



FACTSHEET

Equal Pay Day: Mit Recht gegen den Gender Pay Gap vorgehen

Das Gleichbehandlungsgesetz, das inzwischen eine große Bandbreite an Diskriminierungsphänomenen abdeckt, wurde ursprünglich 1979 als „Gleichlohngesetz“ verabschiedet. Erstes Ziel in der Geschichte der Gleichbehandlung in Österreich war es, den Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ einzulösen, um die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern auszugleichen. Am Equal Pay Day und rund 45 Jahre nach der Verabschiedung dieses Gesetzes ist Österreich immer noch weit entfernt von Einkommensgleichheit. Laut Berechnungen haben Frauen in Österreich im Vergleich zu Männern seit Jahresbeginn 45 Tage gratis gearbeitet.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft setzt sich seit Jahrzehnten für gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit ein. In diesem Factsheet haben wir die 5 häufigsten Ausreden von Arbeitgeber:innen bei Entgeltdiskriminierung zusammengetragen. Wir erklären, mit welchen rechtlichen Werkzeugen wir Entgeltdiskriminierung bekämpfen und was es noch braucht, damit der Gender Pay Gap endlich ein Thema der Vergangenheit wird.

Die wichtigsten Fakten im Überblick:

- Bei gleichbleibenden Rahmenbedingungen wird die Einkommensgleichstellung in Österreich erst 2076 erreicht werden
- Die Gleichbehandlungsanwaltschaft fordert daher dringend bessere gesetzliche Rahmenbedingungen für Lohntransparenz. So wird Entgeltdiskriminierung sichtbar, Betroffene können sich faktenbasiert wehren und Arbeitgeber:innen können dadurch stärker zu aktivem Handeln aufgefordert werden

- Die 5 häufigsten Ausreden für die schlechtere Entlohnung von Frauen sind seit Jahrzehnten dieselben und können mit Recht bekämpft werden
- Bei Entgeltdiskriminierung kann das Lohnniveau angeglichen und Schadenersatz eingeklagt werden
- Die Gleichbehandlungsanwaltschaft kann Einkommensdaten einsehen und hilft Betroffenen, Entgeltdiskriminierung zu bekämpfen

Gleichlohngesetz seit 1979, doch die Einkommensschere bleibt: Was muss passieren?



Nach dem Gleichbehandlungsgesetz sind aktuell Unternehmen mit mehr als 150 Mitarbeiter:innen verpflichtet, einen Einkommensbericht zu erstellen. Die Daten werden alle zwei Jahre in anonymisierter Form veröffentlicht und nach Geschlecht aufgeschlüsselt.

Der Haken: Der Einkommensbericht zeigt nur das durchschnittliche gesamte Jahreseinkommen von Mitarbeitenden. Die langjährige Erfahrung der Gleichbehandlungsanwaltschaft belegt, dass erst mit detaillierten Gehaltsaufschlüsselungen Diskriminierung effektiv aufgezeigt und bekämpft werden kann. Der Blick auf einzelne Gehaltsbestandteile würde es nicht zuletzt auch den Unternehmen selbst ermöglichen, ihre Entgeltpolitik zu durchleuchten und aktiv geschlechtergerecht zu gestalten.



Sandra Konstatzky, Leiterin der Gleichbehandlungsanwaltschaft erklärt: „Wir wissen aus unserer Beratungserfahrung, dass vielen Arbeitgeber:innen oft nicht bewusst ist, wo bei ihrem Entlohnungssystem Diskriminierungspotenzial liegt. Deswegen fordern wir eine Verbesserung des gesetzlichen Rahmens für Lohntransparenz, um Arbeitgeber:innen stärker zu aktivem Handeln auffordern zu können.“

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft fordert daher Verbesserungen des gesetzlichen Rahmens für Lohntransparenz, um die Einkommensschere zu schließen.

Ziel der Forderung nach mehr Lohntransparenz ist, ...

- dass in der Gesellschaft offen(er) über Gehälter gesprochen wird
- dass sichtbar wird, wenn Arbeit ungerecht bewertet wird
- dass Frauen in ihrer Verhandlungsposition gestärkt werden und ihre Qualifikationen und den Wert ihrer Arbeit besser einordnen können
- dass Arbeitgeber:innen ihr System der Bewertung von Leistung hinterfragen
- dass säumige Arbeitgeber:innen in die Pflicht genommen werden können

Im Rahmen eines Projekts der Frauen- und Gleichstellungssektion des Bundeskanzleramts hat die GAW bereits in Kooperation mit AK und ÖGB eine Toolbox entwickelt, mit der die Erstellung von wirkungsvollen Einkommensberichten zur internen Nutzung ermöglicht wird.

Fünf Ausreden von Arbeitgeber:innen, die vor Gericht nicht gelten



Durch ihre langjährige Beratungserfahrung kennt die Gleichbehandlungsanwaltschaft die Begründungen, die Arbeitgeber:innen für unterschiedliche Entlohnung von Männern und Frauen. Sie sind seit über 30 Jahren sehr ähnlich. Allen ist gemeinsam, dass Geschlechterrollen und -erwartungen sich schlussendlich im Gehalt niederschlagen. Auf unserem [Blog](#) und in unseren [Fällen des Monats](#) gibt es die Stories zu den erfolgreichen juristischen Kämpfen gegen diese Ausreden zum Nachlesen.

Ausrede #1: „Sie hat einfach weniger Gehalt verlangt als ihr Kollege!“

Auch wenn eine Mitarbeiterin im Aufnahmegespräch weniger Gehalt verlangt, sind Arbeitgeber:innen laut Oberstem Gerichtshof (OGH) dazu verpflichtet, von sich aus das gleiche Entgelt wie einem männlichen Arbeitnehmer zu zahlen. Wie jemand verhandelt, hängt stark davon ab, wie diese Person in der Gesellschaft positioniert ist und was aus dieser Position heraus überhaupt gefordert werden kann. In der englischsprachigen Debatte zu Equal Pay nennt man dieses Phänomen *ask gap*. Geschlecht und ethnische Zugehörigkeit sind entscheidende Faktoren für diesen Gap.¹

Ausrede #2: „Sie leistet weniger im Job als ihr Kollege!“

Auch beim Jobeinstieg hält sich das diskriminierende Klischee, dass Männer mehr als Frauen leisten würden. Oder sie erhalten von vornherein mehr, da man sie später als Führungskraft einsetzen will. Bezahlt werden dürfen aber nur Leistungen, die auch wirklich erbracht werden. Ein wichtiges Equal Pay Judikat des Europäischen Gerichtshofs stellt deswegen klar, dass es verboten ist Männern aufgrund ungerechtfertigter Vorschusslorbeeren mehr zu bezahlen.²

Ausrede #3: „Er war einfach unser Wunschkandidat!“

Wenn die Konkurrenz am Markt hoch ist und der absolute Traumkandidat vorstellig wird, gibt es in Unternehmen gerne mehr Bereitschaft zur Überbezahlung. Unternehmen müssen allerdings die hohe Bezahlung des Wunschkandidaten auch auf Mitarbeiterinnen übertragen, die schon länger im Unternehmen beschäftigt sind und dieselbe Arbeit leisten.

Ausrede #4: „Sie arbeitet oft kürzer als ihr Kollege und ist nicht so flexibel!“

Hohe zeitliche und räumliche Flexibilität sind bei Unternehmen häufig genannte Einstellungskriterien und oft ein Grund für bessere Bezahlung. Um Geschlechterdiskriminierung vorzubeugen und um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sicherzustellen, ist es wichtig zu hinterfragen: ist die vom Unternehmen geforderte Flexibilität wirklich entscheidend für den Job? Der Europäische Gerichtshof hat dazu entschieden, dass Flexibilität nur vorausgesetzt und höher bezahlt werden darf, wenn sie für die Tätigkeit ausschlaggebend ist.³

1 Vgl. OGH 9 ObA 350/97d

2 Vgl. EuGH Brunnhofer C- 381/99

3 Vgl. EuGH Bilka C-170/84, Enderby C-127/92

Ausrede #5: „Als Teilzeitkraft muss sie sich erstmal beweisen!“

Der unterschiedliche Umgang mit Teilzeitkräften und Vollzeitbeschäftigten ist eine große Herausforderung von geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung. Teilzeitkräfte stehen bei Arbeitgeber:innen häufig unter Druck, sich länger und besonders bewähren zu müssen. Dem unterliegt die diskriminierende Annahme, dass sich Vollzeitkräfte schneller Fähigkeiten für eine Tätigkeit aneignen als Teilzeitkräfte. Aus Sicht des Europäischen Gerichtshofs sind solche generalisierende Annahmen über Teilzeitkräfte nicht zulässig.⁴

99

„Die Ausreden sind nur scheinbar geschlechtsneutral. Hinter ihnen verbirgt sich geschlechterstereotypes Denken, das sich in der Arbeitswelt massiv auf Entgeltfragen auswirkt. Als Gleichbehandlungsanwaltschaft fordern wir verbesserte gesetzliche Rahmenbedingungen für Einkommenstransparenz. So wird eine bessere Vergleichbarkeit der Faktenlage möglich und es kann effektiver gegen Entgeltdiskriminierung vorgegangen werden.“

Sandra Konstatzky, Leiterin der Gleichbehandlungsanwaltschaft Österreich

Was tut die Gleichbehandlungsanwaltschaft in Equal Pay-Fällen?

Personen, die auf Grund des Geschlechts beim Entgelt diskriminiert werden, können die Entgeltdifferenz einklagen und für die erlittene persönliche Beeinträchtigung Schadenersatz bekommen. Hierfür muss ihnen allerdings zuerst auffallen, dass sie weniger verdienen, als eine andere Person in einer gleichwertigen Tätigkeit.

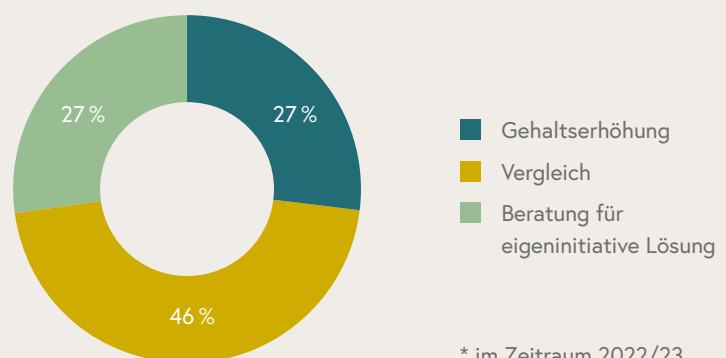
99

Sandra Konstatzky, Leiterin der Gleichbehandlungsanwaltschaft erklärt: „Oft kommen betroffene Frauen nur zufällig dahinter, dass sie weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen. In Gesprächen mit Arbeitgeber:innen werden sie häufig mit Erklärungen abgespeist, die sie als Einzelperson nicht überprüfen können. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft kann hier mit ihrer langjährigen Expertise und den besonderen Auskunftsrechten gegenüber Arbeitgeber:innen und Sozialversicherungsträgern helfen.“

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat Auskunftsrechte und kann von der Sozialversicherung Gehaltsdaten von Vergleichspersonen in anonymisierter Form anfordern. Arbeitgeber:innen, Betriebsrät:innen oder andere relevante Auskunftspersonen sind dazu verpflichtet, der Gleichbehandlungsanwaltschaft benötigte Auskünfte zu erteilen.

Jeder **dritte** Equal Pay Fall, der in den letzten 2 Jahren an die Gleichbehandlungsanwaltschaft herangetragen wurde, konnte für Klientinnen erfolgreich abgeschlossen werden.

Erfolgreiche Equal Pay Fälle der Gleichbehandlungsanwaltschaft*



* im Zeitraum 2022/23

4 Vgl. EuGH Nimz C-184/89

Wie beweise ich Entgeltdiskriminierung?



99

Sandra Konstatzky, Leiterin der Gleichbehandlungsanwaltschaft erklärt:
„Normalerweise müssen Betroffene in einem Streitfall die nötigen Beweise erbringen, um ihren Anspruch geltend zu machen. In Equal Pay-Fällen werden auch Arbeitgeber:innen in die Pflicht genommen. Für betroffene Frauen ist das eine enorme Erleichterung, um zu ihrem Recht zu kommen.“

Nach Rechtsprechung des EuGH müssen Entgeltsysteme diskriminierungsfrei, transparent und nachvollziehbar sein.⁵ Sind Entgeltsysteme in einem Unternehmen intransparent und kann eine Frau glaubhaft machen, dass sie für die selbe Tätigkeit weniger verdient als ein Mann, liegt es an den Arbeitgeber:innen zu beweisen, dass der Gehaltsunterschied durch objektive Faktoren gerechtfertigt ist. Sie müssen zeigen, inwiefern die Gehaltsunterschiede nicht mit dem Geschlecht in Verbindung stehen.⁶ Diese Umkehr der Beweislast ist essenziell, weil Betroffene oft wenig Informationen haben und nur Arbeitgeber:innen tatsächlich einen Einblick in die volle Faktenlage geben können.

EU plant Richtlinienvorschlag zur Bekämpfung von Entgeltdiskriminierung

Ein geplanter EU-Richtlinienentwurf zu Einkommenstransparenz sieht wichtige Instrumente für die Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Einkommensdiskriminierung vor:

- Arbeitnehmer:innen sollen besser geschützt werden. Schon vor Jobantritt sollen sie Einblick über Einstiegseinkommen und über die im Unternehmen gängige Entwicklung der Gehälter bekommen
- Arbeitnehmer:innen dürfen von ihrem Arbeitgeber Auskünfte über die Durchschnittseinkommen in ihrer Vergleichsgruppe verlangen, aufgeschlüsselt nach Geschlecht
- Außerdem dürften Arbeitnehmer:innen in Zukunft nicht gehindert werden, sich mit anderen Kolleg:innen über ihr Entgelt auszutauschen
- Arbeitgeber:innen dürfen nicht nach den bisherigen Gehaltsspannen der Bewerber:innen fragen
- Mitgliedstaaten werden in die Pflicht genommen und müssen Methoden für geschlechtsneutrale Arbeitsbewertung einführen
- Bei Verstößen gegen die Transparenzbestimmungen könnte es effektive Strafen bis hin zum Entzug öffentlicher Aufträge geben
- Es soll eine Monitoringstelle eingerichtet werden um das Lohngefälle zu überwachen

Neben der schlechteren Bezahlung gleichwertiger Arbeit sind auch die hohe Teilzeitquote von Frauen, die ungleiche Verteilung von Sorge- und Hausarbeit, die gläserne Decke und die Teilung des Arbeitsmarktes in geschlechtsspezifische Branchen wichtige Ursachen des Lohngefälles. Sie führen etwa zum Pension Gap und zur Altersarmut von Frauen. Zur Beseitigung dieser Ungleichheiten bräuchte es dringend weitere Maßnahmen.

⁵ Vgl. z.B. EuGH Danfoss C-109/77, Enderby C-127/92

⁶ Vgl. GBK I 1018/21

Über die Gleichbehandlungsanwaltschaft



Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist eine unabhängige staatliche Einrichtung zur Durchsetzung des Rechts auf Gleichbehandlung und Gleichstellung und zum Schutz vor Diskriminierung.
www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at

Rückfragen

Gleichbehandlungsanwaltschaft Österreich
Leopold-Moses-Gasse 4/1/2, 1020 Wien
Sandra Konstatzky (Leiterin der Gleichbehandlungsanwaltschaft)
+43 1 532 02 44
sandra.konstatzky@bka.gv.at

Stand der Information: Februar 2024