

Abstract: Lohngleichheit von Frauen und Männern
Rechtswirklichkeit und politischer Handlungsbedarf

In Österreich gibt es seit 1979 das im Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft verankerte Recht auf gleichen Lohn für zunächst bloß gleiche Arbeit. Bekämpft werden sollten zunächst Bestimmungen in Kollektivverträgen, die bei gleicher Arbeit Differenzierungen von Frauen- und Männerlohngruppen vornahmen. Zu diesem Zweck wurde 1979 auch die „Gleichbehandlungskommission“ (GBK) eingerichtet, die durch die Sozialpartner, sowie durch Bedienstete einschlägiger Bundesministerien besetzt wurde.

Die GBK kann zu allgemeinen Fragen der Diskriminierung Gutachten abgeben, um betriebliche Einstufungsregelungen und Normen der kollektiven Rechtsgestaltung zu prüfen. Ein weiterer Schwerpunkt liegt in der Einzelfallprüfung. Diese Möglichkeit wurde in von 1979 – 1991 lediglich 18mal in Anspruch genommen. Die GBK ist keine Behörde und unterliegt nur einigen Regelungen des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensrechts. Die GBK schließt mit einer Feststellung ohne Rechtskraft, ob eine Diskriminierung vorliegt oder nicht.

Mit der Novelle 1990 wurde eine „Anwältin für Gleichbehandlungsfragen“ als direkte Ansprechstelle für Betroffene eingerichtet. Dadurch sollte eine Art „Personalisierung“ des Rechts stattfinden und das Durchsetzungsinstrumentarium zur faktischen Gleichstellung von Frau und Mann verbessert werden. Die Einrichtung einer derartigen Stelle ist durch die Richtlinien 2000/43/EG und 2002/73/EG (heute in der Fassung 2006/54/EG) in allen Mitgliedsstaaten geboten. Die Anzahl der Fälle hat sich durch die Einrichtung der – heutigen – Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) wesentlich erhöht. Allein im Jahr 1992 wurden 19 Fälle eingebracht, heute gibt es pro Jahr ca. 40 Anträge im Bereich Diskriminierung auf Grund des Geschlechts in der Arbeitswelt. Die Aufgabe der GAW besteht in der Beratung und Unterstützung von Betroffenen, sowie in der Bewusstseins- und Öffentlichkeitsarbeit. So können strukturelle Diskriminierungsmuster sichtbar gemacht werden, um über den Einzelfall hinaus das Unrechtsbewusstsein und die Glaubhaftmachung von Diskriminierung zu stärken. Durch weitere Novellen wurde in Anpassung an das EU-Recht der individuelle Rechtsschutz weiter ausgebaut. Neue Begriffe wie mittelbare Diskriminierung, gleichwertige Arbeit, Beweislastumkehr, Ersatz für immaterielle und materielle Schäden, Benachteiligungsverbot und Kündigungsschutzbestimmungen wurden eingefügt.

Anhand von drei Fällen aus der Praxis sollen die Möglichkeiten und Grenzen des derzeitigen Gleichbehandlungsrechts im Hinblick auf gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit dargestellt werden.

Denn Tatsache ist, dass die Einkommensschere - egal bei welcher Berechnung – beständig zu- statt abnimmt. Im Internationalen Vergleich steht Österreich mit Ländern wie Deutschland und Estland am hinteren Ende der Skala.

Der Einkommensbericht 2008 des Rechnungshofes zeigt eine deutliche Einkommensschere zwischen Männern und Frauen auf, die nicht allein durch Teilzeit und vorwiegend Beschäftigung in schlecht bezahlten Branchen erklärbar ist.

Gemessen am Bruttojahreseinkommen haben Frauen 2007 um knapp 41 % weniger verdient als Männer. Auf Basis von Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen ergibt sich noch eine Lohnschere von 22%. Rund 15 % sind laut Studien nicht durch geschlechtsspezifische Segregation am Arbeitsmarkt zu erklären, sondern, nur durch strukturelle, mittelbare und unmittelbare Diskriminierung von Frauen.

Auch Rollenklischees, die so oft zitierte gläserne Decke, Männernetzwerke und die geschlechtsspezifische Segregation am Arbeitsmarkt sind nach wie vor die größten Hindernisse für Frauen am Arbeitsmarkt.

Anhand von Fällen werden die Schwierigkeiten bei der Rechtsdurchsetzung der Forderung von gleichem Lohn bei gleicher/gleichwertiger Arbeit dargelegt. Dabei handelt es sich um Beweisschwierigkeiten im Hinblick auf vergleichbare Arbeit. Im Weiteren um die Grenzen und Schwierigkeiten der Begriffe „mittelbare Diskriminierung“ und „gleichwertige Arbeit“, wo weibliche Lebenszusammenhänge und gendergerechte Arbeitsbewertungssysteme eine Rolle spielen. Außerdem wird die in der Praxis äußerst relevante Problematik der Intransparenz von Gehältern bei der Rechtsdurchsetzung behandelt.

Derzeit fehlen aktive Gleichstellungsgesetze, die den Druck von der einzelnen bei der Durchsetzung von Lohngleichheit in die Verantwortung der Unternehmen übertragen würden.

Der Workshop soll einen theoretischen Input zur rechtlichen Situation in Bezug auf „Gleicher Lohn für gleiche/gleichwertige Arbeit“ geben, anhand von Praxisfällen der GAW auf die Probleme in der konkreten Rechtsdurchsetzung hinweisen und eine Debatte über Handlungsnotwendigkeiten und politische Maßnahmen anregen.

Im Regierungsübereinkommen 2008-2013 ist ein Nationaler Aktionsplan für Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt vorgesehen, der unter anderem zum Ziel hat, die Einkommensschere in Österreich zu verringern.

Die Autorinnen sind in die theoretische und praktische Diskussion involviert: Mag.^a Sandra Konstatzky ist als Gleichbehandlungsanwältin an der GAW Wien tätig, Mag.^a Eva Schiessl-Foggensteiner ist im Kabinett der Frauenministerin Heinisch-Hosek für die Koordinierung des Nationalen Aktionsplans verantwortlich.