

BERICHT
ÜBER DIE WEITERENTWICKLUNG
DES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZES

GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

Im Jahr 1995 wurden keine legislativen Maßnahmen betreffend das Gleichbehandlungsgesetz getroffen.

Durch die Novellen zum Gleichbehandlungsgesetz 1990 und 1992 wurden wichtige rechtliche Voraussetzungen für die Verbesserung der Situation berufstätiger Frauen geschaffen. Dessen ungeachtet weist das Gleichbehandlungsgesetz - wie vor allem die Vollziehung des Gesetzes durch die Gleichbehandlungskommission, die Gleichbehandlungsanwältin und die Gerichte zeigt - einige Schwachpunkte auf.

Vom Bundeskanzleramt und von der Bundesarbeitskammer wurden folgende Verbesserungsvorschläge an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales herangetragen.

1. Regionalisierung der Gleichbehandlungsanwaltschaft

durch Einrichtung von Regionalbüros der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen und Bestellung von Regionalanwältinnen als Leiterinnen der Regionalbüros; beides soll durch Verordnung des Bundeskanzlers erfolgen.

Fachlich sollen die Regionalbüros der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen unterstehen. Aufgabe der Regionalbüros soll die Beratung, Unterstützung und Begleitung beruflich benachteiligter Frauen im betreffenden Bundesland sein.

Die Regionalanwältin soll auch das Recht der Teilnahme an den Sitzungen der Gleichbehandlungskommission und deren Arbeitsausschüssen für ihren Wirkungsbereich eingeräumt werden.

2. Anspruch auf Ersatz der Fahrt- und Aufenthaltskosten für Auskunftspersonen unter den gleichen Voraussetzungen und im gleichen Ausmaß wie Zeugen in gerichtlichen Verfahren; Festsetzung von Umfang und Höhe der Gebühren soll durch Verordnung des Bundeskanzlers erfolgen.

- 2 -

3. Klarstellung, daß eine sexuelle Belästigung durch einen Dritten (Kollege, Kunde) auch dann vorliegt, wenn dem Arbeitgeber keine schuldhaftige Unterlassung angemessener Abhilfe anzulasten ist; dies entspricht der bisherigen Vorgangsweise der Gleichbehandlungskommission.

4. Zusammensetzung der Gleichbehandlungskommission:

- Ermöglichung der Führung des Vorsitzes in der Gleichbehandlungskommission auch durch eine Bedienstete oder einen Bediensteten aus einem anderen Ressortbereich, die/der nicht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehen muß
- Unmittelbare Entsendung der Mitglieder durch die jeweilige Interessenvertretung in die Gleichbehandlungskommission (nicht wie bisher durch den Bundeskanzler aufgrund von Vorschlägen der Interessenvertretung)
- Wegfall eines weiteren Mitgliedes in Form einer Vertreterin oder eines Vertreters eines Bundesministeriums, wenn Förderungsrichtlinien des betreffenden Ressorts Gegenstand der Beratung sind
- Regelung der Gründe für eine Beendigung der Mitgliedschaft in der Gleichbehandlungskommission
- Funktionsperiode von vier Jahren auch für die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales und vom Bundeskanzleramt bestellten Mitglieder

5. Vertraulichkeit der Sitzungen der Gleichbehandlungskommission, d.h., daß die zur Vorbereitung einer Entscheidung bzw. zur Ausübung der Vermittlungstätigkeit notwendige Weitergabe auch personenbezogener Daten durch Mitglieder der Gleichbehandlungskommission nicht von der Amtsverschwiegenheit erfaßt sind.

6. Festlegung des Zeitpunktes, in dem die Fristenhemmung für die gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen, die gemäß § 10b

- 3 -

Gleichbehandlungsgesetz aufgrund eines Antrages an die Gleichbehandlungskommission eintritt, aufgehoben ist. Dies könnte sein

- ab Aufforderung an den Arbeitgeber, die Diskriminierung zu beenden gemäß Beschluß der Gleichbehandlungskommission nach § 6 Abs. 2 Gleichbehandlungsgesetz oder
- nach Ablauf der Frist zur Stellungnahme des Arbeitgebers an die Gleichbehandlungskommission.

VOLLZIEHUNG DES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZES DURCH DIE GERICHTE

Verletzungen des Gleichbehandlungsgesetzes können nicht nur bei der Gleichbehandlungskommission beim Bundeskanzleramt, sondern unmittelbar bei Gericht geltend gemacht werden, wobei Gleichbehandlungskommission und Gericht unabhängig voneinander angerufen werden können. Von der Möglichkeit der gerichtlichen Geltendmachung des Anspruches auf Gleichbehandlung wird aber in der Praxis nur selten Gebrauch gemacht.

Dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales ist nur eine Entscheidung zum Gleichbehandlungsgesetz aus dem Jahr 1995 bekannt:

Das Landesgericht Feldkirch hat mit Erkenntnis vom 14. Februar 1995, 34 Cga 17/95, festgestellt, daß der Tatbestand der sexuellen Belästigung erfüllt ist, wenn der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin, als sie sich zum Ausringen des Putzfetzens bückt, auf das Gesäß greift und sie unsittlich berührt. Der Beklagte setzt dadurch ein der sexuellen Sphäre zurechenbares Verhalten, das geeignet ist, die Würde der Klägerin zu beeinträchtigen und das, wie die Reaktion der Klägerin zeigt, die sofort ihrer Mutter von diesem Vorfall berichtet und gemeinsam mit dieser ein klärendes Gespräch mit dem Beklagten sucht, für die Betroffene auch unerwünscht war. Daß das Verhalten des Arbeitgebers geeignet war, eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die Klägerin zu schaffen, wird nach Ansicht des Gerichtes durch den Umstand belegt, daß die Klägerin das Verhalten des Beklagten zum Anlaß nahm, ihre Arbeit beim Beklagten nicht mehr fortzusetzen.

Das Gericht bejahte den Anspruch auf Schadenersatz gemäß § 2a Abs. 7 GBG, da die sexuelle Belästigung im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis erfolgte.

Dieses Verfahren befindet sich derzeit im Berufungsstadium.

GLEICHBEHANDLUNG VON FRAU UND MANN NACH DEM EU-RECHT

I. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales nimmt an der Beratung folgender Richtlinienvorschläge teil:

1. Beweislastrichtlinie

Vorschlag der Kommission 88/C176/09 für eine Richtlinie des Rates zur Beweislast im Bereich des gleichen Entgelts und der Gleichbehandlung von Frauen und Männern vom 27. Mai 1988

2. Elternurlaubsrichtlinie

Geänderter Vorschlag der Kommission 84/C316/09 für eine Richtlinie des Rates über den Elternurlaub aus familiären Gründen

3. Teilzeitrichtlinie

Vorschlag der Kommission 9601/90SC88 für eine Richtlinie des Rates zum Schutz der Teilzeitarbeitsverhältnisse und der befristeten Arbeit und zur Förderung der Beschäftigung

4. Vorschlagsentwurf der Kommission für eine Richtlinie des Rates zur Änderung der Richtlinie 89/378EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit

II. Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes

Im Fall Kalanke entschied der EuGH im Oktober 1995, daß eine Quotenregelung, die im Falle einer Beförderung bei gleicher Qualifikation und Unterrepräsentation Frauen automatisch absolut und unbedingt bevorzugt, Art. 2 Abs. 1 und 4 der Richtlinie 79/207/EWG, widerspricht.

- 6 -

Art. 2 Abs. 4 der Richtlinie erlaubt Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit, insbesondere durch Beseitigung der tatsächlich bestehenden Ungleichheiten, die die Chancen der Frauen beeinträchtigen. Laut EuGH ist dies eng auszulegen. Zulässig sind danach lediglich Maßnahmen, die Frauen spezifisch begünstigen und darauf ausgerichtet sind, deren Fähigkeit zu verbessern, auf dem Arbeitsmarkt mit anderen zu konkurrieren und unter den gleichen Bedingungen wie die Männer eine berufliche Laufbahn zu verwirklichen. Ein absoluter und unbedingter Vorrang von Frauen bei Ernennungen und Beförderungen geht darüber hinaus und stellt eine nach Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie verbotene Diskriminierung der Männer nach dem Geschlecht dar.