

II-3321 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates

REPUBLIK ÖSTERREICH
BUNDESMINISTERIUM
FÜR SOZIALE VERWALTUNG

XIV. Gesetzgebungsperiode

1010 Wien, den 21. Februar 1978
 Stubenring 1
 Telephon 57 56 55

Zl. 30.037/55-V/5/78

1569 /AB**1978 -02- 23****zu 1601/J****Beantwortung****=====**

der Anfrage der Abgeordneten Dr. Hubinek und Genossen be treffend Nichteinhaltung der Bestimmungen der Europäischen Sozialcharta (1601/J)

Zu den Anfragen:

"Welche Schritte hat das Bundesministerium für soziale Verwaltung unternommen, um der mehrmaligen Aufforderung des Europarates auf Erfüllung des Art.4 Absatz 3 der Europäischen Sozialcharta nachzukommen?

Was wird das Bundesministerium für soziale Verwaltung tun, um die Einhaltung des Art.4 Absatz 3 der Europäischen Sozialcharta zukünftig zu erreichen?"

möchte ich wie folgt Stellung nehmen:

1) Das Bundesministerium für soziale Verwaltung ist der Ansicht, daß Österreich die sich aus Artikel 4 Absatz 3 der Europäischen Sozialcharta ergebenden Verpflichtungen voll erfüllt.

Dieser Meinung waren anlässlich der Vorbesprechungen (in den Jahren 1968 und 1969) über die Frage der Ratifikation auch die maßgebenden Interessenvertretungen der Arbeit-

- 2 -

geber und der Arbeitnehmer sowie der Vertreter sämtlicher übrigen Ressorts. Dies war der Grund, daß seinerzeit u.a. die gegenständliche Bestimmung von Österreich ratifiziert wurde (im Jahre 1969).

2) Die Berichte über die Durchführung der von den ratifizierenden Staaten angenommenen Artikel und Absätze der Sozialcharta, zu deren Erstattung die Vertragsstaaten verpflichtet sind, werden von einem Ausschuß unabhängiger Experten geprüft. Dieser Ausschuß stellte mehrmals, zuletzt in seinen Schlußfolgerungen im Jahre 1975 neuerlich fest, daß Österreich die Verpflichtungen aus der gegenständlichen Bestimmung der Charta nicht erfülle. Als Begründung hiefür führte er an, daß es in Österreich nach wie vor Kollektivverträge gäbe, die geschlechtsdiskriminierende Entgeltsregelungen enthalten und daß die österreichische Regierung keine gesetzlichen Maßnahmen oder sonstigen Bemühungen zur Überwindung der Lohndiskriminierung gesetzt hätte.

3) Die Schlußfolgerungen des oben genannten Ausschusses unabhängiger Experten werden einem Ausschuß von Regierungsexperten jener Staaten, die die Sozialcharta ratifiziert haben, zur Stellungnahme vorgelegt. Dieser Ausschuß ist ein Unterausschuß des Sozialausschusses, in dem die Sozialcharta vor zwei Jahrzehnten ausgearbeitet wurde. Er hat die Meinung des Ausschusses unabhängiger Experten nicht geteilt.

Artikel 4 Absatz 3 sieht nämlich nicht vor, daß männliche und weibliche Arbeitnehmer das Recht auf gleiche Bezahlung bei gleichwertiger Arbeit haben, sondern er verpflichtet die Vertragsparteien lediglich, das Recht männlicher und weiblicher

- 3 -

Arbeitnehmer auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit anzuerkennen. Dies geschieht in Österreich unter anderem durch Artikel 7 B-VG. In einem weiteren Absatz des gleichen Artikels der Sozialcharta werden als Mittel zur Gewährleistung der Ausübung dieser Rechte drei Möglichkeiten vorgesehen: frei geschlossene Gesamtarbeitsverträge, gesetzliche Verfahren der Lohnfestsetzung oder irgendein anderes, den Landesverhältnissen entsprechendes Verfahren. Der Ausschuß der Regierungsexperten war hinsichtlich der gegenständlichen Frage der Meinung, daß die Vertragsstaaten ihrer Verpflichtung nachkämen, wenn sie angeben, welche der drei angeführten Methoden sie gewählt haben, daß sie jedoch nicht nähere Einzelheiten über das Funktionieren dieser Methode zu liefern hätten. Österreich hat in seinen Berichten, seinem System entsprechend, die Methode der frei abgeschlossenen Gesamtarbeitsverträge angegeben.

4) Was im konkreten die der Anfrage der Abgeordneten Dr. Hubinek und Genossen zu Grunde liegenden vom Ausschuß der unabhängigen Experten beanstandeten Diskriminierungen in Kollektivverträgen betrifft, so sind diese Beanstandungen nicht neu. Auch der Ausschuß für die Anwendung der Übereinkommen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation ist auf Grund von Bemerkungen der österr. Arbeitnehmerorganisationen seit Jahren der Auffassung, daß Österreich das von ihm ratifizierte IAO-Übereinkommen (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit nicht erfülle. Der Artikel 2 Absatz 1 dieses Übereinkommens verlangt nämlich, daß jedes Mitglied die Anwendung des Grundsatzes der Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit nicht nur fördert sondern auch sicherstellt. Das IAO-Übereinkommen geht also in seinen

- 4 -

Forderungen über die des Europarates hinaus. Die Sicherstellung hat dem bestehenden Verfahren zur Festsetzung der Entgeltsätze zu entsprechen. Das heißt, sie erfolgt in Österreich durch das Verfahren der Kollektivverträge. Die Sicherstellung hat allerdings nur soweit zu gehen, wie es mit dem bestehenden Verfahren vereinbar ist. Es wurde daher auch der Internationalen Arbeitsorganisation gegenüber dem Sinne nach folgende Stellungnahme abgegeben:

In Österreich bestehen in allen Wirtschaftszweigen von größerer Bedeutung keine Unterschiede mehr in der Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit. In verschiedenen Wirtschaftszweigen, in denen solche Unterschiede bis vor kurzem noch bestanden haben, haben die Interessenvertretungen der Dienstgeber und der Dienstnehmer bei Neuabschluß von Kollektivverträgen diese gegenüber den bisher bestehenden dahin abgeändert, daß die in diesen Verträgen enthaltenen unterschiedlichen Lohnsätze für Männer und Frauen, die nicht auf unterschiedlichen Leistungen beruhten, nun nicht mehr aufscheinen.

Bezüglich der Kollektivverträge, in denen noch immer Unterscheidungen in der Entlohnung zwischen Männern und Frauen bestehen, sind die Interessenvertretungen bemüht, derartige Differenzierungen beim Abschluß neuer Kollektivverträge zu beseitigen. Das Bundesministerium für soziale Verwaltung hat im Hinblick auf die allseits anerkannte Autonomie der Kollektivvertragspartner keine Ingerenz zur Änderung von Kollektivverträgen und ist daher nur in der Lage, auf offensichtliche oder vermutete Diskriminierungen und die durch die Ratifikation der genannten internationalen Instrumente seitens Österreichs eingegangenen Verpflichtungen hinzuweisen, was mehrmals durch Schreiben an die Interessenvertretungen geschehen ist.

- 5 -

5) Das Bundesministerium für soziale Verwaltung ist sich bewußt, daß es - abgesehen von den oben erwähnten noch immer in einigen Kollektivverträgen bestehenden offenen Diskriminierungen - auch in der Praxis des Arbeits- und Berufslebens immer wieder zu Benachteiligungen kommt.

Deshalb beabsichtigt das Bundesministerium für soziale Verwaltung, in seinem derzeit in Vorbereitung stehenden Gesetzentwurf über die Sicherung des Entgelts auch Bestimmungen über die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes aufzunehmen.

Die im Bundesministerium für soziale Verwaltung eingerichtete Abteilung für soziale und berufliche Fragen der Frauen ist bestrebt, durch verschiedene Maßnahmen sowohl offene wie verdeckte Diskriminierungen

- a) durch wissenschaftliche Grundlagenforschung objektiv zu erheben,
- b) bei den für die Beseitigung zuständigen Gremien und Institutionen aufzuzeigen und auf die internationalen Verpflichtungen Österreichs hinzuweisen,
- c) ferner ein Problembeußtsein in breiten Kreisen der Bevölkerung durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit zu schaffen und
- d) durch entsprechende Angebote die Informationslücken bei den Frauen, besonders in arbeits- und sozialrechtlicher Hinsicht, zu schließen.

Nachdem von den Bediensteten der Fachabteilung für Frauenfragen einige Grundsatzpapiere zur Lohndiskriminierung und mehrere Auswertungen von Kollektivvertragstexten in kleinem Ausmaß gemacht wurden und verschiedene wissenschaftliche Gremien, aber auch die Organisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer damit befaßt wurden, hat sich vor wenigen Wochen eine Studiengruppe bereit erklärt, eine repräsentative Untersuchung ausgewählter Kollektivverträge hinsichtlich offener und verdeckter Diskriminierungen in enger Zusammenarbeit mit den Kollektivvertragspartnern vorzunehmen.

- 6 -

Beim Bundesministerium für soziale Verwaltung besteht ein eigener dreigliederiger Ausschuß des Beirats für Arbeitsmarktpolitik, der sich mit den arbeitsmarktpolitischen Angelegenheiten der Frauen befaßt. In diesem Ausschuß werden Vorschläge zur Verbesserung der Stellung der Frau auf dem Arbeitsmarkt ausgearbeitet, die in der Folge dem Beirat für Arbeitsmarktpolitik zur Beratung und Beschußfassung über Empfehlung an den Bundesminister und nach Entscheidung durch den Bundesminister den Landesarbeitsämtern zur Durchführung übermittelt werden.

Eine Zielsetzung dieses Ausschusses ist die Überwindung der geschlechtsspezifischen Teilung des Arbeitsmarktes, die bekanntlich eine der Hauptursachen im Lohngefälle zwischen Frauen und Männern darstellt. Für diese Maßnahmen ist eine intensive Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen Voraussetzung. Die Maßnahmen werden vom Bundesministerium für soziale Verwaltung intensiv vorwärtsgetrieben.

Auf Einladung der österreichischen Bundesregierung wird sich im September 1978 ein Internationales Symposium des International Institute for Labour Studies mit dem Thema "Die Frau in den Arbeitsbeziehungen" befassen. Die Abhaltung dieses Symposiums in Wien läßt erwarten, daß nicht nur ein intensiver internationaler Austausch stattfinden wird, sondern die eingeladenen Vertreter der österreichischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen die Ergebnisse dieses Symposiums in die weitere Arbeit betreffend Stellung der Frau in den Arbeitsbeziehungen einfließen lassen.

Neben den vorstehend angeführten Maßnahmen, die nur langfristig wirksam werden können, laufen im Bundesministerium für soziale Verwaltung intensive Vorarbeiten und Untersuchungen über eine unserer Rechtsordnung konforme Organisation einer Kommission, die sich mit der Prüfung von Fällen

- 7 -

der Diskriminierung in Arbeit und Beruf in wirksamer Weise befassen soll. Im Zuge dieser Vorarbeiten werden ähnliche Institutionen anderer Länder auf ihre Kosten, ihre personelle Zusammensetzung, ihr Verfahren und ihre Effektivität geprüft, um die vorliegenden Erfahrungen berücksichtigen zu können.

