

Dismantling the master's house with the master's tools?**Was Diskriminierungsverbote für die Geschlechtergleichstellung (nicht) leisten können.**

Ein Bericht aus der Praxis

“Gleiches Entgelt für gleiche Arbeit” ist seit 1957 als zentraler Grundsatz im Recht der Europäischen Union verankert. Seither ist eine Vielzahl von Richtlinien ergangen, mit welchen die EU anstrebt, Diskriminierung, unter anderem aufgrund des Geschlechts, aus dem Binnenmarkt zu verbannen. In Österreich sind diese unionsrechtlichen Richtlinien gegen Diskriminierung für die Privatwirtschaft im Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) verankert.

Das GIBG gießt damit einige der medial meist diskutierten feministischen Forderungen der vergangenen Dekaden in Recht:

- Es ist das nationale Gesetz gegen **Equal Pay-Diskriminierung**, verpflichtet große Unternehmen dazu, über Entgeltgefälle Bericht zu legen und gibt Individuen ein Werkzeug in die Hand, um sich zu wehren, wenn sie selbst beim Entgelt benachteiligt werden.
- Es verbietet **sexuelle Belästigung** in weiten Teilen der Privatwirtschaft - vom Arbeitsplatz bis zur Fahrschule - und schreibt Arbeitgeber*innen vor, wie sie ihre Arbeitnehmer*innen vor Übergriffen zu schützen haben. Es ist damit eine der wichtigsten Normen im Kampf gegen **#metoo**.
- Darüber hinaus will das GIBG ein wichtiges Instrument dafür sein, die **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** sicherzustellen und schützt vor Diskriminierung in Zusammenhang mit der Übernahme von Care-Arbeit.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) bietet von Diskriminierung betroffenen Personen Beratung auf Basis dieser Norm und unterstützt sie bei der Durchsetzung ihrer Rechte. Im letzten Berichtszeitraum an den Nationalrat (2020/2021) führte sie 4.962 Beratungen durch. In diesem Praxisbericht wollen wir mit der Brille zweier Gleichbehandlungsanwältinnen dieser Institution besprechen, was das Antidiskriminierungsrecht zu einer **feministischen und fairen Wirtschaft** beitragen kann.

Zunächst beleuchten wir den **Ist-Zustand** und fragen: Wo kann das Recht dazu beitragen, die Lage einer diskriminierten Person tatsächlich zu verbessern? Wo gibt es Ansatzpunkte für strukturelle Veränderungen? Und welchen Beitrag zur Schließung des Gender Pay Gaps dürfen wir von der 2023 in Kraft getreten Lohntransparenzrichtlinie erwarten, welche Österreich nun umsetzen muss?

Nach einer Analyse des status quo wollen wir berichten, welche **Schutzlücken und wiederkehrenden Problematiken** uns in unseren Beratungsfällen begegnen. Wir wollen Vorschläge dazu liefern, wie der Diskriminierungsschutz gestärkt werden müsste, um diese Problematiken in Angriff nehmen und Diskriminierung effektiver bekämpfen zu können.

Letztlich wollen wir auch ansprechen, in welchen Bereichen nicht gehofft werden darf und sollte, dass das (Antidiskriminierungs)recht einen **wesentlichen Hebel für die Geschlechtergleichstellung** darstellen kann. Wir werfen einen kritischen Blick darauf, was es für den Einzelfall heißt, wenn in einem System, dem androzentische Wertungen immanent sind, "Gleichwertigkeit" der Arbeit bewiesen werden muss, um Entgeltgleichheit erstreiten zu können. Wir fragen, welchen strukturellen Beitrag der Schutz vor Diskriminierung aufgrund von Care-Arbeit in einem Wirtschaftssystem entfalten kann, welches diese Arbeit aus seiner Bewertungslogik dem Grunde nach ausklammert. Schließlich wollen wir aufzeigen, was es für Betroffene bedeutet, dass Diskriminierungsverbote gezwungenermaßen reaktiv sind und stellen uns die Frage, wie viel Prävention mit Schadenersatzzahlungen erreicht werden kann.

Unser Praxisbericht will im Ergebnis aufzeigen, wo das Antidiskriminierungsrecht als Werkzeug schon jetzt gezielt eingesetzt werden kann, um einer feministischen und sozialen Gesellschaft näher zu kommen. Wir wollen darlegen, wie die Schärfung dieses Werkzeugs in der Praxis helfen könnte, das Fundament des "*master's house*" anzugreifen. Schließlich soll der Bericht eine Grundlage für Diskussionen darüber bieten, welche Allianzen, Maßnahmen, soziale und rechtliche Normen notwendig sind, um ein Haus zu bauen, dem die Geschlechtergleichstellung und Gleichwertigkeit der Geschlechter von vornherein immanent ist.

Verena Pirker und **Clara Schlee** sind Gleichbehandlungsanwältinnen bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Wien.