ENDBERICHT Analyse über die Umsetzung der Einkommenstransparenz bei Jobausschreibungen – Gesamter Berichtszeitraum Jänner bis März 2012

Für die AK Wien erstellt von Elisabeth Rolzhauser

Was wurde untersucht?

Jobinserate in 4 Printmedien: Kronen-Zeitung, Kurier, Die Presse und Der Standard jeweils am Samstag im Zeitraum von 7. Jänner bis 31. März 2012. Dabei wurden alle Inserate gezählt und die Inserate folgender Arbeitgeber näher analysiert:

- Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten (Großbetriebe)
- PersonalvermittlerInnen
- Öffentlicher Dienst und Universitäten
- Weiters wurde eine KMU–Stichprobe aus jeder Tageszeitung (mindestens 10 Inserate je Tageszeitung) untersucht

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

Eine **Stichprobe** ausgewählter **firmeneigener Jobbörsen** im Internet am 28. März 2012.

Wichtigste Ergebnisse im Überblick:

Insgesamt gab es 9.067 Inserate in den 4 Tageszeitungen, davon waren 86% mit Gehaltsangabe.

3.422 Inserate wurden näher analysiert, davon waren 81 % mit Gehaltsangaben:

Wer hält sich an die Einkommenstransparenz?

Betriebsart	Jänner 2012	Feber 2012	März 2012	Gesamt
Großbetriebe	94,9 %	96,6 %	95,2 %	95,5 %
PersonalvermittlerInnen	89,1 %	88,5 %	90,2 %	83,6 %
KMU	70,9 %	66,0 %	71,6 %	69,8 %
Öffentlicher Bereich/Universitäten ¹	25,0 %	28,3 %	43,7%	32,0 %

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.

Wie sieht die Einhaltung des Gesetzes in den Onlinebörsen aus?

In den Onlinebörsen wurden 1.011 Inserate analysiert, davon waren 83,2 % mit Gehaltsangabe:

Wer hält sich an die Einkommenstransparenz?

Betriebsart	Jänner 2012	Feber 2012	März 2012	Gesamt
Großbetriebe	90,6 %	86,7 %	95,4 %	90,9 %
PersonalvermittlerInnen	84,6 %	84,6 %	88,1 %	86,0 %
KMU	55,6 %	67,5 %	79,1 %	69,1 %
Öffentlicher Bereich/Universitäten ²	0	0	50,0 %	25,0 %

Wie sieht die Verteilung bei den analysierten Berufen aus?

Berufsfeld	Jänner 2012	Feber 2012	März 2012	Gesamt
AbteilungsleiterIn	74,8 %	77,1 %	87,8 %	80,4 %
Kaufmännische Assistenz	92,7 %	89,0 %	92,6 %	91,4 %
MechatronikerIn	78,9 %	81,9 %	81,4 %	81,0 %

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.

Eine Stichprobe von ausgewählten Firmen-Jobbörsen (Großbetriebe):

Am 28. März 2012 wurde auch noch eine Stichprobe aus direkten Firmenjobbörsen gemacht. Von der alphabetischen Liste der Großbetriebe (die von der AK zur Verfügung gestellt wurde), wurde im Internet die Homepage jedes 50. Betriebes aus dem umgekehrten Alphabet aufgerufen und nach internen Jobbörsen durchsucht. Es wurden die Stellenanzeigen (bis max. 10 Inserate, ausschließlich Österreich) angesehen.

² 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.

Folgendes Ergebnis ergab diese Analyse:

Zumtobel Licht GmbH (www.zumtobel.com)
Alle Jobangebote hatten eine Gehaltsangabe gehabt.

VOEST-Alpine (www.voestalpine.com)
Alle Jobangebote hatten eine Gehaltsangabe gehabt.

SZL Seniorenzentren Linz GmbH (www.linz.at/szl/seniorenzentren.asp)
Es gab ein Jobangebot, dieses hat keine Gehaltsangabe angeführt.

SCA Laakirchen AG (www.sca.at)
Keine Jobbörse gefunden.

ÖWD österreichischer Wachdienst (www.owd.at)
9 Jobangebote waren mit Gehaltsangabe, 1 Jobangebot enthielt keine Angabe (meist KV; insgesamt nur zwei verschiedene Stundensätze).

Mondi (www.mondigroup.com)
3 Jobangebote mit Gehaltsangabe, 3 Jobangebote ohne Gehaltsangabe.

Leitz GmbH = Firmenverbund mit Boehlerit (www.boehlerit.com)
2 Jobangebote gefunden, hatten beide eine Gehaltsangabe.

Julius Blum GmbH (www.blum.com)
10 Jobangebote angesehen – alle ohne Gehaltsangabe.

Grazer Wechselseitige Versicherung AG (www.grawe.at)
Alle Jobangebote hatten eine Gehaltsangabe.

Doppelmayr Seilbahnen (www.doppelmayr.com)
Alle Jobangebote hatten eine Gehaltsangabe.

BIS Chemserv GmbH (www.chemserv.at)
Alle Jobangebote hatten eine Gehaltsangabe.

Alpen-Adria-Universität (www.uni-klu.ac.at)
2 Jobangebote hatten eine Gehaltsangabe, 3 Jobangebote ohne Gehaltsangabe.

Adecco Personalbereitstellungs GmbH (www.adecco.at)
Alle Jobangebote hatten eine Gehaltsangabe (meist Bandbreite).

- Zusammengefasst ergibt sich, 13 Firmen wurden ausgewählt davon wurden 12 Jobbörsen gefunden. 7 Firmen hatten in allen analysierten Inseraten Gehaltsangaben; bei 2 Firmen gab es KEINE Gehaltsangaben und bei 3 Firmen waren die Jobbörsen mit unterschiedlicher Qualität und wiesen nur teilweise Gehaltsangaben auf.

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 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 das kollektivvertragliche Mindesteinkommen 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.

Ausnahmen sind:

Brenner & Company International Management Consulting; Wien
Oprandi & Partner GesmbH, Wien

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 und diese nach dem Kollektivvertrag auch zu berücksichtigen sind, 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 %.

Positiv zu erwähnen ist, dass im Öffentlichen Dienst und bei den Universitäten der Anteil der Inserate ohne Gehaltsangaben gesunken ist.

4. Detailergebnisse der Inserate mit Gehaltsangaben:

Unterscheidung jener Inserate, die dem Gesetz entsprechen nach

1. Angabe von KV-Mindestgehältern/-löhnen
2. Angabe vom tatsächlichen Einkommen (IST-Gehältern/Löhnen)

Aus den Tageszeitungen:

Großbetriebe

868 Inserate, davon 631 mit KV-Angaben (72,7 %) bzw. 237 (27,3 %) mit IST-Angaben

PersonalvermittlerInnen

1288 Inserate, davon 351 mit KV-Angaben (27,3 %) bzw. 937 (72,7 %) mit IST-Angaben

Öffentlicher Bereich und Universitäten

112 Inserate, davon 92 mit KV-Angaben (82,1 %) bzw. 20 (17,8 %) mit IST-Angaben

KMU

502 Inserate, davon 314 mit KV-Angaben (62,5 %) bzw. 188 (37,5 %) mit IST-Angaben

Aus den Onlinebörsen:

Großbetriebe

219 Inserate, davon 188 mit KV-Angaben (85,8 %) bzw. 31 (14,1 %) mit IST-Angaben

PersonalvermittlerInnen

465 Inserate, davon 190 mit KV-Angaben (40,9 %) bzw. 275 (59,1 %) mit IST-Angaben

Öffentlicher Bereich und Universitäten

1 Inserat mit KV-Angabe (100 %)

KMU

154 Inserate, davon 96 mit KV-Angaben (62,3 %) bzw. 58 (37,7 %) mit IST-Angaben

5. Detailergebnisse aus dem Bereich jener Inserate ohne Gehaltsangabe

Die fehlenden Gehaltsangaben wurden in 4 Kategorien geteilt und zwar

1. Einkommen hätte sicher angegeben werden müssen
2. Meldepflicht aufgrund der Position womöglich nicht notwendig (z.B.: Geschäftsführung, Vorstand, Selbstständigkeit, Ausland)
3. Meldepflicht aufgrund des Betriebes womöglich nicht notwendig (z.B.: Länder, Gemeinden, keine kollektive Gehaltsregelung)
4. Einkommen hätte angegeben werden müssen, es wurde der Betrag nicht angeführt, sehr wohl aber der gültige Kollektivvertrag

Tageszeitungen:

Kategorie	Jänner	Feber	März	Gesamt	Anteil
1	132	109	119	360	55,2 %
2	52	29	53	134	20,6 %
3	35	50	32	117	17,9 %
4	22	14	5	41	6,3 %
				652	100 %

Onlinebörsen:

Kategorie	Jänner	Feber	März	Gesamt	Anteil
1	40	57	44	141	81,9 %
2	5	6	6	17	9,9 %
3	6	5	1	12	7,0 %
4	1	0	1	2	1,2 %
				172	100 %

Zum überwiegenden Teil müssten die identifizierten Inserate ohne Gehaltsangaben, aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen, Angaben zum Einkommen beinhalten.

Einige Beispiele:

Positive Beispiele: dazu zählen alle Formulierungen, die den Zielen des Gesetzes – wie bereits beschrieben – entsprechen, das ist u.a.

- Angaben zum tatsächlichen Einkommen (IST-Einkommen)
- Gehaltsbandbreiten
- Tatsächliche Überzahlungsmöglichkeiten in Prozentangaben oder Beträgen
- Sonstige Entgeltbestandteile (wie z.B.: Überstundenpauschalen, Zulagen, Prämien, etc.) oder Leistungen bzw. Benefits

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 %.“

Gesucht wird BilanzbuchhalterIn zwischen 45.000 und 56.000 Euro Jahresbezug

**Baxter AG und Baxter Innovations GmbH sucht Trainingsverantwortlicher (m/w)
Manufacturing**

Anforderungen u.a. abgeschlossene naturwissenschaftliche/technische Ausbildung (Universität, FH) und praktische Erfahrung im Trainingsbereich oder entsprechende Zusatzausbildung, mehrjährige Berufserfahrung in der Pharma- bzw. aseptischen Produktion wünschenswert, etc.

Geboten wird: Die Entlohnung entspricht der jeweiligen Einstufung laut Kollektivvertrag für die Chemische Industrie. Das Mindestgehalt für diese Position beträgt € 2.629,30 brutto pro Monat auf Basis Vollzeitbeschäftigung. Eine eventuelle Überzahlung ist abhängig von facheinschlägiger Berufserfahrung und/oder Qualifikation. Daneben bietet Baxter zahlreiche Sozialleistungen (z.B. zweisprachigen Betriebskindergarten, Kantine, Wellness-Center, um nur einige zu nennen).

Ecker & Partner Agentur für Öffentlichkeitsarbeit und Public Affairs GmbH sucht

Eine/ Berater/in zur Unterstützung im Bereich Corporate Communication,
Sie verfügen über

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

Es erwartet Sie 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,-)

ISG Personalmanagement sucht für ein renommiertes Handelsunternehmen in der Textilbranche

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)

Media4Jobs sucht für einer der führenden Anbieter von intelligenten Facility-Management-Lösungen eine/n 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.

Jobbörse Dr. Stützner & Partner, Personalbereitstellung GmbH, Linz;
www.stuetzner.at

Da gibt es eine tolle Übersicht, welche Job-Angebote vorhanden sind und wie die Entlohnung aussieht: Spalte mit KV-Mindest und Spalte mit „wir bieten“.

Strabag AG sucht VerkäuferIn für Fertigteilelemente

Geboten wird ein Jahresbruttobezug ab € 35.000,- (= € 2.500,-/Monat 14x jährlich), darüber hinaus nach Vereinbarung aufgrund Ausbildung, Qualifikation und Berufserfahrung.

Negative Beispiele:

Dazu zählen alle Angaben, die nur das kollektivvertragliche Mindestentgelt (unterste Beschäftigungs-/Verwendungsgruppe und 1. Berufs-/Verwendungsgruppenjahr) angeben, auch wenn z. B. berufliche Vorerfahrung verlangt wird. Oder wenn keine Information über die zu leistende wöchentliche oder monatliche Arbeitszeit (bei Teilzeit oder geringfügiger Beschäftigung) aus dem Inserat hervorgeht.

bauMax AG sucht u.a. VorstandsassistentIn; Management Trainees Beschaffung; Buyer Wohnen, Garten und Lifestyle; ProjektleiterIn Bauabteilung und Internationales Category Management-Teammitglied; etc.

Angabe im Inserat:

„Für diese Position bieten wir Ihnen ein 100%ig attraktives Gehalt sowie diverse Sozialleistungen und Weiterbildungsmöglichkeiten. Das kollektivvertragliche Mindestbruttogehalt beträgt bei 38,5 Stunden € 18.900,-. Selbstverständlich kommt für diese Position eine marktkonforme Überzahlung zum Einsatz, die sich nach Qualifikation und Erfahrung richtet!“

Das Jahresgehalt ist bei allen Positionen gleich und entspricht dem Kollektivvertrag für Angestellte und Lehrlinge in Handelsbetrieben, Beschäftigungsgruppe 2 im 1. Berufsjahr – nämlich € 1.350,- brutto monatlich.

Beschreibung im KV: Angestellte die einfache Tätigkeiten ausführen

BIPA Parfümerien GmbH sucht BrandmanagerIn Eigenmarken

Geboten wird:

- Ein Bruttogehalt ab € 2.800,- inklusive Überstundenpauschale (je nach Berufserfahrung und Qualifikation)
- Erfolgsabhängige Mitarbeiterbeteiligung von bis zu einem Monatsgehalt jährlich
- Attraktive Benefits (z.B.: REWE-Mitarbeiterabbatt)
- Einen sicheren Arbeitsplatz in einem stylishen und modernen Büro

Hugo Boss sucht für den neuen Boss-Store in der SCS MitarbeiterInnen:

Store-Manager

Wir bieten Ihnen für die Position ein marktkonformes Bruttomonatsgehalt ab € 1.441,- je nach konkreter Qualifikation. Darüber hinaus umfasst unser Angebot weitere attraktive Nebenleistungen.

Sollten Sie

- eine fundierte Ausbildung in allen Belangen der Handelsbetriebslehre wie beispielsweise als Einzelhandelskaufmann/-frau erfolgreich absolviert haben oder eine vergleichbare Ausbildung vorweisen können
- bereits mehrjährige einschlägige Berufserfahrung in einer vergleichbaren Position im hochwertigen Modeeinzelhandel gesammelt haben
- Spaß an der Mitarbeiterführung und –entwicklung haben und über die Fähigkeit verfügen, als Vorbild ein Team zu motivieren
- Fundierte EDV-Kenntnisse besitzen (MS-Office-Anwendungen und optimalerweise SAP)
- Die englische Sprache sehr gut beherrschen und vorzugsweise eine weitere Sprache sprechen
- Eine ausgeprägte Verkaufsorientierung, Organisationstalent sowie Leidenschaft für Mode und Lifestyle besitzen
- Mit Ihrem sicheren Auftreten, Ihrer positiven Ausstrahlung, Ihrem Einfühlungsvermögen sowie Ihrem Spaß am Verkaufen unsere Kunden begeistern

So bewerben Sie sich bitte per E-Mail an

In diesem Inserat befanden sich auch noch Jobangebote für

- VerkaufsberaterIn in Voll- und Teilzeit (ab € 1.350,-),
- Verkaufshilfen / Samstagskräfte auf geringfügiger Basis (ab € 1.350,-)

Für diese Jobs werden MitarbeiterInnen mit einschlägiger (mehrjähriger) Berufserfahrung im hochwertigen Modeeinzelhandel gesucht.

Verkaufsförderungsagentur sucht verlässliche flexible MitarbeiterInnen

Mit Verkaufserfahrung, für den Lebensmittelbereich, mit eigenem PKW für Außendiensttätigkeit (geringfügige Anmeldung bis € 376,-) für den Raum Wien und Umgebung. Wenn Sie an dieser langfristigen Tätigkeit mit Anmeldung interessiert sind, über perfekte Deutschkenntnisse verfügen und Ihnen körperliche Arbeit keine Schwierigkeiten bereitet, dann kontaktieren Sie uns unter 01/4038620200

IST Austria sucht Facility Management Officer (w/m)

Das Inserat hat KEINE Gehaltsangabe, es gibt aber im Inserat den Hinweis:

IST Austria schätzt Vielfalt und setzt sich für Gleichbehandlung ein.

Infineon Technologies Austria AG, Villach, sucht im Rahmen des Junior Talent Programs TOP AbsolventInnen.

Hinweis: Diese Positionen unterliegen dem KV für Arbeiter und Angestellte der EEI, BG G. Bereitschaft zur Überzahlung je nach Qualifikation und Eignung. KEIN Betrag angegeben!!