

War's das jetzt mit der Lohntransparenz?

Klagsverband diskutiert

Verena Pirker (sie/ihr)
Gleichbehandlungsanwaltschaft

Gleichbehandlungsanwaltschaft in Zahlen: 2022/2023

- **Beratungen in Österreich:** 5.231 Personen beraten
 - Arbeitswelt: 66 %
- **Häufigste Diskriminierungsmeldungen:**
 - 42 % aller Anfragen wegen Geschlecht, davon etwa 30 % sexuelle Belästigung
 - 8 % der Anfragen in der Arbeitswelt betrafen **Entgeltdiskriminierung**
 - **170 Anfragen im Berichtszeitraum 2022/2023**
 - **Rechtsverfolgung vor der GBK in 11 Fällen**
 - **Entgeltdiskriminierung wird kaum rechtlich verfolgt**

Ursachenanalyse - Probleme bei der Rechtsdurchsetzung

- „Übers Gehalt spricht man nicht“
 - Kein öffentlich verfügbares Entgeltreporting
 - Informationsrechte der GAW (Zugang zu Sozialversicherungsdaten) Weitergabe an betroffene Personen und andere Institutionen strittig
- Informationsdefizit zu den Rechtsbegriffen
 - Was ist Entgelt? Dienstauto, Dienstwohnung, Boni
 - Was bedeutet gleichwertige Tätigkeit? Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung, Arbeitsbedingungen
- Kostenrisiko

Was braucht es für eine gelungene Umsetzung? Teil 1

- Bekenntnis zur Transparenz – Datenschutz darf kein Totschlagargument sein
 - Starke Auskunftsrechte, leichter Zugang zu Informationen
- Klare Definitionen für die Begriffe Entgelt und Gleichwertigkeit
- Echte Beweislastumkehr
- Minimierung des Kostenrisikos bei einer Klage
- ABER all das reicht nicht aus – Kulturwandel
 - Vgl. Deutschland Evaluationsgutachten zum dortigen Auskunftsrecht von dem nur 2% der Befragten Gebrauch gemacht haben

Was braucht es für eine gelungene Umsetzung? Teil 2

- Prävention ist wesentlich, Rechtsdurchsetzung durch Individuen reicht nicht aus
- Verpflichtung der Arbeitgeber:innen die Entgeltstrukturen zu durchleuchten
 - Standardisierte Verfahren für Arbeitsbewertung im Unternehmen
 - Sanktionen wenn das nicht passiert
- Staatliches Monitoring und Sensibilisierung – Artikel 29 RL
 - Überprüfung des Entgeltreportings durch Dritte
 - Wirksame Sanktionen wenn keine oder falsche Berichte gelegt werden

Monitoring als Chance – Empfehlungen der OECD

- Daten so sammeln, dass man Ursachen für den Wage Gap besser verstehen kann
- Transparenz für Beschäftigte schaffen – Infos leicht zugänglich
- Arbeitgeber:innen: Online Guides – Rückgriff auf bestehende Daten
- Sanktionen, Sanktionen, Sanktionen
- Analyse – welche Art von Reporting hilft, welche nicht?
- Awareness Kampagnen
- Entgeltreporting ist nur ein kleiner Puzzlestein: Care-Arbeit, Pensionssystem, gläserne Decke etc.

Kontakt und weiterführende Informationen

- Webseite: www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at
 - Informationsmaterialien nach Themen
 - Digitale Erstberatung
- Rechtsauskünfte per E-Mail und Telefon
- Instagram: [wege_zur_gleichbehandlung](https://www.instagram.com/wege_zur_gleichbehandlung)



Danke für Ihre Aufmerksamkeit!