

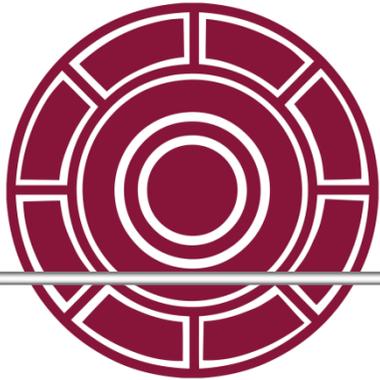
# How to build a case – ein Projekt von Equinet

---

Equal Pay: Right away!

Sandra Konstatzky

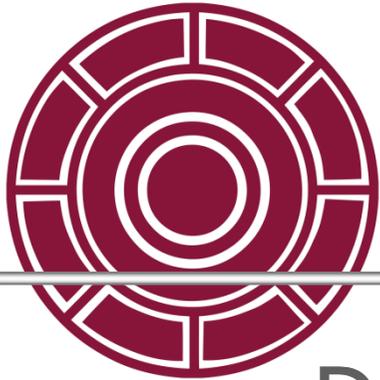
11.3.2016



# Emanzipation durch Recht

---

- Individuelle Rechtsdurchsetzung vs strukturelle Maßnahmen
- Opfer → aktives Rechtssubjekt → Akt des Widerstandes → Rechtsbewusstsein: ungleiche Bezahlung als Diskriminierung sehen



# Risiken des Rechts

---

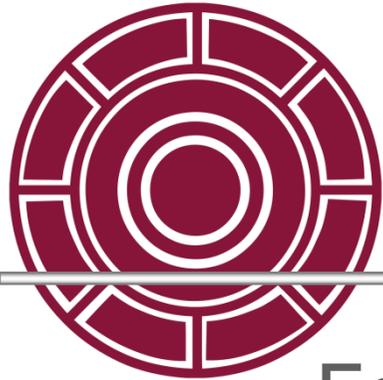
- Das Recht selbst hat Frauen unterdrückt
- Kann frau dem Recht vertrauen?
- Recht kann Stereotypen auch befördern
- Im Rechtsdiskurs wirken Stereotypen



# Equality Bodies - Equinet

---

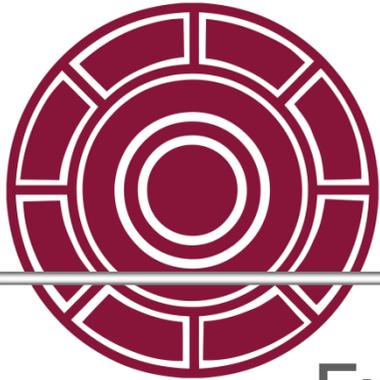
- Vernetzung der Gleichbehandlungsstellen Europas (45 Mitglieder aus 33 Ländern)
- „Equality Bodies“
- Unabhängige Beratung und Unterstützung von Diskriminierungsopfern
- Gleichbehandlungsanwaltschaft



# Equinet: WGr Gender Equality

---

- Equal Pay als entscheidendes Thema
- Report: „Equal Pay for Equal Work and Work of Equal Value“
- Neues Projekt: „How to build a case“
- Erfahrungen der Equality Bodies
- Abschluss 2./3.Quartal 2016



# Gliederung

---

- Fragen an die Person, die sich diskriminiert erachtet
- Informationsbeschaffung Fragen an die/den ArbeitgeberIn
- Fallaufbau
  - Beweislast
  - Mögliche Gegenargumente und wie darauf reagieren
  - Bewertungsschemata



# Gliederung

---

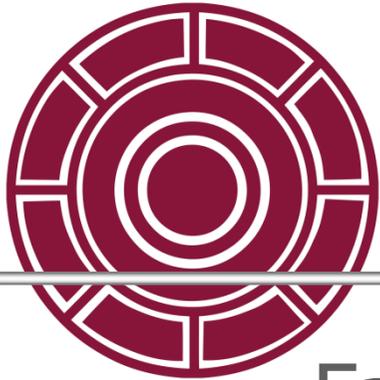
- Sanktionen
- Nachbetreuung
- Schlussfolgerungen
  
- Annex
  - Entscheidungssammlung (EuGH, nationale Fälle)
  - zusätzliche Werkzeuge



# Aus dem Inhalt

---

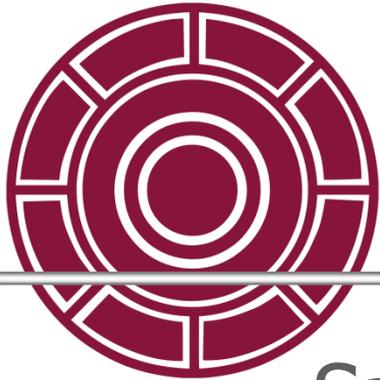
- Person, die sich diskriminiert erachtet:  
Darstellung einer vergleichbaren  
Situation – Checkliste
- Informationen: welche? Wer hat  
Auskunftsrechte? Ländervergleich
- ArbeitgeberIn: Situation laut  
Arbeitsvertrag – Checkliste



# Aus dem Inhalt

---

- Fallaufbau
  - Es müssen genügend Informationen/Indizien erlangt werden, um die Beweislast auf den/die ArbeitgeberIn zu verlagern
  - Argumente, die gängige Stereotype beinhalten: Wunschkandidat, Leistung, Marktwert
  - Bewertungsschemata hinterfragen, EuGH Judikatur



# Aus dem Inhalt

---

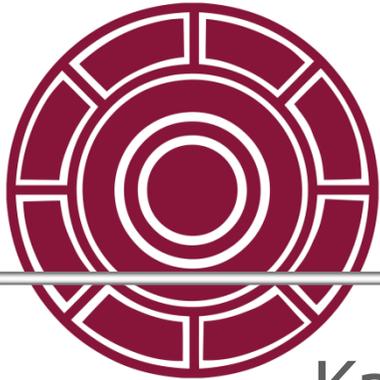
- Sanktionen: was kann/soll gefordert werden (Stichwort Pensionsschaden)
- Erfahrungen in der Nachbetreuung
- Das tool soll in Ö verbreitet werden, Equal Pay Schulungen der GAW



# Situation in Österreich

---

- GAW hat nach wie vor keine Mitwirkungsmöglichkeit vor den Gerichten, aber die meiste Erfahrung mit Equal Pay Cases
- Erfahrung der GAW kommt zu wenig in den Rechtsdiskurs
- GAW hat spezielle (Auskunfts-)Rechte, diese sind zu wenig bekannt bzw werden noch zu wenig genutzt



# Situation in Österreich

---

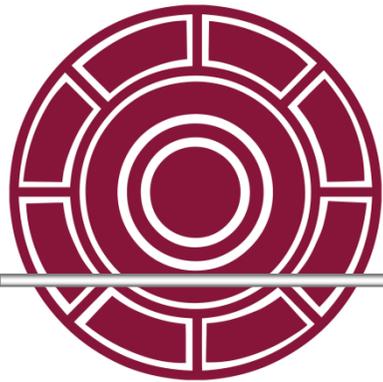
- Kaum Fälle vor den Gerichten
- Komplexität der Fälle
- Erst viele Einzelfälle zeigen Diskriminierungsstrukturen und tragen zur Glaubhaftmachung der Einzelfälle bei
- Einkommensberichte können nur adäquat gedeutet werden, wenn Diskriminierungsstrukturen bekannt sind



## Was bei einem Urteil tolles rauskommen kann...

---

- „sie hat nicht mehr Gehalt gefordert“
- **Verhandlungsgeschick**
- OGH 9 ObA 350/97 d  
**Es liegt eine Diskriminierung vor, auch wenn die Frau weniger verlangt hat**
- **Arbeitgeber hat Verantwortung** für gleiche Bezahlung
- Das **gesellschaftliche Umfeld** darf nicht außer Acht gelassen werden: Frauen verdienen in Ö weniger als Männer, sie verlangen auch häufig weniger und sind bereit, für weniger Gehalt Arbeiten zu verrichten



# Gleichstellung fängt im Kopf an

---

- Recht/Judikatur kann Bilder im Kopf verändern
- und bringt machtvoll Diskurse