

B E R I C H T
ÜBER DIE VOLLZIEHUNG
DES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZES

insbesondere über die Tätigkeit und Wahrnehmung
der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin),
die Verfahren vor der Kommission und die sonstige Tätigkeit
der Kommission gemäß § 10a Gleichbehandlungsgesetz

Dezember 1991
(Zahlen mit Stichtag 15.11)

vorgelegt von:

Johanna Dohnal
Bundesministerin für
Frauenangelegenheiten

Josef Hesoun
Bundesminister für
Arbeit und Soziales

INHALTSVERZEICHNIS

- o Bilanz und Ausblick**
- o Tätigkeitsbericht der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen**
- o Tätigkeitsbericht der Gleichbehandlungskommission**

BILANZ UND AUSBLICK:

Die Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes 1990 (BGBl 410/1990) hatte vorrangig das Ziel, einen effizienteren Einsatz dieses Instruments im Rahmen der Bemühungen um eine Verbesserung der Situation der Frauen in der Arbeitswelt zu erreichen.

Dies vor allem durch die umfassende Erweiterung des Geltungsbereichs des Gleichbehandlungsgebots auf alle Benachteiligungen im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis und durch die Schaffung einer persönlichen Ansprechpartnerin für benachteiligte Frauen.

Nach einem Jahr Erfahrung mit dem novellierten Gesetz und mit der neuen Einrichtung kann festgestellt werden:

1. Die **Beschwerdemöglichkeiten** auf Basis des Gesetzes werden von den Frauen wesentlich **mehr genutzt**.

Seit Jänner 1991 wurden 15 Anträge auf Überprüfung einer Diskriminierung bei der Gleichbehandlungskommission eingebracht, in den vorhergehenden 11 Jahren insgesamt 18.

2. Das **Beratungsangebot** der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen und ihrer Stellvertreterin wird in noch weit größerem Umfang **in Anspruch genommen**, als sich dies in der Zahl der Anträge an die Gleichbehandlungskommission ausdrückt.

Seit Jänner 1991 haben Beratungsgespräche mit 275 Personen (größtenteils Frauen) stattgefunden.

3. Die der Gesetzgebungsdebatte zugrundeliegende These, daß Frauen die Beschwerdemöglichkeit auf Basis des Gleichbehandlungsgesetzes ohne entsprechende **Ermutigung, Unterstützung und Begleitung** nicht nützen, hat sich bestätigt.

Von den 15 in diesem Jahr behandelten Anträge wurden 12 mit Unterstützung und Begleitung durch die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen eingebracht.

4. Ebenso hat sich bestätigt, daß die Existenz eines Gleichbehandlungsgesetzes somit der Tatsache, daß Benachteiligung von Frauen im Arbeitsleben gesetzlich verboten ist, in Österreich weitgehend unbekannt war.

Schritte zum Abbau dieses Informationsmangels wurden durch intensive Informations- und Öffentlichkeitsarbeit der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen im Zusammenarbeit mit den Interessensvertretungen, den Frauenbeauftragten der Länder und Gemeinden, Frauenberatungsstellen, Frauenorganisationen und -gruppen und den Medien gesetzt.

Ein Schwerpunkt dieser Arbeit waren die gesetzlich vorgesehenen Sprechtag der Anwältin in ganz Österreich, die neben dem Beratungsangebot auch der Informations- und Öffentlichkeitsarbeit dienen.

5. Die Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission hat sich seit dem Frühjahr um ein vielfaches intensiviert.

Nach dem Kompetenzübergang ins Bundeskanzleramt/Frauenministerium haben seit Mai 1991 neun Sitzungen der Gleichbehandlungskommission stattgefunden.

Gleichzeitig hat sich die Information- und Beratungstätigkeit, die bis 1990 von der Gleichbehandlungskommission selbst wahrgenommen wurde, zur Gänze auf die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen verlagert.

6. Trotz Begleitung und Unterstützung ist die persönliche Belastung für Frauen, die eine Beschwerde nach dem Gleichbehandlungsgesetz einbringen, sehr groß.

Belastungen resultieren aus dem Konflikt mit dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin, zum Teil auch mit Kollegen und Kolleginnen, sowie aus der manchmal fehlenden Unterstützung im Privatbereich, vor allem aber aus der Tatsache, daß zu den im Gesetz definierten Benachteiligungen konkrete Vorentscheidungen der Kommission weitgehend fehlen.

Das bedeutet, daß anhand der jetzt anhängigen Individualverfahren erst die Präzedenzentscheidungen getroffen werden müssen, die in anderen Rechtsbereichen selbstverständlich sind.

Frauen und Gruppen von Frauen, die jetzt Anträge bei der Kommission stellen, nehmen diese Unsicherheit bewußt in Kauf, meist aufgrund einer jahrelangen Geschichte der Auseinandersetzung im Betrieb, einige auch im Bewußtsein, für die "nachfolgenden" Frauen Verbesserungen erreichen zu können.

7. Gleichzeitig ist festzustellen, daß die Gleichbehandlungskommission als Überprüfungsinstanz zunehmend ernster genommen wird.

Dies vor allem durch die intensivierte Informationsarbeit über das gesetzliche Gleichbehandlungsgebot, dessen Vorrang vor der unternehmerischen Dispositionsfreiheit bisher nur wenigen bewußt war.

8. Durch die Vervielfachung des Arbeitsaufwandes der Gleichbehandlungskommission ist es - im Zusammenwirken mit dem Kompetenzübergang Anfang dieses Jahres - zu massiven **organisatorischen Problemen** gekommen, die zu schwierigen Arbeitsbedingungen für die Kommissionsmitglieder und vor allem zu unzumutbar langer Verfahrensdauer für die betroffenen Frauen führen und dringend gelöst werden müssen. Insbesondere die Installierung einer rechtskundigen Vorsitzenden und einer von der Vorsitzführung getrennten Geschäftsführung sind unverzichtbar für eine sinnvolle Weiterarbeit der Gleichbehandlungskommission.

Ebenso hat sich die Tätigkeit der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen, die derzeit aus drei Personen besteht (Anwältin, Stellvertreterin, Sekretärin), im Laufe des Jahres so umfangreich entwickelt, daß eher kurz- als längerfristig an eine Ausweitung des Personalstandes gedacht werden sollte.

Insbesondere unter dem Blickwinkel der absolut notwendigen, kontinuierlichen Begleitung der beschwerdeführenden Frauen könnte dies durch eine Ausweitung des Wiener Büros oder durch eine Regionalisierung der Einrichtung, die allerdings gesetzlich verankert werden müßte, erreicht werden.

9. Die trotz Novellierung unleugbaren **Schwachstellen des Gleichbehandlungsgesetzes** sind durch die intensivere Nutzung seiner Möglichkeiten wesentlich deutlicher geworden als in der Vergangenheit.

So hat im Fall der Benachteiligung bei einer Bewerbung oder Beförderung die Beschwerde einer Frau bei der Gleichbehandlungskommission eher plakativen Charakter, da kaum Sanktionen (Portoparagraph) und ebensowenig die Verhinderung oder Rücknahme der diskriminierenden Maßnahme durch das Gesetz ermöglicht werden. Ähnliches gilt im Fall einer diskriminierenden Kündigung, deren Rücknahme nicht erreicht werden kann und - ganz generell - im Fall nicht geschlechtsneutral formulierter Stellenanzeigen.

Dementsprechend berechtigt ist die Zurückhaltung betroffener Frauen bei Anträgen gerade in diesen Bereichen.

Als völlig verfehlt hat sich die im Zuge der Novelle 1990 vorgenommene Verkürzung der Geltendmachungsfrist herausgestellt.

Generell zeigt sich bei Anträgen, die nicht Entgeltfragen betreffen, daß der Grundsatz der beiderseitigen Glaubhaftmachung im Gesetz (die Frau muß die Benachteiligung glaubhaft machen, der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin die sachliche Rechtfertigung der Ungleichbehandlung) de facto die Beweislast einseitig zuungunsten der Frauen verteilt.

Ungleichbehandlung von ArbeitnehmerInnen aus den verschiedensten Gründen ist eine so durchgängige Erscheinung im Erwerbsleben, daß das Suchen und Finden von Gründen für die Ungleichbehandlung einer bestimmten Frau (Gruppe von Frauen) gegenüber einem bestimmten Mann (Gruppe von Männern) stets leichter gelingt als das Glaubhaftmachen der Diskriminierung einer Frau, weil sie eine Frau ist.

Dies auch deshalb, weil die Diskriminierung von Frauen als durchgängige Erscheinung im Erwerbsleben in weiten Bevölkerungskreisen noch gar nicht gesehen wird, vor allem in den Fällen, in denen sich Unterschiede nicht ziffernmäßig festmachen lassen.

In ganz besonderer Schärfe stellt sich das Problem fehlender Aufmerksamkeit und fehlenden Bewußtsein dort, wo es um mittelbare Diskriminierung oder um die Frage der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten geht.

Zwar sind auch diese Fälle von Benachteiligung implizit vom Gesetz erfaßt, dies ist aber nicht ausdrücklich festgehalten, was die Argumentation in jedem Einzelfall wesentlich erschwert, zumal diese Probleme in Österreich noch kaum diskutiert wurden.

Problematisch erscheint auch, daß die unterstützende Begleitung betroffener Frauen durch die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen derzeit (abgesehen von einer informellen Nachbetreuung) nach einem Kommissionsverfahren enden muß, bei einem eventuell notwendigen Gerichtsverfahren also, das für Frauen mit großer Wahrscheinlichkeit belastender ist als ein Kommissionsverfahren, wegen des fehlenden Klage- bzw. Nebeninterventionsrecht der Anwältin nicht möglich ist.

10. Im Lichte der Erfahrungen des vergangenen Jahres erscheint die dem Gleichbehandlungsgesetz zugrundeliegende Zielvorstellung diskussionswürdig:
Der Grundsatz, Diskriminierung in erster Linie auf Basis von Individualanträgen bekämpfbar zu machen, ist in zweierlei Hinsicht problematisch.

Zum einen ist die gedankliche Ausgangsbasis für diesen Grundsatz offensichtlich, daß Diskriminierung eher eine in Einzelfällen vorkommende Erscheinung denn ein generelles Phänomen ist:

Zum Anderen obliegt es so fast ausschließlich betroffenen Frauen, also den eindeutig Schwächsten unter allen am Verfahren Beteiligten, berufliche Diskriminierung konkret aufzuzeigen und damit überprüfbar zu machen.

Eine Ausweitung der ansatzweise vorhandenen gesetzlichen Möglichkeiten der Gleichbehandlungskommission, von amtswegen tätig zu werden bzw. eine Kompetenzerweiterung der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen in Richtung selbständiger Erhebungen in Betrieben könnte diese Last verringern, wobei derzeit vor allem einschränkend wirkt, daß jeder generellen Überprüfung eines Betriebes durch die Kommission ein konkreter Beschwerdefall vorausgegangen sein muß.

Überdies könnten derartige Verbesserungen zu einem beschleunigten Abbau der Diskriminierung beitragen, weil derzeit Kommissionsentscheidungen fast immer nur für die beschwerdeführende Frau (Gruppen von Frauen) - nicht aber z.B. für ihre Kollegin (Kolleginnen) in ähnlicher Lage - gefällt wird.

Das Individualverfahren könnte bei entsprechender Änderung des Gesetzes Benachteiligungen vorbehalten bleiben, in denen z.B. schnelles Handeln im Einzelfall notwendig ist bzw. dann, wenn eine Frau dies selbst wünscht.

11. Trotz intensiven Einsatzes der gesetzlichen Möglichkeiten und entsprechender Verbesserung der gesetzlichen Grundlagen selbst ist vom Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes nur ein kleiner Teilbereich der Diskriminierung von Frauen im Erwerbsleben erfaßt.

Besonders dringend erscheint in diesem Zusammenhang die rasche Inkraftsetzung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung und Förderung von Frauen im Bundesdienst sowie seine Umsetzung auf Landes- und Gemeindeebene.

Darüber hinaus sind in den Bereichen betriebs- und branchenübergreifender Diskriminierung bzw. der Unterbewertung ganzer frauentypischer Berufssparten andere Maßnahmen erforderlich, die dem Einfluß des mit dem Gleichbehandlungsgesetz befaßten Personenkreises kaum zugänglich sind.

TÄTIGKEITSBERICHT

DER ANWÄLTIN FÜR
GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN

1. Beratung
2. Sprechtage
3. Veranstaltungen/Schulungen
4. Informationsmaterial
5. Kontakte/Informationssammlung
6. Öffentlichkeitsarbeit
7. Kommissionsarbeit
8. Gleichbehandlungsgesetz
9. Förderprogramme
10. Forschung

1. BERATUNG:

Die Beratungstätigkeit der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen wird persönlich, schriftlich und telefonisch im Büro in Wien sowie persönlich bei den jeweils vorher angekündigten Sprechtagen in den Bundesländern durchgeführt.

Das Beratungsangebot wurde vom Anfang an in Anspruch genommen, wobei sich für das zweite Halbjahr 1991 aufgrund der intensiven Informations- und Öffentlichkeitsarbeit eine Steigerung von monatlich 23 Beratungsgesprächen auf monatlich 34 Beratungsgespräche feststellen läßt.

Eine Auswirkung der Informationsarbeit ist auch, daß sich die Anfragen zunehmend auf Probleme der beruflichen Gleichbehandlung konzentrieren und die Zahl der Beratungsgespräche betreffend andere Problembereiche rückläufig ist.

Grundsatz der Beratungstätigkeit ist dabei, daß nur solche und nur dann Schritte seitens der Gleichbehandlungsanwaltschaft unternommen werden, wenn eine Frau dies ausdrücklich wünscht, nachdem sie über alle Möglichkeiten informiert wurde.

Nachfolgende statistische Aufstellung umfaßt nur die Zahl der Erstkontakte, hier nicht erfaßt ist die Tätigkeit im Rahmen der Begleitung von Frauen, die einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission gestellt haben.

Statistik der Beratungen
vom 2.1.1991 bis 15.11.1991

In diesem Zeitraum haben sich 275 Personen in der Anwaltschaft zur Beratung gemeldet.
Davon waren:

249 Frauen

26 Männer

THEMA:

o Gleichbehandlung mit Antrag	14
o Gleichbehandlung ohne Antrag (Beratung, Intervention, u.a.)	67
o Gleichbehandlung ohne Sanktionen (Verjährung, Stellen- ausschreibung u.a.)	11
o Öffentlicher Dienst	41
o Arbeitsrecht (aber nicht Gleichbehandlung)	55
o Sonstiges (außerhalb Themenbereich)	87

BUNDESLÄNDER:

o Wien	122
o Niederösterreich	35
o Burgenland	3
o Steiermark	18
o Salzburg	19
o Kärnten	7
o Tirol	19
o Vorarlberg	7
o Oberösterreich	26
o Bundesland nicht angegeben	19

KONTAKTAUFNAHME

o Telefonische Beratung	167
o Persönliches Gespräch	62
o Schriftliche Kontaktnahme	46

Der Schwerpunkt der Anfragen verlagerte sich zunehmend auf konkrete Gleichbehandlungsprobleme, während Fragen außerhalb des Gleichbehandlungsbereichs oder des allgemeinen Arbeitsrechtes deutlich rückläufig sind.

Eine klare Abgrenzung zu rein arbeitsrechtlichen Fragen ist bedingt durch den inhaltlichen Zusammenhang nicht immer möglich. Im Verlauf der Beratungsgespräche ist oft festzustellen, daß im Einzelfall zwar keine Diskriminierung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes vorliegt, eine Überprüfung allgemeiner arbeitsrechtlicher Ansprüche jedoch erfolgsversprechend erscheint. In solchen Fällen werden die betreffenden Personen an zuständige Stellen und geeignete Beratungseinrichtungen, insbesondere an die Arbeiterkammern und den ÖGB, weiterempfohlen, sofern eine Klärung durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht möglich oder nicht zielführend ist.

Wieweit aufgrund der Beratungs- und Interventionstätigkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft geschlechtsspezifische Diskriminierungen im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis konkret beseitigt werden konnten, entzieht sich mangels Rückmeldungen im Anschluß an den Beratungskontakt einer gesonderten Auswertung.

Aufgrund von einzelnen Rückmeldungen und als Ergebnis der Interventionstätigkeit (meist im Korrespondenzweg) und der Kommissionsarbeit ist generell festzustellen, daß eine gütliche Einigung im Vorfeld der Befassung der Gleichbehandlungskommission oder der Arbeitsgerichte weitgehend nur in Fällen erzielt werden kann, in denen die Ungleichbehandlung vorwiegend aus Unkenntnis der Gesetzeslage oder als Folge einer langfristigen, nicht als Diskriminierung erkannten Entwicklung erfolgte und die Beurteilung der Sach- und Rechtslage zweifelsfrei getroffen werden konnte. Bei unterschiedlicher Beurteilung oder bei unklarem Sachverhalt tendieren die jeweiligen ArbeitgeberInnen eher zu einer Austragung des Konfliktes vor der Kommission als zu Kompromißlösungen oder klaren Entscheidungen zugunsten der betroffenen ArbeitnehmerInnen. Dies teilweise auch aus dem Standpunkt heraus, daß der/die jeweilige ArbeitgeberIn zwar bereit wäre, (vorwiegend) finanziellen Forderungen nachzukommen, jedoch den Vorwurf der Diskriminierung von Frauen nicht "auf sich sitzen lassen" will und dies seitens der Kommission überprüfen lassen möchte.

Positive Erledigungen konnten vorwiegend bei unstrittigen Entgeltdiskriminierungen und bei benachteiligenden Arbeitsbedingungen sowie geschlechtsspezifischen Stellenausschreibungen herbeigeführt werden, in einem Fall konnte eine Frau mit argumen-

tativer Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft auch ihre Beförderung erreichen.

Vier derzeit in Beratung befindliche Fälle werden demnächst voraussichtlich zu weiteren Anträgen an die Gleichbehandlungskommission hinsichtlich der Überprüfung von Diskriminierungen bei der Einstellung, beim Entgelt, bei Arbeitsbedingungen, bei Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen und beim beruflichen Aufstieg führen, da eine Bereinigung nicht absehbar erscheint.

Probleme mittelbarer Diskriminierung bei ausschließlich oder weitgehend Frauen vorbehaltenen Arbeitsbereichen, insbesondere im Textil- und Reinigungsgewerbe, ebenso Diskriminierung von Mädchen bei der Lehrlingseinstellung wurden bisher nicht in Form von Anträgen behandelt, da diese Bereiche entweder einen längeren Beobachtungszeitraum oder eine über das übliche Ausmaß hinausgehende Informationssammlung notwendig machen. Einzelne Beratungsfälle könnten jedoch im Folgejahr Gegenstand von Anträgen werden.

Im einzelnen wurden schwerpunktmäßig folgende Anfragen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gerichtet und im Rahmen von Beratungen und Interventionen, teilweise auch in Form von Anträgen an die Kommission behandelt:

1. GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN

a) Begründung des Arbeitsverhältnisses:

- * Fragen nach Schwangerschaft und Familienplanung, Verpflichtung zu Schwangerschaftstests
- * befristete Arbeitsverträge für Frauen/unbefristete für Männer
- * Ablehnung weiblicher Stellenbewerberinnen mit folgender Argumentation: wirtschaftliche Gründe (Kosten von Umbauarbeiten im Sanitärbereich), Störung des Betriebsklimas, KundInnenenerwartungen, Beibehaltung der Personalstruktur, persönliche Gründe (z.B. Durchsetzungsfähigkeit)

b) Entgelt:

- * unterschiedliche Stundenlöhne/Monatsgehälter
- * Einstufungskriterien/Vorrückungskriterien (z.B. erstmalige Einstufung von vergleichbaren Frauen und Männern in unterschiedlichen Lohn- und Gehaltsgruppen bei gleicher/gleichwertiger Tätigkeit)
- * Zugehörigkeit zu KV-Lohnkategorien (unterschiedliche betriebliche Handhabung)
- * Berechtigung von "Leistungsprämien", die nur an männliche Arbeitnehmer vergeben wurden
- * fehlende Vergütung von Mehrarbeit, Übernahme zusätzlicher Aufgaben
- * Zulagengewährung (Nichtberücksichtigung erschwerter Arbeitsbedingungen von Frauen)
- * Zuschußregelungen (z.B. Repräsentationskosten, Erziehungsgelder, Ausbildungskosten, Wohnungskosten)

c) Freiwillige Sozialleistungen

- * Versorgungsgenüsse (betriebliche Witwenpension, Waisenrenten, Sterbegelder) für Angehörige männlicher Arbeitnehmer
- * Vergabe von Deputaten, Werkswohnungen
- * unterschiedliche Einbeziehung von Angehörigen in Kollektivkranken- und -unfallversicherungen
- * einmalige Beiträge (z.B. Übersiedlung)

d) Aus- und Weiterbildung:

- * Teilnahme an Seminaren/Kursen (weitgehend postenbezogen)
- * Auslandsaufenthalte
- * Rahmenbedingungen (Vorbereitung in der Freizeit oder Arbeitszeit, Ort, zeitliche Lagerung, Kostenübernahme)

e) Beruflicher Aufstieg/Beförderungen:

- * Beurteilung des Verfahrensablaufes/Anforderungsprofils
- * betriebsinterne Ausschreibungsmodalitäten
- * nachträgliche Änderung des Anforderungsprofils

f) Sonstige Arbeitsbedingungen:

- * Hilfstätigkeiten (Kaffeekochen, Reinigungsarbeiten)
- * sexuelle Belästigung
- * räumliche Benachteiligungen
- * personelle Ausstattung (z.B. Schreibkräfte)
- * geschlechtsspezifische Arbeitszuteilung
- * Ausschluß von Informationen, Gesprächsterminen
- * Arbeitszeitlagerung
- * Reduktion des Tätigkeitsbereiches
- * erschwerte Arbeitsbedingungen (z.B. Arbeitsmaterialien)
- * Verweigerung von Vollzeitarbeit nach Teilzeitbeschäftigung

g) Kündigung:

- * Kündigung von Frauen, um das Entstehen arbeitsrechtlicher Ansprüche zu verhindern
- * Rationalisierungsmaßnahmen

2. GLEICHBEHANDLUNG OHNE SANKTION

a) verjährte/verfristete Ansprüche

b) geschlechtsneutrale Stellenausschreibungen:

- * konkrete männliche Formulierungen (z.B. Techniker)
- * bei neutraler Formulierung (z.B. Leitung) geschlechtsspezifischer Zusatztext
- * Zusätze wie z.B. "mit abgeschlossener Familienplanung"
- * Bezugnahme auf geschlechtsspezifische Berufstitel/Berufsbezeichnungen ohne weiteren Zusatz, worin Frauen zur Bewerbung aufgefordert werden

(In diesem Bereich konnte festgestellt werden, daß trotz fehlender Sanktionsmöglichkeit Anregungen der Gleichbehandlungsanwältin in Folgeinseraten aufgegriffen wurden)

3. ÖFFENTLICHER DIENST (inkl. Universitäten, Bundesinstitute, Schulen, Gerichte usw.)

Hier wurden gleichlautende Anfragen wie im Privatwirtschaftsbereich/Punkt 1 an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gerichtet, weiters:

- * Karenzierungs/Pragmatisierungsfragen
- * Umwandlung und Reduzierung von Planposten
- * Versetzungen
- * Frauenförderungsprogramme

4. ARBEITSRECHT (soweit nicht GIBG anwendbar)

- * Amtswege/Dienstfreistellungen
- * Einstufungs-/Umstufungsfragen
- * Zulagen
- * Arbeitszeitprobleme
- * Urlaubsrecht
- * Arbeitspapiere
- * Kündigung/Entlassung
- * Vollzeit/Teilzeitarbeit
- * Nachtarbeitsverbot für Frauen
- * Mutterschutz/Karenz
- * Reisetätigkeiten
- * Invalideneinstellung

- * Mehrarbeit/Überstunden

5. SONSTIGES

(Diese Anfragen konnten zuständigkeitshalber in den meisten Fällen nicht ausreichend beantwortet werden, die betreffenden Personen wurden an konkrete Stellen weiterverwiesen)

- * Förderungsmittel (Stipendien, Wohnbau, AMV, Frauenförderung)
- * AMV-Leistungen, (Verweigerung von Umschulungen von Frauen in Männerberufe, Streichung der Bezüge, Vermittlungen)
- * ASVG (Ruhensbestimmungen, Pensionsrecht)
- * AusländerInnenbeschäftigung
- * Schadenersatz (z.B. Rufschädigung)
- * Strafrecht (Sittlichkeitsdelikte)
- * fehlende arbeits- und sozialrechtliche Absicherung von Botschaftsangestellten, BergbäuerInnen u.a.
- * Kinderbetreuung
- * Namensrecht
- * Formularwesen (geschlechtsspez. Formulierungen)
- * Scheidungsfragen
- * Unterhaltsrecht/Besuchsrecht
- * Erbrecht (z.T. historisch bedingte Benachteiligungen)
- * Mietrecht
- * Verwaltungs-/Gerichtsverfahren - Ablauf, Möglichkeiten

Zum Themenbereich "Sonstiges" ist festzuhalten, daß hier gravierende Probleme von Frauen angesprochen wurden, die durchaus Auswirkung der beruflichen Ungleichbehandlung, vom Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes aber nicht erfaßt sind.

Insbesondere handelt es sich um Probleme von Frauen mit der Altersversorgung, um Anfragen arbeitsloser Frauen, die auch aufgrund der Benachteiligung der Frauen im Erwerbsleben keine Chance auf einen Arbeitsplatz haben, um die Probleme behinder-

ter Frauen sowie um Probleme der Benachteiligung von Frauen außerhalb des Erwerbslebens.

Besonders intensiv gestaltet sich erwartungsgemäß die Begleitung der Frauen, die Anträge an die Gleichbehandlungskommission gestellt haben. Hier sind regelmäßige (meist etwa in 14-Tagesabständen) Beratungsgespräche zum Informationsaustausch, aber auch zur psychischen Unterstützung der Frauen bzw. Gruppen von Frauen notwendig, dies nicht zuletzt im Hinblick auf die derzeit noch sehr lange Verfahrensdauer bei der Gleichbehandlungskommission. Eine weitere Erhöhung der Zahl der Anträge, die nach der Entwicklung dieses Jahres durchaus zu erwarten ist, könnte die Durchführung dieses Arbeitsschwerpunktes gefährden, falls nicht gleichzeitig eine Erhöhung des Personalstandes in der Anwaltschaft ins Auge gefaßt wird.

Darüber hinaus wurde die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen vom Sozialminister in beratender Aufgabe bei der Besetzung leitender Funktionen im Ressortbereich beigezogen. Bisher wurde diese Beratung in zwei Anlässen in Anspruch genommen.

2. SPRECHTAGE:

Die Sprechstage der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen in den Bundesländern, die im Gleichbehandlungsgesetz als Aufgabenbereich ausdrücklich verankert sind, bieten insbesondere Frauen in von Wien weiter entfernten Bundesländern die Möglichkeit, ohne unzumutbaren Aufwand persönlich oder telefonisch mit der Anwältin Kontakt aufzunehmen.

Entsprechend diesem Hauptzweck haben bisher in Innsbruck und Bregenz je zwei Sprechstage sowie in Graz, Hollabrunn, Liezen, Salzburg, Linz, Schwadorf, Villach und Eisenstadt je ein Sprechtag stattgefunden.

Nach den Erfahrungen dieses Jahres wird das Beratungsangebot der Sprechstage umso intensiver in Anspruch genommen, je besser die Möglichkeiten der Ankündigung über die lokalen Medien (insbesondere Rundfunk) sind.

Dies war bei den bisher durchgeführten Sprechtagen fast durchwegs möglich, insbesondere dank der engagierten Unterstützung durch die Frauenbeauftragten der Länder und Gemeinden, für die ihnen in diesem Zusammenhang ausdrücklich gedankt wird. Sie waren in die Vorbereitung aller Sprechstage intensiv einbezogen, die über das Beratungsangebot für betroffene Frauen hinaus der Informationsarbeit in den verschiedensten Bereichen dienten.

So wurde anlässlich jedes Sprechtages mit den Landessekretären des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, dem Präsidenten der Handelskammer und dem Präsidenten der Arbeiterkammer Kontakt aufgenommen und - soweit möglich - ein Informationsgespräch vereinbart, weiters wurde jeweils zumindest eine Informationsveranstaltung für interessierte Frauen abgehalten, die als Multiplikatorinnen für die Information über das Gleichbehandlungsgesetz in Frage kamen.

Die Sprechstunden selbst finden grundsätzlich in Frauenberatungsstellen statt, sofern solche in den jeweiligen Städten bereits eingerichtet sind. Die Mitarbeiterinnen dieser Beratungsstellen haben durch mündliche Information im Rahmen ihrer eigenen Beratungstätigkeit bzw. über Flugblätter viel zur Informationsverbreitung über das Beratungsangebot der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen beigetragen, wofür ihnen hier ebenfalls gedankt werden soll.

3. VERANSTALTUNGEN/SCHULUNGEN:

Seit Beginn dieses Jahres wurden von der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen 54 Informations- und Diskussionsveranstaltungen in ganz Österreich durchgeführt, zum Großteil in Form von Referaten mit Diskussionsmöglichkeit, zum Teil auch in halbtägiger bzw. ganztägiger Seminarform.

Hauptzielgruppe dieser Tätigkeit sind Betriebsrätinnen und Betriebsräte sowie Funktionärinnen und Funktionäre der ArbeitnehmerInnenvertretung, vor allem deshalb, weil der direkte Zugang zu betroffenen Frauen, der der Anwaltschaft aufgrund der Kleinheit der Einrichtung schwer möglich ist, für diese Personengruppen gegeben ist.

Dieses Angebot wird vor allem von Funktionärinnen der ArbeitnehmerInnenvertretung und in enger Zusammenarbeit mit diesen beiden Institutionen intensiv in Anspruch genommen.

Für diese Zielgruppe wurden auch halb- bzw. ganztägige Seminare abgehalten, in deren Rahmen es möglich war, praktische Erfahrungen aus der beruflichen Tätigkeit direkt einzubringen.

Ein weiterer Schwerpunkt waren Informationsveranstaltungen im Zusammenarbeit mit den Frauenbeauftragten der Länder und Gemeinden sowie mit Frauenorganisationen und -gruppen. Diese Veranstaltungen fanden anlässlich der Sprechstage, aber auch darüber hinaus auf Anforderung statt.

Ausgangspunkt dabei war, daß interessierte Frauen, die in Frauenberatungsstellen, Frauenorganisationen bzw. -gruppen engagiert oder institutionell tätig sind, als Multiplikatorinnen zur Informationsweitergabe an betroffenen Frauen bereit sind.

Über diese beiden Hauptzielgruppen hinaus wurden Schulungen und Informationsveranstaltungen auf Wunsch auch für andere Organisationen und Institutionen durchgeführt bzw. diese bei der selbständigen Durchführung unterstützt (z.B. Kontaktfrauen der Landesarbeitsämter, Kontaktfrauen des öffentlichen Dienstes, Fachtagung "feministische Mädchenarbeit", Republikanischer Klub,).

Von Seiten der Vertretungen der ArbeitgeberInnen wurden bisher keine Wünsche nach Informations- und Diskussionsveranstaltungen geäußert, doch haben an vielen Multiplikatorinnendiskussionen in den Bundesländern auch UnternehmerInnen teilgenommen.

4. INFORMATIONSMATERIAL:

Das schriftliche Informationsmaterial der Anwaltschaft, das seit Beginn des Jahres in Form von Aufklebern, einem Informationsfalter und einer Broschüre erstellt wurde, dient der Informationsverbreitung über das Gleichbehandlungsgesetz und seine Möglichkeiten über den Personenkreis hinaus, der durch persönliche Information erreicht werden kann.

Die Broschüre "Keine falsche Bescheidenheit - Wegweiser zur Gleichbehandlung im Beruf" informiert umfassend über das Gleichbehandlungsgesetz, über die bisher behandelten Beschwerden bei der Gleichbehandlungskommission, über den genauen Ablauf des Verfahrens, über die für einen Antrag notwendigen Informationen usw. .

Der Faltprospekt "Wegweiser zur Gleichbehandlung im Beruf" enthält in kurzgefaßter Form die wichtigsten Informationen über das Gleichbehandlungsgesetz und die Möglichkeit für Frauen, dieses Gesetz einzusetzen sowie über die Funktion der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen.

Aufkleber, die in erster Linie das Beratungsangebot der Anwaltschaft bekanntmachen sollen, stehen in zwei Formaten zur Verfügung.

Dieses Informationsmaterial wurde österreichweit an alle Frauenorganisationen und -gruppen versendet und stößt auf große Nachfrage insbesondere seitens der ArbeitnehmerInnenorganisationen.

Das Informationsmaterial kann schriftlich oder telefonisch im Büro der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen angefordert werden.

5. KONTAKTE/INFORMATIONSSAMMLUNG:

Über die Abhaltung von Informations- und Diskussionsveranstaltungen hinaus wird mit folgenden Institutionen und Organisationen regelmäßig Kontakt gehalten, um den Informationsaustausch über Maßnahmen und Initiativen im Bereich beruflicher Gleichbehandlung sicherzustellen.

- * Vertreterinnen und Vertreter der Sozialpartner
- * Frauenbeauftragte der Länder und Gemeinden (insbesondere Teilnahme am frauenpolitischen Föderationsrat)
- * Mitarbeiterinnen von Frauenberatungsstellen
- * MitarbeiterInnen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (dies insbesondere im Hinblick darauf, daß die Kompetenz für die legistische Tätigkeit im Bereich beruflicher Gleichbehandlung weiterhin bei diesem Ministerium liegt)
- * der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen vergleichbare Einrichtungen in anderen Ländern
- * Einrichtungen in Österreich mit vergleichbarem Aufgabenbereich (z.B. Kinderanwaltschaft, Volksanwaltschaft)
- * MitarbeiterInnen des Österreichischen Statistischen Zentralamtes
- * Mitarbeiterinnen von Forschungseinrichtungen mit frauenspezifischem Schwerpunkt
- * Einrichtungen, die sich schwerpunktmäßig mit betrieblichen Förderprogrammen für Frauen befassen.

6. ÖFFENTLICHKEITSARBEIT:

Inhaltlicher Schwerpunkt der Öffentlichkeitsarbeit zu Beginn der Tätigkeit der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen war die Verbreitung der Information über das Gleichbehandlungsgesetz und seine Möglichkeiten sowie über die neue Einrichtung selbst.

Dieses Vorhaben stieß auf große Unterstützung seitens der Medien, denen hier der Dank ausgesprochen werden soll.

Seit Beginn dieses Jahres wurde österreichweit und regional in Form von drei Pressekonferenzen, 38 Zeitungsinterviews, 11 Radiointerviews, 3 Fernsehinterviews, 8 Live-Sendungen im Rundfunk und einer Teilnahme an einem Club 2 informiert.

In 7 Zeitschriften für spezielle Zielgruppen wurde in Form eigener Beiträge der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen informiert.

Insbesondere seit dem 2. Halbjahr 1991 wird die Information zunehmend ergänzt um die Darstellung der Probleme, die sich aus der bisherigen Erfahrung ergeben haben und um die Präsentation von Verbesserungsvorschlägen.

Eine gewisse Problematik besteht hinsichtlich des verständlichen Informationsbedürfnisses von Journalistinnen und Journalisten, die mit betroffenen Frauen selbst reden bzw. Beratungsgesprächen anwesend sein wollen. Demgegenüber steht das große Interesse der betroffenen Frauen, nicht nur anonym zu bleiben, sondern auch an einer strikten Vertraulichkeit der Beratungsgespräche.

Aufgrund der großen Bedeutung dieser Vertraulichkeit vor allem für die langfristigen Perspektive der Arbeit der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen wurde derartigen Wünschen nicht entsprochen, doch werden Frauen, die das ausdrücklich wünschen, auf die Möglichkeit aufmerksam gemacht, mit ihren Problemen an die Öffentlichkeit zu gehen. Dies war im Rahmen eines Zeitungsinterviews und einer Live-Sendung im Rundfunk der Fall.

7. KOMMISSIONSARBEIT:

Die Zusammenarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft mit den Mitgliedern der Gleichbehandlungskommission gestaltet sich aufgrund der rasant zunehmenden Anzahl von Anträgen sehr umfangreich und umfaßt vor allem folgende Aufgabenbereiche:

o Vorfeldarbeit:

Viele Frauen, die eine Antragstellung an die Gleichbehandlungskommission überlegen, wollen zuvor den Versuch einer gütlichen Einigung mit ihrem Arbeitgeber/ihrer Arbeitgeberin unternehmen. Dies erfolgt in enger Zusammenarbeit mit der betroffenen Frau meist in schriftlicher Form, in einem Fall wurde ein Betriebsbesuch (auf freiwilliger Basis) durchgeführt.

o Antragstellung:

Bei 12 der 15 Anträge, die in diesem Jahr bei der Gleichbehandlungskommission gestellt wurden, hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft die Zusammenstellung der nötigen Informationen und die Formulierung in enger Zusammenarbeit mit der betroffenen Frau übernommen. Dies stellt für die Frauen eine große Erleichterung dar und trägt eindeutig zu einer intensiveren Nutzung der Beschwerdemöglichkeiten des Gesetzes bei.

o Teilnahme an den Sitzungen und Beratungen:

Nach Einbringen eines Antrags durch die Anwaltschaft werden die Kommissionsmitglieder über den Verlauf der Vorfeldarbeit informiert, bzw. eventuelle Fragen zum Antragsinhalt geklärt. Im Zuge der weiteren Beratungen und Befragungen von Auskunftspersonen nehmen die Anwältin und ihre Stellvertreterin als Expertinnen an den Diskussionen teil und wirken an der Entscheidungsfindung mit.

o Beschaffung zusätzlicher Informationen:

Stellt sich im Laufe eines Verfahrens heraus, daß zur Entscheidungsfindung wichtige Informationen fehlen, ist es der Anwaltschaft aufgrund ihrer engen Kontakte zu den betroffenen Frauen am ehesten möglich, diese zu beschaffen, sofern die Frau selbst Zugang dazu hat.

Das Gesetz gibt der Kommission aber auch die Möglichkeit, die Gleichbehandlungsanwaltschaft zu beauftragen, derartige Informationen, die dann vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden müssen (z.B. durch einen Betriebsbesuch) zu beschaffen. Dies war bisher einmal der Fall.

8. GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ:

Die legislativen Aufgaben im Bereich der beruflichen Gleichbehandlung obliegen dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Zu den legislativen Aufgaben gehören in erster Linie die im Zusammenhang mit einer Gesetzesnovellierung erforderlichen legislativen Maßnahmen (Durchführung von Sozialpartnergesprächen, Erstellung von Novellierungsentwürfen sowie Vorbereitung, Durchführung und Auswertung des Begutachtungsverfahrens). Ebenso obliegt dem Bundesminister für Arbeit und Soziales die Abgabe von Stellungnahmen im Rahmen der Berichtslegungspflicht Österreichs an die ILO über Angelegenheiten der Gleichbehandlung im Zusammenhang mit einschlägigen ILO-Übereinkommen. Die Abgabe von Stellungnahmen im Rahmen des Europarats-Komitees zur Gleichstellung zwischen Mann und Frau obliegt der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten.

Aufgrund ihrer eingehenden praktischen Erfahrung mit der Umsetzung des Gleichbehandlungsgesetzes wurden die Anwältin und ihre Stellvertreterin seitens des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales in die Vorbereitungsgespräche zur Erstellung eines Entwurfs für eine weitere Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes einbezogen. Dabei wurden Verbesserungsvorschläge und Vorschläge zur Beseitigung von Schwachstellen, die sich in der praktischen Arbeit gezeigt haben, eingebracht, die nun im Rahmen eines Entwurfs vorliegen und der Begutachtung zugeführt wurden.

Durch den vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Jänner 1992 zur Begutachtung ausgesandten Entwurf einer weiteren Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz sollen die auf Seite 5 und 6 (Punkt 9) angeführten Schwachstellen des Gleichbehandlungsgesetzes beseitigt werden. Der Entwurf, dessen Ziel die Beschleunigung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern im Berufsleben durch Schaffung rechtlicher Rahmenbedingungen ist und über die in den Sozialpartnergesprächen im Jahr 1991 erzielte Einigung hinausgeht, enthält insbesondere folgende Bestimmungen:

- Einführung eines pauschalierten Schadenersatzanspruches bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei Begründung des Arbeitsverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg:

Der Entwurf sieht bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei Begründung des Arbeitsverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg entsprechend der Rechts-

sprechung des Europäischen Gerichtshofes wirksame Schadenersatzregelungen vor, die über den Ersatz des bloßen Vertrauensschadens hinausgehen. So soll bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei Begründung des Arbeitsverhältnisses der/die Stellenwerber/in Anspruch auf Ersatz des Entgelts haben, das er/sie in den ersten sechs Monaten ab Arbeitsantritt hätte erzielen können. Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes beim beruflichen Aufstieg soll der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf die Differenz zu dem Entgelt haben, das er/sie in den ersten sechs Monaten ab der Beförderung hätte erzielen können.

- Einbeziehung der Begriffe der "mittelbaren Diskriminierung" und der "gleichwertigen Arbeit" in das Gleichbehandlungsgebot:

Die ausdrückliche Aufnahme dieser beiden Begriffe in das Gleichbehandlungsgesetz dient zur Klarstellung, daß sich das Gleichbehandlungsgebot auch auf mittelbare Diskriminierungen bzw. nicht nur auf völlig idente Arbeitsvorgänge, sondern auch auf vergleichbare Arbeiten innerhalb eines Betriebes bezieht.

- Aufnahme der sexuellen Belästigung als Diskriminierungstatbestand (inklusive Schadenersatzanspruch) in das Gleichbehandlungsgesetz:

Der Tatbestand der sexuellen Belästigung verlangt nach dem Entwurf ein Verhalten, das mit der sexuellen Sphäre im Zusammenhang steht und von der belästigten Person nicht erwünscht ist. Das Verhalten muß darüber hinaus entweder geeignet sein, die Würde der Person gröblich zu verletzen oder eine einschüchternde oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schaffen.

Ein/e infolge sexueller Belästigung diskriminierte/r Arbeitnehmer/in soll Anspruch auf Schadenersatz gegenüber dem Arbeitgeber (oder der Arbeitgeberin) haben. Bei Belästigung durch andere Personen als den Arbeitgeber (andere Arbeitnehmer, Kunden) soll ein Schadenersatzanspruch erst dann gegeben sein, wenn der Arbeitgeber in Verletzung seiner Fürsorgepflicht keine angemessene Abhilfe schafft.

- Schaffung einer Möglichkeit zur Anfechtung von Kündigungen oder Entlassungen, die wegen der Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz erfolgt sind:

Durch diese Regelung soll die Anfechtungsmöglichkeit einer Kündigung, die aus den o.a. Gründen (insbesondere durch Anrufung des Gerichtes oder der Gleichbehandlungskommission) erfolgt ist, als Individualrecht nach dem Gleichbehand-

lungsgesetz auf Betriebe mit weniger als fünf Arbeitnehmer/innen ausgedehnt werden.

- Beweislasterleichterung für diskriminierte Arbeitnehmer/innen durch Einführung einer Beweislastumkehr:

Demnach hat der Arbeitgeber bei vorheriger Glaubhaftmachung durch den/die Arbeitnehmer/in nachzuweisen, daß nicht auf das Geschlecht bezogene Gründe für die unterschiedliche Behandlung maßgebend waren oder das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist.

- Einführung von Verwaltungsstrafen bei Verstoß gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung:

Nach dieser Bestimmung ist auf Antrag eines Stellenwerbers oder der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen von der Bezirksverwaltungsbehörde eine Geldstrafe bis zu 30.000 S zu verhängen.

- Ausweitung der Kompetenzen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen im gerichtlichen Verfahren:

Der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen soll neben dem Recht auf Anrufung der Gleichbehandlungskommission auch eine Klageberechtigung bei Gericht bzw. das Recht auf Nebenintervention im gerichtlichen Verfahren eingeräumt werden.

- Verlängerung der Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz:

Für Ansprüche bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes - mit Ausnahme des Gleichbehandlungsgebotes bei Begründung des Arbeitsverhältnisses, beim beruflichen Aufstieg und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses (für die die bisherigen Fristen weitergelten) - gilt für die Geltendmachung die gesetzliche dreijährige Verjährungsfrist nach dem ABGB.

Die weiteren Regelungen des Entwurfes betreffen im wesentlichen die

- * Pflicht zum Aushang des Gleichbehandlungsgesetzes im Betrieb,

- * Regelung zur Gewährleistung einer geschlechtsparitätischen Zusammensetzung der Gleichbehandlungskommission,
- * Änderung des Verlautbarungsorgans für Veröffentlichungen der Gleichbehandlungskommission.

Eine ausführlichere Auseinandersetzung auch mit anderen Themen - wie z.B. Einkommensentwicklung - kann in Zukunft im Gleichbehandlungsbericht nach § 10 c des Gleichbehandlungsgesetzes, der erstmals 1995 zu erstellen sein wird, erfolgen.

9. FÖRDERPROGRAMME:

Das Gleichbehandlungsgesetz gestattet im § 2/3 die Durchführung betrieblicher Förderprogramme auf freiwilliger Basis, die der beschleunigten Herbeiführung der de facto Gleichberechtigung dienen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft informiert über diese Bestimmungen im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit, bei Kontakt- und Informationsgesprächen mit Sozialpartnern und Frauenorganisationen, durch das Informationsmaterial, bei Beratungsgesprächen, Sprechtagen, Veranstaltungen und Schulungen.

Für Interessentinnen und Interessenten wird der Kontakt zur "Informations- und Beratungsstelle zur Unterstützung innerbetrieblicher Frauenförderung" im Frauenministerium hergestellt.

10. FORSCHUNG

Ausgehend von der Tatsache, daß die durchgängige berufliche Benachteiligung von Frauen in vielen Bereichen - gerade weil so selbstverständlich - kaum wahrgenommen wird, soll über einzelne gezielte Forschungsarbeiten Grundlagenmaterial für die weitere Diskussion um Anerkennung der Gleichwertigkeit der Arbeit von Frauen über die individuellen Möglichkeiten des Gesetzes hinaus bereitgestellt werden.

Dies erscheint insbesondere dort wichtig, wo es um mittelbare Diskriminierung bzw. um die Schlechterstellung ganzer Berufsgruppen geht, in denen vorwiegend Frauen tätig sind. Dementsprechend wurde zu diesen Themenbereichen je ein Forschungsvorhaben initiiert, deren Ergebnisse im Laufe des Jahres 1992 vorliegen werden.

TÄTIGKEITSBERICHT
DER
GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

1. **Einleitung**
2. **Erledigte Anträge**
3. **Offene Anträge**
4. **Sonstige Kommissionstätigkeit**

1. EINLEITUNG

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. Die erste Plenarsitzung fand am 13.5.1991 statt, Folgesitzungen am 24.6., 5.7., 22.7, 12.9., 16.9., 3.10., 8.10., 22.10. und (voraussichtlich) am 18.11.1991, wobei den Vorsitz jeweils Frau Dr. Eva Wagner-Lukesch führte.

Im Jahr 1991 wurden bis zum Stichtag 15.11.1991 15 Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission eingeleitet: Die Überprüfung eines Falles wurde von Amts wegen wahrgenommen, wobei sich die Anhaltspunkte aus der Korrespondenz der ehemaligen Vorsitzenden der Gleichbehandlungskommission, Frau Dr. Eva Szymanski, mit dem konkreten Arbeitgeber aus dem Vorjahr ergeben haben. Ein Antrag wurde seitens des Arbeiterbetriebsrates des konkreten Unternehmens, ein weiterer seitens des ÖAKT (AK-Salzburg) eingebracht, die übrigen 12 Anträge legte die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen der Kommission vor.

Von diesen insgesamt 15 Verfahren wurden bis zum Stichtag vier abgeschlossen, sieben weitere wurden bisher ohne Erledigung in den Kommissionssitzungen bereits weitgehend behandelt, in drei Fällen ist eine Stellungnahme des jeweiligen Arbeitgebers ausständig. Ein weiterer Antrag wurde am 28.10. eingebracht, auch hier wird eine Stellungnahme des Arbeitgebers eingeholt. Bis Jahresende ist mit dem Abschluß von voraussichtlich weiteren drei Kommissionsverfahren zu rechnen.

Die erledigten Anträge betrafen:

1. freiwillige Sozialleistungen auf Basis eines nicht hinreichend dem Gleichbehandlungsgesetz entsprechenden Kollektivvertrages inklusive Zusatzprotokoll
2. nicht geschlechtsneutrale Stellenausschreibung und Überprüfung eines Beförderungsvorganges
3. Entgeltdiskriminierung und Benachteiligungen bei sonstigen Arbeitsbedingungen und

4. die Vornahme von Schwangerschaftstests als Voraussetzung für den Abschluß eines Arbeitsvertrages.

Die Verfahrensdauer betrug in einem Fall zwei Sitzungen, in den übrigen drei Sitzungstermine.

Durch diese insgesamt 15 Kommissionsfälle wurde nunmehr der gesamte Anwendungsbereich des Gesetzes abgedeckt: Die Überprüfung von Diskriminierungen bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, bei der Festsetzung des Entgelts, bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen (die kein Entgelt darstellen), bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher Ebene, beim beruflichen Aufstieg (insbesondere bei Beförderungen), bei sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Auch allgemeine Kollektivvertragsfragen und ein Fall betreffend geschlechtsneutrale Stellenausschreibung wurden seitens der Kommission behandelt.

Das technische Instrumentarium des Gleichbehandlungsgesetzes wurde ebenfalls voll angewandt: Es erfolgten 14 Anträge auf Überprüfung von Ungleichbehandlung in Einzelfällen gemäß § 6 (1), ein allgemeiner Antrag nach § 5 (1) betreffend diskriminierende Kollektivvertragsbestimmungen im Geld- und Kreditbereich. Neben dem bereits bestehenden (und ad hoc einzuberufenden) Arbeitsausschuß zur allgemeinen Überprüfung von Kollektivverträgen wurde anlässlich eines Einzelfalles aus dem Bereich der Nahrungsmittelindustrie ein zweiter Arbeitsausschuß gebildet. Eine Betriebsbesichtigung der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen im Auftrag der Kommission gemäß § 3a (5) wurde durchgeführt, eine weitere Betriebsbesichtigung in einem zweiten Fall erfolgte durch die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen vor Einbringung des konkreten Antrages. Ein Arbeitgeber wurde nach § 6a verpflichtet, einen generellen Bericht über die Situation der Frauen im Unternehmen zu legen.

2. ERLEDIGTE ANTRÄGE (gem. § 6 (1) GIBG)

GBK 1/91

Antragsteller: Arbeiterbetriebsrat

Arbeitgeber: Glashüttenbereich

betr.: Kapitel VII/KV der Glashütten und betriebliche Anwendung (freiwillige Sozialleistungen)

Der Antrag wurde vom ArbBR hinsichtlich der Überprüfung der Vergabe freiwilliger Sozialleistungen und der Kollektivvertragsregelungen Kapitel VII gestellt: Nach diesen Bestimmungen werden Werkswohnungen nur an männliche verheiratete oder verwitwete Arbeitnehmer bestimmter Kategorien vergeben. Von der Zugehörigkeit zu diesen Kategorien ist auch der Anspruch auf Zuteilung eines Kohlendeputates abhängig. In der Praxis werden diese Sozialleistungen nicht in natura gewährt, sondern in Geld abgelöst. Da weibliche Arbeitnehmerinnen hauptsächlich in Tätigkeitsbereichen beschäftigt werden, die in den KV-Gruppen nicht aufgezählt werden, sind Frauen von diesen Sozialleistungen weitgehend ausgeschlossen. Der ArbBR sah in der Kategorie-einteilung und im Ausschluß von Geschiedenen, Ledigen und HilfsarbeiterInnen vom Deputatsbezug eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes.

Die KV-Partner haben mittels eines Zusatzprotokolles festgehalten, daß das Kapitel VII im Sinne des GIBG zu handhaben ist. Nachdem sich die Firmenleitung bei der Anwendung offenbar exakt an die Textierung des Kollektivvertrages, insbesondere der Gruppeneinteilung des KV gehalten hat, war eine Diskriminierung der Frauen nicht feststellbar. Die Kommission hat allerdings an die Kollektivvertragsparteien die Empfehlung gerichtet, hinsichtlich folgender Punkte eine Überarbeitung vorzunehmen, nachdem ein bloßer Hinweis auf das Gleichbehandlungsgesetz offenbar nicht geeignet ist, den erwünschten Erfolg bei der betrieblichen KV-Anwendung herbeizuführen:

1. Benachteiligungen hinsichtlich des Familienstandes (Geschiedene, Alleinstehende) sollen beseitigt werden
2. im Falle der Betriebszugehörigkeit von EhepartnerInnen und LebensgefährtenInnen soll das höhere Bezugsrecht gesplittet und die Ablösezahlung sowohl dem Mann als auch der Frau im gleichen Ausmaß ausbezahlt werden (derzeit erfolgt die Auszahlung ausschließlich an den männlichen Arbeitnehmer)
3. die Gruppeneinteilung, welche Basis für den Bezug dieser Sozialleistung darstellt, soll dem aktuellen Stand der Produktionstechnik angepaßt werden, wodurch auch

Frauen bei entsprechender Durchführung dieser Empfehlung in den Genuß solcher Ablösezahlungen kommen könnten.

Der Fachverband der Glasindustrie hat in Beantwortung dieser Empfehlung mitgeteilt, daß eine KV-Überarbeitung unmittelbar bevorsteht. Als Ideallösung wird angestrebt, diese Bestimmungen völlig zu eliminieren und die Deputate in Geldwert in den Monatsbezug zu integrieren.

GBK 6/91

Antragstellerin: GAW

Arbeitgeber: Versicherungsanstalt

betr.: Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung (§ 2 b)

Beförderung

Die GAW stellte diesen Antrag für mehrere weibliche Arbeitnehmerinnen, die sich um die geschlechtsspezifisch ausgeschriebene Stelle eines Referatsleiters beworben hatten und bei der Besetzung nicht berücksichtigt wurden. Der Landesstellendirektor Wien hatte aufgrund seines Vorschlagsrechtes ohne näheren Begründung einen männlichen Bewerber zur Bestellung empfohlen.

Die endgültige Entscheidung über das Beförderungsverfahren war seitens des zuständigen Ausschusses bei Antragstellung noch nicht getroffen. Der Arbeitgeber hat jedoch erst entgegen dem Ersuchen der Gleichbehandlungskommission, mit der Beförderung zuzuwarten, die Bestellung des männlichen Bewerbers zum Referatsleiter durchgeführt, obwohl das Kommissionsverfahren noch nicht abgeschlossen war.

Die Kommission traf nach Anhörung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter sowie zweier Bewerberinnen folgende Entscheidung:

1. Verstoß gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung: Die Stellenbezeichnung "Referatsleiter" sowie die Aufforderung an "interessierte (Mit)...arbeiter" ohne Hinweis darauf, daß weibliche und männliche Bewerberinnen aufgefordert werden, sich um die ausgeschriebene Stelle zu bewerben, erfüllen nicht das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung. Die Berufung des Arbeitgebers auf die nicht geschlechtsneutral formulierte verbindliche Dienstordnung wurde nicht als Rechtfertigung anerkannt, da die Positionsbezeichnung jedenfalls durch einen Zusatz ergänzt hätte werden können, der sich an interessierte männliche und weibliche MitarbeiterInnen richtet.

Der Arbeitgeber wurde aufgefordert, bei neuerlichen Stellenausschreibungen die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes zu beachten. Darüber hinausgehende Sanktionen sind nach der geltenden Fassung des Gleichbehandlungsgesetzes nicht vorgesehen.

2. Nach den in der Stellenausschreibung angeführten Kriterien hätten jedenfalls auch weibliche Bewerberinnen für die Besetzung der vakanten Referatsleitung in Betracht kommen können. Eine Diskriminierung der weiblichen Bewerberinnen im Rahmen des Beförderungsverfahrens konnte jedoch nicht festgestellt werden. Der Arbeitgeber hat im Kommissionsverfahren nachträglich ein Anforderungsprofil und zusätzliche Qualifikationsvoraussetzungen (Abschluß einer technischen Ausbildung, technische Abwicklung von Bauvorhaben) geltend gemacht, die weder zum Zeitpunkt der Ausschreibung noch zum Zeitpunkt der Antragstellung bekannt waren. Auf Basis dieser zusätzlichen Informationen konnte der Arbeitgeber glaubhaft machen, daß der männliche Bewerber aufgrund seines HTL-Abschlusses am besten die nunmehr geforderten Voraussetzungen erfüllt.

Die Gleichbehandlungskommission empfahl jedoch dem Arbeitgeber, in Hinkunft Stellenausschreibungen so präzise zu formulieren, daß Anforderungsprofil und Qualifikationserfordernisse klar ersichtlich sind.

GBK 2/91

Antragstellerin: GAW

Arbeitgeber: Elektronikbereich

betr.: Entgeltdiskriminierung

(ausgedehnt) Diskriminierung bei sonstigen Arbeitsbedingungen

Die GAW stellte den Antrag für eine Arbeitnehmerin, die nach erfolgreichem Lehrabschluß im Betrieb (18.9.1989) als technische Zeichnerin im Konstruktionsbüro beschäftigt wurde. Zusätzlich begann sie nach Lehrabschluß die Werkmeisterabendschule für Maschinenbau und Betriebstechnik (diese Ausbildung wurde während des Kommissionsverfahrens mit ausgezeichnetem Erfolg abgeschlossen), weiters die REFA-Grundausbildung absolviert. Das Arbeitsverhältnis endete durch Kündigung seitens der Arbeitnehmerin am 31.12.1990. Ihr Tätigkeitsbereich umfaßte laut Antrag im wesentlichen das Konstruieren von elektronischen Vorrichtungen, kleineren Maschinen, Maschinensätzen bzw. Teilen von großen Maschinen. Zusätzlich gehörte auch das Verbessern und Abändern von

bereits vorhandenen Zeichensätzen zu ihrem Aufgabengebiet. Drei ebenfalls im Konstruktionsbüro beschäftigte männliche Mitarbeiter, die im wesentlichen die gleichen bzw. gleichwertige Tätigkeiten durchführten, hätten laut Antrag ein um ca. 1500,-- bis 3.500,-- ÖS brutto höheres Monatsentgelt bezogen als die weibliche Arbeitnehmerin. Einer dieser Arbeitnehmer hatte im September 1986 die Werkzeugmacherlehre begonnen und wurde ab Herbst 1989 im Konstruktionsbüro als technischer Zeichner lediglich angelernt, die anderen beiden Arbeitnehmer (jeweils mit HTL-Abschluß) wurden seit April 1989 bzw. September 1989 im Konstruktionsbüro als technische Zeichner eingesetzt, wobei lediglich einer dieser drei Mitarbeiter einen erweiterten Aufgabenbereich inne hatte (selbständiges Zeichnen größerer Automaten).

Der Arbeitgeber hielt dem Antrag entgegen, die Arbeitsleistung der Arbeitnehmerin sei generell unzureichend gewesen, die männlichen Mitarbeiter hätten höherwertige Tätigkeiten durchgeführt, verfügen über eine bessere Ausbildung (die Zusatzausbildung der Arbeitnehmerin sei irrelevant) und hätten sich als fähiger erwiesen, weshalb die Entgeltdifferenz gerechtfertigt sei. Die Gleichbehandlungskommission beauftragte gemäß § 3 a (5) die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen mit der Durchführung weiterer Ermittlungstätigkeiten im Betrieb des Arbeitgebers. Aufgrund der Ergebnisse dieses Betriebsbesuches, dem ein Kommissionsmitglied beigezogen wurde, konnte der Sachverhalt hinsichtlich der genauen Entgeltfestsetzungen und weiteren Informationen ergänzt werden:

Die Firmenleitung hielt ihre Argumentationslinie, wonach die männlichen Kollegen eine wesentlich bessere Arbeitsleistung geboten hätten, aufrecht. Im übrigen sei die Arbeitsverteilung durch den Leiter des Konstruktionsbüros erfolgt, die Arbeitnehmerin sei ausschließlich zum Reinzeichnen eingesetzt worden, nachdem kleinere Konstruktionszeichnungen als ungenügend bewertet. Die Arbeitnehmerin hielt dem entgegen, daß sie durchwegs Konstruktionszeichnungen ausgeführt und im übrigen die selben Tätigkeiten wie ihre männlichen Kollegen durchgeführt hätte, als einzige Mitarbeiterin des Büros mußte sie jedoch sämtliche Änderungszeichnungen auch für ihre Arbeitskollegen und Hilfstätigkeiten (Kaffekochen, entleeren von Papierkörben usw.) durchführen.

Die Gleichbehandlungskommission ging bei ihrer Entscheidung von folgendem Sachverhalt aus:

1. Die betroffene Arbeitnehmerin wurde als technische Zeichnerin per 25.9.1989 in die Verwendungsgruppe II des KV für Angestellte der Metallindustrie eingestuft, ihr Bezug erhöhte sich auf zuletzt ÖS 12.230,-- brutto. Im Arbeitszeugnis wurde

ihre Tätigkeit als Konstrukteurin ausgewiesen (nach Angaben der Geschäftsleitung entspräche diese Bezeichnung nicht den Tatsachen sondern beruhe auf eine Gefälligkeit gegenüber der ausscheidenden Mitarbeiterin).

2. Ein vergleichbarer männlicher Arbeitnehmer wurde während seiner Werkzeugmacherlehre (Abschluß 24.2.1990) ab Herbst 1989 im Konstruktionsbüro als technischer Zeichner angelernt, nach Lehrabschluß wurde er als Facharbeiter in die Lohngruppe III eingestuft. Sein Bezug wurde per 1.11.1990 (somit vor Ausscheiden der weiblichen Arbeitnehmerin) auf brutto ÖS 14.197,-- monatlich erhöht, per 1.2.1991 als Hilfskonstrukteur angestellt (Verwendungsgruppe III, Bezug ÖS 15.000,-- brutto). Nach Angaben der Firmenleitung sei dieser Mitarbeiter aufgrund seiner Werkzeugmacherausbildung in vollem Umfang als technischer Zeichner einsatzfähig gewesen.
3. Die beiden übrigen vergleichbaren männlichen Kollegen mit HTL-Abschluß wurden zunächst als Werkzeugmacher (Lohngruppe III) eingesetzt, bevor sie ab Jänner bzw. November 1989 als Konstrukteure in der Verwendungsgruppe III angestellt wurden. Ihre Bezüge betrugen per 1.11.1990 ÖS 15.420,-- bzw. ÖS 16.160,--. Ein positiver oder negativer Arbeitserfolg ist irrelevant für die kollektivvertragliche Einstufung. Es konnte glaubhaft gemacht werden, daß die Arbeitnehmerin als Konstrukteurin eingesetzt wurde und daher nicht in die Verwendungsgruppe II (technische Zeichner) sondern in die Verwendungsgruppe III (Hilfskonstrukteure, Konstrukteure) ebenso wie ihre männlichen Kollegen einzustufen gewesen wäre. Darüber hinaus konnte eine geschlechtsspezifische Arbeitszuteilung glaubhaft gemacht werden. Die Gleichbehandlungskommission stellte daher einen Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot fest, nämlich eine Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts sowie eine Diskriminierung bei sonstigen Arbeitsbedingungen. Der Arbeitgeber wird aufgefordert, diese Diskriminierung zu beseitigen, indem er der betroffenen Arbeitnehmerin die durch die unrichtige kollektivvertragliche Einstufung entgangenen Differenzbeträge nachzahlen möge. Aufgrund der Beendigung des Dienstverhältnisses war ein Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung bei sonstigen Arbeitsbedingungen gegenstandslos.

GBK 5/91

Amtswegig eingeleitetes Verfahren betreffend Vornahme von Schwangerschaftstest als Voraussetzung zur Begründung eines Arbeitsverhältnisses.

Im September 1990 wandte sich eine Interessensvertretung an das damalige Staatssekretariat für allgemeine Frauenfragen mit dem Ersuchen, sich mit der Praxis einer Lebensmittelhandelskette, Stellenbewerberinnen zu einem Schwangerschaftstests anzuhalten "in geeigneter Weise anzunehmen". Dieses Ersuchen wurde an die Gleichbehandlungskommission, welche damals beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales eingerichtet war, weitergeleitet. Die damalige Vorsitzende, Frau Dr. Eva Szymanski, führte in einem Schreiben aus, daß im Hinblick auf die mit Juli 1990 in Kraft getretene Erweiterung des gesetzlichen Gleichbehandlungsgebotes diese Vorgangsweise nicht im Einklang mit dem Gleichbehandlungsgebot zu stehen scheine, "da Frauen im Zusammenhang mit der Begründung des Arbeitsverhältnisses aufgrund ihres Geschlechtes, das heißt aufgrund ihrer Möglichkeit, schwanger zu werden, benachteiligt werden, wenn sie im Falle ihrer Schwangerschaft nicht aufgenommen werden". Darüber hinaus relevierte die Vorsitzende die Frage der rechtlichen Zulässigkeit der Vornahme von Schwangerschaftstests und ersuchte den Arbeitgeber, von der Einholung von Schwangerschaftsbestätigungen vor der Aufnahme der Arbeitnehmerin in Hinkunft Abstand zu nehmen, andernfalls ein amtswegiges Verfahren auf Überprüfung des Gleichbehandlungsgebotes eingeleitet würde. In seinem Antwortschreiben beruft sich der Arbeitgeber auf seine arbeitsvertragliche Abschlußfreiheit (selbst wenn im Falle einer Schwangerschaft eine Einstellung unterbliebe, wäre darin keine Benachteiligung im Sinne des Gleichbehandlungsgebots zu erblicken), weiters wäre ein Verstoß auch dann nicht gegeben, wenn beispielsweise ein Arbeitgeber nur männliche Arbeitnehmer aufnehmen würde, die bereits ihren Präsenzdienst abgeleistet hätten. Zuletzt beruft sich der Arbeitgeber auf Lehrmeinungen und Rechtsprechung, die die Zulässigkeit der Frage nach einer bestehenden Schwangerschaft im vorvertraglichen Feld des Arbeitsvertrages bejaht hätten und auf die Mitteilungspflicht von Arbeitnehmerinnen gemäß § 3 Abs. 4 MSchG. Der geforderte Schwangerschaftstest diene nicht der Verhinderung der Einstellung einer Arbeitnehmerin, sondern der Personalplanung.

Die Gleichbehandlungskommission bejahte ihre Zuständigkeit und leitete von Amts wegen ein Verfahren auf Überprüfung einer Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses ein. Der ÖAKT erstellte eine schriftliche Stellungnahme zu den aufgeworfenen Fragen, welche in der Gleichbehandlungskommission diskutiert und der Entscheidung zugrundegelegt wurde.

In der Stellungnahme führt der ÖAKT zu den relevierten Rechtsfragen unter anderem aus, daß die Veranlassung zu einem Schwangerschaftstest bei einer Bewerbung über die bloße Frage nach dem Bestehen einer Schwangerschaft hinausgeht, wovon nicht nur die grundrechtlich geschützte Privatsphäre der Bewerberin alleine betroffen ist, sondern auch indirekt in die Kommunikation zwischen Klientin und Arzt eingegriffen wird. Die Vornahme eines Schwangerschaftstests berührt nicht zuletzt die körperliche Integrität der Stellenbewerberin. Im Hinblick darauf ist ein Vergleich der Rechtslage einer Stellenbewerberin, von der ein Schwangerschaftstest verlangt wird, mit der eines Bewerbers, der nach der Ableistung des Präsenzdienstes gefragt wird, als sachlich ungerechtfertigt und diskriminierend zurückzuweisen.

Bezüglich der behaupteten herrschenden Lehrmeinung zum Fragerecht des Arbeitgebers an eine Stellenbewerberin über eine bestehende Schwangerschaft ist davon auszugehen, daß die Privatautonomie jedenfalls nur im Rahmen der bestehenden Rechtsordnung ausgeübt werden kann. Der arbeitsvertragliche Bestandschutz im Fall der Mutterschaft ist als Ergebnis einer Interessensabwägung des Gesetzgebers zwischen Mutterschutz und Privatautonomie anzusehen, wobei die einfachgesetzliche Gestaltung des Mutterschutzes auch grundrechtlich geschützte Sphären berührt (Intimsphäre, Privatleben der Arbeitnehmerin). Inwieweit der Arbeitgeber in die durch Artikel 8 MRK geschützte Rechtsphäre des Privatlebens im vorvertraglichen Verhältnis eingreifen darf, wird nicht zuletzt Verhältnismäßigkeitserwägungen unterliegen. Der ÖAKT bezieht sich auf Binder, ZAS 1978/ 83 ff, der ein zulässiges Fragerecht nach der Schwangerschaft einer Stellenbewerberin nur dort annimmt, wo dem Betriebsinhaber keinerlei Möglichkeiten offenstünden, den Ausfall der schwangeren Arbeitnehmerin etwa durch Zwischeneinstellung einer anderen Arbeitnehmerin zu kompensieren. Generell stellt Binder fest, daß die Frage nach einer bestehenden, aber nach außen noch nicht erkennbaren Schwangerschaft unzweifelhaft die Intimsphäre, somit das Persönlichkeitsrecht auf Achtung des Privatlebens im Sinn des Artikels 8 MRK und darüber hinaus auch das für unselbständige Erwerbstätige geltende Grundrecht der Berufsfreiheit (Artikel 6 Abs. 1 und 18 StGG 1867) berührt welches durch Transformation über die zivilrechtliche Generalklausel der §§ 16 und 879 ABGB für den privatrechtlichen Bereich wirksam würde. Nach Schwarz und Löschnigg (Schwarz/Löschnigg Arbeitsrecht, 4. Auflage 174 ff mit Hinweis auf ständige Rechtsprechung) ist die Frage nach dem Bestehen einer Schwangerschaft regelmäßig unzulässig. Ergänzend verweist der ÖAKT im Sinne des Gebots verfassungskonformer Interpretation einfachgesetzlicher Regelungen auf neuere Überlegungen zu Personalfragebögen, worauf hier nicht näher eingegangen werden soll.

Was die ständige Rechtssprechung des Österreichischen Obersten Gerichtshof betrifft, ist vor allem auf die Entscheidung vom 5.11.1968, 4 Ob 57/68 hinzuweisen. Danach kann selbst die wahrheitswidrige Beantwortung eines Personalfragebogens in Bezug auf eine bestehende Schwangerschaft nicht zur rückwirkenden Auflösung des Arbeitsvertrages führen. Nach ständiger Rechtssprechung des OGH ist die Arbeitnehmerin weiters nicht verpflichtet, eine bloße Schwangerschaftsvermutung dem Arbeitgeber mitzuteilen (u.a. 4 Ob 5/84). Diese eindeutige Verneinung einer Rechtspflicht der Stellenbewerberin zur wahrheitsgemäßen Beantwortung von Fragen nach einer bestehenden Schwangerschaft ist auch auf Kritik gestoßen, so z.B. durch Karl Spielbüchler, aber auch dieser geht davon aus, daß das Mutterschutzgesetz einen über in einem Dienstverhältnis stehende Frauen hinausgehenden Schutzzweck hat (Offenhalten einer Erwerbsmöglichkeit gerade in dieser besonderen Lage - JBl 1969, 286 ff).

Im Zusammenhang mit der o.a. Entscheidung des OGH 4 Ob 57/68 wird auch die Rechtsmeinung von Friedrich Kuderna zitiert, der Überlegungen zur möglichen Sittenwidrigkeit des Verhaltens einer Arbeitnehmerin traf, die den Personalfragebogen nicht wahrheitsgemäß im Bezug auf ihre Schwangerschaft beantwortet hatte. Kuderna mißt der wahrheitswidrigen Verneinung der Frage nach einer Schwangerschaft keine rechtlich relevante Bedeutung zu, weil die guten Sitten kein Moralbegriff sind: Sittenwidrigkeit im rechtlichen Sinn dürfe nicht mit Unmoral oder Unsittlichkeit verwechselt werden, die Lüge der Klägerin stehe mit den Gesetzen der Moral zwar nicht in Einklang, hat aber nicht die Sittenwidrigkeit des Dienstvertrags zur Folge. Ebenso bezweifelt Kuderna ein moralisch einwandfreies Verhalten eines Arbeitgebers, welcher mit dieser Frage ganz offensichtlich darauf abzielt, für den Fall der Schwangerschaft ein Dienstverhältnis nicht zu begründen und dadurch eine schwangere Frau überhaupt erst in eine solche Zwangslage bringt und ihr wegen ihres Zustandes die Möglichkeit verwehrt, sich ihren Unterhalt in einem Unternehmen zu verdienen. Weiters betonte Kuderna, daß Artikel 3 Abs. 4 MSchG eine sanktionslose Ordnungsvorschrift darstellt, was sich insbesondere aus § 10 Abs 2 MSchG ergibt, wonach der Kündigungsschutz auch dann besteht, wenn die Schwangerschaft dem Dienstgeber binnen fünf Arbeitstagen nach Ausspruch der Kündigung bekannt gegeben wird. Auch Kuderna sieht daher keine rechtliche Verpflichtung, eine vom Dienstgeber während des Dienstverhältnisses oder vor bzw. bei Abschluß des Dienstvertrages gestellte Frage nach einer Schwangerschaft wahrheitsgemäß zu beantworten. Die Unterlassung der Bekanntgabe der Schwangerschaft hat lediglich zur Folge, daß die Dienstnehmerin der zu ihrem und des Kindes Schutz erlassenen Beschäftigungsverbote nicht teilhaftig werden kann.

Im Ergebnis ist die ständige Rechtssprechung des OGH zur Mitteilungspflicht einer Stellenbewerberin über eine (allfällig) bestehende Schwangerschaft als Anerkennung einer mittelbaren Drittwirkung des Grundrechts auf Privatfreiheit (Artikel 8 MRK) im Bereich des Arbeitsrechts zu verstehen. Von hier aus ergibt sich für den ÖAKT ein nicht zu übersehender Ausgangspunkt für die Beurteilung der Zulässigkeit der Veranlassung der Stellenbewerberinnen zur Vornahme eines Schwangerschaftstests.

Durch die Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes BGBl. 1990/410 ist die Schutzwürdigkeit der Rechtsphäre einer Stellenbewerberin im Sinne eines geschlechtsspezifischen Diskriminierungsverbots statuiert worden (§ 2 Abs. 1 und § 2 a Abs. 1 Gleichbehandlungsgesetz). Die Stellenbewerberin darf keiner benachteiligenden Differenzierung aufgrund des Geschlechts ohne sachliche Rechtfertigung unterworfen werden. In diesem Zusammenhang wird insbesondere auf seit den siebziger Jahren entwickelte internationale Standards zur Unteilbarkeit von Mutterschutz und Diskriminierungsverbot hingewiesen (Artikel 5 Abs. 1 ILO-Konvention Nr. 111 BGBl 1973/111, Artikel 4 Abs. 2 CEDAW, BGBl Nr. 1982/443, Artikel 2 Abs. 3 EG Lohngleichheitsrichtlinie 76/207/EWG vom 9.2.1976). Bei völkerrechtskonformer Auslegung österreichischen Rechts wären jedenfalls Artikel 5 Abs. 1 ILO Konvention Nr. 111 und Artikel 4 Abs. 2 CEDAW zu beachten.

Ergänzend wird darauf hingewiesen, daß Artikel 2 Abs. 1 der EG-Lohngleichheitsrichtlinie 76/207/EWG einen weitgefaßten Standard der Unteilbarkeit von Achtung des Privatlebens und Diskriminierungsverbots festlegt: "Der Grundsatz der Gleichbehandlung im Sinne der nachstehenden Bestimmungen beinhaltet, daß keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand, erfolgen darf".

Zitiert wird auch eine neuere Entscheidung des EuGH (EuGH 8.11.1990, C-177/88, Johanna Pacifica Dekker; EuGRZ 1990, 506): Der EuGH erwog hierin u.a., daß die Verweigerung einer Einstellung wegen Schwangerschaft nur Frauen gegenüber in Betracht kommt und daher eine im Sinn des Artikels 2 Abs. 1 und Abs. 3 Richtlinie 76/207/EWG eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt. Der EuGH beurteilte eine Verweigerung der Einstellung aufgrund der finanziellen Auswirkungen der Fehlzeit wegen Schwangerschaft als eine Weigerung, die im wesentlichen ihren Grund in der Schwangerschaft als solcher hat. Eine solche Diskriminierung kann nicht mit den finanziellen Nachteilen gerechtfertigt werden, die der Arbeitgeber im Fall der Einstellung einer schwangeren Frau während deren Mutterschaftsurlaub erleiden würde. Weiters stellte der EuGH fest, daß die Antwort auf die Frage, ob die Weigerung, eine Frau einzustellen, eine unmittelbare oder mittelbare

Diskriminierung darstellt, vom Motiv dieser Weigerung abhängt. Besteht dieses darin, daß die Betroffene schwanger ist, so steht die Entscheidung im unmittelbaren Zusammenhang mit dem Geschlecht der Bewerberin. Von daher kann es (.....) nicht von Belang sein, daß sich kein Mann beworben hat. Im Ergebnis verstößt daher ein Arbeitgeber unmittelbar gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz der genannten Richtlinie 76/207/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zuganges zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie im Bezug auf die Arbeitsbedingungen, wenn er es ablehnt, mit einer von ihm für geeignet befundenen Bewerberin einen Arbeitsvertrag zu schließen, weil er wegen der Einstellung einer schwangeren Frau Nachteile zu befürchten hat, die sich aus einer staatlichen Regelung über die Arbeitsunfähigkeit ergeben, wonach eine mit Schwangerschaft und Entbindung zusammenhängende Verhinderung einer Arbeitsleistung einer Verhinderung wegen Krankheit gleichsteht.

Der ÖAKT gelangte in seiner Stellungnahme zur Auffassung, daß im Hinblick auf die ständige Rechtssprechung des OGH zu § 3 Absatz 4 MschG, den Schutzzweck des Mutterschutzgesetzes und die Gebotenheit verfassungskonformer Auslegung einfachgesetzlicher Rechtsvorschriften, die Veranlassung einer Stellenbewerberin zur Vornahme eines Schwangerschaftstests und zur Mitteilung dessen Ergebnis an ihren künftigen Arbeitgeber einen unverhältnismäßigen und daher unzulässigen Eingriff in die Persönlichkeitsrechte der Stellenbewerberin, insbesondere in ihr Recht auf Privatheit (Artikel 8 MAK) darstellt. Eine sachliche Rechtfertigung für eine solche Veranlassung, die nur aufgrund des Geschlechts der Stellenbewerberin stattfinden kann, ist daher nicht denkbar. Die Veranlassung einer Stellenbewerberin zur Vornahme von Schwangerschaftstests und zur Mitteilung dessen Ergebnisses an ihren künftigen Arbeitgeber verstößt gegen das Diskriminierungsverbot bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses im Sinn des § 2 Abs. 1 Zif. 1 Gleichbehandlungsgesetz.

Die Gleichbehandlungskommission schloß sich nach Diskussion der Stellungnahme, den Ausführungen der ehemaligen Kommissionsvorsitzenden und des ÖAKT an und stellte fest, daß die Vorgangsweise des Arbeitgebers, Stellenbewerberinnen zu einem Schwangerschaftstest anzuhalten, eine Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses im Sinn des § 2 Abs. 1 Zif. 1 Gleichbehandlungsgesetz darstellt. Der Arbeitgeber wird daher aufgefordert, von dieser Praxis in Hinkunft Abstand zu nehmen.

3. OFFENE ANTRÄGE

GBK 3/91

Antragstellerin: Gleichbehandlungsanwältin

Arbeitgeber: Nahrungs- und Genußmittelindustrie (zwei rechtlich getrennte Unternehmen)

betr.: Entgeltfestsetzung

Antragsinhalt: In den beiden Unternehmensbereichen werden weibliche Arbeitnehmerinnen bei gleicher bzw. gleichwertiger Tätigkeit bei Beginn des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich in die unterste Lohnkategorie D, männliche Arbeitnehmer hingegen in die Lohnkategorie C eingestuft, Frauen werden erst nach übermäßig langer Betriebszugehörigkeit (bis zu 20 Jahren) in eine höhere Lohngruppe umgestuft, Männer bereits nach einem bzw. wenigen Jahren Betriebszugehörigkeit. Darüber hinaus besteht nach den Regelungen des KV für die Nahrungs- und Genußmittelindustrie/Anhang für die Milchindustrie die Möglichkeit, unter anderem für erschwerte Arbeitsbedingungen Zulagen zu gewähren. Nach betrieblicher Handhabung erhalten Männer für Tätigkeit im Kühlhaus und bei Maschinenarbeit Zulagen, Frauen, die ebenfalls erschwerte Arbeitsbedingungen vorfinden (Geruchsbelästigung, Nässe, Fliesbandarbeit) erhalten bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit keine Zulagen.

Nach Anhörung von Arbeitgeber- und ArbeitnehmervertreterInnen wurde zur genaueren Überprüfung ein Arbeitsausschuß eingesetzt, der am 3.12. zusammentreten wird.

GBK 4/91

Antragstellerin: Gleichbehandlungsanwältin

Arbeitgeber: Teilbereich einer Interessensvertretung

betr.: Entgeltfestsetzung, freiwillige Sozialleistungen, sonstige Arbeitsbedingungen

Antragsinhalt: Einer weiblichen Arbeitnehmerin, die in einer Außenhandelsstelle als Sekretärin tätig war, wurden anlässlich ihrer Eheschließung Zuschüsse (Reise- und Übersiedlungskosten, Wohnungskosten) gekürzt mit der Begründung, die Arbeitnehmerin halte sich nunmehr nicht ausschließlich zur Dienstleistung am Dienort auf. Weiters erhielt sie im Gegensatz zu männlichen Kollegen weder einen Erziehungskostenbeitrag noch einen GattInnenzuschlag, auch wurden nicht alle Angehörigen in die Kollektivkrankenversicherung miteinbezogen, was bei männlichen Kollegen regelmäßig der Fall ist. Weiters wurde die Überprüfung der anteiligen Übernahme von Über-

siedlungskosten (im Ausmaß einer Kubatur für unverheiratete Personen) und die Verweigerung der Übernahme von Rückflugkosten von Ehemann und Kinder beantragt. Der Arbeitgeber bezog sich bei diesen Maßnahmen durchwegs auf dienstrechtliche Bestimmungen. Die Gleichbehandlungsanwältin führt in ihrem Antrag aus, daß einzelne Bestimmungen zumindest versteckt diskriminierend oder von den Auswirkungen her mittelbar diskriminierend seien, indem die genannten freiwilligen Sozialleistungen auf bestimmte dienstrechtliche Positionen abgestellt sind, wobei wiederum Sekretärinnen (in der Regel nur Frauen) benachteiligt werden. Die gegenständlichen Ansprüche knüpfen an durch den Auslandsaufenthalt bedingte Umstände an (erhöhter Kostenaufwand), welche nach Ansicht der Gleichbehandlungsanwältin unabhängig von der Qualifikation oder dienstrechtlichen Stellung der Beschäftigten abgegolten werden sollten.

Die Gleichbehandlungskommission hat Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter gehört, eine endgültige Beschlußfassung ist noch ausständig.

GBK 7/91

Antragstellerin: Gleichbehandlungsanwältin

Arbeitgeber: Tochterunternehmen eines internationalen Mineralölkonzerns

betr.: Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, beruflicher Aufstieg, Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt: Eine weibliche Arbeitnehmerin war zunächst als Sachbearbeiterin in der Rechtsabteilung, danach als Vorstandssekretärin bis zu ihrer Kündigung durch den Arbeitgeber beschäftigt. Die Kündigung wurde beim Arbeits- und Sozialgericht gemäß § 105 Abs. 3 a ArbVG und §§ 2, 2 a Gleichbehandlungsgesetz angefochten. Während der Arbeitgeber die Kündigung damit begründete, daß der Posten einer Vorstandssekretärin aufgelassen wurde und die Arbeitnehmerin im übrigen frustriert gewesen sei, sieht die Arbeitnehmerin als tatsächliches Motiv ihrer Kündigung ihr jahrelanges Streben nach Gleichbehandlung ihrer Person und der Frauen allgemein im Unternehmen. Der Antrag bezieht sich 1) auf Überprüfung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, welche von der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gehaltsgruppe abhängig sind, wobei einerseits in den höheren Gehaltsgruppen ausschließlich nur Männer aufscheinen und bei der Kursauswahl auch Männer aus niedrigeren Verwendungsgruppen einbezogen werden (Frauen jedoch nicht), 2) auf die Überprüfung von Diskriminierungen beim beruflichen Aufstieg (generell erreichen Frauen im Unternehmen nur eine bestimmte maximale Gehaltsstufe, während Männern die gesamte Karriereleiter nach oben offen steht; bezüglich der betroffenen Arbeitnehmerin wurde

in den Leistungsbeschreibungen vermerkt, daß ihr Potential auf qualifizierteren Posten eingesetzt werden sollte, entsprechende Positionen wurden ihr jedoch nicht ermöglicht) und 3. auf Überprüfung einer Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Nach Vorliegen einer schriftlichen Stellungnahme des Arbeitgebers wurde Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter sowie die betroffene Arbeitnehmerin gehört, das Unternehmen wurde darüber hinaus zur Berichtslegung gemäß § 6 a aufgefordert.

GBK 8/91

Antragstellerin: Gleichbehandlungsanwältin

Arbeitgeber: Sparkasse

betr.: Entgeltfestsetzung/freiwillige Sozialleistungen, Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, beruflicher Aufstieg, sonstige Arbeitsbedingungen

Antragsinhalt: Eine Anlageberaterin und Referentin für Geschäftsstellenbetreuung hat im Gegensatz zu zwei männlichen Kollegen der Anlageberatung keine Prämie in der Höhe von Schilling 25.000,-- erhalten, dies obwohl sie einen größeren und verantwortungsvolleren Verantwortungsbereich inne hatte. Auch hat sie im Gegensatz zu diesen beiden Kollegen eine Auslandsweiterbildung bisher nicht genehmigt erhalten, weiters wurde sie bei der Zuteilung von neuen Kunden und Kundinnen zu Gunsten der beiden männlichen Mitarbeiter in der Anlageberatung benachteiligt. Aufgrund einer Umstrukturierung wurde zuletzt ihr Aufgabenbereich nachhaltig reduziert und einem dieser beiden Mitarbeiter übertragen (der zweite Mitarbeiter ist in der Zwischenzeit aus dem Unternehmen ausgeschieden).

Die Gleichbehandlungskommission hat nach Anhörung der betroffenen Arbeitnehmerin und nicht wahrgenommener Einladung von Arbeitgeber- und ArbeitnehmervertreterInnen versucht, beide Seiten zu einer Kompromißlösung zu veranlassen, was jedoch ergebnislos blieb. In der Folge wurde der Betriebsratsvorsitzende gehört, ein Gespräch mit einem Arbeitgebervertreter ist noch ausständig.

GBK 9/91

Antragstellerin: Gleichbehandlungsanwältin

Arbeitgeber: Sozialbetreuungseinrichtung

betr.: Entgeltfestsetzung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt: Die Leiterin der Betreuungseinrichtung war von Jahresbeginn bis zu ihrer Kündigung durch den Arbeitgeber im Juli 1991 für die pädagogische Betreuung, die verwaltungstechnische Abwicklung, Leitung des Buffetbetriebes und die Öffentlichkeitsarbeit der Betreuungseinrichtung verantwortlich. Ihr Ehemann, der bei identem Aufgabenbereich diese Einrichtung zuvor geleitet hatte, wurde nach Gemeindevertragsbedienstetenschema (welches für anwendbar erklärt wurde) höher eingestuft, wodurch sich eine Gehaltsdifferenz von ca. 3800,-- Schilling Einstiegsbruttogehalt ergeben hat. Die Arbeitnehmerin versuchte ergebnislos, eine gütliche Einigung mit dem Arbeitgeber herbeizuführen und wandte sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Kurz darauf wurde die Arbeitnehmerin mit der Begründung gekündigt, eine weitere Zusammenarbeit sei nicht mehr möglich, ein Zusammenhang mit der Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft bestehe jedoch nicht. Daraufhin wurde der Antrag auf Überprüfung der Entgeltfestsetzung und der Umstände im Zusammenhang mit der Beendigung des Dienstverhältnisses eingebracht.

Die Gleichbehandlungskommission hat sowohl die betroffene Arbeitnehmerin als auch Arbeitgebervertreter gehört und versucht, eine Einigung zwischen beiden Seiten herbeizuführen, was bisher jedoch - abgesehen von der Nachzahlung arbeitsrechtlicher Entgeltansprüche - ergebnislos blieb. Eine endgültige Beschlußfassung ist noch ausständig.

GBK 10/91

Antragstellerin: Gleichbehandlungsanwältin

Arbeitgeber: Bausondergesellschaft im Verkehrsbereich

betr.: Entgeltfestsetzung

Antragsinhalt: Die Bilanzbuchhalterin des Unternehmens leitete nach Ausscheiden des Abteilungsleiters das Finanz- und Rechnungswesen weiter und führe sämtliche Arbeiten (z.B. auch ein EDV-Projekt) durch, wobei sie auch die volle Verantwortung zu tragen hatte. Eine entsprechende Vertragsänderung, insbesondere eine Umstufung in die höhere Gehaltsgruppe wurde jedoch nicht durchgeführt. Der Arbeitgeber wandte gegenüber der GAW ein, daß nach Ausscheiden des Abteilungsleiters der

Aufgabenbereich nicht zur Gänze auf die Bilanzbuchhalterin übertragen worden, sondern auf andere Unternehmensbereiche verlagert worden sei. Auch habe sie nicht die volle Verantwortung für die Durchführung getragen, im übrigen sie eine Entgeltdifferenzierung auch aufgrund des fehlenden akademischen Abschlusses gerechtfertigt.

Die Gleichbehandlungskommission hat auch hier nach Stellungnahme bzw. Anhörung beider Seiten ergebnislos versucht, eine Einigung herbeizuführen, weshalb zur nächsten Sitzung ein/eine VertreterIn des Betriebsrates eingeladen wurde.

GBK 11/91 (Antrag gemäß § 5 Abs. 1)

Antragstellerin: Gleichbehandlungsanwältin

betr.: Kollektivvertragsbestimmungen im Geld- und Kreditbereich

Antragsinhalt: Einzelne Kollektivvertragsregelungen betreffend Versorgungsgenüsse (Witwenpension, Erziehungsbeitrag, Hiflosenzuschuß, Sterbegeld, Waisenpension, u.a.) sind weitgehend nicht geschlechtsneutral formuliert und gebühren daher dem Wortlaut nach mit wenigen Ausnahmen nur den Hinterbliebenen männlicher Angestellter. Der Antrag bezieht sich daher auf Überprüfung von Diskriminierungen bei Entgeltfestsetzung bzw. Gewährung freiwilliger Sozialleistungen in diesen Bereichen.

Die Gleichbehandlungskommission hat Stellungnahmen der Kollektivvertragspartner eingeholt, welche größtenteils bereits eingelangt sind. Eine endgültige Beschlußfassung wird nach Vorlegen aller Unterlagen erfolgen.

GBK 12/91

Antragstellerin: Gleichbehandlungsanwältin

Arbeitgeber: Leiharbeitsunternehmen

betr.: Begründung des Arbeitsverhältnisses, Entgeltfestsetzung, sonstige Arbeitsbedingungen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt: Im Gegensatz zu männlichen Arbeitnehmern, mit denen von Beginn an unbefristete Arbeitsverhältnisse abgeschlossen werden, werden mit weiblichen Arbeit-

nehmerinnen sechsmonatig befristete Arbeitsverhältnisse begründet. Dies mit der Zusatzvereinbarung, daß die Befristung auf ausdrücklichen Wunsch der Dienstnehmerin erfolge. In einem Bewerbungsgespräch wurde seitens eines Filialleiters mitgeteilt, daß diese Befristung wegen einer eventuell drohenden Schwangerschaft gemacht werden müsse, im Falle des Vorliegens einer Schwangerschaft würde dann keine Verlängerung des Dienstverhältnisses erfolgen. Sind Bewerberinnen mit dieser Befristung nicht einverstanden, wird kein Arbeitsvertrag abgeschlossen. Darüber hinaus erhalten weibliche Arbeitnehmerinnen einen geringeren Stundengrundlohn als männliche Kollegen. Die Tätigkeiten bei den Beschäftigerfirmen werden zum Teil geschlechtsspezifisch verteilt, wobei Leiharbeiterinnen teilweise erschwere Arbeitsbedingungen vorfinden als Leiharbeiter.

Der Arbeitgeber wurde zu einer Stellungnahme aufgefordert, welche noch nicht eingelangt ist.

GBK 13/91

Antragstellerin: Gleichbehandlungsanwältin

Arbeitgeber: Leiharbeitsunternehmen

betr.: Entgeltfestsetzung, sonstige Arbeitsbedingungen

Antragsinhalt: Die Zuteilung der LeiharbeiterInnen von bestimmten Gruppen von Beschäftigerfirmen erfolgt geschlechtsspezifisch, zum Teil werden nur männliche oder nur weibliche ArbeitnehmerInnen an bestimmte Firmen und hier wiederum für bestimmte Unternehmensbereiche überlassen. Nach den Bestimmungen des AÜG könnten sich hierdurch Einkommensnachteile für weibliche Leiharbeiterinnen ergeben, wenn sie an Betriebe überlassen werden, deren Lohnniveau unter dem jener Betriebe liegt, an die üblicherweise männliche Leiharbeiter überlassen werden. Ebenso ergeben sich Benachteiligungen im Rahmen sonstiger Arbeitsbedingungen, nachdem Frauen zum Teil geschlechtsspezifisch Tätigkeiten zugewiesen bekommen und bei erhöhten Belastungen arbeiten.

GBK 14/91

Antragstellerin: Gleichbehandlungsanwältin

Arbeitgeber: Tochterunternehmen eines internationalen Informationstechnologiekonzerns

betr.: Entgeltfestsetzung

Antragsinhalt: Eine weibliche Mitarbeiterin wurde bei vergleichbarer Tätigkeit und Ausbildung bei der erstmaligen Gehaltsfestsetzung niedriger eingestuft als ein männlicher Kollege. Die Gehaltsfortentwicklung erfolgt nach einem strikt leistungsbezogenen Punktesystem verbunden mit regelmäßigen Leistungsbewertungen, die Differenz der ursprünglichen Einstufung bleibt jedoch weitgehend aufrecht. In einer ersten Stellungnahme gegenüber der Gleichbehandlungsanwaltschaft wurde die Differenzierung mit unterschiedlicher beruflicher Qualifikation (Berufspraxis, spätere Verleihung eines akademischen Grades) begründet.

Eine Stellungnahme des Arbeitgebers wird eingeholt.

GBK 15/91

Antragstellerin: AK-Salzburg/ÖAKT

Arbeitgeber: Drogeriehandelskette

betr.: Begründung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt: Der Arbeitgeber verpflichtet bei Abschluß des Arbeitsvertrages weibliche Arbeitnehmerinnen auf Verlangen vor Ablauf des befristeten Dienstverhältnisses eine vertragsärztliche Bestätigung zu erbringen, aus der ausdrücklich hervorgeht, daß zur Zeit der Ausstellung dieser Bestätigung keine Schwangerschaft vorliegt.

Der Antrag konnte bisher noch nicht behandelt werden.

4. SONSTIGE KOMMISSIONSTÄTIGKEIT

4.1. Geschäftsordnung

Da sich aus der Praxis der aufgrund der hohen Anzahl von neuen Anträgen gehäuften Kommissionssitzungen offene Fragen hinsichtlich der Handhabung der Verfahrensregelungen und der zu überarbeitenden Geschäftsordnung ergeben haben, hat die Gleichbehandlungskommission in ihrer Sitzung am 16.9. die unterschiedlichen Standpunkte diskutiert und Richtlinien für die zukünftige Strukturierung des Verfahrensablaufes erarbeitet. Durch eine straffere Handhabung der Geschäftsordnung und Vorbereitung der zu behandelnden Fälle soll eine raschere Abwicklung gewährleistet werden. Zur Klärung zusätzlicher, im zweiten Halbjahr aufgetretener Verfahrensfragen wird am 10.12. eine weitere Kommissionssitzung stattfinden.

4.2. Geschäftsführung

Die Vorsitzende, Frau Dr. Eva Wagner-Lukesch, war aufgrund der geringen personellen Ressourcen und unzureichender Infrastruktur gezwungen, im Unterschied zur bisherigen Vorsitzenden, Frau Dr. Eva Szymanski, neben dem Vorsitz in der Gleichbehandlungskommission auch die Führung der laufenden Geschäfte, die Vorbereitung der Sitzungen und die Besorgung der Kanzleigeschäfte der Kommission selbst wahrzunehmen. Dies hat sich während des Berichtszeitraums als erheblicher Arbeitsaufwand erwiesen, wobei zeitliche Verzögerungen in der Kommissionsarbeit in Kauf genommen werden mußten. Die Führung des Kommissionsvorsitzes und der Geschäftsführung in einer Person wird im Folgejahr keinesfalls aufrechtzuerhalten sein, ohne die Arbeitsbedingungen der Kommissionsmitglieder weiter zu verschlechtern und eine konstruktive und kontinuierliche Kommissionsarbeit zu gefährden.

Angesichts der beträchtlich erhöhten Zahl neuer Anträge (im letzten Berichtsjahr langte zum Vergleich lediglich ein Neuantrag ein, welcher ebenso wie zwei offene Anträge des Jahres 1989 erledigt werden konnte) und dem dadurch wesentlich gesteigerten Sitzungsaufwand zur Fallbearbeitung - was auch für das Folgejahr zu erwarten ist - ist es unerlässlich, der Gleichbehandlungskommission die notwendigen Ressourcen und Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, um dem gesetzlichen Auftrag auch in Hinkunft nachkommen zu können. Dies auch im Hinblick darauf, daß aus dem laufenden Berichtsjahr voraussichtlich acht Anträge zur Erledigung im Folgejahr offen bleiben.

4.3. Vollziehung des § 2 c GIBG

Im Berichtszeitraum langte keine Anfrage betreffend § 2 c/Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung bei der Gleichbehandlungskommission ein.

Nach Mitteilung der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen wurden jedoch derartige Anfragen und Beschwerden seitens der Gleichbehandlungsanwaltschaft bearbeitet (auf den Bericht der Anwältin wird verwiesen). Im Rahmen des Kommissionsverfahrens GBK 6/91 (Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft) traf die Gleichbehandlungskommission die Feststellung, daß ein Verstoß gegen § 2 c vorliegt (vgl. Punkt 2/erledigte Anträge).

Leider ist aufgrund von Beobachtungen insbesondere der Gleichbehandlungsanwältin festzustellen, daß Stellenausschreibungen (vor allem durch Dritte) bereits wieder in größeren Umfang geschlechtsspezifisch formuliert werden.

4.4. Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission der Länder im Bereich des Landarbeitsrechtes (II. Teil GIBG)

Im Hinblick auf die Überlastung der Geschäftsführung mußten die Anfragen der Gleichbehandlungskommission an die Gleichbehandlungskommission der Länder zurückgestellt werden.

4.5. Allgemeiner Schriftverkehr

Durch die Einrichtung der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen hat sich der Schriftverkehr (allgemeine Anfragen, Auskünfte und dergleichen) zur Gänze in diese Einrichtung verlagert (siehe Tätigkeitsbericht der Gleichbehandlungsanwältin).