

Entgeltgleichheit

Erfahrungen aus Österreich

Edeltraud Ranftl

Universität Linz

edeltraud.ranftl@jku.at



Überblick

- **Allgemeiner Hintergrund**
- **Das Unternehmen Volkshilfe**
- **Projektverlauf**
- **Nutzen für das Unternehmen**
- **Erfolgsfaktoren**
- **Empfehlungen**



Volkshilfe O.Ö.

- **Wohlfahrtsverband**
- **Gesundheits- und Sozialdienste**
- **Sozialökonomische Projekt**

- **Beschäftigte: 770 Personen**



Ziele im FABBA PROJEKT

- **Entwicklung eines Arbeitsbewertungssystems**
- **Unterlagen für Kollektivvertragsverhandlungen**
- **Identifikation allfälliger Diskriminierungselemente**
- **Transparenz der Bewertungen, Stellenbeschreibungen und Berufsbilder**



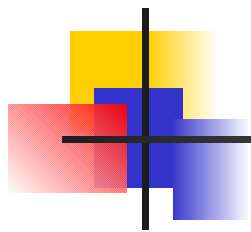
Ziele FABBA

- **Information der MitarbeiterInnen**
- **Imagegewinn durch innovatives Instrument**



Arbeitsschritte

- Ist Analyse
- Auswahl und Adaptierung
Bewertungssystem
- Schulungen
- Arbeitsanalyse (Interviews)
- Arbeit Bewertungskommission
- Auswerten der Ergebnisse





Faktoren FABA Bewertungssystem

Kategorie	Faktor	Anzahl Stufen
Wissen/ Können/ Fertigkeiten	Wissen/ Kenntnisse	8
	Geistige Fähigkeiten	6
	Zwischenmenschliche und kommunikative Fertigkeiten	6
	Körperliche Fertigkeiten	5
Belastungs- anforderungen	Initiative und Selbständigkeit	8
	Physische Anforderungen	5
	Geistige Anforderungen	5
	Emotionale Anforderungen	5



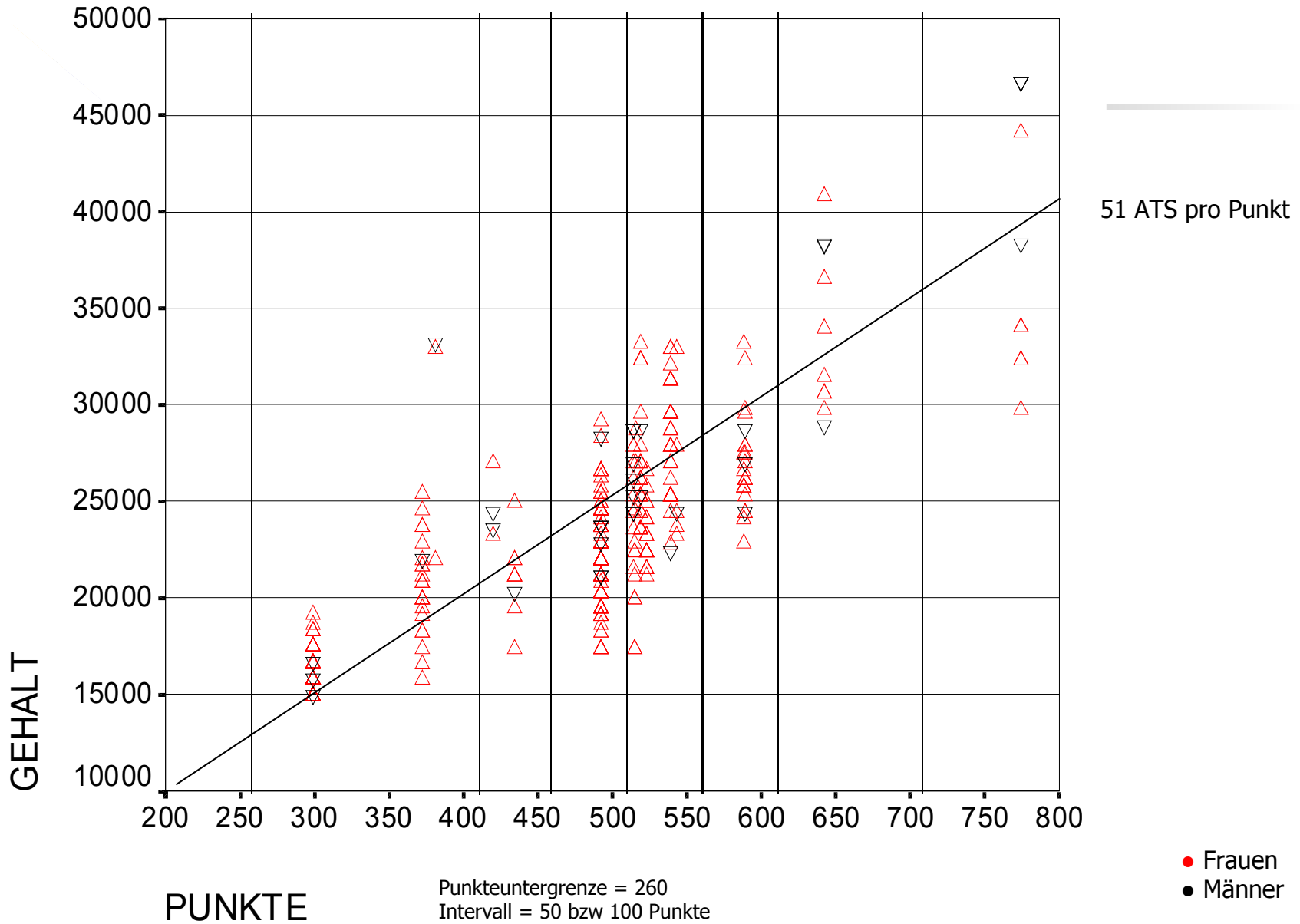
Faktoren FABA Bewertungssystem

Verantwortungen	Verantwortung für Personen	6
	Verantwortung für Führung/ Koordination von MA	6
	Verantwortung für Finanzmittel	6
	Verantwortung für Sachmittel und Informationen	6
Umgebungsbedingungen	Arbeitsbedingungen	5



Beispiele - Gleiche Bewertung

FlüchtlingsbetreuerIn	514
KindergärtnerIn, KinderbetreuerIn, PädagogIn	515
Mobile TherapeutIn	519
EinsatzleiterIn	588
Stationäre DGKS/DGKP (Betreutes Wohnen)	589
BereichsleiterIn, PflegedienstleiterIn	642



51 ATS pro Punkt

- Frauen
- Männer

Punkteuntergrenze = 260
 Intervall = 50 bzw 100 Punkte

PUNKTE

GEHALT



Nutzen im Unternehmen VH

- **Beitrag zur Motivation der MitarbeiterInnen**
- **gleichwertige Zusammenarbeit**
- **Verbesserung des Klimas zwischen Firmenleitung und Personalvertretung**
- **Qualitätssicherung durch fair pay**



Nutzen diskriminierungsfreierer Arbeitsbewertung

- **Arbeitsplätze neu in Beziehung setzen**
- **Neuartige Arbeitsplätze adäquat eingestuft**
- **Organisationsentwicklung**
- **Hinweis auf gute Managementpraktiken**
- **Steigerung Zufriedenheit + Motivation**
- **Imagegewinn**
- **Abbau der Geschlechterhierarchie**



Erfolgsfaktoren

- **Gemeinsames Projekt der Sozialpartner**
- **Analyse Umfeldbedingungen**
- **Zieldefinition**
- **Zusammensetzung der Gruppen – Entscheidungskompetenz**
- **Information + Kommunikation**



Erfolgsfaktoren

- **Schulungen – Know How**
- **Ressourcen – Zeit, Personal, Geld**

Langfristig: im Fluss bleiben
Wartung des Systems und
Umsetzung von equal pay