

GEMEINSAMER
BERICHT
ÜBER DIE VOLLZIEHUNG
DES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZES

insbesondere über die Tätigkeit und Wahrnehmung
der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen,
die Verfahren vor der Kommission und die sonstige Tätigkeit
der Kommission gemäß § 10a Gleichbehandlungsgesetz

1 9 9 2

vorgelegt von:

Johanna Dohnal
Bundesministerin für
Frauenangelegenheiten

Josef Hesoun
Bundesminister für
Arbeit und Soziales

INHALTSVERZEICHNIS

- o Tätigkeitsbericht der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen
- o Tätigkeitsbericht der Gleichbehandlungskommission
- o Bericht über die Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes

TÄTIGKEITSBERICHT
DER ANWALTSCHAFT FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN

INHALTSVERZEICHNIS

Bilanz und Ausblick

- 1. Beratung**
- 2. Sprechtag**
- 3. Veranstaltungen/Schulungen**
- 4. Informationsmaterial**
- 5. Kontakte/Öffentlichkeitsarbeit**
- 6. Kommissionsarbeit**
- 7. Anregungen für eine weitere Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes aus den praktischen Erfahrungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft**
- 8. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**
- 9. Lehrlingseinstellung**
- 10. Forschung**

Bilanz und Ausblick

Zwei Jahre intensive Arbeit mit dem Gleichbehandlungsgesetz 1990 liegen hinter uns, die nicht zuletzt Auswirkungen auf die mit 1.1.1993 in Kraft tretende Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz hatten.

Wesentlicher Beweggrund der Novelle 1990 war die **Etablierung eines breiten Informations- und Beratungsangebots** für beruflich benachteiligte Frauen.

Diese Aufgabe wurde von der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen und ihrer Stellvertreterin wahrgenommen.

Quantitativ hat sich dabei ein Bedarf von ca. 60 Informationsveranstaltungen pro Jahr herauskristallisiert, der Bedarf an persönlichen Beratungen liegt derzeit bei ca. 450 Erstgesprächen pro Jahr und ist steigend.

Problematisch ist nach wie vor die Situation in den weiter von Wien entfernten Bundesländern, in denen aufgrund der knappen personellen Ressourcen nur zweimal jährlich Sprechstunden angeboten werden können.

Die Etablierung eines effizienten Beratungsangebots in den westlichen Bundesländern könnte nur durch die **Schaffung regionaler Anwaltschaften für Gleichbehandlungsfragen** sichergestellt werden.

Der Schwerpunkt der Beratungsgespräche konzentrierte sich 1992 auf Fragen beruflicher Benachteiligung. 300 der insgesamt 456 Erstgespräche 1992 bezogen sich auf Benachteiligungen in der Privatwirtschaft, im Öffentlichen Dienst und durch sexuelle Belästigung.

Auffallend ist die Auswirkung der öffentlichen Diskussion zum Thema **sexuelle Belästigung** am Arbeitsplatz auf die Bereitschaft betroffener Frauen, Beratung in Anspruch zu nehmen. Während dieses Problem in den Beratungen bis Herbst 1991 kaum eine Rolle spielte, nimmt die Zahl der Frauen, die sich gegen sexuelle Belästigung auch mit Mitteln des Gleichbehandlungsgesetzes zur Wehr setzen wollen, seitdem kontinuierlich zu.

Durch die explizite Verankerung als Diskriminierungstatbestand mit 1.1.1993 ist mit einer weiteren, starken Ausweitung der Beratungstätigkeit zu diesem Problembereich zu rechnen.

Einen bedeutenden Platz, sowohl quantitativ als auch hinsichtlich der Tragweite der dabei zur Sprache kommenden Probleme, nimmt in der Beratungstätigkeit der öffentliche Dienst ein.

Mit der Intensivierung der Diskussion um das Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsgesetz für den Bundesdienst hat sich im Jahr 1992 der Beratungsbedarf von Frauen aus diesem Bereich in der Gleichbehandlungsanwaltschaft stark erhöht.

Es ist daher damit zu rechnen, daß die Möglichkeiten dieses Gesetzes von Anfang an intensiv in Anspruch genommen werden. Ebenso wird durch die Erfahrung der Beratungstätigkeit die Notwendigkeit der **Ausweitung des Geltungsbereichs des Gleichbehandlungsgebots auf Landes- und Gemeindebedienstete** unterstrichen, da ein Gutteil der Anfragen aus diesen Bereichen kam.

Nach wie vor stellen nur etwa fünf Prozent der Frauen, die das Beratungsangebot der Anwaltschaft in Anspruch nehmen, einen Antrag auf Überprüfung ihrer Diskriminierung an die **Gleichbehandlungskommission**.

Betreffend Arbeiterinnen aus dem Produktionsbereich wurden bisher ausschließlich anonyme Individualanträge eingebracht. Auf diesem Weg konnte sich die Kommission mit Diskriminierungen in diesem Bereich (vor allem Entgeltfragen und Zugangsprobleme (Stichwort: Schwangerschaftstest)) befassen. Die entsprechenden Anträge wurden von Betriebsräten und Betriebsrätinnen mit Unterstützung der Anwaltschaft eingebracht. Die Anonymität der betroffenen Frauen im Antrag an die Gleichbehandlungskommission zu wahren ist deshalb möglich, weil von Entgelt- und Zugangsdiskriminierungen fast immer große Gruppen von Frauen betroffen sind.

Wesentlich seltener möglich sind anonyme Anträge von aufstiegsorientierten Frauen aus Angestelltenberufen und Frauen, die eine nichttraditionelle Berufslaufbahn gewählt haben oder wählen wollen. Probleme des Ausschlusses aus der innerbetrieblichen Ausbildung, der Diskriminierung bei Beförderungen, des nicht der Qualifikation entsprechenden Einsatzes oder sogar einer Kündigung, wenn eine Frau sich zu sehr über ihre Ungleichbehandlung beschwert, können in den allermeisten Fällen nur persönlich geltend gemacht werden.

Trotz Unterstützung durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft (mit einer Ausnahme (ÖGB) wurden alle Anträge aus diesem Bereich durch die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen eingebracht) ist hier die psychische Belastung der betroffenen Frauen sehr groß.

In der Überprüfung der unterschiedlichen Anträge durch die Gleichbehandlungskommission hat sich in voller Schärfe bestätigt, daß das Gleichbehandlungsgesetz zwar rechtlich Diskriminierungen in allen Bereichen des Arbeitslebens unterschiedslos verbietet, daß die **Durchsetzungsmöglichkeiten** aber nicht bei jedem Diskriminierungstatbestand gleich wirksam sind.

Diskriminierungen, die nicht ziffernmäßig darstellbar sind, argumentativ "glaubhaft zu machen", bedeutet, gegen die traditionelle und weithin unhinterfragte Selbstverständlichkeit zu argumentieren, daß Männer besser qualifiziert weil erfolgreicher, und erfolgreicher, weil besser qualifiziert sind, und verteilt daher die Beweislast de facto eindeutig zuungunsten diskriminierter Frauen. Die "Qualifikation" von Männern wird dabei sehr breit definiert. Sei es, daß Schulausbildungen, die von Frauen im allgemeinen selten absolviert werden als besonders qualifizierend gewertet werden (z.B. technische Ausbildung), sei es, daß eher weiche Begriffe wie "Durchsetzungsfähigkeit", Teamfähigkeit" oder "Engagement" als besondere männliche Qualifikationen bezeichnet werden, die die Frauen, die sich benachteiligt fühlen, nicht aufzuweisen gehabt hätten.

Entsprechend diesen Erfahrungen hat sich die Beratungstätigkeit der Anwaltschaft speziell bei Diskriminierungsproblemen, die keinen ziffernmäßigen Ausdruck ermöglichen, in Richtung Vorfeldarbeit und innerbetrieblicher Verhandlungslösungen verlagert. Unterstützung hierbei bieten neben dem persönlichen Gespräch die im Sommer 1992 veröffentlichten Informationsfalter zu Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission, in denen die Diskussion aus den ersten zehn abgeschlossenen Kommissionsverfahren zusammengefaßt ist.

Durch die Verbesserung und **Erweiterung von Schadenersatzansprüchen** durch die **Novelle 1993** könnte sich hier eine Änderung abzeichnen. Zwar ist die Beweislastverteilung unverändert, doch konnten bisher selbst die Frauen, denen die Glaubhaftmachung ihrer (nicht ziffernmäßig feststehenden) Diskriminierung gelang, lediglich die Feststellung dieser Diskriminierung erreichen, nicht aber eine Verbesserung ihrer persönlichen Situation. Demgegenüber sieht die Neuregelung zumindest finanziellen Ersatz vor. Bereits in den ersten Wochen nach Beschluß der Novelle war eine Vervielfachung der Beratungstätigkeit zu nichtentgeltbezogenen Diskriminierungen festzustellen.

Bisher nicht wirksam war das **Verbot geschlechtsspezifischer Stellenanzeigen** (das im Gesetz seit 1985 enthalten ist). Mit 1993 wird es (wenn auch eingeschränkte) Sanktionsmöglichkeiten geben, die dieser Bestimmung möglicherweise erstmals zu einer gewissen Wirksamkeit verhelfen könnten.

Zum Jahreswechsel 1992/93 konnte die erste Kommissionsentscheidung zu einem Thema aus dem Bereich der **mittelbaren Diskriminierung** getroffen werden, eine Diskriminierungsform, deren Umfang und deren gravierende Auswirkungen für Frauen zunehmend bewußt werden.

Die ausdrückliche Aufnahme des Verbots der **sexuellen Diskriminierung** im Gleichbehandlungsgesetz hat nicht nur zu einer starken Intensivierung der Beratungstätigkeit in diesem Bereich, sondern auch bereits dazu geführt, daß der Kommission ein erster Beschwerdefall vorliegt. Es wird daher möglich sein, die Wirksamkeit dieser Bestimmung im Laufe des nächsten Jahres auszuloten.

Besondere Schwierigkeiten haben in der Vergangenheit stets die Diskussionen über **Gleichwertigkeit** oder **Nichtgleichwertigkeit** von ähnlicher, aber nicht identer Arbeit bereitet, die typischerweise von Frauen oder typischerweise von Männern ausgeführt wird.

In diesem Bereich ist die Vorurteilsstruktur, die darauf hinausläuft, daß Frauenarbeit a priori leichtere Arbeit ist, unseren Erfahrungen nach noch völlig unangetastet.

Die Tatsache, daß die Novelle 1993 zum Gleichbehandlungsgesetz keine Definitionmerkmale des Begriffs "gleichwertige Arbeit" enthält, illustriert ebenfalls die Schwierigkeiten, die eine Diskussion in diesem Bereich beinhaltet.

Wir hoffen, daß die Ergebnisse der wissenschaftlichen Grundlagenarbeit, die im Laufe dieses Jahres zur Verfügung stehen werden, hier erstmals Ansatzpunkte für ein Aufbrechen der traditionellen Minderbewertung weiblicher Arbeit bieten können.

1. BERATUNG

Das quantitative Schwergewicht der Beratungstätigkeit der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen liegt nach wie vor bei der telefonischen, persönlichen und schriftlichen Beratung im Büro in Wien. Die **Beratungszeiten** für telefonische Erstkontakte (Montag 9.00 bis 18.30 Uhr, Dienstag bis Freitag 9.00 bis 15.00 Uhr) haben sich bewährt und werden beibehalten, persönliche Beratungsgespräche sind auch an den anderen Wochentagen nach der Arbeitszeit der betroffenen Frauen möglich.

Die Zahl der **Erstkontakte** hat sich von 338 (1991) auf 456 im Jahr 1992 erhöht. Etwas weniger als die Hälfte aller Anfragen (203) bezog sich auf diskriminierende Ungleichbehandlung in privatrechtlichen Dienstverhältnissen. Die nachfolgend dargestellte Statistik bietet einen genauen Überblick über die **Thematik** der restlichen Anfragen, wobei vor allem die starke Steigerung der Anfragen zu Problemen der sexuellen Belästigung auffallend ist (von 7 im Jahr 1991 auf 26 im Jahr 1992), dies wohl vor allem aufgrund der Ende 1991 geführten öffentlichen Diskussion, weiters der Beschwerden über Diskriminierung bei Beförderungen und bei der Lehrlingseinstellung.

Ebenfalls zugenommen haben die Anfragen von Frauen, die im öffentlichen Dienst tätig sind und denen nun aufgrund des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst (zumindest zum Teil) ein eigenes Instrumentarium zur Verfügung stehen wird.

Speziell im zweiten Halbjahr 1992 war überdies eine große Zahl von Anfragen zu Themen des Gleichbehandlungspakets festzustellen, da es für die Betroffenen oft nicht möglich war, zwischen "Gleichbehandlungspaket" und "Gleichbehandlungsgesetz" zu trennen. Diese Anfragen wurden in der Statistik unter Arbeitsrecht, Sozialversicherungsrecht und Sonstiges registriert.

Als problematisch hat sich von Anfang an die Aufgabe erwiesen, mit den vorhandenen personellen Ressourcen auch die **Beratung in den Bundesländern** sicherzustellen. Zwei Sprechstunden jährlich in jedem Bundesland werden von den betroffenen Frauen mit Recht nicht als permanentes Beratungsangebot wahrgenommen, gleichzeitig ist für nur zwei Anwältinnen die Durchführung häufigerer Sprechstunden undenkbar.

Aufgrund der Erfahrungen mit den ersten in der Gleichbehandlungskommission diskutierten Präzedenzfällen, aber auch den sehr schnell sichtbar werdenden Schwach-

stellen des Gleichbehandlungsgesetzes 1990 ist die Information betroffener Frauen durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft über Risiken und Belastungen eines Kommissionsverfahrens sehr viel präziser und detaillierter geworden.

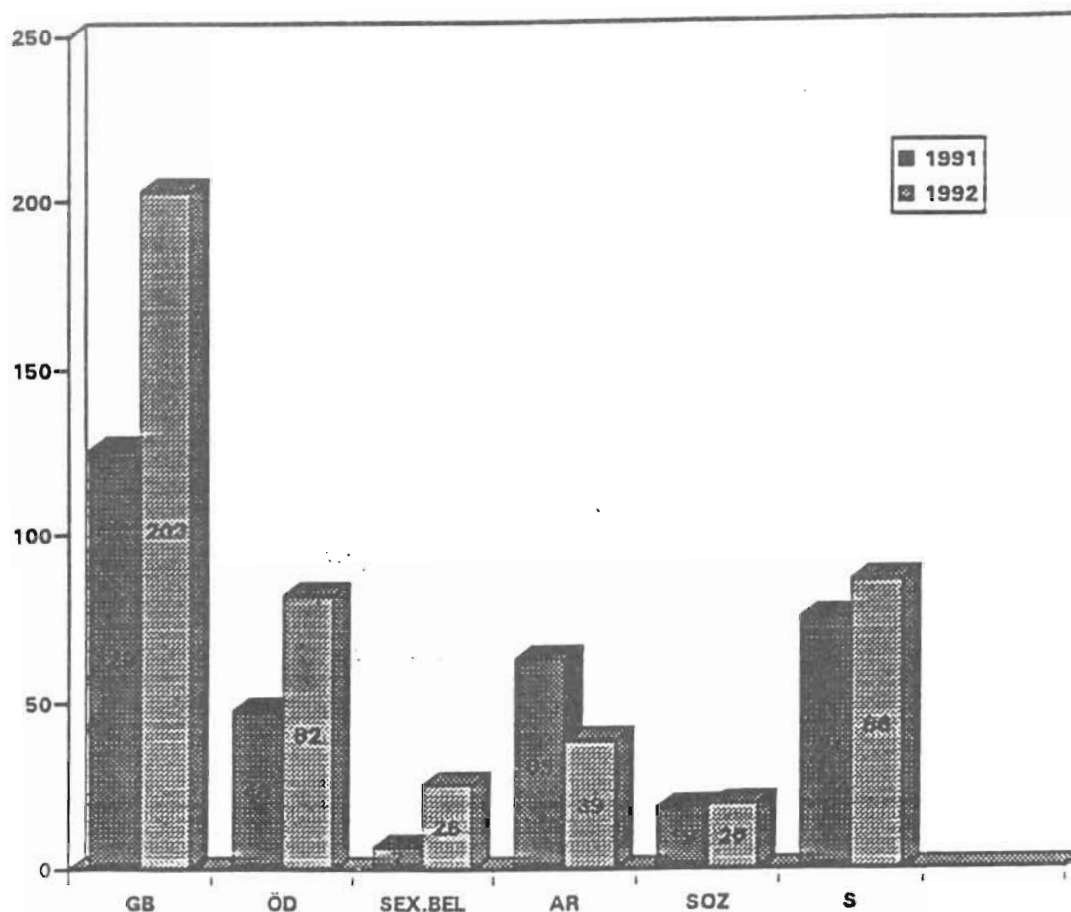
Das heißt konkret: Nur bei einem Teil der Diskriminierungen von Frauen im Berufsleben, die nach allgemeiner weiblicher Lebenserfahrung "auf der Hand liegen", ist nach der Erfahrung der ersten Präzedenzfälle mit effizienter Abhilfe durch das Gleichbehandlungsgesetz zu rechnen.

Überall dort, wo "Tradition" und "weibliche Lebenserfahrung" in Widerspruch stehen, mußte aufgrund dieser Erfahrungen allen Frauen, die nicht von vornherein fest entschlossen waren, an ihrer persönlichen Situation das generelle Problem weiblicher Diskriminierung aufzuzeigen, von einem Kommissions- bzw. Gerichtsverfahren eher abgeraten werden. Entsprechend hat sich die Zahl der Beschwerden, die 1992 an die Gleichbehandlungskommission weitergeleitet wurden, gegenüber 1991 verringert. Inwiefern diese Beratungspraxis durch die Verbesserungen in der Novelle 1993 geändert werden kann, wird die Erfahrung der nächsten Monate zeigen.

Verbessert haben sich demgegenüber die Möglichkeiten einer Bereinigung von Diskriminierungen im Vorfeld der Gleichbehandlungskommission. Insbesondere bei Problemen, zu denen bereits eine Präzedenzentscheidung in der Gleichbehandlungskommission herbeigeführt werden konnte, wird es zunehmend möglich, Arbeitgeber im Rahmen direkter, informeller Kontakte oder durch Information der betroffenen Frau bzw. des Betriebsrats zu einer Einhaltung des Gleichbehandlungsgesetzes zu bewegen.

Dementsprechend hat sich die Beratungstätigkeit der Anwaltschaft in Richtung Information über mögliche Bezüge zu vorliegenden und zu erwartenden Präzedenzentscheidungen erweitert. Langfristig ist zu hoffen, daß die Risikofreudigkeit einzelner Frauen, die Individualanträge an die Gleichbehandlungskommission stellen und damit Präzedenzentscheidungen ermöglichen, immer mehr Frauen dieselben Belastungen ersparen kann.

Statistik der Erstkontakte



Im Laufe der praktischen Arbeit hat sich herausgestellt, daß die bisher verwendete "Statistik der Erstkontakte" die Beratungstätigkeit nicht hinreichend genau abbildet.

Sie wird daher im Laufe des Jahres 1993 umgestaltet werden. Ausgehend vom Thema (den Themen) des Beratungsgesprächs wird mehr Gewicht auf den Beratungsverlauf und die angewendeten gesetzlichen/informellen Möglichkeiten gelegt werden.

Statistik der Beratungen von 1.1. bis 31.12.1992

In diesem Zeitraum haben sich 456 Personen in der Anwaltschaft zur Beratung gemeidet.
Davon waren:

404 Frauen

52 Männer

Thema:

o Gleichbehandlung	203
o Öffentlicher Dienst	82
o Sexuelle Belästigung	26
o Arbeitsrecht	39
o Sozialversicherungsrecht	20
o Sonstiges	86

Bundesländer:

o Wien	270
o Niederösterreich	36
o Oberösterreich	33
o Salzburg	16
o Tirol	13
o Vorarlberg	14
o Kärnten	17
o Steiermark	38
o Burgenland	8
o Bundesland nicht angegeben	11

Kontaktaufnahme:

o Telefonische Beratung	305
o persönliches Gespräch	109
o schriftliche Kontaktaufnahme	42

Die Anfragen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft bezogen sich 1992 auf folgende Diskriminierungstatbestände:

1.	Begründung des Arbeitsverhältnisses	50,9 %
2.	Sexuelle Belästigung	15,4 %
3.	Entgelt/freiwillige Sozialleistungen	12,8 %
4.	Beförderung/beruflicher Aufstieg	9,8 %
5.	Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung	4,5 %
6.	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	4,1 %
7.	Aus- und Weiterbildung	1,5 %
8.	Frauenförderung	1 %

Die Anträge an die Gleichbehandlungskommission bezogen sich auf folgende Diskriminierungstatbestände:

1.	Entgelt/freiwillige Sozialleistungen	4
2.	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	3
3.	Sexuelle Belästigung	2
	Arbeitsbedingungen	2
5.	Begründung Arbeitsverhältnisse	1
	Geschlechtsneutrale Stellenausschreibungen	1

Die Kommissionsanträge beziehen sich in den meisten Fällen nicht nur auf einen, sondern mehrere Diskriminierungsbereiche, daraus ergeben sich 9 Kommissionsanträge zu insgesamt 15 Diskriminierungsbereichen.

BERATUNGSANFRAGEN

GLEICHBEHANDLUNG (GBG)

Begründung des Arbeitsverhältnisses:

- * Ablehnung wegen Schwangerschaft
- * Fragen nach Schwangerschaft, Familienstand und Familienplanung, Verpflichtung zu Schwangerschaftstests
- * Nachtarbeitsverbot/Schichtarbeit
- * Zivil-/Präsenzdienst
- * Ablehnung wegen Homosexualität
- * Auslandstätigkeit für Frauen angeblich unzumutbar
- * befristete Arbeitsverträge für Frauen/unbefristete für Männer
- * Ablehnung weiblicher Stellenbewerberinnen mit folgenden Argumentationen:
wirtschaftliche Gründe (Kosten von Umbauarbeiten im Garderoben- und Sanitärbereich), Störung des Betriebsklimas, KundInnenenerwartungen, Beibehaltung der männlichen Personalstruktur, persönliche Gründe (z.B. Durchsetzungsfähigkeit) u.a.
- * unterschiedliche Einstellungstests für Frauen und Männer
- * genereller Ausschluß von Frauen vom Bewerbungsgespräch

Entgelt:

- * Nichtberücksichtigung gleichwertiger Tätigkeiten (Metall-, Textilbereich, Gastgewerbe, ÄrztInnen)
- * unterschiedliche Stundenlöhne/Monatsgehälter
- * unterschiedliche Prämienzahlungen/Erfolgsbeteiligungen, Überzahlungen
- * benachteiligende Arbeitsplatzbeschreibungen
- * Einstufungs-/Vorrückungs- und Umreihungskriterien (z.B. erstmalige Einstufung von vergleichbaren Frauen und Männern in unterschiedlichen Lohn- und Gehaltsgruppen bei gleicher/gleichwertiger Tätigkeit)
- * Zugehörigkeit zu KV/BV-Lohnkategorien (unterschiedliche betriebliche Handhabung)
- * Zuschußregelungen (z.B. Repräsentationskosten, Erziehungsgelder, Ausbildungskosten, Wohnungskosten)
- * fehlende Vergütung von Mehrarbeit, Übernahme zusätzlicher Aufgaben

- * Zulagengewährung (Nichtberücksichtigung erschwerter Arbeitsbedingungen von Frauen, Verweigerung von z.B. Leitungszulagen)
- * genereller Ausschluß von Karenzurlauberinnen von Gewinnbeteiligung
- * Differenzierungen Außendienst- und Innendiensttätigkeiten
- * unterschiedliche Entgeltzahlung in Filialbetrieben bzw. von Teilzeitkräften
- * Abfertigung für Frauen nach Geburt eines Kindes bei Selbstkündigung
- * Ausschluß von Firmenpensionen

Freiwillige Sozialleistungen:

(überschneidend mit Entgeltbereich)

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

Aus- und Weiterbildung:

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

Beruflicher Aufstieg/Beförderungen:

- * keine Ausschreibung/interne Information an männliche Kollegen
- * betriebsinterne Ausschreibungsmodalitäten
- * Gestaltung des Anforderungsprofils
- * nachträgliche Änderung des Anforderungsprofils
- * Nichtberücksichtigung wegen Homosexualität
- * organisatorische Umstrukturierung
- * Versetzung auf anderen Arbeitsplatz nach Rückkehr aus Karenzurlaub
- * weniger qualifizierte Kollegen oder untergeordnete Mitarbeiter als Vorgesetzte der Frauen

- * Handhabung der Definitivstellungen im Geld- und Kreditbereich

Sonstige Arbeitsbedingungen:

- * Arbeitsklima
- * Hilfstätigkeiten (Kaffeekochen, Reinigungsarbeiten, Post) und Schreifarbeiten
- * Sexuelle Belästigung
- * materielle Ausstattung (z.B. räumliche Benachteiligungen, Firmen-PKW, Autotelefon, PC)
- * personelle Ausstattung (z.B. MitarbeiterInnen)
- * geschlechtsspezifische Arbeitszuteilung
- * vermehrte Vertretungstätigkeit
- * Ausschluß von Informationen, Gesprächsterminen
- * Arbeitszeitlegerung
- * Erreichbarkeit der Arbeitsorte (Reinigungsbereich, Leiharbeit)
- * Reduktion des Tätigkeitsbereiches
- * Verschlechterungen nach Karenzurlaub (z.B. Verweigerung von Vollzeitarbeit nach Teilzeitbeschäftigung, Arbeitsplatzgestaltung, Versetzung)
- * Betriebsausflüge (Gestaltung, Anzahl)

Beendigung des Arbeitsverhältnisses:

- * Ersatz durch weniger qualifizierte Kollegen/Mitarbeiter
- * Kündigung von Frauen, um das Entstehen arbeitsrechtlicher Ansprüche zu verhindern oder um zwingend erscheinende Beförderungen zu vermeiden
- * Rationalisierungsmaßnahmen
- * Beendigung nach Karenzurlaub

Geschlechtsneutrale Stellenausschreibungen:

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

- * betriebsinterne Ausschreibungen
- * interne Stellenlisten, die extern weitergegeben werden z.B. mit dem Zusatz "keine Damen"

Frauenförderung

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

Hier wurden im wesentlichen gleichlautende Anfragen wie im Privatwirtschaftsbereich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gerichtet:

- * Aufnahme
- * Altersgrenze
- * Schwangerschaftstests, Fragen nach Schwangerschaft und Familienplanung
- * Befristungen
- * Einstufungen
- * Zulagengewährung
- * Approbationsbefugnis
- * Nachtarbeitsverbot
- * Arbeitszuteilung (z.B. Schulstunden)
- * Arbeitsklima
- * Arbeitskleidung
- * Sexuelle Belästigung
- * Einsatz zu Tätigkeiten niedrigerer Entlohnungsgruppen
- * Weiterbildungen
- * Dienstbeurteilungen
- * Karenzierungen
- * Pragmatisierungsfragen
- * Umwandlung und Reduzierung von Planposten
- * Beruflicher Aufstieg/Beträuerungen
- * Versetzungen
- * Kündigungen/Entlassungen
- * Pensionierungen
- * Frauenförderungsprogramme

ARBEITSRECHT (soweit nicht GBG)

- * Abschluß Arbeitsvertrag
- * Amtswege/Dienstfreistellungen
- * Einstufungsfragen KV/BV
- * Zulagen/Prämien/Entgeltbegriff
- * Arbeitsklima
- * Arbeitszeitprobleme
- * Mehrarbeit/Überstunden
- * Urlaubsrecht
- * Arbeitspapiere/Beurteilungen
- * Kündigung/Entlassung
- * Abfertigung
- * Vollzeit/Teilzeitarbeit
- * geringfügige Beschäftigung
- * Nachtarbeitsverbot für Frauen
- * Nachtschichtschwerarbeit
- * Mutterschutz/Karenz
- * Reisetätigkeiten
- * Invalideneinstellung
- * Nebenerwerb/Konkurrenzklausel
- * Werkverträge

SOZIALVERSICHERUNG

- * Anrechnung von Kinderziehungszeiten
- * Sozialversicherung für BäuerInnen
- * Invalidität/Berufsunfähigkeit
- * Anmeldung Gebietskrankenkasse
- * geringfügige Beschäftigung
- * Mitversicherung
- * Nachkauf von Versicherungszeiten
- * Arbeitslosenbezug

SONSTIGES

- * Arbeitssuche
- * fehlende Kinderbetreuung
- * Namensrecht
- * Förderungsmittel (Stipendien, Wohnbau, AMV, Frauenförderung)
- * AMV-Leistungen (Kurse, Verweigerung von Umschulungen von Frauen in nicht-traditionelle Berufe, Streichung der Bezüge, Vermittlungen)
- * Kunstbereich
- * AusländerInnenbeschäftigung
- * Staatsbürgerschaftserwerb
- * Schadenersatz (z.B. Rufschädigung), Vertragsstreitigkeiten (Konsumentenschutz)
- * Strafrecht (Sittlichkeitsdelikte, Verleumdungsanzeigen)
- * sexistische Werbung
- * Formularwesen (geschlechtsspezifische Formulierungen)/Gesetzessprache
- * Ehescheidungsfragen.
- * Haftung von Ehegatten/Gütertrennung
- * Unterhaltsrecht/Besuchsrecht
- * Erbrecht (z.T. historisch bedingte Benachteiligungen: "Holzlos" in Vorarlberg)
- * Wohnrecht
- * einstweilige Verfügungen
- * Verwaltungs-/Gerichtsverfahren (Ablauf, Möglichkeiten)
- * Haushaltungsschulen in Vorarlberg
- * Begünstigungen für PensionistInnen (z.B. Verkehrsmittel)
- * Führerscheinprüfung/Schwangerschaft
- * KFZ-Streitigkeiten
- * Aufnahme in Berufslisten (z.B. Psychotherapie)
- * Vergabe von Jagdrevieren, Aufnahme im Golfclub u.a.

2. SPRECHTAGE

Um das Beratungsangebot der Gleichbehandlungsanwaltschaft in den Bundesländern besser zu strukturieren und betroffenen Frauen jedenfalls eine Beratung im Rahmen der Geltendmachungsfristen des Gesetzes zu ermöglichen, wurden die Sprechstundentermine mit Anfang 1992 für jedes Bundesland im gleichen Frühjahrs- bzw. Herbstmonat fixiert. Die Information interessierter Frauen über die genauen Sprechstundentermine wird dankenswerterweise von den Frauenberatungsstellen (in denen die Sprechstunden nach wie vor stattfinden) und den Frauenbeauftragten übernommen.

Nachdem der Schwerpunkt der Kontaktgespräche im ersten Tätigkeitsjahr bei den Arbeiterkammern, Handelskammern und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund lag, wird nun das Schwergewicht darauf gelegt, mit den in den Landeshauptstädten nach und nach entstehenden Frauenräten einen regelmäßigen Informations- und Meinungsaustausch aufzubauen. Diese Frauenräte konstituieren sich meist aus Vertreterinnen aller lokalen Frauenorganisationen und -gruppen und bieten so eine ausgezeichnete Möglichkeit der Multiplikatorinneninformation.

Sprechstunden der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen

Genauere Informationen erhalten Sie im Büro der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen, Judenplatz 6, 1010 Wien, Tel. 0222/5320244
sowie bei:

Bundesland	Beratungsstelle	Monat	Frauenbeauftragte
Vorarlberg	Frauengerieße Schillerstraße 2, 6900 Bregenz Tel. 05574/45538	März + September	Brigitte Bitschnau-Canal, Frauenreferentin d. Vorarlberger Landesregierung, Römerstraße 15, 6900 Bregenz, Tel. 05574/511/2414
Tirol	Frauen im Brennpunkt Stainerstraße 2/II, 6020 Innsbruck Tel. 0512/587608 AEP/Arbeitskreis Emanzipation und Partnerschaft Leopoldstraße 31a, 6020 Innsbruck Tel. 0512/573798 Mo - Do 17 - 19 Uhr, Fr 10 - 12 Uhr AEP-Frauenbibliothek Tel. 0512/583698 Mo 17 - 20 Uhr, Do 10 - 12 Uhr	März + September	Mag. Elisabeth Stögerer-Schwarz Frauenref. d. Tiroler Landesregierung Michael Gaismayrstraße 1, 6020 Innsbruck, Tel. 0512/5939/316 Mag. Waltraud Wimmer Referat für Frau und Familie Stiftgasse 16, 6020 Innsbruck Tel. 0512/5360/670
Steiermark	Frauen helfen Frauen Patriasdorfer Straße 7, 9900 Lienz Tel. 04852/72193 (67193)	Juni + November	Mag. Elisabeth Stögerer-Schwarz Frauenreferat d. Tiroler Landesreg. Michael Gaismayrstraße 1, 6020 Innsbruck Tel. 0512/5939/316
Kärnten	Beiladonna Frauenberatungszentrum Villacher Ring 21/2, 9020 Klagenfurt Tel. 0463/511248 Frauenberatungsstelle Villach Freihausplatz 2/1, 9500 Villach Tel. 04242/24609	Juni + November	Christine Gaschler-Andreasch Amt. d. Kärntner Landesregierung Amulplatz 2, 9010 Klagenfurt Tel. 0463/536/31330
Salzburg	Frauentreffpunkt Paris Lodron-Straße 32, 5020 Salzburg, Tel. 0662/875498	Mai + Dezember	Mag. Romana Rotschopf Büro für Frauenfragen des Landes Salzburg Schwarzstraße 21/II, 5020 Salzburg Tel. 0662/8042/2868 Mag. Ingrid Pointner-Jalitsch Frauenbeauftragte d. Stadt Salzburg Schloß Mirabel, 5023 Salzburg Tel. 0662/8072/2044
Steiermark	Frauenberatungsstelle Marienplatz 5/II, 8020 Graz Tel. 0316/916022	April + Oktober	Ridi Stiebl Frauen u. Familienbeauftragte d. Landes Steiermark Stempnnergasse 7, 8010 Graz Tel. 0316/877/3921 Dr. Grete Schurz Frauenbeauftragte der Stadt Graz Rathaus, Hauptplatz, 8011 Graz Tel. 0316/8723009
Oberösterreich	Frauenberatungsstelle B.A.B.S.I. Zemannstraße 14/1, 4240 Freistadt Tel. 07942/2140 Autonomes Frauenzentrum Allstaal 11, 4020 Linz, Tel. 0732/2129	Februar + November	Brigitte Lannecker Büro für Frauenfragen Harrachstraße 20, 4020 Linz, Tel. 0732/2720/4370 Mag. Gabriele Wagner Frauenbeauftragte der Stadt Linz Rathaus, Hauptplatz 1-5, 4040 Linz, Tel. 0732/2393/1048
Niederösterreich/Süd	Frauenberatungsstelle Freiraum Dr. Stockhammergasse 11, 2620 Neunkirchen Tel. 02635/61125	März + September	Traude Walek-Dobv Frauenreferat d. NO Landesreg. Herrnsgasse 19, 1010 Wien Tel. 0222/53110/3001
Niederösterreich/West	Frauenberatungsstelle Courage Kugelnasse 6/9, 3100 St. Pölten Tel. 02742/57517, 57542	April + Oktober	Traude Walek-Dobv Frauenreferat d. NO Landesreg. Herrnsgasse 19, 1010 Wien Tel. 0222/53110/3001
Burgenland	Frauenservicestelle Die Tür Brunnenplatz 3/2/2, 7210 Mannersdorf Tel. 02626/62670 Frauen für Frauen Spitalgasse 5/1, 7400 Oberwart Tel. 03352/33855	Mai + Dezember	Renate Baumgartner Amt. d. burgenl. Landesregierung Landhaus, 7000 Eisenstadt Tel. 02682/6000/2662

3. VERANSTALTUNGEN/SCHULUNGEN

Im Jahr 1992 wurden in ganz Österreich 68 Informations- und Diskussionsveranstaltungen, Vorträge, Referate und Multiplikatorinnendiskussionen abgehalten.

Die Information über das Gleichbehandlungsgesetz, über typische Benachteiligungen und das Angebot der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist nach wie vor Bestandteil der Informationstätigkeit, insbesondere dort, wo die Schwerpunktzielgruppen (Betriebsrätinnen und Betriebsräte, TeilnehmerInnen von Gewerkschaftsschulen) durch regelmäßige abgehaltene Informationsveranstaltungen möglichst lückenlos erreicht werden sollen.

Darüber hinaus hat sich die Thematik der Informationsveranstaltungen in Richtung speziellerer Informationen z.B. über Beispiele erfolgreicher Umsetzung des Gleichbehandlungsgesetzes, über die Erfahrungen in der Gleichbehandlungskommission und über die Novelle 1993 verlagert.

Ebenso werden zunehmend Anforderungen spezieller Zielgruppen (z.B. Politologinnen, Juristinnen, Studierende an der Wirtschaftsuniversität, Rektorenkonferenz, Bildungseinrichtungen der politischen Parteien und für ManagerInnen) an die Anwaltschaft herangetragen, weil diese Einrichtungen die Erfahrungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft in ihrem speziellen Zusammenhang für sich nutzbar machen wollen.

4. INFORMATIONSMATERIAL

Schwerpunkt der schriftlichen Informationsarbeit der Anwaltschaft im Jahr 1992 war die anonymisierte Veröffentlichung der ersten 10 Präzedenzentscheidungen der Gleichbehandlungskommission.

Durch die Darstellung in fünf Informationsfaltern sollte vor allem erreicht werden, daß Kommissions"fälle" als typische Benachteiligungen in verschiedenen Berufsbe-
reichen gesehen werden können, nicht als Einzelfälle, sondern als Beispiel für viele.

Dem entspricht die Gliederung der Informationsfalter, die folgende Inhalte umfaßt:

- Typische Situation
- Argumente des/der ArbeitgeberIn
- Argumente der Arbeitnehmerin
- Entscheidung der Gleichbehandlungskommission
- Analyse aus gleichbehandlungspolitischer Sicht.

Zwei Informationsfalter befassen sich mit typischen Benachteiligungen bei der Fest-
setzung des Entgelts und bei freiwilligen Sozialleistungen, zwei weitere mit Benach-
teiligungen bei der betrieblichen Aus- und Weiterbildung und beim beruflichen Auf-
stieg, ein Informationsfalter mit Benachteiligungen bei Ausschreibung und bei Be-
gründung des Arbeitsverhältnisses.

Die fünf Informationsfalter bilden den Grundstock einer Informationsreihe, mit der
alle Interessierten regelmäßig über die neuesten Entscheidungen der Gleichbehand-
lungskommission informiert werden sollen.

Ziel dieser Informationsarbeit ist es, Frauen bewußt zu machen, daß ihre Benachtei-
ligung kein Einzelfall ist, vor allem aber, durch die Darstellung der Entscheidungen
die Argumentationsbasis von ArbeitnehmerInnen, von BetriebsrätInnen und von
MitarbeiterInnen der Interessensvertretungen gegenüber dem Arbeitgeber/der Arbeit-
geberin zu stärken.

Seit der Herausgabe der ersten Informationsfalter im August hat sich verstärkt ge-
zeigt, daß eine Intensivierung der "Vorfeldarbeit", d.h. Abbau von Ungleichbehand-
lung über innerbetriebliche Verhandlungen mit unterstützender Beratung durch die
Gleichbehandlungsanwaltschaft zunehmend möglich ist.

5. KONTAKTE/ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Die regelmäßige Zusammenarbeit in Form von Informationsaustausch und gegenseitiger Unterstützung hat im Laufe des Jahres 1992 eine Konzentration auf jene Einrichtungen erfahren, mit denen eine enge Zusammenarbeit besonders wesentlich ist. Es sind dies Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Sozialpartner, die Frauenbeauftragten der Länder und Gemeinden und die Mitarbeiterinnen der Frauenberatungsstellen.

Die Anwältin und ihre Stellvertreterin nehmen regelmäßig an den Sitzungen der Frauenpolitischen Föderationsplattform teil, informieren anlässlich der Sprechstundentermine die Mitglieder der Frauenräte in den Bundesländern, die sehr häufig von Frauenbeauftragten koordiniert werden und nehmen (neben der aktiven Informationsarbeit) nach Möglichkeit an frauenspezifischen Veranstaltungen der Sozialpartner teil.

Das Informationsbedürfnis der Medien hat sich im Laufe des Jahres 1992 zunehmend auf Berichte über konkrete Erfahrungen und Informationen über die Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes, über das Gleichbehandlungspaket und über sexuelle Diskriminierung konzentriert.

Vor dem Hintergrund, daß es 1991 gut gelungen ist, die neue Einrichtung über die Medien bekanntzumachen und auf diesem Wege viele Menschen zu erreichen, war es nun möglich, speziellere Informationen, insbesondere über die praktischen Erfahrungen seit Anfang 1991, weiterzugeben.

Dies erfolgte in Form von insgesamt 46 Zeitungsinterviews, Rundfunksendungen und Fernsehsendungen sowie einer Pressekonferenz, die speziell den Informationsfaltern über die Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission gewidmet war.

Auch die im Laufe des Jahres 1992 in Form von acht eigenen Artikeln und Beiträgen verbreiteten Informationen der Gleichbehandlungsanwaltschaft waren speziellen Themen (z.B. sexuelle Belästigung, Analyse der Kommissionsarbeit) gewidmet.

6. KOMMISSIONSARBEIT

Entwicklungstendenzen:

Die Erfahrung mit den im Jahr 1991 eingebrachten 15 Anträgen an die Gleichbehandlungskommission hat schnell gezeigt, hinsichtlich welcher Diskriminierungstatbestände eine Antragsstellung zielführend scheint, aber auch, bei welchen typischen Benachteiligungen betroffenen Frauen von einer Antragsstellung eher abzuraten ist.

Insbesondere dort, wo zum Problem der de facto ungleichen Beweislast bis zur Novelle 1993 auch Schadenersatzansprüche der Frauen fehlten (Bewerbung, Beförderung), schien es nicht sinnvoll, betroffene Frauen den Belastungen eines Kommissionsverfahrens mit rein plakativem Ausgang auszusetzen, was umso mehr noch auf sexuelle Übergriffe am Arbeitsplatz zutraf, nachdem diese bislang lediglich als Diskriminierung bei sonstigen Arbeitsbedingungen mittels des Gleichbehandlungsgesetzes faßbar waren.

Ein besonderes Problem stellten Kündigungen oder Entlassungen im Zusammenhang mit der Geltendmachung vom Gleichbehandlungsansprüchen dar, da sich hier der bisher im Gesetz vorgesehene Tatbestand, einer Kündigung "auf Grund des Geschlechtes" als völlig unzureichend erwiesen hat. Dies vor allem auch aufgrund der arbeitsrechtlich nicht notwendigen Begründung einer Kündigung seitens des Arbeitgebers und des dadurch bestehenden Argumentationsspielraumes. Hier wurde den Frauen daher jedenfalls angeraten, mit Unterstützung der Arbeiterkammern oder der ÖGB-Rechtsabteilung das Arbeitsgericht zu befassen.

Entsprechend diesen Erfahrungen hat sich die Beratungstätigkeit der Anwaltschaft in Bezug auf die Einleitung von GBK-Verfahren 1992 wesentlich restriktiver gestaltet und ist auch die Zahl der gestellten Anträge von fünfzehn auf neun zurückgegangen. Auch die lange Verfahrensdauer in der Gleichbehandlungskommission hat einige Frauen bewogen, kein Überprüfungsverfahren einzuleiten, sondern sich auf die Einschaltung der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu beschränken.

Demgegenüber hat sich somit die Vorfeldarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft stark ausgeweitet, weil insbesondere in Fällen von Benachteiligungen, bei denen es nicht um Entgelt, Sozialleistungen oder innerbetriebliche Weiterbildung ging, jedenfalls versucht wurde, eine innerbetriebliche Bereinigung zu erreichen.

Die neun GBK-Anträge des Jahres 1992 wurden mit einer Ausnahme (ÖGB) mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft eingebracht und durch diese formuliert. Dies hat sich als absolute Notwendigkeit herausgestellt, wenn es Frauen möglich gemacht werden soll, die Gleichbehandlungskommission effizient in Anspruch zu nehmen, stellt aber auch für Betriebsrätinnen und Betriebsräte eine große Erleichterung dar.

Die Beschaffung zusätzlicher Informationen während eines Kommissionsverfahrens oder vor Einleitung eines solchen durch die Anwaltschaft hat sich 1992 stärker in Richtung von Betriebsbesuchen entwickelt, die vor allem dann, wenn es um das Problem der Gleichwertigkeit von "männlicher" und "weiblicher" Arbeit geht, den Kommissionsmitgliedern die nötigen zusätzlichen Informationen liefern sollen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat 1992 fünf Betriebsbesuche durchgeführt.

Gleichbehandlungskommissionsverfahren:

Von den 15 im Jahr 1991 eingeleiteten Kommissionsverfahren wurden neun Fälle erst im Laufe des Folgejahres 1992 behandelt bzw. (mit einer Ausnahme) entschieden. Neben diesen "Altfällen" wurden **drei der insgesamt neun im Berichtsjahr 1992 eingebrachten Anträge** auf Überprüfung einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung im selben Jahr **bereits erledigt**. Ein Fall sexueller Diskriminierung wurde seitens der Gleichbehandlungsanwaltschaft zurückgezogen, nachdem die betroffene Frau zumindest ihre offenen arbeitsrechtlichen Entgeltansprüche zur Gänze durch einen außergerichtlichen Vergleich erfüllt bekam und aus verständlichen Gründen daher kein Interesse an einer Fortführung des Verfahrens in der Kommission hatte. Ein weiterer (anonymer) Antrag, der mehrere Frauen im Bereich eines Unternehmens betrifft, wurde auf Wunsch des Betriebsrates ruhend gestellt, um den Ausgang einer Parallelfalles mit ähnlichem Sachverhalt abzuwarten. Fünf Verfahren zu Anträgen 1992 werden somit erst im Folgejahr 1993 abgeschlossen werden können. Bereits zu Jahresende 1992 zeichnete sich die Notwendigkeit einer Antragstellung bezüglich zweier weiterer Diskriminierungsfälle im Jahr 1993 ab.

Die **neu eingeleiteten Verfahren des Jahres 1992** betrafen die Benachteiligung eines Mädchens beim Zugang zu einem nichttraditionellen **Lehrberuf**, den Ausschluß von Angehörigen weiblicher Mitarbeiterinnen aus einer betrieblichen **Kollektivkrankenversicherung**, drei Fälle von **Entgeltdiskriminierungen** (davon zwei anonyme Anträge bezogen auf eine größere Gruppe von Arbeiterinnen), zwei Fälle **sexueller Belästigung** im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis, eine **Kündigung** aufgrund des Geschlechtes nach vorausgegangener Benachteiligung bei den

Arbeitsbedingungen sowie einen wiederholten Verstoß gegen § 2 c/Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung.

Im einzelnen hat die Kommission 1992 folgende Feststellungen einer Diskriminierung gemäß § 2 Abs. 1 GBG getroffen:

Zif. 1/Begründung des Arbeitsverhältnisses:

- * Unzulässigkeit der Befristung von Leiharbeitsverträgen weiblicher Arbeitskräfte bei gleichzeitig unbefristeten Arbeitsverträgen männlicher Arbeitnehmer.

Zif. 2/Entgeltfestsetzung:

- * Einstufung von Arbeiterinnen bei Dienstantritt grundsätzlich in der untersten Lohnkategorie während vergleichbare Arbeiter von Beginn an bei gleicher/gleichwertiger Tätigkeit in die nächsthöhere Kategorie gereiht werden.
- * Nichtberücksichtigung erschwerter Arbeitsbedingungen weiblicher Arbeiterinnen wie z.B. Nässe, Geruchsbelästigung in Anwendung kollektivvertraglicher Zulagenbestimmungen, welche eine derartige Berücksichtigung nahelegen.
- * Diskriminierung einer weiblichen Angestellten gegenüber einen männlichen Vorgänger nach einer Einarbeitungszeit durch unterschiedliche Einstufung in das für anwendbar erklärte Vertragsbedienstetenschema, nachdem im konkreten Fall nicht die Ausbildung, sondern die idente Tätigkeit seitens des Arbeitgebers als einstufigsrelevant erklärt wurde.
- * Niedrigerer Grundlohn weiblicher Leiharbeiterinnen im Vergleich zum Grundlohn vergleichbarer Männer.
- * Gleichheitswidrigkeit einzelner kollektivvertraglicher Bestimmungen bezüglich Versorgungsgenüsse von Angehörigen männlicher und weiblicher Angestellter aus dem Bereich des Geld- und Kreditwesens (§ 5 Gutachten).

Zif. 4/Maßnahmen der betrieblichen Aus- und Weiterbildung:

- * Keine Einbeziehung einer Mitarbeiterin in Ausbildungsmaßnahmen, die über arbeitsplatzbezogene Bereiche hinausgehen (wobei auch solche teilweise verwehrt wurden), während bei männlichen Kollegen vergleichbarer Qualifikation und Leistung nichtarbeitsplatzbezogene Ausbildungsmaßnahmen

häufiger gesetzt werden. Durch die Diskriminierung bei Weiterbildungsmaßnahmen wurde auch der berufliche Aufstieg beeinträchtigt.

Zif. 7/Beendigung des Arbeitsverhältnisses:

Im einem Fall konnte die Vermutung nicht ausgeräumt werden, daß die Kündigung in engem zeitlichen Zusammenhang mit der Geltendmachung von Ansprüchen aufgrund des Gleichbehandlungsgesetzes erfolgte. Expresses verbis wurde dies seitens der GBK jedoch nicht als eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund des Geschlechts bezeichnet, konnte jedoch auch nicht ausgeschlossen werden.

In drei 1992 entschiedenen Antragsfällen konnte keine Diskriminierung festgestellt werden, nämlich im Zusammenhang mit einer Entgeltbenachteiligung, mit einer Kündigung und mit dem unterbliebenen Abschluß eines Lehrvertrages. In diesem Fall hat aber die Gleichbehandlungskommission festgehalten, daß z.B. die generelle Ablehnung von Mädchen in nichttraditionellen Lehrberufen aus Gründen starker körperlicher Belastung während der Ausbildung und im Beruf nicht zulässig ist: Die physischen Voraussetzungen zur Berufsausübung müssen in jedem Einzelfall durch eine Einstellungsuntersuchung der weiblichen und der männlichen LehrstellenwerberInnen geprüft werden.

Eine Überprüfung der Umsetzung der Verfahrensergebnisse war in der Praxis nicht durchgehend möglich:

- * Entgeltnachzahlungen im Anschluß an GBK-Verfahren konnten in zwei Fällen durch außergerichtlichen Vergleich bzw. rechtskräftigen Zahlungsbefehl eines Arbeitsgerichtes erwirkt werden.
- * In einem Fall diskriminierender betrieblicher Einstufung wurden einige Frauen, jedoch nicht alle vom Antrag erfaßten Arbeiterinnen in eine höhere Lohngruppe gereiht.
- * In einem Verfahren war eine Empfehlung zur Beseitigung der Diskriminierung (Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen) nicht mehr möglich, nachdem die betreffende Arbeitnehmerin bereits aus dem Betrieb ausgeschieden war.
- * Das von der Gleichbehandlungskommission erstellte § 5-Gutachten zu diskriminierenden Bestimmungen in Kollektivverträgen des Geld- und Kreditwesens wurde den KV-Partnern zur Kenntnis und entsprechender Veranlassung übermittelt und veröffentlicht.

- * Ein Antrag wurde nach zufriedenstellender Lösung betreffend die finanziellen Ansprüche der Arbeitnehmerin zurückgezogen.

Zwei Verfahren konnten erst im Dezember 1992 abgeschlossen werden, wodurch die Frist des Arbeitgebers zur Stellungnahme zum Jahreswechsel noch offen stand.

7. ANREGUNGEN FÜR EINE WEITERE NOVELLE DES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZES AUS DER PRAKTISCHEN ERFAHRUNG DER GAW:

Es wurden mit der Novelle 1993 einige qualitative Verbesserungen erreicht. Die geforderte **Beweislastverschiebung**, die Kernpunkt der Verhandlungen war, konnte jedoch ebensowenig wie die **Erweiterung der Befugnisse der Gleichbehandlungsanwältin** durchgesetzt werden. Auch eine verfassungsrechtlich unstrittige Transformation des Art. 4 UN-Konvention (befristete Sondermaßnahmen zur Frauenförderung) wurde nicht vorgenommen. Dennoch lassen Verbesserungen des Gleichbehandlungsgesetzes (vor allem bzgl. der Rechtsfolgen einer Diskriminierung) die Durchsetzungsmöglichkeiten diskriminierter Frauen aussichtsreicher als bisher erscheinen.

1. Aufnahme der Begriffe **mittelbarer Diskriminierung** und **gleichwertiger Arbeit** in den Gesetzestext: Keine Erweiterung des Anwendungsbereiches, sondern lediglich eine Klarstellung zur geltenden Rechtslage (so bezieht sich zB. bereits eine Entscheidung der Gleichbehandlungskommission aus dem Jahr 1990 auf vergleichbare Tätigkeiten), mangels einer Legaldefinition bleibt großer Interpretationsspielraum, wodurch der Anwendungsbereich des Gesetzes unscharf bleibt, zur mittelbaren Diskriminierung wird zumindest in den Erläuterungen auf die vorliegenden EuGH-Entscheidungen verwiesen. Jedenfalls aber wird der Argumentationsbedarf aufgrund der ausdrücklichen Normierung in Hinkunft deutlich geringer sein. Eine umfassende und EG-konforme Begriffsauslegung sollte jedoch durch Definitionsmerkmale gewährleistet werden.
2. Statt des derzeitigen Anspruches auf Ersatz des Vertrauensschadens ("Portoparagraph") wird der **Schadenersatzanspruch** (pauschaliert) erweitert auf bis zu 2 Monatsentgelte bei Nichtbegründung des Arbeitsverhältnisses bzw. auf die Entgeltdifferenz für (bis zu) vier Monate bei Nichtbeförderung. Der Ersatzanspruch wurde zwar erweitert (gefordert waren 6 Monatsentgelte), doch wird diese Erweiterung durch die Möglichkeit einer Aufteilung nach Köpfen bei mehreren diskriminierten Frauen wiederum relativiert. Zumindest besteht nunmehr ein finanzieller Anreiz für Frauen, ihre Diskriminierung auch in diesen Bereichen tatsächlich geltend zu machen.
4. **Schadenersatz bei sexueller Belästigung**, der - leicht abgeschwächt - im Sinne der EG-Kommissionsempfehlung zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz umfassend definiert und als weiterer Diskriminierungstatbe-

stand ausdrücklich in den Gesetzestext aufgenommen wurde. Der Schadenersatzanspruch beinhaltet nicht nur den Ersatz des erlittenen Schadens, sondern auch angemessenen ideellen Schadenersatz zum Ausgleich der Verletzung der Würde (mindestens 5.000.- ÖS). Nachdem sexuelle Übergriffe mittels der bisherigen Rechtslage lediglich als "sonstige Arbeitsbedingungen" im Sinne des § 2 (1) Z. 6 GBG faßbar waren und als einzige Rechtsfolge die Aufforderung an den Arbeitgeber, in Hinkunft korrekte Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, denkbar erschien, finden betroffene Frauen nun endlich auch eine explizite rechtliche Handhabe, sich gegen sexuelle Belästigung im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis zur Wehr zu setzen. Wieweit diese Regelungstechnik in der Praxis wirksam eingesetzt werden kann, wird sich im Zuge der bevorstehenden Verfahren erweisen.

5. Bei Verletzung des Gebotes der **geschlechtsneutralen Stellenausschreibung**: Verwaltungsstrafe für private Arbeitsvermittler und mit Arbeitsvermittlung betraute juristische Personen des öffentlichen Rechts (AMV), jedoch lediglich in Form eines Antragsdeliktes mit geringer Strafandrohung (ÖS 5.000.-). Nachdem bisher keinerlei Sanktion vorgesehen war, stellt diese Strafbestimmung sicherlich einen Fortschritt dar, jedoch ist nicht einzusehen, weshalb ausgerechnet ein Arbeitgeber (als Normadressat des GBG), der sich keiner Ausschreibung durch Dritte bedient, bei geschlechtsspezifischen Stellenausschreibungen straffrei bleiben soll. Bedauerlich ist auch die Beschränkung des Kreises der Antragsberechtigten auf GAW und betroffene Frauen - Arbeitsinspektorat, Betriebsräte, AK/ÖGB oder Frauenbeauftragte sind nicht zum Antrag berechtigt.
6. **Anfechtungsmöglichkeit** einer Kündigung/Entlassung wegen Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz als Individualrecht: Durch diese Erweiterung des Diskriminierungstatbestandes wird auch in ~~von~~ § 105 ArbVG nicht erfaßten Kleinbetrieben mit ~~weniger als fünf~~ ArbeitnehmerInnen (nicht betriebsratspflichtig) eine (gerichtliche) **Anfechtungsmöglichkeit** geschaffen. Wieweit Unschärfen der bisherigen Regelung ("aufgrund des Geschlechtes") durch diesen zusätzlichen Anfechtungstatbestand wirksam entgegengewirkt werden kann, bleibt abzuwarten, der Argumentationsspielraum der Arbeitgeber ist bei Beendigung von Arbeitsverträgen erfahrungsgemäß äußerst groß.
7. Die **50 %-Vertretung von Frauen** in der Gleichbehandlungskommission ist in der Praxis bereits Wirklichkeit, sollte aber für die Zukunft über eine Sollvorschrift hinaus sichergestellt werden.

8. Die **Fristen** zur arbeitsgerichtlichen Geltendmachung wurden zumindest zum Teil verbessert: Nachdem mit der letzten Novelle 1990 die Fristen verkürzt wurden und sich vor allem durch die Arbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft gezeigt hat, daß dies zu erheblichen Schlechterstellungen (insbesondere im Entgeltbereich) geführt hat, wurden die Fristen wiederum verlängert auf 3 Jahre (§ 1486 ABGB), jedoch mit Ausnahme aller Schadenersatzansprüche (weiterhin 6 Monate) und Beendigung von Arbeitsverhältnissen (14 Tage), im übrigen ist die Dreijahresfrist durch (künftige) Kollektivverträge abdingbar.

Nach wie vor unverändert ist die **Geschäftsordnung der GBK**, welche sich auf den Stand des Gesetzes 1979 (!) bezieht, wodurch die GAW nicht erfaßt ist.

8. SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ

Nachdem die **Medienpräsenz** dieses Diskriminierungsbereiches zum Jahresende 1991 überaus stark war, haben sich in der Folge auch die Anfragen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft zur Frage, wie man sich vor sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz schützen kann bzw. welche Maßnahmen möglich sind wenn man solchen Übergriffen ausgesetzt ist, erheblich verstärkt.

Neben generellen Beratungen hat die Anwaltschaft in **26 Anlaßfällen** des Berichtsjahres betroffenen Frauen Unterstützung geleistet - sei es durch intensive persönliche Beratung, durch Kontaktaufnahme mit dem Arbeitgeber bzw. Belästiger oder in zwei Fällen auch durch Antragstellung an die Gleichbehandlungskommission zur Überprüfung. In einigen Fällen hat sich gezeigt, daß auch eine Beratung durch Arbeiterkammer oder Rechtsabteilung/ÖGB im Hinblick auf bevorstehende Arbeitsgerichtsprozesse oder auch Zivil- und Strafverfahren sinnvoll ist, ebenso wie eine begleitende psychologische Betreuung der belästigten Frauen.

Die **Situation der Frauen**, die sich wegen sexueller Belästigungen zur Beratung an die GAW gewandt haben, entspricht den wissenschaftlichen Studien zu diesem Gewaltbereich: Die Frauen sind meist jüngere Arbeitnehmerinnen in Ausbildung oder in starkem Abhängigkeitsverhältnis zum Belästiger (meist Vorgesetzter), erst kürzlich in das Unternehmen eingetreten oder z.B. infolge Teilzeitbeschäftigung stärker exponiert. Die Formen der sexuellen Übergriffe reichen von täglichen Erfahrungsberichten des Belästigers aus seinem Sexualleben (bzw. ständige diesbezügliche Fragen an die Frauen) über die in den Medien vielzitierten Fotos/Kalender, "Begrapschen" (diese Formulierung hat nunmehr auch Eingang in die erläuternden Bemerkungen zum Gleichbehandlungsgesetz gefunden) bis hin zu tätlichen Übergriffen und Vergewaltigungen am Arbeitsplatz.

Im Ergebnis wurden auch manche Frauen mit Kündigungen oder Entlassungen konfrontiert, in Extremfällen auch mit Verleumdungsanzeigen. Am Arbeitsplatz waren die Frauen oft weiteren Diskriminierungen ausgesetzt, z.B. Ausschluß von Weiterbildungsmaßnahmen und Beförderungen.

Anfragen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wurden sowohl seitens **privatrechtlich Beschäftigter** als auch zu einem großen Ausmaß seitens **Frauen im öffentlichen Dienst** gerichtet. Mangels ausreichender gesetzlicher Grundlagen - das Gleichbehandlungsgesetz für öffentlich Bedienstete wurde im Berichtsjahr erst verhandelt und mit Jänner 1993 in Kraft gesetzt, bis zur GBG-Novelle 1993 gab es kaum spür-

bare Sanktionen - haben sich die meisten Frauen dazu entschlossen, von einem Kommissions- oder Arbeitsgerichtsverfahren Abstand zu nehmen und andere, weniger gravierende Schritte zu setzen.

Bis Jahresende 1992 haben zwei Frauen Anträge an die Gleichbehandlungskommission zur Überprüfung einer sexuellen Belästigung als geschlechtsspezifische Diskriminierung über die GAW gestellt, dies noch auf Basis der alten Rechtslage. Eine Frau ließ ihren Antrag jedoch aufgrund der vollständigen Erfüllung ihrer finanziellen Ansprüche im Rahmen eines außergerichtlichen Vergleiches zurückziehen. Die Fortführung des Verfahrens wäre daher abgesehen von der möglichen Feststellung als Diskriminierung ohne weitere Rechtsfolgen geblieben. Der zweite Fall konnte im Berichtsjahr noch nicht behandelt werden.

Eine effizientere Unterstützung und vor allem weitergehende Rechtsansprüche werden erst durch die **Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz BGBl. Nr. 833/1992** für die Folgejahre möglich:

Nunmehr wird ausdrücklich auch sexuelle Belästigung im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis als **Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot** angeführt, wobei derartige Übergriffe u.a. auch einen Anspruch der betroffenen Frauen auf ideellen Schadenersatz von mindestens Schilling 5.000,-- sowohl gegen den Belästiger als auch unter Umständen gegenüber einem Arbeitgeber, der keine angemessene Abhilfe schafft, nach sich ziehen können (vgl. GBG-Novelle/§ 2 Abs. 1a und 1b, § 2a Abs. 7).

Vor Inkrafttreten dieser Novelle galt die **alte Rechtslage bis 31.12.1992**, wonach sexuelle Belästigungen nur als Benachteiligungen bei "sonstigen Arbeitsbedingungen" faßbar waren. Die einzige Rechtsfolge bestand darin, daß der Arbeitgeber sowohl männlichen als auch weiblichen ArbeitnehmerInnen dieselben (korrekten) Arbeitsbedingungen gewährleisten mußte. Die meisten Frauen, die von derartigen Übergriffen betroffen waren, haben aufgrund dieser wenig zufriedenstellenden Sanktion davon Abstand genommen, rechtliche Schritte zu unternehmen, vor allem, da nach wie vor in der Öffentlichkeit und damit auch seitens der betreffenden Arbeitgeber nur wenig Bewußtsein vorhanden ist, welche Vorfälle als sexuelle Belästigung zu werten sind.

Nach der **Definition sexueller Belästigung** in der Gesetzesnovelle 1993 werden sowohl verbale als auch nonverbale Übergriffe, welche die sexuelle Sphäre berühren, als sexuelle Belästigung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes erfaßt, sofern die persönliche Würde der Arbeitnehmerin verletzt wurde. Es wird somit notwendig, in

der Praxis in jedem Einzelfall zu prüfen, ob das Verhalten des Belästigers ein Ausmaß erreicht hat, das diese gesetzliche Definition erfüllt, wobei zu befürchten bleibt, daß die belästigten Frauen - wie auch bisher - in Beweisnotstand geraten.

Nachdem die gesetzliche Begriffsbestimmung jedoch in Anlehnung an die **EG-Kommissionsempfehlung zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz (92/C 27/04)** zwar abgeschwächt, aber doch relativ weit gefaßt wurde, besteht nunmehr eine gesetzliche Handhabe, sich nicht nur gegen das sogenannte "Begrapschen" zur Wehr zu setzen, sondern z.B. auch gegen fortwährende belästigende (die sexuelle Sphäre berührende) Bemerkungen. Dies um so mehr, als nunmehr sowohl Arbeitgeber als auch die belästigenden Kollegen in Gefahr laufen, schadenersatzpflichtig zu werden.

Freilich ist in der Praxis damit zu rechnen, daß gerade in diesem sensiblen Bereich die Diskrepanz zwischen "Recht haben" und "Recht bekommen" auftreten wird. Es wird weiterhin von der jeweiligen Arbeitssituation der Frau abhängen, wieweit es sinnvoll ist, sich auf die gesetzlichen Bestimmungen zu berufen und damit möglicherweise auch eine Verschärfung des Arbeitsklimas zu riskieren, dies jedoch mit der Perspektive, daß in Hinkunft eine angemessene Abhilfe vor sexuellen Übergriffen erreicht werden kann. Gerade aber in Kleinbetrieben besteht für eine betroffene Frau aufgrund des starken Abhängigkeitsverhältnisses zum Arbeitgeber relativ geringer Spielraum, sich gegen sexuelle Belästigungen zur Wehr zu setzen, ohne möglicherweise ihren Arbeitsplatz zu riskieren.

Viele Frauen, die sich 1992 an unsere Einrichtung gewandt haben, zogen es - noch ausgehend von der alten Rechtslage - daher vor, nicht die Gleichbehandlungskommission oder das Arbeitsgericht zu befassen, sondern sich nach unserer Beratung entweder an den Betriebsrat (sofern ein solcher besteht) zu wenden, um die Frage betriebsintern zu klären oder selbst initiativ zu werden bzw. hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft ein entsprechendes Schreiben an den Arbeitgeber gerichtet. In den meisten Fällen hat dies bewirkt, daß das Thema sexuelle Belästigung zumindest thematisiert und als im Betrieb unerwünscht aufgegriffen wurde. Im Ergebnis konnten durch derartige Interventionen fallweise Verwarnungen oder auch Dienstfreistellungen der Belästiger erreicht werden. Wieweit sich die nunmehr geltende Schadenersatzregelung in der Praxis umsetzen läßt, bleibt abzuwarten - derzeit ist ein Fall sexueller Belästigung aus dem Jahr 1992 in der Kommission zur Überprüfung noch anhängig, eine weitere Antragstellung zeichnet sich bereits ab.

Mit Frauen, die von sexueller Belästigung betroffen sind und diesbezüglich geeignete Schritte unternehmen wollen, führt die GAW zunächst ein Beratungsgespräch (telefonisch oder persönlich) um zu klären, welche Schritte jeweils geeignet wären, eine zufriedenstellende Lösung herbeizuführen. In einigen Fällen ist auch der Kontakt mit anderen Stellen empfehlenswert (AK, ÖGB, Frauenberatung u.a.). Ein derartiges Sich-zur-Wehr-setzen kann in Extremfällen wie erwähnt auch dazu führen, daß Arbeitgeber die betroffenen Frauen aus diesem Anlaß **kündigen** oder **entlassen** (z.B. wegen ungerechtfertigten Verlassens des Arbeitsplatzes nach einer Belästigung) statt gegenüber dem Belästiger geeignete Maßnahmen zu treffen. Beendigungen der Arbeitsverhältnisse sind auf Basis des Gleichbehandlungsgesetzes bzw. §§ 105 ff Arbeitsverfassungsgesetz anfechtbar. In den meisten Fällen ist es jedoch eine Beweisfrage, wieweit hier ein Zusammenhang glaubhaft gemacht werden kann. Auch im Fall einer geglückten Anfechtung vor dem Arbeits- und Sozialgericht wird meist in beidseitigem Einverständnis das Arbeitsverhältnis nicht fortgesetzt, sondern eine finanzielle Ausgleichszahlung vorgenommen, nachdem in den seltensten Fällen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin trotz eines solchen Konfliktes weiter zusammenarbeiten wollen, womit im Ergebnis von sexueller Belästigung betroffene Frauen weit häufiger ihren Arbeitsplatz verlieren als die Belästiger selbst.

Abgesehen von der Gefahr einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitgebers muß in gravierenden Fällen auch damit gerechnet werden, daß - als Gegenwehr des Belästigers - eine **Strafanzeige** wegen Verleumdung oder übler Nachrede erfolgt. Auch wenn die folgenden polizeilichen Erhebungen in den bisherigen Fällen ergebnislos eingestellt wurden, bedeutet dies doch eine starke psychische Belastung für die betroffenen Frauen.

Die GAW weist den Arbeitgeber bei Kontaktaufnahme meist nicht nur auf das GBG sondern auch auf andere Regelungen hin, z.B. sehen auch die **Arbeitnehmerschutzbestimmungen** vor, daß der Arbeitgeber nicht nur für das Leben und die Gesundheit seiner ArbeitnehmerInnen Vorsorge zu treffen hat, sondern auch für die Einhaltung der Sittlichkeit am Arbeitsplatz verantwortlich ist. In Erfüllung seiner arbeitsrechtlichen **Fürsorgepflicht** hat der Arbeitgeber auch dafür zu sorgen, daß für Frauen ebenso wie für Männer zumutbare und korrekte Arbeitsbedingungen herrschen. Erfüllt der Arbeitgeber seine Verpflichtungen nicht, können betroffene ArbeitnehmerInnen unter Umständen sogar zur Verweigerung ihrer Arbeitsleistung bzw. zum **vorzeitigen Austritt** im Sinne des § 25 Angestelltengesetz berechtigt sein. An sich wäre der Arbeitgeber bei gravierenden Vorkommnissen verpflichtet, als angemessene Vorkehrungsmaßnahme im Sinne einer ultima-ratio-Lösung Mitarbeiter z.B. bei wiederholten Vorfällen zu **versetzen** oder auch zu **kündigen** bzw. zu **ent-**

lassen, falls eine Verwarnung (die als "erste Stufe" in Betracht kommt) nicht ausreicht. Derartige Maßnahmen werden mit der 1993 in Kraft getretenen GBG-Novelle für Arbeitgeber, die sich vor Schadenersatzforderungen schützen wollen, unerlässlich.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist ein Faktor, der bei der Benachteiligung von Frauen im Arbeitsleben eine wesentliche Rolle spielt. So wird z.B. auch in der Empfehlung und im Verhaltenskodex der EG-Kommission ausgeführt, daß sexuelle Belästigungen die Arbeitswelt vergiften und eine verheerende Wirkung auf die Gesundheit, das Vertrauen, die Arbeitseinstellung und Arbeitsleistung derer haben können, die davon betroffen sind. Unter sexuellen Belästigungen sind aber hier nicht nur körperliche Übergriffe zu verstehen, sondern auch wiederholte verbale Angriffe ebenso wie unwillkommene Avancen, Nötigungen, das in-Aussicht-Stellen von Vorteilen oder andere Handlungen z.B. Auflegen von Bildern, Schriften, Kalendern usw., die insbesondere für Frauen eine unangenehme Arbeitssituation schaffen. Umso schwerwiegender sind derartige Übergriffe zu werten, wenn sie von Vorgesetzten oder leitenden Angestellten gesetzt werden.

Da es sich gezeigt hat, daß ein Tolerieren sexueller Belästigung im Unternehmen auch betriebswirtschaftliche Folgekosten durch gehäufte Krankenstandstage, wiederholtes Einschulen neuer Mitarbeiterinnen oder auch schlicht durch das Vermeiden persönlicher Begegnungen im Arbeitsablauf mit sich bringt, läßt sich die Frage sexueller Belästigung daher auch nicht nur auf reine Rechtsfragen oder Fragen der Sittlichkeit reduzieren, sondern wäre auch ergänzend eine Beurteilung seitens der Unternehmensleitung aus firmenpolitischer Sicht angebracht: Wieweit kann es z.B. ein Unternehmen mit seiner corporate identity bzw. mit seinem Firmenimage vereinbaren, sexuelle Belästigung zu tolerieren und wieweit sind auch aus Kostengründen und rechtlichen Erwägungen heraus interne Vorkehrmaßnahmen unabdingbar? In diesem Zusammenhang sind etwa in internationalen Konzernbetrieben **innerbetriebliche Richtlinien** erlassen worden bzw. wurde auch auf internationaler Ebene ein Verhaltenskodex ausgearbeitet, worin u.a. vorgeschlagen wird, ex ante allen Angestellten gegenüber zum Ausdruck zu bringen, daß sexuelle Belästigung innerhalb des Betriebes nicht nur gesetzliches Unrecht sondern auch ein seitens der Firmenleitung unerwünschtes Verhalten darstellt und gegebenenfalls zu Konsequenzen führen muß.

In der Praxis hat sich gezeigt, daß die Betriebe derzeit noch wenig Bereitschaft sehen, innerbetriebliche Vorkehrungen zum Schutz vor sexuellen Übergriffen zu treffen.

fen. Auch in den Anlaßfällen wurde - unseren Informationen zufolge - allenfalls der konkrete Belästiger zurechtgewiesen, im übrigen wurde aber weitgehend versucht, die "Angelegenheit diskret aus der Welt zu schaffen".

Wir hoffen aber, daß durch die Novellierung des Gesetzes der Anreiz zu Präventivmaßnahmen oder zumindest zum "Erstnehmen" sexueller Belästigungen größer wird.

9. LEHRLINGSEINSTELLUNG

In den ersten beiden Tätigkeitsjahren der Gleichbehandlungsanwaltschaft haben sich zahlreiche Mädchen und junge Frauen wegen ihrer Nichtberücksichtigung bei der Vergabe von Lehrstellen in nicht-traditionellen Berufen beraten lassen, aufgrund der unzureichenden gesetzlichen Regelungen und der Sorge um Schwierigkeiten bei der weiteren Arbeitssuche haben sich jedoch nur wenige dazu entschließen können, ihre Ablehnung im Hinblick auf eine geschlechtsspezifische Diskriminierung überprüfen zu lassen. Im Berichtsjahr hat sich die Diskriminierung beim Zugang zu Lehrberufen als weiterer Tätigkeitsschwerpunkt neben sexueller Belästigung am Arbeitsplatz herauskristallisiert.

Informationssammlung:

Neben individuellen Anfragen haben 1992 auch Frauen- und Mädchenberatungsstellen in insgesamt 49 Fällen Angaben zum Bewerbungsgespräch und der Begründung der Ablehnung gesammelt und an die GAW weitergeleitet. Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen hat diese Betriebe daraufhin um Stellungnahme zu den Ablehnungen ersucht, wobei wir auf die Regelungen des GBG verwiesen haben:

Das Gleichbehandlungsgesetz sieht seit der Novellierung 1990 gem. § 2 vor, daß niemand auf Grund des Geschlechtes in Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis diskriminiert werden darf, sofern keine sachliche Rechtfertigung vorliegt, insbesondere auch nicht bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses. Vom Geltungsbereich dieser Bestimmung ist auch eine Benachteiligung bei der Bewerbung um eine Lehrstelle erfaßt, wobei im Regelfall z.B. Umbaukosten für sanitäre Anlagen (wofür öffentliche Förderungen in Anspruch genommen werden können), traditionelle KundInnenerwartungen oder auch die Beibehaltung einer bisherigen Personalstruktur nicht als ausreichende sachliche Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung beim Zugang zum Beruf angesehen werden können.

Die Bewerbungen betrafen mit einer Ausnahme (Niederösterreich) durchwegs Bewerbungen im Wiener Raum, die **Ablehnungsgründe** waren sehr ähnlich:

- o zu große körperliche Belastung im Lehrberuf (insbesondere bei industrieller Auftragsstruktur)

- o fehlende Sanitäranlagen (bzw. zuwenig Platz oder mangelnde Finanzierbarkeit bei Neuerrichtungen)
- o ausreichend (männliche) Lehrlinge
- o schlechte Erfahrungen mit Mädchen in der Vergangenheit
- o Vorurteile (zu problematisch, Unruhe im Betrieb usw.)

Viele Unternehmen erklärten sich der Aufnahme weiblicher Lehrlinge gegenüber aber grundsätzlich als positiv eingestellt, einige bedauerten etwa, aufgrund räumlichen Bedingungen Frauen nicht berücksichtigen zu können. In den Rückantworten hat sich gezeigt, daß gerade **Kleinbetriebe offenbar unzureichend über die rechtlichen Voraussetzungen informiert sind** - für viele Betriebe wäre es wahrscheinlich rechtlich nicht notwendig, z.B. getrennte WC-Anlagen herzustellen. Bei künftigen Bewerbungen wäre es denkbar, daß Mädchen und junge Frauen doch genommen werden, wenn die getrennte Benutzung der Sanitäranlagen sichergestellt werden kann.

Einige Betriebe haben "zwischen den Zeilen" allerdings klar erkennen lassen, daß Mädchen als Lehrlinge nicht unbedingt willkommen sind - auch wenn sie sich nach außen (wie erwartet) grundsätzlich positiv deklarierten.

Verfahren in der Gleichbehandlungskommission zur Lehrlingseinstellung:

Die Gleichbehandlungskommission hat die Ablehnung einer jungen Frau überprüft, die sich für eine **Ausbildung im Schiffahrtsbereich** beworben hatte. Das Unternehmen hat verschiedene Gründe zur Ablehnung angeführt, von denen die GBK letztlich einen doch als sachliche Rechtfertigung anerkannt hat. Dennoch hat die Kommission festgehalten, daß das Nachtarbeitsverbot in diesem Bereich nicht gilt und eine Ablehnung aufgrund körperlicher Belastungen ebenfalls nicht möglich ist. Anerkannt wurde die Unternehmenspolitik, sich an der **kollektivvertraglich vorgesehenen Altersgrenze** zu orientieren - die Bewerberin hätte bei Lehrabschluß diese Altersgrenze überschritten. Nachdem eine andere Handhabung dieser Altersbestimmung bei männlichen Lehrlingen nicht nachgewiesen werden konnte, wurde der Antrag zwar abgewiesen, das Unternehmen wurde jedoch ersucht, seine Ausbildungspolitik zu überdenken. Die Kollektivvertragsbestimmung müßte überarbeitet werden, nachdem ein Verstoß gegen das Arbeitsverfassungsgesetz vorliegen dürfte (§ 2 c Abs. 2 ArbVfG).

Ablehnungsgründe der Betriebe:

Altersgrenzen:

Unabhängig von der Benachteiligung bereits älterer Lehrlinge, die durch eine strikte Anwendung solcher Altersklauseln von einzelnen Berufen ausgeschlossen werden, kommt es in der betrieblichen Praxis oft zu Gehaltsstreitigkeiten über die Lehrlingsentschädigung hinaus, wenn das 18. Lebensjahr überschritten wird. Einige Kollektivverträge sehen für sogenannte "Splitterberufe" wie z.B. im Baubereich vor, daß ab dem 18. Lebensjahr ein bestimmter Prozentanteil des FacharbeiterInnenlohnes zu bezahlen ist. Für die Unternehmen besteht daher auch ein finanzielles Interesse, daß Lehrlinge nicht älter als 18 Jahre alt sind, es gibt allerdings zur Abdeckung dieser finanziellen Mehrbelastung die Möglichkeit einer AMV-Förderung.

Im Kommissionsfall hat der Arbeitgeber diese kollektivvertragliche Altersklausel - obwohl nur eine Sollvorschrift - sowohl für Frauen als auch für Männer **in gleicher Weise zur Anwendung** gebracht d.h. auch Männer wurden bei Überschreitung der Altersgrenze nicht berücksichtigt - weshalb ein Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot nicht festgestellt werden konnte. Dies wäre erst dann der Fall, wenn z.B. für Männer noch ein Toleranzspielraum besteht, der Frauen nicht eingeräumt wird.

Nachdem diese KV-Bestimmung nicht zwingend ist, hätte das Unternehmen diese Altersklausel nicht berücksichtigen müssen. Auch dann wäre aber zu prüfen gewesen, ob die höheren Altersgrenzen in gleicher Weise für beide Geschlechter Anwendung finden. Dies gilt auch für den Fall, daß zwar keine KV-Bestimmungen bestehen, doch firmenintern eine derartige **Aufnahmepolitik** betrieben wird - auch hier muß die Einstellung von Frauen und Männern nach denselben Kriterien erfolgen.

Körperliche Belastungen:

Nach Auskunft des **Verkehrs-Arbeitsinspektorates** beim Bundesministerium für öffentliche Wirtschaft und Verkehr zu einem konkreten Anlaßfall sind generelle Ablehnungen von Frauen unter Hinweis auf körperliche Belastungen durch den Lehrberuf unzulässig:

"Grundsätzlich sind sowohl während der Ausbildung im zumutbaren Ausmaß als auch bei der späteren Berufsausbildung (...) auch kraftfordernde körperliche Arbeiten durchzuführen, die eine entsprechende körperliche Eignung voraussetzen. Im Hinblick auf die derzeit in Österreich gültige Rechtssituation und auch unter Beachtung der - bedingt durch den EWR-Vertrag für Österreich in Zukunft geltenden EG-Richtlinien - erscheint aber eine generelle Ablehnung der Ausbildung von (Frauen) weder notwendig noch gerechtfertigt. Dem vorgebrachten Argument, das Heben und Tragen schwerer Lasten sei weiblichen Arbeitnehmerinnen generell verboten, steht die grundsätzlich gebotene Notwendigkeit gegenüber, dies **in jeden Einzelfall individuell zu prüfen** (physische Voraussetzungen).

Dies erfolgt durch eine **Einstellungsuntersuchung**, bei der festzustellen ist, ob der/die BerufswerberIn über die entsprechende körperliche Konstitution verfügt.

Somit kann zusammenfassend festgestellt werden, daß jede/r BewerberIn für die Erlernung des Berufsbildes (...) einer speziellen ärztlichen Eignungsuntersuchung unterzogen wird, bei der die körperlichen Voraussetzungen festgestellt werden, was **gleichermaßen für männliche als auch für weibliche Bewerber Geltung hat**".

Obwohl sich diese Anfragebeantwortung nur auf einen konkreten Lehrberuf bezogen hat, kann diese Argumentation auf andere Lehrberufe ausgedehnt werden - in jedem Einzelfall ist unabhängig vom Geschlecht die physische Konstitution zu überprüfen. Die von den Unternehmen vorweg getroffenen Ablehnungen mit der Begründung unzumutbarer körperlicher Belastungen wären daher - wie z.B. Hafnerei - überprüfungsbedürftig, notfalls mittels eines Antrages an die Gleichbehandlungskommission.

Abgesehen davon gibt es in den meisten Fällen bereits **technische Möglichkeiten** wie z.B. Hebekräne, um die körperliche Beanspruchung sowohl für Männer als auch für Frauen möglichst gering zu halten. Derartige Einrichtungen werden - wenn möglich und notwendig - auch seitens des Arbeitsinspektorates den Betrieben vorgeschrieben.

Sanitäranlagen:

Mit der Begründung, daß **Sanitäranlagen** entweder nicht vorhanden sind oder kein Platz bzw. keine Finanzierbarkeit für die Neuerrichtung solcher Anlagen bestünde, argumentierten 11 Firmen, vor allem Kleinbetriebe (Tischlerei) und KFZ-Mechanikerwerkstätten.

Die §§ 14 ff Arbeitnehmerschutzgesetz und §§ 83 ff der Allgemeinen Arbeitnehmerschutz VO (1987) beziehen sich u.a. auf die Frage, unter welchen Voraussetzungen den ArbeitnehmerInnen Trinkwasser und Waschgelegenheiten zur Verfügung zu stellen sind bzw. nach Geschlechtern getrennte WC-Anlagen und Umkleeräume installiert werden müssen - dies hängt von den Arbeitsbedingungen und der Zahl der im Betrieb regelmäßig beschäftigten Personen ab: Sofern mindestens 5 Arbeitnehmer dem anderen Geschlecht angehören, müssen für Männer und Frauen getrennte, deutlich bezeichnete WC-Anlagen mit gesonderten Zugängen zur Verfügung gestellt werden.

Wird diese Personengrenze nicht erreicht, muß lediglich die ungestörte getrennte Benützung durch innerbetriebliche organisatorische Vorkehrungen sichergestellt werden. Vielen Betrieben sind diese Regelungen offenbar nicht ausreichend bekannt und lehnen die Einstellung von Frauen und Mädchen oft unbegründet mit dem falschen Hinweis auf fehlende Sanitäranlagen generell ab.

Generell ist bei der Errichtung und Benützung von Waschplätzen, Bade- und Brauseeinrichtungen und WC-Anlagen auf die **"Verschiedenheit der Geschlechter Rücksicht"** zu nehmen, wenn keine getrennten Einrichtungen zwingend vorgeschrieben sind.

Um den Betrieben einen finanziellen Anreiz zur Einstellung von jungen Frauen und Mädchen zu bieten bzw. generell die Arbeitsbedingungen zu verbessern, können unter bestimmten Voraussetzungen **Förderungen** in Anspruch genommen werden, insbesondere für **Anpassungsinvestitionen** infolge Errichtung gesetzlich vorgeschriebener sanitärer Anlagen. Auch diese Förderungsmöglichkeiten sind teilweise

nicht bekannt oder werden kaum in Anspruch genommen um Mädchen in nichttraditionellen Berufen auszubilden:

Förderungen nach dem **Arbeitsmarktförderungsgesetz (§ 21 AMFG)** werden für Betriebe vorgesehen, die Mädchen in einem **Lehrberuf mit geringem Frauenanteil** (so z.B. KFZ-MechanikerInnen) ausbilden, sie erhalten vom Arbeitsamt eine spezielle Lehrstellenförderung. Als Berufe mit geringem Frauenanteil gelten solche, in denen der Anteil der weiblichen Lehrlinge gemessen an der Gesamtzahl der Lehrlinge unter 40 % liegt. Weitere Voraussetzung der Förderung ist, daß für diesen Beruf kein Beschäftigungsverbot für Frauen besteht.

Die Lehrstelle kann im ersten Lehrjahr derzeit mit max. 2.500,-- pro Monat gefördert werden, bei Internatsunterbringung beträgt die Beihilfenobergrenze ÖS 3000,--. Für Betriebe, die erstmals weibliche Lehrlinge aufnehmen und dadurch zusätzliche Kosten für **Anpassungsinvestitionen** tragen müssen, beträgt die Förderungsobergrenze im ersten Lehrjahr für eine Lehrstelle ÖS 3.500,-- monatlich. Die Förderungen in den Folgejahren sind bis zur Hälfte der im jeweils vorangegangenen Lehrjahr gewährten Beihilfe möglich.

Für **Frauen über 19 Jahre, die bereits längere Zeit** (sechs Monate bzw. ab 25 Jahren zwölf Monate) **arbeitslos sind** und bislang keine Lehrausbildung abgeschlossen haben oder deren Ausildung auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr verwertbar ist, kann eine nachträgliche Lehrausbildung gefördert werden. Hier sind sämtliche Lehrberufe förderbar, es darf jedoch ebenfalls kein Beschäftigungsverbot vorliegen. Die Auszubildende erhält während der gesamten Lehrzeit mindestens den kollektivvertraglichen HilfsarbeiterInnen- bzw. GehilfinInnenlohn. Das Arbeitsamt zahlt die Differenz zwischen diesem KV-Lohn und der Lehrlingsentschädigung, die der Betrieb bei Aufnahme eines jugendlichen Lehrlings zu bezahlen hätte, wodurch dem Lehrbetrieb keine zusätzlichen Kosten erwachsen.

Derzeit noch möglich sind auch **Bundesförderungen gem. den Richtlinien des Wirtschaftsministeriums**: Nach dem **Gewerbestrukturverbesserungsgesetz** (gefördert wird die Schaffung zeitgemäßer Wohnmöglichkeiten für ArbeitnehmerInnen, nicht allerdings von sanitären Einrichtungen als Einzelinvestition) bzw. im Rahmen der **Kleingewerbekreditaktion**: Diese Förderungsmöglichkeiten besteht **generell für Investitionen**, somit können auch die Errichtungskosten sanitärer Anlagen als Einzelinvestition gefördert werden - ein besonderer Förderungszweck ist nicht vorgegeben.

Anfragen der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen bezüglich der Vergabe von **Landesförderungsmitteln** sind seitens einzelner Landesregierungen noch unbeantwortet, andere haben die Anfrage negativ beantwortet.

Jedenfalls sollte aber die mangelnde Finanzierbarkeit von Sanitäranlagen auch angesichts dieser Förderungsmöglichkeiten keine "Ausrede" der Betriebe zur Nichtbeschäftigung von Frauen und Verweigerung der Lehrausbildung sein. Eine konkrete Kommissionsentscheidung zu diesem Bereich liegt noch nicht vor, wird aber seitens der GAW angestrebt.

10. FORSCHUNG

Zwei wissenschaftliche Projekte im Bereich der Grundlagenforschung werden derzeit durchgeführt:

- o **Analytische Arbeitsbewertung und Frauendiskriminierung**
durchgeführt vom Frauendokumentations-, Forschungs- und Bildungszentrum Graz
Abschluß: Mai 1993
- o **Versteckte Diskriminierungen von Arbeitnehmerinnen auf kollektivvertraglicher und betrieblicher Ebene**
durchgeführt vom Institut für Alltagskultur in Salzburg
Abschluß: Juli 1993

Ausgangspunkt für beide Forschungsarbeiten war die Tatsache, daß zwar einerseits das Verbot, Frauen beruflich zu diskriminieren, mittlerweile weithin akzeptierter gesellschaftlicher Konsens ist, andererseits aber tagtäglich und unvermindert diskriminiert wird.

Eine der wesentlichen Ursachen für diese widersprüchliche Situation ist, daß der Großteil der Benachteiligungen von den Beteiligten (meist mit Ausnahme der betroffenen Frau(en)) einfach übersehen wird.

Ein wichtiger Teil der Arbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft besteht daher darin, bei Diskussionen, Betriebsbesuchen, aber auch in der Kommissionsarbeit immer wieder aufzuzeigen, daß Diskriminierung auch - und gerade dann - vorkommt, wenn alles ganz "in Ordnung", das heißt "normal" aussieht.

Das ist dort relativ einfach, wo es um klare finanzielle Zurücksetzungen von Frauen bei identer Arbeit, um das Vorenthalten von Sozialleistungen oder darum geht, Frauen den Zugang zu einem Beruf überhaupt zu versperren.

Schwierig bis aussichtslos wird die Argumentation dort, wo es um Bewertungsfragen geht.

Beispielhaft soll ein Satz aus der Antwort eines Arbeitgebers auf den Beschluß der Gleichbehandlungskommission zitiert werden, in dem er darauf aufmerksam ge-

macht wurde, daß er kollektivvertragliche Bestimmungen über die Gewährung von Zulagen in benachteiligender Weise anwendet, weil Frauen trotz erschwelter Arbeitsbedingungen keine Zulagen erhalten:

..."Wir sehen keinesfalls eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots, da Männer und Frauen in der gleichen Gehaltsstufe eingestellt werden. **Die Trennung von Männerarbeit - weil schwerer oder sonst belastender - und der Frauenarbeit bleibt weiterhin aufrecht.**"

Was so klar ist, muß nicht gerechtfertigt werden, auch wenn es selten so deutlich ausgesprochen wird.

Gar nicht genug untermauert werden kann hingegen der Wunsch nach einer Veränderung der traditionellen Bewertung von männlicher und weiblicher Arbeit, die, auch wenn sie wesentlich differenzierter als im zitierten Beispiel dargestellt wird, regelmäßig dazu führt, daß Männerarbeit mehr wert ist.

Dieser Untermauerung nicht nur des Wunsches, sondern der absoluten Notwendigkeit einer Umwertung, wenn es jemals zu wirklicher Gleichbehandlung der Geschlechter im Berufsleben kommen soll, dienen die beiden Projekte:

1. Analytische Arbeitsbewertung und Frauendiskriminierung

Die Wahrscheinlichkeit einer Diskriminierung verringert sich mit steigender Differenzierung der Lohnfindungsverfahren.

Gleichzeitig besteht allerdings die Gefahr, mit der Einführung von differenzierten Lohnfindungsverfahren bestehende, diskriminierende Lohnstrukturen zu legitimieren, wenn traditionelle Bewertungen im Verfahren selbst enthalten bleiben.

Analytische Arbeitsbewertung als Methode der besseren Erfäßbarkeit (und damit größere Objektivierung) von Anforderungen, notwendigen Qualifikationen und Belastungen an Arbeitsplätzen ist in Österreich noch sehr wenig verbreitet.

Dadurch besteht die Chance, bereits jetzt genau zu analysieren, ob, und wenn ja wo die traditionelle Minderbewertung weiblicher Arbeit auch in diese objektiveren Verfahren mitübernommen wird.

Gleichzeitig wird das Projekt einen Überblick über internationale Erfahrungen mit dem **Comparable-Worth-Ansatz** ermöglichen, mit dem im angelsächsischen Raum

versucht wird, die Diskussion um das Prinzip der gleichen Entlohnung vergleichbarer bzw. gleichwertiger Arbeit voranzutreiben.

2. Versteckte Diskriminierung von Arbeitnehmerinnen auf kollektivvertraglicher und betrieblicher Ebene

Geschlechtsspezifisch diskriminierende Bestimmungen in Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen würden dem Gleichbehandlungsgesetz widersprechen und sind auch so gut wie eliminiert.

Gleichzeitig hat aber gerade diese Angleichung zu wenig differenzierten, manchmal unbestimmten Begriffen bei der Festlegung von Einstufungskriterien geführt, die dem Weiterwirken traditioneller Bewertung weiblicher und männlicher Arbeit breiten Raum lassen.

Das bloße Wissen, daß offene Diskriminierungen vielfach bisher versteckte nur überdeckt haben, reicht aber als Argumentationsgrundlage weder in der politischen Diskussion, noch in der Diskussion im Einzelfall aus.

Viel zu fest gefügt ist die traditionelle Selbstverständlichkeit, daß "Männerarbeit - weil schwerer oder sonst belastender"

Die genaue Analyse der betrieblichen Bewertungspraxis auf Basis der allgemeinen, neutralen Regelungen wird es ermöglichen, sowohl konkrete Veränderungswünsche und Forderungen für die gleichbehandlungspolitische Diskussion zu formulieren, als auch die Argumentation im Einzelfall durch breiteres Datenmaterial zu stützen.

Schließlich ist den Arbeitgebern zu danken, die sich zur Zusammenarbeit im Interesse der Frauen bereit erklärt haben.

Für beide Forschungsprojekte muß nämlich festgestellt werden, daß es nur mit sehr großem Aufwand und nach vielen Enttäuschungen möglich war, Betriebe zur Zusammenarbeit bei der jeweils notwendigen empirischen Erhebung des Datenmaterials zu gewinnen.

TÄTIGKEITSBERICHT
DER
GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

INHALTSVERZEICHNIS

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

1. EINLEITUNG

Durch die Änderung des Bundesministeriengesetzes 1986, BGBl.Nr. 45/1991, wurden die Angelegenheiten der Gleichbehandlungskommission per 1. Februar 1991 aus dem Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales in jenen des Bundeskanzleramtes übertragen, wo die Kommission seither eingerichtet ist, sowie die neugeschaffene Abteilung I/11 mit der Geschäftsführung betraut. Bis Anfang Dezember 1991 wurde der Vorsitz interimistisch von Rätin Dr. Eva WAGNER-LUKESCH geführt, danach Rätin Dr. Ursula ACHTSNIT als Vorsitzende bestellt.

Im Jahr 1992 wurden bis zum Stichtag 31. Dezember 1992 22 Fälle vor der Kommission behandelt, wovon 17 Anträge einer Erledigung zugeführt werden konnten, 3 Verfahren aus diesem Zeitraum sind noch anhängig, wurden aber in den Kommissionssitzungen bereits weitgehend bearbeitet.

Ein Verfahren wurde von amtswegen eingeleitet, ein weiteres auf Antrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte Salzburg, eines durch die GPA, alle übrigen Anträge wurden von der Gleichbehandlungsanwaltschaft eingebracht.

Es wurden bei den vorgelegten Fällen alle in § 2 Abs. 1 des Gleichbehandlungsgesetzes inkriminierten Tatbestände behandelt. Darüberhinaus wurde ein Verfahren wegen Verletzung des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung gemäß § 2c leg.cit eingeleitet.

Vom Stichtag des Vorjahresberichtes (15. November 1991 bis 31. Dezember 1992) wurden insgesamt 9 Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission eingeleitet:

Sitzungen der Gleichbehandlungskommission fanden am 18. November 1991, 10. Dezember 1991, 18. Dezember 1991, 28. Jänner 1992, 30. Jänner 1992, 17. März 1992, 25. März 1992, 9. April 1992, 29. April 1992, 9. Juni 1992, 24. Juni 1992, 30. Juni 1992, 16. Juli 1992, 18. September 1992, 29. September 1992, 8. Oktober 1992, 28. Oktober 1992 und 10. Dezember 1992 statt.

ERLEDIGTE ANTRÄGE

Antrag 1/91-92,

eingebraucht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am

9. April 1991

Arbeitgeber:

Maschinenkonstruktionsfirma

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 2 Abs. 1 Z 2
und 6 GlBG (Entgeltfestsetzung und sonstige Arbeitsbedingungen)

Ergebnis:

Vorschlag gemäß § 6 Abs. 2 GlBG wegen Diskriminierung gemäß § 2
Abs. 1 Z 2 und 6 leg.cit.

Feststellungen:

Trotz erfolgreichen Lehrabschlusses als technische Zeichnerin
und der Ausübung gleicher bzw. gleichwertiger Tätigkeiten
(Hilfs- und Teilkonstruktionen im Maschinenbaubereich) bezog
die Antragstellerin im Verhältnis zu ihren männlichen
Arbeitskollegen ein bedeutend niedrigeres Gehalt. Bei keinem
der Kollegen gab es für die Einstufung in die höhere
Verwendungsgruppe anrechenbare Vordienstzeiten.

Zudem mußte die Antragstellerin nebenbei Hilfstätigkeiten
verrichten (z.B. Kaffee kochen, aufkehren).

Verfahrensdauer:

9. April 1991 bis 22. Oktober 1991

Ausfertigung des Vorschlages: 1. April 1992

Antrag 2/91-92,

eingebraucht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am

19. April 1991:

Arbeitgeber:

Nahrungs- und Genußmittelindustrie (zwei rechtlich getrennte,
aber namensgleiche Unternehmen)

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 2 Abs. 1 Z 2 GlBG (Entgeltfestsetzung)

Ergebnis:

Vorschlag gemäß § 6 Abs. 2 leg.cit. wegen Diskriminierung gemäß § 2 Abs. 1 Z 2 leg.cit.

Feststellungen:

Die Entgeltdiskriminierung wurde darin erblickt, daß Frauen bei Einstellung grundsätzlich immer in Lohnkategorie d und Männer in Lohnkategorie c eingestuft wurden, wobei nicht erkennbar war, nach welchen Grundsätzen bzw. aufgrund welcher Umstände die unterschiedlichen Einstufungen zwischen Frauen und Männern erfolgten. Als diskriminierend wurde auch gewertet, daß Frauen trotz erschwerender Arbeitsbedingungen (Schmutz, Geruch, Nässe) die im Kollektivvertrag der gegenständlichen Unternehmen vorgesehenen Zulagen nicht erhielten.

Verfahrensdauer:

19. April 1991 bis 25. März 1992

Antrag 3/91-92,

eingebraucht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am 3. Mai 1991:

Arbeitgeber:

Außendienstbereich einer Interessensvertretung

wegen:

§ 2 Abs. 1 Z 2, 3 und 6 GlBG (Entgeltfestsetzung, freiwillige Sozialleistungen, sonstige Arbeitsbedingungen)

Ergebnis:

Mitteilung des Prüfungsergebnisses der Gleichbehandlungskommission, wonach eine mittelbare Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung nicht ausgeschlossen werden könne.

Feststellungen:

Der Antragstellerin, die als Sekretärin in Außenhandelsstellen tätig war, wurden - dem Dienstrecht des Arbeitgebers entsprechend - anlässlich ihrer Verheiratung Zuschüsse wie Reise- und Übersiedlungskosten und Wohnkostenvergütung mit der Begründung gekürzt, sie hielte sich

nicht mehr ausschließlich zum Zweck der Dienstleistung am Dienstort auf. Von der Interessensvertretung Entsendete hingegen erhielten diese Zulagen unabhängig von ihrem Familienstand.

Andere Arbeitgeberleistungen sozialen Charakters, wie Ehegattenzuschlag und Erziehungskostenbeitrag, standen nach diesem Dienstrecht nur Personen in leitender Funktion zu. Da als leitungsbefugte Angestellte primär Männer, im Sekretariatsbereich jedoch ausschließlich Frauen tätig waren, konnte eine mittelbare Diskriminierung im Entgeltbereich nicht ausgeschlossen werden.

Verfahrensdauer:

3. Mai 1991 bis 12. Jänner 1993

Fall 4/91-92,

Amtswegige Eröffnung des Verfahrens am 16. Mai 1991

Arbeitgeber:

Bank

wegen:

§ 2c GlBG (geschlechtsneutrale Stellenausschreibung)

Ergebnis:

Aufforderungsschreiben der GBK vom 4. Juni 1991 und 8. Mai 1992 zur Einhaltung der geschlechtsneutralen Ausschreibung. Dieser Aufforderung wurde im Antwortschreiben vom 9. Juli 1992 Genüge getan.

Verfahrensdauer:

16. Mai 1991 bis 29. April 1992

Antrag 5/91-92,

eingebracht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am 28. Mai 1991:

Arbeitgeber:

Tochterunternehmen eines internationalen Mineralölkonzerns

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 2 Abs. 1 Z 4, 5 und 7 GlBG (Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher Ebene, beruflicher Aufstieg sowie Beendigung des Arbeitsverhältnisses)

Ergebnis:

Vorschlag gemäß § 6 Abs. 2 GlBG wegen Diskriminierungen gemäß § 2 Abs. 1 Z 4 und 5 leg.cit.

a) ad § 2 Abs. 1 Z 4 leg.cit.:

trotz günstiger Leistungsbeurteilungen der Antragstellerin wurde sie bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher Ebene nicht berücksichtigt, wohingegen Männer mit vergleichbarer Qualifikation und Leistung häufiger gefördert würden.

b) ad § 2 Abs. 1 Z 5 leg.cit.:

In Positionen, in denen keine speziellen Sachbearbeiterkenntnisse erforderlich sind, ist ein Umstieg in eine höherqualifizierte Tätigkeit zumeist nur durch eine Zusatzausbildung möglich. Tätigkeiten, die eine solche Ausbildung ermöglicht hätten, wurden der Antragstellerin erst im Zuge der Beendigung des Dienstverhältnisses und nach Verschlechterung des Gesprächsklimas angeboten.

Eine Diskriminierung im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses konnte zwar nicht eindeutig festgestellt, jedoch auch nicht ausgeschlossen werden.

Verfahrensdauer:

3. Juni 1991 bis 29. April 1992

Der Konzern hat eine Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof gemäß Art. 144 B-VG erhoben. Dieses Verfahren ist noch anhängig.

Antrag 6/91-92,

eingbracht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am
24. Juni 1991:

Arbeitgeber:

Sparkasse

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 2 Abs. 1 Z 3, 4, 5 und 6 GlBG (freiwillige Sozialleistungen, Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, beruflicher Aufstieg und sonstige Arbeitsbedingungen)

Ergebnis:

Vorschlag gemäß § 6 Abs. 2 leg.cit. wegen Diskriminierungen gemäß § 2 Abs. 1 Z 2 bis 5 leg.cit.

Feststellungen:

a) ad § 2 Abs. 1 Z 3 leg.cit.:

bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen wurde die Antragstellerin benachteiligt, weil ihr in einem Zeitraum, in welchem sie nachweislich hohe Leistungen erbrachte und in dem solche Leistungen bei niedrigerer Gehaltsstufe auch anerkannt wurden, niemals eine Prämie ausbezahlt wurde,

b) ad § 2 Abs. 1 Z 4 leg.cit.:

obwohl die Antragstellerin den gleichen Tätigkeitsbereich wie ihre männlichen Kollegen ausübte, erhielt sie keine Bewilligung für ein Ausbildungsprogramm im Ausland,

c) ad § 2 Abs. 1 Z 5 leg.cit.:

durch organisatorische Maßnahmen und mangelnde Information der Antragstellerin darüber entstand für sie als einzige in der Abteilung eine Stagnation oder sogar Verschlechterung möglicher Karrierechancen.

Verfahrensdauer:

24. Juni 1991 bis 18. Dezember 1991

Antrag 7/91/92,

eingebracht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am 19. Juli 1991

Arbeitgeber:

Sondergesellschaft des Bundes im Bau/Verkehrsbereich

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 2 Abs. 1 Z 2 GlBG (Entgeltfestsetzung)

Ergebnis:

Mitteilung des Prüfungsergebnisses gemäß § 6 GlBG

Feststellungen:

Die Bilanzbuchhalterin des Unternehmens leitete nach Ausscheiden des Abteilungsleiters das Finanz- und Rechnungswesen weiter und führte sämtliche Arbeiten eigenverantwortlich (z.B. auch ein EDV-Projekt) durch.

- 9 -

Eine Umstufung in die (höhere) Gehaltsgruppe des ehemaligen Vorgesetzten wurde mit der Begründung der Einschränkung des Tätigkeitsbereiches der Abteilung abgelehnt.

Im Verfahren konnte aufgrund unterschiedlicher Aussagen nicht geklärt werden, in welchem Umfang eine Verringerung der Tätigkeit anlässlich des Ausscheidens des Abteilungsleiters erfolgte. Eine Diskriminierung wäre dann gegeben, wenn innerorganisatorische Veränderungen ausschließlich oder überwiegend den Zweck hätten, Frauen von einer höheren Einstufung auszuschließen.

Verfahrensdauer:

19. Juli 1991 bis 17. März 1992

Antrag 8/91-92,

eingebraucht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am 19. Juli 1991:

Arbeitgeber:

Sozialbetreuungseinrichtung (Verein)

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 2 Abs. 1 Z 2 und 7 GlBG (Entgeltfestsetzung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses)

Ergebnis:

Vorschlag gemäß § 6 Abs. 2 GlBG wegen Diskriminierungen gemäß § 2 Abs. 1 Z 2 und 7 leg.cit.

Feststellungen:

a) ad § 2 Abs. 1 Z 2 leg.cit.:

Als Nachfolgerin ihres Ehemannes oblag der Antragstellerin die Leitung der Jugendbetreuungseinrichtung. Der Aufgabenbereich der/des Leiters/in war in deren Statuten geregelt.

Ein schriftlicher Dienstvertrag, durch welchen der Aufgabenbereich der Antragstellerin eingeschränkt bzw. geändert wurde, lag nicht vor. Die tatsächlich geleistete Tätigkeit der Antragstellerin war somit nach einer für den genannten Tätigkeitsbereich als erforderlich angenommenen Einarbeitungszeit von 3 Monaten die gleiche wie die des Vorgängers. Dennoch wurde die Antragstellerin niedriger eingestuft, wodurch sich eine Einstiegsgehaltsdifferenz von

- 10 -

ca. S 3.800,-- brutto ergab.

b) ad § 2 Abs. 1 Z 7 leg.cit.:

Wegen des engen zeitlichen Zusammenhanges zwischen dem Schreiben der Gleichbehandlungsanwaltschaft an die Einrichtung und der Kündigung der Antragstellerin konnte die Vermutung nicht entkräftet werden, daß dafür die Intervention der Gleichbehandlungsanwältin ausschlaggebend war.

Verfahrensdauer:

19. Juli 1991 bis 9. April 1992

Antrag 9/91-92,

eingebraucht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am
19. Juli 1991:

wegen:

Überprüfung von Kollektivvertragsbestimmungen im Geld- und Kreditbereich in Hinblick auf Diskriminierungen gemäß § 2 Abs. 1 Z 2 und 3 GlBG (Entgeltfestsetzung, freiwillige Sozialleistungen)

Ergebnis:

Erstellung eines Gutachtens gemäß § 5 Abs. 1 GlBG wegen Diskriminierungen gemäß § 2 Abs. 1 Z 2 leg.cit.

Feststellungen:

Einzelne Bestimmungen (z.B. Witwenpension, Sterbegeld, Witwenpensionszuschuß, Waisenpensionszuschuß), soweit sie Ansprüche auf Leistungen des Arbeitgebers ausdrücklich nur für die Hinterbliebenen oder Kinder von männlichen Dienstnehmern bzw. Ansprüche für Dritte ausschließlich bei Ableben einer pensionsberechtigten Witwe begründen bzw. den Kreis anspruchsberechtigter hinterbliebener Kinder auf eheliche Kinder (nur) männlicher und auf ausschließlich uneheliche Kinder weiblicher Angestellter einschränken, verstoßen gegen das Gleichbehandlungsgebot im Sinne des § 2 Abs. 1 Z 2 leg.cit. bei der Festsetzung des Engeldes.

Verfahrensdauer:

19. Juli 1991 bis 18. September 1992

Antrag 10/91-92,

eingbracht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am
4. September 1991:

Arbeitgeber:

Leiharbeitsunternehmen

wegen:

§ 2 Abs. 1 Z 1, 2, 6 und 7 GlBG (Begründung des
Arbeitsverhältnisses, Entgeltfestsetzung, sonstige
Arbeitsbedingungen sowie Beendigung des Arbeitsverhältnisses)

Ergebnis:

Vorschlag gemäß § 6 Abs. 2 GlBG wegen Diskriminierungen gemäß
§ 2 Abs. 1 Z 1 und 2 leg.cit.

Feststellungen:

a) ad § 2 Abs. 1 Z 1 leg.cit.:

Im Gegensatz zu männlichen Arbeitnehmern, mit denen von Beginn
an unbefristete Arbeitsverhältnisse abgeschlossen wurden,
wurden mit Arbeitnehmerinnen auf sechs Monate befristete
Arbeitsverhältnisse begründet, was sich aus (anonymisierten)
Dienstverträgen zweifelsfrei ergab.

b) ad § 2 Abs. 1 Z 2:

Vor allem die Einsichtnahme in firmeninterne Stundensatzlisten
ergab, daß Arbeitnehmerinnen geringere Stundengrundlöhne im
Vergleich zu männlichen Kollegen erhielten.

Verfahrensdauer:

6. September 1991 bis 30. Jänner 1992

Antrag 11/91-92,

eingbracht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am
4. September 1991:

Arbeitgeber:

Leiharbeitsunternehmen

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 2 Abs. 1 Z 2
und 6 GlBG (Entgeltfestsetzung, sonstige Arbeitsbedingungen)

Ergebnis:

Vorschlag gemäß § 6 Abs. 2 leg.cit. wegen Diskriminierung gemäß
§ 2 Abs. 1 Z 2 leg.cit.

Feststellungen:

Die Zuteilung der Leiharbeiter/innen von bestimmten Gruppen von Beschäftigterfirmen erfolgte geschlechtsspezifisch, zum Teil wurden nur männliche oder nur weibliche Arbeitnehmer an bestimmte Firmen, hier wiederum für bestimmte Unternehmensbereiche überlassen. Aufgrund der Einsichtnahme in firmeninterne Unterlagen sowie der Stellungnahmen von mit dem Arbeitgeber in Geschäftsbeziehung stehenden Drittfirmen konnte eine Diskriminierung von Frauen im Entgeltbereich festgestellt werden. Auch ergaben sich Anhaltspunkte für eine mögliche Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen.

Verfahrensdauer:

6. September 1991 bis 10. Dezember 1992

Antrag 12/91-92,

eingebraucht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am
25. September 1991

Arbeitgeber:

Tochterunternehmen eines internationalen
Informationstechnologiekonzerns

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 2 Abs. 1 Z 2
GlBG (Entgeltfestsetzung)

Ergebnis:

Vorschlag gemäß § 6 GlBG; eine Diskriminierung gemäß § 2 Abs. 1
Z 2 GlBG konnte nicht festgestellt werden

Feststellungen:

Eine weibliche Mitarbeiterin wurde bei der erstmaligen Gehaltsfestsetzung niedriger eingestuft als ein männlicher Kollege. Angesichts der Tatsache, daß die Antragstellerin (Studium: Lehramt) in etwas mehr als 2 Jahren den gehaltsmäßigen Vorsprung des Kollegen (abgeschlossenes Informatikstudium samt einschlägiger Berufspraxis im Forschungszentrum Seibersdorf) aufgeholt hatte sowie dem Argument der Firma Rechnung tragend, dem Unternehmensbedarf entsprechend einen Mitarbeiter mit spezieller Qualifikation sowie einschlägiger Berufspraxis bei Firmeneintritt mehr als anderen Akademikern und Akademikerinnen zu bezahlen, erschien

- 13 -

die genannte Gehaltsdifferenz unter der Voraussetzung, daß dieser Gehaltsvorsprung bei Erbringung entsprechender Leistung im Laufe der Zeit auch aufgeholt werden kann als sachlich gerechtfertigt.

Die Gleichbehandlungskommission regte jedoch aufgrund des außergewöhnlich großen Unterschiedes in den Einstiegsgehältern zur Vermeidung eines möglichen Eindruckes einer Diskriminierung an, der Antragstellerin eine Gehaltsnachzahlung zu gewähren.

Verfahrensdauer:

27. September 1991 bis 9. Juni 1992

Antrag 13/91-92,

eingebraucht durch die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Salzburg am 28. Oktober 1991

Arbeitgeber:

Drogeriehandelskette

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 2 Abs. 1 Z 1 GlBG (Begründung des Arbeitsverhältnisses)

Antragsinhalt:

Der Arbeitgeber verpflichtete bei Abschluß des Arbeitsvertrages weibliche Arbeitnehmerinnen auf Verlangen vor Ablauf des befristeten Dienstverhältnisses eine vertragsärztliche Bestätigung zu erbringen, aus der ausdrücklich hervorging, daß zur Zeit der Ausstellung dieser Bestätigung keine Schwangerschaft vorlag.

Ergebnis:

Ersatzlose Streichung des "Schwangerschafts-Passus" aus Anstellungs- und Arbeitsverträgen.

Verfahrensdauer:

4. November 1991 bis 17. März 1992

Antrag 14/92,

eingebraucht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am 9. Jänner 1992

Arbeitgeber:

Schiffahrtsunternehmung

- 14 -

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 2 Abs. 1 Z 1 GlBG (Begründung des Arbeitsverhältnisses)

Ergebnis:

Mitteilung des Prüfungsergebnisses gemäß § 6 leg.cit.; eine Diskriminierung gemäß § 2 Abs. 1 Z 1 leg.cit. konnte nicht festgestellt werden.

Feststellungen:

Die Nichtaufnahme der Antragstellerin als Lehrling für den Beruf "Binnenschiffer" u.a. mit der Begründung, es würden nur Lehrlinge aufgenommen, die mit Ablauf des 18. Lebensjahres die Lehre abschließen könnten, verstößt nicht gegen § 2 Abs. 1 Z 1 GlBG.

Allerdings sind Fragen, die sich darauf beziehen, wer Vertragspartei eines Arbeitsvertrages sein kann, wie dies bei Festsetzung einer Altershöchstgrenze für Stellenbewerber der Fall ist, nach den Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes der Regelungsbefugnis der Kollektivvertragspartner entzogen. Dem do. Kollektivvertrag zufolge beträgt die gesamte Ausbildungszeit in der Regel zwei Jahre, endet aber jedenfalls mit Vollendung des 18. Lebensjahres. Diese kollektivvertragliche Bestimmung wurde durchwegs strikt angewendet.

Daß im Fall der Antragstellerin kein Lehrvertrag abgeschlossen wurde, da sie bereits im Bewerbungszeitpunkt das 17. Lebensjahr nahezu vollendet hatte, war sachlich gerechtfertigt.

Demgegenüber hätte der Hinweis des Arbeitgebers auf gesetzliche Schutzbestimmungen für Frauen nicht als sachliche Rechtfertigung gedient, da es für die Beschäftigung im Verkehrswesen Ausnahmeregelungen gibt.

Hinsichtlich des Arguments der Schwere der körperlichen Arbeit beim Beruf "Binnenschiffer" wurde auf die Notwendigkeit einer ärztlichen Eignungsuntersuchung im Einzelfall verwiesen.

Abschließend wurde dem Unternehmen empfohlen, seine Ausbildungspolitik zu überdenken.

Verfahrensdauer:

9. Jänner 1992 bis 28. Oktober 1992

- 15 -

Antrag 15/92,

eingebraucht durch die GPA am 10. Jänner 1992

Arbeitgeber:

Sparkasse

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 2 Abs. 1 Z 2
GlBG (Entgeltfestsetzung)

Feststellungen:

Die Antragstellerin wurde von der Sparkasse
krankenzusatzversichert, nicht jedoch deren Ehegatte sowie die
Kinder. Der Vorstand begründete diese Vorgangsweise mit einer
Neuregelung, wonach nur mehr Dienstnehmer/innen (ohne
Angehörige) zur Zusatzversicherung angemeldet würden.
Personenstandsänderungen der Antragstellerin (Heirat, Geburt)
fanden jedoch vor dem Zeitpunkt der neu eingeführten Regelung
statt. Für die Antragstellerin galt somit die gleiche
Rechtslage wie für diejenigen ihrer männlichen Kollegen, deren
Personenstandsänderungen ebenfalls vor dem genannten Zeitpunkt
erfolgten und deren Angehörige von der Arbeitgeberin in die
Krankenzusatzversicherung einbezogen wurden.

Verfahrensdauer:

16. Jänner 1992 bis 10. Dezember 1992

Antrag 16/92,

eingebraucht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am 16. Juni
1992

Arbeitgeber:

Immobilienbüro

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 2 Abs. 1 Z 6
und 7 GlBG (sonstige Arbeitsbedingungen, Beendigung des
Arbeitsverhältnisses)

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei von einem Mitarbeiter sexuell belästigt
und fast vergewaltigt worden. Nach dem Vorfall habe die
Antragstellerin das Büro verlassen, Anzeige
erstattet und sich sodann ca. 2 Wochen im Krankenstand
befunden. Obwohl die Arbeitsleistungen der Antragstellerin nie

- 16 -

beanstandet worden seien, sei sie unter anderem mit der Begründung des unentschuldigten Fernbleibens fristlos entlassen worden. Im Zuge des in weiterer Folge von der Antragstellerin beim Arbeits- und Sozialgericht Wien anhängig gemachten Verfahrens wegen unbegründeter Entlassung wurde ein Vergleich abgeschlossen. In Hinblick auf die Erledigung des Gerichtsverfahrens war die Antragstellerin an einer Weiterverfolgung des Antrages in der Gleichbehandlungskommission nicht mehr interessiert.

Ergebnis:

Rückziehung des Antrages seitens der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Antrag 17/92-93,

eingbracht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am 10. November 1992

Arbeitgeber:

Kosmetikunternehmen

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 2c GlBG

Feststellungen:

Das Unternehmen verletzte das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung durch geschlechtsspezifische Insertionen. Bewerberinnen wurden bereits telefonisch mit dem Hinweis, es würden nur Männer gesucht, abgewiesen.

Ergebnis:

Schreiben der Firma, worin die Einhaltung des Gleichbehandlungsgebotes in jeder Beziehung zugesichert wurde.

Verfahrensdauer:

11. November 1992 bis 4. Februar 1993

OFFENE ANTRÄGE:Antrag 1/92-93:

eingbracht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am
23. April 1992

Arbeitgeber:

Metallerzeugendes und -verarbeitendes Unternehmen

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 2 Abs. 1 Z 2
GlBG (Entgeltfestsetzung)

Antragsinhalt:

Trotz gleichwertiger Tätigkeit würden Frauen weniger verdienen als Männer. Für die Tätigkeit an derselben Maschine erhielten Frauen in Frühschicht einen geringeren Stundenlohn als Männer in der Nachmittagschicht.

Verfahrensstand:

Durchführung des Ermittlungsverfahrens

Antrag 2/92-93:

eingbracht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am
29. Mai 1992

Arbeitgeber:

Sozialeinrichtung (Verein)

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 2 Abs. 1 Z 2
GlBG (Entgeltfestsetzung)

Antragsinhalt:

Obwohl die Antragstellerin formal als Sekretärin in die Beschäftigungsgruppe 4 der im Betrieb geltenden Betriebsvereinbarung eingestuft worden sei, sei ihr Tätigkeitsbereich de facto wesentlich umfangreicher. (Z.B. Sachbearbeitung mit juristischem Konnex). Ein männlicher Arbeitskollege erhalte für dieselbe Tätigkeit eine lineare 100%-Überzahlung auf die Beschäftigungsgruppe 5.

Angesichts des Versuches einer innerbetrieblichen Klärung des Falles ruhte das Verfahren bis 11. Jänner 1993 mit dem Ergebnis einer neuen Einstufungsregelung des Arbeitgebers, der zufolge Arbeitnehmer/innen mit dem Tätigkeitsbereich der Antragstellerin per 1. Jänner 1993 in die Beschäftigungsgruppe 5 eingereiht werden.

Da die Antragstellerin jedoch auch eine rückwirkende Honorierung ihrer Mehrleistungen wünschte, ersuchte die Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission den Arbeitgeber um Aufnahme von Vergleichsverhandlungen und Bekanntgabe allfälliger Ergebnisse.

Antrag 3/92-93:

eingebraucht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am
26. Juni 1992

Arbeitgeber:

Geschirrerzeugungsunternehmen

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 2 Abs. 1 Z 2
und 6 GlBG (Entgeltfestsetzung, sonstige Arbeitsbedingungen)

Antragsinhalt:

Frauen würden zu Beginn ihrer Tätigkeit in die Lohngruppe 7, Männer hingegen in Gruppe 4 eingestuft. Werden Frauen am gleichen Arbeitsplatz wie Männer eingesetzt, erhalte jede Frau eine Prämie von S 5,-- pro Stunde.

Mit der Begründung, daß bestimmte Tätigkeiten für Frauen unzumutbar seien, blieben manche Arbeitsplätze ausschließlich Männern vorbehalten. Anlässlich einer Betriebsbesichtigung habe sich jedoch der Eindruck ergeben, daß alle Arbeitsplätze auch mit weiblichen Mitarbeiterinnen besetzt werden könnten.

Mit Schreiben vom 27. Oktober 1992 teilte die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit, der Betriebsrat wünsche in Hinblick auf bevorstehende Neueinstellungen die weitere firmeninterne Entwicklung abzuwarten.

Verfahrensstand:

vorläufiges Ruhen

Antrag 4/92-93

eingebraucht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am
14. Juli 1992

Arbeitgeber:

Bank

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 2 Abs. 1 Z 6
und 7 GlBG (sonstige Arbeitsbedingungen, Beendigung des
Arbeitsverhältnisses)

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei in der Portfolio-Managementgruppe der
Bank eingesetzt worden. Sie hätte Interesse gezeigt, ihre
Fremdsprachenkenntnisse einzusetzen und sich in Richtung
front-office (Kund/inn/enbetreuung) und internationale
Finanzmärkte weiterzuentwickeln. Im Laufe der Zeit hätte sich
das Arbeitsklima zwischen dem Gruppenleiter und der
Antragstellerin zunehmend verschlechtert, insbesondere sei ihr
die Übertragung größerer Vermögensverwaltungen in Form von
Neukund/inn/en oder bestehenden Depotwerten, was den
Hauptaufgabenbereich im Portfolio-Management darstelle,
verweigert worden. Letztlich sei die Antragstellerin nur noch
zu Sekretariatsagenden herangezogen worden.

Da eine Klärung des Problems aussichtslos erschien, habe sich
die Antragstellerin an die Gleichbehandlungsanwaltschaft
gewendet, kurz darauf sei sie gekündigt worden.

Verfahrensstand:

Durchführung des Ermittlungsverfahrens

Antrag 5/92-93:

eingebraucht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am
11. Dezember 1992

Arbeitgeber:

Kosmetikfirma

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 2 Abs. 1 Z 6 und 7 GlBG (sonstige Arbeitsbedingungen, Beendigung des Arbeitsverhältnisses)

Antragsinhalt:

Etwa drei Monate nach Beginn des Dienstverhältnisses habe sich der Vorgesetzte der Antragstellerin auffallend für deren Privatleben interessiert, Übergriffe seien erfolgt und konnten durch Zurechtweisungen nicht abgewendet werden. Die Belästigungen gipfelten letztlich in einem Entführungsversuch. In weiterer Folge habe der Arbeitgeber rufschädigende Äußerungen über die Antragstellerin verbreitet, schlußendlich sei sie entlassen worden.

Verfahrensstand:

Vergleichsverhandlungen zwischen den Streitparteien laufen.

BERICHT
ÜBER DIE WEITERENTWICKLUNG
DES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZES

GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

Das Gleichbehandlungsgesetz wurde im Rahmen des Arbeitsrechtlichen Begleitgesetzes (ArbBG), BGBl.Nr. 833/1992, novelliert. Eine Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes war als arbeitsrechtliche Begleitmaßnahme im Zusammenhang mit dem Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes, der das unterschiedliche Pensionsanfallsalter von Frauen und Männern für verfassungswidrig erklärt hat, sowie im Hinblick auf den EWR-Vertrag und den beabsichtigten EG-Beitritt Österreichs erforderlich.

Mit der am 1. Jänner 1993 in Kraft getretenen Novelle, der langwierige Verhandlungen mit Vertreter/innen der Interessenvertretungen und politischen Parteien vorangegangen sind, ist ein wichtiger Beitrag zur Beseitigung der Diskriminierung der Frauen im Berufsleben geleistet worden. Wenngleich nicht alle in dem vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales zur Begutachtung ausgesandten Entwurf enthaltenen Punkte (siehe Bericht 1991) verwirklicht werden konnten und einzelne Bestimmungen eine Kompromißlösung darstellen, hat die Novelle entscheidende Verbesserungen für die berufstätigen Frauen gebracht:

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

Während nach der bisherigen Rechtslage nur Anspruch auf Ersatz des Vertrauensschadens bestand, sind nun in Anlehnung an die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes wirksame Schadenersatzregelungen vorgesehen. So gebührt bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei Begründung des Arbeitsverhältnisses ein Schadenersatzanspruch bis zu zwei Monatsentgelten - wobei Berechnungsgrundlage das Entgelt ist, das in den ersten zwei Monaten hätte erzielt werden können - und bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes beim beruflichen Aufstieg ein Schadenersatzanspruch bis zur vierfachen Differenz zwischen dem Monatsentgelt, das bei Beförderung gebührt hätte, und dem tatsächlichen Entgelt.

- 2 -

Bei Mehrfachdiskriminierungen ist im Fall der Begründung des Arbeitsverhältnisses die Aufteilung des Ersatzbetrages nach Köpfen, im Fall des beruflichen Aufstieges die Aufteilung des Ersatzbetrages verhältnismäßig nach der individuell entgangenen Entgeltdifferenz vorgesehen.

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

Die ausdrückliche Aufnahme des Begriffes der mittelbaren Diskriminierung in das Gleichbehandlungsgesetz dient zur Klarstellung. Für das Vorliegen einer Diskriminierung ist nicht erforderlich, daß sich der Arbeitgeber bei einer Differenzierung in der Behandlung von Frauen und Männern ausdrücklich auf das Geschlecht beruft, sondern es genügt, daß sich eine vom Arbeitgeber gesetzte Maßnahme im Ergebnis so auswirkt, daß die Angehörigen eines Geschlechtes benachteiligt werden.

Durch die Aufnahme des Begriffes der gleichwertigen Arbeit wird klargestellt, daß sich das Gleichbehandlungsgebot 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.

Nach der Legaldefinition des Gleichbehandlungsgesetzes liegt sexuelle Belästigung dann vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und

- a) entweder eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder
- b) wenn die Zurückweisung oder Duldung der unerwünschten "Annäherung" seitens des Arbeitgebers, des Vorgesetzten oder eines Kollegen zur Grundlage einer für die betroffene Person nachteiligen Personalentscheidung gemacht wird.

Diskriminierung liegt sowohl bei Belästigung durch den Arbeitgeber selbst als auch bei schuldhafter Unterlassung angemessener Abhilfemaßnahmen gegen Belästigungen durch Dritte (Arbeitskollegen, Kunden) vor.

Als Sanktion ist ein Anspruch auf angemessenen ideellen Schadenersatz von mindestens 5.000,-- S zum Ausgleich des durch die Verletzung der persönlichen Würde entstandenen Nachteils vorgesehen (für Vermögensschäden gilt allgemeines Schadenersatzrecht). Der Ersatzanspruch richtet sich gegen den Belästiger und im Fall der schuldhaften Unterlassung angemessener Abhilfemaßnahmen auch gegen den Arbeitgeber.

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

Durch diesen Anfechtungstatbestand können derartige Kündigungen oder Entlassungen unabhängig vom Motivatbestand des § 105 Abs.3 lit.i Arbeitsverfassungsgesetz bei Gericht angefochten werden, sodaß auch Frauen in Betrieben mit weniger als 5 Arbeitnehmer/innen geschützt sind.

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

Die Strafbestimmung richtet sich gegen private Arbeitsvermittler und mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Personen öffentlichen Rechts. Auf Antrag eines Stellenwerbers oder der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen steht der Bezirksverwaltungsbehörde ein Strafraum bis 5.000,-- S offen.

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

Ansprüche bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes - mit Ausnahme des Gleichbehandlungsgebotes bei Begründung des Arbeitsverhältnisses, beim beruflichen Aufstieg und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie bei Diskriminierung wegen sexueller Belästigung - sind innerhalb der kollektivvertragsdispositiven Verjährungsfrist nach dem ABGB geltend zu machen.

- 4 -

- Pflicht zum Aushang des Gleichbehandlungsgesetzes im Betrieb
- Regelung zur Gewährleistung einer geschlechtssparitätischen Zusammensetzung der Gleichbehandlungskommission

Die von den Interessenvertretungen zur Nominierung vorgeschlagenen Mitglieder bzw. Ersatzmitglieder sollen zu 50 % Frauen sein.

- Änderung des Verlautbarungsorgans für Veröffentlichungen der Gleichbehandlungskommission (nunmehr Amtsblatt zur Wiener Zeitung).

.