

Lohngleichheit von Frauen und Männern

Rechtswirklichkeit und politischer Handlungsbedarf

1. Einleitung

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit ist seit 1957 in den Römer Verträgen des früheren EWG-Vertrages¹ festgeschrieben und auch Kern der internationalen Arbeitsmarktpolitik² (ILO). Trotzdem stellen zahlreiche nationale und internationale Studien seit Jahren fest, dass erwerbstätige Frauen weniger Entgelt zur Verfügung haben als Männer.

Auf europäischer Ebene wird der Gender Pay Gap von Eurostat für Österreich mit 25,5% berechnet. Damit liegt Österreich an vorletzter Stelle der europäischen Mitgliedsstaaten. Der Gender Pay Gap ist ein Strukturindikator, der den Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen beschreibt und wird als Unterschied zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten der männlichen und weiblichen Beschäftigten in Prozent. Als solcher ist er ein Indikator sowohl für strukturelle als auch unmittelbare und mittelbare Diskriminierung von Frauen. Es zeigt sich dadurch, dass die weibliche Arbeitsmarktrealität gegenüber männlicher nachteilig ist³ und horizontale sowie vertikale Segregation aufweist. Die horizontale Segregation bedeutet die Teilung von Wirtschaftsbereichen und Berufsfeldern in männlich und weiblich, wobei die Lohnbedingungen in den weiblichen schlechter sind. Innerbetrieblich ist vertikale Segregation zu beobachten. Die Auswirkungen zeigen sich darin, dass wesentlich mehr Männer als Frauen in Führungsfunktionen arbeiten⁴. Männer werden dabei durch traditionelle Rollenerwartungen, formale Kriterien sowie informelle Vernetzungen begünstigt. Ein Gender Pay Gap entsteht daher zunächst durch unterschiedliche und ungleiche Chancen beim beruflichen Aufstieg von Männern und Frauen und durch den geschlechtspezifisch segregierten Arbeitsmarkt. Er entsteht aber auch durch unmittelbare und mittelbare Diskriminierung. Frauen erhalten einfach aus dem Grund, dass sie Frauen sind, weniger für gleiche und gleichwertige Arbeit. Einer der Gründe für die unterschiedlichen Chancen und Bewertungen von Männer- und Frauenarbeit kann wohl auf die Entwicklung der Zwei-Geschlechter-Theorie im Zuge der Aufklärung zur Zeit des 17./18. Jahrhunderts zurückzuführen sein. Es kam dabei im Hinblick auf das Geschlechterverhältnis zu einer Festlegung der natürlichen Ungleichheit zwischen Mann und Frau, wobei die weibliche Natur in der privaten, die männliche in der öffentlichen Sphäre verortet wurde.⁵ Im

¹ Art 119 EWG-Vertrag spricht noch von gleichem Lohn für gleiche Arbeit, im heutigen einschlägigen Art 141 EGV ist gleicher Lohn auch bei gleichwertiger Arbeit zu leisten.

² ILO Übereinkommen Nr 100 vom 29.Juni 1951, seit 1954 im österreichischen Rechtsbestand (BGBl 1954/39), wobei hier bereits gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit gefordert wird

³ vgl. hierzu näher Doris Liebscher Erwerbsarbeit – abhängige Beschäftigung in der außerhäuslichen Sphäre; in Lena Foljanty, Ulrike Lembke (Hrsg.) Feministische Rechtswissenschaft, 2006, 100f

⁴ Teilzeitbeschäftigung ist bei diesem Indikator nicht berücksichtigt.

⁵ Vgl. Frederike Walper Frauen in der Geschichte des Rechts; in Lena Foljanty, Ulrike Lembke (Hrsg.)

öffentlichen Bereich befindet sich die bezahlte Erwerbsarbeit, der private Bereich steht demgegenüber in – patriarchaler – Abhängigkeit. Dies spiegelt sich im Alleinverdiener-Zuverdienerin-Modell wieder, das nach wie vor prägend in unserer Gesellschaft ist.

Trotz der emanzipatorischen Kräfte der ersten (1920er Jahre) und zweiten (1970er Jahre) Frauenbewegung ist die Arbeitswelt nach wie vor traditionell „männlich“ konnotiert, und es ist immer wieder zu überprüfen, inwiefern das Arbeitsrecht strukturell eine rein männliche Lebensrealität und Erwerbsbiografie abbildet. Diese „männerzentrierte“ Schlagseite führt dazu, dass man bei Frauen den Wert ihrer Arbeit nicht sieht, egal ob diese gleich oder gleichwertig ist.⁶

In diesem Beitrag geht es zunächst um den Fokus auf die konkrete innerbetriebliche Entgeltdiskriminierung. Das Gleichbehandlungsrecht, das in Österreich 1979 zunächst als „Gleichlohngesetz“ zwischen Männern und Frauen eingeführt wurde, bietet das rechtliche Mittel, diese Art der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts auf der individuellen Ebene mit Hilfe eines Schadenersatzanspruches⁷ zu bekämpfen. Dargestellt werden die rechtliche Situation in Hinblick auf die Forderung „gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“, Praxisfälle der Gleichbehandlungsanwaltschaft sowie die damit verbundenen konkreten Probleme bei der individuellen Rechtsdurchsetzung. Es soll dadurch eine Debatte über Handlungsnotwendigkeiten und politische Maßnahmen angeregt werden.

Derzeit fehlen aktive Gleichstellungsgesetze, die nachhaltige Durchsetzung und Rechtsmobilisierung von Lohngleichheit für die einzelnen möglich machen. Hier müsste auch den Unternehmen Verantwortung übertragen werden. 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. Mögliche weitergehende rechtliche Instrumente, die im Gleichbehandlungsgesetz verankert werden könnten, werden in diesem Beitrag dargestellt.

2. Rechtliche Rahmenbedingungen

2.1. Entwicklung

In Österreich gibt es seit 1979 ein Gleichbehandlungsgesetz⁸ (GIBG) für die Privatwirtschaft. Grundlage und Hintergrund der politischen Verhandlungen über dieses Gesetz waren internationale Verpflichtungen Österreichs durch Ratifizierung der ILO Übereinkommen Nr. 100 und Nr. 111. Der Gesetzwerdungsprozess wurde von der UN-Dekade der Frau und von

Feministische Rechtswissenschaft, 2006, 30

⁶ grundlegende und weiterführende Literatur: Lena Foljanty, Ulrike Lembke (Hrsg.)

Feministische Rechtswissenschaft, 2006; Elisabeth Holzleithner, Recht Macht Geschlecht

⁷ § 12 Abs 2 Gleichbehandlungsgesetz idF BGBl I 2008/98

⁸ BGBl. Nr. 108/1979 (Stammfassung)

den Diskussionen über die Ratifizierung⁹ der Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frauen (CEDAW) getragen. Die Verträge der Europäischen Gemeinschaften spielten dabei nur eine untergeordnete Rolle¹⁰.

In der Stammfassung handelte es sich um ein „Gleichlohngesetz“ für die Privatwirtschaft. Geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten wurden damit verboten. Bekämpft werden sollten zunächst damals noch vorhandene Bestimmungen in Kollektivverträgen, die bei gleicher Arbeit Differenzierungen bei der Entlohnung zwischen Frauen und Männern vornahmen. Zu diesem Zweck wurde auch eine „Gleichbehandlungskommission“ eingerichtet, die – nach wie vor – aus den Sozialpartnern sowie Bediensteten der einschlägigen Bundesministerien besteht.

Das GIBG sah bereits in seiner Stammfassung die Möglichkeit der Individualklage für Personen, die beim Entgelt diskriminiert werden, vor. Seit 1979 gibt es auch die Regelung, die ganz allgemein gleichen Lohn zunächst nur für gleiche, in weiterer Folge 1992 auch für gleichwertige Arbeit¹¹, vorsieht. Der Grundsatz gilt daher für alle Entlohnungskriterien, betrieblichen Einstufungsregelungen und Normen der kollektiven Rechtsgestaltung¹². Es wurde mit der Novelle 1992 auch der Begriff der mittelbaren Diskriminierung eingeführt.

An den Regelungen zu gleichem Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit hat sich grundsätzlich seither nicht mehr viel verändert¹³. Der Begriff der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung wurde mit der Novelle 2004¹⁴ im Hinblick auf die Judikaturentwicklung des Europäischen Gerichtshofes präzisiert. Eine unmittelbare Diskriminierung liegt demnach vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechts in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde (§ 5 Abs 1 GIBG).

Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein regelmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich (§ 5 Abs 2 GIBG).

⁹ Die Konvention wurde 1980 unterzeichnet und 1982 ratifiziert.

¹⁰ Vgl. Mayer-Maly Kommentar zum Gleichbehandlungsgesetz 1981, 13

¹¹ Novelle des GIBG durch BGBl. Nr. 833/1992

¹² § 11 GIBG iDF BGBl. I Nr. 98/2008

¹³ Die maßgeblichen Rechtsquellen des Grundsatzes gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit im Gleichbehandlungsgesetz sind allerdings seit dem EU-Beitritt durch Österreich der Art 141 EGV (früherer 119EWG) sowie die einschlägigen Richtlinien, die nun in der GleichbehandlungsRL 2006/54/EG (Neufassung) zusammengeführt wurden und die ab 15.8.2009 in Kraft steht.

¹⁴ BGBl I 2004/66

2.2 Problemstellungen der Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts

Gerade weil die Entgeltgleichheit den ältesten Teil des Gleichbehandlungsgesetzes ausmacht¹⁵, lassen sich in der zeitlichen Entwicklung dieses Problemkreises sogenannte „Kampfzonen“, also die Entwicklungen der juristischen Auseinandersetzung, darstellen.¹⁶

Während es zunächst in den 1970er Jahren um die Bekämpfung von ausgewiesenen Frauenlohngruppen in Kollektivverträgen ging, wurden in weiterer Folge Leichtlohngruppen eingeführt, in denen vorwiegend Frauen zu finden waren. Leichtlohngruppen zeichnen sich vor allem dadurch aus, dass die Tätigkeiten rudimentär bis gar nicht beschrieben sind, und dadurch den ArbeitgeberInnen wesentliche Definitionsmacht über Eingruppierungen bleibt. Die erste Form der Verwendungsgruppen (Frauenlohngruppen) diskriminieren Frauen direkt. Die zweite kann dann als – mittelbare – Diskriminierung festgestellt werden, wenn der überwiegende Anteil an Frauen im Unternehmen in diese Verwendungsgruppen fällt, obwohl sie gleichartige Tätigkeiten wie die männlichen Arbeitskollegen machen, oder wenn sich herausstellt, dass sich die Leichtlohngruppe gar nicht von der beispielsweise ersten Verwendungsgruppe unterscheidet. Weitere Fragen der mittelbaren Diskriminierung ergeben sich in der Frage des gleichen Stundenlohns bei Teilzeitarbeit.

Dieses „Kippen“ vom Anknüpfungspunkt Geschlecht auf scheinbar neutrale Kriterien lässt sich auch bei den weiteren „Kampfzonen“, den Zulagen, finden. Während es zunächst noch sogenannte „Ehefrauenzulagen“ gab, die nur Männern zustanden, wurden in der weiteren Entwicklung Zulagen für körperliche Arbeit (Muskelbelastung) auf Geschlechtergerechtigkeit hin geprüft. In Fall Rummler vom 1.7.1986 hielt der Europäische Gerichtshof fest, dass ein Bewertungssystem insgesamt kein Geschlecht diskriminieren darf, es müssen daher auch, soweit möglich, Anforderungen bewertet werden, die für beide Geschlechter günstig sind (so z.B. feinmotorische Belastung).

Dies war auch der Beginn der Debatte über Arbeitsbewertungssysteme, die bis zum heutigen Tag nicht abgeschlossen ist und den Bereich der Gleichwertigkeit von Arbeit von Männern und Frauen beschreibt. Es zeigt sich, dass die derzeit gängige summarische Arbeitsbewertung in Kollektivverträgen oft nur eine grobe Zuordnung von Tätigkeiten vornimmt, die konkrete Einordnung oftmals schwer nachvollziehbar ist und zum Teil als frauendiskriminierend entlarvt werden kann. In analytischen Arbeitsbewertungssystemen wie ABAKABA¹⁷ werden Merkmalsgruppen nach den intellektuellen, den psycho-sozialen, den physischen Anforderungen und der Verantwortung an einen Arbeitsplatz gebildet. Daneben

¹⁵ Das GIBG feiert heuer sein 30-jähriges Bestehen.

¹⁶ Die folgenden Darstellungen knüpfen inhaltlich an das Seminar „Die Umsetzung der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien in Deutschland durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz 2006“ der deutschen Gastprofessorin, Dr.ⁱⁿ Sibylle Raasch, im Sommersemester 2009 im Rahmen des Wahlfachkorbes der Legal Gender Studies am Wiener Juridicum an.

¹⁷ Christian Katz/Christof Baitsch, Lohngleichheit für die Praxis. Zwei Instrumente zur geschlechtsunabhängigen Arbeitsbewertung, hrsg. Vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, 1996

werden auch mögliche Umwelteinflüsse (Beeinträchtigungen) gewertet. Bei diesem Bewertungssystem werden typische Anforderungen an frauendominierten Arbeitsplätzen (Kommunikationsfähigkeit, Kooperationsfähigkeit, Einfühlungsvermögen, Multitasking) berücksichtigt.

Festzuhalten ist, dass alle Entgeltbestandteile einer Prüfung auf gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit unterliegen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist derzeit immer häufiger mit der Frage von Leistungslohnelementen und der Prüfung ihrer gendergerechten Kriterien, sowie Verteilung befasst.

2.3. Beweislastverteilung

Der Europäische Gerichtshof (EuGH), der zur Auslegung der Gleichbehandlungsrichtlinien und somit auch des österreichischen Gleichbehandlungsgesetzes berufen ist, hat bereits im Jahr 1989 im Zuge des Falles „Danfoss“ die Beweislastumkehr in Fällen von Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts zumindest für den Bereich der Entgeltdiskriminierung in der Rechtsprechung umgesetzt. Dabei hat sich der EuGH auf Art 6 der ersten Richtlinie betreffend gleiche Bezahlung von Männern und Frauen (RL 117/57) bezogen: Demnach müssen die Mitgliedsstaaten Maßnahmen treffen, um eine tatsächliche Effektivität der Gleichbehandlungsbestimmungen zu gewährleisten. Das zeigt, dass der EuGH erkannt hat, dass es bei der individuellen Rechtsdurchsetzung von Entgeltklagen prozessuale und faktische Hürden gibt.

Bei näherer Betrachtung einer Beweislastregel ist grundsätzlich davon auszugehen, dass der-/diejenige, der/die etwas behauptet, die für ihn/sie begünstigenden Tatsachen zu beweisen hat. Die Tatsachen aber, aus denen sich die Ungleichbehandlung ergibt, sind regelmäßig in der Sphäre des/der ArbeitgeberIn zu finden. Es muss daher nur die Ungleichbehandlung an sich bewiesen werden. Im Hinblick auf den Zusammenhang zum geschützten Diskriminierungsgrund Geschlecht besteht die Beweislastumkehr.

Die vom EuGH initiierte Richtlinie über die Beweislast vom 15.12.1997 hält aber fest, dass die Beweislastverteilung im Einklang mit den nationalen Systemen und mit den in den Mitgliedsstaaten angewendeten Prozessrechten zu treffen ist.

Der österreichische Gesetzgeber hat sich in § 12 Abs 12 für folgende Regelung entschieden: „Insoweit sich im Streitfall die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand ...beruft, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen. Dem/der Beklagten obliegt es...zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war...“

Wenn nun in einem Entgeltfall die Betroffene alle Informationen über männliche Vergleichspersonen hat, muss sie das Vorliegen eines Zusammenhangs mit ihrem

Geschlecht bei dieser Ungleichbehandlung nicht voll beweisen, sie muss es bloß glaubhaft machen. Das bedeutet, dass das Beweismaß herabgesetzt ist, und in diesem Fall das Vorbringen der überwiegenden Wahrscheinlichkeit für das Vorliegen der Tatsache der Diskriminierung ausreicht.¹⁸

Die subjektive Beweislast, nämlich den maßgeblichen Sachverhalt zu behaupten, die entsprechenden Beweismittel anzubieten und das Gericht vom Zutreffen der Behauptungen zu überzeugen, fällt dadurch nicht weg. Wenn der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin keiner gehörige Rechtfertigung für die Ungleichbehandlung liefern kann, oder sich diese Tatsache nicht restlos aufklären lässt, fällt die Beweislast aber zugunsten der sich für diskriminiert erachtenden Person aus¹⁹.

3. Spezialisierte Institutionen

Für die Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebots in der Privatwirtschaft sind neben der gerichtlichen Geltendmachung spezielle Institutionen vorgesehen, die seit 2004 in einem eigenen Gesetz – dem Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft – GBK/GAW-Gesetz (BGBl Nr. 108/1979 idF 98/2008) geregelt sind.

Die Gleichbehandlungskommission (GBK) ist beim Bundeskanzleramt eingerichtet. Sie besteht aus VertreterInnen der Interessenvertretungen (Sozialpartner) sowie aus Beschäftigten ressortmäßig einschlägiger Bundesministerien.

Die GBK hat sich mit allen die Diskriminierung berührenden Fragen zu befassen. Sie ist keine Behörde und unterliegt nur einigen Regelungen des Allgemeinen Verwaltungsverfahrenrechts. Sie handelt auf der Grundlage ihrer Geschäftsordnung. Die Verfahrensregelungen sind flexibel.

Grundsätzlich lässt sich sagen, dass die verwaltungsrechtlichen Spielregeln insofern durchschlagen, als die amtswegige Wahrnehmung und der Untersuchungsgrundsatz einen hohen Stellenwert einnehmen. Antragsmöglichkeiten an die GBK haben die vertretenden Interessenvertretungen, die Gleichbehandlungsanwaltschaft sowie die Betroffenen selbst.

Die GBK kann sowohl Gutachten als auch Einzelfallprüfungen durchführen.

Gutachten (§ 11 GBK/GAW-Gesetz) behandeln allgemeine Fragen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebots. Einzelfallprüfungen (§12) sind der weitaus häufigere Fall und behandeln individuelle Diskriminierungsfälle. Die GBK schließt dabei mit einer Feststellung, ob eine Diskriminierung vorliegt oder nicht. Dieses Prüfungsergebnis hat keine Rechtskraft. Die Fristen zur Geltendmachung der Ansprüche vor Gericht (Schadenersatz) werden allerdings durch die Befassung der GBK gehemmt.

¹⁸ so auch Cornelia Amon-Konrath, Vortrag zur Beweislast vom 18.5.2009 in Trier (Mitschrift)

¹⁹ vgl. 9 ObA 177/07f

Stellt die GBK eine Diskriminierung fest, kann sie Vorschläge zur Einhaltung des Gleichbehandlungsgebots erstellen (§ 12 Abs 3). Die GBK kann von ArbeitgeberInnen einen schriftlichen Bericht (§ 13) auch für Folgejahre verlangen.

Trotz der Niederschwelligkeit des Verfahrens wurden von 1979 bis 1991 nur 18 Fälle bei der GBK geltend gemacht.

Mit der Novelle 1990 wurde eine „Anwältin für Gleichbehandlungsfragen“ (heute: Gleichbehandlungsanwaltschaft – GAW) 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 heute 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 wesentlich erhöht. Allein im Jahr 1992 wurden 19 Fälle eingebracht, heute gibt es pro Jahr ca. 50 Anträge im Bereich Diskriminierung auf Grund des Geschlechts in der Arbeitswelt (Tendenz steigend).

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) ist zuständig für die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne des GIBG diskriminiert fühlen. Dazu kann sie Interventionen an die ArbeitgeberInnen richten, Stellungnahmen einfordern und auch informelle Verhandlungen führen. Wenn eine Diskriminierung glaubhaft erscheint, kann die GAW ein Verlangen zur Überprüfung an die GBK stellen. In der GBK hat die GAW Rederecht, allerdings kein Stimmrecht. Im Verfahren vor der GBK kann die GAW außerdem mit Ermittlungsaufträgen betraut werden und weitere Informationen vom Unternehmen, dem Betriebsrat oder anderen Beteiligten fordern. Weder die GBK noch die GAW haben dabei allerdings die Möglichkeit, das Recht auf Informationen durchzusetzen.

Die GAW macht durch Bewusstseins- und Öffentlichkeitsarbeit strukturelle Diskriminierungsmuster sichtbar, um über den Einzelfall hinaus das Unrechtsbewusstsein und die Glaubhaftigkeit von Diskriminierung in der Gesellschaft zu verstärken.

Für beide Institutionen gilt ein besonderes Maß an Vertraulichkeit. Das bedeutet für das Verfahren vor der GBK, dass die Protokolle und Beweisanträge der jeweiligen Gegenseite nicht übermittelt werden. Auch in einem Gerichtsverfahren wird nur das Prüfungsergebnis, sowie etwaig der Antrag der GAW übermittelt und nicht der gesamte Akt. Grund dafür ist der Schutz vor Benachteiligungen, problematisch ist allerdings, dass die Ergebnisse dadurch nicht im selben Ausmaß nachvollziehbar sind wie Gerichtsurteile.

Die Inanspruchnahme der GAW und der GBK ist kostenlos.

Über die Tätigkeit der GBK und der GAW wird alle zwei Jahre ein Bericht an den Nationalrat gelegt.

4. Praxis: Möglichkeiten und Grenzen des derzeitigen Gleichbehandlungsrechts

Anhand von Fällen aus der Gleichbehandlungsanwaltschaft werden die Schwierigkeiten bei der Rechtsdurchsetzung der Forderung nach gleichem Lohn bei gleicher/gleichwertiger Arbeit dargelegt.

4.1. Fallbeispiel: Geheime Gehälter

Sachverhalt

Eine Frau ist lange Jahre in einem Speditionsunternehmen tätig. Frauen wurden zum Zeitpunkt ihres Dienstantritts grundsätzlich in administrativen Tätigkeiten (Fakturierung, Verwaltung oder Auftragsabwicklung) angestellt. Diese Beschäftigten arbeiten dem/der DisponentIn zu. Diese Positionen sind vorwiegend männlich besetzt. Der/die DisponentIn hat einen weiteren Verantwortungsbereich mit eigener kaufmännischer Entscheidungsbefugnis und erst in dieser Position ist man in das Prämiensystem eingebunden.

Die Frau bekommt nach acht Jahren eine Disponentinnenstelle muss allerdings noch weitere drei Jahre warten, bis sie ebenfalls in das Prämiensystem einbezogen wird.

In den Dienstverträgen ist vereinbart, dass die Gehälter geheim zu halten sind. Sowohl über den Grundlohn (Überzahlungen sind durchaus üblich) als auch die Höhe der Prämienvereinbarungen darf nicht gesprochen werden. Die Kriterien für Prämienvereinbarungen sind nur insoweit nachvollziehbar, als sie an den Nettopositionsertrag der jeweiligen Abteilung bzw. dessen Steigerung gegenüber dem Vorjahr anknüpft. Wie hoch die prozentuelle Beteiligung ist, variiert allerdings und unterliegt ebenfalls der Geheimhaltung.

Für die einzelnen Stellen gibt es keine Arbeitsplatzbeschreibungen. Das Unternehmen verfügt über keinen Betriebsrat.

Die Frau macht geltend, dass vergleichbare Männer sofort als Disponenten angestellt wurden, sie jedoch sehr lange im administrativen Bereich verblieben ist. Es wird dabei vom Unternehmen bestritten, dass die Betroffene bereits drei Jahre als Disponentin gearbeitet hat. Sie war erst nach drei Jahren in das Prämiensystem einbezogen. Da die Gehälter geheim sind, ist die Frau auch der Meinung, dass es sowohl im Grundlohn, als auch in der Höhe der Prämieinbeziehung Unterschiede zwischen Männern und Frauen gibt.

Ergebnis der GBK

Im Verfahren vor der GBK brachte die Arbeitgeberin vor, dass es ein Gehaltsschema bei den Einstiegsgehältern gäbe, wobei hier nach Ausbildung und Verwendung bezahlt würde. Gehaltserhöhungen kann die Abteilungsleitung nach „Leistungskriterien“ verteilen. Das Gehaltsschema sei nicht frei zugänglich, da nach Leistungsgehältern bezahlt würde, und sonst Neid und Missgunst entstehen würde. Es gäbe einen Verwendungsgruppengedanken, aber die Bezahlung erfolge nach Einsatz und Leistung.

Eine Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts wurde festgestellt, das nach Ansicht der GBK keine klaren Äußerungen zu den Kriterien des Entgeltschemas vorgelegt wurden und dieses nicht nachvollziehbar und intransparent erscheint. Da es kein standardisiertes MitarbeiterInnengespräch gibt, ist nicht nachvollziehbar wie Entscheidungen, die das Entgelt betreffen, zustande kommen. Ein Arbeitgeber mit einem intransparenten Entgeltsystem ist absolut beweispflichtig für dessen innere Zweckmäßigkeit und Ziel, das er verfolgt, sowie für die Rechtfertigung des Zieles. Die Gehälter legte das Unternehmen nicht offen.

Ergebnis des Gerichts

Im gerichtlichen Verfahren legte die Arbeitgeberin zum ersten Mal einzelne Gehälter offen. Dabei wurden Prämien von einzelnen Arbeitskollegen der der Klägerin gegenübergestellt. Es gab durchschnittlich einen höheren Prämienanteil der männlichen Arbeitskollegen, die von der Arbeitgeberin damit begründet wurden, dass diese im Gegensatz zur Klägerin einen Handelsakademieabschluss hätten. Die Klägerin absolvierte eine Handelsschule. Weitere Rechtfertigung war, dass vergleichbare männliche Arbeitskollegen deswegen einen höheren Prämienanteil hätten, weil sie ein geringeres Fixum hätten.

In der Frage des Grundlohns legte das Unternehmen die Gehälter von (selbst ausgewählten) 45 Beschäftigten in der Disposition offen. In dieser Tabelle scheint die Klägerin an 6. Stelle auf.

Die Arbeitgeberin brachte außerdem vor, dass die Klägerin drei Jahre lang in einer Ausbildungsphase war und deshalb nicht ins Prämiensystem einbezogen war.

Das Gericht stellte keine Diskriminierung fest.

Analyse

Zunächst ist nach Ansicht der GAW fraglich, warum das Unternehmen das Gericht überzeugen konnte, dass sich die Klägerin, die sich bereits acht Jahre im Unternehmen befand, in einer dreijährigen Einschulungsphase und nicht in der bereits ausgeübten Disponentenstelle befunden haben hätte sollen.

Zu den offengelegten Prämienvereinbarungen war folgendes zu beobachten: Diese variierten auch untereinander stark, die Höhen wurden nicht z.B. nicht an der Dauer der Dienstzugehörigkeit gemessen, sehr wohl aber an einer Schulbildung (HAK oder HASCH), einem Kriterium, das bezüglich Leistungsprämie für eine tatsächlich ausgeübte Tätigkeit kaum Aussagekraft hat.

Nach der EuGH Judikatur trifft die Beweislast für das Vorliegen einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, den/die ArbeitgeberIn, wenn dies sich als erforderlich erweist, um den ArbeitnehmerInnen, die Opfer einer offenkundigen Diskriminierung sind, nicht jedes wirksame Mittel zu nehmen, um die Beachtung des Grundsatzes des gleichen Entgelts zu erwirken²⁰. Wenn in einem Unternehmen ein Entgeltsystem angewandt wird, dem jede

²⁰ EuGH vom 27.10.1993, Rs C-127/92 (Enderby)

Durchschaubarkeit fehlt, obliegt dem Arbeitgeber der Nachweis, dass seine Lohnpolitik nicht diskriminierend ist, sofern die Arbeitnehmerin auf der Grundlage einer relativ großen Anzahl von ArbeitnehmerInnen belegt, dass das durchschnittliche Entgelt der weiblichen Arbeitnehmer niedriger ist, als das der männlichen Arbeitnehmer.²¹

Die dargelegten Kriterien waren nach Ansicht der GAW unzureichend eine Leistungsprämie vollständig zu rechtfertigen.

Gemäß EuGH vom 26.6.2001, Rs 381/99, Brunnhofer muss außerdem die Gleichheit des Entgelts für jeden einzelnen Entgeltbestandteil gewährleisten sein.

Die Beweislastverschiebung hätte eigentlich dazu führen müssen, dass die Arbeitgeberin mit einem derart undurchschaubaren System eher in Verdacht gerät zu diskriminieren.

Festzuhalten ist weiters, dass das Unternehmen sich die Offenlegung der Gehälter von 45 MitarbeiterInnen, die es selbst ausgesucht hatte, dem Gericht glaubhaft erscheinen ließ, dass nicht auf Grund des Geschlechts diskriminiert wurde. Das Unternehmen hat insgesamt ca 1200 MitarbeiterInnen. Eine vollständige Offenlegung der Gehälter in Diskriminierungsfällen ist gesetzlich nicht vorgesehen. In diesem Fall wäre es aber die einzige Möglichkeit gewesen, der Klägerin mit ihrem nach Ansicht der GBK glaubhaften Diskriminierungsverdacht auch zu einem positiven Gerichtsurteil zu kommen.

4.2. Fallbeispiel: intransparentes innerbetriebliches Gehaltsschema

Sachverhalt

Eine Frau beginnt gemeinsam mit zwei Männern in einem Unternehmen zu arbeiten. Sie sind in weiterer Folge alle drei in derselben Abteilung tätig und unterliegen derselben Verwendungsgruppe des betriebsinternen Gehaltsschemas, wozu auch Leistungszulagen zählen. Es wird intern vermittelt, dass diese prinzipiell erst nach zweijähriger Betriebszugehörigkeit für „besondere Leistungen“ zustehen würden, wobei dies nicht näher definiert ist. Ob man die Leistungszulage erhält, ist vom unmittelbaren Vorgesetzten abhängig, der ein Vorschlagsrecht an die Geschäftsführung hat. Die Höhe wird von der Geschäftsführung je nach Budgetlage festgelegt. Nach einigen Monaten erfährt die Frau, dass die beiden männlichen Arbeitskollegen die Leistungszulage bereits von Beginn an erhalten.

Vorbringen vor der GBK

Dieser Fall ist erst bei der GBK eingebracht worden, eine Entscheidung liegt noch nicht vor. Es wurde einerseits vorgebracht, dass die Frau sich sehr wohl in einer vergleichbaren Situation wie ihre männlichen Kollegen befindet. Da die männlichen Kollegen die Zulagen von Beginn an erhalten haben, ist nicht ersichtlich, welche besonderen Leistungen sie

²¹ EuGH vom 17.10.1989 Rs 109/88 (Danfoss),

diesbezüglich erbracht hätten, dies kann sich allerdings nicht von denen der Frau unterscheiden. Das Gehaltsschema erscheint daher intransparent, daher diskriminierend

Analyse

Die betroffene Frau hat keinerlei Zugang zu den Informationen, wonach der Vorgesetzte eine Zulage gewährt oder nicht. Kriterien dafür sind nicht vorhanden und liegen gänzlich in der – wohl subjektiven – Einschätzung des Vorgesetzten bzw. der Arbeitgeberin. Bereits die Frage, ob sie sich in einer vergleichbaren Situation befindet, liegt in der Sphäre der Arbeitgeberin, da keine Offenlegung der Kriterien und des Gehaltsschemas vorliegen muss. Es könnte sein, dass der/die ArbeitgeberIn sich daher leichter frei beweisen kann, wenn sie erst im Nachhinein Kriterien darlegt.

Im Hinblick auf eine etwaig gerichtliche Geltendmachung wären die Chancen für die Betroffene erhöht, wenn das Unternehmen bereits im Vorfeld durch aktive Gleichstellungsgesetze verpflichtet wäre, innerbetriebliche Kriterien für die Festsetzung von Entgelt (-bestandteilen) zu veröffentlichen. Daran könnte dann im Nachhinein gemessen werden, ob die Frau grundlos aus dem Zulagensystem ausgeschlossen worden wäre. Die derzeit geltende Beweislast würde dann für die Frau ausschlagen und ein Zusammenhang zum Geschlecht wäre dem Gesetz entsprechend glaubhaft gemacht.

4.3. Fallbeispiel: gleichwertige Arbeit

Sachverhalt:

Eine Frau ist als Bandagistin in einem Unternehmen tätig und erhält €1400. Ihr Arbeitskollege ist als Orthopädiemechaniker tätig und erhält € 1800. Das Bild der beiden Berufe hat sich geändert, heute wird als „OrthopädietechnikerIn“ ausgebildet, wobei Elemente aus beiden Berufen integriert sind.

Argumente des Arbeitgebers: Qualifikation als Orthopädiemechaniker und Kundenkontakte; Bezahlung liege über dem Kollektivvertrag und bestimme sich nach Nutzen, Umsatz bzw. Gewinn für das Unternehmen, außerdem hätte er in eine andere Firma gewechselt, wenn er nicht das höhere Entgelt erhalten hätte. Die beiden Tätigkeiten unterliegen demselben Kollektivvertrag, wobei in der Praxis die IST-Löhne der Orthopädiemechanik über denen der BandagistInnen liegen. Der Beruf BandagistIn ist im Gegensatz zur Orthopädiemechanik weiblich dominiert.

Ergebnis der GBK

Die GBK stellte eine Gleichwertigkeit der beiden Tätigkeiten fest. Dass der Mann mehr Umsatz bringen würde, ließ die GBK hinsichtlich des Grundlohns nicht gelten, da hier tätigkeitsbezogen vorzugehen ist. Derartige „Leistungselemente“ könnten über ein

Provisionssystem abgegolten werden. Das Gehalt darf außerdem nicht nur vom Verhandlungsgeschick des/der jeweiligen Mitarbeiters/Mitarbeiterin abhängen²². Daher ist das Gehaltsschema zusätzlich noch intransparent.

Ergebnis des Gerichts

Das Gericht holte zur Beurteilung einer etwaigen Gleichwertigkeit ein berufskundliches Gutachten ein. Das Gericht hielt dabei fest, dass die Beurteilung der Gleichwertigkeit auf die Art der Arbeit, Ausbildungsanforderungen und Arbeitsbedingungen zu prüfen sei. Das Gutachten kam zu dem Schluss, dass Orthopädiemechanik einen höheren Grad an Selbständigkeit und Verantwortung auf Grund der Schwierigkeit und Komplexität der Prothesenherstellung, des sehr hohen Kostenaufwandes bei Prothesen und die besonders schwierige Anpassungsarbeit und Reparaturarbeit bei Prothesen aufweise. Die Klägerin könne die männliche Vergleichsperson außerdem nicht ersetzen. Die Tätigkeiten seien daher nicht gleichwertig. Eine Diskriminierung wurde nicht festgestellt.

Analyse

Die Prüfung der Gleichwertigkeit von Arbeit ist rechtlich nicht definiert. Es wurde zwar vor Gericht ein berufskundliches Gutachten eingeholt, dieses lehnt sich aber nicht an bereits bestehende gendergerechte Arbeitsbewertungssysteme, wie z.B. ABAKABA an. Es obliegt daher oftmals Sachverständigen, Entscheidungen über Gleichwertigkeit von Arbeit maßgeblich zu beeinflussen. Dass es hier nicht genügend Wissen über Gleichwertigkeit von Arbeit gibt, kann insofern vermutet werden, weil diese daran geprüft wurde, ob die Frau den Mann ersetzen könne. Es geht aber bei dieser Prüfung gerade darum, unterschiedliche Arbeitsbereiche zu vergleichen.

Da Frauen sich hier oft gegen ein historisch gewachsenes Bewertungssystem auflehnen müssen, sind Individualverfahren oft nicht geeignet, um mittelbare Diskriminierung festzustellen. Jedenfalls wäre eine gesetzliche Definition des Begriffs „Gleichwertigkeit“ notwendig, um Verfahren in diesem Bereich besser zum Durchbruch zu verhelfen.

4.4. Fazit

Der individuelle Rechtsschutz ist grundsätzlich gut ausgebaut. Es ist aber zu beobachten, dass es noch wenige Verfahren vor Gericht und somit wenig Erfahrung mit Klagen wegen Entgeltdiskriminierung gibt.

Grundsätzlich zeigt sich, dass auf der individuellen Ebene nicht nachhaltig für eine Verbesserung des Gender Pay Gap zu sorgen ist. Auch durch Regelungen über mittelbare Diskriminierung, Beweislastumkehr oder in der Einrichtung spezialisierter Institutionen können die Probleme der Intransparenz, die in der Sphäre der Unternehmen liegen, nicht

²² Vgl. hierzu OGH 20.5.1998, 9 ObA 350/97d, wonach eine höhere Bezahlung eines Mannes für eine gleichartige Tätigkeit gegenüber einer Frau nicht dadurch gerechtfertigt werden kann, dass sie zu wenig verlangt habe.

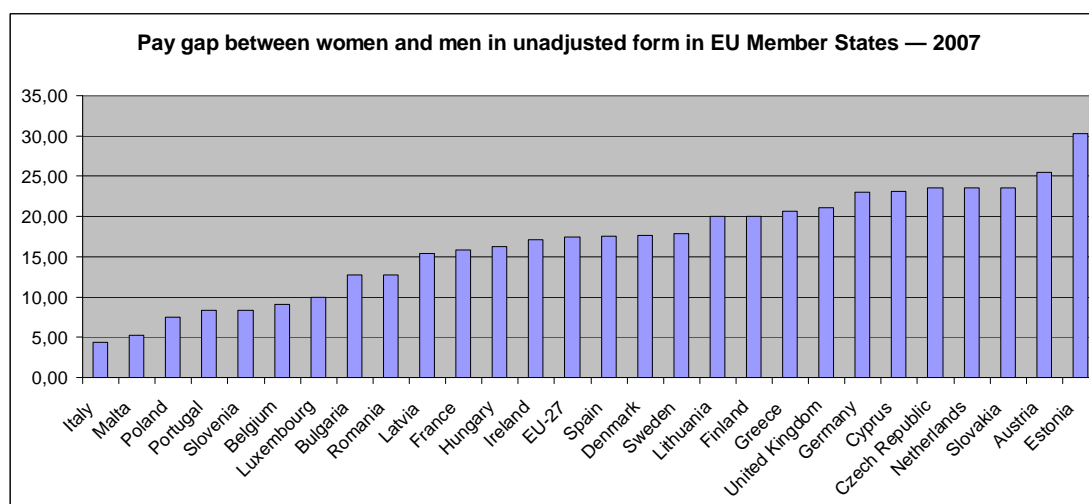
gelöst werden. Frauen wissen gar nicht, dass sie weniger verdienen und kennen die innerbetrieblichen Gehaltsstrukturen und Kriterien nicht. Weiters ist festzuhalten, dass die Forderung nach gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit und nicht von der einzelnen, die sich gegen ein gesamtes Bewertungssystem auflehnen muss, gelöst werden kann.

5. Politischer Handlungsbedarf

Diese Fälle aus der Praxis zeigen, dass derzeit aktive Gleichstellungsgesetze fehlen, die Bewusstsein auch in den Unternehmen über Diskriminierung beim Entgelt schaffen und die individuelle Rechtsdurchsetzung nachhaltig ermöglichen.

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.²³

Pay gap between women and men in unadjusted form in EU Member States — 2007 (Difference between men's and women's average gross hourly earnings as a percentage of men's average gross hourly earnings)



Source: Eurostat. Structure of Earnings Survey 2006 and national sources (2007) for yearly SES-comparable estimates. Provisional data for EU-27, BE, BG, EE, EL, ES, FI, FR, IT, MT and UK.

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 Männer²⁴. Auf Basis von Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen ergibt sich noch eine Lohnschere von 22%. Rund 15-18 % sind laut Studien nicht durch geschlechtsspezifische

²³ EU Gender Pay Gap Report, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=765&langId=en>

²⁴ Einkommensbericht des Rechnungshof 2008, <http://www.rechnungshof.gv.at/berichte/ansicht/detail/einkommensbericht-20081.html>

Segregation am Arbeitsmarkt zu erklären, sondern, nur durch strukturelle, mittelbare und unmittelbare Diskriminierung von Frauen²⁵.

Eine Langzeit Untersuchung mit WU-AbsolventInnen hat gezeigt, dass der Gehaltsverlust der Frauen gegenüber den Männern der allein auf das Geschlecht zurückzuführen ist, über 10 Jahre eine Summe von €72.822 ausmacht. Das Gehalt der Männer steigt 1,46-mal so schnell wie das der Frauen, das heißt selbst bei gleichen Einstiegsgehältern, geht die Schere immer weiter auf.

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.²⁶

Im Rahmen des Nationalen Aktionsplan für Gleichstellung von Frauen und Männer am Arbeitsmarkt werden genau dazu Maßnahmen diskutiert und vorgeschlagen, um die Chancen von Frauen am Arbeitsmarkt zu verbessern und die rechtliche Gleichstellung durch effektive Instrumente besser in der Praxis zu verankern und die Durchsetzungskraft zu erhöhen.²⁷

Die relevanten Handlungsfelder umfassen einen weiten Bogen:

- Ausbildung und Berufswahl diversifizieren
- Erwerbstätigkeit und Vollzeit Anteil von Frauen erhöhen
- Mehr Frauen in Führungspositionen
- Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern verringern

Während die ersten 3 Handlungsfelder gegen die geschlechtsspezifische Segregation am Arbeitsmarkt wirken, das Ausmaß der Arbeitsmarktbeteiligung und die Hierarchieebene von Frauen und damit ihre Löhne und Gehälter an jene der Männer angleichen sollen, geht es im vierten Handlungsfeld um die Fragen der Arbeitsbewertung und der Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts. Dieser soll mit mehr Transparenz entgegengewirkt werden.

Mehr Transparenz scheint EIN Schlüssel zu mehr Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern zu sein.

Internationale (zB Schweden) und nationale Beispiele (Öffentlicher Dienst) legen diesen Schluss nahe.

Das Schwedische Gleichbehandlungsgesetz schreibt schon seit 1991 einen Gleichstellungsbericht für Unternehmen der Privatwirtschaft vor. Seit 2003 müssen diese Berichte von Unternehmen ab 25 ArbeitnehmerInnen alle 3 Jahre gelegt werde und eine Analyse der Gehaltsstruktur nach Geschlecht sowie einen Maßnahmenkatalog zur

²⁵ Zulehner C., Grünerberger K., Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Österreich, WIFO 2/2009, S. 139 ff

²⁶ Strunk G., Hermann A., Berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern. Eine empirische Untersuchung zum Gender Pay Gap, in: Zeitschrift für Personalforschung 23 (3)/2009, S. 237 ff

²⁷ <http://www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=32965>

Beseitigung etwaiger Diskriminierung enthalten. Dieser ‚Aktionsplan‘ ist mit der Belegschaftsvertretung zu erarbeiten. Die Berichte sind verpflichtend zu erstellen und werden von einer Behörde (Ombudsmann) stichprobenartig überprüft. Etwaige Strafen bei Nicht-Erstellung hängen von der Größe des Unternehmens ab und bewegen sich bis hin zu 200.000 Kronen (ca 20.000 €). Im Jahr 2006 hat die schwedische Ombudsstelle für Gleichstellung eine Umfrage unter 1.245 Betrieben mit einer Million unselbstständig Beschäftigter durchgeführt. Ein Fünftel aller schwedischen ArbeitnehmerInnen waren davon erfasst. Dabei zeigte sich, dass 60% der Unternehmen Maßnahmen zur Gleichstellung ergriffen. 44% identifizierten unerklärliche Lohn- und Gehaltsunterschiede, die eine jährliche Summe von 7,2 Mio. Euro ausmachten. Diese Umfrage hatte zur Folge, dass die Frauen im Schnitt um 100 Euro monatlich mehr Entgelt bekamen. Das entspricht einer Lohnerhöhung von 4%.²⁸

Die Lohnschere aufgrund des Geschlechts wird in Schweden mit 6 % beziffert, während in Österreich 15-18% errechnet werden.

Der geringe Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen im Öffentlichen Dienst (Vollzeit arbeitende Beamtinnen verdienen im Schnitt nur 2% weniger als männliche Kollegen²⁹) legt den Schluss nahe, dass transparentes Gehaltsschema und regelmäßige Analysen Entgeltdiskriminierung weitgehend abstellen.

Was ist in Österreich schon aufgrund der derzeitigen Rechtslage möglich?

- Einsichtsrecht jeder/s MitarbeiterIn in den Personalakt, Recht auf Ausstellung eines Dienstzettels (§ 2 AVRAG)
- Einsichtsrecht des Betriebsrats in alle Personalunterlagen (im Personalbüro, zur Einzelfallsprüfung § 89 Z1 ArbVG)
- Informationspflicht gegenüber der GAW (Problem Amtsverschwiegenheit, § 4 Abs2 GAW-GBK Gesetz)
- Gleichbehandlungskommission kann vom Arbeitgeber einen schriftlichen Bericht bei Verdacht auf Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot, verlangen (§13 Abs 1 und 2 GAW-GBK Gesetz)
- Im Geschäftsbericht von großen Unternehmen muss die Jahreslohnsumme nach Arbeiter und Angestellte (sowie Lehrlinge) getrennt ausgewiesen werden, allerdings nicht nach Geschlecht (§200 URG)

²⁸ Survey, Analysis and Action Plan for Equal Pay, Evaluation 2001-1005, Jämställdhetsombudsmannen, Stockholm 2005

²⁹ Einkommensbericht des RH, 2008, S. 41

5.1 Ansatzpunkte für mehr Entgelttransparenz

- a) Branchenübergreifende Transparenz (Stichwort ‚Gehaltsrechner‘)
- b) Transparenz auf Betriebsbasis durch externe Analysedaten
- c) Einkommensbericht auf Betriebsebene (Stichwort Einkommensberichte der Unternehmen)

Ad a) Branchenübergreifende Transparenzmodelle

Instrumente, die ArbeitnehmerInnen zur Orientierung beim Berufseinstieg und Berufsumstieg dienen, können dazu beitragen, sich ein Bild vom durchschnittlichen Entgelt in der jeweiligen Branche und Job-Beschreibung sowie Berufserfahrung zu machen.

Der Vorteil so einer Gehaltsdatenbank („Gehaltsrechner“) liegt in der Verfügbarkeit und Offenheit für alle Interessierten, bei gleichzeitiger Wahrung des ‚Betriebsgeheimnisses‘ der durchschnittlichen Bezahlung in einem bestimmten Unternehmen. Nachteile sind die Schwierigkeit der Datenbeschaffung, da es in Österreich keine Ist-Lohnerhebung mit Stundenangaben gibt (SV Versicherung erhebt geplante Stundenanzahl, aber nicht welches tatsächliche Stundenausmaß geleistet wurde, die Lohnstatistik kennt nur Lohnsummen, weiß aber nicht, wie viel Stunden dafür gearbeitet wurden). Außerdem sagt der Durchschnitt einer Branche nichts über ein konkretes Unternehmen für das sich eine ArbeitnehmerIn bewerben möchte und dessen überkollektivvertragliches innerbetriebliche Gehaltsschema aus.

In Deutschland wird mit dem sogenannten ‚Lohnspiegel‘ (WSI Tarifdatenbank der Hans Böckler Stiftung)³⁰ ein Versuch gestartet, solch eine ‚Gehaltsdatenbank aufzubauen, die durch freiwillige Eingabe von Ist-Löhnen und Gehältern gespeist wird.

Ad b) Transparenzmodelle auf Betriebsbasis durch externe Analyse

Unternehmen melden eine Reihe von Daten an das Finanzamt und Gebietskrankenkassen zur Berechnung von Steuern und Abgaben und Versicherungsleistungen sowie zur statistischen Auswertung.

Es wäre möglich die gemeldeten Lohn- und Gehaltsdaten (mit Zusatzinformationen über die tatsächlich geleisteten Stunden) einer geschlechterspezifischen Analyse zu unterziehen und diese dann den Unternehmen in regelmäßigen Abständen zur Verfügung zu stellen, verbunden mit der Aufforderung – so Diskriminierungen festgestellt wurden – diese durch innerbetriebliche Maßnahmen zu beheben.

Vorteile wären eine individuelle Analyse auf Betriebsebene, kein Erhebungsaufwand durch das Unternehmen und die - theoretische - Möglichkeit einer Vollerhebung und Analyse

³⁰ www.lohnspiegel.de

durch eine Behörde. Die innerbetriebliche Auseinandersetzung muss durch zB eine verpflichtende Diskussion der Analyse mit dem Betriebsrat gewährleistet sein, um eine tatsächliche Veränderungen diskriminierender Entlohnungspraxis und Arbeitsbewertung in Gang zu bringen.

Nachteilig kann die ‚automatische‘ Analyse seitens einer staatliche Stelle sein, da man sich bereits durch die innerbetriebliche Auseinandersetzung mit der Entlohnungsstruktur eine gewisse Sensibilisierung zu erwarten ist. Die fehlende innerbetriebliche Funktionsbeschreibung einer derartigen Analyse macht es schwierig, gleiche und gleichwertige Arbeit festzustellen und damit vergleichbar zu machen, was die Aussagekraft stark schmälert.

Der Grad der Öffentlichkeit eines derartigen Analysemodells würde sich wohl auch eher auf die Betriebsleitung und gegebenenfalls Betriebsrat beschränken, dh weniger transparent und zugängliche für einzelne MitarbeiterInnen sein.

Ad c) Einkommensberichte der Unternehmen

Die dritte Gruppe der Transparenzmodelle umfasst rein innerbetriebliche Modelle.

Das Kernstück wäre eine verpflichtende Analyse der Einkommen für gleiche und gleichwertige Arbeit nach Geschlechtern und Hierarchieebenen.

Vorbild kann Schweden sein, wo ein derartiger Gleichbehandlungsbericht zu erstellen ist.

Dabei sind die Positionen im Betrieb aufzuführen, die Durchschnittseinkommen und die Bandbreite der Gehaltshöhen. Sogenannte "frauendominierte" Tätigkeiten, wie etwa Sekretärin, Verkäuferin oder Reinigungskraft sind gesondert zu kennzeichnen. Für die Beurteilung, ob eine Tätigkeit "gleichwertig" ist, sind Kriterien wie Anforderungen, Fähigkeiten oder Verantwortung heranzuziehen. Basierend auf der Analyse muss gemeinsam mit der Belegschaftsvertretung ein Aktionsplan erarbeitet werden, der konkrete Schritte zur Verringerung der Einkommensschere festschreibt. (ad Schweden siehe auch Seite 12).

Ein derartiges Modell wäre auch für Österreich vorstellbar und steht gerade - initiiert von Frauenministerin Gabriele Heinisch –Hosek im Rahmen des Nationalen Aktionsplan für Gleichstellung am Arbeitsmarkt - zur Diskussion.

In Betrieben mit mindestens 25 MitarbeiterInnen sollen die durchschnittlichen Einkommen von Frauen und Männern in vergleichbaren Positionen mittels Fragebogen analysiert und ausgewertet werden.

Die Ergebnisse dieses Fragebogens sollen betriebsintern veröffentlicht werden und den beteiligten Ressorts (BMASK, BMWFJ, BM Frauen/GAW) sowie den Sozialpartnern zur Verfügung gestellt werden.

Nach einer zweijährigen Pilotphase, sollen die Ergebnisse überprüft werden. Sollte die Erstellung der Berichte seitens der Unternehmen nicht oder nicht genügend erstellt werden, muss über Sanktionen nachgedacht werden.

Bei einer Unternehmensgrößengrenze von 25 MitarbeiterInnen wären rund 67% aller in der Privatwirtschaft Beschäftigten erfasst.

5.2 Diskussionspunkte

5.2.1. Grad der Transparenz/Öffentlichkeit der Analysedaten

Offenen Fragen sind die der Transparenz des Berichts, dh soll der Bericht betriebsintern allen MitarbeiterInnen zur Verfügung stehen, oder nur einer ausgewählten Öffentlichkeit. Bei ersterer Variante ist die Wahrung des Datenschutzes jedenfalls bei der Analyse der Gehaltsstruktur zu berücksichtigen. Arbeitsrollen (,Types of work'), denen weniger als zB 3 Personen zugeordnet werden können, müssten weggelassen werden. Bei einer eingeschränkten Öffentlichkeit (zB Betriebsrat/rätin, Geschäftsführung, GAW) wäre die Vertraulichkeit erhöht, die Transparenz gegenüber den einzelnen MitarbeiterInnen aber nicht mehr gegeben. Betriebe ohne Betriebsratskörperschaft bräuchten jedenfalls Lösungen, die den direkten Zugang der Belegschaft zur Analyse gewährleisten.

5.2.2. Analyseinstrument

Als Instrumente stehen im Prinzip 2 Varianten zur Verfügung, wobei auch eine Kombination möglich wäre: Ein einfacher Fragebogen oder eine Software- basierte Auswertung, die auch mit dem Personaldatensystem des Unternehmens verknüpft ist.

Ein Fragebogen (wie in Schweden), der einfach und verständlich aufgebaut ist und Spielraum für die individuelle Funktionsbeschreibungen eines Unternehmens Rücksicht nehmen hat gewisse Vorteile, ebenso wie ein Software- Tool, wie zB ein Schweizer Modell, dass nun auch in Deutschland Anwendung finden soll (logid-B- Software)³¹. Mit Logib (Schweizer Modell des Bundes) wird den Unternehmen ein kostenloses Software zur Verfügung gestellt, mit der untersucht werden kann, ob ein Unternehmen Lohngleichheit - d.h. gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit - zwischen Frau und Mann gewährleistet oder nicht.

Die Berechnung erfolgt mittels einer statistischen Regressionsanalyse: Es wird berechnet, wie sich lohnrelevante Faktoren wie beispielsweise Qualifikation oder Funktion auf den Lohn auswirken. Das Geschlecht wird als weitere unabhängige Variable in die Regressionsfunktion einbezogen. Wenn keine Diskriminierung vorliegt, darf diese Variable keinen signifikanten Einfluss auf den Lohn haben. Grundlage für die Berechnung sind Lohn-, Qualifikations- und Arbeitsplatzdaten der MitarbeiterInnen. Diese können in ‚Logib‘ importiert

³¹ Infos zu Logid-B <http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/BMFSFJ/gleichstellung,did=131584.html>

oder eingegeben werden.³² Kritik an der Software ist, dass es systemimmanente Diskriminierungen - was ist gleichwertige Arbeit? – nicht aufdeckt und unberührt lässt.³³

5.2.3. Definition der Arbeitsrollen

Anschließend an die obige Diskussion, stellt sich die Frage, nach welchem System wird analysiert? Soll das Unternehmen ‚gleiche und gleichwertige Arbeit nach neueren Arbeitsbewertungsmethoden‘ und eigenen Funktionsbeschreibungen durchführen (zB Führungsaufgabe level 1/ level 2, FachexpertIn, Hilfstätigkeit und/oder nach Funktionsbereichen Einkauf, Verkauf, Buchhaltung/Personal) oder nach KV – Verwendungsgruppen.

Eine mögliche Definition von gleichwertiger Arbeit, vor allem für Betriebe die keinen KV anwenden wäre folgende (Vorschlag der GAW, in Schweden in Verwendung):

- gleichwertige Ausbildung, Kenntnisse und Fertigkeiten
- gleichwertiges Ausmaß der Verantwortung
- gleichwertige Anstrengung, Belastung oder Mühe
- vergleichbare Arbeitsbedingungen

Diese Art der Analyse wäre eine grundsätzlichere und würde Diskriminierungen, die gerade durch kollektivvertragliche Einstufungen entstehen, sichtbar machen.

Der Aufwand für Unternehmen und die notwendige Gender Kompetenz wären anfänglich unter Umständen größer, hätten aber mehr Aussagekraft und wären vielleicht für Unternehmen mit sehr vielen KVs und Verwendungsgruppen praktikabler. Außerdem ist durch den Prozess eine gewisse Sensibilisierung für das Problem der Lohndiskriminierung an sich zu erwarten.

6. Abschließende Bemerkung

Die favorisierte Variante seitens des BM Frauen und Öffentlicher Dienst, ist eine betriebsinterne Einkommenstransparenz durch verpflichtende Berichte, die den MitarbeiterInnen sowie den relevanten Behörden zur Verfügung stehen. Im Rahmen des Nationalen Aktionsplan für Gleichstellung am Arbeitsmarkt werden Gespräche zu einer Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes mit den Sozialpartnerorganisationen und ExpertInnen geführt. Es soll ein Modell entwickelt werden, das für die Unternehmen handhabbar, für die MitarbeiterInnen mehr Transparenz bringt und mittelfristig eine Verringerung der Einkommensunterschiede durch Sensibilisierung einerseits, aber auch durch eine bessere Rechtsdurchsetzung andererseits, herbeiführt.

³² Schweizer Lohngleichheitsmodell, Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, 3003 Bern <http://www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/00017/index.html?lang=de>

³³ Tondorf, K., ‚Logib-D – ein Weg zur Entgeltgleichheit?‘, in: Fokus, djBZ 3/2009