



**GEMEINSAMER BERICHT
ÜBER DIE VOLLZIEHUNG
DES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZES**

insbesondere über die Tätigkeit und Wahrnehmung
der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen,
die Verfahren vor der Kommission und die
sonstige Tätigkeit der Kommission gemäß
§ 10a Gleichbehandlungsgesetz

1999

BAND I - BERICHTSTEIL

vorgelegt von:

Mag. Herbert HAUPT
Bundesminister für
soziale Sicherheit und Generationen

Dr. Martin BARTENSTEIN
Bundesminister für
Wirtschaft und Arbeit

Inhaltsverzeichnis Berichtsteil 1999

I. Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen

1.	Beratung	5
1.1.	Statistik der Erstkontakte	5
1.2.	Statistik der Erstkontakte der Regionalanwältin in Innsbruck	7
1.3.	Personenkreise, die 1999 die Beratung der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Anspruch genommen haben	9
1.4.	Inhaltliche Schwerpunkte der Beratungen nach Diskriminierungsbereichen	10
1.5.	Allgemeine Tendenzen / Veränderungen zum Vorjahr	11
2.	Themenschwerpunkte und Tendenzen in den einzelnen Diskriminierungsbereichen	12
2.1.	Begründung des Arbeitsverhältnisses	12
2.2.	Festsetzung des Entgelts	13
2.3.	Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung	14
2.4.	Beruflicher Aufstieg, insbesondere Beförderungen	14
2.5.	Sonstige Arbeitsbedingungen und Mobbing	15
2.6.	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	16
2.7.	Sprachliche Gleichbehandlung	18
2.8.	Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	18
3.	Die Kommissionsarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft	21
3.1.	Tabelle: 9 Jahre Kommissionsarbeit	21
3.2.	Tendenzen im Jahr 1999	23

4.	Kooperation	24
4.1.	Zusammenarbeit mit den ArbeitnehmerInnenvertretungen	24
4.2.	Zusammenarbeit mit sozial- und arbeitsmarktpolitischen Einrichtungen	26
4.3.	Zusammenarbeit mit den Gleichbehandlungseinrichtungen des öffentlichen Dienstes	28
4.4.	Zusammenarbeit mit Fraueninitiativen und Frauen in anderen Institutionen	30
4.5.	Internationale Zusammenarbeit	32
5.	Information, Schulung, Öffentlichkeitsarbeit	37
5.1.	Informationsveranstaltungen, Diskussionen, Vorträge	37
5.2.	Schulungen, Seminare	38
5.3.	Stellungnahmen, Medieninformation, Öffentlichkeitsarbeit	41
6.	Informations- und Grundlagenmaterial	43
6.1.	Evaluierung und Standardisierung der Unterlagen für Referate und Informationsveranstaltungen	43
6.2.	Herausgabe von 20 weiteren Präzedenzentscheidungen der Gleichbehandlungskommission aus den Jahren 1996 bis 1998	44
6.3.	Wissenschaftliche Begleitung für zwei Grundlagenstudien des Bundesministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales	46
6.3.1.	Einkommen von Frauen und Männern in unselbständiger Beschäftigung	46
6.3.2.	Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung und Organisation (D.A.B.O)	46
6.4.	Das Problem scheinbarer Objektivität bei der Beurteilung der Führungspersönlichkeit von Frauen und Männern in psychologischen Tests und Qualifikationsgutachten	47
7.	Die Gleichbehandlungsanwaltschaft als Vertreterin des staatlichen Interesses an beruflicher Gleichbehandlung zwischen Frauen und Männern	48

8.	Die Situation der Gleichbehandlungsanwaltschaft	55
8.1.	Situation der Regionalanwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen	55
8.2.	Qualifizierung / Weiterbildung der Mitarbeiterinnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft	57
9.	Die Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes	59
9.1.	Verbesserungen, die notwendig sind, weil das österreichische Recht an geltendes EU-Recht angeglichen werden muss	60
9.2.	Verbesserungen, die notwendig sind, um den Schutz von betroffenen ArbeitnehmerInnen wirksam und effektiv zu gestalten	63
9.3.	Verbesserungen der Verfahrensmöglichkeiten zur Durchsetzung von Ansprüchen auf Grund des Gleichbehandlungsgesetzes	71
II.	<u>Tätigkeitsbericht Gleichbehandlungskommission 1999</u>	
	<u>Kurzübersicht</u>	76
III.	<u>Bericht des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit über die Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes</u>	79

Tätigkeitsbericht

der Anwaltschaft für
Gleichbehandlungsfragen

Berichtsteil

1999

1. Beratung

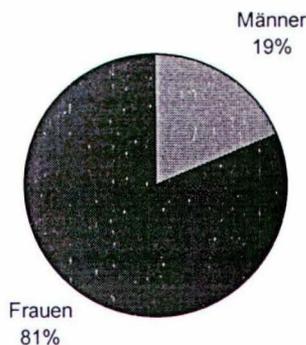
1.1. Gesamtstatistik der Erstkontakte 1999 Wien / Innsbruck:

vom 1.1.1999 bis zum 31.12.1999

In diesem Zeitraum haben sich 772 Personen zur Beratung gemeldet.

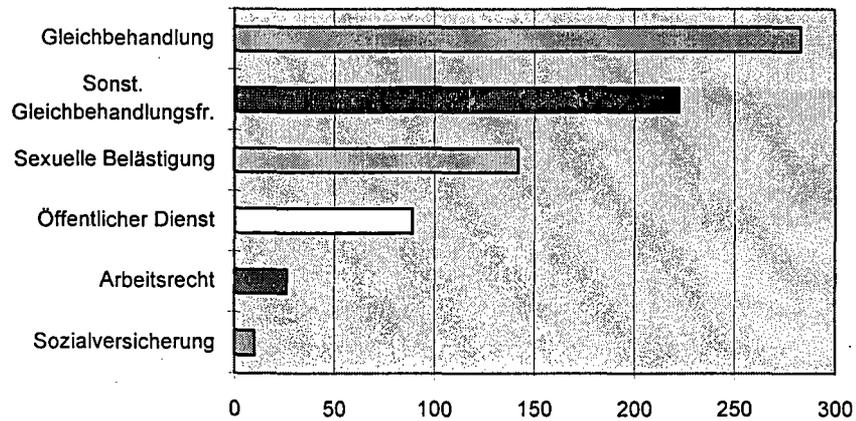
Davon waren:

627 Frauen
145 Männer



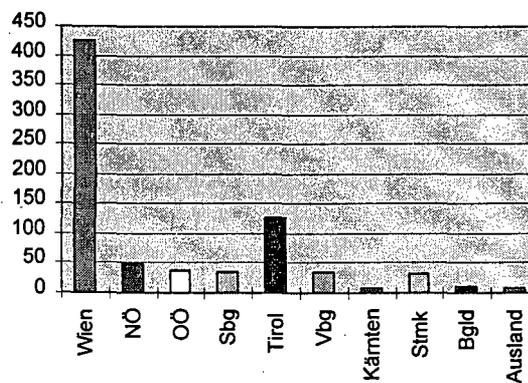
Thema:

o Gleichbehandlung	283
o Sexuelle Belästigung	142
o Öffentlicher Dienst	89
o Arbeitsrecht	26
o Sozialversicherungsrecht	10
o Sonstige Gleichbehandlungsfragen	222



Bundesländer:

o Wien	426
o Niederösterreich	48
o Oberösterreich	37
o Salzburg	34
o Tirol	126
o Vorarlberg	34
o Kärnten	9
o Steiermark	33
o Burgenland	10
o Bundesland nicht angegeben	8
o Ausland	7



1.2. Statistik der Erstkontakte der Regionalanwältin in Innsbruck:

vom 1.1.1999 bis zum 31.12.1999

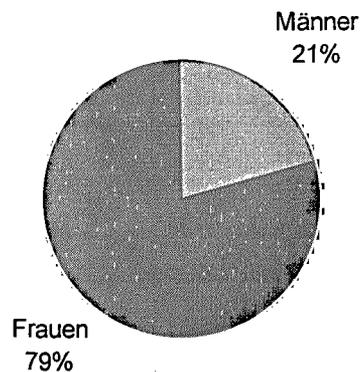
(diese Beratungen sind in der Gesamtstatistik von Seite 5 enthalten)

In diesem Zeitraum haben sich 163 Personen gemeldet.

Davon waren:

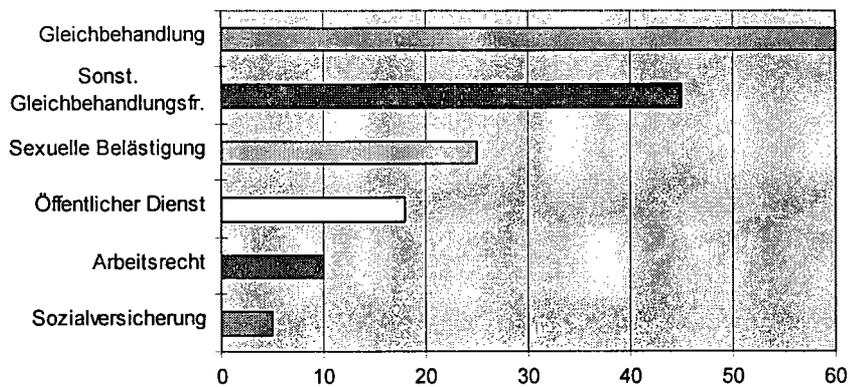
129 Frauen

34 Männer



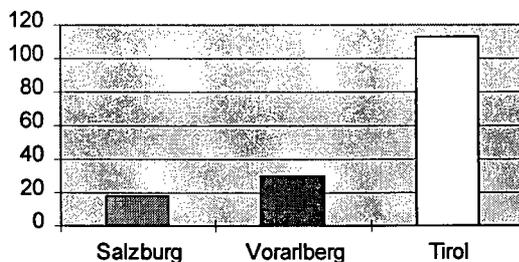
Thema:

o Gleichbehandlung	60
o Sexuelle Belästigung	25
o Öffentlicher Dienst	18
o Arbeitsrecht	10
o Sozialversicherungsrecht	5
o Sonstige Gleichbehandlungsfragen	45



Bundesländer:

- o Tirol 113
- o Salzburg 18
- o Vorarlberg 30
- o Bundesland nicht angegeben 2



1.3. Personenkreise, die 1999 die Beratung in Wien und Innsbruck in Anspruch genommen haben:

a) zu den Diskriminierungstatbeständen des Gleichbehandlungsgesetzes:

1. Diskriminierte Frauen	112
2. AnsprechpartnerInnen außerhalb des Betriebes	34
3. AK / ÖGB	13
4. Frauenberatungsstellen / Gleichbehandlungsbeauftragte	23
5. Betriebsräte / Betriebsrätinnen	7
6. Andere AnsprechpartnerInnen im Betrieb	13
7. Interessierte Personen	81
<hr/>	
Gesamt	283

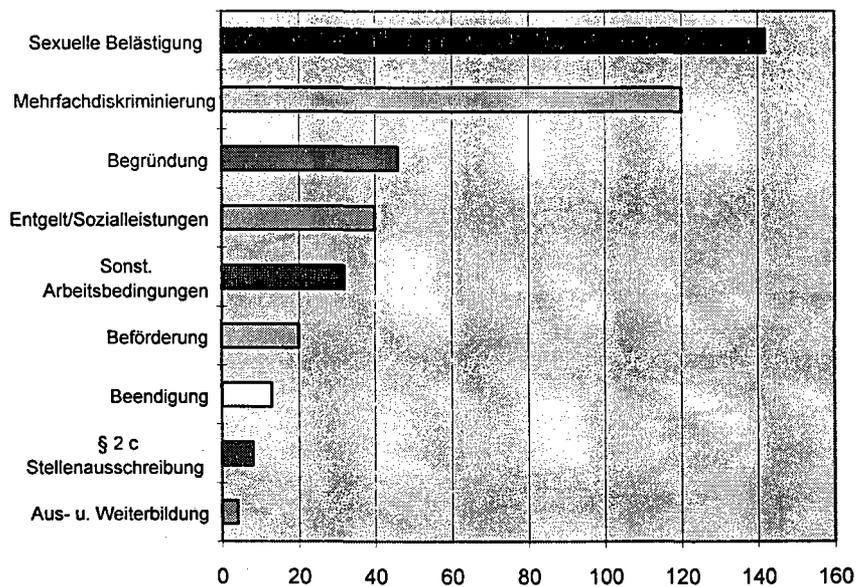
b) zum Thema sexuelle Belästigung:

1. Belästigte Frauen	50
2. AnsprechpartnerInnen außerhalb des Betriebes (Frauen für Freundin, Bekannte, Tochter / Mann für Ehefrau ...)	39
3. AK / ÖGB	17
4. Frauenberatungsstellen / Gleichbehandlungsbeauftragte	10
5. Betriebsräte / Betriebsrätinnen	3
6. Andere AnsprechpartnerInnen im Betrieb	8
7. Interessierte Personen	13
8. Belästiger	2
<hr/>	
Gesamt	142

1.4. Inhaltliche Schwerpunkte der Beratungen nach Diskriminierungsbereichen:

Beratungen zu den Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes

Sexuelle Belästigung	33,4 %
Mehrfachdiskriminierung ohne eindeutigen Schwerpunkt	28,2 %
Begründung des Arbeitsverhältnisses	10,8 %
Entgelt / freiwillige Sozialleistungen	9,5 %
Arbeitsbedingungen / Mobbing	7,5 %
Beförderung	4,7 %
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	3,1 %
Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung / Sprache	1,9 %
Aus- / Weiterbildung	0,9 %



1.5. Allgemeine Tendenzen / Veränderungen zum Vorjahr

Die Zahl der Erstkontakte ist stark (um mehr als ein Drittel) gestiegen. Die besonders auffallende Zunahme der Anfragen ist wohl vor allem durch die Einrichtung der Regionalanwaltschaft für die westlichen Bundesländer bedingt.

Die Erstkontakte im Bundesland Tirol haben sich mehr als verdreifacht. Das bestätigt die Erfahrung der letzten Jahre, dass das Angebot einer Beratung vor Ort dem Bedürfnis der ratsuchenden Personen entspricht und widerlegt die häufig gehörte Behauptung: Wo es keine Beschwerden gäbe, da gäbe es auch keine Diskriminierung.

Die wenigsten Erstkontakte, gemessen an der Größe des Bundeslandes, kommen nach wie vor aus Kärnten und dem Burgenland.

Es ist ein neuerliches Ansteigen der Anfragen zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu beobachten. Dies ist vor allem auf die gestiegene Zahl der Erstkontakte diesbezüglich in den westlichen Bundesländern zurückzuführen.

Mehr Frauen als in früheren Jahren, die sich am Arbeitsplatz sexuell belästigt fühlen, ergreifen selbst die Initiative zum Erstkontakt.

2. Themenschwerpunkte und Tendenzen in den einzelnen Diskriminierungsbereichen

2.1. Begründung des Arbeitsverhältnisses:

Wiederholt hat sich im Jahr 1999 gezeigt, dass Frauen selbst dann, wenn sie ihre Kompetenz und ihr Können in einem Betrieb schon unter Beweis stellen konnten, noch immer gravierenden Benachteiligungen ausgesetzt sind, wenn es darum geht, ihnen eine fixe oder unbefristete Anstellung zu geben. Konkret bedeutet dies, dass Frauen zwar als freie Mitarbeiterinnen, Werkvertragsnehmerinnen, Praktikantinnen oder Aushilfskräfte willkommen sind, dass ArbeitgeberInnen aber auch nach einem längeren Zeitraum der Bewährung nicht zu einer längerfristigen Bindung an weibliche Beschäftigte durch einen regulären Dienstvertrag bereit sind. Dies wird von den Betroffenen speziell dann als Diskriminierung empfunden, wenn einen freiwerdenden Posten ein Mann erhält, der von außen kommt, das betriebliche Gefüge nicht kennt und seine Fähigkeiten nicht im gleichen Ausmaß unter Beweis gestellt hat. Für Frauen bedeutet dies eine sozial und finanziell wenig bis gar nicht abgesicherte Situation und fortgesetzten Druck, neue Einkommensmöglichkeiten zu suchen und zu planen. Zudem bleiben sie als nicht ordnungsgemäß in die betriebliche Struktur Eingegliederte immer in einer sehr schwachen Position, wenn es um Mitbestimmungsrechte, Beschwerden oder organisatorische Veränderungen geht. Typischerweise sind Frauen in schlechten vertraglichen Positionen auch häufiger von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen.

➤Die im **Praxisteil** zu Kapitel 2.1. Begründung des Arbeitsverhältnisses, Seite 2, genannten Beispiele zeigen, wie sich die Berufswirklichkeit für Frauen beim Bemühen um einen Arbeitsplatz gestaltet.

2.2. Festsetzung des Entgelts:

Als eine neue Diskriminierungsfalle für Frauen hat sich die Einführung von geänderten Gehaltsschemata in Betrieben herauskristallisiert. Die saubere und rechtlich einwandfreie Möglichkeit von Stichtagsregelungen wird oft in der stillschweigenden Hoffnung umgangen, in Zukunft auf Kosten der Frauen sparen zu können. So werden beispielsweise Kriterien für die Umstufung nicht transparent gemacht, sondern willkürlich auf den Einzelfall angewandt. Es wird keineswegs als selbstverständlich angesehen, dass weibliche Beschäftigte ebenso fraglos und automatisch wie männliche in für sie günstigere Lohnschemata überwechseln können. Frauen erfahren bei dieser Gelegenheit, dass ihre Tätigkeit doch nicht derjenigen der männlichen Kollegen gleichwertig ist.

Für den Rahmen der betrieblichen Pensionsvorsorge gilt ähnliches: Die Erfahrung zeigt, dass Frauen nicht damit rechnen können, unter Zugrundelegung gleichbehandlungskonformer Kriterien in Pensionskassensysteme einbezogen zu werden. Um anzurechnende Dienstzeiten müssen sie wesentlich häufiger kämpfen als männliche Kollegen.

Deutlich geworden ist im Jahr 1999, dass ArbeitgeberInnen verstärkt die Ansicht vertreten, die Entgelthöhe sei primär Sache des persönlichen Verhandlungsgeschicks und des Verhältnisses von Angebot und Nachfrage. Die eigene (auch rechtliche) Verantwortlichkeit, für gleiche und gleichwertige Arbeit auch den gleichen Lohn zu bezahlen, wird bewusst nicht wahrgenommen, sondern vielmehr traditionelle Klischees und soziale Erwartungen („Frauen sind eben billigere Arbeitskräfte und treten bescheidener auf“) reproduziert.

- Beratungsbeispiele siehe **Praxisteil**, Beispiele zu Kapitel 2.2. Festsetzung des Entgelts, Seite 4

2.3. Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung:

Die Verweigerung von Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Frauen wird zuweilen als bewusste Strategie eingesetzt, um weiblichen Mitarbeitern künftige Karriere-schritte und das Eindringen in Männerdomänen zu verwehren. Die Teilnahme an Schulungs- und Fortbildungsveranstaltungen stellt regelmäßig ein innerbetriebliches Steuerungsmittel zur Karriereplanung der MitarbeiterInnen dar und kann von der Unternehmensleitung entsprechend gezielt eingesetzt werden. Auswirkungen werden für Frauen oft erst nach Jahren sichtbar - wenn sie sich für eine höhere Position bewerben, aber erkennen müssen, dass ihre männlichen Konkurrenten oft ein Vielfaches an zusätzlicher Ausbildung genossen und dadurch einen Qualifikationsvorsprung erreicht haben, der von den Frauen nicht mehr eingeholt werden kann.

- Beratungsbeispiele siehe **Praxisteil**, Beispiele zu Kapitel 2.3. Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, Seite 8

2.4. Beruflicher Aufstieg, insbesondere Beförderungen:

Frauen beschwerten sich zunehmend, wenn sie beim beruflichen Aufstieg gegenüber männlichen Kollegen diskriminiert werden. Das Bewusstsein über ihre eigene fachliche und persönliche Kompetenz steigt; das Gefühl der Ohnmacht, wenn trotz klar besserer Eignung der Frau ein Mann für den begehrten Posten bestellt wird, ebenfalls.

Tendenziell sind drei Argumentationslinien von ArbeitgeberInnen festzustellen, wenn sie mit der Beschwerde von zu Unrecht übergangenen Frauen konfrontiert werden:

Häufig wird auf eine zu große Belastung verwiesen, die mit der angestrebten Position auf die Mitarbeiterin - zusätzlich zu ihren sonstigen vielfältigen Lebensaufgaben - zugekommen wäre. Es sei daher in Wahrheit zu ihrem Besten, dass man sie nicht bestellt habe.

In manchen Fällen gehen Rechtfertigungen dahin, dass es sich bei der in Frage stehenden Funktion ja um keinen formellen Posten handle, sondern lediglich um einen zusätzlichen Aufgabenbereich, der nun von dem auserwählten Mann quasi nebenbei miterledigt werden müsse.

Ein dritter Typus von Situationen betrifft ArbeitgeberInnen, die die fachlichen Kompetenzen ihrer weiblichen Mitarbeiter durchaus schätzen und sich theoretisch die konkrete Bewerberin auch in einer Führungsposition vorstellen könnten - hätte sich nicht eben auch ein männlicher Kollege beworben. Es findet sich dann immer ein Argument, das letztlich doch den Ausschlag zu seinen Gunsten gibt. Von der „Anerkennung knapp vor der Pensionierung“ bis zur schon ritualisierten Einsetzung durch Männerseilschaften reichen die Gründe.

- Beratungsbeispiele siehe **Praxisteil**, Beispiele zu Kapitel 2.4. Beruflicher Aufstieg, insbesondere Beförderungen, Seite 9

2.5. Sonstige Arbeitsbedingungen und Mobbing:

Massiv verschlechtert hat sich die Situation für Frauen, die nach der Geburt eines Kindes und einer längeren Betreuungsphase zu Hause wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren. Sie erhalten Arbeiten und Aufgabenbereiche zugewiesen, die ihrer Qualifikation und ihrem Dienstvertrag nicht entsprechen. Ihre Anwesenheit im Betrieb wird oft übermäßig streng kontrolliert, insbesondere, wenn es einer Frau gelungen ist, eine von ihr gewünschte Teilzeitregelung durchzusetzen.

Das Ersuchen um Teilzeitarbeit wird als Druckmittel seitens der ArbeitgeberInnen dazu benützt, Frauen vorzuwerfen, dass sie ihre Arbeit nicht ordnungsgemäß erledigen, dass sie „nie da sind“ und vermehrt mit der Möglichkeit eines Arbeitsplatzverlustes rechnen müssen.

Die Rückkehr nach Karenzzeiten ist für Frauen jeder Ausbildung und Qualifikation überaus schwierig, weil sie das Einfallstor für Vergleiche mit männlichen Kollegen bietet, auf die der Arbeitgeber „weniger Rücksicht zu nehmen braucht“. Es ist eine

Phase, in der Frauen sehr häufig in Gefahr sind, auf Grund des Geschlechts diskriminiert zu werden, weil sie für sich das Recht in Anspruch genommen haben, ihre berufliche Tätigkeit durch Schwangerschaft, Geburt und Kinderbetreuung zu unterbrechen.

- Beratungsbeispiele siehe **Praxisteil**, Beispiele zu Kapitel 2.5. Sonstige Arbeitsbedingungen und Mobbing, Seite 14

2.6. Beendigung des Arbeitsverhältnisses:

Im Beratungsverlauf hat sich immer wieder gezeigt, daß Frauen, sobald sie innerbetrieblich Beschwerden wegen vermuteter Ungleichbehandlung, Änderungswünsche hinsichtlich ihrer Arbeitsbedingungen oder sonstwie ihre Unzufriedenheit äußern, Gefahr laufen, ihren Arbeitsplatz sehr schnell zu verlieren. Im Falle einer Beschwerde wegen sexueller Belästigung war es schon bisher so, daß die Frau, die die Vorfälle aufzeigte, als eigentlicher „Störenfried“ betrachtet wurde und mehr oder weniger rasch durch Kündigung von ihrem Arbeitsplatz verdrängt wurde. In äußerst seltenen Fällen sucht der Arbeitgeber eine innerbetriebliche Lösung, die der belästigten Mitarbeiterin die Fortsetzung ihrer Tätigkeit unter Wahrung ihrer persönlichen Integrität und Würde gewährleistet. Fast ebenso selten wird die Fürsorgepflicht von ArbeitgeberInnen dahingehend wahrgenommen, daß der Verursacher, also der belästigende Mann, gekündigt wird. Das Bemühen um angemessene Abhilfe im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes ist eine Verantwortlichkeit, die bisher viel zu wenig anerkannt wird und über deren konkrete innerbetriebliche Umsetzung sich kaum ein Unternehmen Gedanken macht.

Diese Haltung zeigt sich als Tendenz nun auch bei Beschwerden aufgrund anderer Gleichbehandlungstatbestände. Frauen, die Ansprüche geltend machen, die sich gegen die Bevorzugung männlicher Kollegen zur Wehr setzen, werden nicht etwa in einen gemeinsamen Dialog eingebunden. Es werden ihnen keine Angebote offeriert - zB durch die Neuschaffung eines Postens oder eine fixe Beförderungszusage, wenn sie bereits gegenüber männlichen Mitbewerbern beim beruflichen Aufstieg dis-

kriminiert wurden. (Solche Angebote werden aber Männern gemacht, wenn ausnahmsweise doch einmal eine Frau befördert wird!) Es gibt keine finanziellen „Trost-Anerkennungen“, wie Männer sie beispielsweise in Form von Überstundenpauschalen erhalten, wenn sie ein angestrebtes innerbetriebliches Ziel nicht erreichen. Von Frauen wird erwartet, daß sie ihre Benachteiligung hinnehmen.

Ist eine Frau dazu wider Erwarten nicht bereit, muß sie sehr häufig zur Kenntnis nehmen, daß vom Unternehmen Konsequenzen gezogen werden, die letztlich zum Verlust ihres Arbeitsplatzes führen. Die Möglichkeit einer Mediation als grundlegende Konfliktaufarbeitung unter gleichwertiger Einbeziehung aller Betroffenen wird bisher so gut wie nicht in Anspruch genommen. ArbeitgeberInnen nehmen offensichtlich lieber den Verlust von Ressourcen, nämlich meist langjähriger, hochqualifizierter Mitarbeiterinnen in Kauf, als sich mit vorgebrachten Beschwerden konstruktiv auseinanderzusetzen und ihre eigene (und rechtlich verankerte) Verantwortung wahrzunehmen.

Auch im Zusammenhang mit Schwangerschaft, Mutterschutz und der Inanspruchnahme von Karenzzeiten kommt es vermehrt zu Versuchen, Frauen aus dem Arbeitsverhältnis hinauszudrängen. Die bestehenden Schutzvorschriften nach dem Mutterschutzgesetz bilden nur die äußerste Grenze. Strategien wie die Vertretung von Arbeitnehmerinnen, die sich in Karenz befinden, durch Männer, die unbefristet eingestellt werden und den Arbeitsplatz der rückkehrwilligen Frau blockieren, sind zunehmend zu beobachten. Frauen, die sich in der vierwöchigen Behaltefrist (Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß §§ 10 und 12 MutterschutzG) befinden, werden teilweise überaus streng kontrolliert bzw. erhalten Aufgabenbereiche zugewiesen, die eine eindeutige Verschlechterung gegenüber ihren vor der Geburt des Kindes ausgeführten Tätigkeiten darstellen. Dem Wunsch nach Teilzeitregelung wird oft nicht oder erst nach zermürenden innerbetrieblichen Verhandlungen entsprochen. Oft wird so lange Druck ausgeübt, bis Frauen in eine einvernehmliche Auflösung ihres Dienstverhältnisses einwilligen, ohne daß sie dies wirklich wollen.

Das Wissen von ArbeitgeberInnen, daß sie durch eine solche Vorgangsweise gegen das Gleichbehandlungsgesetz verstoßen, ist nach den Erfahrungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft sehr gering.

- Beratungsbeispiele siehe **Praxisteil**, Beispiele zu Kapitel 2.6. Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Seite 19

2.7. Sprachliche Gleichbehandlung:

Auch unabhängig vom gesetzlichen Gebot zur geschlechtsneutralen Stellenausschreibung, auf dessen Verletzung die Gleichbehandlungsanwaltschaft in Einzelfällen sowohl durch Frauen als auch durch betroffene Männer (Sekretärin) aufmerksam gemacht wird, zeigen entsprechende Anfragen, dass das Bedürfnis nach sprachlicher Gleichbehandlung ganz generell steigt und der Mangel an rechtlicher Durchsetzbarkeit dieses Bedürfnisses immer mehr Menschen bewusst wird. Zwar konnte mit dem Auftreten der ersten männlichen Pflegepersonen innerhalb kürzester Zeit statt des weiblichen Begriffs Krankenschwester der des „Krankenpflegers“ gefunden werden, viele Gesetze und Verordnungen regeln aber nach wie vor nur die Erlangung eines männlichen Berufstitels (z.B. die Notariats-, und Anwaltsordnung). Wenn Frauen weibliche Berufsbezeichnungen einfordern, werden sie oft lächerlich gemacht. Manchmal übernehmen Frauen dann sogar selbst die Auffassung, die weibliche Bezeichnung würde eigentlich eine Abwertung bedeuten und sei daher unnötig.

2.8. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz:

Ein Drittel aller Erstkontakte, die im Berichtszeitraum zu Tatbeständen des Gleichbehandlungsgesetzes erfolgten, betraf das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Ganz stark sind dabei im letzten Jahr folgende Tendenzen sichtbar geworden:

Immer öfter schildern weibliche Lehrlinge im Alter von 14, 15, 16 Jahren, dass sie an ihrem Arbeitsplatz massiven verbalen oder auch körperlichen Übergriffen ausgesetzt sind. Die Attacken hinterlassen auf Grund des jugendlichen Alters der Betroffenen gravierende psychische Spuren, die Mädchen leiden unter extremer Angst, Scham

über das, was ihnen passiert ist, und reagieren mit psychosomatischen Symptomen wie Bulimie und Anorexie.

Die Vorfälle sind nicht auf einzelne Branchen beschränkt, sondern betreffen die klassischen Frauenlehrberufe wie Einzelhandelskauffrau ebenso wie Mädchen, die in bisher traditionell männlich dominierten Lehrberufen, z.B. in einer KFZ-Werkstätte, arbeiten. In den meisten Fällen werden sexuellen Anzüglichkeiten ermöglicht durch eine frauenabwertende Atmosphäre, die vom jeweiligen Betriebschef geduldet oder gar selbst betrieben wird. Aber auch bei Meldung von massiven sexuellen Attacken neigen Arbeitgeber eher dazu, sich vom Lehrling, als vom „verdienten Facharbeiter“ zu trennen. Auch die Gleichbehandlungskommission hatte im Berichtszeitraum vermehrt Fälle von sexuellen Belästigungen an Lehrmädchen zu prüfen und dabei das Leid der jungen Frauen vor Augen geführt bekommen.

Fälle, die vermehrt an die GAW herangetragen werden, betreffen die Situation, dass eine Frau mit ihrem Vorgesetzten oder Kollegen ein Verhältnis hatte und dieser, nachdem es (meist) von ihr beendet wurde, sie nach wie vor „besitzen“ will, sie bedrängt, Druck ausübt, oder sie auf andere Art schikaniert.

Immer noch fühlen sich Frauen in solchen Fällen zum Teil mit schuld an ihrer Lage, weil sie sich ja selbst ursprünglich auf ein sexuelles Verhältnis eingelassen haben. Viele Betroffene gaben allerdings nur irgendwann dem ständigen Drängen dieses Vorgesetzten oder Kollegen nach und wollen sehr bald wieder aus der Beziehung aussteigen, was vom Mann meistens nicht akzeptiert wird, sei es, weil er die Verfügungsmacht über die Frau nicht verlieren will, sei es weil er vor den Kollegen das „Gesicht wahren“ muß. Die Beendigung eines Verhältnisses wird offenbar als noch größere Kränkung empfunden als die anfängliche Zurückweisung. Frauen werden daher mit Hinweis auf das frühere Verhältnis zur Fortführung sexueller Handlungen gedrängt und mit extremer Aggression behandelt.

Es sind auch mehr Beschwerden an die Gleichbehandlungsanwaltschaft herangebracht worden, in denen Frauen dadurch zur Duldung sexueller Handlungen gedrängt wurden, dass ihnen massive Nachteile angedroht wurden, z.B. dass sie „fer-

„gemacht“ würden, dass dafür gesorgt würde, dass sie das Unternehmen verlassen müssten etc. falls sie dazu nicht bereit wären.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zieht eine Vielzahl an Folgediskriminierungen für Frauen nach sich, sie werden schikaniert, verschlechternd versetzt oder gar gekündigt.

Erstmals sind aber auch einzelne Männer an die Gleichbehandlungsanwaltschaft herangetreten, die sich zu Unrecht von Frauen der sexuellen Belästigung beschuldigt fühlten und von der Gleichbehandlungsanwaltschaft vertreten werden wollten.

Im Einzelfall kann es sich für eine belästigte Frau auch nachteilig auswirken, wenn sich an sich unbeteiligte Kollegen „zu sehr“ für sie einsetzen. So hatte die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit Situationen zu tun, in denen schnell klar wurde, dass die männlichen Kollegen vorrangig eigene Interessen verfolgten (z.B. eine alte Rechnung zu begleichen oder einen Widersacher loszuwerden). Wie es der belästigten Kollegin geht, was sie bräuchte und wünscht, wird dann meist völlig ausser Acht gelassen. Die Unterstützung der ohnehin schon verunsicherten Frauen durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist in diesen Fällen besonders wichtig.

- Beratungsbeispiele siehe **Praxisteil**, Beispiele zu Kapitel 2.8. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Seite 21

3. Die Kommissionsarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft

3.1. Tabelle: „Kommissionsarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft 1991-1999“:

Seit der Einrichtung der Gleichbehandlungsanwaltschaft 1991 bis Jahresende 1999 wurden in der Gleichbehandlungskommission insgesamt 133 Überprüfungsverfahren eingeleitet.

80 Verfahren hat die Gleichbehandlungskommission auf Grund eines Antrags der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen durchgeführt.

	Anträge der Gleichbehandlungsanwaltschaft	Anträge insgesamt
1991:	12	17
1992:	8	9
1993:	10	12
1994:	8	14
1995:	12	19
1996:	6	8
1997:	9	15
1998:	6	23
1999:	9	16

Bis Ende 1999 wurden die von der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen eingebrachten Anträge in der Gleichbehandlungskommission folgendermaßen erledigt:

- * 49 positiv / überwiegend positiv
es wurde eine Diskriminierung festgestellt / zumindest in einem Diskriminierungstatbestand wurde eine Diskriminierung festgestellt bzw. konnte eine Diskriminierung nicht ausgeschlossen werden
- * 15 Erledigungen durch Antragsrückziehung nach zumeist positiven arbeitsgerichtlichen Vergleichen
- * 4 negativ
- * 1 Gleichbehandlungskommission unzuständig, da freier Dienstvertrag
- * 11 Verfahren sind offen

Insgesamt siebenmal hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft Anträge gemäß § 5 Abs. 1 Gleichbehandlungsgesetz auf Erstellung eines Gutachtens durch die Gleichbehandlungskommission gestellt (ein Antrag 1991, einer 1993, zwei 1994, einer 1995 und zwei 1997).

3.2. Tendenzen im Jahr 1999:

1999 wurden insgesamt 16 Anträge bei der Gleichbehandlungskommission eingebracht, neun davon durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft.

1999: Die insgesamt 9 Anträge der Gleichbehandlungsanwaltschaft umfassten folgende Diskriminierungsvermutungen nach dem Gleichbehandlungsgesetz

Begründung des Arbeitsverhältnisses:	0
Entgeltfestsetzung:	6
Aus- und Weiterbildung:	1
Beförderung:	1
Sonstige Arbeitsbedingungen:	3
Beendigung des Arbeitsverhältnisses:	1
sexuelle Belästigung:	3
geschlechtsneutrale Stellenausschreibung:	0

Zur Übersicht über die 1999 mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft bei der Gleichbehandlungskommission eingebrachten Anträge siehe Praxisteil, Seiten 35 ff.

Zur Übersicht über die 1999 abgeschlossenen Gleichbehandlungskommissionsverfahren aufgrund von Anträgen der Gleichbehandlungsanwaltschaft und deren Ergebnisse siehe Praxisteil, Seiten 44 ff.

4. Kooperation

4.1. Zusammenarbeit mit den ArbeitnehmerInnenvertretungen:

Auf Grund eines personellen „Generationenwechsels“ an der Spitze der Frauenorganisation des Österreichischen Gewerkschaftsbundes war es für die Gleichbehandlungsanwaltschaft vor allem wichtig, die Voraussetzungen für die Weiterführung der bisher ausgezeichneten Zusammenarbeit zu schaffen und auch die neuen Kooperationspartnerinnen so schnell und umfassend wie möglich in das Informationsnetz in Gleichbehandlungsfragen einzubinden.

Dabei konzentrierte sich die Diskussion 1999 vor allem auf die Wünsche und Anregungen für eine fünfte, umfassende Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes. Die Grenzen der rechtlichen Unterstützungsmöglichkeiten für Frauen im Fall beruflicher Diskriminierung sind in den vergangenen Jahren zunehmend offensichtlich geworden.

Dies ist insofern nicht verwunderlich, als es seit 1993 keine inhaltlich über Korrekturen, Klarstellungen und organisatorische Weiterentwicklungen hinausgehende Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes mehr gegeben hat.

Es ist aber für alle in der Praxis mit Gleichbehandlungsfragen befassten Personen eine eindeutige Erfahrungstatsache, dass sich diskriminierendes Verhalten, seit es überhaupt Gleichbehandlungsgesetze gibt, immer wieder den gesetzlichen Bestimmungen formal anpasst, ohne dem Inhalt dieser Bestimmungen zu entsprechen. So folgte einer Phase der offenen Diskriminierung stets die versteckte (zuletzt zu beobachten bei der Zurücksetzung von Frauen beim beruflichen Aufstieg, deren fachliche Qualifikation nicht mehr bezweifelt wird, wegen „mangelnder oder fehlender Führungspersönlichkeit“; siehe z.B. GBK Nr. 117/98).

Das Hauptinteresse der Teilnehmerinnen an den sehr intensiven Diskussionen galt den Chancen, die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes den subtiler gewordenen Diskriminierungsformen so anzupassen, dass für beschwerdeführende Frauen einerseits die Durchsetzungsmöglichkeiten verbessert werden und sie andererseits aus einem erfolgreich durchgesetzten Anspruch auch tatsächlich persönlichen - finanziellen oder sonstigen - Nutzen ziehen können.

Dafür sind unter anderem jene Bestimmungen wesentlich, zu deren Verankerung im Gesetz Österreich auf Grund von EU-rechtlichen Vorgaben ohnehin verpflichtet ist, nämlich die Einführung effektiver, also spürbarer Schadenersatzansprüche bei Bewerbungs- und Aufstiegsdiskriminierung und eine Verlagerung der Beweislast.

Ein Erfolg der langjährigen Zusammenarbeit, die Tatsache, dass mittlerweile ein erheblicher Teil der Anträge an die Gleichbehandlungskommission von ArbeitnehmerInnenvertretungen gestellt wird, hat sich im Hinblick auf die Entscheidung des Obersten Gerichtshofs zum Thema 'Fristhemmung durch ein Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission' (9 ObA 30/99y), als ganz besonders wichtig herausgestellt.

Die Gefahr, dass die Schadenersatzansprüche betroffener Frauen sonst möglicherweise verjähren, kann durch eine Antragstellung durch eine ArbeitnehmerInnenvertretung jedenfalls vermieden werden.

Auf die Problematik der OGH-Entscheidung wird in Kapitel 7 ausführlich eingegangen.

Um in der Unterstützung von Frauen, die am Arbeitsplatz sexueller Belästigung ausgesetzt sind, noch besser und effizienter kooperieren zu können, hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft wiederholt gemeinsam mit Vertreterinnen mehrerer Gewerkschaften intensive Überlegungen zur Vernetzung und Aufgabenteilung in den erfahrungsgemäß langwierigen Betreuungsprozessen angestellt. Damit sollen nicht zuletzt die MitarbeiterInnen und FunktionärInnen der Gewerkschaften entlastet werden, die oft in die schwierige Situation kommen, dass sich nach der betroffenen Frau auch der mutmaßliche Belästiger an die Interessenvertretung wendet und dort Unterstützung einfordert.

4.2. Zusammenarbeit mit sozial- und arbeitsmarktpolitischen

Einrichtungen:

Gleichbehandlungsarbeit stellt sich für all jene, die die Möglichkeit haben, im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit in Richtung einer beruflichen Gleichstellung der Geschlechter zu wirken, zunehmend als Strategie dar, die vor allem Hartnäckigkeit, regelmäßig wiederholte Bewusstseinsbildung und langfristige Planung erfordert.

In der Zusammenarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft mit anderen Einrichtungen zeigt sich immer wieder, dass Kontinuität in einem Fachbereich der Gleichbehandlungsarbeit, oft verbunden mit personeller Kontinuität, essenzielle Voraussetzung für inhaltliche und strukturelle Fortschritte ist.

Gerade im arbeitsmarktpolitischen Bereich gibt es diese Kontinuität, für die hier als zwei herausragende Beispiele die bewusstseinsbildende Arbeit der Mädchenberatungsstelle „Sprungbrett“ und die der Bundesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice stehen sollen.

Die Verleihung der „Amazone“, jener Auszeichnung, die jährlich für denjenigen Betrieb verliehen wird, der sich im Raum Wien am meisten durch engagiertes Handeln im Bereich „Mädchen und Frauen in Handwerk und Technik“ ausgezeichnet hat, ist aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft beispielhaft, was die Sorgfalt der Vorbereitung und die Validität der angelegten Kriterien betrifft.

So werden nicht nur Gespräche mit allen BetriebsinhaberInnen geführt, die sich um die Auszeichnung bewerben, sondern auch die weiblichen Lehrlinge und die AusbilderInnen ausführlich befragt sowie die Arbeitsplätze besichtigt, bis hin zur Frage, ob es männlichen Kollegen gestattet ist, sogenannte „Pin-ups“ an ihrem Arbeitsplatz anzubringen.

Damit werden Betriebe, die sich um die Auszeichnung bewerben, dazu gebracht, sich mit der Dauerhaftigkeit der eigenen Bemühungen ebenso auseinanderzusetzen wie mit der Frage, wie frauenfreundlich das Betriebsklima ganz generell in ihrem Unternehmen ist.

Die Gefahr von „Mitnahmeeffekten“, die bei Auszeichnungen dieser Art immer besteht, wenn Betriebe Einzelaktionen setzen, aber keine konsequente Gleichstellungspolitik machen, kann so vermieden werden.

Ein inhaltlicher Schwerpunkt der Gleichbehandlungsarbeit der Bundesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice lag 1999 in den Themenbereichen „sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ und „geschlechtsneutrale Stellenausschreibung und Stellenvermittlung“, nachdem in den Vorjahren die Laufbahnplanung und die Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen thematisch im Vordergrund gestanden waren.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat die Frauenabteilung im Rahmen von zwei internen Schulungsveranstaltungen unterstützt, eine dritte hat im Jahr 2000 stattgefunden.

Mit 1. Jänner 2000 konnte eine Richtlinie für MitarbeiterInnen des Arbeitsmarktservice umgesetzt werden, die unter anderem rechtliche Informationen und Argumentationsgrundlagen enthält, um jene UnternehmerInnen, die eine offene Stelle geschlechtsspezifisch besetzen möchten, erfolgreich davon zu überzeugen, dass ihre Absicht weder gesetzeskonform ist, noch personalpolitisch und ökonomisch so sinnvoll sein muss, wie es den FirmeninhaberInnen auf Grund von traditionellen Vorstellungen vielleicht erscheinen mag. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat an der Erstellung dieser Richtlinie durch die Teilnahme an vorbereitenden Workshops und die Bereitstellung umfassenden rechtlichen Materials mitgewirkt.

Die Zusammenarbeit mit dem Arbeitsmarktservice ist auch im Westen sehr gut angefallen. Es finden immer wieder Treffen der zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten statt. Das Regionalbüro konnte eine Mitarbeiterin des Arbeitsmarktservices in Vorarlberg bei einem Fall von sexueller Belästigung unterstützen, in dem sich die betroffenen Frauen zwar an sie wandten, aber anonym bleiben wollten. Aufgrund der detaillierten Recherchen der Mitarbeiterin des Arbeitsmarktservices war es möglich, den Arbeitgeber davon zu überzeugen, sich vom Belästiger zu trennen.

In einem sozialökonomischen Betrieb hat die Regionalanwältin für alle MitarbeiterInnen, 12 Männer und sechs Frauen ein halbtägiges Seminar über den Inhalt des Gleichbehandlungsgesetzes gehalten.

4.3. Zusammenarbeit mit den Gleichbehandlungseinrichtungen des öffentlichen Dienstes:

Auf Einladung der auf Basis des Wiener Landesgleichbehandlungsgesetzes tätigen Gleichbehandlungsbeauftragten hat 1999 ein Erfahrungsaustausch über die in beiden Bereichen mit Verfahren vor den jeweiligen Gleichbehandlungskommissionen verbundenen Probleme und Erfolge stattgefunden.

Ein Gesprächstermin war dabei exklusiv dem Thema 'sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz' gewidmet, das quantitativ bei den Beratungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft weit mehr im Vordergrund steht, als dies im öffentlichen Dienst der Fall ist. Die Brisanz von Beschwerden wegen sexueller Belästigung und die Gefährdung beschwerdeführender Frauen wird allerdings von vielen Führungspersönlichkeiten im öffentlichen Dienst wegen der grossen Arbeitsplatzsicherheit unterschätzt.

Arbeitsplatzsicherheit bedeutet aber keineswegs immer, dass die Arbeitsplatzsituation nach einer Beschwerde wegen sexueller Belästigung auch erträglich bleibt, zumal eine solche Beschwerde im Personalakt der Beschwerdeführerin aufscheint und Disziplinarverfahren (als strafprozessuale Verfahren zwischen ArbeitgeberIn und dem der Belästigung beschuldigten Arbeitnehmer, in dem Sanktionen nur bei vollem Beweis möglich sind) meist mit einem Freispruch enden.

Es muss daher davon ausgegangen werden, dass die Situation für Frauen, die sich wegen sexueller Belästigung beschweren, in jedem Fall und an jedem Arbeitsplatz ganz besonders belastend ist und letztlich auch im öffentlichen Dienst zu einer Gefährdung des Arbeitsplatzes führen kann.

Nicht gelöst ist nach wie vor die Problematik der unübersichtlichen und für betroffene Frauen oft völlig undurchschaubaren Regelung der Weitergeltung oder Nichtgeltung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes bei Ausgliederungen.

Da sich diese Problematik mit dem Fortgang weiterer Ausgliederungen verstärken wird, regt die Gleichbehandlungsanwaltschaft neuerlich eine einheitliche Regelung im Hinblick auf die Weitergeltung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes im Falle von Ausgliederungen an.

Zweimal war die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Jahre 1999 in Aktivitäten der Magistratsabteilung 57 (Frauenbüro der Stadt Wien) eingebunden.

Zum einen gab es einen umfassenden Informationsaustausch über den Novellierungs- und Verbesserungsbedarf der jeweils geltenden Gleichbehandlungsgesetze mit den in die legislatischen Vorarbeiten einbezogenen Juristinnen im Bereich der Stadt Wien. Zum anderen war die Gleichbehandlungsanwaltschaft eingeladen, im Rahmen eines ExpertInnengremiums an der Gestaltung eines von der MA 57 in Auftrag gegebenen „Handbuchs zur Frauenförderung“ mitzuwirken, das es insbesondere den innerbetrieblich Verantwortlichen erleichtern soll, durch konkret beschriebene Maßnahmen Gleichstellung im Unternehmen umzusetzen und voranzutreiben.

In enger und regelmässiger Zusammenarbeit mit den für die Legistik des Gleichbehandlungsgesetzes zuständigen Mitarbeiterinnen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales wurden die in Kapitel 9 ausführlich dargestellten Vorschläge für eine umfassende, fünfte Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes für die Privatwirtschaft erarbeitet.

Auf Initiative der Regionalanwältin hat im März 1999 das erste Vernetzungstreffen jener Frauen stattgefunden, die in Tirol mit der Umsetzung der diversen Gleichbehandlungsgesetze beauftragt sind. Diesem Netzwerk gehören die Gleichbehandlungsbeauftragten von 13 Institutionen an, namentlich Arbeitsmarktservice, Bundespolizei, Finanzlandesdirektion, Justizverwaltung, Militärkommando, Österreichische Bundesbahnen, Pflichtschulen, Post und Telekom, Regionalanwältin für Gleichbehandlungsfragen, Stadt Innsbruck, TILAK, Tiroler Landesverwaltung und Universität Innsbruck. Die zweimonatlich stattfindenden Treffen sind zu einer festen Einrichtung geworden, die von den Gleichbehandlungsbeauftragten stark in Anspruch genommen wird. Sie sind ein wichtiges Forum für Diskussionen und Informationsaustausch, das die einzelnen Vertreterinnen darin unterstützt, das Thema Gleichbehandlung weiter zu entwickeln und bei allen wesentlichen Fragen auf dem letzten Stand zu sein. Es hat sich auch gezeigt, dass das Netzwerk für Frauen, die diese Aufgabe neu übernehmen, eine gute Hilfe beim Einstieg in den neuen Aufgabenbereich bietet.

4.4. Zusammenarbeit mit Fraueninitiativen und Frauen in anderen Institutionen:

In Zusammenarbeit mit Mitarbeiterinnen von insgesamt elf öffentlichen Einrichtungen und Vereinen, die sich der Förderung des Sports widmen, ist erstmals in Österreich eine Plattform „Frauen im Sport“ entstanden, die mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft Kontakt aufgenommen hat, um Unterstützungsmöglichkeiten auszuloten.

Ziel der Plattform ist neben der Sicherstellung gleicher Zugangsmöglichkeiten für Mädchen und Frauen in alle Sportarten und Disziplinen und einem ausgewogenen Verhältnis von Frauen und Männern in allen Gremien vor allem die Einrichtung von Frauenreferaten in den Sportdach- und -fachverbänden.

Diese sollten weit mehr als bisher frauenspezifische Konzepte bei der Förderung von SportlerInnen und in der Forschung und Ausbildung einbringen.

Eines der wesentlichen Ziele der Plattform ist auch, das besonders auffallende Symbol für die Ungleichheit im Spitzensport, die unterschiedlichen Preisgelder für Athletinnen und Athleten, zum Verschwinden zu bringen. Die Diskussion darüber, ob es beispielsweise mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz vereinbar ist, bessere sportliche Leistungen auf Grund günstigerer biologischer Voraussetzungen höher zu bewerten, wie sie auch im Jahr 2000 anlässlich des Wien-Marathons wieder geführt wurde, ist zur Zeit noch sehr kontroversiell.

Obwohl ein Vorgehen mit den Mitteln des Gleichbehandlungsgesetzes hier nicht möglich ist, hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft ihre Unterstützung bei der Bewusstseinsbildung angeboten, da die inhaltliche Nähe zur Entgeltdiskriminierung von Frauen am Arbeitsplatz unabweisbar ist.

Auch aus anderen Arbeitsbereichen haben Frauen erstmals Kontakt mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft aufgenommen.

So ist in Oberösterreich ein Zusammenschluss von Künstlerinnen entstanden, die unter dem Namen „fiftitu“ auf die Gleichstellung von Frauen als Kunstschaffende hinwirken wollen.

In diesem Bereich stellt sich die Problematik insofern ähnlich dar wie im Sport, als nach den Erhebungen des Vereins männliche Künstler nicht nur wesentlich häufiger

Auszeichnungen, Förderungen und Preisgelder erhalten als weibliche, sondern auch viel eher mit sogenannten „grossen“ (und finanziell ungleich besser dotierten) Preisen und Auszeichnungen bedacht werden.

Im Rahmen einer zweitägigen Veranstaltung hat die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen mit den Gründerinnen des Vereins „fiftitu“ Möglichkeiten der Unterstützung mit den Mitteln des Gleichbehandlungsgesetzes und der Zusammenarbeit erwogen.

Auch aus dem Bereich Buchhandel und Verlagswesen hat erstmals eine Frauengruppe Kontakt aufgenommen, um Fragen der möglichen Ungleichbehandlung der in dieser Branche beschäftigten Frauen zu erörtern.

Eine der Einrichtungen, die im Westen Österreichs für konsequente gleichbehandlungspolitische Bildungsarbeit bekannt sind, das „Frauengetriebe“ in Vorarlberg, hat 1999 sein zehnjähriges Bestehen gefeiert.

Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen hat gemeinsam mit der Regionalanwältin an der Zehnjahresfeier teilgenommen und den im Sinne langfristiger Bewusstseinsbildung so wesentlichen Beitrag des Frauengetriebes in einer Festrede gewürdigt.

Die Mitarbeiterinnen des Vereins Wiener Frauenhäuser und die Mitglieder des Vereins Österreichischer Juristinnen haben einen Verein zur Gewährung von Rechtsschutz für Frauen gegründet, der sich zum Ziel gesetzt hat, durch Finanzierung von Musterverfahren den Zugang zum Recht und dessen Durchsetzung für Frauen und Kinder zu unterstützen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wurde eingeladen, dem Beirätinnenkollektiv anzugehören, das die förderungswürdigen Fälle hinsichtlich Erfolgsaussicht und genereller frauenpolitischer Bedeutung prüft.

Der seit Anfang 1998 bestehende Arbeitskreis zum Thema „Mentoring“ als Vernetzung von Frauen aus den Bereichen Arbeitsmarktpolitik, Interessenvertretung und Gleichbehandlungsarbeit in den öffentlichen Institutionen wird weitergeführt.

Mit verschiedenen Frauenberatungsstellen in den Bezirken Westösterreichs konnte im Jahre 1999 eine gute Zusammenarbeit aufgebaut werden. Gemeinsam mit diesen werden immer wieder Veranstaltungen zu Gleichbehandlungsfragen abgehalten.

Die Regionalanwältin nimmt regelmäßig am monatlichen Karrierefrühstück des Vereins „Mentoring Plattform“ in Innsbruck teil und hat die Mitglieder der Plattform in einem Vortrag über die Möglichkeiten des Gleichbehandlungsgesetzes informiert. Nachdem eine Mitarbeiterin eines Tiroler Vereins, der Tagesmütter ausbildet, Beratung in einem konkreten Fall in Anspruch genommen hatte, weil eine Frau gekündigt wurde, da sie Pflegeurlaub für ihr krankes Kind beanspruchte und dies insbesondere für Tagesmütter ein häufiges Problemfeld darstellt, wurde eine Informationsveranstaltung für die beim Verein angestellten Tagesmütter vereinbart.

4.5. Internationale Zusammenarbeit:

Der Deutsche Frauenrat - die Bundesvereinigung von Frauenverbänden und Frauengruppen gemischter Verbände in Deutschland, in der sowohl ArbeitnehmerInnenvertretungen als auch beispielsweise Juristinnenverbände vertreten sind - spielt eine wichtige Vorreiterinnenrolle für die Propagierung eines Gleichstellungsgesetzes für die Privatwirtschaft in Deutschland.

Bisher gibt es in Deutschland Gleichbehandlungs- und Gleichstellungsgesetze nur für den Bereich des öffentlichen Dienstes. Für die Privatwirtschaft gilt zwar das Gleichbehandlungsgebot der Verfassung und gibt es einzelne arbeitsrechtliche Regelungen (z.B. im Beschäftigtenschutzgesetz zur Prävention sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und besseren Unterstützung von Frauen, die sich auf Grund von Belästigungen beschweren wollen), für eine Gleichstellung der Frauen in der privaten Wirtschaft reichen diese Bestimmungen aus Sicht des Deutschen Frauenrates jedoch bei weitem nicht aus.

Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen wurde dabei im Hinblick auf die Erfahrungen mit dem österreichischen Gleichbehandlungsgesetz und seine mögliche Vorbildwirkung als Expertin um Unterstützung bei den Vorbereitungsarbeiten gebeten.

Im Mittelpunkt der Auseinandersetzung um ein künftiges Gleichstellungsgesetz steht zum einen die Frage, ob die gesetzlichen Mittel, die im öffentlichen Dienst zur Anwendung kommen, auch der Vielfalt der privatwirtschaftlichen Unternehmen gerecht werden können.

Zum anderen konzentriert sich die Debatte darauf, ob die AdressatInnen der gesetzlichen Verpflichtung ausschliesslich die betrieblichen AkteurInnen (ArbeitgeberInnen, Betriebsratskörperschaften und eine innerbetriebliche Fraueninteressenvertretung) sein sollen, oder ob es - wie in Österreich - Spezialistinnen als Ansprechpartnerinnen ausserhalb des Betriebes geben soll.

Ausgangspunkt war dabei, dass ein Gleichstellungsgesetz nur dann Wirkung zeigen kann, wenn es von den betrieblichen AkteurInnen gutgeheissen und mitgetragen wird.

Diese grundsätzliche Bereitschaft vorausgesetzt, hat sich allerdings in der praktischen Gleichbehandlungsarbeit immer wieder herausgestellt, dass zwischen der Bereitschaft, Gleichstellung zu fördern, und dem konkreten Handeln im einzelnen Anlassfall fast immer Diskrepanzen entstehen, die den innerbetrieblich Handelnden selbst oft nicht bewusst sind.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat sich etwa bei fast jeder Bewerbung einer Frau um eine Führungsposition damit auseinandersetzen müssen, dass die Entscheidungsverantwortlichen davon überzeugt sind, Frauen seien zwar für Führungspositionen geeignet, diese Frau (die sich beworben hat) aber nicht.

Derartige Erfahrungen und die Schlussfolgerung daraus, dass nämlich zur Unterstützung der betrieblichen AkteurInnen eine externe Einrichtung erforderlich ist, die sich ausschliesslich dem Interesse der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft verpflichtet fühlt, haben in den Diskussionen mit dem Deutschen Frauenrat eine wichtige Rolle gespielt.

Es stellt eine Überforderung betrieblicher AkteurInnen dar, ihnen die konsequente Durchsetzung von Gleichstellungsinteressen - auch gegen „betriebliche“ oder „allgemeine“ Ziele, solche des „Betriebsklimas“ und der „Harmonie unter den Beschäftigten“ aufzuerlegen, zumal unter den meisten Beteiligten unausgesprochen Konsens darüber herrscht, dass diese Interessen den „Sonderinteressen“ der Frauen jedenfalls überzuordnen sind.

Es ist gerade für InteressenvertreterInnen, die im Betrieb selbst tätig sind, zu schwierig, sich allein oder als Minderheit diesem Konsens zu verweigern.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft als staatliche Einrichtung kann demgegenüber nicht so leicht auf Ziele wie „Erhaltung der Harmonie der Organisation“ oder „übergeordnete betriebliche Interessen“ verpflichtet werden, wenn diese zur Abwehr der Durchsetzung von Gleichstellungsinteressen eingesetzt werden. Sie kann daher in den Auseinandersetzungen um Gleichstellungsmassnahmen im Einzelfall eine entscheidende Stütze für Frauen sein, die eine Zurücksetzung nicht hinnehmen wollen, aber auch für jene, die sie innerbetrieblich unterstützen und dadurch unter Druck geraten.

Der Entwurf für ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft in Deutschland enthält auch den Vorschlag eines Verbandsklagerechts, das es beispielsweise Gewerkschaften ermöglichen würde, anstelle betroffener Frauen wegen einer Missachtung des Gleichstellungsgesetzes zu klagen.

Dieser Vorschlag ist für die gesetzliche Weiterentwicklung in Österreich insofern von Interesse, als das österreichische Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz ein Antragsrecht im besonderen Feststellungsverfahren vor dem Obersten Gerichtshof für kollektivvertragsfähige Körperschaften vorsieht (§ 54 Abs 4 ASGG).

Nach den Vorstellungen der ExpertInnen, die bisher mit den Vorarbeiten für die fünfte Novelle des österreichischen Gleichbehandlungsgesetzes für die Privatwirtschaft befasst waren, sollte dieses Antragsrecht auf die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen ausgedehnt werden, um diese Institution in die Lage zu versetzen, Gleichbehandlungsprobleme, die häufig sehr viele Frauen betreffen, einer verbindlichen rechtlichen Klärung zuzuführen.

Einen wesentlichen Vorsprung gegenüber der österreichischen Rechtslage würde das deutsche Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft gewinnen, wenn der Vorschlag verwirklicht wird, alle Betriebe zu verpflichten, Gleichstellungspläne

zu entwickeln, widrigenfalls es bei der Beschwerde einer Frau (etwa wegen Lohn-diskriminierung oder wegen Zurücksetzung beim beruflichen Aufstieg) zu einer Beweislastumkehr (!) kommen würde.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wird die weitere Debatte intensiv mitverfolgen und ihre Expertise und Erfahrung auch weiterhin zur Verfügung stellen.

Zu einem Erfahrungsaustausch ist es 1999 auch mit der schwedischen Gleichbehandlungsanwaltschaft gekommen. Schweden hat die Verpflichtung für Unternehmen in der Privatwirtschaft, Gleichstellungspläne zu haben, bereits 1994 verwirklicht.

Von Interesse für die österreichische Rechtsentwicklung ist dabei vor allem die Aufgabe der schwedischen Gleichbehandlungsanwaltschaft (Jämställdhetombudsmannen (JämO)), die Einhaltung der Gleichstellungspläne zu kontrollieren.

Dies ist einer der vier Aufgabenbereiche des 21-köpfigen Teams der JämO, die ebenso wie die Gleichbehandlungsanwaltschaft ausschliesslich für die Gleichbehandlung im Arbeitsleben, und zwar als Behörde auf Bundesebene, arbeitet.

Die anderen Aufgabenbereiche der JämO sind:

- Zivilrechtliche Klagen einzubringen, (betrifft ca. ein Prozent der Fälle)
- Information / Beratung;
- Entwicklung von Methoden der systematischen Arbeitsbewertung.

Bei einer vom Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales / Abteilung Gleichstellungspolitik organisierten Konferenz zum Thema „betriebliche Frauenförderung in Schweden und Österreich“, bei der praktische Unternehmensbeispiele aus den beiden Ländern vorgestellt wurden, berichtete ein Mitarbeiter der JämO auch über die mit verpflichtenden Gleichstellungsplänen verbundenen Probleme.

Laut Gesetz sind alle schwedischen Unternehmen zur Gleichbehandlung ihrer MitarbeiterInnen auch in Form einer Vielzahl aktiver Maßnahmen verpflichtet. Unternehmen mit mehr als zehn Beschäftigten haben darüber hinaus einen jährlichen Gleichstellungsplan zu erstellen. Die Verpflichtung allein hindert die Arbeitgeber allerdings nicht, minimalistische und oft von Unternehmensberatungen erstellte Pläne einzuführen, die den tatsächlichen Anforderungen in den Unternehmen nicht gerecht werden. Viel bessere Konzepte wurden mit der intensiven Beratungs- und Betreuungsarbeit der JämO in Betrieben erreicht.

5. Information, Schulung, Öffentlichkeitsarbeit

5.1. Informationsveranstaltungen, Diskussionen, Vorträge:

Neben zahlreichen Informationsveranstaltungen zum Kernbereich gleichbehandlungsrechtlicher Fragestellungen standen 1999 auch folgende gleichbehandlungsrelevante Themen im Vordergrund, wenn die Gleichbehandlungsanwaltschaft zu Diskussionen und Vorträgen eingeladen wurde:

Im Zuge sich verdichtender Auseinandersetzungen um den Wert und die Würdigung von Engagement ausserhalb bezahlter Arbeit wurde in den letzten Jahren immer wieder auch die Rolle der Frauen im Zusammenhang damit angesprochen, nicht selten mit dem Unterton von Kritik sowohl an dem immer stärker spürbaren „Materialismus“ auch der Frauen, als auch an ihrem möglichen Rückzug aus ehrenamtlichen Arbeitsbereichen.

Eine zweitägige Veranstaltung in Salzburg im Herbst 1999 unter dem Titel „Frauenarbeit zwischen Amt und Ehre“ bot Gelegenheit, diesen Diskussionen Fakten entgegenzusetzen.

Sie war für die zahlreichen Teilnehmerinnen aber auch ein Forum, um über das Ausmass ihrer unbezahlten - wenn auch nicht immer per definitionem ehrenamtlichen - Arbeit ebenso zu reflektieren wie über die unbezahlten Aspekte ihrer Erwerbsarbeit.

Eine ausführliche schriftliche Dokumentation der Tagung kann über das Frauenbüro des Landes Salzburg bezogen werden.

Einige Diskussionsveranstaltungen beschäftigten sich mit der Möglichkeit, den traditionellen Seilschaften der Männer Frauennetzwerke entgegenzusetzen. Insbesondere

re im Anschluss an spezielle Führungskräfte-Lehrgänge für Frauen sowie als Folgemaßnahmen nach Mentoring-Projekten wird der Aufbau von derartigen Unterstützungs- und Informationsnetzwerken in Angriff genommen, weil spätestens beim „Anstossen“ an die gläserne Decke offensichtlich wird, dass Gleichbehandlungsrecht allein zwar möglicherweise eine finanzielle (Teil-)Kompensation für eine Zurücksetzung bringen, die gläserne Decke selbst aber nicht beseitigen kann.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft steht für derartige Netzwerke mit ihrem aus der praktischen Arbeit gewonnenen Wissen, mit Erfahrungen aus Verhandlungen mit ArbeitgeberInnen über die freiwillige Einhaltung des Gleichbehandlungsgesetzes und mit Informationen über andere Netze unterstützend zur Verfügung.

Über 50 Informationsveranstaltungen haben im Westen Österreichs stattgefunden. Die Ziele und Inhalte des Gleichbehandlungsgesetzes waren Inhalt zahlreicher Informationsveranstaltungen.

In Bregenz startete eine Plakataktion gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz mit einem Vortrag der Regionalanwältin zu diesem Thema.

Bei der Jahreshauptversammlung der Soroptimistinnen war einer der Tagesordnungspunkte die Beschlussfassung über die Einführung eines „Frauenpreises“. Das Impulsreferat dazu hielt die Regionalanwältin mit dem Thema „Welcher Preis gebührt weiblichem Fleiß? - Frauenpreis zwischen Quote und Mainstreaming“.

Im November referierte die Regionalanwältin beim alevitischen Kulturverein über berufliche Gleichbehandlung. Die oft doppelten Diskriminierungen, denen ausländischen Frauen am Arbeitsplatz ausgesetzt sind, wurden bei dieser Informationsveranstaltung besonders deutlich.

5.2. Schulungen, Seminare:

Die grundlegende Information über Gleichbehandlungsrecht als Teil des Arbeitsrechts wird für BetriebsrätInnen und FunktionärInnen der ArbeitnehmerInnenvertretungen im Rahmen der Abendschule des ÖGB und der Sozialakademie der Bundesarbeitskammer fortgesetzt.

Für FunktionärInnen der ArbeitnehmerInnenvertretungen gibt es zudem spezielle Informationsseminare.

Auffallend ist dabei der Wunsch aller Personen, die selbst praktisch mit dem Gleichbehandlungsgesetz arbeiten, nach Informationen über die Vorstellungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft für die fünfte Novelle des Gesetzes.

Die Mängel und Grenzen der bestehenden gesetzlichen Situation - was die Durchsetzbarkeit von Ansprüchen oder den Geltungsbereich des Gesetzes betrifft, um nur zwei Beispiele zu nennen - sind mittlerweile für alle PraktikerInnen offensichtlich geworden.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat eigenes schriftliches Material hergestellt, mit dem über alle Facetten der Novellierungsvorschläge in leicht verständlicher Form informiert werden kann.

Der sogenannte „Grundkurs Gleichbehandlung“ - ein nach dem Baukastenprinzip entwickeltes System von Vortragsunterlagen zu sämtlichen Aspekten beruflicher Gleichbehandlung bis hin zur Frauenförderung und zum Vergabewesen - wird gerne in Anspruch genommen und dient nach entsprechender Einschulung der Unterstützung inner- und außerbetrieblicher AkteurInnen und MultiplikatorInnen bei deren Gleichbehandlungsarbeit.

Zunehmend wird das Informationsangebot der Gleichbehandlungsanwaltschaft auch von Schulen und im Rahmen der LehrerInnenfortbildung in Anspruch genommen. Zum Teil führen Schulen spezielle Gender-Projekte durch und wünschen sich aus diesem Anlass Informationen über Gleichbehandlung und Gleichbehandlungsrecht; LehrerInnen sind zumeist vor allem daran interessiert, praktisch umsetzbare Information zu erhalten, um ihre SchülerInnen rechtzeitig auf die Probleme des Berufslebens vorbereiten zu können. Die Schwerpunkte, die dabei gesetzt werden, sind unterschiedlich und oft an konkreten Erfahrungen orientiert. So vermittelte die Gleichbehandlungsanwaltschaft bei ihrer regelmäßigen Vortragstätigkeit in den Abschlussklassen einer Gastgewerbefachschule spezielle Informationen über „Diskriminierungsfallen“ im Hotel- und Restaurantbetrieb. Zwei Lehrerinnen der niederösterreichischen Landesberufsschule für BuchhändlerInnen ersuchten um die Abhaltung eines dreistündigen Workshops über den Umgang mit sexueller Belästigung am Ar-

beitsplatz, nachdem sie von ihren SchülerInnen über derartige Vorkommnisse in Kenntnis gesetzt worden waren.

Die deutsche Mädchenberatungsstelle „Wildwasser“ hat 1999 im Rahmen ihres von der EU geförderten Projekts zur Prävention sexueller Belästigung am Arbeits- oder Ausbildungsplatz Informationstage an speziell ausgewählten Berufsschulen und Universitäten in der BRD, in Holland und Österreich abgehalten. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wurde zur Mitarbeit eingeladen und konnte ihre rechtliche Expertise und Erfahrungen mit der praktischen Umsetzung des Gleichbehandlungsgesetzes in Fällen sexueller Belästigung in einem Arbeitskreis für LehrerInnen und SozialbetreuerInnen an einer Wiener Berufsschule einbringen.

Mehrfach wurde die Gleichbehandlungsanwaltschaft von Einrichtungen, die Berufsorientierung für Wiedereinsteigerinnen und Karenzrückkehrerinnen anbieten, zu Vorträgen und Diskussionen eingeladen. Sehr häufig zeigt sich dabei, dass viele Frauen bereits konkrete Diskriminierungserfahrungen gemacht haben und sich nun in einer Situation befinden, in der sie sich auf Grund der familienbedingten Berufsunterbrechung einem noch stärkeren Druck am Arbeitsmarkt ausgeliefert fühlen. Neben rechtlicher Information versucht die Gleichbehandlungsanwaltschaft in Berufsorientierungskursen verstärkt, (Selbst-)Bewusstseinsarbeit mit den betroffenen Frauen zu leisten.

Auch in Tirol werden Schulungseinheiten über Gleichbehandlungsrecht an der Abendsschule des ÖGB von der Regionalanwältin gehalten. Ebenso finden Schulungen bei der Arbeiterkammer statt.

Die nach dem Tiroler Landesgleichbehandlungsgesetz neu eingesetzten Vertrauenspersonen wurden von der Regionalanwältin eingeschult.

An der Volkshochschule referierte die Regionalanwältin zweimal zum Thema berufliche Gleichbehandlung.

Am pädagogischen Institut wurden Fortbildungsveranstaltungen für Lehrerinnen über die österreichischen Gleichbehandlungsgesetze angeboten.

Im Rahmen des Projekttages „Tag der Gerechtigkeit“ eines Oberstufenrealgymnasiums hielt die Regionalanwältin ein Workshop zum Thema „Geschlecht und Gerechtigkeit“ für 15 Schülerinnen.

Eine Schulklasse besuchte das Büro der Regionalanwältin und an einer Mädchenschule fanden im Rahmen des Unterrichts Informationsveranstaltungen zur beruflichen Gleichbehandlung statt.

5.3. Stellungnahmen, Medieninformation, Öffentlichkeitsarbeit:

Die Thematik beruflicher Gleichbehandlung von Frauen und Männern genoss 1999 grössere Aufmerksamkeit als in den Jahren davor.

In fünf Fernsehinterviews und elf Interviews für Rundfunk und Printmedien im Raum Wien stand zum einen das immer viel diskutierte Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Vordergrund.

Auffallend viel Aufmerksamkeit wurde aber auch dem Problem der Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern geschenkt.

In der Tat hat ja eine 1999 fertiggestellte (2000 publizierte), umfassende und informative Studie im Auftrag der Frauengrundsatzabteilung des Bundesministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales (Gregoritsch, Kalmar, Wagner-Pinter (Hg), Einkommen von Frauen und Männern in unselbständiger Beschäftigung, zu beziehen über das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit) auf Basis einer Längsschnitterhebung bei Männern und Frauen, die 1977 ins Berufsleben eingetreten sind, zu tiefst ernüchternde Fakten festgestellt.

Ziel der Längsschnittuntersuchung war, die Gründe für die Tatsache zu dokumentieren, dass die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern im Laufe von 20 Berufsjahren von 7,5% (1977) auf 36% (1997) gestiegen sind.

Erschreckend ist dabei aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht nur, dass die Einkommensunterschiede seit 1977 insgesamt größer geworden sind, sondern vor allem, dass die Einkommensunterschiede zwischen den Berufseinsteigern und

Berufseinsteigerinnen 1997 bei 18% lagen und dass auch Frauen ohne Berufsunterbrechung wegen Karenz im Laufe ihres Berufslebens bei weitem nicht die Einkommenshöhe ihrer männlichen Kollegen erreichen.

Aufschlussreich ist dabei auch, wie stark sich - auch gering scheinende - Unterschiede in den prozentuellen jährlichen Einkommenssteigerungen langfristig auswirken.

Vereinfacht ausgedrückt: Eine ausserordentliche Gehaltserhöhung für den Kollegen, eine Bevorzugung bei der Anrechnung der Vordienstzeiten, hat langfristig viel schwerwiegendere finanzielle Nachteile für Frauen, als dies vielen handelnden Personen aktuell bewusst ist.

Den betrieblichen AkteurInnen diese Fakten und die Auswirkungen jeder einzelnen Vernachlässigung der finanziellen Interessen der Kolleginnen auf Basis der nun vorliegenden Daten bewusst zu machen, wird ein wichtiger Teil der Informationsarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft sein.

6. Informations- und Grundlagenmaterial

6.1. Evaluierung und Standardisierung der Unterlagen für Referate und Informationsveranstaltungen:

Die Standardisierung der ReferentInnen-Unterlagen, die bisher bei den rein gleichbehandlungsrechtlichen Referaten und Informationsveranstaltungen benützt wurden, ist abgeschlossen.

Es stehen Overhead-Folien, die jeweils für eine Referats und Diskussionseinheit von etwa einer Stunde gedacht sind, zu folgenden Themenbereichen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft zur Verfügung:

- o Das Gleichbehandlungsgesetz
- o Die internationale rechtliche Einbettung des Gleichbehandlungsgesetzes
- o Institutionen und Verfahren zur Durchsetzung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz
- o Innerbetriebliche Einsatzmöglichkeiten des Gleichbehandlungsgesetzes und Möglichkeiten der Frauenförderung
- o Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (2 Einheiten)
- o Verbesserungsvorschläge der Gleichbehandlungsanwaltschaft für das Gleichbehandlungsgesetz (3 Einheiten)
- o Einkommen von Frauen und Männern in unselbständiger Beschäftigung:

An eine breite Publikation dieser ReferentInnenunterlagen ist zur Zeit aus Sparsamkeitsgründen, aber auch, weil sich schnell herausgestellt hat, dass derartige Unterlagen in recht kurzen Intervallen evaluiert und überarbeitet werden müssen, nicht gedacht.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist aber gerne bereit, ihre Unterlagen einzelnen ReferentInnen zur Vervielfältigung zur Verfügung zu stellen.

Geplant sind weitere Informationseinheiten zu den Themen:

- o Vereinbarungen zur freiwilligen Einhaltung des Gleichbehandlungsgesetzes
- o Das Gleichbehandlungsgesetz für Schülerinnen und Schüler

6.2. Herausgabe von 20 weiteren Präzedenzentscheidungen der Gleichbehandlungskommission aus den Jahren 1996 bis 1998:

Anfang 1999 wurden 20 Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission, unter Einschluss der vorangegangenen Beratungsverläufe in der Gleichbehandlungsanwaltschaft und mit einer gleichbehandlungsrechtlichen Analyse versehen, textlich sowohl für JuristInnen brauchbar als auch für NichtjuristInnen verständlich, gestaltet und von der Gleichbehandlungsanwaltschaft herausgegeben.

Es handelt sich dabei zum Teil um Gutachten und Individualentscheidungen, in denen Gleichbehandlungsprobleme überhaupt erstmals rechtlich gefasst wurden (z.B. Beg 7, Kinder als Grund für die Ablehnung einer Bewerbung), aber auch um in Variationen wiederkehrende Vorkommnisse, beispielsweise sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, die das Gewicht des Problems verdeutlichen.

Die Gleichbehandlungskommission hat sich auch mit der Frage auseinandergesetzt, inwiefern Personalberatungsunternehmen als ArbeitgeberInnen im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes anzusehen sind.

Der von der Gleichbehandlungsanwaltschaft in ihren Tätigkeitsberichten bereits mehrfach ausgesprochene Handlungsbedarf bezüglich der geltenden Rechtsgrundlage zum Schutz vor geschlechtsspezifischer Diskriminierung in aus dem öffentlichen

Bereich ausgegliederten Betrieben hat auch in einem Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission eine Rolle gespielt.

Dabei hat die betroffene Frau, die sich als Geschäftsführerin für eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung im Eigentum des Bundes beworben hatte, im Vertrauen auf das Frauenfördergebot des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes Beschwerde bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission erhoben, nachdem sie trotz vergleichbarer Qualifikation nicht berücksichtigt wurde.

Es war weder für sie noch für die Mitglieder der Bundes-Gleichbehandlungskommission sofort erkennbar, dass für die Beschäftigten in der Gesellschaft nicht das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz gilt.

Damit wurde die Dauer des gesamten Verfahrens (die Bundes-Gleichbehandlungskommission hat den Fall an die Gleichbehandlungskommission weiterverwiesen) nicht nur verlängert, es gilt für die neu gegründete Gesellschaft auch kein Frauenfördergebot!

Erstmals enthält die Entscheidungssammlung ein Gutachten der Gleichbehandlungskommission, das eine Folgediskriminierung nach vorangegangener Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg betrifft.

Damit wird klar zum Ausdruck gebracht, dass eine diskriminierende Zurücksetzung bei einer Beförderung wesentlich gravierendere Auswirkungen auf die Berufslaufbahn der diskriminierten Frau hat als lediglich die Tatsache, dass sie die gerade in Diskussion stehende Position nicht bekommt.

Diese Problematik sollte auch in den Diskussionen um die Neugestaltung der Schadenersatzansprüche im Fall einer Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg berücksichtigt werden, die aus Gründen der Anpassung an bestehendes EU-Recht dringend zu führen sind.

Schliesslich enthält die „Nachlieferung“ zur Entscheidungssammlung, die an alle bisherigen BezieherInnen versendet wurde, die ihre Adressen in der Abteilung VII/3 des Bundeskanzleramts (jetzt Abteilung III/5 des Bundesministeriums für soziale Sicherheit und Generationen) hinterlassen haben, zwei Gutachten zum Kollektivvertrag der Angestellten der Sparkassen und der Banken, die Auswirkungen auf eine grosse Zahl betroffener Frauen hatten.

In beiden Fällen ging es dabei um eine diskriminierende Schlechterstellung Teilzeitbeschäftigter.

Die Herausgabe der nächsten etwa 20 „Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission“ ist für das Jahr 2001 geplant.

6.3. Wissenschaftliche Begleitung für zwei Grundlagenstudien des Bundesministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales:

6.3.1. Einkommen von Frauen und Männern in unselbständiger Beschäftigung:

1999 haben insgesamt vier Beiratssitzungen in Begleitung dieser für die weitere Arbeit am Abbau der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in Österreich unentbehrlichen Studie stattgefunden.

Durch die Ergebnisse der Einkommensstudie ist sowohl deutlich geworden, wie gravierend sich im Laufe eines Berufslebens auch wenig auffallende Einkommensdiskriminierungen auswirken, als auch, wievieler aufwendiger und schwieriger Massnahmen es noch bedürfen wird, selbst langfristig eine Angleichung der Einkommenshöhe von Frauen und Männern zu erreichen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft verwendet die Ergebnisse der Studie vor allem in der praktischen Schulungsarbeit mit BetriebsrätInnen und FunktionärInnen der ArbeitnehmerInnenvertretung.

Leider gibt es bisher keine Einladung, auch die FunktionärInnen der ArbeitgeberInnenvertretung entsprechend zu informieren.

6.3.2. Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung und -organisation (D.A.B.O.):

Die kontinuierliche Arbeitsgruppe, die dieses Projekt begleiten wird, wurde 1999 in einer Planungssitzung konstituiert und wird ihre Arbeit im Jahr 2000 aufnehmen.

Es zeichnet sich allerdings bereits ab, dass die praktische Entwicklung eines Modells für diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung in einem konkreten Unternehmen auf grosse Schwierigkeiten stossen wird, weil die Frage einer möglichen geschlechtsspezifischen Diskriminierung bei der Diskussion über Arbeitsbewertungsfragen im allgemeinen noch überhaupt nicht beachtet wird.

6.4. Das Problem scheinbarer Objektivität bei der Beurteilung der Führungspersönlichkeit von Frauen und Männern in psychologischen Tests und Qualifikationsgutachten:

Die Mitarbeiterinnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft müssen, ebenso wie die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission, immer wieder die Erfahrung machen, dass die Verwendung des Wortes „Objektivität“ oder „Objektivierung“ in der Argumentation keineswegs gleichbedeutend ist mit „frei von geschlechtsspezifischen Beurteilungskriterien“, wenn es um Personalentscheidungen geht.

Da aber die Tendenz besteht, Personalentscheidungen zu objektivieren, sie damit nachvollziehbarer zu machen, sie aber nicht zuletzt auch besser gegen Kritik von aussen abzusichern, scheint eine Auseinandersetzung mit den möglichen geschlechtsspezifischen Implikationen des Begriffs „Objektivität“ bei Personalentscheidungen aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft unbedingt wünschenswert.

7. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft als Vertreterin des staatlichen Interesses an beruflicher Gleichbehandlung zwischen Frauen und Männern

In den Diskussionen des Jahres 1990 im Zuge der Vorbereitung zur 2. Novelle des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben waren vor allem zwei Motive für die Einrichtung der Institution „Anwältin für Gleichbehandlungsfragen“ erkennbar:

- o Die Bevölkerung (vor allem die weibliche) sollte besser über die Tatsache und den Inhalt der gesetzlichen Verpflichtung von ArbeitgeberInnen zu beruflicher Gleichbehandlung informiert werden.
- o Personen, die sich beruflich benachteiligt fühlen, sollten fachliche und persönliche Unterstützung bei dem Versuch erfahren, ihre Ansprüche geltend zu machen.

In der Praxis hat sich allerdings schnell gezeigt, dass die tatsächlichen Aufgaben der neuen Einrichtung wesentlich breiter waren und sein mussten, als es in diesen - sehr am klassischen „Ombudsperson“-Modell orientierten - Vorstellungen zum Ausdruck kommt.

Die Grundannahme der mit der Vorbereitung der Novelle befassten Personen war nämlich offensichtlich, berufliche Diskriminierungen von Frauen seien Einzelfälle und als solche zu bekämpfen.

Hintergrund dafür war sicher die kleine Zahl von Beschwerden, die seit 1979 an die eigens zur Umsetzung des Gesetzes geschaffene Institution - die Gleichbehandlungskommission - herangetragen worden waren: 18 Beschwerden in elf Jahren konnten nur als Einzelfälle gesehen und behandelt werden.

Die mit der Einrichtung der Anwaltschaft stark gestiegene Zahl von Beschwerden bei der Gleichbehandlungskommission (17 Beschwerden gleich im ersten Jahr) und die noch weit mehr in Anspruch genommene Beratung in der Anwaltschaft selbst vermittelten erstmals einen Eindruck davon, dass berufliche Diskriminierung nicht nur kein Problem einzelner Frauen, sondern vielmehr als so gut wie allgemeines Phänomen in den Strukturen der Arbeitswelt tief verankert ist.

Die Tatsache, dass die Dimensionen des Problems nicht mehr zu übersehen waren, gleichzeitig aber auch die „Absichtslosigkeit“, weil Selbstverständlichkeit, mit der Frauen in jeder Hinsicht zurückgesetzt wurden, hat die Diskussion in zweierlei Hinsicht verändert.

Zum einen ist eine öffentliche Debatte in Gang gekommen, die über die jährlich zum internationalen Frauentag resigniert getroffene Feststellung, dass die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern nicht kleiner geworden sind, weit hinausgeht. Auch bis dahin völlig verschwiegene massive Behinderungen von Frauen in der Arbeitswelt - beispielsweise durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz - sind Diskussionsthema und damit angreifbar geworden.

Aber auch die Diskussionen in dem gesetzlich mit der Behandlung von Beschwerden beauftragten Gremium haben sich grundlegend geändert.

Die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission hatten ihre Aufgabe bis dahin vor allem in der „Schlichtung im Einzelfall“ gesehen.

Dabei stand der Interessenausgleich zwischen den Konfliktparteien - die Frau, die sich benachteiligt fühlt, auf der einen, der Arbeitgeber auf der anderen Seite - im Vordergrund. Ziel war jeweils eine Lösung, mit der in sozialpartnerschaftlicher Tradition „beide leben können.“

Eine über einen Einzelfall hinaus gültige Aussage wurde nur ein einziges Mal 1989 getroffen, und zwar mit der Feststellung, dass das Gleichbehandlungsgesetz gerade dazu in Kraft gesetzt wurde, den ansonsten vorherrschenden Arbeitsmarktmechanismen, wonach Männer nur zu höheren Löhnen zu arbeiten bereit seien, entgegenzuwirken. Dieses Argument könne daher nicht als sachliche Rechtfertigung für die höhere Entlohnung eines Mannes gelten (Entscheidung der Gleichbehandlungskommission vom Dezember 1990 im Fall GBK 1/89).

Für die Gleichbehandlungsanwaltschaft waren hingegen die behandelten Beschwerden von Anfang an lediglich Beispiele für Diskriminierungsmuster, denen mehr oder weniger alle Frauen im Berufsleben begegnen. In diesem Verständnis erfolgte auch die Information der Öffentlichkeit über anonymisierte „Einzelfälle“ als Beispielfälle. Das hat individuelle Lösungen nicht verhindert, der Gleichbehandlungskommission als Gremium aber zunehmend inhaltliche Grundsatzdebatten abverlangt und die Ergebnisse dieser Diskussion - die Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission - grundlegend verändert.

Gutachten und Prüfungsergebnisse der Gleichbehandlungskommission haben heute den Charakter von Expertisen und Sachverständigenäusserungen zu manchmal völlig neuen Fragestellungen.

Daraus ergibt sich auch ihr inhaltlicher Wert für die gerichtliche Durchsetzung von Ansprüchen.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen ist als vom Staat institutionalisierte Spezialeinrichtung auch dazu berufen, selbständig in die Privatwirtschaft hineinzuwirken.

Sie weist (vor dem Hintergrund der ansonsten möglichen Rechtsverfahren) auf die gesetzliche Verpflichtung von ArbeitgeberInnen zur Gleichbehandlung hin und bietet Personen, die sich diskriminiert fühlen, einen in jeder Hinsicht freien Zugang (vor allem frei von Kosten und von psychologischen Barrieren) zu den eigens zur Durchsetzung von Gleichbehandlung zwischen den Geschlechtern geschaffenen Institutionen an.

Diese Rolle als „staatliche Antidiskriminierungsagentur“, als ausschliesslich dem Gleichbehandlungsinteresse verpflichtete Einrichtung ist auch mehr als eine reine „Parteienvertretung“ im Sinne einer rechtsanwältlichen Tätigkeit oder einer Interessenvertretung, die für ihre Mitglieder rechtlich tätig wird.

Parteienvertretung soll Rechte für die betroffene Person oder die betroffenen Personen durchsetzen helfen. Das macht die Gleichbehandlungsanwaltschaft im Rahmen ihrer gesetzlichen Möglichkeiten auch.

Ihre Aufgabe ist es aber darüber hinaus, dem staatlichen, gesellschaftlichen Interesse an der Gleichstellung von Frauen und Männern zum Durchbruch zu verhelfen, also die Rechte aller berufstätigen Frauen durchsetzen zu helfen, weil alle potenziell von Diskriminierung betroffen sind.

Die Sonderstellung der Institution „Anwältin für Gleichbehandlungsfragen“ ist nun auch vom Obersten Gerichtshof in einer Entscheidung vom 2.6.1999 (9 ObA 30/99y) bestätigt worden, die allerdings für einige Frauen äusserst negative Folgen hat.

Die Ansprüche einer Frau, die Schadenersatz wegen Diskriminierung durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz geltend gemacht hatte, wurden vom Obersten Gerichtshof rechtskräftig und somit endgültig wegen Verfristung abgewiesen.

Auf Grund einer wörtlichen Interpretation der §§ 6 Abs. 1 und 10 b Abs. 2 Gleichbehandlungsgesetz kommt das Gericht zu dem Schluss, dass auf „Antrag“ eingeleitete Prüfungsverfahren der Gleichbehandlungskommission eine Verjährungshemmung von Ansprüchen für die gerichtliche Durchsetzung bewirken.

Amtswegige Verfahren, die entweder durch die Gleichbehandlungskommission selbst oder auf „Verlangen“ der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen in Gang gebracht werden, bewirken nach dieser Entscheidung keine Verjährungshemmung.

Die Begründung des Gerichtshofs für diese Differenzierung lautet:

„Während es sich nämlich bei den als Antragstellern genannten Personengruppen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber um unmittelbar Betroffene handelt, kann auch bei anderen zur Antragstellung Berechtigten, wie Betriebsrat und Interessenvertretungen angenommen werden, dass diese nicht von sich aus, sondern auf Ersuchen eines betroffenen Arbeitnehmers oder -gebers tätig werden.

Anders liegt der Fall hingegen, wenn ein Verfahren von Amts wegen, sei es auch über Verlangen einer ebenfalls in offizieller Funktion einschreitenden Anwältin für Gleichbehandlungsfragen tätig wird, zumal hierfür auch eigene Wahrnehmungen oder Hinweise Dritter ausschlaggebend sein können, ohne dass die Betroffenen zunächst über die Einleitung eines Prüfungsverfahrens informiert sind. (...)

Da die Möglichkeit der Geltendmachung eines auf Diskriminierung gegründeten Schadenersatzanspruches von der Befassung der Gleichbehandlungskommission

nicht abhängt, liegt es nahe, eine Verjährungshemmung nur dann vorzusehen, wenn auch ein durch Antragstellung dokumentiertes Interesse einer betroffenen Person besteht". (9 ObA 30/99y, S. 11f)

Die positive Seite der Entscheidung ist die Klarstellung des rechtlichen Status der Gleichbehandlungsanwaltschaft als Vertreterin des staatlichen Interesses an der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern.

Zur Zeit wird dies allerdings durch die negativen Auswirkungen der Entscheidung überlagert, die darin bestehen, dass finanzielle Ansprüche einiger betroffener Frauen verfristet sind, obwohl sie ihr persönliches Interesse an der Durchsetzung ihres Anspruchs auf Gleichbehandlung durch ein von der Gleichbehandlungsanwaltschaft für sie in Gang gebrachtes Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission dokumentiert hatten.

Völlig ausser Acht gelassen wird in der Entscheidungsbegründung die Tatsache, dass Beschwerden, die im Wege der Gleichbehandlungsanwaltschaft bei der Gleichbehandlungskommission einlangen, selbstverständlich nicht nur konkrete „Einzelfälle“ sind, sondern dass ihnen auch ein höchstpersönliches Interesse der von diesen „Einzelfalldiskriminierungen“ betroffenen Frauen an der Beseitigung der Diskriminierung zugrundeliegt.

Zwar hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft immer wieder Individualverfahren, vor allem aber Verfahren zur Erstellung eines Gutachtens in Gang gebracht, ohne eine, mehrere oder viele persönlich betroffene Frauen namentlich zu nennen.

Für jedes dieser Verfahren wurden aber gemeinsam mit den betroffenen Frauen und ihrer betrieblichen Interessenvertretung die Informationen gesammelt und Vorbereitungsarbeiten geleistet, um die Diskriminierung glaubhaft machen zu können.

Es heisst nämlich die Wirklichkeit von Diskriminierung im Berufsleben völlig zu verkennen und es unterstreicht die Beobachtung, dass sich Gerichtshöfe generell zu wenig mit Gleichbehandlungsfragen auseinandersetzen, wenn unterstellt wird, Diskriminierungen würden für die Einleitung eines Prüfungsverfahrens in der Gleichbe-

handlungskommission, „von aussen“, ohne nähere Information durch Betroffene oder betriebliche Interessenvertretungen, glaubhaft gemacht werden können.

So offensichtlich ist Diskriminierung schon lange nicht mehr, und so „im Vorübergehen“ sind Informationen über die konkreten Ausformungen eines Diskriminierungsmusters in einem bestimmten Betrieb nicht zu erhalten.

Dass die Gleichbehandlungsanwaltschaft selbstverständlich keine Prüfungsverfahren ohne Wissen Betroffener oder gar gegen ihren Willen in Gang setzen würde, obwohl das Gleichbehandlungsgesetz das theoretisch erlaubt, sei nur der Vollständigkeit halber erwähnt.

Tatsächlich ist das OGH-Urteil mit seinen negativen Folgen für Frauen, die im Anschluss an ein von der Gleichbehandlungsanwaltschaft eingeleitetes Prüfungsverfahren vor der Gleichbehandlungskommission an eine gerichtliche Durchsetzung ihrer finanziellen Ansprüche denken, durch eine gesetzliche Unschärfe möglich geworden, die es seit der 3. Novelle, BGBl. Nr. 833/1992, gibt.

Nachdem sich der bis dahin verwendete Begriff „Befassung der Kommission“ als Zeitpunkt für das Einsetzen der Verjährungshemmung für die Praxis als zeitlich zu ungenau herausgestellt hatte, wurde folgende Formulierung des § 10 b Abs. 2 gewählt:

„Die Einbringung des Antrages auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebots bei der Kommission bewirkt die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung.“

Alle am Zustandekommen der Novelle Beteiligten bestätigen übereinstimmend, dass damit selbstverständlich nicht die Verjährungshemmung für andere Verfahrensarten ausgeschlossen werden, sondern lediglich der genaue Zeitpunkt für das Einsetzen der Verjährungshemmung geklärt werden sollte.

Absurd ist die nunmehr eingetretene Folge dieser Ungenauigkeit vor allem deshalb, weil ansonsten im Gesetz das „Verlangen“ der Gleichbehandlungsanwältin das gegenüber dem „Antrag“ einer betroffenen Person oder einer Interessenvertretung stärkere Instrument ist.

Dennoch und jedenfalls ist eine Korrektur der Gesetzesstelle in dem Sinn dringend erforderlich, dass „die Einbringung eines Antrags, das Einlangen des Verlangens der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen oder der Zeitpunkt des amtswegigen Aufgreifens einer die Diskriminierung berührenden Frage durch die Gleichbehandlungskommission die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung bewirkt.“

8. Die Situation der Gleichbehandlungsanwaltschaft

8.1. Die Situation der Regionalanwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen:

Die Situation für berufstätige Frauen in Westösterreich ist geprägt durch ein traditionelles patriarchales Familienbild, durch zum Teil fehlende Kinderbetreuungseinrichtungen und das Vorherrschen von Klein- und Mittelbetrieben. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist nach wie vor überwiegend Frauensache.

Der Inhalt des Gleichbehandlungsgesetzes für die Privatwirtschaft ist noch weitgehend unbekannt und das Vertrauen in die Möglichkeit, sich mit Hilfe des Gleichbehandlungsgesetzes gegen Diskriminierungen erfolgreich zur Wehr setzen zu können, gering.

Um diesen Informationsmangel und die vielen negativen Vorurteile abzubauen, haben im Jahre 1999 über fünfzig verschiedene Informationsveranstaltungen stattgefunden. Vorträge, Workshops, Radio- und Fernsehinterviews sowie Podiumsdiskussionen haben dazu beigetragen, die Beratungseinrichtung bekannt zu machen. Dies zeigt sich auch deutlich an der stark steigenden Zahl von Beratungen.

Der überwiegende Teil der Anfragen kam aus Tirol (70%), gefolgt von Vorarlberg (19%) und Salzburg (11%). Diese Verteilung zeigt deutlich die Auswirkung der Öffentlichkeits- und Informationsarbeit, die in Tirol bis jetzt am intensivsten betrieben worden ist. Auch die örtliche Nähe der Beratungseinrichtung wirkt sich positiv aus.

Ungefähr ein Viertel aller Beratungen zum Gleichbehandlungsgesetz beziehen sich auf sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz.

Die Häufigkeit der wirklich groben Übergriffe, die meist schon in den Strafrechtsbereich hineingehen, vor allem im Bereich des Tourismus und des Gastgewerbes, ist erschütternd. Hier wird die Notwendigkeit von bewusstseinsbildenden Massnahmen deutlich, da es besonders im Gastgewerbe eine sehr hohe Akzeptanz von sexuellen Übergriffen gibt. Die Frist von sechs Monaten zur Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz erweist sich hier oft als zu kurz, vor allem, wenn es um heftigere Übergriffe geht. Da nur die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes es ermöglichen, neben dem Belästiger auch den Arbeitgeber / die Arbeitgeberin zum Schadenersatz zu verpflichten, wenn er es unterlässt, angemessene Abhilfe zu schaffen, wäre hier eine Ausdehnung der Frist und Angleichung an die anderen Fristen des Gleichbehandlungsgesetzes sehr wichtig.

Aber auch ein positiver Trend scheint sich anzukündigen: Es gibt immer mehr ArbeitgeberInnen, die sich an die Regionalanwaltschaft wenden, um sich über die gesetzlichen Regelungen bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu informieren. Auf Anfrage eines Betriebes wurde sogar für alle MitarbeiterInnen ein Seminar zu Gleichbehandlungsfragen abgehalten.

Immer häufiger werden die Beratungen zum Diskriminierungstatbestand Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Viele Frauen werden im Anschluss an den Karenzurlaub gekündigt. Dazu hat es ein Verfahren vor dem Arbeits- und Sozialgericht Feldkirch gegeben, das mit einem für die Arbeitnehmerin sehr günstigen Vergleich geendet hat.

Mehrfach haben sich auch Männer, die sich im Karenzurlaub befinden, an die Regionalanwältin gewandt, weil ihre Ehefrauen am Arbeitsplatz einem Mobbing ausgesetzt sind oder ihnen mit der Kündigung gedroht wurde.

Das Angebot von festen Sprechstunden in den Bundesländern Vorarlberg und Salzburg ist nicht angenommen worden. Es hat sich als wesentlich effizienter erwiesen, in akuten Fällen, wenn eine persönliche Beratung notwendig erscheint und es den betroffenen Frauen nicht möglich ist, nach Innsbruck zu kommen, zu jeweils einzeln vereinbarten Gesprächsterminen nach Vorarlberg oder Salzburg zu fahren.

In Vorarlberg haben im Jahr 1999 insgesamt acht Informationsveranstaltungen der Regionalanwältin stattgefunden. Im Februar starteten das Frauenreferat des Landes Vorarlberg, die Kammer für Arbeiter und Angestellte Vorarlberg und der ÖGB gemeinsam ein Plakataktion gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Das Hauptreferat bei der Eröffnungsveranstaltung hielt die Regionalanwältin. Im Juni referierte sie vor den Mitgliedern des Arbeitskreises „Personalwesen“ der Wirtschaftskammer Vorarlberg über die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und über die möglichen Massnahmen, die der Arbeitgeber in einen solchen Fall ergreifen kann.

In Salzburg haben insgesamt sechs Informationsveranstaltungen wie Vorträge, Workshops und Radiointerviews stattgefunden.

Besucht werden die Informationsveranstaltungen hauptsächlich von Personen, die selbst in der Beratung tätig sind, von BetriebsrätInnen oder Personalverantwortlichen. Die Veranstaltungen werden in Kooperation mit anderen Einrichtungen wie AK, ÖGB oder Frauenberatungsstellen abgehalten.

8.2 Qualifizierung / Weiterbildung der Mitarbeiterinnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft:

Die das Team der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Wien seit Sommer 1998 verstärkende zweite Stellvertreterin der Anwältin konnte durch den dreiteiligen Lehrgang „Frauenspezifische Beratung“ ihre Qualifikation noch vertiefen.

Die langjährige Tätigkeit in der Gleichbehandlungsanwaltschaft führt einerseits zu grösserer Professionalisierung und Qualifizierung in diesem Spezialbereich, andererseits aber vor allem für jene Mitarbeiterinnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft, die hauptsächlich in der Beratung tätig sind, zu einer starken psychischen Belastung. Das Bundeskanzleramt hat diesen Umstand gewürdigt und die Kosten für eine pro-

fessionelle Reflexionsmöglichkeit in Form einer begleitenden Einzelsupervision zur Verfügung gestellt.

Die erste Stellvertreterin der Anwältin konnte im Berichtszeitraum ihre Mediationsausbildung abschließen, deren Kosten vom Bundeskanzleramt übernommen wurden.

Diese zusätzliche Qualifikation ist einerseits Unterstützung in laufenden betrieblichen Verhandlungen und zweitens ein zusätzliches Angebot, in Fällen, in denen sie nicht selbst Beraterin ist, als unabhängige Dritte in einem vorgebrachten Konfliktfall nach den Regeln der Mediation vermittelnd tätig zu sein.

Durch ihre Teilnahme an der internationalen Mediationskonferenz im September 1999 in Wien konnte sie darüberhinaus interessante Zusatzinformationen erhalten und Kontakte schliessen, die im Bereich „Arbeitsplatz“mediation noch sehr rar und dementsprechend wertvoll sind.

Der von ihr 1998 initiierte Arbeitskreis „Frauen & Mediation“ hat sich in der Zwischenzeit zu einem Netzwerk namens „mediatora“ entwickelt, das in seiner Arbeit besonderes Augenmerk auf durch Geschlechtsrollen bedingtes Verhalten und dessen Auswirkungen im Konflikt legt.

Über das Mediationsangebot vor allem bei geschlechtsspezifischen Konflikten am Arbeitsplatz hinaus, bietet „mediatora“ Informationsveranstaltungen für Betriebsrätinnen sowie Schulungsveranstaltungen zum Thema an.

Die Regionalanwältin hat im Berichtszeitraum ebenfalls eine Mediationsausbildung begonnen.

9. Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes

Im Frühjahr 1999 hat es insgesamt sechs halbtägige Gesprächsrunden von Mitgliedern der Gleichbehandlungskommission, Vertreterinnen des Frauenministeriums, Vertreterinnen des Sozialministeriums und der Gleichbehandlungsanwaltschaft über eine fünfte, umfassende Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes gegeben.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat in diese Gespräche alle bereits im Tätigkeitsbericht für das Jahr 1998 enthaltenen Notwendigkeiten und Wünsche eingebracht und sie argumentativ ausführlich begründet.

Mit Sommer 1999 ist die auf Grund der OGH-Entscheidung 9 ObA 30/99y notwendig gewordene Korrektur des § 10 b Abs. 2 (siehe Kapitel 7) neu hinzugekommen.

Leider wurden die Gespräche über die Novelle auf Grund der unsicher werdenden Regierungssituation im Herbst nicht wieder aufgenommen.

Hier werden daher unverändert jene Verbesserungen dargestellt, die aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft notwendig sind.

Die grosse Zahl von Vorschlägen erklärt sich aus der langen Zeit, die seit der letzten umfassenderen Novelle des Gesetzes (BGBl. Nr. 833/1992) verstrichen ist.

In dieser Zeit haben sich nicht nur die Diskriminierungsmuster in der Praxis den bestehenden gesetzlichen Bestimmungen formal so angepasst, dass zu ihrer Hintanhaltung präzisere, manchmal auch breitere Regelungen erforderlich sind.

Auf Grund wichtiger, seit 1993 in Gleichbehandlungsfragen ergangener Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs und auf Grund der EU-Richtlinie 97/80/EG über die Beweislast bei Diskriminierung auf Grund des Geschlechts besteht auch akuter Anpassungsbedarf für das österreichische Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft.

Im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz ist diesem Anpassungsbedarf bereits durch die Novelle BGBl I Nr. 132/1999 Rechnung getragen worden.

9.1. Verbesserungen, die notwendig sind, weil das österreichische Recht an geltendes EU-Recht angeglichen werden muss:

Aufhebung der Schadenersatzobergrenzen bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebots bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses (§ 2 a Abs. 1) und beim beruflichen Aufstieg (§ 2 a Abs. 5)

Derzeit sieht das Gleichbehandlungsgesetz bei Diskriminierungen sowohl bei Begründung des Arbeitsverhältnisses als auch beim beruflichen Aufstieg Obergrenzen des von ArbeitgeberInnen zu leistenden Schadenersatzes vor. Machen mehrere diskriminierte Personen Schadenersatzansprüche geltend, so muss derzeit die festgelegte Höchstsumme nach Köpfen aufgeteilt werden.

Der Europäische Gerichtshof hat zuletzt in seinem Urteil im Fall Draehmpaehl vom 22.4.1997, Rs C-180/95, für die Mitgliedsstaaten verbindlich festgestellt:

- o Der Schadenersatz muss eine abschreckende Wirkung gegenüber ArbeitgeberInnen haben und in angemessenem Verhältnis zum erlittenen Schaden stehen, damit er einen tatsächlichen, wirksamen Rechtsschutz gewährleistet.
- o Die Beweislast dafür, dass der / die BewerberIn auch dann die Position nicht erhalten hätte, wenn keine Diskriminierung stattgefunden hätte, trägt der / die ArbeitgeberIn.

Darüber hinaus hält der Europäische Gerichtshof Regelungen für unzulässig, wonach bei mehreren diskriminierten Personen eine gesetzlich festgelegte Schadenersatzhöchstsumme nach Köpfen aufgeteilt wird.

Der Europäische Gerichtshof unterscheidet:

Fall 1:

Hätte ein / e BewerberIn bei diskriminierungsfreiem Verhalten des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin den Arbeitsplatz erhalten, d.h. war sie / er bestqualifiziert, so sind generelle Obergrenzen für den Schadenersatz unzulässig.

Fall 2:

Hätte ein / e BewerberIn den Arbeitsplatz auch bei diskriminierungsfreiem Verfahren nicht erhalten, ist eine Höchstgrenze von z.B. drei Monatsentgelten zulässig.

Österreichische Gerichte müssen demnach bereits jetzt Schadenersatzzahlungen entsprechend diesen Vorgaben des EuGH und entgegen den EU-rechtswidrigen Bestimmungen im Gleichbehandlungsgesetz zusprechen. Die Notwendigkeit der Anpassung der gesetzlichen Bestimmungen steht außer Zweifel.

Bei der Festsetzung eines angemessenen Schadenersatzes im Falle einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebots beim beruflichen Aufstieg ist vor allem zu bedenken, dass eine diskriminierende Zurücksetzung bei einer Beförderung über den aktuellen Schaden (entgangener Aufstieg, entgangenes Entgelt) hinaus nicht zuletzt auch wegen des Reputationsverlustes weitreichende Folgen für die Berufslaufbahn der diskriminierten Person haben kann - und in den meisten Fällen wohl auch haben wird.

Anpassung der Beweislastverteilung (§ 2 a Abs. 9) an die Beweislast-Richtlinie (97/80/EG)

§ 2 a Abs. 9 Gleichbehandlungsgesetz sieht hinsichtlich der Beweislastverteilung vor, dass jede Seite das behauptete Vorbringen glaubhaft zu machen hat.

Gemäß der Beweislast-Richtlinie der EU ist es jedoch dann, wenn der Anschein besteht, dass eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts vorliegt, Sache der beklagten Partei, zu beweisen, dass sie den Gleichheitsgrundsatz nicht verletzt hat.

Artikel 4 der Beweislastrichtlinie besagt im Wortlaut:

„(1) Die Mitgliedsstaaten ergreifen im Einklang mit dem System ihrer nationalen Gerichtsbarkeit die erforderlichen Maßnahmen, nach denen dann, wenn Personen, die sich durch die Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für beschwert halten und bei einem Gericht bzw. bei einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, es dem Beklagten obliegt, zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.

(2) Diese Richtlinie lässt das Recht der Mitgliedsstaaten, eine für die klagende Partei günstigere Beweislastregelung vorzusehen, unberührt.“

Sowohl § 2 a Abs. 9 Gleichbehandlungsgesetz als auch die Beweislastrichtlinie der Europäischen Union beziehen sich ausschließlich auf Verletzungen des Gleichbehandlungsgebots und nicht auf Fälle sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Die Anpassung der Beweislastregelung im österreichischen Gleichbehandlungsgesetz an die Beweislast-Richtlinie würde der Tatsache Rechnung tragen, dass in der Regel Unterlagen bzw. betriebliche Informationen weit eher den ArbeitgeberInnen als den diskriminierten Personen zur Verfügung stehen.

9.2. Verbesserungen, die notwendig sind, um den Schutz von betroffenen ArbeitnehmerInnen wirksam und effektiv zu gestalten:

Einbeziehung von nicht geschlechtsneutralen Stellenausschreibungen durch ArbeitgeberInnen (§ 2 c) in die Verwaltungsstrafbestimmung des Gleichbehandlungsgesetzes (§ 10 d)

Das in § 2 c verankerte Verbot, Arbeitsplätze nur für Männer oder nur für Frauen auszuschreiben (wobei nach den Ergebnissen der 1994 veröffentlichten Erhebung der Gleichbehandlungsanwaltschaft ca. 80% der geschlechtsspezifischen Stelleninserate nur an Männer gerichtet sind), hat ArbeitgeberInnen ebenso wie private ArbeitsvermittlerInnen und das Arbeitsmarktservice als AdressatInnen.

Die mit dem Verbot verbundene Sanktion (Verwaltungsstrafe von maximal öS 5000.--, verankert in § 10 d) gilt aber nach wie vor nur für das Arbeitsmarktservice und die privaten ArbeitsvermittlerInnen, nicht für ArbeitgeberInnen, die selbst Stellen ausschreiben.

Eine Angleichung dieser unterschiedlichen Behandlung von privaten ArbeitsvermittlerInnen einerseits und ArbeitgeberInnen auf der anderen Seite erscheint dringend erforderlich.

So lange diese gesetzliche Verbesserung nicht durchgeführt ist, ist mit einer nachhaltigen Bewusstseinsänderung bei ArbeitgeberInnen nicht zu rechnen.

Um diese Angleichung im Rahmen der nächsten Novelle abzuwarten, übt die Gleichbehandlungsanwaltschaft derzeit äußerste Zurückhaltung bei Sachverhaltsmitteilungen an die Bezirksverwaltungsbehörden, wenn sie auf Inserate von ArbeitsvermittlerInnen stößt, die dem Gleichbehandlungsgesetz nicht entsprechen.

Im Falle von Stellenausschreibungen in Form von Chiffreanzeigen, wodurch ArbeitgeberInnen ihrer Verpflichtung zur geschlechtsneutralen Stellenausschreibung

unerkannt entgehen könnten, geht der Verfassungsdienst im Bundeskanzleramt von einer Offenlegungspflicht der MedieninhaberInnen aus.

Verbesserter Schutz bei Diskriminierung durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (§ 2 Abs. 1 a, 1 b)

Betreffend den verbesserten Schutz bei Diskriminierung durch sexuelle Belästigung enthält das deutsche Beschäftigtenschutzgesetz 1994 Regelungen, die für die Weiterentwicklung des österreichischen Gleichbehandlungsgesetzes als positive Anregungen zur Diskussion gestellt werden:

§ 2 Abs.1 des deutschen Beschäftigtenschutzgesetzes verpflichtet Arbeitgeber und Dienstvorgesetzte, Beschäftigte durch präventive Maßnahmen vor sexueller Belästigung zu schützen.

§ 3 Abs.1 sichert der Beschäftigten ein subjektives Beschwerderecht.

Das bedeutet, dass eine Frau, die sich wegen sexueller Belästigung bei den zuständigen Stellen innerhalb des Betriebes beschwert, nicht wegen Kreditschädigung oder übler Nachrede geklagt werden kann.

§ 4 Abs. 3 bestimmt, dass der Arbeitgeber die belästigte Person nicht benachteiligen darf, weil diese sich gegen sexuelle Belästigung gewehrt und in zulässiger Weise ihre Rechte ausgeübt hat.

Ergänzt werden müssten diese Vorschläge zur Ausdehnung des Schutzes bei sexueller Belästigung durch Verbesserungen beim Kündigungsschutz, z.B. in Form eines Kündigungsverbots für die Dauer eines inner- oder außerbetrieblichen Verfahrens oder in Form eines zeitlich begrenzten „Moratoriums“ mit der Auflage an ArbeitgeberInnen, sich um eine Lösung zu bemühen.

Denkbar wäre auch eine Einbeziehung in die Regelung der §§ 120 - 122 Arbeitsverfassungsgesetz, wonach eine Kündigung der von sexueller Belästigung Betroffenen nur mit Zustimmung des Gerichts möglich wäre.

Eine weitere notwendige Ergänzung wäre der Viktimierungsschutz auch für Zeuginnen und sonstige UnterstützerInnen sexuell belästigter Personen.

Erleichterung der Beweisführung in Fällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (§ 2 a Abs. 9)

Der Oberste Gerichtshof hat entschieden (Urteil vom 27.03.1996, 9 ObA 2056/96k), dass - abweichend von der für die Gleichbehandlungstatbestände geltenden Regelung im Gleichbehandlungsgesetz, nämlich der beiderseitigen Glaubhaftmachung - bei einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung das Belästigungsoffer den vollen Beweis der Belästigung erbringen muss.

Wie die Erfahrung der Gleichbehandlungsanwaltschaft zeigt, befinden sich jedoch sowohl die belästigte als auch die belästigende Person in bezug auf die Beweislage häufig in einer durchaus vergleichbaren Situation. Mangels Zeugen ist das Erbringen eines vom OGH geforderten Tatsachenbeweises in den meisten Fällen für beide Seiten fast unmöglich. Daher ist in Fällen sexueller Belästigung eine Beweislastregel, die beiderseitige Glaubhaftmachung vorsieht, angemessen, weil dann die jeweils höhere Wahrscheinlichkeit eines Vorbringens den Ausschlag gibt.

Darüber hinaus müssen die ArbeitgeberInnen laut Gleichbehandlungsgesetz angemessene Abhilfe bei Belästigung durch einen Dritten schaffen. Die Maßnahmen, die ein / e ArbeitgeberIn ergriffen hat, sind (anders als oft die Belästigung selbst) ohne Schwierigkeiten nachzuweisen. Es ist ArbeitgeberInnen daher zuzumuten, den vollen Beweis zu erbringen, dass sie die entsprechenden Maßnahmen ergriffen haben.

Verbesserter Schutz bei Folgediskriminierungen

Für die Ausdehnung des Diskriminierungsbegriffs auf Folgediskriminierungen gibt es bereits einen Anknüpfungspunkt im Gleichbehandlungsgesetz selbst:

§ 2 a Abs. 8 Gleichbehandlungsgesetz regelt eine Form der Folgediskriminierung, indem festgelegt wird: „Ist das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber wegender nicht offenbar unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz gekündigt oder vorzeitig beendet worden, so kann die Kündigung oder Entlassung beim Gericht angefochten werden.“

Hat die Folgediskriminierung aber eine andere Erscheinungsform als die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, so gibt es derzeit keinen Schutz.

Der EuGH vertrat in seiner Entscheidung zum Fall Coote (Rs C-185/97) vom 22.9.1998 eine sehr weitgehende Auffassung des Begriffs Folgediskriminierung: Eine diskriminierte Arbeitnehmerin brachte nach ihrer Entlassung wegen Schwangerschaft eine auf Gleichbehandlungsansprüche gestützte Klage gegen ihren ehemaligen Arbeitgeber ein. Dieses Verfahren endete mit einem Vergleich. Dass der Arbeitgeber ein Jahr später die Ausstellung eines Dienstzeugnisses für die frühere Arbeitnehmerin verweigerte, wertete der EuGH als Diskriminierung im Sinne der EU-Gleichbehandlungsrichtlinie. Es gehe nämlich nach Ansicht des EuGH nicht an, dass der durch die EU-Richtlinie gewährte effektive Rechtsschutz nicht auch die Retorsionsmaßnahmen gegen diskriminierte Frauen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses umfasse.

Die Problematik einer Folgediskriminierung soll auch durch den folgenden Fall aus der Beratungstätigkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft veranschaulicht werden: Nach der Kündigung einer Arbeitnehmerin, die sich wegen sexueller Belästigung durch den Arbeitgeber selbst beschwert hatte, wurde der Schriftsatz des Arbeitgebers im nachfolgenden Arbeitsgerichtsverfahren, der zutiefst untergriffende und abwertende Äußerungen über das angebliche Sexualverhalten der Kollegin enthielt, öffentlich im Betrieb ausgehängt.

Es ist äußerst unbefriedigend, dass das Gleichbehandlungsgesetz vor dieser und anderen Folgediskriminierungen keinen Schutz bietet.

Leider gibt es in der Praxis auch Vorkommnisse, die als Folgediskriminierung Dritter bezeichnet werden müssen.

So wurde, als sich die Direktorin eines Zweigbetriebs eines Unternehmens gegen ihre Ablöse durch einen Mann mit den Mitteln des Gleichbehandlungsgesetzes zur Wehr setzte, nachfolgend nicht nur sie, sondern auch ihre engste Mitarbeiterin, die ihr gegenüber bis zum Schluss loyal geblieben war, gekündigt.

Die Ausdehnung des Schutzes auf UnterstützerInnen diskriminierter Personen (Viktimierungsschutz) wäre auf Grund der Beratungserfahrung eine sachgerechte Lösung.

Angleichung der Fristen zur Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen (§ 10 b Abs. 1)

Wie in Kapitel 7 ausgeführt, bewirkt nach Ansicht des OGH (9 ObA 30/99y vom 2.6.1999) auf Grund der derzeit gültigen Fassung des § 10 b Abs. 2 iVm § 6 Abs. 1 GleichbG nur ein von ArbeitnehmerInnen selbst oder BetriebsrätInnen bzw. Interessenvertretungen mittels Antrags eingeleitetes Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen.

Die Einleitung eines Verfahrens durch Verlangen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen oder von amtswegen muss daher explizit in die Formulierung des § 10 b Abs. 2 aufgenommen werden

Derzeit bestehen je nach behauptetem Diskriminierungstatbestand drei unterschiedliche Verjährungsfristen.

Dies führt zur Verunsicherung vor allem dann, wenn sich eine diskriminierte Person auf mehrere Tatbestände des Gleichbehandlungsgesetzes stützt.

Zudem ist die dreijährige Geltendmachungsfrist für Schadenersatzansprüche im Falle einer Entgeltdiskriminierung durch Kollektivverträge abdingbar.

Diskriminierung beim Entgelt ist nach wie vor der einzige Tatbestand im Gleichbehandlungsgesetz, bei dessen Verletzung die finanziellen Folgen für den / die ArbeitgeberIn - wie vom EuGH hinsichtlich der Schadenersatzregelungen gefordert - abschreckend und wirksam sein können. Dies insbesondere dann, wenn mehrere oder viele Frauen innerhalb eines Betriebes betroffen sind.

Durch eine Beibehaltung der Abdingbarkeit der dreijährigen Verjährungsfrist durch Kollektivvertrag über die 5. Novelle hinaus würde die Wirksamkeit der Rechtsfolge bei diesem Tatbestand gefährdet.

Darüber hinaus könnte eine Abdingung in Branchen, in denen traditionellerweise viele Frauen tätig sind, nach Ansicht nicht nur der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu einer mittelbaren Diskriminierung durch Kollektivvertrag führen. Diese Gefahr eines „Rückfalls“ hinter die Mitte der 80er Jahre sollte durch Streichung der Abdingbarkeit der dreijährigen Verjährungsfrist vermieden werden.

Als vordringlich sieht es die Gleichbehandlungsanwaltschaft auch an, die kurze Verjährungsfrist von sechs Monaten bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu verlängern, da es in vielen massiven Fällen den betroffenen Frauen und Mädchen nicht zugemutet werden kann, in Situationen, in denen sie sowohl psychisch als auch emotionell am Arbeitsplatz sehr unter Druck geraten oder gar erpresst werden, gegen den Arbeitgeber bzw. den Belästiger (oder beide in einer Person) rechtliche Schritte zu unternehmen. Zudem ist erwiesen, dass infolge von Traumatisierungen nach Erfahrungen sexueller Gewalt und Verletzungen der persönlichen Integrität oft ein Zeitraum von über einem Jahr verstreicht, bis Betroffene in der Lage sind, das Vorgefallene zu benennen und aufzuarbeiten. Die Anerkennung dieses Faktums durch den Gesetzgeber würde von der Gleichbehandlungsanwaltschaft ausserordentlich begrüßt.

Angeregt werden daher eine Vereinheitlichung der Geltendmachungsfristen für sämtliche Schadenersatzansprüche nach dem Gleichbehandlungsgesetz auf einen Zeitraum von drei Jahren und der Entfall der Abdingbarkeit durch Kollektivverträge.

Sprachliche Gleichbehandlung durch das Gleichbehandlungsgesetz

Zunächst sei daran erinnert, dass der Text des Gleichbehandlungsgesetzes 1979 auch im Jahre 1999 immer noch rein männlich formuliert ist, seit 1990 mit dem Zusatz, dass bei allen personenbezogenen Bezeichnungen die gewählte Form für beide Geschlechter gilt.

Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, das 1993 in Kraft getreten ist, ist sprachlich hingegen in einer beiden Geschlechtern gerecht werdenden Weise gestaltet.

Als konkrete sprachliche Umsetzung der vom Gleichbehandlungsgesetz beabsichtigten Gleichbehandlung kommen die Verwendung sowohl der weiblichen als auch der männlichen Form oder die Verwendung ausschließlich der weiblichen Form mit Generalklausel zugunsten der „mitgemeinten“ Männer in Frage.

Darüber hinaus ist die Verwendung des Textapparates des Gleichbehandlungsgesetzes wegen der bisher erfolgten Novellen nur in Form von „Kunstfassungen“ überhaupt möglich, wobei es für die BenutzerInnen immer wieder zu Unklarheiten kommt. Auch die 1991 und 2000 erfolgten Kompetenzverschiebungen könnten bei einer Neuerlassung des Gleichbehandlungsgesetzes klar ersichtlich gemacht werden.

Einbeziehung von Personen, die arbeitnehmerInnenähnlich beschäftigt sind, in den Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes (§ 1 Abs. 1)

Unstrittig ist, dass Frauen von atypischen Arbeitsverhältnissen weiterhin stärker betroffen sind als Männer.

Diese große und immer größer werdende Gruppe von ArbeitnehmerInnen ist vom Schutz des Gleichbehandlungsgesetzes derzeit nicht umfasst.

Ziel der Novelle sollte daher jedenfalls sein, den Schutz des Gleichbehandlungsgesetzes auch auf Personen auszudehnen, die zwar keine ArbeitnehmerInnen sind, aber auf Grund ihrer wirtschaftlichen Stellung diesen gleichzuhalten sind.

Der Verfassungsdienst im Bundeskanzleramt schlägt vor, sich am Begriff der „arbeitnehmerInnenähnlich Beschäftigten“ zu orientieren. Er geht davon aus, dass das Schutzbedürfnis dieser rechtlich selbständigen, wirtschaftlich aber unselbständigen ArbeitnehmerInnen, die keine persönliche Abhängigkeit kennzeichnet, die weisungsungebunden und nicht in die Betriebsorganisation eingeordnet sind, sich nicht wesentlich von dem von ArbeitnehmerInnen unterscheidet.

Dennoch seien nicht alle Tatbestände des § 2 GleichbG auf diese Personen anwendbar:

Sehr wohl möglich sei die Anwendung des § 2 Abs. 1 Z. 1 (Begründung des Arbeitsverhältnisses), Z. 2 (Festsetzung des Entgelts) und Z. 7 (Beendigung des Arbeitsverhältnisses) auf arbeitnehmerInnenähnlich Beschäftigte, da sich im Hinblick auf diese Aspekte arbeitnehmerInnenähnlich Beschäftigte in einer vergleichbaren Situation zu ArbeitnehmerInnen befinden (wirtschaftliche Abhängigkeit).

Die Anwendung der § 2 Abs. 1 Z. 3 (Gewährung freiwilliger Sozialleistungen), Z. 4 (Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher Ebene), Z. 5 (beruflicher Aufstieg) sowie Z. 6 (sonstige Arbeitsbedingungen) erscheint hingegen nur für arbeitnehmerInnenähnlich Beschäftigte denkbar, die in den Betrieb des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin eingegliedert sind, und auch nur dann, wenn z.B. Aus- und Weiterbildung oder beruflicher Aufstieg vom Vertragsverhältnis erfasst sind.

Eine Anwendung des § 2 Abs. 1 a (Verbot der sexuellen Belästigung) auf arbeitnehmerInnenähnlich Beschäftigte unter gleichzeitiger Klarstellung des Begriffs „ArbeitgeberIn“ in diesem Zusammenhang erscheint ohne weiteres möglich.

In diesem Zusammenhang wird vom Verfassungsdienst auch eine Klarstellung des Begriffs „Arbeitsverhältnis“ in dem Sinne angeregt, dass auch das „Arbeitsverhältnis im weiteren Sinn“ erfasst ist.

9.3. Verbesserungen der Verfahrensmöglichkeiten zur Durchsetzung von Ansprüchen auf Grund des Gleichbehandlungsgesetzes:

Gleichbehandlungskommission

Derzeit bestehen zwei Möglichkeiten des Rechtsschutzes für Personen, die sich auf das Gleichbehandlungsgesetz berufen:

Die Gleichbehandlungskommission im Bundeskanzleramt und die Arbeits- und Sozialgerichte.

Die Gleichbehandlungskommission ist eine Einrichtung, deren Prüfungsergebnisse und Gutachten rechtlich nicht durchsetzbar sind.

Sie hat aber als Prüfungsinstanz für die beschwerdeführenden Frauen einige entscheidende Vorteile gegenüber einem Gericht.

Vor allem sind die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission seit ihrer Einrichtung 1979 und sehr viel mehr noch seit Einrichtung der Gleichbehandlungsanwaltschaft 1991 durch die große Zahl einschlägiger Verfahren zu GleichbehandlungsspezialistInnen geworden.

Nur Menschen, die sich sehr viel mit konkreten Gleichbehandlungsproblemen befasst haben, sind in der Lage, Situationen im Hinblick auf mögliche - versteckte - Diskriminierungen wirklich genau zu prüfen und vor allem die richtigen Fragen zu stellen.

Da berufliche Zurücksetzung von Frauen ein so weit verbreitetes, oft aber gut verdecktes Phänomen ist, geben sich Nicht-SpezialistInnen häufig mit eher oberflächlichen Erklärungen zufrieden, die die Diskriminierung „wegreden“.

Auch die Sensibilität im Umgang mit Frauen, die sich nach schweren Kränkungen und Demütigungen oft in einer psychischen Ausnahmesituation befinden, ist in der Gleichbehandlungskommission sichergestellt.

Dazu kommt, dass die Gleichbehandlungskommission nicht so strikt an Verfahrensvorschriften gebunden ist wie ein Gericht und insbesondere bei ihren Vorschlägen an die ArbeitgeberInnen flexibel sein kann.

Dennoch können sich durch die bestehende „Doppelgleisigkeit“ auch Nachteile ergeben. Macht die Arbeitnehmerin sowohl bei der Gleichbehandlungskommission als auch beim Arbeits- und Sozialgericht Verfahren anhängig, so hat sie unter Umständen zwei im Ergebnis unterschiedliche Entscheidungen in ihrer Sache:

Das Prüfungsergebnis der Gleichbehandlungskommission ist spezialisierter an der Anwendung des Gleichbehandlungsgesetzes orientiert.

Schadenersatz und sonstige finanzielle Ansprüche hängen aber, soweit sie nicht freiwillig geleistet werden, von der Entscheidung eines Gerichts ab, das in der Sache selbst eine andere Auffassung vertreten kann.

Darüber hinaus war der Verfassungsgerichtshof in seinem Erkenntnis vom 12.12.1996 (B 2903/95, B 2934/95 und B 3663/95) der Ansicht, die Gleichbehandlungskommission hätte ihre Kompetenzen insofern überschritten, als sie den der Beschwerde zu Grunde liegenden Entscheidungen durch Erscheinungsform und Duktus individuell-normativen Inhalt und somit Bescheidcharakter verliehen hätte.

Um für die Gleichbehandlungskommission eine im österreichischen Rechtssystem unangreifbare Position zu schaffen, wurde und wird daher immer wieder vorgeschlagen, diese als Behörde mit richterlichem Einschlag gemäß Art. 133 Z. 4 B-VG einzurichten. Solche Behörden sind unter anderem dort installiert, wo über zivilrechtliche Ansprüche entschieden wird, jedoch durch ein öffentlich-rechtliches Interesse eine starke Anbindung an die Verwaltung besteht.

Beispiele für Behörden gemäß Art. 133 Z. 4 B-VG sind die Grundverkehrskommissionen, die Datenschutzkommission, die Bundesvergabekommission und die Berufungskommission nach dem Heimarbeitsgesetz.

Eine solche Neuregelung würde bedeuten, dass die Gleichbehandlungskommission ein Kollegialorgan wäre, dem ein Richter oder eine Richterin angehören muss (bei sonst gleicher Zusammensetzung).

Sie wäre eine Behörde und würde rechtskräftig durch Bescheid über zivilrechtliche und arbeitsrechtliche Ansprüche nach dem Gleichbehandlungsgesetz entscheiden, während die Zuständigkeit der Gerichte in der selben Sache entfielen.

Die Gleichbehandlungskommission könnte eigene Verfahrensvorschriften haben, die den Grundsätzen des Verwaltungsverfahrens entsprechen müssten (materielle Wahrheitsfindung, *Offizialmaxime*). Sie würde in erster (und letzter) Instanz entscheiden, einen weiteren (außerordentlichen) Rechtszug gäbe es nur mehr an den Verwaltungs- und / oder Verfassungsgerichtshof.

Durch die größere Zentralisierung (auch in Zusammenhang mit Gleichbehandlungsfragen stehende arbeitsrechtliche Ansprüche würden nicht mehr regional an den Arbeits- und Sozialgerichten abgehandelt) würde allerdings der Zugang zum Recht wesentlich erschwert. Auch mit einer weit längeren Verfahrensdauer wäre zu rechnen, zumal zu erwarten wäre, dass die ArbeitgeberInnen den Rechtszug an den Verfassungsgerichtshof bzw. Verwaltungsgerichtshof häufig beanspruchen würden.

Unabhängig von diesen langfristigen Überlegungen gibt es Möglichkeiten, der Arbeit der Gleichbehandlungskommission kurz- und mittelfristig mehr Wirksamkeit und Effizienz zu verleihen:

So ist die Arbeit der Vorsitzenden der Gleichbehandlungskommission mit steigender Zahl der Anträge immer umfangreicher und aufwendiger geworden. Trotzdem ist diese Tätigkeit wie auch die der Mitglieder der Gleichbehandlungskommission nach wie vor rein ehrenamtlich. Zudem hat die Vorsitzende keine Vertreterin. Gleichzeitig gibt es so viele anhängige Fälle, dass noch häufigere Sitzungen der Gleichbehandlungskommission (die derzeit ca. einmal monatlich tagt) notwendig wären.

Eine finanzielle Abgeltung der Arbeit der Vorsitzenden und eine Ausweitung der personellen Ressourcen in der Geschäftsführung könnten diese Situation wesentlich erleichtern.

Trotz dieser prekären Situation ist es der Gleichbehandlungsanwaltschaft ein zentrales Anliegen, dass Vorschläge, die sich auf eine Straffung der Verfahren oder eine Verkürzung der Verfahrensdauer beziehen, keinesfalls dazu führen dürfen, dass die inhaltliche Auseinandersetzung mit Gleichbehandlungsfragen gefährdet wird, da diese von Personen, die sich diskriminiert fühlen, auf keine andere Weise als mit einem Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission erreicht werden kann.

Arbeits- und sozialgerichtliches Verfahren

Es gibt außerhalb der Gleichbehandlungskommission noch keinen inhaltlichen „Standard“, wenn es um die Diskriminierung von Frauen geht. Das hat ein Urteil des Arbeits- und Sozialgerichts Wien gezeigt, in dem das Vorliegen einer sexuellen Belästigung verneint und u.a. darauf hingewiesen wurde, dass es sich beim Beklagten um einen durchschnittlich gutaussehenden, gepflegten Mann handeln würde, während die Klägerin den Eindruck erwecke, auf ein gepflegtes Äußeres wenig Wert zu legen, wodurch ihr Vorbringen als „geradezu lebensfemd“ qualifiziert wurde (11 Cgs 127/98w-17).

Eine stärkere Betonung der unschätzbaren Rolle der Gleichbehandlungskommission, richtungsweisende Präzedenzentscheidungen in Gleichbehandlungsfragen zu treffen, könnte dadurch erreicht werden, dass ihre Gutachten und Prüfungsergebnisse ähnlich wie Sachverständigengutachten in der Beweiswürdigung im arbeitsgerichtlichen Verfahren Berücksichtigung finden und somit auch zur Grundlage für richterliche Entscheidungen werden. Eine entsprechende Regelung könnte in die ZPO aufgenommen werden.

Bei den Gerichtshöfen 1. und 2. Instanz könnte ein Spezialregister für Urteile in Gleichbehandlungsangelegenheiten eingerichtet werden.

Gleichbehandlungsrecht sollte als Thema in die RichterInnenfortbildung aufgenommen werden.

Anwältin für Gleichbehandlungsfragen

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft als Vertreterin des öffentlichen Interesses an beruflicher Gleichbehandlung sollte in die Lage versetzt werden, Gleichbehandlungsprobleme, die häufig sehr viele Frauen betreffen, einer verbindlichen rechtlichen Klärung zuzuführen. Ihre Rechtsstellung sollte daher durch ein Antragsrecht im besonderen Feststellungsverfahren vor dem OGH (§ 54 Abs. 4 ASGG), wie es kollektivvertragsfähigen Körperschaften zukommt, gestärkt werden.

Ebenso sollte für die Gleichbehandlungsanwaltschaft das Recht auf eine Art Verbandsklage nach dem Vorbild der Interessenvertretungen (§ 6 Abs. 3 Gleichbehandlungsgesetz) vorgesehen werden, wenn ArbeitgeberInnen einem Vorschlag der Gleichbehandlungskommission nicht nachkommen. Sie hätte so die Möglichkeit, den Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission mehr Gewicht zu verleihen. Dies würde ebenfalls ihre Stellung als Vertreterin des öffentlichen Interesses an beruflicher Gleichbehandlung unterstreichen.

Angestrebt wird außerdem eine Parteistellung der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Verwaltungsstrafverfahren wegen einer Verletzung des § 2 c Gleichbehandlungsgesetz. Damit könnte immer dann, wenn die Unabhängigen Verwaltungssenaten in den Ländern divergierende Entscheidungen treffen, die Gleichbehandlungsanwaltschaft eine Klärung beim Verwaltungsgerichtshof herbeiführen.

Tätigkeitsbericht
der
Gleichbehandlungskommission
1999
Kurzübersicht

KURZÜBERSICHT

=====

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.

Der Vorsitz in der Gleichbehandlungskommission war auf Grund des Ausscheidens der vorigen Vorsitzenden mit Jahresende 1998 samt dem für die Neubestellung vom Bundeskanzler durchzuführenden Verfahren bis zur Bestellung von Frau **Mag^a. Petra SMUTNY** als neuer Vorsitzender am 10. März 1999 vakant, weshalb aufgrund der gesetzlich vorgesehenen Vorlaufzeit erst am 8.4.1999 die erste GBK-Sitzung abgehalten werden konnte.

Im Jahr 1999 wurden bis zum Stichtag 31. Dezember 1999 in **8 Sitzungen** insgesamt 24 Fälle inhaltlich behandelt. 6 Verfahren konnten mit Erstellung von Prüfungsergebnissen bzw. Vorschlägen abgeschlossen werden, wovon 3 der insgesamt behandelten 24 Fälle äußerst komplexe Sachverhalte und Probleme zum Inhalt hatten, und die in diesen 3 Fällen (Anträge 5/99, 6/99 und 18/99) durchgeführten Verfahrensschritte und Diskussionen daher den in anderen Fällen üblicherweise notwendigen, durchschnittlichen Verfahrensumfang beträchtlich überschritten. Die Behandlung der drei erwähnten Fälle wurden auf Wunsch der AK Wien bzw. der GAW - gemessen am Datum des Einlangens der Anträge in der Geschäftsführung - vorgezogen, wodurch sich zwangsläufig bei anderen anhängigen Verfahren aufgrund der damit für diese verbundenen „Wartezeit“ eine längere Verfahrensdauer ergibt.

8 der im Verlauf des Jahres 1999 anhängig gewesenen **Anträge** wurden in verschiedenen Verfahrensstadien **zurückgezogen**.

16 neue Anträge wurden 1999 eingebracht, rund die Hälfte bezog sich auf Beschwerden wegen sexueller Belästigung, der Rest auf Entgelt- und Aufstiegsdiskriminierungen, sonstige Arbeitsbedingungen sowie Diskriminierung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Sitzungen der Gleichbehandlungskommission fanden statt am:

8.4., 10.5., 14.6., 1.7., 2.9., 7.10., 19.11. und 7.12.1999

Die durchschnittliche Verfahrensdauer in den Einzelfällen betrug 9,8 Monate.

Zur Übersicht über erledigte und offene Anträge siehe Praxisteil, Seiten 47 ff.

Bericht
des Bundesministeriums für
Wirtschaft und Arbeit
über die Weiterentwicklung
des Gleichbehandlungsgesetzes

1999

GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

Im Jahr 1999 wurden keine legislativen Maßnahmen betreffend das Gleichbehandlungsgesetz getroffen.

Es wurden jedoch bis zum Sommer 1999 Sozialpartnergespräche über eine umfangreiche Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes (geplante 5. Novelle) geführt, die aber nicht abgeschlossen werden konnten. Im Rahmen der Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes soll vor allem eine Anpassung an das EU-Recht und eine Verbesserung des Instrumentariums zur verstärkten Kontrolle und Durchsetzung des Gleichbehandlungsgesetzes geschaffen werden.

Inhalt der Sozialpartnergespräche waren vor allem folgende Punkte:

1. Anpassung an die EUGH-Judikatur: Wegfall der Schadenersatzobergrenzen bei Diskriminierung bei Begründung des Arbeitsverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg
2. Umsetzung der Entsenderichtlinie der Europäischen Union
3. Umsetzung der Beweislastrichtlinie der Europäischen Union durch Beweislastverlagerung von der diskriminierten Person zum diskriminierenden Arbeitgeber bzw. zur diskriminierenden Arbeitgeberin
4. Beweismaßerleichterung auch bei sexueller Belästigung
5. Maßnahmen zur Verstärkung des Schutzes vor Diskriminierungen (vor allem bei sexueller Belästigung)
 - durch Prävention und innerbetriebliches Beschwerderecht
 - Vermeidung der Kündigung der betroffenen Arbeitnehmerin/des betroffenen Arbeitnehmers durch Einführung eines Moratoriums
 - Erweiterung der Diskriminierungstatbestände auch auf Folgediskriminierungen
6. Entfall der Abdingbarkeit der Verjährungsfristen gemäß § 10b Abs. 1 Gleichbehandlungsgesetz
7. Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung gemäß § 10b Abs. 2 Gleichbehandlungsgesetz (Klarstellung)
8. Ausweitung der Strafsanktion bei Verletzung des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung auf den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin
9. Verbesserung der Verfahrensvorschriften

VOLLZIEHUNG DES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZES DURCH DIE GERICHTE

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

Eine systematische Erfassung der zum Gleichbehandlungsgesetz ergangenen Entscheidungen liegt nicht vor. Dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit sind folgende Entscheidungen aus dem Jahr 1999 bekannt:

1. Diskriminierung bei Begründung des Arbeitsverhältnisses (§ 2 Abs. 1 Z 1)

ASG Wien 28 Cga 195/98w vom 24.2.1999:

Das ASG Wien hat mit diesem Urteil festgestellt, dass im konkreten Fall keine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, weil das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist.

Da es sich bei der Tätigkeit der ausgeschriebenen Stelle um die Präsentation von Herrenoberbekleidung handelt, ist das Tätigwerden von Arbeitnehmern des weiblichen Geschlechts praktisch ausgeschlossen.

Das Urteil wurde vom OGH bestätigt (9 Ob A 318/99a vom 12.1.2000).

2. Diskriminierung wegen sexueller Belästigung (§ 2 Abs. 1a und 1b)

a) OGH 9 Ob A 188/98z vom 21.1.1999:

Der OGH hat mit diesem Urteil, in dem er das Vorliegen einer sexuellen Belästigung bejaht hat, grundsätzlich festgestellt, dass Schadenersatz für sexuelle Belästigung nach Dauer, Art und Intensität der Gesamtheit der Belästigungen, denen eine Arbeitnehmerin ausgesetzt ist, und unter Berücksichtigung der dadurch hervorgerufenen einschüchternden und demütigenden Arbeitsatmosphäre als Schmerzensgeld zu bemessen ist.

Die Festlegung einer Untergrenze von S 5.000,-- für relativ geringfügige Belästigungen im Gleichbehandlungsgesetz darf bei steigender Intensität der Belästigungen die Erlangung entsprechend höherer Schadenersatzbeträge - wie sie außerhalb des Anwendungsbereiches dieses Gesetzes gegeben wären - nicht ausschließen.

Im konkreten Fall erschien dem OGH nach Dauer, Art und Intensität der Gesamtheit der Belästigungen und der dadurch hervorgerufenen einschüchternden

den und demütigenden Arbeitsatmosphäre ein Schmerzensgeldbetrag von S 50.000,-- als angemessen.

b) OLG Wien 8 Ra 207/99s vom 12.8.1999:

Das OLG Wien hat mit diesem Urteil grundsätzlich festgestellt, dass der Vorwurf der sexuellen Belästigung nicht nur eine Rufschädigung, sondern auch eine Ehrenbeleidigung im Sinne des § 111 Strafgesetzbuch darstellt. Für das Verbreiten einer Tatsache genügt schon, dass der Betreffende mitursächlich dafür ist, dass diese einem größeren Kreis von Menschen bekannt wird. Nach herrschender Rechtsprechung hat der Betroffene nur die Tatsachenverbreitung zu beweisen; die Richtigkeit der Tatsache (Wahrheitsbeweis) ist vom Täter zu beweisen.

Wenn eine Arbeitnehmerin daher behauptet, dass sexuelle Belästigungen stattgefunden haben, gehen Zweifel an der Glaubwürdigkeit ihrer Darstellungen zu ihren Lasten.

Das Urteil des ASG Wien 33 Cga 30/98t vom 16.11.1998 wurde wegen unzureichender Sachverhaltsfeststellung aufgehoben und zur Verfahrensergänzung zurückverwiesen.

Gegen das neuerliche Urteil des ASG Wien wurde wieder Berufung erhoben.

c) OLG Wien 7 Ra 321/99y vom 6.12.1999:

Das OLG Wien hat mit diesem Urteil das Vorliegen einer sexuellen Belästigung bejaht und grundsätzlich festgestellt, dass der Tatbestand der Diskriminierung durch ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten nicht nur durch den Arbeitgeber selbst erfolgen kann. Auch sexuelle Belästigungen von (unmittelbar) Vorgesetzten können einen Schadenersatzanspruch gegen den Vorgesetzten begründen.

Im konkreten Fall hat das Verhalten des Vorgesetzten - auch im Hinblick auf die psychisch extrem belastende Situation für die Arbeitnehmerin, die äußerst demütigenden und abwertenden verbalen Attacken ihres Vorgesetzten und den Verlust ihres Arbeitsplatzes nach Bekanntwerden der sexuellen Belästigung - die Arbeitnehmerin in ihrer Würde in ganz erheblichem Umfang beeinträchtigt, sodass ein Schadenersatzanspruch gegenüber dem Vorgesetzten in Höhe von S 25.000,-- für das Gericht voll gerechtfertigt war.

Gegen das Urteil wurde ordentliche Revision an den OGH erhoben.

d) ASG Wien 27 Cga 365/93f vom 11.2.1999:

Das ASG Wien hat im Zusammenhang mit einer Kündigungsanfechtung nach dem Arbeitsverfassungsgesetz festgestellt, dass eine zur Versetzung in den vorzeitigen Ruhestand eines unkündbaren Bediensteten berechtigende Dienstunfähigkeit wegen psychischer Erkrankung auch dann besteht, wenn die Er-

krankung in unterschiedlich starken und unterschiedlich häufigen Phasen auftritt und die Intervalle derartiger Phasen nicht vorhersehbar sind.

In diesem Zusammenhang wurde vom Gericht auch auf das Gleichbehandlungsgesetz, das nicht entscheidungsrelevant war, Bezug genommen und allgemein ausgeführt, dass Gespräche sexueller Art mit Sekretärinnen bei Auftreten einer subklinischen Phase des Arbeitnehmers auch als sexuelle Belästigung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes gewertet werden und dadurch dem Arbeitgeber, vor allem, wenn er über derartige Vorkommnisse informiert war, Schaden zufügen könnten.

e) ASG Wien 33 Cga 36/98z vom 22.2.1999:

Das ASG Wien hat mit diesem Urteil das Vorliegen einer sexuellen Belästigung bejaht und zur Rechtmäßigkeit eines vorzeitigen Austritts Folgendes ausgeführt:

Wird eine Arbeitnehmerin vom Arbeitgeber sexuell belästigt, ist ein vorzeitiger Austritt gerechtfertigt. Ist sexuell anzügliches Verhalten des Arbeitgebers auf einer Dienstreise im Ausland von einer Arbeitnehmerin nicht erwünscht, ist eine aus diesem Grund erfolgte Erklärung des vorzeitigen Austritts auch nach Rückkehr an den Dienstort noch rechtzeitig.

Das Urteil des ASG Wien ist rechtskräftig.

f) ASG Wien 11 Cga 127/98w vom 16.3.1999:

Das ASG Wien hat mit diesem Urteil festgestellt, dass das Hineinschreien einer dienstlichen Weisung durch einen Vorgesetzten in die Garderobe einer Arbeitnehmerin, in der diese vollbekleidet stand, allenfalls ein ungehöriges Verhalten, nicht jedoch eine sexuelle Belästigung darstellt, zumal der Vorgesetzte durch das Hineinschreien lediglich über dienstliche Vorgänge Aufschluss erhalten wollte und eine Belästigungsabsicht nicht unterstellt werden konnte.

In der Urteilsbegründung wurde die persönliche Attraktivität bzw. Gepflegtheit der Parteien releviert und festgestellt, dass der Eindruck minderer persönlicher Attraktivität bzw. Gepflegtheit, den die Klägerin im Vergleich zu dem - der Belästigung bezichtigten - Beklagten auf das Gericht machte, das Vorliegen einer Belästigung ausschließe.

Aus diesem Grund wurde gegen das Urteil ein Ablehnungsantrag wegen Befangenheit des Gerichtes gestellt und in eventu Berufung erhoben.

g) LG Graz 38 Cga 55/99x vom 23.12.1999:

Das Gericht hat mit diesem Urteil das Vorliegen einer sexuellen Belästigung bejaht, da der Beklagte ein an ihn gesandtes E-Mail mit einer pornografischen Darstellung einer Frau aus dem Internet dahingehend veränderte, dass er ein Foto der Klägerin aus der Telefonliste anbrachte und weiterversandte. Unter

Bedachtnahme auf die der Klägerin durch ein einmaliges Verhalten des Beklagten zugefügte Kränkung und Demütigung erschien dem Gericht der Zuspruch eines Schadenersatzbetrages von S 10.000,-- angemessen.

Das Urteil des LG Graz ist rechtskräftig.

3. Antragsberechtigung und Fristenhemmung nach dem Gleichbehandlungsgesetz (§ 6 Abs. 1 und § 10b Abs.2)

OGH 9 Ob A 30/99y vom 2.6.1999:

Der OGH hat mit diesem Urteil festgestellt, dass ein Verlangen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen auf Einleitung eines Verfahrens durch die Gleichbehandlungskommission wegen Diskriminierung zu keiner Hemmung der sechsmonatigen Frist zur gerichtlichen Geltendmachung von Schadenersatz führt.

Dies wurde damit begründet, dass nach dem Wortlaut des § 10b nur ein Antrag die Fristenhemmung bewirkt. Da die Gleichbehandlungsanwältin gemäß § 6 Abs. 1 keinen Antrag stellen kann, sondern auf ihr Verlangen von der Gleichbehandlungskommission von Amts wegen ein Verfahren einzuleiten ist, läuft auf Grund dieser Wortinterpretation bei einem so genannten Antrag der Gleichbehandlungsanwältin die Verjährungsfrist weiter.

GLEICHBEHANDLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IM EU-RECHT

Im Jahr 1999 wurden folgende Aktivitäten gesetzt:

Neue Regelungen im EG-Vertrag zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern:

Durch den Vertrag von Amsterdam, der im Mai 1999 in Kraft trat, ergaben sich in den Grundsätzen des EG-Vertrages und im Kapitel Sozialpolitik folgende Änderungen:

Grundsätze der Europäischen Gemeinschaften:

Artikel 2 - Aufgabe der Gemeinschaft:

Art. 2 ist eine Zielbestimmung und sieht die Gleichstellung von Frauen und Männern als Aufgabe der Gemeinschaft, die es zu fördern gilt, vor.

Artikel 3 - Tätigkeit der Gemeinschaft:

Art. 3 Abs. 1 zählt die Tätigkeitsbereiche der Gemeinschaft taxativ auf. Danach umfasst die Tätigkeit der Gemeinschaft vor allem folgende Bereiche:

- eine gemeinsame Handels, Verkehrs- und Landwirtschaftspolitik;
- einen Binnenmarkt, der durch die Beseitigung der Hindernisse für den freien Waren-, Personen-, Dienstleistungs- und Kapitalverkehr gekennzeichnet ist;
- die Angleichung der innerstaatlichen Rechtsvorschriften, soweit dies für das Funktionieren des Gemeinsamen Marktes erforderlich ist;
- die Förderung der Koordinierung der Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten im Hinblick auf die Verstärkung ihrer Wirksamkeit durch die Entwicklung einer koordinierten Beschäftigungsstrategie;
- eine Sozialpolitik mit einem Europäischen Sozialfonds;
- die Stärkung des wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalts;
- die Förderung der Forschung und technologischen Entwicklung;
- einen Beitrag zur Erreichung eines hohen Gesundheitsschutzniveaus;
- einen Beitrag zur einer qualitativ hoch stehenden allgemeinen und beruflichen Bildung sowie zur Entfaltung des Kulturlebens in den Mitgliedstaaten;
- einen Beitrag zur Verbesserung des Verbraucherschutzes;
- eine Politik auf dem Gebiet der Entwicklungszusammenarbeit.

Abs. 2 dieser Bestimmung schreibt das Prinzip des "Gender-Mainstreamings" fest und kommt einer Querschnittsklausel gleich, die in allen Politikbereichen der Gemeinschaft zu beachten ist. Er lautet wie folgt:

"Bei allen in diesem Artikel genannten Tätigkeiten wirkt die Gemeinschaft darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern".

Artikel 13 - Diskriminierungsverbot:

Gemäß Art. 13 kann der Rat im Rahmen der Zuständigkeit der Gemeinschaft auf Vorschlag der Kommission und nach Anhörung des Europäischen Parlaments einstimmig geeignete Vorkehrungen treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen.

Diese Regelung ist insofern eine eingeschränkte Rechtsetzungskompetenz als sie ausdrücklich auf die der Gemeinschaft durch den Vertrag eingeräumten Befugnisse abstellt. Die Maßnahmen, die in diesem Rahmen ergriffen werden können, reichen

von Soft-Law-Aktionen bis zu Diskriminierungsverboten mit durchsetzbarem Rechtscharakter (Richtlinien, Verordnungen).

Die Gemeinschaft hat im Bereich der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern vor dem In Kraft Treten des Art. 13 eine Reihe von Richtlinien und Soft-Law-Maßnahmen beschlossen, die sich - v.a. hinsichtlich verbindlicher Rechtsakte - auf den Bereich Beschäftigung beziehen. Der neue Art. 13 bietet nun auch eine Rechtsgrundlage für Vorschriften zur Beseitigung der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts über den Beschäftigungsbereich hinaus.

Kapitel Sozialvorschriften:

Artikel 137 (ex Artikel 118):

Diese Bestimmung legt die Kompetenz der Gemeinschaft im Sozialbereich fest. Als neuer Tatbestand wurde "Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und Gleichbehandlung am Arbeitsplatz" hinzugefügt. Der Rat kann zu diesem Zweck mit qualifizierter Mehrheit durch Richtlinien Mindeststandards erlassen. Damit ist eine weitere Rechtsgrundlage für Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit in Beschäftigung und Beruf gegeben.

An Stelle des Kooperationsverfahrens findet nun das Mitentscheidungsverfahren, das dem Europäischen Parlament einen größeren Einfluss auf die europäische Gesetzgebung ermöglicht, Anwendung. Dem Europäischen Parlament wird praktisch ein Vetorecht eingeräumt. Berücksichtigt der Rat Änderungen des Parlaments, die mit der absoluten Mehrheit seiner Mitglieder abgegeben werden, nicht, kommt das Vermittlungsverfahren zur Anwendung. Dafür wird ein Vermittlungsausschuss, der aus 15 Mitgliedern des Rates und ebenso vielen Vertretern des Parlaments besteht, gebildet. Aufgabe des Ausschusses ist es, Einigung über einen gemeinsamen Entwurf zu erzielen. Kommt dabei eine Einigung zu Stande, wird der Rechtsakt angenommen. Einigt sich der Vermittlungsausschuss auf keinen gemeinsamen Entwurf, gilt der vorgeschlagene Rechtsakt als nicht erlassen.

Beschäftigungspolitische Leitlinien:

In den beschäftigungspolitischen Leitlinien für 1999 einigten sich die Mitgliedstaaten darauf, sich zu bemühen, das Gefälle zwischen der Arbeitslosigkeit von Frauen und Männern zu vermindern, indem sie aktiv auf ein hohes Beschäftigungsniveau hinarbeiten und Maßnahmen ergreifen, um eine ausgewogene Repräsentanz von Frauen und Männern in allen Sektoren und Ebenen zu erreichen.

Die Mitgliedstaaten einigten sich weiters, dass die Forderung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit oder Arbeit gleichen Werts sowie die Verringerung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern voranzutreiben sei. Speziell ein verstärkter Einsatz frauenfördernder Maßnahmen soll auch dazu beitragen, die Diskriminierungen zwischen Frauen und Männern abzubauen.

Beratender Ausschuss für die Chancengleichheit von Männern und Frauen:

In einer Arbeitsgruppe des Ausschusses wurde eine Stellungnahme zum Thema Umsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer vorbereitet, die folgende Hauptpunkte beinhaltet:

- In den Gemeinschaftspolitiken muss das Prinzip des Gender Mainstreamings auch hinsichtlich des gleichen Entgelts für Männer und Frauen verankert werden.
- Bessere Informationen und Analysen müssen durchgeführt werden, v.a. detaillierte Statistiken über Löhne, Analysen über Lohnpolitik, Strukturen, Systeme und ihre Auswirkungen auf das geschlechtsspezifische Einkommen.
- Fortgesetzte Einbeziehung des gleichen Entgelts in den Luxemburger Prozess über Beschäftigung (beschäftigungspolitische Leitlinien, Nationaler Aktionsplan).
- Den typischen Frauenarbeitsplätzen muss mehr Beachtung zugemessen werden - v.a. was die Bedeutung ihres Wertes anbelangt.
- Die Sozialpartner werden aufgefordert, eine aktivere Rolle bei der Identifizierung von ungleichem Entgelt auf allen Ebenen einzunehmen, v.a. aber auch auf sektoraler und Unternehmensebene bei der Ausverhandlung von Kollektivverträgen.

Die formelle Annahme der Stellungnahme des Ausschusses wird demnächst erfolgen.

Pariser Konferenz "Frauen und Männer an der Macht"; 15. bis 17. April 1999:

Im Rahmen der Europäischen Konferenz von Paris "Frauen und Männer an der Macht" wurde am 17.4.1999 von 14 MinisterInnen der EU-Mitgliedstaaten eine Erklärung unterzeichnet, die auf eine ausgeglichene Beteiligung von Frauen und Männern in Entscheidungsprozessen abzielt.

In der unterzeichneten Erklärung empfehlen die MinisterInnen, dass

- im politischen Leben die Regierungen, die Europäischen Institutionen und die politischen Parteien bindende Maßnahmen oder Anreizsysteme schaffen, um eine ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern sowohl im Bereich der Wahlen als auch bei der Besetzung von Beratungsgremien, die zur öffentlichen Entscheidungsfindung beitragen, zu fördern;
- in der Arbeitswelt, wo die Entscheidungsfunktionen immer noch mehrheitlich von Männern ausgeübt werden, die Staaten auch positive Aktionen zur Korrektur der Ungleichgewichte zwischen Frauen und Männern setzen und die öffentlichen und privaten Arbeitgeber Maßnahmen ergreifen, um die Präsenz von Frauen auf allen Entscheidungsebenen zu erhöhen;

- die Bemühungen der Sozialpartner zur Förderung der ausgewogenen Besetzung von verantwortlichen Posten und Entscheidungspositionen mit Frauen und Männern in ihren eigenen Reihen und bei den Kollektivverhandlungen unterstützt werden;

Maßnahmen von Verbänden, insbesondere von Frauenverbänden, zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in den Entscheidungsgremien wie in der ganzen Gesellschaft bestärkt werden

