

# **Der Einfluss der EU-Gleichstellungspolitik auf Österreich - Am Beispiel von ausgewählten Entscheidungsverfahren**

**Katharina Maria Niedermayr**

## **Zusammenfassung**

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist bereits in den Gründungsverträgen der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft verankert. Den Anfang der Gleichstellungspolitik auf primärrechtlicher Ebene stellt der Art. 119 EWG (Artikel 157 AEUV) dar, der den Grundsatz des gleichen Entgelts für die gleiche Arbeit für Frauen und Männer festlegte. Über Jahre hinweg von den Mitgliedstaaten ignoriert, wurde erstmals in Bezugnahme auf Art. 119 EWG von belgischen Arbeiterinnen in einem Rüstungswerk (Fabrique National) in der Stadt Herstal gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit eingefordert. In dem erfolgreichen Streik von Februar bis Mai 1966 unter dem Motto "Le travail c'est la santé, mais pour cela il faut être payé (Arbeit macht gesund, aber man muss bezahlt werden)" konnte die Forderung des gleichen Entgelts durchgesetzt werden.

Im Rahmen dieser Masterarbeit wird anhand von ausgewählten Entscheidungsverfahren überprüft, welche Auswirkungen die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) auf die österreichische Gesetzgebung im Hinblick auf die Geschlechtergleichstellung hat und welche AkteurInnen dabei eine entscheidende Rolle spielen.

Die Entscheidungsverfahren wurden hinsichtlich der AkteurInnen, das Verhältnis von nationalen Maßnahmen und EU-Vorschriften, die EuGH-Entscheidungen und den tatsächlichen Auswirkungen auf die österreichische Gesetzgebung untersucht. Anhand der untersuchten Entscheidungen ist keine Tendenz zu erkennen, dass der EuGH nach Sektoren urteilt. Bei den untersuchten Rechtssachen waren die AkteurInnen auf der Seite der KlägerInnen der Angestelltenbetriebsrat der GKK, die Europäische Kommission und 3 Einzelpersonen (Mayr, Kleist, Brachner) sowie die Wiener Gebietskrankenkasse, die Republik Österreich, die Pensionsversicherungsanstalt und ein privates Unternehmen (Bäckerei Flöckner) auf der Seite der Angeklagten. Die konkreten Auswirkungen bzw. Änderungsmaßnahmen der ausgewählten EuGH-Entscheidungen auf die österreichische Gesetzgebung waren die Novellierung der VO über den Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer in Druckluft- sowie bei Taucherarbeiten (Rs. C-203/03), die Änderung der Kollektivverträge dahingehend dass das Erreichen des Pensionsalters keinen Kündigungsgrund darstellt (Rs. C-356/09) sowie die Angleichung der Pensionserhöhung für die Gruppe bis 746,99 Euro (Rs. C-123/10).

Die untersuchten Entscheidungsverfahren haben Österreich zu einer Bereinigung der bestehenden Rechtsvorschriften veranlasst, führten jedoch zu keinen weiterführenden Maßnahmen. Bei der Rs. Kleist

wurden beispielsweise die Kollektivverträge dahingehend verändert, dass das Erreichen des Pensionsalters keinen Kündigungsgrund darstellen darf. Diese Änderung hat jedoch auf das gesetzlich vorgeschriebene Pensionsalter in Österreich keinen Einfluss. Voraussichtlich wird das Pensionsalter von Frauen und Männern erst 2024 angeglichen.

Es ist festzustellen, dass der EuGH mit seinen Auslegungen von primär- und sekundärrechtlichen Akten sowie seinen fast schon revolutionären Interpretationen eine Art Rechtsfortbildung betreibt und einen wichtigen Beitrag zur Durchsetzung des Gleichstellungsrechts in den Mitgliedstaaten leistet. In diesem Zusammenhang ist das Zusammenspiel von Kommission und EuGH ebenso von Bedeutung wie die Individualklagen und der EU-weite Vergleich der Geschlechtergleichstellung in den verschiedenen Bereichen. Die Erklärung für eine "aktivistische" Rechtsprechung des EuGH ist einerseits das Interesse nach organisationalem Wachstum sowie die Ausdehnung seiner Zuständigkeit und andererseits ein normativer und visionärer Rechtsdiskurs auf europäischer Ebene. Die Kommission fördert tendenziell den Fortschritt des Europäischen Integrationsprozesses und ist ebenso daran interessiert, dass der EuGH eine integrationsfreundliche Rechtsprechung praktiziert. Die Rechtsfortbildung ist von den eingebrachten Klagen abhängig. Die Klagen werden hauptsächlich von der Kommission (Vertragsverletzungsverfahren) oder von einem nationalen Gericht (Vorabentscheidungsverfahren) eingebracht. Durch die Möglichkeit der Vorlagefrage eines nationalen Gerichts werden die unteren Instanzen gestärkt und IndividualklägerInnen haben die Möglichkeit ihr Recht (mit Hilfe des EuGH) einzuklagen. In diesem Zusammenhang ist eine Aufklärung der EU-BürgerInnen hinsichtlich der EU-Gesetzgebung und dabei insbesondere auf arbeitsrechtlicher Ebene von großer Bedeutung und fördert die Emanzipation der Frauen. Nur eine/r aufgeklärte ArbeitnehmerIn kann sich auf ihr/sein Recht berufen und Ungerechtigkeiten aufdecken. Aus diesem Grund ist ein transparenter Informationsfluss für die Geschlechtergleichstellung unabdingbar.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die treibenden Kräfte im Bereich der Geschlechtergleichstellung auf EU-Ebene neben den IndividualklägerInnen v.a. die Europäische Kommission und der EuGH sind. Es ist vor allem das Zusammenspiel dieser beiden supranationalen AkteurInnen, die eine Fortbildung des Geschlechtergleichstellungsrechts insbesondere auf arbeitsrechtlicher Ebene fördern. Es bleibt zu hoffen, dass die EU diesen Weg der Gleichstellungspolitik, der im Jahr 1957 eingeschlagen wurde und von relativ großem Erfolg geprägt war, beibehält und in Form von Richtlinien, Empfehlungen sowie EuGH-Entscheidungen Österreich bei der Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung und Stärkung der Frauenrechte zur Seite steht und neue Impulse schafft.

In diesem Zusammenhang kann jede/r EU-BürgerIn einen wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung der Geschlechtergleichstellung auf nationaler und EU-Ebene leisten sowie die Verwirklichung von Geschlechterdemokratie durch die Aufdeckung von direkten oder indirekten diskriminierenden Rechtsvorschriften fördern.