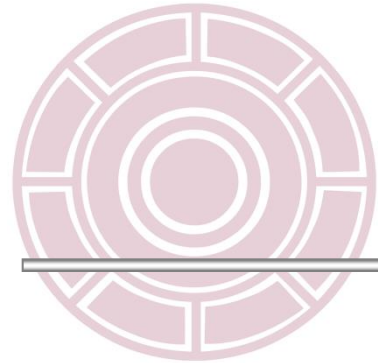


# Entgeltdiskriminierung – rechtliche Grundlagen und Erfahrungen aus der Praxis

---

Gleichbehandlungsanwaltschaft  
Regionalbüro Tirol, Salzburg und Vorarlberg

Mag.<sup>a</sup> Katharina Raffl, 2.5.2017



# Gleichbehandlungsgesetz

---

§ 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

...

Z 2. bei der Festsetzung des Entgelts,

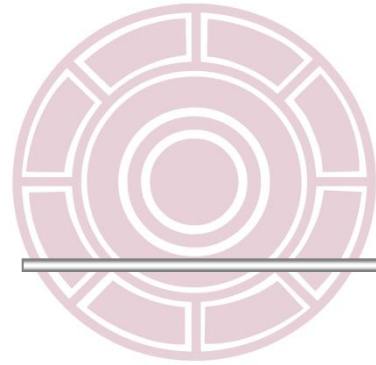
„  
....“



# Definition „Entgelt“

---

- Alles, was der/die AG mittelbar oder unmittelbar als Geld- oder Sachleistung dem/der AN bezahlt
- z.B. auch Zulagen, Überstundenpauschale, Prämien, Sonderzahlungen, Belohnungen, betriebliche Renten, ...
- Gleichheit des Entgelts muss für **jeden einzelnen Entgeltbestandteil** gewährleistet sein (EuGH Barber uva.)

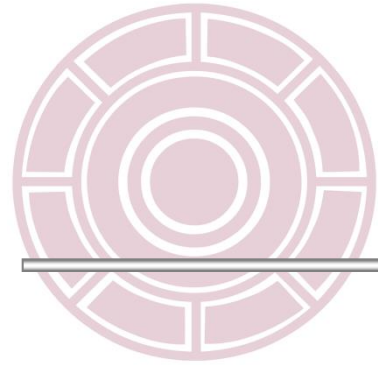


# Unmittelbare Diskriminierung

---

... liegt vor, wenn eine Person

- auf Grund ihres Geschlechts
- in einer vergleichbaren Situation
- eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde

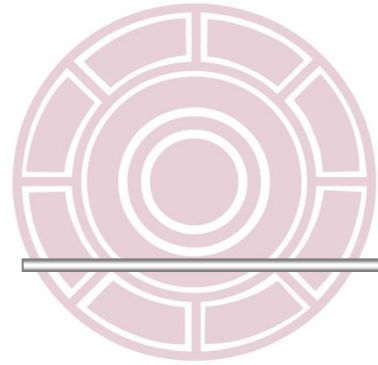


# Mittelbare Diskriminierung

---

... liegt vor

- wenn dem Anschein nach **neutrale Vorschriften**, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören,
- in **besonderer** Weise gegenüber Personen anderen Geschlechts benachteiligen können,
- **es sei denn**, diese sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Zielerreichung sind angemessen und erforderlich

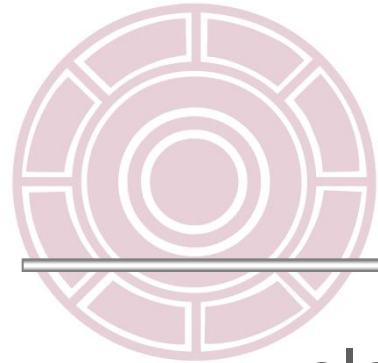


# Vergleichbare Tätigkeit

---



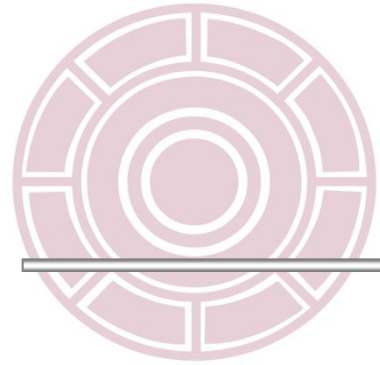
- Welche Arbeit kann im Rahmen des GIBG verglichen werden?



# Gleiche und gleichwertige Arbeit

---

- gleich = identisch, austauschbar ohne Unterschied
- gleichwertig = Vergleich verschiedener Tätigkeiten
  - gleicher Gesamtarbeitswert trotz unterschiedliche Tätigkeiten: Können, Verantwortung, Belastung/Anstrengung, Arbeitsbedingungen
  - alle Anforderung und alle Belastungen müssen bewertet werden, z.B. psychosoziale Anforderungen

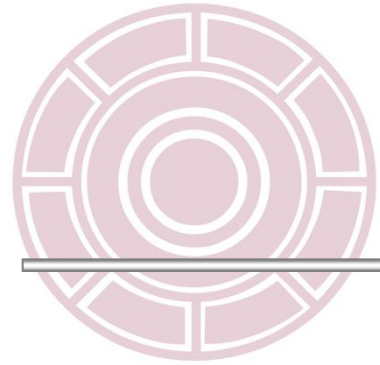


# Intransparenz

---

- Intransparente Entgeltsysteme sind besonders anfällig für Diskriminierung
- Je intransparenter Entgeltssystem ist, umso eher wird AG nachweisen müssen, dass es objektivierbaren, nicht-diskriminierenden Kriterien unterliegt

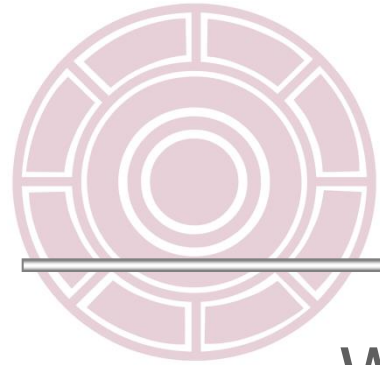




# Bestimmungen zur Förderung von mehr Einkommenstransparenz

---

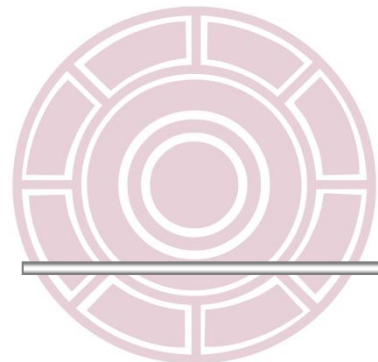
- Verpflichtende Angabe des kv-Mindestlohns bzw. des Entgelts, das als Mindestgrundlage für Arbeitsvertragsverhandlungen dienen soll sowie der Bereitschaft zur Überzahlung desselben in **Stellenausschreibungen**
- Verpflichtende Erstellung von **Einkommensberichten**



## „Sie leistet weniger ...“

---

- Wer beurteilt Leistung? Transparente Kriterien?
- Ein höheres Einstiegsgehalt eines Mannes bei gleichwertigem Arbeitsplatz kann nicht durch Faktoren gerechtfertigt werden, die erst nach Dienstantritt der ANInnen bekannt werden und erst später beurteilt werden können, wie etwa Leistungsfähigkeit oder Qualität der Leistungen (EuGH Brunnhofer)



## „Er hat besser verhandelt ...“

---

- AG sind von sich aus verpflichtet, weiblichen und männlichen AN das gleiche Entgelt zu zahlen (OGH 1998)
- Berücksichtigung des gesellschaftlichen Umfeldes: Frauen verdienen in Ö weniger als Männer, sie verlangen auch häufig weniger und sind oft bereit, für weniger Lohn/Gehalt Arbeiten zu verrichten.



# Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit

