

TÄTIGKEITSBERICHT

DER ANWALTSCHAFT FÜR GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN

INHALTSVERZEICHNIS

Bilanz und Ausblick	4
1. Beratungen und Interventionen (ohne GBK-Antragstellung)	10
1. Statistik der Erstkontakte vom 1.1.1994 bis 31.12.1994	10
2. Beratungs und Interventionsverlauf	13
3. Ergebnisse zu den Diskriminierungsbereichen	15
2. Sexuelle Belästigung	37
1. Beratungen zu sexuellen Diskriminierungen	40
2. Beratungsergebnisse der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen	45
3. Überprüfung der Gestaltung von Stelleninseraten	51
1. GAW-Anzeigen 1993/1994 und weitere Vorgangsweise 1995	51
2. Verfahren bei der Bezirksverwaltungsbehörde und Verfahren bei den UVS	56
4. Gleichbehandlungskommission	66
1. Abgeschlossene Anträge 1993/1994, Umsetzung der Kommissionsempfehlungen	66
2. Neue Anträge 1994	68
3. Anträge in Vorbereitung 1995	68
4. Resümee der GBK-Verfahren 1994	69
5. Gleichbehandlung und Glaubwürdigkeitsansprüche	71
6. Information, Kooperation, Öffentlichkeitsarbeit	76
7. Regionalisierung der Gleichbehandlungsanwaltschaft: Planung und Vorbereitung	81
8. Arbeitsbewertung: Unterstützung der Gleichbehandlung oder Fortsetzung der Diskriminierung	86
9. Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes	91
1. Neuerlassung des Gesetzes	91
2. Ausweitung der Strafsanktion § 10 d iVm § 2 c Stellenausschreibungen	92
3. Aufhebung der Schadenersatzobergrenzen im Zusammenhang mit Bewerbungen und Beförderungen	93
4. Beweislastverlagerung	93

5.	Kompetenzerweiterung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen und Regionalisierung	94
6.	Berichtspflicht von Betrieben	96
7.	Verwaltungsstrafe bei Nichtbeachtung der Aushangspflicht	98
8.	Verlängerung und Vereinheitlichung der Fristen für die Geltendmachung von Gleichbehandlungsansprüchen	98
9.	Frauenförderung	100
10.	Kündigungs-/Versetzung-/Viktimierungsschutz	102
11.	Verbesserung im GBK-Verfahren	102
12.	Nachvollzug der GBG-Novellen im Bereich der Land- und Forstwirtschaft (GBG II. Teil)	103
13.	Gleichbehandlungsgesetz im Öffentlichen Dienst	104
14.	Rechtshilfefonds	104
15.	Maßnahmen in anknüpfenden Rechtsbereichen	105

Bilanz und Ausblick:

- 1.) Da die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen nun bereits seit längerem tätig und als Einrichtung anerkannt ist, wird die Kontaktaufnahme der Anwaltschaft mit ArbeitgeberInnen, die das Gleichbehandlungsgesetz verletzen, zunehmend einfacher und für benachteiligte Frauen erfolgreicher. Diese Schlichtungsversuche im Vorfeld, die von vielen Frauen einem Antrag an die Gleichbehandlungskommission vorgezogen werden, haben etwa in einigen Fällen beruflicher Zurücksetzung bei einer Beförderung dazu geführt, daß die betroffenen Frauen den ins Auge gefaßten Posten doch noch erhielten, ein Effekt, der mit einem Kommissions- oder Gerichtsverfahren gar nicht erreichbar wäre, weil Diskriminierungen bei der Beförderung nur mit Schadenersatz "geahndet" werden können.

Basis für die zunehmend mögliche Schlichtung ist, neben dem großen Bekanntheitsgrad der Gleichbehandlungsanwaltschaft als Einrichtung zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgesetzes, sicher die größere Effizienz des Gesetzes seit der Novelle 1993.

Insbesondere die Tatsache, daß ArbeitgeberInnen nun bei zahlreichen Tatbeständen des Gesetzes schadenersatzpflichtig werden können, hat wesentlich dazu beigetragen, daß innerbetriebliche Verhandlungen im Fall einer drohenden Benachteiligung mit mehr Druck betrieben werden können und dadurch einfacher geworden sind.

- 2.) Um den hohen Bekanntheitsgrad insbesondere bei Betriebsrätinnen und Betriebsräten zu erhalten, nimmt die Gleichbehandlungsanwaltschaft weiterhin die Gelegenheit wahr, in den Aus- und Fortbildungseinrichtungen dieser Zielgruppe regelmäßig über das Gleichbehandlungsgesetz zu informieren.
Die Gleichbehandlungsanwaltschaft steht allen Frauenorganisationen, Frauengruppen und darüber hinaus allen interessierten Gruppen und Organisationen für Informations- und Diskussionsveranstaltungen zur Verfügung.
- 3.) In der Beratungsarbeit im Berichtszeitraum war ein stark steigender Beratungs- und Begleitungsbedarf sexuell belästigter Frauen auffallend. Die Tendenz der Verdoppelung dieser Beratungen von Jahr zu Jahr hat sich fortgesetzt (1991 = 7, 1992 = 26, 1993 = 45, 1994 = 83 Beratungen).

Von den 14 Anträgen an die Gleichbehandlungskommission im Jahr 1994 betrafen sieben das Problem sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Beratung und Begleitung sexuell belästigter Frauen durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft bedeutet noch intensiveren zeitlichen und persönlichen Einsatz als bei anderen Benachteiligungen, da die psychischen Belastungen von Frauen in der Belästigungssituation sehr schnell extrem werden können, bedingt auch durch das hohe Arbeitsplatzrisiko, das Frauen zu tragen haben, wenn sie gegen Belästiger aktiv werden. Dennoch ist auch hier betriebliche Schlichtung mit finanzieller Kompensationen in einigen Fällen gelungen.

- 4.) Auffallend zum Positiven verändert hat sich das Erscheinungsbild der Inseratenseiten in den Tageszeitungen. Auch hier hat wohl eine der Verbesserungen des Gleichbehandlungsgesetzes 1993 (Sanktion für nicht geschlechtsneutral formulierte Stelleninserate) im Zusammenwirken mit den darauf basierenden Aktivitäten der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu einer Änderung der Situation in der Praxis beigetragen.

Nicht nur die Inserate der ArbeitsvermittlerInnen, für die die Sanktion gilt, sondern alle Inserate sind häufiger an Männer und Frauen gerichtet als früher. Stelleninserate privater ArbeitsvermittlerInnen sind häufig auch Stelleninserate, die besonders auffallend und aufwendig gestaltet sind. Das könnte mit ein Grund sein, daß sich auch die Inserate von ArbeitgeberInnen, für die die Sanktion des Gleichbehandlungsgesetzes (noch) gar nicht gilt, auffallend zum Positiven im Sinne der Frauen verändert haben.

Diese Beobachtung wurde durch zahlreiche Rückmeldungen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft, in denen Stellenbewerberinnen ihre Zufriedenheit über das veränderte Erscheinungsbild der Inseratenseiten der Tageszeitungen zum Ausdruck brachten, bestätigt.

Mit der Veränderung sind allerdings auch neue Probleme aufgetreten. Vor allen haben die Versuche, Stelleninserate so zu gestalten, daß sie zwar formal, nicht aber dem Sinne nach dem Gleichbehandlungsgesetz entsprechen, stark zugenommen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat im Berichtszeitraum zahlreiche Beispiele, in denen die Befolgung des Gesetzes zweifelhaft ist, gesammelt und zu Jahresende die Gleichbehandlungskommission aufgefordert, diese Formulierungen in Form eines

Gutachtens im Hinblick auf ihre Übereinstimmung mit dem Gleichbehandlungsgesetz zu überprüfen.

- 5.) Ende November konnten die Arbeiten zum "Gutachten über Fragen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Begründung von Lehrverträgen mit Lehrstellenwerberinnen" in der Gleichbehandlungskommission abgeschlossen werden.

Dieses Gutachten, das sich mit dem wohl krassesten Fall des Ausschlusses von Frauen aus ganzen Berufsbereichen ausführlich befaßt und dazu grundlegende Feststellungen trifft, wurde von der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Kurzfassung allen Mädchen- und Frauenberatungsstellen zugesendet und ist im übrigen öffentlich zugänglich.

Damit ist die Hoffnung verbunden, für den Bereich der technischen Lehrberufe den Effekt zu erzielen, den sonst die Veröffentlichung von Präzedenzentscheidungen der Gleichbehandlungskommission intendiert: Vor allem Mitarbeiterinnen von Mädchenberatungsstellen sollen in ihrer Argumentation gegenüber Arbeitgebern, die Mädchen in technischen Lehrberufen ablehnen, unterstützt und gestärkt werden.

- 6.) Praktisch kaum wirksam ist nach wie vor die Bestimmung des Gleichbehandlungsgesetzes, daß Frauen bei einer Bewerbung nicht benachteiligt werden dürfen. Der Weg, die Frage des Ausschlusses von Mädchen aus technischen Lehrberufen durch ein Gutachten der Gleichbehandlungskommission aufzugreifen, stellt in diesem Sinne auch einen Ausweg dar, weil Individualanträge zum Tatbestand der Bewerbungsdiskriminierung nach wie vor kaum sinnvoll erscheinen.

Sich in Form eines Individualantrags gegen Diskriminierung zur Wehr zu setzen, bedeutet nach wie vor, gegen den allgemein akzeptierten und daher jedermann/jedermann schlüssig erscheinenden Anschein zu argumentieren.

Das ist in jedem Kommissionsverfahren notwendig und die damit verbundenen Recherchen, Informationssammlungen und Sammlung von "Beweismitteln" im weitesten Sinn stellt einen Schwerpunkt der Zusammenarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft mit antragstellenden Frauen dar.

Das heißt aber auf der anderen Seite, daß dort, wo Frauen kaum über Informationen verfügen, weil sie noch nicht im Betrieb tätig sind, Anträge wenig Erfolgsaussicht haben.

Eine Änderung der Beweislast in die Richtung, daß der Arbeitgeber beweisen müßte, nicht diskriminierend gehandelt zu haben, könnte hier Verbesserungen bringen.

- 7.) Da mittlerweile mehr als 50 Präzedenzentscheidungen der Gleichbehandlungskommission vorliegen, ist eine Veröffentlichung von Informationsfaltern zu den Themenbereichen des Gleichbehandlungsgesetzes nicht mehr sinnvoll. Bereits im vergangenen Jahr haben Betriebsrätinnen und betroffene Frauen darauf hingewiesen, daß die Übersichtlichkeit nicht mehr gegeben ist. Es wurde daher im Jahr 1994 auf die Herausgabe weiterer Informationsfalter verzichtet. Eine übersichtliche, haltbare und langfristig verwendbare Entscheidungssammlung zum Thema "Gleichbehandlung im Beruf" ist in Vorbereitung.

In dieser Entscheidungssammlung werden auch die bisher vorliegenden Urteile der Arbeitsgerichte und des Obersten Gerichtshofs erfaßt sein, nachdem im Verlaufe des letzten Berichtsjahres zunehmend Gerichtsentscheidungen erzielt werden konnten. Hier besteht freilich noch ein Informationsmangel, weil derzeit weder im Sozial- noch im Justizministerium bzw. im Rahmen der Gleichbehandlungsanwaltschaft eine zentrale Entscheidungssammlung zu Gerichtsentscheidungen das Gleichbehandlungsgesetz betreffend existiert. Eine solche Entscheidungssammlung soll demnächst aufgebaut werden.

Auf Basis der Novelle 1993 überarbeitet und ergänzt wurde die Broschüre "Keine falsche Bescheidenheit", die sich als umfassendes Informationsmaterial über das Gleichbehandlungsgesetz und die damit verbundenen praktischen Möglichkeiten für Frauen, sich gegen Benachteiligung zur Wehr zu setzen, bereits bewährt hat.

- 8.) Die "Wunschliste" der Gleichbehandlungsanwaltschaft für eine weitere Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes umfaßt zahlreiche Verbesserungen, die im entsprechenden Abschnitt des Berichts dargestellt sind. Die Notwendigkeit weiterer Verbesserungen ergibt sich aus der praktischen Anwendung der gesetzlichen Bestimmungen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat versucht, die mit der Novelle 1993 verbundenen Fragen und Unklarheiten in den vergangenen beiden Jahren einer "Klärung durch Anwendung" zuzuführen. Die in der Praxis erwiesene Effizienz von Bestimmungen wurde bereits erwähnt, die ebenfalls deutlich gewordenen Mängel führen zu Verbesserungsvorschlägen, die im Zuge der weiteren Anwendung sicher immer wieder ergänzt werden müssen.

- 9.) Eine Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes ist auch Voraussetzung für die Regionalisierung der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Dies hat sich im Zuge zahlreicher vorbereitender Gespräche für die Regionalisierung klar herausgestellt. Damit würde es möglich, nach und nach in allen Bundesländern "Regionalanwältinnen für Gleichbehandlungsfragen" einzurichten, deren Hauptaufgabe die Schaffung eines Beratungsangebots für beruflich benachteiligte Frauen ihrer Region wäre. ein Beratungsangebot, wie es für Frauen in Wien und Umgebung bereits existiert.

Daß ein solches Beratungsangebot über Sprechstunden nicht hergestellt werden kann, ist in den vergangenen Jahren immer deutlicher geworden, nicht zuletzt dadurch, daß ein prozentuell immer geringerer Anteil der Anfragen aus den westlichen Bundesländern kam und ein immer größerer aus Wien und dem Umland.

(1991 kamen 55,9 % der Anfragen aus Wien und Niederösterreich, 1992: 67,1 %, 1993: 72,3 %, 1994 bereits 74,4 %).

Klar herausgestellt hat sich auch, daß Beratungen sexuell belästigter Frauen nur vor Ort und persönlich durchgeführt werden können. Gerade in diesem sensiblen Bereich genügt die Unterstützung per Telefon auf Dauer keinesfalls und sind andererseits aufgrund des hohen Arbeitsplatzrisikos belästigter Frauen schnelle Interventionen immer wieder unumgänglich.

Auch ganz allgemein muß aber zum gegenwärtigen Zeitpunkt davon ausgegangen werden, daß Frauen aus Wien und Umgebung wesentlich effizientere (formelle und informelle) Durchsetzungsmöglichkeiten ihrer Beschwerden aufgrund des Gleichbehandlungsgesetzes haben als Frauen in anderen Bundesländern. Dem könnte durch eine schrittweise Regionalisierung abgeholfen werden.

- 10.) Versteckte Diskriminierung und Fragen der Arbeitsbewertung waren Gegenstand der Grundlagenarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft in den letzten Jahren. Die entsprechenden Forschungsarbeiten wurden abgeschlossen, 1994 der Öffentlichkeit vorgestellt und in der Schriftenreihe des Frauenministeriums veröffentlicht. Aufbauend auf der Studie über versteckte Diskriminierungen im Betrieb wird derzeit unter dem Arbeitstitel "Handbuch für BetriebsrätInnen - wie erkenne ich versteckte Diskriminierung in meinem Betrieb" ein praktisches Hilfsmittel zur Argumentation, innerbetrieblichen Verhandlung und Schlichtung hergestellt.

Betriebs- oder gar branchenübergreifende Ungleichbehandlung von Frauen und Männern ist derzeit vom Gleichbehandlungsgesetz nicht erfaßt. Derartige Verbesserungsvorschläge sind auch in der oben erwähnten "Wunschliste" der Gleichbehandlungsanwaltschaft für weitere Novellierungen noch nicht enthalten.

Da aber der eindeutig größere Teil der Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen aus dieser Art Ungleichbehandlung resultiert, sollte im Interesse der Verringerung der Einkommensunterschiede diesen Fragenstellungen, bis hin zur Frage der generell unterschiedlichen Bewertung von Frauenarbeit und Männerarbeit, größeres Augenmerk geschenkt werden. Die für so komplexe Änderungen notwendigen Vorarbeiten, etwa in Form der Herbeiführung einzelner Präzedenzentscheidungen der Gleichbehandlungskommission zu innerbetrieblichen Arbeitsbewertungsfragen, plant die Gleichbehandlungsanwaltschaft in Angriff zu nehmen, sobald (nach einer ersten Einschulungs- und Koordinierungsphase) eine Entlastung der für ganz Österreich zuständigen Gleichbehandlungsanwaltschaft durch die "Regionalanwältinnen für Gleichbehandlungsfragen" eingetreten ist.

1. BERATUNGEN UND INTERVENTIONEN (ohne GBK-Antragstellung)

1. Statistik der Erstkontakte vom 1.1.1994 bis 31.12.1994:

In diesem Zeitraum haben sich **481 Personen** in der Anwaltschaft zur Beratung gemeldet.

Davon waren:

411 Frauen

70 Männer

Thema:

o Gleichbehandlung	165
o Öffentlicher Dienst	72
o Sexuelle Belästigung	83
o Arbeitsrecht	34
o Sozialversicherungsrecht	9
o Sonstiges	118

Bundesländer:

o Wien	319
o Niederösterreich	39
o Oberösterreich	37
o Salzburg	12
o Tirol	16
o Vorarlberg	6
o Kärnten	16
o Steiermark	28
o Burgenland	6
o Bundesland nicht angegeben	0
o Ausland	2

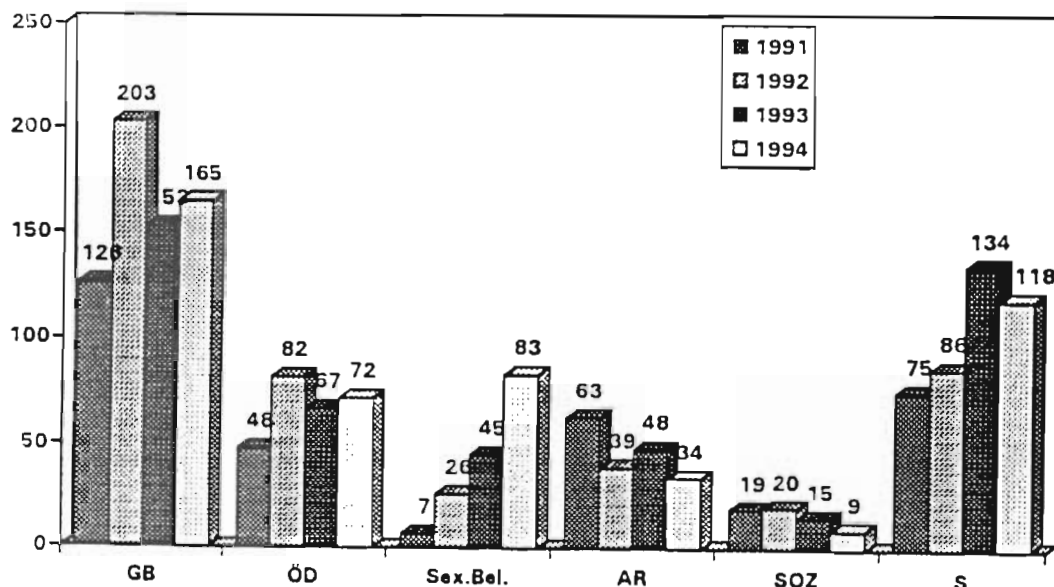
Kontaktaufnahme:

o Telefonische Beratung	417
o persönliches Gespräch	29
o schriftliche Kontaktaufnahme	35

Gegenüber dem Berichtsjahr 1993 hat sich der Beratungsbedarf deutlich zum eigentlichen Kernbereich geschlechtsspezifischer Diskriminierungen im Zusammenhang mit Arbeitsverhältnissen und hier wiederum zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz verlagert. Zum Thema sexuelle Belästigung hat sich die Zahl der Erstkontakte gegenüber dem Vorjahr fast verdoppelt.

Rückläufig sind Anfragen zu Bereichen, die den Kompetenzbereich der Gleichbehandlungsanwaltschaft überschreiten, sozialversicherungsrechtliche, allgemeine arbeitsrechtliche Anfragen sowie Anfragen zu Problemen von Frauen insbesondere anlässlich einer Scheidung oder im Zusammenhang mit Unterhaltsrecht/Besuchsrecht.

Statistik der Beratungen
von 1991 bis 1994



In regionaler Hinsicht hat sich die Beratungstätigkeit der GAW noch weiter nach Ost-Österreich verlagert: Inzwischen kommen 74,4 % Prozent der Anfragen aus Wien und Niederösterreich. Hier zeigt sich deutlich das Fehlen von GAW-Beratungsstellen vor allem in den westlichen Bundesländern.

Nach Geschlechtern unterschieden haben sich 1994 insgesamt 411 Frauen (85,4 %) und 70 Männer (14,6 %) an die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen gewendet. Im Bereich sexueller Belästigung haben sich auch 1994 Männer ausschließlich für Frauen, Freundinnen oder Kolleginnen beraten lassen, waren aber nicht selbst Opfer einer sexuellen Belästigung. Zwei selbst am Arbeitsplatz in anderer Weise benachteiligte Männer haben sich 1994 an die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen gewendet, alle

übrigen Anfragen von Männern betrafen Diskriminierungen von Frauen in ihrem sozialen Umfeld oder bezogen sich auf Rechtsauskünfte, z.B. als (Rechts-) Berater benachteiligter Frauen.

Erstmals gesondert ausgewertet wurde für das Berichtsjahr 1994 der Kreis der anfragenden Personen, die sich hinsichtlich einer Erstberatung mit der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen in Verbindung gesetzt haben, wobei Anfragen zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz einerseits und Diskriminierungsanfragen im Sinne der Ziffern 1 bis 7 (Einstellung, Entgelt, Beförderung usw.) und Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung andererseits unterschieden wurden, weil aus der Beratungspraxis zu vermuten war, daß es hier zu unterschiedlichen Ergebnissen kommen würde. Diese Vermutung hat sich bestätigt: während 55,8 % der am Arbeitsplatz sonst diskriminierten Frauen sich persönlich an die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen wandten, haben nur 42,2 % der sexuell belästigten Frauen den Weg einer persönlichen Beratung gewählt. Im Bereich sexueller Belästigung werden die Erstkontakte im überwiegenden Ausmaß durch Dritte, sei es durch Bekannte oder KollegInnen, oder durch Beratungseinrichtungen hergestellt:

An die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen haben sich gewendet:

a) zum Thema Gleichbehandlung:

1. Diskriminierte Frauen	92 (davon eine Arbeiterin)
2. Frauenberatungsstellen/GB-Beauftragte	31
3. Andere AnsprechpartnerInnen im Betrieb	17
4. Andere AnsprechpartnerInnen außerhalb des Betriebes	9
5. Betriebsräte/Betriebsrätinnen	8
6. AK/ÖGB	8
	<hr/>
	165

b) zum Thema sexuelle Belästigung:

1. Belästigte Frauen	35
2. Männer für Frau/Freundin, Koll.	7
3. Frauen für Freundin, Koll., Tocht.	8
4. AK/ÖGB	13
5. Andere AnsprechpartnerInnen im Betrieb	13
6. Frauenberatungsstelle/Gleichbehandlungsbeauftragte	6
7. Betriebsrätin	1
8. Andere AnsprechpartnerInnen außerhalb des Betriebes	0
	<hr/>
	83

In der Gesamtbetrachtung zeigt sich folgendes Bild: 51,2 % der diskriminierten Frauen wenden sich selbst an die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen, 15 % der Kontakte werden über Mitarbeiterinnen von Frauenberatungsstellen oder durch Gleichbehandlungsbeauftragte hergestellt, 12, 1 % durch AK/ÖGB/BetriebsrätInnen.

2. Beratungs- und Interventionsverlauf:

Die Statistik der Erstkontakte ist für sich genommen wenig aussagekräftig, was den unterschiedlichen Beratungs- und Begleitungsaufwand betrifft, der nach der Kontaktaufnahme notwendig wird. Dies gilt insbesondere für Beratungen wegen sexueller Belästigung, die manchmal fast tägliche Telefonate mit den betroffenen Frauen notwendig machen. Der Schriftverkehr im Rahmen von Interventionen im Vorfeld der Gleichbehandlungskommission hat stark zugenommen. Umfangreiche Recherchen und Informationssammlungen sind notwendig, um aussichtsreich argumentieren zu können, speziell wenn es um Entgeltdiskriminierungen, gleichwertigen Tätigkeiten im Zusammenhang mit mittelbarer Diskriminierung und Diskriminierungen beim beruflichen Aufstieg geht.

Nachteilig bemerkbar macht sich in diesem Zusammenhang der eingeschränkte Kompetenzbereich der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen, weil Informationen seitens der ArbeitgeberInnen nicht erzwingbar sind: In den meisten Fällen sind die Unternehmen erst nach mehreren Anläufen bereit, nähere Informationen zur Verfügung zu stellen. Eine generelle Berichtspflicht von Unternehmen - ohne die Notwendigkeit eines individuellen Anlaßfalles - könnte hier einen besseren Überblick schaffen, als Ausgangspunkt zur Beurteilung der Erfolgsaussichten innerbetrieblicher oder überbetrieblicher Schlichtungsversuche.

Wegen Personalmangels in der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen war es 1994 nicht möglich, Betriebsbesuche in Unternehmen selbst durchzuführen, um sich ein unmittelbares Bild von den Arbeitsbedingungen und den Tätigkeiten der ArbeitnehmerInnen zu verschaffen. Dies ist umso bedauerlicher, als in der Vergangenheit gerade dann sehr gute Ergebnisse erzielt werden konnten, wenn der GAW-Intervention bzw. dem GBK-Verfahren ein Betriebsbesuch vorausgegangen ist. Zumeist konnten nicht nur einzelne Arbeitnehmerinnen individuell bessergestellt werden, sondern auch Arbeitnehmerinnen in ganzen Abteilungen oder Betriebsbereichen. Ohne die Durchführung solcher Betriebsbesichtigungen bleibt die Geltendmachung von GBG-Ansprüchen weiterhin Sache einzelner Frauen, die sich im Betrieb individuell exponieren müssen.

Generell ist zu beobachten, daß Unternehmen in der Zwischenzeit mit den Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes zunehmend vertrauter sind und ihre Strategien daran orientieren. So findet sich in der Zwischenzeit kaum ein Unternehmen, das Frauen z.B. schriftlich mitteilt, sie könnten nicht eingestellt werden, weil Männer für diese Stelle bevorzugt würden. Ohne schriftliche Unterlagen sind Frauen aufgrund der derzeitigen Beweislastregelung jedoch kaum in der Lage, Einstellungsdiskriminierungen glaubhaft zu machen. Beförderungsdiskriminierungen scheinen sich offenbar in das Vorfeld von gezielten Leistungsbeurteilungen oder Testverfahren zu verlegen, was wiederum die Geltendmachung von Gleichbehandlungsansprüchen weniger aussichtsreich erscheinen läßt, sofern der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen nicht entsprechende Personalunterlagen oder Informationen über Mitbewerber zur Verfügung stehen. In Fällen mittelbarer Diskriminierung kann eine Benachteiligung von Frauen ohne Unterstützung von Betriebsrätinnen und Betriebsräten nicht glaubhaft gemacht werden, weil es der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen nicht möglich ist, gegen den Willen der Betriebe die nötigen Vergleichsdaten zu erhalten. Insoweit sich die Frage nach einer Beurteilung von gleichwertigen Tätigkeiten stellt, kann diese ohne eine Überprüfung der konkreten Arbeitsabläufe jedenfalls im Produktionsbereich nicht abschließend beantwortet werden.

Im Anschluß an ein im Vorjahr abgeschlossenes Verfahren in der Gleichbehandlungskommission (das mit der Zusage des Arbeitgebers, eine Betriebsvereinbarung zu errichten, geendet hatte) konnte - ohne weitere Mitwirkung der Gleichbehandlungskommission oder der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen - die Umsetzung dieser Zusage durch Expertinnen und Experten der Gewerkschaft Metall, eines Arbeitstechnikers sowie Vertretern der Arbeitgeberseite erreicht werden, nämlich der Abschluß einer zufriedenstellenden Betriebsvereinbarung, die dem Gedanken der Gleichbehandlung auch im Falle von gleichwertigen, das heißt nicht identen Tätigkeiten, Rechnung trägt. Wäre es der Anwaltschaft für Gleichbehandlung möglich, verstärkt in die Betriebe zu gehen und die bereits jetzt mögliche Unterstützung von Fachleuten in Anspruch zu nehmen, könnten vermutlich auch in diesem Bereich weitergehende Ergebnisse erzielt werden, ohne formelle Überprüfungsverfahren (GBK oder ASG) einzuleiten zu müssen.

3. Ergebnisse nach Diskriminierungsbereichen:

Die Beratungsanfragen zum Gleichbehandlungsgesetz den einzelnen Diskriminierungstatbeständen zuzuordnen, ist nicht in allen Fällen möglich, weil oft Benachteiligungen verschiedenster Art im gleichen Ausmaß zu vermuten sind. Insoweit hier eine Zuordnung mit Schwerpunktsetzung möglich ist, ergibt sich folgendes Bild: Konkrete Anfragen bei erstmaliger Kontaktaufnahme bezogen sich zu 33,5 % auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (22 % im Vorjahr). Dieser erst mit 1.1.1993 in Kraft getretene Diskriminierungstatbestand hat sich als dringendes Gleichbehandlungsproblem von Arbeitnehmerinnen erwiesen. An zweiter Stelle folgten mit 16,5 % (1993: 25 %) Diskriminierungen bei der Einstellung, das heißt beim Abschluß eines Arbeitsvertrages, davon kaum zu trennen sind Anfragen wegen geschlechtsspezifischer Stellenausschreibungen oder sprachlicher Ungleichbehandlungen im Berufsleben mit 10,1 % (1993: 5 %). Neben diesem Bereich der Begründung eines Arbeitsverhältnisses folgt mit 11,3 % der Kernbereich des Gleichbehandlungsgesetzes, nämlich Fragen der Entgeltdiskriminierung und Gewährung freiwilliger Sozialleistungen (1993: 20 %).

Fragen der Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei der Beförderung, sind von 9 % im Vorjahr auf 1994 4 % gesunken. Hier dürfte der Umstand zum Tragen kommen, daß 1993 sowohl bei Einstellungsdiskriminierung als auch bei Beförderungsdiskriminierung Frauen aufgrund der Neueinführung von wirksamen Schadenersatzansprüchen stärker ermutigt waren, ihre diesbezüglichen Ansprüche geltend zu machen, längerfristig aber durch die anhaltend schwierige Beweislage und die speziell für Frauen problematische Arbeitsmarktlage entmutigt wurden. Die Tatsache, daß Anfragen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses von im Vorjahr 8 % auf 1994 "nur noch" 3,6 % gesunken sind, sollte nicht zur Annahme verleiten, daß sich hier die Situation für Frauen verbessert hätte: Frauen in höherem Lebensalter, nach Karenzurlaub oder sexuell belästigte Frauen sind massiv von Kündigungsgefahr bedroht.

Anfragen nach Diskriminierungsbereichen:

1. Sexuelle Belästigung	33,5 %
2. Diskriminierung ohne eindeutigen Schwerpunkt in mehreren Bereichen	16,9 %
3. Einstellung	16,5 %
4. Entgelt/freiwillige Sozialleistungen	11,4 %
5. Stellenausschreibung/Sprache	10,1 %
6. Beförderung	4,0 %
7. Arbeitsbedingungen/Mobbing	2,8 %
8. Aus-/Weiterbildung	1,2 %

a) Begründung von Arbeitsverhältnissen

Die häufigste Diskriminierung von Frauen bei der Begründung von Arbeitsverträgen ist die zwingende Vornahme von Schwangerschaftstests und Mitteilung der Ergebnisse an die ArbeitgeberInnen, um überhaupt einen Arbeitsplatz zu erlangen - und dies, obwohl mittlerweile vorausgesetzt werden kann, daß die Unzulässigkeit solcher Einstellungsuntersuchungen bekannt ist. In der Praxis wagen es Frauen kaum, derartige Tests abzulehnen, um nicht ihre Einstellung zu gefährden. Oft wird die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen anonym über derartige Einstellungspraxen der Betriebe informiert mit der Bitte, entsprechende Schritte zu setzen. Weist die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen die konkreten Betriebe auf die Unzulässigkeit der Vornahme von Schwangerschaftstests bei der Einstellung hin (vgl. auch die Präzedenzentscheidung der Gleichbehandlungskommission aus dem Jahr 1991), gelingt es oft, die Betriebe zu einem Umdenken anzuregen. Inwiefern dies allerdings tatsächlich zu einem Entfall der Schwangerschaftsuntersuchung führt, kann in den wenigsten Fällen überprüft werden. Auf das Bestehen einer Schwangerschaft bzw. auf Fragen nach der Privatsphäre (sexuelles Verhalten, Monatszyklus, Familienplanung) beziehen sich oft auch diskriminierende Fragen in Einstellungsbögen. In einem krassen Fall einer Einstellungsdiskriminierung wurde die Stellenwerberin befragt, ob sie sterilisiert sei und ausschließen könne, Kinder zu bekommen.

Vereinzelt festgestellt wurde auch eine unterschiedliche Gewichtung des Präsenzdienstes und Karenzurlaubs in Fragebögen, z.B. wurde in einem Punktesystem die Ableistung des Präsenz- oder Zivildienstes berücksichtigt, nicht aber Zeiten eines Karenzurlaubs.

Offenbar aufgrund der vorangegangenen "Aktion" der Gleichbehandlungsanwaltschaft zum Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung und der Handhabung durch Personalberatungsunternehmen haben einzelne Frauen die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen über verschiedene Beratungsunternehmen informiert, die - möglicherweise im Auftrag der personalsuchenden Unternehmen - Stellenwerberinnen mit derartigen Fragestellungen konfrontierten oder vorweg bereits "durchklingen ließen", daß sicher keine Frau eingestellt werde, z.B. weil die ausgeschriebene Tätigkeit mit Kinderbetreuung "nicht unter einem Hut zu bekommen ist" (leitende Position im Gastgewerbe, Produktmanagerin, Werkstoffwissenschaftlerin).

Wie unterschiedlich Qualifikation und Berufspraxis bei der Einstellung geschlechtsspezifisch bewertet werden, hat sich auch im heurigen Beratungsjahr mehrfach gezeigt, z.B. im Falle der Nichteinstellung einer Juristin (vier Fremdsprachen, langjährige Berufspraxis) als wissenschaftlichen Mitarbeiterin, der ein Universitätsabsolvent ohne Praxis vorgezogen wurde oder in einem Beratungsfall aus dem Medienbereich, der schließlich auch der

Gleichbehandlungskommission vorgelegt wurde. Eine Redaktionsleiterin mit langjähriger journalistischer Erfahrung wurde durch einen Studenten der Publizistik ersetzt.

Zu beobachten waren auch Anfragen zur Diskriminierung aufgrund des Familienstandes (z.B. im Falle eines in Scheidung befindlichen LehrerInnenehepaares, wobei der Mann der Schule als Arbeitgeberin bereits bekannt gegeben hatte, für zwei Jahre ins Ausland gehen zu wollen, die Bewerbung seiner Noch-Ehefrau jedoch mit Hinweis auf die Beschäftigung des Ehemannes zurückgewiesen wurde) oder aufgrund anderer sachlich nicht nachvollziehbarer Diskriminierungen z.B. Überschreiten von Altersgrenzen, sexuelle Orientierung, Behinderung. Derartige Fälle können nach derzeitiger Rechtslage nur dann auf Basis des Gleichbehandlungsgesetzes überprüft werden, wenn im Ergebnis eine mittelbare Diskriminierung von Frauen zu vermuten ist.

Verweigern Frauen bei der Einstellung die Erfüllung traditioneller Rollenklischees wie z.B. im Falle einer Anstellung auch Kaffee zu kochen und zu servieren, müssen sie - wie ein konkreter Fall gezeigt hat - mit der sofortigen Ablehnung ihrer Bewerbung rechnen.

Frauen, die eine Beschäftigung in nicht-traditionellen Berufen anstreben, sind nach wie vor mit Vorurteilen und unsachlichen Ablehnungen konfrontiert - z.B. angeblich mangelnde Durchsetzungsfähigkeit, KundInnenenerwartungen, fehlender Schutz vor sexueller Belästigung (Anfragen 1994 aus dem Bereich Bau- Holz, Sportartikelhandel, PKW-Handel, Land- und Forstwirtschaft/Gartenbau, Betriebsfeuerwehr, SchulbusfahrerInnen). Wie im Vorjahresbericht angekündigt, hat die Gleichbehandlungskommission den 1993 durch die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen eingebrachten Antrag auf Erstellung eines allgemeinen Gutachtens gemäß § 5 GBG zur Frage der Diskriminierung weiblicher Lehrlinge bei der Suche nach Lehrstellen in nicht-traditionellen Bereichen in der Zwischenzeit positiv erledigt: Unter anderem hat die Gleichbehandlungskommission Ablehnungsgründungen wie "Frauen würden am Arbeitsplatz Unruhe hervorrufen", "müßten mit sexuellen Belästigungen rechnen", "wären einem rauen Umgangston nicht gewachsen" usw. als auf traditionellen Rollenklischees zurückgehende vorgefaßte Meinungen bewertet und damit nicht als ausreichende sachliche Rechtfertigung für eine geschlechtsspezifische Ungleichbehandlung beim Abschluß von Ausbildungs- und Arbeitsverträgen anerkannt.

Wie wenig manche Betriebe aber bereit sind, Frauen den Zugang auch zu nicht-traditionellen Berufsbereichen zu ermöglichen, zeigte die Ablehnung einer weiblichen Lehrstellensuchenden durch einen Sportartikelhändler, der ausdrücklich nur männliche Lehrlinge für Skiservice und Fahrradmontage suchte und die Bewerbung der Frau dezidiert ablehnte, obwohl er gegenüber der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen schließlich zugeben mußte, daß im Betrieb beschäftigte Verkäuferinnen in diesen Geschäftsbereichen durchaus

erfolgreich aushelfen und Vertretungstätigkeiten übernehmen. Der Lehrberechtigte war jedoch nicht bereit, seine Meinung zu ändern und drohte umgekehrt mit der "Entlassung aller Frauen", die im Betrieb beschäftigt sind und gleichzeitig, keine weiteren Lehrlinge zu beschäftigen. Auch wenn diese Drohung nicht ernst zu nehmen gewesen sein mag, stellen derartige Praktiken für Frauen gerade in ländlichen Regionen ein unüberwindbares Hindernis dar und illustrieren gleichzeitig die Notwendigkeit, begleitende rechtliche Möglichkeiten wie z.B. einen Viktimierungsschutz zu verankern.

Das Argument des Nachtarbeitsverbotes für Frauen wurde auch 1994, allerdings nur in zwei Fällen, als Ablehnungsgrund ins Treffen geführt: Als sachliche Rechtfertigung in einem Dreischichtbetrieb im Metallbereich, im dem angeblich keine Schichtumstellung möglich gewesen wäre sowie im Falle einer Nachtportierin (mit vorausgegangener Berufspraxis), der eine Beschäftigung in einem Hotel verwehrt wurde - tatsächlich existiert hier aber ein gesetzlicher Ausnahmetatsbestand vom Frauennachtarbeitsverbot, der im konkreten Fall unberücksichtigt blieb. Die von der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen beratene Frau konnte sich nicht zu einer Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen entschließen, im Gegensatz dazu konnte eine oberösterreichische stellensuchende Rezeptionistin mit Unterstützung der Arbeiterkammer eine Schadenersatzzahlung erreichen.

Auffallend häufig wenden sich Frauen aus dem Sozialbereich, insbesondere Sozialarbeiterinnen, an die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen, die bei der Stellensuche durchwegs mit der Begründung abgelehnt wurden, in Betreuungsteams (z.B. von Wohngemeinschaften, sozialen Randgruppen, im Bereich der Berufsberatung) müßten Teams geschlechtsspezifisch ausgewogen besetzt werden. In bisher keinem Fall konnte die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen dieses Argument ausreichend entkräften bzw. konnte sich keine der abgelehnten Bewerberinnen dazu entschließen, ihren Fall durch die Gleichbehandlungskommission überprüfen zu lassen. In einem Fall wurde z.B. nachträglich bekannt, daß der eingestellte männliche Bewerber tatsächlich an einem anderen Standort zum Einsatz kam.

Im Zusammenhang mit Einstellungsdiskriminierungen sind weiterhin diskriminierende Regelungen der Arbeitsvertragsgestaltung zu beobachten, wie z.B. Befristungen im Falle der Einstellung von Frauen und schlechtere Entgeltfestsetzungen im Vergleich zu männlichen Bewerbern, häufig auch das Angebot einer Teilzeitbeschäftigung nur an Frauen, während Männern eine Vollzeitbeschäftigung vorbehalten bleibt.

Ergebnisse einzelner Beratungen:

Beratung 1991/1993 (Angestellte):

Bereits im Jahr 1991 ließ sich eine Bewerberin durch die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen beraten, die im Ausland als Croupière gearbeitet hatte, in Österreich aber zunächst mit der Begründung abgelehnt wurde, aufgrund des angeblich auch für diesen Bereich geltenden Nachtarbeitsverbotes für Frauen bestünde keine Beschäftigungsmöglichkeit. Nachdem geklärt war, daß ein gesetzlicher Ausnahmetatbestand zum Nachtarbeitsverbot vorliegt und dies daher keine Rechtfertigung für eine Nichteinstellung sein könne, lehnte das Unternehmen die (über 30 Jahre alte) Bewerberin mit der Begründung ab, sie würde die betriebliche Altersgrenze überschreiten. Diese wurde ihr mit einer Mindestaltersgrenze von 21 und einer Höchstaltersgrenze von 26 Jahren bekanntgegeben. Es folgten verschiedene Interventionen, v.a. auch eine Anfrage der Frau Bundesministerin Johanna Dornauer beim konkreten Betrieb.

Ergebnis: In der Zwischenzeit beschäftigt das Unternehmen auch Frauen in diesem gut dotierten Fachbereich, die Altersgrenze wurde in der Zwischenzeit auf 30 Jahre angehoben. Solcherlei Altersgrenzen können - auch wenn sie für männliche und weibliche Bewerber gleichermaßen gelten - gerade für Frauen besonders nachteilige Auswirkungen haben, z.B. beim Wiedereinstieg in den Beruf. Im konkreten Fall hat jene Frau, die sich bereits zu einem sehr frühen Zeitpunkt an die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen gewandt hatte, den "Stein" möglicherweise ins Rollen gebracht, selbst jedoch nicht von der späteren Regelung profitieren können, obwohl sie im Ausland bereits über eine zehnjährige Berufspraxis verfügte.

Beratung 108/1994 (Arbeiterin):

Eine Lebensmittelhandelskette stellte Frauen nur unter der Voraussetzung als Hilfsarbeiterinnen ein, wenn sie einen sogenannte "Revers" unterschreiben. Unter der Überschrift "Eidesstattliche Erklärung" fand sich darin der Passus "auf ausdrückliches Befragen erkläre ich an Eides statt, daß ich mich nicht in anderen Umständen befinde und mir auch keine Tatsachen bekannt sind, die auf das Vorliegen einer Schwangerschaft hinweisen. Ich nehme zur Kenntnis, daß ein Verschweigen der Schwangerschaft die sofortige Lösung des Dienstverhältnisses nach sich zieht". Dieser Revers wurde zweisprachig (deutsch/serbokroatisch) aufgelegt.

Ergebnis: Nach Interventionen der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen und der Gleichbehandlungsbeauftragten der Stadt Linz mit dem Hinweis, daß dieser Passus rechtswirksam ist und insbesondere einen Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgesetz darstellt, erklärt die Lebensmittelkette, daß es sich bei diesen Formularen um eine unzulässige selbstverpflichtende Bestätigung handelt und die Filialinspektoren inzwi-

schon angewiesen worden seien, bei Ausnahmen in den Außenstellen diese Reverse nicht mehr auszusprechen.

Berufung M.M. 22-1/1994

Ein 5-Stern-Briefe, betreffend Stellensersatz: "einen jungen, engagierten Rezeptionisten männlich, mit abgelesistem Präsenzdienst". Eine Bewerberin wurde mit der Begründung abgelehnt, daß die vorgesehene Tätigkeit für eine Frau sehr gefährlich sein könne und nur ein männlicher Mitarbeiter in Frage käme.

Ergebnis: Nach Intervention mit der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen bringt die Arbeiterkammer OÖ aufgrund der guten Beweislage (die Ablehnung erfolgte schriftlich) eine Klage auf Schadenersatz wegen Diskriminierung bei der Einstellung in der Höhe von 2 Monatsentgelten inklusive aliquoter Sonderzahlungen und Nachtarbeitszuschlägen ein (gesamt ÖS 29.887,20), es erging ein rechtskräftiger Zahlungsbefehl, das Unternehmen leistet sofort Zahlung und muß darüber hinaus die Gerichtskosten tragen.

b) Entgelt/freiwillige Sozialleistungen

1994 zeigte sich bei der Überprüfung von betrieblichen Erfolgsprämien oder Bilanzgeldern erneut die Diskriminierung von Karenzurlauberinnen, die von derartigen Leistungen zur Gänze (nicht aliquotiert) ausgeschlossen wurden und die geschlechtsspezifisch unterschiedlich gehandhabten Kriterien der Zuerkennung solcher Leistungen (z.B. Notwendigkeit einer entsprechend langen Betriebszugehörigkeit nur bei Frauen, Ausschluß von nur befristet eingestellten Mitarbeiterinnen, mittelbare Diskriminierung).

Regelmäßig betreffen Anfragen zum Entgeltbereich die Zuerkennung von Witwerpensionen und sonstigen ähnlichen Leistungen, die nur den Angehörigen männlicher Beschäftigter zufließen wurden, nicht auch den Angehörigen weiblicher Mitarbeiterinnen. Häufige Anfragen betreffen die Teilweise beitragen zur Gewährung von Pensionszuschüssen. In diesem Zusammenhang wurden ähnliche Regelungen im Geld- und Kreditbereich verabschiedet. Im März 1995 ist eine Überarbeitung dieser Regelungen in Aussicht gestellt (vgl. Jahresbericht, § 5-Gutachten der GBK).

Verstärktes Interesse an Gleichbehandlungsfragen ist auch im Bereich der Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen oder sonstiger betrieblicher Regelungen festzustellen: So wurde eine Diskussion über die Frage begonnen, inwiefern kollektivvertraglich vorgesehene Biennensprünge gleichheitswidrig sind, nachdem nicht die gleiche Tätigkeit, sondern ein höheres Dienstalter für eine höhere Entlohnung entscheidend ist. Diese Frage stellt sich insbesondere dann, wenn gleichzeitig eine mittelbare Diskriminierung von Frauen an-

zunehmen ist. Auch die praktische Handhabung von Kann-Bestimmungen in Kollektivverträgen z.B. bei Gehaltsstufenumreihungen wird offenbar häufig zugunsten von Männern und nur selten zugunsten von Frauen angewandt. Problematisch im Lichte des Gleichbehandlungsgesetzes erscheinen auch die oft in multinationalen Konzernen verwendeten Leistungsschemata zur Entgeltfestsetzung. Die Möglichkeiten einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung sind hier oft vielfältig, verdeckt und von außen nur schwer durchschaubar. So hat sich im Laufe der Beratungstätigkeit gezeigt, daß Frauen vorwiegend mit unvollständigen Unterlagen vorläufer und dadurch bei der Erreichung ihrer Zielvorgaben (z.B. Leistungsbeurteilung durch Fragebögen) wenig nachvollziehbar (z.B. durch ein Punktesystem durch verschiedene Faktoren bestimmt) ist, die in dem Ergebnis geschlechtsspezifische Benachteiligung von Frauen bewirken, isoliert betrachtet aber kaum ausreichen, eine Diskriminierung glaubhaft machen zu können. Offensichtliche Diskriminierungen bei derartigen Leistungsschemata sind selten, aber sie kommen vor: So wurde einer weiblichen Mitarbeiterin bei der Provisions- und Prämien-gestaltung bei gleichen Vorgaben 50 %, einem männlichen Kollegen aber 100 % der Prämie trotz gleicher Zielerreichung zuerkannt.

Anfragen zum Bereich Kollektivverträge/Betriebsvereinbarungen/betriebliche Einstufungsregelungen wurden überwiegend von Betriebsrätinnen und Betriebsräten an die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen herangetragen. In diesem Zusammenhang sei auf das OGH-Erkenntnis zu einem Kollektivvertrag des Metallbereichs hingewiesen, worin der OGH eine Leichtlohngruppe ("leichte Hilfstätigkeiten") als geschlechtsspezifisch mittelbar diskriminierend aufgehoben hat (OGH 14.9.1994, Ob A 801/94).

Offensichtliche Entgeltdiskriminierungen finden sich vor allem im Bereich der Vordienstzeitenanrechnung oder in der Wertung von vorangegangener Berufspraxis. So wurde z.B. im Fall eines Koches die Vordienstzeit bei der Entgeltfestsetzung angerechnet, im Falle einer Köchin jedoch nicht, parallel dazu die Diskriminierung einer Juristin mit Vordienstzeiten gegenüber einem Mann ohne akademischem Abschluß.

Ein Fall, in dem eine Gleichbehandlung seitens des Arbeitgebers ohne große finanzielle Belastung möglich gewesen wäre, war die Anfrage einer in einem Elektro-Großhandel besondert für Tätigkeiten im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen anlässlich des Wählens der Kandidaten für ein Betriebsrat.

Auch im Bereich der Lohnregulierung finden sich Begründungen, die auf traditionellen Rollenvorstellungen beruhen oder die Rechtslage vor der Familienrechtsreform widerspiegeln, z.B. bezog ein Mann ein um 6.000,- ÖS höheres Entgelt als eine Frau nach zehnjähriger

Dienstzeit mit Lehrabschluß (der Mann hatte weder Zeiten der Berufspraxis noch einen Lehrabschluß aufzuweisen) mit der Begründung, er sei Familienerhalter.

Entgeltzuschneidungen sind auch im Zusammenhang mit der Auflösung von Arbeitsverträgen zu beobachten, insbesondere bei einvernehmlichen Lösungen erhalten Männer oft Abfertigungen, die Frauen generell nicht zuerkannt werden. Im Falle einer Arbeitnehmern, die selbst gekündigt hatte, wurde ihr zwar eine freiwillige Abfertigung zuerkannt, nicht aber in der Höhe eines ebenfalls ausgeschiedenen männlichen Kollegen, der nach einem intern bestehenden Berechnungsschlüssel, über den die weibliche Mitarbeiterin nicht informiert war, eine höhere Abfertigung erzielen konnte. Hier wird auch der für Frauen oft erschwerte Informationsfluß deutlich.

Im übrigen bezogen sich 1994 zahlreiche Anfragen auf mittelbare Diskriminierungen und generelle Kriterien zur Beurteilung gleichwertiger Tätigkeiten.

Die bereits im Vorjahr angeschnittene Frage einer kollektivvertraglich geregelten, geschlechtsspezifischen Zuteilung von Werkwohnungen und Deputaten hat dazu geführt, daß die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen 1994 einen § 5-Antrag an die GBK zur Erstellung eines allgemeinen Gutachtens gestellt hat. Dies wurde notwendig, nachdem die bereits zu einem früheren Zeitpunkt durch die Gleichbehandlungskommission angeregte Kollektivvertragsüberarbeitung unterblieben ist. Möglicherweise wird hier noch vor Abschluß des GBK-Verfahrens eine sozialpartnerschaftliche Lösung zustandekommen (vgl. Kapitel 4/Gleichbehandlungskommission). Im Zuge dieses § 5-Antrages ist auch die Frage einer Familienstandsdiskriminierung im Zusammenhang mit mittelbaren Diskriminierungen angesprochen, ebenso die Benachteiligung von (weitgehend weiblichen) HilfsarbeiterInnen gegenüber männlichen Facharbeitern.

Ergebnisse einzelner Beratungen:

Beratung 1993/94: (Angestellte)

Aufgrund genereller Einsparungsmaßnahmen änderte die Unternehmensleitung die bisherige Berechnungspraxis für Jubiläumsgelder und Treuegelder laut KV: Zeiten eines Karenzurlaubes wurden generell nicht mehr angerechnet, Zeiten eines Präsenzdienstes werden hingegen weiterhin voll berücksichtigt.

Ergebnis: Die GAW-Intervention bleibt vorerst ergebnislos, ein von der Betriebsratsvorsitzenden eingeleitetes Verfahren beim ASG endet jedoch bereits aufgrund allgemein arbeitsrechtlicher Überlegungen (ohne GBG-Bezug) positiv (einzelvertraglich erworbene Rechtsansprüche).

Beratung 42/1994 (Angestellte):

Eine Betriebswirtin, die zunächst im Auslands-PC-Verkauf in einem multinationalen Konzern tätig war, wurde einem Schwesternunternehmen dienstzugeteilt und führte dort den PC-Verkauf weiter, bis dieser Dienstposten gestrichen wurde. Eine vakante Managementfunktion in der Auslieferungsadministration wurde ihr nicht angeboten. Sie übernahm eine Controller-Tätigkeit, wobei aber weder Verkaufstätigkeiten noch Dienstreisen anfielen und Frau N.N. daher Gehaltseinbußen hinnehmen mußte. Bereits zuvor war Frau N.N. durch die unternehmensinterne Gehaltsfindung benachteiligt: Das Jahresgehalt setzte sich zusammen aus einem Fixum und einem erfolgsabhängigen Gehaltsbestandteil, wobei im Falle von Frau N.N. die Prämie mit 10 % (bei Männern 15 %) limitiert wurde und ihre Jahreszielvorgaben im Gegensatz zu den Männern nicht übererfüllt werden konnten ("Sales Plans" als Teil des Arbeitsvertrages auf Basis des KV-Handelsangestellte). An der Arbeitsleistung Frau N.Ns. gab es nie Kritik, sie erzielte Bestnoten bei der Leistungsbeurteilung.

Ergebnis: Mit Unterstützung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen entwickelt Frau N.N. eine Argumentationsstrategie. Unter Berufung auf die GAW-Beratung erzielt Frau N.N. ein für sie zufriedenstellendes Ergebnis: Die Arbeitgeberin finanziert ihr eine Auslandsweiterbildung, danach wird Frau N.N. eine besser dotierte Position in der Finanzverwaltung übernehmen.

Beratung 74/1994 (Angestellte):

Eine pädagogische Mitarbeiterin im Bereich der Erwachsenenbildung wird unter dem Mindestlohntarif für in privaten Bildungseinrichtungen beschäftigte ArbeitnehmerInnen bezahlt, ein männlicher Kollege mit identem Tätigkeitsbereich hingegen leicht überbezahlt. Ihm wurden Vordienstzeiten großzügiger angerechnet.

Ergebnis: Der Arbeitnehmerin kann sich mit Unterstützung des Betriebsrates nach Beratung durch die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen nicht nur auf allgemeine arbeitsrechtliche, sondern auch auf gleichbehandlungsrechtliche Argumente stützen und erreicht eine Nachzahlung für 10 Monate von jeweils ca. ÖS 1.000,- brutto sowie eine korrekte Einstufung unter Berücksichtigung einer bestehenden Betriebsvereinbarung mit sofortiger Wirksamkeit.

Beratung 91/1994/95 (Angestellte):

Teilzeitkräfte wurden von der betrieblichen Pensionsordnung generell ausgeschlossen, weiters waren Witwenpensionen nur für Hinterbliebene männlicher Angestellter vorgesehen. Für Angehörige weiblicher Angestellter gab es, auch bei Vollzeitbeschäftigung, keine Witwenpension.

Ergebnis: Nach GAW-Besprechung mit der Betriebsratsvorsitzenden (die die Verhandlungen selbst führt) stellt die Unternehmensleitung die Zuerkennung der Witwenpension für

Ehepartner von Arbeitnehmerinnen an Aussicht, bezüglich der Pensionsansprüche von Teilzeitkräften wird voraussichtlich eine individuelle Lösung erzielt werden, nachdem inzwischen nur noch drei teilzeitbeschäftigte Frauen anspruchsberechtigt wären. (Zum Berichtslegungszeitpunkt ist die Umsetzung noch offen).

Beratung 140/1994 (Angestellte):

In einem Unternehmen des Verkehrsbereiches wurden die Vordienstzeiten der Angestellten unterschiedlich berücksichtigt: Während bei Arbeitnehmern praktisch alle Vordienstzeiten inklusive freiberuflicher Tätigkeiten für Gehaltseinstufungen berücksichtigt wurden, war dies bei Arbeitnehmerinnen entweder generell nicht oder in einem weit geringeren Ausmaß der Fall. Die Intervention der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen konzentrierte sich auf fünf weibliche Angestellte des Betriebes.

Ergebnis: Nach umfangreichen Vorverhandlungen durch die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen erzielt die Betriebsratsvorsitzende mit Unterstützung zweier Gewerkschaftsvertreter eine für beide Seiten zufriedenstellende Lösung: Es erfolgt zwar keine rückwirkende Gehaltsanpassung, mit Stichtag werden jedoch die weiblichen Beschäftigten höher eingestuft (fiktive Vollanrechnung der Vordienstzeiten minus eine Gehaltsstufe), einzelne Frauen erzielen somit 3.000,-- bis 5.000,-- ÖS monatlich mehr Gehalt. Negativer Nebenaspekt: Eine der Mitarbeiterinnen wird im Folgejahr gekündigt, nachdem eine Kollegin aus dem Karenzurlaub zurückkehrt und ihren Platz einnimmt (das Verfahren ist 1995 GBK-anhängig).

Beratung 145/1993/94 (Angestellte):

Frau N.N. war nach Betriebsübernahme (sie war ursprünglich bei einer Tochterfirma beschäftigt) Vertriebskoordinatorin mit umfangreichen Kompetenzen zum Verkauf eines bestimmten Produktes. Ein hinsichtlich des Arbeitsbereiches vergleichbarer Kollege (er betreut ein zweites Produkt) verdiente ca. ÖS 8.000,-- brutto mehr, auch seine längere Dienstzeit konnte diese Gehaltsdifferenz nicht erklären. Ebenfalls "mitübernommene" Kollegen wurden in die Gehaltsgruppe 4 eingereiht, Frau N.N. verblieb in der Gruppe 3. Die von ihr betreute Produktpalette wurde in der Folge aufgelassen, Frau N.N. führte nur noch Buchhaltungs- und Hilfstätigkeiten durch bis zum Erhalt ihrer Kündigung bei Erreichen des Pensionsanfallsalters von 55 Jahren. Aufgrund verschiedener offener Rechts- und Beweisfragen erschien ein Gerichtsverfahren wegen falscher KV-Einstufung wenig aussichtsreich, auf Basis des Gleichbehandlungsgesetzes wurden betriebsinterne Verhandlungen schließlich unter Beiziehung eines GPA-Vertreters geführt.

Ergebnis: Frau N.N. erhält ein Brutto-Monatsgehalt unter dem Titel "Erfolgspremie" (ÖS 26.720,--), durch die Interventionen konnte die Auflösung des Arbeitsverhältnisses um ca. drei Monate hinausgezögert werden.

Beratung 148/1994/95 (Arbeiterinnen):

In einem Glashüttenbetrieb erhalten Frauen niedrigere Kohlendeputate als Männer: Frauen sind hauptsächlich als Hilfsarbeiterinnen, die generell keine Deputate erhalten, sowie als Sortiererinnen, Packerinnen oder Verschmelzerinnen tätig - sie erhalten Deputate von ÖS 261,-- bzw. als Sortiererinnen ÖS 309,--, während Männer, die weitgehend als Facharbeiter tätig sind, Deputate von meist ÖS 404,-- erhalten (vgl. auch GBK-Antrag § 5-Gutachten KV Glashütten).

Ergebnis: Vor dem Hintergrund laufender SozialpartnerInnengespräche zum Jahreswechsel über eine Änderung des Kollektivvertrages wird betriebsintern eine generelle Regelung von ÖS 250,-- Deputatsbezug pro Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin unabhängig von der durchgeführten Tätigkeit in Aussicht genommen, zum Berichtslegungszeitpunkt ist die Umsetzung im Betrieb noch offen.

Beratung 164/1994 (Angestellte):

Eine Abteilungsleiterstellvertreterin wechselte (nach einer Beschwerde wegen Diskriminierung bei der Beförderung) in eine andere Abteilung, ebenfalls als Stellvertreterin. Unüblicherweise wurde jedoch eine Einarbeitungszeit von sechs Monaten vorgesehen und während dieser Zeitdauer auch die der Position entsprechende Funktionszulage nicht in voller Höhe zur Auszahlung gebracht. Frau N.N. erreichte zwar nach Protesten eine Angleichung, diese wurde jedoch nur für die Zukunft, nicht rückwirkend anerkannt. Gleichzeitig wurde aufgrund des Arbeitsbereichswechsels Frau N.N. nicht mehr mit einer entgeltwirksamen Zusatzfunktion betraut (Personalentwicklung/Prüfungsbereich).

Ergebnis: Nachzahlung der Funktionszulage für drei Monate (ÖS 2.000,--) pro Monat, Wiedereinbeziehung in die Personalentwicklung (Vortragshonorare, Prüfungstaxen).

Beratung 166/1994 (Arbeiterin):

Nach Pensionsantritt eines männlichen Kollegen übernahm Frau N.N. dessen Arbeiten beim Röhrenkitten in einem elektrotechnischen Werk. Frau N.N., die bereits über 20 Jahre in diesem Kleinbetrieb (kein Betriebsrat) tätig war, forderte ergebnislos eine Stundenlohnerhöhung ohne auf eine 100%ige Angleichung an den Lohn ihres Vorgängers zu bestehen, den sie bereits zuvor bei Bedarf vertreten hatte.

Ergebnis: Nachdem der Arbeitgeber zunächst ablehnend reagiert, erreicht die GAW zwar keine Stundenlohnerhöhung, aber zumindest eine Zulage von ÖS 10,-- pro geleisteter Arbeitsstunde, somit eine Nachzahlung über ca. 100 Stunden Verkittung, weitere 31 Stunden sind zum Berichtslegungszeitpunkt zur Auszahlung noch offen. Unbeabsichtigter Nebeneffekt der GAW-Intervention: Ab nun erhalten auch alle anderen Frauen des Betriebes diese Zulage von ÖS 10,-- pro Kittstunde, Frau N.N. selbst wird zu diesen Tätigkeiten jedoch nur noch in Ausnahmefällen hinzugezogen, nachdem sie zunehmend mit Gesundheitsproblemen zu kämpfen hat.

c) Diskriminierung bei der Aus- und Weiterbildung

Wie im Vorjahr erfolgten Anfragen zu diesem Diskriminierungsbereich meist im Zusammenhang mit anderen beruflichen Benachteiligungen, überwiegend beim beruflichen Aufstieg, in weiterer Folge beim Entgelt. Unmittelbar zu diesem Diskriminierungsbereich bezogen sich die Anfragen hauptsächlich auf die Verweigerung von Schulungsmaßnahmen im Zusammenhang mit Auslandsaufenthalten, sowohl im Angestellten als auch im FacharbeiterInnenbereich. Zunehmend erkundigen sich auch Frauen im Karenzurlaub, welche Möglichkeiten bestünden, Weiterbildungen des Betriebes in Anspruch zu nehmen. Hier kann das Gleichbehandlungsgesetz keine Unterstützung anbieten, solche Maßnahmen wären aber im Rahmen der Frauenförderung im Betrieb möglich. Allerdings sollten Frauen, die derartige Schulungsangebote aus welchen Gründen auch immer nicht in Anspruch nehmen können, beim Wiedereinstieg nach Rückkehr aus dem Karenzurlaub keine Nachteile erwachsen. Wünschenswert wäre, daß Karenzurlaubenden zumindest in den Informationsfluß miteinbezogen werden, um trotz Abwesenheit vom Arbeitsplatz die Verbindung zum Betrieb aufrecht erhalten zu können. Daß ein derartiges Interesse seitens der Frauen besteht, zeigen entsprechende Anfragen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Die weit verbreitete Argumentation, Bildungsmaßnahmen wären positionsbezogen und somit Frauen verwehrt, die nicht in entsprechender Funktion tätig sind, wurde in einem GBK-Fall des Jahres 1991 durch die Gleichbehandlungskommission verworfen, die Arbeitsgerichte und zuletzt auch der Oberste Gerichtshof sind jedoch zu einem abweichenden Ergebnis gelangt. Unberücksichtigt blieb seitens der Gerichte die Überprüfung einer mittelbaren Diskriminierung der Frauen im Betrieb, welche im konkreten Anlaßfall durch die Gleichbehandlungskommission sehr wohl vorgenommen wurde. Insofern zeigt sich auch die Expertinnenfunktion der Gleichbehandlungskommission, die seit nunmehr 15 Jahren Fälle zum Gleichbehandlungsgesetz bearbeitet und eine weit differenziertere Zugangsweise entwickelt hat, als die herkömmlichen Beurteilungsmaßstäbe der arbeitsgerichtlichen Beweiswürdigung (vgl. BMAS-Bericht, OGH 30.6.1994, 8 Ob A 271/94). Auffallend ist aber, daß manche Betriebe Schulungsmaßnahmen oder auch Ausbildungen im Ausland als Kompensation für Benachteiligungen anbieten, die z.B. durch eine Entgeltdiskriminierung entstanden sind. Hier konnte in einigen Fällen eine zufriedenstellende Lösung für beide Seiten gefunden werden.

d) Diskriminierungen beim beruflichen Aufstieg/Beförderung

In diesem Diskriminierungsbereich ist zu beobachten, daß - trotz der äußerst schlechten Beweislage für Frauen, berufliche Aufstiegsdiskriminierungen glaubhaft machen zu können - Betriebe im Vorfeld eines Kommissions- oder Arbeitsgerichtsverfahrens bei offensichtlichen Diskriminierungsfällen bereit sind, ihre Personalentscheidung nochmals zu überdenken. Ist eine solche Personalentscheidung bereits getroffen und ersucht eine bei der Beförderung übergangene Arbeitnehmerin um Überprüfung dieses Bestellungsverganges, bleibt in den weit überwiegenden Fällen nur noch die Wahl, Schadenersatzansprüche nach dem Gleichbehandlungsgesetz geltend zu machen (wovor die Frauen aus Sorge um ihre weitere Karriere im Betrieb zurückschrecken), oder sich damit zufrieden zu geben, den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin zumindest auf den Gleichbehandlungsaspekt hingewiesen zu haben.

Offensichtlich benachteiligte Frauen haben sich trotz guter Aussicht, ihre Diskriminierung erfolgreich geltend machen zu können, z.B. in folgenden Fällen dazu entschieden, "die Sache auf sich beruhen zu lassen":

Eine seit 20 Jahren beschäftigte Speditionskauffrau, Abteilungsleiterin in der Kundenverrechnung, wurde durch einen jüngeren männlichen Kollegen (Handelsschule, eineinhalb Jahre Berufspraxis) ersetzt, den sie zuvor selbst eingeschult hatte. Bezeichnend war, daß der neue Abteilungsleiter Unterstützung durch fünf MitarbeiterInnen bekam, seine Vorgängerin jedoch die Abteilungsleitung mit nur drei MitarbeiterInnen zur vollsten Zufriedenheit wahrnehmen konnte.

Im zweiten Fall (privater Spitalsbereich) wandten sich Ärztinnen an die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen, die eine Abteilung durch lange Jahre hindurch aufgebaut und sich nunmehr auch für die intern ausgeschriebene Abteilungsleitung beworben hatten. Zum Leiter bestellt wurde ein externer Bewerber, dessen Spezialausbildung in einem anderen medizinischen Bereich lag und der keine umfassende Klinikerfahrung aufweisen konnte.

Der von der Gleichbehandlungskommission und vom Obersten Gerichtshof in einem Anlaßfall (GBK 1991/92, OGH 30.6.1994, 8 Ob A 271/94) unterschiedlich beurteilte Sachverhalt positionsbezogener beruflicher Weiterbildung von Frauen, die z.B. als Sekretärinnen tätig sind und keine weiteren beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten erhalten, wurde nicht nur bei der Aus- und Weiterbildung, sondern auch beim beruflichen Aufstieg 1994 mehrfach an die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen herangetragen: Als Sekretärinnen in einer betrieblichen "Sackgasse" wurde den Frauen keine Weiterbildung genehmigt, obwohl zwei Frauen bereits als Sachbearbeiterinnen bzw. Hilfssachbearbei-

terinnen tätig gewesen waren und in das Sekretariat nur unter der Bedingung gewechselt hatten, zu einem späteren Zeitpunkt wieder in den Sachbearbeitungsbereich zurückkehren zu können. In einem Fall wurde ein Mann Sachbearbeiter, der diese Position nicht einmal angestrebt hatte. Sogar der Abteilungsleiter der Personalstelle hatte vorgeschlagen, die derzeit als Sekretärin tätige Mitarbeiterin mit der Sachbearbeitung zu betrauen.

Im übrigen bezogen sich die Beratungsanfragen hauptsächlich auf Tips, was bei Bewerbungen zu berücksichtigen sei, um trotz männlicher Mitbewerber Chancen zur Beförderung zu wahren. Festzustellen ist, daß als sachliche Rechtfertigung für die Beförderung von Männern weitgehend erfolgreich die angebliche berufliche De-Qualifikation durch einen Karenzurlaub ins Treffen geführt wird.

Allerdings ist es auch 1994 gelungen, ein Kommissionsverfahren zur Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg trotz schwieriger Beweislage positiv abzuschließen, wobei auch hier keine Schadenersatzzahlung geleistet wurde, sondern sich beide Seiten nach der Kommissionsempfehlung darauf einigten, die bereits jetzt absehbare Vakanz einer anderen geeigneten Position abzuwarten. Sollte die betreffende Mitarbeiterin auch diese Funktion nicht zuerkannt erhalten, bestünde die Möglichkeit, Schadenersatzansprüche gerichtlich einzuklagen (Verzicht des Unternehmens auf Einrede der Verjährung).

Ergebnisse einzelner Beratungen:

Beratung 361/1994 (Angestellte):

Frau N.N. wurde - wie im Betrieb üblich nur befristet - zur Filialleiterstellvertreterin ernannt, wobei eine Funktionszulage von ÖS 2.000,- zusätzlich zum Monatsgehalt ausbezahlt wurde. Nach Bekanntgabe ihrer Schwangerschaft unterblieb jedoch die weitere Betrauung mit dieser Funktion mit der Begründung, sie stünde der Firma nicht mehr uneingeschränkt zu Verfügung (Verbot von Überstundenleistungen nach Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes). Frau N.N. sollte auf Wunsch der Firmenleitung bis zu Beginn der Schutzfrist nur noch als Verkäuferin zum Einsatz kommen.

Ergebnis: Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen erreicht durch Intervention bei der Geschäftsleitung, daß Frau N.N. weiterhin als Filialleiter-Stellvertreterin gemeldet bleibt, die rückwirkende Auszahlung der Funktionszulage wird in einer Kompromißhöhe von 2/3 angeboten. Die Arbeitnehmerin besteht jedoch auf Ersatz in voller Höhe. Da auch noch andere Entgeltforderungen aus dem Arbeitsvertrag offen sind, entschließt sich Frau N.N. zu einer arbeitsgerichtlichen Geltendmachung (das Verfahren ist zum Berichtszeitpunkt noch anhängig).

Beratung 394/1994 (Angestellte):

Für die vakante Abteilungsleitung im Rechtsbereich wurde betriebsintern ein männlicher Kollege vorweg nominiert, der jedoch weder über Vorpraxis im einschlägigen Rechtsbereich (Konkurs, Exekutionsrecht, Verwaltungsverfahren) noch über eine juristische Ausbildung verfügte. Unberücksichtigt blieben zwei Sachbearbeiterinnen der Abteilung sowie die Abteilungsleiterstellvertreterin einer anderen Abteilung, alle drei Juristinnen mit einschlägiger Praxis.

Ergebnis: Nach GAW-Beratung wird eine innerbetriebliche Kompromißlösung gefunden, die jedoch jene Frau, die den Fall "ins Rollen brachte", unberücksichtigt läßt. Die dienstälteste für diesen Tätigkeitsbereich qualifizierte Juristin wird statt des männlichen Kollegen Abteilungsleiterin. Die - weiterhin unberücksichtigt gebliebene - Mitarbeiterin hofft, in einer nächsten Beförderungsrunde "zum Zug zu kommen", ist aber zufrieden, daß zumindest eine Kollegin von der Gleichbehandlungsdiskussion profitiert hat.

e) Diskriminierungen bei den Arbeitsbedingungen

Wie bei Benachteiligung im Rahmen von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen im Betrieb treten auch Diskriminierungen bei sonstigen Arbeitsbedingungen meist im Zusammenhang mit einer Benachteiligung für die Frauen gegenwärtigen Diskriminierungen auf. Daß allerdings auch Benachteiligungen bei den Arbeitsbedingungen nicht zu unterschätzen sind, beweist der typische Diskriminierungskreislauf: Durch schlechtere Arbeitsbedingungen wird die Erreichung von Leistungszielen erschwert, dies kann zu Entgeltungleichheiten führen und insbesondere zu einem Ausschluß von beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten.

Direkte Beratungsanfragen zu Arbeitsbedingungenbenachteiligungen bezogen sich vorwiegend auf geschlechtsspezifische Aufgabenverteilungen, z.B. wurde einer EDV-Spezialistin nur Software-Wartung, nicht aber Software-Entwicklung zugeteilt, während gleich oder schlechter qualifizierte Kollegen mit eigenständiger Verantwortung und Projektleitungen betraut wurden. Zu beobachten ist auch, daß im Falle einer Schwangerschaft unabhängig von Verwendungsschutzbestimmungen oft automatisch eine sofortige Verschlechterung der Arbeitsbedingungen eintritt bis hin zum völligen Arbeitsentzug oder Betrauung mit Hilfstätigkeiten. Auch im Rahmen der Arbeitsbedingungen ist Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten stärker festzustellen, z.B. zeigte ein Beratungsfall aus dem Versandhandel, daß teilzeitbeschäftigte Frauen als Springerinnen eingesetzt wurden, männliche Voll- und Teilzeitbeschäftigte hingegen erhielten fixe Einsatzzeiten. Auch im Reinigungsgewerbe oder bei Leiharbeiterinnen treten solche typischen Diskriminierungsmuster auf (Arbeitszeitlegerung, dislozierte Reinigungsobjekte, Arbeitsmittel). Generell müssen

weibliche Teilzeitkräfte offenbar automatisch mit weit schlechteren Rahmenbedingungen im Arbeitsumfeld rechnen.

Deutlich gestiegen sind "Mobbing"-Anfragen, sofern es sich hierbei nicht ohnehin um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz handelt. Psychoterror am Arbeitsplatz manifestiert sich primär in schikanösem Arbeitsklima, z.B. herabwürdigenden Äußerungen persönlicher Art sowie in Bezug auf die Arbeitsleistung, Unkorrektheiten - bis zu Verleumdungen im Betrieb. Zu beobachten ist, daß in allen Mobbinganfragen Hintergrund dieser Strategie ein beruflicher Konkurrenz- und Verdrängungskampf gewesen zu sein scheint. So war z.B. eine Innendienst-Abteilungsleiterin mit Verhaltensweisen eines Mitarbeiters konfrontiert (Beschimpfungen, Schikanen, Einsperren im Arbeitsraum), die den Hintergrund hatten, daß der Mitarbeiter sich Chancen ausgerechnet hatte, die Leitungsfunktion seiner Vorgesetzten schneller übernehmen zu können. Wie gewalttätig auch "nur" verbale Mobbingstrategien sein können, zeigt ein besonders krasser Beratungsfall: Eine Angestellte wurde in Gruppenbesprechungen gezielt gedemütigt, eine von vielen Bemerkungen war z.B. "wenn man bei Ihnen den Schädel öffnet, findet man kein Hirn". Bei näherem Nachfragen stellte sich in vielen Mobbingfällen heraus, daß nicht nur eine gezielte Benachteiligung bei den Arbeitsbedingungen angenommen werden mußte, sondern auch der Tatbestand sexueller Belästigung.

1. Beratung von Arbeitsverhältnissen

Anfragen wegen geschlechtsspezifischer Kündigungen, in Einzelfällen auch Entlassungen bezogen sich ebenfalls in den meisten Fällen auch auf andere Diskriminierungsbereiche oder auf Fälle, in denen Frauen zuvor allgemeine arbeitsrechtliche Ansprüche geltend gemacht hatten oder konkrete Gleichbehandlungsansprüche betriebsintern eingefordert hatten. Nachdem in den meisten Fällen gleichzeitig finanzielle Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag geltend gemacht werden müssen, empfiehlt die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen den ratsuchenden Frauen meist eine (zusätzliche oder ausschließliche) Beratung durch die Arbeiterkammern oder Gewerkschaften oder sonstige rechtliche Beratungseinrichtungen. Dies vor allem auch, weil hier insbesondere besonders kurze Geltendmachungsfristen beachtet werden müssen und eine arbeitsgerichtliche Klärung meist im Vordergrund steht, zu welcher die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen nicht befugt ist.

Ein Fall, der schließlich in der Gleichbehandlungskommission behandelt wurde und mit einem Vergleich über vier Monatsentgelte gütlich geregelt werden konnte, bezog sich auf eine Kündigung nach Rückkehr aus dem zweijährigen Karenzurlaub. In diesem Fall war

gleichzeitig eine direkte geschlechtsspezifische Diskriminierung anzunehmen, weil die Arbeiterin unmittelbar durch einen männlichen Kollegen ersetzt wurde. Anfragen nach Kündigungen nach dem Karenzurlaub haben im Laufe der beiden letzten Beratungsjahren deutlich zugenommen, in einem Produktionsbetrieb mußte sogar festgestellt werden, daß generell alle Karenzrückkehrerinnen im Anschluß an die Behaltefrist gekündigt wurden. Hier wird noch versucht, eine betriebsinterne Lösung zu finden.

Auch im Bereich der Beendigung von Arbeitsverhältnissen waren zusätzlich Familienstandsdiskriminierungen zu beobachten, sei es, daß Frauen aufgrund ihres Familienstandes gekündigt wurden ("Ehemann ist Familienerhalter", "verheiratete Mitarbeiter sind verlässlicher" usw.), andere von den Arbeitgebern vorgebrachte Begründungen bezogen sich auf die Weigerung von Frauen, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen mit der Begründung fehlender Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Ein ebenfalls Ausbildungsmaßnahmen ablehnender Arbeitnehmer wurde hingegen nicht gekündigt. Angegeben wurde auch, sofort seien Zusatztätigkeiten notwendig, die von Frauen nicht durchgeführt werden könnten wie z.B. Stapelfahren (die Mitarbeiterin wäre aber bereit gewesen, den Staplerschein zu machen), sehr häufig erfolgten Kündigungen im Anschluß an vorangegangene sexuelle Belästigungen, egal ob sich die betroffenen Frauen zur Wehr gesetzt hatten, oder nicht.

Positiv ausgewirkt hat sich der seit 1.1.1993 erweiterte Kündigungsschutz für ArbeitnehmerInnen, die Ansprüche nach dem Gleichbehandlungsgesetz geltend gemacht haben. Hier konnte die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen durch Interventionen bei ArbeitgeberInnen den Arbeitsplatz wenn schon nicht immer erhalten, so doch die Auflösung des Arbeitsvertrages hinauszögern oder eine gerichtliche Anfechtung empfehlen. Tendenziell ist festzustellen, daß Betriebe inzwischen eher bereit sind, zumindest in Teilbereichen arbeitsrechtliche Forderungen und insbesondere Gleichbehandlungsansprüche zu erfüllen. Für den Fall aber, daß keine schnelle Einigung gefunden werden kann, wird die Auflösung des Arbeitsvertrages "durchgezogen" und Frauen müssen gerichtliche Anfechtungsprozesse in Kauf nehmen. Nachdem Kündigungen im Gegensatz zu Entlassungen nicht begründet werden müssen, ist es im Falle einer gerichtlichen Auseinandersetzung auch aufgrund der schwierigen Beweissituation nach dem Gleichbehandlungsgesetz nur selten möglich, eine geschlechtsspezifische Kündigung glaubhaft zu machen.

g) Anfragen und Beratungen zu anderen Themenbereichen:

Insoweit Anfragen den Kompetenzbereich der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen § 3 a GBG überschreiten, müssen die anfragenden Personen an anderen Beratungsein-

richtungen weiterempfohlen werden, insbesondere Arbeiterkammern, Fachgewerkschaften, Frauenberatungsstellen, Gleichbehandlungsbeauftragte usw. Im Bereich des allgemeinen Arbeitsrechtes sind gleichzeitig mit Gleichbehandlungsansprüchen häufig auch finanzielle Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag geltend zu machen, wobei sich oft Abgrenzungsschwierigkeiten ergeben, sowie die Notwendigkeit zu einer koordinierten Vorgangsweise gemeinsam mit anderen Einrichtungen.

Arbeitsrecht:

Schwerpunkt der arbeitsrechtlichen Anfragen waren wie in den Vorjahren Probleme bei Kündigungen, Entlassungen sowie Fragen zu Karenzurlaub und Mutterschutz. Im einzelnen wurden folgende Anfragen an die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen teilweise mehrfach herangetragen:

- * Arbeitsunfähigkeit nach Vergewaltigung
- * Kündigungen aus Altersgründen, wegen Rationalisierung, im Krankenstand (kein Kündigungsschutz in Kleinbetrieben)
- * Üble Nachrede bei Stellensuche
- * Abfertigungsstreit
- * Urlaubsansprüche
- * Gehaltsfestsetzung bzw. Nachzahlung
- * ASG-Verfahren
- * Fahrtkostenersatz
- * Reduktion der Arbeitszeit von 40 auf 20 Stunden gegen Willen der Frau
- * Nachtarbeitsverbot
- * Vorzeitiger Mutterschutz
- * Provisionsabrechnung/Außendienst
- * Heimarbeit
- * Behinderte/Invalide: Schikanen, um Selbstkündigung oder einvernehmliche Lösung zu provozieren
- * Ausstellung von Dienstzeugnissen

Sozialversicherungsrecht:

Anfragen zum Sozialversicherungsbereich sind deutlich zurückgegangen, die Beratungstätigkeit wird hier von den zuständigen Einrichtungen weitgehend abgedeckt. Aus den an die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen herangetragenen Fragestellungen ist jedoch

die schwierige Situation von Frauen im Sozialversicherungsbereich erkennbar: Meist wenden sich Frauen mit Fragen zur Notstandshilfe, zur Arbeitslosenversicherung, zur Anrechnung ausländischer Beitragszeiten, zur Unterlassung von GKK-Anmeldungen durch ArbeitgeberInnen an die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen. Zweimal wurden auch Fragen zur geschlechtsspezifischen Berechnungsgrundlage im Sozialversicherungsrecht besprochen (abhängig vom Alter, Geschlecht, Familienstand - Eheversorgungsmodell).

Öffentlicher Dienst:

Seit Inkrafttreten des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes per 1.3.1993 reduzieren sich die Beratungsanfragen in der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen, welche mangels Kompetenzen im Öffentlichen Dienst weitgehend nur Auskünfte darüber geben kann, wer Kontaktfrau bzw. Gleichbehandlungsbeauftragte zum konkreten Fall ist bzw. Basisinformationen über den Inhalt des Bundesgleichbehandlungsgesetzes. Nach wie vor fehlen aber mit Ausnahme der Länder Kärnten und Oberösterreich Gleichbehandlungsgesetze für die Landes- und Gemeindebediensteten.

Inhaltlich betrafen die Anfragen wiederum überwiegend Diskriminierungen bei den Beförderungen, bei der Planstellenausschreibung und sexuelle Belästigungen.

Sonstiges:

Wie im Vorjahr haben sich hier die Anfragen auf die Bereiche Scheidungs- und Unterhaltsrecht, fehlende Kinderbetreuungseinrichtungen, Arbeitslosigkeit und Wohnrecht konzentriert. Mehrfach beklagten sich Frauen über die Verweigerung von Umschulungskursen durch AMS-Stellen mit dem Hinweis, in nicht-traditionellen Berufen würde eine Vermittlung nicht möglich sein.

Mehrere Anfragen bezogen sich auf das Namensrecht, auf die Handhabung der Kreditvergabe bzw. Bankeinzüge seitens der Geld- und Kreditinstitute gegenüber Ehepaaren und LebensgefährtInnen (in einem Fall wurde einem Frauenprojekt die Unternehmensgründungsförderung mit dem Hinweis verweigert, eine Frauenbetrieb wäre nicht förderungswürdig); Anlaß auf Verdacht einer möglichen diskriminierenden Wirkung gab auch § 32 Abs 2 Studienförderungsgesetz (das Nebeneinkommen eines älteren Bruders verhinderte die Stipendienvergabe an die jüngere Schwester), gestiegen sind auch Anfragen zu sexistischer Werbung und generell zu Gewalt gegen Frauen in- und außerhalb der Familie.

Die nachfolgende Auflistung der "zur Situation von Frauen im Betrieb" soll einen komprimierten Überblick über Probleme ermöglichen mit denen Frauen am Arbeitsplatz konfrontiert sind, unabhängig davon, ob sie vom Gleichbehandlungsgesetz erfaßt sind, oder nicht.

Situation von Frauen im Betrieb

Begründung des Arbeitsverhältnisses

- * Bewerbung auf männlich textierte Stelleninserate
- * Zwang zu Schwangerschaftstest (rechtswidrig)
- * Bewerbungsgespräch: geschlechtsspezifische Vorurteile widerlegen
- * Gestaltung der Einstellungstests (geschlechtsspezifische Wertungen)
- * Fragen nach Familienplanung, Vereinbarkeit Beruf/Familie (diese Fragen werden Männern nicht gestellt bzw. umgekehrt positiv bewertet wenn verheiratet/Kinder)
- * keine "Lobby", stärkste Konkurrenz mit männlichen Bewerbern
- * Ausbildung/Kenntnisse werden unterschiedlich bewertet (frauenspezifische Erfahrungen zB. Organisationsfähigkeit, Sprachkenntnisse bleiben unberücksichtigt - Männer erlernen diese Fähigkeiten bei Bedarf in Seminaren auf Firmenkosten)
- * Zwang zur Rechtfertigung, Defensive für Frauen vorgegeben - Männer können sich aktiver "verkaufen" (Zugang zum Gespräch bleibt für Männer offener)

Entgeltfestsetzung/Frw. Sozialleistungen

- * Entgelt muß stärker gerechtfertigt werden (umso mehr falls gleich hoch wie Männer)
- * Vorurteile bzgl. "weiblicher Arbeitskraft"
- * Defizite der gängigen Arbeitsbewertung (orientiert an männlicher Arbeitskraft)
- * Frauenleistungen/Fertigkeiten bleiben unbelohnt (keine Zulagen), werden aber erwartet (zB. Geschicklichkeit, Fingerfertigkeit, Ausdauer, Belastbarkeit, soziale Arbeit, Einschulung junger/neuer MitarbeiterInnen, Dolmetschen, provisorische Stellvertretung)
- * Teilweise noch nachteilige KV-Bestimmungen zB. Versorgungsgenüsse (Angehörige männlicher Arbeitnehmer sind in betrieblichen Sozialleistungen erfaßt, nicht aber Angehörige von weiblichen Arbeitnehmerinnen), Umschreibung des berechtigten Personenkreises zum Deputatsbezug (neutral formuliert, mittelbar diskriminierende Wirkung weil Frauenarbeitsplätze nicht erfaßt sind)
- * Reduktion auf Teilzeitarbeit/geringfügige Beschäftigung/Heimarbeit (geringeres Einkommen, geringere Verankerung im Betrieb/in der Belegschaft, schlechtere Arbeitsbedingungen, Imageverlust)
- * Einstufung in unterste Lohngruppe/Männer steigen höher ein, Umstufung von Frauen erst wesentlich später (Einstufungskriterien des unteren Lohnbereiches werden in der Praxis wenig berücksichtigt bzw. zugunsten der Männer interpretiert)

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

- * in allen Varianten (Fotos, Kalender, Abendesseneinladungen, Grapschen, sexistische Witze, Abwertungen bzgl. Aussehen, Kleidung, Qualifikation, versuchte und tatsächliche Vergewaltigung, ...)
- * durch Kollegen, Vorgesetzte, Arbeitgeber, Dritte (zB. Kunden)

- * wenn Rückfall im "Ermittlung" uU. auch bei Frauen (Angst um eigenen Arbeitsplatz/Arbeitsbedingungen)
- * Vermeidungsstrategien (kosten Zeit, wirken belastend)

Arbeitsbedingungen

- * geschlechtsspezifische Vorurteile (Rollenklischees)
- * Sprachansagen in der Arbeitsumgebung, "scherzhafte" Bemerkungen
- * stärkere Eingriffe in Privatsphäre als bei Männern
- * Druck zum Alkoholkonsum, "Mitmachen" oder Ausgrenzung
- * Ausschluß von Informationen (Teilnahme an Besprechungen, keine informellen Kontakte über Sportplatz/WC/Sauna/Stammtische)
- * Ausschluß von Dienstreisen, Auslandstätigkeit (trotz Bereitschaft)
- * keine Netzwerke/Lobby
- * weniger Unterstützung durch Kollegen/Vorgesetzte/BR (Interessensphären)
- * überhöhte (auch eigene) Erwartungshaltung
- * automatische Zuständigkeit für Betriebsklima (Sozialfunktion)/Rollenerwartungen
- * Bestätigungsdruck
- * Delegationsprobleme
- * Druck zu Hilfstätigkeiten (Kaffeekochen, Post)
- * wenig abgegrenzter Aufgabenbereich ("Büroleitung" - ?), Zwang zur Abgrenzung oder Inkaufnehmen von Überbelastung
- * unvollständige Aufgaben-/Arbeitsplatzbeschreibung (Tätigkeiten finden sich in Beschreibungen der Kollegen/Vorgesetzten)
- * nachteilige Aufgabenverteilung (zB. Arbeitseinsatz im Reinigungsgewerbe: Frauen in verschiedenen Einzelobjekten/zusätzliche Arbeitswege, Männer in einem Großobjekt; Einsatz als Springerin, "Zuarbeiten" für Kollegen, "Einspringen")
- * schlechtere Infrastruktur, keine Schreibkraft für Frauen ("können das selbst")
- * Art der Maschine - für Frauen oft nicht neuester Stand der Technik, neuere Modelle meist leichter zu bedienen - dort arbeiten Männer (mit Zulagen)
- * Frauenarbeitsplätze: Nässe, Feuchtigkeit, schlechte Beleuchtung, Monotonie, Hitze-, Geruchsbelastung - weniger Initiativen zur Verbesserung als bei Männern
- * Gefährlichkeit der Tätigkeit wird unterschätzt zB. bei "nur" manueller, nicht Maschineller Tätigkeit - Sicherheitsanrichtungen/Arbeitserleichterungen (Altglasrecycling: Vermeidung von scharfen Kanten)
- * Grobmontage - Ausdruck der Arbeitsplätze (Schreibtischposition)
- * hässliche Umgebung - Flurstraßen, gemeinsame Vorräume in WC-Anlagen, Posters u.a.)
- * Lastenarbeit - Lärmbelastung - Dreifachbelastung - unberücksichtigt
- * Arbeitszeilagerung (lange Mittagspausen im Verkauf, Putzen außerhalb Bürozeiten)
- * Fehlen von Kinderbetreuungseinrichtungen
- * schlechte Anbindung an öffentlichen Verkehr (kein eigenes Auto)
- * Mobbing

Aus- und Weiterbildung

- * zeitliche Lagerung (Wochende, mehrtägig - daher Übernachtungszwang, nach Dienstschluß) - bei Männern häufiger innerhalb der Normalarbeitszeit
- * Vorbereitung in der Freizeit
- * örtlich: keine Anbindung an öffentlichen Verkehr/komplizierte Anreise, unsichere Mitfahrgelegenheit
- * keine Kinderbetreuungsmöglichkeit

- * Themensetzung: allgemeine Persönlichkeitsbildung statt fachlicher Qualifizierung
- * für Männer automatisch vorgesehen, Frauen müssen sich "hineinreklamieren"
- * Kostenersatz
- * geringer Frauenanteil (Teilnehmerinnen, Vortragende) - Durchsetzungsdruck
- * Zugangsbeschränkung (abhängig von Funktionen, Gehaltsgruppen - mittelbare Diskriminierung)

Beruflicher Aufstieg/Beförderungen

- * Informationen über offene Stellen müssen auf Umwegen beschafft werden
- * keine festgesetzten Ausschreibungsmodalitäten innerbetrieblich
- * Anforderungsprofile werden nachträglich geändert zulasten qualifizierter Frauen
- * Umstrukturierungen treffen primär Frauenarbeitsplätze nachteilig
- * Versetzungsgefahr höher
- * männliche Kollegen werden zu Vorgesetzten obwohl unqualifizierter
- * Nichtberücksichtigung von Frauen fällt kaum auf, gilt als selbstverständlich
- * Vorurteile: Selbstüberschätzung, überzogene Karrierevorstellungen, fehlende Führungsqualitäten, nicht kooperativ, Kommunikationsprobleme
- * umgehende Ahndung wenn Frauen sich nicht den männlichen Normen von "Weiblichkeit" entsprechend verhalten - stärker bei zunehmender Konkurrenz/Hierarchiestufe oder umgekehrt Druck zur vollkommenen Anpassung an männliche Strategien
- * Alter wird bei Männern mit Autorität/Erfahrung gewertet, bei Frauen leistungsmindernd

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- * Gefahr für Frauen wesentlich größer
- * Ersatz durch weniger qualifizierte Kollegen
- * Beendigung nach Karenzurlaub

2. SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ

Das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz hat in der Beratung der Gleichbehandlungsanwaltschaft im Jahr 1994 eine große Rolle gespielt. Dabei hat sich die Tendenz zur Verdopplung der Beratungsanfragen von Jahr zu Jahr weiter fortgesetzt. Im Jahr 1994 waren es bereits 83 Frauen, die das Beratungsangebot zu diesem Diskriminierungsbereich in Anspruch nahmen.

War schon der Beratungsbedarf unvergleichlich höher als in den vorausgehenden Jahren, wurde das Kommissionsgeschehen im Jahr 1994 fast vom Problem sexueller Belästigung dominiert. Sieben von insgesamt 14 Kommissionsanträgen dieses Jahres befaßten sich mit diesem Tatbestand, ein Gutachten der Kommission zu Fragen des Gleichbehandlungsgesetzes im Zusammenhang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wird erarbeitet.

Die Tatsache, daß Frauen erstmals in größerer Zahl über ihre Belästigung reden und rechtliche Beschwerdemöglichkeiten in Anspruch nehmen, hat die öffentliche Diskussion in einer Weise beschleunigt, wie dies vor zwei Jahren noch kaum vorstellbar gewesen wäre. Entsprechend dem in allen Diskriminierungsbereichen beobachtbaren Phänomen, daß mit zunehmender Zahl der Beratungen bzw. der Beschwerden in der Gleichbehandlungskommission sehr bald das Muster erkennbar wird, nach dem Frauen diskriminiert werden, ist auch hier das Bild sexueller Diskriminierung als Gewaltphänomen in der Arbeitswelt sehr viel klarer geworden.

Hinsichtlich der häufigsten Gewaltsituationen, denen Frauen ausgesetzt sind, hat sich keine Änderung, aber eine Verschiebung gezeigt: 1994 haben sich noch häufiger als 1993 Frauen gemeldet, die in einem direkten Zuarbeitsverhältnis einem Mann unterstellt waren, sei es als Assistentin, als Sekretärin oder als sonst direkt zugeteilte Mitarbeiterin.

Die Frage, warum sexuelle Belästigung einen so schwerwiegenden und für Frauen traumatischen Eingriff in die persönliche Integrität darstellt, stellt sich jedenfalls für die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission, die bereits mit mehr als zehn Schilderungen solcher Belästigungssituationen konfrontiert waren, nicht mehr.

Auch die Abgrenzung von Sexualität und sexueller Belästigung, die in der öffentlichen Diskussion leider immer noch eine Rolle spielt, stellt sich als Frage für die Kommissionsmitglieder nicht mehr.

Die Schilderungen der Frauen, die sich bisher bei der Gleichbehandlungskommission beschwert haben, haben ganz klar zum Ausdruck gebracht, wie sehr in Form von sexuellen Belästigungen über Frauen verfügt wird, verfügt wie sonst nur über Gegenstände und wie sehr dadurch Frauen als Person negiert und damit verletzt werden.

Die für Frauen positive Auswirkung der Häufung von Kommissionsverfahren ist, daß sich die Gleichbehandlungskommission zu einem sensiblen Gremium entwickelt hat, in dem Frauen mit dem Problem der neuerlichen Demütigung und des Eingriffs in ihre Persönlichkeitsrechte, wie dies bei Gerichten oft kritisiert wird, nicht zu kämpfen haben. Negativ, weil viel klarer als in der Vergangenheit herausgestellt hat sich aber, welche offensichtlich unverzichtbares Machtmittel sexuelle Belästigung in der Arbeitswelt darstellt, um die gegebenen Über- und Unterordnungsverhältnisse aufrecht zu erhalten.

Nicht nur die Tatsache, daß der Bereich bis vor kurzem von einem besonders haltbaren Tabu geschützt war, auch die Tatsache, daß der Widerstand der gesamten Umgebung und die Sanktion, mit der eine beschwerdeführende Frau rechnen muß, ganz besonders schwerwiegend ausfallen, spricht für diese These.

Benachteiligendes Verhalten gegenüber Frauen in der Arbeitswelt ist an sich mit keinem sehr großen Risiko verbunden. Frauen beschweren sich selten, haben lange Geduld und wenn sie sich beschweren, ist es meist gar nicht besonders schwierig, sie zu Bescheidenheit und Zurückhaltung zu ermahnen oder auf Solidarität mit anderen Arbeitnehmern zu verpflichten. Sobald Frauen mit der gegebenen (benachteiligenden) Situation nicht mehr zufrieden sind, haben sie mit sozialen Sanktionen zu rechnen.

Die Schärfe der Sanktionen, mit denen sexuell belästigte Frauen zu rechnen haben, sobald sie sich beschweren, gibt es aber in keinem anderen Diskriminierungsbereich. In anderen Bereichen werden Frauen auf ihren Platz zurückverwiesen und zur Ordnung gerufen - sie verlieren aber nur selten ihren Arbeitsplatz.

Sexuell belästigte Frauen werden sofort und mit einer Rücksichtslosigkeit versetzt und gekündigt, die eigentlich nur den Schluß zuläßt, daß hier ein übliches - benachteiligendes - Verhalten ganz besonders geschützt werden muß. Gleichzeitig wird damit das Risiko des Belästigers, auch nur in irgend einer Form Probleme am Arbeitsplatz zu bekommen, gleich null.

Die Arbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft wird daher in den nächsten Jahren drei Zielrichtungen haben:

1. Das Risiko des Belästigers erhöhen:

Dazu dient in erster Linie die öffentliche Diskussion, die zum Glück nach wie vor im Gang ist und Frauen das Gefühl vermitteln kann, mit ihrem Problem nicht allein dazustehen. Das erhöht das Risiko jedes einzelnen Belästigers, der seinem Opfer nicht mehr so ohne weiteres suggerieren kann, es habe mit keiner Unterstützung von außen zu rechnen.

Dazu dienen auch die Schadenersatzforderungen, die in der Schlichtungsarbeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft oder vor, nach oder während Kommissionsverfahren bzw. Gerichtsverfahren gestellt werden. Dies erhöht das finanzielle Risiko des Belästigers und des Arbeitgebers, auch wenn die Beträge verglichen etwa mit amerikanischen Verhältnissen minimal sind.

2. Gleichzeitig sollen die Betriebe dazu veranlaßt werden, sich mit dem Problem auseinanderzusetzen, anstatt einen vermeintlich durch die Beschwerde gestörten Arbeitsfrieden sofort auf Kosten des Opfers wieder herzustellen.

Solange Arbeitgeber auf die entbehrlichere Arbeitskraft (die Frau) verzichten und damit das Problem so lösen können, daß sie (bis auf weiteres) nichts mehr von der Angelegenheit hören, besteht keine Notwendigkeit einer Auseinandersetzung mit dem Thema. Daß immer mehr Frauen den Arbeitgeber zumindest nachträglich zur Auseinandersetzung mit der Belästigung zwingen können, ist ebenfalls ein Ziel unserer Arbeit.

Wesentlich verbessert werden könnten diese Bemühungen durch einen absoluten Kündigungsschutz für belästigte Frauen bis zur endgültigen Klärung der Angelegenheit, auch wenn diese Forderung in der derzeitigen Situation vermutlich unrealistisch ist. Als Druckmittel für Arbeitgeber, sich tatsächlich und über den Einzelfall hinaus mit der Situation belästigter Frauen auseinanderzusetzen, wäre ein solcher Kündigungsschutz sicher geeignet. Wünschenswert wäre auch ein "Viktimierungsschutz" Dritter, d.h. zugunsten von ArbeitnehmerInnen, die, ohne selbst von sexueller Belästigung betroffen zu sein, solche Übergriffe im Betrieb aufzeigen.

3. Wirklich gebessert werden kann die Situation wohl nur durch einen Ausgleich der Machtverhältnisse in der Arbeitswelt, die derzeit so sehr zuungunsten der Frauen ausgestaltet sind, daß Männer, die zum Machtmißbrauch neigen, diesen auch relativ gefahrlos durchführen können.

Wenn nicht sozusagen automatisch der Vorgesetzte von Frauen ein Mann wäre, wenn nicht automatisch Sekretärinnen Frauen und Chefs Männer, Assistentinnen Frauen, generell Zuarbeiterinnen Frauen und Anordnende Männer wären, würden viele Belästi-

gungssituationen erst gar nicht entstehen. Auch dort, wo die Belästigung den Sinn hat, Frauen aus traditionell männlichen Bereichen "draußen zu halten", hat sich in vielen Situationen gezeigt, daß ab einem Frauenanteil von etwa einem Drittel oder mehr Belästigungen dieser Art von selbst aufhören.

Der langfristigen Änderung der Situation muß allerdings die ganz persönliche und intensive Unterstützung für die einzelne belästigte Frau jetzt vorangehen.

1. Beratungen zu sexuellen Diskriminierungen:

Die Zahl der Beratungsanfragen zu sexuellen Diskriminierungen ist seit Einrichtung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen kontinuierlich sprunghaft angestiegen - gab es im Jahr 1991 sieben und im Jahr 1992 bereits 26 Anfragen aufgrund sexueller Belästigungen (obwohl damals der Tatbestand sexuelle Belästigung noch nicht im Gleichbehandlungsgesetz verankert war und auch keine Schadenersatzansprüche bestanden), wandten sich 1993 45 Personen und im Berichtsjahr 1994 fast doppelt so viele, nämlich 83 Personen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Zum Stichtag 31.3.1995 sind bereits ca. 25 neue Anfragen zu verzeichnen.

Wie in den Vorjahren bezogen sich die Anfragen zwar überwiegend, aber nicht ausschließlich auf sexuelle Belästigungen und Gewalterfahrungen am Arbeitsplatz oder sonst im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis. Ebenso kontaktieren Frauen die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen nach Übergriffen bis hin zu Vergewaltigungen in der Ehe oder wegen Kindesmißbrauch, um ihre Situation zu besprechen und rechtliche Möglichkeiten zu sondieren - die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen kann hier zumindest Beratungsstellen empfehlen. Anders als in den klassischen Diskriminierungsbereichen des Gleichbehandlungsgesetzes wandten sich bei Fragen zu sexueller Belästigung nicht nur die betroffenen Frauen selbst, sondern auffallend häufig auch FreundInnen, Verwandte oder KollegInnen an die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen, um die Vorfälle zu besprechen.

Aufgrund der in letzter Zeit verstärkt geführten öffentlichen Diskussion und des breiten Medieninteresses sind Frauen in der Zwischenzeit eher ermutigt, ihre persönlichen Diskriminierungserfahrungen gerade auch bei sexueller Belästigung im Zusammenhang mit ihrer Arbeitsplatzsituation zu thematisieren und zu versuchen, ihre Situation zu verbessern und vor allem, gezielte Gegenmaßnahmen zu setzen, damit die Belästigungen aufhören. Hauptproblem ist, daß primäres Ziel der Frauen der Erhalt des Arbeitsplatzes ist, gerade das aber durch das Gleichbehandlungsgesetz nicht garantiert werden kann. Nachträgliche

Anfechtungsmöglichkeiten stellen zwar verbesserten Rechtsschutz dar, entschädigen aber ebensowenig wie ein möglicherweise tatsächlich erzielter Schadenersatz eine Versetzung, den Verlust des Arbeitsplatzes, und vor allem die Verletzung der persönlichen Würde und Intimsphäre kompensieren kann. In Beratungsgesprächen der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen mit sexuell belästigten Frauen wird daher dementsprechend oft zunächst nicht eine finanzielle Entschädigung gesucht, sondern andere Lösungen, hauptsächlich Strategien, der Belästigungssituation zu entkommen, sei es durch gezielte Gegenmaßnahmen gegen den Belästiger, durch die Suche nach Verbündeten im betrieblichem Umfeld oder durch Einbeziehung von BetriebsrätInnen und Information des Arbeitgebers mit dem Ersuchen, die gesetzlich vorgesehene, angemessene Abhilfe zu schaffen und den Fürsorgepflichten als Arbeitgeber nachzukommen. In einigen Fällen ist es im Interventionsweg gelungen, den Arbeitsplatz zu erhalten, dies unter weitgehendem Verzicht auf Schadenersatz.

In den meisten Fällen versuchen die Frauen nach wie vor, das Problem selbst ohne offene Unterstützung von außen zu lösen, was allerdings in den wenigsten Fällen gelingt. Entschließen sich Frauen, keine rechtliche Schritte zu setzen, versuchen sie mit Hilfe der Beratung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen individuelle Gegenstrategien zu finden und vor allem mit Unterstützung von Selbsthilfegruppen oder Frauenberatungsstellen, die bereits seit Jahren erfolgreiche und wertvolle Arbeit leisten, ihre Situation zu verbessern. Gelingt das nicht, suchen die betroffenen Frauen meist den Ausweg in einem Arbeitsplatzwechsel oder aber sie stützen sich doch - dann aber um so vehementer - auf die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes. Sobald sie dies betriebsintern tun, stehen sie positiv wie negativ im Mittelpunkt des Interesses im Betrieb. Mit dieser Situation psychisch fertig zu werden und weiterhin die Arbeit ohne Leistungseinbußen zu verrichten, bedarf eines enormen Durchhaltevermögens. Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen versucht, soweit es im Rahmen der beschränkten Ressourcen möglich ist, hier eine möglichst kontinuierliche Ansprechmöglichkeit zu bieten. Je nach Situation der Frauen am Arbeitsplatz wird in den meisten Fällen eine zunächst betriebsinterne Abhilfe angestrebt, sei es im Alleingang der Frau oder mit Unterstützung von KollegInnen und BetriebsrätInnen. Selten - aber doch in einigen Fällen - fand die Frau auch Unterstützung in der Personalabteilung oder bei der Geschäftsleitung.

Die Belästiger selbst streiten - sobald die Vorwürfe erhoben werden - fast durchwegs jede Art von Übergriffen ab oder versuchen, die Frau persönlich zu diffamieren bis hin zu Behauptungen wie z.B. sie hätte ohnehin psychische Probleme, wäre in einer Nervenheilanstalt gewesen, litte unter sexuellem Verfolgungswahn. In Kleinbetrieben, in denen meist der Belästiger gleichzeitig Arbeitgeber ist, bestehen noch wesentlich geringere Chancen, den Arbeitsplatz für die Frau zu erhalten. Die Arbeitgeber sind tendenziell eher bereit,

einen symbolischen Schadenersatz (erfahrungsgemäß bis ca. 10.000,- ÖS) ohne Einleitung eines formellen Überprüfungsverfahrens zu bezahlen. Auch wenn dies keine wirkliche Wiedergutmachung für sexuell belästigte Frauen darstellt, die noch dazu aufgrund des Arbeitsplatzverlustes oft mit Existenzsorgen zu kämpfen haben, bedeutet es doch eine kleine Genugtuung insoferne, als die Belästiger in solchen Fällen die Übergriffe zumindest nicht abstreiten und in Einzelfällen zu persönlichen Entschuldigungen bereit waren bzw. (nicht zuletzt auch aus Sorge um ihren "Ruf") versuchten, die Angelegenheit "schnell zu regeln". Am Ende steht freilich in den meisten Fällen die einvernehmliche Lösung oder sonstige Auflösung des Arbeitsverhältnisses, lediglich in Großunternehmen besteht häufiger die Möglichkeit, durch Arbeitsplatzwechsel innerhalb des Betriebes eine Kündigung zu vermeiden. Den Mut, aufgrund sexueller Belästigungen einen vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsvertrag zu erklären, finden die wenigsten Frauen - nicht nur aus rechtlichen Gründen (ein solcher Austritt muß unverzüglich geschehen und beweisbar sein, diesbezügliche Arbeitsgerichtsprozesse sind in Fällen sexueller Belästigungen noch eher die Ausnahme), - sondern auch deshalb, um eine Thematisierung der Belästigung gegenüber dem Arbeitgeber oder gar in einem Gerichtsverfahren zu vermeiden.

Auch die Reaktionen der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen haben sich gegenüber den Vorjahren tendenziell geändert: Stand am Beginn noch die Diskussion im Vordergrund, was überhaupt unter sexueller Belästigung zu verstehen ist, laufen die Diskussionen nunmehr eher in die Richtung, welche Details beweisbar sind und welche nicht und ob die Unternehmensleitung überhaupt von den Vorfällen entsprechende Kenntnis erlangt hat. Dies wird meist bestritten.

Belästigungen werden entweder vorweg abgestritten, ohne betriebsinterne Erkundigungen einzuziehen oder die ArbeitgeberInnen - offenbar inzwischen in besserer Kenntnis der gesetzlichen Bestimmungen - versuchen mit allen Mitteln, glaubhaft zu machen, daß sie ohnehin ausreichend die vom Gesetzgeber verlangte angemessene Abhilfe geschaffen hätten. Eine andere Strategie nimmt tendenziell zu, nämlich in (scheinbarer) Objektivität die Angaben der belästigten Frauen zur Kenntnis zu nehmen, dann allerdings "nach eingehender betriebsinterner Überprüfung" festzuhalten, daß es allenfalls - wenn überhaupt - zu leichteren Übergriffen gekommen sei, die betriebsintern durch ein persönliches Gespräch ausgeräumt werden könnten, in den meisten Fällen ohne Schadenersatzzahlung an belästigte Frauen und ohne spürbare Sanktionen gegen den Belästiger.

Aufgrund der Normierung von Schadenersatzansprüchen sowohl gegen ArbeitgeberInnen als auch Belästiger selbst ist auch deren "Gegenwehr" inzwischen nachhaltiger geworden und breiter gefächert: 1994 hat sich bereits sehr deutlich gezeigt, daß hier nicht nur das Gleichbehandlungsgesetz selbst, sondern arbeitsrechtliche Bestimmungen wie z.B. Kündigungsschutz,

Versetzungsschutz oder umgekehrt Fragen der betrieblichen Organisationsgewalt verstärkt angesprochen sind, die den der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen eingeräumten Kompetenzbereich gemäß § 3 a GBG überschreiten. Arbeitsrechtliche Versetzungs- oder Kündigungsentscheidungen und damit oft in Zusammenhang stehende Entgeltforderungen aus dem Arbeitsvertrag können nicht von der GAW wahrgenommen werden, sondern müssen zur Geltendmachung an Arbeiterkammern, Gewerkschaften oder RechtsanwältInnen weitergeleitet werden, mit denen allerdings in den meisten Fällen eine intensive Folgekooperation erfolgt. Diese ist um so notwendiger, wenn Vergleichsverhandlungen beide Bereiche betreffen oder allenfalls auch die Empfehlung der Gleichbehandlungskommission seitens der Belästiger oder ArbeitgeberInnen unbachtet bleibt und eine arbeitsgerichtliche Klage notwendig wird.

Völlig ohne Rechtsschutz verbleiben die Frauen, falls die Belästiger z.B. mit einer Strafanzeige wegen § 111 StGB/Übler Nachrede reagieren (die freilich in bisher allen Fällen nicht weiterverfolgt wurde) oder wenn ein Unternehmen oder ein Arbeitgeber droht, Schadenersatz wegen Ruf- oder Kreditschädigung beim Zivilgericht einzuklagen, offensichtlich mit dem Ziel, die von sexueller Belästigung betroffenen Frauen vor weiteren rechtlichen Schritten abzuhalten. Angesichts drohender Verfahrenskosten schrecken viele Frauen dann vor einer Weiterverfolgung ihrer Schadenersatzansprüche zurück und beschränken sich darauf, das "Arbeitsklima" durch Verzicht auf eigene Entschädigung zu "fördern". In den meisten Fällen zeigen sich Frauen bereits zufrieden, ihren Arbeitsplatz behalten zu können und die sexuellen Übergriffe gestoppt zu haben.

Insoweit Lehrlinge von sexueller Belästigung betroffen sind, sind zusätzliche Verfahren denkbar, z.B. Verwaltungsstrafverfahren zum Entzug der Lehrausbildungsberechtigung nach BAG oder Strafverfahren wegen Mißbrauch eines Autoritätsverhältnisses. Hier sind - verfahrensrechtlich betrachtet - sexuell belästigte Frauen lediglich Zeuginnen, stehen jedoch unter massivem psychischen Druck, was wiederum Rückwirkung auf arbeitsgerichtliche Verfahren oder Verfahren in der Gleichbehandlungskommission zeigt.

Besonders ist in diesem Zusammenhang vor allem die Reaktion eines Strafrichters, der ein solches Verfahren gegen den vorgesetzten Belästiger leitete: Er befragte die junge Frau (die aufgrund der Belästigung ihren Arbeitsplatz verloren hatte) in einer Art und Weise, die auf wenig Verständnis für die Situation sexuell belästigter Frauen schließen ließ und für sich genommen bereits als sexuelle Belästigung hätte verstanden werden können.

Da zumeist die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen Erstanlaufstelle für belästigte Frauen ist, ist vielfältige Koordination mit anderen Stellen notwendig und erwarten sich belästigte Frauen von der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen verständlicherweise eine umfassende Beratung, die aber bei weiterem Ansteigen der Beratungsanfragen zu sexueller Diskriminierung in Hinkunft nicht mehr geleistet werden kann.

Im Folgenden eine kurze Auflistung möglicher Strategien, die von belästigten Frauen oder von Frauen in Arbeitskreisen zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz erarbeitet wurde. Ziel war, individuell jeweils mögliche Verhaltensstrategien gegen sexuelle Diskriminierung zu entwickeln:

= STRATEGIEN BEI SEXUELLER BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ:

* Belästigte Frau: offensiv

Beweise sammeln! (Zeuginnen suchen, Kopien bei schriftlichen Belästigungen, Gedächtnisprotokoll anfertigen usw)

Belästiger direkt anreden, auf Unerwünschtheit hinweisen/Unterlassung weiterer Belästigungen

Brief an Belästiger (persönlich adressiert, Kopie behalten)

Betriebsöffentlichkeit herstellen

BündnispartnerInnen suchen (in der Arbeitsumgebung, im Betriebsrat)

Vertrauenspersonen informieren

Beschwerden bei ArbeitgeberIn/Personalstelle/Vorgesetzte/Betriebsrat

angemessene Gegenwehr (bei Telefonbelästigungen: zB Trillerpfeife)

sexistische Witze gegen Männer/Plakate

Drohung, die Ehefrau/Lebensgefährtin zu informieren

Beratungseinrichtung kontaktieren (Frauenberatungsstellen, AK, ÖGB, GAW ua.)

Schlagfertigkeit lernen, Selbstbehauptungs/-verteidigungskurse

* BetriebsrätInnen:

aktiv direkten Kontakt mit MitarbeiterInnen suchen, informieren

Betriebs(teil)versammlung, nur für Frauen

Fragebogenaktion zu sexueller Belästigung im Betrieb (an alle/an Frauen)

Frauenausschuß § 69 (2) ArbVG (Betriebsratsausschuß)

"Betriebsvereinbarung"/Verhaltenskodex im Betrieb

Beschwerdestrukturen schaffen (Ansprechperson)

Kurse, Seminare

extern: BeraterInnen beiziehen

* ArbeitgeberInnen:

Verhaltenskodex im Betrieb (was gilt als unerwünscht)

Hinweise im Einstellungsgespräch

"Dienstordnung" - Zusätze im Arbeitsvertrag mit Androhung von Konsequenzen im Falle von sexueller Belästigung

Kurse für Frauen

Weiterbildung von Führungskräften zum Thema sexuelle Belästigung

Werbung/Außenimage

(Eigeninteressen: Fehlzeit, Krankenstand, Motivation, sinkende Arbeitsqualität, schlechtes Betriebsklima, Folgekosten, Imageprobleme)

2. Beratungsergebnisse der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen:

- a) Die Ergebnisse der Beratungen der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen zu sexuellen Belästigungen 1994 divergieren erkennbar je nach gewählter Strategie: Entscheiden sich die Frauen - meist mit dem Ziel, ihren Arbeitsplatz wenn möglich zu erhalten - dafür, keine finanziellen Forderungen zu stellen (diese allenfalls nur anzudrohen), um vor allem die sexuellen Belästigungen betriebsintern schnell zu stoppen (wenn möglich auch ohne Einbeziehung des Arbeitgebers), so konnte die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen auftragsgemäß zwar keine finanzielle Entschädigung erzielen, doch in einigen Fällen den Arbeitsplatz tatsächlich erhalten und sicherstellen, daß sich der Belästiger in Hinkunft korrekt verhält und keine weiteren sexuellen Diskriminierungen tätigt - soweit dies nach einem Beobachtungszeitraum von bis zu einem Jahr (in drei Fällen) gesagt werden kann.

Sobald Vorgesetzte bzw. Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen eingeschaltet wurden, kam es in den meisten Fällen zu Ermahnungen oder Verwarnungen des Belästigers, nicht jedoch in allen Fällen auch zu einem Vermerk im Personalakt (in Einzelfällen wurde eine solche schriftliche Dokumentation verweigert). Vereinzelt erfolgte eine Kündigung bzw. Entlassung des Belästigers nach sehr vehementen sexuellen Belästigungen. In weniger gravierenden, aber ebenfalls äußerst belastenden Fällen sexueller Diskriminierung bzw. auch dann, wenn Mobbingstrategien zu beobachten waren (hier ist die Grenze zwischen generellem Mobbing und Mobbing, welches die sexuelle Sphäre berührt und somit als sexuelle Belästigung zu betrachten ist, oft fließend), gab es ebenfalls einzelne Erfolge wie z.B. die Beseitigung von frauendiskriminierenden, sexistischen Plakaten in Büroräumen.

Ein Fall sexistischer Werbung des Jahres 1994 war gleichzeitig auch als Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgesetz zu werten: Ein Unternehmen, das Reinigungskräfte vermittelt, plakatierte großflächig mit dem Foto einer Frau in Minikleid und mit hohen Schuhen, gestützt auf einen Besen und mit dem Text "Die Frau für gewisse Stunden". Unter der Ortstariftelefonnummer, die angeführt war, lief ein Tonband mit der Ansage "... sie macht es auf dem Teppich, sie macht es auf dem Schreibtisch, sie macht es in der Küche - Ihre Frau für gewisse Stunden.... Männer reinigen auch Fenster." - Ein krasser Fall von sexistischer Vermarktung der Arbeitnehmerinnen, die nichts mit den Reinigungstätigkeiten, die eigentlich Gegenstand der Firmenwerbung sein sollten, zu tun hat. Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen teilte die Meinung einiger erboster Anruferinnen, die darin geradezu eine Einladung zur Belästigung von weiblichem Reinigungspersonal sahen. Die Korrespondenz mit der Unternehmensleitung blieb weitgehend erfolglos, weshalb die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen den Fall

dem Österreichischen Werberat, einem Selbstzensurgremium der Werbewirtschaft in der Bundeswirtschaftskammer, vorlegte. Zum Berichtslegungszeitpunkt ist dieser Fall zwar immer noch nicht entschieden, das Unternehmen hat jedoch im Anschluß an die Intervention der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen sowie der Fachgewerkschaft und der AK-Frauenabteilung die Werbelinie geändert, die Plakate nicht mehr affiziert und das Tonband gegen einen neutralen Text ausgetauscht.

- * Eine Angestellte im Medienbereich wurde von einem Kollegen der Technik mehrfach sexuell belästigt, er versuchte, sie zu umarmen, schickte ständig Briefe und lauerte ihr vor ihrem Haus auf. Er wurde zwar nicht gewalttätig, doch fühlte sich die Angestellte äußerst bedroht. Tatsächlich attestierte ein Arzt eine psychische Störung, der Belästiger wurde vom Dienst abgezogen und unterzog sich einer ärztlichen Behandlung, Schadenersatz wurde nicht eingefordert.

- * Eine Angestellte einer Religionsgemeinschaft wurde von ihrem Vorgesetzten sexuell belästigt, durch zunächst scheinbar zufällige Berührungen, schließlich durch Grapschen und aufgezwungene Umarmungen und Küsse - ebenso durch unerwünschte Berichte über eigene oder fremde Beziehungen ("von Dir hätte ich gerne ein Kind, Du wärest eine gute Mutter") sowie durch nächtliche Telefonate. Die Mitarbeiterin war zunächst unfähig zu reagieren und begann eine Therapie. Schließlich berichtete sie dem Arbeitgeber von den Belästigungen und ersuchte um Auflösung ihres Arbeitsvertrages, weil eine Weiterarbeit für sie unmöglich geworden war.

Sie thematisierte die Belästigung schließlich in der Berufsgemeinschaft sowie in einem anonymen Zeitungsartikel, woraufhin das Klima für die Mitarbeiterin insofern erschwert wurde, als die Übergriffe danach bagatellisiert wurden. Der Vorgesetzte gestand lediglich "Bussert" ein, eine bereits zugesagte Aussprache unter Hinzuziehung von Vertrauenspersonen und Vorgesetzten sowie des Personalleiters fand nicht mehr statt.

Nach Drängen der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen (Schadenersatzansprüche waren bereits verfristet, im übrigen wollte die Angestellte solche auch nicht geltend machen) wurde das Gespräch schließlich nachgeholt, dem Vorgesetzten werden in Zukunft keine weiblichen Mitarbeiterinnen mehr zugeweiht, die Religionsgemeinschaft überlegt die Einrichtung einer Ansprechperson für Frauen.

- b) Nach Intervention der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen, denen auch finanzielle Schadenersatzforderungen zugrunde lagen, konnten ohne formelles Verfahren bis zu ÖS 10.000,--, in einem Fall mit Unterstützung eines Rechtsanwaltes ÖS 25.000,- - Schadenersatz erzielt werden. Die Beträge beliefen sich im einzelnen auf

ÖS 6.500.-- . ÖS 8.000.--, ÖS 10.000.-- und ÖS 25.000.--. Den Schadenersatzforderungen lagen folgende sexuellen Belästigungen zugrunde:

- * Eine Zahnarztassistentin wurde von ihrem Arbeitgeber (Zahnarzt) während einer dienstlichen Autofahrt belästigt - der Patiententermin war tatsächlich nur erfunden, der Arzt hatte ein Hotelzimmer reserviert und versuchte, seine Angestellte zu einer gemeinsamen Nacht zu überreden, zunächst durch verbale Annäherungen, dann auch durch nonverbale Belästigungen (Griff aufs Knie, Streichen über das Gesicht, Aufforderung zu bestimmten Sexualpraktiken). Die Frau hat im ersten Schock ihre Kündigung ausgesprochen. Nach Intervention der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen (vorzeitiger berechtigter Austritt) erfolgte eine Schadenersatzzahlung von ÖS 6.500.-- sowie die Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses um die Dauer von 10 Arbeitstagen.

- * Eine Ferialpraktikantin in einem Labor (Qualitätskontrolle) wurde von einem Kollegen in der Produktion durch wiederholte Berührungen an Schulter, Bauch und Rücken belästigt, wobei sie zunächst keine ausdrückliche Gegenwehr setzte, sondern dem Kollegen ausgewichen ist bzw. den Raum verlassen hat. Ihre Gegenwehr erfolgte erst, nachdem er auch anzügliche verbale Bemerkungen ihr gegenüber tätigte ("Frau Sexualrat"). Eine Kollegin, der sie sich anvertraute, meinte, er würde auch andere Kolleginnen in dieser Form belästigen.

In einem Gespräch mit dem Betriebsleiter, einer Betriebsrätin, dem Belästiger und der Ferialpraktikantin wurden die Vorfälle besprochen. Der Betriebsleiter meinte, sie wäre an den Vorfällen selbst schuld, die von der Ferialpraktikantin gewünschte Verwarnung des Belästigers wurde zunächst verweigert. Nach Intervention der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen und Androhung eines Verfahrens leistete der Belästiger eine Schadenersatzzahlung von ÖS 6.500.--.

- * Die Assistentin eines Exportmanagers wurde von ihrem Vorgesetzten kurz nach Beginn des Arbeitsverhältnisses fortwährend verbal sexuell belästigt ("Nehmen Sie die Pille? Wie oft schläft Ihr Freund bei Ihnen? Ich hätte gerne einen anderen Verkehr mit Ihnen" - bei der Kontrolle des Postverkehrs, "Sie sind heute so sexy" usw.). Neben den verbalen Belästigungen versuchte der Exportmanager, seine Assistentin auch zu küssen und zu umarmen.

Nachdem sich die Arbeitnehmerin beim Personalchef über die sexuelle Diskriminierung beschwert hatte, wurde ihr die Entlassung mitgeteilt mit dem Vorwurf, sie hätte eine Stempelkarte manipuliert. Die Arbeitnehmerin konnte diese haltlose Anschuldigung selbst entkräften, es erfolgte eine Einigung zur einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Die Frau wandte sich leider erst nach Ablauf der Anfechtungsfrist von 14 Tagen an die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen, neben dem ausstehen-

den Dienstzeugnis konnte jedoch zumindest eine Schadenersatzzahlung von ÖS 10.000,-- (gegen Abfindungserklärung/Firmenanwalt) erzielt werden. Die Bereitschaft zur Zahlung war offenbar darin begründet, daß nach Weggang der Arbeitnehmerin weitere drei Personen in derselben Abteilung selbst gekündigt haben. Die Frau hat in der Zwischenzeit eine neue Anstellung.

- * In der Zweigstelle eines Möbelhauses wurde eine junge Türkin (Lehrling) sowie eine Reinigungsfrau vom Filialleiter sexuell belästigt bis hin zu körperlichen Attacken. Das türkische Lehrling Mädchen unternahm auch aus Angst vor ihrer Familie nichts, die Reinigungsfrau wandte sich an die Arbeiterbetriebsrätin, die gemeinsam mit der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen bei der Firmenleitung intervenierte und versuchte, eine zufriedenstellende Lösung herbeizuführen, nachdem die Arbeitnehmerin gegen ihren Willen in eine andere Filiale versetzt worden war. Die Belästigungen waren massiv: Grobe Berührungen der Brust, angeblich scherzhafte Schläge auf das Gesäß, einmal drängte der Filialleiter die Angestellte auf einen Tisch und riß ihr die Beine hoch, um sich auf sie zu legen. Die Frau konnte sich zwar erfolgreich gegen diese Belästigungen wehren, das Unternehmen weigerte sich jedoch, den Filialleiter zu versetzen oder zu kündigen unter dem Hinweis auf die betriebswirtschaftliche Notwendigkeit der Weiterführung der Filiale (es gäbe keinen anderen geeigneten Filialleiter, eine Neueinstellung käme nicht in Betracht).
Gegen die Reinigungsfrau wurden diffamierende Behauptungen ins Treffen geführt, die ihre Glaubwürdigkeit beeinträchtigen sollten, auch wurde ihr ursprünglich sogar eine Verwarnung angedroht. Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen konnte gemeinsam mit der Betriebsrätin erreichen, daß der Filialleiter schriftlich unter Androhung der Entlassung im Falle weiterer Vorfälle ermahnt wurde, in Hinkunft werden ihm nur noch männliche Mitarbeiter zugeteilt; beide Frauen wurden in eine andere Filiale versetzt und ihrer Funktion entsprechend weiterbeschäftigt. Die Arbeitnehmerin trennte sich schließlich einvernehmlich vom Unternehmen und erzielte eine freiwillige Abfertigung von ca. ÖS 16.700,-- sowie eine Schadenersatzzahlung von ÖS 25.000,-- vom Belästiger. In der Endphase der Verhandlungen unterstützte ein Anwalt die Aktivitäten der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen, nachdem ein Kommissions- und Gerichtsverfahren angedroht wurde.

Nach Rücksprache mit der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen erzielten auch andere Einrichtungen Schadenersatzleistungen wegen sexueller Belästigung, folgende Ergebnisse wurden der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen bekanntgegeben:

- * Der Zweigstellenleiter einer Arbeiterkammer forderte erfolgreich ÖS 6.000,-- von einem Kaffeehausbetreiber ein, der eine behinderte Angestellte sexuell belästigt hatte (er entblößte sich vor der Frau und forderte sie zu sexuellen Handlungen auf).

- * Sowohl männliche als auch weibliche Lehrlinge wurden in einer Buchbinderei sexuell belästigt im Rahmen angeblich betriebsüblicher Einweihungsrituale (Ausziehen bis auf die Unterhose, in die Buchpresse Legen beim männlichen Lehrling; Festkleben der Hände auf dem Rücken mit Klebeband und Hochziehen der Kleidung über den Kopf beim weiblichen Lehrling), im übrigen waren in der Buchbinderei Nacktfotos an der Wand sowie sexistische Witze betriebsüblich.
Der Jugendschutzberater, an den sich die junge Frau wandte, wollte die Vorfälle zunächst gar nicht glauben, brachte aber nach Beratung mit der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen sofort eine Arbeitsgerichtsklage über ÖS 20.000,-- Schilling Schadenersatz wegen sexueller Belästigung nach vorzeitiger Auflösung des Lehrvertrages ein. Die Zahlung erfolgte sofort nach Klageeinbringung.

- * Der Vorgesetzte einer kaufmännischen Angestellten nutzte deren labilen Zustand nach dem Tod ihres Vaters aus. Er versuchte, ihr während Auslandsdienstreisen näher zu kommen und belästigte sie mit Berührungen an der Brust und mit dem Erzwingen von Küssen. Die Angestellte reagierte mit heftiger Gegenwehr und vertraute sich einer Betriebsrätin an, die bestätigte, daß der Vorgesetzte bereits mehrfach wegen derartiger Übergriffe aufgefallen war und auch alle bisherigen Sekretärinnen nach kurzer Zeit das Unternehmen verlassen haben. Die Angestellte wurde in eine andere Niederlassung versetzt, wodurch auch Aufstiegsmöglichkeiten verhindert wurden.
In der neuen Niederlassung begegnete man ihr mit vorsichtiger Distanz, der Belästiger diffamierte inzwischen seine ehemalige Angestellte mit dem Vorwurf von Betriebsespionage und dem Verschwindenlassen von Akten, auch sollte die Angestellte eine Notiz über Bekleidungs Vorschriften unterschreiben.
Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen blieb auf Wunsch der Angestellten untätig, die Betriebsrätin versuchte intern eine Verbesserung der Arbeitssituation herbeizuführen, was jedoch erfolglos blieb. Die Frau wurde schließlich gekündigt. Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen empfahl eine sofortige Kündigungsanfechtung und Schadenersatzgeltendmachung, die die Arbeiterkammer schließlich erfolgreich durchführte: Es wurde ein Vergleich über ÖS 60.000,-- erzielt.

c) In der Gleichbehandlungskommission (vgl. Bericht der Gleichbehandlungskommission sowie Kapitel 4) wurden 1994 fünf Verfahren zu Fällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz abgeschlossen, davon einer negativ, weil die Vorfälle vor Inkrafttreten der Novelle 1990 erfolgten (ab 1990 Diskriminierung bei den Arbeitsbedingungen, ab 1993 Tatbestand: Sexuelle Belästigung). In einem zweiten Fall konnte aufgrund der schlechten Beweislage eine sexuelle Belästigung weder ausdrücklich festgestellt noch ausgeschlossen werden. In den übrigen drei Fällen wurde ausdrücklich eine sexuelle Belästigung sowie eine Folgediskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses festgestellt. In allen drei Fällen erfolgte nach Erhalt der Kommissionsempfehlung keine Schadenersatzleistung an die sexuell diskriminierten Frauen, alle Verfahren sind derzeit bei den Arbeitsgerichten anhängig.

Zu einem GBK-Fall des Jahres 1993 wurde ein arbeitsgerichtliches Urteil über ÖS 15.000.-- gefällt (Belästigung durch den Geschäftsführer, dem Arbeitgeber zuzurechnen - ASG Wien 25 Cga 461/93) ein weiterer Antrag an die Gleichbehandlungskommission des Jahres 1993 wurde 1994 nach einem arbeitsgerichtlichem Vergleich über ÖS 45.000.-- zurückgezogen. Einen GBK-Antrag aus dem Berichtsjahr (GAW 3/94 = GBK 1/94) hat die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen im Jänner 1995 zurückgezogen, nachdem auch zu diesem Fall (ein männlicher Kollege masturbierte mehrfach unter dem Schreibtisch) bei gleichzeitig anhängigen GBK- und ASG-Verfahren ein Vergleich über ÖS 100.000.-- abgeschlossen wurde (alle Verfahren standen unter Rechtsschutzdeckung durch die Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien). Zum Jahreswechsel 1994/95 waren somit weitere drei Anträge zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in der Gleichbehandlungskommission offen, ein allgemeines Gutachten gemäß § 5 GBK zu allgemeinen Fragen sexueller Belästigung wurde ebenfalls 1994 eingeleitet und wird voraussichtlich 1995 abgeschlossen werden.

3. ÜBERPRÜFUNG DER GESTALTUNG VON STELLENINSERATEN

3.1. GAW-Anzeigen 1993/1994 und weitere Vorgangsweise 1995:

Mit der letzten Novelle des GBG BGBl. Nr. 833/1992 (Arbeitsrechtliches Begleitgesetz) wurde dem seit 1985 im Gleichbehandlungsgesetz verankerten Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung eine Verwaltungsstrafsanktion, wengleich eingeschränkt auf private ArbeitsvermittlerInnen gem. §§ 17 ff AMFG und die Arbeitsmarktverwaltung (AMS), hinzugefügt. Nachdem bereits zuvor zu beobachten war, daß das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung nicht nur seitens der personalsuchenden Unternehmen selbst, sondern auch seitens ausschreibender dritter Stellen (Managementberatungseinrichtungen, Personalberatungsunternehmen) höchst unzureichend eingehalten wird, hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft diese Gesetzesnovellierung erstmals in den Monaten Mai und Juni 1993 zum Anlaß genommen, das Stellenangebot in Österreichs 14 größten Tageszeitungen zu überprüfen. Eine zweite Überprüfung erfolgte im Mai/Juni 1994, um die weitere Entwicklung der Insertionspraxis zu beobachten.

a) GAW-Überprüfungen der §§ 2 c, 10 d GBG 1993

Insgesamt 60.717 Stellenangebote wurden im Rahmen der ersten Überprüfungsaktion 1993 erfaßt, davon entfielen 59.246 auf Eigeninserate der ArbeitgeberInnen, 1.471 auf Inserate privater ArbeitsvermittlerInnen. Von diesen Inseraten privater ArbeitsvermittlerInnen bzw. Beratungsunternehmen wurden seitens der GAW 58 % als neutral bewertet, 9 % als geschlechtsspezifisch weiblich, 33 % als geschlechtsspezifisch männlich. Im Vergleich dazu erfolgten Inserate von ArbeitgeberInnen zu 30 % neutral, 33 % geschlechtsspezifisch weiblich und 37 % geschlechtsspezifisch männlich.

Für den gleichen Zeitraum wurden auch die "Arbeitsmarktanzeiger" der Arbeitsmarktverwaltung überprüft; erfaßt wurden 32.988 Stellenangebote, davon waren lediglich 1.157 oder 3,5 % nicht an Männer und Frauen gerichtet, sei es in Folge ausdrücklicher geschlechtsspezifischer Insertion oder in Folge eines geschlechtsspezifischen Zusatzes. 96,5 % der AMV-Stelleninserate wurden seitens der GAW als neutral bewertet, 1,3 % als geschlechtsspezifisch weiblich, 2,2 % als geschlechtsspezifisch männlich.

Gesamtzahl der von der Aktion Mai/Juni 1993 erfaßten Stellenangebote: 60.717 Insertionen privater Unternehmen, 32.988 Stellenangebote der AMV, insgesamt 93.705.

Aufgrund der neu vorgesehenen Verwaltungsstrafsanktion hat die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen die ihres Erachtens krassesten Verstöße gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung im Jahr 1993 den Bezirkshauptmannschaften bzw. den Magistratischen Bezirksämtern Österreich zur Verfahrenseinleitung mitgeteilt. Insgesamt wurden 1.181 nicht geschlechtsneutral formulierte Ausschreibungen der AMV beanstandet, bezüglich privater Unternehmen erfolgten bis Jahresende 1993 391 Sachverhaltsdarstellungen bezüglich insgesamt 465 Stellenausschreibungen (ausführliche Darstellung im Bericht über die Tätigkeit der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen an den Nationalrat 1993).

b) GAW-Überprüfungen der §§ 2 c, 10 d GBG 1994 (private ArbeitsvermittlerInnen)

Für den gleichen Zeitraum (Mai/Juni) hat die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen auch 1994 überprüft, wie sich die Situation innerhalb eines Jahres (in dem - außer in Einzelfällen, in denen abgewiesene Stellenwerberinnen eine Mitteilung an die Bezirksverwaltungsbehörden wünschten - keine weiteren Anzeigen erfolgten) entwickelt hat: 1994 wurden insgesamt 2.260 Inserate privater ArbeitsvermittlerInnen erfaßt, von denen 1.987, also 87,9 % grundsätzlich dem Gleichbehandlungsgesetz entsprechend formuliert waren. Eigeninserate von ArbeitgeberInnen wurden 1994 nicht überprüft. (Zur AMS siehe Punkt 3.2.a).

Eindeutig nur an Männer oder nur an Frauen gerichtete Stelleninserate privater ArbeitsvermittlerInnen haben stark abgenommen, ebenso jene von ArbeitgeberInnen, obwohl diese nicht von der Verwaltungsstrafsaktion bedroht sind. Die Zahl jener Inserate, die so formuliert sind, daß ein Verstoß nicht offensichtlich ist, aber zumindest Zweifel bestehen, ob sie auch dem Sinn des Gesetzes entsprechen, haben stark zugenommen. Aus zahlreichen Anrufen und Reaktionen gegenüber der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen ist insgesamt erkennbar, daß Frauen mit der Gestaltung von Stelleninseraten, bei denen sie nicht von vornherein und ganz klar ausgeschlossen werden, nunmehr zufriedener sind.

Interessant erscheint die Formulierung der dem Gesetz voll entsprechenden Stelleninserate im Hinblick darauf, welche Formulierungsvarianten gewählt wurden. Dabei ergibt sich folgende Beliebtheitsskala:

Schrägstrichausdrücke (z.B. Mitarbeiter/innen)	50 %
Klammerausdrücke (z.B. Bewerber(inne)n)	21 %
Neutrales Substantiv (z.B. Geschäftsstellenleitung)	16 %
Männlich/Weiblich oder m/w	6 %

Großes I im Wort (z.B. ManagerIn)	4 %
Männliche und weibliche Form ausgeschrieben	2 %

Der erste Eindruck, die Situation hätte sich schlagartig verbessert und Stelleninserate würden nun nur noch ganz selten Frauen und noch viel seltener Männer ausschließen, ist nicht haltbar. Umgehungsstrategien haben merkbar zugenommen z.B. fremdsprachige Bezeichnungen oder geschlechtsspezifische Ausschreibungen, die eine Aufforderung enthalten, sich nicht beim Vermittlungsunternehmen selbst, sondern direkt beim Arbeitgeber/der Arbeitgeberin zu bewerben. 1994 fielen bereits 6,4 % der Stellenangebote unter diese beiden Kategorien. Weit gewichtiger ist aber, daß 24,6 % der Inserate so formuliert waren, daß zwar möglicherweise rein formal dem Gesetz genüge getan sein könnte, der Sinn des Gesetzes aber wohl kaum erfüllt ist, insbesondere durch graphische Gestaltung oder eine klar mißbräuchliche Verwendung des Satzes "im Sinne des GBG wenden wir uns an Männer und Frauen" sowie Inserate, die nur in völlig untergeordneter Weise einen Hinweis auch an interessierte Frauen beinhalten, im übrigen aber durchgehend geschlechtsspezifisch männlich textiert sind. Bereinigt um diese "Umgehungsinserate" ergäbe sich ein gegenüber dem Vorjahr sogar geringerer Prozentsatz zweifelsfrei neutraler Inserate (56,9 %).

Bestimmte Stellenbezeichnungen bzw. Formulierungspraktiken sind nach Ansicht der aus-schreibenden Unternehmen als gesetzeskonform zu betrachten, stellen hingegen nach An-sicht der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen einen Verstoß gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung gemäß § 2 c GBG dar, z.B. fremdsprachige Bezeichnungen (Manager, Operator) ohne klarstellenden Zusatz, der sich auch an Frauen richtet. Überdies haben sich im Laufe der bisher vierjährigen Tätigkeit der Gleichbehandlungs-anwaltschaft verschiedene Unschärfen des Gesetzes selbst gezeigt, so auch zur Frage des Ausschreibungsbegriffes des § 2 c. Betriebsinterne informelle Stellenbekanntgaben, lediglich mündliche Stelleninformationen, Ausschreibungen über Radio/TV oder unter Verwendung neuer Kommunikationstechnologien wie "mail-box", "internet", Bekannt-machungen von z.B. PraktikantInnen-, oder KonzipientInnenstellen über Aussendungs-listen der jeweiligen Interessensvertretungen sind nach Ansicht der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen eindeutig vom Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschrei-bung erfaßt, Präjudizentscheidungen zu dieser Frage liegen derzeit aber noch nicht vor.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen hat 1994 keine weiteren Mitteilungen an die Bezirksverwaltungsbehörden erstattet: Die Betriebe wurden lediglich darüber infor-miert, inwiefern ihre Ausschreibungspraxis unseres Erachtens nicht dem Gebot der ge-schlechtsneutralen Stellenausschreibung entspricht, daß die endgültige Klärung der stritti-gen Fragen jedoch mittels Erstellung eines Gutachtens durch die Gleichbehandlungskom-

mission im Bundeskanzleramt erfolgen soll. Der Antrag auf ein solches Gutachten wurde Ende 1994 gestellt.

c) Inserate privater Arbeitsvermittler/innen: Vergleich 1993 - 1994

*** Auswertung nach identen Kriterien:**

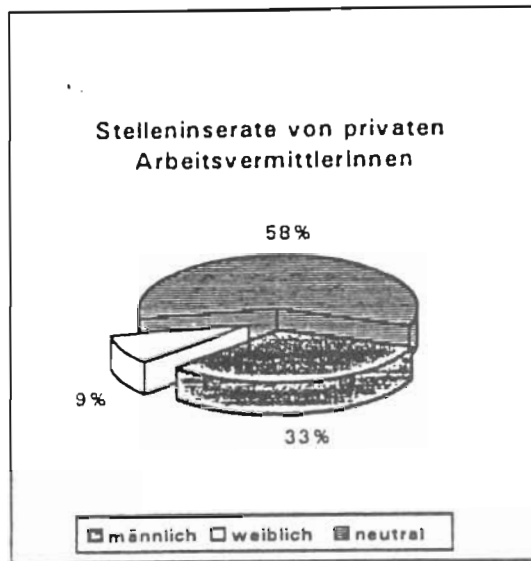
	1993	1994
<i>Gesamtzahl überprüfter Inserate</i>	1.471	2.260
VERSTÖSSE	619 (42,1 %)	273 (12,1 %)
nicht neutrale Inserate richten sich an:		
Männer	78,2 %	84,25 %
Frauen	21,8 %	15,75 %
NEUTRALE Inserate:	852 (58 %)	1.987 (87,9 %)

*** Umgehungsstrategien 1994:**

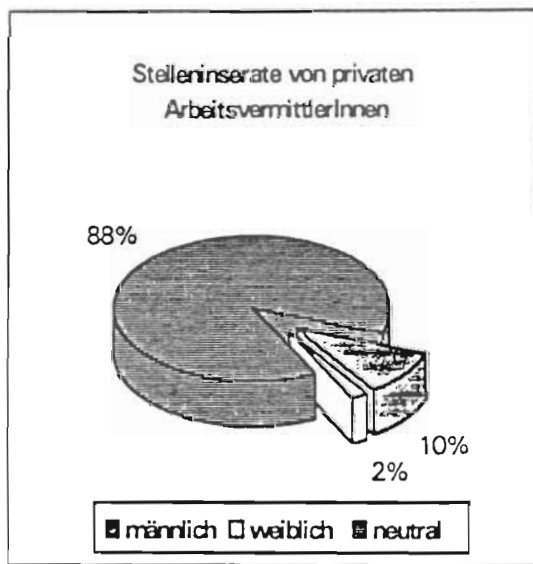
2.260 überprüfte Inserate

Geschlechtsspezifische Inserate/Bewerbungen direkt bei AG	131
fremdsprachige geschl. spezifische Bezeichnungen	13
andere Umgehungen (GBG-Satz-Mißbrauch u.a.)	556
Umgehungen 1994/gesamt	700
davon richten sich an Männer	88,4 %
davon richten sich an Frauen	11,6 %
VERSTÖSSE (s.o) inkl. Umgehungen (nicht neutral)	973 (43,1 %)
nicht neutrale Inserate richten sich an Männer	37,5 %
nicht neutrale Inserate richten sich an Frauen	5,5 %
BEISPIELHAFTE TEXTIERUNG (neutral) 1994	1.287 (56,9%)

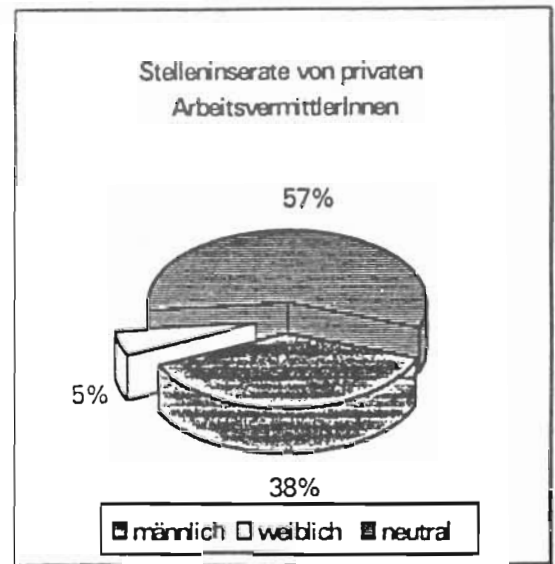
Nach dieser zweiten Auswertungsvariante hätte sich an der Situation somit nichts geändert.



1993



1994 (ohne Umgehungen)



1994 (inklusive Umgehungen)

3.2. Verfahren bei der Bezirksverwaltungsbehörde und Verfahren bei den UVS: (Verfahrensstand 1.3.1995, bisherige Ergebnisse):

a) *Verwaltungsstrafverfahren zu Stellenausschreibungen der Arbeitsmarktverwaltung:*

* *Verfahrensergebnisse Stand 1.3.1995*

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen hat 1993 geschlechtsspezifische Stellenausschreibungen in den "Arbeitsmarktanzeigen" folgender Dienststellen bei den zuständigen Bezirksverwaltungsbehörden beanstandet:

Arbeitsamt Wels	13.10.1993 -	keine Rückantwort der Behörde
Arbeitsamt Vöcklabruck	13.10.1993 -	Ermahnung der verantwortlichen Beauftragten (28.12.1993)
Landesarbeitsamt Niederösterreich	14.10.1993 -	keine Rückantwort
Landesarbeitsamt Wien	15.10.1993 -	keine Rückantwort
Landesarbeitsamt Burgenland	15.10.1993/	Ergänzende Stellungnahme der GAW (8.2.1994) - Ermahnung des verantwortlichen Beauftragten (16.3.1994)
Landesarbeitsamt Salzburg	15.10.1993 -	keine Rückantwort
Landesarbeitsamt Kärnten	13.10.1993/	Ergänzende Stellungnahme der GAW zum Verfahren (27.1.1994) - keine Rückantwort.

Gleichzeitig mit den Mitteilungen an die Bezirksverwaltungsbehörden wurden auch die jeweiligen Leiter der Arbeitsämter bzw. Landesarbeitsämter über die Verstöße gemäß § 10 d informiert, drei Antwortschreiben langten bei der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen ein:

Der zuständige Abteilungsleiter des Landesarbeitsamtes Burgenland verwies auf das bundesweit einheitliche EDV-System der Arbeitsmarktverwaltung und arbeitstechnische Problemen bei händischen Eingaben, in diesen Fällen seien die geschlechtsspezifischen Ausschreibungen eingetreten, zusätzlich müsse die Zeit und die Größenordnung der einzugebenden Vermittlungsaufträge berücksichtigt werden. Der Abteilungsleiter versicherte, in Zukunft geschlechtsneutrale Eingaben zu gewährleisten.

Der Leiter des Landesarbeitsamtes Salzburg bedauerte ebenfalls etwaige Versäumnisse, welche er mit denselben Begründungen entschuldigte, auch hier wurde glaubhaft versü-

chert, künftig verstärktes Augenmerk auf geschlechtsneutrale Insertionen zu richten - Dienstanweisungen an die jeweiligen MitarbeiterInnen und entsprechender Dienstunterricht würden erfolgen.

Der Leiter des Landesarbeitsamtes Kärnten hingegen gestand zwar zu, daß bei formaler Betrachtungsweise Gesetzesverstöße vorlägen, wies aber darauf hin, daß es seiner Ansicht nach den Intentionen des Gleichbehandlungsgesetzes mehr entspräche, eine Bewußtseinsänderung nicht durch Strafanzeigen herbeizuführen, sondern primär durch Argumentations- und Überzeugungsarbeit. Seiner Ansicht nach wurde hier der falsche Weg seitens der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen gewählt, diese Vorgangsweise erscheine ihm als nicht sehr kooperativ und nicht den üblichen Usancen einer Zusammenarbeit zwischen öffentlichen Stellen entsprechend. Dennoch werde er bemüht sein, in allen Einzelheiten dem Gleichbehandlungsgesetz genüge zu tun.

Da die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen bei den Bezirksverwaltungsbehörden keine Parteistellung hat, gibt es derzeit keine Verpflichtung, uns über Verfahrensergebnisse zu informieren. Eine andere Möglichkeit wäre zumindest die verpflichtende Information an die arbeitsmarktpolitische Abteilung für Frauen in der Bundesgeschäftsstelle der AMS.

* Überprüfung der Arbeitsmarktservice-Insertionen 1994

Im Zeitraum Mai/Juni 1994 wurden die Arbeitsmarktanzeiger neuerlich überprüft, wobei der Prozentsatz nicht neutraler Insertionen annähernd gleichgeblieben ist:

Erfasste Inserate <u>1993</u> :	33.012
nicht neutral:	1.181 (<u>3,6 %</u>)
Erfasste Inserate <u>1994</u> :	41.040
nicht neutral:	1.450 (<u>3,5 %</u>)

Bundesland	Inserate absolut/Prozent AMS (österreichweit)	nicht neutrale Inserate absolut/Prozent 1994 (Länderinserate)	nicht neutrale Inserate 1993 (Vergleich)
Wien	3.250 / 7.9 %	21 / 0.6 %	8.7 %
Niederösterreich	29.178 / 71.1 %	1.287 / 4.4 %	3.2 %
* Oberösterreich	328 / 0.8 %	13 / 4.0 %	-
Salzburg	3.445 / 8.4 %	21 / 0.6 %	1.7 %
* Tirol	454 / 1.2 %	5 / 1.1 %	0 %
* Vorarlberg	nur Stellenbewerbungen, keine Ausschreibungen		-
Kärnten	1.045 / 2.5 %	8 / 0.1 %	3.2 %
* Steiermark	nur Stellenbewerbungen, keine Ausschreibungen		-
Burgenland	2.007 / 4.9 %	95 / 4.7 %	2.6 %
Bundesweiter BMAS-Anzeiger	1.333 / 3,2 %	0 / 0 %	n.e.
Gesamt Österreich	41.040	1.450 / 3.53 %	Beanstandungen 1.181/3.6 %

* Diese Bundesländer veröffentlichten 1993 überwiegend BewerberInneninserate (in Vorarlberg ausschließlich), von den wenigen Stellenausschreibungen der Ämter waren 1993 in Oberösterreich nur 2 von 388 nicht neutral, in der Steiermark und Tirol keines. Die Formulare des Arbeitsmarktservice wurden bzw. werden in der Zwischenzeit so umgearbeitet, daß den ArbeitgeberInnen keine Möglichkeit zur Wahl zwischen der Einstellung männlicher oder weiblicher ArbeitnehmerInnen mehr eingeräumt wird.

Die AMS-Dienststellen in Wien, Salzburg und Kärnten inserieren nunmehr fast durchwegs gesetzeskonform, während vor allem in den Bundesländern Burgenland und Niederösterreich eine Verschlechterung gegenüber dem Vorjahr eingetreten ist.

Die Art der Verstöße seitens der AMS-Dienststellen hat sich gegenüber dem Vorjahr wenig verändert, im Gegensatz zu den privaten ArbeitsvermittlerInnen spielen versteckte Formulierungen keine Rolle. Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen wird vorläufig keine weiteren Mitteilungen an die zuständigen Behörden richten, geplant sind Gespräche mit den zuständigen Frauenreferentinnen der AMS-Stellen bzw. der arbeitsmarktpolitischen Frauenabteilung der Bundesgeschäftsstelle des AMS.

Die Verstöße gegen § 2 c erfolgten primär durch männliche Bezeichnungen wie "Inländer, Ausländer, Österreicher, Nichtraucher, als (z.B.) Tischler" oder durch Zusätze wie "abgeschlossene Familienplanung", "abgeleiteter Präsenzdienst erforderlich". Auffallend sind auch teilweise unterschiedliche Altersgrenzen, die bei Männern höher liegen ("25 bis 40 Jahre, Männer bis 45 Jahre"). Probleme ergaben sich auch bei offenen Stellen für "Ehepaare" oder "Paare", wobei hier eine mittelbare Diskriminierung unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand anzunehmen ist, die nicht nur nach dem Gleichbehandlungsgesetz, sondern auch nach Artikel 2 der EWG-Richtlinie 76/207/EWG vom 9.2.1976 eine Diskriminierung darstellen kann. Weiters waren geschlechtsspezifische Tätigkeitsvorgaben in den Stelleninseraten enthalten, z.B. "Ehepaar gesucht (Chauffeur/Haushälterin)". Fallweise wird auch nach wie vor der Zusatz "nur Männer" oder "nur Frauen" in Stellenanzeigen der AMS verwendet, ohne daß sich aufgrund des angeführten Tätigkeitsbereiches ein bestimmtes Geschlecht als unabdingbare Voraussetzung ergibt.

Das AMS-Burgenland verwendet in der Zwischenzeit einleitend den Satz "im Sinne des GBG wenden wir uns an interessierte Damen und Herren" auch in seinen Arbeitsmarktanzeigen, was unseres Erachtens aber kein geeigneter Weg ist, Gesetzeskonformität herzustellen, wenn im Text selbst weiterhin geschlechtsspezifisch formuliert wird.

b) *Verwaltungsstrafverfahren zu Stellenausschreibungen der privaten ArbeitsvermittlerInnen/Personalberatungsunternehmen:*

Verfahrensstand: 1.3.1995

Anzeigen:	391
Inserate:	465
ArbeitsvermittlerInnen:	64

Keine BVB-Rückmeldungen nach Anzeige: 97

Dzt. offene Verfahren:	55	(nach Einspruch, GAW-Stellungnahme)
Verjährt:	6	
Einstellungen:	59	(exklusive UVS)
Konsumption:	7	

Ermahnungen:	11
Geldstrafen:	116
Strafvolumen ges.:	219.900,-- ÖS
UVS-Einstellungen:	8
UVS-anhängig:	3 (soweit bekannt)

Keine Rückmeldung zu Anzeigen:

Wien - MBA 1/8	- 1 x
MBA 3	- 21 x
MBA 6/7	- 1 x
MBA 18	- 3 x
MBA 19	- 7 x
BH Mödling	- 5 x
Mag. Linz	- 2 x
BH Hallein	- 2 x
Mag. Salzburg	- 1 x
BH Dornbirn	- 17 x
Mag. Innsbruck	- 4 x
Mag. Villach	- 2 x
Mag. Klagenfurt	- 12 x
Mag. Graz	- 19 x

Offene Verfahren: (nach Einspruch bzw. Stellungnahme der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen)

Wien - MBA 1/8	- 5 x
MBA 4/5	- 11 x
MBA 6/7	- 4 x
MBA 9	- 20 x
MBA 13/14	- 9 x
MBA 15	- 1 x
BH Wien- Umgebung	- 1 x
BH Mödling	- 1 x

Magistrat Salzburg - 1 x
 BH Bregenz - 2 x

Einstellung gem. § 45 VStG (nach positiver Reaktion des/der Beschuldigten oder bei zustimmender Stellungnahme der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen)

Wien - MBA 1/8 - 16 x
 MBA 6/7 - 4 x
 MBA 9 - 11 x (Weiterführung gg. andere Beschuldigte: 11 x)
 MBA 13/14 - 21 x (Weiterführung gg. andere Beschuldigte: 19 x)
 MBA 18 - 4 x
 BH Bregenz - 3 x

Ermahnung gem. § 21 VStG:

Wien - MBA 18 - 1 x
 Magistrat St. Pölten - 2 x
 BH Feldkirch - 8 x

Verfolgungsverjährung gem. § 31 VStG

Mag. Linz - 6 x (nach Abtretung durch Mag. Innsbruck)

Konsumption durch Strafe zu anderem Verfahren:

Wien - MBA 3 - 6 x
 MBA 6/7 - 1 x

Geldstrafen:

ÖS 300,--: Wien - MBA 18 - 1 x
 ÖS 500,--: Mag. Salzburg - 32 x

ÖS 800,--:	BH Wolfsberg	- 2 x
ÖS 1.000,--:	Wien - MBA 13/14	- 19 x
ÖS 1.500,--:	Wien - MBA 3	- 4 x
ÖS 2.000,--:	Wien - MBA 15	- 1 x
ÖS 3.000,--:	Wien - MBA 1/8	- 44 x
	- MBA 3	- 2 x
	- MBA 4/5	- 1 x
	- MBA 6/7	- 2 x
	- MBA 9	- 5 x
	Mag. Graz	- 1 x
ÖS 5.000,--	Wien - MBA 6/7	- 1 x
	- MBA 13/14	- 1 x

UVS - Behebung der Strafe u. Verfahrenseinstellung

UVS Wien - 4 x

UVS OÖ - 4 x

UVS - anhängig: (soweit bekannt, möglicherweise weitere Verfahren anhängig)

UVS Wien - 2 x

UVS Tirol - 1 x

Die Bezirksverwaltungsbehörden sind verstärkt dazu übergegangen, Verfahren gemäß § 45 Abs 1 Z 2 VStG einzustellen, d.h.: in Fällen, in denen der/die Beschuldigte die zur Last gelegte Verwaltungsübertretung nicht begangen hat, etwa weil die Verantwortlichen des Betriebes in der Zwischenzeit wechselten oder das Unternehmen verlassen haben, wenn keine Tätigkeiten privater Arbeitsvermittlung vorlagen, oder wenn die Betriebe in glaubwürdiger Weise versicherten, in Hinkunft das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung zu beachten. Die verhängten Geldstrafen stiegen von 93 zum Vorjahresberichtszeitpunkt bekannten Geldstrafen auf 116 verhängte Geldstrafen zum Stand 1.3.1995.

Neben neu verhängten Geldstrafen wurden einige Entscheidungen des Jahres 1994 durch Rechtsmittel aufgehoben und sind die Verfahren derzeit offen bzw. beim Unabhängigen Verwaltungssenat anhängig, einige Verfahren wurden bereits durch den Unabhängigen Verwaltungssenat eingestellt.

Inhaltlich wurden die Entscheidungen des Vorjahres zu Fragen, wann ein Verstoß gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung anzunehmen ist, durch die Folgeentscheidungen 1994 bestätigt: Aufträge zur geschlechtsspezifischen Textierung entgegen dem gesetzlichen Gebot des § 2c können zumutbar abgelehnt werden, rollengeprägte Erwartungshaltungen oder Umsatzerwägungen sind keine zulässigen Rechtfertigungen, ebenso ist unbeachtlich, wenn sich trotz männlicher Textierung auch weibliche Bewerberinnen melden. Englische Bezeichnungen wie z.B. "Manager" sind ohne klarstellenden Zusatz als geschlechtsspezifisch männlich zu betrachten.

Während die Magistratischen Bezirksämter und Magistrate bzw. Bezirkshauptmannschaften fast ausschließlich der rechtlichen Beurteilung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen gefolgt sind, ist nach den nunmehr vorliegenden ersten Entscheidungen der Unabhängigen Verwaltungssenate bereits absehbar, daß die UV-Senate der Länder zu divergierenden Begründungen und Ergebnissen kommen:

Der Unabhängige Verwaltungssenat Wien hat u.a. zur GZ UVS-06/18/00602/94 (Entscheidung vom 13.2.1995) der Berufung Recht gegeben und das Straferkenntnis gemäß § 66 Abs. 4 AVG behoben und das Verfahren gemäß § 45 Abs 1 Z 1 VStG eingestellt mit der Begründung, es läge im konkreten Fall keine Vermittlung von Führungskräften vor ("Vertriebsleiter"), weshalb die zwar an sich geschlechtsspezifische Insertion zum Zeitpunkt der Tatbegehung noch nicht mit Strafe bedroht gewesen war: Die in § 10 d GBG angesprochenen §§ 17 a bis 17 d AMFG traten für die Vermittlung von Führungskräften zwar mit 1.1.1992 in Kraft (BGBl. Nr. 685/1991), hinsichtlich der Vermittlung anderer offener Stellen sah aber diese Novelle des AMFG vor, daß die §§ 17 a bis d erst mit 1.7.1993 in Kraft treten sollten, sofern spätestens zu diesem Zeitpunkt ein Bundesgesetz über die Ausgliederung der Arbeitsmarktverwaltung aus der Hoheitsverwaltung des Bundes in Kraft getreten wäre. Dieses Arbeitsmarktservicegesetz BGBl. Nr. 1313/1994 ist tatsächlich am 1.7.1994 in Kraft getreten, womit auch letztlich die §§ 17 a bis 17 d erst mit diesem Datum in Kraft gesetzt wurden, soweit es sich um die Vermittlung von anderen Personen handelt. Im konkreten Entscheidungsfall (wie auch in anderen Verfahren) lagen die Tatzeiten zeitlich noch vor diesem Inkrafttreten des AMS-Gesetzes und somit auch der §§ 17 a bis d AMFG bzw. der Bestimmungen der Gewerbeordnung über das Gewerbe "Arbeitsvermittler". Da aufgrund der Aktenlage nicht erkennbar war, daß es sich um Vermittlungstätigkeit in Bezug eine Führungskraft gehandelt hätte, war somit § 10 d Gleichbehandlungsgesetz nicht anwendbar.

Demgegenüber hat der Unabhängige Verwaltungssenat Oberösterreich u.a. zu UVS-2900037/2/Gf/Km (Entscheidung vom 7.2.1995) der Berufung ebenfalls stattgegeben, das angefochtene Straferkenntnis aufgehoben und das Verwaltungsstrafverfahren eingestellt, dies aber mit einer anderen Begründung:

Das seitens der GAW beanstandete Inserat bezog sich auf die ausgeschriebene Stelle "Leiter Landtechnik/Österreich" und wurde vom Magistrat Linz ebenfalls als geschlechtsspezifisch männlich beurteilt. Der UVS OÖ hingegen kam zum Ergebnis, daß "allein aus der Verwendung bloß maskuliner Endungen und der damit gleichzeitig unterlassenen Verwendung auch weiblicher Endungen noch keinesfalls geschlossen werden (kann), daß die ausgeschriebene Stelle deshalb nur für Männer und nicht auch für Frauen zugänglich wäre. Dieser Schluß wäre zunächst nicht nur in einem erheblichen Maße wirklichkeitsfremd, sondern hieße auch zu verkennen, daß der manchmal in Boulevardschriften anzutreffenden, geradezu krampfhaft bis unsinnig wirkenden Verunstaltung von Wörtern der deutschen Sprache (wie Neuerfindung maskuliner und femininer Endungen -, Einbindung maskuliner und femininer Endungen in ein und dasselbe Wort) zumindest im amtlichen Bereich - und hiezu zählt jedenfalls ein Verwaltungsstrafverfahren - eben grammatikalische Grenzen gesetzt sind". Der UVS OÖ bezieht sich in seiner Begründung nicht nur auf Artikel 8 B-VG (Staatssprache), sondern auch auf das Lexikon "Duden", Rechtschreibung der deutschen Sprache. Zu einer gleichzeitigen Anführung der theoretisch möglichen Form (Leiterin) wäre der Beschwerdeführer nach Ansicht des UVS OÖ aber durch § 10 d GBG grundsätzlich von vornherein nicht verpflichtet, weil einerseits bei objektiver Würdigung der Stellenausschreibung durch die Verwendung der bloß männlichen Form keine geschlechtsspezifische Beschränkung erfolgte und andererseits an einen Normunterworfenen jedenfalls kein strengerer Maßstab angelegt werden darf als an den Normsetzer selbst (unter Bezugnahme auf die geschlechtsspezifisch männliche Textierung des Gleichbehandlungsgesetzes). Gleichzeitig verkennt der UVS OÖ aber nicht, daß generell schon durch die Verwendung bloß männlicher Endungen im Zuge der Stellenausschreibungen in einer Tageszeitung eine gewisse Präferenzierung eines bestimmten Geschlechtes bei der Postenbesetzung zum Ausdruck gebracht werden kann (und offensichtlich auch werden soll) insoferne, daß den andersgeschlechtlichen Bewerbern auf diese Weise bereits suggeriert wird, daß deren Bemühungen um die Stelle bereits von vornherein als wenig aussichtsreich erscheinen. Nach Ansicht des UVS OÖ sei es jedoch nicht Gegenstand des Verbotes des § 10 d GBG, einen solchen Effekt zu verhindern. Auch aus rechtspolitischer Sicht erachtet der UVS OÖ es durchaus als plausibel, daß es zur Erreichung eines Zieles (wie z.B. in untypische Berufsdomänen einzudringen) eben eines gewissen Maßes an Zivilcourage bedürfe, dies treffe insbesondere bei der Besetzung von Führungspositionen wie im vorliegenden Fall zu.

Die GAW teilt die Ansicht des UVS OÖ nicht, eine Anrufung des Verwaltungsgerichtshofs ist jedoch mangels Parteienstellung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen nicht möglich.

Gleichzeitig macht das Erkenntnis des UVS OÖ aber deutlich, daß eine nicht-diskriminierende Gesetzessprache insbesondere auch im Gleichbehandlungsgesetz unabdingbar ist.

Im übrigen hat der UVS OÖ den Beschuldigten als privaten Arbeitsvermittler im Sinne des § 10 d AMFG angesehen, wodurch die Strafbestimmung des § 10 d GBG anwendbar war, weil gleichzeitig von einer Vermittlung von Führungskräften ausgegangen wurde. Bemerkenswert sind die Ausführungen des UVS OÖ insoferne, als die Beurteilung ganz unabhängig davon erfolgte, ob der private Arbeitsvermittler die formalen gewerberechtlichen bzw. arbeitsmarktförderungsgesetzlichen Voraussetzungen (Mitteilung an das Landesarbeitsamt) für seine Tätigkeit erfüllt hat oder nicht, dies ergäbe sich aus dem Schutzzweck der Norm.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen wird vorläufig keine weiteren Überprüfungen vornehmen.

Zunächst soll der Ausgang der noch offenen Verfahren bei den Unabhängigen Verwaltungssenaten abgewartet werden, die möglicherweise zu auch in anderen Punkten abweichenden Ergebnissen führen werden.

Relativ klar scheint bereits zu sein, daß auch Personalberatungs- und Managementberatungsunternehmen von der Sanktion des § 10 d erfaßt sind.

Welche gesetzlichen Verbesserungen nötig sind, um einerseits auch den großen Kreis der ArbeitgeberInnen in die Sanktion einzubeziehen und andererseits zu verhindern, daß UVS-Erkenntnisse wie das dargestellte unanfechtbar sind, weil weder die Stellenwerberin, noch die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen im Verwaltungsstrafverfahren Parteistellung haben, sollte nach Abschluß aller Verfahren Gegenstand grundsätzlicher Überlegungen sein.

4. GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

4.1. Abgeschlossene Anträge 1993/1994, Umsetzung der Kommissionsempfehlungen:

Im Berichtsjahr hat die Kommission neun Verfahren mit einer Empfehlung abgeschlossen, davon wurden acht Verfahren von der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen eingeleitet: Sechs dieser nunmehr abgeschlossenen Anträge der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen stammten aus dem Jahr 1993 (GBK 8/93, GBK 1/93-94, GBK 3/93-94, GBK 5/93-94, GBK 2/93-94 = § 5 Gutachten, GBK 6/93-94), zwei im laufenden Berichtsjahr 1994 neu eingebrachte Anträge der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen konnten ebenfalls erledigt werden (GBK 8/94, GBK 9/94; vgl. Bericht der Gleichbehandlungskommission).

Neben dem Gutachten zur Lehrlingseinstellung (Wiener Zeitung vom 10. Dezember 1994) und den zwei positiv entschiedenen Fällen des Berichtsjahres (sexuelle Belästigung; Entgeltdiskriminierung) wurden drei Anträge des Jahres 1993 mit einer ausdrücklichen Feststellung eine Diskriminierung entschieden (zwei Fälle sexueller Belästigung: 1/93-94, 5/93-94; Beförderungsdiskriminierung 3/93-94). In einem Fall (GBK 8/93) konnte eine Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung nicht ausgeschlossen werden, eine Prämiennachzahlung wurde seitens der Gleichbehandlungskommission empfohlen, in einem zweiten Fall sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (GBK 6/93-94) konnte eine Diskriminierung in Form sexueller Belästigung sowie bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ebenfalls nicht ausgeschlossen, aber auch nicht ausdrücklich festgestellt werden.

Der einzig negativ entschiedene Fall des Jahres 1994 (GBK 7/94) wurde von einer sexuell belästigten Frau über ihre Rechtsanwältin eingebracht. Nachdem der Sachverhalt außerhalb des zeitlichen Geltungsbereich des § 2 Abs 1 a, 1 b gelegen ist (vor dem 1.1.1993), konnte keine Diskriminierung im Sinne dieser Bestimmung festgestellt werden, wären die Vorfälle zu einem späteren Zeitpunkt erfolgt, hätte jedoch eine sexuelle Belästigung im Sinne des Gesetzes vorgelegen.

Zwei neue Anträge 1994 (GBK 1/94, GBK 10/94) der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen wurden nach Abschluß eines arbeitsgerichtlichen Vergleiches zum parallel laufenden Kommissionsverfahren auf Wunsch der betroffenen Frauen zurückgezogen: In einem Fall sexueller Belästigung am Arbeitsplatz erzielte die Klägerin einen Vergleich über ÖS 100.000,- netto (sie wurde nach der sexuellen Belästigung auch gekündigt), im

zweiten Fall erhielt eine Mühlenarbeiterin, die nach Rückkehr aus dem Karenzurlaub gekündigt wurde, eine Entschädigung von vier Monatsentgelten.

In weiteren zwei Fällen, allerdings noch aus dem Jahr 1993, nämlich GBK 10/93 und 4/93-94 (ebenfalls Anträge der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen) konnte eine zufriedenstellende Lösung gefunden werden und wurden die Anträge ebenfalls durch die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen zurückgezogen:

Im ersten Fall sexueller Belästigung am Arbeitsplatz mit anschließender Kündigung erzielte die Klägerin einen Vergleich über 45.000,-- ÖS bei Gericht. Im zweiten Fall einigte sich eine ebenfalls gekündigte Mitarbeiterin, die zuvor beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden war, bei laufendem Kommissionsverfahren mit ihrer ehemaligen Arbeitgeberin dahingehend, daß sie in Hinkunft als freie Mitarbeiterin weiterarbeiten wird, wobei gleichzeitig auch Einigung über ausstehende Entgeltforderungen erzielt werden konnte.

Zur Umsetzung der Kommissionsempfehlungen muß festgehalten werden, daß lediglich im positiv entschiedenen Fall einer beruflichen Aufstiegsdiskriminierung (GBK 3/93-94) die Kommissionsempfehlung dahingehend umgesetzt wurde, daß der bei der Beförderung diskriminierten Angestellten eine für sie interessante Position, die in absehbarer Zeit vermutlich zur Besetzung gelangen wird, in Aussicht gestellt wurde (der Arbeitgeber hat einen Verjährungsverzicht abgegeben für den Fall, daß doch noch eine arbeitsgerichtliche Einklagung bezüglich der Schadenersatzansprüche notwendig werden sollte). In allen anderen Fällen wurde trotz positiver Feststellung einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung in keinem Fall eine für die betroffenen Frauen zufriedenstellende Lösung mit den ArbeitgeberInnen gefunden: Eine sexuell belästigte Frau lehnte eine ihr angebotene Entschädigungszahlung im Anschluß an die Kommissionsempfehlung unseres Erachtens zurecht als zu niedrig ab. Da hier auch eine Kündigungsanfechtung vorliegt, ist der Fall bei Gericht anhängig. Auch in zwei weiteren Fällen sexueller Belästigung mußten die betroffenen Arbeitnehmerinnen (eine Angestellte; zwei weibliche Lehrlinge) ihre Schadenersatzansprüche bei Gericht einklagen. Eine Frau, deren Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung positiv festgestellt wurde (Verweigerung der Definitivstellung) hat in der Zwischenzeit in erster Instanz eine positive Gerichtsentscheidung erwirkt, hier wurde Berufung eingelegt.

Es stellt sich daher die Frage, welche Autorität den Empfehlungen der Gleichbehandlungskommission in Hinkunft zukommt, wenn die betreffenden Unternehmen offenbar nur selten gewillt sind, den Kommissionsempfehlungen Folge zu leisten.

4.2. Neue Anträge 1994:

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen brachte 1994 acht neue Anträge in der Gleichbehandlungskommission ein (davon ein Antrag gemäß § 5 auf Erstellung eines Gutachtens zu Fragen des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung), alle übrigen sechs Verfahren erfolgten über Antragstellung einer individuell betroffenen Frau jeweils mit Rechtsschutzvertretung einer Arbeiterkammer oder der Fachgewerkschaft bzw. wurde ein Antrag mangels Antragsberechtigung einer beruflichen Interessensvertretung amtswegig aufgegriffen, ein weiteres Verfahren gemäß § 5 zu Fragen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wurde auf Antrag der ArbeitnehmerInnenvertretungen 1994 eingeleitet.

Die von der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen 1994 neu gestellten Individual-Anträge betrafen zwei Fälle sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (im Fall zweier Lehrlinge mit anschließendem berechtigten vorzeitigen Austritt GBK 9/94; im Fall einer Angestellten mit anschließender Kündigung durch den Arbeitgeber GBK 1/94), ein Fall die Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung durch Verweigerung der Definitivstellung (GBK 8/94) bzw. ein weiterer Fall eine Entgeltdiskriminierung durch Ausschluß eines männlichen Angehörigen von der betrieblichen Hinterbliebenenpension (GBK 8/94 - offen). Zwei Fälle betrafen Kündigungen von Frauen, eine im Anschluß nach Rückkehr aus dem Karenzurlaub (GBK 10/94), eine zweite im Zuge angeblicher Rationalisierungsmaßnahmen, wobei jedoch eine vorausgegangene Entgeltdiskriminierung und Diskriminierung bei den Arbeitsbedingungen sowie beim beruflichen Aufstieg und bei den Weiterbildungsmaßnahmen angenommen werden mußte (GBK 9/94). Die beiden letzten Fälle sind wie erwähnt noch anhängig, ebenso das § 5-Gutachten zur Entgeltfestsetzung.

4.3. Anträge in Vorbereitung 1995:

Zu Jahresende 1994 absehbar waren zwei Anträge zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sowie einer zu Entgeltdiskriminierung, wobei hinsichtlich der sexuellen Belästigungen nach Interventionen der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen der Arbeitsplatz jeweils erhalten werden konnte, jedoch keine Einigung mit dem Belästiger selbst erreicht werden konnte. Diesbezüglich sind Anträge in Vorbereitung, ein generelles Gutachten zu Fragen geschlechtsspezifischer Diskriminierung im Reinigungsgewerbe könnte - sofern die Vorarbeiten entsprechend durchgeführt werden können - im Laufe des Jahres 1995 eingebracht werden, ebenso ein Antrag auf ein § 5-Gutachten zur Diskriminierung von Frauen bei der Einstellung als Berufspilotinnen.

4.4. Resümee der GBK-Verfahren 1994:

Die Arbeitsbelastung der Gleichbehandlungskommission, welche aufgrund der personellen Zusammensetzung (11 GBK-Mitglieder aus verschiedensten Institutionen sowie Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen) maximal einmal im Monat zusammentreten kann, hat dazu geführt, daß die zuletzt verkürzte Durchschnittsverfahrensdauer nunmehr wieder leicht gestiegen ist und Frauen neuerlich damit rechnen müssen, erst ca. ein Jahr nach Antragstellung eine Kommissionsempfehlung zu erhalten. Dies wird auch bedingt durch die zunehmend intensivere Fallprüfung, vor allem auch bei Fragen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, nachdem hier die Vorwürfe einer Belästigung von der Gegenseite fast durchwegs völlig abgestritten werden, aber auch durch die zunehmende Zahl von § 5-Gutachten.

Nicht zuletzt aufgrund der langen Verfahrensdauer, aber auch aufgrund der nunmehr häufigeren Kündigungsanfechtungen kommt es in einigen Fällen zu Überschneidungen mit parallel geführten Arbeitsgerichtsverfahren, worin zum identen Prozeßgegenstand auch zusätzliche Rechtsgrundlagen (wie z.B. Arbeitsverfassungsgesetz) überprüft werden. Es zeigt sich in der Praxis, daß ein paralleles GBK-Verfahren in den meisten Fällen durch Abschluß eines (meist günstigeren) arbeitsgerichtlichen Vergleiches gegenstandslos wird, die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen hat daher auf Wunsch der betroffenen Frauen in bisher allen Fällen den Überprüfungsantrag zurückgezogen. Insoweit Kommissionsempfehlungen seitens der ArbeitgeberInnen unbeachtet bleiben - und dies ist vor allem im Bereich sexueller Belästigungen feststellbar - wird eine arbeitsgerichtliche Einklagung praktisch unvermeidlich, es ist jedoch zu beobachten, daß die Arbeitsgerichte Österreichs Gleichbehandlungsüberlegungen nur zögernd aufgreifen.

Generell stellt sich die Frage nach der Autorität der Kommissionsempfehlungen in Fällen sexueller Belästigung, wenn trotz positiv festgestellter Diskriminierung ArbeitgeberInnen oder Belästiger nicht bereit sind, der nicht exekutierbaren Entscheidung der Kommission Folge zu leisten. Dieser Umstand schreckt Frauen allerdings dennoch nicht von einer Antragstellung an die Gleichbehandlungskommission ab, wenn es ihnen ausschließlich darum geht, seitens eines externen ExpertInnengremiums den Sachverhalt in Hinblick auf eine sexuelle Belästigung überprüfen zu lassen.

Die Beiziehung von Vertrauenspersonen (was gerade in Fällen sexueller Übergriffe aufgrund der enormen psychischen Belastung belästigter Frauen dringend notwendig ist) konnte bisher auch ohne ausdrückliche gesetzliche Grundlage durch die Sitzungsleitung gewährleistet werden, umgekehrt tendieren Männer, die einer sexuellen Belästigung be-

schuldigt werden, immer stärker zu einer rechtsanwaltlichen Vertretung auch im Kommissionsverfahren. Dies erhöht wiederum den Verfahrensaufwand innerhalb der Kommission.

Auch in diesem Jahr hat sich die Notwendigkeit gezeigt, Auskunftspersonen, die zur Befragung in die Kommission eingeladen werden, einen Fahrtkostenersatz zu bieten - häufig erfolgt die Anreise insbesondere aus westlichen Bundesländern unter hohen finanziellen Kosten und teilweise auch unter Verlust eines Urlaubs- oder Arbeitstages. Hier wurde auf Anregung der Gleichbehandlungskommission bereits eine gesetzliche Grundlage in Aussicht gestellt.

Hinsichtlich der Antragstellung an die Gleichbehandlungskommission hat sich in diesem Jahr erfreulicherweise gezeigt, daß Anträge an die Gleichbehandlungskommission nicht mehr nur durch die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen eingebracht wurden, sondern auch durch Frauen- und Rechtsschutzabteilungen der Arbeiterkammern oder Fachgewerkschaften bzw. die individuell betroffenen Frauen (zuletzt auch ein männlicher Hinterbliebener, der eine Witwerpension geltend macht). Die Antragstellung seitens der Betriebsräte und Betriebsrätinnen hat sich nicht wesentlich erhöht. Hier dürfte allerdings betriebsintern sehr häufig eine Lösung gefunden werden, wodurch sich eine Antragstellung erübrigt, wie sich auch in den Beratungen der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen gezeigt hat.

5. GLEICHBEHANDLUNG UND GLAUBWÜRDIGKEITSANSPRÜCHE:

Die Tatsache, daß Frauen als unselbständig Beschäftigte geringere Einkommen beziehen und in den oberen Etagen der Berufswelt selten zu finden sind, dieses Wissen ist mittlerweile Allgemeingut.

Auch über das Ziel, diesen Zustand dahingehend zu ändern, daß Frauen bessere Positionen als die derzeitige "Gastrolle" in der Arbeitswelt angeboten werden, kann in vielen Fällen noch Einigkeit erzielt werden.

Wenn es aber darum geht, die Gründe für die Benachteiligung der Frauen in der Arbeitswelt zu identifizieren, wird das Problem sehr schnell dadurch entschärft, daß die Gründe auf seiten der Frauen gesucht werden.

Grob zusammengefaßt und ganz allgemein formuliert lauten die wichtigsten Begründungen:

Frauen seien als Arbeitskräfte nicht so nützlich für den Arbeitgeber, weil sie durch geringere Qualifikationen, geringere körperliche Belastbarkeit oder beispielsweise durch das Verbot der Nachtarbeit gehandicapt seien, Frauen hätten Nachteile vor allem aufgrund der Segmentierung des Arbeitsmarkts zu gewärtigen, weil sie nach wie vor die "falschen" Ausbildungen wählen, bzw. Frauen seien zuwenig berufsorientiert, um wirklich einsatzfähig und damit für Führungsaufgaben geeignet zu sein (und dies schon potentiell aufgrund ihrer Fähigkeit, Kinder zu gebären).

Meist wird entschuldigend hinzugefügt, daß Frauen, die all diese Handicaps nicht aufweisen, einfach noch nicht lange genug in der Arbeitswelt tätig seien, um die Benachteiligung voll aufgeholt zu haben.

Diese Gedankengänge, die letztlich zu dem Schluß führen müssen, Frauen seien nicht etwa deshalb in der Arbeitswelt schlechter gestellt, weil sie als Frauen schlechter behandelt werden, sondern es würde sich um einen Prozeß handeln, in dem in erster Linie Frauen zur Veränderung aufgerufen sind, findet sich bei jedem einzelnen Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission in den Stellungnahmen der Arbeitgeber, häufig aber auch in der Auffassung der gesamten oder überwiegenden Arbeitsumgebung einer beschwerdeführenden Frau wieder. Die Schlußfolgerung, benachteiligten Frauen würde einfach die eine oder andere Voraussetzung fehlen, liegt dann nahe.

Um dies zu verdeutlichen, ein Beispiel aus einem Bereich, der von der Beweislast her an sich unproblematisch erscheint: Ein Frau meldet sich, weil sie im zweiten Bildungsweg, eine FacharbeiterInnenausbildung absolviert hat, auch als Facharbeiterin eingesetzt wird, dies allerdings zu einem HilfsarbeiterInnenlohn. Zunächst, und die Betonung liegt leider auf zunächst, wird der Frau nicht nur von der Gleichbehandlungsanwaltschaft, sondern

auch von Außenstehenden geglaubt. Dies allerdings nur so lange, bis der Arbeitgeber seine Stellungnahme abgegeben hat, die da lautet: Die Ausbildung der Frau ist nicht so gut wie die der Männer, die die Arbeitsplätze neben ihr einnehmen und die Frau macht überdies nicht die vollständige Tätigkeit eines Facharbeiterarbeitsplatzes sondern nur einen Teil davon.

Mehr braucht der Arbeitgeber im allgemeinen nicht zu tun, um die Arbeitsumgebung der beschwerdeführenden Frau davon zu überzeugen, daß die Gründe für die Benachteiligung bei der Frau selbst liegen. Es ist auch für die MitarbeiterInnen der Gleichbehandlungsanwaltschaft immer wieder verblüffend, zu sehen, wie schnell und problemlos solche Aussagen als glaubwürdig hingenommen werden.

So selbstverständlich verankert ist das allgemeine Bewußtsein, daß Frauen zwar benachteiligt werden, daß es dafür aber immer gute Gründe gibt, die bei den Frauen selbst liegen.

Aufgabe der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Zusammenarbeit mit der betroffenen Frau wäre es beim oben geschilderten Problem im Falle eines Kommissionsverfahrens, Unterlagen und Informationen zu besorgen und beizubringen, um die "Glaubhaftmachung des Arbeitgebers", die im Grunde nur aus Behauptungen besteht, aufgrund ihrer Verankerung im allgemeingesellschaftlichen Konsens aber als Glaubhaftmachung akzeptiert wird, zu widerlegen.

Im oben angesprochenen Fall bedeutet dies etwa: Unterlagen über die Lehrpläne der verschiedenen Ausbildungen besorgen, vergleichen, ob zum Beispiel die Behauptung eines Arbeitgebers, die Ausbildung der Frauen enthalte praktisch keine Praxis, zutrifft. Ist die Behauptung noch undifferenzierter etwa in dem Sinn, die Ausbildung der Frau sei einfach schlechter, genauere Klärung der Gründe für diese Behauptung und Erbringung des Gegenbeweises. Stellt sich heraus, die Ausbildung der Frau weist tatsächlich weniger Praxis auf, Klärung der Frage, welches Ausmaß an Praxis für den konkreten Arbeitsplatz notwendig ist. Erstellung von Arbeitsplatzbeschreibungen, um nachzuweisen, ob und in welcher Form die männlichen Kollegen und die Kollegin gleiche, vergleichbare oder verschiedene Arbeiten machen. Gespräche mit ExpertInnen, um die Gleichwertigkeit oder Ungleichwertigkeit von Arbeiten festzustellen.

Nur wenn es der betroffenen Frau mit unserer Unterstützung gelingt, alle diese Unterlagen beizubringen und in der Kommission den entsprechenden Nachweis zu führen, wird es ihr gelingen, eine Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes glaubhaft zu machen.

Und dies in einer gesetzlichen Situation, die gleiche Glaubwürdigkeitsansprüche für Arbeitgeber und Arbeitnehmerin vorschreibt.

Und: In einem Diskriminierungsbereich, in dem nach allgemeiner Auffassung davon ausgegangen wird, daß der Nachweis der beruflichen Benachteiligung ganz einfach möglich sein müßte.

Etwas entschärft wird diese Situation nur dadurch, daß sich das Gleichgewicht der Glaubwürdigkeitsansprüche für Mitglieder der Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft, also für Menschen, die mit sehr vielen ähnlich gelagerten Benachteiligungen zu tun haben, nach und nach dadurch wieder herstellt, daß Gleichstellungsansprüche von Frauen immer wieder mit ähnlichen Argumenten abgeschmettert werden.

Dadurch wird für die Personen, die sehr viel mit Benachteiligungen befaßt sind, das Muster erkennbar, mit dem es möglich ist, Benachteiligung durch Gründe auf Seiten der Frauen zu erklären.

Diese Muster sind für die Diskriminierungsbereiche, mit denen die Kommission bereits länger arbeitet, recht klar erkennbar: Im Fall der Einkommensdiskriminierung wird meist betont, daß die Arbeit der Frauen leichter, weniger anspruchsvoll, weniger Erfahrung erfordern, weniger Qualifikation erfordern, weniger wichtig für den Betrieb etc. sei. Das Erstaunliche daran ist nicht die Behauptung, sondern die Tatsache, wie glaubhaft solche Behauptungen wirken, weil eigentlich ohnehin alle davon überzeugt sind, daß Frauen deshalb schlechter bezahlt werden, weil sie weniger wichtige Arbeiten machen und weniger wichtige Arbeiten machen, weil sie schlechter bezahlt werden.

Wenn aber in der Argumentation vor der Gleichbehandlungskommission etwa im Fall gleicher Tätigkeit eine zusätzliche Qualifikation der Frau stets als unwichtig, eine Zusatzqualifikation des Mannes aber stets als entscheidend für höhere Bezahlung gewertet wird, wenn Qualifikationen, die Frauen haben (z.B. pädagogische) stets als weniger wert angesehen werden als Qualifikationen, die üblicherweise Männer haben (z.B. technische), dann verlieren solche Behauptungen ihre Selbstverständlichkeit und werden als Teil eines Musters erkennbar, das Frauen in jedem Fall zu weniger wertvollen Arbeitskräften erklärt.

Ähnliches gilt im Fall der Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg: Hier lauten die entsprechenden Arbeitgeberargumente fast immer: Die Frau, die nicht befördert wurde, mag zwar qualifiziert sein (zuweilen wird eingewendet, sie habe nicht die richtige Qualifikation, meist beschweren sich aber nur Frauen, die so viel besser qualifiziert sind als ihre Konkurrenten, daß hier eine Argumentation müßig ist) aber sie ist erstens machtgerig, zweitens nicht zusammenarbeitsfähig (niemand will mit ihr arbeiten, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die ihr unterstellt sind, verlassen den Arbeitsbereich),

wahlweise: nicht teamfähig, und: Ihre Arbeitsleistung läßt seit geraumer Zeit zu wünschen übrig (dies meist nach zahlreichen Belobigungen bis zum Zeitpunkt der Bewerbung).

Diese Argumentation trifft auf die weit verbreitete Auffassung, daß sogenannte "Karrierefrauen" sich ohnehin schwer tun, "eine Frau zu bleiben", daß Chefinnen mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weit schlechter zurechtkommen als Chefs (und umgekehrt) usw.. Sogar für die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission war es daher anfangs schwer, der selbstverständlichen Glaubwürdigkeit solcher Argumente nicht zu erliegen.

Erst wenn bei weiteren Beschwerdefällen dieselben Argumente fast wortgleich verwendet werden, wird das Muster sichtbar.

Erst damit wird es möglich, sich sozusagen außerhalb der allgemein akzeptierten gesellschaftlichen Werturteile zu stellen und klar zu machen, daß auch diese Argumentation dazu dient, Frauen für Ihre Benachteiligung, in diesem Fall für ihre Nichtbeförderung, selbst verantwortlich zu machen.

Dieses Muster, das es für beschwerdeführende Frauen trotz formal gleicher Glaubwürdigkeitsansprüche notwendig macht, stets den Beweis zu führen, während der Arbeitgeber häufig nur Behauptungen bringen muß, die auf der Welle des allgemein akzeptierten gesellschaftlichen Konsens schon von selbst Glaubwürdigkeit gewinnen, läßt sich für jeden Diskriminierungstatbestand des Gleichbehandlungsgesetzes nachweisen.

Die Tatsache, daß es seit Jahrzehnten gelingt, Mädchen mit drei derartigen Behauptungen aus technischen Lehrberufen fernzuhalten, ist nur die offensichtlichste Ausformung eines solchen Musters.

Entgegen seinem Wortlaut stellt das Gleichbehandlungsgesetz daher nicht an beide Parteien des Konflikts die gleichen Glaubwürdigkeitsansprüche.

Besonders krass zeigt sich dieses Ungleichgewicht im Fall der Bewerbungsdiskriminierung, weil es hier der Frau meist nicht möglich ist, den de facto weit größeren Beweisanspruch, der an sie gestellt wird, durch entsprechende Informationsbeschaffung und Kleinarbeit zu kompensieren.

Nur eine Frau, die ihre Konkurrenten und deren Qualifikation so genau kennen würde, wie dies meist bei der Beförderungsdiskriminierung der Fall ist, könnte eine Beschwerde gegen eine Bewerbungsdiskriminierung mit Erfolgsaussicht einbringen.

Ein kurzfristiger oder auch nur mittelfristiger Ausgleich in diesem Ungleichgewicht der Glaubwürdigkeitsansprüche, die an die beiden Konfliktparteien gestellt werden, ist schwer vorstellbar.

Es wäre allerdings durchaus möglich, gesetzliche Regelungen zu suchen, die nach dem Gleichheitsgrundsatz, nach dem ja nicht nur Gleiches gleich, sondern auch Ungleiches ungleich behandelt werden muß, unterstützend in Richtung dieses Ausgleichs wirken könnten.

Die Beweislastverlagerung, über die auch in der Europäischen Union seit längerem diskutiert wird, hätte ja genau den Sinn, eine formal zwar ungleiche, faktisch aber ausgeglichene Beweislastverteilung herzustellen.

Daß dadurch die Beweisposition des Arbeitgebers schwieriger wird, ist unstrittig. Daß dies aber keine Schlechterstellung gegenüber der beschwerdeführenden Frau bedeutet, sondern lediglich einen gewissen Ausgleich für ihre faktisch viel schwierigere Position, dies sollen die dargelegten Argumente verdeutlichen.

6. INFORMATION. KOOPERATION. ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Die Broschüre "Keine falsche Bescheidenheit", die sich als grundlegendes schriftliches Informationsmaterial über das Gleichbehandlungsgesetz und seine praktischen Anwendungsmöglichkeiten bereits seit 1991 bewährt hat, wurde im Anschluß an die Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes vollständig überarbeitet und im Mai 1994 neu aufgelegt.

Die Informationsfalter, mit denen über Präzedenzentscheidungen der Gleichbehandlungskommission informiert wird, haben sich in der Praxis ebenfalls bewährt, es wurde allerdings zunehmend auch Kritik laut, daß aufgrund der bereits großen Zahl der vorliegenden Entscheidungen die Übersichtlichkeit verlorenzugehen beginne.

Es wurde insbesondere festgestellt, daß es kaum noch möglich sei, einzelne Entscheidungen in der Fülle der Informationsfalter schnell und mühelos aufzufinden.

Dies hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft dazu bewogen, vorläufig keine weiteren Informationsfalter mit Präzedenzentscheidungen herauszubringen, sondern statt dessen mit den Vorbereitungsarbeiten für eine umfassende, übersichtliche und langfristig verwendbare Entscheidungssammlung zum Thema "Gleichbehandlung" zu beginnen.

Diese Entscheidungssammlung, die neben allen Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission seit ihrem Bestehen auch die in Österreich gefällten und uns zugänglichen Gerichtsurteile sowie die Urteile des Europäischen Gerichtshofs zu Fragen beruflicher Gleichbehandlung enthalten wird, wird bis etwa Ende 1995 fertiggestellt sein.

Da Urteile der ersten und zweiten Instanzen in Österreich derzeit durch das Justizministerium noch nicht EDV-mäßig erfaßt werden, muß leider davon ausgegangen werden, daß eine vollständige Darstellung nur für die Gerichtsurteile des Obersten Gerichtshofs möglich sein wird. Andere Gerichtsurteile können nur in die Entscheidungssammlung aufgenommen werden, wenn über Arbeiterkammern, Gewerkschaften oder Gerichte selbst Informationen zur Gleichbehandlungsanwaltschaft gelangt sind. Wie das Justizministerium mitgeteilt hat, ist eine EDV-Dokumentation allerdings im Aufbau und wird in wenigen Jahren zur Verfügung stehen.

Da die geplante Entscheidungssammlung nach dem Prinzip juristischer Entscheidungssammlungen jederzeit ergänzbar sein wird, kann dann auch eventuell fehlende Judikatur einfach und kostensparend hinzugefügt werden.

Weitere Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission, die laufend getroffen werden, werden die Entscheidungssammlung ebenfalls immer wieder ergänzen.

Es wird auch weiterhin großes Gewicht darauf gelegt werden, Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission allgemein verständlich, auch für Nicht-JuristInnen verwendbar und daher jedenfalls redaktionell bearbeitet zu veröffentlichen.

Auf Sicht gesehen wird es mit der Entscheidungssammlung möglich sein, nicht nur den derzeitigen Stand der Rechtsprechung zum Thema Gleichbehandlung im weitesten Sinn, sondern auch die weitere Entwicklung der Gleichbehandlung in Österreich zu verfolgen.

Als Ergebnis des wissenschaftlichen Projekts "Versteckte Diskriminierungen im Betrieb", das das Institut für Alltagskultur in Salzburg im Auftrag des Frauenministeriums und unter Begleitung der Gleichbehandlungsanwaltschaft 1993 abgeschlossen hat, wurde unter dem Arbeitstitel "Handbuch für BetriebsrätInnen" das Institut für Alltagskultur mit der Erstellung eines Wegweisers zum Aufspüren versteckter Diskriminierungen im Betrieb beauftragt.

Das "Handbuch" soll allerdings entgegen dem Arbeitstitel keineswegs nur für BetriebsrätInnen zugänglich sein, sondern allen benachteiligten Frauen und sonst Interessierten. In erster Linie wird es aber natürlich den Frauen und Männern, die als BetriebsrätInnen und Betriebsräte als Verhandlungspartner des Arbeitgebers für Lohngestaltung, Gestaltung von Aufstiegsmöglichkeiten, Zulagen, Prämien, Arbeitsorganisation etc. mitverantwortlich sind, zur Verfügung gestellt werden.

Da die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen zur engen Zusammenarbeit mit dieser Personengruppen nicht nur vom Gesetz verpflichtet ist, sondern auch innerbetriebliche Verhandlungen ohne Unterstützung von Betriebsräten und Betriebsrätinnen kaum zielführend wären, die Gleichbehandlungsanwaltschaft daher auf die Zusammenarbeit angewiesen ist und diese sucht, wurde ein Weg gesucht und mit dem "Handbuch" gefunden, vor allem BetriebsrätInnen die aktionsorientierten Ergebnisse wissenschaftlicher Forschung zur Verfügung zu stellen.

Das Handbuch wird im Frühjahr/Sommer 1995 fertiggestellt sein und dann der Öffentlichkeit vorgestellt werden.

Die mündliche Informationsarbeit in Form von Diskussionsveranstaltungen und über die Medien hat sich in der Weise stabilisiert, daß sich ein Bedarf von ca. 50 Informationsveranstaltungen pro Jahr für ArbeitnehmerInnenorganisationen, Frauenorganisationen und Fraueninitiativen, Universitätsinstitute und sonstige interessierte Organisationen herausgestellt hat.

In dieser Größenordnung ist die Informationsarbeit auch bewältigbar.

Nicht bewältigbar hingegen ist (abgesehen von absoluten Einzelfällen) die Durchführung von Informations- und Bewußtseinsarbeit an Schulen. Aus diesem Bereich wurden allerdings gerade im letzten Jahr (möglicherweise im Zusammenhang mit der Veröffentlichung des Gutachtens über die Benachteiligung von weiblichen Lehrlingen) zunehmend Wünsche nach Diskussions- und Informationsveranstaltungen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft herangetragen. Bisher mußten derartige Wünsche aufgrund der geringen personellen Ressourcen abgelehnt bzw. auf einen Zeitpunkt verschoben werden, zu dem mehr als eine Person im Bereich der Informations- und Bewußtseinsarbeit tätig werden kann.

Da aber gerade Prävention bei Mädchen in dem Sinn, sich von vornherein Ungleichbehandlung nicht gefallen zu lassen, sinnvoll und notwendig wäre, wurde die Entscheidung, vorläufig keine Veranstaltungen an Schulen durchzuführen, nur unter großem Bedauern getroffen.

Das Interesse der Medien hat sich im Jahr 1994 sehr stark auf das Thema sexuelle Belästigung konzentriert. Gleichzeitig ist aber auch anhaltendes Interesse an anderen Gleichbehandlungsfragen festzustellen, eine Tatsache, die so weit wie möglich zur Bewußtseinsarbeit genützt wird.

Da aufgrund der breiten Diskussion über das Problem sexueller Belästigung auch Betriebsrätinnen und Betriebsräte zunehmend mit dem Thema konfrontiert werden, aufgrund fehlender Erfahrung mit und Reflexion über das Problem aber unsicher über die richtige Hilfestellung für belästigte Frauen sind, hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft ihre Unterstützung bei der Entwicklung von Seminar-Modulen zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durch das Bildungsreferat des Österreichischen Gewerkschaftsbundes angeboten.

Erstmals wurde 1994 in Zusammenarbeit mit dem Frauenreferat des Österreichischen Gewerkschaftsbundes ein eintägiges Spezialseminar zur Information über das Gleichbehandlungsgesetz angeboten, eine Fortsetzung 1995 ist vorgesehen.

Dieses Seminar ist für diejenigen Funktionärinnen und Funktionäre gedacht, die sich über die Erstinformation hinaus, die laufend im Rahmen der Gewerkschaftsschule und der

Sozialakademie der Arbeiterkammer angeboten wird, eingehender mit dem Thema auseinanderzusetzen wollen.

Auf Einladung der Projektgruppe "Arbeitsdruck" (gpa-Frauenabteilung und gpa-Ausschuß für Automation und Arbeitsgestaltung) hat die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen ihre Erfahrungen zur Situation von Frauen im Betrieb (Streßfaktoren) aus Gleichbehandlungssicht eingebracht. Die Arbeitsgruppenergebnisse sollen in die Grundlagen der KV-Gestaltung einfließen.

Gemeinsam mit der AK-Jugendschutzabteilung und AK-Frauenabteilung wurde ein MultiplikatorInnen-Seminar (Mitarbeiterinnen von Frauen- und Mädchenberatungsstellen) zu Rechtsfragen der Lehrlingsbeschäftigung mit Schwerpunkt Gleichbehandlung durchgeführt, auch hier ist 1995 ein Anschlußseminar geplant.

Da eigene Aktivitäten der Gleichbehandlungsanwaltschaft in den Bundesländern aufgrund der Kleinheit der Einrichtung nur auf Anforderung stattfinden können, bedarf es systematischer Koordination und Vernetzung mit den dortigen Einrichtungen und Organisationen für Frauen, um den gegenseitigen Informationsaustausch so sicherzustellen, daß Frauen, die Unterstützung benötigen, jeweils zur richtigen, kompetenten Einrichtung gelangen.

Die Gleichbehandlungsanwältin und ihre Stellvertreterin nehmen soweit wie möglich an den Sitzungen der Frauenpolitischen Föderationsplattform der Bundesministerin teil, bei der sich die Frauenbeauftragten der Länder und Gemeinden zu einem regelmäßigen Informationsaustausch treffen.

Bei diesen Gelegenheiten können gemeinsame Aktionen besprochen werden (wie etwa die Unterstützung der Beibehaltung frauenspezifischer Sendungen in Rundfunk und Fernsehen), es besteht aber auch Gelegenheit, die Frauenbeauftragten über Gleichbehandlungsfragen zu informieren.

Bei den Frauenberatungsstellen, die es in jeder Landeshauptstadt gibt, wurden und werden bis Ende dieses Jahres regelmäßig zweimal jährlich Sprechstunden der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen durchgeführt.

Es hat sich allerdings gezeigt, daß diese Sprechstunden, seit die Gleichbehandlungsanwaltschaft ihren absoluten Neuigkeitscharakter verloren hat und damit das Interesse der Medien in den Bundesländern nachgelassen hat, zunehmend weniger frequentiert werden. Die Etablierung eines Beratungsangebots wie in Wien, wo die Gleichbehandlungsanwaltschaft von den Frauen als zentrale Beratungs- und Informationsstelle wahrgenommen und genützt wird, ist in den Bundesländern nicht gelungen und konnte nicht gelingen, weil zweimal jährliche Sprechstunden ein solches Beratungsangebot nicht darstellen können.

Die Zusammenarbeit mit den Frauenberatungsstellen wird daher ab Anfang 1995 in der Form umgestaltet werden, daß Sprechstunden immer dann abgehalten werden, wenn benachteiligte Frauen dies konkret wünschen. Eine entsprechende Information haben alle Frauenberatungsstellen in ihre Veranstaltungsprogramme und Informationsblätter aufgenommen.

Die Zusammenarbeit mit Frauenorganisationen und -initiativen findet nach wie vor in der Weise statt, daß Diskussionsveranstaltungen dann abgehalten werden, wenn dieser Wunsch von einer Organisation an die Gleichbehandlungsanwaltschaft herangetragen wird.

Dort, wo die Gleichbehandlungsanwaltschaft besonderes Interesse daran hat, eine bestimmte Zielgruppe zu informieren, trägt sie allerdings auch von sich aus den Wunsch an Organisationen heran. Dies war 1994 bei der Mutterschutzkonferenz der Arbeitsinspektorinnen Österreichs der Fall, bei der das Thema Gleichbehandlung auf die Tagesordnung gesetzt werden konnte. Damit ist es nicht nur gelungen, praktisch alle Arbeitsinspektorinnen Österreichs über das Gleichbehandlungsgesetz zu informieren, es sind auch bleibende Kontakte mit einigen KollegInnen entstanden, die die Bekämpfung diskriminierender Praktiken in Betrieben sozusagen von zwei Seiten aus ermöglichen werden.

7. REGIONALISIERUNG DER GLEICHBEHANDLUNGSANWALTSCHAFT PLANUNG UND VORBEREITUNG

Seit Anfang 1994 hat die Frauenministerin den Wunsch nach einer Regionalisierung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen in die öffentliche Diskussion gebracht, ein Wunsch, der hinsichtlich der dafür notwendigen Planstellen vom damaligen Beamtenstaatssekretär Kostelka unterstützt wurde und den der Bundeskanzler bei einer Pressekonferenz am Frauentag 1994 in die Regierungsplanung aufnahm.

Im Anschluß daran wurden im Bundeskanzleramt die Vorbereitungsarbeiten aufgenommen, wobei zunächst an eine flächendeckende Regionalisierung in einem, also die Realisierung von acht Außenstellen gleichzeitig, gedacht war.

Da für eine solche groß angelegte Regionalisierung umfangreiche Vorbereitungsarbeiten in allen Bundesländern notwendig gewesen wären (insbesondere die Erhebung spezifischer Zielgruppen- und Bevölkerungsdaten, der Betriebsstruktur, der Unterstützungsmöglichkeiten durch Gewerkschaften und Arbeiterkammern, der vorhandenen Rechtsberatungskapazitäten etc.), wurde die Vergabe eines Werkvertrags an eine Projektvorbereiterin ins Auge gefaßt, die gleichzeitig die organisatorischen Vorbereitungsarbeiten und die Personalsuche hätte durchführen sollen.

Hinsichtlich der institutions- und dienstrechtlichen Verankerungen wurden in zahlreichen Gesprächen (mit Expertinnen und Experten aus dem Sozialministerium, Finanzministerium, Verwaltungsgerichtshof und Bundeskanzleramt) die verschiedensten Varianten geprüft, letztlich hat sich aber herausgestellt, daß ohne eine Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes eine rechtlich haltbare Lösung nicht gefunden werden kann.

Hinsichtlich der Kosten hätte eine gleichzeitige Installierung von Regionalanwältinnen in allen Bundesländern jährliche Kosten von ca. 9 Millionen Schilling erfordert (eine Million pro Regionalanwaltschaft und Jahr, dazu ca. 1 Million Kosten für die Aufstockung der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Wien) wozu einmalig noch ca. ÖS 500.000,-- für die Durchführung aller Vorbereitungsarbeiten im Rahmen eines Werkvertrags zu rechnen gewesen wären.

Dabei war geplant, pro Regionalanwaltschaft eine Juristin sowie eine Sekretärin einzusetzen, die übrigen Kosten ergaben sich aus Raumkosten, Verwaltungsgemeinkosten und Sachkosten.

Im November 1994 wurde die Regionalisierung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen in Form der Errichtung von Beratungsstellen in allen Bundesländern in das Arbeits-

übereinkommen der Bundesregierung aufgenommen. gleichzeitig wurde allerdings klar, daß aufgrund der notwendigen Sparmaßnahmen eine gleichzeitige Realisierung aller Beratungsstellen nicht möglich sein würde.

Es ist daher nun geplant, im Zuge des Jahres 1995 mit einer Beratungsstelle in einem westlichen Bundesland die Arbeit der Regionalanwältinnen aufzunehmen, sobald die dafür notwendige Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes vorgenommen ist und die notwendigen Planstellen vorgesehen werden können.

Notfalls und für kurze Zeit könnte möglicherweise eine Regionalanwältin für Gleichbehandlungsfragen auf Werksvertragsbasis zu arbeiten beginnen, wenn für 1996 sichergestellt ist, daß die entsprechenden Planstellen vorhanden sind.

Da den Sparmaßnahmen im Anschluß an die Regierungsbildung auch der vorbereitende Werkvertrag zum Opfer gefallen ist, müssen der Gleichbehandlungsanwaltschaft jedenfalls und auch schon bei Einrichtung einzelner Beratungsstellen eine Juristin und eine Schreibkraft zur Verfügung gestellt werden, da die Vorbereitungs- und Koordinierungsarbeiten nun von dort vorgenommen werden müssen.

Die Regionalanwältinnen für Gleichbehandlungsfragen sollen weitgehend selbständig tätig sein können, die gesamtösterreichische Einheitlichkeit wird jedoch dadurch gewahrt, daß weiterhin nur eine Gleichbehandlungskommission im Bundeskanzleramt tätig ist und Anträge an diese von der Gleichbehandlungsanwältin in Wien oder ihrer Stellvertreterin eingebracht werden.

Hauptaufgabe der Regionalanwältinnen wird der Aufbau einer fixen Beratungseinrichtung für ein, zwei oder mehrere Bundesländer sein, wie sie derzeit nur für Wien und Umgebung existiert. Da die Erfahrung in Wien und Umgebung bereits gezeigt hat, daß benachteiligte Frauen dieses Beratungs- und Unterstützungsangebot sehr wohl in Anspruch nehmen, wenn es ihnen als ständige Einrichtung in zumutbarer Entfernung angeboten wird, ist nach Abschluß der Regionalisierung damit zu rechnen, daß Frauen in allen Bundesländern die rechtlichen Möglichkeiten des Gleichbehandlungsgesetzes für sich nutzen können.

Großes Gewicht soll in der Tätigkeit der Regionalanwältinnen auf die innerbetriebliche Bereinigung von Benachteiligungen gelegt werden. Diese Möglichkeit der Bereinigung von Diskriminierungen im Vorfeld der Gleichbehandlungskommission hat sich in der bisherigen, bereits mehr als vierjährigen Tätigkeit der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen grundsätzlich stark verbessert.

Vor allem bei Problemen, zu denen bereits eine Präzedenzentscheidung in der Gleichbehandlungskommission herbeigeführt werden konnte, wird es zunehmend möglich, Arbeit-

geber im Rahmen direkter informeller Kontakte oder durch Information und Unterstützung der betroffenen Frau bzw. des Betriebsrats zu einer Einhaltung des Gleichbehandlungsgesetzes zu bewegen.

Dies erfordert allerdings zeitaufwendige und intensive Gespräche mit den entsprechenden ArbeitgeberInnen und kann daher in den Bundesländern sinnvoll nur von einer Regionalanwältin für Gleichbehandlungsfragen durchgeführt werden.

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

Diese Unterstützung durch Spezialistinnen könnten Regionalanwältinnen für Gleichbehandlungsfragen bieten und sie könnten damit dazu beitragen, daß längerfristig auch eine gerichtliche Judikatur zum Gleichbehandlungsgesetz entsteht.

Speziell bei Beratungen zum Diskriminierungstatbestand der sexuellen Belästigung hat sich gezeigt, daß der persönliche Kontakt mit der betroffenen Frau unerlässlich ist. Gerade bei diesem Problem ist es notwendig, regelmäßig und häufig Gespräche mit der belästigten Frau führen zu können und mit ihr die jeweils nächsten Schritte zu besprechen. Nur unter dieser Voraussetzung fühlen sich sexuell belästigte Frauen unterstützt.

In der Vergangenheit wurde zuweilen der Ausweg gewählt, diese Beratung durch die lokalen Einrichtungen der ArbeitnehmerInnenvertretung sicherzustellen, doch ist dies eine Hilfskonstruktion, da es neben der rein rechtlichen vor allem um die inhaltliche und die innerbetriebliche Beratung geht, die seitens der Beraterin möglichst umfangreiche Erfahrungen mit dem Problem der sexuellen Belästigung voraussetzt.

RechtsschutzreferentInnen in ArbeitnehmerInnenorganisationen sind in der Praxis eher selten mit Fällen sexueller Belästigung konfrontiert, Regionalanwältinnen für Gleichbehandlungsfragen würden aufgrund der Wiener Erfahrungen sehr schnell sehr viel mit dem Problem zu tun haben.

Die Durchführung von Diskussionsveranstaltungen, Schulungen, Seminaren und Öffentlichkeitsarbeit im regionalen Bereich sollte ebenfalls von der Regionalanwältin für Gleichbehandlungsfragen wahrgenommen werden. Daß hier vor allem in der Anfangszeit Unterstützung durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft notwendig sein wird, versteht sich von selbst.

Schließlich ist die Installierung von Regionalanwältinnen für Gleichbehandlungsfragen Voraussetzung für eine wirksame Überprüfung der Einhaltung des Gebots geschlechtsspezifischer Stellenanzeigen. Dies vor allem deshalb, weil auf gesamtösterreichischer Ebene schon die Beobachtung der Stellenanzeigen nicht möglich ist. In der geplanten Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes sollte daher auch für Regionalanwältinnen für Gleichbehandlungsfragen die Kompetenz vorgesehen werden, Sachverhaltsdarstellungen an die Bezirksverwaltungsbehörden weiterzuleiten, wenn Stelleninserate nicht dem Gesetz entsprechend formuliert sind.

Wenn eine benachteiligte Frau oder eine sonst antragsberechtigte Institution dies wünscht, sollte die Regionalanwältin für Gleichbehandlungsfragen einen entsprechenden Antrag an die Gleichbehandlungskommission vorbereiten, den sie dann gemeinsam mit der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen oder ihrer Stellvertreterin in der Gleichbehandlungskommission vertritt. Dazu ist ein Teilnahmerecht an den Sitzungen der Gleichbehandlungskommission vorzusehen, das sie gemeinsam mit der bereits jetzt dazu berechtigten Anwältin für Gleichbehandlungsfragen bzw. ihrer Stellvertreterin wahrnimmt.

Die Vorbereitung, Einschulung und Koordination der Regionalanwältinnen und ihrer Tätigkeit wird von der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Wien wahrgenommen werden. Da nun nicht alle Außenstellen auf einmal, sondern die Regionalanwältinnen nach und nach installiert werden, dürfte dies mit entsprechender Aufstockung der personellen Kapazität in Form einer weiteren Juristin und einer Schreibkraft auch zu bewältigen sein,

Wenn die Regionalisierungsphase abgeschlossen ist und in jedem Bundesland eine Regionalanwältin für Gleichbehandlungsfragen tätig ist, könnte die Gleichbehandlungsanwaltschaft in Wien in die Lage versetzt werden, komplexe Problemstellungen, die in weiteren Verbesserungen des Gleichbehandlungsgesetzes münden könnten, voranzutreiben. Dabei ist insbesondere an die Verankerung einer Berichtspflicht für Betriebe, an die Diskussion über die notwendige Beweislastverlagerung, an die Begleitung beschwerdeführender Frauen zu Gerichten und schließlich an Fragen der Arbeitsbewertung gedacht, die zu den schwierigsten und aufwendigsten Materien gehören, die im Rahmen von Gleichbehandlungsproblemen zu bearbeiten sind und über die im Anschluß noch genauer berichtet wird.

Insbesondere für die Diskussion um die Frage der Beweislastverlagerung könnten die Regionalanwältinnen für Gleichbehandlungsfragen wichtige Vorarbeit dadurch leisten, daß sie beispielsweise die Einstellpraxis verschiedener Betriebe in ihrer Region über einen längeren Zeitraum beobachten. Auch dies wird allerdings erst dann möglich sein, wenn eine Regionalanwältin nicht mehr für zwei bis drei Bundesländer zuständig sein wird.

Dann könnten aus dieser längeren Beobachtung sichtbar werdende diskriminierende Einstellungspraktiken, die derzeit im Einzelfall nicht nachgewiesen werden können, aufgegriffen und damit die Notwendigkeit einer Beweislastverlagerung aus der Praxis unterstrichen werden.

Da in Diskussionen immer wieder die Anregung herangetragen wird, Frauenbeauftragte der Länder und Gemeinden oder Mitarbeiterinnen von Frauenberatungsstellen könnten dort, wo (noch) keine Regionalanwältinnen für Gleichbehandlungsfragen installiert sind, diese Aufgaben zusätzlich wahrnehmen, sei an dieser Stelle noch einmal darauf hingewiesen, daß Gleichbehandlungsarbeit Spezialistinnenarbeit ist, wenn sie effektiv sein soll.

Argumentationsmuster und übliche Vorgangsweisen, Benachteiligung von Frauen im Beruf zu rechtfertigen, sind ohne langjährige Erfahrung mit vielen ähnlich gelagerten Fällen oft nicht zu durchschauen und aufzubrechen. Fundiertes Spezialwissen zur Arbeitswelt vor allem in juristischer Hinsicht ist dazu unabdingbar.

In diesem Zusammenhang ist auf die in diesem Bericht bereits dargestellte Problematik der unterschiedlichen Glaubwürdigkeitsansprüche gegenüber ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen hinzuweisen. Spezialisierte Beraterinnenarbeit, wie sie Gleichbehandlungsanwältinnen durchführen, kann daher nicht Aufgabe von generell für Frauenfragen zuständige Frauenbeauftragten sein.

Frauenbeauftragte haben ihren eigenen - sehr umfangreichen - Arbeitsbereich, der in einem eigenen Berufsbild festgelegt wurde. Er erstreckt sich vor allem auf Gleichstellungs- und Frauenförderungsarbeit im eigenen Bereich (also in der Landes- bzw. Gemeindeverwaltung - derzeit z.B. Mitarbeit daran, daß Länder Gleichbehandlungsgesetze beschließen).

Ähnliches gilt für Mitarbeiterinnen von Frauenberatungsstellen, die vor allem familienrechtliche, psychologische und soziale Beratung für Frauen anbieten.

Spezialisierung und Professionalisierung sind Ziele, die hinsichtlich der Arbeit von Frauen, von denen im Beruf viel zu oft verlangt wird, dieses oder jenes (meist unbezahlt) mitzuerledigen, gerade von Frauen nicht aus den Augen verloren werden dürfen.

8. ARBEITSBEWERTUNG: UNTERSTÜTZUNG DER GLEICHBEHANDLUNG ODER FORTSETZUNG DER DISKRIMINIERUNG?

Spätestens seit das Gleichbehandlungsgesetz (mit der Novelle 1993) gleichen Lohn ausdrücklich nicht nur für gleiche, sondern auch für gleichwertige Arbeit vorschreibt, muß sich die Gleichbehandlungskommission auch mit dem Problem auseinandersetzen, wie Arbeitsplätze bewertet werden und welche diskriminierenden und nichtdiskriminierenden Faktoren dabei eine Rolle spielen.

Einer der ersten Beschwerdefälle, in dem die Kommission ganz konkret gefordert war, die Bewertung bestimmter manueller Tätigkeiten durch den Arbeitgeber zu überprüfen, wurde 1993 in der Kommission behandelt.

Es ging dabei um einem Betrieb in der Metallindustrie, in dem Männer und Frauen in einer Produktionshalle an verschiedenen Maschinen arbeitend verschiedene, aber ähnliche Arbeitsschritte durchführten. Dabei waren - wie dies häufig geschieht - alle Frauen mit einer Ausnahme (Kontrolle) in die niedrigste Lohngruppe eingestuft, Männer waren unterschiedlich und mit wenigen Ausnahmen höher eingestuft als die Frauen. Begründet wurde dies mit der höherwertigen Tätigkeit der Männer.

Daraus ergab sich für die Gleichbehandlungskommission die Notwendigkeit, Arbeitsplätze vor Ort zu überprüfen und gleichsam selbst eine Art Arbeitsbewertung durchzuführen. Zunächst wurde die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit einem Betriebsbesuch beauftragt, bei dem wir versuchten, alle Arbeitsplätze möglichst genau zu beschreiben.

Nach Vorlage des Berichts stellte sich allerdings sehr schnell heraus, daß die Beschreibungen für Personen, die die Arbeitsplätze nicht mit eigenen Augen gesehen hatten, als Bewertungsgrundlage nicht ausreichten.

Der nächste Verfahrensschritt wäre daher gewesen, mit der gesamten Gleichbehandlungskommission eine Art Lokalaugenschein durchzuführen. Eine solche "Augenscheinsverhandlung" hat bereits einmal im Jahr 1989 stattgefunden und damals zum Ergebnis geführt, daß Belastungen der zur Diskussion stehenden Frauenarbeitsplätze offenbar wurden, die vorher niemand beachtet hatte.

Bevor ein entsprechender Entschluß in der Kommission gefaßt wurde, beantragten die BeschwerdeführerInnen ein Ruhen des Verfahrens, da innerbetriebliche Verhandlungen aufgenommen worden waren, die schließlich auch zu einem für die Frauen zufriedenstellenden Ergebnis führten.

Für die Mitglieder der Gleichbehandlungskommission war dadurch aber klar geworden, daß Arbeitsbewertungsfragen bereits in diesem einen Fall, den man als noch wenig komplex bezeichnen könnte, weil es sich sowohl bei Männern als auch bei Frauen um rein manuelle Tätigkeiten gehandelt hat, Probleme aufwerfen, mit denen die Kommission sowohl kapazitätsmäßig, als auch von der Expertise überfordert sein muß.

Sollte wieder eine Beschwerde an die Kommission herangetragen werden, bei der Arbeitsbewertung durch die Kommission selbst unumgänglich ist, müßten daher Expertinnen und Experten im Rahmen eines Gutachtens für die Gleichbehandlungskommission beauftragt werden.

Dabei ergibt sich allerdings das Problem, daß die Frage, inwiefern Arbeitsbewertung im Zuge von Lohnfindungsverfahren Gleichbehandlungsbestrebungen durch größere Objektivierung unterstützt und inwiefern sie lediglich diskriminierende Lohnstrukturen legitimiert, in Österreich noch kaum diskutiert ist.

Die "Comparable Worth"-Diskussion im anglo-amerikanischen Sprachraum ist zwar von Andrea Jochmann-Döll mit ihren Büchern "Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit" (1990) und "Die Methoden haben gewechselt, die Geschlechtsabzüge sind geblieben: Auf dem Weg zu einer Neubewertung von Frauenarbeit?" (gemeinsam mit A. Krell 1993 in "Frauenerwerbsarbeit. Forschungen zu Geschichte und Gegenwart") auch im deutschen Sprachraum in Diskussion gebracht worden, doch ist eine grundlegende Auseinandersetzung über die Bewertung männlicher und weiblicher Arbeit und über die Möglichkeiten, diese Lohnstruktur zu verändern, bisher nicht im Gang gekommen.

Ein Schritt, um die Diskussion zu befördern, wurde mit der vom Frauenministerium 1994 herausgegebene Studie "Analytische Arbeitsbewertung und Frauenlohndiskriminierung im Betrieb", die vom Frauendokumentations-, Forschungs- und Bildungszentrum Graz durchgeführt wurde, gesetzt.

Dabei wurde die Analytische Arbeitsbewertung als ausgefeilteste Methode der besseren Erfäßbarkeit (und damit größeren Objektivierung) von Anforderungen, notwendigen Qualifikationen und Belastungen an Arbeitsplätzen anhand eines Beispielbetriebs in Österreich untersucht. Auch dabei handelte es sich um manuelle Tätigkeit im Bereich der Produktion.

Das konkrete Arbeitsbewertungsschema enthielt folgende Merkmalsgruppen für die Bewertung:

1. Fachkönnen: Ausbildung/Erfahrung
2. Handfertigkeit/Körperliche Geschicklichkeit
3. Aufmerksamkeit/Denktätigkeit
4. Körperliche Belastung: Körperhaltung/Muskelbeanspruchung
5. Verantwortung für Produkt und Betriebsmittel: Mögliche Schadenshöhe/Wahrscheinlichkeit des Schadenseintritts
6. Direkte Verantwortung für den Arbeitsablauf: Einfluß auf den Arbeitsablauf/Wahrscheinlichkeit der Ablaufstörung
7. Verantwortung für die Gesundheit anderer: Gefährdungsausmaß/Wahrscheinlichkeit des Schadenseintritts.

Das Ergebnis:

Von 41 möglichen Gesamtarbeitswertpunkten erlangten die Frauenarbeitsplätze durchschnittlich zwischen 9 und 11 Punkte. Der niedrigste Arbeitswert für Frauenarbeitsplätze lag bei 6 Punkten, der höchste bei 15.

Die Hälfte der Männerarbeitsplätze war zwischen 14 und 16 Arbeitswertpunkten eingestuft.

Die niedrigste Einstufung erfolgte bei 13 Arbeitswertpunkten, die höchste bei 30, 13 Arbeitsplätze waren mit zwischen 21 und 26 Arbeitswertpunkten eingestuft.

Ganz grob könnte man sagen: Wo die Bewertung der Männerarbeitsplätze beginnt, ist bei den Frauen schon Schluß.

Die Autorinnen stellten dar, wie der Weg vom neutralen Anforderungsprofil zur geschlechtsspezifischen Bewertung verläuft und gaben Anregungen für die Arbeit von engagierten Frauen mit Arbeitsbewertungsverfahren.

Wie bei vielen anderen Fragen, konnte die Studie für den Bereich der Arbeitsbewertungsverfahren belegen, daß "Neutralität" alleine nicht ausreicht, wenn Menschen in Bereichen agieren, die von traditionellen Vorurteilen, Bewertungsmustern und überkommenen und entsprechend verteidigten Statuspositionen geprägt sind.

Comperable Worth als lohnpolitische Strategie wurde von den Verfechterinnen der Lohngleichheit im englischsprachigen Raum herangezogen, als diese erkannten, daß dieses Managementinstrument benutzt werden konnte, um das Ausmaß der Unterbewertung von weiblich dominierten Tätigkeiten - verglichen mit männlich dominierten Tätigkeiten - zu identifizieren.

Dies hat auch die österreichische Studie in einer Art und Weise unterstrichen, daß sich eine Diskussion darüber, ob die Arbeitsplätze von Frauen unterbewertet werden, wohl erübrigen dürfte.

Nicht erübrigen wird sich allerdings die Diskussion darüber, wie eine Neubewertung stattfinden könnte und wie dabei die Übernahme bestehender, diskriminierender Strukturen vermieden werden kann, eine Gefahr, die auch deshalb so groß ist, weil nach den Erfahrungen in der Gleichbehandlungskommission auch die männlichen Arbeitskräfte, sobald Lohnangleichungen bei Frauen ins Auge gefaßt werden, gegenüber dem Arbeitgeber Druck ausüben, den Abstand durch geeignete Zusatzleistungen an Männer wieder herzustellen.

Da auch Frauen zur Unterbewertung ihrer eigenen Arbeit neigen, stellen sich die Lohnunterschiede vor der Arbeitsbewertung auch nach der Arbeitsbewertung meist sehr schnell wieder her, wie deutsche Untersuchungen eindrucksvoll belegen.

Gleichbehandlungsarbeit, die auf eine Veränderung der Frauenlohnpositionen zielt, setzt daher voraus, daß die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung und vor allem das Statussystem selbst zum Gegenstand der Diskussion gemacht werden.

Geschieht dies nicht und wird allein der lohntechnische Aspekt verfolgt, ist die Gefahr neuerlicher geschlechtsspezifischer Ergebnisse, die nun durch die scheinbar größere Objektivität noch zusätzlich legitimiert sind, sehr groß.

Eine solche gleichbehandlungspolitische ExpertInnendiskussion in Gang zu bringen, sieht die Gleichbehandlungsanwaltschaft als eine ihrer Aufgaben an, sobald durch die Regionalisierung eine Entlastung in der Beratungstätigkeit eingetreten ist.

Die Diskussion müßte sich im Rahmen des Gleichbehandlungsgesetzes bewegen, das heißt, sich auf innerbetriebliche Vergleiche verschiedener Tätigkeiten beschränken.

Auf längere Sicht gesehen scheint es allerdings unvermeidlich, auch über den betrieblichen Bereich hinaus Diskussionen über die unterschiedliche Bewertung verschiedener Tätigkeiten, bis hin zur unterschiedlichen Bewertung verschiedener Berufe, zu führen.

Ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs aus dem Jahr 1992 (Enderby gegen Frenchay Health Authority), das auch in der Entscheidungssammlung veröffentlicht werden wird, läßt die Notwendigkeit dieser Diskussion bereits erkennen:

Dabei hatte sich eine Logopädin im britischen Gesundheitsdienst beschwert, weil in ihrem Beruf erheblich mehr Frauen tätig sind, als in vergleichbaren Heilberufen, die besser entlohnt werden (z.B. Apotheker).

Die britischen Gerichte erachteten diese Gehaltsunterschiede als Folge der Tarifverhandlungen, die mit einer geschlechtlichen Ungleichbehandlung nichts zu tun hätten.

Der Europäische Gerichtshof hingegen stellte sinngemäß fest, daß die Frage nicht offensichtlich völlig ohne Beziehung mit dem Streitgegenstand einer möglichen geschlechtlichen Ungleichbehandlung steht, daß sie also zulässig sein muß.

Ein ähnliches - auf Österreich anwendbares - Beispiel wäre etwa der Vergleich der Arbeit einer Filialleiterin im Handel mit der eines Abteilungsleiters in der Industrie. Zur Zeit würde eine solche Interpretation von "gleichwertiger (und daher gleich zu bezahlender) Arbeit" wohl kaum jemandem richtig oder angemessen erscheinen. Die Vorstellung, daß das mit Gleichwertigkeit gemeint sein sollte, erscheint vielen sogar absurd.

Inwiefern sie aber vor allem deshalb absurd erscheint, weil Bewertungen, die den gesellschaftlichen Normen und Vorstellungen der letzten ca. 150 Jahre entsprechen, bereits in vielfältige Rechtsformen Eingang gefunden haben, die nun wieder die Voraussetzung für Bewertungen darstellen, das könnte und sollte Gegenstand einer grundlegenden, gleichbehandlungspolitischen Diskussion sein.

9. WEITERENTWICKLUNG DES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZES

1. Neuerlassung des Gesetzes:

a) Sprachliche Gleichbehandlung:

Die Generalklausel des § 1 Abs. 4 GBG, wonach "die gewählte (Sprach)Form für beide Geschlechter gilt" mag zwar dem Stand der Diskussion im Jahr 1979 entsprochen haben, hat sich aber mittlerweile als ungewollter Zynismus erwiesen - es ist für Frauen, die sich um berufliche Gleichbehandlung bemühen, schwer erträglich, sich auf ein sprachlich diskriminierendes Gesetz stützen zu müssen und gegenüber den ArbeitgeberInnen, die sich zunehmend auch auf diese (den legislativen Richtlinien zuwiderlaufende) Gesetzessprache beziehen, zusätzlichen Argumentationsaufwand zu haben, der eigentlich dem Gesetzgeber selbst obliegen würde. Selbst der Unabhängige Verwaltungssenat Oberösterreich (vgl. Kapitel 3) hat sich bei der Beurteilung eines Verstoßes gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung in seiner ablehnenden Begründung auf die geschlechtsspezifisch männliche Textierung des Gleichbehandlungsgesetzes bezogen. In der Zwischenzeit wurden z.B. das Arbeitsinspektionsgesetz 1993 ausdrücklich männlich und weiblich textiert, das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz 1993 - neben der ebenfalls gewählten Generalklausel - zumindest mit einem "I" im Gesetzestitel selbst.

b) Zugang zum Recht:

Die Stammfassung des Gleichbehandlungsgesetzes datiert aus 1979, inzwischen liegen drei umfangreiche Novellierungen vor, jede weitere Novelle erschwert sowohl den Zugang zum Gesetz als auch die Anwendung des Gleichbehandlungsgesetzes selbst (die gesetzlich gebotene Aushangpflicht im Betrieb kann derzeit nur unter Verwendung von "Kunsttexten" erfolgen, wobei es immer wieder zu Unklarheiten z.B. hinsichtlich der Ressortzuständigkeit kommt).

c) Kompetenzklarheit:

Die im Jänner 1991 durch eine Novelle des Bundesministeriengesetzes erfolgte Kompetenzverschiebung (Bundesministerium für Arbeit und Soziales - Bundeskanzleramt/Frauenministerin) könnten bei einer Neuerlassung klar ersichtlich gemacht werden. Nach wie vor werden z.B. Anträge an die Gleichbehandlungskommission oder Anfragen an die Gleichbehandlungsanwaltschaft zunächst an das Sozialministerium gerichtet, wo-

durch eventuell sogar die Gefahr besteht, daß Gleichbehandlungsansprüche durch derartige Informationsmängel aufgrund rechtlicher Unklarheiten verfristen.

2. Ausweitung der Strafsanktion § 10 d iVm § 2 c Stellenausschreibungen:

Die per 1.1.1993 eingeführte Verwaltungsstrafsanktion erfaßt nur private ArbeitsvermittlerInnen sowie das AMS. Wegen Verstößen gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung eingeleitete Verwaltungsstrafverfahren haben bewirkt, daß generell in diesem Bereich ein deutlich gleichbehandlungskonformes Ausschreibungsverhalten beobachtet werden kann. Durch die UVS-Erkenntnisse des Jahres 1994/1995 ist inzwischen klargestellt, daß auch Managementberatungs- bzw. Personalberatungsunternehmen der Normierung des § 10 d bei Stellenausschreibungen unterliegen und als private ArbeitsvermittlerInnen im Sinne dieser Regelung zu betrachten sind.

Nach wie vor nicht von der Strafsanktion erfaßt sind jedoch die ArbeitgeberInnen selbst, die, ohne gesetzliche Sanktionen befürchten zu müssen, weiterhin bei Stellenausschreibungen gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung (seit 1985 im GBG verankert) verstoßen und ihren geschlechtsspezifischen Einstellungspräferenzen Ausdruck geben können. Es ist zu befürchten, daß sich das derzeit leicht verbesserte Ausschreibungsverhalten der Betriebe in Hinkunft wieder zurückentwickeln wird, wenn - wie bereits jetzt erkennbar ist - die ArbeitgeberInnen im Bewußtsein dieser sanktionslosen Regelung wieder auf geschlechtsspezifische Inserate zurückgreifen. Eine Ausweitung der Strafsanktion zumindest auf ArbeitgeberInnen selbst (die auch eigentliche AdressatInnen des Gleichbehandlungsgesetzes sind) erscheint unerläßlich und würde - wie dies auch von privaten ArbeitsvermittlerInnen verlangt wird - eine Ungleichbehandlung gegenüber ArbeitsvermittlerInnen beseitigen. In der Praxis zeigt sich aber, daß eine bloße Ausweitung auf den Kernbereich des AdressatInnenkreises nicht ausreicht, weil Stellenausschreibungen zunehmend auch von anderen "Dritten" durchgeführt werden - nicht nur über Printmedien, auch neue Formen der Kommunikationstechnologien eröffnen hier umfangreiche Umgehungsmöglichkeiten des derzeitigen gesetzlichen Gebotes (Computernetze). Nach wie vor wird von einzelnen Tages- und Wochenzeitschriften insbesondere in den Bundesländern den Betrieben durch die Inseratenspalten "offene Stellen - männlich" und "offene Stellen - weiblich" eine geschlechtsspezifische Personalauswahl bereits vorgegeben. Mit der Sanktion des § 10 d in der geltenden Fassung kann eine derartige Praxis insbesondere von MedieninhaberInnen rechtlich nicht erfaßt werden.

3. Aufhebung der Schadenersatzobergrenzen im Zusammenhang mit Bewerbungen und Beförderungen:

Mit der letzten Gesetzesnovellierung wurden Schadenersatzobergrenzen von maximal zwei Monatsentgelten bei Einstellungsdiskriminierungen bzw. der Entgelt Differenz für maximal vier Monate bei Diskriminierungen beim beruflichen Aufstieg normiert. Darüber hinaus wurde - sollten mehrere diskriminierte Frauen Ansprüche geltend machen - deren Ersatzanspruch vorweg auf ein Minimum reduziert, indem der Ersatzbetrag auf die diskriminierten Frauen "nach Köpfen" aufzuteilen ist. Eine derartige generelle Begrenzung von Ersatzansprüchen ist nach der gesicherten Rechtssprechung des EuGH (Rs C-271/91 Marshall II) als Verstoß gegen Artikel 6 der Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG unzulässig. Die vom österreichischen Gesetzgeber gewählte Form der Begrenzung durch eine zusätzliche anschließende Teilung eines gemeinsamen Anspruches kann daher als krasser Verstoß gegen diese Spruchpraxis betrachtet werden. Im Ergebnis führt die österreichische Regelung nämlich dazu, daß bei Klagsführung mehrerer Frauen diskriminierte Frauen keine merkbare finanzielle Kompensation erreichen können.

4. Beweislastverlagerung:

Speziell bei Einstellungsdiskriminierungen, aber auch bei Beförderungsdiskriminierungen ist es unter der gegebenen Behauptungs- und Beweislastverteilung des Gleichbehandlungsgesetzes für Frauen kaum möglich, Gleichbehandlungsansprüche mit Erfolgsaussichten geltend zu machen. In den meisten Fällen erhalten Frauen nicht einmal konkrete Informationen darüber, wer sich mit ihnen um vakante Positionen beworben hat, selbst bei konkreten Nachfragen erhalten die betroffenen Frauen, oder auch die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen keine näheren Vergleichsdaten mit dem Hinweis, derartige personenbezogene, das Arbeitsverhältnis betreffende Angaben von Kollegen würden dem Datenschutz unterliegen. Unter diesen Umständen entschließen sich die meisten Frauen dazu, ihre weitere berufliche Karriere nicht durch Geltendmachung von Gleichbehandlungsansprüchen mit sehr ungewissem Ausgang zu gefährden und verzichten auf ihre rechtlichen Möglichkeiten.

Der seit 1988 in der EU diskutierte Richtlinienvorschlag der EG-Kommission zur Beweislast im Bereich des gleichen Entgelts und der Gleichbehandlung von Frauen und Männern enthält bereits eine Bestimmung über die Verlagerung der Beweislast bei der Entgelt Diskriminierung und auch eine Legaldefinition der mittelbaren Diskriminierung. Eine überarbeitete Fassung des Richtlinienvorschlages zur Beweislast wird derzeit in der EU behandelt, bei Umsetzung wird auch in Österreich ein - wenngleich geringer - Anpassungsbedarf

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

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

5. Kompetenzerweiterung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen und Regionalisierung:

Die Beratungs- und Begleitungstätigkeit der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen für diskriminierte Frauen im Berufsleben beschränkt sich nach derzeitiger Rechtslage auf die Vorfeldarbeit und Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission. Beratung bei allen darüber hinausgehenden Schritten ist mangels entsprechender Kompetenzen nicht möglich, obwohl z.B. gerade nach Abschluß eines Kommissionsverfahrens ein unmittelbarer Zusammenhang mit einem allenfalls anschließendem Arbeitsgerichtsverfahren bestünde. Hier besteht derzeit die Möglichkeit, die Geltendmachung eventuell mit Rechtsschutz der Arbeiterkammern oder Gewerkschaften weiterzuführen, wobei die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen jedoch nicht direkt eingebunden werden kann. Es sollte daher zumindest die Möglichkeit der Nebenintervention der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen bei Arbeitsgerichtsprozessen vorgesehen werden; ein weiteres Ziel der Kompetenzerweiterung wäre eine eigenständige Klagslegitimation der Gleichbehandlungsanwaltschaft, nachdem nicht in allen Fällen ein GBK-Verfahren zielführend erscheint.

Eine wesentliche Erleichterung der GAW-Tätigkeit würden effizientere Befugnisse gegenüber den Betrieben bedeuten - derzeit sind ArbeitgeberInnen, BetriebsrätInnen sowie ArbeitnehmerInnen der Betriebe zwar grundsätzlich verpflichtet, der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen, bei Auskunftsverweigerung sind jedoch keine Sanktionen vorgesehen. Eine Kommissionsbefassung ist aber wiederum nur möglich, wenn der Gleichbehandlungskommission die Umstände glaubhaft gemacht werden können, welche eine Nichtein-

haltung des Gleichbehandlungsgebotes vermuten lassen. Verweigert ein Unternehmen jegliche Auskunft, bestünde - bei strikter GBG-Interpretation - unter Umständen keine Möglichkeit, ein GBK-Verfahren einzuleiten.

Damit im Zusammenhang steht auch die derzeit nicht eingeräumte Befugnis, Betriebsbesuche an Ort und Stelle auch ohne Auftrag der Gleichbehandlungskommission durchführen zu können - derzeit sind eigenständige GAW-Betriebsbesichtigungen z.B. zur Überprüfung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten nur dann möglich, wenn mit Unterstützung des Betriebsrates die Zustimmung der ArbeitgeberInnen zum Besuch des Betriebes eingeholt werden kann. Liegt eine solche nicht vor, kann die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen von sich aus nicht tätig werden, es muß in jedem Fall ein Kommissionsverfahren eingeleitet werden, was unter anderen rechtlichen Rahmenbedingungen möglicherweise vermieden werden könnte.

Die seit geraumer Zeit geforderte personelle Erweiterung der Gleichbehandlungsanwaltschaft (derzeit eine Gleichbehandlungsanwältin, eine Stellvertreterin und eine gemeinsame Sekretärin für ganz Österreich) ist nach wie vor nicht erfolgt. Die aktuelle Arbeitsbelastung hat ein Ausmaß erreicht, das eine Tätigkeit der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen über die notwendigsten Beratungs- und Interventionsschritte in den konkreten Fällen hinaus praktisch verunmöglicht - 1994 konnte z.B. kein einziger ("freiwilliger") Betriebsbesuch durchgeführt werden, die Durchführung von Veranstaltungen und persönlichen Beratungen in den Bundesländern mußte eingeschränkt werden. Ebenso sind Grundsatzarbeiten oder die gerade im Gleichbehandlungsbereich aufgrund der EU-Anpassung und EuGH-Judikatur notwendige ständige Weiterbildung nicht mehr möglich. Abgesehen von der persönlichen Arbeitsüberlastung der Mitarbeiterinnen in der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen ist auch das Fehlen von zusätzlichen Beratungsmöglichkeiten außerhalb Wiens der Hauptgrund, weshalb sich die Anfragen zu drei Viertel nach Ostösterreich verlagert haben. Daß ein entsprechender Bedarf nach einer Regionalisierung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen gegeben ist, ist auch aus der bewährten Zusammenarbeit mit den Interessensvertretungen und den Frauenbeauftragten der Städte und Länder bekannt. Diese verfolgen eine allgemeine Aufgabenstellung und können den Beratungsbedarf zum Gleichbehandlungsgesetz selbst nicht im notwendigen Ausmaß abdecken. Sie sind auch nicht befugt, die der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen gemäß § 3 a vorbehaltenen Agenden wahrzunehmen. Eine Antragstellung an die Gleichbehandlungskommission, die ebenfalls in Wien angesiedelt ist, ist für Frauen insbesondere aus westlichen Bundesländern mit schwer zu überbrückenden Hindernissen verbunden. Auch andere, vom Gleichbehandlungsgesetzgeber gebotene Aufgabenstellungen wie z.B. Überprüfung der Stellenanzeigen und Mitteilungen an die Verwaltungsstrafbehörden (samt daran anschließende Stellungnahmen in den Verfahren) können zentral nicht durchgeführt werden,

gleiches gilt für die bereits erwähnten Betriebsbesuche im Einvernehmen mit dem jeweiligen Unternehmen oder die genauen Kenntnisse des regionalen Arbeitsmarktes und der Wirtschaftssituation in den Bundesländern sowie die dazugehörige Kontaktpflege vor allem zu den Unternehmen, Interessensvertretungen und MultiplikatorInnen.

Um ein selbständiges Tätigwerden von Regionalanwältinnen für Gleichbehandlungsfragen und die Regionalisierung der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen auf eine gesetzliche Grundlage zu stellen, wird derzeit an einer Minimal-Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes gearbeitet. Aus Sicht der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen wünschenswert wäre darüberhinaus nicht nur eine den Anforderungen entsprechende Ressourcenausstattung, sondern z.B. auch eine weisungsfreie Eingliederung der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Wien bei der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten.

6. Berichtspflicht von Betrieben:

Im Falle der Gewährleistung entsprechender Ressourcen für die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen in Wien und die geplanten Regionalanwältinnen in den Bundesländern wäre es sinnvoll, die bereits länger diskutierte Berichtspflicht von Betrieben zumindest ab einer bestimmten Betriebsgröße gesetzlich verpflichtend vorzusehen. Dies vor allem, wenn die derzeit geltende Beweislastregelung beibehalten wird.

Nach derzeitiger Rechtslage ist nur dann, wenn 1.) in einem konkreten Einzelfall der Gleichbehandlungskommission Umstände glaubhaft gemacht werden können, die auf eine Diskriminierung schließen lassen, und 2.) unter der Voraussetzung, daß die Gleichbehandlungskommission die schriftliche Berichtslegung gemäß § 6 a GBG dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin auch tatsächlich aufträgt, ein Bericht vorgesehen. Ohne anhängiges GBK-Verfahren zu einer individuellen Diskriminierung ist eine derartige Berichtslegungsverpflichtung somit nicht möglich. Dies ist insofern problematisch, als dadurch ein konkreter Einzelfall zur Überprüfung in der Gleichbehandlungskommission vorliegen muß und dieser zwingend mit einer generellen Betriebsüberprüfung aus Gesamtsicht der Gleichbehandlung der Geschlechter verknüpft wird.

Es zeigt sich in den Beratungen, daß Frauen, die ihre Gleichbehandlungsansprüche individuell geltend machen müssen (und deshalb ohnehin um ihren Arbeitsplatz fürchten), davor zurückschrecken, ihre ArbeitgeberInnen noch zusätzlich mit einer generellen Berichtslegung zu konfrontieren, was jedoch in Fällen, in denen auch die Diskriminierung anderer Frauen zu vermuten ist, wiederum im Interesse der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen zur Herbeiführung einer generellen Gleichbehandlung gelegen wäre. Um den

Schlichtungszweck der Gleichbehandlungskommission in derartigen Einzelüberprüfungsverfahren bezüglich der namentlich genannten Arbeitnehmerinnen nicht zu gefährden, hat die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen in der Vergangenheit auf Wunsch der Frauen davon Abstand genommen, derartige Berichtslegungen zu beantragen. Umgekehrt ist die Gleichbehandlungskommission selbst nur sehr zögernd bereit, Betriebe gemäß § 6 a zu einer solchen generellen Berichtslegung aufzufordern. Dies ist zwar auch im Zusammenhang mit der Arbeitsbelastung der Gleichbehandlungskommission zu sehen, im Ergebnis wird jedoch diese § 6 a-Verfahrensmöglichkeit derzeit kaum genützt.

Abgesehen von dieser möglicherweise konträren Interessenslage im Zusammenhang mit einem Einzelüberprüfungsverfahren erschweren die derzeitige Beweislastregelung sowie die eingeschränkten Kompetenzen der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen eine effiziente Überprüfung hinsichtlich ganzer Betriebsbereiche oder Unternehmen. Gerade eine solche - auch erzwingbare - Überprüfung ist aber notwendig, um die Gleichbehandlung im Arbeitsleben effizient voranzutreiben: Im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen kann nicht zugemutet werden, unter Gefährdung ihres eigenen Arbeitsplatzes individuell die volle Last der Informationssammlung zu Diskriminierungen im Gesamtbetrieb zu tragen. Zudem besteht - aus Gründen, die nicht in Frage gestellt werden sollen wie z.B. Datenschutz und Wahrung der Privatsphäre - für ArbeitnehmerInnen ohnedies nur beschränkter praktischer und rechtlicher Zugang.

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

Sollte eine derartige automatische Berichterstattung größerer Betriebe nicht durchsetzbar sein, wäre es als Zwischenlösung jedenfalls wünschenswert, der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen die Möglichkeit einzuräumen, auch ohne Vorliegen konkreter Verdachtsmomente bezüglich einer Ungleichbehandlung und insbesondere ohne die Notwendigkeit einer namentlichen Nennung diskriminierter Arbeitnehmerinnen, Berichte seitens der Betriebe verpflichtend einholen zu können. Auch dies ist freilich davon abhängig, daß der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen entsprechende Expertinnen zur Verfügung stehen bzw. die Ressourcen der GAW auch in personeller Hinsicht in Zukunft den Aufgaben entsprechend erweitert werden.

Bereits in der Regierungsvorlage zur Novelle 1985 wurde anlässlich der Einführung der § 6 a-Berichtspflicht die Problematik der Arbeitsplatzgefährdung einzelner Frauen und die Schwierigkeit, ohne Bezugnahme auf Einzelpersonen Diskriminierungen überhaupt glaubhaft machen zu können, hingewiesen. Soll die generelle Überprüfungsmöglichkeit des § 6 a GBG nicht weiterhin "totes Recht" bleiben, erscheint eine standardisierte Berichtspflicht ab einer bestimmten Betriebsgröße, zumindest aber eine entsprechende Befugnis der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen, Berichte auch ohne Anlaßfall einzufordern, geboten.

7. Verwaltungsstrafe bei Nichtbeachtung der Aushangpflicht:

Nachdem sich in der Vergangenheit am Beispiel des § 2 c bereits wiederholt gezeigt hat, daß rechtliche Gebote oft unberücksichtigt bleiben, wenn keine Sanktionen vorgesehen sind, erscheint auch die Normierung einer Verwaltungsstrafsanktion für die Nichtbeachtung der Aushangpflicht des Gleichbehandlungsgesetzes in Betrieben angebracht. Dies wäre auch systemkonform mit der unter Strafandrohung vorgesehenen Aushangpflicht z.B. für Mutterschutzgesetz, Frauennachtarbeitsgesetz, Arbeitsruhegesetz oder Arbeitszeitgesetz.

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

a) Geltendmachungsfristen (Arbeits- und Sozialgericht)

Derzeit bestehen drei unterschiedliche Fristen zur Geltendmachung von Gleichbehandlungsansprüchen - 14 Tage zur Kündigungsanfechtung, sechs Monate zur Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen, im übrigen die dreijährige Frist gemäß § 1486 ABGB, die aber kollektivvertraglich abdingbar ist. Für die von Diskriminierung betroffenen Personen ist aufgrund dieser unterschiedlichen Geltendmachungsfristen nicht mehr überschaubar, in welchem Zeitraum welche Ansprüche geltend zu machen sind, was vor allem dann zu Verwechslungen führen kann, wenn sich eine diskriminierte Frau auf mehrere Tatbestände des Gleichbehandlungsgesetzes stützt.

Gleichzeitig kann insbesondere im Falle einer Kündigung aufgrund der lediglich 14-tägigen offenen Frist keine Intervention seitens der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen mehr durchgeführt werden, obwohl es vorkommen kann, daß gleichzeitig Diskriminierungen bei der Beförderung (6 Monate) oder bei der Entgeltfestsetzung (3 Jahre Geltendmachungsfrist) zu vermuten sind. In solchen Fällen muß sofort zumindest die Gleichbehandlungskommission

befäßt werden, um den Fristablauf zu vermeiden, dadurch wird aber auch eine gütliche Einigung ohne Befassung der Kommission oder der Arbeitsgerichte weitgehend unmöglich gemacht. Eine Vereinheitlichung der Geltendmachungsfristen auf einen einheitlichen Zeitraum von drei Jahren könnte dieses Problem lösen, gleichzeitig würde der für die diskriminierten Frauen und Männer günstigere Rechtsstand vor der Novelle 1990 wieder hergestellt sein. Die kürzeren Geltendmachungsfristen wurden erst mit der zweiten Novelle 1990 eingeführt, wodurch sich für einzelne Frauen eine Verschlechterung der Rechtslage ergeben hat.

Die seit 1.1.1993 eingeräumte Möglichkeit, die dreijährige Klagsfrist durch KV-Regelung auch zu unterschreiten, hat nicht zur Verbesserung der Rechtslage der Frauen beigetragen und fördert vor allem auch die Rechtsunsicherheit der Betroffenen ebenso wie derjenigen, die im Beratungsbereich tätig sind. Auch die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen verfügt nicht über ein Kollektivvertragsregister wie z.B. das Sozialministerium, die Gewerkschaften oder die Arbeiterkammern und ist daher nicht in der Lage, sofort zu beurteilen, ob die insbesondere für Entgeltdiskriminierungen geltende dreijährige Geltendmachungsfrist in einem konkreten Kollektivvertrag abbedungen wurde oder nicht. Diese Regelung sollte ersatzlos wieder aufgehoben werden, nachdem hier lediglich eine Verkürzung der Ansprüche diskriminierter Frauen, keineswegs aber eine klare Rechtslage geschaffen wurde.

b) Fristhemmung durch GBK-Verfahren

Ein in der Praxis immer häufiger auftretendes Problem der Fristregelung des § 10 b GBG (diese Bestimmung bezieht sich nur auf die arbeitsgerichtliche Geltendmachung, nicht auf die Befassung der Gleichbehandlungskommission) ist die Frage, wann die Hemmung des Fristenlaufes durch die Befassung der Gleichbehandlungskommission eintritt und vor allem, wann diese Hemmung wieder aufgehoben wird - in der Praxis kann sich hier die unmittelbare Gefahr des Anspruchsverlustes wegen Fristablaufes ergeben. Dies hat sich insbesondere in Fällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz mit anschließender Kündigung gezeigt, in denen die Gleichbehandlungskommission zwar eine geschlechtsspezifische Diskriminierung auch bei der Beendigung des Arbeitsvertrages festgestellt hat, der jeweilige Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin jedoch nicht bereit war, der Aufforderung der Kommission zur Beseitigung der Diskriminierung Folge zu leisten.

Theoretisch müßte das Unternehmen binnen einem Monat ab Zustellung der GBK-Empfehlung eine Erklärung abgeben, ob der Auftrag der Gleichbehandlungskommission zur Beseitigung der Diskriminierung befolgt wird. Bei einer Weigerung muß das Arbeitsgericht fristgerecht befaßt werden. Diese Geltendmachungsfrist ist zunächst durch die "Einbringung des Antrags ... bei der Kommission" (§ 10 b) gehemmt - unklar ist, ob diese Ablaufhemmung mit dem Datum der Postaufgabe eintritt oder (ohne Berücksichtigung des Postweges) erst mit

dem Datum der Protokollierung in der Gleichbehandlungskommission. Hier wurde seitens der GBK-Vorsitzenden eine restriktive Rechtsauffassung zugrundegelegt. Da der Weg von der postalischen Aufgabe bis zur Protokollierung bis zu einer Woche dauern kann, könnte einzelnen Frauen unter Umständen Anspruchsverlust drohen.

Die Beurteilung einer zeitgerechten Gerichtsbefassung wird durch das Fehlen einer GBG-Regelung erschwert, wann das Ende des GBK-Verfahrens und damit das Ende der Fristhemmung anzunehmen ist, bereits mit Zustellung der GBK-Empfehlung an die AntragsstellerInnen, ArbeitgeberInnen und BetriebsrätInnen oder erst nach Erhalt der Stellungnahme des Unternehmens, ob dem GBK-Auftrag zur Beseitigung der Diskriminierung nachgekommen wird?

Diese Frage ist im § 10 b derzeit nicht explizit geregelt, aus dem Sinn des Gesetzes ergibt sich jedoch, daß die den ArbeitgeberInnen eingeräumte Stellungnahmefrist von einem Monat gemäß § 6 Abs 3 GBG noch in den gehemmtten Zeitraum einzurechnen ist. Andernfalls ergäbe sich die Situation, daß eine Frau zwar eine positive GBK-Empfehlung in Händen hat und der/die Arbeitgeber/in noch ein Monat Zeit zur Überlegung hat, ob er/sie der Aufforderung Folge leistet, während dieses einen Monats aber die Geltendmachungsfrist bereits abläuft. Die betroffene Frau müßte also - um ihre rechtlichen Möglichkeiten zu wahren - sofort nach Erhalt der positiven Kommissionsentscheidung das Arbeits- und Sozialgericht befassen. Dies entspricht weder dem Schlichtungszweck der Gleichbehandlungskommission noch dem Ziel, arbeitsgerichtliche Verfahren nach Möglichkeit zu vermeiden. Eine explizite rechtliche Regelung ist daher im Sinne der Rechtssicherheit dringend notwendig.

9. Frauenförderung

a) Aufnahme eines Frauenförderungsgebotes

Im Gegensatz zu den Frauenförderungsgeboten des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes und der bisher vorliegenden Landes-Gleichbehandlungsgesetze für den Öffentlichen Dienst (Kärnten und Oberösterreich) ist im Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft bisher lediglich die grundsätzliche Möglichkeit einer Förderung von Frauen im Betrieb vorgesehen (§ 2 Abs 3: Ausführung des Artikel 4 der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau: "vorübergehende Sondermaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der de-facto-Gleichberechtigung von Frau und Mann"). Sollte sich ein Unternehmen entschließen, Frauenförderung im Betrieb durchzuführen, kann der Bund für besondere Aufwendungen, die ArbeitgeberInnen bei der Durchführung solcher Fördermaßnahmen entstehen, Förderungen aus Bundesmitteln gewähren.

Ein analog dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz geregeltes Frauenförderungsgebot würde es erst ermöglichen, daß z.B. gleich (wie der Konkurrent) qualifizierte Frauen bei der Beförderung überhaupt Chancen haben, sich auf das Gleichbehandlungsgesetz zu berufen. Derzeit muß eine Frau besser (nach der gesetzlichen Regelung), in der Praxis viel besser qualifiziert sein als ihr Konkurrent, um mit Erfolgsaussicht eine Überprüfung durch die Gleichbehandlungskommission zu beantragen. Das stellt in der Praxis eine einseitige Bevorzugung schlechter qualifizierter Männer dar.

Aufgrund der aktuellen verfassungsrechtlichen Diskussion zur Zulässigkeit von positiven Aktionen wäre es wünschenswert, derartige positive Aktionen auch verfassungsrechtlich im Artikel 7 B-VG abzusichern.

b) Förderungsrichtlinien des Bundes (vgl. BMAS-Bericht)

Die Aufhebung einer Wortfolge im § 2 b GBG durch das Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes vom 8.3.1994 (G 116/93-6), wonach nunmehr die "Richtlinien über die Vergabe von Förderungen des Bundes für Unternehmen Förderungen nur für Unternehmen vorzusehen haben, die das Gleichbehandlungsgesetz beachten" (entfallen der Passus: "und den Aufträgen der Gleichbehandlungskommission nachkommen"), hat an der grundsätzlichen Selbstbindung im Fall der Privatwirtschaftsförderung des Bundes nichts geändert: Nach wie vor dürfen die für die Vergabe von Bundesförderungsmitteln zuständigen Organe Unternehmen nur dann Förderungsmittel zuerkennen, wenn sichergestellt ist, daß bei der beabsichtigten Förderung des Unternehmens dieses das Gleichbehandlungsgesetz beachtet. Allenfalls müßten Förderungsrichtlinien an den geänderten Wortlaut des § 2b GBG angepaßt werden (vgl. Allgemeine Rahmenrichtlinien für die Gewährung von Förderungen aus Bundesmitteln, Ministerratsbeschluß vom 9.9.1986 in Ergänzung). Im Ergebnis kann die bisherige Förderungspraxis des Bundes unverändert beibehalten werden.

Nach wie vor nicht sichergestellt ist jedoch eine effiziente Umsetzung dieses Förderungsprinzips. Der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen ist bisher kein Fall bekannt, wonach einem Unternehmen, das gegen das Gleichbehandlungsgebot verstoßen hat, Förderungsmittel nicht zuerkannt worden wären bzw. rückwirkend Förderungsmittel zurückgefordert worden wären. Hier scheitert eine Überprüfung der Einhaltung der Förderungsrichtlinien nicht nur an den fehlenden Ressourcen innerhalb der Bundesverwaltung, sondern auch an zwingenden rechtlichen Rahmenbedingungen, aufgrund derer Förderungen entzogen werden müßten bzw. weitere Förderungen zu unterbinden wären.

Es wäre allerdings denkbar, einen generellen Bericht des Unternehmens im Sinne des § 6 a GBG über die Situation der männlichen und weiblichen Beschäftigten des Betriebes als Vor-

aussetzung dafür vorzusehen, daß das betreffende Unternehmen überhaupt in den Kreis der FörderungswerberInnen miteinbezogen wird.

10. Kündigungs-/Versetzung-/Viktimierungsschutz

Der erweiterte Kündigungsschutz zugunsten von Personen, die sich auf das Gleichbehandlungsgebot stützen, anschließend aber gekündigt werden, hat sich in der Praxis zwar als hilfreich erwiesen, allerdings nicht als ausreichend. Anzustreben ist ein absoluter Kündigungsschutz vor allem für Frauen, die Ansprüche nach dem Gleichbehandlungsgesetz wegen sexueller Belästigung geltend machen, weil hier das Kündigungsrisiko sehr groß ist.

In diesem Sinne wäre auch ein Versetzungsschutz anzustreben, nachdem Versetzungen oder deren Androhung oft eine wirksame Strategie ist, ArbeitnehmerInnen von einer Geltendmachung ihrer Rechtsansprüche abzuhalten.

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

So wurde im Laufe des letzten Jahres z.B. in einem Entgeltdiskriminierungsfall die im gleichen Betrieb beschäftigte Lebensgefährtin eines Betriebsrates, der sich vehement für die Gleichbehandlung von Frauen im Betrieb eingesetzt hatte, gekündigt; Zeugen und Zeuginnen von sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz wurden durch die Drohung mit arbeitsrechtlichen Nachteilen eingeschüchtert, zugunsten einer sexuell belästigten Kolleginnen auszusagen. Auch der umgekehrte Fall ist denkbar, wird aber mit rechtlichen Regelungen wohl nicht in den Griff zu bekommen sein: Drei Mitarbeiterinnen stützten sich auf das Gleichbehandlungsgesetz, eine der Frauen wurde von der Unternehmensleitung hinsichtlich ihrer Gehaltshöhe und der Arbeitsbedingungen bessergestellt unter der Bedingung, daß sie nicht für ihre Kolleginnen "aussagt". Das Kommissionsverfahren konnte mit dem Beschluß zur Empfehlung einer Nachzahlung und der Feststellung, daß eine Diskriminierung nicht ausgeschlossen werden kann, zwar positiv beendet werden, von einer gerichtlichen Geltendmachung wurde jedoch (nachdem sich der Arbeitgeber geweigert hatte, der Empfehlung nachzukommen) aufgrund der verschlechterten Beweislage Abstand genommen.

11. Verbesserungen im GBK-Verfahren

Im Zuge der letztjährigen GBK-Verfahren haben sich einige offene Verfahrensfragen gezeigt, vor allem aber wurde die Geschäftsordnung (GO) aus dem Jahr 1979 (novelliert 1985) bis

heute nicht dem aktuellen Gesetzesstand angepaßt. Die derzeit gültige Verordnung berücksichtigt z.B. nicht die Rechte der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen im GBK-Verfahren, nachdem diese erst mit der Novelle 1990 eingerichtet wurde.

Im Zuge einer neuen GO-Verordnung könnte z.B. auch geregelt werden, daß die Anwesenheit von Begleitpersonen (Vertrauenspersonen) bei der Befragung zulässig ist, dies insbesondere in Fällen sexueller Belästigung.

Dringend zu regeln ist ein Ersatz der Fahrtkosten für Auskunftspersonen, die zur Sachverhaltsaufnahme in die Kommissionssitzung eingeladen werden. Diese sind oft Kollegen und Kolleginnen, die sich für den Kommissionstermin einen Urlaubstag nehmen müssen und u. U. noch hohe Fahrtkosten z.B. bei Anreise aus den westlichen Bundesländern zu tragen haben. Um so gravierender zeigt sich der derzeit fehlende Kostenersatz bei Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum betreffenden Unternehmen stehen, sondern als unbeteiligte Dritte zum Sachverhalt befragt werden sollen.

In einigen GBK-Fällen wäre ein Ortsaugenschein im Betrieb durch die Kommission bzw. einen GBK-Ausschuß für den Ausgang des Verfahrens von Bedeutung gewesen, wurde jedoch durch die GBK-Vorsitzende mit dem Hinweis auf das Gebot der Sparsamkeit der Verwaltung bzw. auf das Fehlen gesetzlicher Regelungen über einen Fahrtkostenersatz abgelehnt. Um derartigen Zwängen, die sich auf das Verfahrensergebnis unmittelbar auswirken können, vorzubeugen, wäre eine entsprechende Fahrtkostenersatzregelung ebenso wie eine entsprechende Budgetierung der Gleichbehandlungskommission für Sachverständigengutachten (die bisher noch nicht eingeholt wurden) dringend geboten.

12. Nachvollzug der GBG-Novellen im Bereich der Land- und Forstwirtschaft (GBG II. Teil)

Die Ausführungsgesetze der Länder zur Gleichbehandlung in der Land- und Forstwirtschaft (GBG II. Teil) wurden nicht in allen Bundesländern bis zum Stand der Gleichbehandlungsgesetznovelle BGBl Nr. 833/1992 (1.1.1993) nachvollzogen. Die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen hat zum Stand 1.9.1994 den Rechtsbestand erhoben - zum damaligen Zeitpunkt bestanden nur in den Bundesländern Wien, Salzburg, Steiermark und Kärnten aktualisierte Gleichbehandlungsregelungen (Wiener land- und forstwirtschaftliches Gleichbehandlungsgesetz, Landarbeitsordnungen). In den Bundesländern Niederösterreich, Oberösterreich, Tirol und Vorarlberg besteht ein Gleichbehandlungsrechtsbestand zum Umfang des Gleichbehandlungsgesetzes in der Fassung der 2. Novelle 1990 (z.B. ohne wirksame Schadenersatzregelungen, sexuelle Belästigung nicht als eigener Tatbestand). Im Burgenland besteht im Bereich der Land- und Forstwirtschaft derzeit überhaupt nur ein Gleichbehandlungsgebot hinsichtlich des Entgeltes, hinsichtlich der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen und der Aus-

und Weiterbildungsmaßnahmen. Ein weiterer Nachvollzug zum aktuellen Stand ist zum Erhebungszeitpunkt nicht erfolgt.

Bedauerlich ist auch, daß zwar grundsätzlich in allen Ländern Gleichbehandlungskommissionen installiert wurden, derzeit aber kaum Anfragen zu verzeichnen sind (in der GAW-Beratung 1993 ergaben sich zwei Anfragen von land- und forstwirtschaftlichen Arbeiterinnen). Anwältinnen für Gleichbehandlungsfragen sind zwar auch im Land- und Forstwirtschaftsbereich möglich, wurden jedoch nur in den Bundesländern Wien und Tirol vorgesehen - in den übrigen Bundesländern wurde mit der Begründung davon Abstand genommen, daß kein Bedarf bestünde. Auch wenn sich diese Gleichbehandlungsanwältinnen ausschließlich mit Fragen der Land- und Forstwirtschaft befassen könnten, ist nicht einzusehen, warum ArbeitnehmerInnen in diesem Wirtschaftsbereich der Zugang zur Gleichbehandlung nicht in gleicher Weise geöffnet wird.

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

13. Gleichbehandlungsgesetze im Öffentlichen Dienst

Die Gleichbehandlung von Beschäftigten im Öffentlichen Dienst konnte für den Bundesbereich mit dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz geregelt werden, ausständig sind jedoch noch die Gleichbehandlungsgesetze für den Landes- und Gemeindedienst in den Bundesländern, hier haben nur die Bundesländer Kärnten (LGBl Nr 56/1994, in Kraft 1.6.1994) und Oberösterreich (LGBl Nr 8/1995, in Kraft 1.3.1995) entsprechende Regelungen für den Öffentlichen Dienst erlassen. In allen anderen Bundesländern sind Beschäftigte im Landes- und Gemeindedienst weiterhin ohne Rechtsansprüche im Falle geschlechtsspezifischer Diskriminierungen am Arbeitsplatz

14. Rechtshilfefonds

Durch den nunmehr generell möglichen Rechtsschutz durch die Arbeiterkammern in Ergänzung zum Rechtsschutz durch die Gewerkschaften hat sich die Geltendmachung von arbeitsrechtlichen Ansprüchen und somit auch von Gleichbehandlungsansprüchen für diskriminierte Personen wesentlich verbessert. Es ist jedoch immer wieder festzustellen, daß der alleinige Rechtsschutz für das Arbeits- und Sozialgericht nicht ausreicht. Dies insbesondere in Fällen

sexueller Belästigung, in denen es oft zu Repressalien seitens der Belästiger kommt wie z.B. einer strafrechtlichen Anzeige wegen Übler Nachrede oder zivilrechtliche Klagen gemäß § 1330 ABGB (Ehrenbeleidigung/Kreditschädigung). Diese Verfahren stehen nicht unter Rechtsschutz der Interessensvertretungen und müssen von den Frauen auf eigene Kosten geführt werden, wobei im Ergebnis zwar durchaus positive Erfolgsaussichten bestehen, weil es sich in den weit überwiegenden Fällen um haltlose Einschüchterungsversuche handelt, die aber geeignet sind, Frauen von einer Geltendmachung ihrer Rechtsansprüche abzuhalten. Diese Verfahren müssen betroffene Frauen auf eigene Kosten finanzieren.

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

15. Maßnahmen in anknüpfenden Rechtsbereichen

Artikel 7 B-VG (Gleichheit vor dem Gesetz) sollte dringend geschlechtsneutral formuliert werden - eine solche Gesetzesnovelle wäre ohne Kostenfolgen, würde dem Grundsatz der Gleichbehandlung auch in sprachlicher Hinsicht entsprechen, wenn nicht nur Bundesbürger vor dem Gesetz gleich sind, sondern "alle Bundesbürger und alle Bundesbürgerinnen" und würde weiters der nach wie vor anzutreffenden Argumentation, wonach nicht einmal Artikel 7 sprachliche Gleichbehandlungsgrundsätze berücksichtigt, entgegenwirken. Gleichzeitig könnte auch die verfassungsrechtliche Zulässigkeit von (zeitlich befristeten) positiven Frauenförderungsmaßnahmen ausdrücklich verankert werden, um hier Rechtssicherheit zu schaffen.