



„Gleiches Recht für alle - aber Rechtsberatung durch Frauen billiger?“

Frau Mag.^a L bewirbt sich für eine Stelle als juristische Beraterin für Wohnrecht. Das Anfangsgehalt beträgt € 1.844,- brutto. Sie freut sich über den raschen Berufseinstieg nach Absolvierung der Gerichtspraxis und hofft auf eine baldige Gehaltserhöhung. Die rechtliche Beratungstätigkeit, die sie und ein männlicher Kollege sich aufteilen, macht ihr große Freude. Ihr Bemühen um eine Erhöhung des Gehalts verläuft allerdings über Jahre hinweg ergebnislos. Ihre Arbeitgeberin ist dazu nicht gesprächsbereit. Nach einiger Zeit erfährt Frau Mag.^a L zufällig, dass der männliche Kollege, mit dem sie zusammenarbeitet, um einiges mehr verdient ...

Situation

Frau Mag.^a L ist Juristin. Sie beginnt im Februar 2008 als juristische Beraterin für Wohnrecht zu arbeiten. Gemeinsam mit einem Kollegen betreut sie zwei Bundesländer. Das Einstiegsgehalt von Frau Mag.^a L beträgt € 1.844,- brutto bei Vollzeitbeschäftigung, außerdem sollen laut Dienstvertrag mit diesem Gehalt sämtliche Überstunden pauschal abgegolten sein.

Frau Mag.^a L arbeitet sich rasch ein, die Tätigkeit bereitet ihr große Freude. Sie hat die niedrige Bezahlung bereits bei der Dienstvertragsunterzeichnung angesprochen, eine Überprüfung wurde zugesagt. Allerdings hört sie diesbezüglich von ihrer Arbeitgeberin nichts mehr. In ihrem Bestreben, Anhaltspunkte für ein ihrer Tätigkeit angemessenes Gehalt zu finden, erkundigt sich Frau Mag.^a L zunächst intern nach einem Gehaltsschema. Es wird ihr aber mitgeteilt, dass es kein Gehaltsschema gibt. Sie wendet sich an die Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA), die ihr in einem Schreiben bestätigt, dass Angestellte mit ihrer Tätigkeit eine gewisse Mindesteinstufung erhalten (Gruppe 6 eines Gehaltsschemas, in das ihre Arbeitgeberin passen würde) und nach einem Jahr Praxis in die Beschäftigungsgruppe 7 umgestuft werden sollten. In der Gruppe 6 dieses Gehaltsschemas beträgt im Jahr 2008 das niedrigste Gehalt € 2.087,- brutto.



Frau Mag.^a L hat in der Zwischenzeit erfahren, dass ihr Kollege, mit dem sie das Gebiet gemeinsam betreut, etwa € 250,- brutto mehr verdient als sie. Sie weiß zwar, dass er etwas länger im Unternehmen beschäftigt ist, ihrer Information nach hat er aber ebenfalls ausschließlich die Gerichtspraxis als Vorerfahrung. Sie vermutet daher, dass er eine Gehaltserhöhung erhalten hat und beschließt, ihr Anliegen weiter zu verfolgen. Sie versucht mehrmals, mit ihrer Vorgesetzten über eine Gehaltserhöhung zu sprechen, erhält aber immer wieder eine abschlägige Antwort. Frau Mag.^a L belastet das lange, erfolglose Bemühen um eine Gehaltsanpassung sehr, da sie sich nach Beginn ihrer Tätigkeit auf eine rasche Gehaltserhöhung gehofft hat. Trotzdem ist sie nach wie vor sehr motiviert bei der Arbeit und kann viele Erfolge verzeichnen.

Ein weiterer Punkt, den Frau Mag.^a L als diskriminierend empfindet, ist die Aufteilung der administrativen Tätigkeiten zwischen ihr und ihrem Kollegen. Die Arbeitgeberin hat ihr bei der Einstellung mitgeteilt, dass es aus Kostengründen keine Sekretariatskraft gibt und diese Tätigkeiten selbst durchzuführen wären, wogegen Frau Mag.^a L auch nichts einzuwenden hatte. Im Laufe der Zeit bemerkt sie aber, dass der Kollege solche Tätigkeiten, die sie beide betreffen, kaum ausführt und sie dadurch gezwungen ist, den Großteil der Administration allein zu erledigen. So ist es überwiegend bis ausschließlich Frau Mag.^a L, die Büromaterial nachbestellt oder Infoblätter kopiert, die dann auch der Kollege verwendet. Sie fühlt sich in ihrem Arbeitsablauf immer wieder behindert, da der Kollege z.B. auch dann, wenn sie ihn ausdrücklich darum gebeten hat, die Reparatur von Geräten im Büro nicht veranlasst, wenn er gerade anwesend und ein Techniker im Haus ist. Frau Mag.^a L findet häufig nicht funktionierende Geräte vor und muss sich dann selbst darum kümmern. Frau Mag.^a L spricht dieses Problem bei ihrer Vorgesetzten an, die Situation ändert sich jedoch nicht.

Im Herbst 2010 wird Frau Mag.^a L schwanger und meldet dies ihrer Arbeitgeberin. Sie beschließt, noch einen Versuch zu unternehmen, eine Gehaltserhöhung zu erhalten. Ende 2010 schickt sie ein Mail mit ihrem Tätigkeitsbericht an ihre Vorgesetzte und fragt neuerlich nach einer Gehaltserhöhung. Frau Mag.^a L erhält einmal mehr keine Rückmeldung. Im März 2011 ersucht sie angesichts ihres bevorstehenden Mutterschutzes dringend um eine Antwort. Erst auf erneute mündliche Nachfrage wird ihr mitgeteilt, dass eine Gehaltserhöhung zu diesem Zeitpunkt keinesfalls in Frage kommt.

Verlauf der Beratung / des Verfahrens

Frau Mag.^a L wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Diese schreibt die Arbeitgeberin an und erläutert die vermutete Diskriminierung von Frau Mag.^a L bei den Arbeitsbedingungen und beim Entgelt. Der Versuch der Gleichbehandlungsanwältin, mit der Arbeitgeberin Verhandlungsgespräche für eine einvernehmliche Lösung aufzunehmen, bleibt ohne Erfolg.



Auf Wunsch von Frau Mag.^a L bringt die Gleichbehandlungsanwältin einen Antrag bei der Gleichbehandlungskommission ein: Es soll eine mögliche Entgeltdiskriminierung von Frau Mag.^a L im Vergleich zu ihrem männlichen Kollegen sowie eine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen durch die geschlechterstereotype Rollenaufteilung bei den administrativen Tätigkeiten überprüft werden.

Frau Mag.^a L wird bald nach der Geburt ihres ersten Kindes wieder schwanger und bekommt ein zweites Kind. Sie befindet sich in der zweiten Karenz, als das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission beginnt. Bei der gemeinsamen Befragung von Frau Mag.^a L und ihrer Arbeitgeberin zeigt diese nun doch Bereitschaft, Vergleichsgespräche aufzunehmen. Die Gleichbehandlungskommission unterbricht daher mit Einverständnis beider Seiten die Verhandlung.

Kurz darauf findet bei der Rechtsanwältin der Arbeitgeberin ein Gespräch statt, bei dem Frau Mag.^a L und ihre Arbeitgeberin sich trotz sehr unterschiedlicher Ausgangspositionen einigen: Frau Mag.^a L wird ihre Karenz verlängern und danach noch drei Monate unter Dienstfreistellung angestellt sein. Dann endet das Arbeitsverhältnis und Frau Mag.^a L erhält eine Prämie, die mehreren Monatsgehältern entspricht

Mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft gelingt auch eine Einigung über den Wegfall der Konkurrenzklausele aus dem Vertrag von Frau Mag.^a L und die Zustimmung der Arbeitgeberin, dass sie während ihrer Karenz bei einem anderen Dienstgeber geringfügig beschäftigt sein kann.

Frau Mag.^a L bedauert zwar, ihre Tätigkeit nicht fortsetzen zu können, ist aber letztlich erleichtert, die mittlerweile auch atmosphärisch sehr verfahrenere Angelegenheit abschließen zu können und ihren Arbeitsplatz noch für etwa eineinhalb Jahre sowie danach eine gewisse finanzielle Absicherung zu haben. Sie kann sich danach auf die Suche nach einer neuen beruflichen Herausforderung konzentrieren.

Analyse aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Entgeltdiskriminierung

§ 3 Z 2 GIBG (Gleichbehandlungsgesetz), gemäß dem niemand auf Grund des Geschlechts im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis beim Entgelt diskriminiert werden darf, ist eine der zentralen Bestimmungen im Gleichbehandlungsgesetz und untersagt die unterschiedliche Bezahlung von Frauen und Männern bei gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit.

In Bezug auf Entgeltsysteme hat der Europäische Gerichtshof mehrfach festgestellt, dass diese nachvollziehbar und nach transparenten Kriterien zu gestalten sind. Ist das angewendete System nicht transparent, ist von ArbeitgeberInnenseite nachzuweisen, dass keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts vorliegt.



Im geschilderten Fall betonte die Arbeitgeberin immer wieder, dass kein Entgeltsystem zur Anwendung komme und bestritt, dass es bei zwei MitarbeiterInnen überhaupt ein „System“ geben könne.

Nach Rechtsmeinung der Gleichbehandlungsanwaltschaft muss die Argumentation des Europäischen Gerichtshofes aber jedenfalls auch hier gelten. Auch wenn man bei zwei MitarbeiterInnen nicht von einem System sprechen kann, muss es nachvollziehbare Kriterien für die Höhe des Entgelts geben, die eine Vergleichbarkeit ermöglichen.

Die Kriterien für die Höhe des Entgelts waren im vorliegenden Fall intransparent. So konnte die Arbeitgeberin bis zuletzt nicht darlegen, wie das um € 250,- höhere Bruttogehalt des Kollegen von Frau Mag.^a L zu begründen sei. Sie behauptete, dass sein Einstiegsgehalt niedriger gewesen wäre als jenes von Frau Mag.^a L, was auf eine Gehaltserhöhung hindeutete. Zeitpunkt und sachliche Begründung dieser Gehaltserhöhung (z.B. längere Betriebszugehörigkeit), blieben aber intransparent und hätten allein den Gehaltsunterschied auch nicht erklären können. Frau Mag.^a L bekam während ihrer mehr als dreijährigen Tätigkeit bis zu ihrem Mutterschutz ausschließlich die in ihrem Vertrag vereinbarten jährlichen Inflationsanpassungen für die Branche.

Auch eine höherwertige Tätigkeit des Kollegen konnte nicht belegt werden.

Sonstige Arbeitsbedingungen:

Betriebliche Einsparungen führen manchmal dazu, dass MitarbeiterInnen neben ihrer Hauptbeschäftigung zusätzlich Assistenz Tätigkeiten übernehmen müssen. Gibt es keine klaren Zuständigkeiten bzw. Personen, zu deren arbeitsvertraglichem Aufgabengebiet dies gehört, bleiben solche Tätigkeiten häufig an den dafür eigentlich nicht zuständigen Arbeitnehmerinnen „hängen“. Denn sehr rasch entsteht oft eine geschlechterstereotype Arbeitsteilung, die vorwiegend weibliche Arbeitskräfte gegenüber männlichen Kollegen benachteiligt. Die Erfahrung der Gleichbehandlungsanwaltschaft zeigt, dass dort, wo ArbeitgeberInnen administrative Tätigkeiten nicht klar zuordnen, männliche Arbeitnehmer unbequeme Arbeiten wie Kopieren, Protokolle schreiben, Botendienste, Bestellung von Büromaterial und Kaffee kochen gerne den Kolleginnen überlassen. Dass diese unbezahlten und oft unsichtbaren Aufgaben vorwiegend Frauen übertragen werden, entspricht der traditionellen Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern.

Dies kann eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots auf Grund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GIBG darstellen. Wenn Betroffene, so wie hier Frau Mag.^a L, ihre Vorgesetzten über die sie benachteiligende Arbeitsteilung informieren, sind ArbeitgeberInnen aufgefordert, aktiv zu werden. Werden keine entsprechenden Maßnahmen gesetzt, kann die diskriminierte Person gemäß § 12 Abs 6 GIBG Anspruch auf die gleichen Arbeitsbedingungen wie die Person des anderen Geschlechts oder auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung geltend machen.