

TÄTIGKEITSBERICHT
DER ANWALTSCHAFT FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN

Bericht

über die Tätigkeit der
Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen
1995

Inhaltsverzeichnis

1.	Beratung/Intervention	4
1.1.	Statistik der Erstkontakte 1995	4
1.2.	Wer nimmt den Kontakt mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft auf?	5
1.3.	Zusammenarbeit mit Arbeiterkammer und ÖGB	6
1.4.	Statistik der Erstkontakte 1995 nach Diskriminierungsbereichen	7
1.5.	Zeitliche Belastung	7
1.6.	Themenschwerpunkte und Tendenzen in den einzelnen Diskriminierungsbereichen	8
1a.	Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	16
1a.1.	Entwicklung/Ergebnisse	21
1b.	Geschlechtsneutrale Stellenausschreibungen	23
Tab:	Auswertung bei Verwaltungsstrafverfahren	32
Tab:	Entscheidungen der Unabhängigen Verwaltungssenate	34
2.	Die Kommissionsarbeit der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen im Jahr 1995	36
2.1.	1995 abgeschlossene Verfahren und ihre Ergebnisse	36
2.2.	1995 neu eingebrachte Anträge	37
Tab:	5 Jahre Kommissionsarbeit	40
2.3.	Umsetzung der Kommissionsempfehlungen	43
3.	Information/Kooperation/Öffentlichkeitsarbeit	44
3.1.	Beratungstätigkeit in den Bundesländern	44
3.2.	Regionale Gleichbehandlungsanwaltschaften	45
3.3.	Telefonnummer zum Ortstarif	47
Tab:	Geplante Aufgabenteilung zwischen Regionalanwältinnen und Gleichbehandlungsanwältin in Wien	48
3.4.	Warum müssen eigene Strukturen geschaffen werden?	49
3.5.	Informations- und Diskussionsveranstaltungen	51
3.6.	Schulungsarbeit	52
3.7.	Informationsmaterial der Gleichbehandlungsanwaltschaft	53
3.8.	Zusammenarbeit mit den Frauenorganisationen und den ArbeitnehmerInnenvertretungen	55

4.	Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes	57
4.1.	"Kleine" Novelle	57
4.2.	"Große" Novelle	60
5.	Projekte	78
5.1.	Studie "Leitlinien geschlechtergerechten Formulierens"	78
5.2.	Bericht über Stand und Entwicklung der Gleichbehandlung in Österreich	79
5.3.	Hot-line für Frauen im Handel	83
5.4.	Projekt "Arbeitsdruck"	83
5.5.	Frauen im Reinigungsgewerbe	85
5.6.	Tischlerinnen	86
5.7.	Berufspilotinnen	88
5.8.	Berufsvergleichsstudie	89

1. Beratung/Intervention

1.1. Statistik der Erstkontakte 1995:

Statistik der Beratungen vom 1.1.1995 - 31.12.1995:

In diesem Zeitraum haben sich 524 Personen in der Anwaltschaft zur Beratung gemeldet.
Davon waren:

439 Frauen

85 Männer

Thema:

o Gleichbehandlungsgesetz	190
o Öffentlicher Dienst	79
o Sexuelle Belästigung	87
o Arbeitsrecht	38
o Sozialversicherungsrecht	13
o Sonstige Gleichbehandlungsfragen	117

Bundesländer:

o Wien	374
o Niederösterreich	40
o Oberösterreich	28
o Salzburg	17
o Tirol	10
o Vorarlberg	9
o Kärnten	13
o Steiermark	20
o Burgenland	4
o Ausland	4
o Bundesland nicht angegeben	5

Auch im fünften Jahr des Bestehens der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen steigt der Beratungsbedarf weiter an.

Die Zahl der Erstkontakte hat sich gegenüber dem Vorjahr wieder erhöht und seit Einrichtung der Anwaltschaft bereits fast verdoppelt.

Aus der regionalen Verteilung der Anfragen zeigt sich, daß bereits drei Viertel der Erstkontakte allein aus Wien kommen, fast vier Fünftel aus Wien und Niederösterreich. Die in den vergangenen Jahren erkennbare Tendenz einer Ostverlagerung mit Schwerpunkt Wien verstärkt sich also weiter. Die Notwendigkeit einer Regionalisierung v.a. im Westen Österreichs besteht weiterhin.

1.2. Wer nimmt den Kontakt mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft auf?

Gesondert ausgewertet wurde für das Berichtsjahr 1995 der Kreis der anfragenden Personen, die sich hinsichtlich einer Erstberatung mit der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen in Verbindung gesetzt haben, wobei Anfragen zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz einerseits und Diskriminierungsanfragen im Sinne der Ziffern 1 bis 7 (Einstellung, Entgelt, Beförderung usw.) und zum Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung andererseits unterschieden wurden.

An die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen haben sich gewendet:

a) zu den Diskriminierungstatbeständen des Gleichbehandlungsgesetzes:

1. Diskriminierte Frauen	79
2. Andere AnsprechpartnerInnen im Betrieb	33
3. Frauenberatungsstellen/Gleichbehandlungsbeauftragte	32
4. AK/ÖGB	19
5. Andere AnsprechpartnerInnen außerhalb des Betriebes	14
6. Betriebsräte/Betriebsrätinnen	13
	<hr/>
	190

b) zum Thema sexuelle Belästigung:

1. Belästigte Frauen	45
2. AK/ÖGB	15
3. Andere AnsprechpartnerInnen außerhalb des Betriebes	6
4. Andere AnsprechpartnerInnen im Betrieb	5
5. Frauenberatungsstellen/Gleichbehandlungsbeauftragte	5
6. Männer für Frau/Freundin, Kollegin	5
7. Frauen für Freundin, Kollegin, Tochter	3
8. Betriebsrätin	3
	87

Im Vergleich zum Berichtszeitraum 1994 zeigt sich zusammenfassend, daß sich sowohl absolut als auch relativ weniger diskriminierte Frauen persönlich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gewandt haben, daß jedoch die Anfragen von AK/ÖGB und Betriebsräten/Betriebsrätinnen zugenommen haben.

1.3. Zusammenarbeit mit Arbeiterkammer und ÖGB:

Die Zusammenarbeit zwischen den ArbeitnehmerInnenvertretungen und der Gleichbehandlungsanwaltschaft konnte in den letzten Jahren im Sinne einer optimalen Unterstützung von benachteiligten Frauen im Betrieb ausgebaut werden. Die ratsuchenden Frauen werden sowohl ergänzend, als auch gemeinsam betreut, je nachdem, welche Strategie für die Durchsetzung der Rechte der Arbeitnehmerinnen als am effizientesten angesehen wird. Im Westen der Bundesgebietes haben die Fraueneinrichtungen der ArbeitnehmerInnenvertretungen mangels Regionalanwältinnen eine tragende Rolle als Anlaufstelle von diskriminierten Frauen übernommen.

Für den Wiener Bereich hat es sich als erfolgreich erwiesen, persönliche Termine mit dem Arbeitgeber gemeinsam durch Arbeiterkammer, ÖGB und Gleichbehandlungsanwaltschaft in Vertretung für benachteiligte Frauen durchzuführen.

Vor allem bei Fällen sexueller Belästigung wird die Vorgangsweise der Arbeiterkammer oder des ÖGB mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft abgestimmt bzw. ihr übertragen, weil diese über die einschlägige Erfahrung verfügt.

1.4. Statistik der Erstkontakte 1995 nach Diskriminierungsbereichen:

<u>Beratungen zu Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes</u>	
Sexuelle Belästigung	31,4 %
Mehrfachdiskriminierung ohne eindeutigen Schwerpunkt	23,9 %
Begründung des Arbeitsverhältnisses	17,3 %
Entgelt/freiwillige Sozialleistungen	10,8 %
Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung	5,1 %
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	4,3 %
Arbeitsbedingungen	4,0 %
Beförderung/beruflicher Aufstieg	1,8 %
Aus-/Weiterbildung	1,4 %

1.5. Zeitliche Belastung:

Beratungen zu konkreten Diskriminierungstatbeständen des Gleichbehandlungsgesetzes gestalten sich je nach Lage des Falles sehr unterschiedlich. Manche Frauen holen sich bei vermuteten Benachteiligungen Argumentationshilfe für innerbetriebliche Verhandlungen oder wollen sich im Wege einer Beratung durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft vergewissern, daß geschlechtsspezifische Ablehnungsgründe ohne sachliche Rechtfertigung, die ihnen etwa bei einem Bewerbungsgespräch genannt wurden, eine Diskriminierung darstellen.

Viel mehr Aufwand und häufige Interventionsgespräche mit dem Arbeitgeber erfolgen in der Regel, wenn eine von der betroffenen Frau aufgezeigte, bevorstehende Beförderungsdiskriminierung verhindert werden soll. Ebenso gestalten sich auch die meist unter Mithilfe des Betriebsrates erfolgenden Überprüfungen ganzer Lohn- und Einstufungssysteme, die eine geschlechtsspezifische Diskriminierung vermuten lassen, äußerst aufwendig.

In Fällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz kommt dazu, daß eine diesbezügliche Beratungssituation zum einen psychisch besonders belastend ist und zum anderen die in diesem sensiblen Bereich unternommenen Schlichtungsversuche mit den zumeist von Seiten des Arbeitgebers oder Belästigers hinzugezogenen Anwälten sich äußerst diffizil gestalten.

Zeigt sich beim telefonischen Erstkontakt bereits die Komplexität eines Falles, sei es im Hinblick auf die Struktur bzw. Organisationspezifika des jeweiligen Betriebes oder aber im Hinblick auf die spezifische Situation der ratsuchenden Frau, so wird regelmäßig ein Termin zu einem persönlichen Beratungsgespräch angeboten.

1.6. Themenschwerpunkte und Tendenzen in den einzelnen Diskriminierungsbereichen:

Begründung des Arbeitsverhältnisses:

Die Tendenz, daß es für Frauen zunehmend schwieriger wird, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, schlägt sich auch in den Beratungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft nieder. Dabei zeigt sich, daß der typische Lebensverlauf von Frauen vielfach mit den Erfordernissen eines am männlichen Arbeitnehmer orientierten Arbeitsmarkt kollidiert und Frauen im Laufe ihres Erwerbslebens mehrfachen Gefährdungsmomenten ausgesetzt sind. Sei es, daß sie einen der wenigen von der überwiegenden Mehrheit der Mädchen angestrebten Lehrberufe ergreifen wollen, sei es, daß sie nach Jahren der Kindererziehung wieder in ihren Beruf zurückkehren wollen oder eine Tätigkeit anstreben, die sich mit ihren "Familienpflichten" vereinbaren läßt.

Viele Frauen wenden sich unmittelbar, nachdem ihre Bewerbung mit dem direkten Hinweis auf ihr Geschlecht abgewiesen wurde, empört über diese Demütigung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Diese oft völlig unverblümt geäußerte Diskriminierung läßt auch ansonsten leidgeprüfte Frauen aktiv werden. Häufig kann den betroffenen Frauen von Seiten der Gleichbehandlungsanwaltschaft ihr Unrechtsbewußtsein nur bestätigt werden.

Besteht ein Bedürfnis nach über eine Beratung hinausgehenden Schritten, so zeigt sich einmal mehr die schwache Position einer Bewerberin auf Basis des Gleichbehandlungsgesetzes. Zumeist werden die geschlechtsspezifisch diskriminierenden Ablehnungsgründe der Frau gegenüber nur mündlich bekannt gegeben. Das macht es bei der derzeitigen Beweislastregelung des

Gleichbehandlungsgesetzes den betroffenen Frauen fast unmöglich, sich gegen eine derartige Diskriminierung zur Wehr zu setzen.

Die Unterstützung von Frauen durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft endet daher bei diesen Problemen in den meisten Fällen spätestens auf der Ebene der Intervention, wenn von Seiten des Betriebes eine geschlechtsspezifische Diskriminierung zurückgewiesen und - üblicherweise - argumentiert wird, der männliche Bewerber wäre besser qualifiziert gewesen.

Hier zeigt sich eine weitere Schwäche der Befugnisse, die der Gleichbehandlungsanwaltschaft nach dem Gleichbehandlungsgesetz zustehen: Zwar wären Betriebe gemäß § 3a Gleichbehandlungsgesetz verpflichtet, der Gleichbehandlungsanwaltschaft die zur Klärung einer derartigen Behauptung erforderlichen Auskünfte zu erteilen, sie können jedoch nicht dazu gezwungen werden.

Um zu verhindern, daß Frauen auf der Ebene der Empörung über das ihnen widerfahrene Unrecht stecken bleiben, müßte ihnen dringend ein taugliches Mittel zur Durchsetzung ihrer Rechte in die Hand gegeben werden z.B. durch die Einführung einer Beweislastumkehr im Gerichtsverfahren.

Aufgrund verschiedener Anfragen hat sich herausgestellt, daß Fragen nach einer Schwangerschaft weiterhin in Personalfragebögen aufscheinen. Des weiteren berichteten Frauen häufig von anlässlich von Bewerbungsgesprächen gestellten Fragen nach dem Privatleben ("Werden sie bald heiraten?") bzw. von den nahezu regelmäßig gestellten Fragen nach der Familiensituation ("Wie schaffen sie das mit den Kindern? Wer versorgt die Kinder, wenn sie krank sind?" etc.), die dann oft als Grund für die Ablehnung einer Bewerberin genannt wird.

Ein Autoherstellungskonzern legte in diesem Zusammenhang einer sich bewerbenden Frau ausdrücklich nahe, sich sterilisieren zu lassen, wenn sie die Stelle haben wolle.

Weitere Barrieren stellen die tradierten Vorstellungen eines geschlechtsspezifisch geteilten Arbeitsmarktes dar, die den Zugang von Frauen in nichttraditionelle Berufe nach wie vor erschweren.

Das erfahren sowohl junge Mädchen, die sich z.B. für eine Lehrstelle als Tischlerin, Betriebselektrikerin, Starkstrommonteurin oder Kfz-Mechanikerin interessieren. Aber auch entsprechend ausgebildete Frauen müssen Ablehnungsgründe wie folgende in Kauf nehmen:

- * als einzige technische Zeichnerin würde sie nur die Männer im Betrieb ablenken;
- * wegen der Kundenerwartungen sei eine Frau im Außendienst unvorstellbar;
- * bei der offenen Stelle handle es sich um eine Führungsposition und Frauen könnten sich nicht entsprechend durchsetzen;
- * als Fahrerschullehrerin kämen Frauen mangels allgemeiner Akzeptanz nicht in Betracht.

Des weiteren gab es mehrere Beschwerden von Frauen über Beförderungsunternehmen. Eine Fluglinie z.B. lehnte die einschlägigen Anfragen mit der Begründung ab, die Bewerbungen von Frauen könnten so lange nicht berücksichtigt werden, als genügend männliche Bewerber vorhanden seien.

In ihrer Rechtfertigung wird von seiten der Unternehmen vorgebracht, daß aufgrund der österreichischen Gesetzeslage Frauen ab Bekanntgabe einer Schwangerschaft auf Beförderungsmitteln nicht mehr beschäftigt werden dürfen. Vor allem bei Fluglinien stelle es eine gravierende finanzielle Belastung für das Unternehmen dar, daß für das Cockpitpersonal hohe Auflagen bezüglich einer Requalifikation von Piloten und Pilotinnen nach einer langen Flugpause bestünden. Dies allein würde wegen des großen finanziellen Risikos die Ablehnung von Frauen rechtfertigen.

Das Beschäftigungsverbot von werdenden Müttern bei Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden Stoffen bzw. dem Heben und Tragen von Lasten wird vor allem auch von handwerklichen Betrieben mit traditionell männlichen Beschäftigten als Rechtfertigung für die Nichtberücksichtigung von Frauen genannt.

Es handelt sich dabei meist um Kleinbetriebe, die eine finanzielle Mehrbelastung fürchten. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft konnte in Gesprächen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Zentralarbeitsinspektorat in Erfahrung bringen, daß es beispielsweise in Deutschland für solche Fälle ein der analogen Problematik beim Krankenstand nachgebildetes Umlageverfahren gibt, wodurch die durch das Beschäftigungsverbot einer Arbeitnehmerin auftretende finanzielle Belastung abgedeckt werden kann.

Allerdings sind von einem eventuellen Beschäftigungsverbot werdender Mütter auch typische Frauenarbeitsbereiche wie der Einzelhandel oder der Pflegebereich betroffen, die sich durch Tätigkeiten wie Heben und Tragen von schweren Lasten auszeichnen. Da dort die Beschäftigung von Frauen selbstverständlich und erwünscht ist, scheint man auch mit dem sich stellenden Problem des Beschäftigungsverbotest selbstverständlicher umzugehen.

Entgelt/Freiwillige Sozialleistungen:

Entgeltdiskriminierungen gibt es nach wie vor in vielfältigen Formen, bei Arbeiterinnen ebenso wie bei bestqualifizierten Akademikerinnen, in großen Industriebetrieben ebenso wie in kleinen Gewerbebetrieben.

Entgeltdiskriminierung äußert sich entweder unmittelbar wie z.B.:

- * Buchhalterinnen sind prinzipiell in einer niedrigeren Verwendungsgruppe eingestuft als männliche Buchhalter;
- * eine Facharbeiterin im Metallbereich ist im Gegensatz zu den männlichen Facharbeitern als Hilfsarbeiterin eingestuft;
- * in einer Mensa wird eine Köchin als Küchenhilfe eingestuft, die männlichen Köche hingegen entsprechend ihrer Ausbildung;
- * eine Versicherungsagentin bekommt weniger Grundgehalt als ihre männlichen Kollegen;
- * Ärztinnen werden im Gegensatz zu Ärzten bei Gebührenverrechnung nicht berücksichtigt;
- * Vordienstzeiten als Selbständige werden Frauen und Männern in unterschiedlicher Weise angerechnet;
- * männliche Mitarbeiter bekommen beim Aufstieg ein höheres Gehalt, während weibliche Mitarbeiterinnen in diesem Fall lediglich eine Zulage erhalten; nach dem Karenzurlaub fällt mit der Zulage auch die höhere Position weg;

- * eine Organisationsprogrammiererin bekommt bei gleicher Qualifikation um 30% weniger Gehalt als ihre männlichen Kollegen:

Mittelbare Diskriminierung war z.B. im Falle eines Betriebes anzunehmen, der Betriebspensionszusagen lediglich an die Mitarbeiter/innen machte, deren Gehalt über der Höchstbeitragsgrundlage lag.

In den Genuß dieser freiwilligen Sozialleistungen kamen aufgrund der geschlechtsspezifischen Einkommenshierarchie lediglich männliche Mitarbeiter. Das Oberlandesgericht Wien hat diese Regelung allerdings nicht als mittelbare Diskriminierung gewertet.

Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen:

Dieser Diskriminierungstatbestand wurde in den Beratungen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft sehr selten eigens genannt. Zumeist wurden diesbezügliche Mißstände erst im Rahmen einer Beratung zu einer Beförderungsdiskriminierung bzw. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen aufgedeckt. Das Thema wird allerdings oft von teilzeitbeschäftigten Frauen als besonderes Problem genannt.

Beruflicher Aufstieg/Beförderungen:

Dieser Diskriminierungstatbestand stellt sich nach wie vor als sehr schwerwiegendes Problem dar. weil bei Nichtberücksichtigung einer entsprechend qualifizierten Frau diese zwar einen Schadenersatzanspruch geltend machen kann, die angestrebte Position jedoch dem erfolgreichen - wenn auch schlechter qualifizierten - männlichen Bewerber erhalten bleibt.

Der im Gleichbehandlungsgesetz nach oben hin begrenzte Schadenersatz in der Höhe der Differenz von vier Monatsentgelten steht zudem oft in keinem Verhältnis zum tatsächlichen Schaden, den die betroffene Frau langfristig erleidet.

Die Qualifikationen, die sie sich durch das Übergangenwerden nicht aneignen kann, können ihr darüber hinaus unter Umständen bei einer weiteren Bewerbung gegenüber dem männlichen Kollegen fehlen. Eine Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg kann daher den Berufsverlauf und damit den Einkommensverlauf der betroffenen Frau nachhaltig beeinflussen.

Immer wieder zeigt sich, daß selbst die Einschaltung der Gleichbehandlungsanwaltschaft in ein laufendes Besetzungsverfahren die Nichtberücksichtigung der bestqualifizierten Frau nicht verhindern kann.

In einem Diskriminierungsfall in einer Versicherungsanstalt wurde der betreffenden Frau jedoch angesichts der Androhung eines Kommissionsverfahrens ein anderer Aufstiegsposten angeboten. In einem zweiten Fall kam es während des bereits laufenden Kommissionsverfahrens zu einem außergerichtlichen Vergleich.

Sonstige Arbeitsbedingungen:

Besonders oft wurden Anfragen zu diesem Diskriminierungstatbestand im Zusammenhang mit Mobbing am Arbeitsplatz an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gerichtet.

Mobbing wird als feindliche und unethische Arbeitskommunikation definiert, die systematisch und auf längere Zeit von einer oder mehreren Personen vorwiegend gegen ein Individuum gerichtet ist. Nach Untersuchungen wird Mobbing überwiegend von Männern (und einigen Frauen) hauptsächlich gegenüber Frauen (aber auch gegen einige Männer) ausgeübt.

Der geschlechtsspezifische Aspekt liegt darin, daß das Frauen gegenüber gesetzte Verhalten bzw. verschiedene Äußerungen zusätzlich darauf abzielen, sie auf Grund ihres Geschlechtes herabzuwürdigen.

Weitere Anfragen betrafen:

- * ein Beförderungsunternehmen sah eine Altersgrenze von 36 Jahren lediglich für weibliche Lenkerinnen vor;
- * im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen wurde der einzigen weiblichen Abteilungsleiterin eines Unternehmens kein Dienstwagen genehmigt;
- * weibliche Akademikerinnen verfügten im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen über keine eigenen Arbeitszimmer;
- * bei einer Handelskette wurden die weiblichen Verkäuferinnen mit dem Vornamen angesprochen, die männlichen Kollegen mit dem Nachnamen;

- * nur den weiblichen Mitarbeiterinnen wurde vorgeschrieben, daß sie Arbeitskleidung tragen müssen.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses:

Nach wie vor wenden sich sehr viele Frauen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, denen gegenüber im Zusammenhang mit einer sexuellen Belästigung die Kündigung ausgesprochen wurde. In den meisten Fällen haben die Belästiger durch ihre Vorgesetztenposition die Kündigung beim Arbeitgeber erwirken können. In einigen Fällen hat der Arbeitgeber, nachdem sich die betroffene Frau hilfesuchend an ihn gewandt hatte, von sich aus "zur Bereinigung der Angelegenheit" die Frau gekündigt.

In einem Fall (Repräsentantin einer internationalen Speditionsfirma, die durch Betreiben des Belästigers gekündigt wurde), konnte die Gleichbehandlungsanwaltschaft in Zusammenwirken mit der Arbeiterkammer eine finanzielle Entschädigung erwirken. Eine Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses wurde von der Frau abgelehnt.

Als Themenschwerpunkt im Zusammenhang mit diskriminierenden Kündigungen hat sich die Situation junger Mütter, vor allem nach dem Karenzurlaub, herausgestellt. Sie sind bei Personalreduzierungen in erster Linie betroffen.

Beschwerden kamen auch von Frauen, die nach einer erlittenen Fehl- bzw. Totgeburt an ihren Arbeitsplatz zurückkehren wollten und gekündigt wurden.

Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung:

Grundsätzlich reagiert die Gleichbehandlungsanwaltschaft nur auf Anregungen von Frauen, die auf geschlechtsspezifisch formulierte Ausschreibungen stoßen, und wird nicht von sich aus tätig.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wies in diesen Fällen die Betriebe auf die Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes hin. Die Betriebe sicherten fast immer zu, in Hinkunft auf geschlechtsneutrale Formulierungen zu achten. Der Kausalzusammenhang mit der Nichtberücksichtigung von weiblichen Bewerberinnen wurde jedoch in den meisten Fällen bestritten.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft erhielt auch Rückmeldungen von Frauen, die sich auf ein - offenbar pro forma - geschlechtsneutral formuliertes Inserat meldeten, denen aber mitgeteilt wurde, daß eigentlich nur ein Mann gesucht würde.

Diesbezüglich wandte sich auch ein Bürokaufmann an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, der sich auf neutral formulierte Inserate wie z.B.: "Bürokraft" bewarb und zurückgewiesen wurde, weil nur eine Frau gesucht würde.

Im Zusammenhang mit dem bereits 1994 von der Gleichbehandlungsanwaltschaft bei der Gleichbehandlungskommission eingebrachten Antrag auf Erstellung eines Gutachtens über Fragen der Verletzung des Gebots der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung kam es in zwei Sitzungen zu einer eingehenden Erörterung des Themas. Die Fragestellung wurde mit einem Nachtrag zum Komplex der sich auf den Familienstand beziehenden Zusätze in Ausschreibungen ergänzt.

So wurde die Gleichbehandlungsanwaltschaft z.B. auf folgende Stellenausschreibung aufmerksam gemacht:

"Geschäftsführer/in mit Familie, 30-40 Jahre, verheiratet, mit harmonischem Familienleben, gesucht".

Auf Initiative der Bundesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice wurden in Zusammenarbeit mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft die intern verwendeten Formulare zur Bekanntgabe offener Stellen durch den Arbeitgeber, auf denen bisher das gewünschte Geschlecht der BewerberInnen angekreuzt werden durfte, geschlechtsneutral geändert.

1a. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Die Beratungen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz haben im Laufe des Jahres 1995 weiter zugenommen. Das Thema wird in der täglichen Beratungs- und Betreuungsarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft sowohl quantitativ, als auch wegen der Brisanz der Fälle, immer prägender.

Dies nicht zuletzt deshalb, weil festgestellt werden muß, daß die Bereitschaft der Belästiger, Retorsionsmaßnahmen gegen belästigte Frauen anzudrohen bzw. zu ergreifen, größer geworden ist.

Frauen, die sich sexuelle Belästigungen nicht gefallen lassen wollen und dies innerbetrieblich äußern, lösen oft vehemente, aggressive Reaktionen ihrer Umgebung aus. Ihre beruflichen Fähigkeiten werden in diesem Zusammenhang oft ebenso herabgesetzt wie ihre Persönlichkeit herabgewürdigt.

In den Schilderungen der betroffenen Frauen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft wiederholen sich immer wieder ähnliche Reaktionsmuster. Manchmal wird der Vorwurf der Belästigung in der Form gegen die Frau gerichtet, als hätte eigentlich sie belästigt oder als würde sie aus verschmähter Liebe am unbeteiligten Mann Rache nehmen wollen.

Viele Frauen kommen bereits mit einem Schreiben des Rechtsanwalts des Belästigers in die Gleichbehandlungsanwaltschaft. In diesen Briefen werden sie meist aufgefordert, ihre Behauptungen zu widerrufen andernfalls mit einer Klage wegen übler Nachrede gegen sie vorgegangen werden würde. Die Einschaltung der Gleichbehandlungsanwaltschaft kann derartige, massive Einschüchterungs- und Drohgebärden oft beenden. In einigen, wenigen Fällen wurden aber Strafverfahren gegen belästigte Frauen eingeleitet.

Das Arbeitsverhältnis einer sexuell belästigten Frau ist in jedem Fall bedroht, ob sie nun die Belästigung duldet oder sich dagegen wehrt. In dieser Situation wird nicht selten allein die Tatsache ihrer Existenz von ihrer Umgebung als potentielle Gefahr gesehen.

Erschwerend kommt hinzu, daß gerade Frauen, deren Position in der Arbeitswelt besonders ungünstig ist (Praktikantin, ausländische Arbeitnehmerin, Hilfskraft) besonders oft das Ziel von Übergriffen sind.

Aufgrund des hohen Prozentsatzes von Frauen, die nach einer Belästigung ihren Arbeitsplatz verlieren, ist auch der Prozentsatz der Anträge an die Gleichbehandlungskommission, die zum Thema sexuelle Belästigung eingebracht werden, gegenüber der Zahl der Beratungen nach wie vor höher als bei anderen Diskriminierungstatbeständen.

Da Frauen zu den benachteiligten Gruppen in der Arbeitswelt gehören, neigen sie von vornherein dazu, sich aus Sorge um ihren Arbeitsplatz zuviel gefallen zu lassen. Selbst wenn sie bereits mit entwürdigenden sexuellen Attacken konfrontiert waren, versuchen sie oft, die Situation vor sich selbst zu beschönigen.

Ziel der ersten Beratungsgespräche in der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist von Seiten belästigter Frauen meist, Strategien zu erfahren, damit die Belästigungen aufhören und sie weiterarbeiten können.

Im Laufe der Beratungsgespräche, angesichts der - oft erstmals geschilderten - zum Teil ausgesprochen widerwärtigen Verhaltensweisen von Belästigern, gewinnt dann doch oft die Empörung oberhand gegenüber der Angst. Dennoch zeigen Frauen auch in dieser Situation selten Aggression, Wut oder Rachegefühle.

Ihr Bemühen um eine gütliche Lösung der Situation ist aber selten erfolgreich. Fast immer werden sie von den Arbeitskolleginnen und Kollegen als "Unruhestifterin" ausgegrenzt. Der Belästiger hat in der Regel nur dann mit Konsequenzen zu rechnen, wenn es bereits vor der Belästigung Konflikte mit dem Arbeitgeber gegeben hat. In zwei Fällen haben sich allerdings die Belästiger selbst nach Einschaltung der Gleichbehandlungsanwaltschaft entschuldigt und zugesagt, ihr Verhalten zu ändern.

Andererseits waren durch die zunehmende Bekanntheit der Gleichbehandlungsanwaltschaft als Anlaufstelle für sexuell belästigte Frauen auch die Mitarbeiterinnen dieser Einrichtung bereits einige Male telefonischen Belästigungen ausgesetzt.

Beschwerden von Frauen, die sich durch sexistische Werbung belästigt fühlen, werden von der Gleichbehandlungsanwaltschaft nur dann aufgegriffen, wenn sie in einem Zusammenhang mit der Arbeitswelt bzw. mit einem Arbeitsverhältnis stehen.

Beispielsweise warb die Innungszeitung eines traditionell männlichen Handwerks mit Bildern, auf denen nackte Frauen diese spezifischen Handwerkstätigkeiten ausführten.

Eine Computerfirma warb für ein Softwarepaket für Gynäkologen mit einem sexistischen Comic.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ersucht in solchen Fällen um sofortige Einstellung der Werbekampagne und/oder schaltet den Werberat ein.

In welcher Weise Frauen an ihrem Arbeitsplatz durch sexuelle Attacken gedemütigt werden, sollen folgende Beratungsfälle verdeutlichen:

- * ein praktischer Arzt begrapscht seine Assistentin, aber auch Patientinnen an Brust und Gesäß, eine Vorgängerin der Frau, die sich beschwert hat, war auch betroffen;
- * eine Pflegedienstleiterin wird vom Pflegeheimleiter körperlich attackiert (Schürze aufgerissen, zwischen die Beine gegriffen, etc) und gekündigt;
- * zwei Schülerinnen werden anlässlich eines Berufspraktikums in einem Gastgewerbebetrieb an der Brust und zwischen den Beinen angegriffen, sie werden in ein Zimmer gedrängt und es werden ihnen Küsse abgezwungen;
- * eine Akademikerin in einer Interessensvertretung wird von einem Kollegen auf einer Dienstreise belästigt und aufs Bett gedrängt;
- * zwei weibliche Lehrlinge in einer Lebensmittelkette werden von einem Kollegen von hinten umarmt und mit obszönen Bemerkungen attackiert;
- * eine Sekretärin ist mit obszönen Bemerkungen eines Mitarbeiters und der Aufforderung, gemeinsam einen Pornofilm anzuschauen, konfrontiert;
- * ein männlicher Lehrling attackiert weibliche Lehrlinge verbal in grober Weise, z.B. stellt er Vergleiche mit Pornodarstellerinnen an;
- * eine Praktikantin wird vom ersten Arbeitstag an vom Abteilungsleiter verbal bedrängt, mit ihm eine sexuelle Beziehung einzugehen;

- * eine Familienhelferin wird vom Vater einer betreuten Familie körperlich bedrängt, er greift ihr unter den Pullover und drängt sie aufs Bett;
- * eine junge Kellnerin wird vom Chef durch ständige obszöne Bemerkungen über ihr Sexualleben belästigt, er umarmt sie, greift ihr an die Brust und verfolgt sie bis nach Hause;
- * ein Küchenchef greift der Küchengehilfin zwischen die Beine, umarmt sie von hinten, macht ständig anzügliche Bemerkungen, sie informiert die Betriebsrätin und den Vorgesetzten, woraufhin er sie mehrere Male zu Hause in Gegenwart ihrer Kinder bedroht;
- * die Hausgehilfin eines Prominenten wird von diesem seit langem körperlich bedrängt; als sie in einer themenbezogenen Radiosendung anonym ihren Fall schildert, wird sie von einem Freund des Belästigers erkannt; es folgt die Kündigung und Verleumdungsklage;
- * ein Betriebsarzt belästigt mehrere Arbeitnehmerinnen; sie müssen sich ausziehen und er macht Videoaufnahmen von ihnen;
- * ein Lehrer hängt im Lehrmittelsaal Fotos nackter Frauen auf;
- * ein Versicherungsangestellter hängt im Arbeitszimmer, das er mit Kolleginnen teilt, Pin up - Photos auf; er scannt Nacktphotos in den PC ein und druckt sie aus;
- * eine Mitarbeiterin wird von ihrem Vorgesetzten auf einer Dienstreise durch Anspielungen bereits während der Autofahrt bedrängt; er folgt ihr in das Hotelzimmer, sperrt die Tür ab und drängt sie auf das Bett;
- * ein Oberarzt macht gegenüber einer Krankenschwester Anspielungen über seine Potenz, drückt sich an sie und reibt seinen Unterkörper an ihrem;
- * eine Wirtschaftssekretärin wird von einem Kollegen bedrängt, doch mit ihr zu schlafen. Sie hält dies vor der Personalvertretung schriftlich fest. Die Frau wird zunächst versetzt, dann gekündigt. Schließlich fordert der Belästiger über seinen Rechtsbeistand den Widerruf ihrer Aussagen;

- * die stellvertretende Pflegedirektorin eines Krankenhauses setzt sich für mehrere Krankenschwestern ein, die von einem Oberarzt sexuell belästigt werden. Daraufhin wird sie mit einer Verleumdungsklage bedroht;
- * eine Sprechstundenhilfe wird massiv körperlich vom Arzt bedrängt, was sie abwehrt. Daraufhin schiebt er ihr die Schuld für einen Maschinenschaden zu, den sie zu ersetzen hätte, wenn sie sich weiterhin ablehnend verhalte. Die Frau war lange Zeit arbeitslos und hat als Alleinerzieherin für drei Kinder zu sorgen, wodurch sie unter großem finanziellem Druck steht.
- * die Sekretärin eines Familienbetriebes wird jahrelang von Seniorchef verbal belästigt und aufgefordert, mit ihm zu schlafen. Sie sucht Hilfe beim Juniorchef, der es aber zulässt, daß sein Vater sich nach wie vor in der Arbeitsstätte aufhält;
- * eine Mitarbeiterin in einem Einrichtungshaus wird vom Vorgesetzten ständig mit massiven, die sexuelle Sphäre berührenden Kraftausdrücken bedacht. Er dichtet ihr sexuelle Verhältnisse an und fordert Kollegen auf, ihr auf den Hintern zu klopfen, was diese auch tun;
- * eine ältere Frau, nun arbeitslos, berichtet, daß sie als Sekretärin über Jahrzehnte von ihrem Chef durch obszöne Redensarten belästigt wurde, er ihr an die Brust und zwischen die Beine gegriffen hat. Sie begrüßt es, daß es jetzt ein gesetzliches Instrument für Frauen gibt, sich dagegen zu wehren.

Nicht selten werden Anfragen zu sexueller Belästigung aus Bereichen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gerichtet, die nicht vom Gleichbehandlungsgesetz erfaßt sind. Besonders im Zusammenhang mit Universitäten und Schulen hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft viele Anfragen erhalten, ohne mit dem Gleichbehandlungsgesetz wirklich helfen zu können. Aufgrund dieser praktischen Erfahrungen erscheint es notwendig und dringend, auch für diese Bereiche eine gesetzliche Möglichkeit zu finden, mit der Schülerinnen und Studentinnen vor sexuellen Attacken geschützt werden können.

1a.1. Entwicklung/Ergebnisse:

Vor dem Erfahrungshintergrund von rund 220 Beratungsfällen zum Problem sexueller Belästigungen am Arbeitsplatz in den letzten drei Jahren zeichnet sich folgende Entwicklung ab:

Das Bewußtsein über den Unrechtsgehalt einer sexuellen Belästigung hat sowohl bei Frauen, als auch bei Männern, in den Betrieben sowohl bei den Arbeitgebern, als auch bei den Betriebsräten zugenommen.

Viele Arbeitgeber reagieren auf diesbezügliche Interventionen der Gleichbehandlungsanwaltschaft zunächst entsetzt, so, als ob eine ansteckende Krankheit jetzt auch ihren Betrieb erfaßt hätte. Diese Situation beinhaltet jedoch für den Arbeitgeber die Möglichkeit, sexuelle Belästigung als Tatsache zur Kenntnis und ernst zu nehmen und sich damit auseinanderzusetzen.

Einige Interventionen gestalteten sich tatsächlich in Richtung einer Beratung, wie ein Arbeitgeber mit Mitarbeitern umgehen könne, die ein so unerwünschtes Verhalten setzen. Eine derartige Haltung des Arbeitgebers unabhängig vom Einsehen, das der Belästiger möglicherweise hat, hat für die betroffene Frau den Vorteil, daß nach einer bestmöglichen Lösung für sie gesucht wird.

Auch die steigende Anzahl von Anfragen von BetriebsrätInnen zeigt, daß es mehr und mehr BelegschaftsvertreterInnen gibt, die sich des Problems bewußt sind und sich umfassend und lösungsorientiert beraten lassen wollen.

Kommen die betroffenen Frauen selbst zur Beratung, so tun sie dies meist zu einem Zeitpunkt, zu dem sie bereits sämtliche, ihnen zur Verfügung stehende Reaktionen (dulden und hoffen, daß es nicht mehr passiert; sich wehren und zeigen, daß das Verhalten unerwünscht ist; den Vorgesetzten bzw. Betriebsrat/rätin einschalten) erfolglos versucht haben.

Die Bereitschaft von Belästigern, nach Einschaltung der Gleichbehandlungsanwaltschaft freiwillig Entschuldigungen anzubieten oder Schadenersatzzahlungen zu leisten, ist im Laufe der letzten beiden Jahre stark zurückgegangen.

In gleicher Weise hat auf dieser Ebene die Bereitschaft von Belästigern, Anwälte einzuschalten und Retorsionsmaßnahmen zu ergreifen, um die betroffene Frau zum Widerruf zu zwingen, zu-

genommen. Die Zahl der Frauen, die die Gleichbehandlungsanwaltschaft bereits mit einem Anwaltsbrief in Händen aufsuchen, ist 1995 stark gestiegen.

Kommt es tatsächlich zur strafrechtlichen Anklageerhebung gegen eine Frau wegen übler Nachrede (§ 111 StGB), wegen Verleumdung (§ 297 StGB) bzw. einer zivilrechtlichen Klage wegen Kreditschädigung gem. § 1330 ABGB, weil sie die erlittenen Übergriffe anderen Personen (KollegInnen, BetriebsrätInnen, Vorgesetzten, etc) anvertraut hat, so kann sie in diesem Verfahren von der Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht vertreten werden.

Arbeiterkammer und ÖGB haben ihren Rechtsschutz aufgrund dieser Erfahrungen in vielen Fällen bereits erweitert, sodaß betroffene Frauen auch im Strafverfahren vor finanziellen Risiken geschützt sind.

Wenn sie in dieser Situation in die Gleichbehandlungsanwaltschaft kommen, haben die meisten Frauen ihren Arbeitsplatz bereits verloren. Häufig versuchen sie nun, eine Art von Genugtuung im Wege über eine Beschwerde bei der Gleichbehandlungskommission zu erreichen. Die Zahl der Anträge, die das Problem sexueller Belästigung zum Inhalt haben, hat 1995 weiter stark zugenommen.

Sämtliche von der Gleichbehandlungskommission zum Thema sexuelle Belästigung im Jahr 1995 getroffenen Entscheidungen ergingen im Sinne der betroffenen Frauen, sofern die Anträge nicht nach Einbringung aufgrund einer für die Frau befriedigenden Lösung zurückgezogen werden konnte.

Das bedeutet aber auch, daß die Folgen einer sexuellen Belästigung nach wie vor fast ausschließlich die belästigte Frau treffen, die durch die Gleichbehandlungskommission zwar moralische Genugtuung erhalten kann, ihren Arbeitsplatz aber verliert, während der Belästiger, abgesehen von einer unangenehmen Einladung in die Gleichbehandlungskommission, kaum Konsequenzen zu fürchten hat.

In diesem Zusammenhang sind insbesondere stärkere rechtliche Instrumente zur Durchsetzung der Interessen belästigter Frauen (Kompetenzerweiterung der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Richtung Klagslegitimation) und stärkerer rechtlicher Schutz belästigter Frauen (Kündigungsschutz/Versetzungsschutz) zu fordern.

1 b. Geschlechtsneutrale Stellenausschreibungen

Die praktische Auslotung der Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes über das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung (§ 2 c seit der Novelle BGBl 290/1985, der das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung für alle Arbeitgeber enthält und § 10 d seit der Novelle BGBl 833/1992, mit dem private Arbeitsvermittler und das Arbeitsmarktservice einer verwaltungsstrafrechtlichen Sanktion unterworfen wurden) hat in der Gleichbehandlungsanwaltschaft 1993 begonnen und wurde 1995 für den gegenwärtigen Stand der gesetzlichen Entwicklung abgeschlossen.

Aus dieser Arbeit hat sich einerseits eine Reihe von offenen inhaltlichen Fragen ergeben, die in Form eines Antrags auf ein Gutachten nach § 5 (1) GBG der Gleichbehandlungskommission zur Entscheidung vorgelegt wurden.

Andererseits wurden die Grenzen und auch Mängel der Bestimmungen durch die praktische Tätigkeit offensichtlich. Daraus ergeben sich Forderungen für eine weitere Gesetzesnovelle.

Zur Erinnerung:

1993 wurden 391 Sachverhaltsdarstellungen bei den Bezirksverwaltungsbehörden eingebracht. Der größere Teil der Verfahren (217) war Anfang 1995 noch anhängig bzw. lag bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft keine Rückmeldung über einen Abschluß vor.

Ende 1995 hat sich die Zahl der offenen und möglicherweise offenen Verfahren auf 138 reduziert.

Da für die Bezirksverwaltungsbehörden keine Verpflichtung besteht, die Gleichbehandlungsanwaltschaft zu informieren, kann die Zahl der noch offenen Verfahren auch wesentlich kleiner sein.

Daß es keine Mitteilungspflicht der Bezirksverwaltungsbehörden gibt, wird auch in Zukunft eine systematische Dokumentation der Handhabung der gesetzlichen Bestimmungen durch die Bezirksverwaltungsbehörden in der Gleichbehandlungsanwaltschaft erschweren.

Inhaltlich spiegeln die Rechtfertigungen der ArbeitsvermittlerInnen die volle Breite der Diskussion zum Thema sprachliche Gleichbehandlung und zur Bedeutung dieses Themas wider.

Das wohl häufigste Argument ist die angebliche "Geschlechtsneutralität" der männlichen Bezeichnungen in der deutschen Sprache.

Es wurde darauf hingewiesen, daß ...

... der Duden keine weiblichen Berufsbezeichnungen kenne ...

... die Bezeichnung "Fachmann" schon deshalb geschlechtsneutral zu verstehen sein müsse, weil die weibliche Form dieser Bezeichnung dem deutschen Sprachgebrauch fremd sei ...

... auch die Berufsbezeichnungen in den Lehrberufslisten der Handelskammern männlich formuliert seien, daher Berufsbezeichnungen offensichtlich an sich geschlechtsneutral seien ...

... Bezeichnungen wie "Geschäftsführer" nach allgemeinem, zumindest nach deutschem Sprachverständnis, als geschlechtsneutral anzusehen wären (so wurde auch bestritten, daß in der deutschen Sprache die Bezeichnung "Ingenieurin" möglich sei, bei englischen Bezeichnungen wie "Manager" wurde vor vornherein davon ausgegangen, daß eine weibliche Form nicht denkbar sei) ...

... die Tatsache, daß sich Frauen auch bisher schon auf männlich formulierte Inserate beworben hätten, wohl bedeuten müsse, daß auch Frauen Berufsbezeichnungen als neutral empfänden...

... Sekretäre sich im Unterschied zu Sekretärinnen nur in der Politik und in sehr, sehr großen Organisationseinheiten fänden...

... auch in der Literatur aus den Bereichen Organisation, Führung, Management-Theorien etc. schlechthin vom "Mitarbeiter" gesprochen und nirgendwo zwischen männlichen und weiblichen Mitarbeitern unterschieden werde ...

usw.

Besonders häufig und gern haben die ArbeitsvermittlerInnen darauf aufmerksam gemacht, daß der Gesetzgeber selbst die männliche Sprache offensichtlich geschlechtsneutral verwendet wissen möchte, weil er diese Vorgangsweise sogar im Gleichbehandlungsgesetz selbst gewählt hat:

Tatsächlich wird ja in § 1(4) GBG festgelegt: "Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen (Arbeitnehmer, Stellenwerber, Arbeitgeber, Vorsitzender der Gleichbehandlungskommission) gilt die gewählte Form für beide Geschlechter" (= die männliche, Anm. d. Verf.).

Eine Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes erscheint daher auch im Hinblick auf die Durchsetzung des Gebots der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung dringlich.

Eine weitere Argumentationslinie war die, das Gleichbehandlungsgesetz in einem Sinn auszulegen, der den § 2 c überflüssig hätte werden lassen:

Eine ganze Reihe von ArbeitsvermittlerInnen berief sich auf die Ausnahmeregelung des Gleichbehandlungsgesetzes, nach der Stelleninserate dann nicht geschlechtsneutral ausgeschrieben sein müssen, wenn "ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit ist".

Nachdem ihre Kunden entweder nur eine Frau oder nur einen Mann für eine bestimmte Position suchten, sei das Geschlecht also "unabdingbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit."

Diese Rechtfertigung entspricht der - sowohl im rein privatwirtschaftlichen, als auch im AMS-Bereich vorfindbaren unausgesprochenen Überzeugung, nach der wirtschaftliche Überlegungen bzw. der Erfolg auf dem Markt, der auch durch die Erfüllung von Kundenwünschen determiniert ist, vor Gleichbehandlungswünschen Priorität haben müssen.

Sehr häufig wurde es daher geradezu als Zumutung empfunden, den Kunden die Erfüllung (gleichbehandlungs)gesetzwidriger Wünsche nun verweigern zu müssen.

Nur eine sehr kleine Gruppe von ArbeitsvermittlerInnen bezeichnete von sich aus das Gleichbehandlungsgesetz als "Gesetz wie jedes andere", dessen Verletzung ein Kunde nicht verlangen dürfe und an das sie sich - wenn schon nicht in der Vergangenheit, so doch in Zukunft - halten würden.

Gerade in dieser Richtung hat allerdings die "Aktion 2 c" der Gleichbehandlungsanwaltschaft viel zur Bewußtseinsbildung beigetragen.

Zwar hat auch diese Einstellung in manchen Fällen nur dazu geführt, daß dem Gesetz der Form nach Genüge getan wird, nicht unbedingt dem Sinn nach (siehe Jahresbericht 1994 und Antrag auf ein Gutachten der Gleichbehandlungskommission vom Dezember 1994), aber viele Reaktionen stellensuchender Frauen zeigen, daß die Veränderung gegenüber vorher merkbar ist.

Eine Frage, die zum Zeitpunkt der Aktion tatsächlich noch ungeklärt war und schließlich zur Einstellung einer großen Zahl von Verfahren auch in zweiter Instanz geführt hat, ist die des personellen und zeitlichen Geltungsbereichs des § 10 d GBG.

Klargestellt wurde inzwischen durch die Verfahren, daß jemand nicht nur dann ArbeitsvermittlerIn gemäß § 17 ff Arbeitsmarktförderungsgesetz ist, wenn er/sie die Berechtigung dazu beantragt hat, sondern auch, wenn er/sie diese Tätigkeit ausübt, also mittels Inseraten bezweckt, Arbeitssuchende mit einem Dienstgeber/einer Dienstgeberin zusammenzuführen.

Der Unabhängige Verwaltungssenat Wien hat in seiner zweitinstanzlichen Entscheidung GZ UVS-06/32/00072/94-1 dazu ausgeführt, daß "der Gesetzgeber nicht nur jene Arbeitsvermittler unter Strafsanktion stellen wollte, die die Berechtigung zur Ausübung der Tätigkeit der Arbeitsvermittlung aufweisen, geht schon daraus hervor, daß die Bestrafung gleicher Sachverhalte nicht davon abhängig gemacht werden kann, ob jemand die Arbeitsvermittlung zu Recht oder zu Unrecht ausübt, da sonst jene, die diese Tätigkeit unbefugt ausüben, nach dem Gleichbehandlungsgesetz besser gestellt wären als Inhaber einer diesbezüglichen **Berechtigung**."

Klargestellt wurde allerdings auch, daß aufgrund der Tatsache, daß das Bundesgesetz über die Ausgliederung der Arbeitsmarktverwaltung später erlassen wurde als ursprünglich vorgesehen, der Großteil der den Bezirksverwaltungsbehörden mitgeteilten Verstöße zu einem Zeitpunkt gesetzt wurden, als die §§ 17 a - d Arbeitsmarktförderungsgesetz nur für die Vermittlung von Führungskräften in Geltung waren.

Daher hat der Großteil der zweitinstanzlichen Verfahren, über die die Gleichbehandlungsanwaltschaft informiert wurde, mit einer Einstellung geendet.

Eine neuerliche Überprüfung mit Sachverhaltsmitteilungen würde in diesem Punkt zu einem anderen Ergebnis führen, da das Bundesgesetz über die Ausgliederung der Arbeitsmarktverwaltung mit 1.7.1994 in Kraft getreten ist.

Inzwischen sind allerdings so viele andere offene Fragen im Zusammenhang mit dem Verbot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibungen aufgetaucht, daß eine solche neuerliche "Aktion" vorläufig nicht durchgeführt werden wird.

Insbesondere hat sich herausgestellt, daß verschiedene Verwaltungssenate inhaltlich diametral entgegengesetzte Auffassungen über die Auslegung des Gebots der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung haben.

Der Gleichbehandlungsanwaltschaft liegen zwei zweitinstanzliche Entscheidungen vor, die ein ausführliches Eingehen auf die sprachliche Problematik der Gestaltung von Stelleninseraten

beinhalten (die anderen UVS-Entscheidungen bezogen sich durchwegs vor allem auf den Geltungsbereich des § 10 d GBG.).

Der Unabhängige Verwaltungssenat Wien bringt in seiner Entscheidung zum Ausdruck daß "eine Ausnahme vom Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung gemäß § 2 c Gleichbehandlungsgesetz nur dann gegeben (wäre), wenn ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung bei der Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit ist. Dies liegt bei den konkreten Tätigkeitsbereichen (General Manager, Handelsdirektor, Direktor Öffentlichkeitsarbeit, Sales Direktor und Marketing Direktor) nicht vor".

Der Unabhängige Verwaltungssenat Wien anerkennt nur Ausnahmen, die ein "Tätigwerden von ArbeitnehmerInnen des anderen Geschlechtes praktisch oder rechtlich ausschließen."

Der UVS Wien vertritt die Ansicht, daß "die Verwendung einer fremden Sprache (hier englisch Anm.d.V.) nicht dazu führen (dürfe), die österreichischen Gesetze zu umgehen" und stellt dazu überdies fest, daß "auch die deutsche Sprache im Fluß (sei)", sodaß "Begriffe wie "Präsidentin", "Ministerin", "Stadträtin", ebenso "Polizistin".... inzwischen schon durchaus gebräuchlich sind, sodaß auch der Begriff "Managerin" durchaus verstanden werden würde."

Bezüglich der gesetzeskonformen Gestaltung vertritt der UVS Wien (der im übrigen auch in seinem Bescheid ziemlich konsequent männliche und weibliche Formulierungen verwendet) die Ansicht, der Arbeitsvermittler/die Arbeitsvermittlerin hätte "entweder den jeweiligen Begriff mit zwei Endungen (Direktor/in....) verwenden oder im Text den eindeutigen Hinweis darauf geben müssen, daß sich Damen und Herren, weibliche und männliche Interessenten um den jeweiligen Arbeitsplatz bewerben können."

Auch die Tatsache, daß sich "manche Frauen trotz männlich textierter Stelleninserate glücklicherweise nicht davon abhalten lassen, sich dennoch zu bewerben", läßt der UVS Wien nicht als Entschuldigung gelten.

Demgegenüber vertritt der Unabhängige Verwaltungssenat des Landes Oberösterreich eine ganz andere Ansicht. Diese Entscheidung, die im Berichtslegungszeitraum 1994 gerade vorlag und im Bericht der Gleichbehandlungsanwaltschaft bereits kurz dargestellt wurde, soll hier ausführlicher der Wiener Entscheidung, die erst später erfolgte, gegenübergestellt werden. Weitere UVS-Entscheidungen mit einer Auslegung des Gebots der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung sind der Gleichbehandlungsanwaltschaft seitdem nicht zugegangen.

Nach der Auffassung des UVS Oberösterreich handelt "aber nur derjenige tatbestandsmäßig und kann folglich nur jemand bestraft werden, der einen Arbeitsplatz nur für Männer oder nur für Frauen ausschreibt." (VwSen - 290037/2/Gf/Km).

Weiter führt der UVS Oberösterreich aus: "Der offenkundige Sinn dieser Vorschrift liegt darin, zu verhindern, daß potentielle Bewerber um eine Stelle nicht schon im Vorfeld der Postenbesetzung allein aufgrund ihres Geschlechtes und damit aus unsachlichen Gründen diskriminiert werden. Verboten ist dem eindeutigen Normtext zufolge die Beschränkung einer Arbeitsplatzbeschreibung auf Personen bloß männlichen oder bloß weiblichen Geschlechts in jenen Fällen, wo diese Stelle in gleicher Weise mit einem Mann oder einer Frau ausgefüllt werden kann, also das Kriterium des Geschlechts bei der Postenbesetzung und der Selektion der Bewerber objektiv keine Rolle spielen kann. Hingegen enthält § 10 d GleichBehG kein Gebot derart, daß der private Arbeitsvermittler im Zuge der Ausschreibung stets besonders darauf hinweisen muß, daß die zu vergebende Stelle in gleicher Weise entweder mit einem Mann oder mit einer Frau besetzt werden kann. Er entspricht m.a.W. seiner gesetzlichen Pflicht sohin vielmehr bereits dann, wenn er die Ausschreibung derart gestaltet, daß sie eine Bewerbung einer Person bestimmten Geschlechts nicht von vornherein verhindert".

"Weder die Titulierung der Ausschreibung ("Leiter" nur in männlicher Sprachform Anm.d.V.) noch deren Textierung selbst läßt nämlich erkennen, daß diese bloß auf Personen eines bestimmten Geschlechtes mit der Wirkung beschränkt gewesen wäre, daß diese Stelle schon von vornherein nicht auch mit einer Person des anderen Geschlechts besetzt werden würde".

Der UVS Oberösterreich vertritt konsequenterweise die Ansicht, daß "allein aus der Verwendung bloß maskuliner Endungen und der damit gleichzeitig unterlassenen Verwendung auch weiblicher Endungen noch keinesfalls geschlossen werden (kann), daß die ausgeschriebene Stelle deshalb nur für Männer und nicht auch für Frauen zugänglich wäre."

Die Begründung hierfür, in der unter anderem wieder darauf aufmerksam gemacht wird, daß "an den Normunterworfenen jedenfalls kein strengerer Maßstab angelegt werden darf als an den Normsetzer selbst" - (=Hinweis auf das männlich formulierte Gleichbehandlungsgesetz) - wurde hinsichtlich der anderen Argumente bereits in den Bericht 1994 aufgenommen.

Verpflichtungen nach dem Gleichbehandlungsgesetz sieht der UVS Oberösterreich weniger für ArbeitsvermittlerInnen, als für StellenwerberInnen, denn "der Oö. Verwaltungssenat verkennt nicht, daß generell schon durch die Verwendung bloß männlicher (z.B. "Leiter") bzw. bloß

weiblicher Endungen (z.B. "Sekretärin") im Zuge der Stellenausschreibung in einer Tageszeitung bei gleichzeitig möglicher Verwendung auch der jeweils andersgeschlechtlichen Begriffe eine gewisse Präferenzierung eines bestimmten Geschlechts bei der Postenbesetzung in der Weise zum Ausdruck gebracht wird (und offensichtlich auch werden soll), daß den andersgeschlechtlichen Bewerbern auf diese Weise bereits suggeriert wird, daß deren Bemühungen um die Stelle von vornherein als wenig aussichtsreich erscheinen.

Einen solchen Effekt zu verhindern ist jedoch - dem insoweit klaren Gesetzeswortlaut zufolge - nicht Gegenstand des Verbotes des § 10 d GleichBehG."

Für die Stellenwerberinnen bedeutet dies: "Aber auch aus rechtspolitischer Sicht findet sich kein plausibles Argument dafür, weshalb jemandem, der einen Beruf in einer für ihn untypischen Domäne anstrebt, nicht von vornherein klargemacht werden können sollte, daß es zur Erreichung dieses Zieles eben eines gewissen Maßes an Zivilcourage bedarf."

Eine Klarstellung der beiden Auslegungen, die inhaltlich nicht miteinander vereinbar sind, könnte der Verwaltungsgerichtshof herbeiführen.

Dieser könnte von einem Arbeitsvermittler/einer Arbeitsvermittlerin angerufen werden. Das ist bisher nicht geschehen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft kann keine Klärung herbeiführen, weil sie im Verwaltungsverfahren keine Parteistellung hat. Das gilt auch für Stellenwerber/ Stellenwerberinnen.

Das bedeutet, daß die einander widersprechenden Entscheidungen der Unabhängigen Verwaltungssenate vorläufig so stehen bleiben.

Weitere von der Gleichbehandlungsanwaltschaft allenfalls in Gang gebrachte Verfahren würden voraussichtlich zu den gleichen - widersprüchlichen - Ergebnissen führen.

Je nachdem, in welchem Bundesland ein privater Arbeitsvermittler tätig ist, könnte er also damit rechnen, wegen nicht geschlechtsneutraler Stellenausschreibungen bestraft zu werden oder nicht.

Da dies aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft kein befriedigendes Ergebnis darstellt, werden bis zu einer Klärung dieser Frage im Gleichbehandlungsgesetz keine weiteren Verfahren eingeleitet werden.

Großen Unmut hat unter den privaten Arbeitsvermittlern - über die reine Tatsache hinaus, daß die Strafbestimmung überhaupt zur Anwendung gebracht wurde - die Ausgestaltung des § 10 d ausgelöst, nach der nur sie und das Arbeitsmarktservice, nicht aber die Arbeitgeber selbst der Sanktion des Gleichbehandlungsgesetzes unterliegen.

Arbeitsvermittler berichteten etwa, daß ihnen von ihren Kunden zugemutet würde, trotz Straf-
risikos ausdrücklich nur für männliche oder nur weibliche BewerberInnen zu inserieren, wobei die Strafdrohung den Kunden selbst nicht treffen habe können.

Vor allem aber erblickte die Gruppe der privaten Arbeitsvermittler in der auf ihre Berufsgruppe und das Arbeitsmarktservice eingeschränkten Sanktion eine Verletzung des verfassungsrechtlichen Gleichheitsgrundsatzes.

Eine solche Auffassung ist schon von der Thematik her naheliegend und wird auch dadurch gestützt, daß dem Gesetz und den Erläuterungen keine Begründung für die unterschiedliche Behandlung von ArbeitgeberInnen einerseits und privaten ArbeitsvermittlerInnen und AMS andererseits zu entnehmen ist.

In den Diskussionen mit den Leitern der Landesarbeitsämter (jetzt Landesgeschäftsstellenführer des Arbeitsmarktservice) stellte sich die Problematik etwas anders: Das Arbeitsmarktservice hat traditionell Probleme, seitens der ArbeitgeberInnen entsprechende Vermittlungsaufträge zu erhalten, da diese häufig Eigeninserate und die Tätigkeit privater ArbeitsvermittlerInnen vorziehen und dem Arbeitsmarktservice insbesondere Ineffizienz und ungenaue Vermittlung vorwerfen.

Gerade in einer solchen Situation befürchten die Landesgeschäftsstellenführer durch das Bestehen auf geschlechtsneutralen Vermittlungsaufträgen von ihren Kunden als noch strikter und unflexibler empfunden zu werden und weitere Vermittlungsaufträge zu verlieren.

In den Diskussionen mit AMS und privaten ArbeitsvermittlerInnen ist es zwar gelungen, den teilweise "augenzwinkernden" Umgang mit dem Gleichbehandlungsgesetz abzubauen und klarzustellen, daß derartige Kundeninteressen gesetzwidrig wie jede andere Gesetzwidrigkeit sind, daß daher derartigen Ansinnen durch gesetzestreue BürgerInnen oder BeamtInnen keinesfalls nachgegeben werden darf. Dem steht aber nach wie vor die Drohung wirtschaftlicher Nachteile gegenüber, die nur durch Generalisierung der Sanktion ausgeglichen werden könnte.

Daß insbesondere das Arbeitsmarktservice in dieser Beziehung unter Erfolgsdruck steht, erleichtert die Überzeugungsarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft bei den Landesgeschäftsführern und in der Bundesgeschäftsstelle nicht.

Zwar werden die Diskussionen im Bereich Arbeitsmarktservice weitergeführt, insbesondere um zu verhindern, daß unter dem Erfolgsdruck auch hier von der offenen in die versteckte Diskriminierung ausgewichen wird (neutrale Ausschreibung aber interne Berücksichtigung der Kundenwünsche nach einem Mann oder einer Frau).

Eine haltbare Lösung kann aber nur über eine Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes herbeigeführt werden.

Mit einer Gutachtenserstellung durch die Gleichbehandlungskommission ist aufgrund der Überlastung mit Einzelanträgen, deren Bearbeitung keinen Aufschub duldet, erst 1996 zu rechnen.

Gleichzeitig hat die Frauenministerin eine Neuerstellung der "Richtlinien nichtsexistischen Sprachgebrauchs" durch das Sprachwissenschaftliche Institut der Universität in Auftrag gegeben.

Diese beiden grundlegenden Unterlagen sollten weitere Fortschritte in der Diskussion um sprachliche Gleichbehandlung bewirken.

Tabelle: Auswertung bei Verwaltungsstrafverfahren §§ 2 c, 10 d Gleichbehandlungsgesetz:

Stand 3.1.1995

391 Anzeigen: davon

370 männliche Stelleninserate

95 weibliche Stelleninserate

Ermahnungen:	15
Einstellungen:	31
Offen nach Stellungnahme GAW:	93
Verjährt:	6
Keine Rückmeldung seitens MBA/BH:	124
Mit Geldstrafe bedacht:	122
	391

Geldstrafen:

ÖS 300.--	1	300.--
ÖS 500.--	32	16000.--
ÖS 800.--	2	1600.--
ÖS 1000.--	21	21000.--
ÖS 1500.--	5	7500.--
ÖS 2000.--	1	2000.--
ÖS 3000.--	58	174000.--
ÖS 5000.--	2	10000.--
Gesamtsumme	122	232400.--

Tabelle: Auswertung bei Verwaltungsstrafverfahren §§ 2 c, 10 d Gleichbehandlungsgesetz:**Stand 25.1.1996**

391 Anzeigen: davon

370 männliche Stelleninserate

95 weibliche Stelleninserate

Ermahnungen:	11
Einstellungen:	127
Offen nach Stellungnahme GAW:	38
Verjährt:	6
Keine Rückmeldung seitens MBA/BH:	100
Mit Geldstrafe bedacht:	109
	391

Geldstrafen:

ÖS 300,--	1	300,--
ÖS 500,--	32	16000,--
ÖS 600,--	5	3000,--
ÖS 800,--	2	1600,--
ÖS 1500,--	4	6000,--
ÖS 2000,--	6	12000,--
ÖS 3000,--	57	171000,--
ÖS 5000,--	2	10000,--
Gesamtsumme	109	219.900,--

Tabelle: Entscheidungen der Unabhängigen Verwaltungssenate:

Bisher liegen Entscheidungen der Unabhängigen Verwaltungssenate (UVS) von Wien, Tirol und Oberösterreich vor, nachdem private ArbeitsvermittlerInnen (Managementberatungsfirmen) gegen eine verhängte Verwaltungsstrafe (Verstoß gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung) Rechtsmittel erhoben haben.

Die UVS dieser beiden Bundesländer sind jedoch zu konträren Ergebnissen gekommen:

UVS Oberösterreich

- * Betrachtet z.B. "Leiter Landtechnik" als geschlechtsneutral, weil damit nicht schon von vornherein auch Personen des anderen Geschlechts ausgeschlossen wären - Frauen könne in untypischen Berufsdomänen zugemutet werden, "ein gewisses Maß an Zivilcourage an den Tag zu legen". Zugestanden wird, daß aber eine gewisse Bevorzugung von Männern zum Ausdruck gebracht wird.

Die deutsche Sprache soll nach UVS-Ansicht nicht "krampfhaft" (z.B. durch weibliche Endungen) verunstaltet werden, auch kann den Normunterworfenen kein strengerer Maßstab auferlegt werden als dem Gesetzgeber selbst.

- * Die Managementberatungsfirma wird als privater Arbeitsvermittler eingestuft.

UVS Wien

Der UVS folgt den sprachlichen Überlegungen der GAW und beurteilt z.B. auch die englische Bezeichnung "General Manager" als geschlechtsspezifisch männlich, möglich wäre der Begriff "Managerin" - "vertragen" Begriffe keine weiblichen Formen, müsse ein entsprechender Ausschreibungszusatz, der sich an weibliche Interessentinnen richtet, verwendet werden.

- * Managementberatungsfirmen werden ebenfalls als private ArbeitsvermittlerInnen eingestuft, stärker differenziert wird aber die Vermittlung von Führungskräften gegenüber der Vermittlung auf andere Berufsbereiche:
Der UVS Wien hat z.B. einen "Vertriebsleiter" nicht als Führungsposition gewertet, weshalb zum Zeitpunkt der geschlechtsspezifischen Ausschreibung (vor dem 1.7.1993/Inkrafttreten des AMS-Gesetzes) keine Verwaltungsstrafsanktion bestand.

(Anmerkung: Erst mit 1.7.1994 ist auch die Vermittlung auf andere Positionen als auf Führungspositionen von der Verwaltungsstrafsanktion des § 10 erfaßt).

Anmerkung:

Durch die UVS-Erkenntnisse wurde bestätigt, daß auch Managementberatungsfirmen als ArbeitsvermittlerInnen anzusehen sind (bisher strittig), nach Bereinigung der Rechtslage (Inkrafttreten des AMS-Gesetzes) ist nunmehr jede Art von Stellenvermittlung von §§ 2 c, 10 d Gleichbehandlungsgesetz erfaßt.

Überraschend ist das völlig konträre Sprachverständnis der Verwaltungssenate betreffend geschlechtsneutrale Bezeichnungen.

Mangels Parteistellung der Gleichbehandlungsanwältin ist eine Anrufung des Verwaltungsgerichtshofes nicht möglich!

2. Die Kommissionsarbeit der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen im Jahr 1995:

Von den insgesamt 12 Verfahren, die 1995 von der Gleichbehandlungskommission abgeschlossen wurden, waren sechs durch einen Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Gang gebracht worden. Davon endete ein Verfahren positiv mit der Feststellung einer Diskriminierung, bei den anderen fünf Verfahren erfolgte jeweils eine Antragsrückziehung, nachdem mit dem Arbeitgeber eine zufriedenstellende Lösung gefunden wurde.

2.1. 1995 abgeschlossene Verfahren und ihre Ergebnisse:

10/93 (Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses): Die Redaktionsleiterin einer Wochenzeitung wurde mit der Begründung gekündigt, daß für diese Position Managerqualitäten erforderlich wären, die nur ein Mann aufbringen könne. Da es während des laufenden Kommissionsverfahrens zu einer zufriedenstellenden Einigung mit dem Arbeitgeber im Hinblick auf eine freie Mitarbeit kam, wurde der Antrag im Namen der Beschwerdeführerin zurückgezogen.

3/94 (sexuelle Belästigung): Als Mitarbeiterin eines Zeitungverlages mußte die Antragstellerin das Zimmer mit einem Kollegen teilen, der u.a. regelmäßig unter dem Schreibtisch onanierte. Als sie sich beschwerte, wurde sie zunächst in ein Kammerl "versetzt" und schließlich gekündigt. Beim parallel zum Kommissionsverfahren anhängigen arbeitsgerichtlichen Verfahren konnte mit dem Arbeitgeber ein Vergleich in der Höhe von ÖS 100.000,-- geschlossen werden, woraufhin der Antrag vor der Gleichbehandlungskommission zurückgezogen wurde.

7/94 (Entgeltdiskriminierung): Der Antrag auf Erstellung eines Gutachtens gemäß § 5 Gleichbehandlungsgesetz über Fragen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebots durch Regelungen eines Kollektivvertrages bezüglich Werkswohnungen, Beistellung von Betriebskohle und der Hinterbliebenenversorgung konnte nach Einigung der Kollektivvertragsparteien über geschlechtsneutrale Formulierungen von der Gleichbehandlungsanwaltschaft zurückgezogen werden.

12/94 (Diskriminierung beim Entgelt, bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, beim beruflichen Aufstieg, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses): Die Sekretärin einer Speditionsfirma wurde quasi als Höhepunkt einer Folge von langandauernden Diskriminierungen beim Entgelt und bei der Beförderung gekündigt.

Anlässlich eines im Rahmen eines arbeitsgerichtlichen Verfahrens abgeschlossenen Vergleichs über öS 80.000,-- erfolgte eine Antragsrückziehung durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft.

13/94 (Entgeltdiskriminierung): Aufgrund des mit Unterstützung durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft gestellten Antrags eines betroffenen Mannes auf Überprüfung möglicherweise diskriminierender Betriebspensionszusagen, stellte die Gleichbehandlungskommission fest, daß aufgrund der unterschiedlichen Regelungen in den Richtlinien zur Gewährung von Firmenpensionen eine geschlechtsspezifische Diskriminierung vorliegt.

2/95 (Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses): Eine mit Sekretariatstätigkeiten betraute Angestellte wurde gekündigt, unmittelbar nachdem die Gleichbehandlungsanwaltschaft in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat wegen vermuteter Entgeltdiskriminierung im Betrieb interveniert hatte. Infolge der Kündigungsanfechtung vor dem Arbeitsgericht kam es zu einem Vergleich in der Höhe von drei Monatsentgelten. Der Antrag wurde durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft zurückgezogen.

2.2. 1995 neu eingebrachte Anträge:

1995 wurden insgesamt 19 neue Anträge bei der Gleichbehandlungskommission eingebracht, 12 davon durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft (11 Individualanträge, ein Antrag auf Gutachtenserstellung).

Ein Antrag (2/95) konnte bereits wenige Wochen nach Einbringung zurückgezogen werden, weil mit dem Arbeitgeber ein außergerichtlicher Vergleich geschlossen wurde.

Drei Anträge (zwei zum Problem sexuelle Belästigung, einer wegen Entgeltdiskriminierung) sind in der ersten Jännerhälfte 1996 positiv abgeschlossen worden, ein Antrag bezüglich Werbungsdiskriminierung wurde im März 1996 ebenfalls positiv entschieden.

Im einzelnen handelt es sich dabei um folgende Fälle:

(1/95) Eine Handelsfirma bedenkt einen männlichen Mitarbeiter mit gleicher Ausbildung, jedoch weniger Berufserfahrung und kürzerer Betriebszugehörigkeit als die weibliche Mitarbeiterin mit einer nahezu zehnfachen Sonderzahlung. Das Unternehmen begründet diese Bevorzugung mit den besonderen Leistungen des damals erst seit zwei Monaten tätigen Mitarbeiters. Die Gleichbehandlungskommission konnte darin keine sachliche Begründung erkennen und stellte eine Diskriminierung beim Entgelt fest.

(6/95) Eine Exportsekretärin wird von einem freien Mitarbeiter der Firma aufs größte beschimpft und mit abwertenden sexuellen Bemerkungen bedacht. Schließlich erleidet sie einen Nervenzusammenbruch und wird während des Krankenstandes gekündigt. Eine Vorgängerin zeichnet das gleiche Bild einer unerträglichen und frauenfeindlichen Arbeitssituation. Die Dienstverhältnisse von Sekretärinnen bei diesem "Prototyp eines Exportkaufmannes" (Bezeichnung durch den Arbeitgeber) haben in den Jahren davor stets nur sehr kurz gedauert. Sowohl der Arbeitgeber als auch der Belästiger selbst weisen alle Vorwürfe zurück. Die Gleichbehandlungskommission stellt eine Diskriminierung durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fest.

(8/95) Eine Küchengehilfin wird vom Küchenchef körperlich bedrängt, er greift ihr an die Brust und zwischen die Beine. Die Beschwerde der Frau gelangt über die Betriebsleiterin zum Filialleiter, der die Küchengehilfin versetzt. Der Belästiger fordert von der Frau einen schriftlichen Widerruf. Vor der Gleichbehandlungskommission streitet er alle Vorwürfe ab und gibt an, die Beschwerdeführerin hätte ihre Vorwürfe schriftlich und mündlich zurückgenommen. Weder die schriftliche Widerrufsaufforderung ist jedoch von der Frau unterzeichnet worden noch bestätigte die angeführte Zeugin einen mündlichen Widerruf. Die Gleichbehandlungskommission stellt daraufhin eine Diskriminierung aufgrund der sexuellen Belästigung durch den Küchenchef gegenüber der Küchengehilfin fest.

(10/95) Mit einer Stellenausschreibung in einer Zeitung sucht ein Bankinstitut männliche Schalterbeamte zum sofortigen Eintritt. Im Zuge einer Intervention durch der Gleichbehandlungsanwaltschaft begründet die Bank ihre Vorgangsweise damit, daß auf diese Weise die Besetzung von Zweigstellen, bei denen erfahrungsgemäß Sicherheitsüberlegungen im Vordergrund stünden, mit einem Mann gewährleistet sei. Die Gleichbehandlungskommission kann in dieser unterschiedlichen Behandlung von weiblichen und männlichen Bediensteten in Bezug auf

Sicherheitsüberlegungen keine sachliche Rechtfertigung erkennen und stellt eine Verletzung des Gebots der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung fest.

Die übrigen sechs von der Gleichbehandlungsanwaltschaft 1995 eingebrachten Individualanträge sowie der Antrag auf Gutachtenserstellung sind noch offen.

Der Antrag auf Erstellung eines Gutachtens (13/95) wurde in Hinblick auf Fragen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebots durch branchenübliche Vorgangsweisen im Zusammenhang mit Teilzeitbeschäftigten gestellt. Ursprünglich vollzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen, die nach der Rückkehr aus dem Karenzurlaub teilzeitbeschäftigt weiterarbeiten wollen, werden gezwungen, selbst zu kündigen und ein neues Arbeitsverhältnis abzuschließen. Dadurch verlieren sie sämtliche Ansprüche und Anwartschaften, die von einem ununterbrochenen Dienstverhältnis abhängen.

Folgende sechs Individualanträge wurden von der Gleichbehandlungsanwaltschaft 1995 eingebracht und sind noch nicht entschieden:

(3/95) Bank bezüglich Diskriminierung beim Entgelt, bei der Beförderung, den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

(7/95) Familienhilfe bezüglich Diskriminierung durch sexuelle Belästigung

(11/95) Krankenhaus bezüglich Diskriminierung durch sexuelle Belästigung

(12/95) Kunststoffherzeugung bezüglich Diskriminierung durch sexuelle Belästigung

(16/95) Krankenhaus bezüglich Diskriminierung durch sexuelle Belästigung

(17/95) Restaurantbetrieb bezüglich Diskriminierung durch sexuelle Belästigung

Tabelle: 5 Jahre Kommissionsarbeit der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen
1991-1995:

Seit der Einrichtung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen 1991 bis Jahresende 1995 wurden in der Gleichbehandlungskommission insgesamt 71 Überprüfungsverfahren eingeleitet. 50 Verfahren hat die Gleichbehandlungskommission aufgrund eines Antrags der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen durchgeführt.

1991: 12
1992: 8
1993: 10
1994: 8
1995: 12

Bis Ende 1995 wurden die von der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen eingebrachten Anträge in der Gleichbehandlungskommission folgendermaßen erledigt:

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">* 29 positiv/überwiegend positiv
es wurde eine Diskriminierung festgestellt / zumindest in einem Diskriminierungstatbestand wurde eine Diskriminierung festgestellt bzw. es konnte eine Diskriminierung nicht ausgeschlossen werden;* 9 Erledigungen durch Antragsrückziehung nach zumeist positiven, arbeitsgerichtlichen Vergleichen* 4 negativ (die letzte negative Entscheidung stammt aus dem Jahr 1993)* 8 Verfahren sind offen |
|--|

Art und Themen der Anträge haben sich im Laufe der fünf Jahre schwerpunktmäßig verlagert.

War der Anteil der von der Gleichbehandlungsanwaltschaft anonym eingebrachten Anträge zunächst noch relativ hoch (1991: 3 von 12, 1992 : 3 von 8), so kam es danach erst wieder im Jahr 1995 zu einem anonymen Antrag.

Insgesamt fünfmal hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft Anträge auf Erstellung eines Gutachtens durch die Gleichbehandlungskommission gestellt (ein Gutachten 1991, eines 1993, zwei 1994 und eines 1995).

1991: Die insgesamt 12 Anträge der Gleichbehandlungsanwaltschaft umfaßten folgende Problemfelder:

Begründung:	1
Entgelt:	9
Aus-Weiterbildung:	2
Beförderung:	3
Sonstige Arbeitsbedingungen:	2
Beendigung:	2
geschlechtsneutr. Stellenausschr.:	1

1992: Die insgesamt 8 Anträge der Gleichbehandlungsanwaltschaft umfaßten folgende Problemfelder:

Begründung:	1
Entgelt:	3
Aus-Weiterbildung:	0
Beförderung:	0
Sonstige Arbeitsbedingungen:	3
Beendigung:	3
geschlechtsneutr. Stellenausschr.:	1

1993: Die insgesamt 10 Anträge der Gleichbehandlungsanwaltschaft umfaßten folgende Problemfelder:

Begründung:	1
Entgelt:	1
Aus-Weiterbildung:	0
Beförderung:	4
Sonstige Arbeitsbedingungen:	1
Beendigung:	6
sex. Belästigung:	4

1994: Die insgesamt 8 Anträge der Gleichbehandlungsanwaltschaft umfaßten folgende Problemfelder:

Begründung:	0
Entgelt:	4
Aus-Weiterbildung:	1
Beförderung:	1
Sonstige Arbeitsbedingungen:	1
Beendigung:	3
sex. Belästigung:	2
geschlechtsneutr. Stellenausschr.:	1

1995: Die insgesamt 12 Anträge der Gleichbehandlungsanwaltschaft umfaßten folgende Problemfelder:

Begründung:	1
Entgelt:	2
Aus-Weiterbildung:	0
Beförderung:	1
Sonstige Arbeitsbedingungen:	5
Beendigung:	5
sex. Belästigung:	7
geschlechtsneutr. Stellenausschr.:	1

2.3. Umsetzung der Kommissionsempfehlungen:

Wurden in den ersten Jahren noch der weitaus überwiegende Teil der positiven Kommissionsempfehlungen von den Arbeitgebern umgesetzt, so ist die Bereitschaft dazu in den letzten beiden Jahren zurückgegangen. Benachteiligte Frauen werden immer häufiger dazu gezwungen, ihre Ansprüche im Wege von arbeitsgerichtlichen Verfahren geltend zu machen.

Im Jahr 1994 wurde eine einzige Kommissionsempfehlung bezüglich einer beruflichen Aufstiegsdiskriminierung insofern umgesetzt, als der diskriminierten Angestellten eine für sie interessante Position in Aussicht gestellt wurde. In diesem Zusammenhang hat der Arbeitgeber auch einen Verjährungsverzicht abgegeben für den Fall, daß doch eine arbeitsgerichtliche Einklagung von Schadenersatzansprüchen notwendig werden sollte. Anfang 1996 wurde die Bewerbung der betreffenden Frau um diese Position tatsächlich berücksichtigt.

In vier weiteren Fällen mußten die betroffenen Frauen ihre Schadenersatzansprüche im Anschluß an das Kommissionsverfahren vor Gericht einklagen.

Im Jahr 1995 konnten die meisten von der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen eingebrachten Anträge vor Beschlußfassung zurückgezogen werden, weil unter dem Druck der Verfahrensanhängigkeit vor dem Arbeits- und Sozialgericht für die betreffenden Frauen zufriedenstellende Lösungen im Wege eines Vergleiches gefunden wurden.

So befriedigend die jeweilige Lösung für die einzelne Frau auch ausgefallen ist, zeigt das Ergebnis doch die Tendenz, daß Arbeitgeber erst unter Druck eines anhängigen Kommissions- bzw. Gerichtsverfahrens kompromißbereit sind.

Die betroffenen Frauen entscheiden sich dann im Zweifel für den ausgehandelten Vergleich, bevor sie es auf einen möglicherweise positiven Kommissionsbeschluß, jedoch ohne entsprechende Umsetzung durch den Arbeitgeber ankommen lassen.

Im Fall des Antrags auf Gutachtenserstellung bezüglich Fragen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebots durch Regelungen eines Kollektivvertrags wurden die Kollektivvertragsparteien im Sinne des Antrags tätig, wodurch dieser durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft zurückgezogen werden konnte.

3. Information/Kooperation/Öffentlichkeitsarbeit

3.1. Beratungstätigkeit in den Bundesländern:

Die Inanspruchnahme der Beratung der Gleichbehandlungsanwaltschaft war von Anfang an stark auf Wien konzentriert. Diese Konzentration hat sich relativ (also in Prozent der Beratungsanfragen) sogar noch verstärkt.

Das hat seinen Grund darin, daß ein Beratungsangebot für beruflich benachteiligte Frauen spezielle Erfordernisse erfüllen muß:

Diskriminierung läßt sich regelmäßig nur im Wege umfangreicher Kleinarbeit nachweisen, die regelmäßige Gesprächstermine und die Beschaffung und Analyse vielfältiger Unterlagen erfordert.

Die zweite unabdingbare Voraussetzung für die erfolgreiche Durchsetzung von Gleichbehandlungsansprüchen ist der Aufbau eines Vertrauensverhältnisses, das erst das Durchstehen persönlicher Angriffe, mit denen in dieser Härte die meisten Frauen nicht rechnen (und auch nicht rechnen können, weil sich das Verhalten der Umgebung/des Arbeitgebers zum Zeitpunkt der Geltendmachung von Gleichbehandlungsansprüchen oft radikal ändert), möglich macht.

Verschärft wurden die diesbezüglichen Anforderungen an die Beratungsarbeit durch die steigende Zahl von Beschwerden wegen sexueller Belästigung, bei denen derartige Reaktionen bis zur Existenzvernichtung der beschwerdeführenden Frau führen können.

Da die personellen Ressourcen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft seit der Gründung nie erhöht wurden, konnte es nicht gelingen, ein Beratungsangebot, daß diesen Kriterien entspricht, außerhalb Wiens zu etablieren.

Ein weniger qualitativvolles Beratungsangebot wird aber in Gleichbehandlungsfragen nicht in Anspruch genommen.

Das hat sich in der Zeit vor der Gründung der Gleichbehandlungsanwaltschaft gezeigt, als es überhaupt keine Beratungsspezialistinnen und auch so gut wie keine Beschwerden gab.

Das hat sich aber auch seit 1991 für die weiter von Wien entfernten Bundesländer bestätigt.

Während 1991 noch etwa ein Drittel der Beratungen in diesen Bundesländern durchgeführt wurden, sank der Anteil bis 1994 auf ein Viertel.

Dem gegenüber stand ein gleichbleibend hoher zeitlicher Aufwand für die Gleichbehandlungsanwaltschaft in Wien (16 Termine pro Jahr mit zum Teil langen Anfahrtswegen) bei gleichzeitig stark steigendem Beratungsbedarf in Wien und Umgebung, sodaß auch dieses Angebot unter den häufigen Abwesenheiten zu leiden drohte.

Aus diesem Grund werden Sprechstunden in den Bundesländern zu festen Terminen seit Anfang 1995 nicht mehr durchgeführt.

Es werden seitdem zwar Sprechstunden nach Bedarf angeboten, es war aber aufgrund der Erfahrungen mit der Beschwerdehäufigkeit beruflich benachteiligter Frauen seit 1979 nicht zu erwarten, daß deren Inanspruchnahme sehr groß sein würde.

Tatsächlich kamen 1995 bereits 414 der 524 Frauen, Gruppen von Frauen und Männer, die die Beratung in Wien in Anspruch nehmen aus Wien oder Niederösterreich, das sind fast 80%.

3.2. Regionale Gleichbehandlungsanwaltschaften:

Eine Steigerung der Beratungsanfragen aus den anderen Bundesländern ist erst wieder zu erwarten, wenn dort regionale Gleichbehandlungsanwaltschaften eingerichtet werden.

Aufgrund der Dringlichkeit der Bemühungen, auch für die Frauen im Westen Österreichs ein Beratungsangebot zu etablieren, wurde zunächst versucht, diese Regionalisierung ohne eine Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes durchzuführen.

Im Laufe umfangreicher Beratungen im Bundeskanzleramt (Verfassungsdienst, Rechtsabteilung, Büro der Frauenministerin) hat sich aber herausgestellt, daß der Solidität und Haltbarkeit einer gesetzlichen Regelung gegenüber der schnelleren, aber möglicherweise mit organisatorischen und rechtlichen Unwägbarkeiten behafteten Lösung der Vorzug zu geben ist.

Ein entsprechender Entwurf für eine Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes ist dem legislativ zuständigen Bundesminister für Arbeit und Soziales Ende 1995 zugegangen.

Danach kann der Bundeskanzler "wenn es zur Verbesserung der Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne des Gesetzes diskriminiert fühlen, erforderlich ist" in den Bundesländern Regionalbüros der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen einrichten.

Diese Regionalbüros sollen durch Verordnung eingerichtet werden und jeweils aus einer Regionalanwältin, ihrer Stellvertreterin und einer Sekretärin bestehen.

Die Besetzung nur mit einer Regionalanwältin und Sekretärin, die aus Ersparnisgründen auch schon vorgeschlagen wurde, erscheint nicht sinnvoll, weil Lücken im Beratungsangebot bei Krankheit, Urlaub und sonstiger Abwesenheit sonst nicht zu vermeiden sind. Vor allem aber würde die Durchführung von Verhandlungen mit ArbeitgeberInnen im Vorfeld der Gleichbehandlungskommission, die manchmal ganze Kommissionsverfahren ersparen können unmöglich. ArbeitgeberInnen führen solche Verhandlungen mit der Gleichbehandlungsanwältin trotz aller privatwirtschaftlichen Effizienz- und Sparsamkeitsbemühungen niemals allein.

Gerade derartige Verhandlungen könnten aber - neben der persönlichen Beratung benachteiligter Frauen - ein Schwerpunkt der Arbeit der regionalen Anwältinnen für Gleichbehandlungsfragen werden.

Darüber hinaus sieht die geplante Novelle als Aufgabenbereich die Durchführung von Ermittlungstätigkeiten im Auftrag der Gleichbehandlungskommission und die Antragstellung an die Bezirksverwaltungsbehörden gemäß § 10 d (Gebot der geschlechtsneutralen Stellenanzeigen) vor.

Auch in diesen Aufgabenbereichen könnten regionale Gleichbehandlungsanwältinnen wesentlich systematischer tätig werden, als dies von Wien aus möglich ist. Zweite Voraussetzung be-

zöglich des Gebots der geschlechtsneutralen Stellenanzeigen wäre dafür allerdings die Ausweitung der Sanktion auch auf ArbeitgeberInnen.

Vermutete Diskriminierungen in ihrem Wirkungsbereich, die nicht im Vorfeld bereinigt werden können, sondern einer Überprüfung durch die Gleichbehandlungskommission bedürfen, soll die regionale Gleichbehandlungsanwältin in der Gleichbehandlungskommission vertreten können.

Für sie ist daher in diesen Fällen das gleiche Teilnahme- und Rederecht wie für die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen vorgesehen.

Die fachliche Leitung und Koordination, sowie die Unterstützung bei der Informations- und Öffentlichkeitsarbeit sowie in besonders schwierigen Beratungsfällen, soll durch die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen und ihre Stellvertreterin erfolgen.

Insgesamt ist geplant, in jedem Bundesland - ausgenommen Wien - ein Regionalbüro einzurichten. dies allerdings aufgrund der budgetbedingten Sparmaßnahmen erst nach und nach.

Begonnen soll mit einem Regionalbüro in Innsbruck werden.

3.3. Telefonnummer zum Ortstarif:

Da also mit einer flächendeckenden Versorgung aller Bundesländer mit Beratungseinrichtungen in der nahen Zukunft nicht zu rechnen ist, wird die Beratungstätigkeit vorläufig mit einer Telefonnummer zum Ortstarif von Wien aus unterstützt werden.

Die an sich für Herbst 1995 geplante, österreichweite Bekanntmachung der Ortstarif-Telefonnummer 0660/6119 hat sich aufgrund der Neuwahlen verzögert und kann erst 1996 erfolgen.

Dafür sollen Aufkleber und ein Kleinplakat für alle Beratungsstellen Österreichs mit frauenspezifischem Aufgabenbereich hergestellt werden. Die druckfertigen Unterlagen dafür liegen in den zuständigen Abteilungen des Bundeskanzleramts seit Herbst 1995 bereit, der Druck muß noch durchgeführt werden.

Tabelle: Geplante Aufgabenteilung zwischen Regionalanwältinnen und Gleichbehandlungsanwältin in Wien:

Aufgaben der Regionalanwältinnen:

- o **Beratung und Unterstützung beruflich benachteiligter Frauen (und Männer) in einem Bundesland bzw. in zwei oder mehreren Bundesländern.**
- o **Zusammenarbeit mit Interessensvertretungen, Behörden, Frauenorganisationen und Fraueninitiativen.**
- o Durchführung von **Diskussionsveranstaltungen, Schulungen, Seminaren und Öffentlichkeitsarbeit** zu Fragen der beruflichen Gleichbehandlung in der Region.
- o Sachverhaltsdarstellungen an die Bezirksverwaltungsbehörden im Fall nicht geschlechtsneutral formulierter **Stelleninserate**.
- o Informelle **Verhandlungen mit Arbeitgebern** und Arbeitgeberinnen unter Einbeziehung des Betriebsrats, um Diskriminierungsprobleme nach Möglichkeit innerbetrieblich zu klären und eventuell zu lösen.
- o **Vorbereitung von Anträgen an die Gleichbehandlungskommission** und Teilnahme an den Sitzungen der Gleichbehandlungskommission gemeinsam mit der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen oder ihrer Stellvertreterin.

Aufgaben der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Wien:

- o Österreichweite Koordination der Regionalanwältinnen.
- o Bearbeitung bundesweiter Problemstellungen im Bereich beruflicher Gleichbehandlung und die Antragstellung an die Gleichbehandlungskommission in Wien.
- o Aufrechterhaltung des Beratungsangebots in Wien und Umgebung.
- o Darüber hinaus bekommt die Gleichbehandlungsanwaltschaft in Wien durch die längerfristige Entlastung die Möglichkeit, komplexe Problemstellungen, die in weiteren Verbesserungen des Gleichbehandlungsgesetzes münden könnten, voranzutreiben (z.B. Fragen der Arbeitsbewertung, Berichtspflicht von Betrieben, Beweislastumkehr, Begleitung beschwerdeführender Frauen zu Gerichten).

3.4. Warum müssen eigene Strukturen geschaffen werden?:

1. Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen - und somit auch eine Regionalanwältin für Gleichbehandlungsfragen - hat einen eigenen, gesetzlich festgelegten Kompetenzbereich (§ 3 a GBG).

Dieser umfaßt selbständige Kompetenzen wie Beratung, Sprechstunden, Intervention in Betrieben, Sachverhaltsdarstellungen an Bezirksverwaltungsbehörden betreffend Stelleninsetrate etc. und Kompetenzen im Auftrag der Gleichbehandlungskommission (z.B. Betriebsbesuche und Erhebungen in Betrieben). Die Anwältin (auch die Regionalanwältin) hat das Recht, an den Sitzungen der Gleichbehandlungskommission teilzunehmen. Sie vertritt dort die Position benachteiligter Frauen.

Diese Kompetenzen können nur von Personen wahrgenommen werden, die durch das Gleichbehandlungsgesetz ausdrücklich für diese Aufgaben ermächtigt werden.

2. Frauenbeauftragte haben ihren eigenen - sehr umfangreichen Arbeitsbereich, der in einem eigenen Berufsbild festgelegt wurde.

Neben Grundlagenarbeit in einem Bundesland (z.B. Zahlenmaterial über die Situation der Frau) Erwachsenenbildungsaktivitäten und Öffentlichkeitsarbeit gehört dazu auch die Gleichstellungs- und Frauenförderungsarbeit im Bereich der Landes- und Gemeindeverwaltung. Derzeit arbeiten die Frauenbeauftragten z.B. daran mit, daß die Länder Gleichbehandlungsgesetze beschließen.

(Die Vollziehung dieser Landesgleichbehandlungsgesetze für den Öffentlichen Dienst wird nicht Aufgabe der Frauenbeauftragten sein, dafür werden innerhalb der Landesregierungen Gleichbehandlungskommissionen und Gleichbehandlungsbeauftragte installiert).

3. Verfassungsrechtlich ist das Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft als arbeitsrechtliche Materie ein Gesetz, für dessen Vollziehung Bundesbehörden zuständig sind.

Nur für die Beschäftigten in der Land- und Forstwirtschaft sind die Länder für Ausführungsgesetze zum Gleichbehandlungsgesetz und deren Vollziehung zuständig.

Die entsprechenden Ausführungsgesetze der Länder zur Gleichbehandlung in der Land- und Forstwirtschaft wurden allerdings österreichweit noch nicht in allen Bundesländern nachvollzogen.

Der aktuelle Stand des Gleichbehandlungsgesetzes gilt für die Bediensteten in der Land- und Forstwirtschaft derzeit nur in Wien, Salzburg, Steiermark und Kärnten. Niederösterreich, Oberösterreich, Tirol und Vorarlberg haben eine Gleichbehandlungsgesetzgebung auf dem Stand vom 1990, das Burgenland auf dem Stand von 1985.

4. Spezialisierung und Professionalisierung sind Ziele, die hinsichtlich der Arbeit von Frauen, von denen im Beruf viel zu oft verlangt wird, dieses oder jenes (meist unbezahlt) mitzuerledigen, gerade von Frauen nicht aus den Augen verloren werden dürfen.
Gleichbehandlungsarbeit ist Spezialistinnenarbeit, wenn sie effektiv sein soll.

Argumentationsmuster und übliche Vorwände, um Benachteiligung von Frauen im Beruf zu rechtfertigen, sind ohne Erfahrung mit vielen ähnlich gelagerten Fällen oft nicht zu durchschauen und aufzubrechen. Fundiertes Spezialwissen zur Arbeitswelt, vor allem in juristischer Hinsicht, ist dazu unbedingt notwendig.

Die Selbstverständlichkeit, mit der Frauen in unserer Arbeitswelt diskriminiert werden, macht ja auch die formal (= dem Gesetzestext nach) gleichen Glaubwürdigkeitsansprüche, die an ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen gestellt werden, de facto ungleich.

Es ist in der Praxis wesentlich schwieriger und aufwendiger, eine Diskriminierung glaubhaft zu machen, als glaubhaft zu machen, daß ohnehin alles in Ordnung ist.

Spezialisierte Beraterinnenarbeit, wie sie Gleichbehandlungsanwältinnen durchführen, kann daher auch nicht die Aufgabe von Mitarbeiterinnen von Frauenberatungsstellen sein, die vor allem familienrechtliche, psychologische und soziale Beratung für Frauen anbieten.

In Belgien hat es einen entsprechenden Test gegeben: 42 belgische Frauenorganisationen wurden um Hilfe bei einem Problem beruflicher Benachteiligung ersucht. Nur zwei der eben nicht auf berufliche Gleichbehandlung spezialisierten - Organisationen konnten Ratschläge geben, diese bestanden darin, sich an einschlägig qualifizierte RechtsanwältInnen zu wenden. Dies unterstreicht die Notwendigkeit spezialisierter Beratungseinrichtungen.

Sehr wohl vorstellbar - und auch sinnvoll und notwendig - ist aber eine enge Zusammenarbeit von Regionalanwältinnen mit den Mitarbeiterinnen der Frauenberatungsstellen und den Frauenbeauftragten der Länder und Gemeinden.

3.5. Informations und Diskussionsveranstaltungen:

Informations- und Diskussionsveranstaltungen zu Gleichbehandlungsfragen werden auf Anfrage weiterhin in allen Bundesländern durchgeführt. Dieses Angebot wird rege in Anspruch genommen (ca. 50 Veranstaltungen pro Jahr) und ist oft mit Medienarbeit verbunden, die bei der Bekanntmachung des Gleichbehandlungsgesetzes und seiner Möglichkeiten hilft.

In diesem Bereich der Informationsarbeit wird eine Regionalisierung nur langfristig möglich sein.

3.6. Schulungsarbeit:

Sehr viel früher könnte die Schulungsarbeit für Betriebsrätinnen und Betriebsräte sowie FunktionärInnen der ArbeitnehmerInnenvertretungen, die derzeit nur in Wien durchgeführt werden kann, auch für die Bundesländer, in denen ein Regionalbüro eingerichtet wird, möglich werden.

Die einzige Gelegenheit, die RechtsreferentInnen der Kammern und Gewerkschaften, die mit Gleichbehandlungsfragen und Problemen sexueller Belästigung zu tun haben, umfassend über neue Entwicklungen in der Gleichbehandlungskommission und aktuelle Erfahrungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu informieren, ist derzeit eine einmal jährlich durch die Frauenabteilung der Arbeiterkammer Wien durchgeführte Tagung, bei der der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen dankenswerter Weise Gelegenheit dazu gegeben wird.

Regelmäßige Informationsangebote im Rahmen der Bildungseinrichtungen der Kammern und Gewerkschaften könnte die Information auch für diejenigen BeraterInnen sicherstellen, die nicht an dieser Tagung teilnehmen können.

Die Schulungstätigkeit, die durch die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen derzeit in Wien durchgeführt wird, umfaßt 12 bis 15 Informationsabende jährlich. In allen Bundesländern und durch die regionalen Anwältinnen angeboten, könnte die Zahl der AdressatInnen vervielfacht werden.

Bis zur Durchführung der Regionalisierung muß die Schulungstätigkeit auf Wien beschränkt bleiben, wobei AdressatInnen aus den Bundesländern nur selten (Sozialakademie der Arbeiterkammer, RechtsreferentInnentagung) erreichbar sind.

Informationsveranstaltungen für LehrerInnen und SchülerInnen können - von ganz wenigen Ausnahmen abgesehen - nicht durchgeführt werden, weil die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen dafür nicht die personellen Kapazitäten hat.

Bei Anforderungen aus diesem Bereich muß mit schriftlichem Informationsmaterial das Auslangen gefunden werden.

3.7. Informationsmaterial der Gleichbehandlungsanwaltschaft:

Dieses Informationsmaterial besteht in erster Linie aus der bewährten und bereits sehr bekannten Broschüre "Keine falsche Bescheidenheit", von der in ganz Österreich seit 1991 bereits 50.000 Stück versendet oder persönlich an ratsuchende Frauen verteilt wurden.

Die Broschüre soll auch in Zukunft als Erstinformation vor ausführlicheren Beratungen, aber auch überall dort eingesetzt werden, wo persönlicher Kontakt aus Kapazitätsgründen zur Zeit noch nicht möglich ist. Bei (hoffentlich auch in Zukunft häufigen) Novellen des Gleichbehandlungsgesetzes soll sie jeweils aktualisiert werden.

Das Handbuch "Johanna Bond und das Geheimnis der gläsernen Decke" ist seit Sommer 1995 fertiggestellt.

Damit gibt es jetzt auch einen praktischen Leitfaden für BetriebsrätInnen und engagierte Arbeitnehmerinnen generell, wie sie innerbetrieblich vom Ausgangspunkt diffusen Unbehagens über die Situation der weiblichen Beschäftigten zur klaren Analyse der jeweils wirksamen Diskriminierungsmuster gelangen können.

Handbuch und Broschüre können im Büro der Bundesministerin oder in der Gleichbehandlungsanwaltschaft weiterhin kostenlos bestellt werden.

Bezüglich der bereits für 1995 geplanten "Entscheidungssammlung Gleichbehandlung" hingegen sind von verschiedener Seite unerwartete Schwierigkeiten aufgetreten, die dazu geführt haben, daß dieses Projekt bis heute nicht fertiggestellt werden konnte.

Ausgangspunkt war, daß die Informationsfalter, mit denen alle mit der Materie befaßten, insbesondere aber Frauen, die selbst überlegen, innerbetriebliche Verhandlungen zu beginnen oder eine Beschwerde wegen beruflicher Benachteiligung einzubringen, über bereits ergangene Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission informiert wurden, zu unübersichtlich geworden waren.

Es wurde daher der Aufbau einer übersichtlichen Entscheidungssammlung überlegt, wobei auch Gerichtsentscheidungen zum Thema, einschlägige Entscheidungen des EuGH und eventuell auch Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission für die Bundesbediensteten einbezogen werden sollten.

Nach längeren Verhandlungen mit dem Justizministerium wurde von dort leider mitgeteilt, daß "die Frage, inwieweit die von Ihnen angestrebte Übermittlung erst- und zweitinstanzlicher Entscheidungen datenschutzrechtlich zulässig ist, (...) wegen ihrer grundsätzlichen Bedeutung nämlich einer eingehenden Überprüfung durch die zuständigen Fachabteilungen des Hauses (bedarf)."

Diese Mitteilung ist der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Dezember 1995 zugegangen, die Überprüfung dauert offensichtlich noch an.

Die Entscheidungssammlung wird sich daher vorläufig auf die Kommissionsentscheidungen sowie die Wiedergabe einiger EuGH-Entscheidungen beschränken müssen.

Die Informationsfalter enthielten die ersten zwanzig Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission für die Privatwirtschaft. Das besondere (und besonders aufwendige) bei der Erstellung war, daß es sich - entsprechend dem nicht rein juristischen Zielpublikum - nicht um bloße Entscheidungsbesprechungen, sondern um die Analyse einer typischen Situation, der in dieser Situation typischen Argumente von ArbeitgeberInnenseite und ArbeitnehmerInnenseite, die Interpretation der Entscheidung und eine frauenpolitische Betrachtung des Problems handelte.

Darüber, warum Informationsmaterial für benachteiligte Frauen soviel aufwendiger sein kann als eine "normale" Entscheidungssammlung, gilt es bundeskanzleramtsintern noch Diskussionen zu führen.

Die Gleichbehandlungskommission für die Privatwirtschaft hat bis Ende 1995 insgesamt 35 Verfahren mit Beschluß abgeschlossen (davon 3 Gutachten) und weitere 18 auf andere Weise zu einem Abschluß gebracht (sei es durch zufriedenstellende Lösung ohne Beschluß, durch Antragsrückziehung oder Ruhendstellung vorbehaltlich dem Abschluß von Verhandlungen).

Insgesamt sind also mindestens 33 Verfahrensergebnisse neu zu veröffentlichen, wobei laufend neue Beschlüsse gefaßt werden.

Es handelt sich dabei um wesentliche Entscheidungen im Bereich Beförderung, um Gutachten über ganze Berufsbereiche, nicht zuletzt aber auch um die Entscheidungen im Bereich sexuelle Belästigung, die für Österreich erstmals inhaltlich zu einem Thema Stellung beziehen, über das bis vor einigen Jahren noch nicht diskutiert wurde.

Die ersten Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission für die Bundesbediensteten liegen ebenfalls vor. Vier Bundesländer haben für ihre Bediensteten Gleichbehandlungsgesetze beschlossen und Kommissionen eingerichtet.

Soweit möglich, sollten auch diese Entscheidungen vielen Frauen zugänglich gemacht werden.

3.8. Zusammenarbeit mit den Frauenorganisationen und den ArbeitnehmerInnenvertretungen:

Die Zusammenarbeit mit den Frauenorganisationen und -gruppen in den Bundesländern gestaltet sich nun, da keine regelmäßigen Sprechstunden mehr durchgeführt werden können, weniger intensiv als in den ersten Jahren der Tätigkeit.

Intensiviert hat sich hingegen die Zusammenarbeit mit den Frauenorganisationen der ArbeitnehmerInnenvertretung.

Von Anfang an wurde seitens der ArbeitnehmerInnenvertretung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft der Wunsch herangetragen, über die grundlegenden Informationen hinaus, die im Rahmen der Schulungsarbeit gegeben werden, mehr und intensivere Auseinandersetzung mit Gleichbehandlungsfragen insbesondere für interessierte Betriebsrätinnen anzubieten.

Daher wurden 1994 erstmals ein eintägiges Spezialseminar "Gleichbehandlung" angeboten und 1995 ein Folgeseminar, die beide auf großes Echo gestoßen sind. Allerdings hat sich auch gezeigt, daß bei längerfristiger Planung und insbesondere noch umfassenderer Information eine durchgehende, didaktische Gestaltung notwendig wird, die von der Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht geleistet werden kann.

Im Zusammenhang mit dem Erscheinen der "Johanna Bond" könnte es gelingen, diese Seminare auf 2 - 3 tägige Veranstaltungen auszuweiten und gleichzeitig auf eine didaktisch bessere Basis zu stellen.

Ein entsprechender Projektvorschlag auf Basis gemeinsamer Finanzierung durch die Frauenabteilung des ÖGB und die Frauenministerin wird zur Zeit geprüft. Dabei geht es nicht mehr nur um Information über gesetzliche Möglichkeiten, sondern sehr viel stärker als das bisher möglich war um innerbetriebliche Handlungsmöglichkeiten.

Die Rolle der Gleichbehandlungsanwaltschaft in diesen Seminaren wird sich dann auf die Informationsvermittlung beschränken, die Seminargestaltung selbst wird in professioneller Weise stattfinden.

Das erste Spezialseminar für Betriebsrätinnen und Betriebsräte zum Problem sexueller Belästigung im Betrieb hat im Herbst 1995 stattgefunden. Das Seminar, an dessen inhaltlicher Konzeption die Gleichbehandlungsanwaltschaft intensiv beteiligt war, wurde in das Bildungsprogramm des ÖGB aufgenommen und wird nun regelmäßig angeboten.

Gemeinsam mit der Frauenberatungsstelle des Vereins "Frauen beraten Frauen" in Wien wurde eine Selbsthilfegruppe für Frauen vorbereitet, die an ihrem Arbeitsplatz mit Mobbing oder sexueller Belästigung zu kämpfen haben.

Die Frauenberatungsstelle hat bereits in den vergangenen Jahren den Frauen begleitende Unterstützung angeboten, die nach sexueller Belästigung über das in der Gleichbehandlungsanwaltschaft mögliche Maß hinaus psychologische Begleitung benötigten.

Die Selbsthilfegruppe wird im Frühjahr 1996 erstmals angeboten werden.

Die Arbeit mit sexuell belästigten Frauen stellt allerdings nicht nur für diese, sondern auch für die Beraterinnen eine große psychische Belastung dar. Supervision für Beraterinnen in derart exponierter Situation ist daher bereits weit verbreitete Selbstverständlichkeit.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat daher im Herbst 1995 einen Antrag auf Einzel- und Teamsupervision im Bundeskanzleramt eingebracht.

Daß rein quantitativ die Obergrenze der Beratungen längst erreicht ist, hat sich auch anlässlich einer Tagung der EU-Kommission über Rechtsdurchsetzung im Bereich Gleichbehandlung herausgestellt. Im Vergleich der EU-Staaten die überhaupt über derartige Einrichtungen verfügen, bearbeitet die Gleichbehandlungsanwaltschaft etwa doppelt so viele Beschwerden wie etwa in Finnland (5 Anwältinnen bearbeiten 200 Beratungen pro Jahr) oder Großbritannien (150 MitarbeiterInnen bearbeiten 16.000 Beratungen pro Jahr).

Die seit Jahren zugesagte zusätzliche juristische Mitarbeiterin in der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Wien ist daher ebenso notwendig wie entsprechende Einrichtungen in den Bundesländern.

4. Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes

Das Gleichbehandlungsgesetz muß - wenn es wirkungsvoll bleiben soll - ständig weiterentwickelt werden.

Die letzte Novelle ist mit 1.1.1993 in Kraft getreten und liegt daher schon wieder drei Jahre zurück.

Auch bezüglich der Bestimmungen dieser Novelle sind daher die Möglichkeiten der praktischen Anwendung weitgehend ausgelotet und haben sich die Schwächen der einzelnen Bestimmungen herausgestellt.

Eine weitere Novelle steht aus Sicht der Praktikerinnen an.

4.1. "Kleine Novelle":

Unabhängig davon hat sich anlässlich der Vorbereitungsarbeiten zur Regionalisierung der Gleichbehandlungsanwaltschaft die Notwendigkeit ergeben, die geplante Ausweitung der Beratung für benachteiligte Frauen auf alle Bundesländer auf eine rechtlich haltbare Grundlage zu stellen.

Dies hat im Verein mit einigen notwendigen Klarstellungen und Detailänderungen, die die Gleichbehandlungskommission betreffen, zum Entwurf einer "kleinen" Novelle geführt, der bereits vorliegt.

Hinsichtlich der Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission wird darin klargelegt, daß

- o die Feststellung einer sexuellen Belästigung auch dann möglich ist, wenn die Belästigung durch Dritte erfolgte und der Arbeitgeber die angemessene Abhilfe geschaffen hat;
- o die Interessensvertretungen ein direktes Entsendungsrecht für ihre Kommissionsmitglieder haben;

- o Auskunftspersonen, die eigens für Sitzungen der Gleichbehandlungskommission aus den Bundesländern anreisen, Anspruch auf Ersatz der Reisekosten haben;
- o auch andere als Bedienstete des Bundeskanzleramts als Vorsitzende der Gleichbehandlungskommission tätig werden können.

Schließlich soll durch die Novelle klargestellt werden, wann genau bei Antragstellung an die Gleichbehandlungskommission die Hemmung des Fristenlaufs zur gerichtlichen Geltendmachung wieder aufgehoben ist, da es in diesem Punkt in der Vergangenheit zu Unklarheiten kam.

Hinsichtlich der Regionalisierung der Gleichbehandlungsanwaltschaft wird vorgesehen, daß

- o der Bundeskanzler durch Verordnung in den Ländern Regionalbüros der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen einrichten und Regionalanwältinnen zu deren Leiterin bestellen kann, wenn dies zur Verbesserung der Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne des Gesetzes diskriminiert fühlen, erforderlich ist.

Da nicht von Beginn an mit einer flächendeckenden Regionalisierung zu rechnen ist, sollen auch Regionalanwältinnen füreinander stellvertretend tätig sein können.

Die Aufgaben der Regionalanwältinnen sollen - neben der Abhaltung von Sprechstunden und Sprechtagen - folgende Bereiche umfassen:

- o Beratung und Unterstützung beruflich benachteiligter Frauen/Männer;
- o Zusammenarbeit mit lokalen Interessensvertretungen und MultiplikatorInnen;
- o Einholung von zusätzlichen Informationen in Betrieben und informelle Verhandlungen für ihren örtlichen Wirkungsbereich;
- o Ermittlungstätigkeit im Auftrag der Gleichbehandlungskommission;
- o Antragstellung an die Bezirksverwaltungsbehörden, wenn private Arbeitsvermittler oder das Arbeitsmarktservice das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung verletzen;

Die Regionalanwältin soll an den Sitzungen der Gleichbehandlungskommission teilnehmen, wenn dort Beschwerden aus ihrer Region behandelt werden und dort - wie die Gleichbehandlungsanwältin - als Expertin tätig sein.

Eine Regionalisierung der Antragstellung auf Überprüfung einer Beschwerde durch die Gleichbehandlungskommission und der Gleichbehandlungskommission selbst ist nicht vorgesehen.

4.2. Die "große" Novelle:

Die darüber hinaus bereits im letztjährigen Bericht dargelegte "Wunschliste" der Gleichbehandlungsanwaltschaft für eine Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes hat sich seitdem zwar geringfügig erweitert, sonst ist sie aber unverändert geblieben.

Sie wird daher hier mit Ergänzungen nochmals wiedergegeben:

1. Neuerlassung des Gesetzes:

a) Sprachliche Gleichbehandlung:

Die Generalklausel des § 1 Abs. 4 GBG, wonach "die gewählte (Sprach)Form für beide Geschlechter gilt" mag zwar dem Stand der Diskussion im Jahr 1979 entsprochen haben, hat sich aber mittlerweile als ungewollter Zynismus erwiesen - es ist für Frauen, die sich um berufliche Gleichbehandlung bemühen, schwer erträglich, sich auf ein sprachlich diskriminierendes Gesetz stützen zu müssen und gegenüber den ArbeitgeberInnen, die sich zunehmend auch auf diese (den legislatischen Richtlinien zuwiderlaufende) Gesetzessprache beziehen, zusätzlichen Argumentationsaufwand zu haben, der eigentlich dem Gesetzgeber selbst obliegen würde.

Selbst der Unabhängige Verwaltungssenat Oberösterreich (vgl. Kapitel 3) hat sich bei der Beurteilung eines Verstoßes gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung in seiner ablehnenden Begründung auf die geschlechtsspezifisch männliche Textierung des Gleichbehandlungsgesetzes bezogen.

In der Zwischenzeit wurden z.B. das Arbeitsinspektionsgesetz 1993 ausdrücklich männlich und weiblich textiert, das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz 1993 - neben der ebenfalls gewählten Generalklausel - zumindest mit einem "I" im Gesetzestitel selbst.

b) Zugang zum Recht:

Die Stammfassung des Gleichbehandlungsgesetzes datiert aus 1979, inzwischen liegen drei umfangreiche Novellierungen vor, jede weitere Novelle erschwert sowohl den Zugang zum Gesetz als auch die Anwendung des Gleichbehandlungsgesetzes selbst (die gesetzlich gebotene Aushangpflicht im Betrieb kann derzeit nur unter Verwendung von "Kunsttexten" erfolgen, wobei es immer wieder zu Unklarheiten z.B. hinsichtlich der Ressortzuständigkeit kommt).

c) Kompetenzklarheit:

Die im Jänner 1991 durch eine Novelle des Bundesministeriengesetzes erfolgte Kompetenzverschiebung (Bundesministerium für Arbeit und Soziales - Bundeskanzleramt/Frauenministerin) könnte bei einer Neuerlassung klar ersichtlich gemacht werden. Nach wie vor werden z.B. Anträge an die Gleichbehandlungskommission oder Anfragen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft zunächst an das Sozialministerium gerichtet, wodurch eventuell sogar die Gefahr besteht, daß Gleichbehandlungsansprüche durch derartige Informationsmängel aufgrund rechtlicher Unklarheiten verfristen.

2. Ausweitung der Strafsanktion § 10 d iVm § 2 c Stellenausschreibungen:

Die per 1.1.1993 eingeführte Verwaltungsstrafsanktion erfaßt nur private ArbeitsvermittlerInnen sowie das AMS. Wegen Verstößen gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung eingeleitete Verwaltungsstrafverfahren haben bewirkt, daß generell in diesem Bereich ein deutlich gleichbehandlungskonformes Ausschreibungsverhalten beobachtet werden kann. Durch die UVS-Erkenntnisse des Jahres 1994/1995 ist inzwischen klargestellt, daß auch Managementberatungs- bzw. Personalberatungsunternehmen der Normierung des § 10 d bei Stellenausschreibungen unterliegen und als private ArbeitsvermittlerInnen im Sinne dieser Regelung zu betrachten sind.

Nach wie vor nicht von der Strafsanktion erfaßt sind jedoch die ArbeitgeberInnen selbst, die, ohne gesetzliche Sanktionen befürchten zu müssen, weiterhin bei Stellenausschreibungen gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung (seit 1985 im GBG verankert) verstoßen und ihren geschlechtsspezifischen Einstellungspräferenzen Ausdruck geben können. Es ist zu befürchten, daß sich das derzeit leicht verbesserte Ausschreibungsverhalten der Betriebe in Hinkunft wieder zurückentwickeln wird, wenn - wie bereits jetzt erkennbar ist - die

ArbeitgeberInnen im Bewußtsein dieser sanktionslosen Regelung wieder auf geschlechtsspezifische Inserate zurückgreifen. Eine Ausweitung der Strafsanktion zumindest auf ArbeitgeberInnen selbst (die auch eigentliche AdressatInnen des Gleichbehandlungsgesetzes sind) erscheint unerlässlich und würde - wie dies auch von privaten ArbeitsvermittlerInnen verlangt wird - eine Ungleichbehandlung gegenüber ArbeitsvermittlerInnen beseitigen.

In der Praxis zeigt sich aber, daß eine bloße Ausweitung auf den Kernbereich des AdressatInnenkreises nicht ausreicht, weil Stellenausschreibungen zunehmend auch von anderen "Dritten" durchgeführt werden - nicht nur über Printmedien, auch neue Formen der Kommunikationstechnologien eröffnen hier umfangreiche Umgehungsmöglichkeiten des derzeitigen gesetzlichen Gebotes (Computernetze).

Nach wie vor wird von einzelnen Tages- und Wochenzeitschriften insbesondere in den Bundesländern den Betrieben durch die Inseratenspalten "offene Stellen - männlich" und "offene Stellen - weiblich" eine geschlechtsspezifische Personalauswahl bereits vorgeben. Mit der Sanktion des § 10 d in der geltenden Fassung kann eine derartige Praxis insbesondere von MedieninhaberInnen rechtlich nicht erfaßt werden.

3. Aufhebung der Schadenersatzobergrenzen im Zusammenhang mit Bewerbungen und Beförderungen:

Mit der letzten Gesetzesnovellierung wurden Schadenersatzobergrenzen von maximal zwei Monatsentgelten bei Einstellungsdiskriminierungen bzw. der Entgeltdifferenz für maximal vier Monate bei Diskriminierungen beim beruflichen Aufstieg normiert. Darüber hinaus wurde - sollten mehrere diskriminierte Frauen Ansprüche geltend machen - deren Ersatzanspruch vorweg auf ein Minimum reduziert, indem der Ersatzbetrag auf die diskriminierten Frauen "nach Köpfen" aufzuteilen ist.

Eine derartige generelle Begrenzung von Ersatzansprüchen ist nach der gesicherten Rechtssprechung des EuGH (Rs C-271/91 Marshall II) als Verstoß gegen Artikel 6 der Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG unzulässig. Die vom österreichischen Gesetzgeber gewählte Form der Begrenzung durch eine zusätzliche anschließende Teilung eines gemeinsamen Anspruches kann daher als krasser Verstoß gegen diese Spruchpraxis betrachtet werden. Im Ergebnis führt die österreichische Regelung nämlich dazu, daß bei Klagsführung

mehrerer Frauen diskriminierte Frauen keine merkbare finanzielle Kompensation erreichen können.

4. Beweislastverlagerung:

Speziell bei Einstellungsdiskriminierungen, aber auch bei Beförderungsdiskriminierungen ist es unter der gegebenen Behauptungs- und Beweislastverteilung des Gleichbehandlungsgesetzes für Frauen kaum möglich, Gleichbehandlungsansprüche mit Erfolgsaussichten geltend zu machen.

In den meisten Fällen erhalten Frauen nicht einmal konkrete Informationen darüber, wer sich mit ihnen um vakante Positionen beworben hat, selbst bei konkreten Nachfragen erhalten die betroffenen Frauen, oder auch die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen, keine näheren Vergleichsdaten mit dem Hinweis, derartige personenbezogene, das Arbeitsverhältnis betreffende Angaben von Kollegen würden dem Datenschutz unterliegen.

Unter diesen Umständen entschließen sich die meisten Frauen dazu, ihre weitere berufliche Karriere nicht durch Geltendmachung von Gleichbehandlungsansprüchen mit sehr ungewissem Ausgang zu gefährden und verzichten auf ihre rechtlichen Möglichkeiten.

Der seit 1988 in der EU diskutierte Richtlinienvorschlag der EG-Kommission zur Beweislast im Bereich des gleichen Entgelts und der Gleichbehandlung von Frauen und Männern enthält bereits eine Bestimmung über die Verlagerung der Beweislast bei der Entgeltdiskriminierung und auch eine Legaldefinition der mittelbaren Diskriminierung. Eine überarbeitete Fassung des Richtlinienvorschlages zur Beweislast wird derzeit in der EU behandelt, bei Umsetzung wird auch in Österreich ein - wenngleich geringer - Anpassungsbedarf entstehen.

Bereits jetzt hat der EuGH in seiner Rechtssprechung eine Beweislasteichterung in Fällen angenommen, in denen z.B. intransparente Lohnsysteme es den Frauen unmöglich machen, ihre Gleichbehandlungsansprüche entsprechend zu belegen. In derartigen Fällen müssen die ArbeitgeberInnen den Nachweis führen, daß keine geschlechtsspezifische Diskriminierung vorliegt bzw. daß eine sachliche objektiv nachvollziehbare Rechtfertigung besteht. Diese durch die Judikatur des EuGH geschaffene Beweiserleichterung für Frauen in vergleichbaren Fallkonstellationen wäre bereits jetzt in Österreich umzusetzen, ist in der Rechtsanwendung durch die Gerichte aber noch nicht erkennbar.

Bemerkenswert ist, daß ein ausdrückliches Diskriminierungsverbot für Teilzeitkräfte mit dem Arbeitsrechtlichen Begleitgesetz BGBl Nr. 833/1992 unter Beweislastumkehr normiert wurde. Eine Beweislastumkehr im ebenfalls durch dieses Gesetz novellierten Gleichbehandlungsgesetz konnte hingegen nicht durchgesetzt werden.

5. Kompetenzerweiterung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen

Die Beratungs- und Begleitungstätigkeit der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen für diskriminierte Frauen im Berufsleben beschränkt sich nach derzeitiger Rechtslage auf die Vorfeldarbeit und Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission. Beratung bei allen darüber hinausgehenden Schritten ist mangels entsprechender Kompetenzen nicht möglich, obwohl z.B. gerade nach Abschluß eines Kommissionsverfahrens ein unmittelbarer Zusammenhang mit einem allenfalls anschließendem Arbeitsgerichtsverfahren bestünde.

Hier besteht derzeit die Möglichkeit, die Geltendmachung eventuell mit Rechtsschutz der Arbeiterkammern oder Gewerkschaften weiterzuführen, wobei die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen jedoch nicht direkt eingebunden werden kann.

Es sollte daher zumindest die Möglichkeit der Nebenintervention der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen bei Arbeitsgerichtsprozessen vorgesehen werden; ein weiteres Ziel der Kompetenzerweiterung wäre eine eigenständige Klagslegitimation der Gleichbehandlungsanwaltschaft, nachdem nicht in allen Fällen ein GBK-Verfahren zielführend erscheint.

Eine wesentliche Erleichterung der GAW-Tätigkeit würden effizientere Befugnisse gegenüber den Betrieben bedeuten - derzeit sind ArbeitgeberInnen, BetriebsrätInnen sowie ArbeitnehmerInnen der Betriebe zwar grundsätzlich verpflichtet, der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen, bei Auskunftsverweigerung sind jedoch keine Sanktionen vorgesehen.

Eine Kommissionsbefassung ist aber wiederum nur möglich, wenn der Gleichbehandlungskommission die Umstände glaubhaft gemacht werden können, welche eine Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes vermuten lassen. Verweigert ein Unternehmen jegliche Auskunft, bestünde - bei strikter GBG-Interpretation - unter Umständen keine Möglichkeit, ein GBK-Verfahren einzuleiten.

Damit im Zusammenhang steht auch die derzeit nicht eingeräumte Befugnis, Betriebsbesuche an Ort und Stelle auch ohne Auftrag der Gleichbehandlungskommission durchführen zu können - derzeit sind eigenständige GAW-Betriebsbesichtigungen z.B. zur Überprüfung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten nur dann möglich, wenn mit Unterstützung des Betriebsrates die Zustimmung der ArbeitgeberInnen zum Besuch des Betriebes eingeholt werden kann. Liegt eine solche nicht vor, kann die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen von sich aus nicht tätig werden, es muß in jedem Fall ein Kommissionsverfahren eingeleitet werden, was unter anderen rechtlichen Rahmenbedingungen möglicherweise vermieden werden könnte.

Die seit geraumer Zeit geforderte personelle Erweiterung der Gleichbehandlungsanwaltschaft (derzeit eine Gleichbehandlungsanwältin, eine Stellvertreterin und eine gemeinsame Sekretärin für ganz Österreich) ist nach wie vor nicht erfolgt. Die aktuelle Arbeitsbelastung hat ein Ausmaß erreicht, das eine Tätigkeit der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen über die notwendigsten Beratungs- und Interventionsschritte in den konkreten Fällen hinaus praktisch verunmöglicht - 1995 konnte z.B. kein einziger ("freiwilliger") Betriebsbesuch durchgeführt werden, die Durchführung von Veranstaltungen und persönlichen Beratungen in den Bundesländern mußte eingeschränkt werden.

Ebenso sind Grundsatzarbeiten oder die gerade im Gleichbehandlungsbereich aufgrund der EU-Anpassung und EuGH-Judikatur notwendige ständige Weiterbildung nicht mehr möglich. Abgesehen von der persönlichen Arbeitsüberlastung der Mitarbeiterinnen in der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen ist auch das Fehlen von zusätzlichen Beratungsmöglichkeiten außerhalb Wiens der Hauptgrund, weshalb sich die Anfragen zu drei Viertel nach Ostösterreich verlagert haben.

Daß ein entsprechender Bedarf nach einer Regionalisierung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen gegeben ist, ist auch aus der bewährten Zusammenarbeit mit den Interessensvertretungen und den Frauenbeauftragten der Städte und Länder bekannt. Diese verfolgen eine allgemeine Aufgabenstellung und können den Beratungsbedarf zum Gleichbehandlungsgesetz selbst nicht abdecken. Sie sind auch nicht befugt, die der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen gemäß § 3 a vorbehaltenen Agenden wahrzunehmen.

Im Zusammenhang mit der nunmehr geplanten Regionalisierung wäre eine weisungsfreie Eingliederung der Gleichbehandlungsanwaltschaft bei der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten wünschenswert.

6. Berichtspflicht von Betrieben:

Im Falle der Gewährleistung entsprechender Ressourcen für die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen in Wien und die geplanten Regionalanwältinnen in den Bundesländern wäre es sinnvoll, die bereits länger diskutierte Berichtspflicht von Betrieben zumindest ab einer bestimmten Betriebsgröße gesetzlich verpflichtend vorzusehen. Dies vor allem, wenn die derzeit geltende Beweislastregelung beibehalten wird.

Nach derzeitiger Rechtslage ist nur dann, wenn 1.) in einem konkreten Einzelfall der Gleichbehandlungskommission Umstände glaubhaft gemacht werden können, die auf eine Diskriminierung schließen lassen, und 2.) unter der Voraussetzung, daß die Gleichbehandlungskommission die schriftliche Berichtslegung gemäß § 6 a GBG dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin auch tatsächlich aufträgt, ein Bericht vorgesehen.

Ohne anhängiges GBK-Verfahren zu einer individuellen Diskriminierung ist eine derartige Berichtslegungsverpflichtung somit nicht möglich. Dies ist insofern problematisch, als dadurch ein konkreter Einzelfall zur Überprüfung in der Gleichbehandlungskommission vorliegen muß und dieser zwingend mit einer generellen Betriebsüberprüfung aus Gesamtsicht der Gleichbehandlung der Geschlechter verknüpft wird.

Es zeigt sich in den Beratungen, daß Frauen, die ihre Gleichbehandlungsansprüche individuell geltend machen müssen (und deshalb ohnehin um ihren Arbeitsplatz fürchten), davor zurückschrecken, ihre ArbeitgeberInnen noch zusätzlich mit einer generellen Berichtslegung zu konfrontieren, was jedoch in Fällen, in denen auch die Diskriminierung anderer Frauen zu vermuten ist, wiederum im Interesse der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen zur Herbeiführung einer generellen Gleichbehandlung gelegen wäre.

Um den Schlichtungszweck der Gleichbehandlungskommission in derartigen Einzelüberprüfungsverfahren bezüglich der namentlich genannten Arbeitnehmerinnen nicht zu gefährden, hat die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen in der Vergangenheit auf Wunsch der Frauen davon Abstand genommen, derartige Berichtslegungen zu beantragen. Umgekehrt ist die Gleichbehandlungskommission selbst nur sehr zögernd bereit, Betriebe gemäß § 6 a zu einer solchen generellen Berichtslegung aufzufordern. Dies ist zwar auch im Zusammenhang mit der Arbeitsbelastung der Gleichbehandlungskommission zu sehen, im Ergebnis wird jedoch diese § 6 a-Verfahrensmöglichkeit derzeit kaum genutzt.

Abgesehen von dieser möglicherweise konträren Interessenslage im Zusammenhang mit einem Einzelüberprüfungsverfahren erschweren die derzeitige Beweislastregelung sowie die eingeschränkten Kompetenzen der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen eine effiziente Überprüfung hinsichtlich ganzer Betriebsbereiche oder Unternehmen.

Gerade eine solche - auch erzwingbare - Überprüfung ist aber notwendig, um die Gleichbehandlung im Arbeitsleben effizient voranzutreiben: Im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen kann nicht zugemutet werden, unter Gefährdung ihres eigenen Arbeitsplatzes individuell die volle Last der Informationssammlung zu Diskriminierungen im Gesamtbetrieb zu tragen.

Zudem besteht - aus Gründen, die hier nicht in Frage gestellt werden sollen wie z.B. Datenschutz und Wahrung der Privatsphäre - für ArbeitnehmerInnen ohnedies nur beschränkter praktischer und rechtlicher Zugang.

Vor allem Fragen gleichwertiger Tätigkeiten oder mittelbarer Diskriminierungen sind aus Sicht einer einzelnen Arbeitnehmerin kaum erkennbar, aus standardisierten Berichten unter Vorlage von statistischen Daten zur Entgeltfestsetzung ergibt sich jedoch sehr wohl ein deutliches Bild über die Situation der weiblichen Beschäftigten eines Betriebes (z.B. unterschiedliche Relevanz der Betriebszugehörigkeit bei Einstufung von Frauen in Führungspositionen, Befristung von Arbeitsverträgen, Verteilung von Frauen in unteren Lohngruppen gegenüber gleich gut qualifizierten Männern in höheren Lohngruppen usw.).

Sollte eine derartige automatische Berichterstattung größerer Betriebe nicht durchsetzbar sein, wäre es als Zwischenlösung jedenfalls wünschenswert, der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen die Möglichkeit einzuräumen, auch ohne Vorliegen konkreter Verdachtsmomente bezüglich einer Ungleichbehandlung und insbesondere ohne die Notwendigkeit einer namentlichen Nennung diskriminierter Arbeitnehmerinnen, Berichte seitens der Betriebe verpflichtend einholen zu können. Auch dies ist freilich davon abhängig, daß der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen entsprechende Expertinnen zur Verfügung stehen bzw. die Ressourcen der GAW auch in personeller Hinsicht in Zukunft den Aufgaben entsprechend erweitert werden.

Bereits in der Regierungsvorlage zur Novelle 1985 wurde anlässlich der Einführung der § 6 a-Berichtspflicht die Problematik der Arbeitsplatzgefährdung einzelner Frauen und die Schwierigkeit, ohne Bezugnahme auf Einzelpersonen Diskriminierungen überhaupt glaubhaft machen zu können, hingewiesen.

Soll die generelle Überprüfungsmöglichkeit des § 6 a GBG nicht weiterhin "totes Recht" bleiben, erscheint eine standardisierte Berichtspflicht ab einer bestimmten Betriebsgröße, zumindest aber eine entsprechende Befugnis der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen, Berichte auch ohne Anlaßfall einzufordern, geboten.

7. Verwaltungsstrafe bei Nichtbeachtung der Aushangpflicht:

Nachdem sich in der Vergangenheit am Beispiel des § 2 c bereits wiederholt gezeigt hat, daß rechtliche Gebote oft unberücksichtigt bleiben, wenn keine Sanktionen vorgesehen sind, erscheint auch die Normierung einer Verwaltungsstrafsanktion für die Nichtbeachtung der Aushangpflicht des Gleichbehandlungsgesetzes in Betrieben angebracht. Dies wäre auch systemkonform mit der unter Strafandrohung vorgesehenen Aushangpflicht z.B. für Mutterschutzgesetz, Frauennachtarbeitsgesetz, Arbeitsruhegesetz oder Arbeitszeitgesetz.

8. Verlängerung und Vereinheitlichung der Fristen für die Geltendmachung von Gleichbehandlungsansprüchen:

a) Geltendmachungsfristen (Arbeits- und Sozialgericht)

Derzeit bestehen drei unterschiedliche Fristen zur Geltendmachung von Gleichbehandlungsansprüchen - 14 Tage zur Kündigungsanfechtung, sechs Monate zur Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen, im übrigen die dreijährige Frist gemäß § 1486 ABGB, die aber kollektivvertraglich abdingbar ist.

Für die von Diskriminierung betroffenen Personen ist aufgrund dieser unterschiedlichen Geltendmachungsfristen nicht mehr überschaubar, in welchem Zeitraum welche Ansprüche geltend zu machen sind, was vor allem dann zu Verwechslungen führen kann, wenn sich eine diskriminierte Frau auf mehrere Tatbestände des Gleichbehandlungsgesetzes stützt.

Gleichzeitig kann insbesondere im Falle einer Kündigung aufgrund der lediglich 14-tägigen offenen Frist keine Intervention seitens der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen mehr durchgeführt werden, obwohl es vorkommen kann, daß gleichzeitig Diskriminierungen bei der Beförderung (6 Monate) oder bei der Entgeltfestsetzung (3 Jahre Geltendmachungsfrist) zu vermuten sind.

In solchen Fällen muß sofort zumindest die Gleichbehandlungskommission befaßt werden, um den Fristablauf zu vermeiden, dadurch wird aber auch eine gütliche Einigung ohne Befassung der Kommission oder der Arbeitsgerichte weitgehend unmöglich gemacht.

Eine Vereinheitlichung der Geltendmachungsfristen auf einen einheitlichen Zeitraum von drei Jahren könnte dieses Problem lösen, gleichzeitig würde der für die diskriminierten Frauen und Männer günstigere Rechtsstand vor der Novelle 1990 wieder hergestellt sein. Die kürzeren Geltendmachungsfristen wurden erst mit der zweiten Novelle 1990 eingeführt, wodurch sich für einzelne Frauen eine Verschlechterung der Rechtslage ergeben hat.

Die seit 1.1.1993 eingeräumte Möglichkeit, die dreijährige Klagsfrist durch KV-Regelung auch zu unterschreiten, hat nicht zur Verbesserung der Rechtslage der Frauen beigetragen und fördert vor allem auch die Rechtsunsicherheit der Betroffenen ebenso wie derjenigen, die im Beratungsbereich tätig sind.

Auch die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen verfügt nicht über ein Kollektivvertragsregister wie z.B. das Sozialministerium, die Gewerkschaften oder die Arbeiterkammern und ist daher nicht in der Lage, sofort zu beurteilen, ob die insbesondere für Entgeltdiskriminierungen geltende dreijährige Geltendmachungsfrist in einem konkreten Kollektivvertrag abgedungen wurde oder nicht.

Diese Regelung sollte ersatzlos wieder aufgehoben werden, nachdem hier lediglich eine Verkürzung der Ansprüche diskriminierter Frauen, keineswegs aber eine klare Rechtslage geschaffen wurde.

b) Fristhemmung durch GBK-Verfahren

Ein in der Praxis immer häufiger auftretendes Problem der Fristregelung des § 10 b GBG (diese Bestimmung bezieht sich nur auf die arbeitsgerichtliche Geltendmachung, nicht auf die Befassung der Gleichbehandlungskommission) ist die Frage, wann die Hemmung des Fristenlaufes durch die Befassung der Gleichbehandlungskommission eintritt und vor allem, wann diese Hemmung wieder aufgehoben wird - in der Praxis kann sich hier die unmittelbare Gefahr des Anspruchsverlustes wegen Fristablaufes ergeben.

Dies hat sich insbesondere in Fällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz mit anschließender Kündigung gezeigt, in denen die Gleichbehandlungskommission zwar eine geschlechtsspezifische Diskriminierung auch bei der Beendigung des Arbeitsvertrages festgestellt hat, der jeweilige Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin jedoch nicht bereit war, der Aufforderung der Kommission zur Beseitigung der Diskriminierung Folge zu leisten.

Theoretisch müßte das Unternehmen binnen eines Monats ab Zustellung der GBK-Empfehlung eine Erklärung abgeben, ob der Auftrag der Gleichbehandlungskommission zur Beseitigung der Diskriminierung befolgt wird. Bei einer Weigerung muß das Arbeitsgericht fristgerecht befaßt werden. Diese Geltendmachungsfrist ist zunächst durch die "Einbringung des Antrags ... bei der Kommission" (§ 10 b) gehemmt - unklar ist, ob diese Ablaufhemmung mit dem Datum der Postaufgabe eintritt oder (ohne Berücksichtigung des Postweges) erst mit dem Datum der Protokollierung in der Gleichbehandlungskommission. Hier wurde seitens der GBK-Vorsitzenden eine restriktive Rechtsauffassung zugrundegelegt. Da der Weg von der postalischen Aufgabe bis zur Protokollierung bis zu einer Woche dauern kann, könnte einzelnen Frauen unter Umständen Anspruchsverlust drohen.

Die Beurteilung einer zeitgerechten Gerichtsbefassung wird durch das Fehlen einer GBG-Regelung erschwert, wann das Ende des GBK-Verfahrens und damit das Ende der Fristhemmung anzunehmen ist, bereits mit Zustellung der GBK-Empfehlung an die AntragsstellerInnen, ArbeitgeberInnen und BetriebsrätInnen oder erst nach Erhalt der Stellungnahme des Unternehmens, ob dem GBK-Auftrag zur Beseitigung der Diskriminierung nachgekommen wird?

Diese Frage ist im § 10 b derzeit nicht explizit geregelt, aus dem Sinn des Gesetzes ergibt sich jedoch, daß die den ArbeitgeberInnen eingeräumte Stellungnahmefrist von einem Monat gemäß § 6 Abs 3 GBG noch in den gehemnten Zeitraum einzurechnen ist. Andernfalls ergäbe sich die Situation, daß eine Frau zwar eine positive GBK-Empfehlung in Händen hat und der/die Arbeitgeber/in noch ein Monat Zeit zur Überlegung hat, ob er/sie der Aufforderung Folge leistet, während dieses einen Monats aber die Geltendmachungsfrist bereits abläuft.

Die betroffene Frau müßte also - um ihre rechtlichen Möglichkeiten zu wahren - sofort nach Erhalt der positiven Kommissionsentscheidung das Arbeits- und Sozialgericht befassen. Dies entspricht weder dem Schlichtungszweck der Gleichbehandlungskommission noch dem Ziel,

arbeitsgerichtliche Verfahren nach Möglichkeit zu vermeiden. Eine explizite rechtliche Regelung ist daher im Sinne der Rechtssicherheit dringend notwendig.

9. Frauenförderung

a) Aufnahme eines Frauenförderungsgebotes

Im Gegensatz zu den Frauenförderungsgeboten des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes und der bisher vorliegenden Landes-Gleichbehandlungsgesetze für den Öffentlichen Dienst (Kärnten und Oberösterreich) ist im Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft bisher lediglich die grundsätzliche Möglichkeit einer Förderung von Frauen im Betrieb vorgesehen (§ 2 Abs 3: Ausführung des Artikel 4 der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau: "vorübergehende Sondermaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der de-facto-Gleichberechtigung von Frau und Mann").

Sollte sich ein Unternehmen entschließen, Frauenförderung im Betrieb durchzuführen, kann der Bund für besondere Aufwendungen, die ArbeitgeberInnen bei der Durchführung solcher Fördermaßnahmen entstehen, Förderungen aus Bundesmitteln gewähren.

Ein analog dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz geregeltes Frauenförderungsgebot würde es erst ermöglichen, daß z.B. gleich (wie der Konkurrent) qualifizierte Frauen bei der Beförderung überhaupt Chancen haben, sich auf das Gleichbehandlungsgesetz zu berufen.

Derzeit muß eine Frau besser (nach der gesetzlichen Regelung), in der Praxis viel besser qualifiziert sein als ihr Konkurrent, um mit Erfolgsaussicht eine Überprüfung durch die Gleichbehandlungskommission zu beantragen. Das stellt in der Praxis eine einseitige Bevorzugung schlechter qualifizierter Männer dar.

Aufgrund der aktuellen verfassungsrechtlichen Diskussion zur Zulässigkeit von positiven Aktionen wäre es wünschenswert, derartige positive Aktionen auch verfassungsrechtlich im Artikel 7 B-VG abzusichern.

b) Förderungsrichtlinien des Bundes (vgl. BMAS-Bericht)

Die Aufhebung einer Wortfolge im § 2 b GBG durch das Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes vom 8.3.1994 (G 116/93-6), wonach nunmehr die "Richtlinien über die Vergabe von Förderungen des Bundes für Unternehmen Förderungen nur für Unternehmen vorzusehen haben, die das Gleichbehandlungsgesetz beachten" (entfallen der Passus: "und den Aufträgen der Gleichbehandlungskommission nachkommen"), hat an der grundsätzlichen Selbstbindung im Fall der Privatwirtschaftsförderung des Bundes nichts geändert:

Nach wie vor dürfen die für die Vergabe von Bundesförderungsmitteln zuständigen Organe Unternehmen nur dann Förderungsmittel zuerkennen, wenn sichergestellt ist, daß bei der beabsichtigten Förderung des Unternehmens dieses das Gleichbehandlungsgesetz beachtet. Allenfalls müßten Förderungsrichtlinien an den geänderten Wortlaut des § 2b GBG angepaßt werden (vgl. Allgemeine Rahmenrichtlinien für die Gewährung von Förderungen aus Bundesmitteln, Ministerratsbeschluß vom 9.9.1986 in Ergänzung). Im Ergebnis kann die bisherige Förderungspraxis des Bundes unverändert beibehalten werden.

Nach wie vor nicht sichergestellt ist jedoch eine effiziente Umsetzung dieses Förderungsprinzips. Der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen ist bisher kein Fall bekannt, wonach einem Unternehmen, das gegen das Gleichbehandlungsgebot verstoßen hat, Förderungsmittel nicht zuerkannt worden wären bzw. rückwirkend Förderungsmittel zurückgefordert worden wären.

Hier scheidet eine Überprüfung der Einhaltung der Förderungsrichtlinien nicht nur an den fehlenden Ressourcen innerhalb der Bundesverwaltung, sondern auch an zwingenden rechtlichen Rahmenbedingungen, aufgrund derer Förderungen entzogen werden müßten bzw. weitere Förderungen zu unterbinden wären.

Es wäre allerdings denkbar, einen generellen Bericht des Unternehmens im Sinne des § 6 a GBG über die Situation der männlichen und weiblichen Beschäftigten des Betriebes als Voraussetzung dafür vorzusehen, daß das betreffende Unternehmen überhaupt in den Kreis der FörderungswerberInnen miteinbezogen wird.

10. Kündigungs-/Versetzung-/Viktimierungsschutz

Der erweiterte Kündigungsschutz zugunsten von Personen, die sich auf das Gleichbehandlungsgebot stützen, anschließend aber gekündigt werden, hat sich in der Praxis zwar als hilfreich erwiesen, allerdings nicht als ausreichend. Anzustreben ist ein absoluter Kündigungsschutz vor allem für Frauen, die Ansprüche nach dem Gleichbehandlungsgesetz wegen sexueller Belästigung geltend machen, weil hier das Kündigungsrisiko sehr groß ist.

In diesem Sinne wäre auch ein Versetzungsschutz anzustreben, nachdem Versetzungen oder deren Androhung oft eine wirksame Strategie ist, ArbeitnehmerInnen von einer Geltendmachung ihrer Rechtsansprüche abzuhalten.

Leider hat sich in der GAW-Praxis gezeigt, daß auch ein Viktimierungsschutz zugunsten von Personen, die sich für geschlechtsspezifisch diskriminierte Kolleginnen einsetzen, gerade auch in Fällen sexueller Belästigung zunehmend notwendig wird. Ein solcher Viktimierungsschutz wurde bereits im Zusammenhang mit der Erlassung der Stammfassung des Gleichbehandlungsgesetzes diskutiert, wurde in der Folge aber verworfen und hat nicht Eingang in das Gesetz gefunden.

So wurde im Laufe des letzten Jahres z.B. in einem Entgeltdiskriminierungsfall die im gleichen Betrieb beschäftigte Lebensgefährtin eines Betriebsrates, der sich vehement für die Gleichbehandlung von Frauen im Betrieb eingesetzt hatte, gekündigt; Zeugen und Zeuginnen von sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz wurden durch die Drohung mit arbeitsrechtlichen Nachteilen eingeschüchtert, zugunsten einer sexuell belästigten Kolleginnen auszusagen.

Auch der umgekehrte Fall ist denkbar, wird aber mit rechtlichen Regelungen wohl nicht in den Griff zu bekommen sein: Drei Mitarbeiterinnen stützten sich auf das Gleichbehandlungsgesetz, eine der Frauen wurde von der Unternehmensleitung hinsichtlich ihrer Gehaltshöhe und der Arbeitsbedingungen bessergestellt unter der Bedingung, daß sie nicht für ihre Kolleginnen "aussagt". Das Kommissionsverfahren konnte mit dem Beschluß zur Empfehlung einer Nachzahlung und der Feststellung, daß eine Diskriminierung nicht ausgeschlossen werden kann, zwar positiv beendet werden, von einer gerichtlichen Geltendmachung wurde jedoch (nachdem sich der Arbeitgeber geweigert hatte, der Empfehlung nachzukommen) aufgrund der verschlechterten Beweislage Abstand genommen.

Ein weiteres Problem stelle: die straf- und zivilrechtlichen Retorsionsklagen dar, die belästigten Frauen seitens der Belästiger zunehmend nicht mehr nur angedroht werden, derartige Klagen kommen vielmehr bereits bei fast jeder Beschwerde an die Gleichbehandlungskommission vor. Wenden sich Frauen hilfeschend an die Vorgesetzten oder erkundigen sie sich, ob eine Kollegin ebenfalls unter dieser Belästigung leidet etc. so wird ihnen durch diese Kontaktaufnahme mit einem/einer "Dritten" bereits der Vorwurf gemacht, sie haben dadurch den Tatbestand der üblen Nachrede erfüllt.

Eine solche Vorgangsweise von Anwälten könnte dadurch verhindert werden, daß - wie etwa im deutschen Beschäftigtenschutzgesetz - ausdrücklich ein Beschwerderecht der Betroffenen verankert wird, das bereits entsteht, wenn die Betroffene sich belästigt fühlt. Eine rechtliche Fehleinschätzung bleibt dadurch in jedem Fall ohne negative Folgen, wenn die Betroffene sich an den Arbeitgeber wendet, um Maßnahmen durch das Gesetz auszulösen.

Diese auf den ersten Blick als reine Klarstellung empfundene Möglichkeit hat immer dort Bedeutung, wo es keine Zeugen für die Belästigung gibt.

Nach der derzeitigen Rechtslage besteht in Österreich die Gefahr, daß der Belästiger bestreitet und im Gegenzug üble Nachrede bzw. Verleumdung geltend macht. Eine Absicherung von Belästigungsoffern wie nach der deutschen Rechtslage erscheint daher wünschenswert.

11. Verbesserungen im GBK-Verfahren

Im Zuge der letztjährigen GBK-Verfahren haben sich einige offene Verfahrensfragen gezeigt, vor allem aber wurde die Geschäftsordnung (GO) aus dem Jahr 1979 (novelliert 1985) bis heute nicht dem aktuellen Gesetzesstand angepaßt. Die derzeit gültige Verordnung berücksichtigt z.B. nicht die Rechte der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen im GBK-Verfahren, weil diese erst mit der Novelle 1990 eingerichtet wurde.

Im Zuge einer neuen GO-Verordnung könnte z.B. auch geregelt werden, daß die Anwesenheit von Begleitpersonen (Vertrauenspersonen) bei der Befragung zulässig ist, dies insbesondere in Fällen sexueller Belästigung.

Über die nunmehr geplante Fahrkostenersatzregelung hinaus wäre eine entsprechende Budgetierung der Gleichbehandlungskommission für Sachverständigengutachten (die bisher noch nicht eingeholt wurden) dringend geboten.

12. Nachvollzug der GBG-Novellen im Bereich der Land- und Forstwirtschaft (GBG II. Teil)

Die Ausführungsgesetze der Länder zur Gleichbehandlung in der Land- und Forstwirtschaft (GBG II. Teil) wurden nicht in allen Bundesländern bis zum Stand der Gleichbehandlungsgesetznovelle BGBl Nr. 833/1992 (1.1.1993) nachvollzogen. Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen hat zum Stand 1.9.1994 den Rechtsbestand erhoben - zum damaligen Zeitpunkt bestanden nur in den Bundesländern Wien, Salzburg, Steiermark und Kärnten aktualisierte Gleichbehandlungsregelungen (Wiener land- und forstwirtschaftliches Gleichbehandlungsgesetz, Landarbeitsordnungen).

In den Bundesländern Niederösterreich, Oberösterreich, Tirol und Vorarlberg besteht ein Gleichbehandlungsrechtsbestand zum Umfang des Gleichbehandlungsgesetzes in der Fassung der 2. Novelle 1990 (z.B. ohne wirksame Schadenersatzregelungen, sexuelle Belästigung nicht als eigener Tatbestand). Im Burgenland besteht im Bereich der Land- und Forstwirtschaft derzeit überhaupt nur ein Gleichbehandlungsgebot hinsichtlich des Entgeltes, hinsichtlich der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen und der Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Ein weiterer Nachvollzug zum aktuellen Stand ist zum Erhebungszeitpunkt nicht erfolgt.

Bedauerlich ist auch, daß zwar grundsätzlich in allen Ländern Gleichbehandlungskommissionen installiert wurden, derzeit aber kaum Anfragen zu verzeichnen sind (in der GAW-Beratung 1993 ergaben sich zwei Anfragen von land- und forstwirtschaftlichen Arbeiterinnen).

Anwältinnen für Gleichbehandlungsfragen sind zwar auch im Land- und Forstwirtschaftsbereich möglich, wurden jedoch nur in den Bundesländern Wien und Tirol vorgesehen - in den übrigen Bundesländern wurde mit der Begründung davon Abstand genommen, daß kein Bedarf bestünde. Auch wenn sich diese Gleichbehandlungsanwältinnen ausschließlich mit Fragen der Land- und Forstwirtschaft befassen könnten, ist nicht einzusehen, warum ArbeitnehmerInnen in diesem Wirtschaftsbereich der Zugang zur Gleichbehandlung nicht in gleicher Weise geöffnet wird.

Eine solche Differenzierung von Berufsgruppen erscheint nicht nur im Hinblick auf die österreichische Rechtsordnung, sondern auch im Hinblick auf die EU-Vorgaben problematisch, wonach Gleichbehandlungsbestimmungen für alle ArbeitnehmerInnen in allen Wirtschaftsbereichen (Privatwirtschaft und Öffentlicher Dienst) zu gelten haben.

13. Gleichbehandlungsgesetze im Öffentlichen Dienst

Die Gleichbehandlung von Beschäftigten im Öffentlichen Dienst konnte für den Bundesbereich mit dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz geregelt werden, ausständig sind jedoch noch die Gleichbehandlungsgesetze für den Landes- und Gemeindedienst in den Bundesländern, hier haben nur die Bundesländer Kärnten (LGBl Nr 56/1994, in Kraft 1.6.1994), Oberösterreich (LGBl Nr 8/1995, in Kraft 1.3.1995), Salzburg (LGBl Nr. 30/96, in Kraft 1.7.1996) und Wien (LGBl Nr. 18/1996, in Kraft 1.5.1996) entsprechende Regelungen für den Öffentlichen Dienst erlassen.

In allen anderen Bundesländern sind Beschäftigte im Landes- und Gemeindedienst weiterhin ohne Rechtsansprüche im Falle geschlechtsspezifischer Diskriminierungen am Arbeitsplatz.

14. Rechtshilfefonds

Durch den nunmehr generell möglichen Rechtsschutz durch die Arbeiterkammern in Ergänzung zum Rechtsschutz durch die Gewerkschaften hat sich die Geltendmachung von arbeitsrechtlichen Ansprüchen und somit auch von Gleichbehandlungsansprüchen für diskriminierte Personen wesentlich verbessert.

Es ist jedoch immer wieder festzustellen, daß der alleinige Rechtsschutz für das Arbeits- und Sozialgericht nicht ausreicht. Dies insbesondere in Fällen sexueller Belästigung, in denen es oft zu Repressalien seitens der Belästiger kommt wie z.B. einer strafrechtlichen Anzeige wegen Übler Nachrede oder zivilrechtliche Klagen gemäß § 1330 ABGB (Ehrenbeleidigung/Kreditschädigung).

Diese Verfahren stehen grundsätzlich nicht immer unter Rechtsschutz der Interessensvertretungen und müssen dann von den Frauen auf eigene Kosten geführt werden, wobei im Ergebnis zwar durchaus positive Erfolgsaussichten bestehen, weil es sich in den weit überwiegenden Fällen um haltlose Einschüchterungsversuche handelt, die aber geeignet sind, Frauen von einer Geltendmachung ihrer Rechtsansprüche abzuhalten.

Mit Einrichtung eines Rechtshilfefonds könnten weiters Musterprozesse geführt werden, die derzeit aus prozeßökonomischen Gründen oft unterbleiben - denkbar wären hier auch Verfahren zum Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte oder zum Europäischen Gerichtshof.

15. Maßnahmen in anknüpfenden Rechtsbereichen

Artikel 7 B-VG (Gleichheit vor dem Gesetz) sollte dringend geschlechtsneutral formuliert werden - eine solche Gesetzesnovelle wäre ohne Kostenfolgen, würde dem Grundsatz der Gleichbehandlung auch in sprachlicher Hinsicht entsprechen, wenn nicht nur Bundesbürger vor dem Gesetz gleich sind, sondern "alle Bundesbürger und alle Bundesbürgerinnen" und würde weiters der nach wie vor anzutreffenden Argumentation, wonach nicht einmal Artikel 7 sprachliche Gleichbehandlungsgrundsätze berücksichtigt, entgegenwirken. Gleichzeitig könnte auch die verfassungsrechtliche Zulässigkeit von (zeitlich befristeten) positiven Frauenförderungsmaßnahmen ausdrücklich verankert werden, um hier Rechtssicherheit zu schaffen.

5. Projekte

5.1. Studie: "Leitlinien geschlechtergerechten Formulierens":

Im Jahr 1987 wurden erstmals in Österreich im Rahmen der vom Sozialministerium herausgegebenen "Schriftenreihe zur sozialen und beruflichen Stellung der Frau" linguistische Empfehlungen zur sprachlichen Gleichbehandlung von Frau und Mann im öffentlichen Bereich veröffentlicht.

Da damals die Diskussion über sprachliche Gleichbehandlung in Österreich noch wenig fortgeschritten war und stark unter dem Blickwinkel eines Randproblems geführt wurde, hat sich diese Broschüre sehr stark auf grundlegende Information über Sprachverhalten, Sprache und Erziehung, Gesprächsverhalten etc. konzentriert, um damit die Voraussetzung für eine weitergehende Diskussion zu schaffen.

Darüber hinaus wurden Vorschläge für die Gestaltung verschiedener Textarten gemacht, die dem damaligen Diskussionsstand entsprachen. Angeschlossen war auch eine Einstellungserhebung, bei der Frauen und Männer gesondert über ihre Problemsicht befragt wurden.

Die Broschüre hat zur Entwicklung der Diskussion in Österreich wesentlich beigetragen, die beschleunigte Diskussion aber wieder dazu geführt, daß die Empfehlungen der Broschüre zum jetzigen Zeitpunkt, fast zehn Jahre später, nicht mehr aktuell und brauchbar sind.

Die Praxis der Gestaltung von Texten hat allerdings mit der Diskussion nicht Schritt gehalten. Der Großteil der Gesetze (so auch das Gleichbehandlungsgesetz) sind nach wie vor in einer Form gestaltet, die dem Diskussionsstand von vor zehn Jahren entspricht.

Diese beiden Ausgangspunkte waren wesentlich dafür, eine neue Publikation über sprachliche Gleichbehandlung unter dem Arbeitstitel "Leitlinien geschlechtergerechten Formulierens" in Angriff zu nehmen.

Durchgeführt wird das Projekt und die Erstellung der Leitlinien von zwei Mitarbeiterinnen des Instituts für angewandte Sprachwissenschaften an der Universität Wien, die wissenschaftliche Gesamtleitung hat die Leiterin dieses Instituts, Prof. Wodak, übernommen.

Der Informationsteil der Publikation wird sich diesmal stark auf die Rolle der Sprache bei der Reproduktion hierarchischer Geschlechterverhältnisse konzentrieren, weil gerade die Diskussion der letzten zehn Jahre gezeigt hat, wie stark offenbar das Bedürfnis ist, allen Bemühungen engagierter Frauen zum Trotz die Vorherrschaft der männlichen Sprachform aufrechtzuerhalten. (siehe auch das in Kapitel 1b. dargestellte UVS-Erkenntnis).

Der praktischen Anwendung und den dabei auftretenden Problemen ist daher ein weiterer Abschnitt des Projekts gewidmet.

Wichtig erscheint auch, sich mit der Tragweite und Berechtigung normativer Vorgaben in der Sprache im Zusammenhang damit auseinanderzusetzen, daß Sprache stets in Bewegung bleibt.

Vor allem aber wird sich die Publikation mit den positiven Möglichkeiten, sprachliche Gleichbehandlung in der deutschen Sprache zu realisieren, befassen. Dabei werden insbesondere Probleme der Textverständlichkeit, die Besonderheiten verschiedener Texte und mögliche Strategien bei schriftlichen und mündlichen Ausdrucksformen dargestellt.

Die Studie wurde im Frühjahr 1995 konzipiert, Ende 1995 in Auftrag gegeben und wird Ende 1996 vorliegen.

5.2. Bericht über Stand und Entwicklung der Gleichbehandlung in Österreich;

Mit dem Jahr 1995 wurde erstmals auch der nach § 10b zu legendende "Bericht über Stand und Entwicklung der Gleichbehandlung in Österreich" fällig.

Im Zuge der Vorarbeiten zu diesem Bericht ergab sich die Chance, gemeinsam mit dem Sozialministerium, in dem nicht nur die Ressourcen weit größer sind, sondern auch die Abwicklung von Projekten wesentlich einfacher ist als im nicht selbständigen Kanzleramtsministerium, Indikatoren festzulegen, an denen in Hinkunft Gleichbehandlung von Frauen in Österreich genauer als bisher möglich gemessen werden soll und die Erfordernisse hinsichtlich Statistik, Information und Dokumentation klarzulegen, die vorhanden sein müssen, damit solche Indikatoren sinnvoll verwendet werden können.

Eine Übersicht über die dabei festgelegten Indikatoren findet sich im Anschluß an dieses Kapitel.

Die entsprechenden Zahlen werden bisher nicht, nicht systematisch, nicht mit den nötigen, kleinen Intervallen oder nicht geschlechtsspezifisch erhoben.

Das kann dazu führen, daß Bereiche, in denen es keine Verbesserungen in Richtung Gleichbehandlung und wirtschaftlicher Selbständigkeit von Frauen gibt - oder in denen es sogar zu Verschlechterungen kommt - lange Zeit unentdeckt bleiben können.

Dies durch die Schaffung einer entsprechenden Datenbasis zu verhindern, könnte somit ein Effekt des "Berichts über Stand und Entwicklung der Gleichbehandlung" sein, vorausgesetzt, die Daten erhalten die entsprechende politische und öffentliche Aufmerksamkeit.

Schließlich könnte die Arbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft wesentlich erleichtert werden, wenn verhindert werden kann, daß Benachteiligung individuell zwar bekämpft wird, gleichzeitig aber die Basis für die Möglichkeit der individuellen Bekämpfung, die wirtschaftliche Selbständigkeit der Frauen, ihre Einbeziehung in den rechtlichen Rahmen eines Anstellungsverhältnisses etc., gefährdet oder vernichtet wird.

Übersicht: Indikatoren zur Gleichbehandlung - Diskussionsgrundlage:

(Entnommen aus dem Bericht über Stand und Entwicklung der Gleichbehandlung in Österreich 1990 bis 1995).

Indikator	nach den Kriterien		Quelle	Indikator für
Erwerbsquote Basis mit/ohne Karenz	Altersgruppen	Bildungsstand		Integration
		Familienstand		
		Alter jüngstes Kind		
		Regionen		
Vollzeitquote (m/f)	Altersgruppen	Bildungsstand	Volkszählung ÖSTAT/WIFO	"Karrieren"
		Familienstand		
		Alter jüngstes Kind		
		Regionen		
Teilzeitquote (m/f)	Altersgruppen	Bildungsstand	Volkszählung ÖSTAT/WIFO	
		Familienstand		
		Alter jüngstes Kind		
		Regionen		
Karenzquote (m/f)	Altersgruppen	Bildungsstand	Volkszählung ÖSTAT/WIFO Volkszählung	
		Familienstand		

		Alter jüngstes Kind		
		Regionen		
Arbeitslosenquote (m/f)	Altersgruppen	Bildungsstand	Volkszählung ÖSTAT/WIFO	
		Familienstand		
		Alter jüngstes Kind		
		Regionen		
Arbeitslosenrate 1)	Altersgruppen	Bildungsstand	AMS	Wiedereinstieg
		Regionen		
Betroffenheit	Altersgruppen	Bildungsstand	AMS	
		Regionen		
Verweildauer	Altersgruppen	Bildungsstand	AMS	
Arbeitslosen-/ Sozialhilfenrate	Altersgruppen	Familienstand	AMS	
Teilzetrate 1)			ÖSTAT	
Karenzrate 1)			AMS	
geringf. Besch. (m/f)	hauptsächl / neben Sozialleistung		HV	
Formale Quali- fikationsstruktur	Altersgruppen	Regionen	ÖSTAT	Voraussetzung für Chancen
Inhaltliche Quali- fikationsstruktur	(Absolventen)	für BMS, BHS, Univ.	ÖSTAT	
berufl. Weiter- bildung privat	Unternehmen/ Eigeninitiative	Qualifikation/Alter?	Erheb.	
berufl. Weiterbildung AMS	Varianten	Altersgruppen?	AMS	
Lehrstellenmarkt Mann, Frau, neutral	Branchen		AMS	
Lehrstellenkonzentration	Branchen			
Stellenmarkt Mann, Frau, neutral	Qualifikations- gruppen, Alter?	AMS, Professionell privat	AMS, Inseratenausw.	Diskrimini. zu Karierebeginn?
Berufsunterbrechun- gen Mann, Frau	Gründe/Art	Länge	ÖSTAT Mikrozensus	
Inanspruchnahme Karen (m/f)	Altersgruppen	Art, Länge, Arbeitsl. od. Besch?		
Wiedereinstieg nach dem Karenzurlaub	Länge KUG - 1 Monat, 2 und 6 Monate danach	alter DG, neuer DG arbeitslos	ÖSTAT, AMS Spezialauswertung	
Wiedereinstieg nach dem Karenzurlaub	Stabilität Karrie- ren 5 Jahre nach Karenz	nach KUG: alter DG, neuer DG, arbeitslos, nicht berufstätig	ÖSTAT, AMS Spezialaus- wertungen	Langfr. Probleme durch Familienpausen?
	Arbeitszeiten unmittelbar, bzw. 5 Jahre danach	alter DG, neuer DG	ÖSTAT, AMS Spezialaus- wertungen	
Status bei Wiederein- stieg nach längerer Pause	Länge/Art der Pause	Altersgruppen? Qualifikation	ÖSTAT, AMS, Spezialaus- wertungen	
	Länge/Art der Pause	Berufsschicht	ÖSTAT, AMS Spezialaus- wertungen	
Erwerbsmuster VZ-Pause-Tz-Vz usw.?	10 Jahre nach letzter Karenz	Qualifikation. Berufsstatus	ÖSTAT, AMS Spezialaus- wertungen	

Wiedereinstiegs-/ Erwerbsmuster	Kinderzahl	Regionen, regionale Betreuungseinrich- tungsdichte	?	
Verteilung der Frauenbeschäftigung (m/f)	Wirtschaftsklassen	Regionen	ÖSTAT	Segmentierung d. Arbeitsm.
	Berufsstruktur	Regionen		
	Beruflicher Status Prod/Dienstl.	Regionen		
Positionierung	Basisqualifikation (evt. Inhalte?)	Berufsstatus (evt. Berufsjahre?)	ÖSTAT- Mikrozensus	Gründe f. Positionierung
	Basisqual./Status	Altersgruppen?		
		Unterbrechungen?		
		Vollzeit/Teilzeit		
	Basisqual.	Status Ersteinsatz Aufstiegsmöglk.?		
Karrieremuster	Aufstieg Status nach 5, 10 Jahren	Qualifikation/ Altersgruppen	Social Survey?	
	Aufstieg Status nach 5, 10, 15 Jahren	Qualifikation/ Unterbrechungen/ Kinder(zahl)	Social Survey?	
Arbeitszeitsonderf. (m/f)	Altersgruppen?		Mikrozensus	Be-/Entlastung
Bruttoverdienste (m/f - Nationalität)	Berufs- Altersgruppen	Wirtschaftskl.	HV	Einkommensbe- nachteiligung?
Höchst/Niedrigsverd. (m/f - Nationalität)	Berufs- Altersgruppen		HV	
Wirtschaftsklassen	Frauenanteil	Einkommen	HV	
Nettoverdienste	Altersgruppen	Schulbildung Tätigkeit	Mikrozensus	
Nettoverdienste	Wirtschaftskl.	Regionen	Mikrozensus	
Eigenpensionsquote Frauen	Pensionsart 2)	50-59, 60-65j	HV	Gründe f. Be- nachteiligung?
Pensionszugänge	Pensionsart 2)	Alter	HV	
Karriere vor Pension	Pensionsart/ Alter 2)	5 Jahre davor: Phasen aktiv, krank, arbeitslos, kein SV- Bezug	Sonderauswertung	
Pensionshöhe, Neuzugang	Pensionsart 2)	Versicherungsjahre?	HV	
Pensionshöhe Durchschnitt	Pensionsart 2)	55-59, 60-65j		
Pensionsrelation m/f Neuzugang	Pensionsart 2)			
Pensionsrelation m/f Durchschnitt	Pensionsart 2)			

1) Bezogen auf Erwerbspersonen. 2) Alterspensionen aufgliedert

5.3. Hot-line für Frauen im Handel:

Eine Berufsgruppe, die weit überwiegend aus Frauen besteht und für die wirtschaftliche Selbstständigkeit keine Selbstverständlichkeit ist, sind die Handelsangestellten.

Ihnen war im Dezember 1995 eine "hot-line" gewidmet, die im Auftrag der Frauenministerin von der Gleichbehandlungsanwaltschaft während vier Tagen vor und nach dem 8. Dezember betreut und dokumentiert wurde.

Unterstützt wurde die Gleichbehandlungsanwaltschaft dabei von Expertinnen und Experten der ArbeitnehmerInnenvertretung.

Dabei ging es um die Frage, inwiefern der für 1995 einmalig vereinbarte Kollektivvertrag eingehalten wurde und insbesondere, inwieweit die darin sichergestellte Freiwilligkeit der Arbeitsleistung am 8. Dezember in der Praxis auch umgesetzt werden konnte.

Fragen der Gleichbehandlung konnten dabei nur indirekt eine Rolle spielen. Bei weiteren derartigen Regelungen wäre allerdings die Frage nach einer möglichen mittelbaren Diskriminierung insofern theoretisch vorstellbar, als eine Arbeitszeitneuregelung, die sich überwiegend zuungunsten von Frauen auswirkt, einer Überprüfung auf Übereinstimmung mit dem Gleichbehandlungsgebot des Gleichbehandlungsgesetzes unterzogen werden könnte.

5.4. Projekt "Arbeitsdruck":

Vom allgemein konstatierten steigenden Arbeitsdruck und Streß am Arbeitsplatz ist der Bereich Handel besonders stark betroffen. 70% aller Handelsangestellten sind Frauen, 13% sind teilzeitbeschäftigt. Die Frauen klagen vor allem über die langen Öffnungszeiten, die damit verbundene Notwendigkeit, praktisch "rund um die Uhr" und auch am Wochenende zur Verfügung zu stehen, die Überbelastung durch Personaleinsparungen, die damit zusammenhängende Angst um den Arbeitsplatz, mangelnde Qualifikationsmöglichkeiten und schlechte Bezahlung.

Das Thema des immer massiver werdenden Arbeitsdrucks wurde vom Ausschuß für Automation und Arbeitsgestaltung in der Gewerkschaft der Privatangestellten aufgegriffen und eine

Frauenarbeitsgruppe "Arbeitsdruck" eingerichtet mit dem Ziel, Gegenmaßnahmen zu erarbeiten.

Ein dringend erforderlicher Handlungsbedarf war durch die besorgniserregenden Ergebnisse einer von der GPA gestarteten Fragebogenaktion zum Thema "Leiden Sie unter Stress" aufgezeigt worden. 81,7 % der befragten Frauen leiden demnach unter starker bzw. sehr starker Stressbelastung. 96,7 % der Befragten hatten sich deshalb für eine diesbezügliche Kollektivvertragsregelung ausgesprochen.

Die Arbeitsgruppe "Arbeitsdruck", bestehend aus einer Vertreterin des Arbeitsinspektorates, der Gleichbehandlungsanwaltschaft, der ÖGB-Frauenabteilung, der Sektion Handel, der Frauenabteilung der GPA, Betriebsrätinnen und der Projektleiterin (Vertreterin des Ausschusses für Automation und Arbeitsgestaltung), begann Anfang 1995 mit ihrer Tätigkeit.

Zunächst wurden Stressfaktoren wie prekäre Arbeitsverhältnisse, Teilzeit, geringfügige Beschäftigung, Mobbing, Mehrfachbelastung durch Familienpflichten, fehlende Kinderbetreuungseinrichtungen, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz etc. geortet.

Aufgrund einer Analyse dieser Stressursachen und Stresserfahrungen wurden frauenspezifische Forderungen für kollektivvertragliche Regelungen gegen Stress entwickelt. Dabei soll nach den Vorstellungen der Expertinnen besonderes Gewicht auf die Stärkung von Frauenausschüssen gelegt werden, auf deren verpflichtende Einrichtung in Angelegenheiten der Gleichbehandlung, und auf die Qualifizierung von Arbeitnehmerinnen vor allem für Wiedereinsteigerinnen nach Karenz oder Berufsunterbrechung.

Gefordert wird weiters eine Arbeitszeitbilanz, Pausenbeschränkung und die Mitwirkung bei Betriebsänderungen und Beförderungen.

Das dargestellte Projektergebnis wurde in einem Grundsatzpapier "Frauenpolitische Erweiterungen zum Kollektivvertrag gegen belastenden Arbeitsdruck" zusammengefaßt und die erwähnten einzelhandelsspezifische Forderungen: "Sieben Punkte gegen Arbeitsdruck im Einzelhandel" aufgestellt.

5.5. Frauen im Reinigungsgewerbe:

Eine Gruppe, deren Beruf nach wie vor besonders niedrig positioniert ist, sind die Reinigungskräfte - auch dies eine Berufsgruppe, die überwiegend aus Frauen besteht.

Bereits im Jahr 1991, ganz zu Beginn der Tätigkeit der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen, gab es Gespräche über die Situation der Reinigungsfrauen. Dabei traten bereits die vielfältigen Möglichkeiten zutage, Frauen gegenüber den wenigen Männern in diesem Beruf trotz formaler Gleichbehandlung weniger zu bezahlen und schlechtere Bedingungen zu bieten.

Ob es nun darum ging, daß Frauen zum händischen Reinigen der Fußböden eingesetzt wurden und Männer zur Maschinenreinigung, ob ausschließlich Männer zum (dann besser bezahlten) Fensterreinigen herangezogen werden durften, Frauen zur Reinigung von allem übrigen. Es gibt viele Möglichkeiten, so zu differenzieren, daß bei den männlichen Beschäftigten höhere Löhne herauskommen.

Es gibt Reinigungsfirmen, die mit Frauen befristete, mit Männern unbefristete Verträge abschließen, solche, die Männern ungeteilte und Frauen geteilte Arbeitszeit anbieten, Firmen die Frauen grundsätzlich in Teilzeit, Männer Vollzeit aufnehmen.

In einer Beratung wurde der Gleichbehandlungsanwaltschaft sogar mitgeteilt, daß eine Firma in persönlichen Schreiben an ihre Kunden männliche und weibliche Reinigungskräfte ausdrücklich zu unterschiedlichen Stundenlöhnen anbietet und ein solches Schreiben überreicht.

Daß die im Reinigungsbereich verbreitete Usance der geringfügigen Beschäftigungen praktisch nur Frauen betrifft, unterstreicht nur die Dramatik der Benachteiligung gerade in diesem Beruf.

Bisher wollte allerdings keine der Frauen, die sich mit Problemen im Bereich der Reinigungskräfte an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gewendet hat, eine offizielle Überprüfung ihrer Beschwerde durch die Gleichbehandlungskommission oder auch nur ein Interventionsschreiben der Gleichbehandlungsanwaltschaft erreichen, im Gegenteil, sie legten ganz besonders strikten Wert auf Anonymität und Vertraulichkeit.

Da einer der Arbeitsgrundsätze der Gleichbehandlungsanwaltschaft lautet, nur dann tätig zu werden, wenn eine betroffene Frau dies wünscht, ist eine Überprüfung bisher unterblieben.

Das gilt auch für andere Berufsbereiche, aber so viele vertrauliche Beschwerden verbunden mit so viel angstvoller Zurückhaltung sprechen doch dafür, daß Gleichbehandlungsprobleme gerade dort am wenigsten faßbar sind, wo die materielle Existenz der Betroffenen am allerwenigsten gesichert ist.

Das würde aber bedeuten, daß gerade die, die das Gleichbehandlungsgesetz besonders dringend brauchen würden, weil die frauenspezifische Benachteiligung sie bereits aus dem regulären, die Existenz sichernden Arbeitsmarkt hinausgedrängt hat, es nicht in Anspruch nehmen können.

Da die Möglichkeit zu selbständigen Erhebungen ohne die Vermutung der Ungleichbehandlung für die Gleichbehandlungsanwaltschaft gesetzlich nicht vorgesehen wurde (und bei den gegebenen personellen Ressourcen auch nicht genützt werden könnte) kann an dieser Stelle auf die Problematik nur hingewiesen werden.

5.6. Tischlerinnen:

Aufgrund eines konkreten Anlaßfalles, bei dem sich eine gerade fertig ausgebildete, junge Tischlerin an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wandte, nachdem sie sich bei über 100 Betrieben vergeblich beworben hatte, wurde das Problem von Tischlerinnen und weiblichen Tischlerlehrlingen schwerpunktmäßig behandelt.

Die junge Frau, die ihre Gesellenprüfung mit Auszeichnung bestanden hatte, wurde von der überwiegenden Mehrzahl der Betriebe mit dem Hinweis abgelehnt, es würden prinzipiell keine Frauen als Tischlerinnen aufgenommen.

Auf die von der Gleichbehandlungsanwaltschaft ausgesandten Interventionsschreiben haben nahezu alle Betriebe reagiert. Vereinzelt wurde vorgebracht, daß es sich nur um einen bedauerlichen Irrtum handeln könne, und daß selbstverständlich Frauen die gleichen Aufnahmebedingungen wie männliche Bewerber vorfinden würden.

In den meisten Fällen jedoch wurde die Ablehnung der jungen Tischlerin damit begründet, daß Frauen keine schweren Stücke tragen könnten, der Umgangston im Betrieb zu rauh sei bzw., daß der Betrieb über keine getrennten Sanitäreinrichtungen verfüge.

Es folgten danach zahlreiche, zum Teil sehr langwierige Beratungsgespräche mit den Unternehmen zum einen unter Hinweis auf die geltenden ArbeitnehmerInnenschutzbestimmungen zum anderen über Grundsätze der Gleichbehandlung von Frauen am Arbeitsplatz. In diesem Zusammenhang wurde von Seiten der Gleichbehandlungsanwaltschaft auch auf das Gutachten der Gleichbehandlungskommission vom November 1994 verwiesen, worin diese zur Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Begründung von Lehrverträgen mit Lehrstellenwerberinnen durch vorgefaßte Meinungen im Betrieb und durch Kundenmeinungen Stellung nahm. Die Gleichbehandlungskommission kam darin u.a. zum Schluß, daß sowohl die Behauptung der mangelnden körperlichen Belastbarkeit weiblicher Lehrlinge als auch die Behauptung, die Beschäftigung von Frauen würde es mit sich bringen, daß in jedem Fall nach Geschlechtern getrennte Toiletten, Wasch- und Umkleieräume eingerichtet werden müssen, keinesfalls als sachliche Rechtfertigung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes angesehen werden können.

Die Gleichbehandlungskommission führte dazu aus, daß man aus der Behauptung der mangelnden körperlichen Belastbarkeit weiblicher Lehrlinge schließen müßte, daß in jenen Berufen, in denen die körperliche Belastung gering ist, der Frauenanteil hoch sein müßte. An Hand von Beispielen wie die Lehrberufe NachrichtenelektronikerIn oder Meß- und RegelmechanikerIn, wo trotz fehlender körperlicher Belastungen der Anteil weiblicher Lehrlinge marginal ist, zeige sich vielmehr, daß bei der Zuordnung von Tätigkeiten als körperlich belastend andere als sachliche Kriterien den Ausschlag geben. Das Argument der mangelnden körperlichen Belastbarkeit wird daher nur bei emotional als unweiblich empfundenen Tätigkeiten gegen die Beschäftigung von Frauen ins Treffen geführt. Hingegen zeichnet sich der gesamte Pflegebereich, der insgesamt dem weiblichen Rollenstereotyp am ehesten entspricht, bekanntlich durch hohe körperliche Belastungen sowie durch Streß, Nacht- und Schichtarbeit aus.

Bezüglich der Argumentationslinie mangelnder sanitärer Einrichtungen für weibliche Mitarbeiterinnen verwies die Gleichbehandlungskommission in ihrem Gutachten auf die geltenden ArbeitnehmerInnenschutzbestimmungen, die für das Erfordernis getrennter Toiletten und Umkleieräume bestimmte Schlüsselzahlen vorsehen, die in der Regel nicht erreicht werden. Um eine adäquate Lösung zu finden, wurde zum Teil auch das Arbeitsinspektorat eingeschaltet, das an Ort und Stelle die betrieblichen Möglichkeiten ausloten konnte.

Aufgrund der offenbar mangelnden Information der Betriebe über das Gleichbehandlungsgebot sowie über die entsprechenden Schutzbestimmungen wurden auf Initiative der Gleichbehand-

lungsanwaltschaft in Zusammenarbeit mit der Wiener TischlerInneninnung sämtliche Mitglieder im Wege einer Aussendung über die einschlägigen gesetzlichen Regelungen informiert.

5.7. Berufspilotinnen:

Im Rahmen ihrer Beratungstätigkeit wurde an die Gleichbehandlungsanwaltschaft der konkrete Fall einer Berufspilotin herangetragen, die sich bei einer inländischen Fluglinie beworben hat und mit dem Hinweis, daß es bereits genügend männliche Bewerber gäbe, abgewiesen wurde. Da in der weiteren Rechtfertigung der betreffenden Fluglinie vor allem das Kostenargument im Falle einer Schwangerschaft im Vordergrund stand, holte die Gleichbehandlungsanwaltschaft von mehreren in- und ausländische Fluglinien, die Frauen im Cockpit beschäftigen, deren Erfahrungsberichte ein, wie die notwendige Nachschulung von Pilotinnen nach einer Schwangerschaft bzw. die Kostentragung gehandhabt würden.

Grundsätzlich wurde von den angeschriebenen Fluglinien, die durchschnittlich 1-2% Pilotinnen beschäftigen, die Möglichkeit einer Schwangerschaft einer Pilotin als nicht all zu großes Problem angesehen, zumal ja die zahlreichen weiblichen Flugbegleiterinnen in viel größeren Ausmaß betroffen sind.

Allerdings zeigte sich, daß es international sehr unterschiedliche gesetzliche Regelungen zum Mutterschutz gibt. Im Gegensatz zu den österreichischen Bestimmungen, wonach Berufspilotinnen ab dem Tag der Kenntnis einer Schwangerschaft nicht mehr fliegen dürfen, unterliegen internationale Fluglinien anderer Länder Bestimmungen, wonach Pilotinnen zum Teil bis zur 24. Schwangerschaftswoche (Schweiz) dem Cockpitpersonal angehören dürfen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist auch in anderen Branchen bereits mit dem Argument konfrontiert worden, daß Frauen von bestimmten Tätigkeiten ausgeschlossen werden müßten, weil eine mögliche Schwangerschaft ein Beschäftigungsverbot während der gesamten Zeit mit sich bringen würde, was zu einer großen finanziellen Belastung für den Arbeitgeber führe. Die Hürden für Frauen, in diesen - nicht frauentypischen - Branchen Fuß zu fassen, sind daher nach wie vor sehr hoch.

Auch wenn das Gleichbehandlungsgesetz die Benachteiligung von Frauen wegen einer potentiellen Schwangerschaft prinzipiell verbietet, wäre gerade in diesen Bereichen zusätzlich ein finanzielles Umlageverfahren wie das in Deutschland angewandte oder aber ein Versicherungs-

system analog zur Bauarbeiterurlaubs- und Abfertigungskasse denkbar, um die vor allem für den Kleinbetrieb tatsächlich hohen Kosten zu minimieren.

Nicht nur Regelungen im Zusammenhang mit dem Mutterschutz, sondern auch bezüglich einer Requalifikation werden international ganz unterschiedlich getroffen.

In Österreich verliert eine Pilotin den Flugschein, sobald sie sechs Monate kein Flugzeug gesteuert hat. Eine aus dem Mutterschutz zurückkehrende Pilotin muß daher neuerlich ein kostspieliges Ausbildungs- bzw. Prüfungsverfahren absolvieren, um wieder die Flugberechtigung zu erlangen.

Internationale Fluglinien bieten Pilotinnen während des Erziehungsurlaubs sogenannte "refresher" (lizenzerhaltende Maßnahmen) in Form von Sonderlehrgängen an, oder aber im Anschluß an eine Karenzzeit in Form einer Requalifikation. Die Frauen haben ein Recht auf dieses spezielle Angebot, das vom Arbeitgeber bezahlt wird.

5.8. Berufsvergleichsstudie:

Derzeit nur theoretisch vorstellbar ist die Überprüfung der Bewertung verschiedener Tätigkeiten über die betriebliche Ebene hinaus.

Das Gleichbehandlungsgesetz erlaubt einen solchen Vergleich zur Zeit nicht.

Langfristig müßte allerdings den Bewertungsunterschieden nicht nur innerhalb, sondern zwischen den Branchen und Berufen größeres Augenmerk geschenkt werden, als dies bisher der Fall ist, wenn es zu einem spürbareren Abbau der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern kommen soll.

Dies sicher nicht deshalb, weil etwa innerbetrieblich zu wenige Gleichbehandlungsprobleme auftreten würden, das ist nicht der Fall.

Auch Ende 1995 sind sowohl die direkte Entgeltdiskriminierung, als auch die Bewerbungs- und Beförderungsdiskriminierung Lebensrealität von Frauen.

90

Wenn es aber um den Abbau von Einkommensunterschieden als gleichbehandlungspolitisches Ziel geht, könnten mit der Ermöglichung von überbetrieblichen Vergleichen und Vergleichen über die Branchen hinweg wesentlichere Fortschritte erzielt werden.

Als Vorbereitung für die weitere Diskussion plant die Gleichbehandlungsanwaltschaft, ein Forschungsprojekt zum Thema Berufsvergleich anzuregen und nach Möglichkeit - gemeinsam mit den Frauen der Interessensvertretungen - dessen inhaltliche Begleitung zu übernehmen.

Ziel dieses Forschungsprojekts sollte sein, anhand von Beispielsberufen zu analysieren, welche Bewertungsschritte zu einem bestimmten Ergebnis geführt haben und welche objektiven Variablen andererseits die Positionierung eines Berufes in der Anerkennungs- und Einkommensskala bewirken.