

GEMEINSAMER
BERICHT
ÜBER DIE VOLLZIEHUNG
DES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZES

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

1 9 9 3

vorgelegt von:

Johanna Dohnal
Bundesministerin für
Frauenangelegenheiten

Josef Hesoun
Bundesminister für
Arbeit und Soziales

INHALTSVERZEICHNIS

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

TÄTIGKEITSBERICHT
DER ANWALTSCHAFT FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN

INHALTSVERZEICHNIS

Vorbemerkung

Aufgrund der Anregungen im Gleichbehandlungsausschuß am 5.4.1994 wurde der Bericht der Gleichbehandlungsanwaltschaft neu gestaltet:

Die praktische Arbeit in den Schwerpunktbereichen im Berichtszeitraum ist in jeweils eigenen Abschnitten ausführlicher als bisher dargestellt.

Dadurch wurde es möglich, konkrete Problemdarstellungen, Vorschläge und Forderungen, die sich aus der Arbeit ergeben, mit in den Bericht aufzunehmen.

Über die anderen Arbeitsbereiche, wie z.B. Öffentlichkeitsarbeit, Veranstaltungen, Schulungen, Informationsmaterial, Forschung etc. wird im Überblick in Kapitel "Bilanz und Ausblick" berichtet.

I. Bilanz und Ausblick

II. Beratung

1. Statistik der Erstkontakte vom 1.1.1993 bis 31.12.1993
2. Beratungen zu Diskriminierungsbereichen des Gleichbehandlungsgesetzes
3. Themen und Tendenzen der Beratungen zu den Diskriminierungsschwerpunkten
4. Anfragen und Beratungen zu anderen Themenbereichen

III. Vorfeldarbeit

1. Anonyme Interventionen
2. Intervention unter namentlicher Nennung der Frauen
3. Betriebsbesuche
4. Beispiele für Beratungen im Vorfeld der Gleichbehandlungskommission

IV. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

1. Sexuelle Belästigungen - Beratungen 1993
2. Beispiele sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
3. Die häufigsten Belästigungssituationen

4. Die persönliche Situation sexuell belästigter Frauen
5. Unterstützungsmöglichkeiten durch die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen

V. Aktion § 2 c: Geschlechtsneutrale Stellenausschreibungen

1. Legistische Entwicklung
2. Gleichbehandlungskommission
3. Gleichbehandlungsanwaltschaft
4. Vorarbeiten
5. Durchführung
6. Ergebnisse
7. Mitteilungen an Bezirksverwaltungsbehörden
 - 7.1. Zu Stellenausschreibungen der Arbeitsmarktverwaltung
 - 7.2. Zu Stelleninseraten privater ArbeitsvermittlerInnen
8. Anzeigekriterien
9. Verwaltungsverfahren
10. Auswirkungen
11. Vorhaben 1994

VI. Die Kommissionsarbeit der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen im Jahr 1993

1. Abgeschlossene Verfahren zu Anträgen der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen
2. Neue Anträge

VII. Entwicklung der Kommissionsarbeit seit 1991

1. Diskriminierung einzelner Frauen
 - 1.1. Umsetzung der Kommissionsverfahren
 - 1.2. Beratung nach Abschluß eines Kommissionsverfahrens
 - 1.3. Situation der Frauen heute (Jahresende 1993)
2. Diskriminierung mehrerer Frauen/Betriebsbereiche
 - 2.1. Umsetzung der Empfehlungen der Gleichbehandlungskommission
3. Gutachten gem. § 5 GBG
4. Spezielle Probleme bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses

VIII. Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes

1. Neuerlassung des Gesetzes
2. Ausweitung der §§ 2 c, 10 d (Stellenausschreibungen)

3. Verbesserung der Schadenersatzansprüche bei den Diskriminierungstatbeständen "Bewerbung" und Beförderung"
4. Beweislastverlagerung
5. Erweiterung der Kompetenzen der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen
6. Berichtspflicht von Betrieben
7. Verwaltungsstrafe bei Nichtbeachtung der Aushangpflicht
8. Verlängerung und Vereinheitlichung der Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen
9. Aufnahme eines Frauenförderungsgebotes

I. BILANZ UND AUSBLICK

Bereits nach einem Jahr Erfahrung mit dem mit 1.1.1993 novellierten Gesetz läßt sich sagen, daß dieses Rechtsinstrument, das von den österreichischen Frauen nunmehr auch in durchaus spürbarem Ausmaß genützt wird, durch die Novelle in einigen Bereichen deutlich effizienter geworden ist.

Vor allem die Festlegung finanziell merkbarer Schadenersatzansprüche bei einer Diskriminierung durch Nichtbegründung eines Arbeitsverhältnisses bzw. Nichtbeförderung hat zu einer deutlichen inhaltlichen und quantitativen Ausweitung der Beratungen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft geführt.

Ausgehend von dem Anspruch, daß Frauen, die die Belastung eines Kommissionsverfahrens auf sich nehmen, damit auch ihre persönliche Situation verbessern können sollten, konnten erstmals mit Erfolgsaussicht Anträge an die Gleichbehandlungskommission zum Diskriminierungstatbestand Nichtbeförderung in Betracht gezogen werden.

In einem beispielgebenden Verfahren, das in der zweiten Jahreshälfte abgeschlossen werden konnte, hat sich bereits deutlich gezeigt, daß und wie sich die Reaktion von Arbeitgebern ändert, wenn die Gleichbehandlungskommission mehr tun kann, als eine Diskriminierung festzustellen.

Die erstmalige Verankerung einer Sanktion (Verwaltungsstrafe) bei Verletzung des Gebots der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung hat weit über den an sich kleinen von der Sanktion betroffenen Personenkreis hinaus Auswirkungen gezeigt.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat in den Monaten Mai und Juni 1993 die Stelleninserate in großen österreichischen Tageszeitungen sowie in den Arbeitsmarktanzeigern der AMV überprüft und die entsprechenden Mitteilungen an die Bezirksverwaltungsbehörden gemacht.

Auch wenn sich im Zuge der Verwaltungsverfahren herausgestellt hat, daß auf Grund einer Formulierungsunklarheit des Gesetzes derzeit der betroffene Personenkreis möglicherweise noch kleiner ist als ursprünglich angenommen, hat die Aktion doch wesentlich nicht nur zu einem großen Bekanntheitsgrad und einer größeren Wirksamkeit des Gebots der geschlechts-

neutralen Stellenausschreibung, sondern auch dazu beigetragen, daß sich nun auch private Arbeitsvermittler für eine Ausdehnung der Sanktion auf alle Arbeitgeber aussprechen.

Zu einem echten Tabubruch hat die ausdrückliche Verankerung des Tatbestandes der sexuellen Diskriminierung im Gesetz geführt. Bis Ende 1993 wurden bereits sieben Beschwerden wegen sexueller Diskriminierung bei der Gleichbehandlungskommission eingebracht.

Die Zahl der Beratungen (Gespräche, Korrespondenz, Interventionen, betriebliche Verhandlungen) in der Gleichbehandlungsanwaltschaft stieg von 7 im Jahr 1991 und 26 im Jahr 1992 auf 45 im Jahr 1993.

Frauen, die persönliche Beratung wegen sexueller Belästigung in Anspruch nehmen, stellen häufiger Anträge an die Gleichbehandlungskommission als andere Frauen.

Grund dafür ist allerdings neben der Tatsache, daß offensichtlich ein Tabu gebrochen werden konnte, auch die sehr unerfreuliche Beobachtung, daß sexuell belästigte Frauen einem weit höheren Kündigungsrisiko ausgesetzt sind als andere benachteiligte Frauen.

So ist von den sieben Frauen, die Anträge wegen sexueller Belästigung an die Gleichbehandlungskommission gestellt haben, keine einzige mehr in dem Betrieb tätig, in dem sie zum Zeitpunkt der Belästigung gearbeitet hatte. Im Vorfeld von 31 Kommissionsverfahren zu anderen Diskriminierungstatbeständen sind Kündigungen nur in fünf Fällen vorgekommen.

Umso wichtiger war die Verankerung einer wirksamen Anfechtungsmöglichkeit im Gesetz, wenn eine Kündigung wegen Geltendmachung von Ansprüchen nach den Gleichbehandlungsgesetz ausgesprochen wird.

Gerade beim Tatbestand beim sexuellen Belästigung mußte sich diese Bestimmung leider bereits mehrfach bewähren und hat immerhin dazu geführt, daß die Situation belästigter und gekündigter Frauen finanziell verbessert werden konnte.

Dennoch muß in aller Deutlichkeit festgestellt werden, daß das Problem der sexuellen Belästigung auch im Hinblick auf die Folgen für belästigte Frauen offensichtlich unterschätzt wurde. Die Situation der Frauen wird dadurch verschärft, daß bei sexueller Belästigung ein Arbeitsverhältnis oft nur Wochen oder Monate dauert und betroffene Frauen oft lange arbeitslos bleiben, weil bei Bewerbungen eine plausible Begründung für das rasche Ausscheiden fehlt, wenn eine Frau ihre Belästigung nicht offenbaren will.

Diese Folgen, die fast aussichtlich die belästigten Frauen (nicht die Belästiger) zu tragen haben, kann nicht nur das Gleichbehandlungsgesetz nicht mildern. Eine Verbesserung der Situation, daß die Folgen eindeutig zu Lasten der in der Arbeitswelt "unwichtigeren" Arbeitskräfte gehen, ist überhaupt nicht abzusehen.

Sexuelle Belästigung als Tatbestand des Gleichbehandlungsgesetzes war auch ein Schwerpunkt der Informationsveranstaltungen und der Öffentlichkeitsarbeit im Jahr 1993.

Ganz wesentlich erscheint dabei, daß es in Zusammenarbeit mit den ArbeitnehmerInnenvertretungen und durch intensive - und durch bereits längerbestehende Kontakte zunehmend inhaltlich vertiefte - Kooperation mit den Medien gelungen ist, sexuelle Diskriminierung als Aspekt beruflicher Diskriminierung und damit als Gleichbehandlungsproblem in der öffentlichen Diskussion zu verankern.

Neben dieser Schwerpunksetzung wurden die Informationsveranstaltungen über Erfahrungen mit dem Gleichbehandlungsgesetz und die Arbeit in der Gleichbehandlungskommission für die Schwerpunktzielgruppen (BetriebsrätInnen und ArbeitnehmerInnenvertretungen) sowie für alle anderen Interessentinnen und Interessenten, die sich die Erfahrungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft zunutze machen wollen, fortgesetzt.

Im Sommer 1993 wurden zehn weitere Präzedenzentscheidungen der Gleichbehandlungskommission in anonymisierter Form veröffentlicht und an alle österreichischen Frauenorganisationen und -gruppen versendet.

Die Nachfrage nach diesen Informationsaltern ist anhaltend groß, in persönlichen Gesprächen und bei Diskussions- und Informationsveranstaltungen wird häufig betont, wie wichtig die schriftliche Information über Präzedenzfälle als Unterstützung in innerbetrieblichen Verhandlungen ist.

Gleichbleibend groß ist auch das Interesse an Diskussionsveranstaltungen mit der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen, die weiterhin in ganz Österreich auf Einladung durchgeführt werden.

Die wissenschaftlichen Projekte "Analytische Arbeitsbewertung und Frauendiskriminierung" und "Versteckte Diskriminierungen" wurden 1993 abgeschlossen und in der Schriftenreihe zur Frauenforschung herausgegeben.

Die beiden Bände der Schriftenreihe können kostenlos im Büro der Bundesministerin oder in der Gleichbehandlungsanwaltschaft bezogen werden.

Durch die intensive Beschäftigung mit dem Problem sexueller Diskriminierung verschärft sichtbar wurde eine Schwachstelle des Gleichbehandlungsgesetzes, die durch die Novelle 1993 nicht angetastet wurde:

Gerade belästigte Frauen erleben recht häufig, daß ihnen zunächst geglaubt wird, ihre Darstellung aber nach einem Gespräch mit dem Belästiger nur noch insofern Auswirkungen hat, als sie - manchmal ohne irgendeine weitere Information zu erhalten - gekündigt werden.

Hier zeigt sich also besonders gravierend das tatsächlich unterschiedliche Gewicht formal gleicher Glaubwürdigkeitsansprüche.

Deutlich wirkt sich diese Problematik auch bei der Diskriminierung durch Nichtbegründung eines Arbeitsverhältnisses aus, ein Themenbereich, der zwar in der Beratung eine durchaus merkbare Rolle spielt, bisher aber nur zu einer einzigen Individualbeschwerde an die Gleichbehandlungskommission geführt hat.

Und dies, obwohl Bewerberinnen telefonisch durchaus und sehr direkt mitgeteilt wird, daß und wenn für eine Stelle nur männliche Bewerber erwünscht sind.

Im Gesetz ist gleiche Beweislast für Menschen verankert, von denen der eine in dieser Situation über sehr viel mehr Informationen verfügt als die andere.

Das gilt zwar tendenziell für alle Tatbestände der Gleichbehandlungsgesetzes, besonders auffallend ist der unterschiedliche Informationsstand aber bei Bewerbungen.

Dies läßt Beschwerden wegen Nichtbegründung eines Arbeitsverhältnisses aussichtslos erscheinen, so lange der Arbeitgeber lediglich glaubhaft machen muß, er habe eine Bewerberin nicht als Frau abgewiesen und diese mangels Zugang zu entsprechenden Informationen ihre Diskriminierung nicht glaubhaft machen kann.

Völlig ungelöst ist auch das Problem beruflicher Gleichbehandlung auf Basis eines sprachlich eindeutig männlich formulierten Gesetzes:

Da überdies die seit 1993 verankerte Aushangpflicht in den Betrieben dadurch erschwert wird, daß zur Zeit kein durchgehender Gesetzestext existiert, sondern ein Konvolut aus Basistext und

Novellen, könnten durch eine Neuerlassung mit sprachlicher Bereinigung zwei Ziele zugleich erreicht werden.

Die Gleichbehandlungskommission, deren Sitzungen nun zirka monatlich stattfinden, hat die seit 1993 verankerte Sollvorschrift betreffend den Frauenanteil bereits übererfüllt. Sie hat sich nach anfänglichen Umorganisations- und Neubesetzungsproblemen aufgrund der vervielfachten Anzahl von Beschwerden zu einer Einrichtung entwickelt, die seit 1991 bereits mehr als 30 Präzedenzentscheidungen fällen konnte.

Das bedeutet, daß es zu wichtigen Bereichen des Gleichbehandlungsgesetzes Grundsatzentscheidungen gibt, auch wenn von einer Judikatur im strengen Sinn nicht gesprochen werden kann, da Gerichtsentscheidungen nach wie vor weitgehend fehlen.

Neben der bereits erwähnten Diskriminierung durch Nichtbegründung des Arbeitsverhältnisses, zu der Beschwerden aus den oben erwähnten Gründen noch kaum vorliegen, wurden mit der Novelle 1993 aber auch Bestimmungen verankert, die ganz neue Diskussionen in der Gleichbehandlungskommission notwendig machen werden:

Mit der ausdrücklichen Aufnahme des Begriffs der mittelbaren Diskriminierung in das Gesetz wird hinter den Problemen des direkten Vergleichs benachteiligter Frauen mit nicht benachteiligten Männern eine weitere Problemebene sichtbar, auf der frauendiskriminierende Maßnahmen in verschleierte, versteckte, unausgesprochener, darum aber nicht weniger wirksamer Form gesetzt werden.

Die Ergebnisse des von Institut für Alltagskultur durchgeführten Forschungsprojekts "Versteckte Diskriminierungen im Betrieb" unterstreichen eindrücklich Art und Wirkungsweise dieser Mechanismen.

Sie sollen zu einem "Handbuch für BetriebsrätInnen" verarbeitet werden, da aus der konkreten Beratungspraxis der Gleichbehandlungsanwaltschaft immer wieder deutlich wird, wie schwierig es im Einzelfall (vor allem auch deshalb, weil die Beteiligten eben nur mit diesem einen Fall zu tun haben) sein kann, das Diskriminierungs-"Muster" hinter angeblich völlig neutralen Vorgängen zu sehen.

Eine quantitative und qualitative Ausweitung der Kommissionsarbeit ergibt sich aus dem Grundsatz, daß gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit zu bezahlen ist. Auch dieser Grundsatz war vor 1993 implizit im Gesetz enthalten und ist nun ausdrücklich verankert.

In der Gleichbehandlungskommission wurden Diskussionen zum Problem verschiedener, aber vergleichbarer Arbeit bereits im Bereich manueller Tätigkeiten im Produktionsbereich geführt. Dabei hat sich gezeigt, wie schwierig und vor allem aufwendig solche Verfahren sind, wobei der Aufwand bei nicht manueller Tätigkeit noch viel größer wäre. Inwiefern die Gleichbehandlungskommission daran mitwirken könnte, Anhaltspunkte für eine nichtdiskriminierende Praxis in der Bewertung der Arbeit von Frauen und von Männern zu liefern, ist daher noch nicht abzusehen.

Die einzige Möglichkeit, derartige Kommissionsverfahren häufiger abzuwickeln, wäre wohl die Verlagerung eines Großteils der vorbereitenden und begleitenden Arbeit (Betriebsbesuche, Arbeitsplatzbeobachtungen, Gespräche mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern über ihre Tätigkeit, ExpertInnengespräche) in die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Zur Zeit sind für derartige Arbeiten aber auch dort keine personellen Kapazitäten vorhanden.

Im Laufe des letzten Jahres hat sich deutlich herauskristallisiert, daß ein aktives weiteres Ausloten der Möglichkeiten des Gleichbehandlungsgesetzes und die gezielte Aufarbeitung von Themenbereichen nur möglich ist, wenn zusätzlich zu einer Verdoppelung der personellen Kapazitäten in Wien regionale Gleichbehandlungsanwaltschaften eingerichtet werden, sodaß eine Aufteilung von regionalen und zentralen Aufgabenbereichen möglich würde.

Hauptaufgabe der regionalen Gleichbehandlungsanwaltschaften wäre es, für die Frauen eines Bundeslandes ein Beratungsangebot aufzubauen, wie es derzeit nur in Wien existiert. Daß das Beratungsangebot der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Wien und Umgebung immer mehr, sonst aber gleichbleibend wenig in Anspruch genommen wird, unterstreicht die Notwendigkeit, ein Beratungsangebot im Sinn des Wortes zu installieren, das zweimal jährliche Sprechstunden in jedem Bundesland jedenfalls nicht darstellen.

Dazu kommt eine Reihe von Aufgaben, die nur auf regionaler Ebene effizient und sinnvoll durchgeführt werden können, weil sie eine genauere und vor allem regelmäßige Beobachtung der Betriebe eines Bundeslandes notwendig machen, als dies von Wien aus möglich ist:

Eine längere Beobachtung beispielsweise der Einstellungspraxis bestimmter Betriebe ist nur durch eine Tätigkeit vor Ort möglich und könnte dazu beitragen, auch diese Diskriminierung zu bekämpfen.

Ähnlich ist die Notwendigkeit einer konsequenteren Beobachtung des Gebots geschlechtsneutraler Stellenausschreibungen zu sehen, als es bisher der Fall sein konnte.

Vor allem bei Problemen, zu denen bereits eine Präzedenzentscheidung in der Gleichbehandlungskommission herbeigeführt werden konnte, wird es zunehmend möglich, Arbeitgeber im Rahmen direkter informeller Kontakte oder durch Information der betroffenen Frau bzw. des Betriebsrats zu einer Einhaltung des Gleichbehandlungsgesetzes zu bewegen.

Auch diese Möglichkeiten einer Gleichbehandlungsanwältin, in direktem Kontakt mit Betrieben zur Lösung von Problemen beizutragen, könnten auf regionaler Ebene weit besser und effizienter eingesetzt werden als bisher, vor allem auch deshalb, weil der Erfolg hier sehr stark von zeitaufwendigen, intensiven und vor allem häufigen Gesprächen und Kontakten mit dem entsprechenden ArbeitgeberInnen abhängt.

Schließlich wäre auch eine Ausweitung der Berichtspflicht von Betrieben (sei es als Berichtspflicht großer Betriebe, sei es als Verpflichtung auf Anforderung, auch ohne vorangegangenes Individualverfahren) nur sinnvoll, wenn Spezialistinnen vorhanden sind, die diese Berichte aus ihrer konkreten Betriebskenntnis interpretieren, Diskriminierungsmuster erkennen und Tätigkeiten vergleichen können.

Eine Intensivierung der Zusammenarbeit mit dem ArbeitnehmerInnenvertretungen in den Bundesländern wäre insbesondere im Hinblick auf eventuelle Arbeitsgerichtsverfahren wünschenswert, die Rechtsberaterinnen und Rechtsberater bei entsprechender Kooperation mit Spezialistinnen noch wesentlich häufiger als jetzt auf die Grundlage des Gleichbehandlungsrechts stützen könnten.

Die Tatsache, daß dies derzeit zu wenig geschieht, ist einerseits darauf zurückzuführen, daß der Kontakt von Wien aus nicht zu allen Bundesländern gleich gut und regelmäßig möglich ist und trägt andererseits wesentlich dazu bei, daß es nach wie vor praktisch keine Judikatur zum Gleichbehandlungsgesetz gibt.

Selbstverständlich müßten die Gleichbehandlungsanwältin und ihre Stellvertreterin in Wien ihre mehrjährige Erfahrung mit dem Gesetz und mit den Diskriminierungsmustern, denen Frauen immer wieder ausgesetzt sind, auch für die Arbeit in den Regionen zur Verfügung stellen.

Auch dort, wo die Antragstellung und Vertretung in der Gleichbehandlungskommission über die Gleichbehandlungsanwaltschaft erfolgt (das ist die überwiegende Mehrzahl der Individualverfahren), müßte die Gleichbehandlungsanwaltschaft in Wien tätig werden.

Dies erscheint schon im Hinblick auf eine einheitliche Vorgangsweise sinnvoll, ist aber auch gesetzlich vorgesehen.

Unter der Voraussetzung der Regionalisierung - und nur unter dieser Voraussetzung - würde es aber für die Wiener Einrichtung auch möglich, durch eine weitgehende Entlastung von den derzeit aufwendigen Tätigkeiten in den Bundesländern bisher nicht genützte Möglichkeiten des Gleichbehandlungsgesetzes und neue Handlungsfelder auszuloten:

Dazu gehört die intensive Vorbereitung von Individualanträgen zu Themenbereichen, zu denen Frauen bisher von Anträgen eher abgeraten wurde (z.B. Bewerbung).

Dazu gehört die Vorbereitung von Anträgen auf Erstellung eines Gutachtens etwa zum Thema sprachliche Gleichbehandlung, oder zu Fragen der Arbeitsbewertung.

Bei der Vorbereitung des Gutachtens zum Thema "weibliche Lehrlinge und technische Berufe" hat sich gezeigt, daß ohne umfangreiche Vorrecherchen und rechtliche Vorbereitungsarbeit der Antrag auf Erstellung eines Gutachtens nicht sinnvoll gewesen wäre, weil die Kommission von sich aus und in einem überschaubaren Zeitraum nicht in der Lage ist, sich entsprechende Informationen zu verschaffen.

Zur Frage der Lehrlingseinstellung war es noch möglich, in dankenswerter Weise auf die Kapazitäten der in Österreich vorhandenen Mädchenberatungsstellen zurückzugreifen, dennoch waren auf seiten der Gleichbehandlungsanwaltschaft umfangreiche Vorbereitungsarbeiten notwendig, die auf Grund der Überlastung mit anderen Tätigkeiten, die keinen Aufschub dulden, über ein Jahr in Anspruch genommen haben.

Da bereits jetzt klar ist, wieviel komplizierter Fragen der Arbeitsbewertung sind, sobald mit einer Verwertung der wissenschaftlicher Forschungsergebnisse im Hinblick auf die Vergleichbarkeit von Berufen und Tätigkeiten begonnen wird, erscheint eine solche Gutachtensvorbereitung unter den gegenwertigen personellen Bedingungen einfach nicht möglich.

Gleichzeitig ist aber allen Personen, die sich mit Gleichbehandlung intensiv beschäftigen, schmerzlich bewußt, daß der weitaus größere Teil der Einkommensunterschiede nicht aus direkter Diskriminierung resultiert, sondern aus der Tatsache, daß Tätigkeiten von Frauen und Tätigkeiten von Männern unterschiedlich bewertet werden.

Die Aufgabe, immer wieder darauf aufmerksam zu machen, wo das Schwergewicht der Probleme liegt und welche Diskriminierungen derzeit nicht nur nicht behoben werden können, sondern oft noch nicht einmal bewußt sind, könnte von der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Wien intensiver als bisher erfüllt werden.

Anliegen und Forderungen im Hinblick auf eine weitere Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes könnten besser verfolgt werden. In vielen Fällen wäre es sicher möglich, bei Verantwortlichen schneller als bisher Verständnis für bestimmte Forderungen zu wecken, wenn regelmäßige Fach- und Kontaktgespräche möglich wären, die zur Zeit aus reinem Zeitmangel unterbleiben müssen.

Dazu kommt, daß durchaus sinnvolle Gesetzesänderungen derzeit gar nicht gefordert werden, weil sie mangels personeller Kapazität ohnehin nicht sinnvoll ausgefüllt werden könnten. Die wichtigste derartige Änderung wäre sicher die Verankerung eines Nebeninterventionsrechtes für die Gleichbehandlungsanwaltschaft beim Arbeits- und Sozialgericht.

Nur so wäre es möglich, eine Forderung zu erfüllen, die auch anläßlich der letzten Berichtslegung wieder von Abgeordneten des Nationalrates gestellt wurde. Es ist der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu Zeit nicht möglich, das Schicksal von Frauen, die einen Antrag bei der Gleichbehandlungskommission eingebracht haben, auch nach Abschluß eines Kommissionsverfahrens lückenlos weiter zu verfolgen. Gleichzeitig wäre die Anwaltschaft sicher die einzige Einrichtung, bei der dies sinnvollerweise geschehen könnte, da die überwiegende Anzahl der Kommissionsverfahren mit einer Beratung in der Gleichbehandlungsanwaltschaft beginnt.

Eine Regionalisierung der Gleichbehandlungsanwaltschaft, eine Aufstockung des Personals in Wien und eine nachfolgende Gesetzesänderung, die z.B. eine Nebenintervention bei Gericht ermöglicht, könnten eine solche lückenlose Information und eine verbesserte Rechtsdurchsetzung für die fernere Zukunft sicherstellen.

II. BERATUNG

1. Statistik der Erstkontakte vom 1.1.1993 bis 31.12.1993

In diesem Zeitraum haben sich 462 Personen in der Anwaltschaft zur Beratung gemeldet.

Davon waren:

398 Frauen

64 Männer

Thema:

o Gleichbehandlung	153
o Öffentlicher Dienst	67
o Sexuelle Belästigung	45
o Arbeitsrecht	48
o Sozialversicherungsrecht	15
o Sonstiges	134

Bundesländer:

o Wien	284
o Niederösterreich	50
o Oberösterreich	25
o Salzburg	29
o Tirol	13
o Vorarlberg	17
o Kärnten	10
o Steiermark	27
o Burgenland	6
o Bundesland nicht angegeben	1

Kontaktaufnahme:

o Telefonische Beratung	396
o persönliches Gespräch	135
o schriftliche Kontaktaufnahme	31

2. Beratungen zu Diskriminierungsbereichen des Gleichbehandlungsgesetzes

Die Beratungen, die sich 1993 auf Diskriminierungstatbestände der §§ 2, 2 b und 2 c (entsprechend der demonstrativen Aufzählung im GBG) bezogen, betrafen meist mehrere Diskriminierungsbereiche, oft auch im Beratungsverlauf wechselnd.

Im Laufe von Beratungen stellt sich nämlich oft heraus, daß zB. nicht nur eine Entgeltdiskriminierung vorliegen könnte, sondern auch eine Benachteiligung bei Weiterbildungsmaßnahmen und in Konsequenz auch bei den beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten.

Kündigungen von Frauen erfolgten fast durchwegs im Anschluß an vorangegangene sexuelle Belästigungen, sowohl wenn sich die Frauen zur Wehr setzten, als auch, wenn sie stillschweigend darüber hinweggingen, aber auch nach einer Benachteiligung bei Beförderung und Aufstiegschancen war für zwei Frauen, die auf beruflichem Aufstieg bestanden, "kein Platz mehr" im Betrieb.

In der nachfolgende Übersicht ist der jeweilige Diskriminierungsschwerpunkt enthalten:

Begründung des Arbeitsverhältnisses	25 %
Sexuelle Belästigung	22 %
Entgelt/freiwillige Sozialleistungen	20 %
Beförderung/beruflicher Aufstieg	9 %
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	8 %
Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung/Sprache	5 %
Arbeitsbedingungen	2 %
Aus- und Weiterbildung	1 %
allgemeine Anfrage ohne eindeutigen Schwerpunkt	8 %

Im Vergleich dazu bezogen sich die 12 im Jahr 1993 eingebrachten Anträge an die Gleichbehandlungskommission auf folgende Diskriminierungsbereiche, wobei auch hier meist nicht nur einer, sondern mehrere Diskriminierungsbereiche Gegenstand eines Antrags waren.

So war z.B. der Diskriminierungsbereich Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung oder vorzeitigen Austritt in fünf Fällen verbunden mit vorangegangenen sexuellen Übergriffen, in zwei Fällen mit einer Benachteiligung beim beruflichen Aufstieg.

Bei 12 Kommissionsanträgen waren insgesamt 20 Benachteiligungen zu überprüfen, diese verteilt auf sieben Diskriminierungsbereiche:

Beendigung des Arbeitsverhältnisses	7
Sexuelle Belästigung	5
Beförderung/beruflicher Aufstieg	4
Begründung des Arbeitsverhältnisses	1
§ 2 c	1
Entgelt	1
Arbeitsbedingungen	1

Nicht in allen Fällen hat die Gleichbehandlungskommission zu jedem einzelnen Diskriminierungsbereich eine Feststellung getroffen, ob eine geschlechtsspezifische Benachteiligung vorliegt oder nicht. In der Beschlußfassung konzentriert sich die Kommission meist auf den Kernbereich der Diskriminierung (siehe Kapitel VI und Bericht der Gleichbehandlungskommission).

3. Themen und Tendenzen der Beratungen zu den Diskriminierungsschwerpunkten

Begründung des Arbeitsverhältnisses

Zahlreiche Anfragen bezogen sich auf diskriminierende Schwangerschaftstests bzw. unzulässige Fragen nach einer Schwangerschaft oder der generellen Familienplanung im Rahmen eines Bewerbungsgespräches. Hier hat sich gezeigt, daß die Präzedenzentscheidung der Gleich-

behandlungskommission aus dem Jahr 1991 in der Argumentation gegenüber den personal-suchenden Betrieben sehr wirksam ist, vor allem, um die in diesem Bereich unzutreffenden Argumente aus dem Bereich des Mutterschutzes auszuräumen. Im Ergebnis profitieren jedoch die von einer Ablehnung betroffenen Frauen (die gerade deswegen nicht bei der Einstellung berücksichtigt werden, weil sie die Beantwortung verweigern) nicht. Lediglich für die Zukunft können die Personalabteilungen oder sonstige EntscheidungsträgerInnen der Betriebe dazu veranlaßt werden, von dieser Praxis zumindest nach außen Abstand zu nehmen. Wieweit nach einer diesbezüglichen Zusicherung gegenüber der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen etwa Personalfragebögen tatsächlich umgestaltet werden, entzieht sich mangels gesetzlicher Möglichkeiten einer Nachprüfung.

Das Argument des Nachtarbeitsverbotes für Frauen wurde 1993 als Begründung für die Nichtaufnahme von Frauen weniger häufig vorgebracht als in den Vorjahren: Es könnte eine sachliche Rechtfertigung zur Nichtberücksichtigung von Frauen darstellen, sofern das Verbot tatsächlich für den Arbeitsbereich besteht, um den es geht. Oft bleiben Ausnahmen vom Nachtarbeitsverbot ungeprüft.

Die häufigsten Ablehnungsgründe sind nach wie vor unsachlicher Natur und daher diskriminierend: Frauen stören angeblich das Betriebsklima, KundInnen erwarten nicht Frauen, sondern Männer als AnsprechpartnerInnen (z.B. im technischem Bereich - umgekehrt Frauen im Sekretariatsbereich), eine erwünschte Beibehaltung männlicher Personalstrukturen im Betrieb (keine Auseinandersetzung mit Frauen am Arbeitsplatz), wirtschaftliche Gründe (Adaptierungskosten im Sanitärbereich) und nach wie vor stereotype Ablehnungsgründe, die auf Rollenklischees beruhen - Frauen könnten sich nicht durchsetzen, wären nicht belastbar, möchten sich keinen mit Schmutz verbundenen Tätigkeiten aussetzen (der überwiegende Frauenanteil im Reinigungsbereich bleibt hier außer Diskussion).

Von einer unsachlich begründeten Zugangsdiskriminierung betroffen war auch der einzige Mann, der bisher fast einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission wegen geschlechtsspezifischer Benachteiligung gestellt hätte, sich aber letztlich doch anders entschied. Ein männlicher Sekretär wurde durchwegs mit der Begründung abgelehnt, man wünsche keine Männer im Büro als Sekretariatskraft, der Bewerber wurde nicht einmal zu Bewerbungsgesprächen eingeladen, gegenüber der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen begründete ein aufgrund unserer Anfrage sehr erstaunter Arbeitgeber die Ablehnung unter anderem damit, daß dies für die ausschließlich männliche Belegschaft unzumutbar wäre.

Mit der (Un-) Zulässigkeit solcher Ablehnungsbegründungen befaßt sich auch der 1993 eingebrachte Antrag der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen an die Gleichbehandlungskommission auf Erstellung eines allgemeinen Gutachtens gemäß § 5 GBG zur Frage der Diskriminierung weiblicher Lehrlinge bei der Suche nach Lehrstellen in nichttraditionellen Bereichen.

Mit dem Gleichbehandlungsgesetz kann zwar in Einzelfällen geschlechtsspezifische Diskriminierung verfolgt oder einer solchen vorgebeugt werden, nicht faßbar sind jedoch Benachteiligungen aus anderen Gründen, wie einige Beratungsfälle gezeigt haben, z.B. Diskriminierung von AusländerInnen, behinderten Arbeitskräften, aus Gründen der sozialen Herkunft, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit oder aus Gründen der sexuellen Orientierung. Hier zeigt sich ein Defizit der österreichischen Rechtsordnung, daß es gerade im Arbeitsbereich und hier wiederum beim Zugang zum Beruf kein umfassendes Diskriminierungsverbot im Sinne des Artikel 14 EMRK gibt. Fallen solche Diskriminierungen nicht zusammen mit geschlechtsspezifischen Benachteiligungen, sind diese Fälle mit Mitteln des GBG nicht faßbar.

Mehrere Einstellungsdiskriminierungen standen auch im Zusammenhang mit der Vertragsgestaltung, z.B. befristete Arbeitsverträge für Frauen, während Männer unbefristet eingestellt werden, oder um den Preis schlechterer Entgeltregelungen für Frauen. Benachteiligungen von Frauen als Teilzeitkräfte gegenüber vollzeitbeschäftigten Männern sind aufgrund des nunmehr ausdrücklich im Gesetz formulierten Verbotes mittelbarer Diskriminierung verstärkt sanktionierbar, weil der Frauenanteil im Teilzeitbereich weit überwiegt. In diesem Zusammenhang sei auch das Diskriminierungsverbot von Teilzeitbeschäftigten im Arbeitszeitgesetz erwähnt, in dem durch das arbeitsrechtliche Begleitgesetz eine Beweislastverschiebung zu Lasten der ArbeitgeberInnen erreicht werden konnte (nicht jedoch im ebenfalls mit diesem Gesetz novellierten Gleichbehandlungsgesetz). Bezogen auf den Diskriminierungsbereich des Zugangs zum Beruf sind Frauen vor allem dadurch benachteiligt, daß ihnen oft nur Teilzeitverträge angeboten werden, Vollzeitbeschäftigung aber den Männern vorbehalten bleibt.

In einigen Fällen wurde die Ablehnung weiblicher Bewerberinnen bzw. umgekehrt auch eines Mannes mit dem Hintergrund der traditionellen Rollenverteilung in Familie und Erziehung begründet:

Ein männlicher Bewerber wurde als Erzieher für eine Kinderbetreuungsgruppe abgelehnt, weil nach dem Betreuungskonzept des Betriebes ausschließlich weibliche Erzieherinnen beschäftigt werden, lediglich die Leitungsposition bzw. Handwerks- und Gartenarbeit wurden mit Männern besetzt. Ähnlich gelagert auch der Fall einer Pädagogin, die sich als Betreuerin in einem

Frauenwohnheim beworben hatte und der bereits beim Einstellungsgespräch gesagt wurde, daß sie die Stelle nur dann bekäme, falls sich nicht doch noch ein Mann als Interessent finden sollte (bereits zuvor war die Stelle mit einem männlichem Sozialarbeiter besetzt gewesen). Gegenüber der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen wurde argumentiert, daß ausschließlich auf einen Sozialakademieabschluß Wert gelegt würde und die Bewerberin trotz Abschluß des Studiums der Sozialpädagogik und einschlägiger Berufspraxis in anderen Heimen keine gleichwertige berufliche Qualifikation vorzuweisen gehabt hätte. Auch hier zeigte sich die unterschiedliche Wertung von Qualifikationen und die oft nicht nachvollziehbare Zuordnung zu bestimmten Tätigkeiten, ebenso die schlechte Beweislage von Frauen bei der Einstellungsdiskriminierung, insbesondere im Verlauf von Bewerbungsgesprächen.

Entgelt/Freiwillige Sozialleistungen

Wie in den vergangenen Jahren wurden wieder Fälle des Ausschlusses von Karenzurlaubenden von betrieblichen Erfolgsprämien oder sonstigen Leistungen an die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen herangetragen. Hier zeigt sich deutlich die Überschneidung des Gleichbehandlungsgesetzes mit dem allgemeinen Arbeitsrecht - ein genereller Ausschluß ist arbeitsrechtlich unzulässig, zumindest eine Aliquotierung für Zeiten des Karenzurlaubes wäre vorzunehmen.

Offen ist auch in einigen Branchen die Regelung der Witwerpension und sonstiger Hinterbliebenenansprüche, die, wie z.B. im Bereich der Geld- und Kreditwirtschaft (vgl. Gutachten der Gleichbehandlungskommission 1992: Feststellung einer Diskriminierung) ausschließlich Angehörigen männlicher Angestellten zukommen, jedoch nicht für die Angehörigen weiblicher Arbeitnehmerinnen vorgesehen sind. Hier wurde spätestens für das Jahr 1995 eine Überarbeitung einschlägiger Kollektivverträge in Aussicht gestellt. Denkbar wäre aber, daß einzelne benachteiligte Frauen bereits vor diesem Zeitpunkt ihre Ansprüche auch arbeitsgerichtlich geltend machen.

Neben den typischen Entgeltdiskriminierungen einzelner Frauen (Überzahlung männlicher Kollegen, niedrigere Einstufung im Entlohnungsschema/Kollektivvertrag bei gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit) standen 1993 vor allem mittelbare Entgeltdiskriminierungen im Vordergrund, nachdem mit der letzten Novellierung ausdrücklich auch mittelbare Benachteiligungen als Diskriminierung verankert wurden.

Schwerpunkt der Anfragen teilzeitbeschäftigter Frauen bzw. BetriebsrätInnen, die mit diesem Problem konfrontiert sind, ist der Ausschluß von Teilzeitkräften aus der Betriebspension. Die EuGH-Judikatur hat derartige Regelungen ausdrücklich als diskriminierend festgestellt, aufgrund des EWR-Vertrages sind diese EuGH-Entscheidungen auch für Österreich rechtswirksam. Mit der innerbetrieblichen Durchsetzung der Gleichbehandlung von Teilzeit- gegenüber Vollzeitkräften sind klarerweise nicht einzelne Frauen, sondern vor allem BetriebsrätInnen bzw. Gewerkschaften befaßt. Sollte in dem einen oder anderen Fall keine Lösung erzielt werden, könnte ein Antrag an die Gleichbehandlungskommission 1994 notwendig werden.

Weitere Fälle mittelbarer Diskriminierung bezogen sich auf die Einbeziehung von Angehörigen in die Kollektivkrankenversicherung sowie den Anspruch auf Erziehungsbeiträge, sofern die ArbeitnehmerInnen eine leitende Funktion im Unternehmen bekleideten, wobei auch diese Berechtigungen im überwiegendem Ausmaß nur Männern zukamen. Nach den vorliegenden Informationen wurde die Gehaltsordnung des Unternehmens in der Zwischenzeit überarbeitet.

Mittelbare Diskriminierung war auch im Fall eines Personalabbaues anzunehmen, wobei der erreichte Lebensstandard mit Überbrückungshilfen gesichert werden sollte. Diese Überbrückungshilfe erhielten jedoch nur Personen mit einem Monatsbruttogehalt über ÖS 25.000,-- (nach oben weitere Staffellungen) wodurch weit überwiegend Frauen nicht in den Genuß einer solchen Überbrückungshilfe gekommen wären:

Abgesichert worden wäre durch diese geplante Regelung nur der erreichte (weit höhere) soziale Standard männlicher Kollegen. Eine Überarbeitung der Regelung wurde in Aussicht gestellt.

Verbunden mit mittelbarer Entgeltdiskriminierung ist oft auch die Frage der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten. Ein nach wie vor anhängiger Beratungsfall (interne Verhandlungen laufen) bezieht sich auf EDV-Zulagen, die früher generell gewährt wurden, seit einiger Zeit jedoch nicht mehr für neu eintretende MitarbeiterInnen, wobei wiederum fast ausschließlich Frauen mit EDV-Arbeit befaßt sind. Umgekehrt erhalten Männer für vergleichbare Tätigkeiten, die nicht unter derartigen Belastungen durchzuführen sind, sehr wohl Zulagen.

Eine Überschneidung mittelbarer Diskriminierung und gleichwertiger Tätigkeiten zeigte sich auch im Falle eines Kollektivvertrages, worin die Zuteilung von Werkswohnungen und Deputaten nur Arbeitskräften vorbehalten wird, die bestimmte Tätigkeiten durchführen. Nicht erfaßt werden typische Tätigkeiten von Frauen (Glasrecycling), weil deren Arbeit nicht als gleichwertig bzw. gleich erschwert betrachtet wird. Eine Anregung der Gleichbehandlungskommis-

sion zur Überarbeitung des Kollektivvertrages wurde bisher nicht aufgegriffen, möglicherweise wird die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen im Folgejahr einen Antrag auf Erstellung eines allgemeinen Gutachtens gemäß § 5 GBG betreffend diskriminierende Kollektivvertragsbestimmungen einbringen. Erfasst werden könnte hier auch die Familienstandsdiskriminierung, die auch durch die EG-Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG als diskriminierend verboten ist: Die Berechtigungen laut Kollektivvertrag wurden in einem konkreten Unternehmen entsprechend der KV-Regelung nicht für alleinstehende, sondern lediglich für verheiratete oder verwitwete Arbeitskräfte bzw. LebensgefährtInnen vorgesehen (nicht erfasst daher Alleinerzieherinnen, Ledige, Geschiedene).

Generelle Anfragen zur Beurteilung gleichwertiger Tätigkeiten wurden ebenfalls verstärkt an die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen herangetragen, doch hat sich hier gezeigt, daß einerseits Präzedenzfälle weitgehend fehlen und auch nicht geklärt ist, nach welchen Kriterien diese in konkreten Einzelfällen beurteilt werden kann. Eine eingehende Überprüfung solcher Fälle erfordert Zugang zu Betrieben und die Beiziehung arbeitstechnischer bzw. arbeitsmedizinischer Sachverständiger. Aufgrund der derzeitigen Rechtslage bzw. personellen Ressourcen sowohl in der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen als auch in der Gleichbehandlungskommission und mangels vorliegender Präzedenzentscheidungen wurde die Frage der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten daher nur in wenigen Fällen aufgegriffen, im Rahmen eines Gleichbehandlungskommissionsverfahrens (auch zu direkten Diskriminierungen bei gleichen Tätigkeiten) konnte hier zumindest die Überarbeitung einer Betriebsvereinbarung erreicht werden.

Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen

Anfragen zu Diskriminierung bei Bildungsmaßnahmen im Betrieb erfolgten fast durchwegs im Zusammenhang mit anderen Diskriminierungsproblemen, vorwiegend Entgelt und Aufstieg. Im Laufe solcher Beratungen zeigt sich oft, daß auch Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen überwiegend nur männlichen Mitarbeitern bewilligt werden. Häufig wird auch argumentiert, daß die Bildungsmaßnahmen positionsbezogen wären und Frauen z.B. im Sekretariatsbereich daher verwehrt sind, obwohl diese Bildungsmaßnahmen einen beruflichen Aufstieg in Richtung Sachbearbeitung ermöglichen könnten.

Beruflicher Aufstieg/Beförderungen

In diesem Diskriminierungsbereich ist ebenfalls feststellbar, daß die derzeitige Beweislastregelung große Probleme für Frauen schafft, sich erfolgreich gegen Diskriminierungen zur Wehr setzen zu können: Die Argumentation der ArbeitgeberInnen, weshalb Männern beim beruflichen Aufstieg der Vorzug gegeben wird, konzentriert sich auf plötzlich unzureichende Arbeitsleistungen aufstiegswilliger und bisher sehr tüchtiger Frauen und persönliche Disqualifikation aufgrund "mangelnder Teamfähigkeit" oder "fehlender Führungsqualitäten".

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen konnte zwar in bisher zwei Fällen erreichen, daß schließlich doch eine Frau bei der Beförderung berücksichtigt wurde, doch war dies nur möglich, weil sich die betreffenden Frauen vor der Personalentscheidung zur Beratung an unsere Einrichtung wandten und die Diskriminierung offensichtlich war. Ist eine Beförderungsentcheidung bereits getroffen, sind ArbeitgeberInnen im allgemeinen nicht bereit, diese Entscheidung nachträglich in Frage zu stellen oder im Hinblick auf geschlechtsspezifische Diskriminierungen überprüfen zu lassen.

In zwei Fällen zeigte sich, daß auch Frauen, die sich erfolglos um einen beruflichen Aufstieg bemühen, unter Umständen mit einer Kündigung zu rechnen haben, wenn die ArbeitgeberInnen schließlich zum Ergebnis kommen, daß eine adäquate Positionen für diese Frauen im Betrieb nicht zur Verfügung steht. Auch mit Versetzungen muß gerechnet werden: Eine mit internationaler Verkaufskoordination betraute Verkaufsassistentin wurde nicht mit dem deutschen Markt betraut, einem männlichen Kollege ohne einschlägige Berufserfahrung wurde aufgrund angeblich besserer Durchsetzungsfähigkeit diese Funktion übertragen. Obwohl die frühere (weibliche) Vorgesetzte die Arbeitsleistung der Frau als ausgezeichnet bewertete, wurde zunächst eine Versetzung und zuletzt eine Kündigung ausgesprochen.

Ähnlich die Diskriminierung einer im Fremdenverkehrsbereich beschäftigten Angestellten, die lange Jahre ihren Vorgesetzten erfolgreich vertreten hatte, nach seinem Ausscheiden die Leitungsgenden weiterführte (inklusive Repräsentation) und schließlich bei der Stellenbesetzung nicht berücksichtigt wurde - befördert wurde ein männlicher Kollege mit einem einmonatigem Managementtrainingskurs, jedoch ohne jede Berufserfahrung.

Die beiden betroffenen Frauen wollten sich aufgrund der für sie ungünstigen Beweissituation nicht an die Gleichbehandlungskommission wenden.

Daß dennoch im Bereich des beruflichen Aufstieg Diskriminierungen erfolgreich geltend gemacht werden können, hat ein positiv entschiedener Kommissionsfall gezeigt, der bereits aufgrund der neuen Rechtslage (erweiterte Schadenersatzansprüche) zu entscheiden war.

Sonstige Arbeitsbedingungen

Ähnlich den Aus- und Weiterbildungsdiskriminierungen werden Diskriminierungen bei sonstigen Arbeitsbedingungen in vielen Beratungen im Zusammenhang mit anderen Diskriminierungen behandelt, wobei die Frauen verständlicherweise dazu tendieren, Benachteiligungen bei den Arbeitsbedingungen als nachrangig einzustufen.

Daß aber gerade auch Benachteiligungen bei z.B. der Arbeitsverteilung direkte Auswirkungen auf die Gehaltshöhe haben können, zeigte ein typischer Beratungsfall: Eine technische Zeichnerin wurde nach der Einstellung weniger intensiv betreut als ein zeitgleich eingetretener männlicher Kollege, der schließlich auch die anspruchsvolleren Tätigkeiten zugewiesen erhielt. Im Rahmen einer Entgelterhöhung konnte der Kollege aufgrund seiner Arbeitsergebnisse eine fixe Gehaltserhöhung erzielen, Frau N.N. lediglich eine Prämienzusage bei entsprechenden Arbeitserfolgen.

Im übrigen betrafen die Anfragen weitgehend Zusatz Tätigkeiten wie Kaffee kochen oder Telefonabheben während Arbeitsbesprechungen, was meist nur weiblichen, nicht jedoch männlichen Kollegen zugemutet wird und wodurch auch die Arbeitsleistung von Frauen minderbewertet bzw. aus einem anderen Blickwinkel heraus beurteilt wird.

Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Nur eine Anfrage bezog sich ausschließlich auf eine diskriminierende Beendigung, eine Frau wurde mit der Begründung gekündigt, sie sei aufgrund ihrer Kinderbetreuungspflichten nicht im ausreichendem Ausmaß für den Betrieb einsetzbar. Nachdem die Frau jedoch auch arbeitsrechtliche Ansprüche finanzieller Art geltend machen wollte, hat sie den Gleichbehandlungsaspekt nicht weiterverfolgt.

Die übrigen Beratungen bezogen sich auf Kündigungen im Zusammenhang mit anderen Diskriminierungsproblemen, fast ausschließlich sexuelle Belästigung, in einigen Fällen aber auch nach einem verwehrtten beruflichen Aufstieg. Dabei ist festzustellen, daß auch Frauen, die sich nicht entschließen können, sich gegen ihre Diskriminierung zur Wehr zu setzen, damit rechnen müssen, später ihren Arbeitsplatz zu verlieren.

Die Erweiterung des Kündigungsschutzes auch auf die Anfechtbarkeit von Kündigungen, die nach der Geltendmachung von Gleichbehandlungsansprüchen erfolgen, dürfte hier die Situation der Frauen zumindest im Vorfeld eines Kommissions- bzw. Arbeitsgerichtsverfahrens leicht verbessert haben: Die Betriebe waren teilweise eher bereit, z.B. finanzielle Ansprüche zu erfüllen, um eine Überprüfung der Kündigung zu vermeiden. Im übrigen fehlt jedoch auch hier deutlich merkbar eine Verbesserung der Beweissituation von Frauen: Da Kündigungen im Gegensatz zu Entlassungen nicht begründet werden müssen, ist es meist sehr schwierig, eine geschlechtsspezifische Kündigung glaubhaft zu machen.

§ 2c - Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung/Sprache

Neben der von der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen 1993 durchgeführten Aktion § 2 c zu Stellenausschreibungen von ArbeitsvermittlerInnen und der Arbeitsmarktverwaltung (siehe Kapitel V) wurden mangels personeller Ressourcen Verstöße gegen § 2 c nur dann aufgegriffen, wenn entsprechende Anregungen von Frauen an die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen herangetragen wurden. Diese Anregungen bezogen sich meist auf geschlechtsspezifisch männlich ausgeschriebene Stellen, um die sich die jeweiligen Frauen erfolglos beworben hatten.

In diesen Fällen hätte das geschlechtsspezifische Inserat als Indiz für eine Diskriminierung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses herangezogen werden können. In einem Fall wurde ein solches Inserat ohne Namensnennung der Gleichbehandlungskommission vorgelegt, in anderen Fällen wurden ArbeitgeberInnen durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft auf das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung aufmerksam gemacht, wobei die fehlende Sanktion für ArbeitgeberInnen diese Hinweise wenig wirkungsvoll erscheinen läßt. Im Ergebnis sagten die meisten Betriebe zu, in Hinkunft vakante Positionen neutral auszuschreiben. Eine nachfolgende Überprüfung durch die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen ist jedoch nicht möglich.

Sehr viele Anfragen bezogen sich auf geschlechtsspezifische Berufsbezeichnungen in der Lehrberufsliste, die nach wie vor männlich textiert ist (ebenso die Bestimmungen der Gewerbeordnung). Mit der Novelle des Berufsausbildungsgesetzes 1993 wurde zumindest normiert, daß in den Lehrverträgen, Lehrzeugnissen, Lehrabschlußprüfungszeugnissen und Lehrbriefen der Lehrberuf in der dem Geschlecht des Lehrlings entsprechenden Form zu bezeichnen ist. Im Anschluß an das "Magistra-Erkenntnis" des Verfassungsgerichtshofes wurde auch das Allgemeine Hochschul-Studiengesetz dahingehend geändert, daß Kandidatinnen akademische Grade in weiblicher Form zu verleihen sind. Ähnliche Regelungen finden sich auch für Hochschullehrgänge und Fachhochschulen (z.B. akademisch geprüfte UnternehmensleiterIn, SuchtberaterIn, EuroparechtsexpertIn, Fremdenverkehrskaufmann/Fremdenverkehrskauffrau).

4. Anfragen und Beratungen zu anderen Themenbereichen

Arbeitsrecht

Schwerpunkte waren wie in den Vorjahren Probleme bei Kündigungen oder Entlassungen durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin, soweit diese nicht ohnehin mit dem Gleichbehandlungsgesetz faßbar waren, sowie Fragen zu Karenzurlaub und Mutterschutz.

Gleichzeitig gehen GBG-Diskriminierungen oft auch mit anderen arbeitsrechtlichen, meist finanziellen Benachteiligungen einher, die durch die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen über das Gleichbehandlungsgesetz hinausgehend nicht geltend gemacht werden können und zu denen daher auch keine Interventionen möglich sind. Meist ergeben sich bei den GBG-Beratungen Anhaltspunkte zu nachträglicher Geltendmachung von Entgeltansprüchen, wenn die gekündigten Frauen, ohne geschlechtsspezifisch diskriminiert worden zu sein z.B. nicht dem Kollektivvertrag bzw. dem Gehaltsschema entsprechend eingestuft wurden oder Überstunden oder Urlaubstage nicht oder unzureichend ausbezahlt wurden.

Nach Vorklärung leitet die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen derartige Anfragen an die Rechtsberatungen bzw. die jeweiligen Frauenabteilungen in Arbeiterkammern und Fachgewerkschaften weiter, empfohlen werden auch Rechtsberatungen bei Gericht oder Erstberatungen in Magistratischen Bezirksämtern bzw. den Rechtsanwaltskammern.

Sozialversicherungsrecht

Probleme mit den Neuregelungen im ASVG/Pensionsrecht und der Pflegefreistellung werden durch die Informationsarbeit der zuständigen Einrichtungen nur noch in geringerem Ausmaß an die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen herangetragen.

Für Frauen, die von Problemen aus dem Sozialversicherungsbereich betroffen sind - häufig auch arbeitslose und arbeitssuchende Frauen - werden Kontakte zur Arbeitsmarktverwaltung, zu den Beratungseinrichtungen der Interessensvertretungen und den zuständigen SozialversicherungsträgerInnen und sonstigen Informationsstellen hergestellt.

Öffentlicher Dienst (inkl. Universitäten, Bundesinstitute, Schulen, Gerichte usw.)

Mit 1.3.1993 ist das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz BGBl. Nr. 100/1993 (inzwischen novelliert in der Fassung BGBl. Nr. 16/1994) in Kraft getreten. Während die Gleichbehandlungsanwaltschaft in den Vorjahren bestrebt war, Anfragen informell zu betreuen, können sich diskriminierte Frauen im Bundesdienst nunmehr an die jeweiligen Kontaktfrauen, Gleichbehandlungsbeauftragten bzw. Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen und an die Gleichbehandlungskommission für den Bundesdienst wenden.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen wird daher nicht mehr so häufig von Frauen aus dem Bundesdienst in Anspruch genommen, als zentrale Beratungsstelle mit "Gleichbehandlungsspezialistinnen" aber nach wie vor genützt. Sie fungiert im Bereich der Bundesbediensteten auch als Auskunftsstelle, welche Kontaktfrau bzw. welche Gleichbehandlungsbeauftragte für die jeweiligen Frauen zuständig ist. Nach wie vor fehlen aber die dringend notwendigen gesetzlichen Grundlagen für Bedienstete der Länder und Gemeinden, hier besteht ein gravierendes Rechtsdefizit, das auch nicht EWR/EU-konform ist.

Inhaltlich betrafen die Anfragen weit überwiegend Diskriminierungen bei Beförderungen sowie Ausschreibungen von Planstellen und deren Besetzung. Auch Fälle sexueller Belästigungen wurden an die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen herangetragen, hier hat die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen versucht, möglichst umfassende Erstinformation zu bieten und bei Dringlichkeit Beratungen durchgeführt.

Sonstiges

Hier konzentrieren sich die Probleme der Frauen hauptsächlich auf vier Bereiche: Scheidungs- und Unterhaltsfragen, fehlende Kinderbetreuungseinrichtungen, Arbeitslosigkeit und Wohnungssuche. Mehrfach wurden auch Fragen und Anregungen zum Umgang mit sexistischer Werbung und zum nach wie vor für Frauen unzureichend geregelterm Namensrecht an die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen gerichtet. Im Bereich "Sonstiges" waren aufgrund der oft damit verbundenen existentiellen Notlagen auch Anfragen von Männern im Zusammenhang mit Asyl- und Staatsbürgerschaftsrecht zu beantworten. Für diese Personen hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft Kontakte zu den jeweils in Frage kommenden Beratungseinrichtungen hergestellt.

III. VORFELDARBEIT

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen bearbeitet Beratungsfälle nach folgenden Gesichtspunkten, wobei insbesondere die Fragen, ob eine Frau anonym bleiben möchte, ob sie ihr Problem nur innerbetrieblich ohne Befassung externer Stellen geklärt haben möchte, etc. für die Vorgangsweise entscheidend ist.

1. Anonyme Interventionen

In manchen Fällen können Frauen bei der Überprüfung von Diskriminierungen anonym bleiben, nämlich dann, wenn nicht nur eine, sondern mehrere Frauen von einer Diskriminierung betroffen sind und daher nicht ersichtlich ist, welche Frau sich an die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen gewendet hat, oder wenn es sich um eine generelle Frauendiskriminierung im Betrieb z.B. im Rahmen eines betrieblichen Entlohnungsschemas handelt. Auch bei Verstößen gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung oder bei Einstellungsdiskriminierungen (z.B. Personalfragebögen/Schwangerschaftstests) können Frauen ohne Nennung ihres Namens eine Überprüfung nach dem GBG veranlassen.

Die bewährteste Vorgangsweise in solchen Fällen ist eine Kontaktaufnahme mit BetriebsrätInnen, die als innerbetriebliche Ansprechpersonen über die notwendigen Informationen verfügen. Sind die BetriebsrätInnen auf den Diskriminierungsfall aufmerksam gemacht, bevorzugen sie teilweise eine innerbetriebliche Lösung über den Betriebsrat selbst und beziehen sich nur dann auf die Gleichbehandlungsanwaltschaft, wenn eine positive Einigung mit dem Arbeitgeber nicht erzielt werden kann. Erst dann tritt die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen offiziell gegenüber den ArbeitgeberInnen auf, sofern die betroffenen Personen das wünschen.

Werden Probleme innerbetrieblicher Diskriminierung bereits direkt über den Betriebsrat an die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen herangetragen, versucht die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen zunächst im unmittelbaren Kontakt mit der Unternehmensleitung eine Verhandlungslösung zu erzielen. Ist dies nicht möglich, ist zumeist ein Antrag an die Gleichbehandlungskommission der nächste Schritt.

Für die betroffenen Frauen bedeutet dies, daß sie ihr Recht erst nach einem positiv abgeschlossenen Gleichbehandlungskommissions-Verfahren, das anonym bezüglich der im Betrieb tätigen Frauen geführt wurde, auch individuell geltend machen müssen, wenn die ArbeitgeberInnen die Kommissionempfehlung nicht befolgen. Dies hat den Vorteil, daß die Argumentationslast

durch das GBG-Verfahren bereits vorweg genommen wurde. Sollte ein Arbeits- und Sozialgerichtsverfahren notwendig werden, können die Frauen nicht mehr von der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen weiterbetreut werden. In solchen Fällen müssen die Frauen an die Frauen- bzw. Rechtsschutzabteilungen in Arbeiterkammern oder ÖGB weiterverwiesen werden.

2. Interventionen unter namentlicher Nennung der Frauen

Sind Frauen bereit, sich als Person auch namentlich zu exponieren, kann die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen präziser und nachhaltiger argumentieren, weil dann auf z.B. die individuellen Daten von Vergleichspersonen Bezug genommen werden kann. Meist wird gleichzeitig ArbeitgeberIn und Betriebsrat auf die Ungleichbehandlung aufmerksam gemacht und um eine Stellungnahme ersucht. Danach versucht die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen meist schriftlich, teilweise auch in persönlichen Gesprächen, eine zufriedenstellende Lösung zu finden. Oft sind hier mehrfache Rücksprachen mit den betroffenen Frauen notwendig, um auf die jeweilige Argumentation eingehen zu können.

Zeigt sich, daß nicht nur Gleichbehandlungsansprüche, sondern auch andere arbeitsrechtliche Ansprüche geltend gemacht werden müssen, empfiehlt die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen den Frauen vorweg auch die Arbeiterkammer- bzw. ÖGB-Rechtsberatung aufzusuchen, um zu klären, wieweit hier eine Rechtsschutzintervention zielführend ist. Teilweise werden die nachfolgenden Schritte in solchen Fällen mit den jeweiligen ReferentInnen in den Interessensvertretungen abgestimmt bzw. mit den Frauen geklärt, welche Einrichtung primär den Fall weiterbehandeln soll.

In der Mehrzahl der Fälle entscheiden sich die Frauen, von der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen hinsichtlich ihrer Gleichbehandlungsansprüche weiterbetreut zu werden und diese - so kein Ergebnis erzielt werden kann - in der Gleichbehandlungskommission überprüfen zu lassen. Andere Ansprüche werden über die Interessensvertretungen parallel weiterverfolgt.

Auch hier wird der Betriebsrat durchwegs miteinbezogen, ebenso wird in der Gleichbehandlungskommission in fast allen Fällen der Betriebsrat um Stellungnahme ersucht.

Ist im Betrieb kein Betriebsrat errichtet bzw. wünschen die Frauen ausdrücklich - aus welchen Gründen immer - den Betriebsrat nicht miteinzubeziehen, wird dies von der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen selbstverständlich berücksichtigt. Dies sind meist Beratungen zu sexueller Belästigung oder Fälle, in denen keine weiblichen Betriebsratsmitglieder als Ansprechpersonen vorhanden sind, gleichzeitig aber den männlichen Betriebsräten nicht das not-

wendige Vertrauen entgegengebracht wird. Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen versucht dann mit den Frauen zu besprechen, wieweit hier ein Vorgehen mit oder ohne Betriebsratsinformation sinnvoll erscheint.

Teilweise wählen Frauen auch den Weg informeller Kontakte über z.B. Frauenabteilungen und FrauenreferentInnen in AK/ÖGB und Fachgewerkschaften. In Zusammenarbeit mit diesen Einrichtungen konnten in einigen Fällen zufriedenstellende Lösungen ohne Befassung der Gleichbehandlungskommission oder der Arbeits- und Sozialgerichte erzielt werden.

Als besonders arbeitsintensiv haben sich Interventionen bei sexueller Diskriminierung erwiesen, über die gesondert im Kapitel IV berichtet wird.

3. Betriebsbesuche

Nach § 3 a GBG hat die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen nicht die Möglichkeit, ohne entsprechenden Auftrag der Gleichbehandlungskommission von sich aus Betriebsbesuche in einzelnen Beratungsfällen durchzuführen. In Einzelfällen (mehr wäre beim derzeitigen Personalstand auch nicht möglich), versucht die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen aber gemeinsam mit dem Betriebsrat das Einverständnis der Geschäftsleitung zu einem Betriebsbesuch zu erreichen, vor allem dann, wenn mehrere Frauen von Diskriminierungen betroffen sind. Im Laufe einiger Beratungen konnten klärende Besprechungen mit der Unternehmensleitung geführt werden, die im Anschluß daran die Position des Betriebsrates oder einzelner Frauen bei Gehalts- und Betriebsvereinbarungsverhandlungen erleichtert haben.

Bei Erweiterung der gesetzlichen Möglichkeiten und der personellen Ressourcen bzw. Regionalisierung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen wäre dieser Weg einer Betriebsbesichtigung gerade in Fällen mittelbarer Diskriminierung oder Fragen gleichwertiger Tätigkeiten sicherlich zielführend, um ohne Gleichbehandlungskommissionsverfahren die Situationen von Frauen im Betrieb zu verbessern.

4. Beispiele für Beratungen im Vorfeld der Gleichbehandlungskommission

Folgende Beratungsergebnisse konnte die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen 1993, teilweise auch in Zusammenarbeit mit AK oder ÖGB bzw. innerbetrieblich mit BetriebsrätInnen, erzielen. Diese Kooperation ist vor allem dann zielführend, wenn gleichzeitig allgemeine arbeitsrechtliche Ansprüche geltend gemacht werden oder parallel ein Gerichtsverfahren durchgeführt wird.

Beratung 20/93 (leitende Angestellte)/Entgelt, beruflicher Aufstieg, Arbeitsbedingungen, Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen, BR, GPA

Frau N.N. führt nach Ausscheiden des Abteilungsleiters - den sie bisher stets erfolgreich vertreten hatte - seine Agenden weiter, erzielt nach kürzester Zeit positive Ergebnisse in Geschäftsbereichen und nimmt österreichweit Koordinationsaufgaben wahr, abteilungsintern Führungsaufgaben, z.B. erstellt sie auch die "Dienstnehmerbeurteilungen" für ihre sechs MitarbeiterInnen. Als die vakante Leitungsposition neu besetzt werden soll, wird Frau N.N. als de facto stellvertretende Leiterin dieser Abteilung (formell ernannt wurde sie nicht) nicht berücksichtigt: Zum Abteilungsleiter bestellt wird ein männlicher Kollege, Herr X.Y. Er hat fünf Jahre weniger Berufspraxis, war weitgehend nur in einer Abteilung tätig (ohne Berührungspunkte mit der nunmehr vakanten Position) und bereits in seiner Organisationseinheit zum stellvertretenden Abteilungsleiter aufgestiegen. Herr X.Y. erhält nunmehr zusätzlich zu seiner Stellvertretungsfunktion auch die Abteilungsleitung in der Abteilung von Frau N.N. übertragen.

Frau N.N. wendet sich an die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen, nachdem sie sich bei der Beförderung und bei den Arbeitsbedingungen geschlechtsspezifisch diskriminiert fühlt, auch bestätigt sich ihre Vermutung, daß sie die Abteilungsleitungsagenden weiterhin fast ausschließlich selbst ausführen muß. Der neue Vorgesetzte schikaniert Frau N.N. aufs Äußerste ("Kündigen Sie doch lieber gleich", "ich kann nicht mit Ihnen arbeiten"), auch die MitarbeiterInnen der Abteilung sehen sich mit einem wesentlich verschlechterten Arbeitsklima konfrontiert.

In der Stellungnahme der Firmenleitung an die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen wird behauptet, daß Frau N.N. lediglich reine Sachbearbeiterin gewesen und nie formell zur stellvertretenden Abteilungsleiterin ernannt worden sei. Aufgrund einer Unternehmensanalyse

werde das Organisationskonzept geändert, weshalb Herr X.Y., dessen Fähigkeiten außer Zweifel stünden (im Gegensatz dazu hätte Frau N.N. schlechtere Arbeitsergebnisse erzielt), mit beiden Funktionen betraut wurde. Auch der miteinbezogene Betriebsrat bzw. die Fachgewerkschaft kann die Firmenleitung nicht zum Einlenken veranlassen - die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen kündigt daraufhin die Antragseinbringung in der Gleichbehandlungskommission an. Die Unternehmensleitung reagiert nicht wie zu Beginn befürchtet mit einer Kündigung, sondern mit dem Angebot einer einvernehmlichen Lösung, welches Frau N.N. annimmt, nachdem es über ihre gesetzlichen Entgeltansprüche hinausgeht.

Ergebnis: Freiwillige Abfertigung von 240.000,-- ÖS (dieser Betrag entspricht in etwa der Entschädigungshöhe, die bei positivem Kommissionsergebnis erzielbar gewesen wäre), im Gegenzug verpflichtet sich Frau N.N., das Gleichbehandlungskommissionsverfahren nicht zu betreiben. Inzwischen hat Frau N.N. einen neuen, adäquaten Arbeitsplatz gefunden.

Beratung 35/93 (Angestellte)/Entgelt, Beförderung

Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen

Frau N.N. hat nach Weggang des Abteilungsleiterstellvertreters über zwei Jahre lang als Referentin dessen Agenden ausgeführt, teilweise auch jene des Abteilungsleiters. Außer einer Abgeltung eines Teiles der Überstunden wurde diese Tätigkeit nicht zusätzlich honoriert. Mit der Stellvertretung wurde jedoch ein jüngerer Kollege der Abteilung betraut. Erst nach dessen neuerlichem Aufstieg zum Abteilungsleiter wurde auch Frau N.N. die Stellvertretung übertragen, nach einer Gehaltsschemaänderung mußte sie jedoch eine entgeltmäßige Rückreihung in Kauf nehmen. Nachdem Frau N.N. keine weiteren Verbesserungsmöglichkeiten in ihrer Abteilung sah, bewarb sie sich um die Leitungsfunktion eines anderen Bereiches. Noch vor der endgültigen Entscheidung (wiederum zugunsten eines männlichen Kollegen) hat Frau N.N. das Beratungsangebot der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen in Anspruch genommen, um betriebsintern genauer argumentieren zu können. Nach der neuerlichen Nichtberücksichtigung trotz informeller Intervention der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen überlegt Frau N.N. eine Antragstellung an die Gleichbehandlungskommission. Die Einbringung eines Antrags erübrigt sich jedoch.

Ergebnis: Frau N.N. wird bei einer weiteren Stellenbesetzung mit der Stellvertretungsfunktion in einer anderen Abteilung betraut. Auch hier ist die Entgelthöhe (Zulage) zwar geringer als

die eines männlichen Kollegen, doch hat sich die Arbeitsplatzsituation so entscheidend verbessert, daß Frau N.N. davon Abstand nimmt, Gleichbehandlungsansprüche weiter zu verfolgen.

Beratung 41/93 (Leiharbeiterin)/Entgeltfestsetzung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses
Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen, AK

Frau N.N. arbeitet als Kopiererin auf Basis einer Arbeitskräfteüberlassung. Der Bruttomonatslohn männlicher Leiharbeiter in derselben Verwendung liegt um ca. 5.000,- Schilling höher, offenbar wird ihnen eine Schmutz- und Montagezulage gewährt. Frau N.N. stützt sich auf das Gleichbehandlungsgesetz und versucht, eine Gehaltsanpassung zu erreichen. Der Arbeitgeber lehnt dies ab, ihn interessiert das Gleichbehandlungsgesetz nicht, der Beschäftigerbetrieb bezahle die männlichen Mitarbeiter ebenfalls höher. Anläßlich eines neuerlichen Ersuchens um einen Gesprächstermin wird Frau N.N. (wie von ihr selbst schon erwartet) gekündigt und wendet sich an die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen. Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen empfiehlt Frau N.N. dringlich eine Kontaktaufnahme mit der Arbeiterkammer wegen einer Kündigungsanfechtung nach § 105 ArbVG und interveniert gleichzeitig selbst beim Arbeitgeber (Arbeitskräfteüberlasser), der wiederum die Verantwortung dem Beschäftigerbetrieb zuschiebt - dieser sei verantwortlich für die Arbeitsaufträge, Frau N.N. übe andere Tätigkeiten aus als ihre männlichen Kollegen, z.B. keine Montage, keine Arbeit an der Schneidemaschine. Tatsächlich scheinen auch die Männer diese Tätigkeiten nicht durchzuführen, doch wird versucht, die höhere Bezahlung mit dieser Begründung zu rechtfertigen; die Kündigung sei im übrigen nicht wegen der Geltendmachung von Gleichbehandlungsansprüchen bei der Entgeltfestsetzung, sondern aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen erfolgt.

Nach mehrfachen Interventionen der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen (gleichzeitig bereitet die Arbeiterkammer eine Arbeitsgerichtsklage vor) gelingt es, zu einer Einigung zu kommen.

Ergebnis: Frau N.N. erhält eine Lohnnachzahlung von 30.134,- ÖS netto, wobei die Beträge auf die letzten Monate verteilt werden, wodurch sich eine höhere Berechnungsgrundlage für die Pension ergibt. Die Kündigung wird in eine einvernehmliche Auflösung umgewandelt, Frau N.N. findet im Rahmen einer AMV-Maßnahme eine neue Beschäftigung.

Beratung 52/93 (Außendienstangestellte)/Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen, GPA

Frau N.N. wurde - wenige Jahre vor Pensionsantritt - nach mehr als 10jähriger Betriebszugehörigkeit mit der Begründung gekündigt, sei hätte in den letzten zwei Jahren zu viele Krankentage in Anspruch genommen und dadurch zu geringe Arbeitsergebnisse erzielt. Ein junger Mann, der ein halbes Jahr zuvor aufgenommen wurde, ersetzt Frau N.N. künftig an ihrem Arbeitsplatz.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen empfiehlt eine Kontaktaufnahme mit der GPA zur Überprüfung einer arbeitsrechtlichen Kündigungsanfechtung und interveniert selbst beim Arbeitgeber auf Basis des Gleichbehandlungsgesetzes, um die Kündigungsgründe zu überprüfen, z.B. werden die Arbeitsergebnisse männlicher Kollegen sowie deren Ausbildungen erhoben. Auf Basis dieser Informationen wird das arbeitsgerichtliche Verfahren eingeleitet. Dieses wird rasch mit einem Vergleich beendet, nachdem zusätzlich ein Gleichbehandlungskommissionsantrag angekündigt wird.

Ergebnis: Das Arbeitsverhältnis wird um zwei Monate verlängert, neben der vollständigen Auszahlung der offenen Urlaubstage und der gesetzlichen Abfertigung erhält Frau N.N. einen Pauschalbetrag von 125.000,--ÖS brutto (dies bei einem Erstangebot von ÖS 25.000,--).

Beratung 54/93 (Angestellte)/Beförderung

Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen

Frau N.N. ist Referentin und hat sich um eine Stellvertretungsposition beworben. Die Personalabteilung bevorzugt einen männlichen Kollegen und hat Frau N.N. bereits mitgeteilt, daß sie nicht berücksichtigt werde, obwohl Frau N.N. eine qualifiziertere Ausbildung und längere Betriebszugehörigkeit sowie bessere Arbeitsergebnisse aufweisen kann als der Mitbewerber.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen ersucht die Direktion und die Personalabteilung um Stellungnahme, woraufhin die Entscheidung ausgesetzt wird.

Ergebnis: Drei Monate später wird Frau N.N. schließlich doch mit der Stellvertretungsfunktion betraut.

Beratung 58/93 (Angestellte)/Entgelt

Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen, BR

Frau N.N. ist bei identen Tätigkeiten wie männliche Kollegen (Organisation/Repräsentation) nicht nur niedriger eingestuft, sondern wird z.B. auch in den Informationsfluß des Betriebes nicht in gleicher Weise wie ihre Kollegen miteinbezogen, auch trägt sie nicht offiziell deren Positionsbezeichnung, was wiederum mit Entgeltmängeln verbunden ist.

Nach intensiven Besprechungen zwischen Frau N.N., dem Betriebsratsvorsitzenden, der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen und dem Arbeitgeber, der behauptet, Frau N.N. übe lediglich zu 50 % vergleichbare Tätigkeit mit männlichen Kollegen aus, gelingt es Frau N.N., eine zufriedenstellende Lösung zu erreichen.

Ergebnis: Bei Verzicht auf rückwirkende Abgeltung wird ein Pauschalbetrag von ÖS 35.420,-- an Frau N.N. ausbezahlt. Mit Wirksamkeit des Folgejahres werden auch ihre Befugnisse erweitert.

Beratung 70/93 (Angestellte)/Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen, GPA

Frau N.N. hatte sich bereits im Vorjahr an die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen gewandt, nachdem trotz langjähriger Betriebszugehörigkeit ihr Aufgabenbereich ständig eingeschränkt wurde, womit sie für Leitungsfunktionen, welche Frau N.N. anstrebte, nicht mehr in Betracht gezogen werden konnte. Frau N.N. ist die älteste Mitarbeiterin der Abteilung und hatte bereits aus dem Stellenplan für 1993 ersehen können, daß sie in der Personalaufstellung nicht mehr vorgesehen ist. Nach einem Kuraufenthalt wurde Frau N.N. schließlich tatsächlich 1993 gekündigt.

Nachdem die Kündigung nicht nur nach dem GBG, sondern auch wegen Sozialwidrigkeit anfechtbar erscheint, empfiehlt die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen parallel eine Kontaktaufnahme mit der zuständigen Gewerkschaft. Eine Klagsführung bzw. ein Kommissionsantrag erübrigt sich jedoch, nachdem der Arbeitgeber einlenkt.

Ergebnis: Freiwillige Abfertigung von ÖS 133.600,--

IV. SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ

1. Sexuelle Belästigung - Beratungen 1993

Seit 1991 bietet die Gleichbehandlungsanwaltschaft sexuell belästigten Frauen Beratung und Unterstützung an. Seit das Thema öffentlich diskutiert wird, wird das Beratungsangebot zunehmend in Anspruch genommen. Seit 1993 verbietet das Gleichbehandlungsgesetz ausdrücklich sexuelle Belästigung im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis und ermöglicht Schadenersatzansprüche.

Die Zahl der Anfragen in der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen ist mit zunehmender öffentlicher Diskussion stark gestiegen, es wurden auch Anfragen herangetragen, die zwar sexuelle Belästigungen betreffen, aber nicht im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis stehen (zB. Kindesmißbrauch, Vergewaltigung in der Ehe).

Beratungen zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz:

1991: 7 (alte Rechtslage)

1992: 26 (alte Rechtslage vor Novellierung)

1993: 45 (neue Rechtslage)

Von den 45 Beratungen des Jahres 1993 erfolgten 29 mit belästigten Frauen und deren Begleitpersonen (FreundIn, Ehemann/Lebensgefährte, Mutter), in einem Fall wandte sich der Lebensgefährte einer zu pornographischen Videoaufnahmen gezwungenen Frau an die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen. In 15 weiteren Fällen wurden die sexuellen Belästigungen auch mit dritten Personen besprochen, entweder weil die Frau anonym bleiben wollte, oder weil diese Personen die belästigte Frau in anderer Form betreuten (z.B. Ärztin, Sozialarbeiterin, Rechtsberatung, Frauenbeauftragte). Nur eine Anfrage erfolgte seitens BetriebsrätInnen (die aber in der Folge fast immer in die Beratung eingebunden wurden). Es wurden keine Beratungsanfragen sexuell belästigter Männer an die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen gerichtet.

Der Verlauf der bisherigen Beratungsgespräche ermöglicht einen ersten Überblick über die Situation, wie sie Ende 1993 auch bei einer Enquete des Frauenministeriums zum Thema "Die Würde der Frauen ist (un)antastbar - Gegen sexuelle Diskriminierung am Arbeitsplatz" dargestellt wurde:

2. Beispiele sexueller Belästigungen am Arbeitsplatz

- * Frau NN, **Schreibkraft** (ca. 20) wird von einem **Arbeitskollegen (Sachbearbeiter)**, mit dem sie im Zimmer alleine ist, bedrängt: Als sie am Telefax arbeitet, zupft er am Rückenteil ihres Kleides und - als er etwas vom Boden aufhebt - reißt er ihr Kleid hinten hoch, stellt sich ganz nah an sie und drückt sich mit vollem Körper an ihren Rücken. Bei einer von Frau NN geforderten Aussprache mit dem Arbeitgeber und der Personalleiterin bestreitet er den Vorfall nicht. Aufgrund eines GAW-Schreibens zahlt der Belästiger einen Schadenersatz von ÖS 8.000.--.
- * **Geselle** belästigt **Lehrmädchen** durch "Grapschen" (Malereibetrieb) - Strafurteil ÖS 8.000,- - wegen Mißbrauch eines Autoritätverhältnisses, bisher keine Schadenersatzforderung.
- * **Sachbearbeiterin:** Ein Kollege erzählt im Betrieb (z.B. am Mittagstisch), sie hätte mit ihm die Nacht verbracht - auch über frühere Kolleginnen verbreitete er derartige Bemerkungen, die jeder Grundlage entbehren. Nach einem GAW-Schreiben kann die Angelegenheit zufriedenstellend gelöst werden.
- * **Angestellte** wird während einer Dienstreise vom **Vorgesetzten** (teilweise in Anwesenheit von Kollegen) belästigt - Annäherungsversuche, Aufforderungen, sie soll dem Taxifahrer auf die Schenkel greifen, damit die Rechnung billiger wird, sexistische Bemerkungen über andere Frauen, Schilderungen eines Emanuelle-Filmes (Geschlechtsverkehr auf Toilette/Tisch). Frau NN findet keine Unterstützung im Betrieb, sie muß aber zumindest keine weiteren gemeinsamen Dienstreisen mit diesem Kollegen durchführen, er wird verwarnt.
- * **Technikerin** als einzige Frau in einem **Männerteam:** Verbalattacken, Palmers-Poster wird im Zimmer plakatiert, Fotos von Frauen in Bikinis (diese Bilder wurden extra aus einem anderen Zimmer hergebracht). Gleichzeitig wird sie zum Kaffeekochen aufgefordert - "Frauen haben das zu tun, weil sie alle Sekretärinnen sind".
- * **Sozialarbeiterin:** Männliche **Kollegen** kleben Pin-Up Fotos über ihren Schreibtisch, sexistische Witze.
- * **Kaufmännische Angestellte** wird vom **Vorgesetzten und einigen Kollegen** belästigt: Abwertende Bemerkungen über ihr Äußeres, Berührungen am Gesäß und Rücken

(Vollkörperkontakt), die Männer manipulieren öffentlich am Schritt ihrer Hosen. Frau NN wird gekündigt, Verleumdungsklage ist angedroht.

- * **Praktisch alle Mitarbeiterinnen eines Internats** werden vom **Schulwart** belästigt: Er spioniert ihnen nach, beschimpft sie ("Hure, Drecksau, Kanaille"), macht sexistische Bemerkungen (Frauen wollen nur einen ordentlichen Mann im Bett). Der Protest der Frauen nützt zunächst nichts, der Schulwart verliert aber wenig später seinen Posten, als er einen Schüler tätlich angreift.
- * **Theaterangestellte** werden vom **Kontrollor** belästigt: Er greift ihnen bei jeder Gelegenheit auf das Gesäß und macht Bemerkungen, ob sie wohl gerade die Menstruation hätten, er stellt sich genau hinter die Frauen und drückt sich mit dem Becken an sie. Er wird vorübergehend dienstfreigestellt.
- * **Fremdenverkehrsbetrieb/weibliche Angestellte** werden vom **Hausdiener** belästigt: "wie wär's mit uns beiden?", "Du hast jetzt Zeit, wir könnten miteinander ins Bett gehen" - nachdem er am WC seine Hose ausgezogen hat, präsentiert er ein Pornoheft. Der Belästiger streitet alles ab, der Arbeitgeber stellt ihn zumindest zur Rede, dennoch wird im Betrieb auf "MörderInnensuche" gegangen, welche Frauen sich zur Beratung an Außenstehende gewendet haben könnte, eine Frau hat Angst, zur Arbeit zu kommen und kündigt selbst.
- * **Arbeiterinnen** einer Abteilung werden seit ca. zwei Jahren vom "**Meister**" belästigt: Er nutzt jede Gelegenheit, den Frauen an die Brust zu greifen und Küsse zu erzwingen. Sie fürchten sich, auch nur auf die Toilette zu gehen, weil er den Frauen auflauert. Bei Gegenwehr droht er mit Kündigung oder zieht sie vom Arbeitsplatz ab. Alle Frauen der Abteilung sind Ausländerinnen (auch der Belästiger ist Ausländer), wodurch der Druck auf die Frauen bei Gegenwehr und die Angst um den Arbeitsplatz noch größer ist.
- * Frau NN - ihr **Chef** will mit ihr schlafen, sie weigert sich und wird gekündigt.
- * **Verkehrsangestellte:** Nach Beendigung einer Beziehung wird ihr vorgeworfen, sie hätte den Mann sexuell belästigt - woraufhin ihr für die weitere Ausbildung notwendige Fahrstunden nicht ermöglicht werden.

3. Die häufigsten Belästigungssituationen

In den Beratungsgesprächen in der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen wurden folgende Situationen am häufigsten geschildert:

Angestellte in führender, jedenfalls aber Frauen vorgesetzter Position, die im Betrieb als unentbehrlich gelten, belästigen viele Frauen, die in irgend einer Form (z.B. bei der Arbeitseinteilung) von ihnen abhängig sind.

Häufig werden neu in den Betrieb eintretende Frauen sehr direkt und offen zu sexuellen Beziehungen aufgefordert, es werden ihnen Vorteile versprochen und Nachteile angedroht, wenn sie nicht dazu bereit sind.

Ein Chef belästigt ausschließlich seine direkte Untergebene, meist seine Sekretärin. Er gibt sich häufig väterlich, interessiert sich für das berufliche Fortkommen der Frau und rückt ihr gleichzeitig - ganz bildlich gesprochen - immer näher, so daß ihr Bewegungsspielraum schließlich völlig verloren geht, wobei es oft über einen langen Zeitraum hinweg keine Handlung gibt, an der sie die Belästigung direkt festmachen könnte, ohne der Überinterpretation verdächtigt zu werden.

Belästiger sind die Kollegen, das Opfer ist häufig die einzige Frau im ganzen Bereich. Dabei wird die Kollegin selten direkt attackiert oder mit persönlichen sexuellen Wünschen konfrontiert, die Belästigung besteht vielmehr darin, daß Frauen generell in jeder Weise gedemütigt und herabgewürdigt werden, wobei die Kollegin die einzige Frau ist, die gerade anwesend ist. Meist wird zusätzlich die Arbeitsleistung der Kollegin herabgesetzt.

Frauen werden direkt körperlich attackiert, bis hin zur Vergewaltigung. Gerade Frauen, deren Position in der Arbeitswelt besonders ungünstig ist (Hilfskraft, ausländische Arbeitnehmerin, behinderte Arbeitnehmerin, nicht angemeldete Arbeitnehmerin), wurden tätlich angegriffen, aber auch Sekretärinnen.

Ein Belästiger wählt in seiner beruflichen Umgebung für sich ein Liebesobjekt aus, und verfolgt dieses mit allen ihm zur Verfügung stehenden Mitteln. Für die so "geliebte" Frau besteht keine Möglichkeit, der Situation zu entkommen und lediglich die Aussicht auf Verschlechterung, weil regelmäßig ab dem Zeitpunkt, zu dem der "Liebende" erkennen muß, daß ihm sein

Objekt nicht zu willen ist, die "Liebesbeweise" in Beschimpfungen, Schikanen etc. umschlagen.

4. Die persönliche Situation sexuell belästigter Frauen

Die Frauen, die bisher das Beratungsangebot der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Anspruch genommen haben, waren durchwegs völlig überrascht, schockiert und nicht in der Lage, der oft geäußerten Empfehlung Folge zu leisten, auf eine Belästigung schlagfertig oder sogar schlagkräftig zu reagieren.

Die Hoffnung vieler Frauen, daß es sich um einen einmaligen Vorfall gehandelt haben könnte, erfüllt sich so gut wie nie.

Unternimmt eine belästigte Frau nichts, wird die Situation für sie daher früher oder später unerträglich.

Manche Frauen haben ihren Arbeitsplatz sehr schnell "freiwillig" aufgegeben und dann erst die Beratung der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Anspruch genommen.

Unternimmt eine belästigte Frau innerbetriebliche Schritte, muß sie damit rechnen, als diejenige angesehen zu werden, die eine Konfliktsituation erst heraufbeschworen hat. Dementsprechend muß sie nicht nur mit harten Reaktionen des Belästigers rechnen, von dem sie meist in irgendeiner Form abhängig ist.

Auch die "unbeteiligte" Umgebung tendiert leider häufig dazu, in erster Linie den gestörten Arbeitsfrieden wieder herstellen zu wollen.

Das führt dazu, daß belästigte Frauen in der weit überwiegenden Mehrzahl der Fälle auch die Folgen der Belästigung zu tragen haben:

Soweit dies in der Gleichbehandlungsanwaltschaft bekannt wird (manche Frauen bleiben auch bei längerer Beratung anonym) ergibt sich folgendes Bild:

Sieben Frauen haben ihren Arbeitsplatz selbst aufgegeben, neun Frauen ihren Arbeitsplatz durch Kündigung verloren. Acht Frauen mußten in anderer Weise die Konsequenzen der Belästigung tragen (z.B. Schikanen, keine Fortbildung, Unterstellung sexueller Beziehungen, Drohung mit Kündigung, Versetzung, ständige Kritik an der Arbeitsleistung, ...).

Demgegenüber gab es bisher nur nach sieben Beratungen innerbetriebliche Konsequenzen für den Belästiger (Verwarnung durch den Arbeitgeber, organisatorische Maßnahmen, Kündigung, Entlassung).

Dazu kommt, daß gerade in den besonders häufig vorkommenden Konstellationen die Situation der Frauen besonders aussichtslos ist. Innerbetriebliche Lösungen im Sinne der belästigten Frauen gab es eher in "nicht typischen" Fällen (tätlicher Angriff eines Kollegen, verbale Belästigung durch einen einzelnen Kollegen, Kollegenbelästigung während einer Dienstreise, weibliche Vorgesetzte des Vorgesetzten reagiert im Interesse der belästigten Frau). Zu Kündigungen und Entlassungen von Belästigern ist es gekommen, wenn bereits vor der Belästigung andere Konflikte zwischen dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin und dem männlichen Dienstnehmer bestanden.

Frauen wollen über die Belästigung reden können und in ihrem Empfinden ernst genommen werden. Besonders negativ schildern viele Frauen die Erfahrung, daß ihnen nicht geglaubt wird oder ihre Erfahrung verharmlost wird.

Frauen wollen, daß ihre Beschwerde vertraulich behandelt wird. Nicht jede Frau kann oder möchte eine derartige Konfliktsituation heraufbeschwören und jede Frau möchte zumindest selbst bestimmen, wann sie das tut.

Frauen wollen, daß die Belästigung aufhört, ohne daß sie ihren Arbeitsplatz verlieren. Dies gelingt nur mit Unterstützung der betrieblichen Umgebung und des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin.

Derzeit ist es meist noch so, daß die Umgebung auf den ausgebrochenen Konflikt mit Angst reagiert und das Problem erst recht totschweigt. Gelingt es nicht sofort, den Arbeitsfrieden wieder herzustellen, entscheiden sich viele Arbeitgeber dafür, auf die entbehrlichere Arbeitskraft (die belästigte Frau) zu verzichten.

Wenige belästigte Frauen haben überhaupt die Chance, an Wiedergutmachung zu denken. Bei sieben Beratungen gab es die Möglichkeit. Es kam zur Außerstreitstellung der Tatsachen durch den Belästiger und Entschuldigung, zur Zusage, ein bestimmtes Verhalten zu unterlassen und zur Herstellung einer nichtsexistischen Arbeitsumgebung. In zwei Fällen kam es ohne Arbeitsgerichtsverfahren oder Kommissionsverfahren zu einer Schadenersatzzahlung.

5. Unterstützungsmöglichkeiten durch die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen kann anonym, telefonisch oder persönlich bzw. mit Vertrauenspersonen die Situation besprechen und versuchen, die bestmögliche Strategie gemeinsam festzulegen: Manche Frauen wollten die Situation selbst "durchstehen" und die Auseinandersetzung innerhalb des Betriebes anhand der eingeholten Informationen persönlich führen - teilweise werden BetriebsrätInnen miteinbezogen, wenn von dieser Seite Unterstützung erwartet wird. Ein offizielles Auftreten der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen wird in den meisten Fällen erst gewünscht, wenn alle betriebsinternen Lösungsversuche gescheitert sind oder von vornherein aussichtslos waren.

Die Intervention der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen kann im Einzelfall sehr verschieden aussehen:

Vom direkten Telefonat mit dem Belästiger oder Arbeitgeber in dringenden Fällen bis zum umfangreichen Schriftverkehr, teilweise - weil oft verknüpft mit der Androhung von Versetzung oder Kündigung - begleitet von der Einschaltung einer Interessensvertretung (Arbeiterkammer, ÖGB), die notfalls Rechtsschutz für eine arbeitsgerichtliche Auseinandersetzung bieten kann. Auch Schlichtungsversuche gemeinsam mit dem Betriebsrat können die Situation entscheidend verbessern.

Aufgrund der in mehreren Fällen bereits angekündigten Strafanzeige wegen Verleumdung oder übler Nachrede, vor allem aber um eine zufriedenstellende Lösung nicht zu verunmöglichen, erfolgen derartige GAW-Interventionen soweit wie möglich ohne Betriebsöffentlichkeit, das heißt, dem Belästiger wird zunächst die Möglichkeit gegeben, einzulenken. Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen fordert auf, keine weiteren Belästigungen zu setzen, unter Umständen kann die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen auch versuchen, eine Schadenersatzzahlung zu erreichen. Je nach Situation kontaktiert die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen den/die ArbeitgeberIn, damit dieser/diese im Sinne des GBG angemessene Abhilfe schaffen kann. Meist wird eine Aussprache mit dem Belästiger geführt, teilweise unter Hinzuziehung der belästigten Frau und/oder eines Betriebsratsmitglieds. Im Rahmen solcher Besprechungen kann der Belästiger - so der Frau geglaubt wird - ermahnt werden. Zwei Entlassungen von Belästigern hatten offenbar auch Gründe, die aus anderen Auseinandersetzungen resultierten. Reagiert der Arbeitgeber nicht wie erhofft und schenkt dem Belästiger mehr Glauben als der belästigten Frau, muß fast immer ein Antrag an die Gleichbehandlungskommission gestellt werden.

Sehr oft folgt dem Aufzeigen und dem Widerstand gegen sexuelle Belästigungen die Androhung der Kündigung der belästigten Frau. Die Einschaltung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen kann hier zu Verbesserungen der Situation belästigter und gekündigter Frauen beitragen, ihnen aber nicht den Arbeitsplatz erhalten.

Das wäre nur durch einen absoluten Kündigungsschutz für belästigte Frauen möglich.

Möglich war, durch Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft Schadenersatzzahlungen wegen sexueller Belästigung in Höhe von 8.000,-- ÖS und 6.500,-- Schilling zu erreichen.

Im Zusammenhang mit Gleichbehandlungscommissionsverfahren oder/und Arbeitsgerichtsverfahren wurden wesentlich höhere Zahlungen geleistet (hier freilich im Zusammenhang mit einer Kündigung, daher eine Pauschalsumme, bisher 15.000,-- bis 45.000,--).

Frauen, die sich wegen sexueller Belästigung an die Gleichbehandlungskommission wandten, mußten bereits zur Kenntnis nehmen, daß eine innerbetriebliche Regelung nicht mehr möglich ist. Die Frauen hatten durchwegs ihren Arbeitsplatz bereits verloren bzw. stand dieser Verlust unmittelbar bevor. Davor kann das Gleichbehandlungsgesetz die Frauen nicht schützen.

Das Gleichbehandlungsgesetz erlaubt es aber belästigten Frauen, die Auseinandersetzung außerhalb des Betriebes weiterzuführen und durchzustehen.

Es ermöglicht die Durchsetzung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis und eine zumindest finanzielle Entschädigung. Mit aller gebotenen Vorsicht kann nach der bisherigen kurzen Erfahrung festgestellt werden, daß Frauen, die bereit sind, die Belastung einer längerdauernden Auseinandersetzung auf sich zu nehmen, dabei gute Erfolgschancen haben.

Verglichen mit anderen Diskriminierungsbereichen erfordern die Beratungen und Interventionen für sexuell belästigte Frauen einen extrem hohen Zeitaufwand. Das erklärt sich aus dem Problem selbst, das die behutsame Klärung belastender Situationen erfordert, aber auch aus der prekären Situation, in die belästigte Frauen an ihrem Arbeitsplatz kommen. Daher ist es notwendig, ständigen Kontakt zu halten, in einigen Fällen mußten zur arbeitsgerichtlichen Betreuung auch parallel BeraterInnen von AK und ÖGB miteinbezogen werden, nachdem der Tätigkeitsbereich der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen auf Beratung und Gleichbehandlungscommissionsverfahren bzw. Verhandlungen im Vorfeld beschränkt ist.

1993 haben sich fast doppelt so viele Frauen zur Beratung an die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen gewendet wie im Jahr zuvor.

Sollte sich diese Tendenz fortsetzen, was durch die ersten Beratungswochen des Jahres 1994 bestätigt wird, kann die Beratungsqualität in diesem Umfang nicht weiter gewährleistet werden (die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen verfügt für ganz Österreich nur über eine juristische Mitarbeiterin!).

Eine begleitende persönliche Betreuung, die fast immer wünschenswert wäre, kann im Rahmen der Gleichbehandlungsanwaltschaft jedenfalls nicht geleistet werden, die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen empfiehlt den belästigten Frauen die Kontaktaufnahme mit Frauenberatungsstellen oder anderen Beratungseinrichtungen.

Sollte sich der Bedarf seitens am Arbeitsplatz belästigter Frauen weiter verstärken, könnten eventuell auf beidseitigen Wunsch Kontakte zwischen betroffenen Frauen hergestellt werden, was vielleicht die Bildung von Selbsthilfegruppen ermöglichen könnte.

Gezielte Aktivitäten der Gleichbehandlungsanwaltschaft in diese Richtung sind beim derzeitigen Personalstand nicht möglich.

V. Aktion § 2 c: Geschlechtsneutrale Stellenausschreibungen

1. Legistische Entwicklung

Bereits 1985 wurde der vor dem Hintergrund des geschlechtsspezifisch segmentierten Arbeitsmarktes mit Novelle des GBG BGBl. Nr. 290/1985 das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung - zum damaligen Zeitpunkt sanktionslos - in das Gleichbehandlungsgesetz aufgenommen. Durch diese Normierung sollte - so die Gesetzesmaterialien - zumindest indirekt eine Verhaltensänderung der ArbeitgeberInnen erzielt werden.

Dies schien umso notwendiger, als bei einem Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot bei der Begründung von Arbeitsverhältnissen gemäß § 2 Abs. 1 Zif 1 GBG (in der Fassung BGBl. Nr. 410/1990 und BGBl. Nr. 833/1992) ArbeitgeberInnen nicht gezwungen werden können, mit bestimmten weiblichen oder auch männlichen StellenwerberInnen einen Arbeitsvertrag tatsächlich abzuschließen. Die einzige Sanktion des Gleichbehandlungsgesetzes besteht bei geschlechtsspezifischen Diskriminierungen im Zuge des Abschlusses von Arbeitsverträgen in Schadenersatzansprüchen gegenüber den ArbeitgeberInnen bis zu maximal zwei Monatsentgelten gemäß § 2 a Abs. 1 GBG. Im übrigen bleibt ein Verstoß gegen § 2 c durch ArbeitgeberInnen (die von der Verwaltungsstrafsanktion nicht bedroht sind), weiterhin ein Indiz dafür, daß Frauen bei der Begründung von Arbeitsverhältnissen möglicherweise benachteiligt werden, was im Falle eines Antrags an die Gleichbehandlungskommission gegen die betreffenden ArbeitgeberInnen entsprechend gewertet werden kann.

§ 2 c GBG verlangt von ArbeitgeberInnen lediglich, einen Posten neutral auszuschreiben bzw. durch Dritte ausschreiben zu lassen. Bei Verstößen gegen das Gebot zur neutralen Stellenausschreibung ist für ArbeitgeberInnen selbst keine Sanktion vorgesehen, per 1.1.1993 wurde jedoch durch § 10 d GBG die Möglichkeit zur Verhängung von Verwaltungsstrafen gegenüber ausschreibenden Dritten geschaffen. Diese Strafbestimmung richtet sich gegen physische und juristische Personen des Privatrechts, die als ArbeitsvermittlerInnen tätig werden (insbesondere Managementberatungsgesellschaften), sowie gegen die in Hinkunft aus der Hoheitsverwaltung des Bundes ausgegliederte Arbeitsmarktverwaltung (vgl. Regierungsvorlage/735 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XVIII GP/Art. V).

Neben den im § 3 a Gleichbehandlungsgesetz seit der Novelle BGBl Nr. 410/1990 ausdrücklich angeführten Aufgabenbereichen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen und ihrer Stellvertreterin ist durch die Novelle BGBl Nr. 833/1992 (Arbeitsrechtliches Begleitgesetz) somit

ein weiterer gesetzlicher Auftrag hinzugefügt worden, der in inhaltlichem Zusammenhang mit § 2 c in § 10 d folgendermaßen normiert ist:

§ 2 c. Der Arbeitgeber darf einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb des Betriebes (Unternehmens) nur für Männer oder nur für Frauen ausschreiben oder durch Dritte ausschreiben lassen, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.

§ 10 d. Wer als privater Arbeitsvermittler gemäß den §§ 17 ff Arbeitsmarktförderungsgesetz, BGBl. Nr. 31/1969, in der jeweils geltenden Fassung, oder als mit der Arbeitsvermittlung beauftragte juristische Person öffentlichen Rechts entgegen der Bestimmung des § 2 c einen Arbeitsplatz nur für Männer oder nur für Frauen ausschreibt, ist auf Antrag eines Stellenwerbers oder der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis zu 5 000,-- S zu bestrafen.

2. Gleichbehandlungskommission

Die Gleichbehandlungskommission hat sich in der Vergangenheit bereits mehrfach mit Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung auseinandergesetzt:

So hat sich die Gleichbehandlungskommission - damals noch dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales zugeordnet - im April 1987 eingehend mit der Vorgangsweise gegenüber ArbeitgeberInnen, die in nicht gesetzeskonformer Weise Stellen zur Ausschreibung bringen, befaßt. Die Kommission hat damals einen Briefentwurf erarbeitet, worin die jeweiligen ArbeitgeberInnen auf die gesetzliche Regelung aufmerksam gemacht und aufgefordert werden, in Zukunft das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung zu beachten. Dies vor dem Hintergrund, daß qualifizierte Frauen durch geschlechtsspezifisch männlich textierte Inserate von Bewerbungen abgehalten werden. Die Unternehmen wurden auch darauf aufmerksam gemacht, daß durch die größere Anzahl von Bewerbungen die Chancen, eine ausgeschriebene Stelle optimal zu besetzen, erheblich erhöht werden. Bereits damals hat die Kommission festgestellt, daß in erster Linie durch die Verwendung neutraler Begriffe (wie z.B. Fachkraft, Personal) bzw. durch Anfügung weiblicher Endungen Gesetzeskonformität erreicht werden kann.

Seit Inkrafttreten des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung 1985 werden durch die Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission ArbeitgeberInnen, die gegen § 2 c GBG verstoßen, in konkreten Anlaßfällen auf die gesetzlichen Bestimmungen aufmerksam gemacht. Seit Einrichtung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen 1991 hat sich diese geschäftsführende Tätigkeit zunehmend auf die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen verlagert.

Im Rahmen von Anträgen der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen auf Überprüfung einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung im Zusammenhang mit Arbeitsverhältnissen hat die Gleichbehandlungskommission auch Überprüfungen von Verstößen gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung vorgenommen. So hat sie beispielsweise am 22.7.1991/ZI 141.520/1-I/11/91 u.a. festgestellt, daß eine Stellenausschreibung "Referatsleiter" (auf Basis einer Dienstordnung mit Verordnungscharakter) verbunden mit der Aufforderung zur Bewerbung an "interessierte Sozialarbeiter" ohne Hinweis darauf, daß weibliche und männliche BewerberInnen aufgefordert sind, sich um die ausgeschriebene Stelle zu bewerben, nicht das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung erfüllt. Nach Ansicht der Kommission hätte diese Positionsbezeichnung jedenfalls durch einen Zusatz ergänzt werden müssen, der sich im Sinne des § 2 c GBG sowohl an männliche als auch an weibliche InteressentInnen wendet.

3. Gleichbehandlungsanwaltschaft

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen konnte - abgesehen von § 2 c-Anträgen an die Gleichbehandlungskommission - leider nur in wenigen Einzelfällen erreichen, daß ArbeitgeberInnen nach Besprechung der Sachlage geschlechtsneutral und somit gesetzeskonform inserierten. Zwar versicherten viele Unternehmen, künftig § 2 c beachten zu wollen, diese Absicht wurde aber meist bald vergessen, wie bei Stichprobenüberprüfungen von Inseratenteilen festgestellt werden mußte.

Mangels einer entsprechenden Sanktion blieb die Umsetzung des § 2 c-Gebotes weitgehend unbefriedigend, umso mehr, als gerade im Bereich der Vermittlung von Führungskräften überwiegend männliche Bewerber zur Besetzung von Führungspositionen über Stellenausschreibungen in Printmedien gesucht werden. Erst mit der Novellierung des GBG 1992/1993 konnte eine gesetzliche Handhabe geschaffen werden, allerdings wurden die personalsuchenden Unternehmen selbst von der Sanktion des § 10 d ausgekommen.

4. Vorarbeiten

Vor diesem Hintergrund hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft in der Zeit vom 1. Mai bis 30. Juni 1993 das Stellenangebot in den 14 größten österreichischen Tageszeitungen überprüft.

In den Monaten zuvor wurde stichprobenartig erhoben, welche privaten Arbeitsvermittlungsfirmen bzw. Personalberatungsunternehmen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung nicht beachten. Jene 36 Firmen, die im März/April 1993 geschlechtsspezifisch inserierten, wurden seitens der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen schriftlich auf die Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes und auf die damit vorgesehene Verwaltungsstrafsanktion aufmerksam gemacht und gebeten, in Hinkunft das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung zu beachten.

Ein einziges der angeschriebenen Personalberatungsunternehmen hat daraufhin § 2 c GBG konsequent befolgt, andere Unternehmen haben diese Information der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen teilweise aufgegriffen oder das Problem von Stellenausschreibungen besprochen.

5. Durchführung

Für den zweimonatigen Beobachtungszeitraum wurde aufgrund der geringen personellen Ressourcen der Gleichbehandlungsanwaltschaft (Anwältin, Stellvertreterin und gemeinsame Sekretärin) ein Werkvertrag mit einer Studentin abgeschlossen, die im Beobachtungszeitraum die Stellenausschreibungen von ArbeitgeberInnen, Arbeitsvermittlungs- und Beratungsunternehmen sowie der Arbeitsmarktverwaltung beobachtete.

6. Überprüfungsergebnisse

Im Beobachtungszeitraum Mai/Juni wurden 60.717 Stellenangebote überprüft, davon entfiel der Großteil (59.246) auf Inserate von ArbeitgeberInnen und 1.471 auf Inserate von privaten ArbeitsvermittlerInnen. Die Arbeitsmarktanzeigen der AMV wurden ebenfalls für den gleichen Zeitraum überprüft, österreichweit wurden 33.012 AMV-Stellenangebote erfaßt.

Insgesamt wurden somit 93.729 Stellenausschreibungen von der Aktion erfaßt.

Im Herbst 1993 wurden weitere Stelleninserate privater ArbeitsvermittlerInnen bzw. von Beratungsunternehmen stichprobenartig überprüft. Vor allem solche von Unternehmen, die auf Ersuchen um geschlechtsneutrale Stellenausschreibungen nicht reagiert haben.

Die Ergebnisse im Einzelnen:

Stelleninserate von ArbeitgeberInnen:

Erfasste Inserate: 59.246 (63,2 % der Gesamtprüfung)

Nicht neutral: 41.711 (70,4 %)

37,3 % männlich (22.093)

33,1 % weiblich (19.618)

29,6 % neutral (17.535)

Geschlechtsspezifität nicht neutraler Inserate: 53 % männlich, 47 % weiblich

Stelleninserate von privaten ArbeitsvermittlerInnen:

Erfasste Inserate: 1.471 (1,6 % der Gesamtprüfung)

Nicht neutral: 619 (42,1 %)

32,9 % männlich (484)

9,2 % weiblich (135)

57,9 % neutral (852)

Geschlechtsspezifität nicht neutraler Inserate: 78,2 % männlich, 21,8 % weiblich

Stelleninserate der Arbeitsmarktverwaltung:

Erfasste Inserate: 33.012 (35,2 % der Gesamtprüfung)

Nicht neutral: 1181 (3,6 %)

2,3 % männlich (762)

1,3 % weiblich (419)

96,4 % neutral (31.831)

Geschlechtsspezifität nicht neutraler Inserate: 64,5 % männlich, 35,5 % weiblich

7. Mitteilungen an Bezirksverwaltungsbehörden

7.1. Zu Stellenausschreibungen der Arbeitsmarktverwaltung:

	<u>Anteil an allen AMV Inseraten in %</u>	<u>Anteil nicht-neutraler Inserate in %</u>
Wien	9,6 %	8,7 %
NÖ	68,5 %	3,2 %
Kärnten	3,4 %	3,2 %
Burgenland	9,3 %	2,6 %
Salzburg	9,2 %	1,7 %

Oberösterreich, Steiermark und Tirol veröffentlichten vor allem BewerberInneninserate, von den Stellenausschreibungen waren in Oberösterreich nur zwei (von 388) nicht neutral, in der Steiermark und Tirol keines.

In Vorarlberg wurden ausschließlich BewerberInneninserate veröffentlicht. In diesem Bundesland gibt es allerdings Formulare für ArbeitgeberInnen zur Bekanntgabe offener Stellen, die die Möglichkeit offen lassen, zwischen männlichen und weiblichen BewerberInnen zu wählen. Diese Vorgangsweise ist von der Sanktion des Gleichbehandlungsgesetzes nicht erfaßt, entspricht jedoch nicht den Intentionen des Gesetzgebers.

Insgesamt wurden 1.181 nicht geschlechtsneutral formulierte Ausschreibungen der Arbeitsmarktverwaltung beanstandet, wobei festzuhalten ist, daß lediglich 3,6 % der AMV-Ausschreibungen nicht den gesetzlichen Bestimmungen entsprochen haben gegenüber 70,4 % jener von privaten ArbeitgeberInnen bzw. 42,1 % jener von privaten Arbeitsvermittlungsunternehmen.

Mitteilungen an die Bezirksverwaltungsbehörden erfolgten gegen die AMV-Verantwortlichen der Oberösterreichischen Arbeitsämter Wels und Vöcklabruck sowie der Landesarbeitsämter Niederösterreich, Wien, Burgenland, Salzburg und Kärnten. In den überprüften Gebieten Steiermark (11 Inserate) und Tirol (554 Inserate) wurde durchgehend neutral inseriert, weshalb diese Bundesländer nicht von Anzeigen betroffen waren. Vorarlberg veröffentlichte ausschließlich BewerberInneninserate.

7.2. Zu Stelleninseraten Privater ArbeitsvermittlerInnen:

Bei nicht neutral formulierten Stellenausschreibungen, bei denen keinerlei Zweifel an der Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes bestand (siehe unten Anzeigekriterien) wurden von der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen bei den Bezirksverwaltungsbehörden Anzeigen eingebracht. In insgesamt 370 Fällen wurden bezüglich privater Arbeitsvermittlungs- und Beratungsunternehmen bei den magistratischen Bezirksämtern in Wien, den Magistraten Salzburg, Linz, Graz, Klagenfurt, Innsbruck, St. Pölten, Bregenz und Wels sowie den Bezirkshauptmannschaften Wolfsberg, Mödling und Dornbirn Anzeigen eingebracht. Im Herbst folgten weitere 21 Sachverhaltsdarstellungen.

Ab 1.5.1993 bis Jahresende wurden durch die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen

- * 391 Sachverhaltsdarstellungen in Bezug auf
- * 465 Stelleninserate insgesamt betreffend
- * 59 Vermittlungs- und Beratungsunternehmen

österreichweit an die Bezirksverwaltungsbehörden weitergeleitet.

95 der 465 beanstandeten Inserate bezogen sich auf Stelleninserate, in denen ein Arbeitsplatz nur für Frauen ausgeschrieben wurde.

8. Anzeigekriterien

Mitteilungen an die Bezirksverwaltungsbehörden gemäß § 10 d erfolgten nach folgenden Kriterien:

- * Eindeutiger Verstoß gegen § 2 c (geschlechtsspezifisch männlich oder geschlechtsspezifisch weiblich textierte Stellenausschreibung wie z.B. Verkäuferin, Abteilungsleiter).
- * Neutrale Formulierung in der headline (fremdsprachige Bezeichnungen wie Key-Accounter, Operator; oder z.B. Fachkraft, Rechnungswesen, Abteilungsleitung) mit geschlechtsspezifischem Zusatz im Folgetext (z.B. Bewerber, Jurist, Mechaniker, Interessentin usw.).

Keine Anträge auf Verhängung einer Verwaltungsstrafe erfolgten in folgenden Fällen, obwohl auch hier ein Verstoß gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung vorlag:

- * Fremdsprachige Bezeichnungen ohne Zusatztext, der auf ein bestimmtes Geschlecht schließen läßt (z.B. Key-Accounter, Operator), sofern sie noch nicht in den deutschen Sprachgebrauch interpretiert sind (wie z.B. Manager).
- * Geschlechtsspezifische Stellenausschreibung, aber Aufforderung, sich direkt an ArbeitgeberInnen zu wenden (nicht an das Vermittlungsunternehmen selbst).
- * Arbeitsort im islamischen Bereich
- * Anstellungen, die mit Unternehmensbeteiligungen oder Franchise verbunden waren (Mischverträge)

Folgende Umgehungen durch geschlechtsspezifische Zusätze wurden bei neutraler Hauptformulierung bezüglich Stellenbekanntgaben der Arbeitsmarktverwaltung in den Arbeitsmarktanzeigen beanstandet:

- * Männlicher Bewerber bevorzugt;
- * Inländer;
- * "Kann auch eine Frau sein";
- * "Aufstieg zum Filialleiter";
- * "... als Facharbeiter";
- * "Keine Frau";
- * Nur männlich/nur weiblich;
- * Abgeschlossene Familienplanung.

Nicht beanstandet wurden folgende Zusätze:

- * Jung, hübsch, freundlich, nettes Äußeres;
- * Dynamisch, durchsetzungsfähig u.a.;
- * Abgeschlossener Präsenzdienst.

Auch diese Umgehungen durch geschlechtsspezifische Zusätze stellen nach Ansicht der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen einen Verstoß gegen § 2 c Gleichbehandlungsgesetz dar. Eine weitere Überprüfung wird voraussichtlich 1994 durch eine Antragsstellung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen auf Erstellung eines allgemeinen Gutachtens gemäß § 5 GBG durch die Gleichbehandlungskommission erfolgen.

9. Verwaltungsstrafverfahren

Da der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen im Verwaltungsstrafverfahren keine Parteilstellung zukommt, sondern sie lediglich befugt ist, Mitteilungen gemäß § 10 d GBG an die Bezirksverwaltungsbehörde zu richten, sind Rückmeldungen durch Bezirksverwaltungsbehörden oder Vermittlungsunternehmen nicht verpflichtend vorgesehen.

In der Mehrzahl der Fälle wurde der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen zwar eine Mitteilung über das Verfahrensergebnis in erster Instanz gemacht, in wie vielen Fällen die Verhängung einer Geldstrafe rechtswirksam wurde bzw. Einspruch erhoben wurde, kann jedoch nicht abschließend beurteilt werden. 1994 wurde der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen bekannt, daß zumindest zwei PersonalberaterInnen Beschwerde an den UVS (Unabhängigen Verwaltungssenat) erhoben haben.

Die Beurteilung, wie viele der Anzeigen rechtswirksam erledigt wurden, kann auch deshalb nicht präzise getroffen werden, weil die Bezirksverwaltungsbehörden unterschiedliche Vorgehensweisen gewählt haben: Meist wurden mehrere Mitteilungen der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen betreffend verschiedene Inserate eines Unternehmens in einem Verwaltungsstrafverfahren abgewickelt.

Nach den vorliegenden Informationen zum Stand Jänner 1994 bietet sich folgendes Bild bezüglich privater Arbeitsvermittlungs- und Beratungsunternehmen:

Ermahnungen: 1

Geldstrafen: ÖS 330,-- 1 x

ÖS 500,--	30 x
ÖS 800,--	2 x
ÖS 1000,--	2 x
ÖS 2000,--	6 x
ÖS 3000,--	51 x
ÖS 5000,--	1 x

Gesamt: 93 Geldstrafen mit einem Gesamtstrafvolumen von ÖS 188.930,--.

Bei einem österreichweiten Vergleich ergibt sich, daß in den westlichen Bundesländern zumeist eine Strafhöhe von 500,-- Schilling verhängt wurde, in den östlichen Bundesländern und insbesondere Wien zumeist eine Strafhöhe von Schilling 3000,--.

Es erfolgten 16 Einstellungen gemäß § 45 Abs. 1 Zif 2 VstG (wenn der/die Beschuldigte die zur Last gelegte Verwaltungsübertretung nicht begangen hat - z.B. keine Tätigkeiten privater Arbeitsvermittlung vorliegen - bzw. Umstände gegeben sind, die die Strafbarkeit aufheben oder ausschließen).

In sechs Fällen ist Verfristung eingetreten, weil die zuständigen Verwaltungsbehörden nicht innerhalb der Verfolgungsfrist Erhebungen gegen die Beschuldigten einleiten konnten.

In Einzelfällen hat die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen nach Aufforderung zur Stellungnahme durch die Bezirksverwaltungsbehörde von der Aufrechterhaltung ihres Antrages zur Verhängung einer Verwaltungsstrafe abgesehen, wenn der Verfahrensaufwand unverhältnismäßig hoch gewesen wäre (Firmensitz im Ausland) oder wenn der/die Beschuldigte zugesichert hat, in Hinkunft die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes zu beachten.

Zum Jahresende waren mit einer Ausnahme noch alle Verfahren betreffend AMV-Stellenausschreibungen offen. Bezüglich eines Arbeitsamtes wurde eine Ermahnung erteilt. Das Arbeitsamt Gmunden/OÖ hat seine bisherige Praxis der BewerberInneninserate zwar beibehalten, jedoch den Vordruck für ArbeitgeberInnen geschlechtsneutral gestaltet.

Einige Personalberatungsunternehmen mit Firmensitz vor allem in Wien haben von der Möglichkeit eines Rechtsmittels gegen die zunächst verhängten Strafverfügungen Gebrauch ge-

macht, in den nachfolgenden Straferkenntnissen der Magistratischen Bezirksämter wurde jedoch weitgehend der Argumentation der Gleichbehandlungsanwaltschaft gefolgt. Aus den Stellungnahmen der ArbeitsvermittlerInnen/Personalberatungseinrichtungen ist zu schließen, daß den sprachlichen Argumenten der Gleichbehandlungsanwaltschaft weitgehend gefolgt wird, auch wenn z.B. einige Unternehmen argumentieren, daß die Bezeichnung "Mitarbeiter" (als ein Beispiel für viele) geschlechtsneutral zu sehen sei.

Die beanstandeten Unternehmen argumentierten vor allem dahingehend, daß einige Berufe wie z.B. Sekretärin oder Sachbearbeiterin traditionellerweise oder aus Gründen von KundInnenerwartungen oder einer bestehenden betrieblichen Personalstruktur weiblichen Mitarbeiterinnen vorbehalten bleiben müßten. Gleiche Argumente sowie angebliche gesetzliche Schutzbestimmungen wurden auch für traditionell männliche Berufsbereiche wie z.B. Mechaniker oder Tätigkeiten in der Baubranche ins Treffen geführt.

Als Rechtfertigung wurde fallweise auch betont, daß sich letztlich doch Frauen beworben hätten und sich offenbar auch von männlich textierten Inseraten angesprochen fühlten.

Unternehmen mit Schwerpunkt Führungskräfteberatung argumentierten, daß sie von der Textierung des § 10 d und damit von der Strafsanktion nicht erfaßt seien, weil sie keine Arbeitsvermittlungstätigkeiten im engen Sinne der §§ 17 ff AMFG durchführen, obwohl die Gesetzesmaterialien Managementberatungseinrichtungen ausdrücklich einschließen. Häufig wurde auch vorgebracht, daß es aus wirtschaftlichen Gründen nicht möglich sei, die Aufträge der ArbeitgeberInnen zu geschlechtsspezifischer Personalsuche und Insertion abzulehnen, weil dadurch die Unternehmen nicht mehr konkurrenzfähig blieben.

Die Bezirksverwaltungsbehörden haben diese Argumente weitgehend nicht als rechtfertigend anerkannt und ihre Entscheidungen folgendermaßen begründet:

- * Aufträge zur geschlechtsspezifischen Textierung entgegen dem Gebot des § 2 c zur geschlechtsneutralen Stellenausschreibung können auch abgelehnt werden, ebenso sind Rücksprachen mit ausländischen AuftraggeberInnen zur österreichischen Gesetzeslage zumutbar.
- * Rollengeprägte Vorurteile berechtigen nicht zur geschlechtsspezifischen Stellensuche, ebenso sind Umsatzerwägungen oder auch die Beibehaltung einer bisherigen betrieblichen Personalstruktur innerhalb der auftraggebenden Unternehmen keine unverzichtbaren Vorausset-

zungen für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeiten im Sinne der Ausnahmeregelung des § 2 c.

- * Die historische Tätigkeitsunterscheidung zwischen Sekretär und Sekretärin ist aus Sicht des § 2 c GBG irrelevant, der Sprachgebrauch und das Begriffsverständnis haben sich in der Zwischenzeit geändert.
- * Die Tatsache, daß sich auf männlich textierte Inserate auch weibliche Bewerberinnen gemeldet haben, kann ebenfalls keine Rechtfertigung darstellen.
- * Arbeitsmarktargumente (z.B. angeblich höhere Mobilität von Männern) sind irrelevant.
- * Englische Bezeichnungen wie z.B. "General Manager" ohne Zusatz für weibliche Bewerberinnen sind als geschlechtsspezifisch männlich zu betrachten.
- * Das Auftreten der Personalberatungsunternehmen nach außen (Zusammenführung von Arbeitssuchenden und ArbeitgeberInnen) ist entscheidend, im Hinblick auf die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes ist es unerheblich, welche Gewerbeberechtigung die Gesellschaft ausübt.
- * Gesetzeszweck des § 10 d GBG ist auch die Erfassung von Managementberatungseinrichtungen; es kann im öffentlichen Recht nicht die Intention des Gesetzgebers sein, es der Disposition der Normunterworfenen zu überlassen - je nachdem, ob eine Berechtigung zur Arbeitsvermittlung vorliegt - ob die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes anzuwenden sind oder nicht.

Der Widerstand vor allem führender Managementberatunseinrichtungen, insbesondere west-österreichischer Betriebe und der Wirtschaftsinteressenvertretungen, stützt sich in der Zwischenzeit hauptsächlich auf die angeblich unklare Formulierung des § 10 d GBG, welcher sich nur "auf private Arbeitsvermittler gemäß den §§ 17 ff Arbeitsmarktförderungsgesetz, BGBl. Nr. 31/1969, in der jeweils geltenden Fassung, oder als mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts" bezieht.

Hier wird argumentiert, daß der Verweis auf die Bestimmungen des AMFG in der legislatischen Umsetzung der politischen Verhandlungsergebnisse (welche aus den erläuternden Bemerkungen zum Novellentwurf in den Gesetzesmaterialien zum Ausdruck kommt) derartige Personalbe-

raterInnen aus formal-rechtlichen Gründen nicht erfasse. Nachdem zu dieser Frage derzeit Verfahren beim Unabhängigen Verwaltungssenat Wien anhängig sind, ist mit einer diesbezüglichen Klärung im Laufe des Folgejahres 1994 zu rechnen. Sollte sich der UVS den formal-rechtlichen Argumenten der Wirtschaftsseite anschließen, müßte der Text des Gleichbehandlungsgesetzes umgehend entsprechend geändert werden.

10. Auswirkungen der § 2 c - Aktion

In der Rückschau kann festgestellt werden, daß mit Stand 15.7.1993 nach zweimonatiger Beobachtung und Mitteilungen an die Bezirksverwaltungsbehörden eine Steigerung der an Männern und Frauen im Sinne des § 2 c GBG gerichteten Stelleninserate privater Arbeitsvermittler von 52,4 % (Mai) auf 63 % (Juni) beobachtet werden konnte. Es wurde somit innerhalb kurzer Zeit eine Steigerung von fast 11 % bewirkt und so das Wirksamwerden der bisher einzigen Verwaltungsstrafsanktion des Gleichbehandlungsgesetzes dokumentiert. Demgegenüber gab es bei den Inseraten von ArbeitgeberInnen, für die keine Verwaltungsstrafsanktion vorgesehen ist, keine Steigerung neutraler Stellenausschreibungen.

Es ist der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen seitdem nicht mehr möglich, Tageszeitungen systematisch zu beobachten. Es werden aber weiterhin stichprobenartig Stelleninserate durch die Mitarbeiterinnen der Anwaltschaft durchgesehen und gegebenenfalls Sachverhaltsdarstellungen an die Bezirksverwaltungsbehörden weitergeleitet.

Um die langfristige Einhaltung des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung zu beobachten, ist eine weitere Überprüfung im Folgejahr 1994 vorgesehen.

Bereits jetzt kann festgestellt werden, daß die Personalberatungsunternehmen mit wenigen Ausnahmen in höherem Ausmaß als vor der Aktion offene Stellen sowohl für weibliche als auch für männliche InteressentInnen geschlechtsneutral zur Ausschreibung bringen, hauptsächlich in Form eines Schrägstrich-Ausdrucks (wie z.B. Sachbearbeiter/in, Abteilungsleiter/in). Gleichzeitig zeichnet sich jedoch die Tendenz ab, bei grundsätzlich überwiegend geschlechtsneutralen Inseraten in Einzelfällen - offenbar wenn die AuftraggeberInnen ausdrücklich auf geschlechtsspezifischen Formulierungen bestehen - weiterhin Stellen spezifisch meist nur für Männer auszuscheiden.

Sekretariatstätigkeiten werden weiterhin fast durchwegs in weiblicher Form zur Bewerbung ausgeschrieben.

Mehrere Personalberatungsunternehmen sind dazu übergegangen, den Zusatz "im Sinne des GBG wenden wir uns an interessierte Damen und Herren" in ihre Inseratengestaltung aufzunehmen. Durch diesen Zusatz kann theoretisch klargestellt werden, daß sich die Ausschreibung der jeweils offenen Stellen an beide Geschlechter richten soll, weshalb § 2 c GBG gewahrt erscheint. Dennoch kann diese Lösung eine ausdrücklich in der headline an Männer und Frauen adressierte Ausschreibung nicht ersetzen.

Dieser Zusatztext wird teilweise auch als Umgehung der gesetzlichen Vorgaben genutzt: Ein namhafter Unternehmensberater ist dazu übergegangen, bei ganzseitigen Insertionen seines Unternehmens die einzelnen Stellenausschreibungen weiterhin wie bisher geschlechtsspezifisch (oder auch gemischt mit neutralen Ausschreibungen) zu veröffentlichen, am unteren Seitenrand wird - optisch auf die gesamte Seite bezogen - der zitierte Zusatz "im Sinne des GBG wenden wir uns an männliche und weibliche BewerberInnen" hinzugefügt. Bei einer derartigen Seitengestaltung wird jedoch dem § 2 c GBG nicht ausreichend Folge geleistet, zumal erkennbar ist, daß in den geschlechtsspezifisch männlich textierten Inseraten primär Bewerber und nicht Bewerberinnen angesprochen werden sollen. Dies um so mehr dann, wenn ein parallel geschaltetes Inserat in gleicher Weise z.B. "Sekretärin" als weibliche Stellenbezeichnung in der headline aufweist.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen hat die Bezirksverwaltungsbehörden bisher nicht mit derartigen Mitteilungen konfrontiert, sondern plant, solche Fälle der Gleichbehandlungskommission im Bundeskanzleramt im Rahmen eines Antrags auf Erstellung eines Gutachtens gemäß § 5 GBG vorzulegen, nachdem auch andere Detailfragen im Zusammenhang mit dem Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung einer weiteren Klärung bedürfen.

Derzeit besteht nur für den Bereich der Arbeitsmarktverwaltung ein Durchführungserlaß aus dem Jahr 1985 (Zl. 35.000/6-III/B/L/85), der Vorgaben zur Veröffentlichung von offenen Stellen im Sinne des § 2 c beinhaltet. Dieser Erlaß sieht z.B. vor:

"Bei frei textierten Inseraten ist eine geschlechtsneutrale Berufsbezeichnung (Bürokräft) oder die Egalform, z.B. Kellner(in) zu wählen. In jenen Fällen, in denen keine geschlechtsneutrale

Berufsbezeichnung bzw. keine Egalform sprachlich vertretbar (üblich) ist, muß nach der Berufsbezeichnung ("männlich, weiblich") eingefügt werden, z.B. Disk-Jockey (m./w.)".

Der Zusatz "Präsenzdienst" stellt ebenfalls einen geschlechtsspezifischen männlichen Zusatz dar - der AMV-Erlaß 1985 stellt diesbezüglich klar, daß lediglich ein Zusatz "männliche Bewerber nur nach abgeleistetem Präsenzdienst" möglich ist. (nicht aber z.B. generell "Abgeschlossener Präsenzdienst erwünscht"). Im Falle gesetzlicher Beschäftigungsverbote für Frauen sind Inserate mit männlichen Berufsbezeichnungen und dem Hinweis "gesetzliches Beschäftigungsverbot für Frauen" zu erstellen.

Im Rahmen eines § 5-Gutachtens der Gleichbehandlungskommission, welches im Amtsblatt zur Wiener Zeitung zu verlaublichen wäre, könnten derartige Richtlinien als Empfehlungen auch für den Bereich der Privatwirtschaft gestaltet werden.

Bereits im Jahr 1985 war beabsichtigt, die bis heute nach wie vor geschlechtsspezifisch männlich formulierte Berufsbezeichnungsliste überarbeiten zu lassen. Auch die Lehrberufsliste zum Berufsausbildungsgesetz, die in Form einer Verordnung festzulegen ist, blieb nach der Berufsausbildungsgesetznovelle 1993 weiterhin männlich textiert. Das Berufsausbildungsgesetz, das den rechtlichen Rahmen der Lehrlingsausbildung regelt, sieht seit dem BGBl. Nr. 23/1993 vor, daß zumindest in den Lehrverträgen, Lehrzeugnissen, Lehrabschlußprüfungszeugnissen und Lehrbriefen der Lehrberuf in der dem Geschlecht des Lehrlings entsprechenden Form zu bezeichnen ist. Auch § 34 AHStG sieht für die Verwendung akademischer Grade nunmehr die Verleihung der Titel bzw. Grade in geschlechtsspezifisch männlicher oder weiblicher Form vor (Magistra, Doktorin); eine analoge Regelung findet sich u.a. für den Bereich der Fachhochschulen (§ 5 FHStG), ebenso für einzelne Universitäts- und Hochschullehrgänge (SuchtberaterIn, EuroparechtsexpertIn, Fremdenverkehrskaufmann/Fremdenverkehrskauffrau u.a.).

Es bleibt zu hoffen, daß private ArbeitsvermittlerInnen/UnternehmensberaterInnen derartige Empfehlungen in Hinkunft verstärkt berücksichtigen. Seitens einzelner Landesarbeitsämter und Arbeitsämter wurden in den Arbeitsmarktanzeigern im Anschluß an die Beanstandungen Informationsschwerpunkte zum § 2 c GBG gesetzt, eine Umarbeitung der Vordrucke für ArbeitgeberInnen zur Bekanntgabe offener Stellen für ganz Österreich wäre wünschenswert.

Abschließend muß nochmals darauf hingewiesen werden, daß nur 1,6 % der Stellenausschreibungen im Beobachtungszeitraum auf private ArbeitsvermittlerInnen und nur 35,2 % auf Stelleninserate der Arbeitsmarktverwaltung entfallen sind. Es unterlagen somit nur 36,5% aller Stellenausschreibungen der Verwaltungsstrafsanktion des § 10 d GBG.

Die Stellenausschreibungen von ArbeitgeberInnen (63,2 % der Stellenausschreibungen!), die in weit höherem Ausmaß gesetzwidrig, nämlich zu 37 % geschlechtsspezifisch männlich und 33 % geschlechtsspezifisch weiblich erfolgten, sind von der Androhung einer Verwaltungsstrafe nicht erfaßt, sondern unterliegen lediglich dem sanktionslosen Gebot.

Vor diesem Hintergrund ist auch verständlich, daß gerade private ArbeitsvermittlerInnen diese Ungleichbehandlung (diesfalls zwischen Wirtschaftsbetrieben) durch den Gesetzgeber vehement kritisiert haben. Die bereits in den Gesetzesverhandlungen 1992 zur 3. Novelle des GBG erhobene Forderung nach einer Ausdehnung der Verwaltungsstrafsanktion des § 10 d auf MedieninhaberInnen, vor allem aber auch auf ArbeitgeberInnen, ist daher nach wie vor aufrecht und dringend zu verwirklichen.

II. Vorhaben 1994

Zur Überprüfung, wieweit sich das Ausschreibungsverhalten von privaten ArbeitsvermittlerInnen und Arbeitsmarktverwaltung nach Wirksamwerden der § 10d-Sanktion und der § 2c-Aktion der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen 1993 längerfristig verändert hat, wird die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen auch 1994 österreichweit eine Beobachtung von Stelleninseraten vornehmen.

Zur Klärung strittiger Formulierungsfragen wird die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen 1994 einen § 5-Antrag auf Erstellung eines Gutachtens an die Gleichbehandlungskommission richten.

VI. DIE KOMMISSIONSARBEIT DER ANWALTSCHAFT FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN IM JAHR 1993

1. Abgeschlossene Verfahren zu Anträgen der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen

Fünf Verfahren, die von der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen eingeleitet worden waren (2/92-93, 17/92-93, 4/92-93, 5/93, 6/93) wurden 1993 positiv mit einer Empfehlung der Gleichbehandlungskommission abgeschlossen, ein weiterer Antrag der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen (1/92-93) konnte aufgrund einer positiven Reaktion des Arbeitgebers bei laufendem Verfahren ohne formelle Feststellung einer Diskriminierung ebenfalls positiv entschieden werden.

Ein Individualantrag des Jahres 1991 (Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen, 3/91-92) wurde zwar negativ entschieden, die Gleichbehandlungskommission konnte aber eine mittelbare Diskriminierung im Gesamtbetrieb nicht ausschließen (keine Diskriminierung bei Entgeltfestsetzung und Gewährung freiwilliger Sozialleistungen der betroffenen Frau, welche im parallelen Arbeitsgerichtsverfahren jedoch 117.000.- ÖS mit Vergleich erzielen konnte; der Arbeitgeber hat noch bei laufendem Verfahren seine Dienstordnung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes teilweise verbessert).

Lediglich in einem Fall (Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen, 3/92-93) konnte die Gleichbehandlungskommission eine Diskriminierung ausdrücklich nicht feststellen (keine Diskriminierung der betroffenen Frau bei den Arbeitsbedingungen und der Kündigung).

Ein voraussichtlich aussichtsloser Fall (Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen, 7/93, Nichtberücksichtigung bei der Beförderung und anschließende Kündigung) wurde auf Wunsch der betroffenen Frau von der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen vor Beschlußfassung zurückgezogen.

Im einzelnen haben die abgeschlossenen Verfahren folgende Ergebnisse gebracht:

2/92-93 (Entgeltdiskriminierung): Die Frau wurde bereits bei laufendem Kommissionsverfahren in die höhere Gehaltsgruppe umgestuft, nach Abschluß des Verfahrens hat sie für die Ver-

gangenheit einen Betrag von ÖS 48.800.- netto erhalten. Inzwischen hat sie gekündigt und ihren Wohnsitz und Arbeitsplatz ins Ausland verlegt.

4/92-93 (Sex. Belästigung, Kündigung): Frau N.N. erhielt zwar keine Schadenersatzzahlung (alte Rechtslage), aufgrund der festgestellten sexuellen Belästigung hat der Belästiger jedoch eine gerichtliche Ehrenerklärung abgegeben (er hatte Frau N.N. in der Branche als "Callgirl" bezeichnet, woraufhin Frau N.N. über einen Rechtsanwalt Privatanklage erhob und weitere rechtliche Schritte androhte) und offene Entgeltforderungen erfüllt. Die Gleichbehandlungskommission hat in diesem Fall erstmals eine sexuelle Belästigung festgestellt und auch eine Kündigungsdiskriminierung angenommen.

5/93 (Aufstiegsdiskriminierung): In diesem Fall traf die Gleichbehandlungskommission die erste Feststellung einer Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg nach neuer Rechtslage (Schadenersatzansprüche) - die Frau hat zwar keine Beförderung erreicht, aber im Anschluß an das Kommissionsverfahren vom Arbeitgeber schriftlich die Zusicherung erhalten, daß die Kosten einer vorerst privat finanzierten Ausbildung (Kosten über 120.000.-- Schilling) über die in der Betriebsvereinbarung vorgesehene Höchstgrenze hinaus vom Betrieb übernommen werden bei gleichzeitiger Dienstfreistellung für die Dauer der Ausbildung.

6/93 (Sex. Belästigung, vorzeitiger Austritt): Frau N.N. hatte nach mehrfachen sexuellen Übergriffen einen (berechtigten) vorzeitigen Austritt erklärt. Die Gleichbehandlungskommission hat die sexuelle Belästigung festgestellt und auch den Austritt damit im Zusammenhang gewertet (geschlechtsspezifische Diskriminierung auch bei der Beendigung). Der Belästiger hat auf die Empfehlung der Gleichbehandlungskommission nicht reagiert, Frau N.N. hat mit AK-Rechtsschutz im Arbeitsgerichtsverfahren nach Vorliegen der positiven Kommissionsentscheidung 15.000.-- Schilling Schadenersatz sowie eine Entgeltnachzahlung von 800.-- Schilling erhalten.

17/92-93 (§ 2c): Eine abgewiesene Bewerberin hat die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen über ihre Nichteinstellung informiert, wollte aber kein Verfahren in der Gleichbehandlungskommission einleiten. Zumindest hinsichtlich der nicht geschlechtsneutralen Stellenausschreibung wurde ein Antrag gestellt, welcher aufgrund der Zusicherung des Betriebes, in Hinblick das Gleichbehandlungsgesetz zu beachten, ebenfalls zufriedenstellend gelöst wurde.

1/92-93 (Entgeltdiskriminierung im Betrieb): In einer Betriebsabteilung werden Frauen grundsätzlich schlechter eingestuft und nicht für Tätigkeiten an bestimmten Maschinen eingesetzt,

womit eine höhere Einstufung verbunden wäre. Auch Vorausbildungen und Berufspraxis werden bei Männern und Frauen ungleich gewertet. Die Gleichbehandlungskommission hat ein umfassendes Prüfungsverfahren durchgeführt und auch die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen mit Ermittlungen beauftragt. Schließlich konnte bei laufendem Verfahren noch vor Beschlußfassung eine zufriedenstellende Lösung gefunden werden:

Zwei Frauen wurden sofort umgestuft, die Umstufung weiterer 43 per Jahresende bzw. bei Vollendung des dritten Arbeitsjahres zugesagt, bei Absolvierung eines Kurses werden Frauen ebenso wie Männer eingesetzt und entsprechend eingestuft; Neuregelung der Betriebsvereinbarung durch Objektivierung der Einstufungskriterien im Sinne des GBG (wird noch erarbeitet).

2. Neue Anträge

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen brachte zehn neue Anträge in der Gleichbehandlungskommission ein (neun Individualanträge, ein Antrag auf Gutachtenserstellung).

Zwei Anträge der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen konnten bereits 1993 positiv erledigt werden, einen weiteren hat die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen auf Wunsch der betroffenen Frau vor voraussichtlich negativer Beschlußfassung zurückgezogen.

Die übrigen Anträge der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen sind noch offen.

Die neuen Kommissionsanträge 1993 betrafen in fünf Fällen sexuelle Belästigung und anschließende Beendigung des Arbeitsverhältnisses, zwei Fälle eine Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg mit anschließender Beendigung des Arbeitsvertrages (einer davon zurückgezogen), zwei Anträge bezogen sich auf Diskriminierungen beim beruflichen Aufstieg (beide Frauen sind noch im Betrieb tätig), ein Antrag auf Entgeltdiskriminierung, das allgemeine Gutachten wird sich auf Diskriminierungen bei der Einstellung (Lehrlinge) beziehen, die anonyme Mitteilung betraf einen Verstoß gegen § 2 c GBG.

Folgende sieben Anträge wurden von der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen 1993 eingebracht und sind noch nicht entschieden (vgl. auch GBK-Bericht):

8/93 Fremdenverkehrseinrichtung

Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung

1/93 Großhandelsbetrieb

Diskriminierung durch **sexuelle Belästigung** und bei der **Beendigung des Arbeitsvertrages**.

2/93 § 5-Gutachten Lehrlingseinstellung

Antrag auf **Erstellung eines allgemeinen Gutachtens gemäß § 5 GBG** betreffend Diskriminierung weiblicher Lehrlinge bei der **Lehrstellensuche/Begründung von Lehrverträgen**.

3/93 Selbstverwaltung

Diskriminierung bei der **Beförderung**

4/93 Medien

Diskriminierung beim **beruflichen Aufstieg** und bei der **Beendigung des Arbeitsvertrages**.

5/93 Kinderbetreuungseinrichtung

Diskriminierung durch **sexuelle Belästigung** und bei der **Beendigung des Arbeitsvertrages**.

6/93 Tankstelle

Diskriminierung durch **sexuelle Belästigung** und bei der **Beendigung des Arbeitsvertrages**.

VII. ENTWICKLUNG DER KOMMISSIONSARBEIT SEIT 1991

Seit Tätigwerden der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen 1991 wurden in der Gleichbehandlungskommission bis Jahresende 1993 insgesamt 38 Überprüfungsverfahren eingeleitet:

* Vier Verfahren wurden aufgrund von Mitteilungen anonymer Personen amtswegig eingeleitet (davon drei zu § 2 c GBG, wobei zwei Mitteilungen ohne umfassendes Verfahren der Gleichbehandlungskommission im Korrespondenzweg erledigt wurden; eine Mitteilung bezog sich auf Schwangerschaftstests bei der Einstellung/Diskriminierung bei der Begründung gem.

§ 2 Abs. 2 Z. 1 GBG).

* Zwei Frauen wandten sich direkt an die Gleichbehandlungskommission (eine mit GPA-Rechtsschutz).

* Ein Verfahren beantragte eine Landesarbeitskammer

* Ein Antrag wurde durch einen Arbeiterbetriebsrat gestellt.

* Die übrigen 30 Überprüfungsverfahren hat die Kommission aufgrund des Verlangens der Gleichbehandlungsanwaltschaft eingeleitet, zwei davon bezogen sich auf die Erstellung eines allgemeinen Gutachtens gemäß § 5 GBG.

Von diesen insgesamt 38 Verfahren betrafen 23 einzelne Frauen, weitere 13 waren anonyme Anträge zur Überprüfung von Betrieben oder einzelnen Betriebsbereichen (betroffen waren Gruppen von Frauen, nicht Einzelpersonen), zwei Kommissionsverfahren betrafen die Erstellung eines Gutachtens (Kollektivverträge Geld/Kredit, Diskriminierung weiblicher Lehrlinge in nichttraditionellen Berufen).

Wieweit Kommissionsergebnisse nach Verfahrensabschluß umgesetzt wurden, kann mangels Möglichkeit einer konsequenten Nachprüfung nicht für alle Verfahren festgestellt werden. Eine fundierte Evaluierung auch der vorangegangenen Verfahren der Gleichbehandlungskommission seit 1979 wäre für die Zukunft insbesondere aus rechtswissenschaftlicher Sicht dringend nötig.

Auf Basis der Informationen der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen ergibt sich folgendes Bild:

1. Diskriminierungen einzelner Frauen

Von den 23 seit 1991 neu eingeleiteten Individualverfahren gem. § 6 GBG wurden bereits 16 abgeschlossen:

- * 9 positiv/überwiegend positiv
- * 5 negativ
- * 2 Erledigungen durch Antragsrückziehung (davon in einem Fall nach positivem arbeitsgerichtlichem Vergleich).

Bei einem negativ abgeschlossenen Kommissionsverfahren konnte zumindest im Vorfeld der Antragstellung (offenbar aufgrund der Intervention der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen) eine Beförderung der betreffenden Frau erreicht werden: Der Antrag der Gleichbehandlungskommission bezog sich in der Folge auf die Gehaltsanpassung an männliche Kollegen, wurde aber negativ entschieden - die Gleichbehandlungskommission regte zwar wegen des eklatanten Unterschiedes bei den Einstiegsgehältern dennoch eine Nachzahlung an, um den "Anschein einer Diskriminierung zu vermeiden", diese ist jedoch nicht erfolgt.

1.1. Umsetzung der Kommissionsverfahren

Der weitaus überwiegende Teil positiver Empfehlungen der Gleichbehandlungskommission wurde von den Arbeitgebern umgesetzt und zwar folgendermaßen:

- * 3 Entgeltnachzahlungen gemäß GBG (28.800.-; 10.002.-; 48.800.-)
- * 1 Umstufung in höhere Gehaltsgruppe
- * 1 Einbeziehung der Angehörigen in die Betriebskollektivkrankenversicherung
- * 1 Kostenersatz von Weiterbildungsmaßnahmen (Kosten über 100.000,- ÖS) nach Diskriminierung bei einer Beförderung
- * 1 Nachzahlung nach ungerechtfertigter Kündigung (800.- ÖS/arb. ger. Vergleich nach Abschluß des Verfahrens der Gleichbehandlungskommission)
- * 1 Schadenersatz wegen sexueller Belästigung (15.000.- ÖS/arb. ger. Vergleich nach Abschluß des Verfahrens der Gleichbehandlungskommission)

Keine Umsetzungen positiver oder überwiegend positiver Empfehlung der Gleichbehandlungskommission gab es in folgenden drei Fällen:

- * In einem Fall lehnte die Arbeitgeberin eine Umsetzung des Ergebnisses der Gleichbehandlungskommission gänzlich ab (die Arbeitnehmerin wurde bei laufendem Verfahren versetzt, ASG-Verfahren anhängig).
- * Eine Frau wurde gekündigt, daher konnte sie nicht mehr in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen werden (Kündigungsanfechtung beim ASG anhängig).
- * Bei einer festgestellten sexuellen Belästigung und nachfolgender Kündigung konnte kein Schadenersatz beansprucht werden, weil dieser Fall noch nach der alten Rechtsgrundlage zu entscheiden war (zivilgerichtlich erfolgte zumindest eine Ehrenerklärung des Belästigers sowie die Nachzahlung offener Entgeltansprüche).

Positive ArbeitgeberInnenreaktion trotz negativer Kommissionsentscheidung gab es in folgenden vier Fällen:

- * 1 freiwillige Nachzahlung aufgrund anderer arbeitsrechtlicher Grundlage
- * 1 Abgeltung finanzieller Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag (arbeitsgerichtlicher Vergleich durch Antragseinbringung veranlaßt, Antrag wurde nach Vergleich zurückgezogen)
- * 117.000.- ÖS Nachzahlung/arbeitsgerichtlicher Vergleich bei parallelem Verfahren der Gleichbehandlungskommission, wobei keine Unterscheidung zwischen Gleichbehandlungsansprüchen und Ansprüchen aus dem Arbeitsvertrag erfolgte (das Kommissionsverfahren blieb negativ).
- * Überarbeitung einer Dienstordnung im Sinne des GBG (Entgelt/Sozialleistungen)

Leider unterblieben ist die Überarbeitung eines Kollektivvertrages (Altersgrenze bei Lehrausbildung) trotz Hinweis der Gleichbehandlungskommission anlässlich der Überprüfung eines Einzelfalles.

Gerichtsverfahren parallel zu Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission wurden - soweit bekannt - in bisher insgesamt sieben Fällen einzelner betroffener Frauen eingeleitet, wobei diese nicht nur Ansprüche nach dem Gleichbehandlungsgesetz, sondern (meist überwiegend) auch arbeitsrechtliche Ansprüche bzw. Kündigungsanfechtungen gemäß § 105 Arbeitsverfassungsgesetz betrafen. In einem weiteren Fall ist eine Klagsführung beabsichtigt.

Es handelt sich vorwiegend um Kündigungsanfechtungen (davon eine nach sexueller Belästigung), die gleichzeitig mit Entgeltansprüchen verbunden sind:

Eine davon wurde in erster Instanz rechtskräftig negativ entschieden, eine zweite in zweiter Instanz negativ (Rechtsmittel offen); ein Verfahren ist nach Klagseinbringung anhängig. Zwei Verfahren wurden inzwischen durch Vergleich beendet - eines nach Einbringung des Antrages bei der Gleichbehandlungskommission, das zweite nach positivem Abschluß des Verfahrens in der Gleichbehandlungskommission: Im Ergebnis wurden Entgeltforderungen aus dem Arbeitsvertrag erfüllt, einmal gleichzeitig auch ein Schadenersatzanspruch nach sexueller Belästigung mit ÖS 15.000.- verglichen.

Eine Anfechtung einer Versetzung dürfte nach Informationen der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen nach wie vor anhängig sein.

In einem Fall wurden nach Ausscheiden aus dem Betrieb eine ASG-Klage auf Entgeltnachzahlung eingebracht und bei parallelem Verfahren der Gleichbehandlungskommission mit 117.000.- ÖS verglichen.

Eine Frau, die sexuell belästigt und anschließend gekündigt wurde (noch vor Inkrafttreten der 3. GBG-Novelle, daher keine Schadenersatzansprüche), hat Privatanklage wegen übler Nachrede und Kreditschädigung eingebracht und gleichzeitig mit zivilrechtlichen Schritten gegen den Belästiger gedroht: Er hat eine Ehrenerklärung abgegeben sowie die offenen Entgeltansprüche der Frau erfüllt.

1.2. Beratung nach Abschluß eines Kommissionsverfahrens

Beratung und Betreuung durch die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen nach Abschluß eines Verfahrens der Gleichbehandlungskommission ist nach dem Gleichbehandlungsgesetz nicht vorgesehen. Trotzdem besteht oft weiterer Beratungskontakt nach einem Verfahren bei der Gleichbehandlungskommission meist etwa drei Monate lang, bis geklärt ist, ob der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin die Kommissionsentscheidung - sofern sie positiv ist - berücksichtigt oder nicht. Danach kommt es lediglich zu fallweisen Kontakten, z.B. wenn eine Frau sich meldet, weil sie einen neuen Arbeitsplatz gefunden hat oder über ihr Arbeitsgerichtsverfahren berichtet.

In rechtlicher Hinsicht hat sich gezeigt, daß die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen primär im Vorfeld eines Kommissionsverfahrens, aber auch bei laufendem Verfahren zunehmend in der Lage ist, positive Ergebnisse oder Kompromisse herbeizuführen.

Sollte der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin nach Verfahrensabschluß in der Gleichbehandlungskommission das Kommissionsergebnis ignorieren, wird in den meisten Fällen mit Rechtsschutz durch AK oder ÖGB teilweise gemeinsam mit der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen eine arbeitsgerichtliche Klagsführung vorbereitet, falls nicht ohnehin bereits ein ASG-Verfahren parallel zur Gleichbehandlungskommission eingeleitet wurde. Zuvor wird jedoch versucht, mittels Interventionen der Rechtsschutz- bzw. Frauenabteilungen von ÖGB/AK ein positives Ergebnis herbeizuführen. In diesem Stadium ist die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen noch miteinbezogen. Ab Klagseinbringung besteht aufgrund rechtlicher Kompetenzbegrenzungen der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen keine Möglichkeit, die Frauen weiter zu unterstützen. Ab diesem Zeitpunkt wird die Interessensvertretung ausschließlich von den hierzu berufenen Institutionen wahrgenommen.

Vor dem Hintergrund des abgeschlossenen Kommissionsverfahrens und der Tatsache, daß der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen keine weiteren rechtlichen Kompetenzen darüber hinaus zukommen, sind ArbeitgeberInnen auch kaum bereit, gegenüber der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen weitere Verhandlungsschritte zu setzen, wenn sie das Kommissionsergebnis nicht akzeptieren wollen, auch um sich nicht bezüglich eines Arbeitsgerichtsverfahrens zu präjudizieren.

Hinsichtlich einer weiteren persönlichen Unterstützung zeigt sich, daß die Frauen durch das meist lange dauernde Kommissionsverfahren und/oder ein eventuell anschließendes Arbeitsgerichtsverfahren stark belastet sind.

Seitens der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen werden Folgeberatungen derzeit nur in Einzelfällen angestrebt, in denen dies unbedingt notwendig erscheint, nachdem keine ausreichenden personellen Ressourcen zur Verfügung stehen. Auch aus rechtlichen Gründen ist eine weitere Interventionstätigkeit problematisch, weshalb die Kooperation mit AK oder ÖGB unter Federführung dieser Institutionen sehr begrüßt wird. Eine weitere Begleitung der Frauen nach einem Kommissionsverfahren wäre in juristischer Hinsicht nur bei einer Ausweitung der Kompetenzen sinnvoll, als persönliche Begleitung nur bei Erweiterung der personellen und materiellen Ressourcen. Derzeit empfiehlt die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen Frauen, die eine weitere persönliche Beratung wünschen, eine Kontaktaufnahme mit Frauenberatungsstellen wie z.B. "Frauen beraten Frauen" in Wien bzw. ähnlichen Einrichtungen in den Bundesländern.

1.3. Situation der Frauen heute (Jahresende 1993)

- 8 Frauen haben einen neuen Arbeitsplatz
- 2 Frauen sind in AMF-Maßnahmen (Umschulungskurs, Weiterbildung)
- 1 Frau befindet sich im Karenz
- 3 Frauen sind noch im Betrieb tätig (eine davon versetzt)
- 1 Frau befindet sich nicht mehr in Österreich (Wohnsitzverlegung)
- 7 Frauen sind noch arbeitslos

3 Frauen fechten ihre Kündigung bzw. Versetzung derzeit noch vor der Gleichbehandlungskommission bzw. vor dem Arbeits- und Sozialgericht an.

2. Diskriminierung mehrerer Frauen/Betriebsbereiche

13 der eingeleiteten Verfahren betrafen einzelne Betriebsabteilungen oder Gruppen von Frauen, die anonym bleiben konnten. Von diesen 13 Verfahren wurden bereits 12 abgeschlossen (davon bezogen sich zwei anonyme Mitteilungen auf einen Verstoß gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung, hier wurde kein umfassendes Verfahren der Gleichbehandlungskommission durchgeführt, sondern die Prüfung im Korrespondenzweg erledigt). Ein weiteres Verfahren ruht derzeit: Im Vorfeld der Antragstellung konnte die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen bereits 1992 eine Nachzahlung für drei Frauen erreichen, hinsichtlich der generellen diskriminierenden Einstufungspraxis im Betrieb wurde das Verfahren in der Gleichbehandlungskommission eingeleitet, vorläufig jedoch ruhend gestellt, nachdem hier möglicherweise eine innerbetriebliche Klärung durch Übernahme einer Betriebsvereinbarung eines verwandten Unternehmens erzielt werden kann.

Die bereits abgeschlossenen Verfahren endeten wie folgt:

- * 10 positiv/überwiegend positiv
- * 2 negativ

Per 31.12.1993 sind mit Ausnahme des ruhenden Verfahrens keine Überprüfungsanträge bezüglich mehrerer betroffener Frauen oder Frauengruppen in Betriebsbereichen offen.

2.1. Umsetzung der Empfehlungen der Gleichbehandlungskommission

Trotz der hohen Erfolgsquote dieser Verfahren ist - im Gegensatz zu individuell geführten Verfahren - eine nachfolgende Erfassung, wieweit die Kommissionsergebnisse tatsächlich umgesetzt werden, nur schwer möglich. Hier müßte verstärkt auf Folgeberichte gedrängt werden, was mangels freier Arbeitskapazität der Gleichbehandlungskommission bisher unterblieben ist.

Sind mehrere Arbeitnehmerinnen eines Unternehmens von einer Diskriminierung betroffen, hat sich in Einzelfällen gezeigt, daß die Betriebe nach Vorliegen einer Kommissionsempfehlung zwar bereit sind, einige Frauen entsprechend dem Kommissionsvorschlag besser zu stellen (höhere Einstufung), nicht jedoch der Kommissionsempfehlung im vollen Umfang zu entsprechen.

Folgende Umsetzungen wurden erreicht:

- * 6 Zusagen zur künftigen Einhaltung des § 2 c
- * 1 Überarbeitung eines Personalfragebogens (Frage nach Schwangerschaft entfällt)
- * 1 Nachzahlung (1.602,- nach arbeitsgerichtlichem Zahlungsbefehl im Anschluß an ein positives Verfahren der Gleichbehandlungskommission)
- * 2 Umstufungen (in einem Fall zugunsten zweier Frauen, nicht jedoch aller; im 2. Fall ebenfalls zugunsten von zwei konkreten Frauen, per Jahresende bzw. zu einem späteren Zeitpunkt zugunsten weiterer 43 Frauen)
- * 1 generelle Überprüfung eines Lohnsystems (Zusage)
- * Überarbeitung einer Betriebsvereinbarung (Objektivierung der Einstufungskriterien, Arbeitsplatzbeschreibungen) im Sinne des GBG

Unzureichende Arbeitgeberreaktionen

In einem Fall erfolgte trotz positiver Empfehlung der Gleichbehandlungskommission (keine Vornahme von Schwangerschaftstests bei sonstiger Nichteinstellung) nur eine ausweichende Reaktion des Arbeitgebers nicht im Sinne des GBG-Vorschlages. Diese Präzedenzentscheidung hat jedoch dazu geführt, daß in weiteren Fällen ein Kommissionsverfahren vermieden werden konnte.

Ein Leiharbeitsunternehmen hat ebenfalls zunächst nicht auf den Vorschlag zur Beseitigung der Diskriminierung reagiert (keine Befristung von Dienstverträgen nur bei Leiharbeiterinnen,

gleicher Stundenlohn wie Leiharbeiter) und hat abgewartet, ob nach dem anonym geführten Kommissionsverfahren tatsächlich eine der Betroffenen ihre Ansprüche auch individuell geltend macht: Lediglich eine Frau hat dies getan und 1602,-- ÖS durch Zuspruch des Arbeitsgerichtes erhalten.

Ein Betrieb der Nahrungs- und Genußmittelindustrie hat zwei Umstufungen durchgeführt, weitere jedoch verweigert, ebenso eine geschlechtsneutrale Zulagengewährung (Männer erhielten z.B. eine Kühlhauszulage, Frauen jedoch keine Zulagen für ebenfalls belastende Arbeitsbedingungen wie Nässe und Schmutz).

Positive ArbeitgeberInnenreaktion ohne entsprechende Aufforderung der Gleichbehandlungskommission

- * Drei Umstufungen aus arbeitsrechtlichen Gründen
- * Arbeitsrechtskonforme Gestaltung von Arbeitsverträgen in zwei Fällen

Leider unterblieben ist auch in diesem Bereich die Überarbeitung eines Kollektivvertrages (Umschreibung der deputatsbezugsberechtigten Lohngruppen in nicht-diskriminierender Weise trotz Hinweis der Gleichbehandlungskommission anlässlich der Überprüfung eines Einzelfalles). Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen wird im Folgejahr einen diesbezüglichen Antrag auf Gutachtenerstellung gem. § 5 GBG (mittelbare Diskriminierung) in der Gleichbehandlungskommission einbringen.

3. Gutachten gem. § 5 GBG

Bisher hat die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen zwei Anträge auf Erstellung allgemeiner Gutachten gemäß § 5 GBG eingebracht, der erste Antrag aus dem Jahr 1991 wurde bereits erledigt:

Das Gutachten betraf die Kollektivverträge für die Angestellten der Sparkassen, der gewerblichen Kreditgenossenschaften, der Raiffeisenkassen sowie die Neuregelung der Pensionsrechte der Banken.

Am 18.9.1992 hat die Gleichbehandlungskommission festgestellt, daß Regelungen zur Witwen-/Witwerpension und sonstiger Ruhe- und Versorgungsgenüsse (Erziehungsbeiträge, Hilflosenzuschüsse, Waisenpensionen, Sterbegelder) diskriminierend gestaltet sind.

Die Veröffentlichung des Gutachtens erfolgte am 16.10.1992 im Amtsblatt zur Wiener Zeitung (GZ 141.520/23-I/11/92). Nachdem im Bereich des ASVG eine etappenweise Regelung mit einer Übergangsfrist vorgesehen ist, die erst ab 1.1.1995 voll zum Tragen kommen wird, hat die Gleichbehandlungskommission auf die Gesetzes- und Verfassungskonformität eines angemessenen Zeitraumes zur Beseitigung der Ungleichbehandlung hingewiesen und auch festgehalten, daß eine allgemeine Schlechterstellung eine Diskriminierung nicht im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes beseitigen kann. Entsprechend dem Umsetzungszeitraum ist eine Überarbeitung der Kollektivverträge bis jetzt nicht erfolgt.

Der zweite Antrag der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen auf Erstellung eines allgemeinen Gutachtens wurde 1993 eingebracht und bezieht sich auf diskriminierende Begründungen der Ablehnung weiblicher Lehrlinge in nichttraditionellen Lehrberufen: Dieser Antrag wurde auf Basis der Ergebnisse des Arbeitsschwerpunktes zum Thema Lehrlingseinstellung 1992 eingebracht, die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen ersucht die Kommission um Stellungnahme zu folgenden Ablehnungsgründen: Stereotype Vorurteile im Betrieb (Mädchen bringen Unruhe in den Betrieb, können vor sexuellen Belästigungen nicht geschützt werden, seien nicht bereit, Schmutz- und Geruchsbelastungen oder das rauhe Gesprächsklima zu ertragen, Frauen können sich nicht durchsetzen); außerbetriebliche Erwartungshaltungen (KundInnenwünsche, bestehende Personalstruktur); angeblich mangelnde körperliche Belastbarkeit; Altersgrenze; Umkleideräume/Sanitäranlagen; Nacharbeit.

Mit einer Gutachtenserstellung wird vermutlich noch im Jahr 1994 zu rechnen sein. Geplant ist eine Befragung von ExpertInnen und Auskunftspersonen der Lehrlingsstellen, Mädchenberatungsstellen, der Arbeitsmarktverwaltung sowie des ArbeitnehmerInnenschutzes.

4. Spezielle Probleme bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses

Die Schwierigkeit, eine geschlechtsspezifische Kündigung glaubhaft machen zu können, spiegelt sich in den bisherigen Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission wieder:

In 12 Verfahren individuell betroffener Frauen war auch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses (11 Kündigungen, ein berechtigter vorzeitiger Austritt) Gegenstand der Überprüfung einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung. Von diesen 12 Kündigungen wurden 10 noch vor Befassung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen ausgesprochen (bzw. der vorzeitige Austritt erklärt), zwei Kündigungen erfolgten im Anschluß an eine Intervention der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen beim/bei der ArbeitgeberIn, wobei jeweils behauptet wurde, diese Kündigung sei bereits vorher geplant gewesen und hätte mit der Intervention keinen Zusammenhang. In sieben Fällen wurden die Frauen nach sexueller Belästigung gekündigt.

Die Gleichbehandlungskommission hat in den zwei Kündigungsfällen nach Intervention der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen eine Diskriminierung ausdrücklich nicht feststellen können, sie hat aber dennoch festgehalten, daß aufgrund des "engen zeitlichen Zusammenhanges eine Diskriminierung bei der Kündigung nicht ausgeschlossen werden kann". Diese Entscheidungen bezogen sich noch auf die alte Rechtslage vor Verbesserung des Kündigungsschutzes. Zwei Frauen haben die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen ersucht, den Überprüfungsantrag bezüglich der Kündigung zurückzuziehen (eine nach positivem arbeitsgerichtlichem Vergleich). In zwei Fällen hat die Gleichbehandlungskommission eine Diskriminierung auch bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses jeweils nach vorheriger sexueller Belästigung festgestellt. In einem weiteren Fall erachtete sie eine Diskriminierung ausdrücklich als nicht gegeben. Insgesamt hat die Gleichbehandlungskommission somit drei negative Feststellungen bezüglich einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses getroffen. Fünf Verfahren, die sich unter anderem auf die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses beziehen, sind in der Gleichbehandlungskommission noch offen.

In diesem Diskriminierungsbereich hat sich die derzeitige Beweislastregelung (beidseitiges Glaubhaftmachen) als besonders nachteilig erwiesen: Die Frauen konnten die Behauptung der ArbeitgeberInnen, ihre Arbeitsleistung wäre unzureichend gewesen oder die Kündigung sei aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen erfolgt, in den wenigsten Fällen widerlegen. Die von ArbeitgeberInnenseite gewährten Informationen z.B. bei geplanten Umstrukturierungen sind für die Arbeitnehmerinnen durchwegs unbefriedigend und völlig unzureichend. Allenfalls über den Weg eines parallel geführten Arbeitsgerichtsverfahrens kann eventuell ein Vergleich geschlossen werden, der zumindest finanzielle Entschädigung bietet.

In acht Fällen der zwölf Kündigungsanfechtungen bestand bzw. besteht kein Betriebsrat im Unternehmen, weshalb auch von dieser Seite keine Unterstützung erfolgen konnte oder in Zukunft zu erwarten ist. Dies ist besonders nachteilig, wenn die Kündigung durch ArbeitgeberInnen mit persönlichen Vorwürfen gegen die Frauen argumentiert wird, wie z.B. geringe Arbeitsleistung oder mangelnde Integration in den Betrieb. Gerade in Kleinbetrieben kann daher mangels eines Betriebsrates und ohne Unterstützung durch KollegInnen eine Kündigung kaum mit Mitteln des Gleichbehandlungsgesetzes bekämpft werden.

Die Gleichbehandlungskommission ist in nur zwei Fällen sexueller Belästigung und anschließender Beendigung der Glaubhaftmachung durch die betroffenen Frauen gefolgt, häufiger wurde bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses der Argumentation der ArbeitgeberInnen-seite Glauben geschenkt. Der 1993 verbesserte Kündigungsschutz (Anfechtung nicht nur bei ausdrücklich geschlechtsspezifischer Beendigung, sondern auch dann, wenn die Kündigung nach der Geltendmachung von Gleichbehandlungsansprüchen erfolgte) konnte im Rahmen von Kommissionsverfahren nur in Fällen sexueller Belästigung wirksam werden, die beiden Kündigungen nach Intervention der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen erfolgten noch vor 1993.

Im Bereich der EU hat sich die EuGH-Judikatur inzwischen dahingehend entwickelt, daß z.B. bei undurchschaubaren Lohnsystemen der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin zu beweisen hat, daß seine/ihre Lohnpolitik nicht diskriminierend ist. Die diskriminierten ArbeitnehmerInnen haben lediglich zu belegen, daß auf der Grundlage einer relativ großen Zahl von ArbeitnehmerInnen das durchschnittliche Entgelt eines Geschlechtes niedriger ist als das des anderen (EuGH 17.10.1989, C-109/88). Zuvor hat die EG-Kommission einen Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Beweislast im Bereich des gleichen Entgelts und der Gleichbehandlung von Frauen und Männern erstellt (88/C 176/09), worin eine gänzliche Verlagerung der Beweislast vorgesehen ist. Dieser Vorschlag wurde bisher noch nicht umgesetzt.

Angesichts der auch für Österreich verbindlichen Entscheidungen des EuGH und der derzeitigen Verfahrensergebnisse bleibt die bereits 1992 (anlässlich der 3. Novellierung des GBG) erhobene Forderung zumindest nach einer Verschiebung der Beweislast weiter aufrecht. Daß eine solche Beweislastregelung gerade im Arbeitsrecht möglich ist, zeigt § 19 c Abs. 6 Arbeitszeitgesetz im Zusammenhang mit der verbotenen Diskriminierung von Teilzeitkräften gegenüber Vollzeitbeschäftigten: Hier hat im Streitfall "der Arbeitgeber zu beweisen, daß eine Benachteiligung nicht wegen der Teilzeitarbeit erfolgt". Diese AZG-Novelle erfolgte übrigens

ebenso wie die Novellierung des GBG im Rahmen des Arbeitsrechtlichen Begleitgesetzes
BGBl. Nr. 833/1992.

VIII. WEITERENTWICKLUNG DES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZES

Das Gleichbehandlungsgesetz hat von seiner ursprünglichen Beschlußfassung als "Gleichlohngesetz" bis hin zu den wichtigen Neuerungen der letzten Novelle 1993 eine inhaltliche Entwicklung durchgemacht, die der zunehmenden Sensibilisierung der Gesellschaft für Diskriminierungsprobleme zwischen den Geschlechtern Rechnung trug.

Dazu kam ab 1991 die Möglichkeit, durch die vervielfachte Anzahl von Beschwerden und aus der noch viel umfangreicheren Erfahrung mit Beratungen beruflich benachteiligter Frauen direkt aus der Praxis resultierende Forderungen einzubringen. Ein Teil dieser Forderungen hat in die Novelle 1993 bereits Eingang gefunden und zu einer wesentlichen Effizienzsteigerung des Gleichbehandlungsgesetzes beigetragen. Andere Forderungen (Stichwort Beweislast) konnten bisher nicht durchgesetzt werden.

Die praktische Erfahrung, die in erster Linie die Gleichbehandlungsanwaltschaft, aber auch Interessensvertretungen und Betriebsrätinnen und Betriebsräte mit dem Gesetz sammeln, bringt die Vorzüge, aber auch Schwachstellen auch eines gerade novellierten Gesetzes sehr schnell zum Vorschein.

So können die Schwachstellen der Novelle 1993 bereits recht klar benannt werden, weitere werden sich in der praktischen Arbeit der nächsten Zeit noch zeigen.

Die Regionalisierung der Gleichbehandlungsanwaltschaft, das heißt, die Installierung einer Regionalanwältin in jeder Landeshauptstadt, würde auch ohne eine sofortige weitere Novellierung des Gesetzes wesentlich größere Handlungsmöglichkeiten eröffnen als bisher. Vor allem wäre die praktische Erprobung von Gesetzesbestimmungen möglich, die bisher mangels personeller Ressourcen nicht genutzt werden konnten. Nach einer Regionalanwältin wären aber auch neue gesetzliche Bestimmungen sinnvoll, die bisher nur deshalb nicht nachdrücklich gefordert wurden, weil sie mit den gegebenen Ressourcen ohnehin nicht praktisch erfüllbar gewesen wären.

Aus diesen drei Quellen ergeben sich klare Zielsetzungen für eine weitere Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes, die wiederum nur ein Schritt im Prozeß der ständigen Weiterentwicklung dieses Rechtsinstruments sein kann.

Diesen Prozeß mit Anregungen zu speisen und die Anregungen mit Ergebnissen aus der Praxis zu untermauern, auch das sieht die Gleichbehandlungsanwaltschaft als eine ihrer wesentlichen Aufgaben an, wobei vorzuschicken ist:

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft arbeitet seit 1991 bei zunehmender Bekanntheit, daher ständig steigender Informations- und Beratungstätigkeit, zunehmend vielfältiger und komplizierter werdenden Interventions- und Kommissionsverfahren, neuen Gesetzesbestimmungen und damit Arbeitsbereichen etc. mit gleichbleibend geringem Personalstand.

Die Grenze der personellen Arbeitskapazität ist längst erreicht.

Jede weitere Gesetzesänderung bedeutet zusätzliche Arbeit, wenn sie im Sinne der Frauen genutzt werden soll, daher ist (neben der Regionalisierung) die personelle Aufstockung der Gleichbehandlungsanwaltschaft um mindestens drei Personen Voraussetzung für die praktische Umsetzung der folgenden Vorschläge.

1. Neuerlassung des Gesetzes

Dies scheint aus zwei Gründen erforderlich:

- a) Mit zunehmender Sensibilisierung vieler Frauen in Sachen sprachlicher Gleichbehandlung wird es immer schwerer erträglich, daß im Gleichbehandlungsgesetz in fast jedem Absatz vom "Arbeitnehmer, der sich benachteiligt fühlt" die Rede ist.
Die Bestimmung § 1 Abs. 4 des Gesetzes, daß "die gewählte Form für beide Geschlechter gilt" muß in diesem Zusammenhang, das heißt als "Vorbemerkung" zum Gleichbehandlungsgesetz, wohl eher als ungewollter Zynismus erscheinen.
- b) Die Aushangpflicht ist leichter zu befolgen, wenn der komplette Gesetzestext vorliegt statt eines Basistexts und der gesonderten Novellen, wie dies derzeit der Fall ist.
- c) Die inzwischen erfolgten Kompetenzverschiebungen vom BMAS zum BKA (Frauenministerin) wären auch im Gesetzeswortlaut verankert (Novelle zum BMG).

2. Ausweitung der Sanktionen der § 2 c/10 d (Stellenausschreibungen)

Die Tatsache, daß die Verletzung des § 2 c bis 1993 sanktionslos geschehen konnte, hat dazu geführt, daß diese gerade für die Bewußtseinsbildung von Arbeitgebern sehr wesentliche Bestimmung trotz mehr als achtjähriger Geltungsdauer nur von der Arbeitsmarktverwaltung zu

mehr als 90 %, von privaten Arbeitsvermittlern nur etwa bei der Hälfte der Stellenanzeigen, bei Arbeitgeberinseraten gar nur zu einem Drittel befolgt wurde.

Seit 1993 gibt es eine Sanktion (Verwaltungsstrafe) für private Arbeitsvermittler und die AMV. Diese Sanktion und die Tatsache, daß die Gleichbehandlungsanwaltschaft erstmals 1993 Anzeigen an die Bezirksverwaltungsbehörden gemacht hat, hat zu einer deutlichen Steigerung neutral formulierter Stelleninserate in diesen Inserentengruppen beigetragen. Keine Änderung gab es bei den Inseraten von Arbeitgebern.

Eine Ausweitung der Sanktion auf ArbeitgeberInnen (und eventuell MedieninhaberInnen) erscheint daher dringend notwendig.

Sollten sich die Unabhängigen Verwaltungssenate der von einigen privaten Arbeitsvermittlern vertretenen Rechtsansicht anschließen, daß mit der derzeitigen Formulierung des § 10 d bei enger Interpretation Personalberatungsunternehmen ebenfalls nicht von der Sanktion erfaßt seien, wäre auch hier eine Klarstellung erforderlich.

3. Verbesserung der Schadenersatzansprüche bei den Diskriminierungstatbeständen "Bewerbung" und "Beförderung"

Die derzeit geltenden, von vornherein gesetzlich festgelegten Obergrenzen für Schadenersatz stehen im Widerspruch zur Spruchpraxis des Europäischen Gerichtshofs. Sie müßten daher im Zusammenhang mit der Europäischen Integration geändert werden.

Die derzeit im Gesetz vorgesehene Teilung der Schadenersatzansprüche, wenn sich mehrere Frauen erfolgreich beschwert haben, ist trotz der in den Verhandlungen immer wieder reduzierten Maximalansprüche aufrecht geblieben. Das führt dazu, daß bei einer Beschwerde mehrerer Frauen derzeit keine merkbare finanzielle Kompensation möglich ist.

Die Teilung der Schadenersatzansprüche bei mehreren Beschwerdeführerinnen sollte daher gestrichen werden.

4. Beweislastverlagerung

Immer noch wird Frauen bei Bewerbungen recht deutlich zu verstehen gegeben, daß für bestimmte Positionen nur Männer erwünscht sind (bei Sekretariatstätigkeiten ist dies z.B. Männern gegenüber der Fall). Da derartige Äußerungen schon lange nicht mehr schriftlich getätigt

werden und Frauen zum Zeitpunkt einer Bewerbung nur über sehr wenige oder gar keine Informationen über ihre Konkurrentinnen und Konkurrenten verfügen, sind Beschwerden zu diesen Diskriminierungstatbestand bei der gegenwärtigen Beweislastverteilung nicht sinnvoll. Das könnte sich nur ändern, wenn die Beweislast so verlagert wird, daß Arbeitgeber und ArbeitgeberInnen bei Vermutung einer Ungleichbehandlung den Nachweis erbringen müssen, daß eine solche nicht vorliegt, bzw. daß es eine sachliche Rechtfertigung gibt.

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei Beendigungen von Arbeitsverhältnissen (siehe Kapitel VII) und - wenn auch gemildert - bei innerbetrieblichen Beförderungen.

Soll das Gleichbehandlungsgebot in diesen Diskriminierungsbereichen nicht unwirksam bleiben, müßte eine rechtliche Änderung im Sinne einer Beweislastverschiebung zugunsten diskriminierter Frauen (oder auch Männer) gesetzt werden. Die Tatsache, daß sich die Beweislastregelung ausschließlich auf das arbeitsgerichtliche Verfahren, nicht jedoch auf das Kommissionsverfahren bezieht, macht in der Praxis keinen Unterschied, nachdem die Gleichbehandlungskommission diesen Grundsatz weitgehend auch ihrer Beweisfindung zugrunde legt.

5. Erweiterung der Kompetenzen der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen

Die Beratung und Begleitung benachteiligter Frauen beschränkt sich nach der derzeitigen Gesetzeslage auf die Vorfeldarbeit und ein Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission. Eine weitere Beratung und Begleitung nach Abschluß eines Kommissionsverfahrens und bei einem eventuellen Arbeitsgerichtsverfahrens ist nicht möglich.

Da dies aber von benachteiligten Frauen mit guten Grund immer wieder gewünscht wird, sollte im Gleichbehandlungsgesetz für die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen und ihre Stellvertreterin die Möglichkeit der Nebenintervention beim Arbeitsgericht vorgesehen werden.

Eine solche Ausweitung der Kompetenzen würde allerdings voraussetzen, daß (neben der Regionalisierung) der Personalstand der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Wien vervielfacht wird.

Da derzeit im Gesetz nur eine Anwältin für Gleichbehandlungsfragen und eine Stellvertreterin vorgesehen sind, könnten die geplanten "Regionalanwältinnen", die bei einer Regionalisierung in jedem Bundesland vorgesehen sind, zunächst nur gemeinsam mit der Wiener Gleichbehand-

lungsanwaltschaft Anträge an die Gleichbehandlungskommission stellen oder Strafanzeigen wegen Stelleninseraten erstatten.

Für ein selbständiges Tätigwerden der "Regionalanwältinnen" in der Gleichbehandlungskommission wäre eine entsprechende Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes notwendig.

Ebenso wäre eine genauere Festlegung der weisungsfreien Eingliederung der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Wien in Form einer Einrichtung "beim Bundesminister" bzw. "bei der Bundesministerin" vorzunehmen, da durch die derzeitige Gesetzesformulierung die Weisungsfreiheit nicht sichergestellt ist.

6. Berichtspflicht von Betrieben

Aus der bisherigen Erfahrung erschiene es wirkungsvoll, Betriebe nicht nur dann zur Legung eines Berichts über vorgegebene statistische Daten verpflichtet zu können, wenn eine Mitarbeiterin sich bereits beschwert hat, sondern solche Berichte auch ohne konkrete Individualbeschwerde anfordern zu können.

Die Forderung ist allerdings unbedingt im Zusammenhang mit dem Vorhandensein entsprechender Expertinnen zu sehen, die die Berichte verarbeiten und interpretieren können.

Nach Abschluß der Regionalisierung der Gleichbehandlungsanwaltschaft wäre eine solche Regelung vorstellbar.

7. Verwaltungsstrafe bei Nichtachtung der Aushangspflicht

Da sich bereits im Zusammenhang mit der Verpflichtung zu geschlechtsneutralen Stellenausschreibungen gezeigt hat, wie wenig wirkungsvoll Bestimmungen sind, die zwar ein konkretes Ge- oder Verbot enthalten, aber keine Sanktionsmöglichkeit bei Verletzung bieten, erschiene die Festlegung einer Verwaltungsstrafe auch für die Nichtbeachtung der Aushangspflicht für das Gleichbehandlungsgesetz in Betrieben sinnvoll.

8. Verlängerung und Vereinheitlichung der Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen

Die Festlegung von unterschiedlichen, teilweise recht kurzen und zum Teil auch durch anders lautende Kollektivvertragsbestimmungen abdingbaren Fristen für die Geltendmachung der verschiedenen Ansprüche nach dem Gleichbehandlungsgesetz hat dazu geführt, daß es für benachteiligte Frauen kaum mehr durchschaubar ist, wann sie welche Frist zu nützen haben.

Die Vereinheitlichung der Fristen auf einen einheitlichen Zeitraum von drei Jahren könnte diesem Problem ein Ende bereiten, und überdies dort, wo mit der Verkürzung der Fristen auch die Geltendmachung rückwirkender Ansprüche ausgeschlossen wurde, diese Verschlechterung für benachteiligte Frauen wieder beheben.

9. Aufnahme eines Frauenförderungsgebotes

Anders als das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz verlangt das Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft bisher lediglich die Gleichbehandlung von Frauen, ohne die unterschiedlichen Ausgangspositionen von Männern und Frauen und die zusätzlichen Belastungen von Frauen zu berücksichtigen. Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz hingegen enthält neben dem Gleichbehandlungsgebot auch ein Frauenförderungsgebot.

Da die bisherige Arbeit mit dem Gleichbehandlungsgesetz deutlich gezeigt hat, wie strikt gerade der Ausschluß von Frauen aus bestimmten Tätigkeitsbereichen ist, erschiene ein analog dem Bundesgleichbehandlungsgesetz konstruiertes Frauenförderungsgebot dringend erforderlich.

Auf die Notwendigkeit einer verfassungsrechtlichen Absicherung positiver Aktionen für Frauen sei in diesem Zusammenhang hingewiesen.

TÄTIGKEITSBERICHT
DER
GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

- 1 -

1. Einleitung
2. Erledigte Anträge
3. Offene Anträge

- 2 -

1. EINLEITUNG

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

Im Jahr 1993 wurden bis zum Stichtag 31. Dezember 1993 16 Fälle vor der Kommission behandelt, wovon 10 Anträge einer Erledigung zugeführt werden konnten, 6 Verfahren aus diesem Zeitraum sind noch anhängig, wurden aber in den Kommissionssitzungen bereits weitgehend bearbeitet.

Ein Verfahren wurde von Amts wegen aufgrund einer anonymen Anzeige eingeleitet, ein weiteres auf Antrag einer rechtsfreundlich vertretenen Frau, alle übrigen Anträge wurden von der Gleichbehandlungsanwaltschaft eingebracht.

Es wurden bei den vorgelegten Fällen vor allem die Tatbestände Entgeltfestsetzung, beruflicher Aufstieg, Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie sexuelle Belästigung im Sinne des § 2 Gleichbehandlungsgesetz behandelt. Darüber hinaus wurde ein Verfahren wegen Verletzung des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung gemäß § 2c leg.cit eingeleitet.

Vom Stichtag des Vorjahresberichtes (1. Jänner 1993 bis 31. Dezember 1993) wurden insgesamt 12 Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission eingeleitet:

Sitzungen der Gleichbehandlungskommission fanden am 12. Jänner 1993, 4. Februar 1993, 17. März 1993, 23. April 1993, 11. Mai 1993, 24. Juni 1993, 1. Juli 1993, 6. Oktober 1993, 3. November 1993 und 14. Dezember 1993 statt.

ERLEDIGTE ANTRÄGEAntrag 1/92-93,

eingebraucht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am
23. April 1992

Arbeitgeber:

Metallerzeugendes und- verarbeitendes Unternehmen

wegen:

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

Antragsinhalt:

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

Ergebnis:

Aufgrund von Sozialpartnergesprächen wurde mit dem Arbeitgeber
vereinbart:

1. Umstufung einiger Arbeitnehmerinnen,
2. Erarbeitung einer Betriebsvereinbarung über die
Lohngruppeneinstufungen, .
3. Neuregelung des Lohnsystems zur Objektivierung der
Einstufungskriterien.

Verfahrensdauer:

27.4.1992 - 24.6.1993 (langfristige Verfahrensunterbrechung
wegen aufgenommener Vergleichsgespräche)

Antrag 2/92-93,

eingebraucht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am
29. Mai 1992

Arbeitgeber:

Sozialeinrichtung (Verein)

wegen:

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

Antragsinhalt:

Obwohl die Antragstellerin formal als Sekretärin in die Beschäftigungsgruppe 4 der im Betrieb geltenden Betriebsvereinbarung eingestuft worden sei, sei ihr Tätigkeitsbereich de facto wesentlich umfangreicher. (Z.B. Sachbearbeitung mit juristischem Konnex). Ein männlicher Arbeitskollege erhalte für dieselbe Tätigkeit eine lineare 100%-Überzahlung auf die Beschäftigungsgruppe 5. Angesichts des Versuches einer innerbetrieblichen Klärung des Falles ruhte das Verfahren bis 11. Jänner 1993 mit dem Ergebnis einer neuen Einstufungsregelung des Arbeitgebers, derzufolge Arbeitnehmer/innen mit dem Tätigkeitsbereich der Antragstellerin per 1. Jänner 1993 in die Beschäftigungsgruppe 5 eingereiht werden.

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

Ergebnis:

Feststellung einer Diskriminierung gemäß § 2 Abs. 1 Z 2 GlBG vom 1.1.1991 bis 1.1.1993. Die Kommission sah aufgrund der besonderen Umstände des Falles von der Erstattung eines Auftrages im Sinne des § 2b GlBG ab, ging jedoch davon aus, daß für den Zeitraum 91 bis 93 eine Nachzahlung an die Arbeitnehmerin erfolgen wird.

Feststellungen:

1. Der Gleichbehandlungsgrundsatz im Sinne des § 2 GlBG geht über den von Lehre und Rechtsprechung entwickelten arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz insoweit hinaus, als der Arbeitgeber auch einzelne Personen, sofern sie unterschiedlichen Geschlechts sind, nicht durch Bevorzugung einzelner anderer bei der Entgeltfestsetzung benachteiligen darf.
2. Die vom Arbeitgeber vorgebrachten "sozialen Gründe" für die Überzahlung des männlichen Arbeitskollegen stellten im konkreten Fall keine ausreichende sachliche Rechtfertigung für dessen Bevorzugung dar.

Verfahrensdauer:

29.5.1992 bis 6.10.1993 (langfristige Verfahrensunterbrechung wegen aufgenommenen Vergleichsgespräche)

Antrag 3/92-93,

eingebraucht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am
14. Juli 1992

Arbeitgeber:

Bank

wegen:

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

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei in der Portfolio-Managementgruppe der Bank eingesetzt worden. Sie hätte Interesse gezeigt, ihre Fremdsprachenkenntnisse einzusetzen und sich in Richtung front-office (Kund/inn/enbetreuung) und internationale Finanzmärkte weiterzuentwickeln. Im Laufe der Zeit hätte sich das Arbeitsklima zwischen dem Gruppenleiter und der

- 6 -

Antragstellerin zunehmend verschlechtert, insbesondere sei ihr die Übertragung größerer Vermögensverwaltungen in Form von Neukund/inn/en oder bestehenden Depotwerten, was den Hauptaufgabenbereich im Portfolio-Management darstelle, verweigert worden. Letztlich sei die Antragstellerin nur noch zu Sekretariatsagenden herangezogen worden. Da eine Klärung des Problems aussichtslos erschien, habe sich die Antragstellerin an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gewendet, kurz darauf sei sie gekündigt worden.

Ergebnis:

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

Eine Diskriminierung gemäß § 2 Abs. 1 Z 7 leg.cit. konnte nicht festgestellt werden, doch kann der enge zeitliche Zusammenhang zwischen der Anrufung der Gleichbehandlungsanwaltschaft und der erfolgten Kündigung der Antragstellerin nicht übersehen werden.

Feststellungen:

Zwar hatte die Antragstellerin durch ihre Vortätigkeiten bei einer Großbank gewisse Vorkenntnisse für das Wertpapiergeschäft entwickeln können, doch reichten diese nicht aus, um ihr bereits nach sechs Monaten die Verantwortung für eigenständiges Portfolio-Management zu übertragen, zumal es sich hierbei um eine typische Karriereposition mit sehr guten Verdienstmöglichkeiten handelt, wobei neben dem Wissen um Geldströme und Anlageformen, auch eine Verkaufsausbildung und -erfahrung von zentraler Bedeutung sind, die entweder durch ein abgeschlossenes Studium der Wirtschaftswissenschaften, das die Antragstellerin nicht aufzuweisen hatte oder durch Praxis in einer Filiale erworben wird. Zusätzlich bedürfte es einer zwei- bis fünfjährigen Ausbildungszeit in einer Portfolio-Managementgruppe selbst. Daß der unmittelbare Vorgesetzte verabsäumte, dies der Antragstellerin zu erklären, spricht zwar nicht für seine Führungsqualitäten, doch konnte in diesem Verhalten eine geschlechtsspezifische Diskriminierung nicht erblickt werden.

- 7 -

Verfahrensdauer:

17.7.1992 bis 17.3.1993

Antrag 4/92-93,

eingebraucht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am
11. Dezember 1992

Arbeitgeber:

Kosmetikfirma

wegen:

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

Antragsinhalt:

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

Ergebnis:

Vorschlag gemäß § 6 Abs. 2 GlBG wegen Diskriminierung gemäß § 2
Abs. 1 Z 6 und 7 GlBG.

Feststellungen:

Aufgrund der Außerstreitstellung des Sachverhaltes durch den
rechtsfreundlich vertretenen Arbeitgeber sowie dem Interesse
der Antragstellerin an der Fortführung des Verfahrens vor der
Kommission erübrigte sich die Durchführung eines
Ermittlungsverfahrens und war vom Antragsinhalt auszugehen.

- 8 -

Verfahrensdauer:

11.12.1992 bis 23.4.1993

Antrag 5/93,

eingebraucht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft
am 3. Februar 1993

Arbeitgeber:

Sozialeinrichtung (Verein)

wegen:

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

Antragsinhalt:

Obwohl die Antragstellerin qualifizierter, da länger in diesem Bereich und in Leitungsposition tätig gewesen sei, sei die ausgeschriebene Stelle an einen Mitarbeiter von ihr vergeben worden.

Ergebnis:

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

Feststellungen:

Die vom Arbeitgeber ins Treffen geführten Argumente "Machtbewußtsein" und "mangelnde Konfliktfähigkeit" als Kriterien für den Ausschluß einer beruflichen Verbesserung stellten keine sachliche Rechtfertigung für eine benachteiligende Differenzierung dar, da die Beurteilung der sachlichen Rechtfertigung nur anhand objektiver Kriterien erfolgen kann. Es sind daher Entscheidungen unzulässig, bei denen der für sie angeführte Grund objektiver Nachprüfung nicht oder nicht mehr standhält.

Einen geschlechtsspezifischen Aspekt dieser Ungleichbehandlung zum Nachteil der Frau erblickte die Kommission vor allem darin,

daß grundsätzlich den im Verein beschäftigten Sozialarbeiterinnen der Aufstieg in die "Zentrale" im Unterschied zu männlichen Sozialarbeitern verwehrt wurde.

Verfahrensdauer:

3. Februar 1993 bis 14.12.1993

Antrag 6/93,

eingbracht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft
am 5. Februar 1993

Arbeitgeber:

Versicherungsunternehmen

wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 2 Abs. 1a Z 1
und 2 GlBG (sexuelle Belästigung)

Antragsinhalt:

Der Belästiger habe mehrfach unsittliche Redensarten sowie körperliche Übergriffe getätigt. Trotz mehrfacher Aufforderungen, diese Tatlichkeiten zu unterlassen, habe er sie bei jeder sich bietenden Gelegenheit fortgesetzt. Die Abwehr der Belästigungen hätten das Arbeitsklima verschärft, da der Belästiger mit Beschimpfungen und Herabsetzungen reagiert habe. Im Zuge einer solchen Auseinandersetzung habe die Antragstellerin den Arbeitsplatz verlassen, in weiterer Folge sei ihr Arbeitsverhältnis aufgrund dieses angeblich unbegründeten vorzeitigen Austrittes aufgelöst worden. Anderen Kolleginnen sei es ebenso ergangen, doch hätten diese aus Sorge um den Arbeitsplatz wenig Gegenwehr gesetzt.

Ergebnis:

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

- 10 -

Feststellungen:

ad § 2 Abs. 1a Z 1 leg.cit:

Zu den im Antrag dargelegten verbalen und körperlichen sexuellen Belästigungen nahm der Belästiger trotz zweimaliger Aufforderung keine Stellung und erschien unbegründet nicht bei der Sitzung der Kommission, sodaß vom Antragsvorbringen auszugehen war.

ad § 2 Abs. 1a Z 2 leg. cit:

Durch die Abberufung des Belästigers und Lösung seines Dienstverhältnisses gemäß § 27 Angestelltengesetz schuf der Arbeitgeber eine angemessene Abhilfe zur Verhinderung weiterer sexuelle Übergriffe.

Verfahrensdauer:

5. Februar 1993 bis 24. Juni 1993

Antrag 7/93,

eingbracht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft
am 10. Februar 1993

Arbeitgeber:

"Armaturenherstellung und Vertrieb

wegen:

§ 2 Abs. 1 Z 5 und 7 GlBG (beruflicher Aufstieg, Beendigung)

Antragsinhalt:

Obwohl die Antragstellerin über mehrjährige Erfahrung im Exportbereich verfügte, sei sie bei Nachbesetzung einer vakanten Stellvertretungsfunktion des Exportleiters nicht berücksichtigt worden.

Ergebnis:

Antragsrückziehung

Verfahrensdauer:

10. Februar 1993 bis 13. September 1993

Antrag 8/93.

eingebraucht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft
am 26. März 1993

Arbeitgeber:

Fremdenverkehrsunternehmen

wegen:

§ 2 Abs. 1 Z 2 GlBG (Entgeltfestsetzung)

Antragsinhalt:

Obwohl es üblich gewesen sei, an die Belegschaft arbeitsplatzbezogene Prämien auszuschütten, seien ab dem Geschäftsjahr 1990/91 die Mitarbeiterinnen in der Direktion nicht berücksichtigt worden.

Ergebnis:

Eine Diskriminierung der Antragstellerinnen bei der Festsetzung des Entgeltes gemäß § 2 Abs. 1 Z 2 GlBG konnte nicht ausgeschlossen werden.

Feststellungen:

Bei den Prämien, die unabhängig von den Zuwendungen des Betriebsrates erfolgten, handelte es sich um einseitig widerrufbare Leistungen des Betriebes, deren Widerruf grundsätzlich korrekt erfolgte. Nach einem Vorstandswechsel erhielten die Antragstellerinnen keine Prämien mehr, wobei jedoch eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Rücknahme der Prämiengewährung nicht mit der erforderlichen Bestimmtheit festgestellt werden konnte, zumal auch die Einhaltung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes nicht gegeben schien. Durch eine entsprechende Prämienachzahlung an die betroffenen Arbeitnehmerinnen könnte die Firma jedoch zum Ausdruck bringen, daß der Grundsatz der Gleichbehandlung der Geschlechter eingehalten wird.

- 12 -

Verfahrensdauer:

26. März 1993 bis 14. Jänner 1994

Antrag 9/93,

eingebracht durch ein anonymes Schreiben am 21. Mai 1993

Arbeitgeber:

Bank

wegen:

§ 2c GlBG (Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung)

Antragsinhalt:geschlechtsspezifische Insertionen des Arbeitgebers in den
"Niederösterreichischen Nachrichten"Ergebnis:

Berichtslegung des Arbeitgebers gemäß § 6a leg.cit.

Verfahrensdauer:

21. Mai 1993 bis 12. Jänner 1994

Antrag 10/93,

eingebracht durch die betroffene Frau

Arbeitgeber:

Sportverein

wegen:§ 2 Abs. 1a Z 1 und Abs. 1 Z 7 GlBG (sexuelle Belästigung,
Beendigung)

Antragsinhalt:

Der Vorgesetzte habe wiederholt die Sexualsphäre betreffende und herabsetzende Äußerungen getätigt, sodaß sich die Antragstellerin genötigt sah, den Betriebsrat um Unterstützung für eine Versetzung zu ersuchen, wobei sich der Vorgesetzte nur für den Fall einverstanden erklärt habe, daß die Antragstellerin ihre Sachverhaltsdarstellungen nicht aufrecht erhalte, was diese ablehnte. In weiterer Folge sei ihr mit sofortiger Dienstfreistellung gekündigt worden.

Verfahrenstand:

Antragsrückziehung am 14.3.1994 nach teilweiser Durchführung des Ermittlungsverfahrens

Verfahrensdauer:

29. Juli 1993 bis 14. März 1994

OFFENE ANTRÄGE:Antrag 1/93,

eingebraucht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am
12. Juli 1993

Arbeitgeber:

Unternehmen der Textil-und Lebensmittelindustrie

wegen:

§ 2 Abs. 1a und Abs. 1 Z 7 GlBG (sexuelle Belästigung,
Beendigung)

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei von ihrem Vorgesetzten trotz
Aufforderung, dies zu unterlassen, mehrmals an Oberschenkel und
Brust berührt worden. Seinen Ausführungen zufolge handelte es
sich um allenfalls versehentliche Berührungen. Im Zuge eines
Gespräches mit dem zweiten Geschäftsführer und in Anwesenheit
des "Belästigers" habe er versprochen - ohne jedoch die
Übergriffe zuzugeben - in Hinkunft einen korrekten Abstand
einzuhalten.

Obwohl die Antragstellerin immer zur vollsten Zufriedenheit
gearbeitet hätte, sei ihr mit der Begründung, sie hätte die in
sie gesetzten Verkaufserwartungen nicht realisiert, gekündigt
worden.

Verfahrensstand:

Durchführung des Ermittlungsverfahrens.

Antrag 2/93,

eingebraucht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am
7. September 1993

wegen:

Erstellung eines Gutachtens über Fragen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Begründung von Lehrverträgen mit Lehrstellenwerberinnen.

Antragsinhalt:

Zahlreiche Frauen und Mädchen hätten sich an die GAW wegen Nichtberücksichtigung bei der Vergabe von Lehrstellen vor allem in nicht-traditionellen Berufen gewandt. Folgende Ablehnungsgründe, die nach Ansicht der GAW keine sachliche Rechtfertigung für eine Ungleichbehandlung im Sinne des GlBG darstellen, seien genannt worden: Vorurteile im Betrieb, außerbetriebliche Erwartungshaltungen, körperliche Belastbarkeit, Altersgrenze, Umkleideräume und Sanitäreinrichtungen.

Verfahrensstand:

Durchführung des Ermittlungsverfahrens unter Einbeziehung von Fachleuten aus dem Kreis der Sozialpartner und Auskunftspersonen

Antrag 3/93,

eingebraucht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am 17. September 1993

Arbeitgeber:

Sozialversicherungsträger

wegen:

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

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei seit 1962 beim Arbeitgeber beschäftigt, seit 1991 stellvertretende Leiterin einer Abteilung, die 1993 hausintern zur Neubesetzung ausgeschrieben und mit einem männlichen Bewerber - zum damaligen Zeitpunkt stellvertretender Leiter einer anderen Abteilung - besetzt worden sei. Begründet wurde die Bevorzugung des Mannes mit seinen besseren

- 16 -

EDV-Kenntnissen und Dienstbeurteilungen, wobei die Dienstbeschreibung der Antragstellerin nicht von ihrem unmittelbaren Vorgesetzten erstellt worden sei.

Verfahrensstand:

Durchführung des Ermittlungsverfahrens, voraussichtlicher Abschluß des Verfahrens am 2. Mai 1994

Antrag 4/93,

eingebraucht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am 12. Oktober 1993

Arbeitgeber:

Wochenzeitschrift

wegen:

§ 2 Abs. 1 Z 5 und 7 GlBG (beruflicher Aufstieg, Beendigung)

Antragsinhalt:

Der Antragstellerin sei zu Jahresende mit der Begründung gekündigt worden, für ihre Position seien Managerqualitäten erforderlich, die nur ein Mann aufbringen könne. Es hätte nie Kritik an ihrer Arbeitsleistung und Führungsqualität gegeben, im Gegenteil wäre die Antragstellerin sehr erfolgreich tätig gewesen.

Verfahrensstand:

Durchführung des Ermittlungsverfahrens.

Antrag 5/93,

eingebraucht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am 27. Oktober 1993

Arbeitgeber:

Kinderbetreuungseinrichtung (Verein)

wegen:

§ 2 Abs. 1a Z 1 und 2 sowie Abs. 1 Z 7 GlBG (sexuelle Belästigung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses)

Antragsinhalt:

Im Zuge von "Arbeitsessen" habe der Vorgesetzte der Antragstellerin mitgeteilt, eine konstruktive Zusammenarbeit und Karriere seien nur möglich, wenn sie mit ihm sexuell verkehre. Außerdem habe er den PKW in einem Waldgebiet zentralverriegelt abgestellt mit der Bemerkung, sie solle mit ihm in eine Pension fahren, zumal er sie auch vergewaltigen könnte.

Verfahrensstand:

Durchführung des Ermittlungsverfahrens.

Antrag 6/93.

eingbracht durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft am
14. Dezember 1993

Arbeitgeber:

Tankstelle

wegen:

§ 2 Abs. 1a Z 1 und 2 GlBG (sexuelle Belästigung)

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei von ihrem Vorgesetzten mehrmals unter anderem an der Brust berührt, sowie zur Vorführung von Pornofilmen und Aufnahme von sexuellen Handlungen eingeladen worden. Nachdem sie ihre Ablehnung zu verstehen gab, sei es zu einer drastischen Verschlechterung des Arbeitsklimas gekommen, was letztlich zur Kündigung der Antragstellerin durch den Arbeitgeber führte.

Verfahrensstand:

Durchführung des Ermittlungsverfahrens.

BERICHT
ÜBER DIE WEITERENTWICKLUNG
DES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZES

GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

Die Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz BGBl.Nr. 833/1992, über die bereits im Bericht über die Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes für das Jahr 1992 informiert wurde, ist seit 1. Jänner 1993 in Kraft. Im Jahr 1993 erfolgte keine Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes.

Der Verfassungsgerichtshof hat im Jahr 1993 aus Anlaß einer Verfassungsgerichtshofbeschwerde gegen einen "Vorschlag der Gleichbehandlungskommission und der gleichzeitigen Aufforderung, die Diskriminierung zu beenden" ein Gesetzesprüfungsverfahren eingeleitet.

Mit Erkenntnis vom 8. März 1994, G 116/93-6, hat der Verfassungsgerichtshof den zweiten Halbsatz "und den Aufträgen der Gleichbehandlungskommission nachkommen" in § 2b des Gleichbehandlungsgesetzes als verfassungswidrig aufgehoben.

§ 2b Gleichbehandlungsgesetz lautet daher nunmehr:

"Die Richtlinien über die Vergabe von Förderungen des Bundes haben Förderungen nur für Unternehmen vorzusehen, die das Gleichbehandlungsgesetz beachten."

Der Verfassungsgerichtshof hat in seinem Erkenntnis festgestellt, daß die Gleichbehandlungskommission keine Möglichkeit hat, verbindliche Normen zu erlassen oder Zwangsakte zu setzen, sondern bloß "Schlichtungsstelle" ist.

Der durch die Novelle 1985 eingefügte § 2b widerspricht jedoch diesem ursprünglichen Konzept. Nach Ansicht des Verfassungsgerichtshofes sind unter "Aufträgen" gemäß § 2b Gleichbehandlungsgesetz auch die in § 6 Abs. 2 Gleichbehandlungsgesetz genannten "Vorschläge" der Gleichbehandlungskommission bei festgestellter Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes im Einzelfall zu verstehen.

Verwaltungsakte mit erheblichen Rechtswirkungen dürfen aber laut Verfassungsgerichtshof nicht als unbekämpfbare Akte konstruiert

werden. Ein Auftrag im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes entfaltet aber insoweit (mittelbare) Rechtswirkung, als er Unternehmen, die den Aufträgen nicht nachkommen, aus dem Kreis der Anwärter für Subventionen ausschließt.

Da die Festlegung der Rechtsfolgen nicht an eine Form geknüpft wird, die einen verfassungsgesetzlich vorgesehenen Rechtsschutz ermöglicht, liegt eine Verletzung des Rechtsstaatsprinzipes vor.

Eine verfassungskonforme Rechtslage würde auch durch die Aufnahme eines Bescheidcharakters des Aktes der Gleichbehandlungskommission nicht herbeigeführt. Dies hätte angesichts der Möglichkeit der gerichtlichen Geltendmachung des Anspruches eine Mißachtung des verfassungsrechtlichen Grundsatzes der Trennung von Justiz und Verwaltung zur Folge.

VOLLZIEHUNG DES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZES DURCH DIE GERICHTE

Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes können nicht nur bei der Gleichbehandlungskommission, 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 im Jahr 1993 zum Gleichbehandlungsgesetz ergangenen Urteile bzw. durchgeführten Verfahren liegt nicht vor.

Der Oberste Gerichtshof hat in einem Urteil vom 11. August 1993, 9 Ob A 133/93, entschieden, daß eine sachlich nicht gerechtfertigte Schlechterstellung weiblicher Dienstnehmer, deren Ehegatten - anders als den Ehegattinnen männlicher Dienstnehmer - nach dem Pensionsstatut keinerlei Hinterbliebenenversicherung zugesichert

- 3 -

wird, dem Gleichbehandlungsgrundsatz widerspricht. Die Betriebsparteien waren schon vor dem Inkrafttreten des Gleichbehandlungsgesetzes sowie des § 18 Betriebspensionengesetz verpflichtet, die sachlich nicht mehr gerechtfertigte Differenzierung in der Ausgestaltung der Versorgung der Hinterbliebenen männlicher und weiblicher Dienstnehmer zu beseitigen (im gegenständlichen Fall hatte das Arbeitsverhältnis der Ehegattin des Klägers vor dem Inkrafttreten des Gleichbehandlungsgesetzes geendet).

Das Arbeits- und Sozialgericht Wien hat im Verfahren 25 Cga 461/93 mit Urteil vom 25. Februar 1994 einer Arbeitnehmerin Schadenersatz gemäß § 2 Abs. 7 Gleichbehandlungsgesetz wegen sexueller Belästigung durch den Arbeitgeber in der Höhe von 15.000,-- S zugesprochen. Das Verhalten des Geschäftsführers des Arbeitgebers - einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung - wurde dem Arbeitgeber zugerechnet; der Geschäftsführer hatte die Arbeitnehmerin durch unsittliche Redensarten und körperliche Übergriffe belästigt und auf ihre Abwehr mit Beschimpfungen reagiert. Das Gericht sah darin auch einen gerechtfertigten Grund zum sofortigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis durch die Arbeitnehmerin.

Das Urteil ist bereits rechtskräftig.

Das Oberlandesgericht Wien hat mit Urteil vom 7. März 1994 (31 Ra 29/94) die Diskriminierung einer Vorstandssekretärin wegen Nichtzulassung zu Weiterbildungsmaßnahmen verneint. Die Entscheidung wird damit begründet, daß die Position einer Vorstandssekretärin den Höhepunkt im Bereich des Sekretariatswesens darstellt und ein weiterer beruflicher Aufstieg nur möglich ist, wenn die Vorstandssekretärin in gänzlich andere Bereiche überwechselt. Es werden daher der Vorstandssekretärin nicht dieselben Weiterbildungsmöglichkeiten offenstehen wie für andere Kollegen, die in Bereichen arbeiten, von denen ein weiterer Auf- und Umstieg in die Nebengebiete nach einigen Jahren geplant und betrieblich vorgesehen ist.

**WESENTLICHE ASPEKTE DER GLEICHBEHANDLUNG VON FRAU UND MANN
IN BEZUG AUF DEN EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTSRAUM**

1. Judikatur des Europäischen Gerichtshofes

Mit dem am 1. Jänner 1994 in Kraft getretenen EWR-Abkommen wurde der Rechtsbestand der EU im Bereich Arbeitsrecht übernommen. Gemäß Art. 6 des EWR-Abkommens sind die Rechtsakte der EU in Einklang mit den einschlägigen Entscheidungen auszulegen, die der Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften (EuGH) von dem Zeitpunkt der Unterzeichnung dieses Abkommens erlassen hat. Die Judikatur des EuGH ist aber darüber hinaus ein wesentlicher Faktor in der Auslegung und Weiterentwicklung der Gleichbehandlung von Frau und Mann. Im folgenden werden daher wichtige einschlägige Entscheidungen des EuGH im Jahr 1993 kurz dargestellt:

- Rechtssache C-173/91 - Belgien

Eine Regelung in einem Tarifvertrag, die Arbeitnehmerinnen über 60 Jahre von der zusätzlichen Entlassungsentschädigung ausschließt, ist eine Entgeltdiskriminierung.

- Rechtssache C-127/982 - Enderby

Um den Unterschied im Entgelt zwischen zwei gleichwertigen Tätigkeiten, von denen eine fast ausschließlich von Frauen und die andere hauptsächlich von Männern ausgeübt wird, objektiv zu rechtfertigen, genügt es nicht, sich darauf zu berufen, daß die jeweiligen Entgelte für diese beiden Tätigkeiten in Tarifverhandlungen festgelegt worden sind, die zwar von denselben Parteien geführt wurden, aber voneinander unabhängig sind und von denen jede, für sich genommen, keine diskriminierende Wirkung hat.

- Rechtssache C-189/91 Kirsammer-Hack

Werden bei der Feststellung, ob ein Unternehmen dem Kündigungsschutzgesetz unterliegt, Arbeitnehmer, die weniger als 10 Stunden täglich oder 45 Stunden monatlich arbeiten, nicht berücksichtigt, liegt dann keine Ungleichbehandlung vor, wenn nicht nachgewiesen ist, daß die der Kündigungsregelung

nicht unterliegenden Unternehmen wesentlich mehr Frauen als Männer beschäftigen. Selbst wenn dies der Fall ist, könnte eine solche Regelung durch objektive Faktoren gerechtfertigt sein, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes zu tun haben, soweit sie die den kleinen Unternehmen auferlegten Lasten erleichtern sollen.

- Rechtssache C-271/91 - Marshall II
Art. 6 der Richtlinie 76/207/EWG (gerichtliche Geltendmachung der Ansprüche infolge Diskriminierung) läßt nicht zu, daß der Schadenersatzanspruch durch eine im voraus festgelegte Obergrenze und durch Ausschluß von Zinsen begrenzt wird. Im Anlaßfall war als Sanktion für eine diskriminierende Entlassung eine nach oben begrenzte Entschädigungsleistung vorgesehen.
- Rechtssache 110/91 - Moroni und Rechtssache 109/91 - Ten Oever
Gleiches Pensionsanfallsalter auch für betriebliche Pensionszusagen, die das gesetzliche Pensionssystem ergänzen. Grundsatz der Gleichbehandlung bei betrieblichen Pensionssystemen (= gleiches Pensionsanfallsalter) gilt nur für Anwartschaften, die nach dem 17.5.1990 (Barber-Urteil) entstanden sind.
- Rechtssache C-152/91 - Neath
Werden zur Finanzierung einer Betriebspension, die als Gesamtzusage gegeben wurde, wegen der Verwendung je nach Geschlecht unterschiedlicher versicherungsmathematischer Faktoren für Frauen höhere Arbeitgeberbeiträge geleistet, liegt keine Diskriminierung vor. Unterschiedliche "Sterbetafeln" für Männer und Frauen sind daher nicht gleichheitswidrig.

2. Richtlinienvorschlag "Beweislast"

Bereits im Jahr 1988 war von der EG-Kommission ein Richtlinienvorschlag zur Beweislast im Bereich des gleichen Entgelts und der Gleichbehandlung von Frauen und Männern vorgelegt worden (KOM(88) 269 endg.). Dieser enthielt sowohl eine Bestimmung über die Verlagerung der Beweislast bei der Entgeltdiskriminierung wie auch eine Legaldefinition der mittelbaren Diskriminierung.