

# **Entgeltdiskriminierung – ein Dauerbrenner vor der Gleichbehandlungskommission**

Die rechtliche Dimension von Entgeltungleichheit  
anhand von Fällen aus der Praxis des Senates I der  
GBK

Eva Matt

Senat I der Gleichbehandlungskommission

NGO Dialog - 8. Mai 2023

## § 3 Z 2 GlbG

§ 3. Auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat, darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. ...,
2. bei der **Festsetzung des Entgelts**,
3. ...

# Überblick

## Basics

Grundsatz der Lohngleichheit in Österreich bereits seit 1979 gesetzlich verankert; Entgeltbegriff (iSd EuGH-Judikatur weit zu fassen; alle Leistungen, die AN als Gegenleistung für ihre Arbeitskraft von AG erhalten)

## Verfahren vor Senat I der GBK

Antrag (Glaubhaftmachen), Auskunftsrechte (Abfrage bei SVTr), Befragung von Auskunftspersonen, Vergleichsperson, Tätigkeitsvergleich

## Fälle

# Prüfschema

- Entgeltdiskriminierung glaubhaft machen (zB durch Vorlage von Lohnzetteln, Aussagen, Anfrage an SVTr, Einkommensberichte)
- Vergleichsperson (direkter Kollege; Vorgänger/Nachfolger der AST)
- Tätigkeitsvergleich: die konkreten Aufgaben und Arbeitsinhalte von AST/Vergleichsperson werden einander gegenübergestellt
- Sachliche Rechtfertigung für die Ungleichbezahlung? Transparenz des Entlohnungssystems?

# Beliebte Argumente der Rechtfertigung einer Ungleichbezahlung

- „..Er hat einfach besser verhandelt..“ vs. „..Sie war eh zufrieden und hat nicht mehr gefordert..“ (Judikatur zum Verhandlungsgeschick, OGH 9ObA350/97d)
- Zukünftige Führungskraft/Wunschkandidat vs. „Wir geben ihr mal weniger und schauen, wie sie sich tut/sie soll sich erst mal beweisen..“
- „Die Aufgabengebiete sind völlig unterschiedlich, die kann man nicht vergleichen..“
- „Sie haben ganz andere Vorerfahrungen mitgebracht“

# Intransparentes Entlohnungs- und Prämiensystem

*Entgeltbestandteile* (auch Prämien, Zulagen, Dienstauto, sonst. Ausstattung, ÜST..)

**Fall 1:** AST begann als Sekretärin bei der AG, geht als AL in Pension – keine Zulage bei Übernahme der AL-Funktion;

Einschulung des Nachfolgers: dieser erhält Zulage bzw. aufgabenspezifischen Entlohnung der AL-Funktion;

AG: Gehaltserhöhung wenn, dann 1xjährlich; keine Zulagen! Prämie abhängig vom Erfolg des Unternehmens; „wenn MA besonders hervorsteicht“ – keine erkennbare Berechnungsformeln, keine erkennbaren Kriterien; (Indiz: der AST wurde ohne weiteres Prämie um € 2000 erhöht)

# Intransparentes Entlohnungs- und Prämiensystem

*Entgeltbestandteile, Einstufung im KV*

**Fall 2:** AST begann gemeinsam mit 2 Kollegen (A, B) Vergleichspersonen) im IT-Bereich; alle Gleiche/gleichwertige Tätigkeit im Unternehmen

A: Einstufung entsprechend IT-KV als Projektmanager – ST2 des KV - AST + B: in ST1

Argument zu besserer Einstufung von A: Studium (Zusatzquali – für Tätigkeit keine Relevanz) und „Potential zur Leitungsfunktion“;

B: höheres Gehalt! Selber Grundlohn aber ÜST-pauschale (ÜST mussten nicht geleistet werden-> versteckte Überzahlung)

## Nichtanrechnung von Ausbildungszeiten

Die AST hat eine HBLA für wirtschaftliche Berufe besucht und als Sekretärin bei der AG gearbeitet. Neuberechnung von Ausbildungs- und Vordienstzeiten: HBLA wurde nicht angerechnet. AST vermutet eine DaG (HBLA wird zu über 90% von Frauen besucht). Die Ausbildung an Technikaffinen (mehrheitlich von Männern besuchten) Schulen, wie zB HTL wurde hingegen angerechnet.

Vergleich: beides berufsbildende Schulformen, 5-Jährig, Matura, Unterschied: fachliche Spezialisierung;

Mangels Rechtfertigung ist Senat I der GBK daher bei der Nichtanrechnung von HBLA-Studienzeiten von einer unzulässigen mittelbaren Entgeltdiskriminierung ausgegangen.

# KV-Einstufungen „Bewertung“ von weiblich konnotierten Tätigkeiten

**Fall:** Lohnbüro/Honorarbüro

Bei der AG 2 Abteilungen, die freie DN bzw. ANG abrechnen; idR gleiche, jedenfalls gleichwertige Tätigkeiten; unterschiedliche Einstufungen (Abteilung mit weibl. MA niedriger eingestuft)

**Fall:** Thermenhotel – unterschiedliche Einreihung im innerbetrieblich Gehalts/Lohnschema

ANG 4 (überwiegend Frauen) – ARB 1 (überwiegend Männer) € 250 Unterschied gleichwertige Tätigkeit in punkto Fachausbildung, Eigenverantwortung;

# Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Eva Matt, Vorsitzende von Senat I der GBK  
eva.matt@bmf.gv.at