

## Analyse der Einkommensberichte

Es stellt sich natürlich die Frage, wie mit einem eventuell vorhandenen Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern umzugehen ist. Nicht jeder Einkommensunterschied ist automatisch eine Diskriminierung.

**TIPP** Folgende Fragen können bei der Analyse des Einkommensberichts weiterhelfen:

- Gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede beim Grundgehalt?
- Gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede bei etwaigen Überzahlungen?
- Gibt es klare Kriterien für welche Leistungen Prämien oder Sonderzahlungen vergeben werden?  
Gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede?
- Wer hat Anspruch auf Überstundenpauschalen?  
Gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede?

Zeigt sich im Einkommensbericht, dass beispielsweise Frauen überproportional in unteren Verwendungsgruppen eingereiht sind, während Männer überdurchschnittlich Führungspositionen besetzen, können folgende Fragen hilfreich sein:

- Wie sind die Stellenausschreibungen formuliert?  
Sprechen sie beide Geschlechter an?
- Wie werden Vordienstzeiten angerechnet?  
Gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede?
- Wer hat Zugang zu (internen) Aus- und Weiterbildungen?
- Sind höhere Tätigkeiten auch in Teilzeit möglich?

## Was kann ich als Betriebsrätin tun?

Die Verteilung von Männern und Frauen im Unternehmen ist ausschlaggebend. Zeigt sich, dass Frauen überproportional in unteren Verwendungsgruppen eingereiht sind, während Männer überdurchschnittlich Führungspositionen einnehmen, empfiehlt sich der Abschluss von Frauenförderplänen.

## Wie kann die Einkommensschere geschlossen werden?

Die häufigsten Ursachen für Einkommensunterschiede von Frauen und Männern im Betrieb sind in vielen Fällen ein niedrigeres Einstiegsgehalt, unterschiedliche Anrechnung von Vordienstzeiten, Nichtanrechnung von Karenzzeiten, unterschiedliche Einstufung in Verwendungsgruppen, Unterschiede bei individuellen Gehaltserhöhungen oder unterschiedliche Vorrückungen. Es empfiehlt sich daher, diese Bereiche im Betrieb Schritt für Schritt zu überprüfen.

**TIPP** Wenden Sie sich nach Erhalt des Einkommensberichts an die Arbeiterkammer oder an die Gewerkschaft, um gemeinsam den Einkommensbericht zu analysieren.

## Informationen dazu:

- **Arbeiterkammer Salzburg**  
Abteilung Sozialpolitik  
Mag.<sup>a</sup> Ines Grössenberger  
T: +43 (0)662 86 87-410  
[ines.groessenberger@ak-salzburg.at](mailto:ines.groessenberger@ak-salzburg.at)
- **ÖGB Landesorganisation Salzburg**  
Frauensekretariat  
T: +43 (0)662 88 16 46  
[salzburg.frauen@oegb.at](mailto:salzburg.frauen@oegb.at)

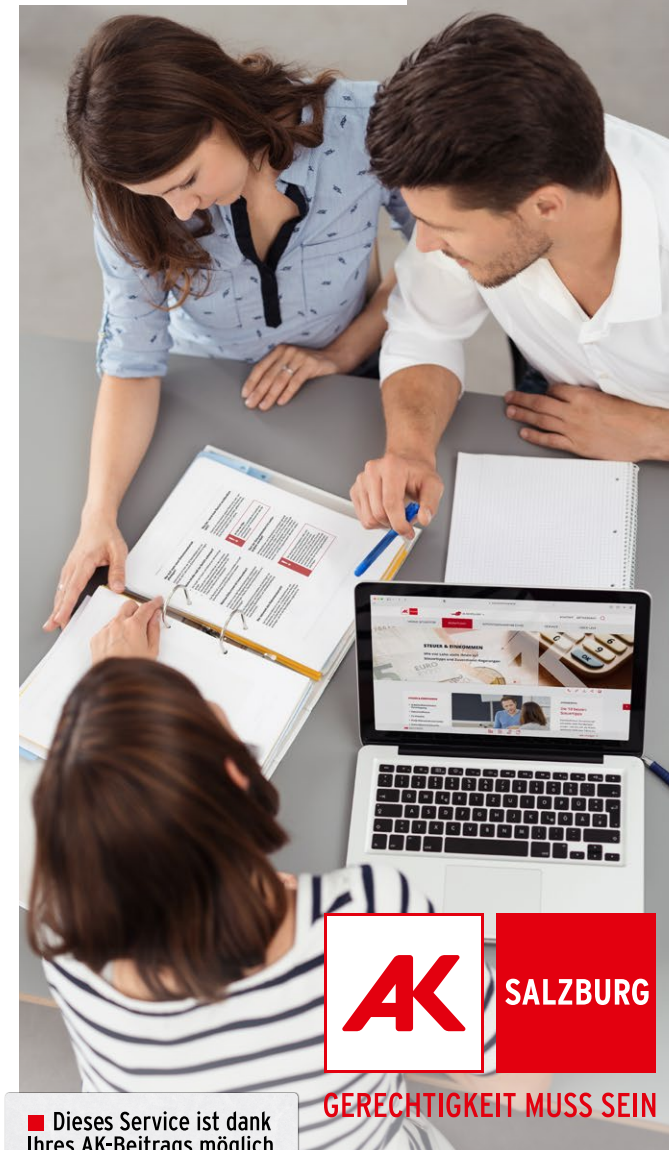
### Impressum:

Medieninhaber: Arbeiterkammer Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10, 5020 Salzburg, Tel.: +43 (0)662 86 87, [www.ak-salzburg.at](http://www.ak-salzburg.at)  
Verlags- und Herstellungsort: Salzburg  
Titelfoto: © contrastwerkstatt - stock.adobe.com  
Autorin: Mag.<sup>a</sup> Gabi Burgstaller  
Überarbeitung: Mag.<sup>a</sup> Ines Grössenberger  
Redaktion: Stephan Gabler  
Grafik: Bernhard Rieger  
Druck: Eigenvervielfältigung



# VERPFLICHTENDE EINKOMMENS- BERICHTE

FÜR ALLE BETRIEBE ÜBER  
150 BESCHÄFTIGTE



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

■ Dieses Service ist dank  
Ihres AK-Beitrags möglich

# EIN WICHTIGER SCHRITT ZUR GLEICHBERECHTIGUNG

Seit den Neuerungen im Gleichbehandlungsgesetz im März 2011 sind alle Unternehmen mit mehr als 150 Beschäftigten verpflichtet, die Gehälter ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Form von Einkommensberichten offen darzulegen.

Die Arbeiterkammer Salzburg sieht in diesem Gesetz eine große Chance, ungerechtfertigte Lohnunterschiede aufzudecken und in Zukunft zu verhindern. Das ist ein Anstoß, die noch immer gewaltige Schere von etwa 20 Prozent zwischen Frauen- und Männereinkommen zu schließen.

DIESER FOLDER INFORMIERT ÜBER DAS  
GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ.

## Wer muß wann einen Einkommensbericht offenlegen?

Unternehmen mit mehr als 150 Beschäftigten sind verpflichtet, alle 2 Jahre einen Einkommensbericht zu legen.

## Welche Inhalte muß der Bericht aufweisen?

- die Anzahl der Frauen und Männer pro Verwendungsgruppe
- die Anzahl der Frauen und Männer in den einzelnen Verwendungsgruppenjahren der Verwendungsgruppe
- das Durchschnitts- oder Medianeinkommen von Frauen und Männern im Kalenderjahr

Der Bericht ist in anonymisierter Form zu erstellen und darf keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen zulassen.

## Welches Einkommen ist heranzuziehen?

Im Bericht muss das Gesamtarbeitsentgelt ausgewiesen werden, also das Grundgehalt einschließlich Zulagen, Sonderzahlungen, Prämien, Überstunden(pauschalen) und Sachbezügen.

Um die Vergleichbarkeit herzustellen, ist das Entgelt von Teilzeitbeschäftigten auf Vollzeitbeschäftigung und das von unterjährig Beschäftigten auf Jahresbeschäftigung hochzurechnen.

## Wer bekommt den Einkommensbericht?

Der Einkommensbericht ist den Betriebsrätinnen und Betriebsräten zu übermitteln. In Betrieben ohne Betriebsrätinnen und Betriebsräte ist der Bericht in einem Raum aufzulegen, der für alle Beschäftigten zugänglich ist.

## Was tun, wenn kein Bericht veröffentlicht wird?

Kommt ein Unternehmen dieser Pflicht nicht nach, können Betriebsrätinnen und Betriebsräte die Erstellung des Einkommensberichts gerichtlich geltend machen. Das Recht verjährt nach 3 Jahren.



### Im Fall der Fälle:

Kontaktieren Sie jedenfalls die Expertinnen und Experten der Arbeiterkammer oder der Gewerkschaft!

## Darf der Einkommensbericht weitergegeben werden?

Betriebsrätinnen und Betriebsräte unterliegen generell der Verschwiegenheitspflicht. Auch die Daten des Einkommensberichtes dürfen nicht an Personen außerhalb des Unternehmens weitergegeben werden. Innerhalb des Unternehmens darf der Bericht jedoch zum Informations- und Meinungsaustausch diskutiert werden.



Die Verschwiegenheitspflicht wird nicht verletzt durch Inanspruchnahme einer Beratung oder Rechtsauskunft durch Interessenvertretungen. Dazu gehören Arbeiterkammer und ÖGB sowie Gleichbehandlungsanwaltschaft/Gleichbehandlungskommission oder sonstige Einrichtungen, die ebenfalls der Verschwiegenheitspflicht unterliegen.