

**Durchsetzung von Lohngleichheit durch spezielle Methoden und in speziellen Verfahren –**

**Wie kann der rechtliche Rahmen weiterentwickelt werden, um emanzipatorische Rechte effektiv durchsetzen zu können?**

Die Vision der Gleichstellung der Geschlechter findet in Österreich rechtlich unter anderem im Gleichbehandlungsgesetz<sup>1</sup> seinen Ausdruck. Wesentliches Element ist dabei ein individueller Anspruch, zumeist auf Schadenersatz, so auch der Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit. Um eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts geltend zu machen, braucht es eine männliche Vergleichsperson, demgegenüber die betroffene Frau schlechter behandelt wird, also weniger Gehalt bezieht. Zunächst muss daher in einem Fall dargelegt werden, dass gleiche oder gleichwertige Arbeit vorliegt. In der Regel gibt es kaum idente Arbeitsplätze, bei einer Gleichwertigkeitsprüfung können außerdem auch unterschiedliche Tätigkeiten verglichen werden. Bei Einzelfällen kann beobachtet werden, dass bei Vergleich von Tätigkeiten auch immer wieder Vorstellungen und (vorurteilshafte) Bewertungen von Männern und Frauen einfließen. Die stereotypen Bilder wirken insofern, als das vorschnell den Schluss zulassen, dass Frauen eben „anders“ sind. Das kann dazu führen, dass die Gleichheit oder Gleichwertigkeit von Tätigkeitsbereichen schlicht nicht wahrgenommen werden, weil eine kleine Abweichung der Tätigkeitsinhalte dazu führt, dass männlich konnotierte Tätigkeitsfeld grundsätzlich als höherwertig gesehen wird und somit einem Vergleich gänzlich entzogen wird.

Es kann auch sein, dass die Hürde der vergleichbaren Tätigkeiten überwunden wurde, in weiterer Folge die Ungleichbehandlung allerdings als nicht im Geschlecht begründet wahrgenommen wird. Diskriminierungsbeurteilungen entstehen im Einzelfall durch Indizienbeweise, die im Rahmen der freien Beweiswürdigung gewertet werden. Ist es bereits ein Indiz, dass vergleichbare Tätigkeiten, die eine Frau ausübt gegenüber einem Mann schlechter bezahlt werden? Oder lassen sich durch „einfachere“ Erklärungsmuster finden? Gerade in individuellen Rechtsverfahren geht der Blick auf den z.B. historischen oder soziologischen Zusammenhang oder auch sozialen Kontext, in dem Ungleichbehandlung eben eine geschlechtsspezifische Diskriminierung darstellt, verloren. Es wird dann nach einem „Beweis“ für „Frauenfeindlichkeit“ bei der

---

<sup>1</sup> Bundesgesetz über die Gleichbehandlung, BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. Nr. 107/2013.

Bewertung einer Tätigkeit gesucht, und wenn sich dieser nicht findet, ein anderes Motiv als die Diskriminierung hervorgehoben, wie zB die mangelnde soziale Kompetenz der Arbeitnehmerin.<sup>2</sup> Es scheint, dass es im herkömmlichen Rechtsdiskurs leichter ist, das selbstverständlich Übliche zu verteidigen. Grundsätzlich mutet der/die Gesetzgeber\_in mit diesen individuellen Ansprüchen ein gesellschaftliches Problem einer individuellen Person zu, in deren Beschwerden eigentlich strukturelle Diskriminierungsmuster wirken. Die sog vertikale und horizontale Segregation des Arbeitsmarktes schlägt insgesamt negativ für Frauen aus. In jeder dieser Klagen können daher bei den Rechtsanwender\_innen gerade die Stereotype mitschwingen, die diese Unterbewertung von Frauenarbeit gesamtgesellschaftlich nach wie vor bewirkt, wie zB das der an der patriarchalen Kleinfamilie orientierte Alleinverdiener-Zuverdienerinnen Modell.

Der feministischen Rechtskritik geht genau darum, Prämissen hegemonialer Deutungen im Recht zu hinterfragen, die als scheinbar neutral dargestellt werden. Dabei können folgende Ausgangspunkte der Kritik festgehalten werden:<sup>3</sup>

- Recht ist „männlich“ geprägt. Frauen, in ihren Lebenszusammenhängen, sind meist (unbewusst) ausgeblendet, Männer in ihren Lebenszusammenhängen als Normalsubjekte vorausgesetzt.
- Es gibt implizite Vorstellungen von Geschlecht, die sowohl Gesetze an sich, als auch Rechtsanwender\_innen prägen.

Diskriminierungsfälle müssen gegen den Strich gebürstet erzählt werden und ein Unrechtsbewusstsein muss erst in Gang gesetzt werden. Die angloamerikanische Methode des „legal story telling“ wurde dabei von Catherine MacKinnon verwendet, um die sexuelle Belästigung im Rechtsdiskurs als Diskriminierung von Frauen am Arbeitsplatz zu etablieren.<sup>4</sup> Bei dieser Methode wird sowohl ein „*call to context*“ als auch „*an articulation of a different voice*“ versucht. Im Gegensatz zum reduzierten im kontinental-europäischen Rechtsdiskurs üblichen Vorbringen vor den Gerichten, sollen dabei „*Frauengeschichten*“ – narratives – erzählt werden, um ein Bewusstsein zu

---

<sup>2</sup> ASG Wien 35 Cga 109/09v-20, wobei dabei nicht einmal hinterfragt wird, ob die ungleiche Bezahlung im Grundgehalt durch unterschiedliche soziale Kompetenz überhaupt gelten kann.

<sup>3</sup> grundlegend unter anderem Holzleithner, Recht Macht Geschlecht (2002), Foljanti/Lembke (Hrg<sup>innen</sup>), Feministische Rechtswissenschaft<sup>2</sup> (2012).

<sup>4</sup> MacKinnon, Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination (1979).

schaffen und das Rechtssystem dahingehend zu formen. Es soll eine Abkehr vom streng formalistisch abstrakten Fokus des Rechts bringen. Dadurch können feministische Ansprüche auf Gleichheit in einem grundsätzlich androzentristischen Recht effektiver durchsetzbar werden. Diese Methode erscheint bei Verhandlungen von Lohngleichheitsansprüchen vor der speziell eingerichteten Gleichbehandlungskommission (GBK) anwendbar zu sein und führt dabei auch zu positiven Entwicklungen im Rechtsdiskurs, da Diskriminierungssituationen sichtbar werden. Die GBK erstellt ohne strenge Verfahrensregelungen Prüfungsergebnisse, die als eine Art Expert\_innengutachten vor den Gerichten verwendet werden kann. Es herrschen bei der GBK im Gegensatz zu den Gerichten der Ermittlungsgrundsatz und die materielle Wahrheitsfindung. Dienlich dafür sind auch speziell durchgeführt werden.

In diesem Input sollen die methodischen Ansätze des *legal story tellings* erläutert werden, und dargestellt werden, dass sie vor der GBK auf Grund des verfahrenstechnischen Rahmens verwendet werden können. Die weitere Diskussion soll darauf verwendet werden, wie dieser spezielle Rechtsdiskurs in den Mainstream kommen kann – also auch im gerichtlichen Verfahren Eingang findet, damit die emanzipatorische Kraft des Rechtes insgesamt zur Herstellung Gleichstellung wirken kann.

Mag.<sup>a</sup> Sandra Konstatzky, seit 12 Jahren Gleichbehandlungsanwältin, Bereichsleitung Gleichbehandlung Frauen Männer in der Arbeitswelt und stellvertretende Leitung der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Derzeit arbeite ich an meiner Dissertation zum Thema „Die Gleichbehandlungskommission - Eine notwendige Institution zur effektiven Bekämpfung geschlechtsbezogener Lohnunterschiede in Österreich.“ Der Beitrag stellt einen Teilaspekt dar.