

II-4104 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen

REPUBLIK ÖSTERREICH

BUNDESMINISTERIUM  
FÜR ARBEIT UND SOZIALES

Zl. 30.037/61-V/3/1988

des Nationalrates XVII. Gesetzgebungsperiode

1010 Wien, den 5. Mai 1988

Stubenring 1

Telefon (0222) 75 00

Telex 111145 oder 111780

P.S.K. Kto.Nr. 5070.004

Auskunft

1829 /AB

1988 -05- 06

zu 1898/J

Klappe

Durchwahl

B e a n t w o r t u n g

=====

der Anfrage der Abgeordneten BLAU-MEISSNER, GEYER und Freunde  
betreffend die Vollziehung des Bundesgesetzes über die Gleich-  
behandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben (Nr. 1898/J)

Zu Punkt 1 der Anfrage

"Wieviele Gutachten gemäß § 5 Abs.1 leg cit über Fragen der  
Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes hat die Gleichbehand-  
lungskommission seit Inkrafttreten des Gesetzes erstellt und  
in den Amtlichen Nachrichten des Bundesministeriums für Arbeit  
und Soziales gemäß § 5 Abs.3 leg cit verlautbart?"  
nehme ich Stellung wie folgt:

Es wurde ein Gutachten erstellt und verlautbart (1980).

Zu Punkt 2 der Anfrage

"Wieviele Anträge zur Prüfung der Verletzung des Gleichbe-  
handlungsgebotes im Einzelfall gemäß § 6 Abs.1 leg cit wurden  
von seiten

- a) eines Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmerin
- b) eines Arbeitgebers/einer Arbeitgeberin
- c) eines Betriebsrates/einer Betriebsrätin
- d) der Kammer der gewerblichen Wirtschaft
- e) des Österreichischen Arbeiterkammertages
- f) der Vereinigung Österreichischer Industrieller
- g) des Österreichischen Gewerkschaftsbundes

bei der Gleichbehandlungskommission eingebracht?"

nehme ich Stellung wie folgt:

Es wurden von seiten

- a) einer Arbeitnehmerin ein Antrag (1979),
- b) eines Arbeitgebers/einer Arbeitgeberin kein Antrag,

- 2 -

- c) eines Betriebsrates vier Anträge (1980: 1 Antrag,  
1986: 3 Anträge),
- d) der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft kein Antrag,
- e) des Österreichischen Arbeiterkammertages vier Anträge  
(1979: 2 Anträge, 1980: 2 Anträge),
- f) der Vereinigung Österreichischer Industrieller kein Antrag,
- g) des Österreichischen Gewerkschaftsbundes ein Antrag (1985)  
bei der Gleichbehandlungskommission eingebracht.

#### Zu Punkt 3 der Anfrage

"Wieviele Einzelfälle der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes hat die Gleichbehandlungskommission von Amts wegen gemäß § 6 Abs.1 leg cit überprüft?"

nehme ich Stellung wie folgt:

Keine

#### Zu den Punkten 4, 5 und 6 der Anfrage

"Wieviele Vorschläge gemäß § 6 Abs.2 leg cit erstattete die Kommission zur Verwirklichung der Gleichbehandlung in Unternehmen?"

"In wievielen Fällen ist den nach § 6 Abs.2 leg cit erstatteten Vorschlägen entsprochen worden?"

"Wieviele Feststellungsurteile sind auf Antrag der Kammer der gewerblichen Wirtschaft, des Arbeiterkammertages, der Vereinigung Österreichischer Industrieller und des Österreichischen Gewerkschaftsbundes wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 6 Abs.3 leg cit ergangen und wurden gemäß § 6 Abs.4 leg cit in den Amtlichen Nachrichten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales veröffentlicht?"

nehme ich Stellung wie folgt:

Es wurden zwei Vorschläge zur Verwirklichung der Gleichbehandlung erstattet (1979 und 1985). In beiden Fällen wurde dem Vorschlag und der Aufforderung der Gleichbehandlungskommission, die Diskriminierung zu beenden, entsprochen.

Da das Nichtbefolgen des Auftrages der Gleichbehandlungskommission Voraussetzung für die Klage auf Feststellung der Verletzung

- 3 -

des Gleichbehandlungsgebotes ist, sind Feststellungsurteile gemäß § 6 Abs.3 Gleichbehandlungsgesetz nicht ergangen.

Zu Punkt 7 der Anfrage

"Wievielen und welchen Unternehmungen wurde die Berichterstattung nach § 6a Abs.1 Gleichbehandlungsgesetz aufgetragen?

- a) In welchen dieser Fälle lag eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes im Einzelfall vor?
- b) in welchen Fällen wurde von der Kommission ein Gutachten gemäß § 6a Abs.3 leg cit erstellt?
- c) In wievielen Fällen wurde und welche Unternehmungen sind diesem Auftrag der Gleichbehandlungskommission nicht nachgekommen, wurde dieser Umstand gemäß § 6a Abs.4 leg cit in den Amtlichen Nachrichten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales verlautbart?"

nehme ich Stellung wie folgt:

Mangels Mitteilung eines Antragsberechtigten gemäß § 6 Abs.1 Gleichbehandlungsgesetz konnte die Gleichbehandlungskommission Berichte gemäß § 6a Gleichbehandlungsgesetz noch nicht verlangen.

Zu Punkt 8) der Anfrage

"Mit welchen Förderungsrichtlinien des Bundes befaßte sich die Gleichbehandlungskommission gemäß § 4 leg cit?"

"In welchen Förderungsrichtlinien des Bundes wurden die Grundsätze des Gleichbehandlungsgesetzes ausgeführt?"

"Welche Förderungsrichtlinien des Bundes bedürfen noch einer Anpassung an das Gleichbehandlungsgesetz?"

nehme ich Stellung wie folgt:

Aufgrund der Intervention der Gleichbehandlungskommission wurde durch Ministerratsbeschluß in die Allgemeinen Richtlinien für die Gewährung von Förderungen aus Bundesmitteln ein Hinweis auf § 2b Gleichbehandlungsgesetz aufgenommen; die Ergänzung der Allgemeinen Richtlinien wurde in dem vom Bundesministerium für Finanzen herausgegebenen Amtsblatt der österreichischen Finanzverwaltung, Nr. 260/1986, verlautbart.

Die Rahmenrichtlinien eröffnen die Möglichkeit, auf der Grundlage ihrer Bestimmungen Sonderrichtlinien aufzustellen, wenn

- 4 -

Abweichungen im Hinblick auf die Eigenart bestimmter Gruppen von Förderungen geboten erscheinen.

Aufgrund von Schreiben an die einzelnen Bundesministerien wurden auch viele Sonderrichtlinien der Bundesministerien entsprechend ergänzt (z.B. Sonderrichtlinien für die Förderung der Landwirtschaft, Sonderrichtlinien für Förderungen des Unterrichtsministeriums) bzw. wurde zugesagt, anlässlich der nächsten Änderung der Richtlinien auch einen Hinweis auf § 2b Gleichbehandlungsgesetz aufzunehmen. Da mir nicht bekannt ist, bei welchen Richtlinien dies in der Zwischenzeit schon geschehen ist, ist mir eine genaue Angabe aller bereits ergänzten bzw. noch ergänzungsbedürftigen Sonderrichtlinien derzeit nicht möglich. Es ist beabsichtigt, nach einer neuerlichen Anfrage an die Bundesministerien eine Zusammenstellung der ergänzten und noch ergänzungsbedürftigen Sonderrichtlinien vorzunehmen.

Da ein unmittelbares Einwirken auf die Überprüfung der von den einzelnen Bundesministerien vergebenen Förderungen nicht in den Kompetenzbereich der Gleichbehandlungskommission fällt, hat die Gleichbehandlungskommission von den einzelnen Bundesministerien Stellungnahmen darüber eingeholt, auf welche Weise sie prüfen, ob die von ihnen gewährten Förderungsmaßnahmen auch den Förderungsrichtlinien entsprechen. Die Antworten der Bundesministerien gingen im allgemeinen in die Richtung, daß sie, wenn sie konkrete Hinweise auf eine Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes in einem Unternehmen erhalten, im Rahmen ihrer Kompetenzen, gegebenenfalls unter Einbeziehung der Gleichbehandlungskommission, der Sache nachgehen werden. Darüber hinaus möchte ich bemerken, daß sich bis jetzt weder eine Interessenvertretung, noch ein Betriebsrat bzw. Arbeitnehmer eines Betriebes, der um eine Förderung ansucht bzw. eine Förderung erhält, mit einer Beschwerde an die Gleichbehandlungskommission gewandt hat.

#### Zu Punkt 9.a) der Anfrage

"In welchen Fällen verweigerte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales eine Förderung aufgrund festgestellter Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes?"

nehme ich Stellung wie folgt:

In keinem Fall

- 5 -

Zu Punkt 9.b) der Anfrage

"Ist Ihnen bekannt, ob andere Ministerien Förderungsmittel aus diesem Grund verweigerten und in welchem Ausmaß?"

nehme ich Stellung wie folgt:

Nein

Zu Punkt 10 der Anfrage

"Wie verteilen sich die bei der Gleichbehandlungskommission anhängig gemachten Einzelfälle auf die nach § 2 leg cit möglichen Diskriminierungen, nämlich

- bei Festsetzung des Entgeltes
- bei Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen
- bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher Ebene und
- bei Ausschreibungen?"

nehme ich Stellung wie folgt:

Sämtliche Anträge bezogen sich auf das Gleichbehandlungsgebot betreffend die Festsetzung des Entgelts.

Zu Punkt 11 der Anfrage

"Worin sehen Sie die Ursachen für die ungenügende Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes?"

nehme ich Stellung wie folgt:

Vorausschicken möchte ich, daß das Gleichbehandlungsgesetz dem Privatrecht zuzuordnen ist und Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes - ebenso wie Verletzungen anderer Normen des Arbeitsvertragsrechtes - unmittelbar vor Gericht geltend gemacht werden können.

Der Gesetzgeber hat sich entschlossen, die Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht nur durch Klage bei Gericht zu ermöglichen, sondern auch die Errichtung einer Kommission vorzusehen, die dazu berufen ist, sich im Vorfeld der Gerichtsbarkeit mit Fragen der Gleichbehandlung zu befassen und zur Verwirklichung der Gleichbehandlung beizutragen.

Der Gleichbehandlungskommission sind zu diesem Zweck bestimmte Befugnisse eingeräumt, deren Ausübung jedoch in erster Linie davon abhängt, daß sich die betroffenen Arbeitnehmerinnen, die Betriebsräte oder die Interessenvertretungen an die Gleichbehandlungskommission wenden.

Wird ein Antrag gestellt (bzw. erfolgt eine Mitteilung gemäß § 6a Gleichbehandlungsgesetz), wird von der Gleichbehandlungskommission sofort das entsprechende Verfahren eingeleitet. In allen an die Gleichbehandlungskommission herangetragenen Fällen konnte eine für die Frauen zufriedenstellende Lösung erreicht werden.

Eine amtswegige Überprüfung von Einzelfällen ist der Kommission ohne entsprechende Hinweise und Mitwirkung durch die betroffenen Arbeitnehmerinnen bzw. die Betriebsvertretungen nicht möglich.

Von einer ungenügenden Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes kann daher in dieser Form nicht gesprochen werden.

Es ist aber sicherlich richtig, daß die bisher eingebrachten 14 Anträge (10 betreffend Einzelfälle und vier betreffend Regelungen der kollektiven Rechtsgestaltung) eine relativ geringe Zahl darstellen; dies muß jedoch in einem größeren Zusammenhang gesehen werden.

Zunächst ist zu bemerken, daß - vor allem in den ersten Jahren nach Inkrafttreten des Gleichbehandlungsgesetzes - viele mündliche Anfragen an die Gleichbehandlungskommission gestellt und sodann Ungleichbehandlungen innerbetrieblich beseitigt wurden bzw. aufgrund der prophylaktischen Wirkung des Gesetzes Diskriminierungen überhaupt ohne Einschaltung der Gleichbehandlungskommission beseitigt wurden. Dazu kommt, daß von den Anträgen, die sich nicht nur auf Einzelfälle, sondern auch auf Diskriminierungen in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung bezogen, mehrere tausend Arbeitnehmerinnen erfaßt waren. Die relativ geringe Anzahl von Anträgen ist sicherlich darauf zurückzuführen, daß nunmehr Ungleichbehandlungen in Kollektivverträgen - wie eine kürzlich fertiggestellte Studie über differenzierende Bestimmungen bezüglich Männer- und Frauenarbeit in österreichischen Kollektivverträgen zeigt - kaum noch vorkommen.

- 7 -

Wenngleich auch auf betrieblicher Ebene der im Gleichbehandlungsgesetz verankerte Grundsatz des gleichen Lohnes, soweit es sich um gleiche Arbeit handelt, im allgemeinen verwirklicht ist, können Ungleichbehandlungen auf betrieblicher Ebene nicht ausgeschlossen werden. Angesichts der schwierigen Arbeitsmarktsituation ist anzunehmen, daß aus Angst vor dem Arbeitsplatzverlust auch der Weg zur Gleichbehandlungskommission nicht immer beschritten wird. Es muß in diesem Zusammenhang bedacht werden, daß die Gerichte wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes überhaupt nicht angerufen werden und nur in einer Entscheidung des OGH über die Gleichbehandlung bei einer Betriebspension auch auf das Gleichbehandlungsgesetz Bezug genommen wurde (OGH vom 19. März 1985, 4 Ob 31/85).

Daß es nur drei Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission (ein Gutachten und zwei Vorschläge an den Arbeitgeber) gibt, ist darauf zurückzuführen, daß in den anderen Fällen der Antrag jeweils infolge Beseitigung der Ungleichbehandlung zurückgezogen wurde bzw. ein Verfahren, das einen Kollektivvertrag zum Gegenstand hatte und infolge mangelnder Antragsberechtigung von Amts wegen durchgeführt wurde, wegen Beseitigung der Ungleichbehandlung eingestellt wurde.

Die Beseitigung der Diskriminierung der Frau im Arbeitsleben stellt ein Problem dar, das durch gesetzliche Maßnahmen allein, ohne daß eine Bewußtseinsänderung in der Bevölkerung stattfindet, nicht gelöst werden kann. Die Gleichbehandlungskommission versucht daher durch Maßnahmen, wie Informationen, individuelle Aufklärungsarbeit, Veröffentlichung von Studien, Pressekonferenzen udgl. einen Wandel in der Einstellung der Bevölkerung zu erreichen.

Dies gilt auch für die Umsetzung der durch die Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz im Sommer 1985 eingeführten Bestimmungen, denen in erster Linie eine bewußtseinsbildende Funktion zugedacht war und von denen klar war, daß ihre Realisierung nicht sofort erfolgen, sondern einen längeren Zeitraum in Anspruch nehmen würde.

Neben der Durchführung der Bestimmung betreffend Förderungsmaßnahmen (siehe Punkt 8 der Anfrage) hat die Gleichbehandlungskommission

- 8 -

sion auch eine Reihe von Maßnahmen (Schreiben an Zeitungunternehmen, Managementberatungsgesellschaften, einzelne Firmen etc) gesetzt, um das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung, dessen Nichtbeachtung ja unter keiner ausdrücklichen Strafsanktion steht, in die Praxis umzusetzen. Die Reaktionen auf diese Briefe sind durchwegs positiv und zustimmend und die Zahl der geschlechtsneutralen Stellenausschreibungen dürfte global gesehen im Anstiegen begriffen sein.

Die neue Bestimmung über die Verpflichtung zur Berichtslegung, von der man sich anlässlich der Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes viel versprochen hatte, konnte bis jetzt noch nicht realisiert werden, da die Kommission mangels Vorliegen einer Mitteilung eines Antragsberechtigten gemäß § 6 Abs.1 Gleichbehandlungsgesetz nicht die Möglichkeit hatte, Berichte zu verlangen. Die Schwierigkeiten liegen hier in der Ausfindigmachung von Betrieben, die aufgrund ihrer Beschäftigtenzahl und -struktur und ihrer Organisation die Voraussetzungen erfüllen, um der Kommission richtungsweisende Informationen über die Karriereverläufe von Frauen und Männern in den Betrieben zu verschaffen. In den Sitzungen der Gleichbehandlungskommission wurde diese Problematik diskutiert, und ich hoffe, daß diese Bestimmung demnächst realisiert werden kann.

Der Bundesminister:

