

**TÄTIGKEITSBERICHT**  
**DER**  
**GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION**

- 2 -

1. Einleitung
2. Erledigte Anträge
3. Offene Anträge

- 3 -

## 1. EINLEITUNG

=====

Durch die Änderung des Bundesministeriengesetzes 1986, BGBl 45/1991, wurden die Angelegenheiten der Gleichbehandlungskommission per 1. Februar 1991 aus dem Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales in jenen des Bundeskanzleramtes übertragen, wo die Kommission seither eingerichtet ist.

Im Jahr 1995 wurden bis zum Stichtag 31. Dezember 1995 29 Fälle vor der Kommission behandelt, wovon 12 Anträge einer Erledigung zugeführt werden konnten, 17 Verfahren aus diesem Zeitraum sind noch anhängig, wurden aber in den Kommissionssitzungen bereits weitgehend bearbeitet.

Im berichtsrelevanten Zeitraum wurden 19 Anträge eingebracht, zwei durch die AK Tirol, drei durch die AK Wien, zwei Anträge wurden von den Betroffenen selbst und zwölf von der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen, wovon fünf abgeschlossen wurden.

Im Jahre 1995 endeten fünf Verfahren durch außergerichtlichen/arbeitsgerichtlichen Vergleich.

Es wurden vor allem die Tatbestände sexuelle Belästigung, Entgeltfestsetzung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Sinne des § 2 Gleichbehandlungsgesetz behandelt.

18 Anträge wurden auf Einleitung eines Verfahrens gemäß § 6 GlBG (Verfahren im Einzelfall), ein Antrag wurde auf Einleitung eines Verfahrens gemäß § 5 GlBG (Erstellung eines Gutachtens) gestellt.

- 4 -

Sitzungen der Gleichbehandlungskommission fanden am  
25. Jänner, 18. April, 22. Mai, 22. Juni, 11. Juli,  
31. August, 28. September, 12. Oktober, 14. November und  
13. Dezember 1995 statt.

Die durchschnittliche Verfahrensdauer betrug 8,6 Monate.

Auf das im Bericht 1994 aufgeworfene Problem des mangelnden  
Kostenersatzes für Auskunftspersonen darf verwiesen werden.

- 5 -

**2. ERLEDIGTE ANTRÄGE:**

=====

**Antrag 1/94-95 (GBK 40),**

eingebraucht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am  
25. April 1994

**Arbeitgeber:**

Medienunternehmen

**wegen:**

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß  
§ 2 Abs. 1 Z 6 und Z 7 sowie § 2 Abs. 1a Z 2  
iVm Abs. 1b GlBG (sonstige Arbeitsbedingungen, Beendigung  
des Arbeitsverhältnisses, sexuelle Belästigung)

**Antragsinhalt:**

Die Antragstellerin habe ihr Arbeitszimmer mit einem  
jungen Mann teilen müssen, von dem sie durch Fluchen,  
Spucken, unzumutbare Ungepflegtheit und auch häufiges  
Masturbieren belästigt worden sei. Weder Bitten um  
Unterlassung noch Gespräche mit Vorgesetzten hätten den  
erwünschten Erfolg gebracht. Schließlich habe die  
Antragstellerin die Kündigung erhalten, begründet wurde  
diese vom Arbeitgeber mit Einsparungsmaßnahmen.

**Ergebnis:**

Antragsrückziehung vom 19.1.1995 infolge eines  
arbeitsgerichtlichen Vergleiches

**Verfahrensdauer:**

25. April 1994 bis 19. Jänner 1995

- 6 -

**Antrag 2/94-95 (GBK 43),**

amtswegige Einleitung des Verfahrens über Ersuchen des Pharmazeutischen Reichsverbandes auf Erstellung eines Gutachtens gemäß § 5 GlBG vom 10. Juni 1994

**wegen:**

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 2 Abs. 1 Z 2 GlBG (Entgelt)

**Inhalt:**

Überprüfung der einschlägigen Bestimmungen des Gehaltskassengesetzes, BGBl 254/1959, zuletzt geändert durch BGBl 104/1985 in Hinblick auf eine mittelbare Diskriminierung angestellter Apothekerinnen, da Teilzeitbeschäftigte nicht denselben Gehaltsvorrückungen unterliegen wie im Volldienst Beschäftigte, sondern lediglich entsprechend ihrem jeweiligen Dienstausmaß vorrücken, wofür es jedoch keine sachlich gerechtfertigten Gründe im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes gebe.

**Ergebnis:**

Das Gutachten der Gleichbehandlungskommission vom 22. Juni 1995 ist dem Bericht angeschlossen.

**Verfahrensdauer:**

10. Juni 1994 bis 22. Juni 1995

**Antrag 3/94-95 (GBK 44),**

eingebraucht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am 28. Juni 1994

**wegen:**

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 2 Abs. 2 GlBG

- 7 -

Antragsinhalt:

Der Antrag richtet sich auf Erstellung eines Gutachtens gemäß § 5 Abs. 1 Gleichbehandlungsgesetz. In mehreren Regelungen des Kollektivvertrags der Glashütten seien Verstöße gegen das Gleichbehandlungsgebot enthalten. In Punkt 46 wird der Anspruch auf Werkswohnungen unter anderem an den Familienstand und das Geschlecht gebunden, weiters sei der Anspruch verknüpft mit der Qualifikation als "Facharbeiter und Professionist", worin eine mittelbare Diskriminierung liege, weil in der Gruppe der Hilfsarbeiterinnen erfahrungsgemäß weit überwiegend Frauen beschäftigt sind. Punkt 47 bindet den Anspruch auf Betriebskohle an die Zugehörigkeit zu bestimmten Tätigkeitsgruppen, dies seien Tätigkeiten, die vorwiegend von Männern erfüllt werden, belastende Tätigkeiten von Frauen, die sich zum Teil durch neue Technologien ergaben, werden nicht berücksichtigt. In Punkt 48 ist lediglich ein Kohlebezugsanspruch für Witwen und nicht für Witwer vorgesehen. Außerdem wird in der Praxis die Regelung, daß, wenn in einem Haushalt mehrere Personen anspruchsberechtigt sind, nur einer tatsächlich Anspruch erheben kann, dahingehend ausgeübt, daß in einem solchen Fall das Bezugsrecht dem männlichen Mitarbeiter zuerkannt wird. Die Kollektivvertragsparteien werden sich um eine Lösung des Problems bei den Kollektivvertragsverhandlungen bemühen.

Ergebnis:

Antragsrückziehung durch die GAW am 12.10.1995 wegen Einigung der Kollektivvertragspartner

Verfahrensdauer:

vom 28. Juni 1994 bis 12. Oktober 1995

- 8 -

**Antrag 4/94-95 (GBK 45).**

eingbracht durch die Gewerkschaft der Privatangestellten  
am 13. Juli 1994

**Arbeitgeber:**

Zahnarzt

**wegen:**

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß  
§ 2 Abs. 1a und 1b GlBG (sexuelle Belästigung)

**Antragsinhalt:**

Die Antragstellerin sei vom Arbeitgeber sexuell belästigt worden durch Äußerungen, Zwinkern, Berühren und Streicheln der Hände, sie habe sich massieren lassen müssen bzw. den Arbeitgeber massieren. Beim gemeinsamen Durchsehen von Unterlagen habe er sich an sie gedrängt und ihr die Hand auf den Schenkel gelegt. Die Antragstellerin habe den Arbeitgeber darauf hingewiesen, daß sie derartige Dinge nicht wolle, die darauffolgenden Wochen seien für sie durch böartige Reaktionen wie Anschreien unerträglich geworden. Das befristete Dienstverhältnis sei auf eigenen Wunsch der Antragstellerin aufgrund der Vorfälle nicht mehr verlängert worden.

**Ergebnis:**

Vorschlag gemäß § 6 Abs. 2 GlBG wegen Diskriminierung gemäß § 2 Abs. 1a Z 1 und Abs. 1b Z 1 u. Z 2 leg.cit.

**Feststellungen:**

durch die angeführten Vorfälle habe der Arbeitgeber eine Verquickung des dienstlichen und privaten Bereiches herbeigeführt, es wurden auch Handlungen gesetzt, die der sexuellen Sphäre angehören und für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht und anstößig waren, sowie eine einschüchternde und demütigende Arbeitsumwelt geschaffen

- 9 -

haben. Bezüglich des Vorfalles beim gemeinsamen Durchsehen von Unterlagen komme es bei der Frage, ob eine sexuelle Belästigung vorliegt, nicht auf die Intentionen oder die subjektive Sichtweise des Belästigers an.

Verfahrensdauer:

13. Juli 1994 bis 11. Juli 1995

Antrag 5/94-95 (GBK 47).

eingbracht durch die Arbeiterkammer Tirol am  
10. Oktober 1994

Arbeitgeber:

Fremdenverkehrsbetrieb

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß  
§ 2 Abs. 1a Z 1 und 1b GlBG (sexuelle Belästigung)

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei im Zuge ihrer Ferialpraxis von ihrem Vorgesetzten permanent verbal und körperlich belästigt worden, u.a. durch anmaßende Bemerkungen über ihre Oberweite und Anspielungen auf ihr Sexualleben. Darüber hinaus habe ihr Chef versucht, sie zu umarmen und ihr auch auf das Gesäß gegriffen sowie ihren Büstenhalter geöffnet.

Ergebnis:

Vorschlag gemäß § 6 Abs. 2 GlBG wegen Diskriminierung gemäß  
§ 2 Abs. 1a Z 1 und 1b Z 1 leg.cit.

Feststellungen:

Die GBK stützte ihre Auffassung auf die schriftliche Stellungnahme des Belästigers sowie seine Aussage vor der

- 10 -

Kommission und beschränkte sich auf die rechtliche Beurteilung jener Sachverhalte, die er nicht in Abrede stellte, wie das Öffnen des Büstenhalters der Beschwerdeführerin. Die Ansicht des Belästigers, daß es bei der Frage, ob eine sexuelle Belästigung vorliegt oder nicht auf seine Intentionen bzw. seine subjektive Sichtweise ankommt, entspricht nicht dem Gleichbehandlungsgesetz (§ 2 Abs. 1b erster Satz), vielmehr kommt es hierbei auf das subjektive Empfinden der/des Belästigten an (vgl. auch "Erläuternde Bemerkungen" zu § 2 Abs. 1b).

Verfahrensdauer:

10. Oktober 1994 bis 22. Juni 1995

Antrag 6/94-95 (GBK 49).

eingebraucht durch den Antragsteller selbst am 2. Dezember 1994 mit ausdrücklicher Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Arbeitgeber:

Unternehmen im Chemiebereich

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 2 Abs. 1 Z 2 bzw. § 2 Abs. 2 Gleichbehandlungsgesetz (Entgelt, betriebliche Einstufungsregelungen)

Antragsinhalt:

Die Frau des Antragstellers habe nach ihrem altersbedingten Ausscheiden aus dem Unternehmen eine Firmenpension bezogen. Der Antragsteller habe nach ihrem Tod kein betriebliches Ruhegeld als Hinterbliebener erhalten, ein männlicher Firmenpensionsempfänger könne jedoch nach seinem Ableben und der sonst gleichen Voraussetzungen eine Betriebspension

- 11 -

für seine Frau erwarten. Der Antragsteller habe auch durch dritte Personen mehrmals diesbezüglich mit dem Unternehmen Kontakt aufgenommen, jedoch erfolglos.

Ergebnis:

Beschluß gemäß § 6 Abs. 2 GlBG wegen  
§ 2 Abs. 1 Z 2 leg.cit.

Feststellungen:

Die Richtlinien des Unternehmens über die Gewährung von Firmenpension verstießen in der Vergangenheit durch die Verwendung des Wortes "Witwen" in lediglich weiblicher Form gegen das Gleichbehandlungsgebot.

Der Anspruch auf Firmenpension des Antragstellers sei entstanden, jedoch könne die Kommission nicht über die zivilrechtliche Frage entscheiden, ob dieser Anspruch durch eine vom Antragsteller unterschriebene Vereinbarung beseitigt wurde.

Verfahrensdauer:

2. Dezember 1994 bis 11. Juli 1995

Antrag 7/94-95 (GBK 50),

eingebraucht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am  
9. Dezember 1994

Arbeitgeber:

Unternehmen im Transportbereich

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß  
§ 2 Abs. 1 Z 2, 4, 5, 6 und 7 GlBG (Entgelt, Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, beruflicher Aufstieg, Beendigung des Arbeitsverhältnisses)

- 12 -

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin habe nach 20jähriger Tätigkeit für das Unternehmen die Arbeitgeberkündigung erhalten. Seit 1985 habe sich ihre Arbeitssituation verschlechtert, es wurden kaum Weiterbildungen genehmigt, Seminare, die für ihren Arbeitsbereich wichtig gewesen wären, seien untersagt worden, erst auf Beschluß des Vorstandsdirektors wurde ihr ein PC zugeteilt, welcher ihr jedoch sofort wieder entzogen wurde. Im Gegensatz zu männlichen Kollegen habe sie seit 1985 keine weitere Gehaltserhöhung erhalten. Die Antragstellerin habe sich innerhalb des Unternehmens für einen Posten beworben, der ihren Interessen und Fähigkeiten entsprach, wurde jedoch mit der Begründung abgelehnt, daß für diese Position nur ein Mann in Frage käme. Die Kündigung sei mit Einsparung des Arbeitsplatzes begründet worden.

Ergebnis:

Antragsrückziehung durch die GAW vom 4.10.1995 infolge eines Vergleiches

Verfahrensdauer:

9. Dezember 1994 bis 4. Oktober 1995

Antrag 8/95 (GBK 52),

eingebraucht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am 7. März 1995

Arbeitgeber:

Flughafenträger

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß  
§ 2 Abs. 1 Z 7 GlBG (Beendigung des Arbeitsverhältnisses)

- 13 -

Antragsinhalt:

Die Beschwerdeführerin sei am 12.10.1992 als Sekretärin eingetreten. Im Bewerbungsgespräch sei klargestellt worden, daß eine Karenzvertretung für sie nicht von Interesse sei, es sei ein unbefristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen worden. Dennoch sei ihr mit der schriftlichen Begründung, es bestünde aufgrund der Rückkehr einer Kollegin aus ihrem zweijährigen Karenzurlaub derzeit kein zusätzlicher Planposten, gekündigt worden. Der tatsächliche Hintergrund dieser Kündigung sei jedoch ein Schreiben der Gleichbehandlungsanwaltschaft vom 14.9.1994 mit dem Ersuchen um Stellungnahme zu einer geschlechtsspezifisch unterschiedlichen betrieblichen Praxis der Anrechnung von Vordienstzeiten.

Ergebnis:

Antragsrückziehung durch die GAW vom 5.4.1995 infolge eines arbeitsgerichtlichen Vergleiches

Verfahrensdauer:

7. März 1995 bis 5. April 1995

Antrag 9/95-96 (GBK 53),

eingebraucht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am 7. März 1995

Arbeitgeber:

Holzbearbeitungsmaschinenvertriebsunternehmen

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 2 Abs. 1 Z 2 GlBG (Entgelt)

- 14 -

Antragsinhalt:

Die Beschwerdeführerin sei von 1.10.1993 bis 31.8.1994 im Unternehmen als Büroangestellte tätig gewesen. Per 31.7.1994 sei es zur Auszahlung von Bilanzgeld bzw. Sonderzahlungen gekommen. Die Beschwerdeführerin habe ÖS 2.770,-- Bilanzgeld erhalten, dieses sei auf ÖS 4.000,-- (Sonderzahlung) erhöht worden. Ihr Arbeitskollege, dessen Arbeitsbereich identisch gewesen sei und der erst am 21.2.1994 in den Betrieb eingetreten sei, habe eine freiwillige Sonderzahlung in Höhe von 100 % des Monatsbezuges erhalten.

Ergebnis:

Vorschlag gemäß § 6 Abs. 2 GlBG wegen § 2 Abs. 1 Z 2 (Entgelt) leg.cit.

Feststellungen:

Der große Unterschied in der Höhe der Sonderzahlungen an die Beschwerdeführerin und ihren Arbeitskollegen ist ein Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot, weil eine sachliche Rechtfertigung für die Diskriminierung der Kommission durch das Unternehmen nicht glaubhaft gemacht werden konnte.

Verfahrensdauer:

7. März 1995 bis 9. Jänner 1996

Antrag 10/95 (GBK 54),

eingebraucht durch die AK Tirol am 8. März 1995

Arbeitgeber:

Zahnarzt

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 2 Abs. 1a Z 1 und 1b GlBG (sexuelle Belästigung)

- 15 -

Antragsinhalt:

Die Beschwerdeführerin sei von 8.1.1995 bis Ende Februar 1995 Zahnarthelferin gewesen. Im Zuge einer Besprechung habe ihr Vorgesetzter mit ihr Sekt getrunken und ihr aufgrund ihrer Verspannungen am Rücken eine Massage angeboten, bei der es zu sexuellen Übergriffen (Berührungen an Schenkeln, Gesäß und im Genitalbereich) gekommen sei.

Ergebnis:

Antragsrückziehung durch AK Tirol am 15.5.1995 infolge eines Vergleiches

Verfahrensdauer:

8. März 1995 bis 15. Mai 1995

Antrag 11/95 (GBK 56),

eingebraucht durch den Beschwerdeführer selbst am 13. März 1995

Arbeitgeber:

Lebensmittelkette

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 2 Abs. 1 Z 1 GlBG (Begründung des Arbeitsverhältnisses)

Antragsinhalt:

Der Beschwerdeführer habe sich auf ein Inserat hin, in dem eine Mitarbeiterin für eine bestimmte Filiale des Arbeitgebers gesucht wurde, beim Unternehmen beworben. Es sei ihm mitgeteilt worden, daß für diese Stelle nur Frauen genommen würden, als Mann könne er sich lediglich als Geschäftsleiter bewerben.

- 16 -

Ergebnis:

Vorschlag gemäß § 6 Abs. 2 GlBG wegen Diskriminierung gemäß § 2 Abs. 1 Z 1 (Begründung des Arbeitsverhältnisses) leg.cit.

Feststellungen:

Der Beschwerdeführer wurde dadurch, daß ihm mitgeteilt wurde, daß für die für ihn interessante Stelle nur an Frauen vergeben wird, bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses diskriminiert.

Das Unternehmen konnte keine sachliche Rechtfertigung für die Differenzierung vorbringen. Aus der Behauptung, daß sich nach Erfahrung des Unternehmens für die entsprechende Tätigkeit Frauen besser eignen, kann nicht abgeleitet werden, daß das Geschlecht eine unverzichtbare Voraussetzung für die vorgesehene Tätigkeit darstellt.

Verfahrensdauer:

13. März 1995 bis 31. August 1995

Antrag 12/95-96 (GBK 57),

eingebraucht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am 12. April 1995

Arbeitgeber:

EDV-Unternehmen

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 2 Abs. 1 Z 6, 7 sowie Abs. 1a und 1b GlBG (sonstige Arbeitsbedingungen, Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sexuelle Belästigung)

- 17 -

Antragsinhalt:

Die Beschwerdeführerin sei als Exportsekretärin vom 17.1.1994 bis 31.5.1995 beim Arbeitgeber beschäftigt gewesen und seitens ihres unmittelbaren Vorgesetzten permanenten demütigenden geschlechtsspezifischen Diskriminierungen, die auch die sexuelle Sphäre berührten, ausgesetzt gewesen. Aufgrund der psychischen Belastung habe die Beschwerdeführerin gesundheitliche Probleme bekommen und sei während ihres Krankenstandes gekündigt worden.

Ergebnis:

Vorschlag gemäß § 6 Abs. 2 GlBG wegen Diskriminierung gemäß § 2 Abs. 1 Z 7 sowie Abs. 1a und 1b (Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sexuelle Belästigung) leg.cit.

Feststellungen:

Die vom Vorgesetzten getätigten sexistischen Äußerungen berühren zum Teil die sexuelle Sphäre und stellen daher sexuelle Belästigungen im Sinne des § 2 Abs. 1b GlBG dar.

Da dem unmittelbaren Vorgesetzten Arbeitgeberfunktion zukommt, ist auch der Tatbestand des § 2 Abs. 1a Z 1 leg.cit. erfüllt.

Da die Kündigung während des Krankenstandes im Zusammenhang mit der psychisch belastenden Arbeitssituation der Beschwerdeführerin steht, handelt es sich um einen Verstoß gegen § 2 Abs. 1 Z 7 leg.cit.

Verfahrensdauer:

12. April 1995 bis 9. Jänner 1996

### 3. OFFENE ANTRÄGE:

=====

#### Antrag 1/94-95 (GBK 46).

amtswegiges Verfahren der Gleichbehandlungskommission über allgemeine Probleme des Verfahrens wegen sexueller Belästigung gemäß § 5 Gleichbehandlungsgesetz.

#### Verfahrensstand:

weitere Vorgangsweise wurde beschlossen

#### Antrag 2/94-95 (GBK 48).

eingebraucht durch die Arbeiterkammer Tirol am 20. Oktober 1994

#### Arbeitgeber:

Versicherungsunternehmen

#### wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 2 Abs. 1a Z 2 und 1b GlBG (sexuelle Belästigung)

#### Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei mehrmals von drei Arbeitskollegen verbal sexuell belästigt worden, etwa durch obszöne auf einem Anrufbeantworter festgehaltene Telefonate, durch Zusenden vulgärer Ansichtskarten sowie durch anzügliche Bemerkungen im Zuge einer betrieblichen Abschiedsfeier. Letztlich habe einer der Arbeitskollegen die Antragstellerin willkürlich mit voller Wucht mit dem Ellbogen in Seite und Brust gestoßen und sie beschimpft. Diesbezüglich sei auch ein Strafverfahren wegen Körperverletzung und gefährlicher Drohung anhängig.

- 19 -

Verfahrensstand:

Beschluß vom 28.9.1995 gemäß § 4 iVm § 6 GlBG wegen sexueller Belästigung durch die drei Arbeitskollegen der Beschwerdeführerin gemäß § 2 Abs. 1b leg.cit.

Bemerkt wird, daß zwei Belästiger gegen diesen Beschluß Beschwerde beim VfGH gemäß Art. 144 B-VG erhoben.

Das Verfahren wegen sexueller Diskriminierung durch den Arbeitgeber ist noch anhängig.

Feststellungen im Beschluß:

Zur Auskunftserteilung vor der Kommission war lediglich einer der drei Belästiger bereit, der die o.a. Telefonate zugab, die beiden anderen ließen durch ihre Rechtsanwälte mitteilen, daß sie nur gegen Ersatz der Reisekosten zu einer Auskunftserteilung bereit seien. Im übrigen wurde auf die gegen die Beschwerdeführerin eingeleiteten Strafverfahren sowie auf den Freispruch in dem gegen einen Belästiger eingeleiteten Strafverfahren (Körperverletzung) hingewiesen, wobei jedoch die GBK die Strafverfahren nicht in die Würdigung miteinbezog, da dem Gleichbehandlungsgesetz andere Intentionen zugrunde liegen und dieses auch andere Tatbestandsmerkmale normiert.

Antrag 3/94-95 (GBK 51),

eingbracht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am 16. Dezember 1994 auf Erstellung eines Gutachtens gemäß § 5 GlBG

Antragsinhalt:

Erarbeitung von Beurteilungskriterien für einen Verstoß gegen § 2c GlBG (geschlechtsneutrale Stellenausschreibung). In diesem Zusammenhang klärungsbedürftig erscheint etwa der Ausschreibungsbegriff (gelten Radio-, Fernseh-, Teletexteinschaltungen, Telefax sowie andere nachrichtentechnische Datenträger als Ausschreibungen?,

- 20 -

können Ausschreibungen auch mündlich erfolgen?, etc.) und die Frage, wann ein Begriff als geschlechtsneutral zu werten ist.

Verfahrensstand:

Durchführung des Ermittlungsverfahrens

Antrag 4/95-96 (GBK 55),

eingebraucht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am 15. März 1995

Arbeitgeber:

Bank

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 2 Abs. 1 Z 2, 5, 6 u. 7 GlBG (Entgelt, beruflicher Aufstieg, sonstige Arbeitsbedingungen, Beendigung des Arbeitsverhältnisses)

Antragsinhalt:

Die Beschwerdeführerin sei am 1.7.1993 mit Option auf eine Leitungsfunktion in das Unternehmen - zunächst befristet bis 31.12.1993 - eingetreten. Trotz ausgezeichneter Dienstbeurteilung durch ihren unmittelbaren Vorgesetzten und Übernahme in das unbefristete Arbeitsverhältnis habe sie die Position nicht bekommen, es habe sich vielmehr das Arbeitsklima mit dem Vorgesetzten dramatisch verschlechtert, es seien ihr gegenüber Mobbingstrategien angewendet worden, die letztlich zu einem Selbstmordversuch im September 1994 führten. Trotz eines Bescheides des Bundessozialamtes (50 %ige Invalidität) sei sie im März 1995 entlassen worden. Letztlich habe sie von Anfang an weniger verdient als ein jüngerer Kollege.

- 21 -

Verfahrensstand:

Durchführung des Ermittlungsverfahrens

Antrag 5/95-96 (GBK 58),

eingebracht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am  
12. Mai 1995

Arbeitgeber:

Gastronomiebetrieb

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß  
§ 2 Abs. 1 Z 6 sowie Abs. 1a und 1b GlBG (sonstige  
Arbeitsbedingungen, sexuelle Belästigung)

Antragsinhalt:

Die Beschwerdeführerin sei seit 23.9.1993 beim Arbeitgeber  
als Küchenhilfe beschäftigt und kurz nach Arbeitsbeginn  
durch ihren unmittelbaren Vorgesetzten durch körperliche  
Berührungen sexuell belästigt worden.

Aufgrund der Intervention der GAW beim Arbeitgeber konnte  
eine für die Beschwerdeführerin zufriedenstellende  
organisatorische Lösung getroffen werden.

Verfahrensstand:

Durchführung des Ermittlungsverfahrens hinsichtlich der  
sexuellen Belästigung durch den präsumtiven Belästiger

Antrag 6/95-96 (GBK 59),

eingebracht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am  
11. Mai 1995

Arbeitgeber:

Hilfsorganisation im Non-Profit-Bereich

- 22 -

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß  
§ 2 Abs. 1a und 1b GlBG (sexuelle Belästigung)

Antragsinhalt:

Die Beschwerdeführerin sei im Jänner 1995 drei Wochen lang zu Hilfsdiensten bei einer Familie eingesetzt gewesen. Im Zuge der Tätigkeit sei sie vom Familienvater verbal und körperlich sexuell belästigt worden. Nach Rücksprache mit der Einsatzzentrale sei zuerst abgelehnt worden, die Beschwerdeführerin aus der Familie abzuziehen, dann habe sie die Erlaubnis erhalten, bei einer neuerlichen Belästigung den Einsatzort zu verlassen.

Verfahrensstand:

Durchführung des Ermittlungsverfahrens

Antrag 7/95-96 (GBK 60),

eingebracht durch die AK Wien am 12. Mai 1995

Arbeitgeber:

Baufirma

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß  
§ 2 Abs. 1 Z 7 sowie Abs. 1a und 1b GlBG (Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sexuelle Belästigung)

Antragsinhalt:

Die Beschwerdeführerin sei von Juli 1993 bis Mai 1995 als Sekretärin im Unternehmen tätig gewesen. Seit September 1994 sei sie von einem freien Mitarbeiter durch verbale und zeichnerische Anzüglichkeiten sexuell belästigt worden. Im

- 23 -

März 1995 habe sie den Geschäftsführer auf diese Probleme hingewiesen, im Mai 1995 habe sie im Krankenstand die Kündigung erhalten.

Verfahrensstand:

Durchführung des Ermittlungsverfahrens

Antrag 8/95-96 (GBK 61),

eingebraucht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am 12. Juli 1995

Arbeitgeber:

Bank

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 2 Abs. 1 Z 1, § 2c GlBG (Begründung des Arbeitsverhältnisses, geschlechtsneutrale Stellenausschreibung)

Antragsinhalt:

Der Arbeitgeber habe die offene Stelle eines Schalterbeamten mit dem ausdrücklichen Hinweis, daß nur männliche Schaltermitarbeiter zum sofortigen Eintritt gesucht werden, zur Ausschreibung gebracht.

Verfahrensstand:

Durchführung des Ermittlungsverfahrens

Antrag 9/95-96 (GBK 62),

eingebraucht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am 14. Juli 1995

Arbeitgeber:

Krankenhaussträger

- 24 -

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß  
§ 2 Abs. 1 Z 6 und 7 sowie Abs. 1a und 1b GlBG  
(Arbeitsbedingungen, Beendigung des Arbeitsverhältnisses,  
sexuelle Belästigung)

Antragsinhalt:

Die Beschwerdeführerin habe vom 1.1.1991 bis 30.4.1995 als  
diplomierte Krankenschwester im Krankenhaus des  
Arbeitgebers gearbeitet. In dieser Zeit sei sie verbal und  
körperlich belästigt worden, vor allem durch einen  
Oberarzt. Er habe wiederholt anzügliche Bemerkungen gemacht  
und ihr ein Mal ein "Arztpipserl" zwischen die Beine  
gesteckt. Die Beschwerdeführerin habe sich mit dem Ersuchen  
um Abhilfe an die Vorgesetzten gewendet, es sei jedoch zu  
keinen merkbaren Veranlassungen gekommen.

Verfahrensstand:

Durchführung des Ermittlungsverfahrens

Antrag 10/95-96 (GBK 63),

eingbracht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am  
14. Juli 1995

Arbeitgeber:

Kunststoffverarbeitungsbetrieb

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß  
§ 2 Abs. 1 Z 6 und 7 sowie Abs. 1a und 1b GlBG (sonstige  
Arbeitsbedingungen, Beendigung des Arbeitsverhältnisses,  
sexuelle Belästigung)

- 25 -

Antragsinhalt:

Im Zeitraum zwischen 19.9.1994 und 16.2.1995 sei der männliche Lehrling vom Vorgesetzten und Lehrberechtigten wiederholte Male schwerwiegend sexuell mißbraucht worden. Darüber hinaus sei der Lehrberechtigte der Trunksucht verfallen. Aufgrund der fortgesetzten sexuellen Belästigungen sei es für den Lehrling unzumutbar gewesen, im Betrieb weiter zu arbeiten, weshalb es zur Auflösung des Lehrvertrages gekommen sei.

Verfahrensstand:

Durchführung des Ermittlungsverfahrens

Antrag 11/95-96 (GBK 64),

eingebracht durch die AK Tirol am 17. Juli 1995

Arbeitgeber:

Flugunternehmen

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß  
§ 2 Abs. 1 Z 1 GlBG (Begründung des Arbeitsverhältnisses)

Antragsinhalt:

Die Beschwerdeführerin habe sich aufgrund einer Annonce als Pilotenanwärterin beworben und ein Schreiben erhalten, daß sie nicht zu einer Selektion eingeladen werden könne, da das Unternehmen über genügend qualifizierte männliche Bewerber verfüge.

Verfahrensstand:

Durchführung des Ermittlungsverfahrens

- 26 -

Antrag 12/95-96 (GBK 65).

eingebraucht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am 1. August 1995 auf Erstellung eines Gutachtens über Fragen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch branchenübliche Vorgangsweisen im Zusammenhang mit Teilzeitbeschäftigten

Verfahrensstand:

weitere Vorgangsweise wurde beschlossen

Antrag 13/95-96 (GBK 66).

eingebraucht durch die AK Wien am 10. August 1995

Arbeitgeber:

regionale Einrichtung einer gesetzlich anerkannten Religionsgemeinschaft

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 2 Abs. 1 Z 6 sowie Abs. 1a und 1b GlBG (sonstige Arbeitsbedingungen, sexuelle Belästigung)

Antragsinhalt:

Die Beschwerdeführerin sei seit Juli 1991 beim Arbeitgeber tätig und im Zeitraum Sommer 1994 bis Februar 1995 von ihrem unmittelbaren Vorgesetzten verbal sowie durch Berührungen sexuell belästigt worden.

Verfahrensstand:

Durchführung des Ermittlungsverfahrens

- 27 -

**Antrag 14/95-96 (GBK 67),**

eingbracht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am  
6. Oktober 1995

**Arbeitgeber:**

Krankenhausträger

**wegen:**

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß  
§ 2 Abs. 1a und 1b GlBG (sexuelle Belästigung)

**Antragsinhalt:**

Die Beschwerdeführerin sei seit März 1991 als diplomierte Krankenschwester im Krankenhaus des Arbeitgebers tätig, am 31. Juli 1995 habe sie sich dort einer gynäkologischen Operation unterzogen. Einige Tage später habe sie von einem Oberarzt zwei obszöne Telefonanrufe erhalten, die sich auf die Operation bezogen.

**Verfahrensstand:**

Durchführung des Ermittlungsverfahrens

**Antrag 15/95-96 (GBK 68),**

eingbracht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am  
6. Oktober 1995

**Arbeitgeber:**

Gastronomiebetrieb

**wegen:**

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß  
§ 2 Abs. 1 Z 6 und 7 sowie Abs. 1a und 1b GlBG (sonstige  
Arbeitsbedingungen, Beendigung des Arbeitsverhältnisses,  
sexuelle Belästigung)

- 28 -

Antragsinhalt:

Die Beschwerdeführerin sei vom 29.6.1994 bis 25.9.1995 beim Arbeitgeber beschäftigt gewesen, am 25.9.1995 sei ihr im Krankenstand die Entlassung wegen unbegründeten vorzeitigen Austritts zugegangen. Der Krankenstand sei auch auf fortwährende demütigende, verbale und massive körperliche sexuelle Belästigungen zurückzuführen gewesen.

Verfahrensstand:

Durchführung des Ermittlungsverfahrens

Antrag 16/95-96 (GBK 69).

eingbracht durch die Beschwerdeführerin selbst am  
5. Dezember 1995

Arbeitgeber:

Interessenvertretung

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß  
§ 2 Abs. 1 Z 5 GlBG (beruflicher Aufstieg, insbesondere  
Beförderungen)

Antragsinhalt:

Die Beschwerdeführerin habe sich im November 1995 um eine intern ausgeschriebene Abteilungsleiterposition beworben, sie sei Juristin und seit beinahe 14 Jahren in dieser Abteilung tätig und habe de facto die Position einer Abteilungsleiterstellvertreterin innegehabt. Der Kollege, der zum Abteilungsleiter bestellt wurde, sei kürzer in der Abteilung tätig gewesen und habe im wesentlichen das gleiche Aufgabengebiet gehabt wie die Beschwerdeführerin, die beruflichen Voraussetzungen seien ebenfalls gleich.

Verfahrensstand:

Durchführung des Ermittlungsverfahrens

- 29 -

Antrag 17/95-96 (GBK 70).

eingebraucht durch die AK Wien am 1. Dezember 1995

Arbeitgeber:

Perückenerzeugung

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß  
§ 2 Abs. 1a und 1b GlBG (sexuelle Belästigung)

Antragsinhalt:

Die Beschwerdeführerin sei vom 1.1.1995 bis 4.8.1995 im  
Betrieb beschäftigt gewesen und von ihrem Arbeitgeber  
wiederholt verbal und körperlich sexuell belästigt worden.  
Das Arbeitsverhältnis habe durch Arbeitgeberkündigung  
geendet.

Verfahrensstand:

Durchführung des Ermittlungsverfahrens



REPUBLIK ÖSTERREICH  
BUNDESKANZLERAMT  
GESCHAFTSFÜHRUNG DER  
GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

A-1014 Wien, Minoritenplatz 9  
Tel. (0222) 531 15/0  
Telex 1370  
DVR: 0000019

Sachbearbeiterin:  
Mag. Bettina Jeschko

**GUTACHTEN GEMÄß § 5 GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ BETREFFEND DIE  
MITTELBARE DISKRIMINIERUNG VON ANGESTELLTEN APOTHEKERINNEN  
DURCH DAS GEHALTSKASSENGESETZ**

Die Gleichbehandlungskommission beim Bundeskanzleramt ist am 22. Juni 1995 unter dem Vorsitz von Dr. Anna SPORRER in Anwesenheit der (Ersatz-)Mitglieder Dr. Hadwig BLUM/BKA, Dr. Susanne PIFFL-PAVELEC/BMAS, Dipl.Vw. Sigrid FRÖSCHL/BAK, Dr. Neda BEI/BAK, Erika NUSSGRABER/ÖGB, Maria SCHWARZ/ÖGB, Dr. Fritz MIKLAU/WKÖ sowie Dr. Christoph KAINZ/WKÖ auf Antrag des Pharmazeutischen Reichsverbandes gemäß § 5 Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 108/1979 idF BGBl. Nr. 833/1992, auf Überprüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes wegen mittelbarer Diskriminierung angestellter Apothekerinnen durch das Gehaltskassengesetz, BGBl. Nr. 254/1959 idF BGBl. Nr. 104/1985, zu folgender Auffassung gelangt:

§ 12 Abs. 6 Gehaltskassengesetz enthält eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes im Sinne des § 2 Abs. 1 Z 2 Gleichbehandlungsgesetz, weil sich die unterschiedliche gehaltsmäßige Vorrückung von teil- bzw. vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer/innen auf Frauen als überwiegend unter den Teilzeitbeschäftigten vertretene Gruppe nachteilig auswirkt.

**Begründung:**

I. Mit Schreiben vom 7. Juni 1994 brachte der Pharmazeutische Reichsverband, die gewerkschaftliche Interessenvertretung der angestellten Apotheker/innen Österreichs vor, daß die

- 2 -

Vorrückungsbestimmungen des § 12 Abs. 6 des Gehaltsskassengesetzes eine mittelbare Diskriminierung von Frauen im Sinne der Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes darstellten.

Gemäß § 12 Abs. 1 Gehaltsskassengesetz sei auf die angestellten Apotheker/innen ein Gehaltsschema mit 18 Gehaltsstufen anzuwenden. Die Vorrückung innerhalb dieser Gehaltsstufen erfolge für im "Volldienst" (gemäß § 13 Abs. 2 Gehaltsskassengesetz beträgt dieser 172 Arbeitsstunden bezogen auf den mit 30 Tagen angenommenen Monat) arbeitende Personen in Form von Biennalsprüngen. Dies gelte jedoch nicht für Teilzeitbeschäftigte, die nur entsprechend ihrem jeweiligen Dienstaussmaß vorrückten. Bei einer Arbeitszeit von z.B. 32 Wochenstunden benötige man für eine Vorrückung daher 2 Jahre und 5 Monate, bei einer Arbeitszeit von z.B. 20 Wochenstunden 4 Jahre. Eine Person, die im 2/10-Dienst arbeite, komme überhaupt nur alle 10 Jahre in den Genuß einer Vorrückung.

Da von der nachteiligen Teilzeitvorrückungsregelung im überwiegenden Ausmaß Frauen betroffen seien, stelle die gegenständliche Regelung eine mittelbare Benachteiligung von Frauen dar, die in keiner Weise sachlich gerechtfertigt sei. Eine unterschiedliche Erfahrung und Arbeitsleistung könne bei mehrjähriger Dienstzeit nicht mehr als Argument gegen die genannten Vorrückungsbestimmungen ins Treffen geführt werden. Das Gehaltsskassengesetz enthalte in § 18 zwar die Regelung einer sogenannten Dienstzeitaufwertung. Ein Vergleich mit Anrechnungsbestimmungen für teilzeitbeschäftigte Vertragsbedienstete im Bundesdienst bzw. Beamt/inn/en ergäbe jedoch, daß diese für teilzeitbeschäftigte angestellte Apotheker/innen wesentlich ungünstiger sind als für Bundesbedienstete.

II. In seiner Stellungnahme vom 5.10.1994 führte der österreichische Apothekerverband aus, daß mit der gegenständlichen Vorrückungsregelung die - sonst nicht

- 3 -

gegebene - Gleichwertigkeit der erbrachten Arbeitsleistung erreicht werde. Da in anderen Branchen bei einem fremden Dienstgeber verbrachte Dienstzeiten für die kollektivvertragliche Gehaltsbemessung bzw. Einstufung nur in seltenen Fällen relevant seien und in der übrigen Privatwirtschaft kein mit dem der Pharmazeutischen Gehaltskasse vergleichbares "Meldewesen" bestehe, werde dieses Vorrückungssystem als korrekt empfunden. Die Regelung liege auch im Interesse der "Riskengemeinschaft Pharmazeutische Gehaltskasse", weil viele Sozialleistungen dieser Institution - etwa die Zusatzaltersversorgung - von der erworbenen Dienstzeit nach dem GehaltskassenG abhängig seien. Dem Umstand, daß der Apothekerberuf von Frauen dominiert werde, trügen zahlreiche Anrechnungs- und Aufwertungsbestimmungen der Gehaltskassendienstzeit Rechnung.

III. Die Erörterung der antragsgegenständlichen Rechtsfrage erfolgte nach Befragung von Herrn Mag. ULLMER (erster Obmann der Pharmazeutischen Gehaltskasse für Österreich), Frau Dr. BÖHM, Frau Dr. MOCZARKI, Herrn Mag. KUHN, alle Vertreter/innen des Pharmazeutischen Reichsverbandes, Herrn Mag. BAHR, zweiter Obmann der Pharmazeutischen Gehaltskasse für Österreich und Vizepräsident des Österreichischen Apothekerverbandes, Herrn Dr. NOWATSCHEK, stellvertretender Direktor der Pharmazeutischen Gehaltskasse, Herrn Dr. SCHIPPER, Kammeramtsdirektor der Österreichischen Apothekerkammer sowie Frau Dr. KIRSCHNER, Bundesministerium für Gesundheit und Konsumentenschutz.

Weitere Entscheidungsgrundlagen bildeten die Schreiben des Pharmazeutischen Reichsverbandes, des Bundesministeriums für Gesundheit und Konsumentenschutz, der Pharmazeutischen Gehaltskasse für Österreich, des Österreichischen Apothekerverbandes, des Pharmazeutischen Reichsverbandes sowie die vom Pharmazeutischen Reichsverband zur Verfügung gestellten Unterlagen.

- 4 -

IV. Die Gleichbehandlungskommission geht bei ihrer Beurteilung von folgenden Grundlagen aus:

Zunächst ist festzuhalten, daß das Besoldungssystem der Pharmazeutischen Gehaltskasse für Österreich ein historisch gewachsenes und insofern ein atypisches System ist, als die Aufbringung der Mittel insbesondere durch Einhebung einer Gehaltskassenumlage erfolgt, die monatlich entsprechend dem Gesamtdienstausmaß der in einem Apothekenbetrieb beschäftigten angestellten pharmazeutischen Fachkräfte zu entrichten ist. Dabei ist die Berechnungsgrundlage ein/e im Volldienst stehende/r vertretungsberechtigte/r Apotheker/in unabhängig von seinem/ihrem (Dienst-)alter. Die Umlage betrug im Jahr 1994 pro vollbeschäftigte Fachkraft ÖS 36.744,-- monatlich. Aus dieser Umlagenkasse werden neben den Bezügen auch Familienzulagen ausgezahlt sowie verschiedene Vergütungen (etwa Krankheits-, Urlaubs- und Abfertigungsvergütungen) und anteilige Verwaltungskosten bestritten.

Das aus dem Jahr 1919 stammende Gehaltskassengesetz wurde zuletzt 1985 novelliert. Dessen - seit der Novelle 1959 unveränderter - § 12 Abs. 6 lautet:

"Die Vorrückungsfrist in die nächste Gehaltsstufe hat zwei im Volldienst zurückgelegte oder als Volldienst angerechnete Jahre zu betragen."

Diese nicht im Kollektivvertrag für pharmazeutische Fachkräfte in öffentlichen Apotheken und Anstaltsapotheken Österreich vom 22. Jänner 1982, Ke 269/1982, präzisierende Bestimmung wird dahingehend interpretiert, daß Volldienst leistende Angestellte alle zwei Jahre in die nächste Gehaltsstufe, Teilzeitbeschäftigte hingegen nur im Verhältnis zu ihrer Dienstzeit aufrücken, was etwa für eine im 5/10-Dienst arbeitende Person eine Vorrückung erst nach 4 Jahren bedeutet.

Das Gehaltskassengesetz kennt 18 Gehaltsstufen; die erste Gehaltsstufe betrug zum Stichtag 1.1.1994 für eine/n im Volldienst angestellte/n Apotheker/in ÖS 23.247,-- brutto

- 5 -

monatlich, die 18. Gehaltsstufe ÖS 44.601,--. Der Gehaltsunterschied etwa zwischen Gehaltsstufe 1 und 2 betrug ÖS 1.113,-- brutto monatlich.

Die historische Entwicklung des Frauenanteils im Bereich der angestellten Apotheker/innen stellt sich wie folgt dar:

TABELLE 1: Frauenanteil in Prozent

Jahr	am Gesamtstand	an den besoldeten angestellten Apothekern		
		insgesamt	im Volldienst	im Teildienst
1959	49,50	61,80		
1960	50,30	62,65		
1961	50,51	63,22		
1962	52,08	66,12		
1963	53,90	68,05		
1964	55,62	70,52		
1965	56,52	70,73		
1966	56,82	71,25		
1967	59,11	74,90		
1968	59,90	75,20		
1969	60,73	75,95		
1970	60,75	74,55		
1971	62,01	75,57		
1972	62,56	76,45		
1973	62,91	76,46		
1974	63,30	76,71		
1975	63,87	76,69		
1976	63,86	76,35		
1977	64,13	76,35		
1978	64,65	77,6	62,3	96,5
1979	64,39	77,0	61,5	95,6
1980	64,39	77,1	61,3	95,6
1981	64,75	77,7	61,4	95,4
1982	65,16	78,7	63,0	95,3
1983	65,55	78,3	62,2	95,3
1984	65,61	78,6	63,5	95,2
1985	66,01	79,1	62,7	95,3
1986	66,31	79,4	63,0	95,0
1987	66,85	79,3	62,7	94,8
1988	67,47	80,2	63,0	95,0
1989	68,15	81,0	63,0	95,4
1990	69,09	82,4	65,3	95,1
1991	69,91	82,7	65,6	95,0
1992	71,21	83,6	66,4	95,1
1993	72,15	84,6	69,5	94,7

Quelle: Pharmazeutische Gehaltskasse für Österreich

- 6 -

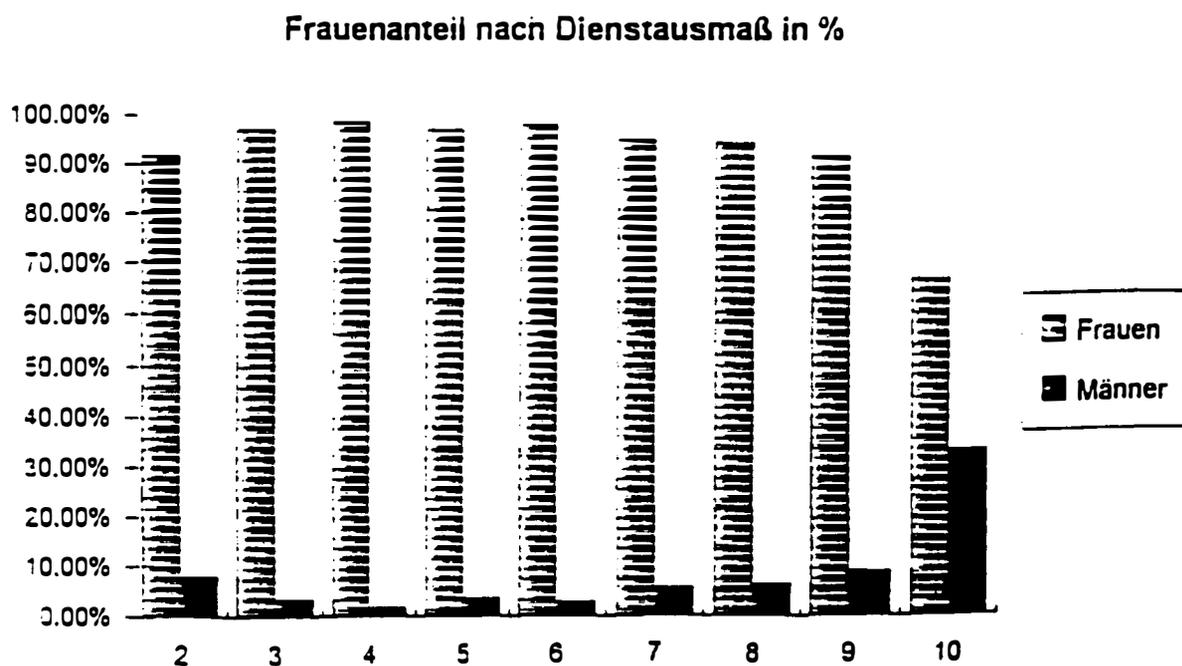
Die Tabelle zeigt eine kontinuierliche Zunahme des Frauenanteils. Die Beschäftigungsstruktur des Berufszweiges der angestellten Apotheker/innen stellte sich etwa 1961 entscheidend anders dar als heute, weil es damals einen wesentlich höheren Männeranteil und wesentlich weniger Teilzeitbeschäftigte gab:

Den Daten des Pharmazeutischen Reichsverbandes zufolge waren von 1.091 angestellten Apotheker/inne/n 395 Männer und 696 Frauen, 798 Personen waren im Volldienst, 260 Personen, also bloß 24 % im Teildienst beschäftigt.

Demgegenüber waren laut Statistik der Pharmazeutischen Gehaltskasse für Österreich mit Stand Dezember 1993 in ganz Österreich insgesamt 2.313 angestellte Apotheker/innen beschäftigt, davon 1.957 Frauen und 356 Männer. 59 % davon (1.386 Beschäftigte) arbeiteten im Teildienst und zwar 1.313 Frauen sowie 73 Männer.

Von den gegenständlichen Vorrückungsbestimmungen sind daher im überwiegenden Ausmaß Frauen betroffen (vgl. Tabelle 2).

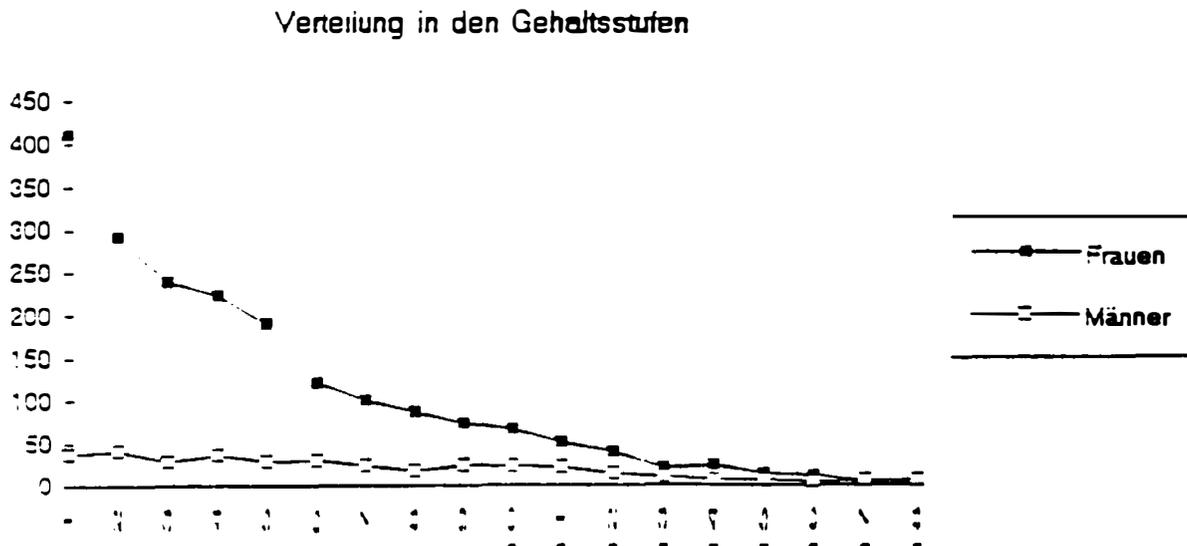
TABELLE 2: Frauenanteil nach Dienstaussatz in Prozent



- 7 -

Den glaubhaften Angaben des Pharmazeutischen Reichsverbandes zufolge ergibt eine Betrachtung der Verteilung innerhalb der Gehaltsstufen, daß Gehaltsstufe 12 Durchschnittsgehaltsstufe beim Pensionsantritt angestellter Apothekerinnen ist. Gehaltsstufe 18 kann von Teilzeitbeschäftigten gar nicht erreicht werden (vgl. Tabelle 3).

TABELLE 3: Frauen und Männer in den einzelnen Gehaltsstufen



7. In rechtlicher Hinsicht folgt daraus:

Gemäß § 2 Abs. 1 Z 2 Gleichbehandlungsgesetz darf niemand aufgrund des Geschlechtes im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis bei der Festsetzung des Entgeltes unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden.

Diskriminierung ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

Der Begriff der "mittelbaren" Diskriminierung wird weder vom Gleichbehandlungsgesetz noch von der Richtlinie des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsausbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in

bezug auf die Arbeitsbedingungen (76/207/EWG, ABl.L 39/40 vom 14.2.1976) näher definiert. Der Europäische Gerichtshof sowie der Oberste Gerichtshof verstehen in Übereinstimmung mit der Literatur unter mittelbarer Diskriminierung jene scheinbar neutralen Anforderungen, die von Angehörigen eines Geschlechtes wesentlich schwerer erfüllt werden können. Auch eine nicht am Geschlecht anknüpfende Differenzierung kann also im Ergebnis ein Geschlecht in einem überwiegenden Maße benachteiligen, wenn diese sachlich nicht zu rechtfertigen ist.

Den vorgebrachten Gründen zur Rechtfertigung der unterschiedlichen Vorrückungsbestimmungen für voll- und teilzeitbeschäftigte Apotheker/innen kann die Gleichbehandlungskommission allerdings nicht folgen.

1. Als nicht zutreffend erscheint etwa, daß Apotheker/innen im Zehnteidienst gegenüber ihren vollbeschäftigten Kolleg/inn/en einen permanenten Erfahrungsrückstand aufweisen würden. In bezug auf den Tätigkeitsbereich angestellter Pharmazeut/inn/en können nämlich keine inhaltlichen Unterschiede zwischen Voll- und Teilbeschäftigten einerseits und innerhalb der Zehnteidienste andererseits festgestellt werden. Gemäß §§ 9 ff. der zu § 5 Apothekengesetz, BGBl. Nr. 5/1907 idF BGBl. Nr. 917/1993 erlassenen pharmazeutischen Fachkräfteverordnung, BGBl. Nr. 40/1930, idF BGBl. Nr. 221/71, erreichen Apotheker/innen durch Ablegung der praktischen Prüfung für den Apothekerberuf vor drei Fachkollegen und einem Amtsarzt die "Apothekerreife". Diese Berufsprüfung, der eine praktische Ausbildung, das sogenannte "Aspirantenjahr" vorausgeht, wird als maßgeblicher Zeitpunkt für das Erlangen der sogenannten "Normerfahrung" angesehen. Dies ergibt sich auch aus der Regelung des Gehaltsgesetzes, das bei der Bemessung der Bezüge gemäß § 12 Abs. 2 bis 4 zwar zwischen "vertretungsberechtigten Apothekern", "Dispensanten" und "Aspiranten" unterscheidet und damit zumindest indirekt auch

dem unterschiedlichen Erfahrungswissen zwischen diesen Gruppen Rechnung trägt.

Auch aus § 13 Abs. 3 Gehaltsskassengesetz wird offenkundig, daß das Gehaltsskassengesetz selbst vom gleichen Erfahrungswissen Voll- und Teilzeitbeschäftigter ausgeht, zumal der einzige Einstufungsparameter das Dienstaussmaß ist. An die Teilzeitbeschäftigten werden daher bei der Einstufung in eine bestimmte Gehaltsstufe die gleichen Anforderungen gestellt wie an Vollbeschäftigte. Die Bezugsmerkmale sind für Voll- und Teilzeitbeschäftigte identisch. Eine Differenzierung der Tätigkeit nach erworbenem Erfahrungswissen ist im Gehaltsskassengesetz nicht vorgesehen.

Das Aneignen weitergehender Kenntnisse für den Bereich Pharmazie gehört zur berufsbegleitenden Fortbildung und trifft voll- wie teilbeschäftigte Angestellte gleichermaßen.

In diesem Zusammenhang richtungsweisend ist das Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom 7.2.1991 (Fall NIMZ, C-184/89), der u.a. zur Frage der Auslegung des Art. 119 EG-Vertrag betreffend den unterschiedlichen Aufstieg in eine höhere Vergütungsgruppe von Voll- und Teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer/inne/n feststellt, daß Erwägungen hinsichtlich des größeren Erfahrungswissens von vollbeschäftigten Arbeitnehmer/inne/n "lediglich verallgemeinernde Aussagen zu bestimmten Kategorien von Arbeitnehmern dar(stellen). Ihnen lassen sich keine objektive Kriterien entnehmen, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben (siehe Urteil vom 13.7.1989 in der Rechtssache 171/88, Rinner-Kühn, Slg. 1989, 2743)."

2. Auch das Argument, Teilzeitbeschäftigte hätten dadurch reale finanzielle Vorteile gegenüber ihren vollbeschäftigten Kolleg/inn/en, daß sie eine niedrigere Steuerprogression treffe und damit im Verhältnis zu ihrem Dienstaussmaß mehr verdienen als Kolleg/inn/en im Volldienst stellt keine sachliche Rechtfertigung im Sinne des

- 10 -

Gleichbehandlungsgesetzes dar. Entscheidendes Kriterium für die unterschiedliche Gehaltsvorrückung kann nämlich nicht ein allfälliger Steuervorteil eines/r Arbeitnehmers/in sein, sondern es ist lediglich die vom Dienstnehmer zu erbringende Leistung als Beurteilungsmaßstab heranzuziehen und dabei eine "Bruttobetachtung" anzustellen. Im gegenständlichen Fall erfolgt die Besoldung durch den Dienstgeber für voll- und teilzeitbeschäftigte Kräfte - so sie sich in derselben Gehaltsstufe befinden - entsprechend dem Ausmaß ihrer Dienstzeit vollständig gleich.

3. Auch wird durch die in § 18 Gehaltsskassengesetz vorgesehene Möglichkeit zur Dienstzeitaufwertung keine bessere Gehaltsvorrückung gewährleistet:

Da dieser Bestimmung zufolge eine Dienstzeitaufwertung nur über Antrag des/r Arbeitnehmers/in und in einem eingeschränkten Rahmen (bis zu 4/10 Aufwertung auf 5/10, darüber hinaus Aufwertung auf 10/10) möglich ist, die Durchführung im Ermessen des Dienstgebers liegt, weiters die Aufwertung durch erhöhte Mitgliedsbeiträge gleichsam "nachgekauft" werden muß und letztlich mit einem Zeitraum von drei Jahren befristet ist, kann von einer die grundsätzlich unterschiedliche Vorrückung rechtfertigenden Bestimmung nicht gesprochen werden.

4. Auch die Anrechnungsbestimmungen der §§ 15 und 16 Gehaltsskassengesetz ermöglichen keine verbesserte Vorrückungsmöglichkeit, zumal die in § 16 Gehaltsskassengesetz taxativ aufgezählten Zeiten - ebenso wie die im § 18 vorgesehenen - nur auf Ansuchen, ohne Rechtsanspruch sowie gegen Entrichtung eines Anrechnungsbetrages berücksichtigt werden können. Es gilt daher das zu Punkt 3. Ausgeführte entsprechend, sodaß auch dieses Argument nicht als sachliche Rechtfertigung gewertet werden kann.

- 11 -

5. Dem Argument, daß sich Vollbeschäftigte im Falle gleicher Vorrückungsregelungen diskriminiert fühlen könnten, kommt insoferne keine Rechtserheblichkeit im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes zu, weil es in der gesamten Rechtsordnung kein gesetzlich verbrieftes "Recht auf den Abstand" gibt.

Insgesamt vermag daher keines der von den Arbeitgebervertretern ins Treffen geführte Argument die unterschiedliche Vorrückung von teil- und vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer/inne/n zu rechtfertigen. Da sich - wie eingangs ausgeführt - die gegenständliche Regelung primär für Frauen nachteilig auswirkt, gelangte die Kommission zur Auffassung, daß § 12 Abs. 6 Gehaltskassengesetz eine mittelbare Diskriminierung im Sinne des § 2 Abs. 1 Z 2 Gleichbehandlungsgesetz enthält.

Abschließend wird auf sonstige im Zusammenhang mit mittelbarer Diskriminierung stehende Bestimmungen des Gehaltskassengesetzes, insbesondere auf die Anrechnungsbestimmungen betreffend Präsenzdienst, Karenzurlaub sowie der vom Wohlfahrts- und Unterstützungsfonds der Pharmazeutischen Gehaltskasse für Österreich zu gewährenden Pensionszuschüsse hingewiesen.

22. Juni 1995

Dr. Anna Sporrer

Vorsitzende

Für die Richtigkeit  
der Ausfertigung:

