

**Republik Österreich**

DER BUNDESKANZLER

II-2983 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen
des Nationalrates XVI. Gesetzgebungsperiode

A-1014 Wien, Ballhausplatz 2

Tel. (0222) 66 15/0

DVR: 0000019

Zl. 353.100/17-III/4/85

1336 IAB

2. Juli 1985

1985 -07- 02

zu 1362/J

An den
Präsidenten des Nationalrates
Anton BENYA

Parlament
1017 W i e n

Die Abgeordneten zum Nationalrat Dr. Kohlmaier und Kollegen haben am 9. Mai 1985 unter der Nr. 1362/J an die Bundesregierung eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend unterschiedliche Normen und Rechtsanwendung in Bezug auf Männer und Frauen gerichtet, welche folgenden Wortlaut hat:

"Welche gesetzlichen Vorschriften (Bundesgesetze und Verordnungen) sind derzeit anzuwenden, die unterschiedliche Regelungen nach dem Geschlecht beinhalten und nicht an den Tatbestand der Mutterschaft anknüpfen?"

Ich beehre mich, diese Anfrage wie folgt zu beantworten.

Trotz massiver gesellschaftlicher Änderungen im Rollenverständnis von Mann und Frau in den letzten Jahrzehnten macht sich der jahrhundertelange Ausschluß von Frauen aus allen relevanten gesellschaftlichen Bereichen noch immer bemerkbar.

Obwohl eine Gleichstellung der Geschlechter nur in einer ständigen gesellschaftlichen und politischen Konfrontation der verschiedenen Ansichten erreicht werden kann, kommt dem Recht für diese Zielsetzung in zweierlei Hinsicht Unterstützungsfunktion zu:

1. Einerseits soll es auf die erfolgten gesellschaftlichen Änderungen im traditionellen Rollenverständnis reagieren und diese Änderungen auf der gesetzlichen Ebene festschreiben. Beispiele dafür sind die Familienrechtsreform, die Staatsbürgerschaftsnovelle und die Novellierung des Anerbenrechtes.

- 2 -

2. Zum zweiten kann das Recht dazu beitragen, den gesellschaftlichen Prozeß der Gleichstellung von Frau und Mann zu beschleunigen.

Die Erfahrung hat gezeigt, daß formale Gleichstellung von Frau und Mann allein auf Grund der unterschiedlichen Ausgangsbedingungen noch keine gesellschaftliche Gleichheit nach sich zieht.

Es ist daher erforderlich, die strukturellen Widerstände gegen die Gleichbehandlung der Frau durch Schaffung von erweiterten gesetzlichen Förderungsbestimmungen - und damit einen kompensatorischen Rechtsschutz für den sozial Schwächeren - zu überwinden.

Eine gesetzliche Grundlage für diese sogenannte "positive Diskriminierung von Frauen "wird die von Österreich ratifizierte" Konvention zur Beseitigung von Diskriminierung der Frau" (BGBl.Nr. 443/1982) bilden. Artikel 4 der genannten Konvention sieht vor, daß "vorübergehende Sondermaßnahmen der Vertragsstaaten zur beschleunigten Herbeiführung der de facto Gleichberechtigung von Mann und Frau nicht als Diskriminierung im Sinne dieser Konvention gelten, sie dürfen aber keinesfalls die Beibehaltung ungleicher oder gesonderter Maßstäbe zur Folge haben; diese Maßnahmen sind aufzuheben, sobald die Ziele der Chancengleichheit und Gleichbehandlung erreicht sind". In Erfüllung dieser gesetzlichen Verpflichtung wurden bzw. werden von der Bundesregierung eine Reihe von Schritten gesetzt:

Für den Bereich der Arbeitswelt, wo die Bundesregierung durch die am 4. Juni dieses Jahres im Ministerrat beschlossenen Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz 1969 einen entscheidenden weiteren Schritt zur Gleichstellung der Frau im Berufs- und Arbeitsleben gesetzt hat.

Für den Bereich des Strafrechtes, wo durch eine Novelle zur Strafprozeßordnung ein erweiterter Rechtsschutz für die Opfer von Sexualdelikten geschaffen werden wird.

Für den Bereich des Zivilrechtes, wo die Rechtsstellung der aus Kreditverträgen mithaftenden Ehepartner - in der Regel sind davon besonders Frauen betroffen - verbessert werden wird.

- 3 -

Für den Bereich des Erbschafts- und Schenkungssteuerrechtes, wo durch das Abgabenänderungsgesetz 1985 die Schenkungssteuerpflicht für den nicht erwerbstätigen Ehepartner beseitigt werden wird.

Unterschiedliche Rechtsnormen im Sinne der gestellten Anfrage bestehen in folgenden Bereichen:

Sozialversicherung

Die Sozialversicherungsgesetze sehen hinsichtlich der Pensionen aus dem Versicherungsfall des Alters ein für Frauen um fünf Jahre niedrigeres Pensionsanfallsalter als für Männer vor.

Gemäß § 253 ASVG bzw. nach den entsprechenden Bestimmungen der Parallelgesetze hat der Versicherte unter den dort angeführten Voraussetzungen Anspruch auf Alterspension nach Vollendung des 65. Lebensjahres, die Versicherte nach Vollendung des 60. Lebensjahres.

Gemäß § 253a ASVG hat der Versicherte unter den dort angeführten Anspruchsvoraussetzungen Anspruch auf vorzeitige Alterspension bei Arbeitslosigkeit nach Vollendung des 60. Lebensjahres, die Versicherte nach Vollendung des 55. Lebensjahres.

Gemäß § 253b ASVG bzw. den gleichlautenden Bestimmungen der Parallelgesetze hat bei Erfüllung der dort angeführten Voraussetzungen der Versicherte Anspruch auf vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer nach Vollendung des 60. Lebensjahres, die Versicherte nach Vollendung des 55. Lebensjahres.

Als Folge des unterschiedlichen Pensionsanfallsalters sehen § 236 ASVG bzw. die gleichlautenden Bestimmungen der Parallelgesetze eine für Frauen und Männer unterschiedliche Regelung hinsichtlich der Erfüllung der Wartezeit für Versicherungsfälle der geminderten Arbeitsfähigkeit (der dauernden Erwerbsunfähigkeit) und des Todes vor.

- 4 -

Ein Anspruch auf eine Leistung aus diesen Versicherungsfällen bei Eintritt des Versicherungsfalles vor Vollendung des 55. Lebensjahres bei männlichen Versicherten und des 50. Lebensjahres bei weiblichen Versicherten ist gegeben, wenn der Versicherte mindestens 60 Versicherungsmonate, welche innerhalb der letzten 120 Kalendermonate liegen müssen, erworben hat.

Bei diesen Leistungen erhöht sich die Wartezeit bei Eintritt des Versicherungsfalles nach dem 55. (50.) Lebensjahr je nach dem Lebensalter des Versicherten für jeden weiteren Monat jeweils um einen Monat bis zum Höchstausmaß von 180 Versicherungsmonaten und die Rahmenzeit um jeweils 2 Kalendermonate bis zum Höchstausmaß von 360 Kalendermonaten.

Eine weitere auf das Geschlecht abgestellte Differenzierung sehen die Sozialversicherungsgesetze hinsichtlich der Höhe der Witwen(Witwer)pension bzw. der Witwen(Witwer)rente vor. Die Witwerpension bzw. die Witwenrente gebühren derzeit nur zu einem Drittel des vollen Ausmaßes. Ab 1. Jänner 1989 werden zwei Drittel und ab 1. Jänner 1995 das volle Ausmaß der Witwerpension bzw. -rente gebühren.

Eine weitere Differenzierung sieht § 308 Abs. 6 ASVG hinsichtlich der Berechnungsgrundlage für den Überweisungsbetrag vor.

Schließlich ist noch auf die zwischen Frauen und Männern unterschiedliche Beitragsregelung bezüglich des nachträglichen Einkaufes von Versicherungszeiten nach der 32. Novelle zum ASVG, BGBl.Nr. 704/1976, zu verweisen. Gemäß Art. VII Abs. 6 dieser Novelle haben Männer für jeden einzukaufenden Versicherungsmonat S 1.000,--, Frauen einen Beitrag von S 700,-- zu entrichten, wobei bei einer Entrichtung nach dem 31. Dezember 1977 eine kalenderjährliche Aufwertung vorgesehen ist. Obwohl die Antragsfrist für den Einkauf mit 31. Dezember 1980 abgelaufen ist, gibt es noch immer Versicherte, die etwa in Form einer Ratenzahlung Beiträge nach Art. VII dieser Novelle entrichten.

Arbeitsmarktpolitik

§ 36 Abs. 3 lit. B lit. c Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, BGBl.Nr. 609:

- 5 -

Nach dieser Bestimmung ist bei der Beurteilung des Anspruches auf Notstandshilfe Notlage nicht anzunehmen, wenn der Ehegatte (Lebensgefährte) einer Arbeitslosen im Vollverdienst steht oder selbständig erwerbstätig ist oder ein zur Befriedigung der notwendigen Lebensbedürfnisse hinreichendes Kapitaleinkommen hat, es sei denn, daß besonders berücksichtigungswürdige Umstände vorliegen, wie z.B. größere Kinderzahl, Krankheit in der Familie, geringer Verdienst trotz Vollarbeit.

§ 1 Abs. 1 Sonderunterstützungsgesetz, BGBl.Nr. 642/1973, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl.Nr. 109/1979 (Art. III):

Die Sonderunterstützung gebührt nach Ziffer 1 dieser Gesetzesstelle Männern ab Vollendung des 55. Lebensjahres, Frauen ab Vollendung des 50. Lebensjahres, und nach Ziffer 2 Männern ab Vollendung des 59. Lebensjahres, Frauen ab Vollendung des 54. Lebensjahres.

Allgemeine und besondere Sozialhilfe

Kriegsopferversorgung und Heeresversorgung:

Gemäß § 11 Abs. 2 des Kriegsopferversorgungsgesetzes 1957 (KOVG 1957) ist die Beschädigtengrundrente vom Ersten des Monates an, in dem männliche Schwerbeschädigte das 60. und weibliche Schwerbeschädigte das 55. Lebensjahr vollenden, um derzeit (1985) 157 S zu erhöhen (sog. Alterszulage).

Gemäß § 45 Abs. 2 KOVG 1957 sowie § 43 Abs. 2 des Heeresversorgungsgesetzes (HVG) gebührt Elternrente u.a. nur, wenn die Eltern nicht arbeitsfähig sind; die Prüfung der Arbeitsfähigkeit hat zu entfallen, wenn der Vater das 60., die Mutter das 55. Lebensjahr vollendet hat.

Invalideneinstellung

Zwar nicht unmittelbar aber doch mittelbar im Zusammenhang mit der gegenständlichen Anfrage steht die Regelung des § 4 Abs. 3 des Invalideneinstellungsgesetzes 1969. Diese Gesetzesstelle hat folgenden Wortlaut:

- 6 -

(3) Für die Berechnung der Pflichtzahl sind von der gemäß Abs. 2 festgestellten Gesamtzahl der Dienstnehmer 10 v.H., wenn mehr als die Hälfte der Beschäftigten weibliche Dienstnehmer sind, 20 v.H. sowie die beschäftigten begünstigten Invaliden (§ 2) und Inhaber von Amtsbescheinigungen oder Opferausweisen (§ 5 Abs. 3) nicht einzurechnen.

Es wird hier zwar keine für Männer und Frauen unterschiedliche Regelung getroffen, aber eine differenzierte Behandlung von Dienstgebern, die überwiegend weibliche Mitarbeiter beschäftigen. Grund für diese unterschiedliche Regelung war der Umstand, daß Dienstgeber, die überwiegend weibliche Mitarbeiter beschäftigen, in der Regel mehr durch Abwesenheiten im Zusammenhang mit dem Mutterschutz, aber auch durch mehr Abwesenheitszeiten infolge der Pflege und Betreuung von Kindern betroffen werden.

Allgemeine Sozialpolitik und Arbeitsrecht

A. Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation

Übereinkommen (Nr. 4) über die Nachtarbeit der Frauen, BGBl.Nr. 226/1924,

Übereinkommen (Nr. 89) über die Nachtarbeit der Frauen im Gewerbe (abgeänderter Wortlaut vom Jahre 1948), BGBl.Nr. 229/1950,

Übereinkommen (Nr. 45) über die Beschäftigung von Frauen bei Untertagearbeiten in Bergwerken jeder Art, BGBl.Nr. 324/1937.

B. Bundesgesetze, jeweils in der geltenden Fassung

Bundesgesetz über die Nachtarbeit der Frauen, BGBl.Nr. 227/1969

Nachtarbeitsverbot für Frauen von 20 Uhr bis 6 Uhr (zahlreiche Ausnahmen vom Geltungsbereich und bezüglich des Zeitraumes der Nacht, weitere Ausnahmen durch Genehmigung durch das Arbeitsinspektorat möglich).

Bäckereiarbeitergesetz, BGBl.Nr. 69/1955

- 7 -

§ 9: Weiblichen Dienstnehmern ist eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren, die die Zeit zwischen 20 Uhr und 5 Uhr in sich schließen muß.

Arbeitszeitgesetz, BGBl.Nr. 461/1969

§ 4 Abs. 10: Für weibliche Arbeitnehmer ist die Tagesarbeitszeit bei kontinuierlichem Schichtbetrieb auf 9 Stunden beschränkt. Für männliche Arbeitnehmer darf die Arbeitszeit, sofern dies zur Ermöglichung des Schichtwechsels erforderlich ist, bis auf die Dauer von 2 Schichten ausgedehnt werden.

§ 5: Wird die Arbeitszeit bei regelmäßiger und erheblicher Arbeitsbereitschaft durch Kollektivvertrag oder Genehmigung des Arbeitsinspektorats verlängert, darf die Tagesarbeitszeit für männliche Arbeitnehmer 12, für weibliche Arbeitnehmer 10 Stunden nicht überschreiten.

§ 7 Abs. 3 und 4: Werden bei regelmäßiger und erheblicher Arbeitsbereitschaft durch Kollektivvertrag zusätzliche Überstunden zugelassen, darf die Tagesarbeitszeit für männliche Arbeitnehmer 13, für weibliche Arbeitnehmer 10 Stunden nicht überschreiten.

§ 8 Abs. 2: Bei der Verlängerung der Arbeitszeit zur Vornahme von Vor- und Abschlußarbeiten ist die tägliche Arbeitszeit für Frauen mit 10 Stunden begrenzt, die tägliche Arbeitszeit für Männer darf über 10 Stunden verlängert werden, wenn eine Vertretung des Arbeitnehmers durch andere Arbeitnehmer nicht möglich ist und dem Arbeitgeber die Heranziehung betriebsfremder Personen nicht zugemutet werden kann.

§ 12 Abs. 1: Für Männer kann die tägliche Ruhezeit durch Kollektivvertrag von 11 auf 10 Stunden herabgesetzt werden.

§ 16: Die Einsatzzeit von Arbeitnehmerinnen, die als Lenker und Beifahrer eingesetzt sind, darf 10 Stunden nicht überschreiten. Für Männer darf die Arbeitszeit 12 Stunden nicht überschreiten, nur in Ausnahmefällen kann die Einsatzzeit bis zu 14 bzw. 17 Stunden verlängert werden.

- 8 -

Heimarbeitsgesetz, BGBl.Nr. 105/1961

§ 14 Abs. 4 zweiter Satz: Für Frauen sind die Lieferfristen so zu bemessen, daß die Aufträge ohne Nacharbeit und unter Beobachtung der für diese Personen geltenden besonderen Arbeitnehmerschutzvorschriften ausgeführt werden können.

Schauspielergesetz, BGBl.Nr. 441/1922

§ 31 Abs. 1: Schauspielerinnen können binnen zwei Monaten nach der Eheschließung auf Verlangen des Ehemannes den Vertrag unter Einhaltung einer vierwöchigen Kündigungsfrist lösen.

Angestelltengesetz, BGBl.Nr. 292/1921

§ 23a Abs. 1: Der Anspruch auf Abfertigung besteht auch dann, wenn das Dienstverhältnis mindestens 10 Jahre ununterbrochen gedauert hat und bei Männern nach Vollendung des 65. Lebensjahres, bei Frauen nach Vollendung des 60. Lebensjahres durch Kündigung seitens des Angestellten endet.

§ 23a Abs. 3: Frauen haben auch bei Austritt aus dem Arbeitsverhältnis aus Anlaß der Adoption bzw. Übernahme eines Kindes in unentgeltliche Pflege, sofern das Kind das 1. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, einen Anspruch auf Abfertigung, sofern das Dienstverhältnis mindestens 5 Jahre gedauert hat.

Gutsangestelltengesetz, BGBl.Nr. 538/1923

§ 22a Abs. 1 und 3 GAngG entspricht den Bestimmungen des § 23a Abs. 1 und 3 AngG.

Arbeiter-Abfertigungsgesetz, BGBl.Nr. 107/1979

§2: § 23a AngG ist auch auf Arbeitnehmer, die dem Arbeiter-Abfertigungsgesetz unterliegen, anzuwenden.

Landarbeitsgesetz, BGBl.Nr. 287/1984

§ 31 Abs. 5 Z 2: Entspricht § 23a Abs. 3 AngG.

- 9 -

§ 95: Verbot der Nachtarbeit für Frauen (Nacht = Zeitraum von 19 bis 5 Uhr). Die Nachtruhe darf nur verkürzt werden, wenn außerordentliche Umstände für den Betrieb Nachtarbeit notwendig machen.

§ 96: Arbeitsbefreiung an bestimmten Tagen für weibliche Dienstnehmer mit eigenem Haushalt.

§ 105 Abs. 5: Entspricht § 15 Abs. 5 MSchG.

Arbeitnehmerschutz

Arbeitnehmerschutzgesetz, BGBl.Nr. 234/1972:

§ 2 leg.cit. normiert, daß die Vorsorge für den Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit der Arbeitnehmer alle Maßnahmen umfaßt, die der Verhütung von beruflich bedingten Unfällen und Erkrankungen der Arbeitnehmer dienen oder sich sonst aus den durch die Berufsausbildung bedingten hygienischen Erfordernissen ergeben oder die durch Alter und Geschlecht der Arbeitnehmer gebotenen Rücksichten auf die Sittlichkeit betreffen; weiters, daß dieser Vorsorge entsprechend die Betriebe eingerichtet sein, sowie unterhalten und geführt werden müssen.

§ 10 des Arbeitnehmerschutzgesetzes enthält Grundsätze für die Verwendung jugendlicher, weiblicher und besonders schutzbedürftiger Arbeitnehmer. Nach dieser Bestimmung ist auf die besonderen Erfordernisse des Schutzes des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit dieser Personengruppen Bedacht zu nehmen. Gemäß § 10 Abs. 2 leg.cit. müssen bei Verwendung weiblicher Arbeitnehmer auch jene Maßnahmen getroffen werden, die zur Wahrung der Sittlichkeit geboten sind; ferner ist auf die Konstitution und die Körperkräfte der weiblichen Arbeitnehmer Rücksicht zu nehmen. Zu Arbeiten, die im Hinblick darauf sowie infolge ihrer Art mit einer erhöhten Gefährdung von Leben, Gesundheit oder Sittlichkeit für weibliche Arbeitnehmer verbunden sind, dürfen diese, soweit sie über 18 Jahre alt sind, nicht oder nur unter bestimmten Bedingungen herangezogen werden. Durchführungsbestimmungen zu den Grundsätzen des Gesetzes enthält die unter Punkt 4 angeführte Verordnung.

- 10 -

§ 24 des Arbeitnehmerschutzgesetzes normiert, daß die näheren Bestimmungen über die in diesem Bundesgesetz festgelegten Anforderungen, Maßnahmen und Verpflichtungen im Bezug auf den Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer sowie die durch Alter und Geschlecht bedingten Rücksichten auf die Sittlichkeit der Arbeitnehmer im Verordnungsweg zu treffen sind. Gemäß Abs. 5 dieser Bestimmung sind durch Verordnung die Arbeiten zu bezeichnen, zu denen weibliche Arbeitnehmer nicht oder nur unter bestimmten Bedingungen herangezogen werden dürfen.

Verordnung der Bundesminister für soziale Verwaltung und für Handel, Gewerbe und Industrie vom 2. Oktober 1981, BGBl.Nr. 527, über die Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche:

§ 4 Abs. 3: Die Zulassung weiblicher Jugendlicher zu Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden Stoffen (§ 4 Abs. 1) ist gegenüber männlichen Jugendlichen eingeschränkt.

§ 9 Z 2: Für männliche Jugendliche sind nach Vollendung des 17. Lebensjahres bestimmte Arbeiten im Bergbau unter Tag gestattet. Für weibliche Jugendliche sind Arbeiten im Bergbau unter Tag sowie Förderarbeiten verboten.

§ 9 Z 25: Für weibliche Jugendliche ist die Arbeit in Kokereien, die mit der Kokserzeugung direkt im Zusammenhang steht, verboten. Die Beschäftigung männlicher Jugendlicher mit dieser Arbeit ist nach Vollendung des 17. Lebensjahres nach ärztlicher Untersuchung gestattet.

Gemäß § 10 dieser Verordnung kann das Arbeitsinspektorat durch Bescheid Abweichungen von einem Verbot dieser Verordnung zulassen, insoweit hiedurch Belange des Schutzes von Gesundheit und Sittlichkeit Jugendlicher nicht beeinträchtigt werden. Weiters hat das Arbeitsinspektorat oder die sonst zuständige Behörde über Verbote dieser Verordnung hinaus die Beschäftigung Jugendlicher mit Arbeiten, die für die Jugendlichen mit besonderen Gefahren für Gesundheit und Sittlichkeit verbunden sind, zu untersagen oder von Bedingungen abhängig zu machen.

Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für weibliche Arbeitnehmer BGBl.Nr. 696/1976:

- 11 -

In dieser Verordnung werden die Arbeiten angeführt, zu denen weibliche Arbeitnehmer nicht oder nur unter bestimmten Bedingungen herangezogen werden dürfen. Das Arbeitsinspektorat kann unter bestimmten Voraussetzungen im Einzelfall Abweichungen von einem Verbot zulassen und über diese Verbote hinausgehend die Beschäftigung weiblicher Arbeitnehmer untersagen oder von Bedingungen abhängig machen.

§ 2 dieser Verordnung normiert, daß im Hinblick auf die Konstitution und die Körperkräfte weiblicher Arbeitnehmer oder die sonst infolge ihrer Art mit einer erhöhten Gefährdung von Leben und Gesundheit für weibliche Arbeitnehmer verbunden sind, diese nicht oder nur unter bestimmten Bedingungen herangezogen werden dürfen.

§ 3 dieser Verordnung verbietet die Beschäftigung weiblicher Arbeitnehmer mit Arbeiten, bei denen die dabei Beschäftigten der Einwirkung von Blei, seinen Legierungen oder Verbindungen, Benzol, Nitro- und Aminoverbindungen des Benzols oder seiner Homologen und deren Abkömmlingen, Tetrachlorkohlenstoff, Schwefelkohlenstoff oder Tetrachloräthan in einem Maße ausgesetzt sind, daß besondere ärztliche Untersuchungen der Arbeitnehmer gemäß der Verordnung über die gesundheitliche Eignung von Arbeitnehmern für bestimmte Tätigkeiten, BGBl.Nr. 39/1974, vorzunehmen sind.

Dieses Verbot berücksichtigt die erhöhte Empfindlichkeit des Blutsystems der Frau gegenüber der Einwirkung von Stoffen die einen nachteiligen Effekt auf das Blut ausüben (Blei, Benzol, Nitro- und Aminoverbindungen des Benzols oder seiner Homologen) zufolge anatomischer und physiologischer Gegebenheiten bzw. soll möglichen teratogenen Schäden im Falle einer Schwangerschaft durch Einwirkung der angeführten Halogenkohlenwasserstoffe und Schwefelkohlenstoff durch dieses Verbot vorgebeugt werden.

§ 4 dieser Verordnung verbietet ferner das Heben, Tragen, Schieben, Wenden oder sonstige Beförderung von Lasten, soweit damit eine für den weiblichen Arbeitnehmer unzuträgliche Beanspruchung des Organismus verbunden ist, sowie das Arbeiten in heißen Öfen. Bei der Beurteilung der entsprechenden Arbeiten sind die für die Belastung und Beanspruchung maßgebenden Faktoren zu berücksichtigen. Es sind dies vor allem das Gewicht, die Art und die Form der Last,

- 12 -

der Beförderungsweg und die Geschwindigkeit, die Dauer der Arbeiten und deren Häufigkeit sowie die Leistungsfähigkeit des weiblichen Arbeitnehmers.

Verboten sind weiters Tätigkeiten im Rahmen von Gasrettungsdiensten, Arbeiten in der Wand von Steinbrüchen und Gruben und Arbeiten mit schweren Preßluftschlagwerkzeugen.

Die Verbote der §§ 4 und 5 gehen davon aus, daß die physische Leistungsfähigkeit (motorische Kraft und Herz-Kreislaufsystem) der Frau im Durchschnitt geringer ist als die des Mannes, sodaß übermäßige körperliche Belastung durch besonders schwere körperliche Tätigkeit und hohe Hitzebelastung in heißen Öfen vermieden werden sollen.

Die Verbote des § 4 und § 5 Z. 3 (Arbeit mit schweren Preßluftschlagwerkzeugen) gelten jedoch dann nicht, wenn weibliche Arbeitnehmer mit diesen Arbeiten nur so kurzzeitig oder sonst in einer Weise beschäftigt werden, daß eine erhöhte Gefährdung von Leben und Gesundheit des weiblichen Arbeitnehmers nicht zu erwarten ist.

Gemäß § 7 dieser Verordnung kann das Arbeitsinspektorat im Einzelfall Abweichungen von einem Verbot nach den §§ 3 bis 5 zulassen, insoweit hiedurch Belange des Schutzes weiblicher Arbeitnehmer nicht beeinträchtigt werden; das Arbeitsinspektorat hat im Einzelfall über die Verbote nach den §§ 3 bis 5 hinaus Beschäftigung weiblicher Arbeitnehmer mit Arbeiten, die für diese Arbeitnehmer mit einer erhöhten Gefährdung von Leben, Gesundheit oder Sittlichkeit verbunden sind, zu untersagen oder von Bedingungen abhängig zu machen.

Druckluft- und Taucherarbeitenverordnung, BGBl.Nr. 501/1973:

Gemäß § 8 Abs. 1 dieser Verordnung dürfen zu Arbeiten in Druckluft weibliche Arbeitnehmer nicht herangezogen werden; die Überwachung solcher Tätigkeiten durch weibliche Arbeitnehmer ist jedoch erlaubt. Gemäß § 31 Abs. 1 dieser Verordnung dürfen weibliche Arbeitnehmer nicht als Taucher beschäftigt werden.

Bezogen auf Bundesbedienstete enthalten folgende gesetzliche Vorschriften unterschiedliche Regelungen nach dem Geschlecht und knüpfen nicht an den Tatbestand der Mutterschaft an:

- 13 -

Gemäß § 26 Abs. 3 des Gehaltsgesetzes 1956, BGBl.Nr. 54, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl.Nr. 656/1983, gebührt einer verheirateten Beamtin, wenn sie innerhalb von zwei Jahren nach ihrer Eheschließung aus dem Dienstverhältnis freiwillig austritt, eine Abfertigung.

Gemäß § 35 Abs. 3 Z 1 lit. a VBG 1948, BGBl.Nr. 86, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl.Nr. 657/1983, gebührt eine Abfertigung, wenn eine weibliche Vertragsbedienstete innerhalb von sechs Monaten, nach dem sie sich verheiratet hat, das Dienstverhältnis kündigt.

Gemäß § 35 Abs. 3 Z 2 lit. a VBG 1948, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl.Nr. 107/1979, gebührt eine Abfertigung, wenn das Dienstverhältnis bei Männern nach Vollendung des 65. Lebensjahres, bei Frauen nach Vollendung des 60. Lebensjahres durch den Dienstnehmer gekündigt wird und das Dienstverhältnis mindestens zehn Jahre ununterbrochen gedauert hat.

Die §§ 58 und 59 des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes, BGBl.Nr. 280/1980, lauten:

"§ 58. (1) In den Betrieben der Land- und Forstwirtschaft dürfen weibliche Dienstnehmer ohne Unterschied des Alters zur Nachtarbeit nicht herangezogen werden.

(2) Die Nachtruhezeit darf nur verkürzt werden, wenn außerordentliche Umstände, wie drohende Wetterschläge, Elementarereignisse, Erkrankung der Haustiere sowie sonstige erhebliche Gefahren für den Betrieb Nachtarbeit notwendig machen.

§ 59. Weibliche Dienstnehmer, die einen eigenen Haushalt führen, sind ohne Schmälerung des Entgeltes von der Pflicht zur Leistung von Arbeiten an Sonn- und Feiertagen sowie an den Vortagen vor Weihnachten, Ostern und Pfingsten befreit. Allein die bei der Viehpflege und beim Melken notwendigen Arbeiten müssen von ihnen auch an diesen Tagen verrichtet werden."

Das Bundesbediensteten-Schutzgesetz, BGBl.Nr. 164/1977, rezipiert im § 4 Abs. 1 den Abschnitt II des Arbeitnehmerschutzgesetzes und damit auch § 10 Arbeit-

- 14 -

nehmerschutzgesetz, welcher Schutzbestimmungen für weibliche Arbeitnehmer enthält.

Allgemeine Bundesbediensteten-Schutzverordnung, BGBl.Nr. 680/1977:

Diese beiden Vorschriften schreiben die sinngemäße Anwendung von Bestimmungen des Arbeitnehmerschutzgesetzes und der Allgemeinen Dienstnehmerschutzverordnung, BGBl.Nr. 265/1951, für den Bundesdienst vor.

Gemäß Anlage 1 Z 13 BDG 1979, BGBl.Nr. 333, ist ein Ernennungserfordernis für Wachebeamte der Verwendungsgruppe W 3 für männliche Beamte eine Mindestgröße von 1,68 Meter und für weibliche Beamte eine Mindestgröße von 1,63 Meter.

Gemäß Anlage 2 Z 12.2 BDG 1979 (Wachebeamte der Verwendungsgruppe W 2) ist bei weiblichen Beamten im Kriminaldienst die Zeit des erfolgreichen Besuches einer Fachschule für Sozialarbeit, soweit sie nach der Vollendung des 18. Lebensjahres liegt, bis zum Höchstausmaß von zwei Jahren in die sechsjährige Dienstzeit in der Verwendungsgruppe W 3 einzurechnen, die für die Überstellung in die Verwendungsgruppe W 2 Ernennungserfordernis ist.

Gemäß Anlage 1 Z 12.4 BDG 1979 (Wachebeamte der Verwendungsgruppe W 2) ist Erfordernis für die Zulassung zur Grundausbildung für dienstführende Wachebeamte die Zurücklegung einer mindestens sechsjährigen Exekutivdienstzeit. Für die Grundausbildung für Kriminalbeamte der Verwendungsgruppe W 2 tritt an die Stelle dieses Erfordernisses die Zurücklegung einer mindestens fünfjährigen Exekutivdienstzeit. Bei weiblichen Bediensteten im Kriminaldienst ist in diese Dienstzeiten die Zeit des erfolgreichen Besuches einer Schule für Sozialberufe oder Sozialarbeit, soweit sie nach der Vollendung des 18. Lebensjahres liegt, bis zum Höchstausmaß von insgesamt zwei Jahren einzurechnen.

Gemäß Anlage 1 Z 13.3 BDG 1979 (Wachebeamte der Verwendungsgruppe W 3) wird das Erfordernis der erfolgreichen Ablegung der Aufnahmeprüfung für die Verwendungsgruppe W 3 für die Verwendung als weiblicher Beamter im Kriminaldienst durch die Absolvierung einer zweijährigen Fachschule für Sozialarbeit ersetzt.

- 15 -

Die Verordnung des Bundesministers für Inneres vom 31. März 1978, BGBl.Nr. 203, über die Grundausbildung für Wachebeamte der Verwendungsgruppe W 1, W 2 und W 3 im Gendarmerie-, Sicherheitswach- und Kriminaldienst in der Fassung der Verordnung BGBl.Nr. 499/1984, enthält folgende unterschiedliche Regelung nach dem Geschlecht:

"§ 14. (1) Die Grundausbildung für weibliche Beamte im Kriminaldienst hat höchstens 18 Monate zu dauern. Sie umfaßt neben dem Ausbildungslehrgang eine praktische Verwendung und das Selbststudium.

(2) Diese Grundausbildung hat nur sechs Monate zu dauern, wenn der erfolgreiche Besuch einer mindestens zweijährigen Schule für Sozialberufe nachgewiesen wird."

Abs. 1 entspricht der Bestimmung für männliche Beamte. Lediglich Abs. 2 enthält eine unterschiedliche Regelung für weibliche Beamte.

Darüber hinaus gibt es für Frauen, die Kinder adoptiert haben, eine Reihe von Bestimmungen, die den Bestimmungen für Mütter entsprechen, aber nicht unmittelbar an den Tatbestand der natürlichen Mutterschaft anknüpfen.

Weiters hat eine Beamtin gemäß § 50b Abs. 1 Z 3 BDG 1979, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl.Nr. 550/1984, einen Rechtsanspruch auf Herabsetzung der Wochendienstzeit auf die Hälfte nicht nur zur Pflege eines eigenen Kindes oder eines Adoptivkindes, sondern auch zur Pflege eines sonstigen Kindes, das dem Haushalt der Beamtin angehört und für dessen Unterhalt überwiegend sie und (oder) ihr Ehegatte aufkommt.

Schulorganisationsgesetz, BGBl.Nr. 242/1962:

Die Lehrpläne sehen für die Volksoberstufe und die Hauptschule Hauswirtschaft als Pflichtgegenstand nur für Mädchen vor.

Die Lehrpläne für die Hauptschule und AHS-Unterstufe unterscheiden zwischen Werkerziehung für Mädchen und Werkerziehung für Knaben.

- 16 -

Die Vorarlberger hauswirtschaftliche Berufsschule sieht eine einseitige Schulpflicht nur für Mädchen vor.

Im weiteren sind folgende Gesetzesbestimmungen anzuführen:

§ 93 ABGB: Familienname der Ehegatten: Das im § 93 Abs. 2 ABGB verankerte Recht der Frau, ihren bisherigen Familiennamen dem Ehemann nachzustellen, wurde mit Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes G 174/84-11 vom 5. März 1985 als gleichheitswidrig aufgehoben. Diese Aufhebung tritt mit Ablauf des 28. Feber 1986 in Kraft.

§§ 139, 162a, 183 ABGB: Familienname des ehelichen, des legitimierten und des adoptierten Kindes (subsidiär, insbesondere wenn die Eltern keinen gemeinsamen Familiennamen haben, ist der Familienname des Vaters maßgebend);

§§ 165ff ABGB: Rechtsstellung der unehelichen Mutter (mit der in Vorbereitung stehenden Reform des Jugendwohlfahrtsrechts werden Benachteiligungen der unehelichen Mutter im Bereich des Familienrechts beseitigt werden);

§ 180 ABGB: unterschiedliche Altersvoraussetzungen für Adoption durch Mann und Frau (ein Wahlvater muß das 30., eine Wahlmutter das 28. Lebensjahr vollendet haben);

§§ 754 bis 756 ABGB: gesetzliches Erbrecht unehelicher Kinder sowie zum Nachlaß unehelicher Kinder (unterschiedliche Regelungen für Vater und Mutter des unehelichen Kindes);

§ 757 Abs. 2 ABGB: gesetzliches Erbrecht zum Nachlaß eines Ehemannes, der ein uneheliches Kind hinterläßt (Begünstigung der Witwe);

§§ 1326 und 1328 ABGB: Schadenersatzanspruch der Frau bei Verunstaltung sowie bei Erzwingung oder Erschleichung des außerehelichen Geschlechtsverkehrs;

§ 1 EheG: Ehemündigkeit (der Mann wird mit dem vollendeten 19., die Frau mit dem vollendeten 16. Lebensjahr ehemündig);

- 17 -

§§ 3 Abs. 2 Z. 2 AnerbenG, § 7 Z. 1 Kärntner ErbhöfeG, § 17 Z. 1 Tiroler HöfeG: Benachteiligung der weiblichen gegenüber den männlichen Verwandten im Anerbenrecht (nach der Regierungsvorlage für eine Novelle zum Anerbengesetz, RV 421 B1gNR 16 GP, soll diese Diskriminierung der Frau beseitigt werden);

§ 23 IPR-Gesetz: bei der Beurteilung der Voraussetzungen der Legitimation eines unehelichen Kindes durch Ehelicherklärung ist an das Personalstatut des Vaters anzuknüpfen;

§ 53 RAO: nach dieser Bestimmung können die Beiträge für die Versorgungseinrichtung einer Rechtsanwaltskammer nach Geschlecht verschieden hoch festgelegt werden (tatsächlich sehen die Umlagenordnungen der einzelnen Rechtsanwaltskammern für weibliche Rechtsanwälte niedrigere Beiträge zur Versorgungseinrichtung vor);

§§ 208 ff StGB: nur die gleichgeschlechtliche Unzucht unter Personen männlichen Geschlechts ist mit Strafe bedroht;

§ 4 Z 2 Geschworenen- und Schöffenlistengesetz: Frauen sind auf Ansuchen für jeweils vier Jahre vom Amt eines Geschworenen oder Schöffen zu befreien.

Abschließend möchte ich noch zwei Bestimmungen im Verfassungsrang erwähnen, die nach dem Geschlecht differenziert sind:

Art. 9a Abs. 3 des Bundes-Verfassungsgesetzes sieht eine Wehrpflicht der männlichen österreichischen Staatsbürger vor.

§ 2 Abs. 1 des Zivildienstgesetzes, BGBl.Nr. 187/1974 normiert, daß Wehrpflichtige im Sinne des Wehrgesetzes 1978, BGBl.Nr. 150, unter bestimmten Voraussetzungen auf Antrag von der Wehrpflicht zu befreien und zivildienstpflichtig sind. Da § 1 des Wehrgesetzes an Art. 9a B-VG anknüpft und nur für männliche österreichische Staatsbürger die Wehrpflicht vorsieht, betrifft auch § 2 Abs. 1 des Zivildienstgesetzes nur männliche Staatsbürger.

