

## Einkommensbericht Lohntransparenz

Leitfaden zur Erstellung eines

# Einkommensbericht

Einkommensbericht für das Kalenderjahr: \_\_\_\_\_

Datum der Berichterstattung: \_\_\_\_\_

Mit 1. März 2011 ist eine Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes in Kraft getreten, die unter anderem eine Verpflichtung zur Erstellung eines Einkommensberichts für Unternehmen ab einer bestimmten Größe beinhaltet. Ob diese Verpflichtung auf Ihr Unternehmen zutrifft können Sie in den [Erläuterungen](#) nachlesen.

Um Ihnen die Erstellung des Einkommensberichts für ArbeiterInnen und Angestellte zu erleichtern, möchten wir diesen beispielhaften Fragebogen als Angebot zur Verfügung stellen. Er zeigt, welche Angaben der Bericht jedenfalls beinhalten muss. Selbstverständlich gibt es aber keine Verpflichtung, genau diese Form zu verwenden. Der vorliegende Fragebogen umfasst die Informationen, die im Gesetz vorgesehen sind. Wo er darüber hinaus geht, wird dies deutlich gekennzeichnet (grau unterlegte Felder: Hier wäre eine Angabe für die weitere Beschäftigung mit den Ergebnissen des Berichts sinnvoll, es besteht aber keine gesetzliche Verpflichtung dazu).

**BEVOR ES LOSGEHT: EINIGE PRAKTISCHE TIPPS**

- ▶ Bitte trennen Sie den Einkommensbericht bei allen Fragen nach den Beschäftigungsformen in ArbeiterInnen und Angestellten gemäß der jeweiligen KV-Systematik oder geltenden Entgeltvorschrift.
- ▶ Zur Berechnung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts können Sie das arithmetische Mittel oder den Medianwert verwenden. Hier ist vor allem wichtig, dass Sie die gewählte Variante durchgängig und möglichst auch in den Folge-Berichten in späteren Jahren verwenden, denn nur so ist die Vergleichbarkeit gegeben.
- ▶ Im Anschluss an den eigentlichen Fragebogen finden Sie umfassende Erläuterungen Hilfestellungen zur Berechnung und Beispielen.

**FRAGE 1: BESCHÄFTIGUNGS- UND LOHNGRUPPEN**

*☞ siehe Ausfüllhilfe in den Erläuterungen*

Bitte geben Sie an, welches Kategorisierungs-Schema für Sie gilt. Primär ist das betriebliche Entlohnungsschema anzuwenden. Wenn es in Ihrem Unternehmen keines gibt, verwenden Sie bitte die Lohn- bzw. Verwendungsgruppen laut Kollektivvertrag.

betriebliches Entlohnungsschema	<input type="checkbox"/>
kollektivvertragliche Lohn- bzw. Verwendungsgruppen	<input type="checkbox"/>

**FRAGE 2: ANZAHL DER MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER**

*☞ siehe Ausfüllhilfe in den Erläuterungen*

Geben Sie bitte je nach Lohn- bzw. Verwendungsgruppen die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Geschlecht und (wenn verfügbar) auch nach Beschäftigungsgruppenjahr an.

Verwendungs-/ Lohngruppe	Anzahl MitarbeiterInnen			Anzahl MitarbeiterInnen nach Verwendungs- gruppenjahren			
	♂	♀	Verhältnis ♂/♀*	Jahr	♂	♀	Verhältnis ♂/♀*
gesamt							

\* Diese Angaben sind **freiwillig** und werden nicht vom Gesetz verlangt, können aber bei der Analyse der Ergebnisse unterstützen.

**FRAGE 3a: ARBEITSENTGELT NACH KALENDERJAHR**

*☞ siehe Ausfüllhilfe in den Erläuterungen*

Geben Sie bitte je nach Lohn- bzw. Verwendungsgruppe das Durchschnitts- oder Medianarbeitsentgelt nach Geschlecht getrennt an. (Gilt für Gruppen die mindestens 3 Personen umfassen – ansonsten ist das Durchschnittsarbeitsentgelt ohne Trennung nach Geschlecht anzugeben)

Verwendete Bezugsgröße: <input type="checkbox"/> Durchschnittsarbeitsentgelt <input type="checkbox"/> Medianarbeitsentgelt					
		Arbeitsentgelt			
Lohn- /Verwendungsgruppe	Ø alle	Ø ♂	Ø ♀	Abweichung ♂/♀ in %*	

**FRAGE 3b: ARBEITSENTGELT NACH VERWENDUNGSGRUPPENJAHREN**

*☞ siehe Ausfüllhilfe in den Erläuterungen*

Wenn Sie Verwendungsgruppenjahre haben, geben Sie bitte nun auch das Durchschnitts- oder Medianarbeitsentgelt nach Geschlecht für die verschiedenen Verwendungsgruppen und Verwendungsgruppenjahre an. (gilt für Gruppen die mindestens 3 Personen umfassen – ansonsten ist das Durchschnittsarbeitsentgelt ohne Trennung nach Geschlecht anzugeben)

Verwendete Bezugsgröße: <input type="checkbox"/> Durchschnittsarbeitsentgelt <input type="checkbox"/> Medianarbeitsentgelt					
		Arbeitsentgelt			Abweichung ♂/♀ in %*
Verwendungs- gruppe	Verwendungs- gruppenjahr	Ø alle	Ø ♂	Ø ♀	

\* Diese Angaben sind **freiwillig** und werden nicht vom Gesetz verlangt, können aber bei der Analyse der Ergebnisse unterstützen.

## Erläuterungen zum Fragebogen

### ALLGEMEINES

#### Zeichenerklärung

♂=Männer      ♀= Frauen      Ø=Durchschnitt

#### Jahr der Erstellung

ArbeitgeberInnen deren Unternehmen eine bestimmte Größe überschreitet sind verpflichtet, alle zwei Jahre einen Bericht zur Entgeltanalyse zu erstellen. Dieser „Einkommensbericht“ ist im 1. Quartal vorzulegen und bezieht sich auf das Vorjahr. ACHTUNG: Im Jahr 2011 sind die Berichte erst bis zum 31. Juli zu erstellen!

Wann diese Bestimmung für Ihr Unternehmen in Kraft tritt, richtet sich nach der Zahl der im Unternehmen dauernd beschäftigten ArbeitnehmerInnen:

<i>mehr als ... dauernd beschäftigte ArbeitnehmerInnen</i>	<i>erstes Jahr der Erstellung</i>	<i>erster Bericht bezieht sich auf das Jahr</i>	<i>Berichte sind jeweils zu erstellen in</i>
1.000	2011	2010	ungeraden Jahren
500	2012	2011	geraden Jahren
250	2013	2012	ungeraden Jahren
150	2014	2013	geraden Jahren

#### Umfang der Erhebung

Der Fragebogen bezieht sich auf das gesamte österreichische Unternehmen, d.h. auf alle Betriebe des Unternehmens. Für die jeweiligen Untergliederungen sind nicht mehrere Berichte zu erstellen, sondern es werden alle Unternehmensteile in *einen* Bericht aufgenommen. Es sind alle MitarbeiterInnen zu erfassen, die während des entsprechenden Kalenderjahres beschäftigt waren.

#### Berichtszeitraum

Der Berichtszeitraum ist das vorangehende Kalenderjahr. Wird der Bericht 2011 vorgelegt, bezieht er sich also auf das Jahr 2010.

### ERLÄUTERUNGEN ZU FRAGE 1:

#### Kategorisierung der Beschäftigtengruppen

Geben Sie hier bitte an, welche Einteilung für Sie gilt. Gibt es in Ihrem Unternehmen ein betriebliches Schema, ist dieses anzuwenden (1.Zeile). Ansonsten verwenden Sie bitte die Lohn- bzw. Verwendungsgruppen laut dem für Sie gültigen KV (2. Zeile). Nur wenn Sie weder ein betriebliches Schema haben, noch einen anzuwendenden KV können Sie Funktionsgruppen bilden und anhand dieser den Einkommensbericht erstellen. Sind in Ihrem Unternehmen mehrere KVs anzuwenden, so sind nicht mehrere Berichte zu erstellen, sondern ein Bericht, der entsprechend untergliedert wird.

Mit „Verwendungs- bzw. Lohngruppe“ sind die Untergliederungen des Kollektivvertrags oder sonstiger lohngestaltender Vorschrift gemeint, unabhängig davon, wie dort die Bezeichnung konkret lautet.

Um Ihnen die Analyse der Ergebnisse zu erleichtern und die Aussagekraft des Einkommensberichtes für Ihr Unternehmen zu erhöhen, können Sie die verwendeten Gruppen noch näher definieren. Dies können Sie z.B. anhand der folgenden Tabelle machen:

**Geben Sie bitte an**

- ▶ die Bezeichnungen der unterschiedlichen Lohn- bzw. Verwendungsgruppen,
- ▶ deren Tätigkeitsmerkmale nach KV oder betrieblichem Schema; z.B.: Schreivarbeiten, Produktionstätigkeiten, Projektkonzeption, etc.
- ▶ die typischen Funktionen dieser Lohn- bzw. Verwendungsgruppen speziell in Ihrem Unternehmen; z.B.: Hilfstätigkeiten, mittlere Führungsebene, AbteilungsleiterInnen etc. Hier ist auch die Trennung in MitarbeiterInnen mit bzw. ohne Lehrabschlussprüfung vorzunehmen.

Verwendungs-/ Lohngruppe	Merkmale der Tätigkeit der Verwendungs- bzw. Lohngruppe	typische Funktionen im Unternehmen

Diese Angaben sind **freiwillig** und werden nicht vom Gesetz verlangt, können aber bei der Analyse der Ergebnisse unterstützen.

**ERLÄUTERUNGEN ZU FRAGE 2:**

Es sind alle MitarbeiterInnen zu erfassen, die während des betreffenden Kalenderjahres beschäftigt waren. Dauer und das Ausmaß ihrer Beschäftigung sind nicht relevant (siehe Erläuterungen zu Frage 3). Karenzierte MitarbeiterInnen sind nur für jene Monate mit einzubeziehen, in denen Sie ein Arbeitsentgelt erhalten haben.

**ERLÄUTERUNGEN ZUR FRAGE 3:**

**Anonymität**

Der Einkommensbericht ist zur Gewährleistung des Datenschutzes in anonymisierter Form zu erstellen und darf keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen zulassen. Gemäß den rechtlichen Rahmenbedingungen und Richtlinien der Statistik Austria soll eine Einheit (z. B. ein Verwendungsgruppenjahr) nicht in den Bericht aufgenommen werden, wenn in dieser Einheit weniger als drei Personen eingereicht sind. Diese Grenze ist eine Richtlinie. In der Praxis heißt das: Wenn in einem Verwendungsgruppenjahr oder einer Verwendungs- oder Lohngruppe die Darstellung Rückschlüsse auf Einzelpersonen zulassen würde, sind nur jene Einheiten (Verwendungsgruppenjahr, Verwendungs- oder Lohngruppe, etc.) in den Bericht aufzunehmen, in denen eine anonymisierte Darstellung möglich ist. Gruppen, bei denen das nicht möglich ist, werden bei der jeweils übergeordneten Einheit mit berücksichtigt.

***☞ Beispiel***

*Eine Verwendungsgruppe enthält fünf Abstufungen nach Verwendungsgruppenjahren. In einem Verwendungsgruppenjahr ist die anonymisierte Darstellung nicht möglich, da nur zwei Frauen dort eingereicht sind. Für dieses Verwendungsgruppenjahr wird das durchschnittliche Arbeitsentgelt **nicht getrennt nach Geschlecht** ausgewiesen, sondern für alle ArbeitnehmerInnen zusammen. Für die anderen vier Verwendungsgruppenjahre und die Verwendungsgruppe als ganzes (also die **übergeordnete Einheit**) hingegen ist eine anonyme Darstellung möglich. Daher ist für diese Gruppen das durchschnittliche Arbeitsentgelt für Frauen und Männer getrennt anzugeben.*

### Umfassender Einkommensbegriff

- ▶ **Arbeitszeitbereinigt:** Teilzeitbeschäftigung ist auf Vollzeitbeschäftigung hochzurechnen und unterjährige Beschäftigung auf ganzjährige Beschäftigung.
- ▶ **Brutto-Jahresentgelt:** Das Arbeitsentgelt ist als Brutto-Jahreseinkommen anzugeben, berechnet als arithmetisches Mittel oder Medianwert (Berechnung siehe unten).
- ▶ **Gesamtarbeitsentgelt:** Der Einkommensbericht stellt auf eine breite Definition von Entgelt ab<sup>\*</sup>: Unter "Entgelt" sind die **Grundlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen zu verstehen, die ArbeitnehmerInnen aufgrund des Dienstverhältnisses erhalten** (Überstunden-/ Mehrarbeitspauschalen oder –zuschläge, Zulagen, Sachbezüge, Prämien, Boni, Versicherungen o.ä.). Nicht einzubeziehen sind gesetzliche und zusätzliche Arbeitgeber-Sozialbeiträge, freiwillige Sozialaufwendungen, Auslagenersätze oder echte Aufwandsentschädigungen (z.B. Reisekosten, Diäten, Trennungsgeld, Entfernungszulagen, Tages- und Nächtigungsgelder, Umzugskostenvergütungen).

### Durchschnitts- oder Medianarbeitsentgelt

Sie können das Durchschnitts- oder das Medianarbeitsentgelt angeben. Oft wird der Medianwert als statistisch genauer oder relevanter angesehen. Für welche Variante Sie sich entscheiden, bleibt aber Ihnen überlassen – Sie haben hier die freie Wahl! Wichtig ist aber, dass Sie die gewählte Variante durchgängig verwenden. Sie sollten auch in den Folgeberichten der kommenden Jahre die gleiche Berechnungsmethode verwenden, um die Vergleichbarkeit der Berichte zu gewährleisten.

- ▶ **Arithmetisches Mittel:** Summe aller Einkommen der ArbeitnehmerInnen in einer Gruppe geteilt durch die Zahl der Personen in der Gruppe
- ▶ **Median:** Der Median ist jener Wert, bei dem 50 % der Personen weniger verdienen und 50 % mehr.

#### ☞ Beispiel

In einer Gruppe gibt es 5 Beschäftigte mit folgenden Einkommen, geordnet nach der Höhe:

Mitarbeiterin	€
Mitarbeiterin A	16.800
Mitarbeiterin B	16.800
Mitarbeiterin C	22.400
Mitarbeiterin D	22.450
Mitarbeiterin E	44.800

arithmetisches Mittel <i>Berechnung: (Summe aller Arbeitsentgelte) / Anzahl Mitarbeiterinnen der Gruppe (16.800 + 16.800 + 22.400 + 22.450 + 44.800) / 5 = 24.650</i>	24.650
Median <i>Berechnung: Es wird jener Wert ermittelt, bei dem die Hälfte der Mitarbeiterinnen weniger verdient und die Hälfte mehr. In diesem Fall ist es das Arbeitsentgelt von Mitarbeiterin C: Mitarbeiterinnen A und B verdienen weniger als C, Mitarbeiterinnen D und E verdienen mehr als C.</i>	22.400

Bei geraden MitarbeiterInnenzahlen wird das Einkommen der beiden MitarbeiterInnen rund um den Median zusammengezählt und durch 2 geteilt (bei 6 MitarbeiterInnen also das Einkommen des/der 3. und 4. MitarbeiterIn).

Beim arithmetischen Mittel macht sich das vergleichsweise hohe Arbeitsentgelt von Mitarbeiterin E bemerkbar und verzerrt den Durchschnitt: Die anderen vier Mitarbeiterinnen verdienen weniger als das arithmetische Mittel. Der Median hingegen berücksichtigt, dass das hohe Arbeitsentgelt von Mitarbeiterin E eher die Ausnahme ist, und gibt den „wahren“ Durchschnitt daher besser wieder.

<sup>\*</sup> Basis dafür ist der Artikel 157 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union.

### Umrechnung Teilzeit – Vollzeit

Der höhere Anteil von Frauen unter den Teilzeitbeschäftigten ist einer der wesentlichsten und offensichtlichsten Gründe für Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern. Um MitarbeiterInnen, die ein verschieden hohes Beschäftigungsausmaß haben vergleichen zu können, muss das Arbeitsentgelt der Teilzeitbeschäftigten auf Vollzeitbeschäftigung hochgerechnet werden.

#### ☞ Berechnung

Unterscheiden Sie beim Jahresentgelt zunächst nach

- ▶ Entgeltbestandteilen, die abhängig von der geleisteten Arbeitszeit bezahlt werden (z.B. Grundgehalt, oft auch Prämien und der überwiegende Teil der Zulagen)
- ▶ Entgeltbestandteile, die unabhängig von der geleisteten Arbeitszeit bezahlt werden (z.B. bestimmte Sachleistungen)

#### ☞ Formel:

$\frac{\text{zeitabhängige Entgeltbestandteile}}{\text{tatsächliche Arbeitszeit}} \times \text{Normalarbeitszeit} + \text{zeitunabhängige Entgeltbestandteile}$

#### ☞ Beispiel:

Frau Bauer ist 20 Stunden beschäftigt. Ihr Grundentgelt beträgt 1.200 €. Aufgrund guter Geschäftsergebnisse hat das Unternehmen im Berichtsjahr eine Belohnung für alle MitarbeiterInnen gestaffelt nach ihrer Arbeitszeit vergeben: Vollzeitbeschäftigte bekamen 100 €, alle anderen je nach Arbeitsausmaß – Frau Bauer bekam daher 50€. Zudem gab es zu Weihnachten Einkaufsgutscheine im Wert von 200€ für alle MitarbeiterInnen.

Zusammensetzung des Arbeitsentgelts	€
Grundentgelt für 20 Std. = 1.200 x 12	14.400
weitere zeitabhängige Entgeltbestandteile:	
Belohnung	50
13./14. Monatsentgelt = 1.200 x 2	2.400
<i>Summe zeitabhängige Entgeltbestandteile</i>	<i>16.850</i>
zeitunabhängige Entgeltbestandteile: Einkaufsgutscheine	200
<i>Summe: tatsächliches Gesamtarbeitsentgelt</i>	<i>17.050</i>

Hochrechnung auf Vollzeitbeschäftigung (40 Std.)	
<i>Berechnung:</i>	
$\frac{16.850}{20} \times 40 + 200 = 33.900$	
<b>fiktives jährliches Gesamtarbeitsentgelt</b>	<b>33.900</b>

### Hochrechnung unterjähriger Beschäftigung

Das Durchschnittsentgelt von Personen, die nicht das ganze Kalenderjahr im Unternehmen beschäftigt waren, muss auf ganzjährige Beschäftigung hochgerechnet werden. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nicht während des ganzen Berichtszeitraumes beschäftigt waren, sind die Bezüge daher aliquot auf ein Jahr hochzurechnen.

**☞ Formel:**

$$\frac{\text{zeitabhängiges Entgelt während der Beschäftigungszeit}}{\text{Monate der Beschäftigung}} \times 12 + \text{zeitunabhängige Entgeltbestandteile}$$

**☞ Beispiel**

Herr Müller arbeitet im gleichen Unternehmen wie Frau Bauer, ist aber erst im September eingestellt worden. Er arbeitet Vollzeit (40 Std.). Die Einkaufsgutscheine bekommt er trotzdem in voller Höhe und die Belohnung für die vier Monate.

Zusammensetzung des Arbeitsentgelts	€
Grundentgelt für 40 Std. = 2.400 x 4	9.600
weitere zeitabhängige Entgeltbestandteile:	
Belohnung (100/12) x 4	33
anteilig 13./14. Monatsentgelt = (4.800 / 12) x 4	1.600
<i>Summe zeitabhängige Entgeltbestandteile</i>	11.233
zeitunabhängige Entgeltbestandteile: Einkaufsgutscheine	200
<i>Summe: Gesamtarbeitsentgelt für 4 Monate</i>	11.433

Hochrechnung auf ganzjährige Beschäftigung <i>Berechnung:</i>	
$\frac{11.233}{4} \times 12 + 200 = 33.899$	
<b>fiktives jährliches Gesamtarbeitsentgelt</b>	<b>33.899</b>

Entsprechend ist bei einer Beschäftigungsdauer von unter einem Monat vorzugehen (Hochrechnung zunächst auf ein Monat Beschäftigung).

### Abweichung zwischen Männern und Frauen

Um besser erkennen zu können, ob es Unterschiede im Arbeitsentgelt zwischen Männern und Frauen gibt und wie hoch diese sind, eignet sich die Angabe des Unterschieds zwischen den Frauen- und Männerentgelten. Eine gesetzliche Verpflichtung hierzu besteht aber nicht. Empfohlene Berechnung:

**☞ Formel:**

$$\frac{\text{durchschnittliches Entgelt der Frauen} \times 100}{\text{durchschnittliches Entgelt der Männer}} = \text{Frauen verdienen } x \% \text{ dessen, was Männer verdienen}$$

**☞ Beispiel:**

Das durchschnittliche Arbeitsentgelt der Frauen in einer Gruppe ist 32.000 €, das der Männer 40.000 €.

$$\frac{32.000}{40.000} = 80 \rightarrow \text{Frauen verdienen } 80\% \text{ dessen, was die Männer in dieser Gruppe verdienen.}$$