

Buchbonus 2:

Mehr Wissen über den Gender Pay Gap

Hol dir vertiefende Informationen über den Gender Pay Gap: Wie wird er berechnet? Und wie können wir Gehalts-
transparenz fordern und fördern?

Wie wird der Gender Pay Gap berechnet?

Der Gender Pay Gap berechnet sich aus den jeweiligen prozentualen Durchschnittswerten: Differenz zwischen Bruttostundenlohn der Männer und Bruttostundenlohn der Frauen im Verhältnis zum Bruttostundenlohn der Männer.

$$\frac{\text{Bruttostundenlohn Männer} - \text{Bruttostundenlohn Frauen}}{\text{Bruttostundenlohn der Männer}}$$

Eingerechnet werden alle vollzeit-, teilzeit- und geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer:innen aller Branchen und Berufen.

Es ist wichtig zu wissen, dass beim Gender Pay Gap Durchschnittsverdienste und nicht einzelne Branchen oder Positionen verglichen werden. Dies mag auf den ersten Blick als nicht ganz korrekt erscheinen. Doch gilt der sogenannte *unbereinigte Gender Pay Gap* als Kernindikator fortbestehender gesellschaftlicher Ungleichbehandlungen von Frauen und Männern im Erwerbsleben. Aktuell liegt er in Österreich und Deutschland bei rund 18 Prozent. Mit dieser Berechnung werden nahezu alle Facetten der Probleme, mit denen Frauen im Erwerbsleben konfrontiert sind – inkl. schlechterer Zugangschancen zu bestimmten Berufen oder Karrierestufen – im Gender Pay Gap berücksichtigt.

Im sogenannten *bereinigten Gender Pay Gap* werden strukturelle Merkmale wie Berufserfahrung, Bildung, Beschäftigungsumfang (Voll- und Teilzeitbeschäftigung), Beruf und Branche sowie Führungs- und Qualifikationsanspruch herausgerechnet – damit werden aber auch die gesamtgesellschaftlichen Probleme, die Frauen Kraft rauben, unsichtbar gemacht. In dieser Berechnung beträgt der Gender Pay Gap gemäß Statistischem Bundesamtes sieben Prozent. Er macht den Verdienstunterschied auf Kosten der Frauen

deutlich, der trotz vergleichbarer Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiografien besteht.

Darüber hinausgehend erweitert ein neuer Indikator, der »Gender Gap Arbeitsmarkt« den Blick auf ungleiche Verdienstmöglichkeiten. Er geht über den Vergleich via Bruttostundenverdienst hinaus, und inkludiert Faktoren wie »Nicht am Erwerbsleben teilzunehmen« oder »in Teilzeit zu arbeiten«. Diese Faktoren bergen mittel- bis langfristige Verdienstfolgen. Der »Gender Gap Arbeitsmarkt« betrachtet mehrere Dimensionen: »Neben der Verdienstlücke pro Stunde macht er Unterschiede in der bezahlten monatlichen Arbeitszeit (Gender Hours Gap) und in der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern (Gender Employment Gap) sichtbar. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) anlässlich des Equal Pay Day mitteilt, lag der Gender Gap Arbeitsmarkt im Jahr 2022 bei 39 Prozent.«, so die Pressemitteilung von *destatis.de* (6. März 2023).

Wie kann Einkommenstransparenz erreicht werden?

Einkommenstransparenz soll Vergütungsmodelle nachvollziehbar und durchschaubar machen und helfen, ungleiche Bezahlung zu verringern.

Seit März 2011 gelten in Österreich drei Gesetze zur Förderung der Einkommenstransparenz.

Angabe des Mindestentgelts in Stelleninseraten: es besteht die gesetzliche Verpflichtung zur Angabe des kollektivvertraglichen Mindestentgelts und der Bereitschaft zur Überbezahlung in Stelleninseraten.

Erstellung von Einkommensberichten für Unternehmen ab 150 Mitarbeiter*innen. Alle 2 Jahre muss das durchschnittliche Einkommen von allen Beschäftigten im Unternehmen in den jeweiligen Verwendungsgruppen und Verwendungsgruppenjahren dargestellt werden. Der Bericht geht an den Betriebsrat. In Betrieben ohne Betriebsrat muss er für alle Mitarbeitenden zugänglich aufliegen.

Auskunftsrecht im aufrechten Dienstverhältnis

Arbeitnehmer:innen haben das Recht auf Auskunft über die ►

durchschnittlichen Entgelthöhen für die Gruppe von Arbeitnehmer:innen, die gleiche oder gleichwertige Arbeit wie sie verrichten. Diese muss nach Geschlechtern aufgeschlüsselt sein.

In Deutschland gilt das »Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern«, um die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern zu verringern. Angestellte in einem Betrieb mit mehr als 200 Angestellten haben das Recht, über den Betriebsrat zu erfragen, wie viel ihre Kolleg:innen in der gleichen oder einer ähnlichen Position verdienen. Die Mitarbeiter:innen bekommen dann das Mediangehalt, also das Einkommen, das mindestens die Hälfte der vergleichbaren Kolleg:innen verdienen, mitgeteilt. Allerdings gibt es nur Informationen über die Ein-

künfte des anderen Geschlechts und die Vergleichsgruppe muss zumindest sechs Kolleg*innen beinhalten, da sonst aus Datenschutzgründen keine Gehaltsdaten bekannt gegeben werden

Die hier angeführten Informationen habe ich nach bestem Wissen zur Erscheinungszeitpunkt des Power-Effekts recherchiert. Sie sollen dir helfen zu verstehen, wonach du dich erkundigen kannst, um die Gehaltsbandbreite für eine zu deinem Job vergleichbare Tätigkeit und Position zu herauszufinden. Da sich die Gesetzeslage immer wieder ändert, bitte ich dich, dich beim Thema Einkommens- und Entgelttransparenz für deine Verhandlungen und Gespräche mit aktuellen Fakten vertraut zu machen.



ERFAHRUNGSBERICHT: ES GEHT AUCH ANDERS! GEHALTSTRANSparenZ IN DER TEAM23 STEUERBERATUNG

*Im Gespräch mit People & Culture Managerin
Aldina Salihodzic*

Team23 ist eine Steuerberatungs-Kanzlei in Wien. Sie wurde 2012 gegründet und zählt aktuell 30 Teammitglieder.

Aldina, ihr habt vollkommene Gehaltstransparenz und faire Bezahlung im Unternehmen umgesetzt. Wie habt ihr es möglich gemacht?

Vor 2 Jahren haben wir bei uns Gehaltstransparenz eingeführt, und wir stellen gerade unser eigenes, individuelles Gehaltsmodell fertig, das wir ab Januar dann auch endlich testen dürfen. Unser Ziel war es damals nicht einfach die Gehälter offenzulegen, sondern wir wollten endlich mehr Fairness ums Thema schaffen, sprich ein nachvollziehbares und für alle gleich geltendes Gehaltsmodell haben, das auf unser Unternehmen zugeschnitten ist, und unsere Werte widerspiegelt. Transparenz war da nur ein erster, logischer Schritt. Vor allem für uns als Arbeitgeberin, war dieser Schritt eine Verpflichtung, uns mit Gehalt ernsthaft zu beschäftigen. Das ist ein polarisierendes, emotionales Thema, und als solches wird es in Unternehmen gerne für »bessere Zeiten« hinausgeschoben. Aber wenn die Gehälter mal draußen sind, gibt es kein Zurück mehr und kein Warten, sprich man muss sich dann zwingend Mühe geben, etwas Gescheites auf die Beine zu stellen. Eine sehr gute Motivation, sozusagen 😊

Wie lange hat die Umstellung gedauert und was waren die wichtigsten Schritte, die ihr gegangen seid?

Zwischen dem ersten Impuls und der Umsetzung lagen gerade mal ein paar Monate. Länger haben unsere Überlegungen gedauert: Wie wollen wir grundsätzlich die Kanzlei führen? Welche Prozesse unterstützen das am besten? Da ist uns schnell aufgefallen: man kann nicht erwarten, dass die Leute echte Verantwortung für ihre Arbeit über- ▶

nehmen, ihnen diese aber gerade beim Gehalt, also dem Thema, das sie auch direkt angeht, nicht übergeben. Ohne Transparenz kann man keine Vertrauenskultur etablieren. Ohne New Pay, kann man New Work nicht ehrlich leben. Wir zumindest nicht. Es geht also um die Integrität der Organisation.

Wir haben unsere Ansichten dem Team kommuniziert, sowie eine klare Botschaft, dass wir diesen Weg gemeinsam gehen werden. Allerdings: nur wenn alle im Team damit einverstanden sind. Damit haben wir die Frage in den Raum gestellt: warum sollten wir KEINE Gehaltstransparenz haben? Was spricht gegen eine komplette Transparenz und aus welchem Grund sollten wir das nicht machen? Wir wollten damit gleich am Anfang die Sorgen und Bedenken unserer Leute auffangen, und schauen: vielleicht sind sie berechtigt.

Ich glaube, das war der wichtigste Punkt: dass die Teammitglieder das Gefühl hatten, sie werden ernst genommen, sie sind der neuesten Idee der Geschäftsführung nicht einfach ausgeliefert, sondern sie können darüber selbst bestimmen. Die Antworten, die wir bekommen haben, waren übrigens alle sehr ähnlich 😊

Darauf aufbauend haben wir Einzelgespräche mit allen Teammitgliedern geführt, wo wir diese Fragen aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet haben. Eine gemeinsame Abstimmung inklusive gemeinsamen »Go« stellte den Schlusspunkt der Geburtsstunde unserer Gehaltstransparenz dar.

Welche Vor- und Nachteile haben sich dadurch ergeben?

Nachteile haben sich bis jetzt keine ergeben, tatsächlich. Ob es danach einige emotionale Gespräche gab? Ja, klar. Ob ich das als problematisch sehe? Nein, das gehört einfach zum mutigen Verhalten und zur Entwicklung eines fairen, gleichberechtigten Arbeitsplatzes dazu.

Vorteile haben wir sofort gesehen, zum Beispiel dass das Team sofort 2–3 Personen identifiziert hat, die zu wenig verdienen. Und das waren – »Überraschung« – Frauen, die

in den Verhandlungen bis dahin eher zurückhaltend waren. Dies hat uns nochmal gezeigt, wie outdated und subjektiv Gehaltsverhandlungen sind. Es war auch eins der Hauptmotive des Geschäftsführers für die Umstellung: die eigene Subjektivität aus dem Weg zu schaffen. Ein weiterer Vorteil war ein befreiendes Gefühl und die Enttabuisierung des Themas.

Was empfiehlst du anderen Unternehmen?

Langfristig führt an Gehaltstransparenz kein Weg vorbei. Die Machtverhältnisse und Werte auf dem Arbeitsmarkt ändern sich. Das Thema Gehalt bleibt davon nicht verschont.

Im Moment ist Gehaltstransparenz eher ein Filter als ein klarer Vorteil für Unternehmen. Filter im Sinne von: das Thema Gehaltstransparenz polarisiert stark, und es gibt Stimmen dafür und dagegen. Somit ist noch nicht klar, ob man damit Bewerber:innen anzieht oder abschreckt. Wir haben auch schon Absagen deswegen erhalten – konkret: die Person konnte sich nicht vorstellen, dass andere im Team wissen, was sie verdient. In jedem Fall ist das Thema ein Filter, weil man dadurch early on sieht, wie die Person gegenüber Transparenz eingestellt ist, und ob sie zum Unternehmen passt.

In Summe bin ich mir sicher, dass mit dem steigenden Druck am Arbeitsmarkt die Gehaltstransparenz bald mehr als ein nice to have sein wird – sie wird künftig eine Grund-erwartung der Bewerber:innen sein.

*Was empfiehlst du Arbeitnehmer*innen, die sich für faire Bezahlung einsetzen wollen?*

Einfach machen! Redet darüber, stellt Fragen und lasst euch erklären, welche Pläne das Unternehmen hat, für faire Arbeitsbedingungen zu sorgen. Jetzt ist ein perfekter Zeitpunkt dafür – ihr habt jetzt auch die Macht dazu.

Danke für die spannenden Einblicke!