



Teilzeitarbeit erhöht das Risiko einer Entgeltdiskriminierung

Einleitung

Frau H ist seit mehr als 20 Jahren in einem mittelgroßen Betrieb beschäftigt und langjährige Betriebsratsvorsitzende. Während des Aufnahmeverfahrens für ihre Nachfolgerin stellt sie fest, dass die betriebliche Entgeltfestsetzung nicht transparent ist – und dass ihr Gehalt niedriger ist, als es ihren Berechnungen nach sein müsste.

Situation

Frau H ist seit 1991 in einem mittelgroßen Betrieb beschäftigt und seit Dezember 1997 Leiterin einer Abteilung mit 150 bis 170 MitarbeiterInnen. Bei einer Wochenarbeitszeit von 30 Stunden beträgt ihr Bruttomonatsgehalt € 2.048,-. Ebenfalls seit 1997 ist Frau H Betriebsratsvorsitzende. Mit Oktober 2014 wird sie das gesetzliche Pensionsalter erreichen und in den Ruhestand treten.

Im Oktober 2013 hat die Kollegin, die als Nachfolgerin von Frau H in der Funktion als Abteilungsleiterin vorgesehen war, das Unternehmen verlassen. Auf Grund dieser Kündigung wurde die Position einer „Leitenden Angestellten“ ausgeschrieben, ohne jedoch den Betriebsrat zu informieren, wie das im § 99 Arbeitsverfassungsgesetz¹ vorgesehen ist.

Bei einer Besprechung im Büro des Geschäftsführers sieht Frau H die Unterlagen einer Bewerberin und ersucht um die Möglichkeit der Einsichtnahme. Dabei fällt ihr ein handschriftlicher Vermerk über € 2.800 bis € 3.100 Gehalt auf. Die Bewerberin wird eingestellt. Im Dienstvertrag wird vereinbart, dass das Bruttomonatsgehalt bei einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden zunächst € 2.800,- betragen und nach einer Einarbeitungszeit von fünf bis sechs Monaten auf € 3.100,- erhöht werden wird.

Für Frau H ist die Vorgangsweise bei der Entgeltfestsetzung sowohl aus persönlicher, als auch aus betriebsrätlicher Sicht nicht nachvollziehbar.

¹ § 99 ArbVG Mitwirkung des Betriebsrats bei der Einstellung von Arbeitnehmern
Der Betriebsrat kann dem Betriebsinhaber jederzeit die Ausschreibung eines Arbeitsplatzes vorschlagen und ist nach der Einstellung eines Arbeitnehmers über die vorgesehene Verwendung und Einstufung, den Lohn oder Gehalt sowie eine allfällige vereinbarte Probezeit oder Befristung des Arbeitsverhältnisses zu informieren.



Beim Vergleich ihres eigenen Gehaltes mit dem der Bewerberin stellt Frau H überdies fest, dass für eine Teilzeitstunde nur € 15,80, für eine Vollzeitstunde hingegen € 17,90 bezahlt werden. Bei Berechnung des Bruttomonatsgehalts auf Basis von € 3.100,- müsste Frau H ein Gehalt in Höhe von € 2.329,50 statt € 2048,- erhalten.

Für den Betrieb, in dem Frau H arbeitet, gilt kein Kollektivvertrag. Nach neuerlicher Berechnung auf Basis eines für einen gleichartigen Betrieb geltenden Kollektivvertrags kommt Frau H zu dem Schluss, dass ihr bei richtiger Einstufung und nach einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 20 Jahren sogar ein Gehalt von € 3.237,53 für 30 Wochenstunden zustünde.

Verlauf der Beratung / des Verfahrens

Frau H wendet sich zur Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Die Gleichbehandlungsanwältin vermutet eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts und fordert den Betrieb zu einer schriftlichen Stellungnahme auf.

Nach einem regen Schriftverkehr zwischen der Gleichbehandlungsanwaltschaft und dem Rechtsanwalt des Betriebes wird klar, dass keine Bereitschaft zu einer außergerichtlichen Einigung besteht.

Frau H, die Gewerkschaftsmitglied ist, bringt daher mit Unterstützung der zuständigen Fachgewerkschaft eine Klage beim Arbeits- und Sozialgericht ein. Die Rechtsgrundlagen für diese Klage sind das Gleichbehandlungsgesetz und das Arbeitsverfassungsgesetz, das eine Benachteiligung einer Betriebsrätin oder eines Betriebsrats beim Entgelt verbietet. Das Verfahren endet mit einem gerichtlichen Vergleich, in dem Frau H eine freiwillige Abfertigung von € 6.000,- und die Prozesskosten in Höhe von € 340,- zugesprochen werden.

Analyse aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Gemäß EU-Recht müssen nationale Gesetze und Verordnungen dem Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit entsprechen. Bestimmungen in Kollektivverträgen, Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträgen, die diesen Grundsatz verletzen, sind nicht anzuwenden. Das Europäische Recht und die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs² schreiben darüber hinaus zwingend vor:

² Die wichtigsten EuGH-Entscheidungen sind: Fall „Rummler“ v. 1.7.1986 Rs 237/85; „Danfoss“ v. 17.10.1989 Rs 109/88; „Enderby“ v. 27.10.1993 Rs C-127/92; „Barber“ v. 17.5.1990 Rs C-262/88; „Royal Copenhagen“ v. 31.5.1995 Rs C-400/93.



- Für alle Beschäftigten beim selben Arbeitgeber bzw. bei derselben Arbeitgeberin müssen die gleichen Bewertungsmaßstäbe verwendet werden.
- Entgeltsysteme müssen durchschaubar und transparent sein. Es muss nachvollziehbar sein, warum unterschiedliche Entgelte bestehen.
- Die verwendeten Kriterien müssen die Art und das Wesen einer Arbeit entsprechend berücksichtigen.
- Die Kriterien müssen diskriminierungsfrei ausgelegt sein.

Das österreichische Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) verbietet Diskriminierungen auf Grund des Geschlechtes im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis. Gemäß § 3 Z 2 GIBG darf niemand auf Grund des Geschlechtes, insbesondere bei der Festsetzung des Entgelts, unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden.

Im vorliegenden Fall konnte die Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht nachvollziehen, nach welchen Kriterien Frau H und ihre Nachfolgerin entlohnt werden und welches Entgeltsystem überhaupt im Betrieb zur Anwendung kommt. Auch für die unterschiedliche Höhe der Stundenlöhne bei Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigten gab es keine nachvollziehbaren Argumente.

Das Diskriminierungsverbot von Teilzeitbeschäftigten stützt sich auf das Arbeitszeitgesetz und das Gleichbehandlungsgesetz: Gemäß Arbeitszeitgesetz dürfen Teilzeitbeschäftigte gegenüber Vollzeitbeschäftigten nicht benachteiligt werden. Da Frauen von einer Benachteiligung in Teilzeitarbeitsverhältnissen in besonderer Weise betroffen sein können, stellt eine solche Ungleichbehandlung gemäß Gleichbehandlungsgesetz auch eine mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes dar, sofern sie nicht durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

Das Gleichbehandlungsgesetz sieht bei einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes einen Anspruch auf Schadenersatz vor. Im Falle einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 3 Z 2 GIBG, also einer Benachteiligung bei der Festsetzung des Entgelts, hat eine Arbeitnehmerin gegenüber dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin Anspruch auf Bezahlung der Entgelt Differenz und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.