

Analyse über die Umsetzung der Einkommenstransparenz bei Jobausschreibungen – Berichtszeitraum Februar 2012

Für die AK Wien erstellt Elisabeth Rolzhauser

Was wurde untersucht?

Jobinserate in 4 Printmedien: Kronen-Zeitung, Kurier, Die Presse und Der Standard jeweils am Samstag. Dabei wurden alle Inserate gezählt und die Inserate folgender Arbeitgeber näher analysiert: Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten, Personalvermittler, Öffentlicher Dienst und Universitäten. Weiters wurde eine KMU-Stichprobe aus jeder Tageszeitung (mindestens 10 je Tageszeitung) untersucht.

5 Jobbörsen (Jobroboter, Karriere, Jobpilot, Stepstone, Women30plus) im Internet nach den 3 Berufen kaufmännische Assistenz, Mechatronik sowie Abteilungsleitung.

Wichtigste Ergebnisse im Überblick:

Insgesamt gab es 2.722 Inserate in den 4 Tageszeitungen, davon waren **84%** mit Gehaltsangabe. 1.001 Inserate wurden näher analysiert:

Wer hält sich an die Einkommenstransparenz?

96 % der Großbetriebe (von 265 Inseraten waren 9 ohne Gehaltsangabe)
88 % der Personalvermittler (von 433 Inseraten waren 50 ohne Gehaltsangabe)
80 % der KMU-Stichprobe (von 197 Inseraten waren 67 ohne Gehaltsangabe)
28 % des Öffentlichen Bereiches und der Universitäten (von 106 Inserate waren 76 ohne Gehaltsangabe)¹

Wie sieht die Einhaltung des Gesetzes in den Onlinebörsen aus?

In den Onlinebörsen wurden 354 Inserate durchsucht, davon waren **81%** mit Gehaltsangabe:

89 % bei kaufmännischen AssistentInnen (von 72 Inseraten waren 8 ohne Gehaltsangaben)
82 % bei MechatronikerInnen (von 94 Inseraten waren 17 ohne Lohn-bzw. Gehaltsangabe)
73 % bei AbteilungsleiterInnen (von 188 Inseraten waren 43 ohne Gehaltsangabe)

Die praktische Anwendung der gesetzlichen Regelungen ist jedoch sehr unterschiedlich. So geben PersonalvermittlerInnen am häufigsten die Ist-Entgelte an, während Großbetriebe überwiegend nur die kollektivvertraglichen Mindestentgelte inserieren.

¹ In der Analyse konnte nicht zwischen Beschäftigten des Bundes, der Länder und Gemeinden unterschieden werden. Gesetzlich sind derzeit jedoch nur Beschäftigte der Universitäten, des Bundes und ausgegliederter Bundesunternehmen wie Museen etc. umfasst.

1. Gesetzliche Grundlagen

Seit 1.03.2011 sieht das Gleichbehandlungsgesetz für Unternehmen der Privatwirtschaft die Verpflichtung zur Angabe des Einkommens bei Stelleninseraten vor. Seit 1.01.2012 gibt es für die Nichteinhaltung der Einkommenstransparenz Sanktionen in Form einer Verwaltungsstrafe.

Das Bundesgleichbehandlungsgesetz, welches für Beschäftigte des Bundes und bei Universitäten gilt, sieht seit 1.01.2012 ebenfalls eine Verpflichtung zur Angabe des Einkommens bei Stelleninseraten vor. Allerdings sind damit nicht alle Stelleninserate erfasst: die Verpflichtung gilt nicht für Beschäftigte der Länder und Gemeinden.

Des Weiteren sind auch im Bereich der Privatwirtschaft nicht alle Stellenausschreibungen erfasst. Erforderlich ist eine kollektive Regelung für das Einkommen wie etwa Kollektivvertrag oder Gesetz. Damit gilt auch keine Verpflichtung zur Einkommensangabe bei freien Dienstverträgen.

2. Ziel der Einkommenstransparenz bei Jobausschreibungen

Generell ist zu sagen, dass in Österreich wenig über Einkommen gesprochen wird. In manchen Betrieben war es Praxis, MitarbeiterInnen zu verpflichten, über ihr Einkommen zu schweigen.

Es gibt noch immer eine Lohnschere von 19 %, die nicht erklärt werden kann. Ziel des Gesetzes ist, dass Betriebe sich mehr Gedanken machen, welche Qualifikationen benötigt werden und dass die Bezahlung von den beruflichen Erfahrungen und nicht vom Geschlecht oder vom Verhandlungsgeschick abhängt.

Mit der Einkommenstransparenz sollen Beschäftigte und Jobsuchende leichter vergleichen können, welches Unternehmen wie viel zahlt. Das ist auch für Verhandlungen zu Gehaltserhöhungen wichtig. Das Gehalt ist eine wichtige Vorinformation für Bewerbungen.

Die große Bandbreite bei der Bezahlung in verschiedenen Berufen ist auch wichtig für junge Menschen, die noch vor der Berufswahl stehen. So ist es hilfreich, über die Entlohnung in verschiedenen Berufen und Tätigkeiten rechtzeitig informiert zu sein. In den Inseraten wird etwa ersichtlich, dass AssistentInnen bei Zahnärzten nur ein sehr geringes Einkommen zu erwarten haben. So werden zahnärztliche AssistentInnen werden um € 1.108,- brutto monatlich gesucht, Anlernlinge um € 410,- brutto monatlich (KV-Mindestgehalt für 40 Stunden)!

3. Erste Erfahrungen mit der Umsetzung des Gesetzes

Bei Stellenausschreibungen haben sich 2011 die Unternehmen nur vereinzelt an die gesetzliche Verpflichtung gehalten. Lediglich das AMS hat Stelleninserate nur mehr mit Angabe des Gehalts ab Mitte 2011 angenommen. Erst mit Wirksamwerden der Sanktionen ab 2012 gibt es einen deutlichen Durchbruch, wie die Analyse zeigt.

Am häufigsten wird das Gesetz von den Großbetrieben eingehalten. Auffällig ist, dass es bei den Großbetrieben sehr große Unterschiede bei der Umsetzung des Gesetzes gibt. So gibt es positive Beispiele, die eine Bandbreite der tatsächlichen Ist-Gehälter

angeben und damit für Jobsuchende eine gute Orientierung bieten. Es gibt aber auch Großbetriebe, die das Gesetz sehr minimalistisch auslegen und nur den Kollektivvertrag auf dem untersten Niveau anführen und damit die Zielsetzung des Gesetzes konterkarieren.

Erfreulich ist, dass PersonalvermittlerInnen sich weitgehend an das Gesetz halten. Sie haben auch sehr genaue Gehaltsangaben wie etwa Ist-Gehälter, Bandbreiten von Ist-Gehältern, Zusatzinformationen.

In einigen Branchen wie Handel, Gastgewerbe/Tourismus, soziale Dienste und bei den freien Berufen, wie z.B.: ÄrztInnen, ZahnärztInnen, Notare, RechtsanwältInnen, etc. werden nur die kollektivvertraglichen Löhne und Gehälter des untersten Niveaus angegeben. Diese Vorgangsweise entspricht nicht dem Gesetz. Denn wenn klar ist, dass Vordienstzeiten/Erfahrungen gefordert werden, dann muss das Mindesteinkommen von der höheren kollektivvertraglichen Einstufung (Beschäftigungsjahr bzw. Verwendungsgruppenjahr) angegeben werden. Dies gilt auch für die jeweiligen Verwendungs- bzw. Beschäftigungsgruppen.

78 % der Inserate von PersonalvermittlerInnen sind bei den Einkommensangaben konkreter und umfassen Informationen zum Ist-Gehalt. Rund ein Drittel der KMU`s geben Informationen zum Ist-Gehalt. Am seltensten werden Ist-Angaben bei Großbetrieben gemacht mit nur 27 %.

Best Practice-Beispiele:

Gesucht wird eine AssistentIn der Geschäftsführung
„Der Mindestgehalt nach Kollektivvertrag beträgt – abhängig von Qualifikation und Erfahrung – von € 1.350,- bis € 2.037,-. Die Überzahlung beträgt je nach Eignung zwischen 20 % und 100 %.“

Jobbörse mit Übersicht, welche Job-Angebote vorhanden sind und wie die Entlohnung aussieht: Spalte mit KV-Mindest- und Spalte mit Ist-Lohn „wir bieten“.

Gesucht wird BilanzbuchhalterIn zwischen 45.000 und 56.000 Euro Jahresbezug

Positiv ist auch zu vermerken, dass im Bereich des öffentlichen Dienstes, der Anteil der Inserate ohne Gehaltsangaben gesunken ist; z.B. geben die WU-Wien und die Karl-Franzens-Universität in Graz seit Feber 2012 in den Inseraten die Gehälter an.

Neu sind Inserate mit Maximalbeträgen. Entweder wird der kollektivvertragliche Mindestgehalt angegeben und die Überzahlung bis zu einem Höchstbetrag oder es wird gleich nur eine maximale Einkommensgrenze angegeben.

Negative Beispiele:

Bei den meisten Inseraten von geringfügigen Beschäftigungen wird nur jeweils die Geringfügigkeitsgrenze angeführt, aber keine Stundenanzahl, die pro Woche oder Monat zu leisten ist. Daher ist nicht nachvollziehbar, wie hoch das Einkommen pro Stunde tatsächlich ist.

Ein Unternehmen gibt z.B. an, dass es Vielfalt bei den Beschäftigten schätzt und sich für Gleichbehandlung einsetzt. Der Einhaltung des Gleichbehandlungsgesetzes mit der Bestimmung der Gehaltsangaben bei Jobinseraten wird aber nicht nachgekommen.