

# GLEICHER LOHN FÜR GLEICHE UND GLEICHWERTIGE ARBEIT

Leitfaden zu Bestimmungen der Entgeltgleichheit  
und nicht diskriminierender Arbeitsbewertung

**Impressum:**

**Eigentümerin, Verlegerin und Herausgeberin:**

Bundeskanzleramt – Bundesministerin für Frauen, Medien und öffentlichen Dienst

**ISBN 3-900019-16-9**

**Redaktion und für den Inhalt verantwortlich:** Agnes Kurz, Sabine Rainer,  
Agnes Schulmeister

**Gestaltung:** Alena Fachberger  
Wien 2004

**Überarbeitete Auflage:** 2006

**Nachdruck:** Juni 2007

# **GLEICHER LOHN FÜR GLEICHE UND GLEICHWERTIGE ARBEIT**

Leitfaden zu Bestimmungen der Entgeltgleichheit  
und nicht diskriminierender Arbeitsbewertung

Edeltraud Ranftl



## VORWORT



Sehr geehrte Leserinnen und Leser!

Ich will mit einer aktiven Frauenförderung die Situation von Frauen in allen Lebensbereichen und Lebensabschnitten verbessern und ihnen ein emanzipiertes und unabhängiges Leben ermöglichen.

Ein wichtiger Schritt auf dem Weg zur Geschlechtergleichstellung in allen gesellschaftlichen Bereichen ist die Herstellung von echter Chancengleichheit am Arbeitsmarkt. Denn ein eigenes Einkommen, von dem die Frauen auch leben können, ist der Schlüssel zu Unabhängigkeit und Eigenständigkeit. Daher setze ich mich für die Erhöhung der Frauenerwerbsquote, das weitere Schließen der Einkommensschere, mehr Frauen in Führungspositionen sowie die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein.

Eine moderne Gesellschaft kann auf das Potenzial der Frauen in vielerlei Hinsicht nicht verzichten. Unser Wohlstand hängt letztlich von der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen im Arbeitsleben ab. Denn die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen ist ein unverzichtbares Element einer langfristigen Wachstums- und Beschäftigungspolitik, das nicht zuletzt auch die Effizienz der Wirtschaft steigert.

Mit Publikationen wie dieser, will ich Frauen ein umfassendes Bild über berufliche, soziale, bildungsbezogene, rechtliche und gesundheitliche Fragen bieten und sie über Unterstützungs- und Fördermaßnahmen informieren. Ich hoffe, dass die vorliegende Publikation interessant bzw. hilfreich für Sie ist. Weitere nützliche Informationen finden Sie auch im Internet unter [www.frauen.bka.gv.at](http://www.frauen.bka.gv.at).



Doris Bures  
Bundesministerin für Frauen, Medien und öffentlichen Dienst



## INHALTSVERZEICHNIS

|   |    |
|---|----|
| FAIR P(L)AY!                                      | 3  |
| ZAHLEN UND FAKTEN                                 | 4  |
| RECHTLICHE GRUNDLAGEN                             | 6  |
| ARBEITSBEWERTUNG                                  | 13 |
| INFORMATIONEN FÜR DIE ANWENDUNG<br>IM UNTERNEHMEN | 16 |
| NÜTZLICHE ADRESSEN                                | 19 |





### FAIR P(L)AY!

Andrea und Andreas arbeiteten im selben Betrieb. Beide hatten eine grafische Ausbildung und übten die gleiche Tätigkeit aus. Nur - auf dem Lohnzettel von Andreas standen jeden Monat ca. 8.000,- Schilling (etwa 581 €) brutto mehr. Ein Einzelbeispiel? Leider nein... Andrea klagte und bekam vom Obersten Gerichtshof Recht: „Benachteiligung aufgrund des Geschlechts“ heißt es in der Begründung.<sup>1</sup>

Von Anfang an war der Grundsatz „gleiches Entgelt für Männer und Frauen“ Bestandteil des Rechts der Europäischen Union. Er bezog sich ursprünglich auf gleiche und wurde später auf als gleichwertig anerkannte Arbeit ausgedehnt und wurde in allen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union rechtlich verankert.

Dennoch bestehen nach wie vor große Unterschiede zwischen den Löhnen von Frauen und Männern. Diese Unterschiede zeigen sich beispielsweise beim Vergleich von Monats- oder Jahreseinkommen oder von Stundenlöhnen, die Frauen und Männer in unselbständiger Beschäftigung erzielen. Die Verringerung der Einkommensunterschiede gehört zu den Zielsetzungen des Nationalen Aktionsplans für Beschäftigung.

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit scheint selbstverständlich. Aber was bedeutet „gleicher Lohn für GLEICHWERTIGE Arbeit“? - Eine Frau, die eine Arbeit verrichtet, die gleiche Anforderungen stellt wie die Tätigkeit eines Mannes, hat das Recht, das selbe Entgelt zu fordern. Dabei kann eine diskriminierungsfreie Arbeitsplatzbewertung auch vordergründig sehr unterschiedliche Berufe vergleichen und bewerten - ob Buchhalter/in und Mechaniker/in, ob Polizist/in und Krankenpfleger/in.

Die in der Unternehmenspraxis angewandten Einstufungskriterien sind vielfach nicht mehr geeignet, den Anforderungen von neuen oder veränderten Arbeitsplätzen gerecht zu werden.

Ziel des vorliegenden Leitfadens ist es, über wichtige Begriffe und Rechtsgrundlagen, Bedingungen, Instrumente und Beispiele zur Anwendung diskriminierungsfreier Arbeitsbewertung zu informieren.

---

<sup>1</sup> Entscheidung des OGH vom 20. Mai 1998, ObA 350/97.

### ZAHLEN UND FAKTEN

Dass Frauenarbeit tendenziell geringer bewertet – und auch entlohnt wird, liegt nicht so sehr in der bewussten Absicht von Unternehmer/innen. Vielmehr muss sie als Produkt einer unhinterfragten, gesellschaftlich gewachsenen Praxis der Bewertung und Entlohnung von Frauenarbeit gesehen werden.

Trotz der geringeren Verdienste im Vergleich zu den Männern ist Geschlechterdiskriminierung oft nicht direkt sichtbar. Vor allem deshalb, weil Frauen und Männer unterschiedliche Jobs ausführen. Unterschiede in der Entlohnung können durch diskriminierende Rekrutierung, Auswahl und Beförderung sowie unterschiedliche Gewährung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen und Umschulungen verstärkt werden. Dies kann zu einer Einschränkung der Bandbreite von Arbeitsstellen für ein Geschlecht führen, zum Beispiel indem auf besser bezahlten, mit Zulagen versehenen Arbeitsplätzen eher Männer eingestellt werden.

In Österreich ist in den letzten Jahrzehnten eine stetige Schließung der Einkommensschere bei arbeitszeitbereinigter Berechnung feststellbar. Während zu Beginn der 1980er Jahre das Medianeinkommen der Frauen bei 71,2 % im Vergleich zu dem der Männer lag, stieg es bis zum Jahr 2002 auf 82,2 % an.

#### **Frauen-Median-Einkommen<sup>1)</sup> in % der Männer-Median-Einkommen<sup>1)</sup>** (mit Arbeitszeitbereinigung)

|  | 1980 | 1990 | 1995 | 2000 | 2002 |
|--|------|------|------|------|------|
| Erwerbstätige <sup>2)</sup> , Arbeitszeitbereinigt <sup>3)</sup> | 71,2 | 76,5 | 80,6 | 81,2 | 82,2 |

<sup>1)</sup> 50% verdienen mehr und 50% weniger

<sup>2)</sup> Lohn- und Gehaltsempfängerinnen

<sup>3)</sup> Bereinigt um durchschnittlich geleistete Arbeitszeit

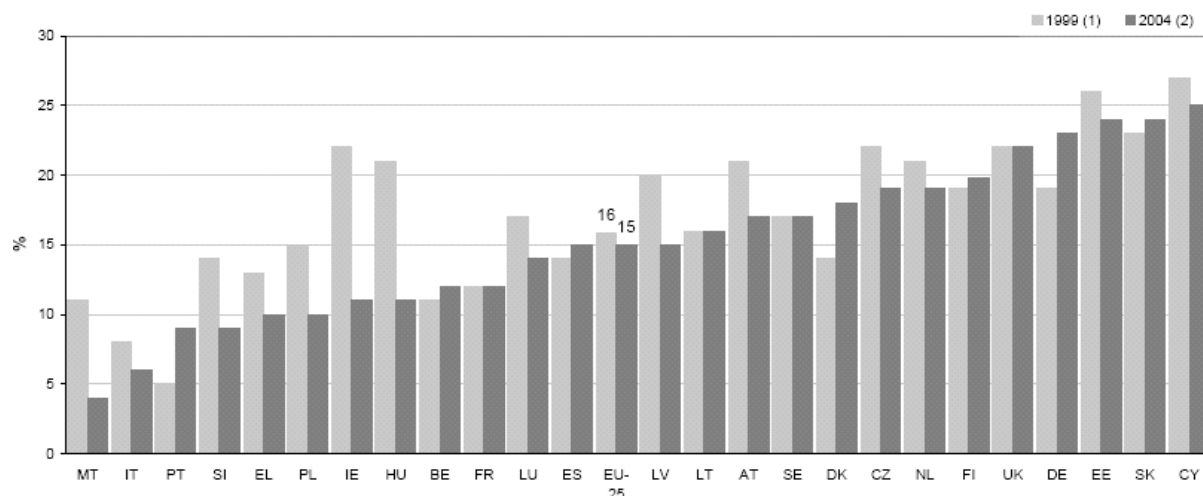
*Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, Statistisches Handbuch; Statistik Austria, Mikrozensus; WIFO-Berechnungen*

*Aus: Bericht über die Soziale Lage 2003-2004, Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz, Wien 2004, S. 270*

Wie aus dem Strukturindikator ersichtlich ist, nähert sich Österreich dem EU Schnitt kontinuierlich an.

### Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied ohne Anpassungen in den Mitgliedstaaten der EU – 1999 und 2004

(Unterschied zwischen den durchschnittlichen Brutto-Stundenverdiensten der Männer und der Frauen in Prozent der durchschnittlichen Brutto-Stundenverdienste der Männer)



Quelle: Eurostat. Vgl. Bericht der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen zur Gleichstellung von Frauen und Männern - 2006.

### Einige Fakten

Die Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben wird am deutlichsten im Bereich des Entgelts.<sup>2</sup>

- Frauen beziehen ein niedrigeres Durchschnittseinkommen als Männer mit derselben Berufsbezeichnung und Männer derselben Lohngruppe, auch bei Vollzeitbeschäftigung. Schon beim Eintritt ins Berufsleben bestehen Verdienstunterschiede, selbst bei gleicher Qualifikationsstufe.
- Familienbedingte Unterbrechungen: Arbeitnehmerinnen verdienen nach einer Karenz im Durchschnitt deutlich weniger als vorher. Das aus der Unterbrechung entstehende Zurückbleiben beim Einkommen können sie auch in einem Zeitraum von 20 Berufsjahren im Schnitt nicht mehr aufholen.
- In der Privatwirtschaft machen bezahlte Mehr- und Überstunden sowie Zulagen bei Männern knapp elf Prozent des monatlichen Bruttoeinkommens aus, bei Frauen nur vier Prozent.
- Frauen sind in den oberen Einkommensgruppen unterrepräsentiert, Männer überrepräsentiert. Frauen können nicht gleichermaßen wie Männer auf besser bezahlte Arbeitsplätze vordringen.<sup>3</sup>
- Berufe, die vorwiegend von Frauen ausgeübt werden, werden geringer entlohnt als Tätigkeiten, die vorwiegend von Männern ausgeführt werden.

<sup>2</sup> Feldhoff, Kerstin (1998): Der Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit. Baden-Baden, S.38.

<sup>3</sup> Gregoritsch, Petra/Kalmár, Monika/Wagner-Pinter, Michael (2000): Einkommen von Frauen und Männern in unselbständiger Beschäftigung. Endbericht. Hrsg. vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Wien.

### RECHTLICHE GRUNDLAGEN

---

#### Gleichwertige Arbeit – was ist das?

---

Der Begriff der „gleichen Arbeit“, aber auch der Begriff der „gleichwertigen Arbeit“ ist weder im nationalen noch im europäischen Recht eindeutig definiert, daher muss auf die Definitionsbemühungen der Rechtsprechung und der Literatur zurückgegriffen werden.<sup>4</sup>

**Gleiche Arbeit** ist identische oder weitgehend gleiche Arbeit. Hier ist kein Unterschied in der Art der Tätigkeit, dem Arbeitsvorgang, der Arbeitsumgebung sowie der Arbeitsmaterialien feststellbar.

**Gleichwertige Arbeit** umfasst auch äußerlich ungleiche Arbeit. Gleichwertig ist Arbeit dann, wenn sie bezogen auf wesentliche Anforderungskriterien wie

- Können
- Anstrengung/Belastung
- Verantwortung und
- Umgebungsbedingungen

gleich hohe Anforderungen stellt.<sup>5</sup>

---

#### Was ist Entgelt?

---

Unter „Entgelt“ sind die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen zu verstehen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer unmittelbar oder mittelbar in bar oder Sachleistungen zahlt (Art. 141 EG-V, Abs. 2, vormals Art. 119).

---

#### Was ist Entgeltdiskriminierung?

---

Entgeltdiskriminierung liegt vor, wenn Frauen und Männer, die im selben Betrieb (evt. Unternehmen) beschäftigt sind, nicht gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit erhalten - oder wenn sie nicht den gleichen Zugang zu den Elementen des Entgeltsystems haben, wie etwa zu Überstundenzuschlägen und Sonderzahlungen.

---

#### Mittelbare und unmittelbare Diskriminierung

---

Laut §§ 3 und 4 des Gleichbehandlungsgesetzes (siehe S. 7) darf niemand auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand, im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden.

---

<sup>4</sup> siehe Feldhoff, Kerstin (1998): Der Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit. Baden-Baden, S. 26 ff.

<sup>5</sup> siehe Winter, Regine (1998): Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit. Baden-Baden, S. 111 und 202 ff.

Eine **unmittelbare Diskriminierung**<sup>6</sup> auf Grund des Geschlechtes liegt vor:

**Wenn** für Männer und Frauen unterschiedliche Regelungen getroffen werden.  
Beispielsweise zahlt ein Unternehmen für die Angehörigen von Männern freiwillig die Prämien für eine Krankenzusatzversicherung, nicht aber für die Angehörigen von Frauen.

Eine **mittelbare Diskriminierung**<sup>7</sup> auf Grund des Geschlechtes liegt vor:

**Wenn** Männer und Frauen unterschiedlich behandelt werden, weil durch anscheinend geschlechtsneutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren, die hinsichtlich

- Einstellung,
- Entlohnung,
- Arbeitsbedingungen und Arbeitszeit,
- Qualifizierung,
- Schulungsmaßnahmen,
- Kündigung und
- sozialer Sicherheit

gelten, Angehörige eines Geschlechtes in besonderer Weise benachteiligt werden können (siehe Änderungsrichtlinie zur Gleichbehandlungsrichtlinie 2002/73/EG).

**Dies jedoch nur dann, wenn** diese unterschiedliche Behandlung nicht durch objektive Faktoren gerechtfertigt ist, die nichts mit einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes zu tun haben. Sind etwa in einem Unternehmen überwiegend Frauen teilzeit- und Männer vollzeitbeschäftigt, so werden Frauen dann mittelbar diskriminiert, wenn ausschließlich Vollzeitbeschäftigte später Betriebspensionen erhalten.

Eine mittelbare Diskriminierung kann sich auch dadurch ergeben, dass bestimmte Leistungen an den Ehe- oder Familienstand bzw. den Begriff des Haushaltsvorstands oder des „Ernährers“ gebunden werden.

Mittelbare Diskriminierung ist schwerer zu erkennen, weil sie hinter geschlechtsneutral formulierten Vorschriften bzw. Kriterien verborgen ist.

---

<sup>6</sup> siehe Seite 7 - Definition gemäß Gleichbehandlungsgesetz § 5 Abs.1

<sup>7</sup> siehe Seite 7 - Definition gemäß Gleichbehandlungsgesetz § 5 Abs.2

### Österreichisches Recht

---

Der Gleichheitssatz ist im Artikel 7 der Österreichischen Bundesverfassung verankert, weitere Regelungen wie das Gleichbehandlungsgesetz wurden verabschiedet. Die Zuständigkeit für das Gleichbehandlungsgesetz liegt – wie für das Arbeitsrecht insgesamt – beim Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit.

#### Das Gleichbehandlungsgesetz<sup>8</sup>

**§3.** *Auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand, darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht:*

- 1. bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,*
- 2. bei der Festsetzung des Entgelts,*
- 3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,*
- 4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung,*
- 5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,*
- 6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen,*
- 7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.*

**§4.** *Auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand, darf niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden*

- 1. beim Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses,*
- 2. bei der Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer/innen- oder Arbeitgeber/innenorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen,*
- 3. bei den Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit.*

#### **§ 5.**

**(1)** *Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.*

**(2)** *Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.*

**(3)** *Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.*

---

<sup>8</sup> Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz - GIBG), BGBl. I Nr. 66/2004, idgF.

**§ 11.** *Betriebliche Einstufungsregelungen und Normen der kollektiven Rechtsgestaltung haben bei der Regelung der Entlohnungskriterien den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit oder eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, zu beachten und dürfen weder Kriterien für die Beurteilung der Arbeit der Frauen einerseits und der Arbeit der Männer andererseits vorschreiben, die zu einer Diskriminierung führen.*

### **Verbesserungen durch die Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes:**

- Ausdehnung des Geltungsbereiches auf arbeitnehmer/innenähnliche Personen
- Aufnahme der Definition der Begriffe der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung
- Genereller Wegfall der Schadenersatzobergrenzen (nur noch in Ausnahmefällen – EU-konform - möglich)
- Aufnahme der Zielbestimmung „Gleichstellung von Frauen und Männern“
- Mindestschadenersatz bei Aufstiegsdiskriminierung von drei Monatsentgelten
- Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes: Neben dem Ersatz des materiellen Schadens wird auch der immaterielle Schaden – die Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung – erfasst.

### **Einrichtungen zur Umsetzung des Gleichbehandlungsgesetzes<sup>9</sup>**

- **Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt**  
– eingerichtet in der Anwaltschaft für Gleichbehandlung im Bundeskanzleramt mit einem Büro in Wien und mehreren Regionalbüros. Ihre Aufgaben sind die Information über das Gleichbehandlungsgesetz in der Privatwirtschaft und Beratung und Unterstützung von Personen, die sich diskriminiert fühlen. Sie kann schriftliche Stellungnahmen von Arbeitgeber/innen einholen und Verhandlungen mit Arbeitgeber/innen führen, um Vereinbarungen zur Einhaltung des Gleichbehandlungsgesetzes zu erreichen. Bei nicht geschlechtsneutralen Stellenausschreibungen kann sie Anträge zur Bestrafung an die Bezirksverwaltungsbehörden richten.
- **Gleichbehandlungskommission (Senat I)** - im Bundeskanzleramt in Wien. Hat ihren Sitz in Wien, befasst sich mit allen die Diskriminierung berührenden Fragen und wird von Amts wegen oder auf Antrag hin tätig. Sie prüft in Einzelfällen, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, und erstellt Gutachten über allgemeine Fragen des Gleichbehandlungsrechts. Sie kann im Vorfeld oder parallel zu einem Gerichtsverfahren eingeschaltet werden. Verfahren der Gleichbehandlungskommission werden mit einem Gutachten abgeschlossen. Ein auf Grund des

---

<sup>9</sup> Adressen siehe Seite 18

## RECHTLICHE GRUNDLAGEN

---

Gleichbehandlungsgesetzes vorgesehener Schadenersatz muss jedoch gerichtlich eingeklagt werden und kann nicht von der Gleichbehandlungskommission zugesprochen werden.

- **Arbeits- und Sozialgerichte**  
sind zuständig für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis.



### Gemeinschaftsrecht der Europäischen Union

---

Den rechtlichen Rahmen für den Grundsatz des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger (auch äußerlich ungleicher) Arbeit bilden – auf der Ebene der Europäischen Gemeinschaft und somit auch für alle Mitgliedsländer - Artikel 141 EG-V und die Richtlinie 75/117 EWG, kurz Entgelt- oder Lohnleichheitsrichtlinie genannt. Durch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes wurde das Gemeinschaftsrecht weiter konkretisiert. Es liegen nunmehr Kriterien vor, denen Kollektivverträge und Entgeltsysteme entsprechen müssen.

**Amsterdamer Vertrag 1997, Art. 141 EG-V**  
*Verpflichtung der Mitgliedstaaten, den Grundsatz des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher zu stellen*

**Richtlinie des Rates 75/117/EWG**  
*Verankerung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit*

**Richtlinie des Rates 76/207/EWG**  
*Ausdehnung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf Arbeitsbedingungen generell*  
**novelliert durch die**  
**Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates 2002/73/EG**

**Richtlinie des Rates 97/80/EG**  
*Verbot der mittelbaren Diskriminierung*

**Entscheidungen des EuGH**

Gemäß diesen EU-Bestimmungen 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 und müssen geändert werden (vgl. S. 8, GIBG §11).

Europäisches Recht und europäische Rechtsprechung<sup>10</sup> schreiben somit zwingend vor:

- Für alle Beschäftigten beim selben Arbeitgeber/bei der selben Arbeitgeberin müssen die gleichen Bewertungsmaßstäbe verwendet werden.<sup>11</sup>
- 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.

Die Europäische Kommission empfiehlt als wichtigste Maßnahmen zur Erreichung der Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern:

- Überprüfung der internen Entgeltstruktur, um benachteiligende Elemente herauszufinden.

---

<sup>10</sup> 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.

<sup>11</sup> Richtlinie des Rates 75/117/EWG, Art.1.

---

## RECHTLICHE GRUNDLAGEN

---

- Entwicklung und Einführung einer Entgeltgleichheitspolitik, sodass Frauen und Männer gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit erhalten.

Bei Rechtsstreitigkeiten in Fragen der Entlohnung und Einstufung stehen auf nationaler, aber auch auf EU-Ebene verschiedene Möglichkeiten zur Durchsetzung des Rechts offen.

- **Das einzelstaatliche Verfahren**

Die österreichischen Gerichte müssen darauf achten, dass die auf Gemeinschaftsrecht beruhenden Rechte eingehalten werden. Im Zweifelsfall kann das Gericht einen fraglichen Fall zur Auslegung der EU-Bestimmungen dem Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaft in Luxemburg vorlegen. (Vorabentscheidungsverfahren)

- **Durchführung eines Vertragsverletzungsverfahrens**

Für die/den Einzelnen besteht allenfalls die Möglichkeit, die Europäische Kommission auf eine vermeintliche Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes hinzuweisen. Wird die Beschwerde als begründet anerkannt, kann sich die Kommission mit den entsprechenden nationalen Stellen in Verbindung setzen und diese dazu auffordern, das Gemeinschaftsrecht einzuhalten. Ist die Kommission mit der Reaktion der nationalen Stellen nicht einverstanden, kann sie ein Vertragsverletzungsverfahren gegen das betreffende Land einleiten.

Weiters ist es möglich, beim Europäischen Parlament eine Petition einzureichen oder ein Mitglied des Europäischen Parlaments zu kontaktieren, das an die Kommission und den Rat Anfragen richten kann.

---

## Internationale Konventionen

---

Die Gleichstellung der Geschlechter wird bereits in der Charta der Vereinten Nationen (UN 1945) programmatisch angesprochen. 1946 richtete der Wirtschafts- und Sozialrat die „Unterkommission für die Rechtsstellung der Frau“ ein.

Seither wurde von den Vereinten Nationen und der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) eine Reihe von frauenspezifischen Konventionen ausgearbeitet. Zum Beispiel die „ILO-Konvention Nr. 100“ von 1951 mit dem Schwerpunkt der gleichen Bezahlung von Frauen und Männern bei gleichwertiger Arbeit und die „UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frauen“ (CEDAW) von 1979, die von fast allen UN-Mitgliedstaaten, darunter auch Österreich, ratifiziert wurde. Das dazugehörige Fakultativprotokoll, das ein Individualbeschwerderecht schafft, ist in Österreich ebenfalls in Kraft.

### ARBEITSBEWERTUNG

Meist wird der Wert einer Arbeit als etwas Selbstverständliches betrachtet und nicht hinterfragt. Aber: Ist es tatsächlich schwieriger, eine Abteilung mit zehn Mitarbeiter/innen zu leiten, als eine Kindergruppe zu betreuen? Ist die Arbeit als Krankenpfleger/in weniger wert als die von Wartungstechniker/innen?

Zur Feststellung des Wertes der Arbeit werden Arbeitsbewertungssysteme verwendet. Man unterscheidet zwei Hauptarten: Summarische und analytische Arbeitsbewertung.

**Summarische Arbeitsbewertung** nennt sich das Verfahren, bei dem der Arbeitsplatz in der Summe bewertet wird. Es wird keine voneinander unabhängige Bewertung einzelner Kriterien oder Merkmale vorgenommen. Zum Beispiel steht in einem Kollektivvertrag bloß „Ladnerin“, ohne dass näher angeführt ist, welche Anforderungen und welches Können diese Arbeit kennzeichnen. Das Problem dabei: die EU-Bestimmungen besagen, dass die Bewertungskriterien einheitlich und transparent sein müssen und für Frauen und Männer gleich. Summarische Arbeitsbewertung ist nicht ausreichend, um zu prüfen, ob diese Anforderungen erfüllt sind.

Bei **analytischer Arbeitsbewertung** wird die Arbeit in bestimmte Kriterien oder Merkmale zerlegt und analysiert. Für jedes Merkmal wird eine eigene Gewichtung vorgenommen, und dann werden die einzelnen Teilarbeitswerte zusammengezählt.

Die Frage ist: werden bei diesen Verfahren auch tatsächlich alle Merkmale herangezogen, die das Wesen der Arbeit ausmachen? Zum Beispiel: sind Anforderungen an das Einfühlungsvermögen oder die Kommunikationsfähigkeit im Bewertungssystem enthalten? Sind die Kriterien diskriminierungsfrei ausgelegt?

Die Arbeitswissenschaft hat diskriminierungsfreie analytische Bewertungssysteme entwickelt, um alle Anforderungen einer Arbeit auch in die Bewertung einzubeziehen.

---

### Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung

---

Für die diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung gelten folgende Grundbedingungen:

- Die **Bewertung der Arbeit**, der Anforderungen am Arbeitsplatz - nicht der Person.
- Die **Beurteilung des Inhalts** der Arbeit - nicht der Bezeichnung des Arbeitsplatzes (wie Chefkoch – Hilfsköchin).
- Ein **Aufschlüsseln des gesamten Arbeitsinhalts**, der für einen Arbeitsplatz von Bedeutung ist.
- Die Beachtung von **„unsichtbaren“ Arbeitsanforderungen**, die bisher kaum erkannt und berücksichtigt wurden – vor allem im Zusammenhang mit typischen Frauenarbeitsplätzen.

- Die **übergreifende Vergleichbarkeit** der Bewertungen.

Frau F. und Herr K. sind Sekretärin und Arbeiter im selben Unternehmen. Damit festgestellt werden kann, ob die beiden Arbeitsplätze gleichwertig sind, müssen diese verglichen werden. Dazu werden die Art der jeweiligen Arbeitsaufgaben und die entsprechenden Anforderungen der Arbeitsplätze analysiert, und mit Hilfe eines einheitlichen Arbeitsbewertungssystems wird der Arbeitswert bestimmt.

Erst nach einer solchen Bewertung kann entschieden werden, ob es sich um unterschiedliche, aber doch gleichwertige Arbeit handelt. Stellt sich heraus, dass die Arbeit der Sekretärin in Summe die gleichen Anforderungen hat wie die der männlichen Vergleichsperson, aber niedriger entlohnt wird, muss der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin den Unterschied sachlich rechtfertigen können, ansonsten liegt Geschlechterdiskriminierung vor.

Mittelbare Diskriminierungen können sich ergeben, wenn bestimmte betriebliche Leistungen etwa an Vollzeitbeschäftigung gebunden sind.

Sie können aber auch durch die Unterbewertung von Tätigkeiten, Anforderungen und Belastungen entstehen, die vor allem für "Frauen-Arbeitsplätze" typisch sind. Dazu gehören beispielsweise Berufe, die im zwischenmenschlichen Bereich ein hohes Maß an Zuwendung, Freundlichkeit, Selbstbeherrschung und Geduld verlangen.

### **Aufspüren von mittelbarer Diskriminierung durch Arbeitsbewertung**

- *Prüfung, ob das Arbeitsbewertungssystem selbst diskriminierend ausgestaltet ist.*
- *Prüfung, ob es bei der Anwendung der Verfahren - bei der Einstufung einer Tätigkeit oder bei der Zuordnung von Mitarbeiter/innen zu einer Entgeltgruppe - zu Diskriminierungen kommt.*

Unterbewertungen von Tätigkeiten führen oft zu benachteiligenden Lohnverhältnissen. Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung bietet einen Weg aus dieser Situation.

## Beispiel FABA-System

---

Das FABA-System (FABA = Faire Bewertung der Arbeit) wurde im Rahmen des österreichischen Forschungsprojekts „Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung und Arbeitsorganisation“<sup>12</sup> in einem Unternehmen für soziale Dienstleistungen in der Praxis entwickelt und erprobt.

### **Faktoren zur Analyse und Bewertung der Arbeitsplätze:**

#### **Wissen, Können und Fertigkeiten**

- Wissen – Erfahrungswissen und Wissen über Vorgänge
- Geistige Fertigkeiten wie Problemlösungs- und Entscheidungsfähigkeit, analytisches Denken
- Zwischenmenschliche und kommunikative Fertigkeiten
- Physische Fertigkeiten wie Hand-Auge-Koordination und Präzision

#### **Anstrengung/Belastungsanforderungen**

- Initiative und Selbständigkeit
- Physische Anforderungen und Umfang und Kontinuität der Belastung
- Geistige Anforderungen wie Konzentration, Durchhaltevermögen und Kreativität
- Emotionale Anforderungen, die sich aus dem Kontakt mit Kund/innen und Klient/innen ergeben

#### **Verantwortung**

- Verantwortung für Personen – im Sinne von Sorgen für das soziale und ökonomische Wohlergehen von Kund/innen oder Klient/innen
- Verantwortung für Führung und Koordination von Beschäftigten
- Verantwortung für Finanzmittel
- Verantwortung für Sachmittel und Informationen

#### **Umgebungs- und Arbeitsplatzbedingungen**

- Arbeitsbedingungen, z.B. Ansteckungsgefahr, Verletzungsgefahr oder Lärm

Wichtig und bedeutend ist neben der Auswahl die Gewichtung der Merkmale, d.h. welchen Stellenwert ein Merkmal im Vergleich zu einem anderen bzw. zu den übrigen erhält. Denn die (lohn-)politische Entscheidung über die Gewichtung bestimmt die Hierarchie der Arbeitsplätze und der Einkommen.

Neubewertung von Arbeitsplätzen unter dem Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit ist einer der Wege, der zur Verhinderung von Entgeltdiskriminierung führen kann.

---

<sup>12</sup> Ausführlicher siehe Ranftl, Edeltraud/Meggeneder, Oskar/Gschwandtner, Ulrike/Buchinger, Birgit: Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung und Arbeitsorganisation, Forschungsbericht. BMGF, Wien 2004.

# INFORMATIONEN FÜR DIE ANWENDUNG IM UNTERNEHMEN

Bei Fragen zum Thema Lohndiskriminierung bieten Arbeiter- und Wirtschaftskammer als gesetzliche Interessenvertretung und ÖGB und Industriellenvereinigung als freiwillige Interessenvertretung Information, Hilfe und Rechtsberatung an. Insbesondere sind die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt und der Senat I der Gleichbehandlungskommission<sup>13</sup> zu nennen. Geschlechterdiskriminierung in der Entlohnung ist gesetzwidrig, und im Verlauf von gerichtlichen Verfahren können Arbeitgeber/innen dazu verpflichtet werden, ihre Entlohnungspraxis im Detail zu erklären und zu rechtfertigen.

---

### **Beweislastverteilung und Vermutung bzw. Rechtfertigung der mittelbaren Diskriminierung**

---

Europäisches und österreichisches Arbeitsrecht verlangen nicht den Beweis des Vorliegens bzw. Nichtvorliegens einer Entgeltdiskriminierung, sondern die Parteien müssen das Vorliegen oder Nichtvorliegen glaubhaft machen.

Kann eine Klägerin oder ein Kläger glaubhaft machen, dass ihre Arbeit mit der eines Vergleichsarbeitnehmers/einer Vergleichsarbeitnehmerin gleichwertig ist und dass dessen bzw. deren Vertrag günstigere Bedingungen hat, dann liegt die Vermutung von Entgelt-diskriminierung vor. Der/Die Arbeitgeber/in kann diese Vermutung durch die Darlegung – verhältnismäßig - geeigneter, erforderlicher und angemessener Gründe, die nichts mit dem Geschlecht zu tun haben, widerlegen.

Zur Klärung der Frage, ob eine scheinbar geschlechtsneutrale Regelung eine mittelbare Diskriminierung darstellt, ist eine schrittweise Prüfung durch das zuständige Arbeits- und Sozialgericht vorzunehmen: Für das Vorliegen einer mittelbaren Diskriminierung ist gefordert, dass die überwiegende Anzahl aller von der scheinbar neutralen Regelung Umfassten betroffen ist. Es ist zu ermitteln, ob eine Benachteiligung im Entgelt durch Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe bzw. durch niedrigere Durchschnittsverdienste tatsächlich vorliegt. Danach ist festzustellen, ob die Tätigkeiten der Vergleichsgruppen gleichwertig sind.

Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin muss glaubhaft machen, dass Entgeltunterschiede zwischen vergleichbaren Gruppen von Männern und Frauen:

- nicht verbunden sind mit dem Geschlecht des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin,
- notwendig sind, um tatsächliche Geschäftsziele/Firmenziele zu erreichen,
- tatsächlich zur Erreichung dieser Ziele führen und
- dass es keinen weniger diskriminierenden Weg gibt, diese Ziele zu erreichen.

---

<sup>13</sup> Adressen siehe Seite 18

Die Klage ist abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes vom/von der Arbeitgeber/in glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist.

---

### Zwei Fallbeispiele<sup>14</sup>

---

#### Stelleneubesetzung

Nach einem Mann wurde eine bestimmte Stelle mit einer Frau neu besetzt. Die Frau wurde schlechter bezahlt als ihr Vorgänger, obwohl sie die gleiche Arbeit leistete. Der Europäische Gerichtshof entschied, dass ihr das zustehe, was vorher der Mann verdient hatte.<sup>15</sup>

#### Teilzeitarbeit

In einem Unternehmen gibt es voll- und teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/innen. Gemäß dem Entlohnungsschema rücken die Vollzeitbeschäftigten alle zwei Jahre, die Teilzeitbeschäftigten nur alle vier Jahre in die nächsthöhere Gehaltsstufe vor.

Rechtsauffassung des Europäischen Gerichtshofs<sup>16</sup> und des österreichischen Verfassungsgerichtshofs: Geringere Erfahrung und Effizienz von Teilzeitbeschäftigten für sich ist kein Kriterium für eine unterproportionale Entlohnung. Diese ist nur dann gerechtfertigt, wenn die unterschiedlichen Erfahrungen auch zur Erfüllung nach Qualität und Quantität unterschiedlicher Aufgaben führen. Trifft dies nicht zu, so haben die Teilzeitbeschäftigten - sowie gemäß dem im Arbeitszeitgesetz verankerten Verbot der Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten - einen rechtlichen Anspruch darauf, genauso wie Vollzeitbeschäftigte alle zwei Jahre in die nächsthöhere Gehaltsstufe vorzurücken.

---

### Wodurch wird der Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ verletzt?

---

#### Unterschiedliche Entlohnung

Frauen und Männer, die gleiche Arbeit - auch im Sinne von gleichwertiger Arbeit - verrichten, werden nicht gleich entlohnt.

#### Unterschiedliche Arbeitstätigkeiten

Frauen und Männer führen unterschiedliche Arbeitstätigkeiten aus - die von Frauen ausgeführte Arbeit ist unterbewertet.

---

<sup>14</sup> aus: Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Arbeitsverhältnis. Frau in der Wirtschaft 1/01. Wirtschaftskammer Österreich.

<sup>15</sup> vgl. EuGH-Entscheidung im Fall „Macarthy“ v. 27.3.1980 Rs 129/79.

<sup>16</sup> vgl. EuGH-Entscheidung im Fall „Nimz“ v. 7.2.1991 Rs C-184/89.

### **Unterschiedliche Beschäftigungsverhältnisse**

Frauen und Männer sind in unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen angestellt. Das Entgeltsystem bevorzugt Vollzeit und ununterbrochene Beschäftigung, die typisch ist für Arbeit, die von Männern ausgeführt wird.

### **Unterschiedliche Prämien, Zulagen u.ä.**

Abgesehen vom Grundlohn haben Frauen und Männer nicht die gleichen Möglichkeiten, bestimmte Elemente des Entgeltsystems wie beispielsweise Überstundenzuschläge, Prämien usw. zu erhalten.

### **Keine einheitlichen Bewertungskriterien**

Es gibt im Betrieb keine einheitliche Basis für die Arbeitsplatzbewertung - es fehlen gleiche Kriterien für alle Mitarbeiter/innen zur Bewertung der Arbeitsplätze.

### **Keine Überprüfung des Bewertungssystems**

Das angewandte Arbeitsbewertungssystem wurde nicht auf geschlechtsspezifisch unterschiedliche Auswirkungen überprüft.

---

## **Ein Plus für Unternehmen**

---

Für die Beschäftigten ist es wichtig, dass das gesamte Entlohnungssystem klar und einfach zu verstehen ist. Es sollen aber auch die Komponenten ihrer individuellen Lohn- bzw. Gehaltsbündel begreifbar sein.

Die Vorteile eines transparenten Entlohnungssystems für Arbeitgeber/innen:

- Beseitigen von Unsicherheiten
- Verhindern des Eindrucks von unfairer Behandlung
- Reduktion der Möglichkeit von Individualklagen

Arbeitsbewertung ist ein Instrument des Personalmanagements: Ein modernes, auf Erfolg ausgerichtetes Unternehmen trachtet danach, kompetente Mitarbeiter/innen zu beschäftigen und diese im Betrieb zu halten. Transparente, faire und nicht diskriminierende Bewertungs- und Entlohnungssysteme verweisen auf gute Managementpraktiken und wirken sich positiv auf die Erreichung der Unternehmensziele aus.

Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung ist dafür eine Grundlage.



## NÜTZLICHE ADRESSEN

### Anwaltschaft für Gleichbehandlung

Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt

1040 Wien, Taubstummengasse 11

Tel.: 0800 20 61 19 (zum Ortstarif aus ganz Österreich) und 01/532 02 44

Fax: 01/532 02 46

E-Mail: [gaw@bka.gv.at](mailto:gaw@bka.gv.at)

Internet: <http://www.bka.gv.at>

### Regionalanwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, Innsbruck

Örtlicher Wirkungsbereich: Tirol, Salzburg, Vorarlberg

6020 Innsbruck, Leipzigerplatz 2

Tel.: 0512/343032

Fax: 0512/343032-10

E-Mail: [ibk.gaw@bka.gv.at](mailto:ibk.gaw@bka.gv.at)

### Regionalanwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, Graz

Örtlicher Wirkungsbereich: Steiermark

8020 Graz, Europaplatz 12

Tel.: 0316/720590

Fax: 0316/720590-4

E-Mail: [graz.gaw@bka.gv.at](mailto:graz.gaw@bka.gv.at)

### Regionalanwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, Klagenfurt

Örtlicher Wirkungsbereich: Kärnten

9020 Klagenfurt, Kumpfgasse 23-25

Tel.: 0463/509110

E-Mail: [klagenfurt.gaw@bka.gv.at](mailto:klagenfurt.gaw@bka.gv.at)

### Regionalanwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, Linz

Örtlicher Wirkungsbereich: Oberösterreich

4020 Linz, Mozartstraße 5/3

Tel.: 0732/783877

E-Mail: [linz.gaw@bka.gv.at](mailto:linz.gaw@bka.gv.at)

### Gleichbehandlungskommission (Senat I):

Bundeskanzleramt

Geschäftsführung: Mag. Karin Burger

1010 Wien, Minoritenplatz 3

Tel.: 01/71100-3337

Fax: 01/71100-3418

E-Mail: [karin.burger@bka.gv.at](mailto:karin.burger@bka.gv.at)

---

## Weitere Hinweise

- Tagungsband zur Fachtagung vom 18.10.2001 in Wien: **Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit. Praktische Beispiele diskriminierungsfreier Arbeitsbewertung.**  
München und Mering 2002. Hrsg. Edeltraud Ranftl, Birgit Buchinger, Ulrike Gschwandtner, Oskar Meggeneder. Rainer Hampp Verlag.
- **Informationen zum österreichischen und europäischen Arbeitsrecht** finden sich unter der Homepage des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) <http://www.bmwa.gv.at> unter Thema Arbeitsrecht und Arbeitsschutz.
- **Rechtsinformationssystem des Bundeskanzleramtes RIS:**  
<http://www.ris.bka.gv.at>
- **Internetadresse für EuGH-Rechtsprechung:**  
<http://www.curia.eu.int>
- **Forschungsberichte zu Arbeitsmarkt und Gleichstellung:**
  - o **Forschungsbericht „Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung und Arbeitsorganisation“.** Wien 2004.
  - o **Beschäftigung und Einkommen von Frauen und Männern.** Wien 2002.
  - o **Einkommen von Frauen und Männern in unselbständiger Beschäftigung.** Wien 2000.
  - o **Managing E-Quality.** Führungskräftebildung für ein gleichstellungsorientiertes Management. Wien 1998 (nur noch in Englisch erhältlich).

Die oben genannten Publikationen sind beim Bestellservice des Bundeskanzleramtes unter der Tel. Nr. 01/53115 – 2613 oder per E-Mail: [broschuerenversand@bka.gv.at](mailto:broschuerenversand@bka.gv.at) kostenlos zu bestellen.



**BESTELLSERVICE**

des Bundeskanzleramtes  
1014 Wien, Ballhausplatz 2

**Telefon:** 01/53115 – 2613

**Fax:** 01/53115 - 2880

**E-Mail:** [broschuerenversand@bka.gv.at](mailto:broschuerenversand@bka.gv.at)

**Website:** [www.bundeskanzleramt.at](http://www.bundeskanzleramt.at)