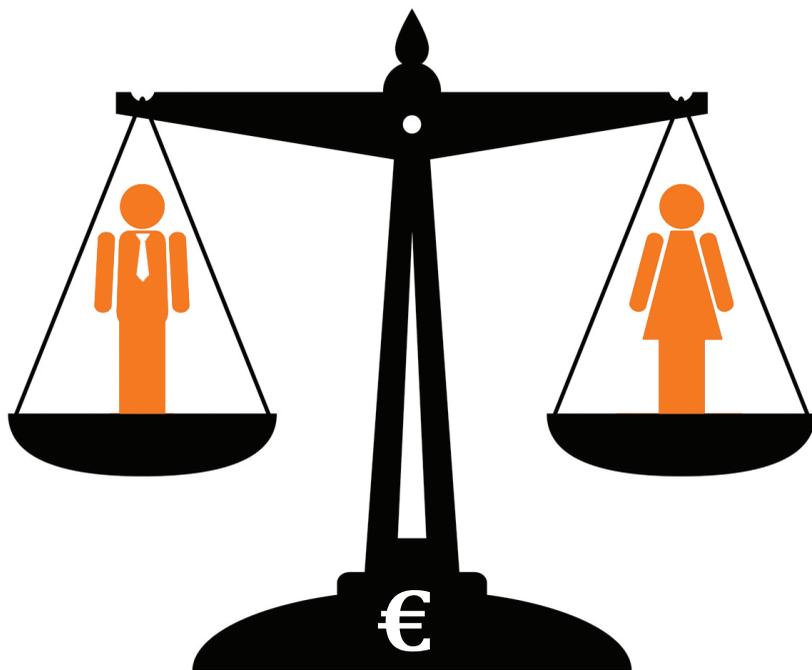


# Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit



**Leitfaden für die Umsetzung in der Praxis**

Mag. Andreja Poje, Metka Roksandić

# Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit

---

Leitfaden für die Umsetzung in der Praxis

---

**Mag. Andreja Poje**  
**Metka Rokсандić**

Ljubljana, november 2013

**Herausgeber:**

Bund freier Gewerkschaften Sloweniens,  
Dalmatinova 4, SI-1000 Ljubljana, Slowenien

**Verfasserinnen:**

Mag. Andreja Poje, Bund freier Gewerkschaften Sloweniens  
Metka Roksanđić, Slowenische Frauenlobby

**Layout und druck:**

grafex agencija | tiskarna

Ljubljana, november 2013

Dieser Leitfaden wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Diese haftet nicht für den Inhalt dieser Veröffentlichung sowie für seine weitere Verwendung, die Verantwortung für den Inhalt tragen allein die Verfasserinnen.

# VORWORT

Die Umsetzung des Grundsatzes „gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ müsste zu einem grundlegenden Ziel und zu einer grundlegenden Verpflichtung aller Akteure der slowenischen Gesellschaft werden. Das Recht auf gleiches Entgelt unabhängig vom Geschlecht ist für die in Slowenien Beschäftigten bereits rechtlich gewährleistet, die große Herausforderung, der wir gegenüberstehen, stellt aber die Umsetzung dieses Grundsatzes in der Praxis dar. Zumal die Statistiken belegen, dass sowohl auf nationaler Ebene als auch auf Branchen- und Berufsebene die Löhne der Frauen hinter denen der Männer zurückbleiben. Studien zeigen, dass auf Arbeitsplatzebene die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede zum Vorteil der Männer weiter zunehmen und dass diese bei einem direkten Vergleich zwischen Frauen und Männern mit gleichen Qualifikationen und gleichen Berufserfahrungen am größten sind. Aus datenschutzrechtlichen Gründen sind Informationen zu den individuellen Löhnen am gleichen Arbeitsplatz nur schwer zugänglich. So können die Mitarbeiter nur auf freiwilliger Basis und auf Grundlage gegenseitigen Vertrauens ihre Löhne miteinander vergleichen, obwohl zur Umsetzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit der Arbeitgeber verpflichtet ist.

Aufgrund der bestehenden Lohnunterschiede, die sich auf Arbeitsplatzebene dem europäischen Durchschnitt nähern, ist es erforderlich, diesem Umstand größere Aufmerksamkeit zu widmen. Es sind dringende Maßnahmen erforderlich, um diesem geschlechtsspezifischen Lohngefälle entgegenwirken. Denn eine Gleichstellung von Frauen und Männern trägt zur Optimierung des Humankapitals sowie zu einer größeren Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit bei. Auch wirkt sich eine Verringerung dieses Gefälles positiv auf die Rentabilität der gesamten Wirtschaft aus. Darüber hinaus sind das Wissen und die Fähigkeiten der Frauen für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung der Gesellschaft dringend erforderlich, was sich auch in den Löhnen der Frauen und in ihrer Situation auf dem Arbeitsmarkt widerspiegeln müsste.

Aus diesem Grund hat der Bund freier Gewerkschaften Sloweniens (ZSSS) als Organisation mit sozialer Verantwortung auch das Projekt „Gesch-

lechtsspezifisches Lohngefälle – von der Theorie zur Praxis“ ins Leben gerufen, um festzustellen, ob an gleichen Arbeitsplätzen geschlechtsspezifische Lohnunterschiede existieren. Ergebnis dieses Projektes sind die Studie „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit und das geschlechtsspezifische Lohngefälle“ sowie ein Leitfaden zur Umsetzung dieses Grundsatzes in der Praxis.

Sehr geehrte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sehr geehrte Arbeitgeber und Partner sowie andere Interessensvereinigungen! Wir rufen Sie auf, sich persönlich für eine beschleunigte Umsetzung des Grundsatzes „gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ unabhängig vom Geschlecht einzusetzen, zumal in den entwickelten Industrieländern, zu denen wir auch Slowenien zählen, das Interesse zur Umsetzung dieses Grundsatzes in der Praxis stetig wächst. Es ist an der Zeit, dass auch wir in Slowenien einen Schritt vorwärts tun, nicht weiter unsere Augen verschließen und uns eingestehen, dass ein Lohngefälle zwischen Frauen und Männern für gleiche oder gleichwertige Arbeit existiert!

**Mag. Andreja Poje**  
**Executivesekretär für Wirtschaft und Chancengleichheit**



mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>EINLEITUNG</b> .....	7
<b>1. GLEICHER LOHN FÜR GLEICHE ARBEIT</b> .....	<b>9</b>
1.1. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit.....	9
1.2. Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit .....	10
<b>2. RECHTLICHE GRUNDLAGEN</b> .....	<b>11</b>
2.1. EU-Gemeinschaftsrecht.....	11
2.2. Slowenisches Recht.....	13
2.2.1. <i>Unmittelbare und mittelbare Diskriminierung</i> .....	14
2.2.2. <i>Umsetzung in der Praxis</i> .....	15
<b>3. ERHEBUNG DES GESCHLECHTSSPEZIFISCHEN LOHNGEFÄLLES..</b>	<b>16</b>
3.1. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle in der EU .....	17
3.2. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle in Slowenien.....	17
<b>4. FALLBEISPIELE VON GESCHLECHTSSPEZIFISCHEN LOHNGEFÄLLEN IN SLOWENIEN UND MÖGLICHE LÖSUNGEN ....</b>	<b>20</b>
4.1. Beispiel 1: Die Arbeit von Frauen wird schlechter eingestuft... 20	
4.2. Beispiel 2: Frauen werden für Arbeiten mit gleichen Anforderungen in eine niedrigere Lohnstufe eingestuft.....	20
4.3. Beispiel 3: Das geschlechtsspezifische Lohngefälle nimmt mit dem Übergang in eine höhere Tarifstufe und somit mit höherer Qualifikation zu.....	21
4.4. Beispiel 4: Männer werden häufiger erfolgsabhängig entlohnt.....	22
4.5. Beispiel 5: Diskriminierung wegen Krankheit und Pflege von Familienangehörigen.....	22
<b>5. MÖGLICHE MASSNAHMEN FÜR DIE FALLBEISPIELE 1 BIS 5 .....</b>	<b>23</b>



## EINLEITUNG

Löhne sind überaus wichtig, sowohl vom sozialen und wirtschaftlichen Standpunkt als auch vom Standpunkt der Motivation aus, und für die Mehrzahl der Beschäftigten stellen sie die Haupteinkommensquelle dar, weshalb die Lohnhöhe einen bedeutenden Einfluss auf den Lebensstandard und ein würdevolles Leben hat. Alle EU-Mitgliedsstaaten sind mit dem Problem konfrontiert, dass zwischen Frauen und Männern ein Lohngefälle herrscht. Dies gilt auch für Slowenien, ungeachtet der allgemeinen Überzeugung, dass es keine geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede gibt. Da die Löhne auch einen bedeutenden Einfluss auf die Renten haben, verwundert nicht die Tatsache, dass in Slowenien bei Frauen ab 60 Jahren das Armutsrisiko bei 24,1 % liegt, während dieses bei gleichaltrigen Männern nur 12,3 % beträgt.

Die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern für gleiche oder gleichwertige Arbeit ist ein in der Europäischen Union und in Slowenien allgemein verabschiedeter Grundsatz und zählt zu den grundlegenden Werten. Ungeachtet dessen zeigt aber das geschlechtsspezifische Lohngefälle (Gender Pay Gap) – der offizielle EU-Indikator zur geschlechtsspezifischen Entgeltungleichheit, dass in der EU-27 die Löhne der Frauen im Durchschnitt um ganze 16 % hinter denen der Männer zurückbleiben. Ein ähnliches Bild zeigen auch die Zahlen zum Equal Pay Day, denen zufolge eine Frau, um den Jahreslohn eines Mannes zu verdienen, 15 Monate arbeiten muss.

Die Akteure, denen für positive Änderungen auf diesem Gebiet eine Schlüsselrolle zukommt, sind sich nicht ausreichend bewusst, dass geringere geschlechtsspezifische Lohnunterschiede zur sozialen Gerechtigkeit, zur Optimierung des Humankapitals, zu einer Verbesserung der Produktivität und zur Motivation der Beschäftigten beitragen. Ebenso wird aber auch zu wenig betont, dass es zu diesen Lohnunterschieden für gleiche oder gleichwertige Arbeit gar nicht kommen dürfte.

In Slowenien ist allzu oft zu hören, dass es keine geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede gibt, dass es zu diesen wegen der gesetzli-

chen Bestimmungen nicht kommen kann und dass es sich nur um unbegründete Fehlinformationen handelt. Ungeachtet dessen zeigen aber die amtlichen Statistiken, dass auf nationaler Ebene geschlechtsspezifische Lohnunterschiede existieren. So zeigen die Zahlen für das Jahr 2012, dass die Löhne von Frauen um 5,1 % hinter denen der Männer zurückblieben, was bedeutet, dass Frauen im Vergleich zu Männern im Durchschnitt monatlich 84 € weniger verdienten. Auch zeigen die Statistiken für dieses Jahr, dass bei einem Vergleich auf Branchen- und Berufsebene diese Lohnungleichheit merklich zunimmt. Die größten Lohnunterschiede im Jahr 2012 wurden im Gesundheitswesen und im Sozialschutz verzeichnet, wo Frauen im Vergleich zu den dort beschäftigten Männern um ganze 26,5 % weniger verdienten. Es folgen die Finanz- und Versicherungsbranche, in denen die Löhne der Frauen um 24,9 % hinter denen der Männer zurückblieben.

Gemäß § 133 des slowenischen Gesetzes über die Arbeitsverhältnisse haben Arbeitgeber ihre Beschäftigten ungeachtet ihres Geschlechts für gleiche oder gleichwertige Arbeit gleich zu entgelten. Dennoch ist wegen der Komplexität des Begriffes, fehlender Instrumente zu seiner Umsetzung und eines eingeschränkten Zuganges zu entsprechenden Daten in Slowenien kein Fall bekannt, dass ein Gericht einen Fall zur nicht diskriminierenden Entgeltgleichheit aus § 133 des erwähnten Gesetzes verhandelt hätte.

Ziel dieses Leitfadens ist es, über den Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ unabhängig vom Geschlecht zu informieren, diesen Grundsatz im slowenischen und Gemeinschaftsrecht zu verorten, auf das bestehende geschlechtsspezifische Lohngefälle genauer einzugehen sowie die wesentlichen Ergebnisse der Forschungsarbeit zu den Ursachen des am Arbeitsplatz bestehenden Lohngefälles vorzustellen, die in der Studie „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit und das geschlechtsspezifische Lohngefälle“ detaillierter beschrieben werden. Ebenso möchte der Leitfaden mögliche Maßnahmen zum Abbau dieses Gefälles sowie mögliche Schritte bei Verletzungen von § 133 des Gesetzes über die Arbeitsverhältnisse aufzeigen.

# 1. GLEICHER LOHN FÜR GLEICHE ARBEIT

Andrea und Andreas arbeiteten im selben Unternehmen. Beide hatten eine grafische Ausbildung und verrichteten die gleichen Arbeiten. Nur verdiente Andreas monatlich ca. 591 € mehr. Andrea klagte und bekam vom österreichischen Obersten Gerichtshof Recht: „Benachteiligung aufgrund des Geschlechts“ heißt es in der Begründung.<sup>1</sup>

GLEICHE ARBEIT  
**MUSS**  
GLEICH ENTLOHNT  
WERDEN!

Wendy wurde Lagerverwalterin, nachdem vier Monaten zuvor ihr Vorgänger das Unternehmen verlassen hatte. Für ihre Arbeit erhielt sie einen Wochenlohn von 50 £. Ihr Vorgänger erhielt für die gleiche Arbeit aber einen Wochenlohn von 60 £. Wendy klagte und der Europäische Gerichtshof entschied<sup>2</sup>, dass der Grundsatz der Entgeltgleichheit nicht nur auf Fälle beschränkt ist, in denen Männer und Frauen gleichzeitig die gleiche Arbeit für denselben Arbeitgeber verrichten, sondern auch dann gilt, wenn eine Frau ein geringeres Entgelt als ein Mann erhält, der vor ihr eingestellt war und für den Arbeitgeber die gleiche Arbeit verrichtete.

## 1.1. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Der Grundsatz der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern für gleiche Arbeit ist Bestandteil des europäischen Gemeinschaftsrechtes. Später wurde dieser Grundsatz auf gleichwertige Arbeit ausgedehnt und im nationalen Recht der EU-Mitgliedsstaaten verankert.

Zur Umsetzung des Grundsatzes „gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ ist ein geschlechtsneutrales Arbeitsbewertungssystem erforderlich.

<sup>1</sup> A. Kurtz, S. Grabner, A. Schulmeister: Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit – Leitfa- den zur Bestimmung der Entgeltgleichheit und nicht diskriminierenden Arbeitsbewertung. Wien: Bundeskanzleramt – Bundesministerin für Frauen, Medien und öffentlichen Dienst, 2006. (<http://www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=20829>)

<sup>2</sup> Urteil des Gerichtshofes vom 27.3.1980 in der Rechtssache 129-79, McCarthy Ltd. gegen Wendy Smith (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61979J0129:DE:HTML>)

**Gleiche Arbeit** ist (Gleichstellungskommission für Nordirland, 2013)<sup>3</sup>:

- gleiche oder weitgehend gleiche Arbeit (ähnliche Arbeit),
- unterschiedliche, aber auf Grundlage eines Arbeitsbewertungssystems als gleichwertig eingestufte Arbeit (als gleichwertig eingestufte Arbeit) sowie
- unterschiedliche, aber in Bezug auf den Wert der gestellten Anforderungen, wie z. B. Belastung, Können, Entscheidungsbefugnisse, gleiche Arbeit (Arbeit mit gleichem Wert).

## 1.2. Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit

**Gleichwertige Arbeit** wird als Arbeit an als gleichwertig eingestuften Arbeitsplätzen definiert, da sie an die Beschäftigten dieselben Anforderungen in Bezug auf Wissen, Fähigkeiten, Verantwortung, Leistung und die Arbeitsbedingungen stellen (Includegender.org, 2013)<sup>4</sup>. Diese Arbeitsplätze können sich äußerlich voneinander auch deutlich unterscheiden, wurden jedoch auf Grundlage durchgeführter Anforderungsanalysen als gleichwertig eingestuft.

Was die Entgeltgleichheit anbelangt, so müssen Frauen und Männer, die bei demselben Arbeitgeber bzw. im selben Unternehmen oder Betrieb beschäftigt sind sowie gleiche oder gleichwertige Arbeiten verrichten, auch gleich entlohnt werden. Ist dies nicht der Fall oder haben Frauen und Männer nicht den gleichen Zugang zu einzelnen Bestandteilen des Entgeltsystems (z. B. zu Zuschüssen für Überstunden, Erfolgsprämien usw.), so spricht man von einer Entgeltdiskriminierung.

In diesem Zusammenhang hat der Europäische Gerichtshof in seiner Rechtsprechung<sup>5</sup> zum Vergleich gleichwertiger Arbeit ein neues Element eingeführt, das umfassen-

Frauen, welche dieselben Arbeitsplatzanforderungen wie Männer erfüllen, haben ein Anrecht auf denselben Lohn.

<sup>3</sup> Equality Commission for Northern Ireland: Code of practice on equal pay. Belfast 2013. ([http://www.equalityni.org/archive/pdf/Equal\\_Pay\\_Report-June2013.pdf](http://www.equalityni.org/archive/pdf/Equal_Pay_Report-June2013.pdf))

<sup>4</sup> Includegender.org.: Pilot-Lohnanalyse. 2013. (<http://jamstall.nu/en/how/wage-pilot-analysis/>)

<sup>5</sup> Urteil des Gerichtshofes vom 17.9.2002 in der Rechtssache C-320/00, A. G. Lawrence und andere gegen Regent Office Care Ltd., Commercial Catering Group und Mitie Secure Services Ltd.

der als die Kriterien derselbe Betrieb oder Dienst ist, nämlich das der ein und derselben Quelle. Der Gerichtshof befand, „dass nichts im Wortlaut des Artikels 141 Absatz 1 EG darauf hindeutet, dass die Anwendbarkeit dieser Bestimmung auf Fälle beschränkt wäre, in denen Männer und Frauen ihre Arbeit für ein und denselben Arbeitgeber verrichten.“ Somit beinhaltet der Grundsatz der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, dass das Entgelt für die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit nicht unbedingt von ein und demselben Arbeitgeber stammen muss, dass aber die festgestellten Unterschiede in den Entgeltbedingungen auf ein und dieselbe Quelle zurückzuführen sein müssen. Fehlt eine derartige Quelle, gäbe es keine Stelle, die für die etwaige Ungleichbehandlung verantwortlich wäre und die Gleichbehandlung wieder herstellen könnte (Europäische Kommission, 2004)<sup>6</sup>. Somit ist unter bestimmten Umständen eine Entgeltdiskriminierung von Frauen und Männern möglich, die nicht bei demselben Arbeitgeber beschäftigt sind.

Bei einer nicht diskriminierenden Arbeitsplatzbewertung werden nachvollziehbar verschiedene Berufe sowie Tätigkeiten verglichen und bewertet, die von Frauen und Männern innerhalb desselben Unternehmens, aber auch in verschiedenen Branchen verrichtet werden.

## 2. RECHTLICHE GRUNDLAGEN

### 2.1. EU-Gemeinschaftsrecht

Den Rechtsrahmen für den Grundsatz der Entgeltgleichheit für gleiche oder gleichwertige Arbeit bilden auf Ebene der EU sowie in allen EU-Mitgliedsstaaten folgende Rechtsvorschriften: Artikel 157<sup>7</sup> des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union, Artikel 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union und die neugefasste Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verwirk-

---

<sup>6</sup> Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (KOM (2204) 279 endgültig 2004/0084 (COD))

<sup>7</sup> Ehemaliger Artikel 119 des Vertrages zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft aus dem Jahr 1957, darauf Artikel 141 des Vertrages von Amsterdam.

lichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen.

Die Hauptaufgabe des Europäischen Gerichtshofes ist es, das Gemeinschaftsrecht bei der Auslegung und Anwendung der europäischen Verträge zu wahren. Darüber hinaus legt der Gerichtshof die europäischen Rechtsvorschriften aus, entscheidet über Klagen von Privatpersonen und sowie über Ersuchen nationaler Gerichte.

Sämtliche EU-Mitgliedsstaaten sind verpflichtet, den Grundsatz der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern für gleiche oder gleichwertige Arbeit umzusetzen. Aus diesem Grund haben nach dem europäischen Gemeinschaftsrecht auch die nationalen Rechtsvorschriften diesem Grundsatz zu entsprechen.

Die rechtliche Grundlage des Grundsatzes **“gleicher Lohn für gleiche Arbeit”** bildet Artikel 157<sup>8</sup> des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV, 2012). Dieser definiert auch den Begriff Entgelt: im Sinne dieses Artikels sind unter Entgelt 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 in Sachleistungen zahlt.

Das Entgelt bilden somit:

- der Grundlohn,
- Erfolgsprämien, die Bestandteil des Lohnes sind,
- sonstige Entgeltbestandteile (wie z. B. Zuschüsse, Ersatzleistungen, usw.),
- sonstige Bezüge (wie z. B. Urlaubsgeld, Abfindungen, Jubiläumsgartifikationen, zusätzliche Pensionsversicherungsleistungen usw.) sowie
- Vergünstigungen (wie z. B. Benutzung des Dienstwagens für private Zwecke, Dienstwohnungen, Benutzung des unternehmenseigenen Mobiltelefons usw.).

---

<sup>8</sup> Artikel 157 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV, Amtsblatt der Europäischen Union C 326 vom 26.10.2012), ehemaliger Artikel 119 des Vertrages zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft aus dem Jahr 1957, darauf Artikel 141 des Vertrages von Amsterdam

Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes hat ebenfalls jeder einzelne Entgeltbestandteil dem Grundsatz der Entgeltgleichheit zu entsprechen. Eine gegenseitige Aufrechnung einzelner Bestandteile des Entgeltes ist somit unzulässig. Auch wenn der Gesamtbetrag des Entgeltes gleich ist, so können dennoch Unterschiede zwischen einzelnen seinen Bestandteilen bestehen, was die Gefahr einer geschlechtsspezifischen Entgeltdiskriminierung birgt.

Das europäische Recht und die europäische Rechtsprechung schreiben zusätzlich zwingend vor<sup>9</sup>:

- für alle Beschäftigten bei demselben Arbeitgeber müssen die gleichen Bewertungskriterien verwendet werden,
- die Entgeltsysteme der Arbeitgeber müssen verständlich und transparent sein sowie unterschiedliche Entgelte müssen berechtigt sein,
- die verwendeten Kriterien müssen die Art und das Wesen der Arbeit berücksichtigen sowie
- die Kriterien müssen ihrem Wesen nach diskriminierungsfrei sein.

## 2.2. Slowenisches Recht

In der slowenischen Verfassung<sup>10</sup> aus dem Jahr 1991 ist das Recht auf Entgeltgleichheit als solches nicht verankert, dafür gewährleistet aber Artikel 14 allen die gleichen Menschenrechte und Grundfreiheiten ungeachtet des Geschlechts sowie die Gleichheit vor dem Gesetz.

Im neuen Gesetz über die Arbeitsverhältnisse aus dem Jahr 2013<sup>11</sup> blieb § 133 (Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern) unverändert, eine geringfügige Änderung erfuhr aber § 6, der eine Diskriminierung und Vergeltungsmaßnahmen untersagt. Gemäß:

- § 6 Abs. 1 hat der Arbeitgeber sowohl Arbeitssuchende als auch die bei ihm Beschäftigten ungeachtet ihres Geschlechts und sonstiger

---

<sup>9</sup> Die wichtigsten Entscheidungen des Gerichtshofes sind die Fälle Rummler, Danfoss, Enderby, Barber, und Royal Copenhagen.

<sup>10</sup> Amtsblatt der Republik Slowenien, Nr. 33/1991 vom 28.12.1991

<sup>11</sup> Amtsblatt der Republik Slowenien, Nr. 21/2013 vom 13.3.2013

Merkmale gleich zu behandeln, wobei er das Gesetz über Arbeitsverhältnisse sowie die einschlägigen Vorschriften zur Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen und Männern zu beachten hat;

- des geänderten § 6 Abs. 2 hat der Arbeitgeber den Gleichbehandlungsgrundsatz aus Abs. 1 gegenüber Arbeitssuchenden und seinen Beschäftigten vor allem bei „... Beförderungen, den Löhnen und sonstigen Bezügen aus dem Arbeitsverhältnis, ...“ zu gewährleisten.

Diese Änderungen gehen auf das im Jahr 2002 verabschiedete Gesetz über die Chancengleichheit von Frauen und Männern<sup>12</sup> und das Gesetz zur Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes<sup>13</sup> aus dem Jahr 2007 zurück.

### ***2.2.1. Unmittelbare und mittelbare Diskriminierung***

Gemäß § 6 des Gesetzes über die Arbeitsverhältnisse<sup>14</sup> darf keiner bei der Arbeitssuche, während des Arbeitsverhältnisses oder in Bezug auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses weder wegen seines Geschlechts noch wegen sonstiger Merkmale unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden.

Eine **unmittelbare Diskriminierung**<sup>15</sup> liegt vor, wenn eine Person wegen eines bestimmten personenbezogenen Merkmals in gleichen oder ähnlichen Situationen gegenüber einer anderen Person benachteiligt wird, benachteiligt wurde oder benachteiligt werden könnte. Eine Benachteiligung eines Arbeitnehmers, die in Verbindung mit einer Schwangerschaft oder einem Elternurlaub steht, gilt als Diskriminierung.

Eine **mittelbare Diskriminierung**<sup>16</sup> wegen eines personenbezogenen Merkmals liegt vor, wenn eine Person mit einem bestimmten personenbezogenen Merkmal in gleichen oder ähnlichen Situationen und

---

<sup>12</sup> Amtsblatt der Republik Slowenien, Nr. 59/2002 vom 5.7.2002

<sup>13</sup> Amtsblatt der Republik Slowenien, Nr. 61/2007 vom 10.7.2007

<sup>14</sup> Amtsblatt der Republik Slowenien, Nr. 21/2013 vom 13.3.2013

<sup>15</sup> § 6 des Gesetzes über die Arbeitsverhältnisse, § 5 des Gesetzes über die Gleichstellung von Frauen und Männern

<sup>16</sup> § 6 des Gesetzes über die Arbeitsverhältnisse, § 5 des Gesetzes über die Gleichstellung von Frauen und Männern

Umständen wegen dem Anschein nach neutraler Vorschriften, Kriterien oder Verfahren gegenüber einer anderen Person benachteiligt wird, benachteiligt wurde oder benachteiligt werden könnte, es sei denn, dass diese Vorschriften, Kriterien oder Verfahren durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt sind sowie die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

### ***2.2.2. Umsetzung in der Praxis***

Das Recht auf ein gleiches Entgelt unabhängig vom Geschlecht ist für die in Slowenien Beschäftigten somit rechtlich gewährleistet, wobei die Umsetzung dieses Rechts dem Arbeitgeber obliegt.

Gemäß § 133 des Gesetzes über die Arbeitsverhältnisse<sup>17</sup> sind Bestimmungen von Arbeitsverträgen, Tarifverträge und allgemeine Arbeitgeberakte, die diesem Paragraphen zuwiderlaufen, ungültig. Arbeitnehmer können im Fall einer Verletzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit für gleiche oder gleichwertige Arbeit Rechtsschutz beantragen, weshalb diesen nicht gekündigt werden darf (§ 90), oder eine geschlechtsspezifische Benachteiligung (§ 6) geltend machen. § 133 selbst enthält keine Strafbestimmungen.

Zur Geltendmachung der in § 133 des Gesetz über die Arbeitsverhältnisse verankerten Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, die der Arbeitgeber zu gewährleisten hat, kann unter Berufung auf eine Verletzung von § 133 oder von § 6 (Verbot einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung) ein Gerichtsverfahren angestrengt werden. Derartige Verfahren beziehen sich auf Geldforderungen, möglich ist aber auch ein unmittelbarer gerichtlicher Rechtsschutz.

Zur Entgeltgleichheit für gleiche Arbeit existiert bereits auch eine Entscheidung des Höheren Arbeits- und Sozialgerichts Ljubljana aus dem Jahr 2012<sup>18</sup>. In dieser befand das Gericht, dass ein Arbeitnehmer vom Arbeitgeber dadurch diskriminiert wurde, da dieser dem Arbeitnehmer

---

<sup>17</sup> Amtsblatt der Republik Slowenien, Nr. 21/2013 vom 13.3.2013

<sup>18</sup> Höheres Arbeits- und Sozialgericht, Beschluss Pdp 591/2012

für die gleiche Arbeit ein geringeres Entgelt als seinen Mitarbeitern zahlte. In diesem Zusammenhang ist bedeutend, dass der Arbeitnehmer einen Anspruch auf ein Entgelt für die Arbeit hat, die er tatsächlich verrichtet, und zwar ungeachtet dessen, welcher Arbeitsplatz ihm formal zugewiesen wurde bzw. für welchen ein formales Arbeitsverhältnis besteht. Es besteht die Möglichkeit, dass diese Entscheidung in Zukunft eine leichtere Geltendmachung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit unter Mitarbeitern für gleiche Arbeit ermöglicht, aber auch, dass sie im Fall einer geschlechtsspezifischen Entgeltungleichheit für gleiche Arbeit Anwendung findet.

### 3. ERHEBUNG DES GESCHLECHTSSPEZIFISCHEN LOHNGEFÄLLES

Als **geschlechtsspezifisches Lohngefälle** (*Gender Pay Gap*) wird die Differenz in Prozent zwischen den durchschnittlichen Brutto-Stundenverdiensten von Frauen und Männern bezeichnet. Für das **geschlechtsspezifische Lohngefälle** auf EU-Ebene gilt, dass dieses **unbereinigt (ohne Anpassungen)** ist (um den Unterschieden zwischen den Mitgliedsstaaten bei den Merkmalen der beschäftigten Frauen und Männern Rechnung zu tragen), und als Indikator gibt es die allgemeine geschlechtsspezifische Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt wider.

Das **geschlechtsspezifische Lohngefälle (ohne Anpassungen)** ist die Differenz in Prozent zwischen den durchschnittlichen Brutto-Stundenverdiensten beschäftigter Frauen und Männern, ausgedrückt in Prozent des durchschnittlichen Brutto-Stundenverdienstes der beschäftigten Männer.

<sup>19</sup> Statistische Amt der Europäischen Union: Glossar: Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle. ([http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Glossary:Gender\\_pay\\_gap\\_%28GPG%29/de](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Glossary:Gender_pay_gap_%28GPG%29/de))

### 3.1. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle in der EU

Dem Statistischen Amt der Europäischen Union (Eurostat)<sup>20</sup> zufolge betrug in der EU-27 im Jahr 2011 das geschlechtsspezifische Lohngefälle 16,2 %, was bedeutet, dass Frauen im Durchschnitt pro Stunde 16,2 % weniger als ihre männlichen Arbeitskollegen verdienten.

Zwischen den EU-Mitgliedsstaaten existieren in Bezug auf das Lohngefälle große Unterschiede. Im Jahr 2011 hatte Slowenien mit 2,3 % das geringste

In der EU-27 verdienen Frauen pro Stunde im Durchschnitt 16,2 % weniger als

Lohngefälle. Im selben Jahr konnten nur drei weitere Mitgliedsstaaten ein Lohngefälle von unter 10 % aufweisen, und zwar Polen (4,5 %), Italien (5,8 %) und Luxemburg (8,7 %). Dem gegenüber betrug in sechs EU-Staaten das Lohngefälle über 20 % – in Großbritannien, in der Slowakei, in Tschechien, in Österreich und in Estland.

### 3.2. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle in Slowenien

Tatsache ist, dass es in Slowenien geschlechtsspezifische Lohnunterschiede gibt, obwohl die allgemeine Überzeugung vorherrscht, dass dieses Problem nicht existiert. Viele sind nämlich der Ansicht, dass die gesetzlich verankerte Gleichstellung von Frauen und Männern auch in der Praxis Realität ist, was somit auch für die Umsetzung des Rechts auf gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit gilt. Auch ist die Überzeugung weit verbreitet, dass es an gleichen Arbeitsplätzen keine geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede gibt. Ebenso werden die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern gerne mit der horizontalen und vertikalen Segregation am Arbeitsmarkt (die Konzentration eines bestimmten Geschlechts in bestimmten Branchen und Berufen bzw. die Beschäftigung von Frauen auf niedriger eingestuftem Arbeitsplätzen mit schlechteren Arbeitsbedingungen usw.), mit häufigeren Fehlzeiten von Frauen aufgrund ihrer Mutter- und Pflegerolle, weshalb sie geringere

<sup>20</sup> Portal des Statistische Amtes der Europäischen Union: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour\\_market/earnings/database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/earnings/database)

Aufstiegschancen haben, und Ähnlichem entschuldigt. Auch die Unternehmen bekräftigen, dass die Systematisierung der Arbeiten und Aufgaben, die Arbeitsplatzbeschreibungen sowie die Einstufung in Tarif- und Lohnstufen geschlechtsneutral gestaltet sind, dass die Beschäftigten nach im Vorhinein bestimmten Kriterien und Maßstäben befördert werden sowie dass der Lohn an den Arbeitsplatz und nicht an das Geschlecht der Person gebunden ist, die an diesem Arbeitsplatz arbeitet.

Augrund verschiedener Methoden zur Ermittlung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und unterschiedlicher statistischer Erhebungen liegen für Slowenien keine einheitlichen Zahlen zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle vor. Dennoch bestätigen die erwähnten Studien das Bestehen einer Lohnschere und zeigen, dass diese zu Beginn der Krise am geringsten war sowie auch dass sich diese danach wieder öffnet. Dabei ist hervorzuheben, dass sich das Lohngefälle nicht aufgrund irgendwelcher besonderer Maßnahmen oder geplanter Aktivitäten, sondern wegen der Finanz- und Wirtschaftskrise verringerte, wegen der die Beschäftigung von Männern gegenüber Frauen stärker sank und infolge dessen auch die für die Männer aufgewendeten Zusatzleistungen (Boni, Prämien usw.) sanken, sowie wegen der unterschiedlichen Beschäftigungsstruktur von Frauen und Männern in verschiedenen Branchen.

Die letzte Studie<sup>21</sup> zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle in Slowenien für den Zeitraum 1993 bis 2007 stellt fest, dass während dieses Zeitraumes das geschlechtsspezifische Lohngefälle stark angestiegen ist und dass sich auch die ihm zugrunde liegenden Ursachen geändert haben. Im Zeitraum 1993 bis 1997 verdienten Männer auf Arbeitsplatzebene gegenüber Frauen im Durchschnitt ca. 15 % mehr, während diese Differenz im Zeitraum 2003 bis 2007 im Durchschnitt auf 23 % angewachsen ist. Letzteres entspricht auch in etwa den Zahlen in den westeuropäischen Staaten und in den Vereinigten Staaten. Dennoch verdienten in Slowenien im Zeitraum 2003 bis 2007 Männer gegenüber Frauen, die bei demselben Arbeitgeber dieselbe Arbeit verrichteten, ganze 18 % mehr. Dabei muss darauf hingewiesen werden, dass dieses Lohngefälle in Westeuro-

<sup>21</sup> M. A. Penner, A. Kanjoo Mrčela, N. Bandelj, T. Peterson: Neenakost po spolu v Sloveniji od 1993 do 2007: razlike v plačah v perspektivi ekonomske sociologije. In: Teorija in praksa. Ljubljana 2012 (6), S. 854–877.

pa und in den Vereinigten Staaten wesentlich geringer ist, wo Frauen nur zwischen 2 und 3 % weniger verdienen.

Auch muss auf die Feststellung der erwähnten Studie hingewiesen werden, nach der „auf Arbeitsplatzebene das größte Lohngefälle existiert und dass Frauen und Männer bei demselben Arbeitgeber für dieselbe Arbeit unterschiedlich entlohnt werden, was für alle Beobachtungszeiträume und ungeachtet dessen gilt, ob der Einfluss der Qualifikation und der Erfahrungen berücksichtigt wird oder nicht.“ Die Studie zeigte auch, dass in Slowenien die berufliche Segregation von Frauen (sog. Frauenberufe) nicht die Hauptursache des geschlechtsspezifischen Lohngefälles darstellt.

Die im Rahmen des Projekts<sup>22</sup> durchgeführte Studie kam zum ähnlichen Schluss, dass auf Arbeitsplatzebene sehr wohl ein geschlechtsspezifisches Lohngefälle existiert. Ebenso zeigte diese, dass bereits die Festlegung des Grundlohnes und die Einstufung in entsprechende Lohnstufen einen wesentlichen Einfluss auf die Entstehung des Lohngefälles haben. Die Ergebnisse zeigten, dass es mit der Einstufung in dieselbe Tarif- und Lohnstufe zu Unterschieden zwischen den Stundenlohnsätzen für die ordentliche Arbeit (für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden ohne Urlaubs-, Kranken- und Feiertagsgeld, ohne Erfolgsprämien und ohne Zuschüsse für die Lebensarbeitszeit) kommt. So treten bereits im Grundlohn selbst Unterschiede auf, die sich im ausbezahlten Entgelt summieren, zumal im slowenischen Entgeltmodell die Zuschüsse prozentual auf Grundlage des Grundlohns bemessen werden (so beträgt z. B. im Einzelhandel der Zuschuss für Sonntagsarbeit 100 % des Grundlohnes), weshalb die Zuschüsse bei einem geringeren Grundlohn auch geringer ausfallen, womit auch das insgesamt ausbezahlte Entgelt geringer ist.

Bei den ausbezahlten Löhnen kann festgestellt werden, dass sich diese auch wegen gewährter Erfolgsprämien und Beförderungen unterscheiden. Dies ist zum Teil auf die Anwesenheitsprämien zurückzuführen, die bestimmte Unternehmenstarifverträge bzw. Arbeitgeberakte sowohl in der Dienstleistungs- als auch Industriebranche vorsehen. Dies hat eine

---

<sup>22</sup> A. Poje, M. Roksandić: Enako plačilo za enako delo in plačna vrzel med spoloma. Ljubljana: ZSSS, 2013.

unmittelbare Diskriminierung von Frauen zur Folge, da diese wegen der Pflege ihrer Kinder oder pflegebedürftiger Eltern häufiger fehlen und somit keinen Anspruch auf diese Prämie haben, darüber hinaus haben Frauen geringere Möglichkeiten, in eine höhere Lohnstufe aufzurücken und somit befördert zu werden. In einigen Unternehmen haben Frauen und Männer im Fall einer Krankheit erst nach sechs Monaten einen Anspruch auf die erste Erfolgsprämie, ungeachtet der von ihnen erzielten Arbeitsergebnisse. Auch dieses Beispiel zeugt von einer unmittelbaren Diskriminierung wegen Krankheit.

## **4. FALLBEISPIELE VON GESCHLECHTSSPEZIFISCHEN LOHNGEFÄLLEN IN SLOWENIEN UND MÖGLICHE LÖSUNGEN**

### **4.1. Beispiel 1: Die Arbeit von Frauen wird schlechter eingestuft**

Statistiken und durchgeführte Studien belegen, dass ein geschlechtsspezifisches Lohngefälle existiert, was inakzeptabel und unzumutbar ist.

Arbeiten und Tätigkeiten, denen überwiegend Frauen nachgehen, sind in der Regel als weniger anspruchsvoll eingestuft und somit auch weniger angesehen und auch schlechter bezahlt. Werden aber ähnliche Arbeiten von Männern verrichtet, so ändert sich auch ihr Status – die Arbeit gewinnt an Ansehen und wird besser entlohnt.

**LÖSUNG:** In den Unternehmenstarifverträgen und allgemeinen Arbeitgeberakten muss ein geschlechtsneutrales Arbeitsbewertungssystem verankert werden.

### **4.2. Beispiel 2: Frauen werden für Arbeiten mit gleichen Anforderungen in eine niedrigere Lohnstufe eingestuft**

Unstrittig ist, dass innerhalb derselben Lohn- und Tarifstufe für eine

Stunde Arbeit, die bei demselben Arbeitgeber unter identischen Arbeitsbedingungen tatsächlich geleistet wird, ein geschlechtsspezifisches Lohngefälle existiert.

Aus der im Rahmen des Projektes<sup>23</sup> durchgeführten Studie ist ersichtlich, dass bei den ausbezahlten Löhnen für die tatsächlich verrichteten ordentlichen Arbeitsstunden ohne Urlaubs-, Kranken- und Feiertagsgeld ein geschlechtsspezifisches Lohngefälle besteht. Dieses Gefälle wird bei den ausbezahlten Löhnen durch das slowenische Entgeltmodell weiter vertieft, da die Zuschüsse für die Arbeitsbedingungen und die Arbeitslebenszeit sowie die Erfolgsprämien prozentual auf Grundlage des Entgeltes für die ordentliche Arbeit bemessen werden.

**LÖSUNG:** Die möglichen Maßnahmen, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Fall einer Entgeltdiskriminierung ergreifen können, sind in Punkt 5 beschrieben.

### **4.3. Beispiel 3: Das geschlechtsspezifische Lohngefälle nimmt mit dem Übergang in eine höhere Tarifstufe und somit mit höherer Qualifikation zu**

Die zuvor erwähnte Studie zeigt ebenso, dass sich bei den beobachteten Unternehmen, ähnlich wie auf nationaler Ebene, das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern mit dem Übergang in höhere Tarifstufen und somit mit höherer Qualifikation und wachsenden Arbeitsplatzanforderungen vertieft.

Andere Studien indes zeigten, dass für Unternehmen die Gleichstellung von Frauen und Männern kein Thema ist, dem man sich systematisch widmen müsste.

**LÖSUNG:** In den Unternehmenstarifverträgen und allgemeinen Arbeitgeberakten muss ein Diskriminierungsverbot verankert werden. Ebenso müssen nicht diskriminierende und detaillierte LohnEinstufungskriterien ausgearbeitet werden.

<sup>23</sup> A. Poje, M. Roksandić: Enako plačilo za enako delo in plačna vrzel med spoloma. Ljubljana: ZSSS, 2013.

#### 4.4. Beispiel 4: Männer werden häufiger erfolgsabhängig entlohnt

Das geschlechtsspezifische Lohngefälle wird auch durch das System der erfolgsabhängigen Entlohnung (Erfolgsprämien und Boni) bedingt. Die Ergebnisse der Analysen<sup>24</sup> zeigen, dass Männer gegenüber Frauen im Durchschnitt ganze 47 % höhere Erfolgsprämien bzw. Boni erhalten.

**LÖSUNG:** In den Unternehmenstarifverträgen und allgemeinen Arbeitgeberakten müssen detaillierte Kriterien zur erfolgsabhängigen Entlohnung ausgearbeitet werden, die eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts unterbinden.

#### 4.5. Beispiel 5: Diskriminierung wegen Krankheit und Pflege von Familienangehörigen

Um dem Phänomen des Absentismus entgegenzuwirken, entschließen sich immer mehr Unternehmen, allgemeine Akte sowie Haustarifverträge (was bei Letzteren umso verwunderlicher ist, da bei deren Beschließung die Sozialpartner mitwirken muss) mit Bestimmungen zu erlassen, mit denen die Arbeitnehmer im Fall einer Krankheit negativ stimuliert werden. Dies hat zur Folge, dass Arbeitnehmer auch im Fall einer kurzzeitigen krankheitsbedingten Abwesenheit über einen längeren Zeitraum keine Prämie erhalten. Da Arbeitnehmerinnen bzw. Mütter wegen der Pflege ihrer erkrankten Kinder oder anderer Familienangehöriger häufiger als Männer bei der Arbeit fehlen, wirkt sich diese Destimulation auch auf ihren ausbezahlten Lohn aus. Derartige Bestimmungen von allgemeinen Unternehmensakten sowie Unternehmenstarifverträgen sind inakzeptabel und diskriminierend.

**LÖSUNG:** Die Sozialpartner bzw. Betriebsräte müssen bei der Verabschiedung von allgemeinen Arbeitgeberakten bzw. von Unternehmenstarifverträgen derartige Bestimmungen ablehnen.

Die Arbeitsaufsichtsbehörde informieren.

<sup>24</sup> V. Kozmik Vodušek: Evropska Unija – izziv, priložnost ali alternativa tudi za ženske? Položaj žensk v Evropski uniji in primerjava s Slovenijo. Ljubljana: Mirovni inštitut, 2001.

## 5. MÖGLICHE MASSNAHMEN FÜR DIE FALLBEISPIELE 1 BIS 5

Stellt eine Arbeitnehmerin (oder ein Arbeitnehmer) fest, dass sie für die gleiche Arbeit einen niedrigeren Lohn erhält, kann sie folgende Maßnahmen ergreifen:

- a) **Wenn sie Gewerkschaftsmitglied ist**, unterrichtet sie die Gewerkschaft. Diese wird die Arbeitnehmerin vor Gericht vertreten und alle Schritte unternehmen, die unter Punkt b) (mögliche Maßnahmen für Nichtgewerkschaftsmitglieder) beschrieben sind.
- b) **Wenn sie kein Gewerkschaftsmitglied ist, bestehen folgende zwei Möglichkeiten:**

1. Sie fordert den Arbeitgeber zur Beseitigung der Unregelmäßigkeit auf.

Kommt dieser binnen 8 Tagen dieser Aufforderung nicht nach, kann die Arbeitnehmerin binnen weiteren 30 Tagen klagen (was auch für Arbeitnehmerinnen gilt, die ihre Gewerkschaft bevollmächtigt haben, da der Arbeitgeber die Unregelmäßigkeit nicht beseitigt hat). In diesem Fall muss die Arbeitnehmerin in ihrer Klage beantragen, dass festzustellen ist, dass der Arbeitgeber dadurch, dass er ihr einen geringeren Lohn bezahlte, gegen das Diskriminierungsverbot verstieß. Weiter kann auch die Forderung folgen, dass der Arbeitgeber rückwirkend die Lohndifferenz und in Zukunft dasselbe Entgelt wie der vergleichbare Mitarbeiter zu zahlen hat.

Die Beweislast zur Schadenshöhe liegt bei der Arbeitnehmerin, während die Beweislast zum Diskriminierungsvorwurf beim Arbeitgeber liegt, da dieser die Diskriminierung widerlegen muss.

2. Die Arbeitnehmerin klagt unmittelbar unter Berufung darauf, dass sie diskriminiert wurde, den Arbeitgeber, ohne ihn vorher in Kenntnis zu setzen, und verlangt rückwirkend die Lohndifferenz und für die Zukunft dasselbe Entgelt wie ihr Mitarbeiter. Die Lohndifferenz kann nur eingeklagt werden, wenn die Arbeitnehmerin weiß, wie hoch diese ist. In diesem Fall lautet der Klageantrag, dass der Arbeitgeber die jeweilige monatli-

che Lohndifferenz in Höhe von \_\_\_\_\_ € zu zahlen und die Unregelmäßigkeit zu beseitigen hat. Im Weiteren ist es erneut am Arbeitgeber zu beweisen, dass die Arbeitnehmerin nicht diskriminiert wurde und dass für die Unterschiede gerechtfertigte Gründe bestehen.









