



Ziel:  
Gleicher Lohn  
für  
gleichwertige Arbeit

Was können  
Betriebsrätinnen und  
Betriebsräte tun?



## Was sind die Ursachen der Einkommensunterschiede?

Die Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft, die mit 1. März 2011 in Kraft getreten ist, gibt BetriebsrätInnen ein wirksames Instrument für innerbetriebliche Lohnpolitik in die Hand.<sup>1</sup> Denn sie verlangt

- die Erstellung von Einkommensberichten und
- Stellenausschreibungen mit Angaben zum Einkommen.

Dies erhöht die Einkommenstransparenz und ermöglicht es, ungerechtfertigte Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern zu beseitigen.

<sup>1</sup> Betrifft: Einkommensberichte des Bundes:  
Gleichzeitig mit dem Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft wurde auch das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz geändert. Damit wurde der Bundeskanzler verpflichtet, jedes Jahr einen Bericht zur Einkommensanalyse der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer des Bundes zu erstellen. Die Regelungen für den Bund: BGBl. I Nr. 6/2011.

Die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern haben nicht eine Ursache, sie haben viele Ursachen. Diese liegen

- zum Teil außerhalb der Arbeitswelt (z.B. Schul- und Berufswahl, Berufsunterbrechungen wegen Kinderbetreuung)
- zum größeren Teil jedoch in der Arbeitswelt (z.B. Benachteiligung bei der Einstufung und bei der Anrechnung von Vordienstzeiten, bei Vorrückungen, Aus- und Weiterbildung, Zulagen, Prämien und außerordentlichen Zuwendungen)

## Einkommenstransparenz durch Einkommensberichte (§ 11a GlBG):

### Was sagt das Gesetz?

Das Gleichbehandlungsgesetz verpflichtet nun ArbeitgeberInnen, die mehr als 150 ArbeitnehmerInnen beschäftigen, alle zwei Jahre einen Bericht zur Entgeltanalyse zu erstellen.

Für die erstmalige Erstellung eines Einkommensberichtes gibt es – abhängig von der Größe des Unternehmens – einen Stufenplan:

- Unternehmen mit mehr als 1.000 ArbeitnehmerInnen haben bis 31. Juli 2011 einen Einkommensbericht für das Jahr 2010 zu erstellen.
- Unternehmen mit mehr als 500 ArbeitnehmerInnen müssen im 1. Quartal 2012 einen Bericht für das Jahr 2011 erstellen.
- Unternehmen mit mehr als 250 ArbeitnehmerInnen sind verpflichtet, im 1. Quartal 2013 einen Bericht für 2012 zu erstellen und
- Unternehmen mit mehr als 150 ArbeitnehmerInnen müssen im 1. Quartal 2014 einen Bericht für das Jahr 2013 erstellen.

### Was muss der Einkommensbericht beinhalten?

Laut Gesetz hat der Einkommensbericht folgende Angaben zu enthalten:

- Anzahl der Frauen und Anzahl der Männer in den jeweiligen kollektivvertraglichen Verwendungsgruppen bzw. dem betrieblichen Entlohnungsschema,
- Anzahl der Frauen und Anzahl der Männer in den – wenn verfügbar – einzelnen Verwendungsgruppenjahren der Verwendungsgruppen,
- Durchschnitts- oder Medianeinkommen von Frauen und von Männern in den jeweiligen Verwendungsgruppen und – wenn verfügbar – Verwendungsgruppenjahren, und zwar arbeitszeitbereinigt.

Gibt es in einem Unternehmen weder ein betriebliches noch ein kollektivvertragliches Entlohnungsschema, so sind Funktionsgruppen entsprechend der betrieblichen Tätigkeitsstruktur zu bilden.



## Was heißt „arbeitszeitbereinigt“?

Um die Einkommen der Beschäftigten in Hinblick auf tatsächliche Benachteiligungen vergleichen zu können, ist es notwendig, das Arbeitsentgelt von Teilzeitbeschäftigten für den Einkommensbericht auf Vollzeitbeschäftigung und das Arbeitsentgelt von nicht ganzjährig Beschäftigten auf eine ganzjährige Beschäftigung hochzurechnen.

Nicht vorgeschrieben, aber sinnvoll ist es, im Einkommensbericht nicht nur das Jahresentgelt, sondern auch das Monatsentgelt anzugeben, da in der Praxis eher von Monatsentgelten die Rede ist.

## Was zählt zum Einkommen?

Für die Einkommensberichte ist das Gesamtarbeitsentgelt jedes und jeder Beschäftigten heranzuziehen. Gesamtentgelt bedeutet Grundlohn bzw. Grundgehalt plus Zulagen, Renumerationen, Überstundenabgeltung, Sachbezüge (steuerlich relevanter Wert) sowie andere Entgeltbestandteile.

Nicht vorgeschrieben, aber sinnvoll ist es, in den Einkommensbericht auch folgende Daten aufzunehmen:

- Dauer der Betriebszugehörigkeit
- Vordienstzeiten
- Grundlohn bzw. Grundgehalt sowie
- jede einzelne Zusatzleistung (Zulagen, Prämien, Belohnungen etc.)

Die Berücksichtigung dieser zusätzlichen Daten ermöglicht es, nicht nur eine allfällige Ungleichverteilung der Einkommen festzustellen, sondern auch die Ursachen dafür. Das aber ist die Voraussetzung, um betriebsintern maßgeschneiderte Änderungen vornehmen zu können.



## Was heißt anonym?

Einkommensberichte sind laut Gesetz in anonymisierter Form zu erstellen. Das heißt, die Daten dürfen keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen zulassen. Konkret bedeutet dies, dass eine Einheit (z.B. ein Verwendungsgruppenjahr) zumindest drei Personen umfassen muss.

## Durchschnittseinkommen oder Medianeinkommen?

Das Gesetz stellt den Unternehmen frei, ob sie in den Einkommensberichten Durchschnittseinkommen oder Medianeinkommen angeben.

Zur Erklärung:

Durchschnittseinkommen (= arithmetisches Mittel): Summe aller Einkommen einer Gruppe, geteilt durch die Zahl der zu dieser Gruppe gehörenden Beschäftigten.

Medianeinkommen: Median (mittleres Einkommen) = 50 % beziehen ein höheres, 50 % ein niedrigeres Einkommen.

Nicht vorgeschrieben, aber sinnvoll ist es, sowohl Durchschnitts- als auch Medianeinkommen zu berechnen, da sie jeweils einen anderen Informationswert haben, und die Relation zwischen Durchschnitts- und Medianeinkommen Aussagen über die Ungleichverteilung von Einkommen ermöglicht:

- Ist das Durchschnittseinkommen höher als das Medianeinkommen, ist dies durch sehr hohe Einkommen einiger weniger bedingt.
- Ist das Durchschnittsentgelt niedriger als der Median, ist dies durch einige sehr niedrige Einkommen bedingt.



## Welche Möglichkeiten haben Betriebsrätinnen und Betriebsräte?

Grundsätzlich hat der Betriebsrat aufgrund des Arbeitsverfassungsgesetzes (§ 89) das Recht, alle für die Einhaltung der die ArbeitnehmerInnen des Betriebes betreffenden Rechtsvorschriften zu überwachen, und das Recht, Lohn- und Gehaltslisten sowie in die zur Berechnung der Bezüge der ArbeitnehmerInnen erforderlichen Unterlagen Einsicht zu nehmen und zu überprüfen.

Laut Gleichbehandlungsgesetz hat der (Zentral-)Betriebsrat in Hinblick auf die Einkommensberichte das Recht auf Information und Beratung.

Der Einkommensbericht ist dem Zentralbetriebsrat bzw. in Unternehmen, in denen es keinen Zentralbetriebsrat gibt, den Betriebsräten/Fachausschüssen/Betriebsausschüssen im ersten Quartal des auf das Berichtsjahr folgenden Kalenderjahres zu übermitteln.

Gibt es keinen Betriebsrat, ist der Bericht im Betrieb in einem allen ArbeitnehmerInnen zugänglichen Raum aufzulegen.

Nach außen hin sind die ArbeitnehmerInnen einschließlich der BetriebsrätInnen über den Inhalt des Einkommensberichtes zur Verschwiegenheit verpflichtet; ein Verstoß wird mit einer Verwaltungsstrafe bis zu € 360,- geahndet. Kritik am eigenen Unternehmen in der Öffentlichkeit kann einen Entlassungsgrund darstellen! Selbstverständlich können die BetriebsrätInnen jedoch im Rahmen ihrer Tätigkeit den Beschäftigten den Einkommensbericht vorstellen, ihn beispielsweise in Betriebsversammlungen diskutieren. Die Einkommensberichte können auch zum Zweck der Beratung oder Einholung von Auskünften bei Interessenvertretungen (Arbeiterkammer, ÖGB und Gleichbehandlungsanwaltschaft) oder zur Einleitung eines Verfahrens bei Gericht oder bei der Gleichbehandlungskommission vorgelegt werden, da diese Institutionen ihrerseits einer Verschwiegenheitspflicht unterliegen.



## Einkommenstransparenz bei Stellenangeboten (§ 23 Abs. 2 GlBG):

### Was tun, wenn kein Einkommensbericht erstellt wird?

Der Anspruch auf Erstellung und Ausfolgung eines Einkommensberichtes ist innerhalb von drei Jahren gerichtlich einklagbar.

Die Einkommensdiskriminierung von Frauen beginnt erfahrungsgemäß bereits beim Berufseinstieg. Die Arbeit von Frauen wird bewusst oder unbewusst häufig geringer bewertet als die von Männern. Um zu verhindern, dass Frauen weiterhin benachteiligt werden, müssen Stellenausschreibungen ab 1. März 2011 laut Gleichbehandlungsgesetz folgende Angaben enthalten:

- Kollektivvertraglicher Mindestlohn (konkreter Betrag)
- Allfällige Bereitschaft zur Überzahlung (ohne Nennung eines Betrags)

Für einen Verstoß gegen diese Bestimmung sind (ab Jahresbeginn 2012) Sanktionen vorgesehen. Beim ersten Mal werden ArbeitgeberInnen und ArbeitsvermittlerInnen von der Bezirksverwaltungsbehörde verwarnt, bei weiteren Verstößen wird eine Geldstrafe bis zu € 360,- verhängt.



## Weiterführende Information und Beratung:

Text der Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes: BGBl. I Nr. 7/2011  
Leitfaden zur Erstellung eines Einkommensberichts:  
[www.frauen.bka.gv.at](http://www.frauen.bka.gv.at)

Leitfaden zum Einkommensbericht in Unternehmen sowie Checkliste  
für die Analyse von Einkommensberichten:  
[www.oegb.at/frauen](http://www.oegb.at/frauen) (Rubrik: Einkommenstransparenz)



Anwältin für die Gleichbehandlung  
von Frauen und Männern in der Arbeitswelt  
Regionalbüro Tirol, Salzburg und Vorarlberg  
Mag.<sup>a</sup> Monika Groser  
Leipziger Platz 2/IA  
6020 Innsbruck  
Telefon: 0512/34 30 32  
[ibk@bka.gv.at](mailto:ibk@bka.gv.at)  
[www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at](http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at)

ÖGB Vorarlberg  
Frauenreferentin: Mag.<sup>a</sup> Sabine Rudigier  
Widnau 2  
6800 Feldkirch  
Telefon: 05522/35 53-20  
[sabine.rudigier@oegb.at](mailto:sabine.rudigier@oegb.at)  
[www.oegb.at](http://www.oegb.at)

Arbeiterkammer Vorarlberg  
Büro für Familien und Frauenfragen:  
Dr.<sup>in</sup> Brigitte Hutterer  
Widnau 2-4  
6800 Feldkirch  
Telefon: 050/258-2600  
[brigitte.hutterer@ak-vorarlberg.at](mailto:brigitte.hutterer@ak-vorarlberg.at)  
[www.ak-vorarlberg.at](http://www.ak-vorarlberg.at)

Amt der Vorarlberger Landesregierung  
Frauenreferat  
Mag.<sup>a</sup> Monika Lindermayr  
Römerstraße 15  
6900 Bregenz  
Telefon: 05574/511 24113  
[monika.lindermayr@vorarlberg.at](mailto:monika.lindermayr@vorarlberg.at)  
[www.vorarlberg.at/frauen](http://www.vorarlberg.at/frauen)



Impressum:  
Text: Dr.<sup>in</sup> Susanne Feigl  
Redaktion: Mag.<sup>a</sup> Sabine Rudigier,  
Mag.<sup>a</sup> Angelika Nocker, Mag.<sup>a</sup> Monika Lindermayr  
Bestelladresse: [frauen@vorarlberg.at](mailto:frauen@vorarlberg.at)

