte Richtung: Je höher die Bildung, desto eher die Einschätzung, dass das Gehalt Verhandlungssache ist.

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

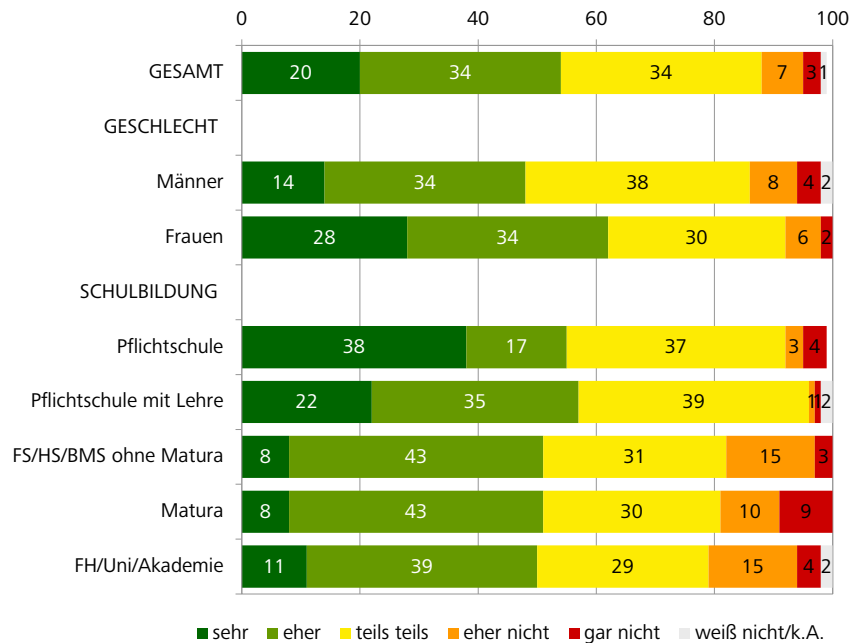


Abbildung 17: ArbeitnehmerInnen-Umfrage 2015 – Einschätzung Gehaltsangaben I

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

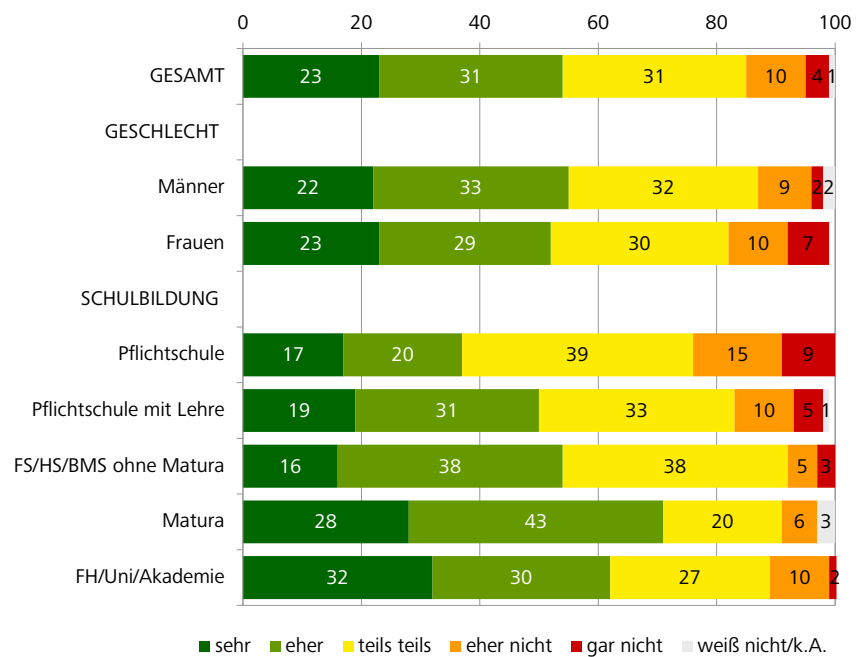


Abbildung 18: ArbeitnehmerInnen-Umfrage 2015 – Einschätzung Gehaltsangaben II

Zentrale Aussagen der BewerberInnen

Gehaltsangaben werden von den TeilnehmerInnen der Fokusgruppe gesehen, jedoch nicht durchgehend: In etwa 80% der Inserate werden Gehaltsangaben wahrgenommen. Die TeilnehmerInnen zeigen sich überrascht über die geringen Gehälter für AkademikerInnen: Die angegebenen Gehälter werden überwiegend als tatsächliche wahrgenommen, diese seien nicht ansprechend und blieben hinter den Erwartungen zurück. Bei Gehaltsangaben gemäß Kollektivvertrag läge es in der Verantwortung der interessierten Personen, den entsprechenden Kollektivvertrag zu recherchieren.

Die Gehaltsangaben in Stelleninseraten befördern aus Sicht der TeilnehmerInnen den unternehmensinternen Austausch über Gehälter, insbesondere wenn nicht nur das KV-Mindestgehalt, sondern ein realistisches Ist-Gehalt ausgeschrieben wird – so könnten die Gehaltsangaben in Stellenbeschreibungen potenziell die unternehmensinterne Transparenz fördern und bestehende MitarbeiterInnen in Gehaltsverhandlungen unterstützen.

Die Angabe des KV-Mindestgehalts wird von den TeilnehmerInnen nur als eingeschränkt hilfreich empfunden, da es kaum Wissen darüber gibt, wie hoch die Überzahlung ausfallen kann; in dieser Form wirken Gehaltsangaben in Stelleninseraten eher abschreckend, da die BewerberInnen insbesondere beim Berufseinstieg nicht davon ausgehen, dass Unternehmen bereit sind – oftmals in hohem Ausmaß – zu überzahlen. BewerberInnen bringen ihre Gehaltsvorstellungen im Bewerbungsprozess ein, diese entstehen bei den TeilnehmerInnen jedoch überwiegend durch öffentlich zugängliche Benchmarks zu AbsolventInnen- und Branchengehältern, Studien in Zeitungen und Magazinen sowie Gespräche im Freundes- und Bekanntenkreis, jedoch kaum durch Gehaltsangaben in Stelleninseraten. Die durch die genannten Quellen gesammelten Informationen ermöglichen in der Wahrnehmung der TeilnehmerInnen ein realistischeres Bild zu marktüblichen Gehältern als dies über die Angabe von KV-Mindestgehältern möglich ist.

Aus Sicht der TeilnehmerInnen trägt das Instrument nur eingeschränkt dazu bei, die Gehaltstransparenz zu erhöhen und Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern zu reduzieren. Insbesondere wenn sich die Gehaltsangaben auf KV- Mindestgehälter beschränken und damit die tatsächlichen Gehälter nicht öffentlich bekannt gegeben werden, sei in der konkreten Gehaltsverhandlung vor allem das Verhandlungsgeschick ausschlaggebend. Gehaltsunterschiede beim Einstieg setzten sich mit den Jahren der Berufstätigkeit meist fort.

*Wenn das KV-Mindestentgelt angegeben ist,
ist es uninteressant sich zu bewerben.
Es lässt darauf schließen, dass das Unternehmen
offensichtlich kein großes Interesse an guten
BewerberInnen hat.“*

*(Bewerberin zur Wirkung der Gehaltsangabe in Form des
kollektivvertraglichen Mindestentgelts)*

„Das tatsächliche Gehalt ist letztlich Verhandlungssache.“

(Bewerberin zur Aussagekraft der Gehaltsangaben in Stelleninseraten)

Zentrale Aussagen der HR-ManagerInnen

Unkonkrete Angaben, wie zum Beispiel die Angabe eines KV-Mindestgehalts mit der Bereitschaft zur Überzahlung, führen aus Sicht der GesprächspartnerInnen zu einer breiten Menge an Bewerbungen mit unterschiedlicher Qualifikation und Berufserfahrung, die Gehaltsangaben erzielen damit keine Filterwirkung in Bezug auf die Passgenauigkeit von Bewerbungen. Dies kann intendiert sein, um bewusst die Breite potentieller ArbeitnehmerInnen am Arbeitsmarkt zu anzusprechen. Die fehlende Filterwirkung könne jedoch auch, so der Tenor, die Qualität der Bewerbungen reduzieren und so den Auswahlprozess erschweren. Realistische Gehaltsangaben hingegen erhöhen die Passung von BewerberInnen zu den ausgeschriebenen Positionen in der Regel. Es sei keine merkliche Veränderung hinsichtlich der Gehaltsverhandlungen im Bewerbungsprozess zu bemerken, so die HR-ManagerInnen, als Ausnahme wird der Berufseinstieg genannt. Hier helfen die Gehaltsangaben aus Sicht der GesprächspartnerInnen bei der Orientierung und Einschätzung betreffend unternehmens- oder positionsspezifischer Verdienstmöglichkeiten. Durch die Gehaltsangaben werden über die Maßen unrealistische Gehälter nun nicht mehr gefordert, was die Qualität der Vorstellungsgespräche jedenfalls erhöhe.

Gehaltsentscheidungen werden aus Sicht der GesprächspartnerInnen nach wie vor zu einem großen Teil einzel-fallbezogen getroffen: Nicht die Funktion bestimmt den letztlich Wert, sondern die Person. Dennoch werden Gehaltsentscheidungen nicht im luftleeren Raum getroffen, sondern in Relation zu den bestehenden Gehalts-niveaus in Teams / bei vergleichbaren Peers. Diese spielen bei den Überlegungen hinsichtlich der Form der Angabe eine wesentliche Rolle, Unternehmen befinden sich hier in einem Dilemma. Einerseits wirken die Angaben von KV-Mindestgehältern in Stelleninseraten abschreckend, dies betreffe insbesondere internationale BewerberInnen. Heimische (berufserfahrene) BewerberInnen hingegen wüssten vielfach um die Logik der Angaben und gingen daher unabhängig davon mit ihren aktuellen oder Wunschgehältern in die Gehaltsverhandlungen. Bei internationalen BewerberInnen trifft dies aus Sicht der GesprächspartnerInnen nicht immer zu. Andererseits bestünde die Gefahr, bei der Angabe eines kompetitiven Gehaltes bestehende MitarbeiterInnen zu irritieren, insbesondere wenn es nicht mit den Gehältern der vergleichbaren Peers korreliert. Dieses Dilemma kann dazu führen, dass in Stelleninseraten überwiegend das kollektivvertragliche Mindestentgelt mit der Bereitschaft zur Überzahlung angegeben wird, um auf der sicheren Seite zu sein.

Als besonders positive Wirkung des Instruments wird seitens der GesprächspartnerInnen attestiert, dass die stärkere innerbetriebliche Auseinandersetzung mit dem jeweiligen Kollektivvertrag eine richtige Einstufung der gesuchten Stelle gemäß KV gewährleistet. Die Tendenz, die KV-Gehälter anzugeben und – abhängig von der zu besetzenden Stelle – eine durchaus hohe Bereitschaft zur Überzahlung mitzubringen, führt aus Sicht der GesprächspartnerInnen nur beschränkt zu einer erhöhten Einkommenstransparenz: Selbst bei homogenen Gruppen mit ExpertInnen-Status im mittleren Management herrscht bei der Bereitschaft zur Überzahlung eine Schwankungsbreite von 20-50%.

„Gehaltsangaben funktionieren in manchen Branchen sehr gut, wenn die Kollektivverträge hohe Gehälter vorsehen und nahe am Kollektivvertrag gezahlt wird.“

(HR-Manager zur Aussagekraft der Gehaltsangaben)

„In unserem Falle verwirrt die Angabe des KV-Mindestgehaltes BewerberInnen mehr als sie hilft. Wir zahlen so stark über dem Kollektivvertrag, dass die Angabe kein Indikator für das tatsächliche Gehalt ist.“

(HR-Managerin zur Orientierungsfunktion der Gehaltsangaben)

„Wenn tatsächliche Gehälter in Stelleninseraten angegeben werden, wissen BewerberInnen besser, was sie wert sind und trauen sich auch zu, das zu verlangen.“

(HR-Manager zur unterstützenden Wirkung von Gehaltsangaben im Bewerbungsprozess)

„Wenn wir in den Stelleninseraten hohe Gehälter angeben, müssen wir diese auch gewährleisten – die Diskussionen mit BewerberInnen sind sonst sehr unerfreulich.“

(HR-Managerin zur Angabe realistischer Ist-Gehälter)

Zentrale Aussagen von PersonaldienstleisterInnen und ExpertInnen des österreichischen Arbeitsmarktes

Laut PersonalberaterInnen wirkt die Angabe von Gehältern unterschiedlich, je nachdem, welche Form der Angabe gewählt wird: Wenn ein Jahresbruttogehalt mit Aussagekraft angegeben wird, helfe das, die Passung „BewerberIn: Position bzw Funktion“ zu verbessern und verfüge so über eine Filterwirkung. Die Angabe von KV-Mindestgehältern könne hierzu jedoch nur eingeschränkt beitragen.

Aus Sicht der InterviewpartnerInnen werden unterschiedlichen Angaben (von Angabe des KV-Mindestgehaltes bis hin zu realistischen Bruttojahresgehältern) von BewerberInnen nicht differenziert wahrgenommen. Es herrsche kaum Klarheit darüber, wann das Gehalt aussagekräftig ist und wie groß das Delta zwischen angegebenem und tatsächlichem Gehalt sein kann. Damit gebe es nur eingeschränkt Hilfestellung in der Frage, was der „Marktwert“ einer Position ist – die Formulierung „Bereitschaft zur Überzahlung“ wirke verschleiend. Dies führe im besten Fall dazu, dass die Angabe als wenig aussagekräftig wahrgenommen und der Bewerbungsprozess ungeachtet des angegebenen Gehalts aufgenommen würde. Möglicherweise wirkt es jedoch abschreckend.

Unternehmen antizipieren aus Sicht der InterviewpartnerInnen bei der Angabe hoher (Ist-)Gehälter einerseits internen Diskussionsbedarf, andererseits wird befürchtet, dass niedrige (KV-)Gehälter abschrecken und die Bewerbungen geeigneter Personen in Folge ausbleiben. Die Angabe der KV-Mindestgehälter mit der erwähnten Bereitschaft zur Überzahlung hielte dem Unternehmen viele Optionen offen und spreche sowohl BerufsteilnehmerInnen als auch Personen mit Berufserfahrung an. Dies führe aber auch dazu, dass letztlich bei der Gehaltsverhandlung stärker auf die einzustellende Person und weniger auf die zu besetzende Funktion fokussiert würde. Auch bedeutet es aus Sicht der InterviewpartnerInnen, dass Unternehmen oftmals auf die Chance, sich kompetitiv am Markt zu positionieren, verzichten.

ArbeitskräfteüberlasserInnen berichten, dass es nach Inkrafttreten des Gesetzes anfangs zu einem BewerberInnenrückgang kam, da das Entgelt laut Kollektivvertrag der ArbeitskräfteüberlasserInnen angegeben wird, welches niedriger ist als einige andere Kollektivverträge. Dies liegt in der Tatsache begründet, dass mit Bekanntgabe der Funktion noch nicht klar ist, welchem Unternehmen überlassen wird und damit, welcher Kollektivvertrag letztlich zur Anwendung kommt. Anfangs wurde das angegebene Gehalt demnach als Information und Hinweis auf die tatsächliche Gehaltshöhe wahrgenommen; mittlerweile kennen BewerberInnen das Prinzip und wissen, dass die Entgeltangaben und der tatsächliche Lohn nicht immer korrelieren.

Das Arbeitsmarktservice Österreich nimmt in der verpflichteten Angabe von Gehältern eine Vorreiterrolle ein, dies gestaltete sich nicht immer einfach: Die Reaktionen der Unternehmen waren anfangs kritisch und die Schaltung offener Stellen ging merklich zurück. Eine intensive Kommunikationspolitik – unter anderem mittels Unterlagen – unterstützt durch die EDV-Selbstbedienungsangebote war anfangs mit einem großen administrativen Aufwand verbunden, hat jedoch dazu geführt, dass sich die Bereitschaft der Unternehmen, Gehaltsangaben in Stelleninseraten anzugeben, im Laufe der Jahre erhöht hat.

Aus Sicht der InterviewpartnerInnen fangen Betriebe durch die Gesetzesregelung früher an, über Entgelt nachzudenken und sich mit ihrem Kollektivvertrag auseinanderzusetzen, das Thema Gehalt werde enttabuisiert. Am Lohnniveau allgemein habe sich bis dato aber noch wenig geändert. Die Entgeltangabe sage in vielen Fällen wenig über das tatsächliche Gehalt aus. Man berichtet über Absprachen in einzelnen Branchen, nur den Kollektivvertragslohn ohne Bereitschaft zur Überzahlung anzugeben, um den Wettbewerb am Arbeitsmarkt nicht anzuheizen – es werde ein „Arbeitsmarktkartell“ gebildet. Die Formulierung „Bereitschaft zur Überzahlung“ setzt nach wie vor auf die Verhandlungsfähigkeit von BewerberInnen und führt damit nur beschränkt zu Einkommenstransparenz. Nach anfänglicher Verwirrung über niedrige Gehaltsangaben hat sich das Verhalten von BewerberInnen aus Sicht der InterviewpartnerInnen mittlerweile geändert; das Gehalt ist ein wichtiges Entscheidungskriterium für BewerberInnen und wird letztlich im Gespräch verhandelt, weshalb der direkte Nutzen von Gehaltsangaben in Stelleninseraten für den Bewerbungsprozess nur eingeschränkt ersichtlich ist.

Dennoch ist es aus Sicht der InterviewpartnerInnen jedenfalls ein Schritt in Richtung Einkommenstransparenz: Gehaltsangaben geben Orientierung für BerufseinsteigerInnen oder branchenneue BewerberInnen. In vielen Fällen bleibt das tatsächliche Gehalt jedoch nach wie vor unbekannt.

Das Delta zwischen tatsächlichem und angegebenem Gehalt ist aus Sicht der InterviewpartnerInnen qualifikationsabhängig: In Niedriglohnsektoren sind das angegebene und das tatsächliche Entgelt nahezu deckungsgleich, dieses ist abhängig von Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage. Unterschiede zwischen Frauen und Männern sind laut Einschätzung der InterviewpartnerInnen nicht evident, es gibt sie vermutlich aber schon, speziell dort, wo das tatsächliche Gehalt letztlich Verhandlungssache ist.

„Das Gesetz wirkt bewusstseinsbildend: Stelleninserate liest man, die verschiedenen Kollektivverträge liest man nicht.“

(Arbeitskräfteüberlasserin zu den unterschiedlichen Kollektivverträgen)

„Unternehmen sollten ein realistisches Durchschnittsgehalt angeben, zumindest als Richtwert, das erhöht die Passung der Person zur Stelle.“

(Stellungnahme einer Personaldienstleisterin zur Form der Gehaltsangabe)

„‘Überzahlung ist möglich‘ ist eine Formulierung, die vieles möglich macht: Weniger als 2% unserer Suchaufträge enthalten eine konkrete Angabe über die tatsächliche Höhe der Überzahlung.“

(Expertin des AMS Österreich zu standardisierten Gehaltsangaben)

„Im Bewerbungsprozess sind Frauen eher bereit, das angegebene Gehalt als tatsächliches Gehalt zu akzeptieren als Männer.“

(Arbeitskräfteüberlasserin zu geschlechtsspezifischen Vorgehensweisen in Gehaltsverhandlungen)

„Das Delta zwischen angegebenem und tatsächlichem Gehalt ist eine Black Box.“

(Expertin des AMS zu Modi der Überzahlung)

„Unternehmen schauen genauer auf das Gehalt, sie überlegen sich gut, was welche Arbeit wert ist.“

(Arbeitskräfteüberlasserin zu strukturierten Gehaltsschemata)

„Die Gehälter sinken sogar, denn oft bewirbt sich jemand, der gut qualifiziert ist, der oder die den Job um das angegebene Mindestgehalt macht.“

(Arbeitskräfteüberlasser zum Lohnniveau)

„Wenn ich potenzielle BewerberInnen direkt kontaktiere, sagen sie mir, sie hätten das Inserat schon gesehen, aber das Gehalt entspricht nicht ihren Vorstellungen – da muss man erst darauf aufmerksam machen, dass das angegebene Gehalt nicht immer dem tatsächlichen entspricht.“

(Personaldienstleisterin zur Wirkung der Angabe des kollektivvertraglichen Mindestentgelts)

IV. Zusammenführende Erkenntnisse

Erhöhung der Einkommenstransparenz

Die Angabe von Entgelten in Stelleninseraten wirkt sowohl auf den Arbeitsmarkt als auch unternehmensintern – die Wirkung ist jedoch stark davon abhängig, welche Form der Gehaltsangabe gewählt wird: Die Angabe des kollektivvertraglichen Mindestentgelts vermag starke Einkommensschwankungen zwischen Branchen und Kollektivverträgen aufzuzeigen, Rückschlüsse auf innerbetriebliche Gehaltsschemata können so jedoch nicht ermöglicht werden. Realistische Gehaltsangaben vermögen dies zu bewirken, was insbesondere die Passung von Stelle zu BewerberIn erhöht.

Bewerbungsprozess und BewerberInnenverhalten

Den Entgeltangaben wird nicht per se ein Mehrwert zugesprochen, da nur ein eingeschränktes Wissen um das Delta zwischen angegebenem und tatsächlichem Gehalt besteht: Laut der ArbeitnehmerInnen-Umfrage geben jedoch insbesondere Frauen genau den angegebenen Betrag als Gehaltsvorstellung an (43% Frauen versus 24% Männer). Die konkrete Zahl wirkt: In den meisten Fällen stellt sie die Untergrenze des möglichen Verdienstes dar; Frauen nehmen sie ernster als Männer.

Beobachtbare Gemeinsamkeiten und Unterschiede

Alle Befragten sind sich darüber einig, dass die Angabe des KV-Mindestgehalts wenig Aussage über das tatsächliche Gehalt zulässt. Bei BewerberInnen führt dies nur eingeschränkt zu Orientierung und Transparenz; HR-ManagerInnen bestätigen dies, allerdings mit dem Hinweis darauf, dass dies auch intendiert sein könne. Bei der Suche nach einer passenden Person ermöglicht dies viele Optionen hinsichtlich Qualifikation und Berufserfahrung. Personaldienstleisterinnen vertreten die Ansicht, dass nur die Angabe eines realistischen Gehalts tatsächlich die Einkommenstransparenz im Sinne der intendierten Wirkung des Gesetzes erwirken kann; dies deckt sich mit der Einschätzung der ArbeitskräfteüberlasserInnen.

Gemäß den Ergebnissen des Arbeitsklimaindex sind deutliche Unterschiede hinsichtlich des Arbeitsmarktsegmentes zu erkennen: Der Mehrwert, den die Entgeltangaben stiften, hängt von der jeweiligen Bildung ab: Je höher die Bildung, desto eher scheint das Gehalt verhandlungsabhängig, ungeachtet der Entgeltangaben. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass insbesondere für das niedrigqualifizierte Arbeitsmarktsegment die Gehaltsangaben im Bewerbungsprozess unterstützen.

Beschwerdemöglichkeiten und Beschwerdeverhalten

Die Beschwerdemöglichkeit ist sehr eingeschränkt bekannt und wird kaum genutzt: Eine individuelle Beschwerde ist schwierig, da damit Nachteile im Dienstverhältnis für den/die Einzelne/n antizipiert werden. Es herrscht eine schwache Assoziation mit persönlichem Interesse, die BewerberInnen sehen sich nicht in der Verantwortung, die fehlenden Gehaltsangaben institutionell zu beanstanden. Auch die Nicht-Umsetzung der gesetzlichen Bestimmung wird nur mangelhaft verfolgt.

7. Forschungscluster 3: Einkommensbericht – Grad der Umsetzung



Im Forschungscluster Grad der Umsetzung der Erstellung von Einkommensberichten steht, vergleichbar mit dem Instrument der Gehaltsangaben in Stelleninseraten, wiederum einerseits die **Umsetzung der gesetzlichen Bestimmungen** im Sinne des **Umfangs und der Art der Umsetzung** im Forschungsinteresse. Zusätzlich sollen **Gemeinsamkeiten und Unterschiede**, sowie **Entwicklungen** betreffend die gesetzlichen Bestimmungen im **Zeitverlauf** entlang definierter Kriterien aufgezeigt werden

I. Forschungsfragen

Im Rahmen der Studie wird folgenden Forschungsfragen nachgegangen:

Umfang & Art der Umsetzung:

- Haben die Unternehmen im Betrachtungszeitraum einen oder mehrere Einkommensberichte erstellt? Was fördert/hindert die Erstellung der Berichte?
- Wurde die Erstellung der Einkommensberichte auch von den Beschäftigten wahrgenommen?
- Wann enthalten die Einkommensberichte ausschließlich nach den gesetzlichen Mindestanforderungen erforderliche Informationen?
- Wann gehen in Einkommensberichten die Informationen über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinaus?
- Welche Angaben werden in den Einkommensberichten getätigt (Median vs. Mittelwert, Total Cash vs. einzelne Gehaltsbestandteile, Auswertungen nach kollektivvertraglichem vs. innerbetrieblichem Schema, etc.)?
- Wurde ein Regelprozess für die Erstellung von Einkommensberichten aufgesetzt?
- Wie oft wurde ein fehlender Einkommensbericht von Seiten der BetriebsrätInnen/der MitarbeiterInnen aktiv eingefordert?
- Wissen Beschäftigte über die Existenz von Einkommensberichten Bescheid?

Beobachtbare Gemeinsamkeiten & Unterschiede:

- Welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede zeigen sich in Abhängigkeit von Region, Branche, Betriebsgröße und EigentümerInnenstruktur?



II. Erhebungsmethoden und befragte Zielgruppen

Die Forschungsfragen werden anhand folgender Methoden untersucht:

1 Fokusgruppe und 15 Teilstrukturierte Interviews mit HR-AnsprechpartnerInnen

Eine Fokusgruppe mit HR-Ansprechpersonen diente dazu, erste Wahrnehmungen zur Wirkung der Einkommensberichte zu explorieren. Die Teilstrukturierten Interviews mit HR-ManagerInnen aus unterschiedlichen Branchen und Unternehmensstandorten dienten vorrangig dazu, Erkenntnisse zu der im jeweiligen Unternehmen gelebten Wirklichkeit der Umsetzung von Einkommensberichten zu generieren.

1 Fokusgruppe mit ArbeitnehmerInnen – 966 Quantitative Interviews mit Erwerbspersonen

Die ArbeitnehmerInnen stellen eine wesentliche unternehmensinterne Zielgruppe dar: Die gesetzliche Verpflichtung sieht die Übermittlung des Einkommensberichts an BetriebsrätInnen vor, ArbeitnehmerInnen müssen nur dann verpflichtend über die Ergebnisse informiert werden, wenn es keine ArbeitnehmerInnen-Vertretung gibt. Die Perspektive der ArbeitnehmerInnen wurde fokussiert hinsichtlich des Bekanntheitsgrads des Berichts im Unternehmen sowie der Informationsmodalitäten erhoben.

Mittels der Quantitativen Interviews wurden Erkenntnisse aus Sicht der österreichischen Erwerbspersonen zur Umsetzung der gesetzlichen Verpflichtung des Einkommensberichts erhoben, insbesondere hinsichtlich dessen Bekanntheitsgrad im Unternehmen sowie der Art und Weise der Information darüber.

9 Teilstrukturierte Interviews mit BetriebsrätInnen

Ergänzend zur Perspektive von HR-AnsprechpartnerInnen, deren Aufgabe ursächlich in der Erstellung des Einkommensberichtes liegt, wurden BetriebsrätInnen zum Umgang mit dem Einkommensbericht sowie der eigenen Rolle diesbezüglich in ihren jeweiligen Unternehmen befragt.

Im Zentrum des Interesses steht auch die Frage nach konkreten Einsatzmöglichkeiten des Einkommensberichts im Wirkungsbereich der BetriebsrätInnen sowie deren Stellungnahme zur Verschwiegenheitspflicht.

3 Teilstrukturierte Interviews mit Payroll Service AnbieterInnen

Um den Eindruck vom Grad der Umsetzung der Einkommensberichte um eine externe Perspektive zu ergänzen wurden Teilstrukturierte Interviews mit Payroll Service AnbieterInnen durchgeführt. Die befragten Personen brachten in den Interviews eine unternehmensübergeordnete Sicht der Dinge ein, dadurch konnte ihnen eine MultiplikatorInnen-Rolle zugeschrieben werden.

III. Ergebnisse der Erhebung

Zentrale Aussagen der HR-ManagerInnen

Einkommensberichte werden nahezu von allen Unternehmen gelegt. Diese orientieren sich an den gesetzlichen Anforderungen, einige gehen darüber hinaus, beispielsweise mit der differenzierten Angabe von variablen Gehaltsbestandteilen, der Angabe von prozentuellen Unterschieden zwischen Frauen- und Männergehältern oder der Angabe von Alter beziehungsweise Unternehmenszugehörigkeit sowie der Gehaltsdarstellung auf Funktionenebene. Jene HR-Verantwortlichen, die die Einkommensberichte in differenzierter Form legen, erachten die gesetzlichen Vorgaben als zu wenig aussagekräftig: Es wird iterativ erforscht, welche Form der Ausdifferenzierung vor dem Hintergrund der gewünschten Einkommenstransparenz sinnvoll erscheint. Die Initiative zur differenzierten Auswertung geht vorwiegend von den PersonalistInnen aus.

Wie das Instrument zur Einkommenstransparenz angenommen wird liegt auch ursächlich darin begründet, wie Gehälter entstehen. In Unternehmenskulturen, die sich mit externen Branchenbenchmarks sowie internen Gehaltsanalysen beschäftigen und die Positionen mit entsprechenden Bandbreiten (Gehaltsbänder) versehen, gilt der Einkommensbericht tendenziell als Analyseinstrument zur Überprüfung der bereits vorab angestrebten Gleichbehandlung durch die Standardisierung der Gehälter nach Positionen und Levels. Um der gesetzlichen Verpflichtung gemäß Minimalstandards nachzukommen, muss weder die Qualifikation noch die Berufserfahrung ausgewiesen werden¹, was jedoch die Aussagekraft schmälert – Ausbildung, Vorerfahrung und Verhandlungsgeschick werden von HR-ManagerInnen als wesentliche Komponenten für die Ausgestaltung von Gehältern genannt.

¹ Das Gesetz enthält hier eine Kann-Bestimmung: Selbstverständlich können Belegschaftsstrukturdaten wie bspw. Qualifikation oder Berufserfahrung in den Einkommensberichten angegeben werden sofern diese Daten im Betrieb verfügbar sind. (vgl. dazu GIBG § 11(a)1.2.: „die Anzahl der Frauen und die Anzahl der Männer in den – wenn verfügbar – einzelnen Verwendungsgruppenjahren der anzuwendenden Verwendungsgruppen;“)

Die Übermittlung der Ergebnisse an die BetriebsrätInnen erfolgt immer, meist in vollständiger Form und nicht auszugsweise, es finden jedoch kaum weiterführende Diskussionen und Gespräche statt. Diese stellen im Anlassfall weniger einen Dialog dar, sondern eine Erklärung von Datenbasis und Methodik seitens HR, um sicherzustellen, dass die Zahlen richtig gelesen werden. Die Diskussionen werden nicht ausgeweitet im Kreis von Führungskräften und ArbeitnehmerInnen geführt; da die Information eher als Holschuld der MitarbeiterInnen denn als Bringschuld des Unternehmens verstanden wird. Gängige Praxis ist es, den Bericht auf Wunsch einzelner MitarbeiterInnen vorzulegen und in Einzelgesprächen zu erörtern. Darüber hinaus wird er grob nicht kommuniziert, weder werden die Ergebnisse ans Schwarze Brett gehängt noch im Intranet zugänglich gemacht; vereinzelt werden die Informationen an die MitarbeiterInnen weitergeleitet, einerseits durch die kommunizierte Möglichkeit der Einsicht der Berichte beim Betriebsrat, andererseits durch die Thematisierung im MitarbeiterInnen-Magazin, was gesteigertes Bewusstsein für das Instrument des Einkommensberichts im Allgemeinen und geschlechtsspezifische Gehaltsunterschiede im Speziellen zur Folge hat.

Mit den Ergebnissen des Einkommensberichtes wird tendenziell nicht gearbeitet: Es wird kein Handlungsbedarf geortet. Wenn sich keine Unterschiede im Sinne einer Ungleichbehandlung im Einkommensbericht zeigen, erschließt sich auch die Notwendigkeit nicht, weiterführende Maßnahmen abzuleiten. Jedoch hat der Einkommensbericht auch in Unternehmen die Vermutung bestätigt, dass es merkbare Gehaltsunterschiede gibt und eine Ursachenforschung initiiert. Die Verschwiegenheitspflicht wird grundsätzlich positiv gesehen.

Allerdings ist sie, vielleicht nicht zwingend notwendig, insbesondere wenn Diskussionen professionell und mithilfe einer anonymen Datenbasis geführt werden. Ähnlich wie in den Gehaltsangaben in Stelleninseraten könnte so eine Vergleichbarkeit über Unternehmensgrenzen hinweg ermöglicht werden.

„Es wurde getüftelt, was Sinn macht in der Differenzierung, welche Gehaltsbestandteile aussagekräftig sind, welche personenbezogenen Daten wie beispielsweise Unternehmenszugehörigkeit unerlässlich sind für das Verständnis“. (HR-Manager zur Darstellungsform des Einkommensberichts)

„Die eigentliche Frage sollte lauten, wie man sich sinnvoll mit der Thematik auseinandersetzt und inwiefern Personen seriös mit Ergebnissen umgehen, wenn der Bericht öffentlich gemacht würde.“

(HR-Manager zur Verschwiegenheitspflicht)

„Der Einkommensbericht bietet keinen Mehrwert, sondern ist nur eine zusätzliche Bürde.“

(HR-Manager zur gesetzlichen Verpflichtung)

„Was wir machen ist die Pflichtübung, im Fokus steht die Gesetzeskonformität.“

(HR-Managerin zur gesetzlichen Verpflichtung)

„Eine öffentliche Diskussion wäre wünschenswert, aber keine Stammtischdiskussion.“

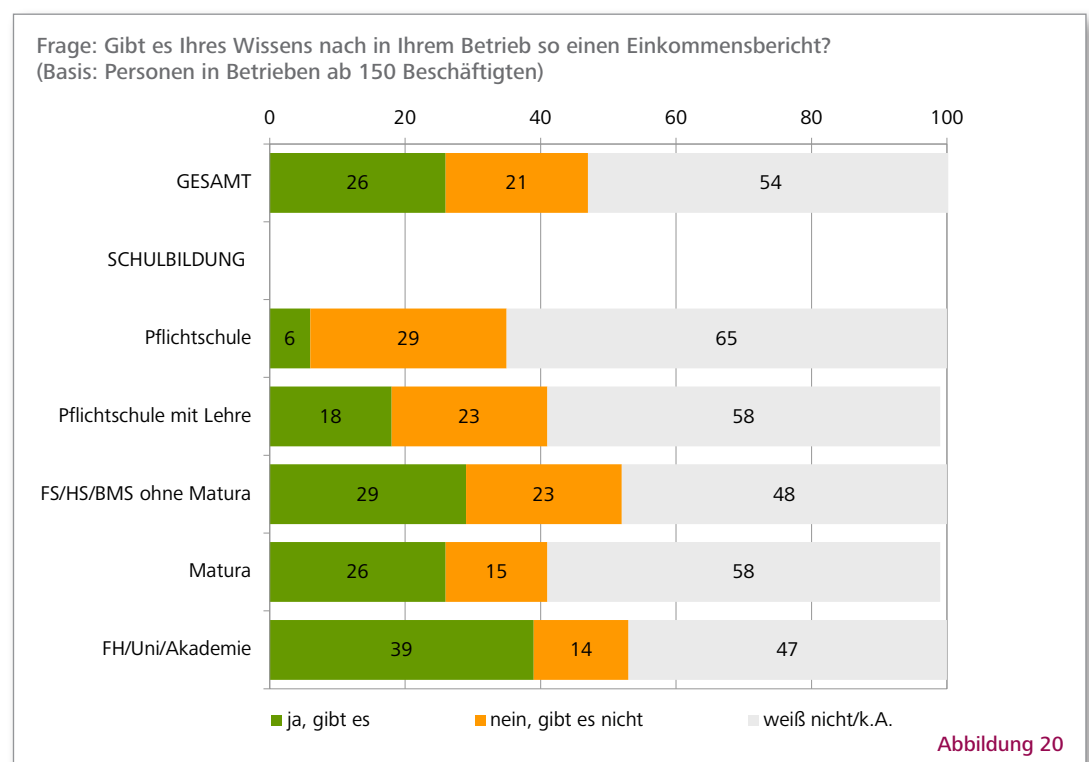
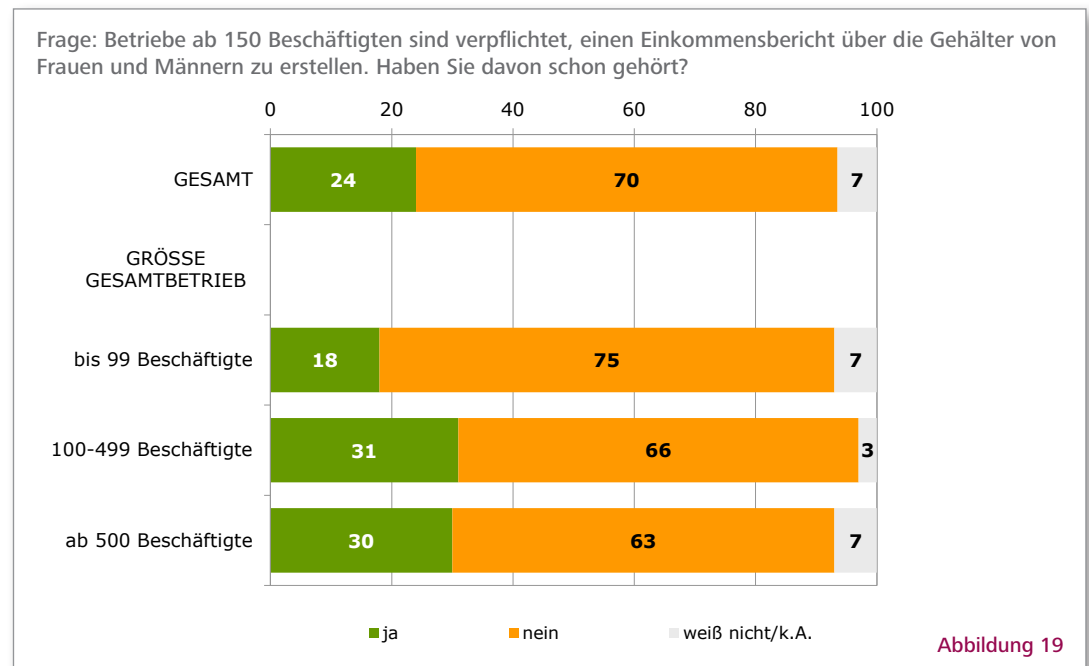
(HR-Manager zur Verschwiegenheitspflicht)

„Wir erstellen keinen Einkommensbericht. Wir machen es, wenn wir eine Aufforderung dazu erhalten, gehen aber nicht in Vorleistung.“

(HR-Manager zur gesetzlichen Verpflichtung)

Zentrale Aussagen der ArbeitnehmerInnen

Aus den Ergebnissen der ArbeitnehmerInnen-Umfrage ist ersichtlich, dass die Informationen aus den Einkommensberichten Beschäftigte nur in einem sehr geringen Ausmaß erreichen: Rund 30% der Beschäftigten in großen Betrieben geben an, generell schon von Einkommensberichten gehört zu haben, in Betrieben ab 150 Beschäftigten gibt ein Viertel an zu wissen, dass es so einen Bericht im Unternehmen gibt, ein Fünftel ist der Meinung, dass es einen solchen Bericht nicht gibt, der Rest kann darüber keine Auskunft geben. Dabei fällt auf, dass hier Personen mit höheren Bildungsabschlüssen eher über die Existenz des Einkommensberichts Bescheid wissen als Personen mit niedrigeren Bildungsabschlüssen. Nur jede/r Siebte sagt, den Bericht gesehen zu haben. Etwas mehr als jede/r Sechste gibt an, dass im Unternehmen darüber informiert wurde. Wenn informiert wurde, dann vorwiegend über den Betriebsrat.



Die Fokusgruppe mit Arbeitnehmerinnen zeichnet ein ähnliches, wenngleich noch eindeutigeres Bild: Niemand hat von den Einkommensberichten gehört, obwohl alle in Großbetrieben arbeiten. Da der Einkommensbericht gänzlich unbekannt ist, erklärt die Moderatorin, was es damit auf sich hat: Der Bericht wird ab 150 Köpfen von der Personalabteilung erstellt, der Betriebsrat bekommt den Bericht, so es einen gibt. Andernfalls muss der Einkommensbericht den MitarbeiterInnen direkt zur Verfügung gestellt werden. Nach dieser Erklärung taucht dann bei den Teilnehmerinnen die Frage auf, wem der Bericht nützen soll, da der Betriebsrat ja auch schon vor der gesetzlichen Verpflichtung der Erstellung eines Einkommensberichts Einsicht in Gehälter hatte. Die Erörterungen der Moderatorin im weiteren Diskussionsverlauf zu den Aufschlüsselungsmodalitäten nach kollektivvertraglichen Verwendungsgruppen, differenziert nach Geschlecht, überzeugen: Der Betriebsrat bekommt einen besseren Überblick über den Status Quo, so der Tenor, und der Bericht kann idealerweise zur Sensibilisierung beitragen. Gleichzeitig herrscht teilweise Unverständnis: Je nach Aufgabenbereich und Zulagen könne der Betriebsrat ad hoc viele Gründe nennen, wodurch die Einkommensunterschiede bedingt sind.

„Der Equal Pay Day ist schon sehr etabliert, vielleicht kann das mit dem Einkommensbericht auch so werden, wenn man viel darüber spricht, sodass es irgendwann zum Standard wird.“

(Arbeitnehmerin zum Einkommensberichts)

„Den Einkommensbericht kenne ich nicht, wo sollte der publiziert werden? Wer hat da wo Einblick?“ (Arbeitnehmerin zur Existenz des Einkommensberichts)

„Der Betriebsrat muss mit dem Bericht was machen, er darf ihn nicht in eine Schublade stecken.“

(Arbeitnehmerin zur Rolle des Betriebsrats)

„Einkommenstransparenz? Ich glaube, da sticht man in ein Wespennest.“
(Arbeitnehmerin zur Einkommenstransparenz)

„Wie heißt dieser Bericht? Einkommensbericht? Noch nie gehört.“

(Arbeitnehmerin zur Existenz des Einkommensberichts)

„Ich finde die Idee nicht schlecht, man sieht dann vielleicht eine Veränderung und Entwicklung und kann das Instrument als Infoquelle für weitere Maßnahmen und Entwicklungen nutzen.“

(Arbeitnehmerin zu antizipiertem Nutzen)

„Wer überprüft, ob der Einkommensbericht richtig erstellt ist?“

(Arbeitnehmerin zur Qualitätssicherung)

„Der Einkommensbericht ist ein gutes Hilfsmittel, wenn man verhandeln will..“

(Arbeitnehmerin zur Funktion des Einkommensberichts in Gehaltsverhandlungen)

Zentrale Aussagen der BetriebsrätInnen

BetriebsrätInnen berichten von flächendeckender Umsetzung und der Unterstützung der Gewerkschaft zur kompetenten Einführung und Interpretation von Einkommensberichten. In der Umsetzung werden zumeist die Minimalstandards ausgewiesen, nämlich die klassierte Gehaltsaufstellung von Frauen und Männern nach Verwendungsgruppen. Im Prozess der Erstellung des Einkommensberichts sei der Betriebsrat laut Aussagen stets involviert, sei es in der gesamthaften Begleitung von der Übermittlung der Vorgaben des Einkommensberichts bis zur abschließenden Besprechung und Diskussion nach dessen Erstellung, sei es punktuell im Sinne der kommentarlosen Übermittlung des Einkommensberichts von der Personalabteilung an den Betriebsrat; vereinzelt musste der Bericht jedoch auch von den BetriebsrätInnen angefordert werden.

Es gäbe ergänzende Instrumente, die genauere Auswertungen ermöglichen würden und dazu dienen könnten, Ungleichbehandlungen zu identifizieren. So wird beispielsweise die Verteiloption bei KV-Fortschreitungen¹ als Instrument genannt, um Einkommensunterschiede in der Folge zu verringern. Exemplarisch wurde an dieser Stelle auch eine „Gehaltswolke“² genannt: Die Bedenken der Personalabteilung, welche eine „Anleitung zur finanziellen Unzufriedenheit“ vermutete, konnten durch die lösungsorientierte Beratung zerstreut werden.

Die Involvierung der MitarbeiterInnen divergiert aus Sicht der BetriebsrätInnen stark: In den eine Einkommens-transparenz befürwortenden Unternehmen würden die MitarbeiterInnen proaktiv informiert, beispielsweise durch Newsletter, das MitarbeiterInnen-Magazin oder Aushang des Einkommensberichts für alle einsehbar am Schwarzen Brett. Dies stelle allerdings die Ausnahme dar, gängige Praxis sei es, MitarbeiterInnen nicht zu involvieren, um Diskussionen zu vermeiden.

„Der Einkommensbericht schärft das Bild, das ich ohnehin habe. Frauen haben in der Darstellung niedrigere Gehälter, weil sie weniger Zulagen haben.“

Betriebsrat zu den Informationen aus dem Einkommensbericht

„Ohne Unterstützung wäre selbst für mich als Betriebsrat schwierig gewesen, den Bericht zu lesen und zu analysieren; MitarbeiterInnen haben keinen Anhaltspunkt zur Interpretation.“

Betriebsrat zur Interpretation der Ergebnisse aus dem Einkommensbericht

„Der Bericht wird aufgrund der Verschwiegenheitspflicht nicht an MitarbeiterInnen weitergegeben.““

Betriebsrat missinterpretiert das Thema Verschwiegenheitspflicht

¹ Im jährlichen KV-Verteilvolumen hat der Betriebsrat das Vorschlagsrecht und nützt es für eine geschlechtergerechte Einkommensverteilung. Zur Kalibrierung von marktkonformen Gehältern werden geschlechtsunabhängig Branchenbenchmarks herangezogen.

² Eine „Gehaltswolke“ beschreibt die anonymisierte Darstellung von Gehältern auf der y-Achse und Firmenzugehörigkeit auf der x-Achse. Die Gehaltswolke dient als Orientierungsmöglichkeit und wird jährlich nach Kollektivvertragsverhandlungen aktualisiert. Im konkreten Fall wird sie rege genutzt und dient als Basis für etwaige Gehaltsverhandlungen, da sich MitarbeiterInnen durch die Gehaltswolke gut orientieren können, wo sie gehaltlich liegen (könnten).

Zentrale Aussagen externer DienstleisterInnen (MultiplikatorInnen)

Die Reaktion von Unternehmen war aus Sicht der Payroll Service AnbieterInnen zunächst eher verhalten bis negativ: Das Erstellen des Einkommensberichts wurde zunächst als Mehraufwand in der Verwaltung und damit zusammenhängend als herausfordernd hinsichtlich vorhandener Ressourcen verstanden; der Mehrwert wurde hinterfragt. Vereinzelt wurde die Verpflichtung jedoch auch positiv aufgefasst, da sie als Anlass genützt wurde, sich ein Bild über den Status Quo zu verschaffen.

Seitens der Payroll Service AnbieterInnen erfolgte eine aktive Information der Unternehmen über die Verpflichtung, den Einkommensbericht zu legen: Es gab 2011 spezifische Veranstaltungsreihen, wie der Einkommensbericht zu erstellen sei sowie das Angebot, dies für die Unternehmen zu übernehmen. Die Erstellung von Einkommensberichten wird jedoch nur in Ausnahmefällen ausgelagert, da diese durch Software-gestützte Berichtslegung mit geringem zeitlichem Aufwand verbunden sei; alternativ zu Softwareprogrammen gelten Berichte in Word oder Excel.

Punktuelle Rückfragen erreichen die Payroll Service AnbieterInnen, insbesondere hinsichtlich der Datengrundlage und der Entscheidung, welche Kriterien sinnvollerweise ausgewiesen werden sollten. Hier unterstützt jedoch auch der Leitfaden der Bundesministerin für Bildung und Frauen, der als sehr hilfreich empfunden wird.

Die Einkommensberichte werden von den Unternehmen sowie von Payroll Service AnbieterInnen den gesetzlichen Mindestanforderungen folgend erstellt, da möglichst wenig Information weitergegeben werden wolle. Auf Wunsch des Unternehmens kann natürlich auch eine differenzierte Aufstellung der Gehälter erfolgen (getrenntes Ausweisen von Grundgehältern, variablen Gehältern, Überstunden, etc.); dies ist aber nur vereinzelt der Fall.

„Wenn der Einkommensbericht nicht differenziert erstellt wird, ist er nicht selbsterklärend und dann lautet die Konsequenz: Es gibt keine Konsequenz.“

(Payroll Service Anbieter zur Darstellung des Einkommensberichts und Folgewirkungen)

IV. Zusammenführende Erkenntnisse

Umfang & Art der Umsetzung:

Die befragten Unternehmen gaben nahezu flächendeckend an, die Einkommensberichte erstellt zu haben. Im Falle, dass die Berichte nicht erstellt wurden, wurden vor allem Ressourcenknappheit oder fehlende Einsicht in die Wirkung und den Nutzen des Instruments als Hemmnisse genannt. Wiewohl ArbeitnehmerInnen großes Interesse an den Ergebnissen des Einkommensberichts hätten, wie sich in der Fokusgruppe zeigte, wissen sie nicht um dessen Existenz. Laut ArbeitnehmerInnen-Umfrage weiß knapp ein Viertel der Befragten in Betrieben über 150 MitarbeiterInnen über die Existenz des Instruments, ebenfalls ein Viertel bejaht, dass es den Einkommensbericht im Unternehmen gibt.

Die Einkommensberichte werden grosso modo gemäß der gesetzlichen Anforderungen umgesetzt. Die Personalabteilung erstellt den Bericht meist gemäß den gesetzlichen Anforderungen und auf Basis der vorhandenen Datengrundlage. Im Anschluss wird der Bericht an den Betriebsrat übermittelt. Die gewählte Form der Darstellung ist in den Kapazitäten begründet: Eine über die gesetzliche Verpflichtung hinausgehende, stärker differenzierte Aufbereitung der Gehaltsdaten bindet wesentlich mehr Ressourcen als eine standardisierter Bericht, der meist Softwaregestützt und mit geringem Zeitaufwand erstellt werden kann.

Gehen die Einkommensberichte über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinaus, dann meist wenn das Unternehmen die Themen Gehaltstransparenz im Allgemeinen beziehungsweise geschlechtsspezifische Gehaltsunterschiede und Frauenförderung im Speziellen als wesentlich erachtet. Die gesetzliche Verpflichtung scheint Anlass, nicht Ursache für die differenzierte Betrachtungsweise: Unternehmen, sich ohnehin bereits intensiver mit dem Thema geschlechterspezifische Unterschiede auseinanderzusetzen, sehen die gesetzliche Verpflichtung als Anlass, variable Gehaltsbestandteile auszuweisen und so fundierte Aussagen über die Zusammensetzung von Gehältern und die Ursache von Einkommensdifferenzen nennen zu können.

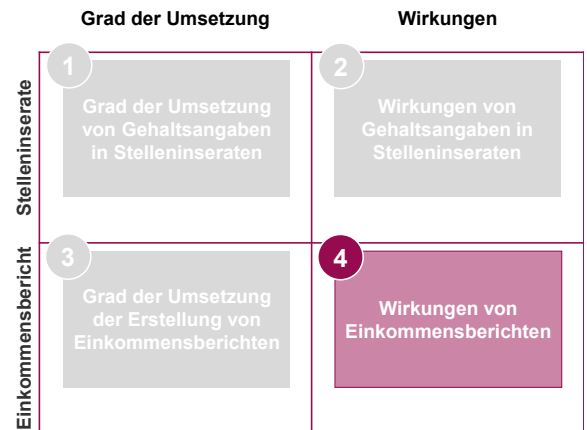
Unternehmen, die jedoch wenig Aufmerksamkeit auf das Thema richten, scheinen sich durch das Instrument auch nicht intensiver damit auseinanderzusetzen.

Beobachtbare Gemeinsamkeiten & Unterschiede:

Gemeinsam ist den erstellten Einkommensberichten, dass die gesetzlich erforderliche Minimalvariante bevorzugt und diese Softwaregestützt erstellt wird; es konnten keine Unterschiede in Abhängigkeit von Region, Branche, Betriebsgröße und/oder EigentümerInnenstruktur festgestellt werden.

8. Forschungscluster 4: Einkommensbericht – Wirkung

Der Forschungscluster Wirkungen von Einkommensberichten wirft die Fragen auf, inwieweit die **Ergebnisse** der Einkommensberichte im Unternehmen **interpretiert, diskutiert** und **kommuniziert**, sowie **Maßnahmen** daraus **abgeleitet** werden und welchen Beitrag Einkommensberichte zur **Erhöhung der Einkommenstransparenz** liefern. Ebenso wurden die **Gemeinsamkeiten und Unterschiede** hinsichtlich definierter Kriterien wie Region, Branche, Betriebsgröße und EigentümerInnenstruktur identifiziert.



I. Forschungsfragen

Es wurde folgenden Forschungsfragen nachgegangen:

Ergebnisinterpretation & -kommunikation:

- Wie wurden die Ergebnisse interpretiert? Wer wurde einbezogen?
Was waren die wesentlichsten Erkenntnisse in diesem Zusammenhang?
- Wie wurden die Ergebnisse kommuniziert?
- Zu welchen Reaktionen führten die Ergebnisse bei den wesentlichen Stakeholdern?

Identifikation & Umsetzung von Maßnahmen:

- Wie werden Einkommensberichte intern weiterverwendet?
- Welche Maßnahmen wurden aus den Ergebnissen abgeleitet?
- Welche der abgeleiteten Maßnahmen wurden umgesetzt bzw. befinden sich aktuell in Umsetzung?
- Welche wesentlichen Stakeholder wurden in die Umsetzung der Maßnahmen eingebunden? Wie erfolgte deren Einbindung?
- Inwieweit wurde ein Regelprozess aufgesetzt, der die umgesetzten Maßnahmen und deren Wirkungen auf den Gender-Pay-Gap evaluiert?

Erhöhung der Einkommenstransparenz:

- Welchen Beitrag leisten Einkommensberichte zur Erhöhung der Einkommenstransparenz aus Sicht von HR, BetriebsrätInnen und Beschäftigten?
- Wie unterstützt der Einkommensbericht die Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes?
- Nützen BetriebsrätInnen und Beschäftigte Einkommensberichte bei Gehaltsverhandlungen oder Verhandlungen zu Betriebsvereinbarungen?
- Inwieweit haben Einkommensberichte zu einem Kulturwandel hinsichtlich Gleichbehandlung in österreichischen Unternehmen geführt?

Beobachtbare Gemeinsamkeiten & Unterschiede:

- Welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede zeigen sich in Abhängigkeit von Region, Branche, Betriebsgröße und EigentümerInnenstruktur?



II. Erhebungsmethoden und befragte Zielgruppen

1 Fokusgruppe und 15 Teilstrukturierte Interviews mit HR-AnsprechpartnerInnen

Die Fokusgruppe mit HR-Ansprechpersonen diente dazu, erste Wahrnehmungen zur Wirkung der Einkommensberichte zu explorieren. Die Teilstrukturierten Interviews mit HR-ManagerInnen aus unterschiedlichen Branchen und Unternehmensstandorten dienten vorrangig dazu, Erkenntnisse zu der feststellbaren Wirkung von Einkommensberichten zu generieren.

1 Fokusgruppe mit ArbeitnehmerInnen

Die ArbeitnehmerInnen stellen eine wesentliche unternehmensinterne Zielgruppe dar: Bei der Erhebung der Perspektive der ArbeitnehmerInnen wurde auf den Bekanntheitsgrad des Berichts im Unternehmen sowie auf die gängigen Informationsmodalitäten fokussiert.

966 Quantitative Interviews mit Beschäftigten

Mittels der Quantitativen Interviews wurden Erkenntnisse zur Wirkung der gesetzlichen Verpflichtung des Einkommensberichts aus Sicht der österreichischen Erwerbspersonen erhoben.

III. Ergebnisse der Erhebung

Zentrale Aussagen der HR-ManagerInnen

Überwiegend werde der Bericht als Notwendigkeit zur Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben gesehen ohne dezidiert Nutzen zu stiften („Pflichtübung“). Vereinzelt würden die Berichtsergebnisse auch unterjährig herangezogen (zB als Informationsgrundlage für die faire Verteilung von Sonderbudgets). Das Bewusstsein sei vorhanden, dass es – um nachhaltige Veränderungen zu erwirken – eine differenziertere Auswertung sowie die Bereitschaft, mit den Ergebnissen weiterzuarbeiten benötige.

Als Folge des Einkommensberichts wurden beispielsweise in einem Unternehmen Gehaltsbänder eingeführt, um eine bessere Orientierung hinsichtlich der unternehmensinternen Gehaltsstruktur zu ermöglichen. Wie intensiv mit den Ergebnissen des Einkommensberichts weitergearbeitet werde, hänge jedoch auch von den zur Verfügung stehenden Ressourcen sowie der gelebten Sensibilität im Umgang mit geschlechterspezifischen Einkommensunterschieden ab.

Der Bekanntheitsgrad von Ergebnissen des Einkommensberichts innerhalb der Unternehmen sei überschaubar bis nicht vorhanden und führe dadurch nicht zu einer Verstärkung der innerbetrieblichen Transparenz. Es werde laut Aussage der Befragten bewusst davon abgesehen, Ergebnisse proaktiv zu kommunizieren oder einsichtig zu machen, weil Erklärungsbedarf gegenüber den MitarbeiterInnen antizipiert werde.

Die intendierte Wirkung des Instruments, nämlich eine Einkommenstransparenz und in Folge davon die Reduktion von Einkommensunterschieden, hänge davon ab, ob mit den Ergebnissen des Berichts weitergearbeitet wird: Man könne den Erfordernissen der gesetzlichen Verpflichtung entsprechen, ohne dass damit per se eine Wirkung im Sinne der Einkommenstransparenz und Verringerung von geschlechtsspezifischen Gehaltsunterschieden erreicht würde.

Die Einhaltung der Verschwiegenheitspflicht werde befürwortet und daher auch umgesetzt. Allerdings wirke die Verschwiegenheitspflicht der gewünschten Einkommenstransparenz entgegen, da sie auch unternehmensintern die Kommunikation hemme. Auch verhindere die Verschwiegenheitspflicht Transparenz bei unternehmensübergreifenden Gehaltsvergleichen, die jedoch beispielsweise mit der Gehaltsangabe in Stelleninseraten und die daraus resultierende Vergleichbarkeit der unterschiedlichen Kollektivverträge geleistet werden könne.

„Es bleibt ein Gap, auch nach Bereinigung. Wenn es auch nicht 25% sind, die Frauen schlechter bezahlt werden – ich will auch nicht 18% schlechter bezahlt werden als ein Kollege.“

(HR-Managerin zu geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden)

„Es ist eine Einstellungssache: Wenn Gehalts-transparenz dem Unternehmen kein Anliegen ist, wird der Bericht erstellt und landet in einer Schublade. Wenn ein Unternehmen keine geschlechtergerechten Gehaltsstrukturen will, dann hat auch der Einkommensbericht keine Wirkung.“

(HR-Manager zur Unternehmensperspektive hinsichtlich geschlechtergerechter Entlohnung)

„Um die Unterschiede inhaltlich begründen zu können muss man in die Tiefe gehen, die Analyse auf Ebene der KV-Gruppen nützt nichts.“

(HR-Manager zur Form des Einkommensberichts)

„Der Einkommensbericht eignet sich maximal dazu, Gehaltsunterschiede innerhalb des Unternehmens auszugleichen. Hier sind die Unterschiede jedoch nicht so groß wie zwischen unterschiedlichen Kollektivverträgen und Branchen.“

(HR-Manager zu überbetrieblichen Gehaltsunterschieden)

„Eine Statistik hat nur selten eine Veränderung bewirkt. Was zählt ist die Einstellung der Entscheidungsträger zum Thema Gleichstellung.“

(HR-Manager zur Unternehmensperspektive hinsichtlich geschlechtergerechter Entlohnung)

„Der Einkommensbericht kann auf jeden Fall helfen, Einkommensunterschiede auszugleichen und festzustellen, wo es „Schieflagen“ gibt. Nicht nur zwischen Männern und Frauen, sondern auch zwischen Funktionen.“

(HR-Manager zum Nutzen des Einkommensberichts)

„Wenn wir auf Basis des Berichtes sehen, dass etwas nicht passt, setzen wir den Einkommensbericht in unserer laufenden Arbeit stärker ein.“

(HR-Managerin zum Einsatz des Einkommensberichts in der HR-Arbeit)

„Einkommensberichte tragen nicht per se dazu bei, Unterschiede zu nivellieren: Menschen müssen dahinter stehen und das Thema „Gleichstellung“ zum Leben erwecken. Man muss Gleichstellung in täglichen Entscheidungen leben, das Thema muss ein persönliches Anliegen sein.“

(HR-Manager zur Unternehmensperspektive hinsichtlich geschlechtergerechter Entlohnung)

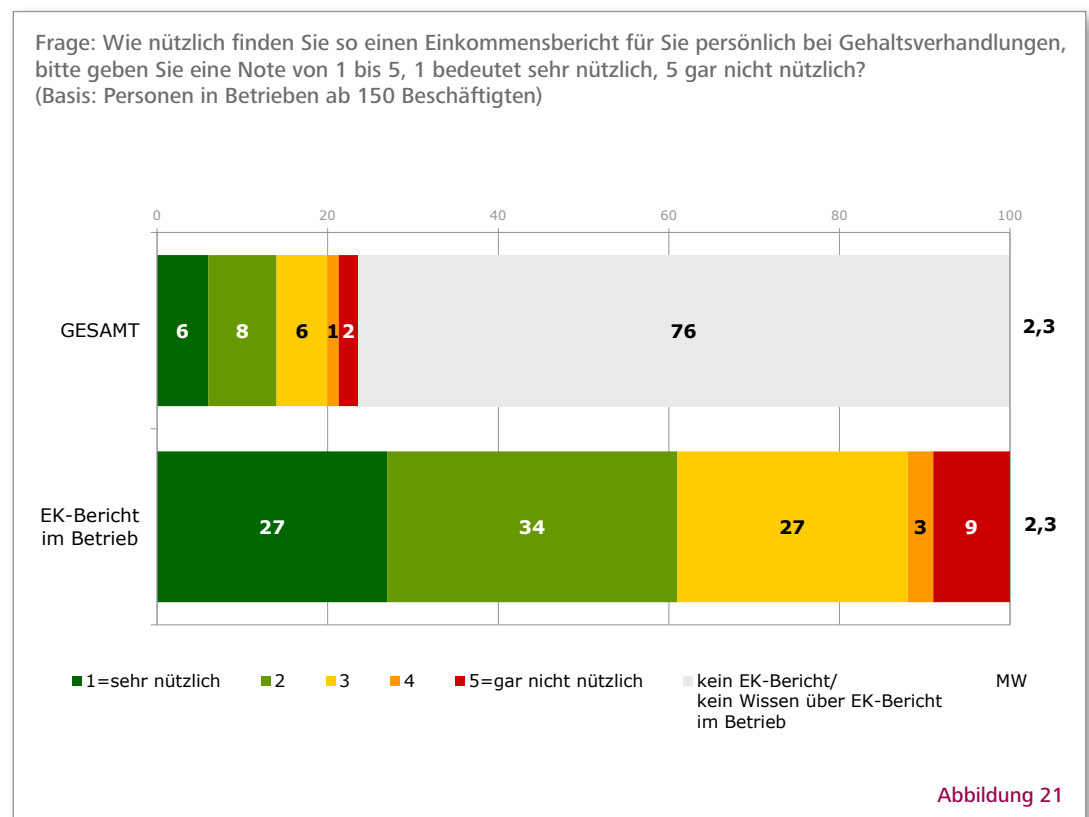
„In unserem Unternehmen ist der Einkommensbericht vor allem ein Instrument, das Verwaltungsaufwand generiert“

(HR-Managerin zur Wahrnehmung des Einkommensberichts)

Zentrale Aussagen der ArbeitnehmerInnen

Laut Aussage der ArbeitnehmerInnen in der Fokusgruppe sei das Thema Einkommen eines, dass man mit Kolleginnen und Kollegen ungern bespricht, das Thema Einkommenstransparenz führe daher zu Unbehagen. Die mangelnde Einkommenstransparenz werde unter anderem durch die gesellschaftliche Norm, über Gehalt nicht zu sprechen, erklärt. Die geäußerten Meinungen zeigten jedoch einen Konsens über den Wunsch nach Information über den Einkommensbericht: Eine gut strukturierte interne Kommunikation sowie die Ableitung von entsprechenden Maßnahmen erscheinen als wesentlich für die Erzielung einer nachhaltigen Wirkung.

Die Ergebnisse der ArbeitnehmerInnen-Umfrage zeichnen ein ähnliches Bild: 76% aller befragten Personen geben an, dass ihr Betrieb entweder keinen Einkommensbericht legt oder dass sie keine Kenntnis über dessen Existenz besitzen. Von den verbleibenden 24% ist die Mehrheit der befragten Personen der Überzeugung, dass diese Information für Gehaltsverhandlungen hilfreich im Sinne von sehr nützlich (27%) beziehungsweise nützlich (34%) ist. Lediglich 11% finden den Einkommensbericht weniger beziehungsweise gar nicht nützlich.



Zentrale Aussagen der BetriebsrätInnen

Der Einkommensbericht bestätige laut Aussage der Befragten in vielen Fällen das Bild, welches bereits durch die Einsicht in Gehälter auf Individualebene entstand. Die Wirkung des Einkommensberichts werde nicht intensiv wahrgenommen: Eine Aufbereitung der Gehälter pro Abteilung erscheine aufschlussreicher als jene nach Verwendungsgruppen. Bei merklichen Gehaltsunterschieden werde in der Regel das Gespräch mit der Personalleitung gesucht.

Der Einkommensbericht gebe jedoch den Anstoß, sich die Geschlechterverteilung anzuschauen und die sichtbaren Unterschiede wenn möglich zu erklären: Das Bewusstsein für Gleichbehandlung sei gestiegen, der Druck diesbezüglich auf Betriebsrat und Personalabteilung ebenso. Die Frage sei demnach, wie ein Einkommensbericht aussagekräftig gestaltet werden könne, was mit den Ergebnissen passiere und wer damit arbeite: Die größte Hebelwirkung werde aus Sicht der Befragten dann erzielt, wenn die Führungskräfte auf die Ergebnisse sensibilisiert werden und in der langfristigen Eliminierung nicht erklärbarer Gehaltsunterschiede eine aktive Rolle einnehmen.

MitarbeiterInnen erkundigen sich nach Aussage der Befragten nicht nach den Ergebnissen des Einkommensberichts. Eine Information werde von den Unternehmen auch nicht forciert, denn die damit einhergehende Transparenz führe zu Unruhe und internen Kämpfen. Etwaige Diskussionen mit der Belegschaft rund um das Thema Einkommen seien laut Aussage der Befragten ohne die Grundlage von Zahlen daher oftmals leichter zu führen. Die Verschwiegenheitspflicht gelte als erschwerender Faktor, da nicht durchgängig deutlich sei, wem gegenüber diese gilt.

„Der Einkommensbericht bewirkt, dass man hinschauen muss. Ob dann auch etwas passiert, hängt natürlich von den handelnden Personen ab.“

Betriebsrätin zur Wirkung des Einkommensberichts

„Die Aufschlüsselung der Gehälter nach Verwendungsgruppen ist nicht aussagekräftig: In unserem Unternehmen kann man unterschiedliche Unternehmensbereiche nicht miteinander vergleichen.“

Betriebsrat zur Interpretation des Einkommensberichts

IV. Zusammenführende Erkenntnisse

Ergebnisinterpretation & -kommunikation:

Der Umgang mit den Ergebnissen aus dem Einkommensbericht unterscheidet sich und ist abhängig davon, wie die Erstellung des Einkommensberichtes im Unternehmen wahrgenommen wird. Im Falle einer „Pflichtübung“ wird in Folge kaum mit den Ergebnissen weitergearbeitet, wenn der Einkommensbericht als Instrument zur vertieften Auseinandersetzung mit geschlechtsspezifischen Gehaltsunterschieden wahrgenommen wird, gilt er auch unterjährig immer wieder als eine wesentliche Basis für Gehaltsentscheidungen. Gleichzeitig konstatiert man jedoch auch, dass der Einkommensbericht in der gesetzlich vorgesehenen Variante zu undifferenziert ist. Die Interpretation der Ergebnisse findet im besten Fall gemeinsam mit den BetriebsrätInnen statt. Üblich ist jedoch eine kommentarlose Übermittlung der Ergebnisse, die MitarbeiterInnen werden in Ausnahmefällen und bei aktiver Nachfrage informiert.

Identifikation & Umsetzung von Maßnahmen:

Wie bereits erwähnt werden Einkommensberichte intern kaum weiterverwendet. Genannte Maßnahmen betreffen die unternehmensinterne Beschäftigung mit Gehaltsbändern in Folge der ausgewiesenen Gehaltsunterschiede in Einkommensberichten. Auch eine entsprechende Verwendung als Grundlage für die kollektivvertraglich vorgesehene jährliche Verteiloption wurde genannt. Die Konzeption der Initiativen sowie deren Umsetzung liegen in der Verantwortlichkeit von HR. Auch BetriebsrätInnen können hier eine tragende Rolle einnehmen und als treibende Kraft sicherstellen, dass mit den Ergebnissen der Einkommensberichte innerbetrieblich weitergearbeitet wird. Dies scheint in der Praxis jedoch eher selten der Fall zu sein.

Erhöhung der Einkommenstransparenz:

Das Instrument des Einkommensberichtes vermag nur einen eingeschränkten Beitrag zur Erhöhung der Einkommenstransparenz zu leisten. Dies liegt laut Aussage der Befragten daran, dass er in seiner gesetzlich vorgeschriebenen Form nicht selbsterklärend ist. Das führt auch dazu, dass HR-ManagerInnen wie auch BetriebsrätInnen den Einkommensbericht kaum proaktiv in ihrer Arbeit einsetzen. Der Einkommensbericht in seiner derzeitigen Form ist also selten Ausgangspunkt für Maßnahmen in Richtung Gehaltstransparenz und wird in Betriebsvereinbarungen oder Gehaltsverhandlungen nur wenig genützt.

Der Bericht führt allerdings dazu, dass geschlechterspezifische Gehaltsvergleiche angestoßen werden und so ein Bewusstsein für Gehaltsunterschiede geschaffen wird. Insofern kann das Instrument als erster Schritt in einem Kulturwandel hin zu Gleichbehandlung in österreichischen Unternehmen gesehen werden.

Beobachtbare Gemeinsamkeiten & Unterschiede

Gemeinsam ist den erstellten Einkommensberichten, dass sie bevorzugt in der gesetzlich erforderlichen Minimalvariante erstellt werden. In dieser Form wirken sie laut Aussage der Befragten nur sehr eingeschränkt, da die kumulierte Darstellung keinen differenzierten Aussagen hinsichtlich Gehaltsbestandteile ermöglicht. Je differenzierter die Gehälter aufgeschlüsselt und so erklärbar und nicht-erklärbar Gehaltsunterschiede aufgezeigt werden können, umso eher kann eine Ungleichbehandlung sichtbar werden und zu konkreten Maßnahmen führen. Es wurden diesbezüglich keine Unterschiede in Abhängigkeit von Region, Branche, Betriebsgröße und/oder EigentümerInnenstruktur festgestellt.

9. Schlussfolgerungen



I. Stelleninserate – Grad der Umsetzung

Die gesetzlichen Bestimmungen werden umgesetzt, die Umsetzung orientiert sich vor allem an den **KV-Mindestgehältern**. In manchen Fällen gehen die Gehaltsangaben darüber hinaus. Die Hintergründe, Gehälter in dieser Form anzugeben, sind unterschiedlich: Für HR-ManagerInnen bleibt vor allem der Handlungsspielraum in puncto Qualifikation und Berufserfahrung erhalten. ArbeitskräfteüberlasserInnen wissen oftmals zum Zeitpunkt der Inserierung einer Stelle nicht, wohin überlassen wird und damit auch nicht, welcher Kollektivvertrag gilt. Daher geben sie ihren eigenen Kollektivvertrag im Stelleninserat an. Dieser ist in der Regel niedriger als der des Betriebes, in den überlassen wird. PersonaldienstleisterInnen hingegen geben überwiegend ein realistisches Gehalt an, entweder in Form einer Gehaltsbandbreite oder in Form eines fixen Betrages. Dieser liegt meist am unteren Ende der Bandbreite des tatsächlichen Gehalts. Hintergrund ist vor allem, die Passung von BewerberIn zu ausgeschriebener Stelle zu erhöhen.

Gemäß der durchgeführten Analyse von Stelleninseraten kann festgehalten werden, dass die Einhaltung der gesetzlichen Regelung über die Jahre stark gestiegen ist. Insbesondere zwischen den Jahren 2011 und 2012 ist ein Sprung zu beobachten: **War 2011 lediglich in 48% der Inserate das Gehalt angegeben, sind es im darauffolgenden Jahr bereits knapp drei Viertel.** Im Jahr 2014 wurden die gesetzlichen Vorgaben bereits in 87% der Stelleninserate umgesetzt. In 13% der Inserate war keine Stellungnahme zum Gehalt ersichtlich. Dies kann möglicherweise darin begründet liegen, dass die Nicht-Umsetzung des Gesetzes nur mangelhaft verfolgt wird: die Nichteinhaltung des Gesetzes führt zu keinen Sanktionen, auch die Beschwerdemöglichkeit wird kaum genutzt. Eine von Amtswegen stärkere Sanktionierung könnte dazu führen, dass der Grad der Umsetzung auf eine lückenlose Umsetzung steigt.

Diese quantitativen Erkenntnisse werden durch die konsistenten Aussagen sowohl der innerbetrieblichen Zielgruppen als auch überbetrieblicher ExpertInnen unterstrichen: HR Ansprechpersonen berichten von kontinuierlicher Umsetzung nach anfänglicher Befangenheit; PersonaldienstleisterInnen, ArbeitskräfteüberlasserInnen sowie die ExpertInnen des AMS konstatieren ebenfalls die anfängliche Skepsis und die damit verbundene Notwendigkeit der intensiven Kommunikation über Nutzen und Wirkung der Gehaltsangaben, sowohl in Richtung der Unternehmen selbst als auch hinsichtlich des Verständnisses von BewerberInnen für die Logik der Gehaltsangaben.



II. Stelleninserate – Wirkung

Das Gesetz könnte dazu beitragen, dass Gehälter nach unten nivelliert werden: Laut ArbeitnehmerInnen-Umfrage geben insbesondere Frauen genau den angegebenen Betrag als Gehaltsvorstellung an (43% Frauen versus 24% Männer). **Die konkrete Zahl wirkt:** In den meisten Fällen stellt sie die Untergrenze des möglichen Verdienstes dar, Frauen nehmen sie ernster als Männer. **Innerbetriebliche Gehaltsschemata:** Das Gesetz führt dazu, dass sich Unternehmen mit der innerbetrieblichen Logik von Gehältern stärker auseinandersetzen und eine Systematik entwickeln (müssen). Innerbetriebliche Gehaltsschemata reduzieren geschlechterspezifische Unterschiede, da dadurch der individuelle Verhandlungsspielraum reduziert wird. Die Beschäftigung mit den Kollektivverträgen und eine Gehaltseinstufung sowie –fortschreibung trägt so zur Professionalisierung von innerbetrieblichen Gehaltsstrukturen bei.

Transparenz nach innen beschäftigt insbesondere HR-ManagerInnen stärker als die Wirkung am Arbeitsmarkt. Gehälter können nicht unabhängig von internen Vergleichsgehältern angegeben und/oder gezahlt werden, damit spielen die Gehälter von bestehenden MitarbeiterInnen eine wesentliche Rolle in der Entscheidung darüber, in welcher Form die Gehaltsangaben in Stelleninseraten erfolgen.

Durch die Gehaltsangaben in Stelleninseraten werden starke **Schwankungen zwischen Branchen** sichtbar und thematisierbar. Die unterschiedlichen Gehaltsniveaus in den Kollektivverträgen tragen nicht unwesentlich zu Einkommensunterschieden bei. Um geschlechterspezifische Gehaltsunterschiede zu reduzieren sind daher auch entsprechende überbetriebliche Rahmenbedingungen notwendig.



III. Einkommensbericht – Grad der Umsetzung

Die Erstellung der Einkommensberichte erfolgt gemäß der gesetzlichen Anforderungen: In der Regel erstellt die Personalabteilung den Bericht auf Basis der vorhandenen Datengrundlage. Im Anschluss wird der Bericht an den Betriebsrat übermittelt. In der gesetzlich vorgeschriebenen Ausgestaltung kann dieser jedoch kaum damit arbeiten, da der Einkommensbericht erklärungsbedürftig beziehungsweise nicht selbsterklärend ist: Eine differenzierte Darstellung ist notwendig, um erklärbare von unerklärbaren Unterschieden abzugrenzen. Die Verschwiegenheitspflicht hemmt die Kommunikation, ArbeitnehmerInnen kennen den Bericht zumeist nicht.

Die Einkommenstransparenz scheint in vielen Betrieben keine hohe Priorität zu haben. Es liegt die Vermutung nahe, dass der Fokus von Unternehmen auf die Durchführung des Kerngeschäfts gerichtet ist und im Vergleich dazu dem Thema Einkommenstransparenz nur eine eingeschränkte Aufmerksamkeit gewidmet wird.



IV. Einkommensbericht – Wirkung

Im Zuge der Erstellung des Einkommensberichts werden Gehälter und Löhne zum Thema, mit dem man sich intensiver auseinandersetzt. Der Geschlechteraspekt wird in diesem Zusammenhang erstmals thematisiert.

BetriebsrätInnen sind mögliche MultiplikatorInnen, nehmen diese Rolle jedoch nur eingeschränkt wahr. Das Instrument wird kaum als individuelle Unterstützung für Gehaltsverhandlungen eingesetzt, dies lässt sich wahrscheinlich dadurch begründen, dass der Bericht gemäß den gesetzlichen Anforderungen nur eingeschränkt aussagekräftig ist. Darüber hinaus benötigen BetriebsrätInnen Unterstützung in der Interpretation der Berichtsergebnisse und in der weiteren Arbeit damit. Unterstützung seitens der Gewerkschaft scheint vor allem auf den technischen Aspekt der Umsetzung, zum Beispiel den korrekten Aufbau und die Mindestinhalte von Einkommensberichten, zu fokussieren. BetriebsrätInnen brauchen aber auch Unterstützung darin, das Potential von Einkommensberichten zur Erhöhung der innerbetrieblichen Einkommenstransparenz zu erkennen und in ihrer täglichen Arbeit zu nutzen.

Die Zugänglichkeit der Berichtsergebnisse für ArbeitnehmerInnen scheint eingeschränkt, die ArbeitnehmerInnen äußern jedoch Erwartungen hinsichtlich der Wirkung für Gehaltsverhandlungen. Derzeit wird die Information zu den Berichtsergebnissen als Holschuld der ArbeitnehmerInnen gesehen. Diese kennen das Instrument jedoch großteils nicht (70% der Befragten antworten entsprechend im Zuge der ArbeitnehmerInnen-Umfrage), daher können sie die Informationen auch nicht einfordern.

Der Einkommensbericht liefert eine Basis, die Unternehmen nützen können, um strukturierte Gehaltsschemata zu entwickeln: Die Darstellung der Ist-Situation zeigt Anhaltspunkte für eine Optimierung und eine mögliche zukünftige Positionierung und kann zum Anlass genommen werden, strukturierte Gehaltsschemata zu entwickeln: Dies könnte langfristig zugunsten einer Verringerung der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede wirken, da strukturierte Gehaltsschemata den Verhandlungsspielraum minimieren würden, welcher insbesondere für die Gehaltsentwicklung von Frauen nachteilig wirkt.



V. Mögliche Ansatzpunkte zur Wirkungssteigerung der Gesetzesregelungen

Eine höhere Wirkung der Gehaltsangaben in Stelleninseraten könnte erreicht werden, indem die gesetzliche Verpflichtung **konkretere Angaben** derselben fordert. Dies könnte beispielsweise bedeuten, dass Unternehmen dazu aufgefordert werden sowohl den anzuwendenden Kollektivvertrag als auch die Einstufung der Position in der jeweiligen Verwendungsgruppe im Stelleninserat verpflichtend zu nennen. Auch könnte es bedeuten, dass in Stelleninseraten eine Aussage zur Bandbreite der zu erwartenden Bezahlung getroffen wird, indem neben dem zu erwartenden Mindestgehalt auch das zu erwartende Höchstgehalt genannt wird.

Konkretere Gehaltsangaben in Stelleninseraten könnten sowohl unternehmensintern als auch für BewerberInnen zu mehr Klarheit und Transparenz betreffend die Gehaltsniveaus in unterschiedlichen Branchen und Tätigkeiten führen und somit die durch das Gesetz angestrebte Wirkung erhöhen.

Eine höhere Wirkung von Einkommensberichten könnte einerseits durch die **Steigerung der Lesbarkeit** derselben erzielt werden. So würde beispielsweise eine Differenzierung der Jahresentgelte in die einzelnen Komponenten (wie Grundlohn, Zulagen, Über-/Mehrstundenbezüge, Sachbezüge, u.a.) sowie ein gegliedertes Ausweisen dieser Bestandteile im Einkommensbericht dessen Lesbarkeit erhöhen. Andererseits könnte auch eine **weitere unternehmensinterne Arbeit mit Berichtsergebnissen** die Wirkung der Gesetzesregelung erhöhen: Eine inhaltliche Auseinandersetzung der wesentlichen Interessensgruppen (Unternehmensleitung, Betriebsrat und HR-Management) mit den Ergebnissen könnte dazu führen, dass ungleiche Gehaltsniveaus identifiziert und nachhaltige Maßnahmen zum Ausgleich derselben abgeleitet werden können. Eine Umsetzung identifizierter Maßnahmen könnte durch ein **höheres Maß an innerbetrieblicher Gehaltstransparenz** unterstützt werden. Ein Hinterfragen der gesetzlichen Verschwiegenheitspflicht könnte dazu führen, dass ein Austausch zu den Einkommensberichten im Unternehmen leichter möglich wird und damit ein wichtiger Schritt in Richtung innerbetriebliche Gehaltstransparenz gesetzt werden kann.

Die Autorinnen stellen sich vor



Deloitte Human Capital

Deloitte ist eines der größten Wirtschaftsprüfungs- und Wirtschaftsberatungsunternehmen und in Österreich mit rund 1.000 MitarbeiterInnen und einem Umsatz von EUR 122,5 Mio. im Geschäftsjahr 2012/2013 tätig. ExpertInnen der Gebiete Steuern, Wirtschaft, Recht, und Human Capital bündeln ihr Fachwissen mit spezifischen Branchenkenntnissen und sind in das internationale Netzwerk von Deloitte, mit 200.000 MitarbeiterInnen in 150 Ländern eingebettet.

Im Bereich Human Capital beraten derzeit 110 MitarbeiterInnen eine Vielzahl von Kunden in allen Branchen: von Kleinunternehmen bis hin zu multinationalen Konzernen. Damit ist Deloitte Human Capital das größte HR-Consultingunternehmen in Österreich. Das Geschäftsfeld Recruiting Services beschäftigt sich seit mehr als 20 Jahren mit der Suche und Auswahl von ExpertInnen und Führungskräften. Das Geschäftsfeld Human Capital Advisory setzt sich unter anderem intensiv mit Vergütungsthemen im privaten und öffentlichen Bereich auseinander. Dazu zählen beispielsweise die Gestaltung von Vergütungssystemen, die Konzeption von Kollektivverträgen und die Erstellung der Deloitte Bankengehaltsstudie.



Dr.ⁱⁿ Gundi Wentner,

Geschäftsführende Gesellschafterin, Deloitte Consulting GmbH

Dr.ⁱⁿ Gundi Wentner verfügt über eine jahrzehntelange Expertise als HR-Expertin. Als Gründungspartnerin von Deloitte Human Capital und Beraterin von Top Executives und Aufsichtsräten positioniert sie sich regelmäßig und engagiert zu Bildungs- und Frauenthemen.



Mag.^a Elisa Aichinger, Managerin,

Deloitte Consulting GmbH

Mag.^a Elisa Aichinger hat sich als Programmmanagerin der „Flexibilitätsberatung für Betriebe (FBB)“ über viele Jahre mit dem Thema Diversity Management beschäftigt und war im Zuge dessen unter anderem federführend an der Konzeption und Umsetzung des Beratungsprogramms „FBB Equal Pay“ beteiligt.



ÖSB Consulting

Die ÖSB Consulting GmbH ist bewährte Partnerin für arbeitsmarktpolitische Institutionen und Programme. Gegründet 1981 als „Verein Österreichische Studien- und Beratungsgesellschaft“ beschäftigt die ÖSB Consulting GmbH mittlerweile rund 250 MitarbeiterInnen an 27 Standorten in Österreich und Rumänien.

Bei der Erarbeitung neuer arbeitsmarktpolitischer Strategien und Instrumente, die sich an gendersensitiven Maßstäben orientieren, den Herausforderungen alternsgerechten Arbeitens gerecht werden und dem Diversity-Ansatz verpflichtet sind, unterstützen wir Arbeitsmarktservice, Bundesministerien, Landesregierungen in Österreich und Europa, die Europäische Kommission und öffentliche AuftraggeberInnen – europaweit.

Als eines der führenden Beratungsunternehmen Europas zu Fragen der Arbeitswelt übersetzt die ÖSB Consulting Herausforderungen des Arbeitsmarktes in innovative Lösungen für Menschen und Unternehmen.



Mag.ª Susanna Kuncic

Geschäftsführerin, ÖSB Consulting GmbH

Mag.ª Susanna Kuncic verfügt über jahrzehntelange Expertise in der Entwicklung und Steuerung arbeitsmarktpolitisch relevanter Programme und Maßnahmen. Bei der Konzeption und Erarbeitung dieser Instrumente hat sie sich stets an gendersensitiven Maßstäben und dem Diversity-Ansatz orientiert.



IFES

Das IFES zählt seit mehr als 40 Jahren zu den führenden Markt- und Meinungsfor-schungs-Unternehmen in Österreich. Die Arbeitsschwerpunkte des IFES liegen in der quantitativen und qualitativen empirischen Datenerhebung sowie in fundierten sozialwissenschaftlichen Analysen.

Das IFES versteht sich als Institution, die sich bei der Durchführung von Studien den höchsten forschungs-ethischen Grundsätzen verpflichtet fühlt. Sein Anspruch ist es, Studienprojekte mit der größtmöglichen wissenschaftlichen Präzision bzw. unter Ein-haltung aller Qualitätssicherungsmaßnahmen in enger Kooperation mit den Auftraggebern zu realisieren.



Dr.ª Eva Zeglovits

Geschäftsführerin und wissenschaftliche Leiterin, IFES Institut für empirische Sozialforschung GmbH

In ihrer beruflichen Laufbahn war Dr.ª Eva Zeglovits viele Jahre als Projektleiterin von zahlreichen frauenpolitischen Forschungsprojekten tätig und hat in diesem Zusammenhang zahlreiche Erfahrungen zum Thema Gender Equality gewonnen.

Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:
Bundesministerium für Bildung und Frauen
Minoritenplatz 5, 1014 Wien
Wien, 2015