

III-25 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des
Nationalrates XVI. GP

Bericht betreffend das auf der 67. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz, 1981, angenommene Übereinkommen (Nr. 156) über die Chancengleichheit und die Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer: Arbeitnehmer mit Familienpflichten, und Empfehlung (Nr. 165) betreffend denselben Gegenstand

Bericht an den Nationalrat

A. Vorbemerkungen

=====

Die am 3. Juni 1981 in Genf zu ihrer 67. Tagung zusammengetretene Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation hat am 23. Juni 1981 unter anderem folgende internationale Urkunden angenommen:

Übereinkommen (Nr.156) über die Chancengleichheit und die Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer: Arbeitnehmer mit Familienpflichten

und

Empfehlung (Nr.165) betreffend die Chancengleichheit und die Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer: Arbeitnehmer mit Familienpflichten.

Der amtliche deutsche Wortlaut der angeführten internationalen Urkunden ist angeschlossen.

Jedes Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation ist gemäß Artikel 19 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation, BGBl.Nr.223/1949, verpflichtet, die von der Allgemeinen Konferenz angenommenen internationalen Urkunden den zuständigen Stellen im Hinblick auf ihre Verwirklichung durch die Gesetzgebung oder durch andere Maßnahmen vorzulegen.

- 2 -

B. Die internationalen Urkunden
=====

Das Übereinkommen gilt für männliche und weibliche Arbeitnehmer mit Pflichten gegenüber ihren unterhaltsberechtigten Kindern, sofern ihre Möglichkeiten, sich auf das Erwerbsleben vorzubereiten, in dieses einzutreten, daran teilzunehmen oder Fortschritte in diesem zu erzielen, durch solche Pflichten eingeschränkt werden. Dabei sind dessen Bestimmungen auch auf männliche und weibliche Arbeitnehmer mit Pflichten gegenüber anderen unmittelbaren Familienangehörigen anzuwenden, die offensichtlich ihrer Betreuung oder ihrer Unterstützung bedürfen, sofern ihre Möglichkeiten, sich auf das Erwerbsleben vorzubereiten, in dieses einzutreten, daran teilzunehmen oder Fortschritte in diesem zu erzielen, durch solche Pflichten eingeschränkt werden. Das Übereinkommen mißt den Ausdrücken "unterhaltsberechtigtes Kind" und "anderer unmittelbarer Familienangehöriger, der offensichtlich der Betreuung oder der Unterstützung bedarf" jene Bedeutung bei, die in jedem Land durch die Gesetzgebung, durch Gesamtarbeitsverträge, betriebliche Regelungen, Schiedssprüche, gerichtliche Entscheidungen oder durch eine Verbindung dieser verschiedenen Mittel oder auf

- 3 -

- 3 -

eine andere den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Art und Weise festgelegt ist. Die eingangs erwähnten Arbeitnehmer werden als "Arbeitnehmer mit Familienpflichten" bezeichnet. Das Übereinkommen gilt überdies für alle Wirtschaftszweige und für alle Arbeitnehmergruppen.

Um eine tatsächliche Chancengleichheit und Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer zu schaffen verlangt das Übereinkommen vom Ratifikanten, es zu einem Ziel der innerstaatlichen Politik zu machen, Personen mit Familienpflichten, die erwerbstätig sind oder erwerbstätig werden wollen, in die Lage zu versetzen, ihr Recht hierzu auszuüben ohne sich einer Diskriminierung auszusetzen, und soweit als möglich Konflikte zwischen ihren Berufs- und Familienpflichten zu vermeiden. Hinsichtlich des Ausdruckes "Diskriminierung" wird auf die in den Art.1 und 5 des Übereinkommens (Nr.111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958 enthaltene Definition verwiesen. Damit eine tatsächliche Chancengleichheit und Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer geschaffen werden kann, hat der Ratifikant alle mit den innerstaatlichen Verhältnissen und Möglichkeiten im Einklang stehenden Maßnahmen zu treffen, um Arbeitnehmern mit Familienpflichten die Ausübung ihres Rechtes auf freie Wahl der Beschäftigung zu ermöglichen und um bei den Beschäftigungsbedingungen und bei der Sozialen Sicherheit ihren Bedürfnissen Rechnung zu tragen. Der Ratifikant hat ferner alle mit den innerstaatlichen Verhältnissen und Möglichkeiten im Einklang stehenden Maßnahmen zu treffen, um den Bedürfnissen der Arbeitnehmer mit Familienpflichten bei der örtlichen und regionalen Planung Rechnung zu tragen und um öffentliche oder private Gemeinschaftsdienste zu entwickeln oder zu fördern,

- 4 -

- 4 -

z.B. Dienste und Einrichtungen zur Betreuung der Kinder und zur Familienhilfe. Die zuständigen Behörden und Ämter des Ratifikanten haben durch geeignete Maßnahmen Information und Bildungsarbeit zu fördern, wodurch in der Öffentlichkeit größeres Verständnis für den Grundsatz der Chancengleichheit und Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer und für die Probleme der Arbeitnehmer mit Familienpflichten geweckt sowie ein der Bewältigung dieser Probleme förderliches Meinungsklima geschaffen wird. Weiters sind alle mit den innerstaatlichen Verhältnissen und Möglichkeiten im Einklang stehenden Maßnahmen - einschließlich Maßnahmen im Bereich der Berufsberatung und der Berufsbildung - zu treffen, um es Arbeitnehmern mit Familienpflichten zu ermöglichen, erwerbstätig zu werden und zu bleiben sowie nach einer durch diese Pflichten bedingten Unterbrechung wieder in das Erwerbsleben einzutreten. Familienpflichten als solche dürfen kein triftiger Grund für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses sein. Dem Ratifikanten steht es frei, die Bestimmungen dieses Übereinkommens durch die Gesetzgebung, durch Gesamtarbeitsverträge, durch betriebliche Regelungen, Schiedssprüche, gerichtliche Entscheidungen oder durch eine Verbindung dieser verschiedenen Mittel oder auf eine andere den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Art und Weise durchzuführen, die unter Berücksichtigung der innerstaatlichen Verhältnisse geeignet erscheint. Der Ratifikant kann die Bestimmungen dieses Übereinkommens unter Berücksichtigung der innerstaatlichen Verhältnisse erforderlichenfalls schrittweise mit der Maßgabe durchführen, daß die getroffenen Maßnahmen in jedem Fall für alle männlichen und weiblichen Arbeitnehmer mit Pflichten gegenüber ihren unterhaltsberechtigten Kindern gelten. Der Ratifikant hat daher auch in seinem ersten Durchführungsbericht anzugeben, ob und bezüglich welcher Bestimmungen er von der Möglichkeit der schrittweisen

- 5 -

- 5 -

Durchführung Gebrauch zu machen beabsichtigt, und in den Folgeberechtigten mitzuteilen, in welchem Umfang diesen Bestimmungen entsprochen wurde oder entsprochen werden soll. Die Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sind berechtigt, in einer den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten entsprechenden Weise an der Ausarbeitung und Anwendung der Maßnahmen zur Durchführung der Bestimmungen dieses Übereinkommens mitzuwirken.

Die Empfehlung gilt ebenfalls für alle Wirtschaftszweige und alle Arbeitnehmergruppen. Sie gilt auch für denselben Personenkreis wie das Übereinkommen und enthält dieselben Begriffsbestimmungen für die Ausdrücke "unterhaltsberechtigtes Kind" und "anderer unmittelbarer Familienangehöriger, der der Betreuung oder der Unterstützung bedarf". Die Anregungen der Empfehlung können durch dieselben Mittel und unter derselben Auflage erforderlichenfalls schrittweise verwirklicht werden, durch die das Übereinkommen durchgeführt werden kann. Den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer werden hinsichtlich der Empfehlung dieselben Rechte eingeräumt, wie sie ihnen hinsichtlich des Übereinkommens eingeräumt wurden. Darüber hinaus enthält die Empfehlung ins einzelne gehende Vorschläge bezüglich der innerstaatlichen Politik (Teil II), der Ausbildung und Beschäftigung (Teil III), der Beschäftigungsbedingungen (Teil der Dienste und Einrichtungen zur Betreuung der Kinder und zur Familienhilfe (Teil V), über Soziale Sicherheit (Teil VI) und über die Hilfe bei der Erfüllung von Familienpflichten (Teil VII). In ihrem Teil VIII bestimmt die vorliegende Empfehlung, daß durch sie die Empfehlung (Nr.123) betreffend die Beschäftigung von Frauen mit Familienpflichten, 1965, ersetzt wird.

- 6 -

- 6 -

C. Rechtslage und Folgerungen

Während ein Teil der befragten Stellen erklärt hat, gegen die Ratifikation des vorliegenden Übereinkommens keine Bedenken zu haben, wird von einigen Stellen die Ansicht vertreten, vom Wirkungsbereich dieses Instrumentes nicht berührt zu werden. Nach Ansicht der Interessenvertretungen der Arbeitnehmer käme im Hinblick auf die Regelung des Art. 10 (schrittweise Durchführung des Übereinkommens) grundsätzlich eine Ratifikation in Frage. Allerdings wären ihrer Ansicht nach die Auswirkungen der Regelungen über die Beschäftigungsbedingungen für Arbeitnehmer mit Familienpflichten (s. Art.4 lit.b des Übereinkommens) und über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers mit Familienpflichten (s. Art.8) noch genau zu überdenken. Zum einen könnten durch die im Übereinkommen geforderten Sonderregelungen neue Diskriminierungseffekte auftreten, zum anderen sollte zweckmäßigerweise die Gesetzgebung des in der Kommission zur Vorbereitung der Kodifikation des österreichischen Arbeitsrechtes diskutierten Entwurfes eines Beendigungsrechtes abgewartet werden. Die Interessenvertretungen der Arbeitgeber haben sich gegen eine Ratifikation des vorliegenden Übereinkommens ausgesprochen.

Eine Gegenüberstellung der Forderungen des Übereinkommens und der Vorschläge der Empfehlung mit den einschlägigen österreichischen Vorschriften hat folgendes ergeben:

- 7 -

Das Übereinkommen

Allgemeine Bemerkungen

(1) Die Allgemeine Konferenz der IAO hat in der Präambel des vorliegenden Übereinkommens u.a. auf die Bestimmungen des Übereinkommens (Nr.100) über die Gleichheit des Entgelts, 1951, des Übereinkommens (Nr.111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, der Empfehlung (Nr.123) betreffend die Beschäftigung von Frauen mit Familienpflichten, 1965, sowie auf Absatz 14 der Präambel der UN-Konvention über die Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, 1979, bezug genommen und darauf verwiesen, daß viele jener Probleme, die sich allen Arbeitnehmern stellen, Arbeitnehmer mit Familienpflichten besonders hart treffen und daß es daher notwendig sei, deren Lage sowohl durch auf ihre speziellen Bedürfnisse zugeschnittene Maßnahmen als auch durch Maßnahmen zur Hebung der Lage der Arbeitnehmer im allgemeinen zu verbessern.

(2) Die Übereinkommen Nr.100 und Nr.111 wurden von Österreich ratifiziert und im Bundesgesetzblatt unter Nr. 39/1954 bzw. 111/1973 kundgemacht, ebenso die UN-Konvention über die Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, BGBl.Nr.443/1982. Was den Teil VIII der in der Präambel gleichfalls erwähnten Empfehlung (Nr.150) betreffend die Berufsberatung und die Berufsbildung im Rahmen der Erschließung des Arbeitskräftepotentials betrifft, so wurden ihre Vorschläge gemeinsam mit dem von Österreich ratifizierten sich auf den gleichen Gegenstand beziehenden Übereinkommen Nr.142, BGBl.Nr.235/1979, den zuständigen österreichischen Stellen zur Kenntnis gebracht. Gleiches geschah mit den Vorschlägen und Anregungen der Empfehlung (Nr.123) betreffend die Beschäftigung von Frauen mit Familienpflichten.

- 8 -

Das Übereinkommen Nr.100 verbietet lediglich Ungleichbehandlungen männlicher und weiblicher Arbeitnehmer hinsichtlich des Entgelts in jenen Fällen, in denen gleichwertige Arbeitsleistungen erbracht werden. Das Übereinkommen Nr.111, das Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf aus den verschiedensten Gründen verbietet, befaßt sich allerdings nicht ausdrücklich mit Unterscheidungen auf Grund von Familienpflichten. Die Empfehlung Nr.123 stellte zum Zeitpunkt ihrer Annahme durch die Internationale Arbeitskonferenz (Juni 1965) zweifellos eine Notwendigkeit dar. In den letzten Jahren ist jedoch durch eingehende Behandlung des Themas auf nationaler und internationaler Ebene ein Bewußtseinswandel eingetreten. Demnach sollte die Erfüllung von Familienpflichten nicht mehr die alleinige Aufgabe der Frau darstellen sondern diesen Pflichten sollte durch die in häuslicher Gemeinschaft lebenden Partner gemeinsam nachgekommen werden. Ergebnis dieses Bewußtseinswandels ist auf nationaler Ebene die Schaffung entsprechender rechtlicher und betrieblicher Voraussetzungen, und auf internationaler Ebene u.a. das vorliegende Übereinkommen samt zugehöriger Empfehlung, welche die Empfehlung Nr.123 ersetzt.

Zu Artikel 1:

Der Geltungsbereich des Übereinkommens umfaßt Arbeitnehmer mit Pflichten gegenüber unterhaltsberechtigten Kindern und anderen unmittelbaren Familienangehörigen, wobei die Bedeutung dieser Begriffe durch die in Artikel 9 festgelegten Mittel (Gesetz, Gesamtarbeitsvertrag usw.) festzulegen ist.

- 9 -

- 9 -

Unter dem Begriff "Pflichten" in den Abs. 1 und 2 sind nach der österreichischen Rechtsordnung die "gesetzlichen Unterhaltspflichten" zu verstehen. Als solche kommen in Betracht:

- gegenüber Kindern: der Eltern auf Unterhalt, Pflege und Erziehung;
der Großeltern subsidiär auf Unterhalt;
- der Ehegatten: wechselseitig auf Beistand und Unterhalt;
- gegenüber Eltern und Großeltern: auf Unterhalt.

Das Übereinkommen überläßt zwar durch den Verweis des Abs. 3 auf Art. 9 die Begriffsbestimmung, wer als "anderer unmittelbarer Familienangehöriger, der offensichtlich der Betreuung und Unterstützung bedarf" der jeweiligen innerstaatlichen Rechtsordnung, setzt aber offenbar einen einheitlichen Begriff, der für den gesamten Anwendungsbereich des Übereinkommens gelten soll, voraus.

Eine solche einheitliche Begriffsbestimmung des "Angehörigen" ist aber dem österreichischen Arbeitsrecht fremd. Einerseits werden Verwandtschaft oder Schwägerschaft bis zu einem bestimmten Grad als Abgrenzungskriterien zur Begriffsbestimmung des "nahen Angehörigen" herangezogen, in anderen Fällen wird als weitere Voraussetzung für die Ableitung gewisser arbeitsrechtlicher Ansprüche das Kriterium "im gemeinsamen Haushalt lebend" gefordert .

Zu Artikel 2:

Die derzeit in Geltung stehenden österreichischen Rechtsvorschriften, die zur Erfüllung des vorliegenden Übereinkommens herangezogen werden können, umfassen in ihrer Gesamtheit alle Arbeitnehmergruppen und damit alle Wirtschaftszweige.

- 10 -

- 10 -

Zu Artikel 3:

Nach Artikel 1 des Übereinkommens (Nr.111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), BGBl.Nr.111/1973, gilt als "Diskriminierung"

a) jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung, die auf Grund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft vorgenommen wird und die dazu führt, die Gleichheit der Gelegenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen;

b) jede andere Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung, die dazu führt, die Gleichheit der Gelegenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen, und die von dem betreffenden Mitglied nach Anhörung der maßgebenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, soweit solche bestehen, und anderer geeigneter Stellen bestimmt wird.

Eine Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung hinsichtlich einer bestimmten Beschäftigung, die in den Erfordernissen dieser Beschäftigung begründet ist, gilt nicht als Diskriminierung.

Die Ausdrücke "Beschäftigung" und "Beruf" umfassen die Zulassung zur Berufsausbildung, zur Beschäftigung und zu den einzelnen Berufen sowie die Beschäftigungsbedingungen.

Nach Artikel 5 des zitierten Übereinkommens gelten die besonderen Schutz- oder Hilfsmaßnahmen, die in anderen Übereinkommen oder Empfehlungen der Internationalen Arbeitskonferenz vorgesehen werden, nicht als Diskriminierung. Es kann

- 11 -

- 11 -

weitere nach Anhörung der maßgebenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände erklärt werden, daß auch andere Sondermaßnahmen nicht als Diskriminierung gelten sollen, sofern diese auf die Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse von Personen abzielen, die aus Gründen des Geschlechts, des Alters, der Behinderung, der Familienpflichten oder der sozialen oder kulturellen Stellung anerkanntermaßen besonders schutz- oder hilfsbedürftig sind.

Der Ausdruck "Gleichheit der Gelegenheiten" bedeutet aber keinesfalls einen Anspruch auf Abschluß eines bestimmten Arbeitsvertrages und auch nicht die Bindung eines Arbeitgebers bei Abschluß von Arbeitsverträgen gleichsam an einen Proporz. Der in der österreichischen Rechtsordnung verfassungsgesetzlich verankerte Gleichheitssatz hindert auch keinen (privaten und öffentlichen) Arbeitgeber, eine kritische Auswahl von Bewerbern/Bewerberinnen vorzunehmen und sie nach Kriterien zu sichten. Dies ungeachtet der Bestimmung des Art.3 des Staatsgrundgesetzes über die allgemeinen Rechte der Staatsbürger, der die freie Zugänglichkeit der öffentlichen Ämter für alle Staatsbürger normiert. Hat daher jemand nach herrschender Rechtsansicht selbst im Bereich des Gleichheitssatzes und des Art.3 StGG - auch bei Erfüllung aller sachlichen Voraussetzungen - keinen Anspruch auf Einstellung in ein öffentliches Amt, so gilt dies in gleicher Weise auch für den Bereich des Privatrechtes. Es kann daher weder aus der Zielsetzung des Art.3 des vorliegenden Übereinkommens noch aus Art. 1 des Übereinkommens Nr.111, BGBl.Nr. 111/1973, ein Recht auf Abschluß eines bestimmten Arbeitsvertrages geltend gemacht werden und es kann aus diesen Bestimmungen auch keine Einschränkung der Privatautonomie bei Abschluß eines Arbeitsvertrages abgeleitet werden. Als ungültig wären daher lediglich solche Normen anzusehen, die

- 12 -

- 12 -

aus den in Art.1 des Übereinkommens Nr.111 genannten Gründen von der Bewerbung um einen konkreten Arbeitsplatz ausschließen würden. Dies trifft auf Österreich nicht zu. Derartige Normen gibt es nicht. Abschlußverbote persönlicher Natur in Gesetzesvorschriften, die gewissen Personen den Abschluß bestimmter Arbeitsverhältnisse aus schutzwürdigen Gründen verbieten, sind zwar, soweit sie nicht dem Diskriminierungsverbot entgegenstehen, möglich (z.B. § 31 Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz, BGBl.Nr. 146/1948, § 4 Berufsausbildungsgesetz, BGBl.Nr.142/1969), stellen jedoch einen erlaubten Eingriff in die sogenannte Abschlußfreiheit dar. Nur aus dieser Sicht darf die Diskriminierung in bezug auf den Abschluß von Arbeitsverträgen gesehen werden und nicht etwa aus dem Blickwinkel eines nach bestimmten Gesichtspunkten ausgerichteten Kontrahierungszwanges.

Was die "Gleichheit der Behandlung" betrifft, verbietet das Übereinkommen Nr.111 ungleiche Behandlungen aus den ca. taxativ aufgezählten Diskriminierungsgründen. Aus sachlichen Gründen vorgenommene ungleiche Behandlungen sind nicht untersagt. Der wichtigste Diskriminierungsfall - der aus dem Unterschied des Geschlechts - ist hinsichtlich seines wichtigsten Anwendungsbereiches (Gleichheit des Entgelts) in dem von Österreich ratifizierten Übereinkommen (Nr.100) über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit, BGBl.Nr.39/1954, geregelt. Dieser Grundsatz hat mit dem Gleichbehandlungsgesetz, BGBl.Nr.108/1979, und mit der Gleichbehandlungskommissions-Geschäftsordnung, BGBl.Nr.287/1979, seine weitere Ausformung erfahren. Alle übrigen ca. Diskriminierungsgründe sind nach § 879 ABGB sittenwidrig.

- 13 -

- 13 -

Das österreichische Arbeitnehmerschutzrecht enthält jedoch zahlreiche Regelungen, die eine differenzierte Behandlung von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern vorsehen. Diese Regelungen erfüllen deshalb nicht den Diskriminierungstatbestand des Übereinkommens Nr.111, weil sie als "Schutz- oder Hilfsmaßnahmen" gemäß dessen Art.5 zu deuten sind. Nun liegt es allerdings auf der Hand, daß Regelungen, die zwischen männlichen und weiblichen Arbeitnehmern differenzieren, nur dann unter diese Ausnahmebestimmung fallen können, wenn der von der Ausnahmeregelung betroffene Personenkreis tatsächlich schutz- oder hilfsbedürftig ist. Dies ist bei den im Arbeitnehmerschutzrecht anzutreffenden zahlreichen Begünstigungen für weibliche Dienstnehmer der Fall. Es leuchtet ein, daß die schwächere physische Konstitution der Frau es rechtfertigt, sie von besonders schweren Arbeiten auszuschließen (beispielsweise Verbot der Arbeit unter Tag im Bergbau). Es liegt auch auf der Hand, daß Sonderbestimmungen, die sich auf den Fall der Mutterschaft beziehen, objektiv begründbar sind. Weiters sind - unbeschadet eines Nachweises objektiver Schutz- bzw. Hilfsbedürftigkeit des betroffenen Personenkreises - alle Maßnahmen dann nicht diskriminierend, wenn sie in internationalen Übereinkommen, wie z.B. im Übereinkommen (Nr.5) über das Mindestalter in gewerblichen Betrieben, 1919; (Nr.10) über das Mindestalter (Landwirtschaft), 1921; (Nr.33) über das Mindestalter (nichtgewerbliche Arbeiten), 1932; (Nr.45) über Untertagearbeiten (Frauen), 1935; (Nr.89) über die Nachtarbeit der Frauen (Neufassung), 1948 und (Nr.103) über den Mutterschutz (Neufassung), 1952 ihre Deckung finden.

Was die Frage der Verwirklichung des im Art.3 des vorliegenden Übereinkommens genannten Zieles betrifft, so tragen sicherlich nachstehende Einrichtungen, die zwar vorwiegend der Verbesserung der allgemeinen Lage der Frau auf dem Arbeitsmarkt dienen, die andererseits aber auch dem vom vorliegenden Über-

- 14 -

- 14 -

einkommen erfaßten Personenkreis zugute kommen, zu einem gewissen Grad hierzu bei, wie z.B. das im Bundeskanzleramt eingerichtete Staatssekretariat für allgemeine Frauenfragen, die im Bundesministerium für soziale Verwaltung und bei der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien eingerichteten Organisationseinheiten für Frauenfragen, das arbeitsmarktpolitische Schwerpunktprogramm, Kontaktpersonen, für arbeitsmarktpolitische Angelegenheiten der Frauen, Berufsausbildung von Mädchen in nichttraditionellen Frauenberufen, Kinderbetreuungsbeihilfen, Förderungsprogramme für Frauen im öffentlichen Dienst, etc.

Andererseits darf aber nicht außer Acht gelassen werden, daß es innerstaatlichen Maßnahmen insbesondere in Zeiten eines stagnierenden oder gar rückläufigen Konjunkturverlaufes verbunden mit einem Ansteigen der Arbeitslosigkeit in der Praxis wahrscheinlich kaum gelingen wird, allen Personen mit Familienpflichten, die berufstätig zu werden wünschen, einen solchen Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen, der es ihnen gestattet, Berufs- und Familienpflichten konfliktfrei zu bewältigen. Weiters darf nicht übersehen werden, daß gesellschaftliche Zusatzeinrichtungen zur Erfüllung von Familienaufgaben Kosten verursachen. Eine Verwirklichung der in Art.3 des vorliegenden Übereinkommens angestrebten innerstaatlichen Politik liegt zu einem nicht unbeträchtlichen Teil im Kompetenzbereich der Länder und Gemeinden und damit auch bei der Entscheidung dieser Gebietskörperschaften im Rahmen ihrer finanziellen Möglichkeiten.

Zu Artikel 4:

Art.6 StGG bestimmt, daß jeder Staatsbürger unter den gesetzlichen Bedingungen jeden Erwerbszweig ausüben kann. Dieses Grundrecht der Erwerbsfreiheit gilt für alle Staatsbürger, somit auch für Arbeitnehmer mit Familienpflichten.

- 15 -

- 15 -

Den Bedürfnissen von Arbeitnehmern mit Familienpflichten wird im Rahmen der Regelung der Beschäftigungsbedingungen durch eine Reihe von gesetzlichen Bestimmungen Rechnung getragen. Hierbei handelt es sich um jene Vorschriften, die die Arbeits- und Ruhezeiten sowie die Entgeltfortzahlungsansprüche bei Dienstverhinderung normieren. § 97 Abs. 1 Z 2 ArbVG überträgt die generelle Festsetzung des Beginns und Ennes der täglichen Arbeitszeit, der Dauer und Lage der Arbeitspausen und der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage der erzwingbaren Betriebsvereinbarung; § 97 Abs. 1 Z 10 ArbVG sieht die Aufstellung von Grundsätzen für den Verbrauch des Erholungsurlaubes durch fakultative Betriebsvereinbarung vor.

Unter dem Titel "Pflegefreistellung" räumt § 16 Urlaubsgesetz, BGBl.Nr. 390/1976, Arbeitnehmern, die nach Antritt des Arbeitsverhältnisses an der Arbeitsleistung wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten nahen Angehörigen (Ehegatte, Verwandte in gerader Linie, Wahl- und Pflegekinder, Lebensgefährte) nachweislich verhindert sind, einen Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts bis zum Höchstausmaß ihrer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Arbeitsjahres ein. Für die vom Geltungsbereich des Urlaubsgesetzes ausgenommenen Arbeitnehmergruppen finden sich gleichartige Regelungen in den ihre Arbeitsverhältnisse regelnden Gesetzen (z.B. § 76 BDG 1979, § 29 c VBG 1948). Die in diesen Vorschriften normierte Nachweispflicht ist weit enger gezogen als die vom Übereinkommen verlangte bloße Glaubhaftmachung ("offensichtlich"). Wenngleich diese Vorschriften keine Aussagen darüber treffen, in welcher Form ein solcher Nachweis erbracht werden muß, so wird die Nachweispflicht doch alle Merkmale des gesetzlichen Tatbestandes (Pflegebedürftigkeit, Notwendigkeit der Pflege durch den Arbeitnehmer)

- 16 -

- 16 -

umfassen müssen. Darüberhinaus ist der Kreis der nahen Angehörigen in den einzelnen Vorschriften unterschiedlich aufgezählt (vgl. z.B. § 16 Urlaubsgesetz mit § 76 BDG 1979). Der Ausdruck "Betreuung" scheint durch den Ausdruck "notwendige Pflege" in § 16 Urlaubsgesetz erfaßt. Was unter dem Ausdruck "Unterstützung" zu verstehen ist, wird im Übereinkommen nicht näher definiert, er könnte aber allenfalls unter jene Fälle der Dienstverhinderung aus anderen wichtigen, die Person des Arbeitnehmers betreffenden Gründen, subsumiert werden (§ 1154 b Abs.1, 2.Satz ABGB, § 8 Abs.3 AngG, § 8 Abs.4 GAngG, § 23 LArbG, § 10 Abs.6 HGHAngG). Der Wortlaut der oa. Gesetzesstellen stimmt weitgehend überein.

§ 8 Abs. 3 Angestelltengesetz, BGBl.Nr. 292/1921 i.d.g.F., sieht vor, daß der Angestellte den Anspruch auf das Entgelt behält, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Dienste verhindert wird.

Gemäß § 1154 b Abs. 1 Satz 2 ABGB behält der Dienstnehmer seinen Anspruch auf das Entgelt, wenn er nach mindestens vierzehntägiger Dienstleistung durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Dienstleistung verhindert wird.

Die Bestimmung des ABGB ist sowohl durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung als auch durch Arbeitsvertrag abdingbar. Die Kollektivverträge haben von der Möglichkeit der Regelung von Dienstverhinderungsgründen auch reichlich Gebrauch gemacht und vielfach ganze Kataloge von Entgeltfortzahlungsansprüchen aus den verschiedensten Dienstverhinderungsgründen aufgestellt. In den Katalog der Entgeltfortzahlung aus anderen wichtigen Gründen haben zahlreiche Kollektivverträge auch Fälle der Dienstverhinderung wegen Pflege eines erkrankten nahen Angehörigen aufgenommen, wobei in den allermeisten Fällen der Freistellungsanspruch mit einem, höchstens zwei Arbeitstagen begrenzt ist.

- 17 -

- 17 -

§ 23 Abs. 2 LArbG räumt Dienstnehmern einen Entgeltfortzahlungsanspruch für die Dauer der Dienstverhinderung, höchstens auf die Dauer einer Woche insbesondere in folgenden Fällen ein:

- a) schwere Erkrankung oder Todesfall von nahen Familienmitgliedern
- b) eigene Hochzeit oder Hochzeit der Kinder
- c) Niederkunft der Gattin
- d) Begräbnis des Gatten (Gattin), der Kinder, der Eltern oder Schwiegereltern, der Geschwister.

Um den Bedürfnissen von Arbeitnehmern mit Familienpflichten bei der Sozialen Sicherheit Rechnung zu tragen, sind im Bereich der Sozialversicherung bereits folgende Maßnahmen verwirklicht:

- a) Anspruchsberechtigung auf die Sachleistungen der Krankenversicherung für Angehörige (§ 123 ASVG), wobei als Angehörige insbesondere der nichterwerbstätige Ehegatte, Kinder sowie die in Hausgemeinschaft mit dem Versicherten lebenden Stiefkinder und Enkel gelten,
- b) Erhöhung des Krankengeldes für einen Angehörigen als satzungsmäßige Mehrleistung des Versicherungsträgers (§ 141 Abs.3 ASVG),
- c) Gewährung eines Familiengeldes in der Kranken- und Unfallversicherung für einen Angehörigen, solange sich der Versicherte in Anstaltspflege befindet (§§ 152 und 195 ASVG).

- 18 -

- 18 -

Zur Sozialen Sicherheit zählen auch die Leistungen nach dem Familienlastenausgleichsgesetz 1967, (insbesondere die Familienbeihilfen, die laufend den geänderten Lebensverhältnissen angepaßt werden) sowie die Familienzuschläge zum Grundbeitrag des Arbeitslosengeldes gemäß § 20 Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977.

Weitere Maßnahmen zur Erfüllung des Übereinkommens im Bereich der Sozialversicherung scheinen nicht erforderlich und sind auch nicht beabsichtigt.

Abgesehen von den vorstehend angeführten Bestimmungen ist die im Übereinkommen normierte Verpflichtung zur Ergreifung von Maßnahmen "um bei den Beschäftigungsbedingungen den Bedürfnissen der Arbeitnehmer mit Familienpflichten Rechnung zu tragen" problematisch.

In jeder Rechtsordnung, in der hinsichtlich des Abschlusses und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses grundsätzliche Freiheit der Vertragspartner herrscht, besteht die Gefahr, daß die Normierung besonderer Beschäftigungsbedingungen für bestimmte Personengruppen sich nachteilig für diese Personen auswirkt. Ein Beispiel hierfür sind die im Laufe der Jahrzehnte historisch gewachsenen und durchaus gut gemeinten Schutzvorschriften für Frauen. Diese Schutzvorschriften werden von den betroffenen Frauen zum Teil schon als diskriminierend angesehen, weil sie dadurch gehindert werden, gewisse Tätigkeiten auszuüben bzw. ihren Berufschancen in gewissen Sparten Grenzen gesetzt sind. Man ist daher im Bereich der Frauenbeschäftigung dazu übergegangen, diese Schutzvorschriften auf ihre sachliche Rechtfertigung

- 19 -

- 19 -

zu überprüfen und - nicht zuletzt im Interesse der Chancengleichheit der Frauen auf dem Arbeitsmarkt - einzuschränken. Wird nunmehr bei Arbeitnehmern mit Familienpflichten offenbar der umgekehrte Weg eingeschlagen und werden für sie Arbeitsbedingungen mit besonderen Begünstigungen geschaffen, so besteht im Falle des Überangebotes von Arbeitskräften die Gefahr zur Bevorzugung jener Arbeitnehmer bei der Einstellung, die nicht unter diese begünstigte Kategorie von Arbeitnehmern fallen. Es wird daher bezweifelt, ob die Differenzierung der Arbeitsbedingungen zu Gunsten der Arbeitnehmer mit Familienpflichten ein taugliches Instrument zur Förderung der Chancengleichheit dieser Personen ist.

Zu Artikel 5:

Den Bedürfnissen von Arbeitnehmern mit Familienpflichten bei der örtlichen und regionalen Planung trägt insbesondere die aktive Arbeitsmarktpolitik Rechnung.

Aktive Arbeitsmarktpolitik baut auf eine auf Vollbeschäftigung ausgerichtete Wirtschaftspolitik auf und hat zum Ziel, durch gezielte und konkrete Maßnahmen auch für jene den optimalen Einsatz ihrer Arbeitskraft zu ermöglichen, für die wegen besonderer regionaler, branchenmäßiger oder persönlicher Verhältnisse dieser Erfolg nicht schon durch die generellen wirtschaftspolitischen Maßnahmen erreicht wird. Sie beschränkt sich nicht auf Maßnahmen, die die Folge der Arbeitslosigkeit durch Gewährung von Unterstützungen mildern, sondern arbeitet auch darauf hin, im Wachstumsprozeß notwendig werdende berufliche und regionale Umschichtungen der Arbeitskräfte möglichst rasch und reibungslos zu vollziehen.

- 20 -

- 20 -

Dies entspricht auch der Zielformulierung der österreichischen Arbeitsmarktpolitik, "die volle, produktive und frei gewählte Beschäftigung zu erreichen und zu bewahren", "den Einzelnen zu unterstützen und das Wirtschaftswachstum zu fördern".

Die aktive Arbeitsmarktpolitik orientiert sich dabei nicht bloß an der augenblicklichen Marktlage. Sie will vorausschauen und vorbeugen und den Menschen in allen beruflichen Situationen begleiten und anpassungsfähig halten. Sie soll ebenso der Wirtschaft helfen rechtzeitig neue Arbeitsplätze zu verschaffen oder vorhandene umzustellen.

Um diese Politik realisieren zu können, bedarf es bestimmter Aktivitäten eines dafür qualifizierten Apparates, denn die Instrumente der Arbeitsmarktpolitik sind Information der Öffentlichkeit und des Einzelnen über die Lage und die Entwicklung des Arbeitsmarktes, die Beratung des Einzelnen hinsichtlich der von ihm zu treffenden Entscheidung über die Verwertung seiner Arbeitskraft und den Einsatz von Arbeitsmarktförderungsmitteln zur Überwindung von Hindernissen bei der Realisierung eines solchen Beratungsergebnisses. Des weiteren sind Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik, die Beeinflussung der Arbeitsmarktbedingungen durch den Einsatz von Förderungsmitteln zum Abbau genereller Hindernisse zur Verwirklichung ihrer Ziele, wie Verbesserung der Infrastruktur und Bereitstellung neuer Arbeitsplätze, Schaffung von Ausbildungsstätten, Unterkünften, Kindergärten u.a.m.

Aktive Arbeitsmarktpolitik bedeutet somit soziale Sicherheit in einem der wichtigsten menschlichen Bereiche, der Lebensunterhaltungssicherung durch Arbeit. Sie garantiert nicht den Arbeitsplatz, den man gerade hat, sondern sorgt für weitestgehende Mobilität, die sich am günstigsten Arbeitsplatz ohne örtliche und berufliche Schranken orientiert. Neben anderen Maßnahmen ergibt sich daraus die nachstehende Prioritätenfolge:

- 21 -

- Aufgabe einer Beschäftigung in einem Gebiet (Ort) mit geringer Beschäftigungsmöglichkeit;
- Aufnahme einer Beschäftigung in einem Gebiet (Ort) mit stärkerer Arbeitskräftenachfrage;
- Aufnahme einer Beschäftigung in einem besonders expansiven Betrieb (Beruf, Wirtschaftszweig);
- Aufgabe von Gelegenheitsarbeit und Aufnahme einer Dauerbeschäftigung.

Die wichtigsten Hilfsmittel zur Mobilitätsförderung finden sich im IV. Abschnitt des AMFG (§§ 19 ff). Nach diesen Bestimmungen können Beihilfen gewährt werden, um Reisen und Übersiedlungen, die mit dem Arbeitsantritt in Zusammenhang stehen, zu erleichtern (§ 19 (1) lit.d), um die Führung eines getrennten Haushaltes zu erleichtern (§ 19 (1) lit.e), um die Hin- und Rückfahrt zwischen Wohnsitz bzw. Aufenthalt und Arbeitsort zu erleichtern (§ 19 (1) lit.f); um die Niederlassung an einem vom früheren Wohnort verschiedenen Arbeitsort zu erleichtern (§ 19 (1) lit.i), um die Sicherung eines Heim- oder Wohnplatzes zu erleichtern (§ 19 (1) lit.j), und um die im Zusammenhang mit einer Beschäftigung notwendig werdende Betreuung von Kindern zu erleichtern (§ 19 (1) lit.l).

Was die Entwicklung oder Förderung öffentlicher oder privater Gemeinschaftsdienste, wie Dienste und Einrichtungen zur Betreuung der Kinder und zur Familienhilfe betrifft, so deckt sich diese Forderung mit den Forderungen des Art.16 der Europäischen Sozialcharta, BGBl.Nr. 460/1969. Diese Forderung ist durch die bestehenden Einrichtungen, wie Kinder- und Familienferienheime, Kindertagesheime,

- 22 -

Kindergärten, Dorfhelferinnen, Familienhelferinnen sowie durch die Leistungen nach dem Familienlastenausgleichsgesetz 1967 erfüllt.

Zu Artikel 6:

Der Erfüllung dieser Forderung dienen alle Maßnahmen, die auf dem Gebiet der Information und Bildungsarbeit seitens des im Bundeskanzleramt

eingerrichteten Staatssekretariates für allgemeine Frauenfragen sowie seitens der im Bundesministerium für soziale Verwaltung und bei der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien eingerichteten Organisationseinheiten für Frauenfragen getroffen werden.

Zu Artikel 7:

Hinsichtlich der Maßnahmen im Bereich der Berufsberatung und der Berufsbildung deckt sich die hier aufgestellte Forderung mit den Bestimmungen der Art.9 und 10 der Europäischen Sozialcharta, BGBl.Nr. 460/1969, und ist diese Forderung auf Grund der Erfüllung der korrespondierenden Bestimmungen der Europäischen Sozialcharta gleichfalls als erfüllt anzusehen. Darüber hinaus gehende Maßnahmen sind zum einen nicht erforderlich, zum anderen unmöglich, da es, wie schon zu Art.3 des vorliegenden Übereinkommens ausgeführt, in der Praxis kaum gelingen wird, allen Arbeitnehmern mit Familienpflichten einen geeigneten Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen. Hinsichtlich des Wiedereintritts in das Erwerbsleben nach einer durch Familienpflichten bedingten Unterbrechung kennt die österreichische Rechtsordnung mit Ausnahme der im MSchG enthaltenen Bestimmungen über den Karenzurlaub bis zum Ablauf eines Jahres nach der Entbindung bzw. der nur im Bereich des öffentlichen Dienstes möglichen Verlängerung dieses Urlaubes bis zum Ablauf von drei Jahren

- 23 -

nach der Entbindung keine besonderen Vorschriften. Im Bereich der Privatwirtschaft müssen sich daher alle jene Arbeitnehmerinnen die im Anschluß an die Niederkunft nicht unmittelbar nach Ablauf der im MSchG (§ 15) vorgesehenen Zeiträume ihre Tätigkeit wieder aufnehmen, in gleicher Weise um einen Arbeitsplatz bewerben, wie jene, die erstmals oder nach vorher erfolgter Lösung eines anderen Arbeitsverhältnisses einen neuen Arbeitsplatz anstreben.

Zu Artikel 8:

Diese Bestimmung geht offenbar von einem im österreichischen Recht nicht verwirklichten System des Beendigungsrechtes aus, wonach eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur aus bestimmten Gründen erfolgen kann. Familienpflichten als solche sollten nicht unter diese Beendigungsgründe fallen.

Nach österreichischem Recht ist bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber - auf einvernehmliche Auflösung sowie Beendigung durch den Arbeitnehmer bezieht sich diese Bestimmung offensichtlich nicht - zwischen vorzeitiger Entlassung, die sich auf im Gesetz genannte Gründe stützen muß und ein Verschulden des Arbeitnehmers voraussetzt, und der Kündigung zu unterscheiden. Familienpflichten als solche kommen als Entlassungsgründe nicht in Betracht.

Eine Kündigung hingegen kann grundsätzlich - soweit es sich nicht um geschützte Arbeitnehmer z.B. nach ArbVG, MSchG oder dem Arbeitsplatzsicherungsgesetz handelt - unter Einhaltung von Kündigungssterminen und -fristen jederzeit auch ohne Angabe von Gründen erfolgen. Nur für bestimmte Arbeitnehmergruppen (z.B. Vertragsbedienstete und Hausbesorger mit Dienstwohnung) muß sich eine Kündigung auf im Gesetz festgelegte Gründe stützen.

- 24 -

Für diese Arbeitnehmergruppen kommen Familienpflichten als solche als Kündigungsgründe nicht in Betracht.

Für einen Großteil der Arbeitnehmer jedoch sind de lege lata bei einer Kündigung die Motive des Arbeitgebers im allgemeinen unbeachtlich und oft wohl auch gar nicht erkennbar. Allerdings ist im Rahmen des allgemeinen Kündigungsschutzes nach § 105 ArbVG der Familienstand des Arbeitnehmers sehr wohl zu berücksichtigen. Eine Kündigung kann als sozial ungerechtfertigt gemäß § 105 Abs.3 Z.2 ArbVG angefochten werden. Bei einer solchen Kündigung ist unter gewissen Voraussetzungen zu prüfen, ob die Kündigung für den Gekündigten eine größere soziale Härte als für andere Arbeitnehmer des Betriebes darstellt. Bei Durchführung dieses Sozialvergleiches wird von den Einigungsämtern auch der Familienstand in die Wertung einbezogen.

Ein besonderer Kündigungsschutz besteht für Schwangere und Mütter. Gemäß §§ 10 und 15 des Mutterschutzgesetzes, BGBl.Nr.221/1979, können Arbeitnehmerinnen während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung oder von 4 Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubes rechtswirksam nicht gekündigt werden. Dieser Kündigungsschutz gilt auch für Adoptivmütter.

Eine auf die Familienverhältnisse des Arbeitnehmers Bedacht nehmende Kündigungsvorschrift findet sich in § 31 Schauspielergesetz. Verehelicht sich eine Darstellerin, so kann sie, wenn der Ehemann es verlangt, binnen 2 Monaten das Arbeitsverhältnis vorzeitig lösen. Für den Unternehmer ist die Verehelichung kein wichtiger Grund zur vorzeitigen Auflösung.

Auch für Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft ist zwischen Entlassung (§ 33 Landarbeitsgesetz) und Kündigung (§§ 24 ff LAG) zu unterscheiden. Einen dem Mutterschutzgesetz entsprechenden Kündigungsschutz für Schwangere und Mütter sieht das Landarbeitsgesetz in den §§ 75, 75 a bis 75 k vor.

- 25 -

Die Familienverhältnisse des Arbeitnehmers finden insoferne Beachtung, als der Dienstnehmer ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist vorzeitig austreten kann, wenn unvorhergesehene Veränderungen in seinen Familienverhältnissen ihm die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ohne erheblichen Schaden unmöglich machen (§ 32 lit. d LAG).

Positive Bestimmungen, die eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Familienpflichten des Arbeitnehmers verbieten oder für rechtsunwirksam erklären, bestehen im österreichischen Arbeitsrecht nicht. Im übrigen ist diese Forderung des Übereinkommens so gefaßt, daß sie auch den Arbeitnehmer als Adressaten anspricht. Beendigungen des Arbeitsverhältnisses lediglich aus bestimmten Gründen - wobei Familienpflichten nicht zu diesen Gründen zählen dürfen - sind mit dem österreichischen System der Beendigung des Arbeitsverhältnisses unvereinbar.

Zu Artikel 9:

Hier wird auf mögliche Durchführungsmittel, wie Gesetze, Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen, etc. verwiesen. Für Österreich ist gemäß Art.50 Abs.2 B-VG eine Durchführung durch Gesetze erforderlich.

Zu Artikel 10:

Die in diesem Artikel vorgesehene Möglichkeit einer Ratifikation mit der Verpflichtung der schrittweisen Durchführung der Bestimmungen des vorliegenden Übereinkommens ist eine nur scheinbare Erleichterung der Ratifikation. International wird ein Nachziehen allenfalls noch ausständiger Schritte

- 26 -

in möglichst kurzer Zeit erwartet und im Rahmen der international zur Verfügung stehenden Mittel auch mit voller Kraft urgiert.

Zu Artikel 11:

Die Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer werden hinsichtlich der Ausarbeitung von Maßnahmen zur Durchführung der Bestimmungen dieses Übereinkommens üblicherweise im Wege des Begutachtungsverfahrens zu Gesetzes- und Verordnungsentwürfen eingeschaltet. Hinsichtlich der Anwendung von Maßnahmen zur Durchführung der Bestimmungen dieses Übereinkommens kommt diesen Verbänden keine Befugnis zu.

Die Artikel 12 bis 19 enthalten die allen von der Allgemeinen Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation angenommenen Übereinkommen gemeinsamen Schlußbestimmungen.

Zusammenfassend muß gesagt werden, daß die Forderungen des vorliegenden Übereinkommens in vielen Punkten erfüllt erscheinen. Dennoch ist eine Ratifikation desselben - auch unter Ausschöpfung der durch Art.10 gebotenen Möglichkeit einer schrittweisen Durchführung - aus mehreren Gründen derzeit verfrüht. Zum einen bereitet die Einordnung des Begriffes "anderer unmittelbarer Familienangehöriger, der offensichtlich der Betreuung oder der Unterstützung bedarf"

gewisse Schwierigkeiten, zum zweiten geht die in Art.8 enthaltene Forderung von einem im österreichischen Recht nicht verwirklichten System des Beendigungsrechtes aus, wonach eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur aus bestimmten Gründen erfolgen kann.

- 27 -

Überdies sollte diesbezüglich die Gesetzwerdung eines derzeit in der Arbeitsrechtskodifikationskommission zur Diskussion stehenden Entwurfes eines neuen Beendigungsrechtes abgewartet werden. Auch muß bedacht werden, daß das vom Übereinkommen angestrebte Ziel, allen Personen mit Familienpflichten, die berufstätig zu werden wünschen, einen entsprechenden Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen, in der Praxis durch innerstaatliche Maßnahmen kaum erreicht werden wird. Schließlich sollte der bisher stets verfolgte Grundsatz, der vollen Entscheidungsfreiheit des Gesetzgebers auf sozialpolitischem Gebiet durch die Übernahme staatsvertraglicher Verpflichtungen nicht schon im voraus Grenzen zu setzen, in keiner Weise durchbrochen werden.

Die Empfehlung

=====

Für Empfehlungen der Internationalen Arbeitskonferenz ist ein Ratifikationsverfahren nicht vorgesehen. Zu den einzelnen Absätzen wird daher lediglich die geltende österreichische Rechtslage geschildert und aufgezeigt, inwieweit die Vorschläge bereits erfüllt erscheinen.

Zu Teil I: Begriffsbestimmung, Geltungsbereich und Durchführungsmittel.

Hinsichtlich der Absätze 1 bis 5 darf auf die Ausführungen zu den Artikeln 1, 2, 9, 10 und 11 des Übereinkommens verwiesen werden.

Zu Teil II: Innerstaatliche Politik

Zu Absatz 6 darf auf die Ausführungen zu Artikel 3 des Übereinkommens verwiesen werden.

- 28 -

Zu Absatz 7 ist zu bemerken, daß Maßnahmen zur Verhinderung der direkten oder indirekten Diskriminierung auf Grund von Familienstand oder Familienpflichten derzeit weder beschlossen noch durchgeführt werden.

Hinsichtlich der Absätze 8 bis 10 darf auf die Ausführungen zu den Artikeln 3, 4, 5 lit.b und 6 des Übereinkommens verwiesen werden.

Zu Absatz 11 ist zu bemerken, daß spezielle Untersuchungen über die verschiedenen Aspekte der Beschäftigung von Arbeitnehmern mit Familienpflichten bis dato nicht durchgeführt wurden und derzeit diesbezügliche Ergebnisse nicht zur Verfügung stehen.

Die Förderung einer Erziehung, die Männer und Frauen zur Teilung der Familienpflichten anregt und die Arbeitnehmer mit Familienpflichten in die Lage versetzt, ihre Berufs- und Familienpflichten besser zu erfüllen, ist zur Erreichung des vom Übereinkommen angestrebten Zieles unerläßlich.

Zu Teil III: Ausbildung und Beschäftigung

Zu Absatz 12 darf auf die Ausführungen zu Artikel 7 des Übereinkommens verwiesen werden.

Zu Absatz 13 ist festzustellen, daß allen Arbeitnehmern Berufsbildungseinrichtungen zur Verfügung stehen. Österreich hat das IAO-Übereinkommen (Nr.140) über den bezahlten Bildungsurlaub u.a. deshalb nicht ratifiziert, da derzeit nur einem geringfügigen Teil der Arbeitnehmer das Recht auf bezahlten Bildungsurlaub zukommt.

- 29 -

- 29 -

Zu Absatz 14 wird bemerkt, daß die hier angesprochenen Dienste der Arbeitsmarktverwaltung allen jenen Arbeitnehmern unentgeltlich zur Verfügung stehen, die diese Dienste in Anspruch nehmen. Der Berufsberatung erwachsener Arbeitnehmer wird entsprechende Aufmerksamkeit gewidmet.

Was die Anregungen in Absatz 15 betrifft, so ist festzustellen, daß Arbeitnehmer mit Familienpflichten in Österreich hinsichtlich der Vorbereitung auf die Beschäftigung, den Zugang zur Beschäftigung und der Sicherheit der Beschäftigung gegenüber anderen Arbeitnehmern nicht diskriminiert werden. Etwas anders verhält es sich mit dem Fortkommen in der Beschäftigung, wenn darunter der berufliche Aufstieg zu verstehen ist. So wird z.B. im Bereich des öffentlichen Dienstes der berufliche Aufstieg durch das Vorliegen von Familienpflichten zwar nicht gehindert, aber in der Mehrzahl der Fälle, insbesondere aus Anlaß der Geburt eines Kindes durch Inanspruchnahme eines erweiterten Karenzurlaubes (§ 75 BDG 1979), in der Praxis zeitlich verzögert.

Zu Absatz 16 wird bemerkt, daß es nach österreichischem Recht den Parteien freisteht, ob sie einen Arbeitsvertrag abschließen oder nicht. Diese Privatautonomie beinhaltet auch, daß der Arbeitgeber in der Auswahl der Arbeitnehmer keinen Beschränkungen unterliegt. Schließt er daher Arbeitsverträge nur mit unverheirateten oder kinderlosen Arbeitnehmern oder nur mit Personen bestimmten Geschlechtes, so haben abgewiesene Bewerber keine Möglichkeit, dagegen rechtliche Schritte zu unternehmen. Ein Anspruch auf Einstellung besteht nicht - auch nicht bei gleicher oder höherer Qualifikation - und die abgeschlossenen Arbeitsverträge können von Dritten nicht angefochten werden.

Mögen solch krasse Diskriminierungen bei der Einstellung in der Praxis zwar aus Gründen, die nicht im rechtlichen Bereich liegen, kaum vorkommen, so ist doch davon auszugehen,

- 30 -

- 30 -

daß diese Anregung in Österreich nicht verwirklicht ist und auch keine konkreten Aussichten auf eine Verwirklichung bestehen.

Hinsichtlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses darf auf die Ausführungen zu Artikel 8 des Übereinkommens verwiesen werden.

Zu Teil IV: Beschäftigungsbedingungen

Was die Anregungen in Absatz 17 betrifft, wird es - wie schon zu Art.3 des Übereinkommens ausgeführt - in der Praxis nur sehr schwer gelingen, Beschäftigungsbedingungen zu gewährleisten, die es Arbeitnehmern mit Familienpflichten ermöglichen, ihre Familien- und Berufspflichten miteinander zu vereinbaren.

Zu Absatz 18 lit.a wird bemerkt, daß in Österreich im Gegensatz zu manchen anderen Vertragsstaaten die 40-Stundenwoche bereits verwirklicht ist. Darüberhinaus wurde durch eine im Feber 1983 beschlossene Änderung der urlaubsrechtlichen Bestimmungen eine weitere Verkürzung der Arbeitszeit dadurch erreicht, daß das den Arbeitnehmern zustehende Urlaubsausmaß von bisher 20 Werktagen bzw. ab einer Dienstzeit von 20 Jahren 30 Werktage in Etappen zwischen 1984 und 1986 auf 30 Werktage und bei einer Dienstzeit von 25 Jahren auf 36 Werktage angehoben wird.

Die Leistung von Überstunden ist für den Großteil der Arbeitnehmer nur in begrenztem Ausmaß zulässig. Gemäß § 7 Arbeitszeitgesetz (AZG) kann bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfes die Arbeitszeit um 5 Überstunden in der einzelnen Woche und darüber hinaus um höchstens 60 Stunden im Kalenderjahr verlängert werden, wobei jedoch wöchentlich nicht mehr als 10 Überstunden zulässig sind.

- 31 -

Die Familienpflichten des Arbeitnehmers sind bei der Anordnung von Überstunden insofern von Bedeutung, als gem. § 6 Abs.2 AZG Überstunden nur verlangt werden dürfen, wenn keine berücksichtigungswürdigen Interessen des Arbeitnehmers entgegenstehen. Ähnliche Überstundenregelungen gelten auch für Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft.

Für den Bereich des öffentlichen Dienstes ist die Verringerung von Überstunden derzeit ein in finanziellen Gegebenheiten begründetes Gebot (vgl. Beschluß der Bundesregierung in der 112. Sitzung des Ministerrates vom 9. 12.1981).

Was die Anregungen in Absatz 18 lit.b betrifft, finden flexible Regelungen der Arbeitszeiteinteilung ihre Grenze in den - im Interesse des Arbeitnehmerschutzes - relativ engen zeitlichen Höchstgrenzen des Arbeitszeitgesetzes, wonach die Normalarbeitszeit täglich 8 Stunden und wöchentlich 40 Stunden nicht überschreiten darf. Zur Erreichung einer längeren Freizeit ist eine andere Verteilung der Wochenarbeitszeit zulässig, doch darf die tägliche Arbeitszeit nicht mehr als 9 Stunden, bzw. beim Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen 10 Stunden, betragen.

Innêrhalb dieser Grenzen kann die Arbeitszeit durch Einzelarbeitsvertrag, Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung bestimmt werden. Auch gleitende Arbeitszeit, die den Arbeitnehmern mit Familienpflichten sicherlich entgegenkommt, ist innerhalb dieses Rahmens nicht verboten.

Weitere Beschränkungen einer flexiblen Arbeitszeiteinteilung ergeben sich aus Schutzvorschriften für bestimmte Arbeitnehmergruppen z.B. Verbot der Nachtarbeit für Jugendliche (§ 17 KJBG), für werdende und stillende Mütter (§ 6 Mutterschutzgesetz), sowie allgemein für Frauen (Gesetz über die Nachtarbeit der Frauen);

- 32 -

Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit für Jugendliche und Mütter (§ 18 KJBG, § 7 MSchG).

Auch eine Regelung der Ruhezeiten kann nur innerhalb der gesetzlichen Grenzen erfolgen. Täglich ist eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden, (für Männer 10 Stunden, für Jugendliche 12 Stunden) zu gewähren. Entsprechende Arbeitszeit- und Ruhezeitregelungen finden sich auch im Landarbeitsgesetz.

Die Empfehlung regt flexiblere Regelungen in bezug auf Arbeitszeiteinteilung und Ruhezeiten unter dem Gesichtspunkt einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Qualität des Arbeitslebens an. Eine flexiblere Arbeitszeitregelung mag zwar für Arbeitnehmer im Einzelfall von Vorteil sein, im allgemeinen ist es jedoch auch im Interesse der Arbeitnehmer mit Familienpflichten zielführender, relativ enge gesetzliche Höchstgrenzen festzulegen. Der Arbeitnehmer, der infolge seiner wirtschaftlichen Abhängigkeit bei der Vereinbarung der Arbeitszeiteinteilung die schwächere Position inne hat, muß davor geschützt werden, daß er je nach Arbeitsanfall und sonstigen betrieblichen Erfordernissen stark unterschiedliche Arbeitszeiten in Kauf nehmen muß, die ihn bei der Erfüllung seiner Familienpflichten sicher mehr behindern, als eine zwar relativ starre, dafür aber voraussehbare Arbeitszeitregelung.

Zu Absatz 19 wird bemerkt, daß der Umfang der Arbeitspflicht sowie die Einteilung zur Nacht- und Schichtarbeit grundsätzlich der Vereinbarung der Vertragspartner - soweit nicht gesetzliche oder kollektivvertragliche Vorschriften entgegenstehen - obliegt.

Die Einteilung zur Nachtarbeit unterliegt folgenden gesetzlichen Beschränkungen:

- 33 -

- 33 -

Frauen dürfen nur in den im Gesetz geregelten Fällen zur Nachtzeit (von 20 Uhr bis 6 Uhr) beschäftigt werden (§ 3 des Gesetzes über die Nachtarbeit der Frauen).

Schwangere und Stillende dürfen zwischen 20 Uhr und 6 Uhr nicht beschäftigt werden, in Ausnahmefällen ist eine Beschäftigung bis 22 Uhr (nach Bewilligung bis 23 Uhr) zulässig (§ 6 MSchG)

Ähnliche Bestimmungen gelten für Jugendliche (§ 17 KJBG).

Analoge Schutzbestimmungen sieht auch das Landarbeitsgesetz vor.

Was die Anregungen in Absatz 20 betrifft, bietet § 101 ArbVG zwar einen Versetzungsschutz in jenen Fällen, in denen mit dem Wechsel des Arbeitsplatzes eine Verschlechterung der Entgelt- oder sonstigen Arbeitsbedingungen verbunden ist. In der Rechtsprechung wurde allerdings die Versetzung eines Arbeitnehmers in einen anderen Arbeitsort, die mit gewissen Unzulänglichkeiten für die Familienangehörigen (auch Schulbesuch der Kinder) verbunden war, nicht als eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen angesehen (EA Klagenfurt, 16.12.1955, Arb Slg 6364).

Für den Bereich des öffentlichen Dienstes wird dieser Anregung durch § 39 Abs.4 und 5 BDG 1979 teilweise entsprochen, wonach bei einer Dienstzuteilung an einen anderen Dienstort auf die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse des Beamten Bedacht zu nehmen ist. Dies gilt allerdings gemäß § 41 BDG 1979 in jenen Dienstbereichen nicht, bei denen es nach der Natur des Dienstes notwendig ist, Beamte nach einiger Zeit zu einer anderen Dienststelle zu versetzen.

- 34 -

- 34 -

Was die Vorschläge in Absatz 21 Unterabsatz 1 betrifft, so werden unter dem Ausdruck "zeitweilig beschäftigte Arbeitnehmer" (engl.: temporary workers; französ.: travailleurs temporaires) die im Rahmen der Arbeitskräfteüberlassung bzw. "Leiharbeit" zur Verfügung gestellten Arbeitnehmer verstanden. Angesichts der Bestrebungen des Bundesministeriums für soziale Verwaltung, ein grundsätzliches Verbot der Arbeitskräfteüberlassung - insbesondere der auf Gewinnerzielung ausgerichteten Überlassung von Arbeitskräften - zu erreichen, scheint eine Orientierung der innerstaatlichen Gesetzgebung bezüglich von Regelungen für die überlassenen Arbeitskräfte i.S. des Absatzes 21 nicht empfehlenswert, zumal die Annahme, die Überlassungskräfte setzten sich vielfach aus Arbeitnehmern (insbesondere Frauen) mit Familienpflichten zusammen, für Österreich nicht zutrifft (vgl. GEPPERT, Die gewerbsmäßig betriebene Arbeitskräfteüberlassung im Spannungsfeld von Verbot und Neuordnung 145 ff).

Zu Absatz 21 Unterabsatz 2 wird bemerkt, daß die Anregung nach Gleichwertigkeit der Arbeitsbedingungen von Teilzeitarbeitnehmern und Vollzeitarbeitkräften im österreichischen Recht nicht erfüllt ist. Eine Reihe gesetzlicher Vorschriften stellt auf ein bestimmtes Mindestmaß der Beschäftigung ab, so sehen z.B. das Angestelltengesetz, das Gutsangestelltengesetz und das Arbeiter-Abfertigungsgesetz vor, daß die Arbeitszeit monatlich mindestens 1/5 des 4,3-fachen der wöchentlichen Arbeitszeit betragen muß. Das Schauspielergesetz sowie das Privat-Kraftwagenführergesetz finden nur Anwendung, wenn das Dienstverhältnis die Erwerbstätigkeit des Arbeitnehmers hauptsächlich in Anspruch nimmt. Das Journalistengesetz stellt darauf ab, daß die Tätigkeit nicht bloß als Nebenbeschäftigung ausgeübt wird. Nach dem Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz gelten unterschiedliche Regelungen für Arbeitnehmer, die nicht mehr als 20 Stunden wöchentlich beschäftigt sind.

- 35 -

Hingegen bestehen im Bereich der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung sowohl hinsichtlich der Versicherungspflicht als auch hinsichtlich der Leistungsansprüche keine Unterschiede zwischen Teilzeitarbeitnehmern bzw. zeitweilig beschäftigten Arbeitnehmern und ständig beschäftigten Arbeitnehmern.

Hinsichtlich der Ausnahme von der Kranken- und Pensionsversicherung bei geringfügiger Beschäftigung, das heißt, wenn das gebührende Entgelt einen bestimmten Betrag nicht erreicht (§ 5 Abs.1 Z.2 und Abs.2 in Verbindung mit § 7 Z.3 lit.a ASVG), ist zu bemerken, daß sich diese Ausnahme in gleicher Weise auch auf ständig beschäftigte Arbeitnehmer bezieht und daher keine Ungleichbehandlung gegenüber Teilzeitarbeitnehmern und zeitweilig beschäftigten Arbeitnehmern darstellt.

Was die Anregungen in Absatz 21 Unterabsatz 3 betrifft, so richtet sich der Umfang der Beschäftigung nach der Vereinbarung mit dem Vertragspartner. Sie können Vollzeitarbeit oder Teilzeitarbeit vereinbaren und davon auch wieder einvernehmlich abgehen. Ein Anspruch auf Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz besteht nicht, auch wenn eine Stelle frei ist, es sei denn, die Vertragspartner hätten vorher eine entsprechende Vereinbarung getroffen.

Zu Absatz 22 wird festgehalten, daß auch diese Anregung in Österreich nicht verwirklicht ist. Karenzurlaub steht nur der Mutter, nicht jedoch dem Vater zu. Eine wahlweise Inanspruchnahme des Karenzurlaubes für beide Elternteile wird zwar diskutiert,

- 36 -

eine Verwirklichung ist jedoch in absehbarer Zeit nicht zu erwarten.

Gemäß § 15 MSchG ist Arbeitnehmerinnen auf ihr Verlangen im Anschluß an die Schutzfrist ein Karenzurlaub bis zur Höchstdauer von einem Jahr nach der Entbindung zu gewähren. Während dieses Karenzurlaubes und bis zum Ablauf von 4 Wochen nach dessen Beendigung können Mütter rechtswirksam nicht gekündigt werden. Das Arbeitsverhältnis bleibt aufrecht, Arbeitspflicht sowie Entgeltleistungspflicht ruhen. Nach Beendigung des Karenzurlaubes hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den bisherigen Bedingungen.

Eine Wahrung aller sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergebenden Rechte, wie sie die Empfehlung anregt, ist im österreichischen Recht nicht verwirklicht.

Für die Zeit des Karenzurlaubes besteht kein Anspruch auf anteilige Sonderzahlungen, auch Erholungsurlaub gebührt nur in dem Ausmaß, das dem um die Dauer des Karenzurlaubes verkürzten Dienstjahr entspricht, sofern er nicht schon verbraucht wurde.

Für Rechtsansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, bleiben Zeiten eines Karenzurlaubes außer Betracht.

Entsprechende Bestimmungen sehen auch das Landarbeitsgesetz und die Landarbeitsordnungen der Länder vor.

- 37 -

- 37 -

Zu Absatz 23 wird festgehalten, daß diese Anregungen im wesentlichen erfüllt erscheinen (vgl. die Ausführungen zu Art. 4 des Übereinkommens).

Zu Teil V: Dienste und Einrichtungen zur Betreuung der Kinder und zur Familienhilfe

Was die Vorschläge in Absatz 24 betrifft, so liegen ausreichende Statistiken und systematische vor allem in den Gemeinden durchgeführte Erhebungen in Österreich derzeit nicht vor. Die von den Arbeitsämtern in Teilbereichen zur Verfügung gestellten Informationen und die Auswertung der alle zehn Jahre stattfindenden Volkszählung reichen nicht aus, um eine ständige Kontrolle über die Zahl der berufstätigen und der arbeitssuchenden Arbeitnehmer mit Familienpflichten sowie über die Zahl und das Alter ihrer Kinder zu ermöglichen. Auch sind systematische Erhebungen über die notwendigen Vorkehrungen für die Betreuung der Kinder außerhalb der Familien und zur Familienhilfe bisher nicht durchgeführt worden.

Zu Absatz 25 wird festgehalten, daß Pläne für einen systematischen Ausbau von Diensten und Einrichtungen zur Betreuung

- 38 -

- 38 -

der Kinder und zur Familiennilfe in Österreich nicht bestehen. Soweit solche Einrichtungen, allerdings ohne Koordination, vom Bund, von den Ländern, von den Gemeinden, von religiösen Verbänden und auch von privaten Stellen geführt werden, stehen sie in aller Regel gegen angemessenes Entgelt zur Verfügung.

Zu Absatz 26 wird darauf verwiesen, daß durch das Jugendwohlfahrtsgesetz, BGBl.Nr. 99/1954, der Anregung des Unterabsatzes 1 über Dienste und Einrichtungen zur Betreuung der Kinder nur teilweise entsprochen wird. In Ausführung des oa. Grundsatzgesetzes können durch die jeweiligen Landesgesetzgebungen Richtlinien für die Errichtung und den Betrieb von Heimen, die zur Übernahme von Pflegekindern bestimmt sind, erlassen werden. Diese Richtlinien haben insbesondere zu enthalten: Vorschriften über die Lage, die Räumlichkeiten des Heimes, die dazugehörigen Spiel- und Sportplätze im Freien, insbesondere auch Vorschriften über das Ausmaß des Luftraumes in den Schlaf- und Aufenthaltsräumen; Bestimmungen über die Ausstattung solcher Heime, insbesondere über die sanitären Einrichtungen, wie Aborte, Kanalisation, Wasch-, Bade- und Duschanlagen; Bestimmungen über die an den Inhaber der Bewilligung zur Führung eines solchen Heimes und an das Heimpersonal zu stellenden Anforderungen und Bestimmungen für Sonderheime über jene besonderen Einrichtungen und Maßnahmen, die die Erreichung des Heimzweckes gewährleisten. Vorschriften über die Zahl, die Ausbildung und die berufliche Befähigung des notwendigen Personals existieren in Österreich derzeit nicht, womit der Anregung des Unterabsatzes 2 teilweise und der Anregung des Unterabsatzes 3 überhaupt nicht entsprochen ist.

- 39 -

- 39 -

Zu Teil VI: Soziale Sicherheit

Zu Absatz 27 wird bemerkt, daß hinsichtlich der Leistungen aus der Sozialversicherung für Arbeitnehmer mit oder ohne Familienpflichten dieselben Anspruchsvoraussetzungen bestehen. Zusätzlich kommen die bereits zu Artikel 4 des Übereinkommens angeführten Leistungen in Betracht. Gemäß § 20 Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 zählen hiezu auch die Familienzuschläge zum Grundbetrag des Arbeitslosengeldes, wenn der Arbeitslose zum Unterhalt des Ehegatten (Lebensgefährten) und/oder sonstiger zuschlagsberechtigter Personen (Eltern, Großeltern, Kinder, Enkel, Stiefkinder, Wahlkinder, Pflegekinder) tatsächlich wesentlich beiträgt.

Weiters sind hier auch die verschiedenen Leistungen nach dem Familienlastenausgleichsgesetz 1967 (insbesondere die Familienbeihilfen) zu erwähnen. Hinsichtlich der in diesem Absatz genannten Steuererleichterungen kann auf den Alleinverdienerabsetzbetrag und auf die Kinderabsetzbeträge gemäß § 57 Einkommensteuergesetz 1972 verwiesen werden. Hinsichtlich des Steuertarifes besteht keine unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmern mit oder ohne Familienpflichten.

Was die Anregungen in Absatz 28 betrifft, so bestehen in den Fällen einer Arbeitsfreistellung nach Abs.22 folgende Regelungen, die einen Schutz im Bereich der Sozialversicherung gewährleisten:

- In der Krankenversicherung

Soweit nicht bereits Leistungen als anspruchsberechtigter Angehöriger (§ 123 ASVG) auf Grund einer Versicherung des anderen Ehegatten zu gewähren sind, besteht die Möglichkeit einer Selbstversicherung nach § 16 ASVG.

- 40 -

- In der Pensionsversicherung

Für weibliche Versicherte gelten die nach einer seit dem 1.1.1971 erfolgten Entbindung liegenden zwölf Kalendermonate als Ersatzzeiten (§ 227 Z.4 ASVG), die in gleicher Weise wie Beitragszeiten für den Leistungsanspruch und die Höhe der Leistung zu berücksichtigen sind. Darüber hinaus besteht für den Elternteil, der sich der Pflege und Erziehung eines Kindes widmet, bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes die Möglichkeit einer Selbstversicherung in der Pensionsversicherung (§ 18 ASVG).

Zu den Fällen einer im Abs.23 erwähnten Arbeitsfreistellung ist zu bemerken, daß der Versicherungsschutz während des nach der derzeitigen Rechtslage gebührenden Pflegeurlaubs im Hinblick auf das Weiterbestehen der Pflichtversicherung gewährleistet ist.

Zu Absatz 29 wird festgehalten, daß nach den für Arbeitnehmer geltenden Rechtsvorschriften im Bereich der Sozialversicherung eine Berufstätigkeit des Ehegatten und die sich aus einer solchen Berufstätigkeit ergebenden Leistungsansprüche die Pflichtversicherung nicht berühren, sodaß ein voller Versicherungsschutz aus eigener Versicherung in diesen Fällen gewährleistet ist.

Zu Absatz 30 wird bemerkt, daß gemäß § 9 Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 eine Beschäftigung außerhalb des Wohn- oder Aufenthaltsortes des Arbeitslosen zumutbar ist, wenn hiedurch die Versorgung seiner Familienangehörigen, zu deren Unterhalt er verpflichtet ist, nicht gefährdet wird und am Orte der Beschäftigung, wenn eine tägliche Rückkehr an den Wohnort

nicht möglich ist, entsprechende Unterkunftsmöglichkeiten bestehen.

Die Versorgung unterhaltspflichtiger Familienangehöriger wird in industrialisierten Ländern auf Grund des dort bestehenden leistungsfähigen Systems auf dem Gebiet des Geldverkehrs und der Führung von Gehaltskonten hinsichtlich der Erbringung der Unterhaltsleistung von vereinzelt Ausnahmen abgesehen fast immer ohne besondere Schwierigkeiten möglich sein.

Die durch Absatz 31 gebotenen Möglichkeiten stellen Erleichterungen für Entwicklungsländer dar und kommen für Österreich nicht in Betracht.

Zu Teil VII: Hilfe bei der Erfüllung der Familienpflichten

Die in den Absätzen 32 bis 34 vorgeschlagenen Anregungen sind in Österreich zum Großteil verwirklicht. Die im Rahmen der Sozialhilfe angebotenen Heimhilfedienste (Haushaltshilfe und Hauspflege) stehen jedoch nur zur Besorgung notwendiger Erledigungen im Haushalt hilfloser Personen, die allein dazu nicht mehr im Stande sind, zur Verfügung. Neben Graz und Vorarlberg stehen seit 1.1.1981 auch im Bundesland Kärnten Familiendienste zur Verfügung, die den Intentionen von Absatz 33 Rechnung tragen. Die in Absatz 34 angeregten Maßnahmen (öffentliche Verkehrsmittel, Wasser- und Energieversorgung in den Wohnungen der Arbeitnehmer, etc.) stehen in Österreich allen Menschen in gleicher Weise zur Verfügung und werden laufend verbessert.

Abschließend ist festzustellen, daß auch die Empfehlung in mehreren wesentlichen Punkten derzeit nicht verwirklicht ist. Insbesondere sind die hinsichtlich der in den Absätzen 15

- 42 -

und 21 enthaltenen Anregungen zur Zeit Meinungsbildungsprozesse im Gange, die mit diesen Anregungen zum Teil nicht im Einklang stehen, zum Teil noch nicht realisiert sind. In diesem Zusammenhang ist auch darauf zu verweisen, daß Sonderregelungen nur für Arbeitnehmer mit Familienpflichten die Zielsetzung der vorliegenden Empfehlung in Frage stellen können.

Die Bundesregierung hat in der Sitzung des Ministerrates vom *20. September* 1983 den Bericht über das Übereinkommen Nr.156 und über die Empfehlung Nr.165, die auf der 67. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz (Juni 1981) angenommen worden sind, zur Kenntnis genommen und beschlossen, die beteiligten Bundesminister sowie die Landesregierungen einzuladen, bei der Gestaltung des gegenständlichen Rechtsgebietes die Bestimmungen, Vorschläge und Anregungen der vorliegenden Instrumente soweit wie möglich zu berücksichtigen und den angeschlossenen Bericht dem Nationalrat zur Kenntnisnahme vorzulegen.

Die Bundesregierung stellt daher den

A n t r a g ,

der Nationalrat wolle den vorgelegten Bericht zur Kenntnis nehmen.

INTERNATIONALE ARBEITSKONFERENZ

Übereinkommen 156

ÜBEREINKOMMEN ÜBER DIE CHANCENGLEICHHEIT UND DIE GLEICHBEHANDLUNG MÄNNLICHER UND WEIBLICHER ARBEITNEHMER: ARBEITNEHMER MIT FAMILIENPFLICHTEN

- Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 3. Juni 1981 zu ihrer siebenundsechzigsten Tagung zusammengetreten ist,
- verweist auf die Erklärung von Philadelphia über die Ziele und Zwecke der Internationalen Arbeitsorganisation, in der anerkannt wird, daß „alle Menschen, ungeachtet ihrer Rasse, ihres Glaubens und ihres Geschlechts, ... das Recht“ haben, „materiellen Wohlstand und geistige Entwicklung in Freiheit und Würde, in wirtschaftlicher Sicherheit und unter gleich günstigen Bedingungen zu erstreben“;
- verweist auf die Erklärung über die Chancengleichheit und die Gleichbehandlung der berufstätigen Frauen und die EntschlieÙung über einen Aktionsplan zur Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung der berufstätigen Frauen, die die Internationale Arbeitskonferenz 1975 angenommen hat;
- verweist auf die Bestimmungen internationaler Arbeits-Übereinkommen und -Empfehlungen zur Gewährleistung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer, insbesondere des Übereinkommens und der Empfehlung über die Gleichheit des Entgelts, 1951, des Übereinkommens und der Empfehlung über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, und des Teils VIII der Empfehlung betreffend die Erschließung des Arbeitskräftepotentials, 1975;
- erinnert daran, daß sich das Übereinkommen über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, nicht ausdrücklich mit Unterscheidungen auf Grund von Familienpflichten befaßt, und ist der Ansicht, daß diesbezüglich ergänzende Normen erforderlich sind;
- verweist auf die Bestimmungen der Empfehlung betreffend die Beschäftigung von Frauen mit Familienpflichten, 1965, und auf die seit ihrer Annahme eingetretenen Veränderungen;
- stellt fest, daß Urkunden über die Chancengleichheit und die Gleichbehandlung von Männern und Frauen auch von den Vereinten Nationen und von anderen Sonderorganisationen angenommen worden sind, und verweist insbesondere auf den vierzehnten Absatz der Präambel der Konvention der Vereinten Nationen über die Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, 1979, wonach sich die Vertragsstaaten bewußt sind, „daß sich die traditionellen Rollen von Mann und Frau in der Gesellschaft und in der Familie wandeln müssen, wenn es zur vollen Gleichberechtigung von Mann und Frau kommen soll“;

- 2 -

- erkennt an, daß die Probleme der Arbeitnehmer mit Familienpflichten Teil eines größeren, die Familie und die Gesellschaft betreffenden Fragenkomplexes sind, dem die innerstaatliche Politik Rechnung tragen sollte;
 - erkennt die Notwendigkeit an, die tatsächliche Chancengleichheit und Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer mit Familienpflichten sowie dieser Arbeitnehmer und der übrigen Arbeitnehmer herzustellen;
 - ist der Ansicht, daß viele der Probleme, die sich allen Arbeitnehmern stellen, die Arbeitnehmer mit Familienpflichten besonders hart treffen, und erkennt die Notwendigkeit an, ihre Lage sowohl durch Maßnahmen, die auf ihre speziellen Bedürfnisse zugeschnitten sind, als auch durch Maßnahmen zur Verbesserung der Lage der Arbeitnehmer im allgemeinen zu verbessern;
 - hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend Chancengleichheit und Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer: Arbeitnehmer mit Familienpflichten, eine Frage, die den fünften Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und
 - dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form eines internationalen Übereinkommens erhalten sollen.
- Die Konferenz nimmt heute, am 23. Juni 1981, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981, bezeichnet wird.

Artikel 1

1. Dieses Übereinkommen gilt für männliche und weibliche Arbeitnehmer mit Pflichten gegenüber ihren unterhaltsberechtigten Kindern, soweit ihre Möglichkeiten, sich auf das Erwerbsleben vorzubereiten, in das Erwerbsleben einzutreten, am Erwerbsleben teilzunehmen oder Fortschritte im Erwerbsleben zu erzielen, durch diese Pflichten eingeschränkt werden.
2. Die Bestimmungen dieses Übereinkommens sind auch auf männliche und weibliche Arbeitnehmer mit Pflichten gegenüber anderen unmittelbaren Familienangehörigen anzuwenden, die offensichtlich ihrer Betreuung oder ihrer Unterstützung bedürfen, soweit ihre Möglichkeiten, sich auf das Erwerbsleben vorzubereiten, in das Erwerbsleben einzutreten, am Erwerbsleben teilzunehmen oder Fortschritte im Erwerbsleben zu erzielen, durch diese Pflichten eingeschränkt werden.
3. Im Sinne dieses Übereinkommens haben die Ausdrücke „unterhaltsberechtigtes Kind“ und „anderer unmittelbarer Familienangehöriger, der offensichtlich der Betreuung oder der Unterstützung bedarf“ die Bedeutung, die in jedem Land durch eines der in Artikel 9 dieses Übereinkommens erwähnten Mittel festgelegt ist.
4. Die in den Absätzen 1 und 2 dieses Artikels erwähnten Arbeitnehmer werden im folgenden „Arbeitnehmer mit Familienpflichten“ genannt.

Artikel 2

Dieses Übereinkommen gilt für alle Wirtschaftszweige und für alle Arbeitnehmergruppen.

- 3 -

Artikel 3

1. Im Hinblick auf die Schaffung der tatsächlichen Chancengleichheit und Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer hat es jedes Mitglied zu einem Ziel der innerstaatlichen Politik zu machen, daß Personen mit Familienpflichten, die erwerbstätig sind oder erwerbstätig werden wollen, in die Lage versetzt werden, ihr Recht hierzu auszuüben, ohne sich einer Diskriminierung auszusetzen und, soweit dies möglich ist, ohne daß es dadurch zu einem Konflikt zwischen ihren Berufs- und ihren Familienpflichten kommt.

2. Im Sinne von Absatz 1 dieses Artikels bedeutet der Ausdruck „Diskriminierung“ die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, wie sie in den Artikeln 1 und 5 des Übereinkommens über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, definiert wird.

Artikel 4

Im Hinblick auf die Schaffung der tatsächlichen Chancengleichheit und Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer sind alle mit den innerstaatlichen Verhältnissen und Möglichkeiten im Einklang stehenden Maßnahmen zu treffen, um

- a) Arbeitnehmern mit Familienpflichten die Ausübung ihres Rechts auf freie Wahl der Beschäftigung zu ermöglichen und
- b) bei den Beschäftigungsbedingungen und bei der Sozialen Sicherheit ihren Bedürfnissen Rechnung zu tragen.

Artikel 5

Es sind ferner alle mit den innerstaatlichen Verhältnissen und Möglichkeiten im Einklang stehenden Maßnahmen zu treffen, um

- a) den Bedürfnissen der Arbeitnehmer mit Familienpflichten bei der örtlichen und regionalen Planung Rechnung zu tragen und
- b) öffentliche oder private Gemeinschaftsdienste zu entwickeln oder zu fördern, wie Dienste und Einrichtungen zur Betreuung der Kinder und zur Familienhilfe.

Artikel 6

Die zuständigen Stellen und Organe in jedem Land haben geeignete Maßnahmen zu treffen, um eine Information und Bildungsarbeit zu fördern, durch die in der Öffentlichkeit größeres Verständnis für den Grundsatz der Chancengleichheit und Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer und für die Probleme der Arbeitnehmer mit Familienpflichten geweckt und ein der Bewältigung dieser Probleme förderliches Meinungsklima geschaffen wird.

Artikel 7

Es sind alle mit den innerstaatlichen Verhältnissen und Möglichkeiten im Einklang stehenden Maßnahmen, einschließlich Maßnahmen im Bereich der Berufsberatung und der Berufsbildung, zu treffen, um es Arbeitnehmern mit Familienpflichten zu ermöglichen, erwerbstätig zu werden und zu bleiben sowie nach einer durch diese Pflichten bedingten Unterbrechung wieder in das Erwerbsleben einzutreten.

- 4 -

Artikel 8

Familienpflichten als solche dürfen kein triftiger Grund für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses sein.

Artikel 9

Die Bestimmungen dieses Übereinkommens können durch die Gesetzgebung, durch Gesamtarbeitsverträge, betriebliche Regelungen, Schiedssprüche, gerichtliche Entscheidungen oder durch eine Verbindung dieser verschiedenen Mittel oder auf eine andere den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Art und Weise durchgeführt werden, die unter Berücksichtigung der innerstaatlichen Verhältnisse geeignet erscheint.

Artikel 10

1. Die Bestimmungen dieses Übereinkommens können unter Berücksichtigung der innerstaatlichen Verhältnisse erforderlichenfalls schrittweise durchgeführt werden, mit der Maßgabe, daß die Durchführungsmaßnahmen, die getroffen werden, in jedem Fall für alle in Artikel 1 Absatz 1 genannten Arbeitnehmer gelten.

2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, hat in seinem ersten Bericht, den es gemäß Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation über die Durchführung des Übereinkommens vorzulegen hat, anzugeben, ob und in bezug auf welche Bestimmungen es von der in Absatz 1 dieses Artikels gebotenen Möglichkeit Gebrauch zu machen beabsichtigt, und in den folgenden Berichten mitzuteilen, in welchem Umfang diesen Bestimmungen entsprochen wurde oder entsprochen werden soll.

Artikel 11

Die Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sind berechtigt, in einer den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten entsprechenden Weise an der Ausarbeitung und Anwendung der Maßnahmen zur Durchführung der Bestimmungen dieses Übereinkommens mitzuwirken.

Artikel 12

Die förmlichen Ratifikationen dieses Übereinkommens sind dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes zur Eintragung mitzuteilen.

Artikel 13

1. Dieses Übereinkommen bindet nur diejenigen Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, deren Ratifikation durch den Generaldirektor eingetragen ist.

2. Es tritt in Kraft zwölf Monate nachdem die Ratifikationen zweier Mitglieder durch den Generaldirektor eingetragen worden sind.

3. In der Folge tritt dieses Übereinkommen für jedes Mitglied zwölf Monate nach der Eintragung seiner Ratifikation in Kraft.

- 5 -

Artikel 14

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann es nach Ablauf von zehn Jahren, gerechnet von dem Tag, an dem es zum erstenmal in Kraft getreten ist, durch Anzeige an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes kündigen. Die Kündigung wird von diesem eingetragen. Ihre Wirkung tritt erst ein Jahr nach der Eintragung ein.

2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat und innerhalb eines Jahres nach Ablauf des im vorigen Absatz genannten Zeitraumes von zehn Jahren von dem in diesem Artikel vorgesehenen Kündigungsrecht keinen Gebrauch macht, bleibt für einen weiteren Zeitraum von zehn Jahren gebunden. In der Folge kann es dieses Übereinkommen jeweils nach Ablauf eines Zeitraumes von zehn Jahren nach Maßgabe dieses Artikels kündigen.

Artikel 15

1. Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gibt allen Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation Kenntnis von der Eintragung aller Ratifikationen und Kündigungen, die ihm von den Mitgliedern der Organisation mitgeteilt werden.

2. Der Generaldirektor wird die Mitglieder der Organisation, wenn er ihnen von der Eintragung der zweiten Ratifikation, die ihm mitgeteilt wird, Kenntnis gibt, auf den Zeitpunkt aufmerksam machen, in dem dieses Übereinkommen in Kraft tritt.

Artikel 16

Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes übermittelt dem Generalsekretär der Vereinten Nationen zwecks Eintragung nach Artikel 102 der Charta der Vereinten Nationen vollständige Auskünfte über alle von ihm nach Maßgabe der vorausgehenden Artikel eingetragenen Ratifikationen und Kündigungen.

Artikel 17

Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes hat, sooft er es für nötig erachtet, der Allgemeinen Konferenz einen Bericht über die Durchführung dieses Übereinkommens zu erstatten und zu prüfen, ob die Frage seiner gänzlichen oder teilweisen Abänderung auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden soll.

Artikel 18

1. Nimmt die Konferenz ein neues Übereinkommen an, welches das vorliegende Übereinkommen ganz oder teilweise abändert, und sieht das neue Übereinkommen nichts anderes vor, so gelten folgende Bestimmungen:

- a) Die Ratifikation des neugefaßten Übereinkommens durch ein Mitglied schließt ohne weiteres die sofortige Kündigung des vorliegenden Übereinkommens in sich ohne Rücksicht auf Artikel 14, vorausgesetzt, daß das neugefaßte Übereinkommen in Kraft getreten ist.
- b) Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neugefaßten Übereinkommens an kann das vorliegende Übereinkommen von den Mitgliedern nicht mehr ratifiziert werden.

- 6 -

2. Indessen bleibt das vorliegende Übereinkommen nach Form und Inhalt jedenfalls in Kraft für die Mitglieder, die dieses, aber nicht das neugefaßte Übereinkommen ratifiziert haben.

Artikel 19

Der französische und der englische Wortlaut dieses Übereinkommens sind in gleicher Weise maßgebend.

INTERNATIONALE ARBEITSKONFERENZ

Empfehlung 165

EMPFEHLUNG BETREFFEND DIE CHANCENGLEICHHEIT UND DIE GLEICHBEHANDLUNG MÄNNLICHER UND WEIBLICHER ARBEITNEHMER: ARBEITNEHMER MIT FAMILIENPFLICHTEN

- Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 3. Juni 1981 zu ihrer siebenundsechzigsten Tagung zusammengetreten ist,
- verweist auf die Erklärung von Philadelphia über die Ziele und Zwecke der Internationalen Arbeitsorganisation, in der anerkannt wird, daß „alle Menschen, ungeachtet ihrer Rasse, ihres Glaubens und ihres Geschlechts, . . . das Recht“ haben, „materiellen Wohlstand und geistige Entwicklung in Freiheit und Würde, in wirtschaftlicher Sicherheit und unter gleich günstigen Bedingungen zu erstreben“;
- verweist auf die Erklärung über die Chancengleichheit und die Gleichbehandlung der berufstätigen Frauen und die EntschlieÙung über einen Aktionsplan zur Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung der berufstätigen Frauen, die die Internationale Arbeitskonferenz 1975 angenommen hat;
- verweist auf die Bestimmungen internationaler Arbeits-Übereinkommen und -Empfehlungen zur Gewährleistung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer, insbesondere des Übereinkommens und der Empfehlung über die Gleichheit des Entgelts, 1951, des Übereinkommens und der Empfehlung über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, und des Teils VIII der Empfehlung betreffend die Erschließung des Arbeitskräftepotentials, 1975;
- erinnert daran, daß sich das Übereinkommen über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, nicht ausdrücklich mit Unterscheidungen auf Grund von Familienpflichten befaßt, und ist der Ansicht, daß diesbezüglich ergänzende Normen erforderlich sind;
- verweist auf die Bestimmungen der Empfehlung betreffend die Beschäftigung von Frauen mit Familienpflichten, 1965, und auf die seit ihrer Annahme eingetretenen Veränderungen;
- stellt fest, daß Urkunden über die Chancengleichheit und die Gleichbehandlung von Männern und Frauen auch von den Vereinten Nationen und von anderen Sonderorganisationen angenommen worden sind, und verweist insbesondere auf den vierzehnten Absatz der Präambel der Konvention der Vereinten Nationen über die Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, 1979, wonach sich die Vertragsstaaten bewußt sind, „daß sich die traditionellen Rollen von Mann und Frau in der Gesellschaft und in der Familie wandeln müssen, wenn es zur vollen Gleichberechtigung von Mann und Frau kommen soll“;

- 2 -

erkennt an, daß die Probleme der Arbeitnehmer mit Familienpflichten Teil eines größeren, die Familie und die Gesellschaft betreffenden Fragenkomplexes sind, dem die innerstaatliche Politik Rechnung tragen sollte;

erkennt die Notwendigkeit an, die tatsächliche Chancengleichheit und Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer mit Familienpflichten sowie dieser Arbeitnehmer und der übrigen Arbeitnehmer herzustellen;

ist der Ansicht, daß viele der Probleme, die sich allen Arbeitnehmern stellen, die Arbeitnehmer mit Familienpflichten besonders hart treffen, und erkennt die Notwendigkeit an, ihre Lage sowohl durch Maßnahmen, die auf ihre speziellen Bedürfnisse zugeschnitten sind, als auch durch Maßnahmen zur Verbesserung der Lage der Arbeitnehmer im allgemeinen zu verbessern;

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend Chancengleichheit und Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer: Arbeitnehmer mit Familienpflichten, eine Frage, die den fünften Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form einer Empfehlung erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 23. Juni 1981, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981, bezeichnet wird.

L BEGRIFFSBESTIMMUNG, GELTUNGSBEREICH UND DURCHFÜHRUNGSMITTEL

1. (1) Diese Empfehlung gilt für männliche und weibliche Arbeitnehmer mit Pflichten gegenüber ihren unterhaltsberechtigten Kindern, soweit ihre Möglichkeiten, sich auf das Erwerbsleben vorzubereiten, in das Erwerbsleben einzutreten, am Erwerbsleben teilzunehmen oder Fortschritte im Erwerbsleben zu erzielen, durch diese Pflichten eingeschränkt werden.

(2) Die Bestimmungen dieser Empfehlung sollten auch auf männliche und weibliche Arbeitnehmer mit Pflichten gegenüber anderen unmittelbaren Familienangehörigen angewendet werden, die ihrer Betreuung oder ihrer Unterstützung bedürfen, soweit ihre Möglichkeiten, sich auf das Erwerbsleben vorzubereiten, in das Erwerbsleben einzutreten, am Erwerbsleben teilzunehmen oder Fortschritte im Erwerbsleben zu erzielen, durch diese Pflichten eingeschränkt werden.

(3) Im Sinne dieser Empfehlung haben die Ausdrücke „unterhaltsberechtigtes Kind“ und „anderer unmittelbarer Familienangehöriger, der der Betreuung oder der Unterstützung bedarf“ die Bedeutung, die in jedem Land durch eines der in Absatz 3 dieser Empfehlung erwähnten Mittel festgelegt ist.

(4) Die in den Unterabsätzen (1) und (2) dieses Absatzes erwähnten Arbeitnehmer werden im folgenden „Arbeitnehmer mit Familienpflichten“ genannt.

2. Diese Empfehlung gilt für alle Wirtschaftszweige und für alle Arbeitnehmergruppen.

3. Die Bestimmungen dieser Empfehlung können durch die Gesetzgebung, durch Gesamtarbeitsverträge, betriebliche Regelungen, Schiedssprüche, gerichtliche Entscheidungen oder durch eine Verbindung dieser verschiedenen Mittel oder auf eine andere den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Art und Weise durchgeführt werden, die unter Berücksichtigung der innerstaatlichen Verhältnisse geeignet erscheint.

- 3 -

4. Die Bestimmungen dieser Empfehlung können unter Berücksichtigung der innerstaatlichen Verhältnisse erforderlichenfalls schrittweise durchgeführt werden, mit der Maßgabe, daß die Durchführungsmaßnahmen, die getroffen werden, in jedem Fall für alle in Absatz 1 Unterabsatz (1) genannten Arbeitnehmer gelten sollten.

5. Die Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sollten berechtigt sein, in einer den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten entsprechenden Weise an der Ausarbeitung und Anwendung der Maßnahmen zur Durchführung der Bestimmungen dieser Empfehlung mitzuwirken.

II. INNERSTAATLICHE POLITIK

6. Im Hinblick auf die Schaffung der tatsächlichen Chancengleichheit und Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer sollte es jedes Mitglied zu einem Ziel der innerstaatlichen Politik machen, daß Personen mit Familienpflichten, die erwerbstätig sind oder erwerbstätig werden wollen, in die Lage versetzt werden, ihr Recht hierzu auszuüben, ohne sich einer Diskriminierung auszusetzen und, soweit dies möglich ist, ohne daß es dadurch zu einem Konflikt zwischen ihren Berufs- und ihren Familienpflichten kommt.

7. Im Rahmen einer innerstaatlichen Politik zur Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer sollten Maßnahmen zur Verhinderung der direkten oder indirekten Diskriminierung auf Grund von Familienstand oder Familienpflichten beschlossen und durchgeführt werden.

8. (1) Im Sinne der Absätze 6 und 7 bedeutet der Ausdruck „Diskriminierung“ die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, wie sie in den Artikeln 1 und 5 des Übereinkommens über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, definiert wird.

(2) Während einer Übergangszeit sollten Sondermaßnahmen mit dem Ziel, die tatsächliche Gleichheit zwischen männlichen und weiblichen Arbeitnehmern zu erreichen, nicht als diskriminierend angesehen werden.

9. Im Hinblick auf die Schaffung der tatsächlichen Chancengleichheit und Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer sollten alle mit den innerstaatlichen Verhältnissen und Möglichkeiten im Einklang stehenden Maßnahmen getroffen werden, um

- a) Arbeitnehmern mit Familienpflichten die Ausübung ihres Rechts auf Berufsbildung und freie Wahl der Beschäftigung zu ermöglichen,
- b) bei den Beschäftigungsbedingungen und bei der Sozialen Sicherheit ihren Bedürfnissen Rechnung zu tragen und
- c) die öffentlichen oder privaten Dienste zur Betreuung der Kinder, zur Familienhilfe und sonstige Gemeinschaftsdienste, die ihren Bedürfnissen gerecht werden, zu entwickeln oder zu fördern.

10. Die zuständigen Stellen und Organe in jedem Land sollten geeignete Maßnahmen treffen, um eine Information und Bildungsarbeit zu fördern, durch die in der Öffentlichkeit größeres Verständnis für den Grundsatz der Chancengleichheit und Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer und für die Probleme der Arbeitnehmer mit Familienpflichten geweckt und ein der Bewältigung dieser Probleme förderliches Meinungsklima geschaffen wird.

- 4 -

11. Die zuständigen Stellen und Organe in jedem Land sollten geeignete Maßnahmen treffen, um

- a) die etwa erforderlichen Untersuchungen über die verschiedenen Aspekte der Beschäftigung der Arbeitnehmer mit Familienpflichten durchzuführen oder zu fördern, damit objektive Informationen zur Verfügung stehen, die als Grundlage für wirksame politische Zielsetzungen und Maßnahmen dienen können, und
- b) eine Erziehung zu fördern, die Männer und Frauen zur Teilung der Familienpflichten anregt und die Arbeitnehmer mit Familienpflichten in die Lage versetzt, ihre Berufs- und Familienpflichten besser zu erfüllen.

III. AUSBILDUNG UND BESCHÄFTIGUNG

12. Es sollten alle mit den innerstaatlichen Verhältnissen und Möglichkeiten im Einklang stehenden Maßnahmen getroffen werden, um es Arbeitnehmern mit Familienpflichten zu ermöglichen, erwerbstätig zu werden und zu bleiben sowie nach einer durch diese Pflichten bedingten Unterbrechung wieder in das Erwerbsleben einzutreten.

13. Arbeitnehmern mit Familienpflichten sollten in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Politik und Praxis Berufsbildungseinrichtungen zur Verfügung gestellt werden; soweit möglich, sollten ihnen zur Nutzung dieser Einrichtungen Regelungen für bezahlten Bildungsurlaub zugute kommen.

14. Die Dienste, die erforderlich sind, um Arbeitnehmern mit Familienpflichten die Aufnahme oder Wiederaufnahme einer Beschäftigung zu ermöglichen, sollten im Rahmen der für alle Arbeitnehmer bestehenden Dienste oder, in deren Ermangelung, in einer den innerstaatlichen Verhältnissen entsprechenden Weise zur Verfügung stehen; sie sollten für die Arbeitnehmer unentgeltliche Berufs- und sonstige Beratungsdienste, Informationsdienste und Arbeitsvermittlungsdienste umfassen, die mit entsprechend ausgebildetem Personal besetzt sind und den besonderen Bedürfnissen der Arbeitnehmer mit Familienpflichten gerecht werden können.

15. Arbeitnehmer mit Familienpflichten sollten hinsichtlich der Vorbereitung auf die Beschäftigung, den Zugang zur Beschäftigung, das Fortkommen in der Beschäftigung und die Sicherheit der Beschäftigung Chancengleichheit und Gleichbehandlung mit anderen Arbeitnehmern genießen.

16. Familienstand, Familiensituation oder Familienpflichten als solche sollten keine triftigen Gründe dafür sein, die Beschäftigung eines Arbeitnehmers abzulehnen oder ein Arbeitsverhältnis zu beenden.

IV. BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN

17. Es sollten alle mit den innerstaatlichen Verhältnissen und Möglichkeiten und mit den rechtmäßigen Interessen der übrigen Arbeitnehmer im Einklang stehenden Maßnahmen getroffen werden, um Beschäftigungsbedingungen zu gewährleisten, die es den Arbeitnehmern mit Familienpflichten ermöglichen, ihre Familien- und Berufspflichten miteinander zu vereinbaren.

18. Besondere Beachtung sollte allgemeinen Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Qualität des Arbeitslebens geschenkt werden, einschließlich Maßnahmen, die abzielen auf

- 5 -

- a) die schrittweise Verkürzung der täglichen Arbeitszeit und die Verringerung von Überstunden und
- b) flexiblere Regelungen in bezug auf die Arbeitszeiteinteilung, die Ruhezeiten und den Urlaub,

wobei dem Entwicklungsstand und den besonderen Bedürfnissen des Landes und der verschiedenen Tätigkeitsbereiche Rechnung getragen werden sollte.

19. Soweit durchführbar und zweckmäßig, sollten bei der Organisation der Schichtarbeit und bei der Einteilung zur Nachtarbeit die besonderen Bedürfnisse der Arbeitnehmer, einschließlich jener, die sich aus ihren Familienpflichten ergeben, berücksichtigt werden.

20. Bei der Versetzung von Arbeitnehmern an einen anderen Arbeitsort sollten Familienpflichten und Gesichtspunkte, wie der Arbeitsort des Ehegatten und die Möglichkeiten für die Erziehung der Kinder, berücksichtigt werden.

21. (1) Um Teilzeitarbeitnehmer, zeitweilig beschäftigte Arbeitnehmer und Heimarbeitnehmer zu schützen, von denen viele Familienpflichten haben, sollten die Bedingungen, unter denen diese Beschäftigungsformen ausgeübt werden, in geeigneter Weise geregelt und überwacht werden.

(2) Die Beschäftigungsbedingungen der Teilzeitarbeitnehmer und der zeitweilig beschäftigten Arbeitnehmer, einschließlich des Schutzes durch die Soziale Sicherheit, sollten denen der vollzeitig beziehungsweise der ständig beschäftigten Arbeitnehmer soweit wie möglich gleichwertig sein; gegebenenfalls können ihre Ansprüche im entsprechenden Verhältnis festgesetzt werden.

(3) Den Teilzeitarbeitnehmern sollte die Möglichkeit gegeben werden, eine Vollzeitbeschäftigung zu erhalten oder zu einer solchen zurückzukehren, wenn eine freie Stelle vorhanden ist und wenn die Umstände, die für die Zuweisung einer Teilzeitbeschäftigung maßgebend waren, nicht mehr gegeben sind.

22. (1) Die Mutter oder der Vater sollte die Möglichkeit haben, innerhalb eines unmittelbar auf den Mutterschaftsurlaub folgenden Zeitraums Arbeitsfreistellung (Elternurlaub) zu erhalten, ohne die Beschäftigung zu verlieren und unter Wahrung der sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergebenden Rechte.

(2) Die Länge des Zeitraums nach dem Mutterschaftsurlaub und die Dauer und die Bedingungen der in Unterabsatz (1) dieses Absatzes erwähnten Arbeitsfreistellung sollten in jedem Land durch eines der in Absatz 3 dieser Empfehlung vorgesehenen Mittel festgelegt werden.

(3) Die in Unterabsatz (1) dieses Absatzes erwähnte Arbeitsfreistellung kann schrittweise eingeführt werden.

23. (1) Ein Arbeitnehmer, Mann oder Frau, mit Familienpflichten gegenüber einem unterhaltsberechtigten Kind sollte die Möglichkeit haben, bei dessen Erkrankung Arbeitsfreistellung zu erhalten.

(2) Ein Arbeitnehmer mit Familienpflichten sollte die Möglichkeit haben, bei Erkrankung eines anderen unmittelbaren Familienangehörigen, der der Betreuung oder Unterstützung des Arbeitnehmers bedarf, Arbeitsfreistellung zu erhalten.

(3) Die Dauer und die Bedingungen der in den Unterabsätzen (1) und (2) dieses Absatzes erwähnten Arbeitsfreistellung sollten in jedem Land durch eines der in Absatz 3 dieser Empfehlung vorgesehenen Mittel festgelegt werden.

- 6 -

V. DIENSTE UND EINRICHTUNGEN ZUR BETREUUNG DER KINDER UND ZUR FAMILIENHILFE

24. Zur Ermittlung von Umfang und Art der Dienste und Einrichtungen zur Betreuung der Kinder und zur Familienhilfe, die benötigt werden, um Arbeitnehmern mit Familienpflichten bei der Erfüllung ihrer Familien- und Berufspflichten zu helfen, sollten die zuständigen Stellen in Zusammenarbeit mit den beteiligten öffentlichen und privaten Organisationen – insbesondere mit den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer – und im Rahmen ihrer Möglichkeiten zur Sammlung von Informationen alle erforderlichen und geeigneten Maßnahmen treffen, um

- a) ausreichende Statistiken über die Zahl der beschäftigten und der arbeitssuchenden Arbeitnehmer mit Familienpflichten sowie über Zahl und Alter ihrer Kinder und anderer unterhaltsberechtigter Angehöriger, die der Betreuung bedürfen, zusammenzustellen und zu veröffentlichen und
- b) durch systematische, vor allem in den Gemeinden durchgeführte Erhebungen festzustellen, welche Dienste und Einrichtungen zur Betreuung der Kinder und zur Familienhilfe benötigt und bevorzugt werden.

25. Die zuständigen Stellen sollten in Zusammenarbeit mit den beteiligten öffentlichen und privaten Organisationen geeignete Schritte unternehmen, um sicherzustellen, daß die Dienste und Einrichtungen zur Betreuung der Kinder und zur Familienhilfe den so ermittelten Bedürfnissen und Wünschen entsprechen; zu diesem Zweck sollten sie unter Berücksichtigung der gesamtstaatlichen und örtlichen Verhältnisse und Möglichkeiten insbesondere

- a) die Aufstellung von Plänen für einen systematischen Ausbau von Diensten und Einrichtungen zur Betreuung der Kinder und zur Familienhilfe, insbesondere in den Gemeinden, fördern und erleichtern;
- b) die Bereitstellung ausreichender und geeigneter Dienste und Einrichtungen zur Betreuung der Kinder und zur Familienhilfe selbst sicherstellen oder fördern und erleichtern; diese Dienste und Einrichtungen sollten unentgeltlich oder gegen einen angemessenen Beitrag je nach den finanziellen Möglichkeiten des Arbeitnehmers zur Verfügung stehen, anpassungsfähig gestaltet sein und den Bedürfnissen der Kinder verschiedener Altersstufen, anderer unterhaltsberechtigter Angehöriger, die der Betreuung bedürfen, und der Arbeitnehmer mit Familienpflichten entsprechen.

26. (1) Die Dienste und Einrichtungen zur Betreuung der Kinder und zur Familienhilfe jeder Art sollten den von den zuständigen Stellen festgelegten und überwachten Normen entsprechen.

(2) Diese Normen sollten insbesondere die Ausstattung sowie die hygienischen und technischen Erfordernisse für solche Dienste und Einrichtungen sowie die zahlenmäßige Stärke und die berufliche Befähigung des Personals vorschreiben.

(3) Die zuständigen Stellen sollten dem für die Dienste und Einrichtungen zur Betreuung der Kinder und zur Familienhilfe benötigten Personal eine ausreichende Ausbildung auf verschiedenen Stufen vermitteln oder dabei behilflich sein.

VI. SOZIALE SICHERHEIT

27. Leistungen der Sozialen Sicherheit, Steuererleichterungen oder sonstige mit der innerstaatlichen Politik im Einklang stehende geeignete Maßnahmen

- 7 -

sollten den Arbeitnehmern mit Familienpflichten erforderlichenfalls zur Verfügung stehen.

28. Während der in den Absätzen 22 und 23 erwähnten Arbeitsfreistellung können die betreffenden Arbeitnehmer in Übereinstimmung mit den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten und durch eines der in Absatz 3 dieser Empfehlung vorgesehenen Mittel durch die Soziale Sicherheit geschützt werden.

29. Ein Arbeitnehmer sollte nicht auf Grund der Berufstätigkeit seines Ehegatten und der sich aus dieser Berufstätigkeit ergebenden Leistungsansprüche vom Schutz durch die Soziale Sicherheit ausgeschlossen werden.

30. (1) Die Familienpflichten eines Arbeitnehmers sollten ein Umstand sein, der bei der Feststellung zu berücksichtigen ist, ob eine angebotene Beschäftigung zumutbar ist, falls die Ablehnung des Angebots zum Entzug oder zum Ruhen der Leistungen bei Arbeitslosigkeit führen kann.

(2) Insbesondere dann, wenn die angebotene Beschäftigung einen Ortswechsel erforderlich macht, sollten zu den Umständen, die zu berücksichtigen sind, der Arbeitsort des Ehegatten und die Möglichkeiten für die Erziehung der Kinder gehören.

31. Bei der Durchführung der Absätze 27 bis 30 dieser Empfehlung kann ein Mitglied, dessen Entwicklung auf wirtschaftlichem Gebiet ungenügend ist, den vorhandenen innerstaatlichen Ressourcen und Vorkehrungen der Sozialen Sicherheit Rechnung tragen.

VII. HILFE BEI DER ERFÜLLUNG DER FAMILIENPFLICHTEN

32. Die zuständigen Stellen und Organe in jedem Land sollten alle durchführbaren öffentlichen und privaten Maßnahmen fördern, die geeignet sind, die mit den Familienpflichten der Arbeitnehmer verbundenen Aufgaben zu erleichtern.

33. Es sollten alle mit den innerstaatlichen Verhältnissen und Möglichkeiten im Einklang stehenden Maßnahmen zur Entwicklung von Haushaltshilfe- und Hauspflegediensten getroffen werden, die ausreichend geregelt und überwacht sind, und die Arbeitnehmern mit Familienpflichten im Bedarfsfall gegen ein angemessenes Entgelt je nach ihren finanziellen Möglichkeiten fachgerechte Hilfe leisten können.

34. Da sich viele Maßnahmen zur Verbesserung der Bedingungen aller Arbeitnehmer günstig auf jene der Arbeitnehmer mit Familienpflichten auswirken können, sollten die zuständigen Stellen und Organe in jedem Land alle durchführbaren öffentlichen und privaten Maßnahmen fördern, um dafür zu sorgen, daß die der Gemeinschaft zur Verfügung stehenden Dienste, wie öffentliche Verkehrsmittel, Wasser- und Energieversorgung in den Wohnungen der Arbeitnehmer oder in deren Nähe und Wohnungen mit arbeitsparender Raumgestaltung, den Bedürfnissen der Arbeitnehmer entsprechen.

VIII. AUSWIRKUNG AUF BESTEHENDE EMPFEHLUNGEN

35. Diese Empfehlung tritt an die Stelle der Empfehlung betreffend die Beschäftigung von Frauen mit Familienpflichten, 1965.