



Chancengleichheit? Same same, but different

Fall des Monats Mai 2019

Frau R ist seit 2015 **Assistentin des Vorstands in einem Unternehmen im Lebensmittelbereich**. Ursprünglich hat sie sich für eine Stelle im Marketingbereich beworben. Bei ihrer Einstellung wurde ihr vonseiten der Geschäftsführung zugesagt, dass sie im Rahmen ihrer Assistententätigkeit auch mit **eigenständigen Projekten** betraut werden solle. Stattdessen wird ihre Stelle nach und nach zu einer klassischen Sekretärinnen-Stelle umgebaut. Im Zuge einer neuen Aufgabe im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung erhält Frau R Einblick in den Personalkostenplan der letzten Jahre und entdeckt, dass ihr **männlicher Vorgänger, Herr L**, an derselben Position **wesentlich mehr verdient hat**. Für diesen war die Stelle außerdem Ausgangspunkt einer weiteren Karriereentwicklung. Schließlich entscheidet sich Frau R, das Unternehmen zu verlassen. Das Dienstverhältnis wird einvernehmlich gelöst.

Unterstützung durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft

Frau R wendet sich an die **Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW)**. Diese berät Frau R und stellt einen **Antrag an die Gleichbehandlungskommission (GBK)** auf Überprüfung des Vorliegens einer **Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts, sowie bei den sonstigen Arbeitsbedingungen**. Das Unternehmen bestreitet das Vorliegen einer Diskriminierung und verweist auf die Unterschiedlichkeit der Tätigkeiten von Frau R und Herrn L sowie auf die längere Unternehmenszugehörigkeit von Herrn L. Die GAW erhält von der GBK einen **Ermittlungsauftrag** zur näheren Klärung des Gehaltsverlaufes. Insbesondere ersucht die GAW um Bekanntgabe jener Gehaltsdaten von Herrn L für die Jahre, in denen er ebenfalls als Assistent tätig war, um eine Vergleichbarkeit herzustellen.

Hintergründe

Gehaltseinstufung: Die erste Hürde

Gehaltsverhandlungen zu Beginn eines Dienstverhältnisses sowie die Einstufung in den Kollektivvertrag und/oder das betriebsinterne Gehaltsschema stellen im Bereich der Entgeltgleichheit oft eine erste Hürde dar. Während Bewerber_innen in den wenigsten Fällen wissen, was ihre Vorgänger_innen verdient haben ist dieses Wissen auf Arbeitgeber_innenseite sehr wohl vorhanden. Seit einer richtungsweisenden Entscheidung des Obersten Gerichtshofs (OGH) aus dem Jahr 1998¹ steht fest: **Arbeitgeber_innen** dürfen die **Verantwortung für eine gleichbehandlungskonforme Gehaltseinstufung** nicht auf ihre (künftigen) Mitarbeiter_innen und deren „**Verhandlungsgeschick**“ abwälzen, sondern müssen ihrer Verpflichtung, für ein diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen zu sorgen, schon bei der Gehaltseinstufung nachkommen. Im Fall von Frau R zog die GBK genau dieses OGH-Urteil heran.

Frau R forderte bei ihrem Einstieg ins Unternehmen EUR 3.600 brutto. Vereinbart wurde schließlich ein Gehalt von EUR 3.300 brutto und eine jährliche Prämie von EUR 2.000. Herr L hingegen verdiente bereits bei seinem Einstieg vier Jahre zuvor Unternehmen als Assistent des Vorstands mehr als Frau R, nämlich EUR 3.720 netto. Die **GBK** kam in ihrer Prüfung zu der **Feststellung**, dass Herr L als Assistent des Vorstands **exakt die gleichen Aufgaben** hatte wie Frau R: Dazu zählten die Unterstützung des Vorstands in allen organisatorischen Belangen, Terminkoordination und Reisemanagement, Korrespondenz, die selbstständige Übernahme von Sonderprojekten, Zusammenarbeit mit anderen Bereichen wie Marketing oder Verkauf sowie die Übernahme von besonderen Aufgaben wie Corporate Identity-Verantwortung und die Ausarbeitung marketingrelevanter Statistiken. Zudem gibt es einen **Branchenkollektivvertrag**. Die beschriebenen Tätigkeiten hätten, so stellte die GBK fest, unberücksichtigt einer etwaigen Überzahlung sowohl bei Frau R als auch bei Herrn L zu einer **Einstufung** in die Verwendungsstufe 4 führen müssen. Jedoch wurde lediglich Frau R in dieser Stufe eingestuft – Herr L wurde für dieselben Tätigkeiten in Gruppe 5 eingestuft.

Das Unternehmen führte zur Erklärung an, dass Frau R nur „partielle Nachfolgerin“ von Herrn L gewesen sei, und dass dieser aufgrund seiner längeren **Unternehmenszugehörigkeit** eine höhere Berufserfahrung vorgewiesen habe. Die **GBK** stellte allerdings fest, dass Herr L zum Zeitpunkt seiner Einstufung über keine längere Berufserfahrung verfügte hatte, sondern, im Gegenteil, **Frau R mehr Berufserfahrung** hatte. Die Einstufung von Frau R in die Verwendungsgruppe 4 war vor diesem Hintergrund also zwar grundsätzlich korrekt,

¹ OGH 20.5.1998, 9 ObA 350/97d; siehe auch „Fall des Monats“ Jänner 2019, „Natürlich schaffen Frauen Männerjobs!“.

allerdings kann diese **Einstufung** dann **diskriminierend werden**, wenn – wie im vorliegenden Fall – männliche Arbeitnehmer für gleichwertige Tätigkeiten höher eingestuft werden und damit die Stelle innerbetrieblich eine höhere Bewertung einnimmt. Selbstverständlich müssen die Tätigkeiten **gleich oder gleichwertig** bleiben.

Gleichwertigkeit der Tätigkeiten

Das Argument, dass die Vergleichsperson bereits bei seinem Eintritt in das Unternehmen über eine höhere Berufserfahrung verfüge, konnte nicht festgestellt werden. Zum Zeitpunkt seines Beginns als Assistent des Vorstands lag diese nicht vor. Die **GBK** stellte fest, dass die **Tätigkeiten gleichwertig** waren, die Darstellung der Tätigkeit von Frau L jedoch als geringwertiger dargestellt wurde. Sie sah darin ein deutliches Anzeichen für die **geschlechtsbezogene Schlechterbezahlung** der Antragstellerin, da sich dahinter geschlechtsspezifische Rollenstereotype von Assistenz vermuten lassen. Die Praxis zeigt, dass mit dem Vorwurf einer Geschlechterdiskriminierung beim Entgelt konfrontierte Arbeitgeber_innen diese Ungleichbehandlung im Nachhinein häufig mit dem angeblich geringeren Wert der Tätigkeit der betroffenen Frau zu rechtfertigen versuchen. Im Rahmen der Arbeitsbewertung wird zudem oft die Person bewertet, und nicht die Position bzw. Tätigkeit. Dies ist subjektiv und anfällig für geschlechtsspezifische Stereotypisierungen: Die Arbeit von Frauen wird tendenziell geringer bewertet als jene von Männern.

Fazit

Assistent ist nicht gleich Assistentin - Stereotypen als Stolpersteine der Gleichstellung

Frau R und Herr L waren beide, wenn auch zu unterschiedlichen Zeiten, **Assistent_innen** des Vorstands, mit demselben Tätigkeitsbereich und denselben Aufgaben. Jedoch stellte sich im Laufe der Zeit heraus, dass seine Stelle offensichtlich anders bewertet wurde als ihre: Während die Assistentinnen-Stelle von **Frau R** nach zwei Jahren zu einer **Sekretärinnen-Stelle** umgebaut werden sollte, war die Assistenten-Stelle von **Herrn L** lediglich eine **Stufe auf der Karriereleiter**. Die Ausgangsposition dieser Stelle war zu Beginn an dieselbe. Es zeigte sich im Verfahren, dass Herr L als Assistent des Vorstandes an Schnittstellen zum operativen Geschäft seine Fähigkeiten zeigen und er sich beweisen konnte. Er hatte auch Freiraum für eigenständige Projekte. Unter diesen Voraussetzungen hatte Frau R die Stelle übernommen. Sie ließ zB ihre langjährige Marketing-Expertise einfließen und übernahm zunächst ebenfalls eigenständig Projekte. Dies blieb allerdings sowohl in der Wahrnehmung als auch bei der Bezahlung unberücksichtigt. Vielmehr sollte nach zwei Jahren ihre Tätigkeit

zur „Sekretärin“ umgewandelt werden und damit auch die zuvor **nicht adäquate Bezahlung** gerechtfertigt werden. Aufgrund der **Qualifikation** und **Berufserfahrung** von Frau L verließ diese daher das Unternehmen. Die GBK ging hier von einer **geschlechtsspezifischen Diskriminierung** bei den sonstigen Arbeitsbedingungen aus, da dies eine verschlechternde Versetzung dargestellt hätte.

Das dahinterliegende **Rollenstereotyp**, das zu einer Minderbewertung von Frauen führen kann, zeigt sich sogar, wenn man im Duden nach „Sekretär“ und „Sekretärin“ sucht: Bei „Sekretär“ „Sekretar“ (Abteilungsleiter) scheint als alternativer Suchvorschlag, bei „Sekretärin“ „Tippse“, eine abwertende Bezeichnung für eine Schreibkraft.

<p>Sekretär</p> <p>Substantiv, maskulin - 1. jemand, der für jemanden, besonders ...2a. leitender Funktionär einer Organisation (z. ...2b. Schriftführer</p>	<p>Sekretärin</p> <p>Substantiv, feminin - weibliche Form zu Sekretär</p>
<p>Sekretar</p> <p>Substantiv, maskulin - Geschäftsführer, Abteilungsleiter</p>	<p>Tippse</p> <p>Substantiv, feminin - Maschinenschreiberin; Schreibkraft; Sekretärin</p>

Ermittlungsverfahren als Türöffner

Auch in diesem Equal-Pay-Fall konnte die GAW ihre Befugnis, die Offenlegung bestimmter, auf Arbeitgeber_innenseite liegender Daten zu verlangen, zugunsten der betroffenen Person nützen.² Die GBK hat gemäß § 5 Abs 7 GBK/GAW-Gesetz die Möglichkeit, die GAW mit **Ermittlungstätigkeiten** zu beauftragen. Im Auftrag der GBK kann die GAW auch die **betrieblichen Räume betreten** und in die **Unterlagen** des jeweiligen Betriebs **Einsicht nehmen**. Auf Verlangen sind der GAW Abschriften oder Ablichtungen dieser Unterlagen oder Auszüge davon zur Verfügung zu stellen.

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

² Siehe auch „Fall des Monats“ März 2019, „Equal Pay oder die Geschichte von Hase und Igel“.