

III- 39 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen
des Nationalrates XVIII. Gesetzgebungsperiode

B E R I C H T

des Bundesministers für Arbeit und Soziales an den Nationalrat über die Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes gemäß § 10a des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. Nr. 108/1979, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 410/1990, für das
Jahr 1990

=====

I. Zuständigkeit der Gleichbehandlungskommission

Die Zuständigkeit der durch das Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 108/1979, beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales errichteten Gleichbehandlungskommission erstreckt sich auf die Überprüfung von Verletzungen des in diesem Gesetz normierten Gleichbehandlungsgebotes. Das Gleichbehandlungsgesetz, von dessen Geltungsbereich Arbeitsverhältnisse zum Bund, zu einem Land oder einer Gemeinde ausgenommen sind, bezog sich zunächst nur auf die Gleichbehandlung von Frau und Mann bei der Festsetzung des Entgeltes. Durch eine Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 290/1985, wurde das Gleichbehandlungsgebot auf die Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen, und auf Maßnahmen der betrieblichen Aus- und Weiterbildung ausgedehnt. Die Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 410/1990, die am 14. Juli 1990 in Kraft getreten ist, brachte die Ausdehnung des Gleichbehandlungsgebotes auf alle Phänomene des Arbeitsverhältnisses, insbesondere Begründung des Arbeitsverhältnisses, Beförderung während des Arbeitsverhältnisses und Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Durch die Novelle zum Bundesministeriengesetz, BGBl. Nr. 45/1991, wurden die Angelegenheiten der Gleichbehandlungskommission mit Wirksamkeit 1. Februar 1991 aus dem Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales in den Wirkungsbereich des Bundeskanzleramtes übertragen; die Gleichbehandlungskommission ist somit ab 1. Februar 1991 beim Bundeskanzleramt eingerichtet.

II. Eingebrachte Anträge:

Im Jahr 1990 wurde bei der Gleichbehandlungskommission ein Antrag eingebracht (GBK 1/90) und durch Entscheidung der Kommission erledigt. Dieser vom ÖAKT am 23.3.1990 eingebrachte Antrag bezog sich darauf, daß eine Arbeitnehmerin gegenüber einem männlichen Kollegen trotz vergleichbarer Tätigkeit, längerer Betriebszugehörigkeit und besserer Berufsausbildung ein geringeres Entgelt bezog. Diesem Antrag liegt folgender Sachverhalt zugrunde:

Die betroffene Arbeitnehmerin ist Buchbindermeisterin; sie war zum Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses im Jahre 1967 Gesellin und legte die Meisterprüfung mit Unterstützung des Betriebsrates 1987 ab. Der zum Vergleich herangezogene Arbeitnehmer ist seit Jänner 1990 im Betrieb als gelernter Buchbinder beschäftigt, hat aber nicht die Meisterprüfung abgelegt.

Der Arbeitnehmerin obliegt die fachliche Leitung der Buchbinderei. Sie ist als Vorarbeiterin für alle Buchbinderarbeiten, für die Artikelverteilung, für die Einstellung der Maschinen, d.h. für den Arbeitsablauf in der Buchbinderei und für dessen Ergebnisse verantwortlich. Die Buchbinderei gehört zusammen mit dem Werkexpedit zur Abteilung Endfertigung innerhalb der Druckerei.

Der Arbeitnehmer wurde von der Arbeitnehmerin eingeschult und arbeitete unter ihrer Anleitung und Kontrolle in der Buchbinderei.

Der zur Stellungnahme aufgeforderte Arbeitgeber bestritt in seiner Stellungnahme vom 25. April 1990 nicht den vorgebrachten Sachverhalt, bestritt aber das Vorliegen einer Diskriminierung mit der Begründung, die Tätigkeit des Arbeitnehmers sei insbesondere in bezug auf die Betriebserfordernisse nicht mit der Tätigkeit der Arbeitnehmerin vergleichbar. Der betreffende Arbeitnehmer sei nämlich mit der Vorstellung aufgenommen worden, in ihm eine geeignete Person als Stellvertreter des Leiters der Abteilung Endfertigung, wozu die Buchbinderei gehört, nach

- 3 -

einer gewissen Einarbeitungszeit zu finden. Betriebsintern habe sich keine geeignete Persönlichkeit gefunden, die zu dieser Tätigkeit berufen werden könnte; dies gelte auch für die betroffene Arbeitnehmerin.

Der Fall wurde in der Sitzung der Gleichbehandlungskommission am 18. Juni 1990 behandelt. Die Kommission kam mit Stimmenmehrheit zu dem Ergebnis, daß bei diesem Fall eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt. Daher wurde dem Arbeitgeber am 27. Juni 1990 gemäß § 6 Abs. 2 des Gleichbehandlungsgesetzes ein Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung übermittelt, in dem er aufgefordert wurde, die Diskriminierung zu beenden und der Arbeitnehmerin für die Zeit, in der sie und der vergleichbare Arbeitnehmer die gleiche Arbeit verrichtet haben, die Lohndifferenz zu bezahlen. Der Arbeitgeber kam der Aufforderung zur Beendigung der Diskriminierung nach und teilte dies der Gleichbehandlungskommission mit Schreiben vom 19. Juli 1990 mit.

III. Erledigte Anträge:

Außer dem unter Punkt II beschriebenen im Jahr 1990 neu eingebrachten Antrag wurden die beiden Ende des Jahres 1989 noch offenen Anträge, die sich ebenfalls auf Ungleichbehandlungen im Einzelfall beziehen, im Jahr 1990 erledigt.

Der eine wurde durch Entscheidung der Kommission erledigt; der andere wurde dadurch erledigt, daß dem Begehren der Antragstellerin vom Arbeitgeber bereits aufgrund der Intervention der Kommission entsprochen wurde.

Der erste Antrag (GBK 1/89), der am 17. April 1989 vom Betriebsrat der betreffenden Firma eingebracht wurde, bezog sich darauf, daß in diesem Betrieb Frauen gegenüber ihren männlichen Kollegen bei der Festsetzung des Entgelts diskriminiert werden. Da der Antragsteller keine näheren Angaben machte, wurde er mit Schreiben vom

24. April 1989 um ergänzende Angaben ersucht. Der Antragsteller teilte nach mehreren Urgenzen seitens der Gleichbehandlungskommission mit Schreiben vom 25. September 1989 mit, daß in der Kunststoffabteilung der betreffenden Firma die Frauen für die gleiche Tätigkeit weniger bezahlt bekommen als die Männer und legte Listen mit den Stundenlöhnen von Frauen und Männern bei.

Der Antrag samt Ergänzung wurde am 28. September 1989 dem Arbeitgeber zur Stellungnahme übermittelt.

Dieser teilte mit Schreiben vom 20. Oktober 1989 mit, daß die Ursache für die Unterschiede im Stundenlohn zwischen Frauen und Männern ausschließlich in der unterschiedlichen Tätigkeit liege. Der Antrag wurde zunächst in zwei Sitzungen der Kommission, nämlich am 17. Oktober 1989 und am 20. März 1990, behandelt. In der Sitzung am 20. März 1990 wurde ein Arbeitsausschuß zur Vorbereitung der Beschlußfassung der Kommission eingesetzt. Der Arbeitsausschuß hielt ebenfalls zwei Sitzungen ab.

In der Sitzung des Arbeitsausschusses am 10. Mai 1990 wurde beschlossen, zur Klärung des Sachverhaltes am 6. Juni 1990 eine Betriebsbesichtigung durchzuführen. Der vom Arbeitsausschuß aufgrund der Ergebnisse der Sitzung und der Betriebsbesichtigung erstellte Bericht wurde in der Sitzung der Gleichbehandlungskommission am 18. Juni 1990 behandelt.

In diesem Bericht wurde aufgrund der Sitzung des Arbeitsausschusses und der Betriebsbesichtigung folgender entscheidungsrelevanter Sachverhalt festgestellt:

Der Antrag bezieht sich ausschließlich auf Arbeitsplätze im Bereich der Spritzerei des betreffenden Betriebes. Die Spritzerei wird im Dreischichtbetrieb geführt, wobei die Nachtschicht grundsätzlich als fixe Schicht geführt wird und nur die Früh- und die Nachmittagsschicht als Wechselschichten geführt werden.

Die Maschinenausstattung besteht aus zwei großen Spritzgußmaschinen zur Erzeugung von Mülitonnen mit einem

- 5 -

Gewicht von ca. 9 kg bzw. ca. 13. kg (in der Folge als "schwere" Maschinen bezeichnet) sowie einer Reihe kleinerer Spritzgußmaschinen zur Erzeugung unterschiedlicher Artikel bis zu einem Maximalgewicht eines einzelnen Stückes von 2,5 kg, z.B. Flaschenkasten (in der Folge als "leichte" Maschinen bezeichnet).

Die beiden schweren Maschinen werden - auch in den Wechselschichten - ausnahmslos von Männern bedient; dies betrifft nicht nur die normale Bedienung während der Schicht, sondern auch während der Pausen der an den schweren Maschinen eingesetzten Männer werden als Springer nur Männer zur Bedienung dieser Maschinen herangezogen. Die leichten Maschinen werden in den Wechselschichten überwiegend von Frauen, aber auch von Männern bedient. Diejenigen Männer, die allgemein überwiegend die leichten Maschinen bedienen, werden fallweise zur Bedienung der schweren Maschinen herangezogen.

Weiters werden in dem Betrieb zur Versorgung der Maschinen mit dem Rohmaterial zwei Frauen beschäftigt, die bei den leichten Maschinen von Maschine zu Maschine gehen und das in Säcke mit einem Gewicht von 25 kg gefüllte Rohmaterial in die Maschine leeren.

Es gibt somit in der Spritzerei des Betriebes Männer, die am Tag (in der Wechselschicht) hauptsächlich an den leichten Maschinen und nur gelegentlich an den schweren Maschinen arbeiten. Aufgrund der Angaben des Antragstellers, des Betriebsleiters, des Spritzereimeisters und eines an einer Spritzgußmaschine tätigen Arbeiters ist anzunehmen, daß die betreffenden Männer in einem Ausmaß von ca. 10 - 20 % an den schweren Maschinen beschäftigt werden.

Was die Einstufung und Entlohnung betrifft, so werden die Arbeitnehmer/innen in dem Betrieb nach dem Kollektivvertrag für das eisen- und metallverarbeitende Gewerbe entlohnt. Frauen und Männer werden zunächst in gleicher Weise in Lohngruppe 7 (Arbeitnehmer ohne Zweckausbildung) und nach einem halben Jahr in Lohngruppe 6 (Arbeitnehmer

mit Zweckausbildung) eingestuft. Während Frauen bis auf wenige Ausnahmen nur den Kollektivvertragslohn erhalten, werden den Männern generell über dem Kollektivvertragslohn liegende Löhne gezahlt. Auch die mit der Manipulation der 25-kg-Säcke beschäftigten Frauen erhalten nur den Kollektivvertragslohn.

Es wurde in der Sitzung der Gleichbehandlungskommission vereinbart, den Fall auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu verschieben, um den Mitgliedern der Gleichbehandlungskommission vor einer Beschlußfassung die Möglichkeit zu geben, noch Überlegungen hinsichtlich des Berichtes des Arbeitsausschusses anstellen zu können. Der Fall wurde in der Sitzung der Gleichbehandlungskommission am 5. November 1990 behandelt. Die Kommission kam mit Stimmenmehrheit zu dem Ergebnis, daß in diesem Fall eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt.

Die Kommission ging bei ihrer Entscheidung von folgenden Überlegungen aus:

Vom Arbeitgeber wird eine für die Frauen benachteiligende Differenzierung bei der Entlohnung vorgenommen, da die in Lohngruppe 6 eingestuften Frauen bis auf wenige Ausnahmen auch bei langer Betriebszugehörigkeit nur den Kollektivvertragslohn erhalten, während die gleichfalls in Lohngruppe 6 eingestuften Männer mit einer Ausnahme über dem Kollektivvertragslohn liegende Löhne erhalten. Das Gleichbehandlungsgebot bei der Entgeltfestsetzung setzt nicht völlige Gleichheit von Arbeitsplätzen voraus und bezieht sich nicht auf völlig idente Arbeitsplätze, sondern auch auf vergleichbare Arbeiten innerhalb eines Betriebes.

In dem betreffenden Betrieb gibt es keine völlig identen Arbeitsplätze, auf denen sowohl Frauen als auch Männer beschäftigt werden, doch werden einige Männer auf Arbeitsplätzen in einer Weise beschäftigt, die den Vergleich mit Arbeitsplätzen von Frauen zuläßt. Vergleichbar sind insbesondere die Arbeitsplätze jener Arbeiter, die in der Wechselschicht am Tag hauptsächlich an den leicht-

- 7 -

ten Maschinen und - ebenfalls am Tag - nur gelegentlich, d.h. in einem Prozentsatz von ca. 10 - 20 % als Springer oder Ersatzmann an den schweren Maschinen arbeiten.

Daß diese vergleichbaren Männer hin und wieder an den schweren Maschinen beschäftigt werden, kann im Hinblick auf die Geringfügigkeit dieses Einsatzes als sachliche Rechtfertigung für die höhere Entlohnung der Männer nicht herangezogen werden. Auch das Argument des Arbeitgebers, daß bei den Männern im Gegensatz zu den Frauen in Ausnahmefällen die theoretische Einsatzmöglichkeit an den schweren Maschinen besteht, geht ins Leere, da das Arbeitsinspektorat in der betreffenden Firma die Übertretung von Arbeitnehmerschutzvorschriften festgestellt und von der Firma die Einrichtung technischer Hilfsmittel an diesen Arbeitsplätzen gefordert hat. Damit wurde zum Ausdruck gebracht, daß die vom Arbeitgeber als Begründung für die Unmöglichkeit des Einsatzes von Frauen gebrauchte Darstellung auch auf die Beschäftigung von Männern zutrifft. Ein Argument für die theoretische Einsatzmöglichkeit der Frauen an den schweren Maschinen zumindest in dem Ausmaß, in dem die männlichen Vergleichspersonen beschäftigt werden, ist auch die Tatsache, daß für die Tätigkeit der Füllung der Maschinen mittels der 25-kg-Säcke vom Arbeitgeber ständig Frauen eingesetzt werden; diesen Frauen, die nicht nur fallweise, sondern dauernd mit der Manipulation der 25-kg-Säcke beschäftigt sind, wird die Schwere der Tätigkeit nicht abgegolten, sondern auch nur der Kollektivvertragslohn gezahlt.

Auch das vom Arbeitgeber vorgebrachte Argument der Arbeitsmarktsituation, wonach Männer einen höheren Lohn erhalten, weil sie gedroht haben, ansonsten die Firma zu verlassen, ist ohne Bedeutung, weil gerade solche Differenzierungen, die aus der in der Regel größeren Mobilität der Männer resultieren, durch das Gleichbehandlungsgesetz verboten werden sollten und somit eine unsachliche Differenzierung aufgrund des Geschlechtes darstellen.

Daher wurde dem Arbeitgeber am 21. Dezember 1990 gemäß § 6 Abs. 2 des Gleichbehandlungsgesetzes ein Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung übermittelt, in dem er aufgefordert wurde, die Diskriminierung zu beenden. Laut Schreiben des Antragstellers vom 11. Jänner 1991 kam der Arbeitgeber der Aufforderung zur Beendigung der Diskriminierung nach.

Der zweite Antrag (GBK 2/89), der von einer Arbeitnehmerin am 19. Oktober 1989 eingebracht wurde, bezog sich auf die Diskriminierung der weiblichen Arbeitnehmer bei der Gewährung einer Studienbeihilfe für ihre in Ausbildung stehenden Kinder.

Der Antrag wurde dem Arbeitgeber mit Schreiben vom 2. November 1989 zur Stellungnahme übermittelt.

Der Arbeitgeber teilte in seiner Stellungnahme vom 22. Dezember 1989 mit, daß er die Gewährung von Studienbeihilfen ab sofort im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes durchführen werde. Eine Rückfrage bei der Antragstellerin im März 1990 ergab, daß ihr die Studienbeihilfe zwar zugesagt, aber immer noch nicht gezahlt worden sei. Daraufhin ersuchte die Gleichbehandlungskommission den Arbeitgeber schriftlich um Mitteilung, wann mit der Zahlung der Studienbeihilfe an die Antragstellerin zu rechnen sei.

Der Arbeitgeber teilte mit Schreiben vom 26. Juni 1990 mit, daß die Anträge von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Studienbeihilfe positiv behandelt wurden, wenn die hierfür vorgesehenen Kriterien zutreffen und legte ein diesbezügliches Rundschreiben vor. Die Gleichbehandlungskommission ersuchte daraufhin die Antragstellerin mit Schreiben vom 10. Juli 1990 um Mitteilung, ob der Fall nunmehr für sie erledigt sei. Diese Frage wurde von der Antragstellerin mit Schreiben vom 16. August 1990 bejaht.

Es sind somit zum Zeitpunkt 31.12.1990 alle bei der Gleichbehandlungskommission eingebrachten Anträge erledigt worden.

IV. Plenarsitzungen der Kommission:

Im Jahr 1990 fanden drei Plenarsitzungen der Kommission (am 20. März 1990, am 18. Juni 1990 und am 5. November 1990) statt. Die Kommission befaßte sich neben der Behandlung von Anträgen (siehe Pkt. II und III) auch mit einer Studie über differenzierende Bestimmungen in österreichischen Kollektivverträgen, wobei zunächst vom Bereich der Nahrungs- und Genußmittelbranche ausgegangen wurde. In ihrer Sitzung am 20. März 1990 hat die Kommission einen Arbeitsausschuß eingesetzt, der sich generell mit den Kollektivverträgen aller Branchen - nicht nur der Nahrungs- und Genußmittelbranche - befassen und die Frage klären soll, ob die in den Kollektivverträgen enthaltenen Zuordnungskriterien zu den einzelnen Lohngruppen Diskriminierungen zulassen.

In der Sitzung des Arbeitsausschusses am 28. Mai 1990 wurde vereinbart, daß die bei dieser Sitzung von der Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission verteilte Zusammenstellung von Kollektivverträgen noch ergänzt und den Mitgliedern des Arbeitsausschusses übermittelt wird. Das vom ÖAKT entsandte Mitglied des Arbeitsausschusses sagte in der Sitzung des Arbeitsausschusses zu, nach Durchsicht der Kollektivverträge der Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission einen Vorschlag hinsichtlich der vom Ausschuß zu überprüfenden Kollektivverträge vorzulegen.

Aufgrund der in der Sitzung des Arbeitsausschusses getroffenen Vereinbarung übermittelte die Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission den Mitgliedern des Arbeitsausschusses im Juni 1990 eine Zusammenstellung von Kollektivverträgen aus den verschiedenen Branchen.

V. Arbeitsausschußsitzungen der Kommission:

Seit Beginn des Jahres 1990 fanden insgesamt zwei Sitzungen von Arbeitsausschüssen, nämlich je eine Sitzung der beiden eingesetzten Arbeitsausschüsse, sowie eine Betriebsbesichtigung eines Arbeitsausschusses statt. Der eine Arbeitsausschuß betraf die Überprüfung der Einhaltung des Gleichbehandlungsgebotes in Kollektivverträgen (28. Mai 1990), der andere befaßte sich mit dem Antrag GBK 1/1989 (10. Mai 1990). Von dem im Fall GBK 1/1989 eingesetzten Arbeitsausschuß wurde zur Klärung des Sachverhaltes eine Betriebsbesichtigung bei der betreffenden Firma am 6. Juni 1990 durchgeführt.

VI. Sonstige Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission:

Abgesehen von dem mit den Verfahren bei der Kommission verbundenen Schriftverkehr langten seit Beginn des Jahres 1990 13 Schreiben bei der Kommission ein, wobei es sich in acht Fällen um Angelegenheiten handelte, für die die Kommission nach dem Gleichbehandlungsgesetz (auch in der novellierten Fassung) nicht zuständig ist: fünf Schreiben von Privatpersonen betreffend geschlechtsspezifische Stellenausschreibungen bzw. ein Schreiben betreffend Diskriminierung bei Begründung des Arbeitsverhältnisses im Bereich des - vom Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes ausgenommenen - öffentlichen Dienstes und ein Schreiben einer Frau betreffend geschlechtsspezifische Funktionsbezeichnungen in einem Landesgesetz, aufgrund derer die Geschäftsführung der Kommission in Schreiben an die zuständigen Behörden diese auf die Notwendigkeit der sprachlichen Gleichbehandlung aufmerksam machte; weiters eine Anfrage des Staatssekretariates für allgemeine Frauenangelegenheiten im Bundeskanzleramt betreffend den Beitritt von Frauen zur freiwilligen Feuerwehr (deren Mitglieder aber keine Arbeitnehmer sind und somit nicht unter den Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes fallen), die von der Kommission beantwortet wurde, sowie eine vom Staatssekretariat für allgemeine Frauenangelegen-

- 11 -

heiten im Bundeskanzleramt weitergeleitete Anzeige betreffend Einholung von Schwangerschaftsbestätigungen vor der Einstellung von Arbeitnehmerinnen bei einer bestimmten Firma, aufgrund derer die Firma - vorbehaltlich einer Entscheidung der Kommission - in einem persönlichen Schreiben der Vorsitzenden der Kommission ersucht wurde, in Hinkunft von dieser Vorgangsweise Abstand zu nehmen, andernfalls ein Verfahren vor der Kommission eingeleitet werden muß.

Bei den übrigen Schreiben handelte es sich um ein sowohl an die Kommission als auch an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gerichtetes Schreiben des Frauenstaatssekretariates um Beantwortung einer Anfrage der Kommission zum Status der Frau der Vereinten Nationen über die Gleichbehandlung in Österreich sowie um drei Ersuchen um Übermittlung von Unterlagen bzw. Beantwortung von Fragen über die Gleichbehandlung.

Was den sonstigen Schriftverkehr der Kommission betrifft, erfolgte ein Schreiben betreffend Richtigstellung einer unrichtigen Aussage über die Gleichbehandlungskommission in einem Buch. Aufgrund telefonischer Anfragen erfolgten ein Schreiben an die Bundeswirtschaftskammer betreffend Auslegung von bei der Aufnahme von Arbeitnehmerinnen geltenden Arbeitnehmerschutzvorschriften sowie ein Schreiben an eine Frau, deren etwaige Ansprüche schon verjährt sind.

VII. Anwältin für Gleichbehandlungsfragen:

Da mit der Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 410/1990, die Einführung einer Anwältin für Gleichbehandlungsfragen samt Stellvertreterin vorgesehen ist, wurde mit Wirkung vom 1. Dezember 1990 Fr. Dr. Ingrid NIKOLAY-LEITNER als Anwältin für Gleichbehandlungsfragen vom Bundesminister für Arbeit und Soziales bestellt und in einer Pressekonferenz des Bundesministers für Arbeit und Soziales am 7. Dezember 1990 vorgestellt.

- 12 -

Sie soll für die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes diskriminiert fühlen, zuständig sein und zu diesem Zweck Sprechstunden und Sprechtage in ganz Österreich abhalten. Dabei wird es zunächst in erster Linie um Aufklärung und Beratung, um Öffentlichkeitsarbeit und Bewußtseinsbildung gehen.

Die Stellvertreterin der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen, Fr. Dr. Marie-Luise LINDORFER, wurde vom Bundesminister für Arbeit und Soziales mit Wirkung vom 1. Jänner 1991 bestellt.

VIII. Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes außerhalb der Gleichbehandlungskommission

1. Vollziehung des § 2b des Gleichbehandlungsgesetzes

Gemäß § 2b des Gleichbehandlungsgesetzes, der mit der Novelle BGBl. Nr. 290/1985 eingeführt wurde, haben die Richtlinien über die Vergabe von Förderungen des Bundes für Unternehmen Förderungen nur für Unternehmen vorzusehen, die das Gleichbehandlungsgesetz beachten und den Aufträgen der Gleichbehandlungskommission nachkommen.

Auf Betreiben der Kommission wurde im Jahr 1986 in die Allgemeinen Rahmenrichtlinien für die Gewährung von Förderungen aus Bundesmitteln durch Ministerratsbeschluß ein Hinweis auf § 2b des Gleichbehandlungsgesetzes aufgenommen.

Die Allgemeinen Rahmenrichtlinien eröffnen die Möglichkeit, auf der Grundlage ihrer Bestimmungen "Sonderrichtlinien" aufzustellen, wenn Abweichungen im Hinblick auf die Eigenart bestimmter Gruppen von Förderungen geboten erscheinen. Auf Betreiben der Kommission nach der Novelle 1985 wurden viele Sonderrichtlinien entsprechend ergänzt.

- 13 -

Da die Schaffung bzw. Änderung von Sonderrichtlinien sowie die Überwachung der Einhaltung der Förderungsrichtlinien in den Kompetenzbereich des jeweiligen Bundesministeriums fallen, wurden die Bundesministerien um Auskünfte über die Vollziehung des § 2b des Gleichbehandlungsgesetzes im Jahr 1990 ersucht.

Die Anfragen brachten folgendes Ergebnis:

Es gab im Jahr 1990 in keinem Ressort bei Förderungsvorhaben Probleme im Zusammenhang mit der Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes, und es wurde keine Förderung wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes verweigert.

Was die Aufnahme des Hinweises auf § 2b des Gleichbehandlungsgesetzes in weiteren Sonderrichtlinien betrifft, so wurden vom Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie im Jahr 1990 die Vergaberichtlinien für Förderungen nach dem Wasserbautenförderungsgesetz neu erlassen, wobei eine entsprechende Bestimmung betreffend das Gleichbehandlungsgesetz aufgenommen wurde.

Vom Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft wurde ein entsprechender Hinweis in eine Reihe von Sonderrichtlinien für die Förderung der Landwirtschaft sowie über Förderungsmaßnahmen im Bereich der Forstwirtschaft aufgenommen (z.B. Sonderrichtlinien 1990 für die Förderung des biologischen Landbaues, Sonderrichtlinien betreffend Maßnahmen zur Existenzsicherung der durch Windwurf und -bruch im Feber 1990 schwer geschädigten land- und forstwirtschaftlichen Betriebe).

Vom Bundeskanzleramt wurde ein vom Förderungswerber zu unterfertigendes "Beiblatt zur Mitteilung über die Gewährung einer Förderung" herausgegeben, wonach der Förderungswerber versichern muß, daß er das Gleichbehandlungsgesetz beachtet und den Aufträgen der Gleichbehandlungskommission nachkommt.

2. Vollziehung des § 2c des Gleichbehandlungsgesetzes

Gemäß dieser - gleichfalls mit der Novelle BGBl. Nr. 290/1985 eingeführten - Bestimmung darf der Arbeitgeber einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb des Betriebes (Unternehmens) nur für Männer oder nur für Frauen ausschreiben oder durch Dritte ausschreiben lassen, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit.

Nach Inkrafttreten dieser Novelle wurden von der Kommission zur Umsetzung des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung, dessen Nichtbeachtung unter keiner ausdrücklichen Strafsanktion steht, Schreiben an Zeitungsunternehmen, Managementberatungsgesellschaften und einzelne Firmen verschickt, in denen auf die Notwendigkeit der Einhaltung dieses Gebotes aufmerksam gemacht wurde und positive Formulierungsvorschläge aufgezeigt wurden. Die Reaktionen auf diese Briefe waren durchwegs positiv und zustimmend.

Von staatlicher Seite erfolgt eine Durchführung des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung durch die dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales nachgeordneten Dienststellen der Arbeitsmarktverwaltung.

In den Stellenveröffentlichungen der Arbeitsmarktverwaltung (bspw. in den "externen Stellenlisten" und dem "Arbeitsmarktanzeiger") werden unabhängig von den geschlechtsbezogenen Angaben der Betriebe vorhandene Vermittlungsaufträge ausschließlich geschlechtsneutral ausgeschrieben.

Mit dieser Vorgangsweise kommt die Arbeitsmarktverwaltung dem Gleichbehandlungsgesetz und dessen Intentionen schon seit dem Jänner 1986 nach.

Die in diesem Zusammenhang mit den Betrieben gemachten Erfahrungen sind durchaus positiv. Nur in ganz

wenigen Ausnahmefällen lehnen Betriebe die Veröffentlichung ihrer gemeldeten offenen Stellen wegen der verpflichtenden geschlechtsneutralen Ausschreibung ab.

Hinsichtlich der an die Kommission gerichteten Anfragen betreffend geschlechtsneutrale Stellenausschreibungen im öffentlichen Dienst (für den die Gleichbehandlungskommission nicht zuständig ist) wird auf die Ausführungen unter Pkt. VI (Sonstige Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission) verwiesen.

3. Tätigkeit der Gleichbehandlungskommissionen der Länder im Bereich des Landarbeitsrechtes, die aufgrund der grundsatzgesetzlichen Bestimmungen des II. Teiles des Gleichbehandlungsgesetzes errichtet wurden

Aufgrund von Anfragen an die Gleichbehandlungskommissionen der Länder ergab sich, daß im Bereich des Landarbeitsrechtes im Jahr 1990 keine Anträge gestellt wurden und keine offenen Anträge zu behandeln waren. Eine Sitzung wurde im Jahr 1990 nur von der Gleichbehandlungskommission beim Amt der Wiener Landesregierung abgehalten.

4. Gerichtliche Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes

Da das Gleichbehandlungsgesetz dem Privatrecht zuzuordnen ist, können Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes - ebenso wie Verletzungen anderer Normen des Privatrechtes - unmittelbar vor Gericht angefochten werden. Das Bundesministerium für Justiz übermittelte über Anfrage folgende im Jahr 1990 ergangenen Gerichtsurteile, die sich auf das Gleichbehandlungsgesetz bezogen, wobei darauf hingewiesen wurde, daß Verfahren, die das Gleichbehandlungsgesetz betreffen, bei den mit Arbeitsrechtsachen befaßten Gerichten registermäßig nicht gesondert erfaßt werden

und eine entsprechende Umfrage bei den Gerichten mit großen praktischen Schwierigkeiten verbunden wäre und auch zu keinem verlässlichen Ergebnis führen würde.

- Urteil des OGH vom 19.12.1990, 9 Ob A 219/90:

In diesem Urteil setzte sich der OGH mit der Frage der Gleichbehandlung von Frauen und Männern bei der Gewährung von Betriebspensionen auseinander.

Er stellte fest, daß eine Arbeitnehmerin, deren Ehemann nach ihrem Tod keine Betriebspension als Hinterbliebener erhält, im Vergleich zu einem männlichen Arbeitnehmer, der für seine Frau nach seinem Ableben eine Hinterbliebenenpension erwarten kann, benachteiligt ist. Betriebspensionsansprüche sind nämlich Entgelt im Sinne des § 2 des Gleichbehandlungsgesetzes, und eine Differenzierung zwischen Witwer- und Witwenpensionen ist sachlich ebenso nicht gerechtfertigt wie die seinerzeitige unterschiedliche Regelung der Witwer- und Witwenpension nach § 259 ASVG, die wegen Verstoßes gegen das verfassungsrechtliche Gleichheitsgebot des Art. 7 Abs. 1 B-VG aufgehoben worden ist.

Da aber nach dem gesetzlichen Sozialversicherungssystem bloß eine etappenweise Anpassung der Witwenpensionen vorgesehen ist, die erst zum Teil verwirklicht ist, ist auch bei der Betriebspension eine Witwerrente nur in jenem Ausmaß zwingend zu gewähren, in dem sie durch die gesetzliche Sozialversicherung gewährt wird. Nur insoweit werden daher mittels Vertragskorrektur die nichtigen Teile der Vereinbarung über die Betriebspension durch die Erfüllung des zwingenden Rechtes ersetzt. Auch ein Schadenersatzanspruch kann aus den gleichen Gründen nur im gleichen Umfang bestehen.

- 17 -

- Urteil des OGH vom 5.12.1990, 9 Ob A 266/90:

In diesem Urteil befaßte sich der OGH nicht mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz nach dem Gleichbehandlungsgesetz, sondern mit dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Er wies nur am Rande daraufhin, daß sich auch bei einem gesetzlichen Diskriminierungsverbot kein Anspruch auf Begründung des Arbeitsverhältnisses bzw. Beförderung, sondern allenfalls ein Schadenersatzanspruch ergibt, wie dies beispielsweise nach § 2a des Gleichbehandlungsgesetzes der Fall ist.