

ALLE SIND GLEICH – aber Männer sind gleicher

Zusatz zur Broschüre
„Alle sind gleich – aber
Männer sind gleicher“

Wie analysiere ich
einen Einkommensbericht?

Impressum:

HerausgeberIn und VerlegerIn: GPA-djp Bundesfrauenabteilung
1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Autorin: Barbara Marx, Bakk.

Layout: GPA-djp Marketing, Kerstin Knüpfer Dipl. Des. (FH)

Foto Titelbild: Fotolia

DVR 0046655, ZVR 576439352

Februar 2012

Wie analysiere ich einen Einkommensbericht?

1. Datenkontrolle

Um einwandfrei mit dem Bericht arbeiten zu können, muss sichergestellt sein, dass die Daten korrekt und vollständig sind.

Dabei empfiehlt es sich, folgende vier Kontrollfragen genauer anzusehen:

Sind alle ArbeitnehmerInnen erfasst oder wurden gar ganze Gruppen vergessen?

- Indikator dafür ist die Anzahl der ArbeitnehmerInnen, die in dem Bericht, aufgeteilt nach Frauen und Männern, aufgeführt werden.

ACHTUNG >>

- Auch karentierte ArbeitnehmerInnen, sofern im Berichtszeitpunkt mindestens EINE Auszahlung erfolgt ist, müssen berücksichtigt werden (Hochrechnung auf Jahresbeschäftigung).
- Lehrlinge müssen erfasst werden. Es empfiehlt sich bei der Analyse der Einkommensdaten für Lehrlinge eine eigene Auswertung zu erstellen.
- PraktikantInnen, FerialarbeitnehmerInnen etc. müssen ebenfalls berücksichtigt werden. Für PraktikantInnen empfiehlt sich eine gesonderte Kategorie. FerialarbeitnehmerInnen sind als gewöhnliches, unterjähriges Dienstverhältnis hochzurechnen.

Liegt dem Bericht das richtige Schema zugrunde?

Wenn es ein betriebliches Gehaltsschema gibt, muss dieses auch für den Bericht herangezogen werden und nicht jenes des Kollektivvertrages.

Sind die Verwendungsgruppenjahre angeführt?

Wenn nicht, warum nicht? Sollte die Anzahl der ArbeitnehmerInnen zu klein werden (drei oder weniger Personen), wäre ein solches Vorgehen aus Datenschutzgründen aber legitim.

Sind die Daten plausibel?

Dazu empfiehlt es sich stichprobenartig einige der Zahlen zu überprüfen und nachzurechnen. Kommt das gleiche Ergebnis heraus, wie im Bericht, kann angenommen werden, dass auch die anderen Zahlen stimmen.

Stimmen die Ergebnisse nicht überein, sollte sofort abgeklärt werden woran das liegt.

ACHTUNG >>

- Möglicherweise wurden unterschiedliche Zahlen verwendet (Durchschnitt versus Medianeinkommen)
- Eventuell wurden wichtige Elemente wie Überstundenpauschalen, Prämien oder ähnliches nicht berücksichtigt.

Für weitere Informationen siehe die Broschüre „Alle sind gleich, aber Männer sind gleicher! Einkommensunterschiede unter die Lupe nehmen.“

2. Analyse der Verteilung

2 a. Verwendungsgruppen

Die Verteilung von Frauen und Männern erschließt sich oft auf den ersten Blick. Besonders die „Gläserne Decke“ springt meist sehr plakativ ins Auge. Folgendes Beispiel soll dies verdeutlichen:

Verwendungsgruppe	Anzahl Frauen	Anzahl Männer
1	37	X*
2	27	5
3	20	21
4	156	10
5	128	30
6	93	115
7	44	51
8	X*	5
Summe	507	240

X*..... zu geringe Anzahl an Personen, weniger als drei Personen dürfen aufgrund des Datenschutzes nicht ausgewiesen werden.

Bei diesem Beispiel zeigt sich sehr deutlich, dass die Frauen in der Gruppe 4 und 5 konzentriert sind. Die Männer befinden sich überwiegend in der Verwendungsgruppe 6.

Analyse:

Hier sollte man sich bei der Analyse des Einkommensberichtes genauer ansehen, wieso es so große geschlechtsspezifische Unterschiede gibt. In jener Gruppe in der die meisten Männer sind (VG 6) beginnt der Frauenanteil bereits zu sinken.

Haben es Frauen schwerer in die Verwendungsgruppe 6 zu gelangen?

Ist es möglich, dass traditionelle Männertätigkeiten/
-bildungswege etc. hier bevorzugt werden?

Auch wenn auf den ersten Blick diese Frage mit nein beantwortet wird, empfiehlt sich eine zumindest stichprobenartige Überprüfung der Einstufungen. Ganz besonders:

- Sind vergleichbare Ausbildungen auch gleich angerechnet (z.B. HAK Matura, HTL Matura)?
- Wie werden Führungspositionen im Unternehmen besetzt? Werden hier Frauen benachteiligt? Je standardisierter ein Rekrutierungsprozess abläuft, desto geringer sind die Möglichkeiten für (unbewusste) Förderung von Männern für Männer.

2 b. Verwendungsgruppenjahre

Als Beispiel wird hier die Verwendungsgruppe 4 herangezogen.

Frauen	Verwendungsgruppenjahre	Anzahl der Frauen
	1,2	3
	3,4	8
	5,6	2
	7,8	13
	9,10	16
	11,12	8
	13,14	9
	15,16	20
	17,18	35
	19,20 und mehr	42
Summe		156

Männer	Verwendungsgruppenjahre	Anzahl der Männer
	1,2	
	3,4	5
	5,6	
	7,8	2
	9,10	
	11,12	1
	13,14	2
	15,16	
	17,18	
	19,20 und mehr	
Summe		10

Analyse:

Bei der Analyse der Verwendungsgruppe 4 fällt sofort auf, dass hier überwiegend Frauen eingestuft sind. Diese befinden sich auch viel länger in dieser Verwendungsgruppe als vergleichsweise die Männer. Diese sind noch nicht so lange in dieser Gruppe eingestuft.

- Wäre es möglich, dass Männer nach einer gewissen Zeit in höhere **Verwendungsgruppen** hochgestuft werden? Eine Analyse der **Weiterbildungsangebote** kann hier Aufschluss geben.
- **Anrechnung:** Werden Vordienstzeiten gleich angerechnet und sorgfältig geprüft was angerechnet werden kann? Besondere Beachtung bitte auch auf ausländische Vordienstzeiten, Anrechnungen etc.!

2 c. Entgelt

Verwendungsgruppe	Frauen	Männer	Differenz
1	21.256	X	
2	26.678	27.234	- 2,04
3	28.953	29.471	- 1,75
4	29.764	28.378	+ 4,88
5	31.642	33.798	- 6,38
6	35.265	35.934	- 1,86
7	40.214	43.638	- 7,85
8	X	48.368	

Je nachdem welche statistische Kennzahl gewählt wurde (Durchschnitt oder Medianeinkommen) empfiehlt es sich auch die andere Kennzahl zu ermitteln (sofern möglich).

Bei den Frauen wurde das Entgelt der Verwendungsgruppe 8, bei den Männern jenes der Gruppe 1 nicht angegeben (3 oder weniger Personen).

Analyse:

Sofort fällt auf, dass in der Verwendungsgruppe 4 das Einkommen der Männer niedriger ist als jenes der Frauen. Das ist nach einem Blick auf die Aufteilung auf die Verwendungsgruppenjahre nicht weiter verwunderlich. Sehr viele Frauen sind schon sehr lange in Gruppe 4 und durch Vorrückungen verdienen die Frauen dadurch im Durchschnitt mehr als die Männer.

Bei den anderen Gruppen ist es umgekehrt. Diese Zahlen müssen nun weiter in die zugrunde liegenden Bestandteile geteilt werden:

- **Karennzeiten:** werden diese z.B. für Vorrückungen angerechnet (Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung). Wurde die jährliche Gehaltsrunde in der Karenz weiterbezahlt?

- **Prämien, Zulagen, Bonus:** wer bekommt wie viel? Wer kann eine(n) solchen beantragen und wer entscheidet nach welchen Kriterien? Sind diese tatsächlich geschlechtsneutral? Stichwort: Arbeitsbewertung
- **Überstunden:** Pauschale oder einzeln ausbezahlt? Wer macht Überstunden und wie viele?
- **„Doppelabgeltung“:** bekommen gerade jene MitarbeiterInnen die besonders viele Überstunden machen Bonuszahlungen, Prämien, etc. weil sie „so viel leisten und so großen Einsatz zeigen?“
- **Einstufung**
- **Individuelle Gehaltserhöhungen:** nach welchen Kriterien werden diese gewährt, sind die Kriterien geschlechtsneutral?

Für den Beginn der Analyse empfiehlt sich, jene Bereiche mit den größten Unterschieden genauer zu untersuchen. D. h auf die einzelnen Jahreseinkommen der Personen zurück zu gehen und diese auf die einzelnen Gehaltsbestandteile aufzuteilen.

BEISPIEL >>

Person X, Grundgehalt: EUR 12.345,-

(laut Gehaltstabelle KV, 5 angerechnete Vordienstjahre)

Überzahlung EUR 287,- pro Jahr, Überstunden EUR 5.678,- pro

Jahr, Bonus EUR 1.000,- pro Jahr.

Wie typisch oder untypisch ist dieses Einkommen?

Gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede?

2 d.) Was tun bei Unterschieden, die nicht gerechtfertigt sind?

Derartige Unterschiede müssen schnellstmöglich beseitigt werden! Je nachdem woran es liegt, durch Umstufungen, Richtigestellen bei Karenzen, etc. Grundsätzlich wäre auch eine Nachzahlung innerhalb der gesetzlichen Verfall- und Verjährungsfristen beziehungsweise darüber hinaus wünschenswert.

Hoffentlich unnötig, aber der Vollständigkeit halber an dieser Stelle der Hinweis, dass die Angleichung nach OBEN und nicht nach unten passieren muss.

Ist durch den Einkommensbericht erkennbar, dass es sich weniger um bedauerliche Einzelfälle handelt, sondern um ein strukturelles Problem, dann sollte, abgesehen von sofortigen entsprechenden Korrekturen auch strukturelle Zukunftslösungen angedacht werden. Hier einige Beispiele:

- Die Entwicklung eines diskriminierungsfreien Gehaltsschemas aufgrund einer gendergerechten Arbeitsbewertung mag einiges an Arbeit erfordern. Danach kann aber sehr viel Ungerechtigkeit und Ungleichbehandlung in Zukunft vermieden werden.
- Frauenförderpläne um zukünftig ein ausgewogeneres Verhältnis von Männern und Frauen in Führungspositionen zu erhalten
- Betriebliche Kinderbetreuung zum Beispiel in Form von Betriebskindergärten verbessern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, nicht nur für Frauen!
- Strukturiertes Vorgehen bei Neueinstellungen. Wenn erkannt wurde, dass die Anrechnung von Vordienstzeiten nicht einheitlich passiert ist, kann hier die Einführung einer entsprechenden Struktur helfen.

Alle Maßnahmen sollten genauestens in Form von klassischem Projektmanagement geplant werden (Wer tut Was, Wo und bis Wann, Wie viel kostet das, Was sind die Ziele bzw. Erfolgsfaktoren an denen der Erfolg evaluiert werden kann, etc.). Bitte nicht auf Verantwortlichkeiten und Durchführungstermine vergessen!

Am Ende sollten die Maßnahmen selbstverständlich auf ihre Wirksamkeit und mögliche Umsetzungsschwierigkeit evaluiert werden. Durch einen neuen Bericht, der zwei Jahre später gelegt werden muss, können möglicherweise schon erste Erfolge dokumentiert werden.

2 e.) Wo finde ich Hilfe und Unterstützung?

Selbstverständlich helfen wir bei Fragen gerne weiter und unterstützen bei der Entwicklung und Umsetzung von weiterführenden Maßnahmen.

Bitte wenden Sie sich direkt an ihre betriebsbetreuende SekretärIn oder an unsere GPA-djp Service-Hotline **05 03 01-301**.

Weitere Infos: **www.gpa-djp.at**

Für alle,
die **mehr wollen!**

GPA FRAUEN
djp
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
DRUCK - JOURNALISMUS - PAPIER