



STAND: FEBRUAR 2011

**LEITFADEN ZUM
EINKOMMENSBERICHT
IN UNTERNEHMEN**

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	3
Wie ist nun der Leitfaden anzuwenden?	3
Wie sind die Einkommensberichte geregelt?	4
Welche Rechte haben BetriebsrätInnen bei der Einsicht und Kontrolle?	5
Die ersten Schritte	6
Auszug aus dem Arbeitsverfassungsgesetz.....	6
Nun zum Bericht – Was soll dieser Enthalten?	7
a) Verwendungsgruppen	7
b) Verwendungsgruppenjahre.....	8
Exkurs: Anonymität des Berichtes.....	9
c) Durchschnitts- oder Medianarbeitsentgelt	9
d) Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten und unterjährig Beschäftigten.....	12
Verschwiegenheit kontra Transparenz	14
Wer bekommt den Bericht?	14
Was können BetriebsrätInnen damit tun?	14
Was können BetriebsrätInnen tun, wenn der/die ArbeitgeberIn keinen Bericht legt?	14
Erste Analysen/Interpretationen	15
Weitere Tipps für BetriebsrätInnen	16
Unsere Broschüren-Tipps	17
Weitere wichtige Neuerungen im Gleichbehandlungsgesetz	18
Wo gibt's Unterstützung?	19
Index	20

Einleitung

Am 20. Jänner 2011 erfolgte die Beschlussfassung des Gleichbehandlungsgesetzes im Parlament. Das Gesetz trat mit 1. März 2011 in Kraft.

Diese Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz sieht in Umsetzung des „Nationalen Aktionsplanes über die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt“ Maßnahmen zur Verbesserung der Einkommenstransparenz vor.

Konkret sind nunmehr im Gleichbehandlungsgesetz Einkommensberichte in den Betrieben festgeschrieben.

Vom Büro des Bundesministeriums für Frauen und öffentlichen Dienst wurde für Unternehmen ein Fragebogen entwickelt, der diesen die Erstellung der Einkommensberichte erleichtern soll (siehe Kapitel: Unsere Broschüren-Tipps).

Unser „Leitfaden zum Einkommensbericht in Unternehmen“ ist als Ergänzung dieses Fragebogens zu sehen. Der Leitfaden wurde speziell für BetriebsrätInnen entwickelt, er führt die wesentlichen Gesetzesstellen an und liefert Beispiele zur konkreten Umsetzung.

Dort wo sich das Gesetz bezüglich Begriffen oder Vorgangsweisen nicht präzise genug ausdrückt bzw. ausdrücken kann, versucht der Leitfaden mit Hinweisen und Erläuterungen bei der Interpretation Hilfestellung anzubieten bzw. einfach mehr Klarheit zu schaffen.

Wie ist nun der Leitfaden anzuwenden?

Ausgehend vom jeweiligen Gesetzestext wollen wir praktische Hinweise liefern, welche Daten der Einkommensbericht zu enthalten hat, und welche Faktoren darin enthalten sein müssen.

Die in den „Kästen“ angegebenen Informationen sind Textausschnitte aus den Erläuterungen zum Gleichbehandlungsgesetz.

Rechenbeispiele sollen erläutern, welche Arten von Einkommensberechnungen (Durchschnitts- oder Medianeinkommen) möglich sind, und worin die Unterschiede liegen.

Begriffserklärungen sowie der Hinweis auf Verbesserungsmaßnahmen runden unseren Leitfaden ab.

Da BetriebsrätInnen das Recht haben, sich bei ihren Interessenvertretungen über ihren Einkommensbericht beraten zu lassen, beinhaltet der Leitfaden zum Schluss ein Verzeichnis aller Kontaktadressen.

Wir freuen uns, wenn Betriebsräte und Betriebsrätinnen unser Angebot in Anspruch nehmen, denn nur gemeinsam haben wir die Möglichkeit, die Einkommensberichte zu einem Instrument für faire Bezahlung zwischen den Geschlechtern zu machen.

Wie sind die Einkommensberichte geregelt?

Auszug aus dem Gleichbehandlungsgesetz

§ 11a

Einkommensbericht

„(1) Jede/r Arbeitgeber/in, der/die dauernd die in § 63 Abs. 6 festgelegte Zahl von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen beschäftigt, ist verpflichtet, alle zwei Jahre einen Bericht zur Entgeltanalyse zu erstellen. Dieser Bericht hat Angaben über

1. die Anzahl der Frauen und die Anzahl der Männer in den jeweiligen kollektivvertraglichen oder – wenn verfügbar – betrieblichen Verwendungsgruppen;
2. die Anzahl der Frauen und die Anzahl der Männer in den – wenn verfügbar – einzelnen Verwendungsgruppenjahren der anzuwenden Verwendungsgruppen;
3. das Durchschnitts- oder Medianarbeitsentgelt von Frauen und von Männern im Kalenderjahr in den jeweiligen kollektivvertraglichen oder – wenn verfügbar – betrieblichen Verwendungsgruppen und – wenn verfügbar – Verwendungsgruppenjahren zu enthalten.

Das Arbeitsentgelt von Teilzeitbeschäftigten ist auf Vollzeitbeschäftigung und das von unterjährig Beschäftigten auf Jahresbeschäftigung hochzurechnen. Gibt es kein anzuwendendes kollektivvertragliches oder betriebliches Verwendungsgruppenschema, so sind anstelle von Verwendungsgruppen Funktionsgruppen entsprechend der betrieblichen Tätigkeitsstruktur zu bilden.

(2) Der Bericht ist in anonymisierter Form zu erstellen. Der Bericht darf keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen zulassen.

(3) Der Bericht ist dem Zentralbetriebsrat oder – wenn kein Zentralbetriebsrat besteht – den Betriebsausschüssen oder – soweit kein Betriebsausschuss errichtet ist – den Betriebsräten im ersten Quartal des auf das Berichtsjahr folgenden Kalenderjahres zu übermitteln. Der (Zentral-)Betriebsrat bzw. Betriebsausschuss kann eine Beratung darüber verlangen. In Unternehmen, die dem Post-Betriebsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 326/1996, unterliegen, kommen diese Befugnisse dem Zentralausschuss, wenn ein solcher nicht besteht, den Personalausschüssen, soweit solche nicht bestehen, den Vertrauenspersonenausschüssen zu. Die Organe der Arbeitnehmerschaft können im Rahmen ihrer Tätigkeit Auskunft an die Arbeitnehmer/innen über die für sie relevanten Informationen erteilen.

Besteht in einem Betrieb kein Organ der Arbeitnehmerschaft oder besteht ein solches Organ für eine Gruppe von Arbeitnehmer/innen nicht, ist der Bericht im Betrieb in einem allen Arbeitnehmer/innen oder allen gruppenzugehörigen Arbeitnehmer/innen zugänglichen Raum aufzulegen und darauf in einer Betriebskundmachung hinzuweisen. § 13 gilt sinngemäß.

(4) Über den Inhalt des Einkommensberichtes ist der/die Arbeitnehmer/in zur Verschwiegenheit verpflichtet. Dem stehen die Einholung von Rechtsauskünften oder Rechtsberatung durch Interessenvertretungen und sonstige Personen oder Einrichtungen, die ihrerseits einer Verschwiegenheitspflicht unterliegen, sowie die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung von Ansprüchen nach diesem Bundesgesetz oder eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission nicht entgegen.

(5) Bei Verstößen gegen die Verschwiegenheitspflicht gemäß Abs. 4 ist der/die Arbeitnehmer/in, sofern die Tat nach anderen Gesetzen nicht einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu 360 Euro zu bestrafen, wenn der/die Arbeitgeber/in binnen sechs Wochen ab Kenntnis von dem Verstoß und der Person des/der Täters/Täterin bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde einen Strafantrag stellt (Privatankläger/in).

Auf das Strafverfahren ist § 56 Abs. 2 bis 4 des Verwaltungsstrafgesetzes 1991, BGBl. Nr. 52, anzuwenden. Die Behörde kann ohne weiteres Verfahren von der Verhängung einer Strafe absehen, wenn das Verschulden des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin geringfügig ist und die Folgen der Verletzung der Verschwiegenheitspflicht unbedeutend sind. Sie kann den/die Arbeitnehmer/in jedoch gleichzeitig unter Hinweis auf die Rechtswidrigkeit des Verhaltens mit Bescheid ermahnen, sofern dies erforderlich ist, um den/die Arbeitnehmer/in von weiteren Verletzungen der Verschwiegenheitspflicht nach Abs. 5 abzuhalten.

(6) Die in Abs. 3 genannten Organe der Arbeitnehmerschaft haben oder – soweit diese nicht bestehen – der/die Arbeitnehmer/in hat nach Maßgabe des Abs. 3 Anspruch auf Erstellung und Übermittlung bzw. Information über den Einkommensbericht. Der Anspruch ist gerichtlich geltend zu machen. Es gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches, wobei die Frist mit dem Ablauf des ersten Quartals des auf das Berichtsjahr folgenden Kalenderjahres zu laufen beginnt.“

§ 63

Inkrafttreten

„(6) Für Arbeitgeber/innen, die dauernd mehr als 1.000 Arbeitnehmer/innen beschäftigen, tritt die Verpflichtung zur Erstellung eines Einkommensberichts nach § 11a ... mit 1. März 2011 in Kraft; der Bericht ist für das Jahr 2010 zu erstellen. Der Bericht für das Jahr 2010 ist bis spätestens 31. Juli 2011 in der in § 11a Abs. 3 geregelten Weise zu übermitteln bzw. aufzulegen.

Für Arbeitgeber/innen, die dauernd weniger als 1.001, aber mehr als 500 Arbeitnehmer/innen beschäftigen, tritt die Verpflichtung zur Erstellung eines Einkommensberichts ... mit 1. Jänner 2012 in Kraft; der Bericht ist für das Jahr 2011 zu erstellen.

Für Arbeitgeber/innen, die dauernd weniger als 501, aber mehr als 250 Arbeitnehmer/innen beschäftigen, tritt die Verpflichtung zur Erstellung eines Einkommensberichts ... mit 1. Jänner 2013 in Kraft; der Bericht ist für das Jahr 2012 zu erstellen.

Für Arbeitgeber/innen, die dauernd weniger als 251, aber mehr als 150 Arbeitnehmer/innen beschäftigen, tritt die Verpflichtung zur Erstellung eines Einkommensberichts ... mit 1. Jänner 2014 in Kraft; der Bericht ist für das Jahr 2013 zu erstellen.“

Welche Rechte haben BetriebsrätInnen bei der Einsicht und Kontrolle

Auszug aus dem Arbeitsverfassungsgesetz

§ 89 ArbVG

„Der Betriebsrat hat das Recht, die Einhaltung der die Arbeitnehmer des Betriebes betreffenden Rechtsvorschriften zu überwachen. Insbesondere stehen ihm folgende Befugnisse zu:

1. Der Betriebsrat ist berechtigt, in die vom Betrieb geführten Aufzeichnungen über die Bezüge der Arbeitnehmer und die zur Berechnung dieser Bezüge erforderlichen Unterlagen Einsicht zu nehmen, sie zu überprüfen und die Auszahlung zu kontrollieren. Dies gilt auch für andere die Arbeitnehmer betreffenden Aufzeichnungen, deren Führung durch Rechtsvorschriften vorgesehen ist.“

Auszug aus dem „Arbeitsverfassungsrecht – Gesetze und Kommentare 157“, Band 3, 4. Auflage vom ÖGB-Verlag; AutorInnen: Josef Cerny, Sieglinde Gahleitner, Joachim Preiss, Hannes Schneller:

In den Erläuterungen zum ArbVG (Ausgabe ÖGB-Verlag) wird festgehalten, dass aufgrund dieser Vorschrift der Betriebsrat sämtliche Aufzeichnungen über die Bezüge überprüfen und kontrollieren kann. Das Recht bezieht sich auf die Einsichtnahme in die Aufzeichnungen, d. h. diese müssen vom Unternehmer dem Betriebsrat auf dessen Verlangen vorgelegt werden.

„Das Einsichts- und Kontrollrecht nach § 89 Z. 1 besteht unabhängig davon, in welcher Form die Lohn- bzw. Gehaltsverrechnung durchgeführt wird und wie die Löhne (Gehälter) ausgezahlt werden. Insbesondere ist das Einsichts- und Kontrollrecht des Betriebsrates auch gegeben, wenn die Lohn(Gehalts)verrechnung automationsunterstützt vorgenommen wird.

In diesem Fall müssen dem Betriebsrat die EDV-Aufzeichnungen so vorgelegt werden, dass er die Richtigkeit der Lohn(Gehalts)höhe sowie der Abzüge bei jedem Arbeitnehmer überprüfen kann ... Das Einsichts- und Kontrollrecht des Betriebsrates nach § 89 Z. 1 ist nicht von der Zustimmung der einzelnen Arbeitnehmer abhängig ...

Das Recht auf Einsichtnahme in die Lohn(Gehalts)listen kann nicht unter Hinweis auf den Datenschutz verweigert werden. Aus dem Datenschutzgesetz ergibt sich nämlich keine Einschränkung dieses Rechts ...“

Jedoch: „Der Betriebsrat ist NICHT berechtigt, Daten über die Bezüge einzelner Arbeitnehmer ohne deren Zustimmung anderen mitzuteilen oder zu veröffentlichen.“

Die ersten Schritte

ArbeitgeberInnen werden in einem Stufenplan verpflichtet, einen Einkommensbericht zu erstellen. Der Bericht ist alle zwei Jahre zu erstellen. Maßgeblich für den Stufenplan ist die Anzahl der dauernd beschäftigten ArbeitnehmerInnen.

In § 1 des Gleichbehandlungsgesetzes ist der Geltungsbereich geregelt.

„(1) Die Bestimmungen des I. Teiles des Gleichbehandlungsgesetzes gelten für den Bereich der Arbeitswelt, dazu zählen

1. Arbeitsverhältnisse aller Art, die auf privatrechtlichem Vertrag beruhen.“

Als ArbeitnehmerInnen für die Beurteilung der Unternehmensgröße zählen daher alle unselbstständig Beschäftigten einschließlich geringfügig Beschäftigter und Lehrlinge.

Beispiel 1:

	Anzahl der ArbeitnehmerInnen
Frauen	998
Männer	760
Gesamt	1.758

In diesem Fall ist der erste Bericht 2011 für das Kalenderjahr 2010 zu legen.

Wichtig:

LeiharbeiterInnen sind nicht zu berücksichtigen, weder bei der Gesamtzahl der ArbeitnehmerInnen noch im Einkommensbericht. Das gilt auch für HeimarbeiterInnen und freie DienstnehmerInnen.

Jedoch: Leiharbeitsfirmen selbst, die die Beschäftigtengröße übersteigen, müssen aber selbstverständlich ebenfalls Berichte vorlegen!

Auszug aus dem Arbeitsverfassungsgesetz

Erläuterungen zu § 34 ArbVG: Unternehmensbegriff

Das ArbVG definiert den Begriff des „Unternehmens“ nicht. § 40 Abs. 4 bestimmt lediglich, dass für den Fall, dass ein Unternehmen mehrere Betriebe umfasst, die eine wirtschaftliche Einheit bilden und zentral verwaltet werden, bestimmte Organe der Arbeitnehmerschaft zu bilden sind.

Beim Unternehmensbegriff steht mehr die wirtschaftliche, beim Betrieb mehr die organisatorische Komponente im Vordergrund.

Erläuterung zu § 40 ArbVG: Dauernde Beschäftigung

„Dauernd ist eine Beschäftigung dann, wenn der Betrieb durch seine Kapazität und seinen durchschnittlichen Auftragsstand im Allgemeinen eine Zahl von mindestens 5 Arbeitnehmern rechtfertigt (EA Wien, Arb. 5387) ...

Der Begriff ‚dauernd‘ bezieht sich nicht auf einzelne [konkrete] Arbeitnehmer, sondern auf die Zahl 5. Es ist daher für die Pflicht zur Errichtung eines Betriebsrates irrelevant, ob die Mindestanzahl durch Stammarbeiter oder durch ständig wechselnde Arbeitnehmer gegeben ist; es genügt, wenn in diesem Sinne die Mindestbelegschaftsstärke während des größten Teils des Jahres erreicht wird (OGH vom 4.8.2009, 9 Ob A 83/08h; EA Innsbruck, Arb. 10.462).“

Nun zum Bericht – was soll dieser enthalten?

a) Verwendungsgruppen

„Die Anzahl der Frauen und die Anzahl der Männer in der jeweiligen kollektivvertraglichen – oder wenn verfügbar – betrieblichen Verwendungsgruppe“

Die Berichte haben anzugeben, wie viele Frauen und wie viele Männer in einer kollektivvertraglichen Verwendungsgruppe eingereicht sind. Bestehen betriebliche Verwendungsgruppen, so soll diese Gliederung herangezogen werden.

Die Differenz zwischen jenen ArbeitnehmerInnen, die am Stellenplan stehen, und jenen im Bericht, ergibt sich voraussichtlich aufgrund der unterjährig Beschäftigten. Hier empfiehlt sich im Bericht einen Hinweis anzuführen, wie viele Beschäftigte das ganze Jahr und wie viele nur einige Monate beschäftigt waren. Siehe dazu auch Abschnitt d) in diesem Kapitel.

Nicht berücksichtigt werden sollten jene ArbeitnehmerInnen, die ein ganzes Jahr karenziert sind, sofern sie in diesem Jahr keinerlei Entgelt erhalten haben.

Wurde hingegen Entgelt, wenn auch nur einmalig, geleistet, sind auch diese ArbeitnehmerInnen – hochgerechnet auf eine Jahresbeschäftigung (siehe Abschnitt d) – zu berücksichtigen.

Beispiel 2:

Das Beispiel gibt anhand einer fiktiven Tabelle die Gesamtsumme der Frauen und der Männer in den jeweiligen Verwendungsgruppen an.

Tipp:

Um sofort erkennen zu können, ob Männer und Frauen stark unterschiedlich in den einzelnen Verwendungsgruppen vertreten sind, sollte auch der Anteil der Frauen an den gesamten Beschäftigten der jeweiligen Verwendungsgruppe ausgewiesen werden. Also etwa so:

Verwendungsgruppen																	
A			B			C			D			E			F		
♀	♂	in %	♀	♂	in %	♀	♂	in %	♀	♂	in %	♀	♂	in %	♀	♂	in %
147	32	82 %	166	43	79 %	380	300	56 %	250	290	46 %	45	80	36 %	10	15	40 %

Formel 1:

Zur Berechnung des Frauenanteils an der Gesamtzahl der Beschäftigten pro Verwendungsgruppe bedarf es folgender Formel:

$$\frac{\text{Anzahl der Frauen} \times 100}{\text{Anzahl der Frauen und Männer gesamt}}$$

Zur Frage der Anonymität siehe Kapitel b) Verwendungsgruppenjahre.

b) Verwendungsgruppenjahre

„Die Anzahl der Frauen und die Anzahl der Männer in den – wenn verfügbar – einzelnen Verwendungsgruppenjahren der anzuwendenden Verwendungsgruppen“

Sind die Verwendungsgruppen in Verwendungsgruppenjahre unterteilt, so soll die Anzahl der Frauen und der Männer auch in dieser Untergliederung ausgewiesen werden.

Zu der Frage, welche Beschäftigte erfasst werden müssen, siehe Abschnitt a) Verwendungsgruppen in diesem Kapitel.

Beispiel 3:

Dieses Beispiel zeigt die fiktive Tabelle von Seite 7 ergänzt um die Aufteilung der Frauen und Männer nach Verwendungsgruppenjahren.

Verwendungsgruppenjahre	Verwendungsgruppen																	
	A			B			C			D			E			F		
	♀	♂	♀ in %	♀	♂	♀ in %	♀	♂	♀ in %	♀	♂	♀ in %	♀	♂	♀ in %	♀	♂	♀ in %
1	8	*	*	11	3	79 %	45	40	53 %	35	37	49 %	5	10	33 %	*	*	*
2	17	4	81 %	19	5	79 %	55	48	53 %	33	47	41 %	3	10	23 %	*	*	*
3	33	6	85 %	21	7	75 %	50	38	57 %	33	37	47 %	7	12	37 %	*	4	*
4	24	5	83 %	27	6	82 %	40	42	49 %	37	36	51 %	6	8	43 %	4	4	50 %
5	27	6	82 %	33	7	83 %	60	32	65 %	25	29	46 %	7	15	32 %	3	4	43 %
6	17	3	85 %	27	4	87 %	50	40	56 %	35	40	47 %	4	5	44 %	*	3	*
7	11	4	73 %	14	6	70 %	42	30	58 %	25	27	48 %	6	10	38 %	*	*	*
8	10	4	71 %	14	5	74 %	38	30	56 %	27	37	42 %	7	10	41 %	*	*	*
Gesamt	147	32	82 %	166	43	79 %	380	300	56 %	250	290	46 %	45	80	36 %	10	15	40 %

Erklärung:

Um die Anonymität im Bericht zu wahren (siehe auch Erläuterung dazu auf Seite 9) sind in o. a. Beispiel nur jene Frauen und Männer angegeben, die in der Gruppe mindestens drei Personen bilden. Sind weniger als drei Personen pro Verwendungsgruppenjahr eingestuft oder ist niemand eingestuft, wird dies durch „*“ gekennzeichnet.

Das ist in unserem Beispiel hauptsächlich in Verwendungsgruppe F der Fall. Rechnet man dort die Summe der Frauen nach, so ergeben sich nur sieben. Tatsächlich sind aber 10 Frauen in F eingereicht, dies sollte unbedingt im Bericht auch so aufscheinen.

Exkurs: Anonymität des Berichtes:

Zur Gewährleistung des Datenschutzes soll der Bericht in anonymisierter Form erstellt werden; der Bericht ist so zu gestalten, dass er keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen zulässt. Gemäß den rechtlichen Rahmenbedingungen und methodischen Richtlinien der Bundesanstalt Statistik Österreich betreffend die statistische Geheimhaltung in Publikationen und bei Weitergabe von Daten, die von einem Ausschluss der Rückführbarkeit auf Einzelfälle **ab drei Elementen pro statistischer Einheit** ausgeht, soll eine Einheit (z. B. Verwendungsgruppenjahr) dann nicht in den Bericht aufgenommen werden, wenn in dieser Einheit weniger als drei ArbeitnehmerInnen eingereicht sind.

Die betreffende Praxis ist lediglich als Richtlinie heranzuziehen, im Einzelfall aber auf ihre Tauglichkeit, ein schutzwürdiges Geheimhaltungsinteresse zu wahren, zu prüfen. Im Konkreten bedeutet dies, dass wenn in einem Verwendungsgruppenjahr oder in einer Verwendungsgruppe die nach Geschlechtern getrennte Darstellung Rückschlüsse auf Einzelpersonen zulassen würde, die Darstellung nicht nach Geschlechtern getrennt zu erfolgen hat. Lässt aber auch diese wegen der geringen Zahl der Betroffenen keine anonymisierte Darstellung zu, so sind jene Einheiten (Verwendungsgruppenjahr, Verwendungsgruppe etc.), in denen eine anonymisierte Darstellung möglich ist, in den Bericht aufzunehmen. **Diese Daten sind bei der jeweils übergeordneten Einheit mitzubedenken.**

Enthält z. B. eine Verwendungsgruppe fünf Abstufungen nach Verwendungsgruppenjahren und ist in einer dieser Abstufungen die anonymisierte Darstellung nicht möglich, so sind die verbleibenden vier Abstufungen im Bericht darzustellen, **aber alle fünf Abstufungen bei der Angabe des Durchschnitts- oder Medianentgelts in der Verwendungsgruppe zu berücksichtigen.**

c) Durchschnitts- oder Medianarbeitsentgelt

„Das Durchschnitts- oder Medianarbeitsentgelt von Frauen und Männern im Kalenderjahr in den jeweiligen kollektivvertraglichen oder – wenn verfügbar – betrieblichen Verwendungsgruppen und – wenn verfügbar – Verwendungsgruppenjahren“

Heranzuziehen ist nicht das Grundgehalt oder der Grundlohn, sondern das **Gesamtarbeitsentgelt**. Der Einkommensbericht stellt auf eine breite Definition von Entgelt ab. Basis dafür ist Artikel 157 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union: Unter „Entgelt“ sind die **Grundlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen zu verstehen, die ArbeitnehmerInnen aufgrund des Dienstverhältnisses erhalten** (Überstunden-/Mehrarbeitspauschalen oder -zuschläge, Zulagen, Sachbezüge, Prämien, Boni, Versicherungen o. Ä.).

Nicht zu berücksichtigen sind Aufwandsersätze (z. B. Reisekosten, Diäten etc.).

Besteht kein kollektivvertragliches oder betriebliches Entlohnungsschema wie oben beschrieben, so sollen **Funktionsgruppen** entsprechend der betrieblichen Tätigkeitsstruktur gebildet werden.

Tipp:

Wenn im Bericht aufscheint, dass mehr Männer als Frauen Überstunden bezahlt bekommen, könnte es auch sein, dass Frauen nicht grundsätzlich beim Überstundenausgleich benachteiligt werden, nur weil sie weniger Geld dafür erhalten. Manchmal ziehen Frauen es vor, Überstunden in Zeitausgleich zu konsumieren. Wenn dies in Ihrem Unternehmen der Fall ist, sollte dies in den Erläuterungen des Berichts auch angeführt werden.

Das Gesetz stellt den ArbeitgeberInnen frei, ob sie das **Durchschnitts- oder Medianeinkommen** zum Vergleich heranziehen.

Was ist der Unterschied?

Durchschnittsarbeitsentgelt:

Ist das arithmetische Mittel der Einkommen, das heißt, die Summe aller Einkommen einer Gruppe, geteilt durch die Zahl der Personen.

Medianarbeitsentgelt:

Errechnet sich nicht aus der Summe der Einkommen, sondern hier ist die Verteilung der Einkommen auf die einzelnen Personen in einer Gruppe entscheidend. Der Median ist der Zentralwert, also derjenige Wert, der in der Mitte steht, wenn alle Beobachtungswerte der Größe nach geordnet sind. Das heißt, 50 Prozent der Personen verdienen weniger als der Zentral- oder Medianwert, 50 Prozent verdienen mehr.

Beispiel 4:

Sie haben 5 Beschäftigte in einer Gruppe mit folgenden Einkommen, geordnet nach der Höhe des Einkommens:

Mitarbeiterin A	16.800
Mitarbeiterin B	16.800
Mitarbeiterin C	22.400
Mitarbeiterin D	22.400
Mitarbeiterin E	44.800
Durchschnitt – arithmetisches Mittel Berechnung: $(16.800 + 16.800 + 22.400 + 22.400 + 44.800) / 5$	26.640
Median Berechnung: <i>Die Hälfte der Mitarbeiterinnen verdient weniger als den Median (also Mitarbeiterinnen A und B), die Hälfte verdient mehr (also Mitarbeiterinnen D und E) – Mitarbeiterin C verdient genau das Medianeinkommen.</i>	22.400

Beim arithmetischen Mittel macht sich das vergleichsweise hohe Einkommen von Mitarbeiterin E bemerkbar und verzerrt den Durchschnitt: Die anderen vier Mitarbeiterinnen verdienen weniger als das arithmetische Mittel. Der Median hingegen berücksichtigt, dass das hohe Einkommen von Mitarbeiterin E eher die Ausnahme ist, und gibt den „wahren“ Durchschnitt daher besser wieder. Bei geraden MitarbeiterInnenzahlen wird das Einkommen der beiden MitarbeiterInnen rund um den Median zusammengezählt und durch 2 geteilt (bei sechs MitarbeiterInnen also das Einkommen des/der 3. und 4. MitarbeiterIn)

Allgemein üblich für Einkommensvergleiche ist es, Medianeinkommen heranzuziehen. Andererseits kann das Sichtbarwerden von Extremen bei der Durchschnittseinkommensberechnung gerade für den Einkommensbericht von Interesse sein.

Tipp:

Im Idealfall sollten beide Werte ausgewiesen werden. Liegt der Durchschnitt (das arithmetische Mittel) über dem Median, weist das auf Ausreißer nach oben hin; umgekehrt zeigt ein Durchschnitt unter dem Median Ausreißer nach unten an.

Beispiel 5:

Die Tabelle zeigt das jährliche Durchschnittsarbeitsentgelt von Frauen und Männern in den Verwendungsgruppen (in Euro).

Tipp:

Zur besseren Interpretation wäre die Angabe der Fraueneinkommen im Verhältnis der Männereinkommen in Prozent sinnvoll. Unser Beispiel zeigt, dass in Verwendungsgruppe A Frauen nur 85 Prozent dessen verdienen, was Männer in dieser Verwendungsgruppe erhalten.

Jahres-Durchschnittsarbeitsentgelt, brutto																	
A			B			C			D			E			F		
♀	♂	in %	♀	♂	in %	♀	♂	in %	♀	♂	in %	♀	♂	in %	♀	♂	in %
15.568	18.396	85 %	18.144	25.534	71 %	27.118	29.244	92 %	34.314	35.644	96 %	43.554	50.050	87 %	36.038	70.700	93 %
♀ in % ♂: Fraueneinkommen in % Männereinkommen																	

Um besser erkennen zu können, ob es Unterschiede im Arbeitsentgelt zwischen Männern und Frauen gibt und wie hoch diese sind, eignet sich die Angabe des Unterschieds zwischen den Frauen- und Männerentgelten. Eine gesetzliche Verpflichtung hierzu besteht aber nicht. Empfohlene Berechnung.

Formel 2:

$$\frac{\text{Einkommen der Frauen} \times 100}{\text{Einkommen Männer}} = \text{Frauen verdienen } x \% \text{ dessen, was Männer verdienen}$$

Beispiel 6:

Um den Bericht gut analysieren und interpretieren zu können, sollten die Anzahl der Beschäftigten und die Durchschnittseinkommen – wie in u. a. Tabelle vorgeschlagen – zusammengestellt werden. Damit kann auf einen Blick ersehen werden, wie sich die Unterschiede zwischen und innerhalb der Verwendungsgruppen(-jahre) gestalten.

Jahres-Durchschnittsarbeitsentgelt, brutto																		
	A			B			C			D			E			F		
	♀	♂	in %	♀	♂	in %	♀	♂	in %	♀	♂	in %	♀	♂	in %	♀	♂	in %
Anzahl	147	32	82 %	166	43	79 %	380	300	56 %	250	290	46 %	45	80	36 %	10	15	40 %
Einkommen	15.568	18.396	85 %	18.144	25.534	71 %	27.118	29.244	92 %	34.314	35.644	96 %	43.554	50.050	87 %	66.038	70.700	93 %
♀ in % (♂): Bei Anzahl = Frauenanteil an Verwendungsgruppe; bei Einkommen = Fraueneinkommen in % Männereinkommen																		

Da wir über keine „echten“ Zahlen verfügen, konnten wir hier kein Beispiel anführen, das auch diese Differenzierung nach Verwendungsgruppenjahren enthält. Die beste Übersicht bietet sicher die Tabelle aus unserem Beispiel 3, ergänzt um die Durchschnittseinkommen in jedem Verwendungsgruppenjahr.

d) Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten und unterjährig Beschäftigten

„Das Arbeitsentgelt von Teilzeitbeschäftigten ist auf Vollzeitbeschäftigung und das von unterjährig Beschäftigten auf Jahresbeschäftigung hochzurechnen.“

Um die Vergleichbarkeit bei unterschiedlichem Arbeitszeit- oder Beschäftigungsausmaß herzustellen, ist eine Umrechnung notwendig:

- Teilzeitbeschäftigung ist auf Vollzeitbeschäftigung und
- unterjährige (= nicht ganzjährige) Beschäftigung ist auf ganzjährige Beschäftigung hochzurechnen.

Beziehen die Vollzeitbeschäftigten Überstundenpauschalen, so sind diese für die Umrechnung des Entgelts der Teilzeitbeschäftigten nicht zu berücksichtigen. Das bedeutet, dass keine zusätzliche Hochrechnung des fiktiven Vollzeitentgelts der Teilzeitbeschäftigten vorgenommen werden muss, da diese ja kein Überstundenpauschale beziehen.

Das bedeutet konkret für die Hochrechnung von Teilzeit auf Vollzeitbeschäftigung:

Im Bericht ist das Einkommen jedes/jeder Teilzeitbeschäftigten (= **zeitabhängige Entgeltbestandteile**) auf die im Kollektivvertrag oder in der Betriebsvereinbarung geltende Vollzeit hochzurechnen. Dabei sollten jedoch sinnvollerweise Fixbeträge (= **zeitunabhängige Entgeltbestandteile**) – die auch Vollzeitbeschäftigte in selber Höhe bekommen – nicht hochgerechnet werden. Dies gilt auch für Prämien, die nicht von der Arbeitszeit abhängig sind.

Formel 3:

$$\frac{\text{Zeitabhängige Entgeltbestandteile}}{\text{Tatsächliche Arbeitszeit}} \times \text{Normalarbeitszeit} + \text{zeitunabhängige Entgeltsbestandteile}$$

Beispiel 7:

Frau Bauer ist 20 Stunden beschäftigt. Ihr Grundentgelt beträgt 1.200 Euro. Aufgrund guter Geschäftsergebnisse hat das Unternehmen im Berichtsjahr eine Belohnung für alle MitarbeiterInnen gestaffelt nach ihrer Arbeitszeit vergeben: Vollzeitbeschäftigte bekamen 100 Euro, alle anderen je nach Arbeitsausmaß – Frau Bauer bekam daher Euro. Zudem gab es zu Weihnachten Einkaufsgutscheine im Wert von 200 Euro für alle MitarbeiterInnen.

Zusammensetzung des Arbeitsentgelts	€
Grundentgelt für 20 Std. = 1.200 x 12	14.400
weitere zeitabhängige Entgeltbestandteile:	
Belohnung	50
13./14. Monatsentgelt = 1.200 x 2	2.400
Summe zeitabhängige Entgeltbestandteile	16.850
zeitunabhängige Entgeltbestandteile: Einkaufsgutscheine	200
Summe: tatsächliches Gesamtarbeitsentgelt	17.050

Hochrechnung auf Vollzeitbeschäftigung (40 Std.) Berechnung: $\frac{16.850}{20} \times 40 + 200 = 33.900$	
fiktives jährliches Gesamtarbeitsentgelt	33.900

Wichtig:

Auch zu berücksichtigen ist, dass wenn eine/ein Teilzeitbeschäftigte/r Mehrarbeitsstunden oder Überstunden geleistet hat, bei der Hochrechnung nur noch der Mehrarbeits- oder Überstundenzuschlag einzurechnen ist, da durch die Hochrechnung das Grundgehalt ohnehin bereits berücksichtigt wird.

Das bedeutet konkret für die Hochrechnung von unterjährig Beschäftigten:

Ebenso ist das Einkommen jener MitarbeiterInnen, die nicht das ganze Jahr (= unterjährig) im Betrieb beschäftigt waren, auf das Beschäftigungsjahr hochzurechnen. Das erfolgt üblicherweise durch die Formel:

Formel 4:

$$\frac{\text{zeitabhängiges Entgelt während der Beschäftigungszeit}}{\text{Monate der Beschäftigung}} \times 12 + \text{zeitunabhängige Entgeltsbestandteile}$$

Beispiel 8:

Herr Müller arbeitet im gleichen Unternehmen wie Frau Bauer, ist aber erst im September eingestellt worden. Er arbeitet Vollzeit (40 Std.). Die Einkaufsgutscheine bekommt er trotzdem in voller Höhe und die Belohnung für die vier Monate.

Zusammensetzung des Arbeitsentgelts	€
Grundentgelt für 40 Std. = 2.400×4	9.600
weitere zeitabhängige Entgeltbestandteile:	
Belohnung $(100/12) \times 4$	33
anteilig 13./14. Monatsentgelt = $(4.800/12) \times 4$	1.600
Summe zeitabhängige Entgeltbestandteile	11.233
zeitunabhängige Entgeltbestandteile: Einkaufsgutscheine	200
Summe: Gesamtarbeitsentgelt für 4 Monate	11.433

Hochrechnung auf ganzjährige Beschäftigung Berechnung: $\frac{11.233}{4} \times 12 + 200 = 33.899$	
fiktives jährliches Gesamtarbeitsentgelt	33.899

Bei MitarbeiterInnen, die unterjährig und in Teilzeit beschäftigt waren, ist folglich eine doppelte Hochrechnung erforderlich: zuerst auf Vollzeit und dann auf das gesamte Beschäftigungsjahr.

Verschwiegenheit contra Transparenz

Wer bekommt den Bericht

„**Der Bericht ist dem Zentralbetriebsrat (ZBR)** oder – wenn kein ZBR besteht – den Betriebsräten/ Betriebsausschüssen **im ersten Quartal** des auf das Berichtsjahr folgenden Kalenderjahres **zu übermitteln.**“

Die Organe der Arbeitnehmerschaft können im Rahmen ihrer Tätigkeit **Auskunft an die ArbeitnehmerInnen** über die für sie relevanten Informationen erteilen.

Besteht in einem Betrieb kein Organ der Arbeitnehmerschaft, ist der Bericht im Betrieb in einem **allen ArbeitnehmerInnen zugänglichen** Raum aufzulegen. § 13 gilt sinngemäß.

Was können BetriebsrätInnen damit tun

In den Erläuterungen zum Gleichbehandlungsgesetz ist gleich am Beginn vermerkt, dass die „Novelle in Umsetzung des Nationalen Aktionsplanes über die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt Maßnahmen zur Verbesserung der Einkommenstransparenz vorsieht“.

Trotzdem ist im Gesetz klar geregelt, dass über den Inhalt des Einkommensberichtes die Arbeitnehmer/innen zur Verschwiegenheit verpflichtet sind.

Klargestellt ist jedoch, dass die Einholung von Rechtsauskünften oder Rechtsberatung durch Interessenvertretungen oder Einrichtungen, die ebenfalls zur Verschwiegenheit verpflichtet sind (z. B. die Gleichbehandlungsanwaltschaft) zulässig ist.

Beachtet sollte jedenfalls werden, **dass für BetriebsrätInnen bereits jetzt § 115 Abs. 4 ArbVG gilt**, der regelt, dass „die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Betriebsrates verpflichtet sind, über alle in Ausübung ihres Amtes bekannt gewordenen Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisse Verschwiegenheit zu bewahren“.

Für **ArbeitnehmerInnen** sieht das Gleichbehandlungsgesetz in § 11a Abs. 5 darüber hinaus vor, dass ein/e ArbeitnehmerIn „bei Verstößen gegen die Verschwiegenheit durch die Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu 360 Euro zu bestrafen ist“.

Wichtig:

Es ist keinesfalls Wille des Gesetzgebers, dass die Transparenz dahin geht, dass Berichte z. B. an Medien weitergegeben oder im Internet veröffentlicht werden!

Im Betrieb mit KollegInnen darf der Bericht besprochen werden.

Tipp:

Kapitel: Wo gibt's Unterstützung?

Was können BetriebsrätInnen tun, wenn der/die ArbeitgeberIn keinen Bericht vorlegt?

Der Anspruch kann gerichtlich geltend gemacht werden. Es gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 ABGB.

Das kann u. U. eine Beugestrafe für den/die ArbeitgeberIn bedeuten.

Erste Analysen/Interpretationen

Der Bericht wird keine Detailinformationen enthalten (können). Er bietet aber die Möglichkeit, erste Interpretationen vorzunehmen.

Wenn in jeder Verwendungsgruppe Einkommensunterschiede bestehen, so ist dies ein Faktum, das genauer betrachtet werden sollte.

Einiges mag durchaus erklärbar sein, wie z. B.:

- **Überstunden**
Frauen bevorzugen möglicherweise den Verbrauch in Freizeit, Männer wollen lieber das Geld.
- **Beschäftigungsdauer:**
Interessant für die Analyse könnte jedenfalls die Dauer der Betriebszugehörigkeit sein. Sie können (insbesondere dort, wo das Senioritätsprinzip zutrifft) Einkommensunterschiede miterklären. Umgekehrt wäre es umso beunruhigender, wenn Frauen weniger als Männer verdienen, obwohl sie länger im Unternehmen beschäftigt sind.
- **Alter:**
Gibt es signifikante Altersunterschiede zwischen den Geschlechtern, die – in einem Senioritätsprinzip oder im Zusammenhang mit einer Vordienstzeitenanrechnung – Erklärungen liefern?

Achtung Fallen:

Funktionen von Frauen und Männern

Nicht zufriedengeben sollten Sie sich allerdings mit der Begründung, dass sich die Unterschiede nur aufgrund der unterschiedlichen Funktionen von Frauen und Männern im Betrieb ergeben. Denn dies allein könnte schon eine Diskriminierung darstellen.

Aufstiegchancen:

Interessant für die Analyse ist sicher auch die Frage, wie lange Frauen und wie lange Männer benötigt haben, um in eine Verwendungsgruppe „vorzudringen“ bzw. in ihr „voranzukommen“. Dies wird möglicherweise mit diesem Bericht noch nicht sichtbar, hier empfiehlt sich bei deutlichen Unterschieden ein genauerer Blick.

Vordienstzeitenanrechnung:

Ebenso dürfte es sich lohnen, allfällige Vordienstzeitenanrechnungen, Ersteinstufungen und Unterschiede bei der Überzahlung geschlechtsspezifisch unter die Lupe zu nehmen.

Wir unterstützen Sie dabei gerne (siehe Kapitel: Wo gibt's Unterstützung).

Weitere Tipps für BetriebsrätInnen

Uns ist bewusst, dass durch diese neue gesetzliche Regelung zusätzliche Aufgaben auf Sie als BetriebsrätIn zukommen werden. Die Erwartungshaltung der Belegschaft ist hoch. Darum möchten wir hier einige Anregungen geben, wo Sie als BetriebsrätInnen ansetzen könnten:

- Vergleich der Einstiegsgehälter von Frauen und Männern.
- Gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede bei Einstufung/Gehalt/Tätigkeiten?
- Wie werden Vordienstzeiten angerechnet? Gibt es hier geschlechtsspezifische Unterschiede?
- Welche Einstufungs- und Umreihungskriterien gibt es?
- Gibt es eine Anrechnung von Karenzen für Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten? (Z. B. im KV)
- Prüfung der „Vergaberichtlinien“ für z. B. außerordentliche einmalige oder dauerwirksame Gehaltserhöhungen.
- Wer hat Anspruch auf Sachbezüge?
- Wie sind Stellenausschreibungen formuliert?
- Wer hat Zugang zu (internen) Ausbildungen?
- Gibt es Frauenförderungsprogramme?
- Werden Teilzeitbeschäftigte bei freiwerdenden Vollzeit-Arbeitsplätzen bevorzugt?
- Gibt es Aliquotierungen von Sozialleistungen für Teilzeitbeschäftigte?
- Usw.

Es lohnt sich jedenfalls, einen genauen Blick auf diese möglichen strukturellen Unterschiede zu werfen.

Dazu empfehlen wir auch unsere „**Checkliste Einkommensbericht**“ (siehe Kapitel: Unsere Broschüren-Tipps)

Wir unterstützen Sie dabei gerne (siehe Kapitel: Wo gibt's Unterstützung).

Unsere Broschüren-Tipps

Dazu haben wir auch eine Reihe von Broschüren zusammengestellt, die für Sie interessant sein könnten:

Der vom Büro der Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst erarbeitete **Fragebogen zur Erstellung der Einkommensberichte** steht als Angebot für Unternehmen zur Verfügung. Er dient aber auch unserem Leitfaden als Grundlage.

Download unter:
www.frauen.bka.gv.at

Die „**Checkliste Einkommensberichte**“

Diese Unterlage ist eine wichtige Ergänzung zu unserem „Leitfaden zum Einkommensbericht in Unternehmen“.

Download unter:
www.betriebsraete.at

In **AK INFOS „Die Einkommensschere schließen!“** erfahren Sie, „Warum Frauen zwar mehr, aber immer noch weniger als Männer verdienen“. Die Broschüre enthält ein 10-Punkte-Programm, um das zu ändern.

Download unter:
www.wien.arbeiterkammer.at/bilder/d123/Einkommensschere.pdf

Das **AK Aktuell „Einkommensschere schließen – Was auf betrieblicher Ebene getan werden kann“** (Nr. 5/2009) gibt eine Reihe von Anregungen, was auf betrieblicher Ebene für mehr Gleichstellung getan werden kann.

Download unter:
www.arbeiterkammer.at/bilder/d106/AKAktuell_Nr5__Einkommensschere.pdf

Bereits 2010 haben GewerkschafterInnen unter dem Titel **„Der Kollektivvertrag, das Instrument zur Chancengleichheit“** einen **Leitfaden für KollektivvertragsverhandlerInnen** entwickelt.

Download unter:
www.betriebsraete.at/

In der Serie **„Aktiv im Betriebsrat“** geben Broschüren Auskunft über **„Rechte und Pflichten“** sowie **„Tipps für die praktische Arbeit“**. Dies und noch viel mehr unter

www.betriebsraete.at

Vom **VÖGB** gibt es folgendes Angebot: Unter dem Titel **„Bildung nach Maß – Rufseminare“** werden maßgeschneiderte Weiterbildungsangebote für BetriebsrätInnen und PersonalvertreterInnen angeboten.

Download unter:
www.betriebsraete.at

Weitere Neuerungen im Gleichbehandlungsgesetz

Jobausschreibungen

Ab 1.3.2011 müssen Jobausschreibungen auch Angaben über das zu erwartende Einkommen enthalten.

Die gesetzliche Regelung dazu:

„§ 9 wird folgender Abs. 2 angefügt:

„(2) Der/die Arbeitgeber/in oder private Arbeitsvermittler/in gemäß den §§ 2 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes oder eine mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts ist verpflichtet, in der Ausschreibung das für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz geltende kollektivvertragliche oder das durch Gesetz oder andere Normen der kollektiven Rechtsgestaltung geltende Mindestentgelt anzugeben und auf die Bereitschaft zur Überzahlung hinzuweisen, wenn eine solche besteht.“

§ 10 lautet samt Überschrift:

„Strafbestimmungen

§ 10. (1) Wer als Arbeitsvermittler/in entgegen den Bestimmungen des § 9 Abs. 1 einen Arbeitsplatz nur für Männer oder Frauen ausschreibt, ist auf Antrag eines/einer Stellenwerbers/Stellenwerberin, der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt oder einer Regionalanwältin von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.

(2) Wer als Arbeitsvermittler/in entgegen den Bestimmungen des § 9 Abs. 2 in die Stellenausschreibung die in Abs. 2 angeführten Angaben nicht aufnimmt, ist auf Antrag eines/einer Stellenwerbers/Stellenwerberin, der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt oder einer Regionalanwältin beim ersten Verstoß von der Bezirksverwaltungsbehörde zu ermahnen und bei weiteren Verstößen mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.

(3) Wer als Arbeitgeber/in

1. entgegen den Bestimmungen des § 9 Abs. 1 einen Arbeitsplatz nur für Männer oder Frauen ausschreibt oder

2. entgegen den Bestimmungen des § 9 Abs. 2 in die Stellenausschreibung die in darin angeführten Angaben nicht aufnimmt,

ist auf Antrag eines/einer Stellenwerbers/Stellenwerberin, der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt oder einer Regionalanwältin beim ersten Verstoß von der Bezirksverwaltungsbehörde zu ermahnen und bei weiteren Verstößen mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.“

Das bedeutet, dass Jobausschreibungen/Annoncen ab März 2011 nicht nur geschlechtsneutral formuliert sein müssen, sondern auch, dass diese das zu erwartende (Mindest-)Einkommen zu enthalten haben.

Wo gibt's Unterstützung?

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

Tel.: 01/534 44

E-Mail: oegb@oegb.at

Internet: www.oegb.at

Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Alfred-Dallinger-Platz 1, 1034 Wien

Tel.: 05 03 01-301

Fax: 05 03 01-300

E-Mail: service@gpa-djp.at

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Monika Gabriel

GÖD-Frauen

Teinfaltstraße 7, 1010 Wien

Tel.: 01/534 54-271

E-Mail: frauen.gabriel@goed.at

Gewerkschaft der Gemeindebediensteten – Kunst, Medien, Sport, freie Berufe

Maria-Theresien-Straße 11, 1090 Wien

Tel.: 01/313 16

Fax: 01/313 16-83881

E-Mail: gdg@gdg.at

Gewerkschaft Bau-Holz

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

Tel.: 01/534 44-590

Fax: 01/534 44-59900

E-Mail: bau-holz@gbh.at

Gewerkschaft vida

Mag. Gertrude Oelmack

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

Tel.: 01/534 44-79146

E-Mail: gertrude.oelmack@vida.at

Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

Tel.: 01/534 44-49440

Fax: 01/534 44-49900

E-Mail: gpf@gpf.at

PRO-GE

Bundesfrauenabteilung

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

Tel.: 01/534 44-69040

Fax: 01/534 44-103288

E-Mail: frauen@proge.at

INDEX

A

Analysen 15
Anonymität 9

D

Dauernde Beschäftigung 6
Durchschnittsarbeitsentgelt 10

F

freie DienstnehmerInnen 6
Funktionsgruppen 9

G

Gesamtarbeitsentgelt 9

I

Inkrafttreten 4

J

Jobausschreibungen 18

L

LeiharbeiterInnen 6

M

Medianarbeitsentgelt 9

T

Teilzeitbeschäftigung 12
Transparenz 14

U

Überstunden 13
unterjährige (= nicht ganzjährige) Beschäftigung
12
Unternehmensbegriff 6

V

Verschwiegenheit 14
Verwendungsgruppen 7
Verwendungsgruppenjahre 8

W

Welche Rechte haben BetriebsrätInnen 5

IMPRESSUM:

Herausgeber: ÖGB, ZVR-Nr.: 576439352

Medieninhaber und Hersteller: Verlag des ÖGB GmbH

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Für den Inhalt verantwortlich: ÖGB-Frauen, Sylvia Ledwinka

Redaktionelle Gestaltung: ÖGB-Presse und Öffentlichkeitsarbeit

EIN PRODUKT VON GEWERKSCHAFTERiNNEN
FÜR **GEWERKSCHAFTERiNNEN**

STARK >>>>

>>>> **SOZIAL** >>>> **GERECHT**

DEIN PARTNER IN DER ARBEITSWELT. **OGB**

STARK >>>>>> **SOZIAL**

Österreichischer Gewerkschaftsbund
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
E-Mail: oegb@oegb.at

WWW.OEGB.AT

STARK **SOZIAL** **GERECHT**
DEIN PARTNER IN DER ARBEITSWELT. **OGB**