



Natürlich schaffen Frauen „Männerjobs“!

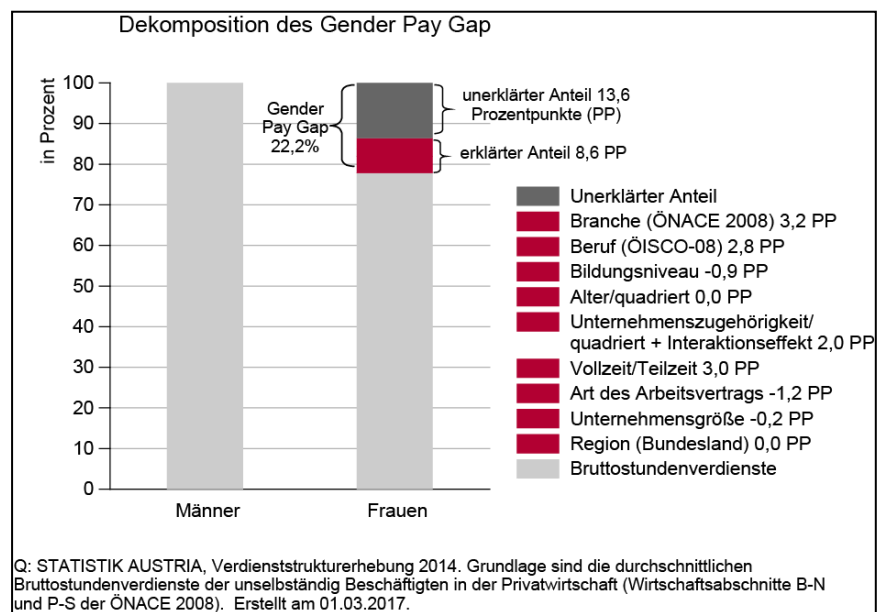
Fall des Monats Jänner 2019

Unterstützung durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft

Frau D wendet sich mit der Bitte um Beratung und Unterstützung an die **Gleichbehandlungsanwaltschaft** (GAW). Zu dem Zeitpunkt weiß sie zwar, was ihr Vorgänger, nicht aber was ihr Nachfolger verdient. Frau D hat quantitativ mehr Aufgaben zu erledigen und dabei im Gegensatz zu ihrem männlichen Vorgänger keine Assistenz. Zudem verfügt sie im Gegensatz zu den Vergleichspersonen bereits bei Arbeitsbeginn über eine einschlägige Erfahrung. Die GAW sucht das Gespräch mit dem Arbeitgeber, um eine gleichbehandlungskonforme Lösung der Situation zu finden. Die Gespräche verlaufen jedoch erfolglos. Daraufhin leitet die GAW mit einem **Antrag** ein **Verfahren** bei der **Gleichbehandlungskommission** (GBK) auf **Überprüfung** des Vorliegens einer Diskriminierung ein. Der Versuch der GBK, in einem ersten Schritt eine Einigung zwischen Antragstellerin und Antragsgegner zu erzielen, scheitert. Im **Prüfverfahren** erteilt die GBK der GAW einen **Ermittlungsauftrag**, um die fehlenden Informationen vom Arbeitgeber einzuholen. Der Arbeitgeber bestreitet, dass Frau D und ihr männlichen Vorgänger bzw. Nachfolger tatsächlich die gleiche Arbeit ausgeübt haben. Er bestreitet auch ihre Qualifikation. Durch die im Verfahren erlangten Informationen gelingt es Frau D, die Diskriminierung glaubhaft zu machen. Die GBK kommt zu dem **Ergebnis**, dass eine Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts und somit eine **Verletzung des § 3 Z 2 GIBG** vorliegt. Frau D erhält in Folge **Rechtsschutz** der Arbeiterkammer (AK), um ihren Schadenersatzanspruch gerichtlich durchzusetzen. Sie klagt ihren ehemaligen Arbeitgeber auf EUR 7.000,- und kann schließlich ein **Vergleich** iHv 4.000,-Euro ausverhandeln.

Hintergründe

Frauen verdienen in Österreich im Durchschnitt nach wie vor schlechter als Männer. Dies steht in einem klaren Widerspruch zum Grundsatz der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern für gleiche und gleichwertige Arbeit und somit zum **Gleichbehandlungsgesetz (GIBG)**. Der „**Gender Pay Gap**“ bezeichnet den **Lohnunterschied** zwischen dem **Durchschnittsentgelt von Frauen und Männern**. In Österreich verdienen vollzeitbeschäftigte Frauen im Schnitt 18% weniger als vollzeitbeschäftigte Männer. Berücksichtigt man auch Teilzeit-Beschäftigung und nicht ganzjährige Dienstverhältnisse, erreichen Fraueneinkommen nur rund 61% vom Jahreseinkommen der Männer. Beschäftigte Frauen haben damit um 39% weniger Geld pro Jahr. Es gibt unterschiedliche Methoden, den Gender Pay Gap zu berechnen. Im **EU-Vergleich** wird der Lohnunterschied einheitlich für alle Mitgliedstaaten anhand der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste der unselbständig Beschäftigten in der Privatwirtschaft ermittelt. Berücksichtigt man Merkmale wie Branche, Beruf, Bildungsniveau, Alter, Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, Vollzeit/Teilzeit, Art des Arbeitsvertrags, Region und Unternehmensgröße, dann reduziert sich der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern auf **13,6%**. D.h. mehr als die Hälfte des Gender Pay Gap bleiben auch unter Berücksichtigung aller genannten Faktoren **unerklärt**.



Gleiche oder gleichwertige Arbeit

§ 12 Abs 2 GIBG fordert für das Entstehen eines Schadenersatzanspruches das Vorliegen gleicher oder gleichwertiger Arbeit. **Gleiche Arbeit** liegt vor, wenn gleichartige Arbeitsvorgänge auf verschiedenen Arbeitsplätzen verrichtet werden bzw. wenn zwei Personen Tätigkeiten verrichten, die keinerlei Unterschied in der Art, dem Arbeitsvorgang und der Arbeitsumgebung aufweisen. **Gleichwertige Arbeit** liegt vor, wenn sie denselben Arbeitswert hat wie die Arbeit, mit der sie verglichen wird, bzw wenn die Tätigkeiten zwar nicht identisch sind, aber bei Gesamtschau der Tätigkeiten unter Berücksichtigung der

Vorkenntnisse, Ausbildung, Anstrengungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen äußerlich keine ins Gewicht fallenden Unterschiede zu erkennen sind.¹

Mit dem Verdacht einer Entgeltdiskriminierung konfrontiert, versuchen Arbeitgeber_innen häufig darzulegen, dass es sich gerade nicht um die gleiche Arbeit handelt und verweisen dabei oftmals auf Tätigkeitsbezeichnungen oder eine bestimmte (unterschiedliche) Einstufung in einem Kollektivvertrag. Bei der Beurteilung gleicher oder gleichwertiger Arbeit kommt es jedoch einzig und allein auf die **tatsächliche Art der Tätigkeit** an.² Im Fall von Frau D war aufgrund der übereinstimmenden Aussagen ihrer selbst sowie ihres Vorgängers und ihres Nachfolgers vom **gleichen Inhalt der Aufgaben, Verantwortung und Tätigkeiten auszugehen**.

Geschlechterstereotype: Von Zuschreibungen und „Verhandlungsgeschick“

Nach ständiger Rsp des EuGH müssen Entgeltsysteme sachlich, transparent und nachvollziehbar gestaltet sein.³ Die GAW ist regelmäßig mit Fällen konfrontiert, in denen bei der Festsetzung des Entgelts keine solchen Kriterien herangezogen werden, sondern vielmehr Stereotype zum Tragen kommen. So wird etwa **Männern mehr zugetraut**, sie werden als leistungsbereiter und zielstrebig eingestuft, während Frauen sich erst „beweisen“ müssen.⁴ Die **Erwartung**, dass ein Mann die Tätigkeit besser ausüben wird können bzw. umgekehrt dass eine Frau sie schlechter ausüben wird, ist für die **Entgeltfestsetzung irrelevant** und kann eine **Diskriminierung indizieren**.⁵ Zudem entsprechen diese Stereotype, wie im Fall von Frau D, oftmals nicht der Wirklichkeit.

Die Höhe des Gehalts hängt in solchen Fällen oft vom Willen der Geschäftsführung und dem **Verhandlungsgeschick** der Bewerber_innen ab. So auch im Fall von Frau D: Die Geschäftsführung konnte kein den genannten Kriterien entsprechendes Einstufungsschema vorlegen. Hier kommt ein weiteres **Geschlechterstereotyp** zum Tragen, nämlich jenes, dass Frauen „nicht so gut verhandeln“ wie Männer. Dies verschleiert nur allzu oft eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Die Rsp hat bereits festgestellt, dass, wenn die Überzahlung der männlichen Vergleichsperson(en) allein auf deren Verhandlungsgeschick zurückzuführen ist, jedenfalls der **Anschein einer Diskriminierung** aufgrund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts besteht.⁶

¹ Vgl Hopf/Mayr/Eichinger, GIBG Kommentar, 2009, § 12 Rz 31.

² EuGH Rummler, 237/85.

³ Vgl etwa EuGH Danfoss C-109/77, Enderby C-127/92.

⁴ Ebd.

⁵ EuGH Brunnhofer C-381/99.

⁶ OGH 20.5.1998, 9 ObA 350/97d.

Fazit

Stereotype abzubauen hilft, den Gender Pay Gap zu schließen

Frau D hat sich in einer **männerdominierten Branche** als Einsatzleiterin etabliert. Gerade in männerdominierten Branchen sehen sich Frauen vermehrt mit Diskriminierungen und **geschlechterstereotypen Zuschreibungen** konfrontiert.⁷ Diskriminierungen beim Entgelt sind in solchen Konstellationen nicht unwahrscheinlich. Tatsächlich legt der Arbeitgeber von Frau D zunächst den Grund der ungleichen Entlohnung auch sehr offen dar, indem er erklärt, dass „Frauen den Job eben nicht so gut machen könnten“. Es handelt sich dabei um nichts anderes als um eine geschlechterstereotype Erwartungshaltung.

In Equal-Pay-Fällen zeigt sich die Wirkmächtigkeit von Stereotypen besonders drastisch. Laut einer aktuellen Empfehlung der *European Commission against Racism and Intolerance* (ECRI) sind die Kernaufgaben von Gleichbehandlungsstellen einerseits die **Förderung von Gleichstellung** ua durch **Prävention von Diskriminierungen** sowie andererseits die **konkrete Unterstützung von Betroffenen bei der Rechtsdurchsetzung**.⁸ Gerade Fälle wie jener von Frau D zeigen, dass diese beiden Kernfunktionen nur in ihrer Gleichzeitigkeit effektiv sein können. Auf einer gesellschaftlichen Ebene müssen Stereotype abgebaut werden, um an Wirkmächtigkeit zu verlieren und in Einzelfällen nicht mehr zur Rechtfertigung herangezogen werden zu können. Die GAW arbeitet insbesondere durch Workshops, die Erarbeitung von Leitlinien und „*good practice*“ täglich daran, **Stereotype abzubauen** – und somit letztendlich dazu beizutragen, den Gender Pay Gap zu schließen.

Impressum

Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:

Anwaltschaft für Gleichbehandlung

Taubstummengasse 11, 1040 Wien

Wien, 2019. Stand: 8. Mai 2020

Telefon: +43 1 532 02 44, Nulltarif: 0800 20 61 19

E-Mail: gaw@gaw.gv.at

⁷ Vgl Schneeweiß, Wenn die Norm ein Geschlecht hat: Zur Arbeitssituation von Frauen in technischen Berufen in Österreich, AMS report, No. 116, 2016.

⁸ Vgl Ulrich, ECRI-Standards: A Benchmark for Austrian Equality Bodies, *juridikum* 2018, 477 (484); s ECRI General Policy Recommendation No.2 (revised) on Equality Bodies to combat racism and intolerance at national level, aufrufbar unter <http://hudoc.ecri.coe.int/eng?i=REC-02rev-2018-006-ENG>.