

III-168 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen
des Nationalrates XX. Gesetzgebungsperiode



**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

1997

vorgelegt von:

Mag. Barbara Prammer
Bundesministerin für
Frauenangelegenheiten und
Verbraucherschutz

Eleonora Hostasch
Bundesministerin für Arbeit, Gesundheit
und Soziales

Inhaltsverzeichnis

- o Bericht über Tätigkeit und Wahrnehmungen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen
- o Tätigkeitsbericht der Gleichbehandlungskommission
- o Bericht über die Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes

Tätigkeitsbericht

der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen

1997

Inhaltsverzeichnis Bericht 1997

1. Beratung und Intervention	6
1.1. Statistik der Erstkontakte	6
1.2. Personenkreise, die die Beratung der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Anspruch genommen haben	7
1.3. Inhaltliche Schwerpunkte der Beratungen nach Diskriminierungsbereichen	8
1.4. Allgemeine Tendenzen	8
2. Themenschwerpunkte und Tendenzen in den Diskriminierungsbereichen	10
2.1. Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung	10
2.2. Begründung des Arbeitsverhältnisses	11
2.3. Festsetzung des Entgelts	15
2.4. Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher Ebene	19
2.5. Beruflicher Aufstieg, insbesondere Beförderungen	20
2.6. Sonstige Arbeitsbedingungen und Mobbing	22
2.7. Beendigung des Arbeitsverhältnisses	23
2.8. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	25
3. Die Kommissionsarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Jahre 1997	32
Tab: 7 Jahre Kommissionsarbeit	32
3.1. Tendenzen im Jahr 1997	34
3.2. 1997 neu eingebrachte Anträge	34
3.3. 1997 abgeschlossene Verfahren und ihre Ergebnisse	43
3.4. Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft	48

4.	Die Grenzen des Gleichbehandlungsgesetzes werden sichtbar: Neue Diskriminierungsformen beim beruflichen Aufstieg - Probleme und Auswege	52
5.	Kooperation	59
5.1.	Zusammenarbeit mit den ArbeitnehmerInnenvertretungen	59
5.2.	Zusammenarbeit mit sozial- und arbeitsmarktpolitischen Initiativen und Einrichtungen	62
5.3.	Kooperation mit den Gleichbehandlungseinrichtungen des Öffentlichen Dienstes	63
5.4.	Zusammenarbeit mit Fraueninitiativen und Frauengruppen	66
5.5.	Internationale Zusammenarbeit	66
6.	Information, Schulung, Öffentlichkeitsarbeit	68
6.1.	Informationsveranstaltungen, Diskussionen, Vorträge	68
6.2.	Schulungen, Seminare	69
6.3.	Stellungnahmen, Medieninformation, Öffentlichkeitsarbeit	71
7.	Grundlagenmaterial	75
7.1.	Sammlung: „Anträge an die Gleichbehandlungskommission. Entscheidungen, Verfahren, Gutachten“	75
7.2.	Gleichbehandlung und geschlechtergerechter Sprachgebrauch	81
8.	Situation der Gleichbehandlungsanwaltschaft	84
9.	Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes	85
	Novellierungsbedarf für die nächste, umfassende Novelle aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft	88
9.1.	Neuerlassung des Gesetzes in geschlechtergerechter Sprache	90
9.2.	Ausweitung der Strafsanktion des § 10 d iVm § 2 c bei Stellenausschreibungen, die nicht dem Gleichbehandlungsgesetz entsprechen, auf alle Stellenausschreibungen	91
9.3.	Aufhebung der Schadenersatzobergrenzen im Zusammenhang	92

mit Diskriminierungen bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen	
9.4. Beweislastverlagerung	93
9.4.1. Beweislastverlagerung im Zusammenhang mit Diskriminierungen bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses	93
9.4.2. Beweislastverlagerung bei Diskriminierung durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	95
9.5. Verbesserung des Schutzes von ArbeitnehmerInnen vor sexueller Belästigung	96
9.5.1. Verankerung eines subjektiven Beschwerderechts	96
9.5.2. Verbesserter Kündigungs/Versetzung/Viktимierungsschutz nach einer Beschwerde wegen sexueller Belästigung	98
9.5.3. Vorbeugende Maßnahmen zur Verhinderung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	99
9.6. Verpflichtung zu nichtdiskriminierender Personalpolitik bzw. innerbetrieblicher Personalpolitik und innerbetriebliche Frauenförderung	101
9.6.1. Innerbetriebliche Frauenförderung und Aufnahme eines Gebots zur Frauenförderung in das Gleichbehandlungsgesetz	101
9.6.2. Steigerung der Wirksamkeit der Selbstbindung des Bundes bei der Privatwirtschaftsförderung	102
9.7. Berichtspflicht im Sinne des § 6a Gleichbehandlungsgesetz für Betriebe auch ohne Anlaßfall	103
9.8. Verbesserung der Institutionen zur Durchsetzung der Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz	105
9.8.1. Begleitung und Unterstützung benachteiligter Frauen beim Arbeits- und Sozialgericht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft	105
9.8.2. Klärung strittiger gleichbehandlungsrechtlicher Fragen beim Arbeits- und Sozialgericht anstelle betroffener Frauen	106
9.8.3. Durchsetzbare Befugnisse gegenüber Betrieben	106
9.8.4. Regionalisierung der Gleichbehandlungsanwaltschaft	107

9.8.5.	Institutionelle Weiterentwicklung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen	108
	Verbesserungen im Verfahren vor der Gleichbehandlungs- kommission	108
9.9.	Verlängerung und Vereinheitlichung der Fristen für die Geltend- machung von Gleichbehandlungsansprüchen	109
9. 10.	Verwaltungsstrafe bei Nichtbeachtung der Aushangpflicht für das Gleichbehandlungsgesetz	110
9.11.	Nachvollzug der Novellen des Gleichbehandlungsgesetzes im Bereich der Land- und Forstwirtschaft (GBG II. Teil)	111
9.12.	Gleichbehandlungsgesetze im Öffentlichen Dienst	112
9.13.	Einrichtung eines Rechtshilfefonds	112

1. Beratung und Interventionen

Statistik der Erstkontakte 1997:

Statistik der Beratungen vom 1.1.1997 bis 31.12.1997

In diesem Zeitraum haben sich 542 Personen in der Anwaltschaft zur Beratung gemeldet.

Davon waren:

451 Frauen

91 Männer

Thema:

- | | |
|------------------------------------|-----|
| o Gleichbehandlungsgesetz | 182 |
| o Öffentlicher Dienst | 75 |
| o Sexuelle Belästigung | 125 |
| o Arbeitsrecht | 22 |
| o Sozialversicherungsrecht | 8 |
| o Sonstige Gleichbehandlungsfragen | 130 |

Bundesländer:

- | | |
|------------------------------|-----|
| o Wien | 337 |
| o Niederösterreich | 36 |
| o Oberösterreich | 45 |
| o Salzburg | 25 |
| o Tirol | 18 |
| o Vorarlberg | 18 |
| o Kärnten | 8 |
| o Steiermark | 30 |
| o Burgenland | 10 |
| o Bundesland nicht angegeben | 12 |
| o Ausland | 3 |

1.2. Personenkreise, die die Beratung der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Anspruch genommen haben:

a) zu den Diskriminierungstatbeständen des Gleichbehandlungsgesetzes:

1. Diskriminierte Frauen	89
2. Andere AnsprechpartnerInnen außerhalb des Betriebes	52
3. Frauenberatungsstellen/Gleichbehandlungsbeauftragte	13
4. AK/ÖGB	10
5. Betriebsräte/Betriebsrättinnen	9
6. Andere AnsprechpartnerInnen im Betrieb	9
	182

b) zum Thema sexuelle Belästigung:

1. Andere AnsprechpartnerInnen außerhalb des Betriebes	44
2. Belästigte Frauen	38
3. AK/ÖGB	12
4. Frauenberatungsstellen/Gleichbehandlungsbeauftragte	10
5. Andere AnsprechpartnerInnen im Betrieb	7
6. Betriebsräte/Betriebsrättinnen	6
7. Männer für Frau/Freundin, Kollegin	3
8. Frauen für Freundin, Kollegin, Tochter	5
	125

1.3. Inhaltliche Schwerpunkte der Beratungen nach Diskriminierungsbereichen:

Beratungen zu den Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes:

Sexuelle Belästigung	40,7 %
Mehrfachdiskriminierung ohne eindeutigen Schwerpunkt	17,3 %
Begründung des Arbeitsverhältnisses	13,3 %
Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung/Sprache	7,2 %
Entgelt/freiwillige Sozialleistungen	5,9 %
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	5,9 %
Arbeitsbedingungen/Mobbing	5,5 %
Beförderung	3,6 %
Aus-/Weiterbildung	0,6 %

1.4 Allgemeine Tendenzen:

- Die Zahl der Erstkontakte ist weiter angestiegen;
- Die Anfragen aus fast allen Bundesländern (ausgenommen Niederösterreich) haben zugenommen;
- Beratungsanfragen wegen Fällen von sexueller Belästigung sind gestiegen und stellen nun mit über 40% aller Anfragen zum Gleichbehandlungsgesetz zahlenmäßig einen Schwerpunkt der Beratungstätigkeit dar.

- Die Beschwerden über Diskriminierungen bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses sind stark zurückgegangen, die Kontakte im Zusammenhang mit der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses aber gegenüber dem Vorjahr gestiegen.
- Anfragen bzw. Beschwerden über nicht geschlechtsneutral formulierte Stellenausschreibungen - auch unabhängig von Bewerbungen - erreichten die Gleichbehandlungsanwaltschaft häufiger als im Vorjahr. Ebenso scheint die Sensibilität gegenüber ausschließlich maskulinen Personenbezeichnungen gestiegen zu sein. Dies betrifft auch die Empörung über die Gestaltung von Formularen (Paßanträge etc.)
- Die Anfragen von Personen außerhalb eines Betriebes (z.B. Beraterinnen/Angehörige) haben stark zugenommen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wird als Beratungseinrichtung zunehmend auch schon präventiv als Informationsstelle genutzt, das heißt, ihr Bekanntheitsgrad als spezifische Servicestelle für Gleichbehandlungsfragen ist gestiegen.
- Vor allem zum Tatbestand der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz sind - vermutlich im Zusammenhang auch mit der medialen Aufbereitung - wesentlich mehr Anfragen als in den vergangenen Berichtszeiträumen gestellt worden. Frauen und Männer informierten sich vor allem über die gesetzlichen Bestimmungen, über Fragen der Abgrenzung zu nicht rechtswidrigem Verhalten und über die Auswirkungen der Beweislastregelung.

2. Themenschwerpunkte und Tendenzen in den einzelnen Diskriminierungsbereichen:

2.1. Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung:

Die eingegangenen Beschwerden zeigen eine erhöhte Sensibilisierung stellensuchender Frauen für Verletzungen des Gebots der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung. Die Übung eines geschlechtsneutralen Sprachgebrauchs scheint sich nach diesen Erfahrungen doch mehr und mehr durchzusetzen. Immer mehr Frauen erwarten eine klare Formulierung, durch die sie als Bewerberinnen angesprochen werden.

Um so mehr überrascht es Anruferinnen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft, daß für die Fälle, in denen ein privater Arbeitgeber eine Stelle entgegen dem gesetzlichen Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung männlich textiert, nach wie vor keine Sanktion vorgesehen ist.

Um den Vorgaben des Gesetzes pro forma zu entsprechen, sind viele Unternehmen dazu übergegangen, zwar weiterhin die männlichen Berufsbezeichnungen zu verwenden, die Ausschreibung jedoch mit dem Satz „Im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes wenden wir uns an Damen und Herren gleichermaßen“ zu ergänzen.

Eine Umgehung der gesetzlichen Regelung ist vor allem dann anzunehmen und wird auch von den Frauen als solche empfunden, wenn für diesen „Zu“satz ein wesentlich kleineres Format gewählt wird, als für den restlichen Text.

Umgekehrt sind Frauen häufig verärgert darüber, wenn die geschlechtsneutrale Formulierung in der Ausschreibung zwar verwendet wird, sie bei der Kontaktaufnahme mit dem Betrieb jedoch die Auskunft erhalten, daß man nur den gesetzlichen

Anforderungen genüge tun mußte und tatsächlich nur Männer für die ausgeschriebene Tätigkeit suche.

Daß das Bewußtsein für Chancengleichheit von Frauen und Männern auf einem nicht geschlechtsspezifisch geteilten Arbeitsmarkt den gesetzlichen Bestimmungen häufig noch nicht entspricht, und die Bestimmungen ArbeitgeberInnen offenbar immer noch unzureichend bekannt sind, zeigen auch folgende Beispiele:

- * Ein Arbeitgeber meldet Bedenken an, daß sich bei einer geschlechtsneutralen Stellenausschreibung bei ihm auch Frauen melden würden, er aber nur Männer suche. Die Frauen seien dann empört, daß er überhaupt geschlechtsneutral ausgeschrieben habe und sie sich die Mühe der Bewerbung umsonst gemacht hätten. Neu für ihn ist, daß er über das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung hinaus auch beim Zustandekommen des Dienstvertrages durch das Gleichbehandlungsgesetz insofern eingeschränkt ist, als er nicht ein Geschlecht ausschliessen darf.
- * Auf ein Stelleninserat, in dem ein „Technischer Zeichner“ gesucht wird, meldet sich eine entsprechend qualifizierte Frau und wird mit dem Hinweis abgewiesen, es würden nur Männer gesucht, es gäbe nur männliche Technische Zeichner und eine Frau würde das Arbeitsklima stören. Von ihrer Standesvertretung erhält sie die Auskunft, daß sich der Arbeitgeber das Geschlecht seiner MitarbeiterInnen aussuchen könne.

2.2. Begründung des Arbeitsverhältnisses:

Die Hauptbeschwerdepunkte von Frauen anlässlich des Nichtzustandekommens eines Arbeitsverhältnisses sind immer wieder die gleichen:

- o Mädchen werden von der Ausbildung in (für Frauen) nichttraditionellen Berufen ferngehalten;

- o Trotz erfolgreicher Berufsausbildung im Ausland, sind in Österreich manche Berufssparten (wie Pilotin, Croupière, Tätigkeiten im Sicherheitsdienst, etc.) für Frauen nahezu verschlossen, auch wenn bereits einige wenige Frauen z.B. als Pilotinnen tätig sind.
- o Frauen wird vor der Einstellungszusage ein Schwangerschaftstest abverlangt;
- o Der Ausschluß von Frauen wird mit der Notwendigkeit von Nacharbeit, mit fehlenden sanitären Einrichtungen, mit Kundenerwartungen, mit der angeblich geringeren Körperkraft von Frauen etc. begründet.

Zum Themenbereich Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses melden sich auch einzelne Männer in eigener Sache. Sie beschweren sich zumeist, daß Frauen für Sekretariatstätigkeiten bevorzugt werden, bzw. einzelne Restaurantbetriebe nur weibliches Servierpersonal wünschen. Diese Beschwerden fallen meist ganz besonders heftig aus, weil die Männer den Eindruck haben, daß Frauen mittlerweile überall „hineingefördert“ wurden, die eigentlichen Diskriminierungsopfer nun aber unter den Männern zu suchen seien.

Zu den angesprochenen Argumenten von Betrieben gegen die Beschäftigung von Frauen können folgende Beispiele angeführt werden:

- * ArbeitsbegleiterInnen im ländlichen Bereich, die Mädchen und Burschen bei der Lehrstellensuche betreuen, berichten, daß in den „nicht traditionellen“ Bereichen, z.B. auch im Eisenwarenhandel bzw. in Gärtnereigroßbetrieben Mädchen keine Chance auf Begründung eines Lehrverhältnisses hätten.
- * Eine Informatikerin bewirbt sich als EDV-Mitarbeiterin zur Datenbankbetreuung einer Einlagensicherungsgesellschaft. Für den Termin vor der Personalkommission muß sie ein ärztliches Attest, daß keine Schwangerschaft vorliegt, mitbringen.
- * Frauen, die sich als Mitarbeiterinnen einer Drogeriekette bewerben, müssen einen negativen Schwangerschaftstest vorlegen.

- * Ein Gynäkologe meldet, daß Frauen in seiner Praxis vermehrt eine fachärztliche Bestätigung benötigen, daß sie nicht schwanger sind. Dies sei Bedingung, daß Frauen überhaupt eine Anstellung bekommen.
- * Eine LKW-Fahrerin mit langer Berufspraxis wird vom Fuhrparkleiter mit dem Argument abgelehnt, die Arbeit sei für eine Frau zu schwer.
- * Einer Bewerberin wird mitgeteilt, daß man sich für einen „höherqualifizierten“ Mann entschieden hat. Im nachhinein konnte sie erfahren, daß dieser Mann ein Studienkollege von ihr ist, von dem sie weiß, daß er für diese Position im Gegensatz zu ihr keine spezielle Qualifikation und Berufserfahrung mitbringt.
- * Eine Graphikerin, die sich bei einer Firma als Schilderherstellerin beworben hat, wird abgelehnt mit der Begründung, sie müsse Nacharbeit machen.
- * Eine junge Frau, die bereits im Ausland Berufserfahrung sammeln konnte, wird aufgrund ihres Geschlechts als Croupière abgelehnt.
- * Eine Frau bewirbt sich bei drei Firmen für den Sicherheitsdienst und erhält die telefonische Auskunft, es würden keine Frauen aufgenommen.
Die Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft bei den betreffenden Betrieben ergibt folgendes Bild: Lediglich für Frauen, die über eine DetektivInnenkonzession verfügen würden, gäbe es eine Möglichkeit, im Bereich von Teams zur Bekämpfung von Ladendiebstahl eingesetzt zu werden, da hier die Intuition von Frauen sehr geschätzt werde. Ansonsten würde man keine Frauen beschäftigen, da die Kunden nur Männer wünschten. Begründet wird dies wiederum mit der allgemeinen körperlichen Überlegenheit von Männern.
- * Ein Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes aus dem Jahr 1994 besagt, daß, wer einmal in die Liste der RechtsanwältInnen eingetragen war, nicht mehr als KonzipientIn arbeiten kann.

Diese Auslegung der geltenden Rechtslage trifft vor allem Frauen, die aufgrund von Kinderbetreuungspflichten ihre anwaltliche Tätigkeit nicht selbständig ausüben können und daher auf ein Angestelltenverhältnis angewiesen sind.

- * Ein Personalvermittlungsservice teilt einer Juristin mit, daß die betreffende Steuerberatungskanzlei nur Männer wünsche.
- * Eine Doppel-Akademikerin mit ausgezeichneter einschlägiger Berufserfahrung hat sich auf eine Annonce für „Chemikerführungskräftenachwuchs“ beworben. Die Firma entscheidet sich für einen männlichen Bewerber und begründet dies mit „zu erwartender Exponiertheit unseres späteren Repräsentanten im südostasiatischen Raum“. Gegenüber der Gleichbehandlungsanwaltschaft wird dieses Argument dahingehend ausgeführt, daß es zur Zeit noch ein zu hohes Risiko für Unternehmen darstelle, diese Position einer Frau zu übergeben. Frauen würden in wenig entwickelten Ländern noch nicht so behandelt wie in Mitteleuropa. Im Iran gäbe es keine Gleichbehandlung und kein Gleichbehandlungsgesetz. Da der potentielle Arbeitsmarkt für die betroffene Akademikerin sehr klein ist, nimmt sie von einer weiteren Verfolgung ihrer Beschwerde Abstand.
- * Die Bewerbung einer Frau als Verkaufsrepräsentantin für Gemeinschaftsverpflegung wurde bereits zum zweiten Mal (das erste Mal für den Bereich Party-Service) vom Generaldirektor der Firma abgelehnt mit der Begründung, er wünsche keine Frau in leitender Funktion. Dies, obwohl die betroffene Frau zunächst durch eine beauftragte Managementberatungsfirma und den fachlich zuständigen Abteilungsleiter als bestgeeignet ausgesucht wurde.
- * Ein Tischler fühlt sich diskriminiert, weil die vakante Stelle eines/r Fachbetreuer/in für eine Frauenwerkstatt mit einer Frau besetzt werden sollte. Eine Nachfrage bei der zuständigen Stelle ergab, daß der Posten mit einem anderen Mann besetzt wurde.

- * Ein Kellner beschwert sich, daß häufig Stelleninserate im Gastgewerbebereich ausschließlich für Frauen ausgeschrieben sind.

2.3. Festsetzung des Entgelts:

Die Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts besteht nach wie vor in verschiedenen, variationsreichen Erscheinungsformen. Sie ist immer Ergebnis der von der Realität überholten Vorstellung, wonach vorrangig der Mann der Erwerbsarbeit nachgeht und seine berufliche Tätigkeit daher gesellschaftlich höher zu bewerten wäre. Diese unterschiedliche Bewertung von Frauen- und Männerarbeit bzw. die Argumentation wird vor allem in den Produktionsbetrieben auf der Ebene der ArbeiterInnen, unter der Oberfläche aber auch überall sonst verwendet.

Ein typisches Beispiel aus der täglichen Beratungspraxis:

- * Eine Arbeiterin in einem Modellspielzeugfertigungsbetrieb beschwert sich, daß sie, verglichen mit ihrem männlichen Kollegen, der unmittelbar neben ihr die gleiche Tätigkeit verrichtet, zuwenig Lohn erhält. Der Kollege ist zwar länger im Betrieb, sein Lohn ist aber fix. Im Gegensatz dazu ist ihr Lohn zum größten Teil abhängig von Tagessätzen, die je nach Arbeitsleistung ausbezahlt werden.

Auf Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft bestreitet der Arbeitgeber zunächst vehement eine Diskriminierung, meint jedoch im Verlauf des Gespräches, daß Männer eben Familien erhalten müßten, daß das immer so sein werde, und sie daher zu Recht mehr bezahlt bekämen. Sonst ginge auch die Wirtschaft zugrunde. Schließlich würden es die männlichen Arbeiter nicht akzeptieren, wenn Frauen gleich viel Lohn erhielten.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft konnte erreichen, daß die betroffene Arbeiterin in der Folge einen entsprechend höheren Lohn ausbezahlt bekam.

Für die einzelne Frau ist es nach wie vor schwer, ohne Nachteile für ihre Person bzw. ihren Arbeitsplatz eine bestehende Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung zu bekämpfen. Eine wesentliche Rolle spielen gerade bei dieser Diskriminierungsform die BetriebsrätlInnen. Diese setzen sich vermehrt von sich aus für die Gleichstellung ihrer Kolleginnen im Betrieb ein, vor allem, wenn von diskriminierenden Einstufungen mehrere Frauen betroffen sind.

In einem wegen der großen Gesamtsumme besonders spektakulären Fall konnten die Betriebsräte erst nach Schließung der Betriebsstätte, dann aber sehr erfolgreich im Namen von 150 Arbeiterinnen und elf weiblichen Angestellten deren Forderungen nach gleicher Entlohnung wie ihre männlichen Kollegen geltend machen. Für die Arbeiterinnen konnte die Interessenvertretung eine Nachzahlung von insgesamt 18,5 Mio Schilling erreichen.

Für die Angestellten brachte die Gleichbehandlungsanwaltschaft zunächst einen Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung bei der Gleichbehandlungskommission ein. Diese kam zur Auffassung, daß eine geschlechtsspezifische Diskriminierung bei der Einstufung vorlag, woraufhin die elf Frauen beim Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds insgesamt 3 Mio Schilling Schadenersatz erfolgreich geltend machten.

In der Beratungspraxis der Gleichbehandlungsanwaltschaft spürbar war auch die Unterstützung der BetriebsrätlInnen durch die Versendung der Sammlung „Anträge an die Gleichbehandlungskommission“. BetriebsrätlInnen fühlten sich durch die beschriebenen Fälle bestärkt, ähnliche Themen in ihrem Betrieb aufzugreifen und das Beratungsangebot der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Anspruch zu nehmen.

- * Die Betriebsrätin einer Autobezügeherstellungs firma bringt vor, daß Frauen in ihrem Betrieb um ÖS 12,- pro Stunde weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen. Mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft führt sie entsprechende Lohnverhandlungen.
- * Ein Betriebsrat meldet sich für Kolleginnen, die trotz Leitungsposition nicht in derselben Verwendungsgruppe sind wie ihre männlichen Kollegen.

- * Eine Besoldungsordnung aus dem kirchlichen Bereich sieht vor, daß insgesamt zehn Vordienstjahre angerechnet werden können. Für Männer gibt es zusätzlich die Möglichkeit, ein Jahr Zivil- oder Präsenzdienst anzurechnen.
- * In einem Betrieb liegt eine Betriebsvereinbarung vor, wonach Männer zehn Jahre, Frauen lediglich fünf Jahre für die Betriebspension angerechnet bekommen.
- * Eine Betriebsrätin erkundigt sich für Kolleginnen, die als Schreibkräfte (eine Gruppe, die nur aus Frauen besteht) falsch eingestuft sind.
- * Eine Export/Importassistentin wird nach Karenz gekündigt, der an ihrer Stelle eingestellte Mann verdient trotz geringerer Berufspraxis mehr.

Viele Frauen „bezahlen“ ihr Vordringen in traditionell männliche Branchen bei der monatlichen Gehaltsabrechnung. Daran können sie ablesen, daß ihre Arbeit, auch wenn sie die gleichen Tätigkeiten wie die der männlichen Kollegen umfaßt, nicht als gleichwertig anerkannt wird, oder aber ihre Qualifikationen negiert werden.

Wie die Arbeitsrealität von jungen Frauen in männlich dominierten Branchen aussieht, zeigen folgende Fälle aus der Beratung:

- * Eine Kraftfahrzeugmechanikerin meldet sich, da sie nicht ihrer Ausbildung gemäß bezahlt wird. Sie hat eigens die Meisterprüfung angestrebt, um sich gegenüber Vorurteilen und Abwertung ihrer Leistung in diesem männerdominierten Beruf zur Wehr setzen zu können, das scheint ihr jedoch eher zu schaden. Es ist ihr aufgrund ihres Geschlechtes fast unmöglich, eine Beschäftigung zu erlangen. Zum Zeitpunkt der Beratung arbeitet sie in einem Betrieb, in dem sie weniger bezahlt bekommt als ihre Kollegen, die eine geringere Qualifikation aufweisen. Sie wird immer häufiger zu Hilfsarbeiten herangezogen, offenbar um ihr zu zeigen, welcher berufliche Platz für Frauen angemessen ist. Bei Bewerbungen wird ihr regelmäßig zu verstehen gegeben, daß sie nie so gut sein könne wie ein

Mann. Deshalb nimmt sie auch die schlechtere Entlohnung und Behandlung in Kauf.

- * Eine Gärtnerin bekommt trotz gleichen Voraussetzungen wesentlich weniger Entgelt als ihr männlicher Kollege. Der Mann bekommt für 37 Stunden ÖS 27.000,-- brutto, die Frau bei einer Arbeitszeit von 40 Stunden und 10 Überstunden ÖS 21.000,--. Als Begründung hört sie, dem Betrieb ginge es wirtschaftlich schlecht.
- * Eine jüngere Organisationsprogrammiererin arbeitet als Projektleiterin in einer Abteilung nur mit Männern. Im Zuge einer Ausbildung in Organisationsentwicklung wird sie angefeindet, ihr wird die Qualifikation geneidet. Ihr Projekt wird abgesetzt und sie wird gehaltlich zurückgestuft mit dem Argument, daß sie unberechtigt Projektleiterbezüge erhalten würde. Männliche Kollegen erhalten ihr Projektleitergehalt auch für die Zeit, in der sie gerade keine Projekte beaufsichtigen. Die betroffene Frau entschließt sich zur einvernehmlichen Lösung des Arbeitsverhältnisses.
- * Fünf männliche Redakteure des aktuellen Dienstes eines Landesstudios werden im Zuge einer diesbezüglichen Arbeits- und Sozialgerichtsentscheidung höher gereiht. Der einzigen weiblichen Redakteurin wird dies verweigert. Man argumentiert, daß die dazu notwendigen Live-Sendungen von ihr nicht erbracht würden. Ein männlicher Kollege, der ebenfalls keine Live-Sendungen gestaltet, wird dennoch höhergereiht. Trotz Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft und der Betriebsrätin gibt die betroffene Frau aus Angst vor Isolierung dem starken Druck der Geschäftsleitung nach und läßt sich mit der Zusage eines in Aussicht gestellten neuen Gehaltsschemas, das ihr entgegenkommen soll, vertrösten.
- * Eine Graphikerin mit Gartenbauausbildung, die bei einer Zeitschrift als Layouterin tätig ist, verdient um ÖS 4000,-- weniger als ihr Kollege, mit dem sie den Tätigkeitsbereich teilt. Sie hat vier Jahre mehr Berufserfahrung. Die Geschäftsleitung argumentiert, daß sich die wirtschaftliche Lage verschlechtert habe. Mit Informationen der Gleichbehandlungsanwaltschaft gelingt es ihr, eine Gehaltserhöhung zu erreichen.

Eine Zunahme der Beratungen zum Thema Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigen war im Berichtszeitraum feststellbar. Teilzeitbeschäftigte beschwerten sich über diskriminierende Regelungen in Betriebsvereinbarungen und Kollektivverträgen, die sie von freiwilligen Leistungen des/der ArbeitgeberIn ausschließen. Siehe dazu auch die beiden Anträge auf Erstellung eines Gutachtens (12/97; 13/97) der Gleichbehandlungsanwaltschaft an die Gleichbehandlungskommission (Seite 41/42).

2.4. Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher Ebene:

Diskriminierung bei der betrieblichen Aus- und Weiterbildung zeitigt massive Konsequenzen für Frauen, die in dieser Form benachteiligt werden. Folgen des von vielen Frauen zunächst wenig beachteten Ausschlusses von der Erlangung von Zusatzqualifikationen sind die Nichtbeachtung bei Gehaltserhöhungen, bei der Verteilung von verantwortlichen (und entsprechend entlohnten) Tätigkeiten und der Nichtbeachtung bei der Besetzung von Leitungspositionen.

Der Ausschluß von Mitarbeiterinnen von Weiterbildungsmaßnahmen dürfte häufig bereits in der Absicht erfolgen, auf längere Sicht die Arbeitssätze der Männer zu erhalten, während für Frauen kein dauerhaftes Arbeitsverhältnis geplant ist.

Einen besonders folgenschweren Fall der Diskriminierung einer Frau bei der innerbetrieblichen Weiterbildung hatte die Gleichbehandlungskommission auf Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft (8/97) zu überprüfen (siehe ausführlich Seite 40/41). Eine junge Pilotin, die nach mutterschaftsbedingter Karezza vom Arbeitgeber nicht den Anforderungen einer längeren Absenz entsprechend requalifiziert wurde und an betriebsinternen Selektionstests scheiterte, wird mit den Folgen dieser Diskriminierung wohl ihr ganzes weiteres Berufsleben zu kämpfen haben.

2.5. Beruflicher Aufstieg, insbesondere Beförderungen:

Besonders in traditionell männlichen sowie traditionell stark hierarchischen Branchen stoßen Frauen noch auf unüberwindbare Vorurteile, die sie von der Erlangung einer Leitungsposition ausschließen. Aber auch in Bereichen, in denen Fusionen häufig sind und dadurch die Leitungspositionen ohnehin knapp werden wie z.B. zur Zeit im Banken- und Versicherungsbereich, spielen Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen keine Rolle.

Einige typische Fälle aus der Beratung:

- * Der Posten des Direktors einer Bankfiliale in einer kleineren Stadt wird vakant. Die langjährige Direktor-Stellvertreterin und bestqualifizierte Frau wird zugunsten eines jüngeren Mannes von außen nicht berücksichtigt. Die Bank bestätigt ihr, daß man aufgrund ihrer Qualifikation und Erfahrung auf sie angewiesen sei, für den ländlichen Raum jedoch nur eine männliche Leitung in Frage käme. Da sie in ihrer Umgebung kaum Arbeitsplatzalternativen hat, beschließt sie nach langem Zögern, die Beschwerde nicht weiter zu verfolgen.

- * Der langjährigen Mitarbeiterin in der Revisionsabteilung einer Bank wird anlässlich der Neubesetzung der Leitungsposition ein jüngerer, mit diesem Bereich nicht vertrauter Mann als Abteilungsleiter vorgesetzt, da der neue Direktor keine Frau an der Spitze der Revisionsabteilung wünsche. Sowohl in der Zeit vor der Besetzung als auch als Konsequenz der neuen Leitung, die sich als inkompetent erweist, macht die betreffende Frau, die sowohl Volks- und Betriebswirtschaft als auch Publizistik und Kommunikationswissenschaft studiert hat, praktisch die ganze Arbeit.

Der Leiter bekommt nicht nur ein doppelt so hohes Gehalt wie sie, auch gegenüber anderen Kollegen in der Abteilung verdient sie als einzige Frau wesentlich weniger. Nachdem ihre Beschwerde beim Personalchef als unberechtigt zurückgewiesen wird und sich das Klima daraufhin merklich verschlechtert, wendet sie

sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Informiert über ihre Gleichbehandlungsansprüche findet sie zu einer annehmbaren, einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses.

- * Die Leiterin des Pressereferates einer Interessenvertretung befindet sich nach der Geburt von Zwillingen in Teilzeitkarenz. Dies wird zum Anlaß genommen, ihren bisherigen Vertreter zu ihrem Vorgesetzten zu machen. Tatsächlich jedoch ist sie nach wie vor für den gleichen Aufgabenbereich verantwortlich wie bisher, da ihr neuer Vorgesetzter mit anderen Bereichen beschäftigt ist. Unklarheiten bei dieser „Umstrukturierung“ werden als persönliche Animositäten abgetan. Der männliche Kollege hat ein besonders gutes Verhältnis zum Präsidenten, was von ihm gegenüber der betroffenen Frau ausgespielt wird. Mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft einigt sich die Beschwerdeführerin mit dem stellvertretenden Direktor auf eine ihr und ihrer privaten Situation entgegenkommende Lösung. In einem vom täglichen Pressebereich abgetrennten Bereich wird sie selbständig und ohne direkten Vorgesetzten eigene Projekte erarbeiten.
 - * Einer ausgebildeten Unfallchirurgin wird ein Mann vorgezogen, der seine Facharztausbildung noch nicht abgeschlossen hat.
 - * Eine Pflegedienstleitung wird durch einen Mann besetzt, obwohl es mehrere zumindest gleichqualifizierte weibliche Bewerberinnen gibt und das gesamte Pflegepersonal des betreffenden Krankenhauses weiblich ist.
 - * Einer Bankangestellten soll die Überleitung in ein unbefristetes Dienstverhältnis verweigert werden, da aufgrund ihrer Schwangerschaft die vorgeschriebene ärztliche Untersuchung nicht möglich sei.
- Durch Intervention des Betriebsrates und mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft wird einer Überleitung zugestimmt, allerdings unter der Bedingung einer im Anschluß an die Geburt erfolgenden, positiv verlaufenden ärztlichen Untersuchung. In einem ähnlich gelagerten Fall hat der EuGH (Rs. C-136/95 v. 30.4.1998 (Thibault) jüngst eine Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg fest-

gestellt, wenn während eines Mutterschaftsurlaubes der Anspruch auf die jährliche Beurteilung ausgeschlossen wird.

2.6. Sonstige Arbeitsbedingungen und Mobbing:

Frauen wenden sich mit den verschiedensten Beschwerden über das Verhalten ihrer männlichen Kollegen oder Vorgesetzten ihnen gegenüber an die Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Sie beschreiben dieses Verhalten z.B. als dauerndes Schreien und Brüllen, unter Druck setzen, oder Weitergabe von keiner oder falscher Information. Sie beschreiben einen Teufelskreis, in dem sie sich völlig machtlos fühlen. Mit Mitteln des Arbeitsrechts ist solchem Verhalten nicht zu begegnen. Auch das Gleichbehandlungsgesetz ist nur auf einzelne, wenige Fälle anwendbar. In vielen Fällen muß die Gleichbehandlungsanwaltschaft die betroffenen Frauen an Mobbing-Beratungsstellen verweisen, wenn die juristische Beratung bzw. Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht sinnvoll erscheint, vielmehr eine psychologische Unterstützung dringend notwendig ist.

Zwei Beispiele aus der Beratungspraxis:

- * Eine ausländische Küchenhilfe bei einer Fast-Food-Kette wird vom Vorgesetzten schikaniert, geschlagen, angebrüllt und aufgrund ihrer Hautfarbe beleidigt. Er verlangt von ihr Arbeitszeiten, die nicht ausgemacht waren und die sie nicht einhalten kann. Die Frau ist herzkrank und die Beschwerden verschlimmern sich. Der Vorgesetzte droht ihr, er werde sie soweit bringen, daß sie nach über achtjähriger Tätigkeit im Betrieb „ohne einen Schilling“ gehen müsse. Durch Intervention beim Filialleiter gelingt es der Gleichbehandlungsanwaltschaft, zu erreichen, daß die Frau in einer anderen Filiale eingesetzt wird, an einem Arbeitsplatz, der ihr entspricht und an dem sie aufgrund geeigneter Arbeitszeiten die geforderten Arbeitsbedingungen einhalten kann.

- * Eine vierzigjährige Chefsekretärin wird dem neuen Verwaltungsdirektor eines Privatspitals zugeteilt. Er verhält sich ihr gegenüber ungebührlich, teilt ihr minderwertige Arbeiten zu, gibt ihr widersprüchliche Anweisungen und folgenschwere Falschaufräge. Obwohl sie ihr langjähriger Chef als gute Kraft schätzt, fühlt sie sich völlig isoliert und verzweifelt, eine Versetzung kommt aufgrund ihrer Position nicht in Frage. Aufgrund ihrer psychischen Angegriffenheit sucht sie auf Anraten der Gleichbehandlungsanwaltschaft eine Mobbingberatungsstelle auf.

- * Eine Mitarbeiterin eines Erwachsenenbildungsinstituts wird zur Betriebsrätin gewählt (gesonderte Liste) und ab dem Zeitpunkt weder zu Fortbildungsveranstaltungen geschickt, noch wird ihr ermöglicht, so wie ihre männlichen Betriebsratskollegen ihre Funktion auszuüben.

2.7. Beendigung des Arbeitsverhältnisses:

Drei Probleme bildeten den Schwerpunkt der Beratungen hinsichtlich Diskriminierung von Frauen bei der Auflösung ihres Arbeitsverhältnisses:

- o Kündigung von Frauen, die sexuell belästigt wurden;

- o Auflösung von Arbeitsverhältnissen mit Mitarbeiterinnen, die aus der mutterschaftsbedingten Karenz zurückkehren wollen;

- o aufgekrochene Pensionierung von 55-jährigen weiblichen Beschäftigten.

Vor allem im Versicherungs-, Sparkassen- und Bankensektor ist es weit verbreitet, Karenzrückkehrerinnen nicht mehr weiter zu beschäftigen. In vielen Fällen werden den Frauen keine Teilzeitarbeitsplätze angeboten, was sie oft zu einer einvernehmlichen Lösung zwingt. Im Sparkassenbereich werden österreichweit Karenzrückkehrerinnen, die von Voll- auf Teilzeitarbeit wechseln wollen, gekündigt oder zur Kündi-

gung gezwungen und neu angestellt. Dadurch verlieren die Frauen sämtliche bis dahin erworbenen Ansprüche und eine bestehende Definitivstellung.

Verteidigt wird diese Vorgangsweise mit der Tatsache, daß es nach wie vor zwei getrennte Kollektivverträge für Voll- und für Teilzeitbeschäftigte gibt und ein Wechsel eine Auflösung des Dienstverhältnisses erfordere. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat zu dieser, ihrer Ansicht nach diskriminierenden Anwendung von Kollektivverträgen einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission auf Erstellung eines Gutachtens gerichtet, über den allerdings bis dato noch keine Entscheidung vorliegt.

- * Eine Bankangestellte will nach der Karenz halbtags arbeiten. Sie wird dazu gezwungen zu kündigen, erhält deshalb nur die halbe Abfertigung, sie verliert ihre Definitivstellung samt Pensionsanspruch, und muß nach neun Jahren Betriebszugehörigkeit wieder eine Probezeit absolvieren.
- * Einer Informatikerin und Karenzrückkehrerin, die in der Behaltefrist dienstfreigestellt wurde, wird eine einvernehmliche Lösung des Arbeitsverhältnisses nahegelegt. Als sie sich dagegen wehren will, wird ihr gesagt, daß sie jetzt ihren Mutterpflichten nachkommen solle. Die Firma brauche keine Frauenrechtlerin, zudem wäre sie zu teuer.
- * Eine Frau wird drei Tage nach Beginn des Arbeitsverhältnisses gekündigt, weil sie der ehemaligen Freundin des Chefs ähnlich sieht und die Chefin befürchtet, daß er mit ihr ein Verhältnis anfangen könnte.
- * Eine PR-Sekretärin im Kulturbereich will nach der Geburt ihres Kindes Teilzeitkarenz beanspruchen. Dies wird abgelehnt, statt dessen wird ein Mann eingestellt, der nun teilzeitbeschäftigt ist. Der Frau wird angekündigt, daß sie nach der Behaltefrist gekündigt werde.

- * Eine Diplomingenieurin wird mit 55 Jahren „einvernehmlich“ in Pension geschickt, Männer erst mit 60 Jahren gemäß Sonderabfertigungsregelung. Es entgehen ihr dadurch monatlich ÖS 3000,– an Prämien.
- * Im Kollektivvertrag der Banken ist das Pensionsanspruchsalter für Frauen mit 55 Jahren, für Männer mit 60 Jahren vorgesehen. Weibliche Bankangestellte werden daher unter Umständen unabhängig von ihren Versicherungszeiten in Pension geschickt.

2.8. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz:

Die Beratungsanfragen wegen sexueller Belästigung zeigen eine nach wie vor äußerst unbefriedigende Situation. Einen Ausbau des rechtlichen Schutzes für die beschwerdeführende Frau einerseits und eine Schwerpunktsetzung bei Präventivmaßnahmen zur gesellschaftlichen und betrieblichen Sensibilisierung bzw. Vorbeugung von sexueller Belästigung von Frauen an ihrem Arbeitsplatz andererseits sind dringend erforderlich.

Unter welchen Bedingungen manche Frauen täglich ihrer Beschäftigung nachgehen müssen, zeigt sich in der täglichen Beratungsarbeit:

- * Beim Bewerbungsgespräch für einen Außendienstposten bei einer Spedition muß sich die Bewerberin folgende Fragen gefallen lassen: Wie es für sie sei, von vielen Männern als Sexualobjekt betrachtet zu werden? Ob eine Möglichkeit zu sexuellem Kontakt mit ihr bestünde? Ob sie mit dem Interviewer auf eine einsame Insel fahren würde? etc. Als sie die Fragen abwehrt, meint der Betriebsleiter, daß das eine das andere ergeben würde. Er läßt eine Zigarette fallen, bückt sich und meint, das wäre jetzt vergeblich gewesen, da sie ja gar keinen Rock anhabe. Die Frau wehrt sich, indem sie die Ehefrau des Belästigers anruft und ihr die Vorkommnisse erzählt, möchte aber gegen den Belästiger selbst nichts unternehmen.

- * Eine Konsulentin einer EDV-Firma entdeckt zufällig, daß auf den Bildschirmen der Firma als Bildschirmschoner eine Fotomontage mit ihrem Kopf und einem nackten Frauenkörper verwendet wird. Als sie sich darüber empört, wird sie ausgelacht.
- * Die Sekretärin eines Immobilienbüros wird von ihrem Vorgesetzten mit verbalen Zudringlichkeiten konfrontiert. Er meint z.B. wie toll es für ihn sei, eine Sekretärin mit großer Oberweite zu haben. Als sie sich immer wieder dagegen wehrt, wird sie von ihm mit den Worten gekündigt, sie passe nicht in die lockere Atmosphäre des Betriebes.
- * Ein Vater ruft für seine Tochter an, die als Lehrling in einer Lebensmittelkette von ihrem Vorgesetzten verbal belästigt wird mit Witzen und mit Aufforderungen, sie solle ihm einen blasen, etc.
- * Die Mitarbeiterin einer Reinigungsfirma berichtet, daß sie vorübergehend im Rechenzentrum einer großen Bank eingesetzt ist. Sie muß dort die Räume putzen, während die ausschließlich männlichen Mitarbeiter noch anwesend sind. Nach ihren Schilderungen sind in diesen elektronisch gesicherten Räumlichkeiten Wände und Einrichtungsgegenstände mit Pornofotos tapeziert. Obwohl keine direkten Anzüglichkeiten der männlichen Mitarbeiter erfolgten, fühlt sie sich durch diese Situation sehr belastet. Sie weiß, daß sie nur vorübergehend dort eingesetzt sein wird, da die Männer eine farbige Reinigungsfrau bevorzugen, und in der Vergangenheit auch eine Afrikanerin dort tätig war.
- * Die Mitarbeiterin einer Kantine wird von ihrem Abteilungsleiter belästigt. Er macht verbale Übergriffe und verfolgt sie auch nach Hause. Sie hat sogar eine Nachricht auf dem Band ihres Anrufbeantworters, daß er mit ihr schlafen möchte. Als sie sich schließlich beim Direktor beschwert, gibt der Belästiger in einem Sechs-Augen-Gespräch die Übergriffe zu und entschuldigt sich bei ihr. Seitdem aber bringt er Gerüchte in Umlauf, daß sie ihm nachlaufen würde, ihm Angebote machen, vor seiner Tür stehen würde. Sie befürchtet nun, daß sie gekündigt wird, da ihre Position in der betrieblichen Hierarchie sehr schlecht ist.

Mit Unterstützung der Frauenbeauftragten und von mehreren weiblichen Kolleginnen, die eine Sachverhaltsdarstellung unterzeichnen, kann sie eine Arbeitsplatzgarantie für zweieinhalb Jahre ausverhandeln. Tatsächlich jedoch kündigt sie selbst ein halbes Jahr später, da sie den psychischen Druck durch die Beschimpfungen und Belästigungen nicht mehr aushält.

- * Die Zahlkellnerin eines Szenelokals wird von einem Kollegen massiv belästigt. Er erzählt ihr seine Phantasien, welche perversen Sexpraktiken er am liebsten mit ihr machen würde. Als sie sich bei ihrem Geschäftsführer beschwert, meint dieser lediglich, sie solle freundlicher zu ihm sein. Von den anderen Kolleginnen bekommt sie auch keine Unterstützung, da diese alle erst sehr kurz im Betrieb sind und kein Risiko eingehen wollen. Der Belästiger hat eine sehr gute Stellung im Betrieb. Auf Grund weiterer Beschimpfungen und Unterstellungen beschwert sich die Frau wieder beim Geschäftsführer, der meint, man könne ihr nicht trauen und man brauche so jemanden wie sie nicht. Als sie daraufhin sehr emotional wird, wird sie fristlos entlassen.

Mit Hilfe der Arbeiterkammer versucht sie, die Entlassung in eine Kündigung umzuwandeln, aus Angst vor Vergeltungsmaßnahmen möchte sie aber keine weiteren Schritte unternehmen.

- * Eine Ferialpraktikantin in einem Gastgewerbebetrieb in Vorarlberg wird von einem Koch massiv sexuell belästigt. Er greift ihr immer wieder an die Brust und fährt ihr mit der Hand in die Unterhose. Trotz der Beschwerde des Mädchens sehen sowohl Chef als auch Chefin keine Veranlassung für Konsequenzen gegenüber dem Belästiger. Auf Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft findet die Ferialpraktikantin bei der örtlichen Arbeiterkammer Unterstützung.
- * Die Mitarbeiterin einer Reinigungsfirma wird von einem Vorgesetzten permanent mit angedeuteten Küssem und Kosewörtern wie „Zuckermaus“ bedacht. Als sie diese Annäherungsversuche zurückweist, verbreitet er in ihrem Arbeitsumfeld, sie hätte als Prostituierte gearbeitet. Ihre Stellung im Betrieb wird immer schlechter, da auch der Betriebsrat diese Verleumdungen schürt. Als sie sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wendet, hat die Frau bereits selbst gekündigt.

Der Erfolg einer Beratung bzw. Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist vor allem vom Verhalten des/der ArbeitgeberIn gegenüber dem der Belästigung beschuldigten Mann bzw. der Frau, die sich beschwert, abhängig. Unterstützend ist es, wenn der/die ArbeitgeberIn eine klare, ablehnende Haltung bezüglich unerwünschtem sexualisiertem Verhalten am Arbeitsplatz einnimmt. Nahezu aussichtslos ist ein Vermittlungsversuch der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Fällen, in denen sich der/die ArbeitgeberIn sofort hinter den Belästiger stellt bzw. sich als Mann sozusagen automatisch mit ihm identifiziert. Eine wichtige Rolle spielen zusätzlich unterstützende BetriebsrätlInnen und solidarische (d.h. mutige) Kolleginnen. Einige Beispiele aus der Beratung:

- * Eine Referentin für Öffentlichkeitsarbeit und eine Sekretärin werden von einem Kollegen mit ordinären und fremdenfeindlichen Äußerungen und Witzen konfrontiert. Mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft erreichen sie, daß sich der Belästiger in Anwesenheit des Vorgesetzten dafür entschuldigt. Es wird von den Frauen eine Sachverhaltsdarstellung angefertigt, die auf Wunsch des Generaldirektors in den Personalakt des Belästigers kommen soll. Auf Betreiben des Personalchefs wird die Aktennotiz nicht in den Personalakt aufgenommen. Die Verwarnung durch den Generaldirektor bleibt aber aufrecht.
- * Der Chef einer neu ausgegliederten Firma fordert drei Mitarbeiterinnen zum Gruppensex auf. Notfalls sollen sie auch dazu gezwungen werden. Der Betriebsrat unterstützt die Frauen und droht mit gerichtlichen Klagen, wenn die Frauen gekündigt werden sollten.
- * Sämtliche Sekretärinnen eines Industriebetriebes sind mit körperlichen Übergriffen durch einen leitenden Angestellten konfrontiert. Die Frauen können sich wirksam dagegen wehren, indem sie einen umfassenden Artikel gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in die firmeneigene Zeitung geben. Daraufhin haben sie Ruhe.

- * Eine Wirtschaftsakademikerin arbeitet bei einer internationalen Behörde in Wien. Nachdem sie das Verhältnis mit ihrem Kollegen beendet, verbreitet er Gerüchte, sie würde ihn sexuell bedrängen und seine Freundin terrorisieren. Vor Kollegen macht er Bemerkungen zu ihr wie: „man muß arbeiten, nicht vögeln....“ Kollegen beginnen auf seine Verleumdungen zu reagieren und umarmen sie von hinten bzw. machen Bemerkungen, sie könne ihre Röcke ruhig kürzer tragen. Ihr Ruf ist ruiniert. Jetzt bekommt sie berufliche Probleme. Die Verträge aller Kollegen werden verlängert, ihrer nicht. Sie weiß von einer Kollegin, daß sie auch wegen dieses Mannes ihre Arbeit verloren hat. Sie möchte ihre Kolleginnen gegen den Mann mobilisieren.
- * Angeregt durch die öffentliche Diskussion über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz äußert ein Geschäftsführer gegenüber seiner Sekretärin seine Meinung darüber, daß Frauen ja belästigt werden wollen und alle Frauen, die vor ihr im Büro gearbeitet hätten, auch nichts dagegen gehabt hätten. Auf Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft entschuldigt sich der Geschäftsführer bei seiner Sekretärin für diese Äußerung, es wäre nicht so gemeint gewesen. Darüber hinaus bietet er der Gleichbehandlungsanwaltschaft an, seine Sekretärin in Hinkunft auch gegenüber „Sprüchen“ von Kunden zu verteidigen.
- * Eine Betriebsrätin setzt sich für eine Kollegin ein, die am Arbeitsplatz vergewaltigt wurde. Der Vergewaltiger wird daraufhin entlassen.

Die Verstrickung einer selbstbewußten jungen Frau in einen für sie aussichtslosen Kampf, ihre scheinbare Wandlung vom Opfer zur Täterin zeigt folgender Fall, stellvertretend für zahlreiche an die Gleichbehandlungsanwaltschaft herangetragene ähnliche Probleme:

- * Eine junge Mitarbeiterin in der Öffentlichkeitsarbeit einer kirchlichen Einrichtung wird von einem Kollegen einer anderen Abteilung längere Zeit durch verbale sexuelle Anspielungen belästigt, die sie zurückweist und ansonsten ignoriert. Problematisch wird es für sie, weil sie einen Posten in der Abteilung des Belästigers

anstrebt. Als er eines Tages direkt hinter ihr zu onanieren beginnt, fühlt sie sich derart gedemütigt, daß die Situation für sie unerträglich wird. Sie beschwert sich bei ihrem Vorgesetzten. Zunächst glaubt man ihr und will sie auch unterstützen. In der Folge jedoch, da der Belästiger die Anschuldigungen zurückweist und ihr unterstellt, sie wolle nur seinen Job haben, zieht sich der Vorgesetzte auf die Position 'Aussage gegen Aussage' zurück.

Obwohl sich die Frau intensiv um eine Lösung der Angelegenheit bemüht, weil sie im Grunde nur frei von sexueller Belästigung arbeiten möchte, animiert der Arbeitgeber den Belästiger, die Frau zur Klärung der Angelegenheit wegen übler Nachrede zu klagen. Die angespannte nervliche Situation beginnt auch die Beziehung zu ihrer kleinen Tochter als Alleinerzieherin zu belasten und sie sagt daraufhin zu, daß sie nichts gegen den Belästiger unternehmen will, wenn sie dadurch keinen beruflichen Nachteil erfährt. Die Aussicht auf den angestrebten Posten in der betreffenden Abteilung mußte sie längst aufgeben.

Schließlich wird ihr angekündigt, daß ein Disziplinarverfahren gegen sie eingeleitet werden müsse, sonst würde der Belästiger sie wegen übler Nachrede klagen. Käme er damit durch, wäre es ein Grund, sie zu entlassen.

Obwohl es eine weitere Frau gibt, die zumindest die verbalen Übergriffe bestätigen kann, bekommt sie absolutes Schweigeverbot auferlegt. Nur mit Hilfe der Einschaltung der örtlichen Arbeiterkammer gelingt es, eine Escalation des Konfliktes zu vermeiden und zumindest gravierende, negative innerbetrieblichen Konsequenzen für die betroffene Frau zu vermeiden.

Vorschläge für gesetzliche Verbesserungen, die sich aufgrund der Beratungsarbeit ergeben, Vorschläge zur Verbesserung des Schutzes sexuell belästigter Frauen und Vorschläge, wie Belästigung als Form von Gewalt gegen Frauen in der Arbeitswelt vielleicht von vornherein verhindert werden könnte, sind in Kapitel 9 ausführlich dargestellt.

Eine Möglichkeit, präventiv gegen sexuelle Belästigungen zu wirken, wurde in einem Berufsausbildungszentrum erprobt. In einem Ausbildungsgang für traditionell als „männlich“ geltende Berufszweige hatte es Vorkommnisse gegeben, die die betrof-

fenen Frauen nicht mehr weiterverfolgen wollten. Gemeinsam mit der Leitung dieser Ausbildung wurde folgende Vorgangsweise erprobt:

Für die ausschließlich männlichen Ausbildner wurde eine halbtägige Schulung durch die Gleichbehandlungsanwältin in Sachen Gleichbehandlung im allgemeinen und Diskriminierung durch sexuelle Belästigung im besonderen abgehalten.

Die TeilnehmerInnen am nächsten Ausbildungsgang im Berufsbildungszentrum erhielten zu Ausbildungsbeginn eine Informationsbroschüre.

Darin wurden die männlichen Teilnehmer speziell darauf hingewiesen, daß sich das Gleichbehandlungsgesetz zwar grundsätzlich an die ArbeitgeberInnen als Adressaten richtet, im Fall sexueller Belästigung aber auch Arbeitskollegen haftbar (im Sinne von schadenersatzpflichtig) werden können, wenn sie sich gesetzwidrig verhalten.

Die weiblichen Teilnehmerinnen wurden darüber informiert, daß sie sich „dumme Sprüche“, sexistische Witze und Schlimmeres am Arbeitsplatz nicht gefallen lassen müssen, sondern durch das Gleichbehandlungsgesetz davor geschützt sind. Gleichzeitig wurde auf die Möglichkeit der Kontaktaufnahme mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft hingewiesen, da eine namentlich konkretisierte, „interne“ Ansprechpartnerin mangels einer Ausbildnerin nicht genannt werden konnte.

Die Namhaftmachung einer Ansprechpartnerin im Ausbildungs- bzw. Arbeitsbereich selbst (und lediglich unterstützt durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft) erscheint allerdings längerfristig wirksamer.

3. Die Kommissionsarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Jahre 1997

Tabelle: Kommissionsarbeit der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen 1991-1997

Seit der Einrichtung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen 1991 bis Jahresende 1997 wurden in der Gleichbehandlungskommission insgesamt 94 Überprüfungsverfahren eingeleitet.

65 Verfahren hat die Gleichbehandlungskommission aufgrund eines Antrags der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen durchgeführt.

1991:	12
1992:	8
1993:	10
1994:	8
1995:	12
1996:	6
1997:	9

Bis Ende 1997 wurden die von der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen eingebrachten Anträge in der Gleichbehandlungskommission folgendermaßen erledigt:

- * 40 positiv/überwiegend positiv
 - es wurde eine Diskriminierung festgestellt / zumindest in einem Diskriminierungstatbestand wurde eine Diskriminierung festgestellt bzw. es konnte eine Diskriminierung nicht ausgeschlossen werden;
- * 13 Erledigungen durch Antragsrückziehung nach zumeist positiven, arbeitsgerichtlichen Vergleichen
- * 4 negativ
- * 8 Verfahren sind offen

Insgesamt siebenmal hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft Anträge auf Erstellung eines Gutachtens gemäß §5 Abs. GBG durch die Gleichbehandlungskommission gestellt (ein Antrag 1991, einer 1993, zwei 1994, einer 1995 und zwei 1997).

3.1. Tendenzen im Jahr 1997:

1997 wurden insgesamt 15 Anträge bei der Gleichbehandlungskommission eingebracht, neun davon durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft.

1997: Die insgesamt 9 Anträge der Gleichbehandlungsanwaltschaft umfaßten folgende Schwerpunkte

Begründung des Arbeitsverhältnisses:	0
Entgelt:	3
Aus- und Weiterbildung:	0
Beförderung:	1
Sonstige Arbeitsbedingungen:	1
Beendigung des Arbeitsverhältnisses:	0
sexuelle Belästigung:	4
geschlechtsneutrale Stellenausschreibung:	0

Von den insgesamt neun Anträgen konnten vier bereits 1997 abgeschlossen werden, einer im ersten Halbjahr 1998. Die anderen sind zum Zeitpunkt Juni 1998 noch offen. Im einzelnen handelte es sich dabei um folgende neun Fälle:

3.2. 1997 eingebrachte Anträge:

1/97 (sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz)

Eine Arbeiterin wurde sowohl von ihrem Vorgesetzten als auch vom Geschäftsführer des Betriebes verbal sexuell belästigt. Ihre Beschwerde u.a. bei der Gleichbehand-

lungskommission löste eine massive Gegenreaktion aus, die vor allem mit finanziellen Forderungen aufgrund eines behaupteten Darlehens verknüpft wurden. Die betroffene Frau fühlte sich ohnmächtig gegenüber dieser Vorgangsweise und zog schließlich ihren Antrag zurück, da sie mittlerweile auch einen anderen Arbeitsplatz gefunden hatte.

2/97 (sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz)

Eine junge Mitarbeiterin einer Fast-Food-Kette wird von ihrem Arbeitgeber wiederholt körperlich bedrängt. Er versucht, sie im Umkleideraum zu küssen, ihr unter den Rock zu schauen und greift ihr öfters an das Gesäß. Sie versucht diese Übergriffe abzuwehren, woraufhin er sich über sie lustig macht und es zu Aussagen kommt wie „kein Arsch, keine Tittchen, Schneewittchen“. Auf der Rückfahrt von einer Dienstreise bedrängt er sie wieder sehr vehement körperlich und bietet ihr an, mit ihm eine Beziehung einzugehen. Die Frau versucht der Bedrängnis dadurch zu entgehen, daß sie ihr Arbeitsverhältnis einvernehmlich löst.

Anläßlich des Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission bietet der Rechtsvertreter des Arbeitgebers die Leistung eines freiwilligen Schadenersatzes an. Aufgrund ihrer aktuellen persönlichen Situation ist die betroffene Frau an einer raschen Lösung interessiert, nimmt den pauschalen Schadenersatz in der Höhe von ÖS 10.000,– an und zieht den Antrag zurück.

3/97 (Entgeltdiskriminierung)

In einem Elektromechanikindustriebetrieb wurden diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Funktion eines Gruppenleiters bzw. einer Gruppenleiterin bekleiden, in ein Angestelltenverhältnis übernommen. Die Gruppenleiterinnen wurden nach dem Kollektivvertrag der Elektroindustrie in Verwendungsgruppe 2 eingestuft, die männlichen Gruppenleiter wurden alle in eine höhere Verwendungsgruppe eingestuft, für die an sich eine Meisterprüfung Voraussetzung wäre, gleichgültig ob diese Männer eine Meisterprüfung hatten bzw. gleichgültig aus welcher Branche sie kamen. Dadurch erzielten sie vergleichsweise wesentlich höhere Gehälter als ihre Kolleginnen. Der Betriebsrat hatte in der Vergangenheit mehrfach Vorstöße in Richtung Besserstellung der weiblichen Kolleginnen gemacht, vor allem da auch die ca.

150 beschäftigten Arbeiterinnen grundsätzlich niedriger eingestuft waren. Von Seiten der Betriebsleitung argumentierte man, daß man sich die Gleichstellung nicht leisten könne, es sei denn, die Männerlöhne würden denen der Frauen angepaßt. Zusätzlich drohte man mit der Auslagerung der Betriebsstätte in die tschechische Republik. Als schließlich tatsächlich die Betriebsstättenauslagerung unmittelbar bevorstand, wurde die Gleichbehandlungsanwaltschaft eingeschaltet.

Im Zuge des Verfahrens in der Gleichbehandlungskommission wurde von Arbeitsebene vorgebracht, daß die Tätigkeit von weiblichen und männlichen Beschäftigten nicht vergleichbar gewesen wäre, sondern vielmehr objektive Gründe vorgelegen hätten, die die Unterscheidung in der Grundentlohnung rechtfertigten.

Der Betriebsrat unterstützte den Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft für die insgesamt 11 Gruppenleiterinnen und brachte vor, daß z.B. die Tätigkeit des Handaufbaus, die ausschließlich von Frauen ausgeübt wurde, gegenüber dem sogenannten Maschinenaufbau vor allem durch das Erfordernis einer hohen Fingerfertigkeit und einer sehr guten Sehkraft sogar als höherwertig anzusehen wäre. Vor allem aber bestand die Tätigkeit der Gruppenleiter bzw. Gruppenleiterinnen im wesentlichen in der einer Vorarbeiterin bzw. Vorarbeiter, nämlich der Einteilung der Arbeit, Verwaltungs- und Organisationsarbeit, aber auch in der bestmöglichen Einstellung und Regulierung der Maschinen und im Lösen kleiner technischer Probleme. Diese Tätigkeiten wurden von Männern wie von Frauen gleichermaßen ausgeführt.

Die Gleichbehandlungskommission gelangte zur Auffassung, daß es bei allen elf im Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft genannten Arbeitnehmerinnen zu einer Diskriminierung bei der Entlohnung gegenüber ihren männlichen Kollegen gekommen war. Die Gleichbehandlungskommission räumte zwar ein, daß sich wegen der Insolvenz der Gesellschaft nachträglich manche Umstände nicht mehr vollständig klären ließen, es aber jedenfalls deutlich wurde, daß sich bei Gegenüberstellung der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und der Gruppe der Arbeitnehmer deutlich Ungleichbehandlungen zeigen, für die der Arbeitgeber eine sachliche Rechtfertigung nicht überzeugend darlegen konnte. So wurden Frauen, die die gleichen Tätigkeiten verrichteten wie die männlichen Kollegen und darüber hinaus zum Teil wesentlich länger die Funktion einer Gruppenleiterin bekleideten, erheblich geringer entlohnt. In einem anderen Fall hat eine Arbeitnehmerin nach Ausscheiden ihres Kollegen aus

dem Betrieb dessen Arbeiten übernommen und wurde dafür wesentlich geringer entlohnt als ihr Vorgänger.

Bezüglich der Gleichwertigkeit der unterschiedlichen Tätigkeit verwies die Gleichbehandlungskommission im wesentlichen auf die höchstgerichtliche Judikatur und die Judikatur des Europäischen Gerichtshofs. Sie bemerkte dazu, daß es vor allem unzulässig ist, innerhalb eines Lohnsystems Kriterien zu verwenden, die lediglich männliche Arbeitnehmer begünstigen, Kriterien zum Vorteil der Frauen jedoch nicht zu verwenden. Schließlich betonte die Gleichbehandlungskommission im Bezug auf die Judikatur des EuGH, daß eine Arbeitgeberin, die das Lohnsystem nicht transparent gestaltet, die Beweisführungslast dafür treffe, daß dieses Lohnsystem nicht diskriminierend ist. Für die Gleichbehandlungskommission war weder das vorliegende System der Entlohnung rational nachvollziehbar, noch war es dem Arbeitgeber gelungen, eine sachliche Rechtfertigung für die Lohndifferenz überzeugend darzulegen.

Mit Unterstützung der Gewerkschaft gelang es den Frauen, Nachzahlungen zwischen ÖS 150.000,- und ÖS 380.000,-- (insgesamt einen Betrag in der Höhe von ÖS 3.000.000,--) vom Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds zugesprochen zu bekommen.

4/97 (sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz)

Die Bürokrat eines Bildungshauses wird vom Direktor mehrmals körperlich belästigt, indem er sie von hinten umarmt und ihr an die Brust greift sowie auf dem Heimweg von seinem PKW aus mit Einladungen bedrängt. Beschwerden bei der Betriebsrätin sowie der Geschäftsführerin bleiben zunächst ohne Ergebnis. Als der Direktor von den Vorwürfen erfährt, veranlaßt er, daß die betroffene Frau versetzt werden sollte. Da sich zunächst die Geschäftsführung und das Personalbüro auf die Seite des Belästiger stellen, bleibt eine Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Vorfeld ergebnislos.

Die Gleichbehandlungskommission kommt nach Prüfung der Angelegenheit zur Auffassung, daß die betroffene Frau eine sexuelle Belästigung durch ihren Vorgesetzten glaubhaft machen konnte. Bezüglich der Verantwortung des Arbeitgebers kam die Gleichbehandlungskommission zum Ergebnis, daß dieser seiner Verpflich-

tung nach dem Gleichbehandlungsgesetz unter anderem insofem nachgekommen sei, als er das an sich befristete Arbeitsverhältnis mit der Beschäftigten um einen weiteren Zeitraum verlängert hat. Das Arbeitsverhältnis mit dem Belästiger wird nach dem Bekanntwerden eines weiteren, gravierenden Falles einvernehmlich gelöst.

Diese zum Teil durch das anhängige Gleichbehandlungskommissionsverfahren bewirkte Vorgangsweise polarisiert die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Bildungshauses. Der Belästiger klagt die Frau zunächst auf üble Nachrede, zieht jedoch die Klage wieder zurück. Die dem ehemaligen Direktor nahestehenden Beschäftigten machen unverhohlen die belästigte Frau für den Karrierenachteil des Belästigers und damit ihren eigenen verantwortlich, auch völlig unbeteiligte Personen maßen sich an, ihr gegenüber ihre moralische Geringschätzung auzudrücken. Die sie unterstützenden Kolleginnen hingegen werden immer mehr isoliert.

Die zuständige Betriebsräatin schafft einen unglaublichen Balanceakt, indem sie das Vertrauen der belästigten Frau erhalten kann und ihre Position gegenüber der Geschäftsleitung vertritt. Das Arbeitsverhältnis der belästigten Frau wird im Zusammenhang mit der Schließung des Bildungshauses beendet, wobei die diskriminierte Arbeitnehmerin neben den Endigungsansprüchen einen Betrag in der Höhe von ÖS 25.000,- als freiwillige Schadenersatzleistung erfolgreich geltend machen kann. Dieser Beratungsfall stellt mit mehreren hundert Telefongesprächen, persönlichen Kontakten, schriftlichen Interventionen und Betriebsbesuchen im Laufe von eineinhalb Jahren einen der intensivsten der Gleichbehandlungsanwaltschaft dar.

6/97 (sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Diskriminierung bei Aus- und Weiterbildung, Beförderung, sonstige Arbeitsbedingung und Beendigung des Arbeitsverhältnis)

Mit der Zusage, in der nächsten Zeit die Büroleitung übernehmen zu können, tritt eine durch langjährige einschlägige Berufstätigkeit qualifizierte Mitarbeiterin in die Filiale eines Büroartikelunternehmens ein. In der Folge kann sie die zugesagte Stelle nicht übernehmen und wird vielmehr vom Filialleiter über lange Zeit hin massiv sexuell attackiert. Der Vorgesetzte setzt wiederholt Übergriffe sowohl verbaler als auch körperlicher Art, er greift ihr an die Brust und unter den Rock. Obwohl er darauf be-

dacht ist, für seine Übergriffe keine Zeugen zu haben, kann eine Kollegin einige Augenblicke lang einen körperlichen Übergriff mitverfolgen.

Schließlich wird die belästigte Frau gekündigt. Als der Belästiger in der Folge in Pension geht, wird ein junger Kollege mit der Filialleitung betraut, der während des letzten Jahres im Gegensatz zu der belästigten Frau intensiv weitergebildet wurde. Von der Geschäftsleitung der Zentrale in Wien wird der Belästiger als eine integere Persönlichkeit geschildert und er selbst weist, vor allem unter Hinweis auf seine angeschlagene Gesundheit, sämtliche Vorwürfe zurück.

Die überaus schlüssigen und detaillierten Schilderungen der beiden Frauen überzeugen jedoch die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission, die zur Auffassung gelangen, daß die antragstellende Frau von ihrem Vorgesetzten sexuell belästigt wurde und daß überdies nachteilige Auswirkungen auf den Zugang zur Berufsweiterbildung bzw. Beförderung nicht ausgeschlossen werden können.

7/97 (Beförderungsdiskriminierung)

In diesem Fall handelt es sich um eine mögliche Folgediskriminierung nach Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg einer Referatsleiterin eines Selbstverwaltungskörpers (siehe auch abgeschlossene Anträge 1/96).

Der junge Kollege, demgegenüber die Referatsleiterin bei seiner Bestellung zum Abteilungsleiter-Stellvertreter nach Auffassung der Gleichbehandlungskommission bereits diskriminiert wurde, wurde im Zuge der Besetzung der Leitungsposition derselben Abteilung zum Abteilungsleiter ernannt. Die Referatsleiterin, die sich ebenfalls beworben hat, wurde wieder nicht berücksichtigt.

Von Seiten der Direktion des Selbstverwaltungskörpers argumentierte man, daß sich der junge Kollege in der kurzen Zeit, in der er die Position des Abteilungsleiter-Stellvertreters inne hatte, bereits sehr gut eingearbeitet habe und sich dadurch für die Leitung qualifizieren konnte. Mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft bringt die betroffene Frau daraufhin einen weiteren Antrag bei der Gleichbehandlungskommission ein und begründet ihn mit einer vermuteten Folgediskriminierung:

Die Gleichbehandlungskommission war bereits bezüglich der Vergabe des Postens des Abteilungsleiter-Stellvertreters an den jüngeren Kollegen zur Auffassung ge-

langt, daß eine geschlechtsspezifische Diskriminierung der Referatsleiterin beim beruflichen Aufstieg vorlag. Durch die neuerliche Nichtbeachtung der Bewerbung der Referatsleiterin bei der Vergabe der Abteilungsleitung erfolgte nach Ansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft eine neuerliche Diskriminierung. Hätte nämlich der Selbstverwaltungskörper bei der Besetzung des Postens der/des AbteilungsleiterIn-StellvertreterIn nicht diskriminierend gehandelt, hätte die betroffene Mitarbeiterin die Möglichkeit gehabt, sich für den Posten des/der AbteilungsleiterIn entsprechend zu qualifizieren. Umgekehrt hatte der bevorzugte männliche Kollege durch die diskriminierende Betrauung mit dem Stellvertreterposten die Möglichkeit erhalten, sich für die Leitung zu qualifizieren.

Die Entscheidung der Gleichbehandlungskommission ist noch nicht erfolgt.

8/97 (Diskriminierung bei der Aus- und Weiterbildung, sonstigen Arbeitsbedingungen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses)

Eine Linienpilotin einer Fluggesellschaft möchte nach einer mehr als einjährigen Karenz nach der Geburt ihres ersten Kindes wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren, nachdem ihr die Möglichkeit der Inanspruchnahme einer Teilzeitkarenz verweigert wird. Da das Flugzeug, auf dem sie bisher geflogen war, verkauft wurde, wird eine Umschulung notwendig. Sie unterschreibt noch im aufrechten Mutterschutz eine Vereinbarung, die u.a. als Voraussetzung für die weitere Beschäftigung einen „Jet Transition Test“ vorsieht, wobei nach einem negativen Ergebnis bzw. einem negativen Wiederholungscheck das Arbeitsverhältnis aufgelöst würde.

In der Folge muß sie relativ kurzfristig und ohne eingehende Vorbereitung auf einem unspezifischen Simulator diesen Selektions-Test machen, den sie nicht besteht, ebenso wie den innerhalb kurzer Zeit angesetzten Wiederholungscheck.

Vor der Gleichbehandlungskommission argumentiert die Pilotin mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft und mit Unterstützung des Betriebsrates, daß man an ihr, obwohl im aufrechten Dienstverhältnis, mit diesem Test eine Art AufnahmewerberInnenselektion durchgeführt habe. Da sie in diese Situation nur kam, weil sie als junge Mutter nach längerer Abwesenheit aus der Karenz zurückkehren wollte, fühlt sie sich aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert.

Die Gleichbehandlungskommission gelangte in der Folge zur Auffassung, daß die Pilotin sowohl bei der Aus- und Weiterbildung, als auch bei der Beendigung des Dienstverhältnisses diskriminiert wurde.

Nach Auffassung der Gleichbehandlungskommission ist das von der Fluglinie angebotene Training nicht ausreichend gewesen, um der Pilotin nach ihrer mutterschaftsbedingten Karenzierung den Wiedereinstieg ins Berufsleben zu ermöglichen. Entsprechend den von der Gleichbehandlungsanwaltschaft erhobenen Wiedereinstiegsmaßnahmen anderer Fluglinien und Aussagen von fachkundigen Auskunftspersonen geht die Gleichbehandlungskommission davon aus, daß für die betroffene Pilotin jedenfalls eine intensivere Requalifizierung notwendig gewesen wäre, für die der Arbeitgeber aufgrund seiner arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht hätte vorsorgen müssen. Bezuglich der von der Pilotin selbst unterschriebenen Vereinbarung, die schließlich zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses führte, stellt die Gleichbehandlungskommission in den Raum, ob diese nicht als Umgehung des besonderen Kündigungsschutzes während des Mutterschutzes zu werten wäre.

12/97 (Entgeltdiskriminierung)

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft beantragte ein Gutachten gemäß § 5 Abs. 1 bezüglich der Ungleichbehandlung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten durch Bestimmungen des für sie geltenden Branchen-Kollektivvertrags.

Durch die seit 1.2.1997 geltenden Bestimmungen gibt es nach wie vor getrennte Kollektivverträge für voll- bzw. teilzeitbeschäftigte Angestellte, die unterschiedliche Regelungen vorsehen:

Für Vollzeitbeschäftigte ist ein Jubiläumsgeld nach 25 bzw. 40-jähriger Dienstzeit vorgesehen, eine entsprechende Regelung fehlt im Kollektivvertrag der Teilzeitbeschäftigteten.

Es wurde weiters zwar eine Pensionskasse für die Teilzeitbeschäftigteten neu eingerichtet, diese Regelungen stehen jedoch in keinem Verhältnis zum umfangreichen Leistungsrecht der Vollzeitbeschäftigteten, das jedoch auf der Definitivstellung gründet.

Schließlich ist nach Ansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft darin eine diskriminierende Ungleichbehandlung zu sehen, daß Teilzeitbeschäftigte keine Definitivstellung erlangen können und vor allem Mitarbeiterinnen, die bloß vorübergehend Teil-

zeit arbeiten (z.B. wegen Kinder- oder Krankenpflege) diesen Bestandschutz wieder verlieren.

Da bekanntermaßen Teilzeitarbeit überwiegend von Frauen ausgeübt wird, muß eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts durch die angesprochenen Kollektivvertragsregelungen vermutet werden. Die Erstellung eines Gutachtens durch die Gleichbehandlungskommission dauert noch an.

13/97 (Entgeltdiskriminierung)

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft brachte ebenfalls einen Antrag auf Erstellung eines Gutachtens über eine mögliche Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigen durch Bestimmungen des für sie geltenden Pensionskassenkollektivvertrags ein.

Dabei wird von Seiten der Gleichbehandlungsanwaltschaft vor allem in jener Regelung eine Diskriminierung vermutet, wonach Teilzeitbeschäftigte per Stichtagsbestimmung nur dann auf eine Besitzstandspension Anspruch haben, wenn sie bereits 15 ununterbrochene Vollzeitjahre im Unternehmen tätig waren. Vollzeitbeschäftigte hingegen haben bereits nach fünf Jahren ununterbrochener Dienstzeit Anspruch auf eine Besitzstandspension.

Eine zum Stichtag teilzeitbeschäftigte DienstnehmerIn hat daher im schlechtesten Fall auch bei 14 Jahren vorangegangener Vollzeitbeschäftigung keinen Anspruch auf eine Besitzstandspension.

Wiederum ist aufgrund der Tatsache, daß überwiegend Frauen als Teilzeitbeschäftigte davon betroffen sind, eine geschlechtsspezifische Diskriminierung zu vermuten. Die Erstellung eines Gutachtens durch die Gleichbehandlungskommission ist ebenfalls noch offen.

3.3. 1997 abgeschlossene Verfahren und ihre Ergebnisse:

Die Gleichbehandlungskommission hat 1997 insgesamt fünfzehn Verfahren abgeschlossen, zehn davon waren durch Anträge der Gleichbehandlungsanwaltschaft eingeleitet worden. Es handelte sich dabei um folgende Fälle der Gleichbehandlungsanwaltschaft:

7/95 (sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz)

Eine junge Frau ist drei Wochen lang bei einer Familie für Hilfsdienste während der Abwesenheit der Mutter eingesetzt. Im Zuge ihrer Tätigkeit wird sie zunächst verbal und dann körperlich vom Familienvater sexuell attackiert, er greift ihr im Schlafzimer unter den Pullover und drängt sie aufs Bett. Sie meldet dies der Einsatzzentrale mit dem Wunsch, in eine andere Familie versetzt zu werden. Dies wird abgelehnt mit dem Hinweis, beim nächsten Vorfall könne sie gehen. Unter großer Angst verrichtet sie noch eine weitere Woche in dieser Familie die erforderlichen Tätigkeiten, ein weiterer körperlicher Übergriff findet nicht statt.

Bei seiner polizeilichen Vernehmung bestreitet der Belästiger die Vorfälle nicht, stellt sie jedoch im Zuge von Verhandlungen über freiwillige Schadenersatzleistungen gegenüber der Gleichbehandlungsanwaltschaft als Bagatelle dar. Entsprechend der detaillierten Schilderung durch die belästigte Frau und die Aussagen des Belästigers vor der Polizei stellt die Gleichbehandlungskommission ungeachtet einer strafrechtlichen Beurteilung des Vorfalles eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durch den Familienvater fest.

Bezüglich der Verantwortung der Einsatzzentrale, die als Vertreterin des Arbeitgebers ins Treffen führte, daß die belästigte Frau jederzeit den Arbeitsplatz hätte verlassen können und sie von sich aus auf einer Fortsetzung des Einsatzes bestanden hätte, „weil es dort so schön sei“, befand die Gleichbehandlungskommission es als nicht ausreichend, in voller Kenntnis eines sexuellen Übergriffs die belästigte Familienhelferin ohne weitere Maßnahmen in der entsprechenden Familie weiterarbeiten zu lassen. Es wäre der Frau auch keine weitere Unterstützung zur Verarbeitung des Vorfalles, wie etwa Supervisionsgespräche oder ähnliches, angeboten worden. Von

seiten der ArbeitgeberIn wurde dagegen vorgebracht, es gäbe Richtlinien für Familienhelferinnen, wie sie sich im Fall einer sexuellen Belästigung zu verhalten hätten, außerdem sei das Problem Thema im Rahmen der Ausbildung. Beide Unterlagen konnten jedoch der Gleichbehandlungskommission nicht vorgelegt werden. Die Gleichbehandlungskommission gelangte daher zur Auffassung, daß der Arbeitgeber seinem gesetzlichen Auftrag zur angemessenen Abhilfe gegen die Diskriminierung nicht in ausreichender Weise nachgekommen sei.

1/96 (Beförderung)

Die Referatsleiterin eines Selbstverwaltungskörpers muß während Jahrzehntelanger Betriebszugehörigkeit mit ansehen, wie wiederholt junge männliche Kollegen an ihr vorbei befördert werden. Im konkreten Fall handelt es sich um einen jungen Außenstellenmitarbeiter, der erst wenige Jahre dem Unternehmen angehört und mit der Position eines Abteilungsleiter-Stellvertreters betraut wird.

Die Arbeitgeberin begründet dies gegenüber der Gleichbehandlungskommission damit, daß der junge Mann über einen Hochschulabschluß verfügt, den er neben seiner Tätigkeit im gegenständlichen Betrieb erlangte. In der Ausschreibung wurde kein Universitätsabschluß verlangt, jedoch das Vorliegen von Leitungserfahrung und Fähigkeit zur MitarbeiterInnenmotivation, worüber die Antragstellerin aufgrund ihrer Erfahrung als Referatsleiterin im Gegensatz zu ihrem männlichen Kollegen verfügt.

Die Gleichbehandlungskommission stellt eine Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg fest und schlägt der Arbeitgeberin vor, die diskriminierte Frau bei der Besetzung von künftigen Leitungspositionen zu berücksichtigen.

Nachdem die Arbeitgeberin schriftlich bekannt gibt, daß sie die Auffassung der Gleichbehandlungskommission nicht teilt, reicht die diskriminierte Arbeitnehmerin binnen der halbjährigen Frist eine Schadenersatzklage beim Arbeits- und Sozialgericht ein. Die geltend gemachte Forderung geht entsprechend der Judikatur des Europäischen Gerichtshofs über die im Gleichbehandlungsgesetz vorgesehene, nach oben hin begrenzte Schadenersatzregelung von höchstens vier Monatsentgeltdifferenzen hinaus. Eine Entscheidung des Arbeits- und Sozialgerichts liegt noch nicht vor.

4/96 (Diskriminierung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses)

Eine EDV-Programmiererin bewirbt sich bei einer Computerfirma. Während des telefonischen Bewerbungsgesprächs wird sie nach ihren Kindern gefragt und aufgrund deren Alters wird ihre Bewerbung abgelehnt. Die Firma gibt in der Folge als Rechtfertigung an, daß es sich um einen Außendienstposten handle und männliche Bewerber mit Kleinkindern ebenfalls nicht berücksichtigt werden könnten.

Vor der Gleichbehandlungskommission zeigt sich, daß der Arbeitgeber über die Familien-/Betreuungssituation der weiblichen Mitarbeiterinnen sehr genau Bescheid weiß, von männlichen Mitarbeitern - bis auf einen - jedoch nicht weiß, wie sie die Betreuung ihrer Kinder organisiert haben.

Die Gleichbehandlungskommission kommt zur Auffassung, daß eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts nicht ausgeschlossen werden kann, da aufgrund der gegensätzlichen Aussagen während des telefonischen Bewerbungsgesprächs der tatsächliche Verlauf bzw. Inhalt des Telefonats nachträglich nicht mehr festzustellen ist. Allerdings kam die Gleichbehandlungskommission zur Auffassung, daß insofern eine unterschiedliche Behandlung von Frauen und Männern vorliegt, als man bei männlichen Bewerbern, die Familienväter sind, offenkundig prinzipiell davon ausgeht, daß eine ausreichende Betreuung der Kinder durch andere Personen und/oder Institutionen vorhanden ist. Es scheint hier also insofern eine unterschiedliche Behandlung vorzuliegen, als Männer sich erst dann mit dem Arbeitgeber über die Frage der Betreuungspflicht näher auseinanderzusetzen haben, wenn diesbezüglich Probleme entstehen, bei Frauen dagegen eine derartige Rechtfertigung bereits vor Beginn des Arbeitsverhältnisses bzw. bei Anbahnung einer Bewerbung stattzufinden hat.

In rechtlicher Hinsicht wird von der Gleichbehandlungskommission noch angemerkt, daß bei europarechtskonformer Auslegung des Gleichbehandlungsgesetzes jedenfalls auch schon eine im Rahmen eines Bewerbungsgesprächs möglicherweise stattgefundene Ungleichbehandlung als Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses anzusehen wäre, zumal der EuGH in seinem Urteil vom 22. April 1997 (Draehmpeahl) bereits eine geschlechtsspezifisch ausgeschriebene Stellenanzeige im dort gegebenen Zusammenhang als diskriminierend ansah.

2/96 (sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz)

Eine junge Bürokrat ist als einzige Frau in der Filiale eines Baustoffunternehmens tätig. Anzügliche Bemerkungen durch Kollegen und Vorgesetzte sind an der Tagesordnung. Eines mittags spielt der Vorgesetzte einem Geschäftspartner und dem männlichen Kollegen in seinem Büro einen Sexfilm vor, was die junge Frau in ihrem Büro darunter mitanhören muß. Im Anschluß daran meint der Kollege zu ihr, es habe ihnen leider die Hauptdarstellerin gefehlt, aber vielleicht ein andermal. Die junge Frau weist dies zurück und meldet es dem Vorgesetzten. Am nächsten Tag erhält sie die Kündigung.

Da die beteiligten Männer alle Vorwürfe der belästigten Frau zurückweisen, wird ein Antrag an die Gleichbehandlungskommission gestellt. Im Laufe des Verfahrens kann sie ihr Vorbringen glaubhaft machen. Der Vorgesetzte sowie der Kollege, die mittlerweile entlassen wurden, bestätigen, den Sexfilm abgespielt zu haben, betonen jedoch, die Tür verschlossen zu haben und keine Bemerkungen gegenüber der weiblichen Mitarbeiterin gemacht zu haben.

Die Gleichbehandlungskommission folgt den Aussagen der antragsstellenden Frau und stellt eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz fest.

Von ihrem/ihrer ArbeitgeberIn wurde die betroffene Frau nach Ansicht der Gleichbehandlungskommission allerdings nicht diskriminiert. Durch die fristlose Entlassung der belästigenden Kollegen hat der/die ArbeitgeberIn nach Auffassung der Kommission eine angemessene Maßnahme gesetzt, um die Belästigungen der Arbeitnehmerin hintanzuhalten.

6/96 (Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen)

Die Bilanzbuchhalterin einer Versicherung wird vom neuen Vorstandsdirektor zunächst mit besonders aufmerksamem, fast zudringlichem Verhalten bedacht, das sich im Laufe der Zeit ins Gegenteil verkehrt. Er degradiert sie, macht einen jungen männlichen Kollegen zu ihrem Vorgesetzten, er versetzt sie in ein entlegenes Zimmer und entzieht ihr sämtliche Befugnisse.

Die Antragsstellung bei der Gleichbehandlungskommission bewirkt, daß die betroffene Frau, die nervlich durch die ganze Angelegenheit sehr angegriffen ist, sich mit

dem Arbeitgeber auf einen angemessenen Abfertigungsbetrag einigen kann. Sie zieht den Antrag in diesem Zusammenhang zurück.

7/96 sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Eine junge Mitarbeiterin in einer Fast-Food-Kette wird wiederholt von ihrem Vorgesetzten eingeladen, nach Dienstschluß mit ihm noch etwas trinken zu gehen. Als noch andere KollegInnen mitkommen, sagt sie zu. Am Heimweg wird der Vorgesetzte im Auto zudringlich und versucht, die junge Frau zu vergewaltigen. Sie kann ihn abwehren.

Seitdem beflebelt und beschimpft er sie in der Arbeit. Die Frau erstattet Anzeige bei der Polizei und, nachdem der Belästiger auf wiederholte Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht reagiert, stellt sie einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission.

Der Arbeitgeber versucht sich zu rechtfertigen, er habe den Belästiger degradiert, so daß er nicht mehr der Vorgesetzte der beschwerdeführenden Frau sei. Allerdings sah man sich nicht veranlaßt, den Belästiger zu einem getrennten Dienst einzuteilen. Der Belästiger erscheint trotz wiederholter Einladung ohne Erklärung nicht.

Die Gleichbehandlungskommission stellt aufgrund der sehr glaubwürdigen Aussagen der Antragstellerin eine Diskriminierung durch sexuelle Belästigung fest. Im Verhalten des Arbeitgebers erkennt die Gleichbehandlungskommission, daß dieser der notwendigen Verantwortung und Fürsorgepflicht nur unzureichend nachgekommen ist.

Der Belästiger wird darüber hinaus strafrechtlich verurteilt.

1/97 (sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz)

siehe unter: 1997 eingebrachte Anträge

2/97 (sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz)

siehe unter: 1997 eingebrachte Anträge

3/97 (Entgeltdiskriminierung)

siehe unter: 1997 eingebrachte Anträge

4/97 (sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz)

siehe unter: 1997 eingebrachte Anträge

3.4. Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Im Berichtsjahr 1997 wurden von der Gleichbehandlungskommission insgesamt sieben Entscheidungen zu Anträgen der Gleichbehandlungsanwaltschaft getroffen und schriftlich ausgefertigt.

Entsprechend dem langjährigen Durchschnitt dauerten diese Verfahren ca. ein Jahr. Vergleicht man die einzelnen Verfahren miteinander, so zeigt sich allerdings, daß es bei der Verfahrensdauer große Unterschiede gibt. In den meisten Fällen kam die Gleichbehandlungskommission bereits nach 5 bis 9 Monaten zu einer Feststellung, einzelne wenige Verfahren dauerten jedoch mehr als 1 1/2 bis zu fast 2 Jahren. Es handelte sich dabei im wesentlichen um Fälle sexueller Belästigung, bei denen der Sachverhalt schnell geklärt war, das Vorliegen einer ArbeitgeberInnenverantwortung an der Diskriminierung jedoch weiterführende Recherchen notwendig machte bzw. durch mangelnde Auskunftserteilung wesentlich verzögert wurde.

Diese Schwerfälligkeit der Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission hat für die Beratungspraxis der Gleichbehandlungsanwaltschaft insofern Konsequenzen, als die durchschnittliche Verfahrensdauer von einem Jahr für eine beschwerdeführende Frau, die sich noch in aufrechtem Dienstverhältnis befindet, in der Regel nicht zumutbar ist.

Wird im Rahmen einer Beratung durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft daher ein Antrag an die Gleichbehandlungskommission erwogen, so ist damit zu rechnen, daß dieses Rechtschutzinstrument von Frauen in aufrechter Beschäftigung fast immer verworfen wird. Sie befürchten, ihrerseits nicht genug Durchhaltevermögen für den „langen Kampf“ zu haben und andererseits Repressalien des Arbeitgebers bis zu Kündigung/Entlassung ausgesetzt zu sein.

Tatsächlich befanden sich fast alle Frauen, die in den letzten zwei Jahren während eines aufrechten Dienstverhältnisses mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission stellten, in einer Art Arbeitsverhältnis, in dem sie besser geschützt waren als durchschnittliche Arbeitnehmerinnen.

Viele Frauen können sich daher erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses dazu durchringen, die vermutete Diskriminierung durch die Gleichbehandlungskommission überprüfen zu lassen.

Das Selbstverständnis der Gleichbehandlungskommission als Vermittlerin wird durch diese Tendenz stark in den Hintergrund gedrängt, die Behandlung von zahlreichen Fällen, in denen das Arbeitsverhältnis bereits aufgelöst ist, von den Kommissionsmitgliedern als unbefriedigend empfunden.

Zusätzlich erschwerend wirkt, daß im Berichtszeitraum die Entscheidung der Gleichbehandlungskommission bis zu einem halben Jahr (mindestens jedoch zwei Monate) früher erfolgte als die schriftliche Ausfertigung. Dies ist auf die Überlastung der Geschäftsführung sowie der ehrenamtlich tätigen Vorsitzenden und Mitglieder der Gleichbehandlungskommission zurückzuführen.

Ergebnisse:

Bei den 1997 abgeschlossenen zehn Verfahren der Gleichbehandlungskommission aufgrund von Anträgen der Gleichbehandlungsanwaltschaft folgte die Gleichbehandlungskommission in sechs Fällen der Auffassung der Gleichbehandlungsanwaltschaft, in einem Fall befand die Gleichbehandlungskommission, daß eine geschlechtsspezifische Diskriminierung nicht ausgeschlossen werden kann (drei Anträge wurden auf Ersuchen der Frauen wieder zurückgezogen).

Aus den Prüfungsergebnissen der Gleichbehandlungskommission ergeben sich für die Frauen keine durchsetzbaren Rechtstitel.

In den sechs Fällen, in denen die Gleichbehandlungskommission zur Auffassung kam, daß eine Diskriminierung vorliegt, machte sie jedoch entsprechend ihrem gesetzlichen Auftrag Vorschläge an den Arbeitgeber, wie die Diskriminierung zu beenden sei.

Für die beschwerdeführenden Frauen waren diese Vorschläge jedoch entweder nicht mehr wirksam bzw. kamen die ArbeitgeberInnen diesen Vorschlägen freiwillig nicht nach.

Dadurch wird eine arbeitsgerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen praktisch unvermeidlich:

- o Eine noch beim selben Arbeitgeber beschäftigte, allerdings definitiv gestellte Frau machte auf Basis des Prüfungsergebnisses der Gleichbehandlungskommission bezüglich Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg beim Arbeitsgericht Schadenersatz geltend.
- o Eine ehemalige Arbeitnehmerin klagte mit Unterstützung des Ergebnisses der Gleichbehandlungskommission und Rechtschutzgewährung durch die AK sowohl den Belästiger als auch den Arbeitgeber wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.
- o Eine Frau war im Zusammenhang mit den vorgefallenen sexuellen Attacken ihres Vorgesetzten in einen Strafprozeß verwickelt, wobei dieser der geschlechtlichen Nötigung für schuldig befunden wurde. Das Gutachten der Gleichbehandlungskommission, das ihren Ausführungen folgte und ihre Glaubwürdigkeit bestätigte, war der im Betrieb bereits isolierten jungen Frau eine emotionale Unterstützung, sie verzichtete jedoch auf die Geltendmachung von Schadenersatz.
- o Die elf ehemaligen ArbeitnehmerInnen, die die Überprüfung von Entgeltdiskriminierungen beantragt haben, konnten mit dem unterstützenden Ergebnis der Gleichbehandlungskommission erfolgreich ihre Ansprüche aus dem Insolvenzausfallgeld-Fonds geltend machen.
- o Eine Frau wollte Schadenersatzansprüche gegen die beiden Belästiger einklagen, scheiterte jedoch an den Bestimmungen der betreffenden AK, wonach eine

Landeskammer als Vertreterin einer Arbeitnehmerin nicht gegen eine andere Landeskammer als Vertreterin der beiden Arbeitnehmer vorgehen könne.

- o Auch in dem Fall, in dem die Gleichbehandlungskommission eine Diskriminierung lediglich „nicht ausschloß“, wurde mit der Begründung, daß dies aufgrund der vagen Aussage der Gleichbehandlungskommission wenig aussichtsreich sei, kein Rechtsschutz durch die AK gewährt.

Allerdings bestätigte sich im Berichtszeitraum wieder, daß die Gleichbehandlungskommission ihre Vermittlungsfunktion zumindest als moralische Instanz erfüllt:

- o Eine Frau, die das Vorliegen einer sexuellen Belästigung glaubhaft machen konnte, konnte im Zusammenhang mit dem Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission eine Verlängerung ihres befristeten Dienstverhältnisses erreichen. Das Arbeitsverhältnis endete schließlich im Zusammenhang mit der Schließung des Hauses durch einen Vergleich, der neben den Endigungsansprüchen eine Entschädigung in der Höhe von S 25.000,-- vorsah.
- o In einem Fall konnte die Gleichbehandlungsanwaltschaft den Antrag einer beschwerdeführenden Frau zurückziehen, die vor dem Hintergrund des Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission eine entsprechende Abfertigung ausverhandeln konnte.
- o In einem Fall einer belästigten Frau erzeugte der Kommissionsantrag genügend Druck, um den Belästiger zu einer freiwilligen Schadenersatzleistung zu veranlassen.

4. Die Grenzen des Gleichbehandlungsgesetzes werden sichtbar:

Neue Diskriminierungsformen beim beruflichen Aufstieg - Probleme und Auswege

In der ständigen Kooperation mit den MitarbeiterInnen der ArbeitnehmerInnenvertretungen in den Betrieben, aber auch im Bereich der Rechtsvertretung, werden die Bereiche besonders akzentuiert sichtbar, die gleichbehandlungsrechtlich problematisch sind oder zu werden drohen.

1997 ist dies besonders für die Grenzen des Gleichbehandlungsgesetzes selbst, dessen letzte, inhaltlich umfassende Novelle nun schon fünf Jahre zurückliegt, der Fall gewesen.

Das Gleichbehandlungsgesetz wurde lange Zeit nach seinem Inkrafttreten 1979 vor allem als Instrument angesehen, mit dessen Hilfe zwar die festgeschriebenen Diskriminierungen z.B. in Kollektivverträgen direkt zu beseitigen waren, das aber für die einzelnen, von Diskriminierung betroffenen Frauen in erster Linie eine „Drohung im Hintergrund“ darstellen sollte, die gütliche Lösungen im Sinne beruflicher Gleichbehandlung möglich machen würde.

So lange das Gesetz eher den Charakter eines Gleichlohngesetzes denn eines Gleichbehandlungsgesetzes hatte, war dieser Gedankengang wohl auch realitätsnah. Die Erfahrungen mit Verfahren in der Gleichbehandlungskommission, die zu Entgeltdiskriminierungsfragen geführt werden, zeigen bis heute, daß bei diesem Tatbestand die Kompromißbereitschaft der ArbeitgeberInnen am größten ist, sobald einmal (z.B. durch eine Beschwerde bei der Gleichbehandlungskommission) der Einsatz der gesetzlichen Bestimmungen als „Hintergrundsdrohung“ im Raum steht.

Das hat nach den Beobachtungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft mehrere Gründe:

Zum einen sind bei diesem Thema anonyme Beschwerden möglich, ja üblich. Die unmittelbaren, persönlichen Folgen, mit denen beschwerdeführende Frauen sonst oft zu kämpfen haben (soziale Isolation, persönliche Angriffe durch Vorgesetzte und KollegInnen) bleiben daher aus.

Zum zweiten ist die Sanktionsdrohung bei Entgeldiskriminierung die einzige im Gleichbehandlungsgesetz, die die ArbeitgeberIn finanziell in erheblichem Ausmaß trifft. Dazu ist allerdings einschränkend festzuhalten, daß die bis 1990 geltende, dreijährige Verjährungsfrist mit der Novelle BGBl. 410/1990 auf sechs Monate (!) eingeschränkt wurde. Die drastische Verkürzung wurde 1992 zwar zurückgenommen, (Novelle BGBl. 833/1992) durch die Abdingbarkeit der dreijährigen Verjährungsfrist durch Kollektivvertrag allerdings wieder eine Einschränkung der Wirksamkeit dieser Bestimmung vorgenommen.

Zum dritten ist die Diskussion zum Thema Entgeldiskriminierung die am weitesten fortgeschrittene.

Während sehr viele Menschen immer noch bezweifeln, daß Frauen deshalb nicht in die oberen Etagen vieler Unternehmen aufsteigen, weil bei den Beförderungentscheidungen diskriminiert wird, und statt dessen nach vielen anderen Gründen suchen, ist das bei der Entgeldiskriminierung weit weniger der Fall.

Die meisten Menschen, wenn auch nicht als vom Diskriminierungsvorwurf persönlich betroffene ArbeitgeberInnen, sind jedenfalls in Diskussionen mittlerweile davon überzeugt, daß Frauen für gleiche und vergleichbare Arbeit ebensoviel bezahlt bekommen sollten wie Männer - und davon, daß das keineswegs immer der Fall ist.

Der vierte Grund dürfte sein, daß über Ziffern (und ziffernmäßige Unterschiede) - wenn sie einmal vorliegen - nicht so leicht in der verschleiernden Art und Weise zu debattieren ist, wie etwa über den Qualifikationsbegriff, oder gar zum Thema sexuelle Belästigung.

Die beiden letzten Gründe dürften auch mitbestimmend dafür sein, daß zum Thema Entgeldiskriminierung bereits einige wichtige gerichtliche Entscheidungen im Sinne

der betroffenen Frauen vorliegen, während dies bei anderen Diskriminierungstatbeständen praktisch nicht der Fall ist. (Oberlandesgericht Wien vom 22.5.1995, 9 RA 19/95, Oberster Gerichtshof vom 14. September 1994, 9 Ob A 801/94)

Bei den übrigen Diskriminierungstatbeständen sind anonyme Anträge aus verschiedenen Gründen nicht so leicht möglich.

Bei sexueller Belästigung bisher überhaupt nicht (obwohl solche Beschwerden denkbar sind), beim beruflichen Aufstieg ist die Konkurrenz im allgemeinen so klein, daß von betrieblicher Anonymität auch dann keine Rede sein könnte, wenn in einem Antrag an die Gleichbehandlungskommission keine Namen genannt würden.

Bewerberinnen um einen Arbeitsplatz, die sich beim Zugang zum Beruf benachteiligt fühlen, haben ebenfalls keine Möglichkeit, bei einer Beschwerde anonym zu bleiben.

Gleichzeitig haben sich die Reaktionen der ArbeitgeberInnen, die bei Beschwerden wegen sexueller Belästigung von Anfang an für die Beschwerdeführerinnen katastrophal waren, nun auch in den anderen Diskriminierungsbereichen zuungunsten von Frauen entwickelt, die eine Beschwerde überlegen:

Es ist keine Tendenz abzusehen, innerbetrieblich Frauen grundsätzlich die Möglichkeit zum beruflichen Aufstieg zuzugestehen, wenn sie dies wollen.

Den prinzipiellen Anspruch, einen Beruf mit Karrierewünschen auszuüben, sehen Chefs und männliche Kollegen in sehr vielen Arbeitsbereichen nach wie vor nur für Männer.

Von Frauen wird hingegen erwartet, daß sie bei aller Tüchtigkeit keinen Anspruch auf Führungspositionen stellen, sondern bescheiden warten, bis sie jemand vorschlägt.

Tun sie das, kann es Frauen allerdings passieren, daß sie ihr ganzes Berufsleben lang übersehen werden.

Es kann ihnen auch passieren, daß sie zwar einmal für eine Führungsposition „auserkoren“ werden, aber knapp vor der Entscheidung doch noch ein männlicher Kollege Anspruch auf Karriere erhebt und von der Frau erwartet wird, daß sie selbstverständlich zurücksteckt.

Werfen Frauen aber ihre Bescheidenheit ab und beanspruchen eine Position, für die sie sich für qualifiziert halten, dann ist es aus Sicht ihrer beruflichen Umgebung mit ihrer Qualifikation, ihrer Tüchtigkeit und vor allem mit ihrer persönlichen Eignung für Führungspositionen schnell vorbei.

Diese Tendenz, Frauen persönlich abzuqualifizieren, sobald sie Ansprüche erheben, gab es, seit der Tatbestand der Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg im Gesetz verankert ist, also seit 1991.

Neu ist die Beobachtung, daß nun sehr häufig anstelle der Frau, die sich beschwert hat, sozusagen „bei nächster Gelegenheit“ eine andere Frau eine Führungsposition erhält, die sich nicht beschwert hat.

Die Beschwerdeführerin hingegen geht leer aus - auch und in Einzelfällen vielleicht sogar gerade dann, wenn die Gleichbehandlungskommission zum Prüfungsergebnis einer Diskriminierung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes gekommen ist, also zur Ansicht, daß die Frau besser qualifiziert war als ihr Konkurrent oder ihre Konkurrentinnen.

Die gerichtliche Geltendmachung des geringen Schadenersatzes, (dessen Durchsetzbarkeit nach den bisher vorliegenden Entscheidungen sogar noch sehr fraglich ist), ist kein Ersatz dafür, daß Frauen in dieser Situation nicht selten innerbetrieblich die Botschaft vermittelt wird, sie bräuchten sich künftig nicht mehr um Führungspositionen zu bewerben.

Damit gelingt es ArbeitgeberInnen, den aufstiegswilligen Teil ihrer weiblichen Belegschaft in ein echtes Dilemma zu bringen:

Jede Frau, die ihre persönlichen Chancen auf beruflichen Aufstieg intakt halten möchte, muß trachten, diejenige zu sein, die sich nicht beschwert.

Gleichzeitig muß sie es als Glücksfall betrachten, wenn sich eine Kollegin beschwert und damit ihre persönlichen Chancen zerstört.

In diesem Dilemma kann das Gleichbehandlungsgesetz den Frauen derzeit keine Unterstützung anbieten.

Zwar ist die Aufhebung der von vornherein fixen Obergrenzen für den Schadener satz, der überdies angemessen sein muß, europarechtlich geboten und wird wohl in der nächste Novelle verankert werden, doch stellt auch angemessener Schadener satz keinen wirklichen Ausgleich für entgangenen beruflichen Aufstieg dar.

Zwei Wege sind aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft längerfristig denk und gangbar:

Der eine Weg wäre die stärkere Verrechtlichung der Situation in dem Sinne, daß (nach skandinavischem Vorbild) ein schlechter qualifizierter Mann, der gegenüber einer besser qualifizierten Frau bevorzugt wurde, den Posten wieder verlassen muß.

Diese Variante würde der Frau über die derzeitige (auch wiederholte) bloße Be schwerdemöglichkeit hinaus ein echtes Aufstiegsrecht garantieren.

Sie würde allerdings andererseits die innerbetrieblichen Auseinandersetzungen aus Anlaß einer Beschwerde mit Sicherheit massiv verschärfen.

Eine andere Strategie ist die der freiwilligen Selbstverpflichtung der ArbeitgeberInnen zu Frauenförderung bzw. nicht diskriminierender Personalpolitik bei Einstellungen und beim beruflichen Aufstieg.

Das Gleichbehandlungsgesetz in der geltenden Fassung ermöglicht in § 2 (3) Der artiges:

„Die in Gesetzen, in Verordnungen, in Instrumenten der kollektiven Rechtsgestal tung oder in generellen, mehrere Arbeitnehmerinnen umfassende Verfügungen des Arbeitgebers getroffenen vorübergehenden Sondermaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der De-facto-Gleichberechtigung von Frau und Mann im Sinne des Art.4 der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, BGBl.Nr.443/1982, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes.“

Überdies wird festgelegt: „Der Bund kann für besondere Aufwendungen, die Arbeitgebern bei der Durchführung vorübergehender Sondermaßnahmen entstehen, Förderungen gewähren.“

Diese Bestimmung ist nach den der Gleichbehandlungsanwaltschaft vorliegenden Informationen bisher nicht in Anspruch genommen worden.

Im Zusammenhang auch mit der neu in das Arbeitsverfassungsgesetz (§ 92 b) eingefügten Bestimmung, wonach der/die ArbeitgeberIn über Programme zur Förderung der Chancengleichheit mit dem Betriebsrat zu verhandeln hat, könnten die bereits bestehenden Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes vielleicht auch praktische Relevanz bekommen.

Auch damit könnte aufstiegswilligen Frauen aus dem Dilemma geholfen werden.

Die Hoffnung, daß sich die Pionierinnensituation, in der sich aufstiegsorientierte Frauen derzeit befinden, schnell mildern wird, scheint hingegen nicht angebracht:

Anders als bei der Einkommensdiskriminierung, bei der im Fall der Angleichung an die männlichen Kollegen diese zwar den „Abstand nach unten“ einbüßen, darüber hinaus aber keinen persönlichen Verlust erleiden, gibt es bei Beförderung einer Frau tatsächlich eine Position weniger, die für Männer zur Verfügung steht.

Eine aktuelle Zusammenschau wissenschaftlicher Untersuchungen der Fachhochschule für Wirtschaft in Berlin zur Frage des qualifizierten Einsatzes von Frauenarbeit kommt sogar zu dem Schluß, daß eine rein an rationalen und Effizienzkriterien orientierte Verwertung sozusagen „geschlechtsneutralen“ Humankapitals nicht möglich ist.

„Soziale Konfliktkosten und Widerständigkeiten, hervorgerufen durch männliche Positionsinhaber, wirken nämlich der an sich logischen und rationalen Marktorientierung so stark entgegen, daß Frauendiskriminierung in bezug auf den realen status quo gesehen betriebswirtschaftlich durchaus rational erscheint“.

(Regenhard, Ulla: „Dezentralisierung als Schritt zum Abbau der Geschlechterhierarchie?“, in: WSI-Mitteilungen 1/1997, S. 42)

Die Überwindung derart massiver Widerstände kann nicht einzelnen Frauen aufgehoben werden, wenn die nicht Schaden nehmen sollen.

Leider gibt es in Österreich bisher noch kaum ArbeitgeberInnen, die Programme zur Verhinderung diskriminierender Personalpolitik beim beruflichen Aufstieg (und der vorangehenden Laufbahnplanung) installiert hätten.

Ein weiterer, vielversprechender Weg scheint nach ausländischen, aber auch ersten österreichischen Erfahrungen zu sein, erfolgreiche Frauen (und Männer) als persönliche MentorInnen für junge KollegInnen zu verpflichten.

Die Gewohnheit, jüngere Kollegen als „logische Nachfolger“ aufzubauen, die unter Männern ganz selbstverständlich ist, könnte so durch das Sichtbarmachen des Karrierewillens der jungen Kolleginnen und die ganz persönliche Verpflichtung, die „Mentee“ zu fördern und bei ihrem Aufstieg zu unterstützen, auf Frauen ausgedehnt werden.

Inwiefern solche Programme unter dem Wortlaut oder Sinn des § 2 (3) Gleichbehandlungsgesetzes installiert werden könnten, könnte vielleicht Schwerpunkt der Überlegungen auch im Zuge einer weiteren, sozusagen „übernächsten“ Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes sein.

5. Kooperation

5.1. Zusammenarbeit mit den ArbeitnehmerInnenvertretungen:

Die Zusammenarbeit zwischen MitarbeiterInnen der Rechtsabteilungen und Frauenfunktionärinnen der ArbeitnehmerInnenvertretungen und der Gleichbehandlungsanwaltschaft bewährt sich vor allem dort, wo versucht werden soll, mittels innerbetrieblicher Schlichtungsvorschläge eine Verbesserung der Situation von Frauen zu erreichen, sei es im Entgeltbereich, sei es bei einer Zurücksetzung beim beruflichen Aufstieg, oder bei Benachteiligungen bei den Arbeitsbedingungen.

Feststellbar und erfreulich ist auch, daß die Zahl der Anträge, die nicht über die Gleichbehandlungsanwaltschaft, sondern von Arbeitnehmerinnen selbst oder ArbeitnehmerInnenvertretungen an die Gleichbehandlungskommission gestellt werden, im Steigen begriffen ist.

1997 wurden von insgesamt 15 Anträgen sechs nicht von der Gleichbehandlungsanwaltschaft gestellt.

Dem Ziel, diese Tendenz zu verstärken und Betriebsrätinnen und Betriebsräte von vornherein in die Lage zu versetzen, für Gleichbehandlungsprobleme aufmerksam zu sein und Beschwerden von Frauen im Betrieb - auch wenn diese sehr undifferenziert sein sollten - argumentativ entsprechend unterstützen zu können, dienen Informations- und Motivationsveranstaltungen, wie sie z.B. von der Gewerkschaft der Privatangestellten 1997 auch für ArbeitnehmerInnen angeboten wurden, die noch nicht betriebsrätlich tätig sind, ein solches Engagement aber überlegen.

Bereits in diesem Stadium durch ein Informations- und Diskussionsangebot darauf aufmerksam zu machen, daß die Bemühungen der Gewerkschaften um mehr Gerechtigkeit im Arbeitsleben auch mehr praktische Gleichbehandlung für Frauen umfassen müssen, ist nicht nur im Interesse der Arbeitnehmerinnen, sondern auch als

Unterstützung der Informationsarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft sehr wesentlich.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist selbstverständlich gerne bereit, für derartige Informationsveranstaltungen auch anderen Fachgewerkschaften zur Verfügung zu stehen.

In diesem Themenzusammenhang fanden auch erste Vorbereitungen für ein - nach dem Vorbild der irischen Gewerkschaften so genanntes - „Gender-Training“ statt, mit dem Personen, die als InteressenvertreterInnen tätig sind, ein Schulungsangebot gemacht werden soll.

Da nach wie vor davon ausgegangen werden muß, daß benachteiligte Frauen innerbetrieblich nicht von sich aus darauf bestehen, ihre Benachteiligung zum Thema zu machen und diskriminierende Ungleichbehandlung überdies keineswegs immer auf den ersten Blick ins Auge fällt, ist es umso wichtiger, die Aufmerksamkeit derjenigen, die zur Vertretung ihrer Interessen gewählt wurden, für Anhaltspunkte zu sensibilisieren, die auf Benachteiligungen hinweisen können.

Gleichzeitig soll den FunktionärInnen die Möglichkeit geboten werden, im Rahmen des „Gender-Trainings“ innerbetriebliche Gleichstellungsprojekte zu entwickeln, wie sie jetzt nach dem Arbeitsverfassungsgesetz vorgesehen sind und über die der/die ArbeitgeberIn mit dem Betriebsrat beraten muß.

Die Voraussetzungen für ein erfolgreiches Schulungsprogramm erscheinen daher so günstig wie noch nie:

FunktionärInnen der ArbeitnehmerInnenvertretung können innerbetriebliche Chancengleichheitskonzepte für ihren Erfolgsnachweis nützen und die Basis dafür, also die Benachteiligungen, an denen die Konzepte zur Chancengleichheit in jedem Betrieb spezifisch ansetzen müssen, im Rahmen einer Schulung identifizieren.

Ein erstes Grobkonzept für das „Gender-Training“ liegt bereits vor. Synergieeffekte sind auch aus einem EU-Projekt zu erhoffen, das dem Vorhaben gewidmet ist, Führungskräften in Frankreich, Deutschland und Österreich ein „Gender-Training“ anzubieten, das sie befähigen sollte, nicht diskriminierende Personalpolitik zu machen.

Obwohl das Programm von privaten Unternehmen zum Bedauern der Projektbetreibern kaum angenommen wurde, konnte in Österreich ein Führungskräftetraining für leitende MitarbeiterInnen einer großen Serviceeinrichtung durchgeführt werden, aus dem sich wertvolle Anregungen gewinnen lassen.

Ein inhaltlicher Schwerpunkt der Zusammenarbeit war 1997 die Diskussion und thematische Vorbereitung weiterer Verbesserungen des Gleichbehandlungsgesetzes.

Bereits bei der Vorbereitung der Novelle BGBl. 44/1998 (in Kraft seit 1.5.1998), war klar, daß der Reformbedarf wesentlich mehr Themenbereiche umfaßte, als dies im Vorhaben der „kleinen“ Novelle zum Ausdruck kommen konnte.

Aufgrund der Tatsache, daß einige Klarstellungen und Formaländerungen für die praktische Arbeit der Gleichbehandlungskommission dringend erforderlich waren und auch die Regionalisierung der Gleichbehandlungsanwaltschaft verwirklicht werden sollte, wurden diejenigen Änderungswünsche vorgezogen, bei denen von weitgehender Einigkeit der Verhandlungspartner ausgegangen wurde.

Viele wichtige Vorhaben, bei denen der Diskussions- und Verhandlungsbedarf wesentlich größer gesehen wurde, wurden daher damals zurückgestellt. Da aber die Verwirklichung der „kleinen“ Novelle letztlich doch auch zwei Jahre in Anspruch genommen hat, war die Diskussion darüber 1997 umso dringlicher.

Im April 1997 hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft ihre Reformwünsche, die sich aus der praktischen Arbeit mit dem Gleichbehandlungsgesetz seit 1993 ergeben haben, auf Einladung im zuständigen Gremium der ArbeitnehmerInnenvertretungen präsentiert.

Daraus hat sich ein intensiver und fruchtbare Meinungsaustausch entwickelt, der letztlich zu vielen Übereinstimmungen bei der Einschätzung des Reformbedarfs im Interesse der beruflich benachteiligten Frauen geführt hat.

5.2. Zusammenarbeit mit sozial- und arbeitsmarktpolitischen Initiativen und Einrichtungen

Die Tatsache, daß Mädchen als Lehrlinge in der Praxis immer noch viel weniger Auswahlmöglichkeiten unter den Lehrberufen haben als ihre Kollegen, weil sie in vielen „nicht frauentypischen“ Berufen von vornherein abgelehnt werden, hat die Beratungseinrichtung „Sprungbrett“ dazu veranlaßt, im Sinne von ArbeitgeberInnen-Motivierung jährlich einen Preis für den Betrieb zu verleihen, der sich im Raum Wien jeweils am meisten durch engagiertes Handeln im Bereich „Mädchen und Frauen in Handwerk und Technik“ ausgezeichnet hat.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wirkt seit einigen Jahren als Mitglied der Jury an der Verleihung dieses Preises mit.

Die Ergänzung der gesetzlichen Bestimmungen und Möglichkeiten durch Aktionen, die Arbeitgeber zu motivieren, von sich aus die beruflichen Möglichkeiten junger Frauen zu verbessern, stellt eine wichtige Unterstützung der Überzeugungsarbeit dar, die auch auf Basis des Gleichbehandlungsgesetzes täglich notwendig ist.

Vor allem dort, wo es um die sogenannte „Dispositionsfreiheit“ geht, also die als wesentliches, persönliches Recht gesehene Freiheit, in den eigenen Betrieb als Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin nur aufzunehmen, wen man dort beschäftigen will und diese Entscheidung niemandem gegenüber verantworten zu müssen, ist die Empörung über das Gleichbehandlungsgesetz, das diesem Recht Grenzen zu setzen versucht, nach wie vor groß.

Dies äußert sich vor allem in telefonischen und brieflichen Reaktionen auf Aufforderungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft, das Gleichbehandlungsgesetz zu beachten, die selten so heftig ausfallen, wie gerade bei ArbeitgeberInnen, von denen junge Frauen (oder Mädchenberatungsstellen) über grundsätzlich ablehnende Reaktionen Bewerberinnen gegenüber berichten.

Auf der anderen Seite sind die Grenzen des Gleichbehandlungsgesetzes selbst in diesem Bereich so eng, daß junge Frauen, die bei der Lehrstellensuche immer und

immer wieder mit denselben, bereits vielfach widerlegten Ausreden abgelehnt werden, keine realistische Möglichkeit haben, ihre persönlichen Wünsche mit Hilfe des Gleichbehandlungsgesetzes durchzusetzen:

Selbst wenn es zu einer schriftlichen Ablehnung kommen sollte, die die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen erlaubt, verhilft dies zu keiner Lehrstelle im Wunschberuf.

Die Vorgangsweise, ArbeitgeberInnen auszuzeichnen, die junge Frauen nicht in diese ausweglose Situation bringen, sondern ihre beruflichen Talente und Fähigkeiten entsprechend fördern, ist daher ein wichtiges Signal.

5.3. Kooperation mit den Gleichbehandlungseinrichtungen des Öffentlichen Dienstes:

Die Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft bei Beratungen wird im Bereich des Öffentlichen Dienstes nun nur noch dort in Anspruch genommen, wo es um schwierige Probleme mittelbarer Diskriminierung und Fragen der Abgrenzung zwischen Gleichbehandlungsfragen und Fragen der ArbeitnehmerInnenvertretung geht und von einer Gleichbehandlungsbeauftragten ein informeller interner Erfahrungsaustausch mit dem privatwirtschaftlichen Bereich gewünscht wird.

Eine neue Problematik eröffnet sich allerdings mit der zunehmenden Ausgliederung von Tätigkeitsfeldern des Bundes, wobei dann, wenn die weitere Geltung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes im Ausgliederungsgesetz nicht festgelegt wurde, für einzelne Bedienstete/Angestellte die gesetzliche bzw. Kommissionszuständigkeit oft nicht mehr zu durchschauen ist.

Hier wäre größere Klarheit wünschenswert.

In einer Verhandlungssituation, in der alle genannten Problembereiche zusammentrafen, wurde die Gleichbehandlungsanwaltschaft 1997 um Unterstützung gebeten.

Auch bei Beratungen zu sexueller Belästigung wurde Unterstützung gewünscht (siehe unten), die auf der Ebene sozusagen der „Amtshilfe“ selbstverständlich und auch weiterhin möglich ist.

Auch die heftige Debatte um die Beschäftigung von Frauen bei den ‘Philharmonikern’ hat zu einem leichten Wiederansteigen der Beratungsanfragen aus diesem Bereich geführt.

Ein Erfahrungs- und Meinungsaustausch zum Themenbereich sexuelle Belästigung mit allen Gleichbehandlungsbeauftragten des Bundesdienstes kam im Mai 1997 auf Initiative des „Vereines österreichischer Juristinnen“ zustande.

Sexuelle Belästigung bringt im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis besonders krass zum Ausdruck, wer bestimmt und wer sich zu fügen hat.

In der Privatwirtschaft ist das enorme Arbeitsplatzrisiko sexuell belästigter Frauen mittlerweile bekannt.

Im Öffentlichen Dienst gibt es dieses Risiko zwar nicht, die Folgen der sexuellen Belästigung hat aber auch in diesem Bereich in erster Linie das Opfer zu tragen.

Maßnahmen, die sozusagen „neutral“ getroffen werden, tragen der Opfer/Täter-Situation nicht Rechnung, sondern wirken sich auch für beide negativ aus.

Dieses Ungleichgewicht wird begünstigt durch das an der Strafprozeßordnung orientierte Disziplinarrecht, das dem Beschuldigten, für den die Unschuldsvermutung zu gelten hat, im Verfahren nicht nur wesentlich mehr Rechte einräumt als der Zeugin, sondern ihm auch praktisch allein die Aufmerksamkeit widmet, noch verstärkt. Leider sind auch in großen, privatwirtschaftlichen Unternehmen häufig Rechtsverfahren bei internen Konflikten vorgesehen, die sich am Disziplinarrecht des öffentlichen Dienstes orientieren.

Daher stellen sich in beiden Bereichen folgende Probleme:

Ein Disziplinarverfahren stellt eine Auseinandersetzung zwischen dem Arbeitgeber und seinem, eines Disziplinarvergehens beschuldigten Arbeitnehmer dar.

Gelingt es dem Arbeitgeber nicht, die Verfehlung nachzuweisen, so darf er gar keine Sanktionen gegen den Arbeitnehmer ergreifen.

Wenn es um sexuelle Belästigung geht, ist der Beweis oft nicht möglich.

Dazu kommt, daß belästigte Frauen durch ihre am Strafverfahren orientierte Rolle im Gegensatz zum Beschuldigten nicht am ganzen Verfahren teilnehmen können.

In einem Fall, bei dem ein privater Arbeitgeber ein solches Disziplinarverfahren eingereicht hatte, wurde die Kollegin sogar erst nach Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft vom - für sie negativen - Ergebnis des Verfahrens überhaupt verständigt.

Im Öffentlichen Dienst kann die Situation nach einem solchen Verfahrensausgang für Frauen, die sich über sexuelle Belästigung beschwert haben, leicht unerträglich werden, vor allem dann, wenn es sich um eine kleine Arbeitseinheit handelt, in der sie z.B. ihrem Vorgesetzten, über den sie sich wegen sexueller Belästigung beschwert haben, nicht ausweichen können.

In der Privatwirtschaft handelt es sich meist um Großbetriebe und Organisationen, in denen Frauen vor Kündigung zwar besser geschützt sind als durchschnittliche Arbeitnehmerinnen, die negativen Folgen aber dennoch wie im Öffentlichen Dienst eintreten.

Ein Erfahrungsaustausch auf institutionalisierter Ebene - z.B. zwischen den beiden Gleichbehandlungskommissionen oder im Rahmen der interministeriellen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im Bundesdienst, könnte dazu beitragen, die Arbeit in beiden Bereichen zu erleichtern.

5.4. Zusammenarbeit mit Fraueninitiativen und Frauengruppen

Über die primären Zielgruppen der Arbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft hinaus steht diese selbstverständlich allen Frauenorganisationen, -initiativen und -gruppen als Diskussionspartnerin und Expertin zur Verfügung.

Weiterhin angeboten werden auch Informationsveranstaltungen über das Gleichbehandlungsgesetz und seine praktische Umsetzung auf Anfrage von Fraueninitiativen und Frauengruppen und auf Einladung nicht frauenspezifischer Einrichtungen.

1997 hat es eine besonders intensive Zusammenarbeit im Zusammenhang mit der Vorbereitung und Durchführung des ersten Frauenparlaments gegeben, das anlässlich des Frauentags 1997 an der Wirtschaftsuniversität Wien abgehalten wurde.

Die Ergebnisse einer weiteren Zusammenarbeit mit Assistentinnen der Wirtschaftsuniversität Wien im Rahmen der Frauen-Ringvorlesung werden 1998 unter dem Titel „Berufliche Gleichbehandlung - Theorie und Praxis“ im Rahmen der Reihe 'Frauen, Forschung und Wirtschaft' als Buch erscheinen.

5.5. Internationale Zusammenarbeit

In der zeitlichen Folge des 1996 in Brüssel von der für die Osterweiterung der Europäischen Union zuständigen Organisation, TAIEX, durchgeführten Workshops, bei dem die Gleichbehandlungsanwältin die österreichische 'Equality Policy' und die 'Implementation of European Equality Law' vorgestellt hat, haben 1997 einige nun für Gleichbehandlungsfragen zuständige Regierungsstellen der Beitrittswerberländer bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft schriftlich oder bei persönlichen Besuchen weitere und detailliertere Informationen eingeholt (z.B. Ungarn, Slowenien).

Insbesondere die 1997 fertiggestellte Sammlung „Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission“ (siehe Kapitel 7.1.) ist dabei von unschätzbarem Wert.

Im Rahmen eines im Auftrag der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten von der schweizerischen Universität Freiburg/Lehrstuhl für Sozialarbeit durchgeführten und im Institut für Konfliktforschung für Österreich koordinierten internationalen

Projekts zum Thema „Männerreaktionen auf betriebliche Gleichstellungsinitiativen“ ist die Gleichbehandlungsanwaltschaft in beratender Funktion beigezogen.

Dieses Angebot zur Zusammenarbeit wurde vor allem deshalb gerne angenommen, weil innerbetriebliche Initiativen zur Verbesserung der Situation von Frauen, wie sie von Kolleginnen in Betriebsräten immer wieder versucht werden und bei denen die Gleichbehandlungsanwaltschaft häufig um Rat und Unterstützung gebeten wird, bei überwiegender oder vollständiger Ablehnung durch die Kollegen aufgrund der bestehenden Verteilung von Einfluß und Positionen von vornherein zum Scheitern verurteilt sind.

Aus dem mehrjährigen Projekt werden für die Motivations- und Überzeugungsarbeit, die daher jeder innerbetrieblichen Gleichstellungsinitiative vorangehen muß, wertvolle Anregungen erwartet.

6. Information, Schulung und Öffentlichkeitsarbeit

6.1. Informationsveranstaltungen, Diskussionen, Vorträge:

Fachvorträge, Referate und Diskussionsbeiträge zu Gleichbehandlungsthemen werden von Frauenorganisationen, arbeitsmarktpolitischen- und sozialpolitischen Einrichtungen, von Universitäten und anderen Weiterbildungsinstitutionen nach wie vor rege nachgefragt.

1997 standen Vorträge an Universitäten (z.B. Frauen-Ringvorlesung an der Wirtschaftsuniversität Wien, Information über Gleichbehandlungsrecht im Zusammenhang mit dem Frauen-Volksbegehren in Linz und Innsbruck) einerseits und Diskussionen über sexuelle Belästigung und die Möglichkeiten von Präventionsmaßnahmen andererseits (z.B. für Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen im Justizbereich, z.B. für Betriebsratskörperschaften großer Unternehmen) quantitativ im Vordergrund.

Darüber hinaus wird die langjährige Erfahrung der Gleichbehandlungsanwältin aber zunehmend auch als Informationsquelle für Analysen nachgefragt, die über den Bereich der „bloßen“ Gleichbehandlungsfragen hinausgehen.

Erfahrungen aus den Rechtsdurchsetzungs- und -umsetzungsmöglichkeiten diskriminierter Frauen nach einer Benachteiligung lassen sich für Analysen anderer Themenbereiche (z.B. stärkere Politikbeteiligung von Frauen) ebenso nutzbar machen wie für Konzepte für präventive und fördernde Maßnahmen.

Dementsprechend befaßten sich zwei umfangreiche Fachvorträge 1997 mit den Themen „Frauenförderung - und was so schwierig daran ist?“ (für die von der Frauenministerin veranstalteten Fachtagung ‘Öffentliche Auftragsvergabe als Instrument der Frauenförderung’) und „Fremd bin ich eingezogen - Frauen, Erwerbsarbeit und Poli-

tik“ (für das von der Arbeitsstiftung AUFLEB veranstaltete Symposium ‘Arbeit und Psyche’).

6.2. Schulungen, Seminare:

Die seit nun bereits sechs Ausbildungsjahrgängen durchgeführten Unterrichtseinheiten zum Thema Gleichbehandlung, sowohl für TeilnehmerInnen der Gewerkschaftsschule, als auch für KursteilnehmerInnen an der Sozialakademie der Arbeiterkammern werden - ebenso wie der jährliche Erfahrungsbericht für die Rechtsreferentinnen der Arbeiterkammern Österreichs - weitergeführt und haben zu merkbaren Veränderungen des Informationsstandes zum Themenbereich, aber auch der Bereitschaft, sich mit Gleichbehandlungsfragen auseinanderzusetzen, geführt.

Während in den ersten Jahren nicht selten die Ansicht vertreten wurde, Fraueninteressen würden mit den ‘allgemeinen’ Arbeitnehmerinteressen hinreichend mitvertreten, oder sexuelle Belästigung sei allenfalls ein Problem übersensibler Kolleginnen - um nur zwei Beispiele zu nennen - , hat sich die Debatte in den Jahren der Tätigkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft erfreulich gewandelt.

Die überwiegende Zahl der in Betriebsräten tätigen Kollegen hängen einem Gerechtigkeitsbegriff an, der die Interessen der Kolleginnen auch dann seriös berücksichtigt, wenn sie mit den eigenen nicht übereinstimmen.

Ein sozialer Friede auf Kosten der Kolleginnen, der den Kollegen zwar den „Abstand nach unten“ sichert, vor allem aber für den Arbeitgeber eine gewaltige Kostensparnis dadurch bedeutet, daß den Frauen die dem Gleichbehandlungsgrundsatz entsprechende Entlohnung vorenthalten wird, ist allerdings in Zeiten der Internationalisierung und damit leichteren Betriebsverlagerungen immer noch in vielen Fällen machbar. Machbar, wenn auch öffentlich immer schwerer vertretbar.

Die öffentliche inhaltliche Debatte darüber, ob es zulässig sein kann, Frauen für gleiche oder vergleichbare Arbeit weniger zu bezahlen als ihren Kollegen, ist weit-

gehend mit dem Ergebnis abgeschlossen, daß die überwiegende Mehrheit es nicht für zulässig hält.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft wird daher - speziell von JournalistInnen - immer wieder recht entgeistert gefragt, wie Entgeltdiskriminierung trotzdem immer noch - und immer noch so häufig - möglich sei.

Dieser Frage liegt die Annahme zugrunde, daß jede Benachteiligung von Frauen einer Begründung bedürfe.

Und diese Annahme wieder dürfte auf die Tatsache zurückzuführen sein, daß die längste Zeit 'Begründungen' verwendet wurden, die eigentlich Vorurteile waren.

Einige der häufigsten davon lauteten etwa, daß Frauen nicht in der Nacht arbeiten dürften, schlechter qualifiziert seien, keine so schwere Arbeit machten wie Männer, nicht für anspruchsvollere Tätigkeiten geeignet, weil mit den Gedanken bei den Kindern seien, und einige weitere.

Sehr lange Zeit wurden diese 'Begründungen' in zahllosen Diskussionen tradiert, bevor sie, nicht zuletzt durch die Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes und die gestiegene Zahl von Beschwerdeverfahren, erstmals selbst begründet werden mußten.

Damit stellte sich ihre Haltlosigkeit meist sehr schnell heraus.

Dies ist beispielhaft in einigen Gutachten der Gleichbehandlungskommission aus den letzten Jahren abzulesen, die sich mit derartigen 'Begründungen' z.B. für den weitgehenden Ausschluß von Mädchen aus technischen Lehrberufen, oder für die schlechteren Vorrückungsbestimmungen für Teilzeitbeschäftigte, auseinanderzusetzen hatten. (Siehe Sammlung „Anträge an die Gleichbehandlungskommission. Entscheidungen, Verfahren, Gutachten“)

Selbst das Frauen-Nachtarbeitsverbot, das so oft als „Generalbegründung“ für bezahlungsmäßige Schlechterstellung von Frauen herhalten mußte, existiert in der Form nicht mehr.

Was weiter besteht, ist die Lohndiskriminierung von Frauen. Es wird nun oft nicht einmal mehr versucht, sie zu begründen.

Die als Begründung getarnten Vorurteile werden allerdings dort weiter verwendet, wo (in Auseinandersetzungen mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft oder der Gleichbehandlungskommission) finanzielle Folgen drohen.

Hin und wieder findet sich dann auch die „Begründung“, daß die gegenwärtige Entlohnung dem Gleichbehandlungsgesetz „ohnehin schon besser entspreche als früher“.

In öffentlichen Debatten werden solche Argumente nach den Erfahrungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht mehr verwendet.

Einkommensdiskriminierung besteht nicht weiter, weil sie in irgendeiner Form zu rechtfertigen wäre, sondern weil sie gegen Frauen weiterhin durchsetzbar ist.

Dies in der Öffentlichkeit noch weiter bekannt zu machen, betrachtet die Gleichbehandlungsanwaltschaft ebenso als ihre Aufgabe wie den Hinweis auf die sich daraus ergebenden Folgerungen im Hinblick auf weiterhin - und immer wieder - notwendige Verbesserungen des Gleichbehandlungsgesetzes (siehe Kapitel 9) um den betroffenen Frauen die Durchsetzung ihrer berechtigten Ansprüche zu erleichtern, wenn Lohndiskriminierung dennoch geschieht und mit den altbekannten Vorurteilen gegen Frauen verteidigt wird.

6.3. Stellungnahmen, Medieninformation, Öffentlichkeitsarbeit:

Entsprechend den quantitativen Schwerpunkten bei den Beratungen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft 1997, sexuelle Belästigung, Mehrfachdiskriminierung und Diskriminierung beim Zugang zum Beruf, haben sich auch die Anfragen von Medien konzentriert.

Dabei steht das Thema sexuelle Belästigung im Medieninteresse seit einigen Jahren eindeutig im Vordergrund:

Das ist positiv zu sehen, wenn man die Entwicklung der Diskussionskultur zum Thema betrachtet:

Seit die Diskussion über sexuelle Belästigung in Österreich öffentlich geführt wird, also etwa seit 1992, haben sich Seriosität und Sensibilität im Umgang mit betroffenen Frauen und mit der Frage generell bei MedienmitarbeiterInnen äußerst erfreulich entwickelt.

Insbesondere ist es gelungen, die Folgeprobleme, mit denen fast alle Frauen zu kämpfen haben, die eine Beschwerde wegen sexueller Belästigung erheben, öffentlich und als gesellschaftliches Manko bekannt zu machen.

Möglich war es auch, die in der ersten Zeit der Debatten häufig vorherrschende Meinung, betroffene Frauen müßten mit Belästigungen „selbst fertigwerden“, durch die regelmäßige und durch die Medien fundiert begleitete Darstellung der Bedingungen in der Arbeitswelt, die Belästigung in ihrer weiten Verbreitung erst erlauben und die Reaktionen der sozialen Umgebung, die die Folgen für die betroffenen Frauen oft noch verschlimmern, stark zu relativieren.

Dadurch konzentriert sich die Diskussion in letzter Zeit erfreulicherweise eher auf den Bereich der möglichen gesetzlichen und sonstigen Maßnahmen, um Frauen entweder von vornherein durch innerbetriebliche Prävention vor Belästigungen zu schützen, oder durch nachfolgende Schutzmaßnahmen die sozialen und oft existenzbedrohenden Folgen für sie zu mildern.

Die Vorschläge für rechtliche Verbesserungen, die aus der Beratungspraxis der Gleichbehandlungsanwaltschaft und aus vielen Debatten entwickelt wurden, sind in die Vorschläge für eine Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes aufgenommen worden. Sie werden in Kapitel 9 ausführlich dargestellt.

Die Vorschläge, die sich auf innerbetriebliche Prävention (z.B. durch Betriebsvereinbarungen) zum einen und innerbetriebliche Verfahren zur Lösung/Schlichtung/Mediation von Beschwerdefällen zum anderen beziehen, sollen weiterhin sowohl medial, als auch im Rahmen der Informationsarbeit mit BetriebsrätlInnen und FunktionärInnen der Sozialpartner diskutiert werden und sind darüber hinaus ebenfalls Thema bei den Vorarbeiten für eine Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes.

Weniger erfreulich muß die Debatte im Hinblick darauf gesehen werden, daß sich tatsächlich an der Reaktion fast aller ArbeitgeberInnen, Frauen zu kündigen, die eine Beschwerde wegen sexueller Belästigung erheben, bisher nichts geändert hat. Auch hat die allgemeine mediale Sensibilisierung oft für die einzelne Frau die Konsequenz, daß ihr unterstellt wird, sie möchte sich nur wichtig machen, weil das Thema gerade „modern“ ist.

Nach Beratungen wegen Belästigungen und den Beratungen nach sogenannten „Diskriminierungskarrieren“ standen 1997 quantitativ Probleme beim Zugang zum Beruf im Vordergrund.

An diesem Thema besteht allerdings leider weit weniger öffentliches Interesse. Die einzige einschlägige Fernsehsendung, an der die Gleichbehandlungsanwaltschaft beteiligt war, befaßte sich mit dem spektakulären Bereich der Aufnahme von Musikerinnen bei den Philharmonikern.

Auch was die öffentliche Diskussion über Verbesserungs- und Unterstützungsmöglichkeiten betrifft, scheint in diesem für Frauen so wichtigen Problembereich zur Zeit eher eine resignative Grundstimmung vorzuherrschen.

Die große Hoffnung, die viele Juristinnen auf den Beschuß der EU-Richtlinie zur Frage der Beweislastverteilung in Gleichbehandlungsfragen gesetzt hatten, hat bisher nicht zu einer Veränderung der Diskussion geführt, die auf Basis der bestehenden Beweislast zumeist damit beginnt und endet, daß ArbeitgeberInnen glaubhaft machen, sie würden qualifizierte Frauen, die sich bewerben, ebenso gerne beschäftigen wie männliche Bewerber, während Frauen nach Telefonaten mit künftigen ArbeitgeberInnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft regelmäßig glaubhaft das Gegen teil berichten.

Ohne eine gesetzliche Verbesserung bei der Beweislastverteilung wird sich am Stand dieser Debatte, die zwar von Seiten der Frauen immer noch empört, aber zunehmend auch resignativ - weil immer wieder ähnlich und für Frauen aussichtslos sich wiederholend - geführt wird (und die wohl nicht zuletzt deshalb kaum mehr auf Medieninteresse stößt) kaum etwas ändern.

Eine Pressekonferenz der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz war 1997 der Vorstellung der Sammlung „Anträge an die Gleichbehandlungskommission: Entscheidungen, Verfahren, Gutachten“ gewidmet. An dieser Pressekonferenz hat die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen teilgenommen.

7. Grundlagenmaterial

7.1. Sammlung: „Anträge an die Gleichbehandlungskommission, Entscheidungen, Verfahren, Gutachten“

Seit längerem bemühte sich die Gleichbehandlungsanwaltschaft bereits, eine Art „Lose-Blatt-Sammlung“, wie es sie in anderen Rechtsbereichen für JuristInnen gibt, zu Fragen des Gleichbehandlungsgesetzes herauszugeben.

Im Unterschied zu „klassischen“ Lose-Blatt-Sammlungen für den juristischen Gebrauch sollte diese Entscheidungssammlung aber sowohl für Frauen, die ihre eigene berufliche Situation kritisch überdenken wollen, als auch für BetriebsrätlInnen und FunktionärInnen der Sozialpartner geeignet sein.

Selbstverständlich sollten auch RechtsanwältInnen und sonstige in juristischen Berufen Tätige die Sammlung nutzen können.

1997 ist es gelungen, dieses sehr umfangreiche Projekt fertigzustellen: Die ersten 53 Gleichbehandlungsprobleme, die ArbeitnehmerInnen, ihre Interessenvertretungen und die Gleichbehandlungsanwaltschaft der Gleichbehandlungskommission seit 1991 und bis 1995 zur Überprüfung vorgelegt hatten, wurden in die Sammlung aufgenommen.

Die Sammlung ist von vornherein so gestaltet worden, daß Ergänzungen (zu einem oder zu mehreren Themenbereichen) leicht möglich und weniger aufwendig sind.

Die Sammlung enthält nun zehn verschiedene Themenbereiche, zu denen die Gleichbehandlungskommission Einzelfallverfahren durchgeführt bzw. Gutachten veröffentlicht hat:

Es sind dies: Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung, Begründung des Arbeitsverhältnisses, Festsetzung des Entgelts, freiwillige Sozialleistungen, betriebliche

Aus- und Weiterbildung, beruflicher Aufstieg, sonstige Arbeitsbedingungen, Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und - in einem eigenen Abschnitt - die Gutachten der Gleichbehandlungskommission.

Jeder der Themenbereiche wurde in der Herstellung auf eine unterschiedliche Papierfarbe gedruckt.

Das erleichtert nicht nur den Gebrauch der Sammlung, auch für Menschen, die an den Umgang mit Entscheidungssammlungen nicht so gewöhnt sind wie JuristInnen, es soll zudem die Einordnung von „Ergänzungslieferungen“ problemlos ermöglichen.

Derzeit, also sozusagen im „Grundstock“ der Sammlung, stellen die Einzelfallentscheidungen zum Thema „sexuelle Belästigung“ den quantitativen Schwerpunkt dar. 17 von 53 Verfahren befaßten sich mit diesem Problem.

Das starke Bedürfnis von Frauen, diese Form beruflicher Benachteiligung vor die Gleichbehandlungskommission als spezialisierte Einrichtung zu bringen, ist seit dem Redaktionsschluß für die Sammlung nicht geringer geworden.

Zweithäufigster Themenbereich in der Sammlung sind die Verfahren zu Fragen der Festsetzung des Entgelts. (14 Verfahren)

Diese haben in der Gleichbehandlungskommission vor allem in den ersten Jahren seit 1991 die quantitativ größte Rolle gespielt. Ihre Zahl ist in den letzten Jahren zurückgegangen, derartige Anträge an die Kommission sind allerdings keineswegs ausgeblieben.

Die Gleichbehandlungskommission muß sich weiterhin mit Fragen gleicher Entlohnung bei vergleichbarer Tätigkeit - im Angestellten- und im ArbeiterInnenbereich auseinandersetzen. Lediglich dort, wo es um gleiche Arbeit geht, scheint - mit aller Vorsicht gesagt - aufgrund der weit fortgeschrittenen öffentlichen Debatte eine direkte gerichtliche Durchsetzung etwas leichter geworden zu sein, so daß die Gleichbehandlungskommission ihre Prüfungsfunktion nicht mehr ausüben muß.

Eine Weiterentwicklung in diese Richtung erscheint aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft vor allem deshalb wichtig und sinnvoll, weil finanzielle Ansprüche,

um die es ja bei diesen Verfahren gerade geht, in jedem Fall - wenn sie nicht freiwillig erfüllt werden - von einem Gericht zugesprochen werden müssen.

Wenn aber innerbetriebliche Verhandlungen zu keiner freiwilligen Einhaltung des Gleichbehandlungsgesetzes geführt haben und die Gleichbehandlungskommission bemüht werden muß, ist fast immer nur noch der Weg der Rechtsdurchsetzung der finanziellen Ansprüche realistisch.

In den ersten Jahren nach 1991 hat ein Antrag an die Gleichbehandlungskommission und eine Vereinbarung, das Verfahren bei weiteren innerbetrieblichen Verhandlungen ruhen zu lassen, in einigen Fällen zu einer freiwilligen Sinnesänderung geführt.

Nun ist die Einstellung vieler ArbeitgeberInnen, Gleichbehandlung nicht als Einhaltung eines bestehenden Gesetzes, sondern quasi als „Neuregelung“ zugunsten von Frauen zu betrachten, wieder verstärkt zu beobachten und diese wird - in logischer Weiterentwicklung des falschen Gedankengangs - mit Kostenargumenten abgelehnt.

Eine öffentliche Diskussion darüber, ob die Einhaltung eines Gesetzes durch einen Rechtsunterworfenen eine Kostenfrage sein darf, würde wohl schnell zu einer Verneinung führen.

Wenn es um die berufliche Gleichbehandlung von Frauen geht, stößt das Kostenargument allerdings noch immer auf Verständnis.

Dementsprechend schwierig ist die individuelle Rechtsdurchsetzung vor Gericht. Viele Frauen entscheiden sich daher gerade jetzt wieder eher dafür, individuelle Probleme, die sich aus dieser Rechtsdurchsetzung ergeben könnten, zu vermeiden.

Diese Entwicklung ist aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft zwar nicht wünschenswert, aber zu akzeptieren, weil es keiner Frau zu verdenken ist, wenn sie die Pionierinnenrolle bei der Rechtsdurchsetzung nicht spielen will, andererseits aber auf ein Prüfungsergebnis der Gleichbehandlungskommission, dessen finanzielle Implikationen sie nicht durchsetzen kann, keinen Wert legt.

Für die Lose-Blatt-Sammlung wird daher mit eher weniger, aber durchaus inhaltlich und für die künftige Diskussion wichtigen Entscheidungen zu Fragen der Einkom-

mensdiskriminierung, vor allem in ihrer mittelbaren Erscheinungsform, zu rechnen sein.

Sechs Verfahren, die in die Lose-Blatt-Sammlung aufgenommen wurden, befassen sich mit Diskriminierungsfragen beim Zugang zu einem Arbeitsverhältnis.

Bei diesem Themenbereich gilt allerdings ganz besonders, daß die bestehenden gesetzlichen Möglichkeiten mit den durchgeführten Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission ausgelotet sind.

Die gesetzlichen Unzulänglichkeiten liegen hier im Bereich der Beweislast (und des weitaus zu geringen Schadenersatzanspruches, dessen Anpassung aber im Hinblick auf Entscheidungen des EuGH erfolgen wird.)

Das Wissen darüber aber, daß ArbeitgeberInnen auf Basis der derzeitigen Gesetzeslage nicht dazu veranlaßt werden können, Unterlagen über BewerberInnen, über deren Qualifikation und vor allem über ihre Auswahlkriterien offen zu legen, veranlaßt auf der anderen Seite immer mehr bei einer Bewerbung benachteiligte Frauen dazu, zu resignieren und auf eine Beschwerde aufgrund des Gleichbehandlungsgesetzes zu verzichten.

1997 war die Sachlage schließlich so, daß Diskriminierung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses einen der häufigsten Beschwerdegründe in der Beratungsarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft darstellte, aber nur 2 von insgesamt 15 Anträgen an die Gleichbehandlungskommission zum diesem Tatbestand erfolgt sind.

Mit Fragen der Diskriminierung von Frauen bei Beförderungen und beim beruflichen Aufstieg hat sich die Gleichbehandlungskommission im Redaktionszeitraum fünf mal auseinandergesetzt.

Auch bei diesem Themenbereich zeigen sich deutlich die Grenzen des Gesetzesbestands. Die damit verbundenen Probleme und Vorschläge für eine nächste Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes sind ausführlich in Kapitel 9 dargestellt.

Bei den anderen in die Sammlung aufgenommenen Verfahren ging es um die Themenbereiche Stellenausschreibungen (2 Verfahren), betriebliche Aus- und Weiterbildung (1), sonstige Arbeitsbedingungen (3) und Beendigung des Arbeitsverhältnisses als alleiniger Beschwerdegrund (1).

Veröffentlicht wurden schließlich vier allgemeine Gutachten der Gleichbehandlungskommission, zwei davon zu Kollektivverträgen, eines zur Begründung von Lehrverträgen mit weiblichen Lehrlingen und eines zum Gehaltskassengesetz der ApothekerInnen.

Durch die Veröffentlichung der Lose-Blatt-Sammlung hofft die Gleichbehandlungsanwaltschaft, viele Fragen von Frauen, die ein Unbehagen damit haben, wie sie im Berufsleben behandelt werden, dieses Unbehagen aber oft noch nicht im Betrieb äußern wollen, beantworten zu können.

Schließlich würde es auch einer vielfach vergrößerten Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht gelingen können, allen Frauen Österreichs, die von beruflicher Diskriminierung betroffen sind, telefonische oder persönliche Beratung anzubieten.

Für alle anderen Frauen stellt die Lose-Blatt-Sammlung eine Art „schriftliches Beratungsangebot“ dar, das, wenn sich das Unbehagen konkretisiert und eine Frau darüber hinaus etwas unternehmen möchte, telefonisch oder persönlich ergänzt werden kann.

Dabei beantwortet die Lose-Blatt-Sammlung unter anderem Fragen wie die folgenden:

- o Darf eine Bank für eine Filiale, in der nur eine Person tätig ist, aus Sicherheitserwägungen ausdrücklich nur einen Mann suchen?

- o Darf ein Betrieb von allen Frauen, die eingestellt werden wollen, eine ärztliche Bestätigung verlangen, daß keine Schwangerschaft vorliegt?
- o Darf ein Handelsunternehmen für Kassatätigkeit nur Frauen aufnehmen, Männern hingegen die Bewerbung als Filialleiter anbieten?
- o Darf einer Frau der Zugang zur Ausbildung als Pilotin verwehrt werden?
- o Muß sich bei einer Arbeitnehmerin, die nach und nach leitende Tätigkeiten übernimmt, auch an der Bezahlung etwas ändern?
- o Darf ein Kollektivvertrag Erschwerniszulagen nur für Arbeitsbedingungen vorsehen, die an Arbeitsplätzen von Männern vorkommen?
- o Darf ein Arbeitgeber einer Frau in leitender Funktion weniger bezahlen als ihrem Vorgänger?
- o Dürfen in einem Unternehmen angelernte Arbeiterinnen grundsätzlich niedriger eingestuft werden als angelernte Arbeiter?
- o Darf das Anforderungsprofil für eine Führungsposition während des Bewerbungsverfahrens geändert werden?
- o Genügen subjektive Kriterien, um die Ablehnung der Beförderung einer Frau zu rechtfertigen?

Die Ordner, in denen die „losen Blätter“ untergebracht wurden, um einen langfristigen Gebrauch zu ermöglichen, konnten wegen mangelnder budgetärer Ausstattung nicht aus Mitteln der Frauenministerin finanziert werden.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat daher erstmals und mit Erfolg versucht, einen Sponsor aus der Privatwirtschaft zu finden, der die Kosten übernimmt.

Der „Volksfürsorge-Jupiter-Versicherung“ sei an dieser Stelle ausdrücklich und nochmals für ihre tatkräftige Unterstützung gedankt. Sie hat der Gleichbehandlungsanwaltschaft 20.000 mit Plastikfolie bezogene Ordner zur Verfügung gestellt.

Damit konnte die inhaltliche Attraktivität der Lose-Blatt-Sammlung durch eine ebenso attraktive Erscheinungsform ergänzt werden.

Die Ordner sind überdies so dimensioniert, daß „Ergänzungslieferungen“ noch für geraume Zeit darin untergebracht werden können.

Die Aufnahme weiterer Entscheidungen in die Lose-Blatt-Sammlung ist für 1999 geplant.

7.2. Gleichbehandlung und geschlechtergerechter Sprachgebrauch

Vor dem Hintergrund der engen Verflechtung von sprachlicher und tatsächlicher Wahrnehmung einerseits und der Tatsache, daß gleichzeitig das Gleichbehandlungsgesetz selbst in einer Art und Weise formuliert ist, die dem Bewußtseinsstand und dem Bedürfnis vieler Frauen, wahrgenommen zu werden, nicht mehr entspricht, hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft gerne die Aufgabe übernommen, an der Erarbeitung von „Anleitungen zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch“ beratend mitzuwirken.

Konkreter Ausgangspunkt waren die Diskussionen, die die Gleichbehandlungsanwaltschaft seit Jahren mit ArbeitgeberInnen und privaten ArbeitsvermittlerInnen über die Gestaltung von Stelleninseraten geführt hat.

In diesen Diskussionen wurde immer wieder die 1987 vom BMAGS erstellte Broschüre „Sprachliche Gleichbehandlung von Frau und Mann“ zitiert, insbesondere die in dieser Broschüre empfohlene, sogenannte „Generalklausel“, nach der zu Beginn eines Textes entweder die männliche oder die weibliche Sprachform gewählt werden konnte, die dann für die Dauer des Textes für beide Geschlechter gelten sollte.

Da damals die Geschlechtsneutralität männlicher Sprachformen noch mit ganz anderer Allgemeingültigkeit als heute behauptet werden konnte, war aus damaliger Sicht die Möglichkeit, weiblich zumindest dort zu formulieren, wo Frauen gemeint waren - und diese Formulierung für einen Text insgesamt gültig machen zu können - ein Fortschritt.

Die zehn Jahre Praxis seitdem hatten allerdings gezeigt, daß die „gewählte“ Sprachform mit ganz wenigen Ausnahmen die männliche war, insbesondere dort, wo allgemeine und rechtliche Akzeptanz besonders wichtig war, wie etwa bei der Formulierung von Gesetzen.

So erklärt sich die in §1 Abs. 4 GleichBG nach wie vor enthaltene Formulierung: „Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen (Arbeitnehmer, Stellenwerber, Arbeitgeber, Vorsitzender der Gleichbehandlungskommission) gilt die gewählte Form für beide Geschlechter“, obwohl doch gerade beim Gleichbehandlungsgesetz die angemessene Sprachform wohl die weibliche hätte sein müssen.

Mit der vom Gesetzgeber gewählten Sprachform lässt nicht einmal das Gleichbehandlungsgesetz Frauen sichtbar werden, ebensowenig wie Stelleninserate für Führungspositionen, die sich nur an Männer richten und Formulare, die dies zum überwiegenden Teil ebenfalls weiterhin tun

Im Bereich der Stelleninserate ist es der Gleichbehandlungsanwaltschaft zwar mit Unterstützung der einzigen Strafsanktion im Gleichbehandlungsgesetz (§ 10d iVm § 2 c) gelungen, das sprachliche Erscheinungsbild der Inserate privater ArbeitsvermittlerInnen zu verändern.

Darüber hinaus hat es aber in der öffentlichen Diskussion weit weniger Fortschritte gegeben, als im Bewußtsein der von sprachlicher Nichtbeachtung betroffenen Frauen.

Das war der Anlaß für eine neuerliche Bestandsaufnahme durch das Institut für Sprachwissenschaften an der Universität Wien.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat zur Beratung der Wissenschaftlerinnen eine Arbeitsgruppe ins Leben gerufen, die die Autorinnen zu den verschiedenen Themenbereichen mit Beispielen aus der täglichen Praxis unterstützt hat.

Die Broschüre „Anleitungen zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch“ wurde im Juli 1997 fertiggestellt und wird die Gleichbehandlungsanwaltschaft vor allem bei den vielen Diskussionen mit ArbeitgeberInnen unterstützen, die ihre Stelleninserate - möglicherweise wegen der für sie nach wie vor nicht geltenden Sanktion des § 10d Gleichbehandlungsgesetz - immer noch überwiegend geschlechtsspezifisch gestalten.

Im Rahmen einer äußerst gut besuchten Podiumsdiskussion im Institut für Germanistik an der Universität Wien, bei der die Gleichbehandlungsanwältin die beiden Autorinnen mit Beispielen aus der Praxis unterstützt hat, hat sich überdies gezeigt, daß auch die Mehrheit der GermanistInnen mittlerweile von der lange gehegten Vorstellung, die männliche Sprachform bezeichne ohnehin beide Geschlechter, sei also in gewisser Weise „neutral“, abgerückt ist.

Dies könnte möglicherweise die Erfüllung des lange gehegten Wunsches, das Gleichbehandlungsgesetz der Realität entsprechend zu formulieren, erleichtern.

8. Situation der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Im Berichtszeitraum hat es in der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Wien und hinsichtlich der Regionalisierung keine personelle Veränderung gegeben.

Zum Zeitpunkt der Berichtserstellung ist die Aufnahme einer weiteren juristischen Mitarbeiterin in Wien sowie die Installierung der ersten Regionalanwältin für Gleichbehandlungsfragen bereits fixiert.

Damit wird sich sowohl die Situation für die Mitarbeiterinnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Wien, als auch die Beratungssituation für Frauen in den westlichen Bundesländern, wesentlich verbessern.

Für den Berichtszeitraum ist festzuhalten, daß die Beratungen über die sogenannte „kleine“ Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz, mit der die Voraussetzungen für die Regionalisierung der Gleichbehandlungsanwaltschaft geschaffen wurden sowie wichtige Klarstellungen und Ergänzungen vorgenommen wurden, 1997 abgeschlossen werden konnten und das Gesetz mit Mai 1998 in Kraft trat.

Eine ausführliche Darstellung der Novelle befindet sich in Kapitel 9.

9. Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes

Die tägliche Praxis beweist immer wieder, daß das Gleichbehandlungsgesetz ständig weiterentwickelt werden muß, wenn es wirkungsvoll bleiben soll.

Die letzte Novelle ist mit 1.5.1998 in Kraft getreten.

Auch bezüglich der Bestimmungen der Novelle vom 1.1.1993 sind die Möglichkeiten der praktischen Anwendung weitgehend ausgelotet und haben sich die Schwächen der einzelnen Bestimmungen herausgestellt.

Eine weitere Novelle steht aus Sicht der Praktikerinnen dringend an.

Hinsichtlich der Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission wird darin klargestellt, daß

- o die Feststellung einer sexuellen Belästigung auch dann möglich ist, wenn die Belästigung durch Dritte erfolgte und der Arbeitgeber die angemessene Abhilfe geschaffen hat;
- o die Interessenvertretungen ein direktes Entsendungsrecht für ihre Kommissionsmitglieder haben;
- o Auskunftspersonen, die eigens für Sitzungen der Gleichbehandlungskommission aus den Bundesländern anreisen, Anspruch auf Ersatz der Reisekosten haben;
- o auch andere als Beamtinnen des Bundeskanzleramts als Vorsitzende der Gleichbehandlungskommission tätig werden können.

Schließlich wird durch die Novelle klargestellt, wann genau bei Antragstellung an die Gleichbehandlungskommission die Hemmung des Fristenlaufs zur gerichtlichen Geltendmachung wieder aufgehoben ist, da es in diesem Punkt in der Vergangenheit zu Unklarheiten kam.

Hinsichtlich der Regionalisierung der Gleichbehandlungsanwaltschaft wird vorgesehen, daß

- o der Bundeskanzler durch Verordnung in den Ländern Regionalbüros der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen einrichten und Regionalanwältinnen zu deren Leiterin bestellen kann, wenn dies zur Verbesserung der Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne des Gesetzes diskriminiert fühlen, erforderlich ist.

Da nicht von Beginn an mit einer flächendeckenden Regionalisierung zu rechnen ist, sollen auch Regionalanwältinnen füreinander stellvertretend tätig sein können.

Die Aufgaben der Regionalanwältinnen sollen - neben der Abhaltung von Sprechstunden und Sprechtagen - folgende Bereiche umfassen:

- o Beratung und Unterstützung beruflich benachteiligter Frauen/Männer;
- o Zusammenarbeit mit lokalen Interessenvertretungen und MultiplikatorInnen;
- o Einholung von zusätzlichen Informationen in Betrieben und informelle Verhandlungen für ihren örtlichen Wirkungsbereich;
- o Ermittlungstätigkeit im Auftrag der Gleichbehandlungskommission;
- o Antragstellung an die Bezirksverwaltungsbehörden, wenn private ArbeitsvermittlerInnen oder das Arbeitsmarktservice das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung verletzen;

Die Regionalanwältin soll an den Sitzungen der Gleichbehandlungskommission teilnehmen, wenn dort Beschwerden aus ihrer Region behandelt werden und dort - wie die Gleichbehandlungsanwältin - als Expertin tätig sein.

Eine Regionalisierung der Antragstellung auf Überprüfung einer Beschwerde durch die Gleichbehandlungskommission und der Gleichbehandlungskommission selbst ist nicht vorgesehen.

Novellierungsbedarf für die nächste, umfassende Novelle aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft:

Die "Wunschliste" der Gleichbehandlungsanwaltschaft für eine Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes muß nach jedem weiteren Jahr praktischer Arbeit neu überdacht, erweitert und ergänzt werden.

Das erklärt sich zum einen daraus, daß Gleichbehandlungsrechte zwar keine so neuen Rechte mehr sind, die von Benachteiligung betroffenen Frauen diese ihre Rechte aber erst seit relativ kurzer Zeit nützen.

Damit ergeben sich immer wieder Problemsituationen, für die das Gleichbehandlungsgesetz noch nie eingesetzt wurde und für die es daher keine „fertigen“ Lösungen gibt.

Oft stellt sich dann erst in der Praxis heraus, wie effizient - oder ergänzungsbedürftig, in manchen Fällen auch ungeeignet - die gesetzlichen Bestimmungen sind.

So hat sich etwa die Sanktionsbestimmung des § 10d in Verbindung mit dem § 2c Gleichbehandlungsgesetz als äußerst effizient herausgestellt.

Die Stelleninserate des Arbeitsmarktservice und der privaten ArbeitsvermittlerInnen sind wesentlich häufiger an Männer und Frauen gerichtet, seit es die Bestimmung gibt und sie - obwohl aus Kapazitätsgründen nur kurzfristig - von der Gleichbehandlungsanwaltschaft eingesetzt wurde.

Gleichzeitig ist aber dieselbe Bestimmung dringend ergänzungsbedürftig: Sie gilt nach wie vor nicht für ArbeitgeberInnen, die selbst Inserate schalten - und das ist am Erscheinungsbild dieser Inserate deutlich abzulesen.

In diesem Zusammenhang hat sich zudem die Bestimmung des § 2 Abs. 1 Z 1 iVm § 2a Abs. 1 Gleichbehandlungsgesetz als völlig ungeeignet erwiesen, den Zugang von Frauen zum Beruf zu verbessern.

Bewerbungsdiskriminierung ist einer der häufigsten Beschwerdegründe in der Gleichbehandlungsanwaltschaft, aber es gibt kaum Beschwerden an die Gleichbehandlungskommission, ebensowenig wie Gerichtsverfahren.

Hauptgrund dafür ist - neben den geringen Schadenersatzansprüchen - die Beweislastregelung, die zwar die Beweislast formal gleich verteilt, es aber aufgrund der praktisch nur für den Arbeitgeber verfügbaren Informationen Bewerberinnen tatsächlich unmöglich macht, eine Diskriminierung glaubhaft zu machen.

Noch ein zweites Phänomen ist allerdings zu beachten, wenn es um die Frage geht, ob und warum das Gleichbehandlungsgesetz in regelmäßigen Abständen novelliert werden muß, wenn es effizient bleiben soll:

Die Diskriminierungspraxis vieler ArbeitgeberInnen paßt sich nach einiger Zeit - insbesondere nachdem einige von ihnen sich mit Beschwerden von Betroffenen, mit Hinweisen der Gleichbehandlungsanwaltschaft oder mit Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission auseinandersetzen haben müssen, den gesetzlichen Bestimmungen insofern an, als versucht wird, dem Gesetz formal Genüge zu tun, dennoch aber die herkömmliche - diskriminierende - Praxis beizubehalten.

Ein Beispiel dafür:

Als die offene Einkommensdiskriminierung gesetzlich nicht mehr möglich war, folgte ihr die versteckte über die Einstufung von weiblichen und männlichen ArbeitnehmerInnen in verschieden bewertete Lohngruppen. Dies erforderte die Klarstellung, daß auch gleichwertige Arbeit von Frauen und Männern gleich zu entlohen ist und daß mittelbare Diskriminierung vom Gesetz ebenfalls untersagt wird.

Oder:

Seit Frauen in Stelleninseraten auch angesprochen werden müssen, werden sie eben anschließend telefonisch abgewimmelt.

Dies erfordert eine Verlagerung der Beweislast bei der Bewerbungsdiskriminierung zugunsten der BewerberInnen.

Eine wesentlich kompliziertere - und daher gesetzlich schwieriger aufzulösende - Situation ergibt sich gerade jetzt bei der Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg.

Auf diese Weise werden wohl noch lange neue gesetzliche Bestimmungen neuen Erscheinungsformen der Diskriminierung folgen müssen, bis es selbstverständlich geworden sein wird, Frauen im Berufsleben nicht mehr zu benachteiligen.

Der Novellierungsbedarf aus den Erfahrungen der praktischen Arbeit seit 1993 umfaßt folgende Themen:

9.1. Neuerlassung des Gesetzes in geschlechtergerechter Sprache:

Nach Abschluß der inhaltlichen Verbesserungen im Rahmen der nächsten Novelle sollte das Gleichbehandlungsgesetz dringend in geschlechtergerechter Sprache neu erlassen werden.

Die nachträglich ins Gleichbehandlungsgesetz eingefügte Generalklausel des § 1 Abs. 4 GBG, wonach "die gewählte (Sprach)Form für beide Geschlechter gilt" mag zwar dem Stand der Diskussion im Jahr 1990 entsprochen haben, hat sich aber mittlerweile als ungewollter Zynismus erwiesen - es ist für Frauen, die sich um berufliche Gleichbehandlung bemühen, schwer erträglich, sich auf ein sprachlich diskriminierendes Gesetz stützen zu müssen und gegenüber den ArbeitgeberInnen, die sich zunehmend auch auf diese (den legitimen Richtlinien zuwiderlaufende) Gesetzessprache beziehen, zusätzlichen Argumentationsaufwand zu haben, der eigentlich dem Gesetzgeber selbst obliegen würde.

Selbst der Unabhängige Verwaltungssenat Oberösterreich hat sich bei der Beurteilung eines Verstoßes gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung in seiner ablehnenden Begründung auf die geschlechtsspezifisch männliche Textierung des Gleichbehandlungsgesetzes bezogen.

In der Zwischenzeit wurden z.B. das Arbeitsinspektionsgesetz 1993 ausdrücklich männlich und weiblich textiert, das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz 1993 - neben der ebenfalls gewählten Generalklausel - zumindest mit einem "I" im Gesetzestitel selbst.

Vorbildlich in der sprachlichen Gestaltung ist das 1993 in Kraft getretene Bundes-Gleichbehandlungsgesetz BGBI Nr. 100/1993, ebenso wie die im Anschluß daran erlassenen Landes-Gleichbehandlungsgesetze.

9.2. Ausweitung der Strafsanktion § 10 d iVm § 2 c bei Stellenausschreibungen, die nicht dem Gleichbehandlungsgesetz entsprechen, auf alle Stellenausschreibungen:

Die per 1.1.1993 eingeführte Verwaltungsstrafsanktion mit einer Obergrenze von maximal öS 5.000.- erfaßt nur private ArbeitsvermittlerInnen sowie das Arbeitsmarktservice.

Wegen Verstößen gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung eingeleitete Verwaltungsstrafverfahren haben bewirkt, daß in diesem Bereich ein deutlich gleichbehandlungskonformeres Ausschreibungsverhalten beobachtet werden kann.

Durch die Erkenntnisse der Unabhängigen Verwaltungssenate aus den Jahren 1994 und 1995 ist inzwischen klargestellt, daß auch Managementberatungs- bzw. Personalberatungsunternehmen der Normierung des § 10 d bei Stellenausschreibungen unterliegen und als private ArbeitsvermittlerInnen im Sinne dieser Regelung zu betrachten sind.

Nach wie vor nicht von der Strafsanktion erfaßt sind jedoch die ArbeitgeberInnen selbst, die, ohne gesetzliche Sanktionen befürchten zu müssen, weiterhin bei Stellenausschreibungen gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung (seit 1985 im GBG verankert) verstößen und ihren geschlechtsspezifischen Einstellungspräferenzen Ausdruck geben können.

Eine Ausweitung der Strafsanktion zumindest auf ArbeitgeberInnen selbst (die auch eigentliche AdressatInnen des Gleichbehandlungsgesetzes sind) erscheint unerläss-

lich und würde - wie dies auch von privaten ArbeitsvermittlerInnen verlangt wird - eine Ungleichbehandlung gegenüber ArbeitsvermittlerInnen beseitigen.

In der Praxis zeigt sich aber auch, daß eine bloße Ausweitung auf den Kernbereich des AdressatInnenkreises nicht ausreicht, weil Stellenausschreibungen zunehmend auch von anderen "Dritten" durchgeführt werden - nicht nur über Printmedien, auch neue Formen der Kommunikationstechnologien eröffnen hier umfangreiche Umhungs möglichkeiten des derzeitigen gesetzlichen Gebotes (Computernetze, Internet).

Nach wie vor wird von einzelnen Tages- und Wochenzeitschriften insbesondere in einigen Bundesländern, den Betrieben durch die Inseratenspalten "offene Stellen - männlich" und "offene Stellen - weiblich" eine geschlechtsspezifische Personalauswahl bereits vorgeben. Mit der Sanktion des § 10 d in der geltenden Fassung kann eine derartige Praxis insbesondere von MedieninhaberInnen rechtlich nicht erfaßt werden.

9.3. Aufhebung der Schadenersatzobergrenzen im Zusammenhang mit Diskriminierungen bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen:

Mit der Gesetzesnovellierung 1993 wurden Schadenersatzobergrenzen von maximal zwei Monatsentgelten bei Diskriminierungen bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses bzw. der Entgeltdifferenz für maximal vier Monate bei Diskriminierungen beim beruflichen Aufstieg/bei Beförderungen normiert. Darüber hinaus wurde - sollten mehrere diskriminierte Frauen Ansprüche geltend machen - deren Ersatzanspruch vorweg reduziert, indem der Ersatzbetrag auf die diskriminierten Frauen "nach Köpfen" aufzuteilen ist.

Eine derartige, generelle Begrenzung von Ersatzansprüchen ist nach der gesicherten Rechtssprechung des EuGH (Rs C-271/91 Marshall II) als Verstoß gegen Artikel 6 der Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG unzulässig. Die vom österreichischen Gesetzgeber gewählte Form der Begrenzung durch eine zusätzliche Teilung eines gemeinsamen Anspruches kann daher als krasser Verstoß gegen diese Spruchpraxis betrachtet werden.

Im Ergebnis führt die österreichische Regelung dazu, daß bei Klagsführung mehrerer Frauen kaum eine finanzielle Kompensation erreicht werden kann.

9.4. Beweislastverlagerung:

9.4.1. Beweislastverlagerung im Zusammenhang mit Diskriminierungen bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses:

Bei Diskriminierungen bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses ist es unter der gegebenen Beweislastverteilung des Gleichbehandlungsgesetzes für Frauen nicht möglich, Gleichbehandlungsansprüche mit Erfolgsaussichten geltend zu machen, es sei denn, sie erhalten eine schriftliche Ablehnung ihrer Bewerbung mit dem Hinweis, daß sie als Frau nicht beschäftigt werden.

Die gesetzliche Beweislastverteilung für die in § 2 Abs.1 GBG beispielsweise aufgezählten Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes stellt zwar formal gleiche Ansprüche an die Glaubhaftmachung durch die beschwerdeführende Frau hinsichtlich ihrer Diskriminierung und die ArbeitgeberInnen hinsichtlich einer sachlichen Rechtfertigung der Ungleichbehandlung.

In der Praxis ist allerdings häufig schon die Ausgangslage, also der Informationsstand und die Möglichkeit zur Glaubhaftmachung zu Beginn eines Verfahrens so unterschiedlich, daß von tatsächlich gleicher Beweislastverteilung keine Rede mehr sein kann.

In den meisten Fällen erhalten Frauen nicht einmal konkrete Informationen darüber, wer sich mit ihnen um vakante Positionen beworben hat, selbst bei konkreten Nach-

fragen erhalten die betroffenen Frauen, oder auch die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen, keine näheren Vergleichsdaten mit dem Hinweis, derartige personenbezogene das Arbeitsverhältnis betreffende Angaben von Kollegen würden dem Datenschutz unterliegen.

Unter diesen Umständen entschließen sich die meisten Frauen dazu, ihre weitere berufliche Karriere nicht durch Geltendmachung von Gleichbehandlungsansprüchen mit sehr ungewissem Ausgang zu gefährden und verzichten auf ihre rechtlichen Möglichkeiten.

Die Ende 1997 beschlossene EU-Richtlinie über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts enthält zwar in Artikel 4 eine aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft deutliche Bestimmung über die Verlagerung der Beweislast.

Diese Sicht, der entsprechend in Österreich bei der verpflichtenden Umsetzung der Richtlinie Anpassungsbedarf besteht, wird allerdings nicht von allen Diskussionspartnern geteilt.

Bereits jetzt hat der EuGH in seiner Rechtssprechung eine Beweislastverleichterung in Fällen angenommen, in denen z.B. intransparente Lohnsysteme es den Frauen unmöglich machen, ihre Gleichbehandlungsansprüche entsprechend zu belegen. In derartigen Fällen müssen die ArbeitgeberInnen den Nachweis führen, daß keine geschlechtsspezifische Diskriminierung vorliegt bzw. daß eine sachliche, objektiv nachvollziehbare Rechtfertigung besteht. Diese durch die Judikatur des EuGH geschaffene Beweiserleichterung für Frauen in vergleichbaren Fallkonstellationen wäre bereits jetzt in Österreich umzusetzen, ist in der Rechtsanwendung durch die Gerichte aber noch nicht erkennbar.

Bemerkenswert ist, daß ein ausdrückliches Diskriminierungsverbot für Teilzeitkräfte mit dem Arbeitsrechtlichen Begleitgesetz BGBl Nr. 833/1992 unter Beweislastumkehr normiert wurde. Eine Beweislastumkehr im ebenfalls durch dieses Gesetz novellierten Gleichbehandlungsgesetz konnte hingegen bisher nicht durchgesetzt werden.

9.4.2. Beweislastverlagerung bei Diskriminierung durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz:

Besonders schwierig ist die Beweisposition von Frauen, die sich wegen einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung beschweren.

Da dieser Tatbestand nicht in § 2 Abs. 1, sondern in Abs. 1a GBG geregelt ist, ist laut Rechtssprechung des Obersten Gerichtshofs die beiderseitige Glaubhaftmachung als Beweislastverteilung nicht anwendbar.

Im Fall sexueller Belästigung muß also die Beschwerdeführerin den vollen Beweis der Belästigung führen.

Dies wurde durch ein Urteil des Obersten Gerichtshofs unterstrichen (9 ObA 2056/96 k): Einem Stubenmädchen, das glaubhaft machen konnte, von seinem Arbeitgeber beim Badewannenreinigen durch Grapschen belästigt worden zu sein, wurde in der ersten Instanz Schadenersatz zuerkannt.

Der OGH allerdings stellte fest, daß sexuelle Belästigung als objektivierbare Tat- sache beweisbar ist und daher bewiesen werden muß.

Da dies der jungen Frau nicht gelang, wurde ihr Anspruch abgewiesen,

Es reicht also nicht, wenn das Gericht die Darstellung der Arbeitnehmerin für wahrscheinlicher hält, selbst dann verliert sie den Prozeß. Der Richter bzw. die Richterin muß vielmehr vom - im Vorbringen der Frau liegenden - Wahrheitsgehalt völlig überzeugt sein und jeden Zweifel ausschließen können. Dies kann die belästigte Frau in der Regel nicht erreichen.

Zwar ist die Beweislage bei sexueller Belästigung - anders als bei anderen Tatbeständen des Gesetzes - auch für den der Belästigung beschuldigten Mann schwierig, da im allgemeinen keine Zeugen und keine schriftlichen Aufzeichnungen vorhanden sind.

Gerade deshalb erscheint aber die Beweislastverteilung, wie sie derzeit nur für die Tatbestände des § 2 Abs.1 vorgesehen ist, also die beiderseitige Glaubhaftmachung und Entscheidung zugunsten des/derjenigen, der/die die größere Wahrscheinlichkeit für sich hat, für diesen Fall angemessen.

9.5. Verbesserung des Schutzes von ArbeitnehmerInnen vor sexueller Belästigung:

9.5.1. Verankerung eines subjektiven Beschwerderechts

Eine für die Praxis äußerst wichtige Regelung, die im österreichischen Recht fehlt, enthält § 3 Abs. 1 des deutschen Beschäftigtenschutzgesetzes.

In dieser Bestimmung ist ausdrücklich ein Beschwerderecht der von sexueller Belästigung Betroffenen verankert.

Das Beschwerderecht entsteht bereits, wenn der/die Betroffene sich belästigt „fühlt“, also bei subjektiver Einschätzung, daß eine Belästigung vorliegt.

Eine rechtliche Fehleinschätzung bleibt dadurch in jedem Fall ohne negative Folgen, wenn der/die Betroffene sich an die ArbeitgeberIn wendet, um Maßnahmen nach dem Gesetz auszulösen.

Diese auf den ersten Blick vielleicht als reine Klarstellung empfundene Regelung gewinnt stets dort große praktische Bedeutung, wo die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer - was sehr häufig der Fall ist - ohne Zeugen belästigt wird.

Während in Österreich mangels der rechtlichen Absicherung einer belastenden Aussage sofort die Gefahr droht, daß der Belästigung Beschuldigte, wenn Beweismittel fehlen, bestreitet und im Gegenzug Verleumdung, Üble Nachrede oder Kreditschädigung geltend macht, ist dies bei Verankerung eines subjektiven Beschwerderechts nicht mehr möglich.

Da die Beweislast zur Zeit ausschließlich bei der Person liegt, die sich wegen sexueller Belästigung beschwert, erscheint eine parallele Regelung auch für Österreich umso dringlicher.

Nach den Erfahrungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist ein starker Trend erkennbar, nach dem straf- und zivilrechtliche Retorsionsklagen belästigten Frauen zunehmend nicht mehr nur angedroht werden, sondern derartige Klagen vielmehr bereits bei fast jeder Beschwerde an die Gleichbehandlungskommission vorkommen.

Wenden sich Frauen hilfesuchend an den/die Vorgesetzten oder erkundigen sie sich, ob eine Kollegin ebenfalls unter Belästigungen leidet oder Ähnliches, so wird ihnen wegen dieser Kontaktaufnahme mit einem/einer "Dritten" bereits der Vorwurf gemacht, sie hätten dadurch den Tatbestand der üblen Nachrede erfüllt.

Eine Absicherung von Belästigungsopfern wie nach der deutschen Rechtslage erscheint daher wünschenswert.

Das subjektive Beschwerderecht im deutschen Beschäftigtenschutzgesetz ist in engem Zusammenhang mit § 4 Abs. 3 desselben Gesetzes zu sehen, in dem ein Benachteiligungsverbot seitens ArbeitgeberInnen und Vorgesetzten gegenüber Personen verankert ist, „weil diese sich gegen eine sexuelle Belästigung gewehrt und in zulässiger Weise ihre Rechte ausgeübt haben.“

Ein solches Benachteiligungsverbot, idealerweise ergänzt um ein Benachteiligungsverbot durch KollegInnen, wäre auch im österreichischen Gleichbehandlungsgesetz wünschenswert.

9.5.2. Verbesserter Kündigungs/Versetzung/Viktимierungsschutz nach einer Beschwerde wegen sexueller Belästigung:

Der erweiterte Kündigungsschutz der Novelle 1993 zugunsten von Personen, die sich auf das Gleichbehandlungsgebot stützen, anschließend aber gekündigt werden, hat sich in der Praxis zwar als hilfreich erwiesen, allerdings nicht als ausreichend.

Anzustreben ist ein absoluter Kündigungsschutz für Frauen, die Ansprüche nach dem Gleichbehandlungsgesetz wegen sexueller Belästigung geltend machen, weil hier das Kündigungsrisiko sehr groß ist.

Nach den Erfahrungen der Jahre seit 1993, seit sich in nennenswerter Zahl Frauen wegen sexueller Belästigung beschweren, wird fast jede Frau, die eine solche Beschwerde erhebt, gekündigt.

Dies hat sich auch nach zahlreichen Appellen an die ArbeitgeberInnen und Personalverantwortlichen, sei es in Beratungsgesprächen, sei es öffentlich, nicht geändert.

Ohne rechtliches Hindernis scheint daher nach den Erfahrungen der Praxis für die meisten Menschen die naheliegendste Vorgangsweise, wenn eine Beschwerde wegen sexueller Belästigung erhoben wird, diejenige aus dem Betrieb zu entfernen, die die Beschwerde erhoben hat.

Diese Reaktion, die vermeintlich den Arbeitsfrieden wieder herstellt und das Problem ebenfalls vermeintlich löst, indem (zunächst) keine Beschwerde mehr vorliegt, ist so durchgängig verbreitet, daß sie wohl nur dann zu verhindern sein wird, wenn sie durch eine Bestimmung des Gleichbehandlungsgesetzes unmöglich gemacht wird.

Die Hoffnung, die mit dieser Forderung verbunden ist, geht in die Richtung, daß eine „Nachdenkpause“ für ArbeitgeberInnen und Personalverantwortliche, in der die für sie naheliegendste Lösung, die Kündigung der beschwerdeführenden Frau, rechtlich nicht möglich ist, diese dazu anregen könnte, nach längerfristigen, auch für die Frau, die sich als Opfer einer Belästigung empfindet, tragbaren Lösungen zu suchen.

Selbstverständlich ist daher nicht an einen zeitlich unbegrenzten, absoluten Kündigungsschutz gedacht, sondern an einen für die Zeit der Klärung der Angelegenheit in einem rechtlichen Verfahren oder ihre Lösung.

Die zweite Variante gesetzlich vorzusehen erscheint deshalb besonders wichtig, weil nach den Erfahrungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft aufgrund des vorherrschenden Handlungsmusters, die beschwerdeführende Frau aus dem Betrieb zu entfernen, an innerbetriebliche Lösungen, die in manchen Fällen durchaus zur Zufriedenheit der Beschwerdeführerin gefunden werden könnten, gar nicht gedacht und daher nicht danach gesucht wird.

In diesem Sinne wäre auch ein Versetzungsschutz anzustreben, weil auch Versetzungen der beschwerdeführenden Frau oder deren Androhung nicht als zufriedenstellende Lösung angesehen werden können.

Ein solcher Versetzungsschutz könnte auch durch das oben genannte Benachteiligungsverbot, wie es das im deutschen Beschäftigtenschutzgesetz gibt, erreicht werden.

Leider hat sich in der Praxis auch gezeigt, daß ein Viktimierungsschutz zugunsten von Personen, die sich für geschlechtsspezifisch diskriminierte Kolleginnen einsetzen, gerade auch in Fällen sexueller Belästigung notwendig werden könnte. Ein solcher Viktimierungsschutz wurde bereits im Zusammenhang mit der Erlassung der Stammfassung des Gleichbehandlungsgesetzes diskutiert, wurde in der Folge aber verworfen und hat nicht Eingang in das Gesetz gefunden.

9.5.3. Vorbeugende Maßnamen zur Verhinderung sexueller Belästigungen am Arbeitsplatz

Die effizienteste Form des Schutzes ist die Verhinderung von sexuellen Belästigungen von vornherein.

Vorbeugende Maßnahmen können von einfachen Rundschreiben oder Hinweisen in Dienstbesprechungen bis hin zu Betriebsvereinbarungen (von denen es in Deutschland bereits einige nachahmenswerte Beispiele gibt) alle denkbaren Erscheinungsformen haben.

Viele ArbeitgeberInnen unterschätzen nach den Erfahrungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft die Wirkung einer Klarstellung der Unerwünschtheit sexueller Belästigung „von oben“.

Wenn es aber eine solche Klarstellung nicht gibt, bedeutet das in der Praxis, daß die Verantwortung für die Verhinderung den potentiellen Opfern aufgehalst wird, die mit der Situation der Tabuisierung - und damit zwangsläufig stillschweigenden Duldung von Vorfällen, wenn und so lange sich kein Opfer meldet - irgendwie fertig werden müssen.

US-amerikanische Unternehmen, die im Fall einer erfolgreichen Beschwerde wegen sexueller Belästigung mit unvergleichlich höheren Schadenersatzansprüchen rechnen müssen als europäische, sind mittlerweile häufig bereit, Präventionsmaßnahmen zu treffen, um Belästigungen und nachfolgende Beschwerden zu verhindern.

Darüber hinaus hat die EEOC (Equal Employment Opportunities Commission), die US-amerikanische Gleichbehandlungskommission, aus der Erfahrung der bei ihr vorgebrachten Beschwerden wegen sexueller Belästigung eine Anleitung für ArbeitgeberInnen veröffentlicht, wie sie gleichbehandlungsrechtskonform mit Beschwerden umgehen können.

Dieses Modell könnte im Hinblick auf die Notwendigkeit, Frauen in Österreich, die sich wegen Belästigung beschweren, vor der Kündigung zu schützen, gleichzeitig aber ihr Verbleiben im Betrieb auch sozial möglich zu machen, äußerst hilfreich sein.

9.6. Verpflichtung zu nichtdiskriminierender Personalpolitik bzw. innerbetrieblicher Personalpolitik und innerbetriebliche Frauenförderung:

9.6.1. Innerbetriebliche Frauenförderung und Aufnahme eines Gebots zur Frauenförderung in das Gleichbehandlungsgesetz:

Im Gegensatz zu den Frauenförderungsgeboten des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes und der Landes-Gleichbehandlungsgesetze für den Öffentlichen Dienst, ist im Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft bisher lediglich die grundsätzliche Möglichkeit einer Förderung von Frauen im Betrieb vorgesehen (§ 2 Abs. 3: Ausführung des Artikel 4 der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau: ... "vorübergehende Sondermaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der de-facto-Gleichberechtigung von Frau und Mann gelten nicht als Diskriminierung im Sinne des Gesetzes").

Sollte sich ein Unternehmen entschließen, Frauenförderung im Betrieb durchzuführen, kann der Bund für besondere Aufwendungen, die ArbeitgeberInnen bei der Durchführung solcher Maßnahmen entstehen, Förderungen aus Bundesmitteln gewähren.

Nicht diskriminierende Personalpolitik auf innerbetrieblicher Basis wird nun durch die neue Bestimmung des § 92 b Arbeitsverfassungsgesetzes erleichtert, wonach der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin über Programme zur Förderung der Chancengleichheit mit dem Betriebsrat zu verhandeln hat.

Ein Frauenförderungsgebot im Gleichbehandlungsgesetz selbst würde es ermöglichen, daß gleich (wie der Konkurrent) qualifizierte Frauen bei Zurücksetzung bei einer Beförderung Chancen haben, sich auf das Gleichbehandlungsgesetz zu berufen.

Derzeit muß eine Frau besser (nach der gesetzlichen Regelung), in der Praxis viel besser qualifiziert sein als ihr Konkurrent, um mit Erfolgsaussicht eine Überprüfung durch die Gleichbehandlungskommission zu beantragen. Das stellt in der Praxis eine Bevorzugung gleich- und geringfügig schlechter qualifizierter Männer dar.

9.6.2. Steigerung der Wirksamkeit der Selbstbindung des Bundes bei Privatwirtschaftsförderung:

Die Aufhebung einer Wortfolge im § 2 b GBG durch das Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes vom 8.3.1994 (G 116/93-6), wonach nunmehr die "Richtlinien über die Vergabe von Förderungen des Bundes für Unternehmen Förderungen nur für Unternehmen vorzusehen haben, die das Gleichbehandlungsgesetz beachten" (entfallen der Passus: "und den Aufträgen der Gleichbehandlungskommission nachkommen"), hat an der grundsätzlichen Selbstbindung des Bundes im Fall der Privatwirtschaftsförderung nichts geändert:

Nach wie vor dürfen die für die Vergabe von Bundesförderungsmitteln zuständigen Organe Unternehmen nur dann Förderungsmittel zuerkennen, wenn sichergestellt ist, daß bei der beabsichtigten Förderung des Unternehmens dieses das Gleichbehandlungsgesetz beachtet. Allenfalls müßten Förderungsrichtlinien an den geänderten Wortlaut des § 2b GBG angepaßt werden (vgl. Allgemeine Rahmenrichtlinien für die Gewährung von Förderungen aus Bundesmitteln, Ministerratsbeschuß vom 9.9.1986 in Ergänzung). Im Ergebnis kann die bisherige Förderungspraxis des Bundes unverändert beibehalten werden.

Nicht sichergestellt ist jedoch eine effiziente Umsetzung dieses Förderungsprinzips. Der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen ist bisher kein Fall bekannt, wonach einem Unternehmen, das gegen das Gleichbehandlungsgebot verstoßen hat, Förderungsmittel nicht zuerkannt worden wären bzw. rückwirkend Förderungsmittel zurückgefordert worden wären.

Hier scheitert eine Überprüfung der Einhaltung der Förderungsrichtlinien nicht nur an den fehlenden Ressourcen innherhalb der Bundesverwaltung, sondern auch an zwingenden rechtlichen Rahmenbedingungen, aufgrund derer Förderungen entzogen werden müßten bzw. weitere Förderungen zu unterbleiben hätten.

Es wäre allerdings auch denkbar, einen generellen Bericht eines Unternehmens über die Situation der männlichen und weiblichen Beschäftigten im Sinne des § 6a GBG als Voraussetzung dafür vorzusehen, daß das betreffende Unternehmen überhaupt in den Kreis der FörderungswerberInnen miteinbezogen wird.

9.7. Berichtspflicht im Sinne des § 6a GBG für Betriebe auch ohne Anlaßfall:

Im Falle der Gewährleistung entsprechender personeller Ressourcen für die Gleichbehandlungsanwaltschaft wäre es sinnvoll, die bereits länger diskutierte, regelmäßige und von konkreten Anlaßfällen unabhängige Berichtspflicht von Betrieben zumindest ab einer bestimmten Betriebsgröße gesetzlich verpflichtend vorzusehen.

Nach derzeitiger Rechtslage ist nur dann, wenn

- 1.) in einem konkreten Einzelfall der Gleichbehandlungskommission Umstände glaubhaft gemacht werden können, die auf eine Diskriminierung schließen lassen, und
- 2.) unter der Voraussetzung, daß die Gleichbehandlungskommission die schriftliche Berichtslegung gemäß § 6 a GBG dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin auch tatsächlich aufträgt,
ein Bericht vorgesehen.

Ohne anhängiges Kommissionsverfahren zu einer individuellen Diskriminierung ist eine derartige Berichtslegungsverpflichtung somit nicht möglich. Dies ist insoferne problematisch, als dadurch ein konkreter Einzelfall zur Überprüfung in der Gleichbehandlungskommission vorliegen muß und dieser zwingend mit einer generellen Betriebsüberprüfung aus Gesamtsicht der Gleichbehandlung der Geschlechter verknüpft wird.

Es zeigt sich in den Beratungen, daß Frauen, die ihre Gleichbehandlungsansprüche individuell geltend machen müssen, davor zurückschrecken, ihre ArbeitgeberInnen noch zusätzlich mit der Aufforderung zu einer generellen Berichtslegung zu konfrontieren, was jedoch in Fällen, in denen auch die Diskriminierung anderer Frauen

zu vermuten ist, wiederum im Interesse der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen an der Herbeiführung einer umfassenden betrieblichen Gleichbehandlung gelegen wäre.

Um den Schlichtungszweck der Gleichbehandlungskommission in derartigen Individualverfahren bezüglich der namentlich genannten Arbeitnehmerinnen nicht zu gefährden, hat die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen in der Vergangenheit auf Wunsch der Frauen davon Abstand genommen, derartige Berichtslegungen zu beantragen. Umgekehrt zögert auch die Gleichbehandlungskommission selbst wegen ihrer Arbeitsbelastung, Betriebe gemäß § 6 a zu einer solchen generellen Berichtslegung aufzufordern. Im Ergebnis wird daher diese Verfahrensmöglichkeit derzeit kaum genutzt.

Abgesehen von der möglicherweise konträren Interessenlage im Zusammenhang mit einem Individualverfahren erschweren die derzeitige Beweislastregelung sowie die eingeschränkten Kompetenzen der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen eine effiziente Überprüfung hinsichtlich ganzer Betriebsbereiche oder Unternehmen.

Vor allem Fragen gleichwertiger Tätigkeiten oder mittelbarer Diskriminierungen sind aus Sicht einer einzelnen Arbeitnehmerin kaum erkennbar, aus standardisierten Berichten unter Vorlage von statistischen Daten zur Entgeltfestsetzung kann sich jedoch sehr wohl ein deutliches Bild über die Situation der weiblichen Beschäftigten eines Betriebes ergeben (z.B. unterschiedliche Relevanz der Betriebszugehörigkeit bei Einstufung von Frauen in Führungspositionen, Befristung von Arbeitsverträgen, Verteilung von Frauen in Lohngruppen im Vergleich mit gleich gut qualifizierten Männern usw.).

Als Vorstufe für eine regelmäßige, verpflichtende Berichterstattung größerer Betriebe wäre es als Zwischenlösung denkbar, der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen die gesetzliche Möglichkeit einzuräumen, auch ohne Vorliegen konkreter Verdachtsmomente bezüglich einer diskriminierenden Ungleichbehandlung und insbesondere ohne die Notwendigkeit einer namentlichen Nennung diskriminierter Arbeitnehmerinnen Berichte von Betrieben zu verlangen.

Die praktische Umsetzung einer solchen gesetzlichen Möglichkeit ist freilich davon abhängig, daß in der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen entsprechende Expertinnen in ausreichender Zahl zur Verfügung stehen.

Bereits in der Regierungsvorlage zur Novelle 1985 wurde anlässlich der Einführung der Berichtspflicht gemäß § 6a auf die Problematik der Arbeitsplatzgefährdung einzelner Frauen und die Schwierigkeit, ohne Bezugnahme auf Einzelpersonen Diskriminierungen überhaupt glaubhaft machen zu können, hingewiesen.

9.8. Verbesserung der Institutionen zur Durchsetzung der Ansprüche nach dem Gleichbehandlungsgesetz:

9.8.1. Begleitung und Unterstützung benachteiligter Frauen beim Arbeits- und Sozialgericht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft

Die Begleitung und Unterstützung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen für im Berufsleben diskriminierte Frauen beschränkt sich nach derzeitiger Rechtslage auf die Vorfeldarbeit und auf Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission.

Beratung bei allen darüber hinausgehenden Schritten ist mangels entsprechender Kompetenzen nicht möglich, obwohl z.B. gerade nach Abschluß eines Kommissionsverfahrens ein unmittelbarer Zusammenhang mit einem allenfalls anschließendem Arbeitsgerichtsverfahren bestünde und eine weitere Begleitung oft gewünscht wird.

Es besteht derzeit die Möglichkeit, die Geltendmachung eventuell mit Rechtsschutz der Arbeiterkammern oder Gewerkschaften weiterzuführen, wobei die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen jedoch nicht mehr direkt eingebunden werden kann.

Es könnte daher die Möglichkeit der Nebenintervention der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen bei Arbeitsgerichtsprozessen überlegt werden.

9.8.2. Klärung strittiger gleichbehandlungsrechtlicher Fragen beim Arbeits- und Sozialgericht anstelle betroffener Frauen:

Ziel weiterführender Überlegungen könnte die Verankerung einer eigenständigen Klagslegitimation der Gleichbehandlungsanwaltschaft sein, zumal sich manchmal schon in der Beratung abzeichnet, daß ein Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission nicht zielführend sein wird.

Mit einer solchen Feststellungsklage könnte insbesondere in noch wenig ausdiskutierten und daher für die Betroffenen mit zu großen persönlichen Risiken verbundenen Beschwerdefällen versucht werden, als Institution Gleichbehandlungsanwaltschaft, die diese persönlichen Belastungen nicht zu tragen hat, rechtliche Klärung herbeizuführen.

9.8.3. Durchsetzbare Befugnisse gegenüber Betrieben:

Eine wesentliche Erleichterung der Arbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft könnte durch die gesetzliche Verankerung von durchsetzbaren Befugnissen gegenüber den Betrieben erreicht werden, mit denen sie verhandelt.

Derzeit sind ArbeitgeberInnen, BetriebsrätlInnen sowie ArbeitnehmerInnen der Betriebe zwar grundsätzlich verpflichtet, der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen, bei Auskunftsverweigerung hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft aber keine Handlungsmöglichkeit mehr.

Eine Befassung der Gleichbehandlungskommission ist andererseits nur möglich, wenn der Kommission die Umstände glaubhaft gemacht werden können, die eine Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes vermuten lassen.

Verweigert ein Unternehmen beispielsweise jegliche Auskunft, dann ist das kaum möglich.

Damit im Zusammenhang wäre die Befugnis wünschenswert, Betriebsbesuche an Ort und Stelle auch ohne Auftrag der Gleichbehandlungskommission durchführen zu können.

Derzeit sind eigenständige Betriebsbesichtigungen durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft, z.B. zu Arbeitsplatzbesichtigungen zur Überprüfung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten nur dann möglich, wenn mit Unterstützung des Betriebsrates die Zustimmung der ArbeitgeberInnen zum Besuch des Betriebes eingeholt werden kann. Stimmt die ArbeitgeberIn nicht zu, dann kann die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen von sich aus nicht tätig werden.

Es muß dann eine Überprüfung im Rahmen eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission, mit all dem damit verbundenen Aufwand, durchgeführt werden, was unter anderen rechtlichen Rahmenbedingungen möglicherweise vermieden werden könnte.

9.8.4. Regionalisierung der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Daß ein entsprechender Bedarf nach einer Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen auch in den Bundesländern gegeben ist, ist aus der bewährten Zusammenarbeit mit den Interessenvertretungen und den Frauenbeauftragten der Städte und Länder bekannt. Diese verfolgen eine allgemeine Aufgabenstellung und können den Beratungsbedarf zum Gleichbehandlungsgesetz selbst nicht abdecken. Sie sind auch nicht befugt, die der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen gemäß § 3 a vorbehaltenen Agenden wahrzunehmen.

9.8.5. Institutionelle Weiterentwicklung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen:

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist aufgrund ihrer besonderen Aufgabenstellung als Stabstelle der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz eingerichtet und stellt als solche nicht eine Verwaltungseinheit im herkömmlichen Sinn dar. Bei einer Diskussion um die institutionelle Weiterentwicklung der Gleichbehandlungsanwaltschaft wäre der Charakter einer dienstleistungsorientierten Ombudseinrichtung zu berücksichtigen und vergleichbare Modelle, wie etwa jenes der Volksanwaltschaft, heranzuziehen.

Verbesserungen im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission:

Einige Verfahrensfragen sind seit längerem offen, vor allem wurde die Geschäftsordnung aus dem Jahr 1979 (novelliert 1985) bis heute nicht dem aktuellen Gesetzesstand angepaßt. Die derzeit gültige Verordnung berücksichtigt z.B. nicht die Rechte der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission, weil die Anwaltschaft erst mit der Novelle 1990 eingerichtet wurde.

Im Zuge einer neuen Geschäftsordnung könnte z.B. auch geregelt werden, daß die Anwesenheit von Begleitpersonen (Vertrauenspersonen) bei der Befragung zulässig ist, dies insbesondere in Fällen sexueller Belästigung. Dies wird aufgrund eines internen Beschlusses der Gleichbehandlungskommission bereits so gehandhabt.

Über die nunmehr beschlossene Fahrtkostenersatzregelung hinaus wäre eine entsprechende Budgetierung der Gleichbehandlungskommission für Sachverständigengutachten sinnvoll.

Derartige Gutachten wurden bisher noch nicht eingeholt, wären aber vor allem zu Fragen der Arbeitsbewertung notwendig, wenn die Gleichbehandlungskommission selbst zu einer Entscheidung aufgerufen ist. Bisher wurden Verfahren dieser Art stets im Zuge von Sozialpartnerverhandlungen beendet, doch ist nicht in jedem Fall damit zu rechnen, daß das möglich ist.

Darüber hinaus hat die Gleichbehandlungskommission als Schlichtungsinstanz im Bereich des „soft law“ mit ähnlichen, zwar nicht institutionellen Eingliederungsproblemen, aber Eingliederungsproblemen innerhalb des Rechtssystems zu kämpfen wie die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen.

Auch hier scheinen Überlegungen für eine institutionelle Weiterentwicklung notwendig, um Unklarheiten in Kompetenz und Aufgabenstellung zu beseitigen.

9.9. Verlängerung und Vereinheitlichung der Fristen für die Geltendmachung von Gleichbehandlungsansprüchen:

Derzeit bestehen drei unterschiedliche Fristen zur Geltendmachung von Gleichbehandlungsansprüchen bei den Arbeits- und Sozialgerichten.

14 Tage zur Kündigungsanfechtung, sechs Monate zur Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen, im übrigen die dreijährige Frist gemäß § 1486 ABGB, die aber kollektivvertraglich abdingbar ist.

Für die von Diskriminierung betroffenen Personen ist oft nicht mehr überschaubar, in welchem Zeitraum welche Ansprüche geltend zu machen sind, was vor allem dann zu Verwechslungen führen kann, wenn sich eine diskriminierte Frau auf mehrere Tatbestände des Gleichbehandlungsgesetzes stützt.

Eine Vereinheitlichung der Geltendmachungsfristen auch für Schadenersatzansprüche auf einen einheitlichen Zeitraum von drei Jahren könnte dieses Problem lösen, gleichzeitig würde der für die diskriminierten Frauen und Männer günstigere Rechtsstand vor der Novelle 1990 wieder hergestellt.

Die sechsmonatige Geltendmachungsfrist wurde erst mit der Novelle 1990 eingeführt, wodurch sich eine Verschlechterung der Rechtslage ergeben hat.

Die seit 1.1.1993 eingeräumte Möglichkeit, die dreijährige Klagsfrist durch Kollektivvertrag auch zu unterschreiten, hat nicht zur Verbesserung der Rechtslage der Frauen beigetragen und fördert vor allem die Rechtsunsicherheit.

Auch die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen verfügt nicht über ein Kollektivvertragsregister wie z.B. das Sozialministerium, die Gewerkschaften oder die Arbeiter-

kammern und ist daher nicht in der Lage, sofort zu beurteilen, ob die insbesondere für Entgeltdiskriminierungen geltende dreijährige Geltendmachungsfrist in einem konkreten Kollektivvertrag abbedungen wurde oder nicht.

Diese Regelung sollte ersatzlos wieder aufgehoben werden, weil hier lediglich eine Verkürzung der Ansprüche diskriminierter Frauen, keineswegs aber eine klare Rechtslage geschaffen wurde.

9.10. Verwaltungsstrafe bei Nichtbeachtung der Aushangpflicht für das Gleichbehandlungsgesetz:

Rechtliche Gebote bleiben oft unberücksichtigt, wenn keine Sanktionen vorgesehen sind.

Das hat sich im Rahmen des Gleichbehandlungsgesetzes vor allem im Zusammenhang mit dem Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibungen eindrücklich erwiesen.

Auch für die Nichtbeachtung der Aushangpflicht des Gleichbehandlungsgesetzes in Betrieben wäre daher eine Sanktion angebracht. Dies wäre auch systemkonform mit der unter Strafandrohung vorgesehenen Aushangpflicht z.B. für Mutterschutzgesetz, Frauennachtarbeitsgesetz, Arbeitsruhegesetz oder Arbeitszeitgesetz.

9.11. Nachvollzug der Novellen des Gleichbehandlungsgesetzes im Bereich der Land- und Forstwirtschaft (GBG II. Teil):

Die Ausführungsgesetze der Länder zur Gleichbehandlung in der Land- und Forstwirtschaft (GBG II. Teil) wurden nicht in allen Bundesländern bis zum Stand der Gleichbehandlungsgesetznovelle BGBl Nr. 833/1992 (1.1.1993) nachvollzogen. Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen hat zum Stand 1.9.1994 den Rechtsbestand erhoben - zum damaligen Zeitpunkt bestanden nur in den Bundesländern Wien, Salzburg, Steiermark und Kärnten aktualisierte Gleichbehandlungsregelungen (Wiener land- und forstwirtschaftliches Gleichbehandlungsgesetz, Landarbeitsordnungen).

In den Bundesländern Niederösterreich, Oberösterreich, Tirol und Vorarlberg bestand ein Gleichbehandlungsrechtsbestand zum Umfang des Gleichbehandlungsgesetzes in der Fassung der 2. Novelle 1990 (z.B. ohne wirksame Schadenersatzregelungen, sexuelle Belästigung nicht als eigener Tatbestand). Im Burgenland bestand im Bereich der Land- und Forstwirtschaft überhaupt nur ein Gleichbehandlungsgebot hinsichtlich des Entgeltes, hinsichtlich der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen und der Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Ein weiterer Nachvollzug ist der Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht bekannt geworden.

Anwältinnen für Gleichbehandlungsfragen sind zwar auch im Land- und Forstwirtschaftsbereich möglich, wurden jedoch nur in den Bundesländern Wien und Tirol vorgesehen - in den übrigen Bundesländern wurde mit der Begründung davon Abstand genommen, daß kein Bedarf bestünde.

Eine solche Differenzierung von Berufsgruppen erscheint nicht nur im Hinblick auf die österreichische Rechtsordnung, sondern auch im Hinblick auf die EU-Vorgaben problematisch, wonach Gleichbehandlungsbestimmungen für alle ArbeitnehmerInnen in allen Wirtschaftsbereichen (Privatwirtschaft und Öffentlicher Dienst) zu gelten haben.

9.12. Gleichbehandlungsgesetze im Öffentlichen Dienst:

Die Gleichbehandlung von Beschäftigten im Öffentlichen Dienst konnte für den Bundesbereich mit dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz geregelt werden.

Bisher haben die Bundesländer Kärnten (LGBI Nr. 56/1994, in Kraft 1.6.1994), Oberösterreich (LGBI Nr. 8/1995, in Kraft 1.3.1995), Salzburg (LGBI Nr. 30/96, in Kraft 1.7.1996), Wien (LGBI Nr. 18/1996, in Kraft 1.5.1996), Niederösterreich (LGBI Nr. 1997/2060-0, in Kraft 12.7.1997), Burgenland (LGBI Nr. 59/1997 in Kraft 1.10.1997), Tirol (LGBI Nr. 71/1997 in Kraft 1.10.1997) und Steiermark (LGBI Nr. 63/1997 in Kraft 2.10.1997) entsprechende Regelungen für den Landes- bzw. Gemeindedienst erlassen.

In Vorarlberg sind Beschäftigte im Landes- und Gemeindedienst, in Oberösterreich, Salzburg und Tirol lediglich die Gemeindebediensteten weiterhin ohne Rechtsansprüche im Falle geschlechtsspezifischer Diskriminierungen am Arbeitsplatz.

9.13. Einrichtung eines Rechtshilfefonds:

Durch den nunmehr generell möglichen Rechtsschutz durch die Arbeiterkammern in Ergänzung zum Rechtsschutz durch die Gewerkschaften haben sich die Möglichkeiten der Geltendmachung von arbeitsrechtlichen Ansprüchen und somit auch von Gleichbehandlungsansprüchen für diskriminierte Personen wesentlich verbessert.

Es ist jedoch immer wieder festzustellen, daß der alleinige Rechtsschutz für das Arbeits- und Sozialgericht nicht ausreicht. Dies insbesondere in Fällen sexueller Belästigung, in denen es oft zu Repressalien seitens der Belästiger kommt wie z.B. einer strafrechtlichen Anzeige wegen Übler Nachrede oder zivilrechtlichen Klagen gemäß § 1330 ABGB (Ehrenbeleidigung/Kreditschädigung).

Diese Verfahren stehen grundsätzlich nicht immer unter Rechtsschutz der Interessenvertretungen und müssen dann von den Frauen auf eigene Kosten geführt werden, wobei im Ergebnis zwar durchaus positive Erfolgsaussichten bestehen, weil es sich in den weit überwiegenden Fällen um hältlose Einschüchterungsversuche handelt,

die aber geeignet sind, Frauen von einer Geltendmachung ihrer Rechtsansprüche abzuhalten.

Mit Einrichtung eines Rechtshilfefonds könnten weiters Musterprozesse geführt werden, die derzeit aus prozeßökonomischen Gründen oft unterbleiben - denkbar wären hier auch Verfahren zum Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte oder zum Europäischen Gerichtshof.

**Tätigkeitsbericht der
Gleichbehandlungs-
kommission**

1997

1. Einleitung

2. Erledigte Anträge

3. Offene Anträge

1. EINLEITUNG

Durch die Änderung des Bundesministeriengesetzes 1986, BGBI 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.

Im Jahr 1997 wurden bis zum Stichtag 31. Dezember 1997 30 Fälle vor der Kommission behandelt, 25 Einzelfälle und 5 Gutachten. 16 Anträge konnten einer Erledigung zugeführt werden, 14 Verfahren aus diesem Zeitraum sind noch anhängig, wurden aber in den Kommissionssitzungen bereits weitgehend bearbeitet.

Im berichtsrelevanten Zeitraum wurden 15 Anträge eingebracht, 4 durch die AK Wien, 8 von der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen, 2 von Rechtsanwälten, 1 Antrag wurde von der Bundes-Gleichbehandlungskommission abgetreten. Im Jahre 1997 endeten vier Verfahren durch Antragsrückziehung, 7 durch Vorschläge, 4 durch Prüfungsergebnisse sowie 1 Fall durch Abtretung an die Bundes-Gleichbehandlungskommission wegen Unzuständigkeit. Von den 25 Einzelfällen wurden vor allem die Tatbestände sexuelle Belästigung (in 15 Fällen), und Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg (in 4 Fällen) im Sinne des § 2 Gleichbehandlungsgesetz behandelt.

14 Anträge wurden auf Einleitung eines Verfahrens gemäß § 6 GIBG (Verfahren im Einzelfall), 1 Antrag wurde auf Einleitung eines Verfahrens gemäß § 5 GIBG (Erstellung eines Gutachtens) gestellt.

Sitzungen der Gleichbehandlungskommission fanden am

9. Jänner, 23. Jänner, 26. Februar, 20. März, 14. April, 22. Mai, 25. Juni, 24. Juli, 9. Oktober, 19. November und 17. Dezember 1997 statt.

Die durchschnittliche Verfahrensdauer in den Einzelfällen betrug ca. 10 Monate.

2. ERLEDIGTE ANTRÄGE:

Antrag 1/95-96 (GBK 59/95),

eingebracht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am 11. Mai 1995

Arbeitgeber/in:

Hilfsorganisation im Non-Profit-Bereich

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 2 Abs. 1a Z 2 iVm

1b GleichbG (Arbeitgeberverantwortlichkeit bei sexueller Belästigung durch Dritte)

Antragsinhalt:

Die Beschwerdeführerin sei im Jänner 1995 drei Wochen lang zu Hilfsdiensten bei einer Familie eingesetzt gewesen. Im Zuge der Tätigkeit sei sie vom Familienvater verbal und körperlich sexuell belästigt worden. Nach Rücksprache mit der Einsatzzentrale sei zuerst abgelehnt worden, die Beschwerdeführerin aus der Familie abzuziehen, dann habe sie die Erlaubnis erhalten, bei einer neuerlichen Belästigung den Einsatzort zu verlassen.

Ergebnis:

Vorschlag gemäß § 6 Abs. 2 GleichbG wegen Diskriminierung gemäß § 2 Abs. 1a Z 2 iVm 1b GleichbG. Es wurde zum einen die sexuelle Belästigung festgestellt, zum anderen gelangte die GBK zur Auffassung, daß die Arbeitgeberin ihrem gesetzlichen Auftrag zur Schaffung einer angemessen Abhilfe gegen die Diskriminierung nicht in ausreichender Weise nachgekommen ist.

Verfahrensdauer:

11. Mai 1995 bis 26. Februar 1997

Antrag 2/95-96 (GBK 63/95),

eingebracht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am 14. Juli 1995

Arbeitgeber/in:

Kunststoffverarbeitungsbetrieb

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß

§ 2 Abs. 1 Z 6 und 7 sowie Abs. 1a Z 1 iVm 1b GleichbG (sonstige Arbeitsbedingungen, Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sexuelle Belästigung durch den Arbeitgeber)

Antragsinhalt:

Im Zeitraum zwischen 19. September 1994 und 16. Februar 1995 sei der männliche Lehrling vom Vorgesetzten und Lehrberechtigten wiederholte Male schwerwiegender sexuell mißbraucht worden. Darüber hinaus sei der Lehrberechtigte der Trunksucht verfallen. Aufgrund der fortgesetzten sexuellen Belästigungen sei es für den Lehrling unzumutbar gewesen, im Betrieb weiterzuarbeiten, weshalb es zur Auflösung des Lehrvertrages gekommen sei.

Ergebnis:

Vorschlag gemäß § 6 Abs. 2 GleichbG wegen Diskriminierung gemäß § 2 Abs. 1a Z 1 iVm 1b GleichbG

Verfahrensdauer:

14. Juli 1995 bis 25. Juni 1997

Antrag 3/95-96 (GBK 70/95),

eingebracht durch die AK Wien am 5. Dezember 1995

Arbeitgeber/in:

Perückenerzeugung

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß

§ 2 Abs. 1a Z 1 iVm 1b GleichbG (sexuelle Belästigung durch den Arbeitgeber)

Antragsinhalt:

Die Beschwerdeführerin sei vom 1. Jänner 1995 bis 4. August 1995 im Betrieb beschäftigt gewesen und von ihrem Arbeitgeber wiederholt verbal und körperlich

sexuell belästigt worden. Das Arbeitsverhältnis habe durch Arbeitgeberkündigung geendet.

Ergebnis:

Vorschlag gemäß § 6 Abs. 2 GleichbG wegen Diskriminierung gemäß § 2 Abs. 1a Z 1 iVm Abs. 1b GleichbG (sexuelle Belästigung durch den Arbeitgeber)

Verfahrensdauer:

1. Dezember 1995 bis 24. Juli 1997

Antrag 4/96 (GBK 71/96),

eingebracht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am 22. März 1996

Arbeitgeber/in:

Sozialversicherungsträger

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß
§ 2 Abs. 1 Z 5 GleichbG (beruflicher Aufstieg)

Antragsinhalt:

Die Betroffene sei im Zuge der Besetzung der stellvertretenden Leitung einer Abteilung gegenüber einem geringer qualifizierten Mann benachteiligt worden.

Ergebnis:

Vorschlag gemäß § 6 Abs. 2 GleichbG wegen Diskriminierung gemäß § 2 Abs. 1 Z 5 (beruflicher Aufstieg)

Verfahrensdauer:

19. März 1996 bis 26. Februar 1997

Antrag 5/96 (GBK 72/96),

eingebracht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am 27. März 1996

Arbeitgeber/in:

Baufirma

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß
§ 2 Abs. 1a Z 2 iVm 1b GleichbG (Arbeitgeberverantwortlichkeit bei sexueller Belästigung durch Dritte)

Antragsinhalt:

Die Beschwerdeführerin sei von ihren Arbeitskollegen verbal, durch „Strip-Poker-Computerspiele“ sowie durch das Mitanhören einschlägiger Geräusche beim Abspielen eines Pornofilmes sexuell belästigt worden.

Ergebnis:

Prüfungsergebnis (keine Arbeitgeberverantwortlichkeit gemäß § 2 Abs. 1a Z 2 iVm 1b GleichbG, jedoch Feststellung der sexuellen Belästigung durch die Arbeitskollegen als Vorfrage)

Verfahrensdauer:

25. März 1996 bis 24. Juli 1997

Antrag 6/96 (GBK 74/96),

eingebracht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am 4. Juni 1996

Arbeitgeber/in:

EDV-Unternehmen

wegen:

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

Antragsinhalt:

Die Betroffene habe sich telefonisch auf ein Stelleninserat beworben und sei mit der Begründung abgelehnt worden, daß sie als Mutter zweier Kleinkinder nicht für die Position in Frage komme.

Ergebnis:

Prüfungsergebnis (eine unmittelbare Diskriminierung der Frau bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses ist nicht auszuschließen).

Verfahrensdauer:

4. Juni 1996 bis 26. Februar 1997

Antrag 7/96 (GBK 75/96),

eingebracht durch die AK Wien am 25. Juni 1996

Arbeitgeber/in:

Ambulatorium

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß

§ 2 Abs. 1a Z 1 und 1b GleichbG (sexuelle Belästigung durch Arbeitgeber)

Antragsinhalt:

Die Betroffene sei durch ihren Vorgesetzten verbal und körperlich sexuell belästigt worden.

Ergebnis:

Vorschlag gemäß § 6 Abs. 2 GleichbG wegen Diskriminierung gemäß § 2

Abs. 1a Z 1 iVm 1b GleichbG (sexuelle Belästigung durch den Arbeitgeber)

Verfahrensdauer:

21. Juni 1996 bis 14. April 1997

Antrag 8/96 (GBK 76/96)

eingebracht durch die AK Steiermark am 21. Oktober 1996

Arbeitgeber/in:

Automobilwerk

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß

§ 2 Abs. 1a Z 2 iVm 1b GleichbG (Arbeitgeberverantwortlichkeit bei sexueller Belästigung durch Dritte)

Antragsinhalt:

Die Betroffene sei durch einen Mitarbeiter verbal sexuell belästigt worden.

Ergebnis:

Prüfungsergebnis (die sexuelle Belästigung durch den Arbeitskollegen kann nicht ausgeschlossen werden, das Eingehen auf die Frage der Arbeitgeberverantwortlichkeit erübrigte sich somit.)

Verfahrensdauer:

21. Oktober 1996 bis 9. Oktober 1997

Antrag 9/96 (GBK 77/96)

eingebracht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am 5. November 1996

Arbeitgeber/in:

Gastronomieunternehmen

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß
§ 2 Abs. 1a Z 2 iVm 1b GleichbG (Arbeitgeberverantwortlichkeit bei sexueller
Belästigung durch Dritte)

Antragsinhalt:

Die Betroffene sei durch einen Mitarbeiter verbal und massiv körperlich sexuell
belästigt worden.

Ergebnis:

Vorschlag gemäß § 6 Abs. 2 GleichbG wegen Diskriminierung gemäß § 2 Abs.
1a Z 2 iVm 1b GleichbG (Feststellung der Arbeitgeberverantwortlichkeit, da
keine angemessene Abhilfe der sexuellen Belästigung geschaffen wurde)

Verfahrensdauer:

5. November 1996 bis 14. April 1997

Antrag 10/96 (GBK 78/96),

eingebracht durch die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen am 5. November
1996

Arbeitgeber/in:

Versicherungsunternehmen

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß
§ 2 Abs. 1 Z 6 GleichbG (sonstige Arbeitsbedingungen)

Antragsinhalt:

Nach anfänglicher beruflicher Weiterentwicklung sei die Beschwerdeführerin be-
ruflich degradiert und versetzt worden.

Ergebnis:

Antragsrückziehung aufgrund einer einvernehmlichen Lösung mit dem Arbeitge-
ber.

Verfahrensdauer:

5. November 1996 bis 4. Februar 1997

Antrag 11/96 (GBK 79/96),

eingebracht durch die Arbeitnehmerin am 5. Dezember 1996

Arbeitgeber/in:

Theater

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß

§ 2 Abs. 1 Z 5 GleichbG (beruflicher Aufstieg)

Antragsinhalt:

Der Antragstellerin sei trotz Zusatzqualifikationen eine Beförderung verweigert worden.

Ergebnis:

Abtretung an die Bundes-Gleichbehandlungskommission wegen

Unzuständigkeit der Gleichbehandlungskommission

Verfahrensdauer:

22. November 1996 bis 26. Juni 1997

Antrag 12/97 (GBK 80/97),

eingebracht durch die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen am 16. Jänner 1997

Arbeitgeber/in:

Erzeugung von Musikinstrumenten

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß

§ 2 Abs. 1a Z 2 iVm 1b GleichbG (Arbeitgeberverantwortlichkeit bei sexueller Belästigung durch Dritte)

Antragsinhalt:

Die Beschwerdeführerin sei von einem Mitarbeiter verbal und körperlich sexuell belästigt worden.

Ergebnis:

Antragsrückziehung durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am 1. Oktober 1997

Verfahrensdauer:

16. Jänner 1997 bis 1. Oktober 1997

Antrag 13/97 (GBK 81/97),

eingebracht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am 3. Februar 1997

Arbeitgeber/in:

Gastronomieunternehmen

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß

§ 2 Abs. 1a Z 1 iVm 1b GleichbG (sexuelle Belästigung durch den Arbeitgeber)

Antragsinhalt:

Die Beschwerdeführerin sei von ihrem Vorgesetzten verbal und körperlich sexuell belästigt worden.

Ergebnis:

Antragsrückziehung am 21. Mai 1997 durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft infolge einer pauschalen Schadenersatzleistung des Arbeitgebers an die Frau

Verfahrensdauer:

3. Februar 1997 bis 21. Mai 1997

Antrag 14/97 (GBK 82/97),

Da der Antrag am Tag nach Einbringen zurückgezogen wurde, erfolgte keine Behandlung in der Kommission.

Antrag 15/97 (GBK 83/97),

eingebracht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am 21. Februar 1997

Arbeitgeber/in:

Industrieunternehmen

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß

§ 2 Abs. 1 Z 2 GleichbG (Entgelt)

Antragsinhalt:

Die Lohngestaltung des Unternehmens sei nicht nachvollziehbar und geschlechts-spezifisch sehr unterschiedlich gewesen.

Ergebnis:

Vorschlag gemäß § 6 Abs. 2 GleichbG wegen Diskriminierung gemäß § 2 Abs. 1 Z 2 GleichbG (Entgelt)

Verfahrensdauer:

21. Februar 1997 bis 24. Juli 1997

Antrag 16/97 (GBK 84/97),

eingebracht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am 7. März 1997

Arbeitgeber/in:

Hilfsorganisation im Non-Profit-Bereich

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 2 Abs. 1a Z 2 iVm 1b
GleichbG (Arbeitgeberverantwortlichkeit bei sexueller Belästigung durch Dritte)

Antragsinhalt:

Die Beschwerdeführerin sei von ihrem Vorgesetzten verbal und körperlich sexuell
belästigt worden.

Ergebnis:

Prüfungsergebnis (Keine Arbeitgeberverantwortlichkeit infolge angemessener
Abhilfe durch den Arbeitgeber. Das Vorliegen einer sexuellen Belästigung als
Vorfrage konnte glaubhaft gemacht werden.)

Verfahrensdauer:

7. März 1997 bis 9. Oktober 1997

Antrag 17/97 (GBK 88/97),

eingebracht durch einen Rechtsanwalt am 31. Juli 1997

Arbeitgeber/in:

Friseurmeister

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß
§ 2 Abs. 1a Z 1 iVm 1b GleichbG (sexuelle Belästigung durch den Arbeitgeber)

Antragsinhalt:

Der Arbeitgeber habe die Beschwerdeführerin wiederholt verbal sowie durch
Anbringen einer Videokamera am WC sexuell belästigt.

Ergebnis:

Vorschlag gem. § 6 Abs.2 GleichbG wegen Diskriminierung gem. § 2 Abs. 1a

Z 1 iVm 1b GleichbG (sexuelle Belästigung durch den Arbeitgeber)

Verfahrensdauer:

31. Juli 1997 bis 17. Dezember 1997

3. OFFENE ANTRÄGE:

Der jeweilige Verfahrensstand bezieht sich auf den Stichtag 31. Dezember 1997.

Antrag 1/94-96 (GBK 46/94),

amtswegiges Verfahren der Gleichbehandlungskommission über allgemeine Probleme des Verfahrens wegen sexueller Belästigung gemäß § 5 Gleichbehandlungsgesetz seit 23. August 1994.

Verfahrensstand:

in Diskussion

Antrag 2/94-96 (GBK 48/94),

eingebracht durch die Arbeiterkammer Tirol am 20. Oktober 1994

Arbeitgeber/in:

Versicherungsunternehmen

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 2 Abs. 1a Z 2 iVm 1b GleichbG (Arbeitgeberverantwortlichkeit bei sexueller Belästigung durch Dritte)

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei mehrmals von drei Arbeitskollegen verbal sexuell belästigt worden, etwa durch obszöne auf einem Anrufbeantworter festgehaltene Telefonate, durch Zusenden vulgärer Ansichtskarten sowie durch anzügliche Bemerkungen im Zuge einer betrieblichen Abschiedsfeier.

Verfahrensstand:

Ruhen

Antrag 3/94-96 (GBK 51/94),

eingebracht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am 16. Dezember 1994 auf Erstellung eines Gutachtens gemäß § 5 GIBG

Antragsinhalt:

Erarbeitung von Beurteilungskriterien für einen Verstoß gegen § 2c GIBG (geschlechtsneutrale Stellenausschreibung). In diesem Zusammenhang klärungsbedürftig erscheint etwa der Ausschreibungsbegriff (gelten Radio-, Fernseh-, Teletexteinschaltungen, Telefax sowie andere nachrichtentechnische Datenträger als Ausschreibungen?, können Ausschreibungen auch mündlich erfolgen?, etc.) und die Frage, wann ein Begriff als geschlechtsneutral zu werten ist.

Verfahrensstand:

in Diskussion

Antrag 4/95-97 (GBK 65/95),

eingebracht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am 1. August 1995 auf Erstellung eines Gutachtens über Fragen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch branchenübliche Vorgangsweisen im Zusammenhang mit Teilzeitbeschäftigten.

Verfahrensstand:

in Diskussion

Antrag 5/97 (GBK 85/97),

eingebracht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am 28. Juli 1997

Arbeitgeber/in:

Industrieunternehmen

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 2 Abs. 1a Z 2 iVm 1b und Abs. 1 Z 4, Z 5, Z 6 und Z 7 GleichbG (Arbeitgeberverantwortlichkeit bei sexueller Belästigung durch Dritte, innerbetriebliche Aus- und Weiterbildung, beruflicher Aufstieg, sonstige Arbeitsbedingungen sowie Beendigung des Arbeitsverhältnisses)

Antragsinhalt:

Die Beschwerdeführerin sei mit der Zusage, die Büroleitung zu übernehmen, eingetreten. Es sei zu verbalen und körperlichen sexuellen Belästigungen seitens ihres unmittelbaren Vorgesetzten gekommen. Die Büroleitung habe bis dato niemand erhalten, es sei aber ein männlicher, jüngerer Kollege systematisch als Nachfolger aufgebaut worden. Die Beschwerdeführerin sei gekündigt worden.

Verfahrensstand:

Ermittlungsverfahren

Antrag 6/97 (GBK 86/97),

eingebracht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am 28. Juli 1997

Arbeitgeber/in:

Sozialversicherungsträger

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß

§ 2 Abs. 1 Z 5 (beruflicher Aufstieg)

Antragsinhalt:

Die Gleichbehandlungskommission habe im Fall GBK 71/96 (vergleiche Antrag 4/96, Seite 6 des gegenständlichen Berichtes) die Ansicht vertreten, daß die Beschwerdeführerin bei der Besetzung einer stellvertretenden Abteilungsleitungsfunktion gegenüber einem männlichen Kollegen benachteiligt wurde. Im gegenständlichen Fall sei nunmehr die Abteilungsleitung vakant geworden, die wiederum jener männliche Kollege erhalten habe. Die Beschwerdeführerin sei daher zum zweiten Mal übergangen und geschlechtsspezifisch diskriminiert worden.

Verfahrensstand:

Ermittlungsverfahren

Antrag 7/97 (GBK 87/97),

eingebracht durch die AK Wien am 30. Juli 1997

Aufgrund der Unvollständigkeit des Antrages wurde dieser von der Kommission noch nicht behandelt.

Antrag 8/97 (GBK 89/97),

eingebracht durch die AK Wien am 8. August 1997

Arbeitgeber/in:

Bewachungsgewerbe

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß

§ 2 Abs. 1a Z 2 iVm 1b und Abs. 1 Z 7 GleichbG (Arbeitgeberverantwortlichkeit bei sexueller Belästigung durch Dritte, Beendigung des Arbeitsverhältnisses)

Antragsinhalt:

Die Beschwerdeführerin sei von einem Mitarbeiter verbal sexuell belästigt worden und letztlich unter einem Vorwand gekündigt worden.

Verfahrensstand:

Ermittlungsverfahren

Antrag 9/97 (GBK 90/97),

eingebracht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am 22. August 1997

Arbeitgeber/in:

Flugunternehmen

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß

§ 2 Abs. 1 Z 4, 6 und 7 GleichbG (innerbetriebliche Aus- und Weiterbildung, sonstige Arbeitsbedingungen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses)

Antragsinhalt:

Die Beschwerdeführerin sei seit 1. September 1994 als Pilotin bei der Arbeitgeberin beschäftigt. Aufgrund eines Ankaufes eines anderen Flugzeugtypes sei vom Flugunternehmen von der Beschwerdeführerin als Bedingung für eine Umschulung die Absolvierung eines JTT verlangt worden, obwohl es sich dabei um einen Teil der Selektion für BewerberInnen handle und sie diese Selektion bereits vor längerer Zeit abgeschlossen hat. Im Anschluß daran habe die Beschwerdeführerin eine Check-Session absolvieren müssen, die üblicherweise nur bei SelektionskandidatInnen vorgenommen werde. Check und Wiederholungscheck seien negativ beurteilt worden, sodaß es zur Auflösung des Dienstverhältnisses gekommen sei. Da der JTT von der Beschwerdeführerin nach Rückkehr aus ihrem Mutterschaftskarenzurlaub abverlangt worden sei, liege der Schluß einer gezielt geschlechtsspezifischen Diskriminierung nahe.

Verfahrensstand:

Ermittlungsverfahren

Antrag 10/97 (GBK 91/97),

eingebracht durch eine Rechtsanwältin am 18. September 1997

Arbeitgeber/in:

Unternehmen für Personalsuche

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß
§ 2c GleichbG (geschlechtsneutrale Stellenausschreibung)

Antragsinhalt:

Aufgrund eines Inserates in einer Tageszeitung habe sich die Beschwerdeführerin beworben. Es sei jedoch von der Firma mitgeteilt worden, daß der Auftraggeber ausdrücklich einen Herren zur Verstärkung seines Teams wünsche.

Verfahrensstand:

Ermittlungsverfahren

Antrag 11/97 (GBK 92/97),

eingebracht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am 16. Oktober 1997 auf Erstellung eines Gutachtens über Fragen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 2 Abs. 1 Z 2 GleichbG durch den Pensionskassenkollektivvertrag der Banken im Zusammenhang mit Teilzeitbeschäftigten.

Verfahrensstand:

in Diskussion

Antrag 12/97 (GBK 93/97),

abgetreten durch die Bundes-Gleichbehandlungskommission am 17. Oktober 1997

Arbeitgeber/in:

Einrichtung für Deutsch-Kurse

wegen:

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

Antragsinhalt:

Die Beschwerdeführerin habe sich am 16. Dezember 1996 für die ausgeschriebene Stelle beworben. Trotz eines sehr positiv verlaufenden Vorstellungsgespräches habe sie die Stelle jedoch nicht erhalten. Intern und informellen Informationen zufolge sei der Grund darin gelegen, daß die Beschwerdeführerin eine Frau sei.

Verfahrensstand:

Ermittlungsverfahren

Antrag 13/97 (GBK 94/97),

eingebracht durch die AK Wien am 21. November 1997

Arbeitgeber/in:

Handelsunternehmen

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß
§ 2 Abs. 1 Z 5 und 6 GleichbG (beruflicher Aufstieg und sonstige Arbeitsbedingungen)

Antragsinhalt:

Die Beschwerdeführerin habe seit 1. Oktober 1985 ein Dienstverhältnis zur Arbeitgeberin. Im Zuge einer Betriebsübergabe aufgrund eines Verkaufes, der mit 31. Dezember 1997 erfolgen solle, sei am 30. September 1997 an die Dienstnehmerin eine Kündigung ergangen. Die Beschwerdeführerin sei als einzige gekündigt worden, die männlichen Kollegen seien in den verkauften Betrieb mit allen Rechten und Pflichten mitübernommen worden. Der Beschwerdeführerin sei mitgeteilt worden, daß der neue Betriebsinhaber keine Frauen zu beschäftigen wünsche und der Posten der Beschwerdeführerin mit einer männlichen Ganztagskraft (die Beschwerdeführerin sei 28 Stunden pro Woche beschäftigt) besetzt werde.

Verfahrensstand:

Ermittlungsverfahren

Bericht
über die Weiterentwicklung
des Gleichbehandlungsgesetzes

1997

GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

1. Vierte Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz

Der Entwurf für die vierte Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz wurde - wie schon im Bericht über die Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes für das Jahr 1996 angekündigt - im Jahr 1997 als Regierungsvorlage in den Nationalrat eingebracht und Anfang 1998 vom Parlament beschlossen.

Durch diese Novelle, BGBl. I Nr. 44/1998, die am 1. Mai 1998 in Kraft getreten ist, wurden Verbesserungen bei der Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft und die Gleichbehandlungskommission herbeigeführt.

Wichtigster Punkt der Novelle ist die Regionalisierung der Gleichbehandlungsanwaltschaft durch Einrichtung von Regionalbüros der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen und Bestellung von Regionalanwältinnen als Leiterinnen dieser Büros. Dadurch soll die praktische Durchsetzung der bestehenden rechtlichen Beschwerdemöglichkeiten in den Regionen erleichtert werden. Die Einrichtung der Regionalbüros und die Festlegung ihres örtlichen und fachlichen Wirkungsbereiches soll durch Verordnung des Bundeskanzlers erfolgen.

Darüber hinaus wird in der Novelle klargestellt, daß sexuelle Belästigung durch einen Dritten (Kollege, Kunde) und somit eine Diskriminierung auch dann vorliegt, wenn dem Arbeitgeber keine schuldhafte Unterlassung angemessener Abhilfe anzulasten ist.

Außerdem regelt die Novelle verfahrensrechtliche Angelegenheiten, wie insbesondere Ersatz der Fahrt- und Aufenthaltskosten für Auskunftspersonen und Festlegung der Zeitpunkte für die Aufhebung der Fristenhemmung für die gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz.

Die Novelle enthält weiters Änderungen betreffend Vorsitz und Entsendung der Mitglieder in die Gleichbehandlungskommission und eine Regelung über die Vertraulichkeit der Sitzungen der Gleichbehandlungskommission.

2. Fünfte Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz

Im Herbst 1997 wurden zwischen dem Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales und dem Bundeskanzleramt (Büro der Frauenministerin und Gleichbehandlungsanwaltschaft) Gespräche über eine weitere - größere - Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz aufgenommen. Es ist beabsichtigt, dazu im Herbst 1998 die Sozialpartnergespräche aufzunehmen.

Gegenstand der Sozialpartnergespräche sollen insbesondere folgende Punkte sein:

- Schaffung von Instrumentarien, die eine verstärkte Kontrolle und Durchsetzung des Gleichbehandlungsgesetzes ermöglichen
- Umsetzung der Judikatur des Europäischen Gerichtshofes zum Schadenersatzanspruch bei Diskriminierung bei Begründung des Arbeitsverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg
- Umsetzung der Entsende-Richtlinie der Europäischen Union
- Beweislasterleichterung bei sexueller Belästigung
- Verbesserung der Beweislastregelung insgesamt

VOLLZIEHUNG DES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZES

DURCH DIE GERICHTE

Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes können nicht nur bei der Gleichbehandlungskommission beim Bundeskanzleramt, sondern unmittelbar bei Gericht geltend gemacht werden, wobei Gleichbehandlungskommission und Gericht unabhängig voneinander angerufen werden können. Von der Möglichkeit der gerichtlichen Geltendmachung des Anspruches auf Gleichbehandlung wird aber in der Praxis nur selten Gebrauch gemacht.

Eine systematische Erfassung der zum Gleichbehandlungsgesetz ergangenen Entscheidungen liegt nicht vor. Dem Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales ist aus dem Jahr 1997 nur eine Entscheidung bekannt, die sich mit dem

- Gleichbehandlungsgesetz, nämlich der Frage der Arbeitgeber-Verantwortlichkeit, befaßt:

Das Oberlandesgericht Wien hat mit Erkenntnis vom 11. April 1997, 8 Ra 40/97d, festgestellt, daß die sexuelle Belästigung einer Arbeitnehmerin, die durch das Erstgericht (Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 23. September 1996, GZ 5 Cga 79/95 p-33) als Vorfrage für das Vorliegen einer gerechtfertigten Entlassung des Belästigers festgestellt wurde, auch dann einen Entlassungsgrund darstellt, wenn die Belästigte in einem fremden Dienstleistungsbetrieb beschäftigt ist und nur ihre Arbeitsleistung im gleichen Betrieb wie der Belästiger erbringt.

Die Einstufung als „Mitbedienstete“ im Sinne des § 27 Z 6 Angestelltengesetz ist gerechtfertigt, weil dieser Begriff alle vom oder für den gleichen Arbeitgeber unter seiner Verantwortlichkeit beschäftigten Personen umfaßt, unabhängig davon, ob mit ihnen ein Dienstvertrag begründet wurde oder nicht. Den Unternehmer trifft zweifellos gegenüber allen für ihn Beschäftigten die Sorgfalts- und Fürsorgepflicht.

Der Berufung der klagenden Partei (des Belästigers) wurde daher nicht Folge gegeben.

GLEICHBEHANDLUNG VON FRAU UND MANN NACH DEM EU-RECHT

Im Jahr 1997 wurden folgende Aktivitäten gesetzt:

I. Verbindliche Rechtsakte:

A. *Primärrecht*

Vertrag von Amsterdam:

Erweiterung der Bestimmungen über Gleichbehandlung von Frau und Mann

Der am 2. Oktober 1997 unterzeichnete Vertrag von Amsterdam wird nach Ratifizierung durch alle Mitgliedstaaten in Kraft treten.

Bisher bot der EGV hinsichtlich Gleichbehandlung von Mann und Frau nur eine Rechtsgrundlage für Maßnahmen zur Beseitigung der Lohndiskriminierung.

Der Vertrag von Amsterdam schafft endlich eine **solide Rechtsgrundlage** (Art. 141 EGV anstelle des bisherigen Art. 119) für Maßnahmen zur Gewährleistung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Arbeits- und Beschäftigungsfragen. Bei der Setzung all dieser Maßnahmen hat das Europäische Parlament ein Veto-Recht.

Weiters wurde eine neue allgemeine Kompetenzgrundlage für Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung geschaffen (Artikel 13 EGV).

Schließlich stellt der Vertrag von Amsterdam ausdrücklich klar, daß **spezifische Vergünstigungen** zur Verhinderung oder zum Ausgleich von beruflichen Benachteiligungen eines unterrepräsentierten Geschlechtes **zulässig** sind (Art. 141 Abs. 4 EGV).

B. Sekundärrecht

1. „Elternurlaubsrichtlinie“

Die Richtlinie 96/34/EG zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub wurde mit der Richtlinie 97/75/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 **auf das Vereinigte Königreich ausgedehnt**.

(ABL Nr. L 10 vom 16.1.1998 S. 24)

Zu dieser Richtlinie hat die **UEAPME** (Europäische Union des Handwerks und der Klein- und Mittelbetriebe) eine **Klage auf Nichtigerklärung** beim **EuGH** eingebracht, da sie mangels Beteiligung von Vertretern der Klein- und Mittelbetriebe an den Verhandlungen das ordnungsgemäße Zustandekommen dieser Richtlinie ebenfalls bestreitet. Die **Zurückweisung** in erster Instanz wurde **angefochten**.

Österreich hat die Verlängerung der Umsetzungsfrist (Frage der Schaffung eines originären Anspruchs des Vaters auf Karenzurlaub) um ein Jahr beantragt, da das Ergebnis des Verfahrens auf Nichtigerklärung der Richtlinie abgewartet werden soll.

2. „Beweislastrichtlinie“

Die Richtlinie über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts wurde am 15. Dezember 1997 **angenommen** und ist von den Mitgliedstaaten (außer dem Vereinigten Königreich) bis 20. 1. 2000 umzusetzen (ABL Nr. 14 vom 20.1.1998

S. 6-8). Gleichzeitig wurde eine politische Einigung erzielt, die Richtlinie auf das Vereinigte Königreich auszudehnen.

Die Richtlinie sieht eine **Verlagerung der Beweislast** in Fällen einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vor:

Die klagende Person (ArbeitnehmerIn) muß Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer Diskriminierung vermuten lassen;

Der Beklagte (ArbeitgeberIn) muß den Gegenbeweis erbringen, daß der Grundsatz der Gleichbehandlung nicht verletzt wurde.

(Diese Richtlinie 94/45/EG wurde am 4. Juni 1998 auf das Vereinigte Königreich ausgedehnt.)

3. „Teilzeitrichtlinie“

Die von der UNICE (Union der Industrien der Europäischen Gemeinschaft), CEEP (Vereinigung europäischer Arbeitgeber öffentlicher Unternehmen) und EGB (Europäischer Gewerkschaftsbund) geschlossene Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit vom 6. Juni 1997 (ABL Nr. 14 vom 20.1.1998 S. 9-14) schafft ein **Diskriminierungsverbot von Teilzeitbeschäftigte(n) gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigte(n)** hinsichtlich der Arbeitsbedingungen. Aus objektiven Gründen kann von diesem Grundsatz abgegangen werden. Sozialversicherungsrechtliche Regelungen sind nicht enthalten.

Durch die Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 wurden die Mitgliedstaaten (außer das Vereinigte Königreich) verpflichtet, die erforderlichen Vorschriften zu erlassen, um dem Rahmenübereinkommen der Sozialpartner innerstaatlich bis 20. Jänner 2000 zu entsprechen. Die Richtlinie wurde durch die RL 98/23/EG vom 7. April 1998 **auf das Vereinigte Königreich ausgedehnt** (ABL Nr. L 131 vom 5.5.1998 S. 10).

Das Diskriminierungsverbot ist im österreichischen Arbeitsrecht bereits **verwirklicht**.

Beim **EuGH ist eine Klage der UEAPME** (Europäische Union des Handwerks und der Klein- und Mittelbetriebe) **auf Nichtigerklärung** der RL 97/81/EG anhängig. Die UEAPME bestreitet das ordnungsgemäße Zustandekommen der Richtlinie, da Vertreter der Klein- und Mittelbetriebe an den Verhandlungen nicht beteiligt waren.

II. Richtlinienvorschläge

Änderungsvorschlag zur Gleichbehandlungsrichtlinie

Die Beratungen zum Vorschlag der Kommission (KOM [96] 93 endg.) für eine RL des Rates zur Änderung der RL 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsausbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen wurden wegen der Erweiterung der Bestimmungen des EGV über die Gleichbehandlung von Frau und Mann durch den Vertrag von Amsterdam und der jüngsten Judikatur des EuGH (Rs. Marschall) **unterbrochen**.