

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

Erstellt von 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 3.436 Inserate in den 4 Tageszeitungen, davon waren 86% mit Gehaltsangabe. 1.266 Inserate wurden näher analysiert:

Wer hält sich an die Einkommenstransparenz?

95 % der Großbetriebe (von 331 Inseraten waren 16 ohne Gehaltsangabe)
90 % der Personalvermittler (von 559 Inseraten waren 55 ohne Gehaltsangabe)
72 % der KMU-Stichprobe (von 264 Inseraten waren 75 ohne Gehaltsangabe)
44 % des Öffentlichen Bereiches und der Universitäten (von 112 Inserate waren 63 ohne Gehaltsangabe)¹

Wie sieht die Einhaltung des Gesetzes in den Onlinebörsen aus?

In den Onlinebörsen wurden 402 Inserate durchsucht, davon waren 87 % mit Gehaltsangabe (Von den 402 Inseraten waren 2 Inserate inaktiv – also OFF-line):

88 % bei AbteilungsleiterInnen (von 189 Inseraten waren 23 ohne Gehaltsangabe)
92 % bei kaufmännischen AssistentInnen (von 86 Inseraten waren 7 ohne Gehaltsangaben)
81 % bei MechatronikerInnen (von 96 Inseraten waren 22 ohne Lohn-bzw. 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.

69 % der Inserate von PersonalvermittlerInnen sind bei den Einkommensangaben konkreter und umfassen Informationen zum Ist-Gehalt. 43 % der KMU's geben Informationen zum Ist-Gehalt. Am seltensten werden Ist-Angaben bei Großbetrieben gemacht mit nur 26 %.

Best Practice-Beispiele:

PR-Agentur sucht eine/ Berater/in zur Unterstützung im Bereich Corporate Communication, Anforderungen sind

- einen berufsrelevanten FH oder Hochschulabschluss
- mindestens vier Jahre einschlägige Berufserfahrung
- Erfahrung im Bereich Corporate Communication
-

Geboten wird ein dynamisches Team in einer erfolgreichen Agentur mit anspruchsvollen Kunden. Unser Gehaltsschema beginnt für diese Stelle bei € 2.500,- (der Kollektivvertragliche Bruttomindestlohn beträgt € 1.704,-)

Gesucht wird ein/e FacharbeiterIn Kältetechnik/Mechatronik für mobile Mannschaft Gemäß § 9 Abs. 2 des Gleichbehandlungsgesetzes beträgt das kollektivvertragliche Mindestgehalt pro Monat € 1.724,95 brutto auf Basis Vollzeit. Abhängig von beruflicher Qualifikation und Erfahrung ist eine entsprechende Überzahlung bis € 3.000,- vorgesehen.

Gesucht wird ein/e MitarbeiterIn die einen Karrieresprung zur AbteilungsleiterIn Textil-Handel wagt.

Für diese Position bewegt sich das Bruttojahresgehalt (Fixgehalt inkl. Prämien/Basis Vollzeit), je nach Erfahrung und Ausbildung zwischen € 30.000,- und € 50.000,- (= zwischen € 2.143,- und € 3.571,-/Monat 14x jährlich)