



Equal Pay Day **MIND THE GAP!**

**Mach's wie Lore und schließe
deine Einkommenslücke!**

gpa.at/frauen

gpa
MEINE
GEWERKSCHAFT
FRAUEN

MIND THE GAP!

Stolperfalle Gender-Pay-Gap

Der berühmte Hinweis auf die Spalte zwischen Bahnsteig und Londoner U-Bahn gilt genauso, wenn es um das Einkommen von Frauen geht. Denn auch diese Lücke kann in den finanziellen Abgrund oder zumindest zu gravierenden Folgen führen.

Wie viel Frauen während ihres Erwerbslebens verdienen, entscheidet darüber, wie hoch ihre Pension später ausfällt.

Deshalb ist es wichtig, auf ein faires und möglichst gutes Einkommen zu achten. Jede ungerechtfertigte Entgelt Differenz wirkt sich nicht nur heute auf das Einkommen aus, sondern über viele Jahre auch auf die spätere Pension.

Fakt ist:

- Wo niemand vergleichen kann, bleibt Ungleichheit unsichtbar.
- Wo Entgelt transparent wird, kann Gleichbehandlung durchgesetzt werden.

JETZT EU-Transparenzrichtlinie umsetzen!

Darum fordern wir die Übernahme der EU-Transparenzrichtlinie in österreichisches Recht als ersten und wichtigsten Schritt in Richtung Entgeltgerechtigkeit.

Herzlich, deine GPA-Frauen



LORE STARTET DURCH.

Das ist Lore. Sie ist 15 und **beginnt eine Lehre als Bürokauffrau** im Bankenbereich.

Lore ist ein ambitionierter Teenager und mit 18 Jahren schließt sie ihre Lehre mit ausgezeichnetem Erfolg ab. Sie bleibt in ihrem Ausbildungsbetrieb und startet in Vollzeit (40 Wochenstunden) in der Abteilung Treasury bei der Bank.

DER ALL-IN-VERTRAG

Lore vereinbart mit ihrer Arbeitgeberin ein Gesamtentgelt von 4.000 Euro brutto monatlich im Rahmen eines **All-in-Vertrags**. Damit sind Mehr- und Überstunden samt Zuschlägen, Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschlägen, Reisezeiten und Rufbereitschaften abgegolten. Eine konkrete Anzahl von Mehr- oder Überstunden pro Monat im „All-In“-Anteil wird nicht vereinbart.

Im Betrieb wird nicht über Gehälter gesprochen, denn alle haben mit dem Dienstvertrag Verschwiegenheitsklauseln unterschrieben.





DIE BABYPAUSE

Fünf Jahre später **bekommt Lore ein Kind**. Sie ist alleinerziehende Mama und bleibt bis zum vollendeten ersten Lebensjahr ihres Sohnes in **gesetzlicher Karenz**. Während dieser Zeit bezieht sie **einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld**.

Sie ist glücklich, einen guten Betreuungsplatz für ihren Buben gefunden zu haben und kehrt im Rahmen der **Elternteilzeit mit 30 Wochenstunden** in den Job zurück.

Doppelte Gehaltsreduktion

Die Arbeitgeberin beabsichtigt, von Lores bisherigem All-in-Gehalt den **Anteil für durchschnittlich zehn Überstunden pro Monat heraus-**

zurechnen und den Rest auf die 30 Wochenstunden zu aliquotieren.

Lore ist schockiert, denn die beiden Kollegen mit demselben **All-in-Vertrag** arbeiteten ebenfalls in Elternteilzeit. Bei ihnen wurde lediglich das Gehalt entsprechend der Stundenreduktion aliquotiert – **ohne vorher einen Mehr- bzw. Überstundenanteil herauszurechnen**.

Im Treasury arbeiten insgesamt zehn Personen: **drei Frauen und sieben Männer**.

LORE GEHT ZUM BETRIEBSRAT

Dieser darf aus Datenschutzgründen keine individuellen Gehälter nennen. Er weist aber auf die **EU-Entgelttransparenzrichtlinie** hin, die ab ihrer Umsetzung auch Verschwiegenheitsklauseln über das eigene Gehalt nicht mehr zulassen wird. Der Betriebsrat empfiehlt Lore, sich an die Gewerkschaft GPA zu wenden.



DAS RÄT DIE GEWERKSCHAFT GPA

Laut GPA ist die doppelte Kürzung ihres Gesamtentgeltes im Rahmen der Elternteilzeit in ihrem Fall nicht zulässig, da kein klar bestimmbarer Mehr- und Überstundenanteil im All-in-Vertrag vereinbart wurde.

Die Gewerkschaft rät Lore, ihr **Auskunftsrecht nach Art. 7 der EU-Entgelttransparenzrichtlinie trotz fehlender gesetzlicher Umsetzung in Österreich** gegenüber der Arbeitgeberin geltend zu machen, da Österreich hier seit 7. Juni 2026 säumig ist.

EU-TRANSPARENZRICHTLINIE WIRKT

Lore verlangt daher von ihrer Arbeitgeberin schriftlich Auskunft über ihr eigenes Entgelt sowie über die **durchschnittlichen Entgelte von Frauen und Männern in der Vergleichsgruppe bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit**.

Die Arbeitgeberin kommt dem Auskunftsbeghen nach. Lore erfährt, dass in ihrer Vergleichsgruppe tatsächlich ein



geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle besteht, das die Arbeitgeberin nicht anhand objektiver und geschlechtsneutraler Kriterien erklären kann.

Stattdessen argumentiert sie, Männer seien trotz Kindererziehung zeitlich flexibler und könnten deshalb auch bei einer Arbeitszeitreduktion im Rahmen der Elternteilzeit weiter Mehr- und Überstunden leisten. Darum sei die höhere Entlohnung auch sachlich gerechtfertigt.

Dieses ungerechtfertigte geschlechtsspezifische Entgeltgefälle wird Lore nicht hinnehmen und auf die Unzulässigkeit der doppelten Kürzung ihres Entgelts hinweisen.

DIE ARBEITGEBERIN LENKT EIN

Lores Arbeitgeberin möchte eine gerichtliche Auseinandersetzung vermeiden und lenkt ein: Lore erhält ihre **Elternteilzeit ohne die zusätzliche Herausrechnung des nicht bestimmbaren Überstundenanteils**.

Damit verbessert sich nicht nur ihr laufendes Einkommen. Auch sozialversicherungsrechtlich ist das für Lore wichtig: Ihr höheres beitragspflichtiges Erwerbsentgelt **führt grundsätzlich zu höheren laufenden Sozialversicherungsbeiträgen und damit auch zu höheren Pensionsgutschriften**. Gleichzeitig bleiben ihre Kindererziehungszeiten bestehen.

FACTS UND INFOS ZU LORES GESCHICHTE

Lehrlingseinkommen

Das Lehrlingseinkommen ist das Entgelt, das Lehrlinge während ihrer Lehrzeit erhalten. In Österreich wird es grundsätzlich **von den Kollektivvertragspartnern – Gewerkschaften und Arbeitgeber:innenvertretungen – im jeweiligen Kollektivvertrag vereinbart**.

Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld

Das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld ist eine **einkommensersetzende Familienleistung für Eltern**, die vor der Geburt die erforderlichen Zeiten einer kranken- und pensionsversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit erfüllen.

Kinderbetreuungsgeld-Konto

Das Kinderbetreuungsgeld-Konto ist vom einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld zu unterscheiden. Es handelt sich um **eine pauschale Leistung**, deren Höhe nicht vom früheren Einkommen und somit nicht von einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis abhängig ist. Zusätzlich kann die **Bezugsdauer** innerhalb eines gesetzlichen Rahmens **flexibler** gewählt werden.

Karenz vs. Kinderbetreuungsgeld

Karenz ist Arbeitsrecht, Kinderbetreuungsgeld ist eine sozialversicherungsrechtliche Familienleistung. Die gesetzliche Karenz ist für Mütter im **Mutterschutzgesetz (MSchG)** und für Väter bzw. bestimmte andere Elternteile im **Väter-Karenzgesetz (VKG)** geregelt, das Kinderbetreuungsgeld im **Kinderbetreuungsgeldgesetz (KBGG)**.

Elternteilzeit

Elternteilzeit ermöglicht die **Herabsetzung der Arbeitszeit oder eine Änderung ihrer Lage** unter Beibehaltung der bisherigen Arbeitszeit.

Elternteilzeit vs. Karenz

Während der Karenz wird die **Arbeit vollständig unterbrochen**, bei der **Elternteilzeit wird weitergearbeitet**, aber die Arbeitszeit reduziert oder verlagert.

EU-Transparenzrichtlinie – Österreich ist säumig

Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie soll den Grundsatz **„gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit“** wirksam durchsetzen.

Es geht nicht darum, einzelne Gehälter offenzulegen. Es geht darum, Entgeltunterschiede sichtbar zu machen und überprüfen zu können, ob diese sachlich gerechtfertigt sind. Dafür werden Beschäftigtengruppen mit gleicher oder gleichwertiger Arbeit, **aufgeschlüsselt nach**

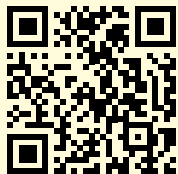
Geschlecht, beobachtet. Die Richtlinie hätte **bis 7. Juni 2026** in österreichisches Recht umgesetzt werden müssen. Eine vollständige nationale Umsetzung ist bislang nicht erfolgt. Gerade deshalb fordern wir dringend klare österreichische Regelungen.

Objektive Entgeltkriterien

„Männer sind flexibler“, ist keine sachliche Entgeltbegründung. Die pauschale Annahme, Männer seien wegen ihrer familiären Situation grundsätzlich flexibler als Frauen, ist ein **Geschlechterstereotyp und keine objektive, überprüfbare Entgeltregel.**

Ob jemand Elternteil ist oder wie die Betreuung innerhalb einer Familie organisiert wird, darf kein Ersatz für objektive Entgeltkriterien sein. Genau solche intransparenten und stereotypen Begründungen soll Entgelttransparenz sichtbar machen und überwinden.

Alle Informationen zur Einkommensgerechtigkeit, zur EU-Entgelttransparenzrichtlinie und zur Gewerkschaft GPA findest du hier



gpa.at/equalpayday2026

GPA FRAUEN

SERVICE-HOTLINE:

+43 (0)5 0301

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Tel.: +43 (0)5 0301

Fax: +43 (0)5 0301-300

E-Mail: service@gpa.at

gpa.at/frauen



mitgliedwerden.gpa.at

gpa
MEINE
GEWERKSCHAFT
FRAUEN