



Kinder als Gehaltsbremse

Fall des Monats November 2019

Unterstützung durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft

Frau U ist **seit zwanzig Jahren** in einem **großen Unternehmen in der Reinigungsbranche** als **Fachberaterin** tätig. Ihre Aufgabe war es zunächst, Kund_innen des Unternehmens teilweise vor Ort fachlich zu beraten, wie komplexe Reinigungsaufgaben optimal durchgeführt werden können. Bei ihrem Einstieg erhielt sie eine **beachtliche Überzahlung** über das kollektivvertragliche Mindestentgelt sowie **jährliche Gehaltserhöhungen** und **Gewinnbeteiligungsprämien**. Nach etwa 10 Jahren im Unternehmen ging Frau U in Karenz. Als sie ins Unternehmen zurückkehrte, wurde sie einseitig als „Solution Managerin“ in den Innendienst versetzt, was **veränderte Arbeitsbedingungen** und ein **wesentlich geringeres Entgelt** bedeutete: Aufgrund ihrer veränderten Position wurde ihre Gewinnbeteiligungsprämie massiv verringert. Zudem erhielt sie über den Zeitraum der nächsten 10 Jahre nur mehr **eine einzige Gehaltserhöhung**.

Frau U wandte sich an die **Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW)**. Diese **intervenierete** beim Unternehmen, erkundigte sich nach den Hintergründen für die Benachteiligung und stellte die Vermutung einer Diskriminierung in Zusammenhang mit Frau Us Elternschaft in den Raum. Das Unternehmen bestritt eine Diskriminierung, zeigte sich aber kooperativ und setzte sich mit der Situation auseinander. Die GAW konnte mithilfe der Gehaltsdaten sowie Qualifikationen und Aufgabengebiete der anderen „Solution Manager_innen“ aufzeigen, dass es keine sachliche Rechtfertigung gab, dass Frau U **schlechter entlohnt** wird. Bei einem **Gespräch**, an dem die **GAW**, Frau U, der **Personalleiter**, Frau Us **direkter Vorgesetzter** sowie der **Anwalt des Unternehmens** beteiligt waren, konnte schließlich eine für Frau U **zufriedenstellende Lösung** verhandelt werden: Sie erhält eine **sofortige Gehaltserhöhung** und die Zusage für eine Gehaltserhöhung in sechs Monaten sowie eine **einmalige Prämie**. Frau U ist **weiterhin im Unternehmen** beschäftigt.

Hintergründe

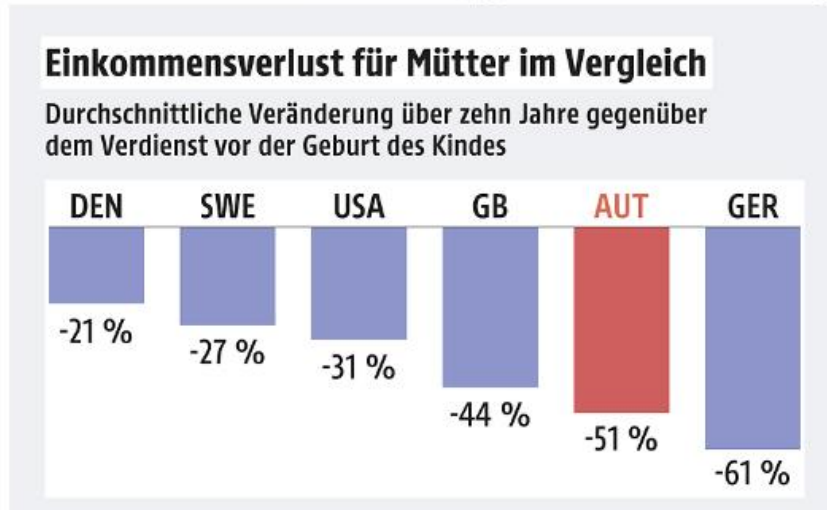
Wiedereinstieg: Strukturelle Nachteile für Frauen

Vor zehn Jahren – als sie bereits zehn Jahre im Unternehmen war - ging Frau U zum ersten Mal für ein Jahr in **Karenz**. Drei Jahre später ging sie erneut in Karenz, ebenfalls für ein Jahr. Nach ihrer **ersten Karenz**, als sie mit einer **Elternteilzeitvereinbarung** ins Unternehmen zurückkehrte, **veränderte** sich ihr **Arbeitsbereich** und damit ihr **Entgelt**: Ihre Aufgaben und Einsatzgebiete verlegten sich verstärkt in den **Innendienst** und aufgrund des geringeren Kund_innenkontakts verringerte sich die Gewinnbeteiligungsprämie spürbar (von ca. EUR 1.800,- auf EUR 400,- jährlich). Nach ihrer **zweiten Karenz** wurde sie **einseitig** auf die Stelle einer sogenannten „Solution Managerin“ **versetzt**. Als solche war sie interne Ansprechperson, und hatte fast keinen Außen- und Kund_innenkontakt mehr. Das war für Frau U nicht nur weniger herausfordernd als ihre vorige Position, es brachte auch mit sich, dass die Prämien weit geringer waren. Zudem erhielt Frau U im Gegensatz zu vor der Karenz und zu ihren männlichen Kollegen **keine Gehaltserhöhungen mehr** - die einzige Gehaltserhöhung seit ihrer ersten Karenz erhielt sie im Jahr nach ihrer Rückkehr, und zwar in Höhe von EUR 70,- brutto.

Die Geschichte von Frau U ist **exemplarisch** für viele Frauen, die nach einer Elternkarenz in die Arbeitswelt wieder einsteigen. Das jüngste "**Wiedereinstiegsmonitoring**" der Arbeiterkammer (AK) aus dem Jahr 2017 zeigte regelmäßig **starke Einkommensverluste für Frauen**. Die Hälfte der Frauen mit Geburten im Jahr 2010 hatte vor der Geburt ein Bruttoeinkommen von mindestens EUR 2.000,-. Im fünften Jahr danach kamen nur mehr 31 Prozent auf diese Summe. Ergebnisse aus den Jahren 2006 bis 2009 mit längeren Nachbeobachtungszeiträumen von bis zu acht Jahren zeigten, dass auch in den Folgejahren die **Einkommen der Frauen nur sehr langsam steigen**.¹ Dies hat weltweit Struktur: Eine **internationale Studie** ausgehend von der US-amerikanischen Universität Princeton und durchgeführt mit einem Forscher_innen-Team unter anderem an der Universität Zürich, zeigte, dass Frauen, die nach der **Geburt eines Kindes** in den Job zurückkehren, mit **massiven und langfristigen Einkommenseinbußen** zu rechnen haben, während Väter davon nicht betroffen sind. In Österreich ist dieser **Nachteil** im Vergleich zu skandinavischen und englischsprachigen Ländern besonders **groß**. Diese Einkommenseinbuße bezeichnen die Studienautor_innen als „**Child Penalty**“ – also als „Kinderstrafe“.²

¹ Arbeiterkammer (2017): Wiedereinstiegsmonitoring.

² Henrik Kleven, Princeton University and NBER, Camille Landais, London School of Economics, Johanna Posch, European University Institute, Andreas Steinhauser, University of Edinburgh, Josef Zweimüller, University of Zurich (2019): Child Penalties Across Countries: Evidence and Explanations.



Die Studie suchte nach **Zusammenhängen** zwischen **gesellschaftspolitischen Strukturen** – Steuern, Transferleistungen und familienpolitische Maßnahmen wie Karenz und Kinderbetreuung – und den **Einkommen von Müttern**. Die generelle Annahme der Studienautor_innen ist, dass dort, wo die **Zahl von Kinderbetreuungsplätzen** seit den 1980ern stärker ausgebaut wurde, Frauen weniger hohe Gehaltsverluste zu erleiden haben. Nicht so in Österreich: Die Forschungsergebnisse zeigen, dass Frauen auf dem **österreichischen Arbeitsmarkt** ähnlich hohe Lohnverluste erleiden, obwohl mittlerweile mehr Kinderkrippen und Kindergartenplätze angeboten werden. Ein Grund für die Unterschiede sei wohl in den **gesellschaftlichen Normen** zu finden, so ein Autor der Studie. In Ländern, wo **Elternschaft** am Arbeitsmarkt große **Nachteile** mit sich bringt, gebe es auch eine **konservative Rollenverteilung** der Geschlechter.³ Die GAW nimmt seit 2019 erstmalig als Projektpartnerin an einem **EU-Forschungsprojekt** teil. Ziel des Projekts ist es, zu analysieren, welchen **Benachteiligungen** Eltern am Arbeitsplatz aufgrund ihrer Betreuungspflichten ausgesetzt sind und entsprechende **Maßnahmen** und **Tools** für **Bewusstseinsbildung** und **Prävention** zu erarbeiten.⁴

Betriebsbezogene Gründe vs. Diskriminierung

Frau Us Wiedereinstieg fiel zusammen mit dem **Verlust einer Hauptkundin des Unternehmens**. Vor ihrer Karenz zählte die Betreuung dieser Kundin zu den wesentlichen Aufgaben von Frau U. Zudem konnte das Unternehmen auch belegen, dass die Auftragslage insgesamt **stagnierte** und sich dies in den Gehältern der Mitarbeiter_innen widerspiegelte. Tatsächlich erhielten auch Frau Us Kollegen nicht mehr jährlich Gehaltserhöhungen, und die

³ orf.at (25. Jänner 2019), [Große Verluste für Österreichs Mütter](#).

⁴ Mehr Infos zum Projekt „Parents@Work“ auf der [Projekt-Website](#).

Gehaltserhöhungen, die sie erhielten, fielen im Vergleich zu früher geringer aus. Jedoch: Die Kollegen erhielten Gehaltserhöhungen.

Fazit

Der Konflikt als Chance für Arbeitgeber_in und Arbeitnehmer_in

Hervorzuheben ist an diesem Fall, dass sich Frau U während des gesamten Beratungsprozesses und darüber hinaus im **aufrechten Dienstverhältnis** befand. Die Beratungspraxis der GAW zeigt, dass Frauen in Diskriminierungsfällen oft erst dann Unterstützung suchen, wenn das Dienstverhältnis schon gelöst ist oder sich auf eine Auflösung zubewegt. Der **Verdacht einer Diskriminierung** versetzt Unternehmen mitunter in einen Zustand der Überforderung. In diesem Zustand trifft es dann auf eine Betroffene, die ihre Diskriminierungserfahrung womöglich schon seit Jahren mit sich trägt. In dieser Situation befürchten Betroffene, dass eine Intervention zu einer Eskalation führen kann. Dass dies nicht so sein muss, zeigt der Fall von Frau U. Das Unternehmen bestritt zwar bis zuletzt, dass es sich um eine Diskriminierung gehandelt haben könnte, aber setzte sich dennoch ernsthaft mit der Intervention der GAW auseinander und ließ sich auf den **Vermittlungsprozess** ein. Zum **Vermittlungsgespräch** in den Räumlichkeiten der GAW erschien neben der direkten Vorgesetzten Frau Us auch der Personalleiter des gesamten Unternehmens sowie der Unternehmensanwalt. Dass die direkte Vorgesetzte anwesend war, spielte eine nicht unwesentliche Rolle: Zu ihrer Vorgesetzten hatte Frau U stets ein gutes Verhältnis, diese begegnete ihr mit **Wertschätzung** für ihre gute Arbeit und wusste, dass Frau U auch von ihren Kolleg_innen geschätzt wurde. Beim Gespräch selbst wurden auch Frau Us **berufliche Entwicklungsmöglichkeiten** im Unternehmen besprochen und eine Grundlage für diesbezügliche Gespräche mit dem Personalleiter geschaffen. Wesentlich für das Zustandekommen einer für Arbeitgeber und Arbeitnehmerin guten Lösung ist die **Unternehmenskultur**. Wenn es kein Bewusstsein für das Diskriminierungspotential gewisser Situationen – so wie in diesem Fall der Wiedereinstieg nach der Elternkarenz – gibt, so kann ein offen ausgetragener Konflikt die **Chance** für Arbeitgeber – und womöglich auch Arbeitnehmerin – sein, sich **weiterzuentwickeln**.

Impressum

Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:

Gleichbehandlungsanwaltschaft,

Taubstummengasse 11, 1040 Wien

Wien, 2019. Stand: 8. Mai 2020

Telefon: +43 1 532 02 44, Nulltarif: 0800 20 61 19

E-Mail: gaw@gaw.gv.at